

Nærværende ledelse kan ikke overvurderes

1. delresultat fra undersøgelse om erfaringer fra hjemmearbejde under Corona

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Midt i alle udfordringerne og elendighederne vi har haft i forbindelse med Coronavirussens hærgen, så har det faktisk også givet nogle muligheder bl.a. afprøvning af nye arbejdsformer så som mere omfattende hjemmearbejde. Tvunget af omstændighederne har mange virksomheder også kastet sig ud i afholdelse af virtuelle møder. Coronakrisen har således givet mulighed for at eksperimentere rundt om på arbejdspladserne og trække læring ud, som kan bruges fremadrettet i en post-Corona tid.

Coronakrisen har været ledelsesmæssigt udfordrende

Coronakrisen har været udfordrende rent ledelsesmæssigt. Der har skullet tages mange beslutninger på kort tid. Og der har skullet ledes på afstand. Nogle ledere har gjort et formidabelt arbejde for at holde sammen på enheden, holde modet oppe hos medarbejderne, prioriteret, kommunikeret og sørget for, at man fik løst de nødvendige opgaver så godt som muligt under de givne omstændigheder. Andre ledere har ikke ikke slået helt til.

Et af de afgørende parametre i forhold til, hvorledes man lykkes som leder, er nærvær. Jeg har netop gennemført en større undersøgelse omkring erfaringerne fra at have arbejdet hjemme under Coronakrisen, som dokumenterer min påstand.

Hver 3. oplever for lidt kontakt med nærmeste leder

Kontakten med nærmeste leder i forbindelse med arbejdet hjemme under Coronakrisen har haft en stor betydning for, hvordan medarbejderne vurderer deres leder.

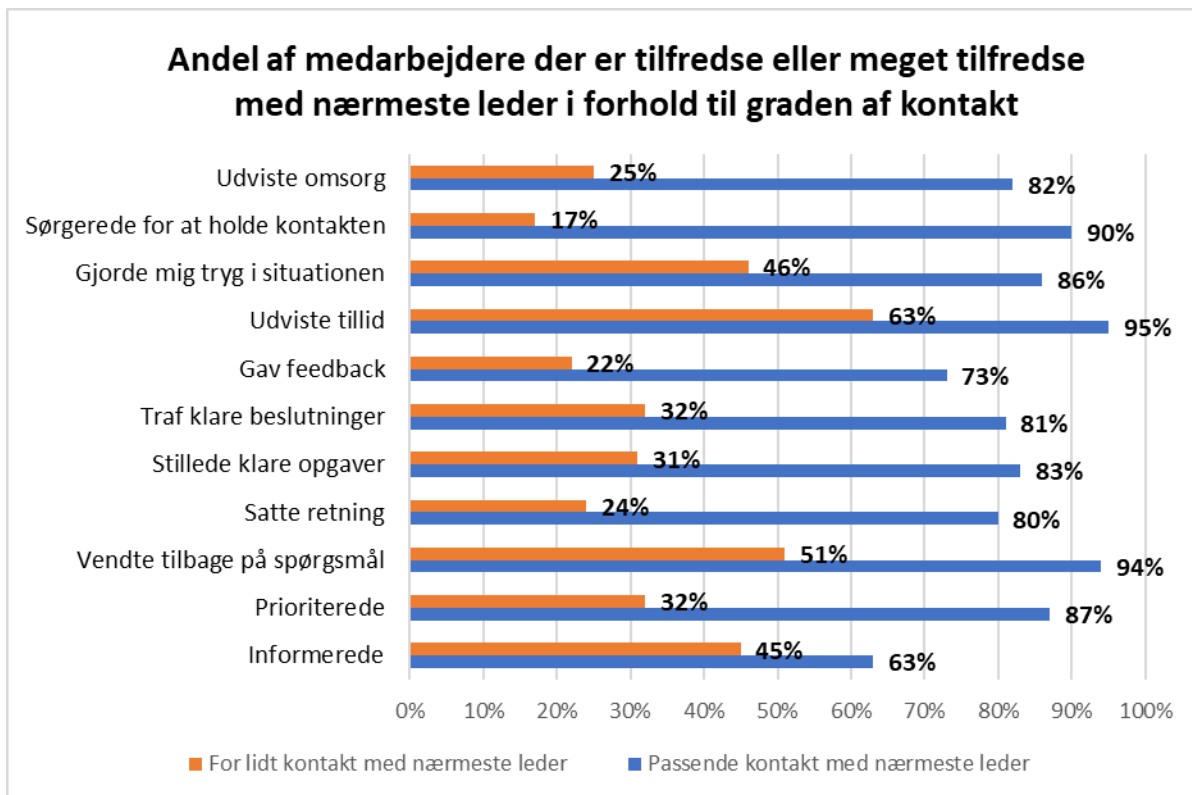
332 har deltaget i min undersøgelse af, hvordan det har været at arbejde hjemme under Coronakrisen. Hver 3. deltager angiver, at de har haft for lidt kontakt med deres leder, mens de har siddet og arbejdet hjemme.

Som grafen nedenfor viser, øges andelen af medarbejdere, der er tilfredse med egen leder betragteligt, når de har en oplevelse af, at de har haft passende kontakt med lederen.

Kontakt mellem leder og medarbejder er tillidsskabende

Det, at man har kontakt med hinanden, er meget klart en tillidsskabende foranstaltning. Dette understøttes af undersøgelsen, der viser at 95% af de medarbejdere, der har haft passende kontakt med deres nærmeste leder, er tilfredse eller meget tilfredse med den tillid, som lederen udviser. Tilsvarende oplevelse har kun 63% af de medarbejdere, som synes de har for lidt kontakt med nærmeste ledere.

Kommer vi i fremtiden til at arbejde hjemmefra i højere grad, skal lederne derfor være opmærksomme på, at det stiller krav til, at de giver deres medarbejdere tilstrækkeligt med opmærksomhed.



Nærværende ledelse har stor betydning for sammenhængskraften

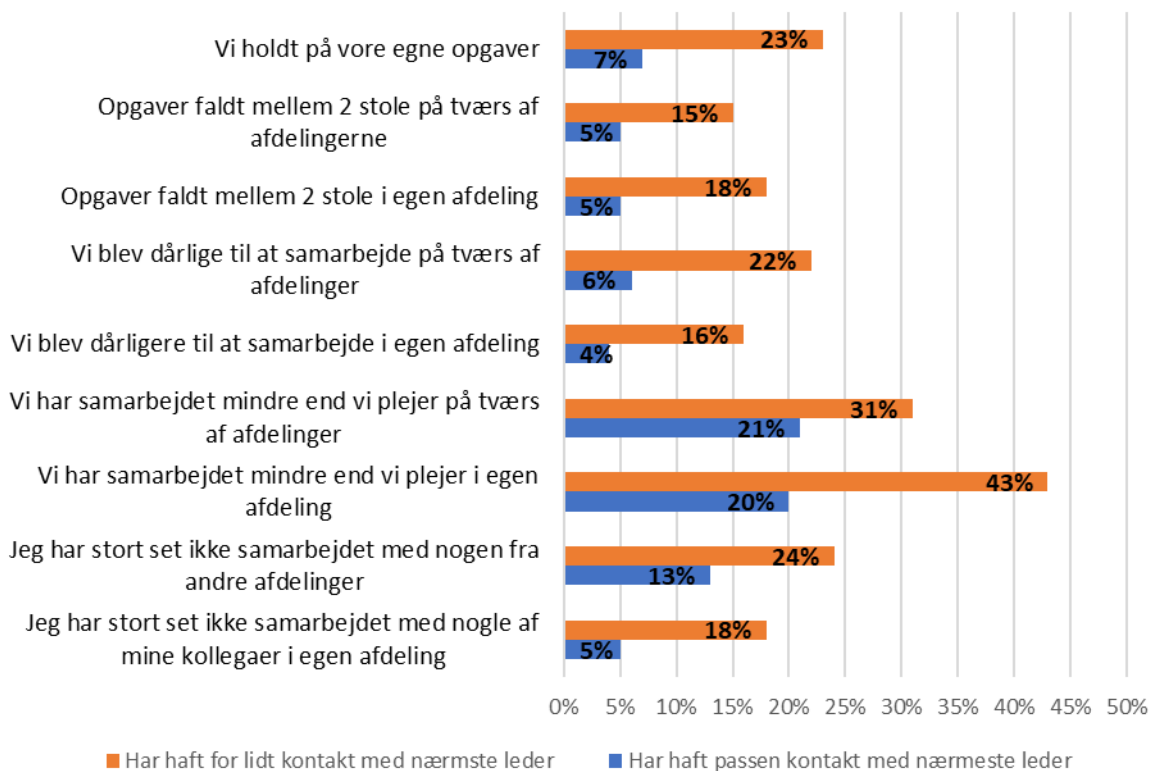
Lederens nærvær får også betydning for samarbejdet både i egen afdeling og på tværs af organisationen.

Grafen nedenfor illustrerer meget klart, at lederens nærvær har afgørende betydning for sammenhængskraften i virksomheden. De medarbejdere, der ikke har haft en tilstrækkelig kontakt med deres nærmeste leder, oplever at der er mindre samarbejde på tværs både i egen afdeling og på tværs af afdelinger. De oplever også i højere grad, at der er opgaver, der falder mellem to stole og at man isolerer sig.

Når medarbejdere i fremtiden formentlig kommer til at arbejde hjemmefra i større omfang, stiller det derfor krav til lederen om at fokusere på at skabe nogle aktiviteter og nogle rum, hvor man kan fastholde sammenhængskraften. Det kan handle om at fastlægge nogle tidspunkter, hvor alle medarbejdere skal møde ind på arbejdspladsen. Det kan handle om samlede møder eller højere grad af involvering på tværs af organisationen. Det kan handle om meget bevidst kommunikation og opfølgning.

I det hele taget skal lederen løbende have et helt andet øje for, om sammenhængskraften er intakt eller om den er for nedadgående.

Sammenhæng mellem kontakt med nærmeste leder og oplevelse af samarbejde mm.



Udbredt hjemmearbejde fordrer nærværende ledelse

Der er nok ingen tvivl om, at vi også efter Coronaen vil se en øget brug af hjemmearbejde. I mange virksomheder tales der lige nu om muligheden for 2-3 hjemmearbejdsdage om ugen. Bliver det en realitet fremover, så viser resultaterne for denne undersøgelse, at det stiller krav til den enkelte leder om at prioritere kontakten og nærværet over for medarbejderne, have fokus på det tværgående samarbejde og være meget tydelig omkring forventningsafstemning og udstikke klare mål og retning.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænketanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Hvilke erfaringer skal I tage med jer fra Coronakrisen?



Hvordan gik det egentlig med at arbejde sammen – hver for sig?

Hvordan gik det med at lede på distancen?

Hvilke erfaringer skal vi tage med os?

Få en pejling på, hvordan medarbejdere har haft det og hvilke erfaringer, I kan tage med ind i fremtiden.

Læs mere her: https://teglkamp.dk/Corona_pejling_hjemmearbejde.htm