

Medarbetarskap på distans



Ledarskap och medarbetarskap är två sidor av samma mynt. De samspelar, påverkar varandra och är avgörande för kultur och samarbete. Att distansarbete ställer nya krav på ledarskapet är tydligt men förändringen påverkar också i högsta grad medarbetarskapet. Hur upplever du som chef att medarbetarna hanterar sitt medarbetarskap när den fysiska och sociala distansen ökar? Hur kan medarbetarna engageras i frågan? Och inte minst – hur kan medarbetarna underlätta för dig att leda?

Många arbetsgivare planerar för en högre grad av distansarbete även efter pandemin eftersom man ser flera vinster. Samtidigt har det blivit tydligare än någonsin att kommunikation och samhörighet är viktiga ingredienser i arbetslivet. Medarbetarskap handlar om medarbetares inställning och förhållningssätt till arbetsuppgifterna, arbetsgivaren och kollegorna. Alla tre delarna påverkas av omställningen till distansarbete. Omställningen har för många till stor del kommit att handla om hur arbetsuppgifterna ska hanteras, så att de blir utförda på bästa sätt trots nya förutsättningar. Det är en nödvändig fokusering, eftersom medarbetarens ansvar i första hand är relaterat till de egna uppgifterna.

Chefer och medarbetare i ett distansförhållande

Medarbetarnas inställning till arbetsgivaren påverkas bland annat av hur man uppfattar ledningens och den egna chefens sätt att relatera till sin personal på distans. Som chef kan det också vara betydelsefullt att fundera på vad man



behöver från sina medarbetare för att kunna leda arbetet på bästa sätt, utifrån varje persons unika förutsättningar. När man inte dagligen samspelar i arbetslagets kultur och miljö blir den insikten – hos både chefen och medarbetaren själv – mycket viktig. Men vid sidan av relationen medarbetare och chef blir också relationen mellan medarbetarna viktig. Medarbetaren behöver ställa sig samma fråga som chefen: Vad behöver den enskilde arbetskamraten av mig, för att i distansarbetets isolering må bra och fungera väl i arbetet? Det innebär att jag som medarbetare behöver ta ett mer medvetet och planerat ansvar för relationen till mina arbetskamrater. Ett sätt är att kartlägga de formella och informella kopplingar jag i mitt arbete har till mina arbetskamrater, och utforska vad varje sådan relation kräver av mig för att fungera bra i distansarbete, utifrån våra särskilda förutsättningar och behov. Med vissa medarbetare kanske jag behöver ha daglig kontakt, medan andra relationer klarar sig fint med en avstämning per vecka eller vid behov. Det viktiga är att pröva vad som behövs, och att utarbeta en plan med tydliga rutiner. Och att följa den.

Att vårda relationen på distans

Planeringen av arbetet med de här relationerna bör naturligtvis göras i dialog med de medarbetare som berörs, så att man får överenskommelser om hur man ska vårda relationen. Varje sådan relation är ju en liten organisationskultur med helt egen karaktär. Som medarbetare behöver jag också ta mitt ansvar för arbetsplatsens kultur och välmående i mer socialt avseende – vid sidan av ansvaret för själva arbetets utförande. Vi är ju alla varandras arbetsmiljö, och kanske bör jag bidra till någons välmående även om jag inte direkt har en relation genom arbetsuppgifterna. Brukar jag umgås vid fiket eller byta några ord med någon vid cykelstället, kopiantern eller kaffemaskinen i vanliga fall kanske jag ska slå en signal och göra distanslivet lite rikare även för de personerna. Arbetet med alla de här relationerna behöver naturligtvis ständigt prövas och utvecklas, utifrån nya insikter och förändrade förutsättningar. När varje medarbetare ser och tar ansvar för sin viktiga roll i arbetslagets distansliv återställs något av det, ofta osynliga, smörjmedel som är självklart i fysiskt samarbete, men som lätt går förlorat i distansarbetets isolering. Det befriar också ledaren/chefen från den omöjliga uppgiften att själv "hålla igång" organisationens inre liv genom att på egen hand möta allas behov av kontakt och stöd.



Ett verktyg för att utveckla distansmedarbetarskapet

De här punkterna kan underlätta arbetet. I förslaget används en mind map-liknande relationsstjärna, men andra former av dokumentation fungerar naturligtvis också.

1. Dialog om ledarskap och medarbetarskap

Bjud in till dialog om medarbetarskap i gruppen och även med varje medarbetare; reflektera över begreppet medarbetarskap och vilken betydelse det har för ett väl fungerande distansarbete. Utforska medarbetarnas behov av ledarskap och kollegialt stöd. Var tydlig med förväntningar och dela också tankar om ditt ledarskap.

2. Rita upp en relationsstjärna

Låt varje medarbetare rita en relationsstjärna, med sig själv i mitten och linjer till de medarbetare man relaterar till. Ju tjockare linje, desto större behov av tät kontakt. Röda linjer i relationer som är direkt avgörande för arbetets utförande. Gröna linjer i relationer som dessutom behöver upprätthållas för gruppens sociala liv.

3. Diskussion mellan medarbetare

Medarbetarna i relationerna tar därefter kontakt med varandra för att samtala om det gemensamma behovet att underhålla relationen. I grupper som samspelar intensivt kan det samtalet föras gemensamt. Resultatet av samtalet dokumenteras i nästa punkt.

4. Utveckling av relationsstjärnan

Skriv på varje linje i relationsstjärnan – med vilka aktiviteter relationen ska underhållas – hur ofta och när aktiviteterna ska ske – hur och när upplägget i respektive relation ska utvärderas

Välkommen att kontakta oss på Lyhra

Vill du veta mer om hur Lyhra jobbar med att stötta grupper och chefer kring de särskilda förutsättningar som pandemin ger? Vi är organisationskonsulter som stödjer, utmanar, utbildar och skapar förutsättningar för utveckling och förändring i organisation och arbetsliv. Välkommen att kontakta oss så berättar vi mer och lyssnar in din situation och frågeställning.



Lyhra Kommunikation och Förändring AB
www.lyha.se
lyhra@lyhra.se