

Att leda på distans

Människor fungerar väldigt olika, vissa har lätt att skapa struktur och disciplinera sig att följa sin plan, medan andra drunknar i "friheten" som det ofta innebär att arbeta hemifrån. Var lyhörd för varje individs behov. Hjälプ dina medarbetare att skapa en struktur för arbetet. Kom överens om vad som ska ske under veckan. Var tydlig med förväntningar och att du finns som stöd utifall medarbetaren behöver det.

Om ni vanligtvis har fysiska morgonmöten eller veckomöten så behöver ni nu använda teknik för att kunna ha det. Microsoft Teams, Zoom eller Skype är lättanvända verktyg, men det är viktigt att hålla i mötena så att alla kommer till tals. Många är ovana vid denna mötesform och det kan till exempel bli helt knäpptyst eller så pratar alla samtidigt. Tydliggör hur möten ska gå till, om kamera och mikrofon ska vara på, och hur man gör när man vill komma till tals etc. För att få det sociala "kittet" så kan man inleda varje dag med ett kortare gemensamt möte för att informera om läget och sedan gå varvet runt för att ge utrymme för en kort kommentar från var och en.

Du som arbetsgivare är ansvarig för medarbetarnas arbetsmiljö. Tipsa gärna om att det är viktigt att ta pauser och byta arbetsställning då och då. En idé kan vara att ta telefonmöten under en promenad.

Många jobbar också mer när de jobbar på distans. Som chef är du en förebild. Uppmuntra medarbetarna att ta pauser och att avsluta arbetet i tid.

Vi befinner oss i en situation som är ny för de flesta av oss. För vissa är det en akut kris, och det kan finnas oro för att bli varslad, att bli sjuk eller att företaget mister viktiga kunder. Som chef måste man verkligen vara lyhörd. Det är svårt att se hur människor mår när vi inte träffas. Då är det viktigt att våga fråga hur dina medarbetare har det och om det finns något som oroar.

Gör gärna en gemensam policy, så att alla har samma bild för vad som är ok i just er grupp. Lycka till med ditt ledarskap!

Elisabeth Andersson Brinckmann, ViljaLysa AB