

Velliv

"Unmute"

- refleksioner om det nye fleksible arbejdsliv



"Processen med at tage ny adfærd til sig på arbejdspladsen sker stadig i et menneskeligt tempo."

– Dr. Michael Parke fra London Business School

"Unmute"

- refleksioner om det nye fleksible arbejdsliv

Der findes mange undersøgelser¹ om det nye fleksible arbejdsliv, hvor der er mere plads til hjemmearbejde. De fleste undersøgelser viser, at mere hjemmearbejde er positivt, fordi det fremmer fleksibilitet og frihed, færre forstyrrelser, større effektivitet og mere kontrol over egen arbejdsdag.

Men ikke alle trives. En dansk undersøgelse² har fx vist, at 40% ikke oplevede større produktivitet. Det kan skyldes følelsen af, at arbejdstid og fritid glider sammen, så man har en oplevelse af, at man aldrig er 100% på arbejde – eller 100% har fri. Og som konsekvens deraf ender med at arbejde for meget – eller at vi holder for få pauser og har meget lidt bevægelse, fordi vi ikke længere fx skal til og fra møder.

Og så er der den vigtige menneskelige reaktion i forhold til at føle sig overset, glemt eller usikker, når man ikke længere ses eller mødes tilfældigt ved kaffemaskinen³. Konsekvenserne kan være flere bekymringer, øget stress og tab af motivation og mening med arbejdet.

Endelig er distanceledelse bare en udfordring, som kræver en ny måde at lede på. De steder det er lykket, er der hvor der er gode og stærke relationer mellem ledere og

medarbejder og indbyrdes mellem kolleger. Derudover er en tillidsfuld kultur afgørende for gode virtuelle møder og effektivt hjemmearbejde.

For at forebygge de uheldige virkninger af de ændrede arbejdsvilkår kan det være en god ide, at man i ledergrupper fx:

- tager en snak om behovet for ledelse, når medarbejderne arbejder hjemmefra. Hvad har medarbejderne brug for? Hvordan oplever medarbejderne, at lederen er synlig? Hvordan bliver medarbejderne bedst involveret?
- fokuserer på fællesskab og samhørighed, så man skaber plads til dialoger om fællesskabsfølelsen blandt medarbejdere og kollegaer. Hvordan kan samhørighed og fællesskab revitaliseres? Hvordan kan kollegaer "genopfinde" snakken ved kaffemaskinen, når de arbejder hjemmefra?

Med de mange nye måder at samarbejde på kan det som leder være vigtigt at være meget omhyggelig med løbende forventningsafstemning i forhold til opgaveløsning, samarbejde og ikke mindst medarbejdernes trivsel.

Få styrket din distanceledelse

1. Sikre forventningsafstemning til stort set alt! Fix-tid og flex-tid; responstider; præstationskrav; selvledelse - listen er lang. Er du i tvivl, så vær ikke i tvivl - tal forventninger med dine medarbejdere og gerne systematisk og ofte.
2. Gør afstandene kortere. Det medie, du vælger at kommunikere på, skal føre jer tættere på hinanden. Find den bedste måde at kommunikere med de forskellige medarbejdere og hold evt. styr på det ved at have en ugeoversigt.
3. Formalisér det uformelle. Planlæg sociale opkald, fælles kaffepauser, 'god morgen' eller 'tak for i dag' sludrestunder. Det er ikke spild af tid eller ineffektivt.
4. Aftal klare strukturer for kommunikationskanaler. Hvilke platforme (fx MS Teams, Zoom, Slack, Messenger, e-mail, SMS eller telefon) anvender I til hvad og hvornår. Aftal - i fællesskab - regler for dette, så I opbygger en sammenhæng.
5. Se virtuelle møder som teambuilding. Brug ikke tiden på 'gennemgang af', 'siden sidst' og 'bordet rundt'. Lav - i fællesskab - en drejebog for, hvordan I får mest mulig interaktion og hvordan I kan spille hinanden gode, styrke arbejdsfællesskabet og relationerne.

Eksempel på kommunikationsoversigt med dit team :

| | Mandag | | Tirsdag | | Onsdag | | Torsdag | | Fredag | |
|--------|----------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|---------|--------|----------|--------|
| Dato | | | | | | | | | | |
| Hvem | Hvor | Status | Hvor | Status | Hvor | Status | Hvor | Status | Hvor | Status |
| Amanda | Telefon | ✓ | MS Teams møde | ✓ | | | 1:1 | | | |
| Poul | Skype | ✓ | | | Kaffe-maskinen | | Møde | | Teammøde | |
| George | Kaffe-maskinen | | Telefon | ✓ | | | Skype | | Teammøde | |
| Louise | Møde | ✓ | Walk'n'talk | | Mail | ✓ | | | Telefon | |
| Peter | | | Skype | ✓ | MS Teams møde | ✓ | | | Teammøde | |



Er du i tvivl, så vær ikke i tvivl - tal forventninger med dine medarbejdere og gerne systematisk og ofte.



Virtuel trivsel?

Flere topledere fortæller, at de har gået mange ture med deres medarbejdere for at sikre en forståelse af medarbejdernes trivsel.

Fordi vi fra evolutionens tid er gearet til at kunne fungere i sociale sammenhænge, bruges de særlige hjerneceller – spejlneuroner – ubevidst, når vi er i møder, hvor vi ofte forsøger at blive en del af gruppen, ved at agere som de øvrige mødedeltagere.

Når mødet bringes ud i naturen, og vi går skulder ved skulder, oplever mange, at de får både bedre og dybere samtaler. Det kan skyldes, at hjernen ikke hele tiden skal gøre sig umage for at socialisere os med hinanden og de visuelle indtryk, vi får fra træer og himmel, virker beroligende. På den måde frigives mental kapacitet og derfor kan man ofte både få flere og bedre kreative ideer og ikke mindst ro til at tænke, fordi en pause i ordene, kan opleves mindre akavet, hvis man bevæger sig sammen end hvis man sidder face-to-face.

Mange tænker, at man kan få et godt indtryk af medarbejdernes trivsel ved at spørge til, hvordan de har det. Når man gør det virtuelt i en større gruppe, er det menneskeligt at forsøge at undlade at fortælle, hvis man mistrives, fordi det kan være vanskeligt at forudsige, hvordan mødet udvikler sig.

Hvis du som leder derfor vil komme tættere på mistrivsel og eller begyndende stress, kan du i stedet være opmærksom på de tegn i adfærd, som de enkelte medarbejdere udviser. De kan fx være:

- Ændringer i respons f.eks. kortere e-mail uden navn
- Taler markant mindre – både i møder og 1:1
- Mere kortluntet
- Mangel på energi. "Jeg har ikke lige overskud til mere"
- Demotiveret fx modstand mod at tage nye arbejdsopgaver på sig
- For mange bekymringer om alt som skal drøftes

Så i stedet for at spørge direkte "Hvordan har du det" – kan det være mere hensigtsmæssigt at spørge ind til konkret adfærd fx "Jeg har lagt mærke til, at du ikke når deadlines for tiden". På den måde bliver det måske lettere at få bragt samtalen hen på, hvad der trykker og tapper medarbejderne. Du kan også finde god inspiration i det hæfte til ledere, som Velliv har udarbejdet i "Forebyg stress konceptet".



Fællesskab under pres



Som leder har du et stort medansvar for medarbejdernes trivsel. Så bliv ved med at finde måder at holde energien på.

"Jeg savner det gode kollegaskab, de uformelle sammentræf og det spontane grin" er ofte hørt på gangene og de virtuelle møder. Mennesker er sociale, og vi har brug for hinanden for at opbygge og vedligeholde virksomhedskulturen. Det fleksible arbejdsliv gør det ekstra vigtigt at finde metoder at skabe følelsen af at høre til – på engelsk "belonging". Det virtuelle arbejde kan forstærke siloer, fordi man netop ikke opsøger så mange "ikke planlagte samtaler" med kolleger, som man før fx traf ved kaffemaskinen eller til frokosten.

Måske er luften ved at gå lidt ud af ballonen, fordi I måske allerede har afprøvet Virtuel fredagsbar, Kahoots omkring teamets yndlingsretter, "gæt et hjem" eller online bingo?

Det er imidlertid afgørende og vigtigt, at du som leder medvirker til at opretholde energien. Du har et stort medansvar for medarbejdernes trivsel, så bliv ved med at finde måder at holde energien på.

Du kan fx sikre en struktur ved at:

- Indføre daglige rutiner som gør det lettere at adskille privat – og arbejdsliv. Fx tema check-ins om morgenen.
- Invitere til online 1:1 gåtur, hvor I går sammen hver for sig
- Bakke op om 10 minutters kontor bevægelse 1 x ugen.



Støtte og hjælp fra Velliv

Vi vil gerne hjælpe og støtte op om at sikre et godt, produktivt og langt arbejdsliv for jeres medarbejdere. Benyt gerne vores:

Sundhedsteam

Det er for dig, der oplever vedvarende smerter eller psykisk mistrivsel, som ikke er håndteret af sundhedsforsikring/offentlige eller evt. jeres egne tilbud. Her kan du ringe på **+45 70 33 37 07**.

Som leder og HR er du også velkommen til at kontakte Sundhedsteamet.

Derudover tilbyder vi også sparring og coaching i forhold til fx sygemeldte medarbejdere eller medarbejdere, der er i risiko for at blive sygemeldt. Vi guider dig til, hvordan medarbejderen kan blive i jobbet i forhold til de eksisterende støttemuligheder i det offentlige system og hjælper med at få udarbejdet en god tilbage til arbejde plan.



**Velliv, Pension &
Livsforsikring A/S**

Lautrupvang 10
2750 Ballerup

Telefon: 70 33 99 99
kontakt@velliv.dk
CVR-nr. 24260577

www.velliv.dk

Velliv

