

# SAMTALEGUIDE

---

JUNI 2020

## TILBAGE TIL DAGLIGDAGEN EFTER CORONA

---

Forfatter: Alexandra Dessoy og Louise Vinther-Larsen  
Tekst og korrektur: Kristian B. Willumsen

[rødekors.dk](http://rødekors.dk)



# INDHOLD

---

<b>FORORD .....</b>	<b>3</b>
<b>OM RØDE KORS .....</b>	<b>4</b>
<b>EMNE OG FORMÅL .....</b>	<b>4</b>
<b>OPBYGNING .....</b>	<b>4</b>
<b>MÅLGRUPPE OG TIDSFORBRUG .....</b>	<b>5</b>
<b>PLANLÆGNING OG FORBEREDELSE .....</b>	<b>5</b>
<b>ØVELSER .....</b>	<b>6</b>
<b>ØVELSE 1: FORANDRINGER I DAGLIGDAGEN .....</b>	<b>6</b>
<b>ØVELSE 2: VI SAMLER OP .....</b>	<b>8</b>
<b>ØVELSE 3: VELKOMMEN TIL DAGLIGDAGEN .....</b>	<b>10</b>
<b>AFSLUTNING .....</b>	<b>11</b>

---

<b>BILAG 1: ØVELSE 1 .....</b>	<b>12</b>
<b>BILAG 2: ØVELSE 2 OG 3 .....</b>	<b>13</b>

---

**En hilsen og opfordring fra Røde Kors om at understøtte  
at danskerne og Danmark kommer godt tilbage  
til dagligdagen efter Coronakrisen**

## FORORD

For mange danskere er det at gå på arbejde, eller være en aktiv del af foreningslivet, præget af relevante faglige udfordringer, genkendelige trygge rammer og et fællesskab med kollegaer – sådan har det bare ikke været den seneste tid.

Coronakrisen har raset over hele verden, og danskerne har også i meget høj grad mærket konsekvenserne af virussets hærgen - og et af de mest markante aftryk på samfundet har været på arbejdsmarkedet og i foreningslivet.

På nogle områder har man i store træk kunnet fortsætte som før til trods for Coronakrisen, men rigtig mange danskere har også oplevet, at dagligdagen er blevet vendt på hovedet, og at ikke meget har været, som det plejer.

Når vi nu mere eller mindre vender tilbage til vores gamle virkelighed, er det med nye perspektiver i bagagen: Der findes næppe en dansker, der på den ene eller anden måde ikke har været berørt af krisen. Det er vigtigt, at vi får talt om betydning og konsekvenser af Coronakrisen for den enkelte – også på arbejdspladsen og i foreningen.

I Røde Kors handler vi, hvor der er behov - og lige nu ser vi et stort behov for at understøtte overgangen fra Corona-kaos til en positiv tilbagevenden til dagligdagen. En tilbagevenden, der skal ske gennem dialog og med rummelighed, gensidig forståelse og respekt for hinandens udfordringer og reaktioner på den krisesituation, Danmark og resten af verden har været i – og stadig står i.

Den mentale trivsel er generelt essentielt for et godt arbejdsmiljø og foreningsklima, og i denne tid er den måske vigtigere end nogensinde før at tage hånd om.

Derfor har vi udviklet "Tilbage til dagligdagen efter Corona", der er en konkret samtaleguide, som vi vil opfordre virksomheder og foreninger til at gøre brug af. Samtaleguiden er skabt med henblik på at mindske de negative konsekvenser af Coronakrisen, at øge den mentale trivsel på arbejdspladsen og i foreninger og understøtte at Danmark kommer godt tilbage til dagligdagen efter Coronakrisen.

God fornøjelse!



**Anders Ladekarl**  
Generalsekretær



## OM RØDE KORS

Røde Kors er verdens største humanitære hjælpeorganisation. Vi hjælper i dagligdagen og under kriser og katastrofer. Som beredskabsorganisation spiller vi en vigtig rolle i at styrke lokalsamfundets robusthed til at håndtere akutte krisesituationer i Danmark. Det ser vi eksempelvis, når flygtninge har brug for varmt tøj, mad og tryghed på en togstation. Eller som nu, hvor Danmark og resten af verden er ramt af Coronakrisen. Vi er til stede, når myndighederne beder os om at løfte en opgave, og når vi selv vurderer, der er et behov.

Rigtig mange danskere har oplevet, at dagligdagen er blevet vendt på hovedet, og at ikke meget har været, som det plejer. Uanset om man har haft sygdommen tæt inde på livet eller ej, så har alle i Danmark stået i en ekstraordinær situation - og det kan skabe utryghed.

Røde Kors har mange års erfaring med krisehjælp, psykosocial støtte og mental sundhed i krisesituationer. Vi ved, at fællesskab, tryghed og handlekraft er vigtige komponenter i forhold til mental trivsel.

Sammen kan vi understøtte, at Danmark kommer godt tilbage til dagligdagen efter Corona.

## EMNE OG FORMÅL

Det er forskelligt fra person til person, hvordan man påvirkes af en krisesituation. Reaktionen herpå kan være mangeartede, og de kan ændre sig over tid. Uanset hvornår og hvordan reaktionen kommer, så er det en naturlig konsekvens af den situation, vi alle har stået i under Coronakrisen.

Røde Kors har mange års erfaring med at støtte mennesker i krisesituationer. Det, der understøtter mennesker i at komme godt igennem en given krisesituation, er blandt andet at vende tilbage til eller opretholde normale rutiner og strukturer; at blive opmærksom på de handlemuligheder man har til rådighed i en tid, der ellers kan være præget af magtesløshed; og at have adgang til et robust fællesskab med mulighed for at tale om det, man hver især har oplevet.

Mange danskere indgår i et fællesskab på arbejdspladsen, i foreningslivet eller noget helt tredje. Som arbejdsplads eller forening har man mulighed for at støtte medarbejdere og foreningsmedlemmer til at komme godt tilbage til dagligdagen.

"Tilbage til dagligdagen efter Corona" er en samtaleguide, der er skabt med henblik på at styrke den mentale trivsel på arbejdspladsen, i foreningen m.v. og mindske de negative konsekvenser af Coronakrisen. Det har til formål at samle op på de erfaringer, I har gjort jer som individer, kollegaer og som arbejdsplads eller forening og understøtte at I tager de gode erfaringer med videre.

## OPBYGNING

Samtaleguiden består af tre moduler:

- 1. Forandringer i dagligdagen;** her får hver enkelt medarbejder eller deltager mulighed for at sætte ord på eller reflektere over, hvordan han/hun har oplevet krisesituationen.

- 2. Vi samler op;** her får I mulighed for at stille skarp på det, I er lykkedes med og det, der har været svært som arbejdsplads eller i foreningen.
- 3. Velkommen tilbage til dagligdagen;** her får I mulighed for at aftale, hvordan I bringer de gode erfaringer med videre, og hvordan I bedst kan støtte hinanden nu og i fremtiden.

## MÅLGRUPPE OG TIDSFORBRUG

Samtaleguiden kan bruges på arbejdspladsen til medarbejdere og ledere, i den lokale forening blandt bestyrelsesmedlemmer, øvrige frivillige eller deltagere - eller i en anden relevant kontekst, hvor mennesker mødes.

Modulerne er bedst egnede til grupper af 10-15 deltagere. Er I flere end det, kan I overveje at stille mere tid til rådighed og/eller overveje, om I kan inddele gruppen i mindre grupper. De tre moduler varer til sammen cirka 2 timer. Desuden kan hvert modul udvides med ekstra diskussionstid, hvis I finder det nødvendigt og har mere tid til rådighed.

## PLANLÆGNING OG FORBEREDELSE

Først og fremmest er det vigtigt, at I som arbejdsplads eller forening gør det klart for jeres medarbejdere eller deltagere, at I prioriterer at styrke fællesskabet og at understøtte den mentale trivsel på arbejdspladsen eller i foreningen – også efter Coronakrisen.

Tænk over, hvordan I kommunikerer til jeres deltagere omkring denne workshop. Det er vigtigt, at der skabes tryghed omkring det, og at det er tydeligt, at det er trivslen, der er i højsædet. Understreg at foreningsmedlemmerne eller medarbejderne kun skal dele det de har lyst til at dele. Det er muligt at dele personlige tanker og refleksioner omkring ens situation uden at informationen behøver at have privat karakter.

Tænk over, hvor det skal foregå og tænk over, hvad der kan understøtte en god oplevelse på tværs af gruppen.

Overvej også hvad processen efterfølgende skal være i forhold til de perspektiver, refleksioner og input, der kommer frem under workshoppen. Der bør være mulighed for opfølgning og understøttelse af eksempelvis nye tiltag, der løbende kan sikre trivslen.

# ØVELSER

## ØVELSE 1: FORANDRINGER I DAGLIGDAGEN

### Formål

Denne øvelse har til formål at understøtte, at hver enkelt medarbejder eller deltager får mulighed for at sætte ord på eller reflektere over, hvordan han/hun har oplevet situationen under krisen. Øvelsen understøtter endvidere, at der tegnes et fælles billede af, *hvor gruppen er*.

### Tid

45 min.

### Materialer og forberedelser

Post-its og en flipover/plakat med "Trivselshjul" (bilag 1) som også uddeles i A4-print - én til hver deltager. Bemærk at en af kategorierne i hjulet er blank, så I selv kan indsætte et emne. Hvis der er andre kategorier, der er mere relevante for jeres kontekst, så tilret efter behov.

Lav en flipover med spørgsmål til trivselshjulet:

- Hvilke områder har fyldt mest? Positivt/negativt
- Hvad har gjort mest indtryk på dig?
- Er der nogle områder, der mangler?

Hæng trivselshjulet op et passende sted, hvor alle kan se det og senere samles omkring det. Flipover med spørgsmål hænges et sted, hvor alle har mulighed for at se den.

### Øvelsesforløb

#### 1. Introducer workshoppen ved hjælp af følgende:

- Det er en uvant situation, vi alle har været i, og derfor kan det være godt at tale om det – også på arbejdspladsen eller i foreningen
- Vi har alle oplevet situationen forskelligt, og har reageret forskelligt herpå.
- Vi vil gerne give mulighed for at få talt om disse hændelser og danne et fælles billede af, hvordan vi hver især har haft det
- Fordi vi alle har oplevet situationen forskelligt, og også fysisk har haft afstand til hinanden, har vi nu brug for at samles for at styrke fællesskabet og understøtte, at hver enkelt trives bedst muligt i fællesskabet
- Spilleregler for workshoppen:
  - Det vi taler om, bliver mellem os
  - Vi udviser respekt og rummelighed overfor hinanden - også hinandens forskelligheder
  - Vi giver hinanden plads – også til stærke følelser og reaktioner
  - Vi deler kun dét, vi ønsker at dele
  - Spørg deltagerne om der er andet, der skal medtages som spilleregler

#### 2. Del trivselshjulet ud til hver deltager. Understreg, at vi alle er blevet påvirket på forskellige måder og på forskellige parametre. Med udgangspunkt i trivselshjulet kan du nu give alle medarbejdere/deltagere 5 minutter til selvrefleksion. Det kan både være positive og negative refleksioner. Medarbejderne/deltagerne skal tage udgangspunkt i de spørgsmål, der er skrevet på flipoveren.

3. Bed dernæst medarbejderne/deltagerne om at gå sammen to og to, og dele deres refleksioner med hinanden. Det er vigtigt at understrege, at man kun deler det, man har lyst til og er tryk ved at dele. De får ca. 10 min. til rådighed, 5 min. til hver person.
4. Inviter nu medarbejderne/deltagerne tilbage i plenum og bed dem komme med eksempler på, hvordan de har oplevet hver kategori. Det kan være, der er nogle af kategorierne, hvor der slet ikke har været påvirkning, mens der ved andre har været større påvirkning af deltagerne. Husk også at diskutere, om der er nogle områder medarbejderne/ deltagerne har været påvirket på, men som ikke er beskrevet i trivselshjulet. Det er frivilligt, om man ønsker at byde ind med noget. Understreg igen, at det både kan være positive og negative refleksioner.
5. Lav en fælles opsamling af øvelsen ved at spørge, hvad øvelsen har fået medarbejderne/ deltagerne til at tænke på, og om der er noget, der har overrasket dem?

---

### **Opsamling og nøglebudskab i øvelse 1**

- Vi har alle oplevet situationen meget forskelligt – både positivt og negativt
- Vi er blevet påvirket på mange forskellige områder af vores liv
- Det er vigtigt at anerkende hinanden ift. de forskellige oplevelser
- Det er givtigt at danne et fælles billede – en fælles fortælling – om den situation vi har været igennem.

## ØVELSE 2: VI SAMLER OP

### Formål:

Denne øvelse har til formål at understøtte, at I får mulighed for at stille skarp på det, I er lykkedes med og det, der har været svært som arbejdsplads/forening og kollegaer.

### Tid:

30 min.

### Materialer og forberedelser:

Røde og grønne tuscher, flipover/plakat med kategorierne; **Tryghed, Handlekraft og Fællesskab**. Eksempel er vedlagt bagerst i denne guide (bilag 2).

De valgte kategorier er relevante ift. mentalt trivsel. Hvis der er andre kategorier, der er mere relevante for jeres kontekst, så tilret efter behov.

Hver flipover inddeles i to kolonner, med "Under Corona" og "Ny dagligdag" (bilag 2).

### Øvelsesforløb

#### 6. Introducer øvelsen ved at komme med følgende oplæg:

- Når vi møder på arbejde eller i foreningen, møder vi som hele mennesker, og har de oplevelser med os som vi bl.a. har berørt under øvelse 1. Det er vigtigt, at vi har den opmærksomhed med os overfor hinanden
- Der er også områder på arbejdspladsen eller i foreningen, der kan have særlig vigtighed ift. mental trivsel og i forhold til at komme godt tilbage til dagligdagen. Og dem skal vi dykke mere ned i nu. Kategorierne er valgt af hensyn til, at de er relevante ift. mentalt trivsel, og fordi de fleste arbejdspladser/ foreninger har været påvirket på disse kategorier under krisen.
- Beskriv kort de tre kategorier:
  - **Tryghed** handler om fysisk tryghed (inkl. helbred), men også om faste strukturer, forudsigelighed og en genkendelig dagligdag med gode rutiner
  - **Handlekraft** handler om selvbestemmelse og indflydelse. Det handler om følelsen af at have kontrol over situationen og at have forskellige handlemuligheder til rådighed og have handlerum og kraft til at føre disse ud i livet
  - **Fællesskab** handler om, at man ikke føler sig alene, men som en del af et meningsfyldt fællesskab med andre

#### 7. Inddel nu medarbejdere/deltagerne i grupper af 3 grupper og bed dem gå over til hver sin flipover. En gruppe står således ved flipoveren med overskriften "tryghed", en ved "handlekraft" og en ved "fællesskab".

Hver gruppe skal nu i kolonnen "Under Corona" skrive eksempler på, hvordan de som medarbejdere/deltagere er blevet påvirket af krisen ud fra den pågældende kategori. Det kan igen både være positive og negative refleksioner. Bed medarbejderne/deltagerne skrive de positive påvirkninger med grønt og de negative med rødt. De får 5 minutter.

Når de 5 minutter er gået, bedes alle 3 grupper rotere i urets retning og således skifte flipover, så de ender med at stå ved en ny kategori. Her får de 4 minutter til at læse, hvad den første gruppe har skrevet. De fire minutter bruges også på at kommentere, hvad den første



gruppe har skrevet (f.eks. notere om de er enige eller ej), og de får mulighed for at komme med nye udsagn, som også skrives på flipoveren.

Efter de 4 minutter bedes alle igen rotere med urets retning, så de kommer til at stå ved den sidste kategori. Igen får de 4 minutter til at kommentere og skrive nye udsagn til de foregående grupperes input.

8. Grupperne går nu tilbage til den flipover, hvor de startede. Giv grupperne 2 min. til at danne sig et overblik over, hvilke input der er kommet. Hver gruppe laver en kort opsamling på inputtene i plenum og har samtidig mulighed for at stille uddybende spørgsmål til den store gruppe, hvis der er noget, der er uklart fra de andres skrevne input.

---

### **Opsamling og nøglebudskab i øvelse 2**

- Der har både været negative og positive oplevelser ift., hvordan medarbejderne/deltagerne er blevet påvirket ud fra de tre kategorier.
- En bestemt oplevelse kan opleves positivt for en, men negativt for en anden
- Uanset om oplevelserne har været positive eller negative, så er vi som individ og arbejdsplads/forening blevet klogere og har fået stillet skarp på ting, der fungerer og ting, der fungerer mindre godt.

## ØVELSE 3: VELKOMMEN TIL DAGLIGDAGEN

### Formål:

Denne øvelse har til formål at understøtte og stille skarpt på, hvordan I bringer de gode erfaringer med videre, og hvordan I bedst kan støtte hinanden nu og i fremtiden.

### Tid:

40 min (to dele af hver 20 min.)

### Materialer og forberedelse:

De tre flipovers fra den tidligere session med overskrifterne; **Tryghed, handlekraft, fællesskab** (bilag 2)

Lav endvidere en flipover med hjælpespørgsmålene:

- Hvad skulle der gøres?
- Hvornår skulle det gøres?
- Hvem skal gøre det? (er det noget man selv kan gøre? Er det noget man skal gøre sammen? Er det noget ledelsen skal gøre?)

Flipover med hjælpespørgsmål skal bruges i del 2. Hæng den et sted, hvor alle har mulighed for at se den.

### Øvelsesforløb

#### Del 1:

1. Introducer øvelsen ved at sige:
  - Mental trivsel på arbejdspladsen eller i foreningen er et fælles ansvar.
  - Vi skal nu fokusere på, hvordan vi på arbejdspladsen eller i foreningen sammen kan understøtte fællesskab, handlekraft og gøre arbejdspladsen/foreningen til et trygt og godt sted at være med de forskellige oplevelser, som vi så i øvelse 1 (trivselshjulet, bilag 1)
  - Vi kan alle møde ind på arbejde eller op i foreningen og have en svær dag og/eller være berørt over en given situation. Vi ved at noget af det, der kan være hjælpsomt, er at føle sig tryk i mødet med kollegaer på arbejdspladsen eller i foreningen, at man har handle- rum og føler, at man er en del af et fællesskab.
2. Hver gruppe stiller sig nu igen ved deres oprindelige flipover. Den gruppe der i øvelse 2 præsenterede "Tryghed" stiller sig således ved den igen. Nu skal de arbejde videre med kategorierne ud fra kolonnen "Ny dagligdag".

Bed hver gruppe komme med forslag til, hvordan deres kategori kan fremmes på arbejdspladsen eller i foreningen. Bed dem skrive ideerne under kolonnen "Ny dagligdag". De kan både blive inspireret af de ting, de har identificeret som værende positive i kolonnen "Under Corona" og som måske kan tages med i en ny dagligdag. På samme måde kan de tage udgangspunkt i det, de identificerede som negative i kolonnen "Under Corona", og som kan give inspiration til, hvad der måske kan gøres fremadrettet. Hvad kan arbejdspladsen/foreningen have særlig fokus på, nu hvor dagligdagen genoptages?

Grupperne har 10 minutter til at komme på ideer og skrive dem på flipoveren.

3. Hver gruppe præsenterer deres ideer i plenum. Inviter alle ind til at komme med ekstra ideer og input til, hvordan de forskellige kategorier kan fremmes.

## Del 2:

4. Forklar deltagerne, at de nu skal forsøge at konkretisere ideerne, så der er større chance for at ideerne bliver ført ud i livet og implementeret. Bed medarbejderne/deltagerne kigge på deres flipover og vælge en af ideerne, som de ønsker at arbejde videre med. Det er vigtigt at vælge en idé, der er realistisk at implementere.
5. Grupperne skal arbejde med ideen ud fra følgende hjælpespørgsmålene, som fremgår af flippen:
  - Hvad skulle der gøres?
  - Hvornår skulle det gøres?
  - Hvem skal gøre det? (Er det noget man selv kan gøre? Er det noget man skal gøre sammen? Er det noget ledelsen skal gøre?)

OBS: Hvis arbejdspladsen/foreningen ønsker det, kan de emner, som ikke bliver arbejdet med, tages op ved en senere lejlighed, ellers hvis der er yderligere tid ved workshoppen, kan der arbejdes med flere ideer til selve workshoppen.

6. Hver gruppe præsenterer nu deres emne og ønsker for fremtiden i plenum. Hvis tiden tillader det, er der mulighed for at komme med kommentarer og gode ideer fra andre grupper. I gruppen bør der også tages en diskussion af, om ideen er realistisk, og om alle er med på den (hvis det eksempelvis er noget, man skal gøre sammen).

---

### Opsamling og nøglebudskab i øvelse 3

- Ud af en uvant/utryk situation kan der også opstå lærerige og positive oplevelser
- Disse oplevelser skal vi holde fast i og implementere i vores dagligdag – nu og i fremtiden
- Vi har alle et ansvar for, at arbejdspladsen/foreningen er et trygt og rart sted at være
- Det er vigtigt at have en følelse af handlerum og handlekraft
- Fællesskab er vigtig for mental trivsel

## AFSLUTNING

### Tid:

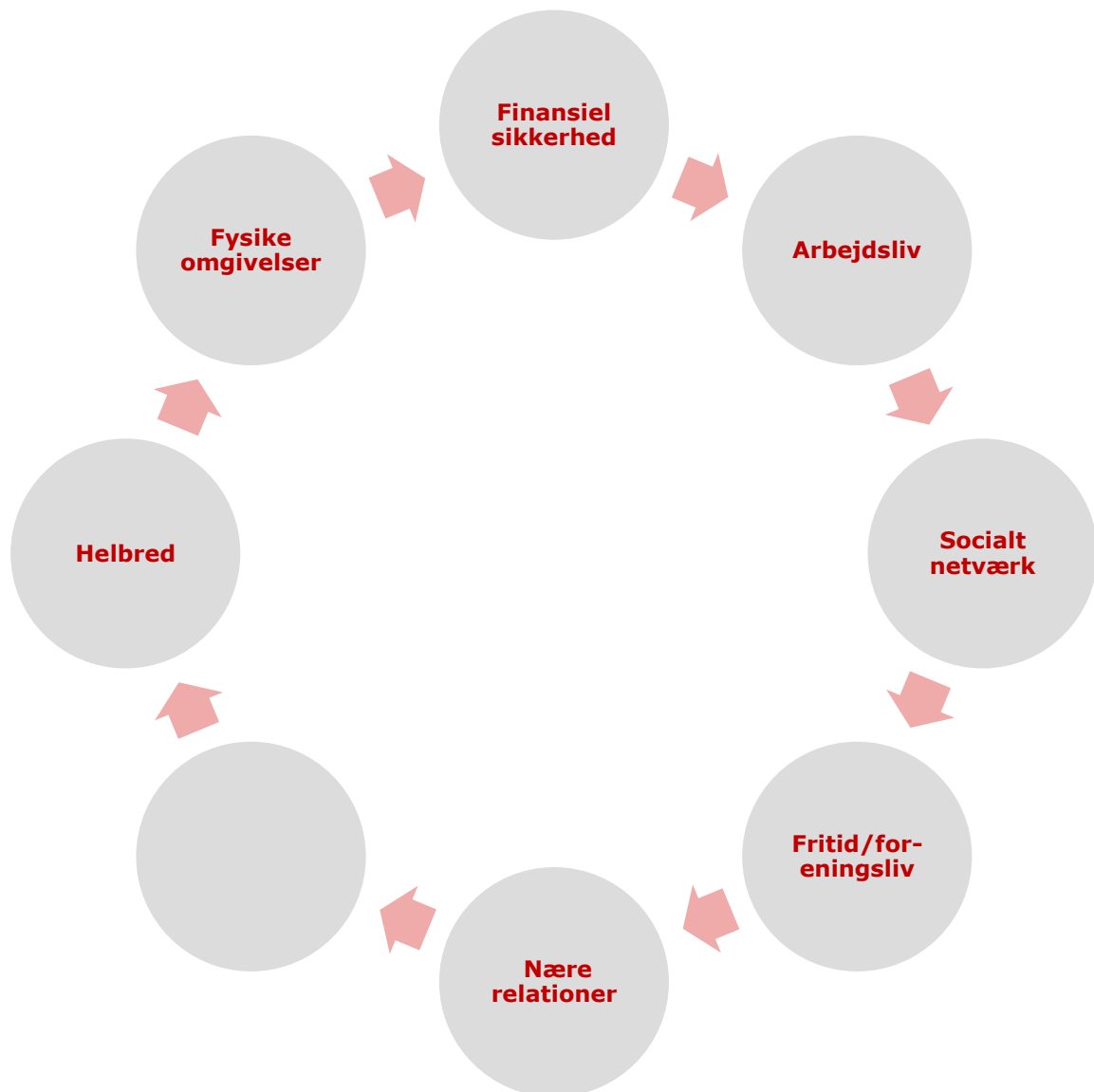
5 min.

Afslut hele workshoppen med at sige at selvom Coronakrisen på mange måder har skabt afstand og været hårdt for mange, kan det at få en fælles dialog og oplevelse om tiden under og efter krisen, binde jer tættere sammen, åbne nye perspektiver og forståelser for hinanden.

Spørg om der er nogle afsluttende refleksioner fra medarbejdere/deltagere. Hvis ikke, så afsluttes med tak for i dag og for at dele jeres oplevelser.

## BILAG 1: ØVELSE 1

### TRIVSELSHJUL



## **BILAG 2: ØVELSE 2 OG 3**

### **TRYGHED**

**UNDER CORONA**

**NY DAGLIGDAG**

## **HANDLEKRAFT**

**UNDER CORONA**

**NY DAGLIGDAG**

## **FÆLLESSKAB**

**UNDER CORONA**

**NY DAGLIGDAG**