

DET HYBRIDE ARBEJDSLIV

10 gode råd om at trives i lederrollen i det hybride arbejdsliv

Det hybride og fleksible arbejdsliv er kommet for at blive.

Vi har i de seneste år lært en del om det hybride arbejdsliv. Vi ved, at det hybride arbejdsliv kan medvirke til at mindske stress og øge trivsel, og vi ved, at det kan bidrage positivt til bundlinjen.

Men der er stadig en del spørgsmål, hvor vi søger efter de rette løsninger og svar.

Hvordan finder vi den rette balance mellem den enkeltes ønske om at kunne arbejde fleksibelt, og fællesskabets behov for tilstedeværelse, koordination og videndeling?

Hvordan trives ledere i det hybride arbejdsliv med nye krav, der kan udfordre den trivsel, der så vigtig for at lykkes som leder?

Hvordan kan ledere trives i det hybride arbejdsliv og lede andre til trivsel?

For at understøtte dialogen om ledelse i det hybride arbejdsliv har Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening udviklet 10 gode råd, som kan skabe inspiration til mere trivsel.

De gode råd er tænkt som en operationel guide, som tilpasses de lokale forhold.

Brug de råd, som I finder relevante for at lykkes med ledelse i det hybride arbejdsliv.

God fornøjelse!

10 GODE RÅD TIL AT LYKKES SOM **LEDER** I DET HYBRIDE **ARBEJDSLIV**

1. Nye krav til ledelsesrollen

I det hybride arbejdsliv ændrer ledelsesrollen og ledelsesopgaverne sig. Ledelsesrutiner som hidtil har fungeret godt for ledere, fungerer måske ikke længere.

Hav det brede ledelsesmæssige udsyn på, når der skal ske justeringer i måden at tilrettelægge arbejdet på. Det kan være svært at finde de gode løsninger på egen hånd, så søg inspiration og vær eksperimenterende.

2. Afklar tilgængelighed

Grænserne mellem arbejdsliv og privatliv har en tendens til at flyde ud i det hybride arbejde. Dette gælder også ledelsesopgaven.

Det er vigtigt, at ledere er tydelige i forhold til, hvornår de er tilgængelige, og hvornår de ikke er.

Afstem forventninger med medarbejderne om, hvornår den enkelte leder skal kunne komme i kontakt med dem.

3. Skab et stærkt fælles "Vi"

Arbejdsfællesskaberne udgør den lim, der får en organisation til at hænge sammen – kollegialt som fagligt. Under hybride arbejdsvilkår er der en risiko for, at limen og det fælles "vi" svækkes unødigt.

Gør arbejdspladsen så attraktiv, at det er den - og ikke distancearbejdspladsen - der er medarbejdernes foretrukne arbejdssted.

Aftal fælles tilstedeværelsesdage, hvor man kan se og mærke hinanden på en anden måde, end man kan virtuelt. Meningen i arbejdet opstår, når vi har et stærkt fællesskab på arbejdspladsen.

4. Vær tæt på

Hybridt arbejde øger den fysiske afstand mellem leder og medarbejdere, og den øgede afstand kan have utilsigtede konsekvenser for opgaveløsning, fællesskab og trivsel.

Hav samme nærhed til medarbejderne, når der er afstand, som når man opholder sig samme sted. Der kan være en tendens til, at man overser dem, man ikke ser.

Behandl alle medarbejdere lige, ikke ens. Forstået på den måde, at de skal have den individuelle ledelsesstøtte, som de hver især har behov for.

5. Formulér nye succeskriterier

Egen arbejdstilrettelæggelse er en del af det hybride arbejdsliv, men når man leder sig selv, kan man være usikker på, om man har gjort tingene godt nok.

Afstem forventninger til mål. Lederen har det ledelsesmæssige ansvar for, at leder og medarbejdere har det samme billede af, hvornår en opgave er løst tilfredsstillende.

Afklar mellem leder og medarbejder, hvor og hvordan opgaven løses bedst. Nogle opgaver egner sig godt til hjemmearbejde, mens andre opgaver løses bedst sammen på arbejdspladsen.

6. Aftal klare retningslinjer

Der kan under hybride arbejdsvilkår let opstå usikkerhed om – og måske uenighed om – opgaveløsning, ansvars- og rollefordeling.

Er der forhold på arbejdspladsen, som ikke er til diskussion, så meld tydeligt ud, så der ikke senere opstår tvivl og misforståelse om det.

Udvis tillid til, at medarbejderne vil løse deres opgaver så godt og effektivt som muligt.

7. Eksperimentér

Kreativitet, åbenhed over for nye ideer og en insisteren på at lære af hidtidige erfaringer er vejen frem i udviklingen af de hybride arbejdsformer.

Hav en eksperimenterende tilgang med henblik på at skabe ny viden om, hvad der skaber trivsel og produktivitet i det hybride arbejdsliv.

Vær nysgerrig på de små forandringer. Indimellem er det de ganske små forandringer i hverdagen, der kan gøre den store forskel for medarbejdernes trivsel.

8. Udvikl nye kompetencer

Det kan være fagligt og personligt udfordrende at være leder i det hybride arbejdsliv, og som leder er det vigtigt at udvikle sig for at mestre nye opgaver og roller i det hybride arbejdsliv.

Søg sparring og støtte hos ledelseskolleger. Anerkend, at det kan være svært at lede hybride teams.

Inviter ledelseskolleger til gensidig støtte, sparring og afklaring. Forandring er en kontinuerlig læringsproces, der tager tid at implementere.

9. Prioritér dialogen

I det hybride arbejdsliv er medarbejdere ikke nødvendigvis til stede det samme fysiske sted. Det gør det ekstra vigtigt, at lederen har en tæt dialog med medarbejderne – fysisk som virtuelt.

Opsøg de uformelle samtaler ved fx kaffe- eller kopimaskinen. Her er der vigtige information om, hvad der sker i virksomheden, og hvordan medarbejderne trives.

Hav fastlagte 1:1 med alle medarbejdere. Hyppigheden kan afhænge af den enkelte medarbejders behov for støtte og guidance – både fagligt og personligt.

Prioriter "social calls" til de medarbejdere, der arbejder meget hjemmefra. Disse "social calls" kan til en start virke lidt fjollede, men med lidt vedholdenhed bliver det hurtigt helt normalt.

10. Tag hånd om dig selv

Når der arbejdes hybridt, kan arbejdet tage overhånd med risiko for stress og mistrivsel. Det gælder for medarbejdere, men det gælder også for ledere.

Kend grænser og reaktionsmønstre, og reager i tide, hvis arbejdet tager overhånd.

Tag de fornødne initiativer for at få bragt balance i tingene igen.