

De tre mest væsentlige corona-berørte HDTS-parametre

Én af de områder vores personlighedstest måler på, er *“Beslutningsstil”*. I denne kategori hører tre parametre; *“Selvstændighed”*, *“Behov for regler og struktur”* samt *“Behov for anerkendelse”*. Specielt disse tre parametre er, mener vores konsulenter, blevet særligt berørt i hjemmearbejdet under Corona.

Herunder er uddybet hvorledes de tre parametre er berørt, samt hvad man som leder kan være særligt opmærksom på, for at støtte sine medarbejdere.

Behov for regler og struktur

Under Corona, er vi blevet klar over, at medarbejderne ikke arbejder under den “normale” struktur, der er på en arbejdsplads med faste mødetider, frokostpauser og fyraften. I stedet bliver arbejdslivet og privatlivet i højere grad flettet sammen, og det har vist sig at være svært for mange medarbejdere at skelne mellem arbejdstid og fritid. Mange har nydt den fleksibilitet hjemmearbejdet har budt på, mens det for andre har været en stor usikkerhed ikke at vide præcis hvornår man arbejder og hvornår man ikke gør. Dette også grundet den lokationsændring der naturligvis er ved at arbejde hjemmefra. Spisebordet er ikke længere blot et spisebord, men også en arbejdsplads. Soveværelset, hvor skrivebordet står, er nu ikke blot hvor man sover, men nu faktisk det rum man bruger alle sine timer i, ikke kun de vågne. Det er meget tydeligt, at der ikke længere er en klar grænse mellem arbejdsliv og privatliv.

Som leder er det her vigtigt at du fra start sammen med din medarbejder tager en snak om, hvordan deres “nye” arbejdsplads ser ud. Hjælp dem til at strukturere deres arbejdsdag og forventningsafstem, således der ikke opstår tvivl og usikkerhed om hvornår man er på arbejde og hvornår man ikke er.

Selvstændighed

Medarbejderne skal, i større grad på egen hånd, tage stilling til flere ting på egen hånd, da deres leder ikke sidder i lokalet ved siden af og “dikterer” arbejdsgangen. Mange medarbejdere har i forbindelse med hjemmearbejdet fået stor frihed til selv at planlægge deres dag. I forlængelse med parameteret “Behov for regler og struktur” er det nødvendigt at medarbejderne selv formår at selvstændigt være ansvarlig for at arbejde de timer de skal. Men i samtale med klienterne ses en

tendens til at arbejde alt for meget. Medarbejderne er (måske) nervøse for, at chefen ikke tror der bliver arbejdet nok, fordi man netop arbejder hjemmefra. Det viser sig, at transporttiden til og fra arbejde for det meste, bliver inddraget til arbejdstid. Medarbejderen kommer derfor ubevidst til at arbejde for meget. Jane Bruun benytter udtrykket “pligt-arbejdsnarkomani”, om de medarbejdere der ikke formår at slippe arbejdet. Der mangler, for mange, en konkret markering af at forlade sin arbejdsplads. Der mangler med andre ord det fysiske og mentale skift man oplever ved at forlade sin arbejdsplan og tage hjem.

Det har været en frygt for ledere, at deres medarbejdere ved hjemmearbejde bliver mere ineffektive, men konsulenterne fortæller, at ved samtale med medarbejdere er det modsatte der har udspillet sig. Som leder er det igen kommunikationen med medarbejderne der er nøglen. Som leder kan du ikke blot tage et kig ud over kontoret og se om der er nogle der ser pressede, ked af det eller frustreret ud. Der er derfor din opgave at sikre dig at dine medarbejdere ikke bliver “pligt-arbejdsnarkomaner”. Tal med dem om deres arbejdsbelastning og arbejdstid.

Behov for anerkendelse

Dette punkt er formegentlig det punkt hvor trivslen af medarbejderne bliver påvirket mest. Medarbejderes behov for at få og give anerkendelse er meget forskelligt, nogle har brug for ofte at få at vide, at de er på rette vej, mens andre kan nøjes med et skulderklap når et projekt er blevet lukket. Denne manglende sociale interaktion, samt at alt er foregået online, har desværre den negative konsekvens, at de medarbejdere, som har brug for mest anerkendelse bliver overset, og derfor risikerer at mistrives uden at de selv forstår hvorfor, da dette overvejende foregår ubevidst.

Mistrivsel hos medarbejdere resulterer i ineffektivitet. Som leder er det ikke blot dit job at få dine medarbejdere til at præstere mest muligt. Du er også ansvarlig for deres trivsel på arbejdspladsen. Dette gælder også på hjemmearbejdspladsen. Arranger online sociale arrangementer, så alle får socialiseret, som de ellers ville på en fysisk arbejdsplads. Vær også gerne ekstra opmærksom på at rose dine medarbejdere, og tjek gerne ind med dem i løbet af dagen, for at sikre at alt er som det skal være. Således kan du sikre dig, at der ikke bliver tabt nogen på vejen.

Tre gode råd til lederen

- Forventningsafstem, leder og medarbejder imellem
- Husk positiv kommunikation og dialog
- Arranger sociale begivenheder, selvom det er online

Med disse tre gode råd er du som leder godt på vej til at klare udfordringerne ved hjemmearbejde på god og konstruktiv vis.