**Pandemin ger nya behov att hantera**

2020-12-18

Vilka effekter har coronapandemin på hur vi mår och hur vi fungerar både privat och på jobbet? Arbetsgivare behöver kunskap om hur krisen påverkar oss människor och vad som är viktigt att fånga upp och hantera hos sina medarbetare.

**Skapa kontroll när verkligheten känns overklig**

Det kan låta som en paradox att känna kontroll över situationen under en kris, eftersom det är just vår upplevelse av kontroll som brukar försvagas av kriser. Men vi människor har möjlighet att aktivt och medvetet tänka konstruktiva tankar. Vi kan planera och på så sätt skaffa oss kontroll över situationen, oavsett vad livet ger oss för förutsättningar. Frågan handlar inte om att vi kan, utan om hur vi ska gå tillväga för att känna att vi åter har kontroll.

Psykologiskt vet vi sedan länge att ett ökat inre kontrollfokus, dvs att känna att man själv har kontroll över situationen och bestämmer över sitt öde, leder till hög grad av välbefinnande. Därför bör arbetsgivare lägga tid och energi på att ge sina anställda det stöd de behöver för att uppleva denna känsla av inre kontroll. Den känslan förefaller vara den viktigaste komponenten för att lyckas orientera sig på nytt i det nya normala.

Enligt en färsk studie har pandemin minst tre särpräglade traumatiska komponenter (Kira I. A., et al., 2020): rädsla för nuvarande och framtida infektioner, rädsla för försämrad ekonomi samt rädsla för störningar i ens rutiner och isolering. Rädslan är en naturlig del när vi hamnar i en kris, men med rätt stöd kan vi både minimera rädslan och återfå kontrollen. Det är viktigt att arbetsgivare tar hand om alla sina medarbetare oavsett om de visar motståndskraft mot krisen eller känner en stark oro.

**Psykisk ohälsa antas öka**

Kunskap från tidigare kriser visar att vi sannolikt kan vänta oss en ökad psykisk ohälsa efter krisen. Ett färskt exempel är efter senaste finanskrisen 2008 då antalet självmord ökade betydligt under ett antal år (Reeves, A., et al., 2014). Men vi behöver vara försiktiga med hur vi definierar psykisk ohälsa, menar Feelgoods chefspsykolog Faysal Rawandozi. Vi kan inte säga att man mår psykiskt bra bara för att man inte har en psykiatrisk diagnos eller inte är suicidal. Mental hälsa är en mer nyanserad företeelse med många dimensioner. Känner jag mig motiverad? Känner jag engagemang? Det är viktiga frågor att ställa för att förstå hur en person mår mentalt. Hög grad av motivation och engagemang har i sin tur betydelse för effektivitet, kreativitet och konkurrenskraft.

**Annorlunda reaktioner normalt under kris**

Vårt system i hjärnan som hanterar hot och rädsla aktiveras under en kris, vilket gör att vi stundtals reagerar annorlunda än vanligt. Reaktionerna kan vara positiva som ökad energi och kreativitet, fokus på nya lösningar, stärkt gemenskap och vidareutveckling på både individ- och gruppnivå. Men de kan också vara negativa som minskad energi och kreativitet, lägre motivation och engagemang, oro för hälsa och ekonomi, frustration och starka känslor, konfliktsökande, minnes- och koncentrationssvårigheter eller isolering. Reaktionerna under en kris är normala, men vi behöver agera aktivt för att komma ur reaktionen om den stannar kvar länge och inte för oss framåt.

**Distansarbete ställer högre krav på ledarskapet**

Flera studier visar att distansarbete kan leda till högre risk för både personlig och professionell isolation samt att det är viktigt att utbilda chefer som leder distansarbete för att förebygga negativa konsekvenser. (Bradford, S. B., 2012). Distansarbete har också klara fördelar. Det förknippas med högre organisatoriskt engagemang, arbetsglädje och arbetsrelaterat välbefinnande. Dessa fördelar gör dock att man som medarbetare kan överarbeta på distans vilket kan leda till sämre förmåga att stänga av arbetet (Felstead, A. & Henseke, G., 2017). Chefens roll blir således mycket viktig, för att hjälpa medarbetare att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv, ge den feedback varje medarbetare behöver och främja gemenskap och arbetsglädje.

**Nya behov efter krisen**

Mycket kommer att vara nytt efter coronapandemin eftersom förutsättningar har förändrats. Nya behov hos både chefer och medarbetare kommer att vara en aktuell fråga framöver och det är värdefullt att kartlägga dessa nya behov i organisationen för att på bästa sätt kunna göra anpassningar. Vad behöver våra medarbetare nu som de inte behövde före krisen?