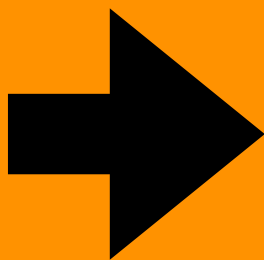


5 PUNKTER SOM FÅR DINA MEDARBETARE ATT GÅ UPP VARJE MORGON OCH GE JÄRNET PÅ JOBBET



KONSTEN ATT LEDA PÅ DISTANS

AV TINASUNDLÖF

Hur får du dina medarbetare att gå upp varje morgon och ge järnet på jobbet? Ja det ligger mycket i den frågan men en del är att de måste få förutsättningarna för att kunna göra det.

Att vara en bra chef som leder sitt team, motiverar, inspirerar och får andra att växa, det kan vara utmanande nog även med medarbetarna runt sig rent fysiskt. Men att ha alla eller några av sina medarbetare på distans gör det än mer utmanande. Alla är också individuella och en del har större behov av styrning, tät kontakt och löpande feedback från sin chef medan andra inte har samma behov.

En del medarbetare sitter heller inte bara på distans från chefen utan också på distans från sina kollegor. Vilket gör utmaningen att bygga upp grupptillhörigheten än större. Gemensamma fikaraster och det spontana samtalet uteblir. Även om det finns chatt-funktioner så blir känslan inte riktigt densamma.

Vad ska man då tänka på när man leder på distans. Ja det är i stort sett samma som i allt ledarskap men du måste ha en annan plan för hur du får dina medarbetare att känna sig sedda, hörda och delaktiga. Du måste tänka över din kommunikation, planera din tillgänglighet och vara än tydligare med ansvar, mandat och förväntningar

1. VAR TYDLIG

"VART SKA VI OCH VARFÖR?"

Vi vill utvecklas, skapa resultat och göra skillnad. Vi ska arbeta mot gemensamma mål och lösa problem som uppstår.

Det behöver därför vara tydligt för dina medarbetare vad företagets vision och mål är. Det behöver vara tydligt vilka deras mål är, vad de har för mandat, inom vilka ramar de kan röra sig och vad som förväntas av dem. Tydligheten gör också att ni känner tillit till varandra och ger bättre förutsättningar till självledarskap hos dina medarbetare. När de har självledarskap känner de sig tryggare och kan lättare ta egna initiativ vilket underlättar både för dig och dina medarbetare.

**"VAD FÅR DINA MEDARBETARE ATT GÅ UPP VARJE MORGON
OCH GE JÄRNET PÅ JOBBET?"**

2. TA REDA PÅ DRIVKRAFTEN

"VAD FÅR DINA MEDARBETARE ATT KÄNNA ENGAGEMANG OCH MOTIVATION?"

Motivation handlar om att skapa en lust att göra saker. Vår hjärna behöver stimulans och utmaningar och ett mål för att må bra. I annat fall blir den uttråkad.

Förstå dina medarbetare, deras olika styrkor och drivkrafter. Vad är det som driver och motiverar dem. Som exempel så motiveras en del av eget ansvar och friheten att utföra arbetsuppgifterna på sitt sätt, andra drivs av svåra och utmanande arbetsuppgifter och mycket feedback. En del drivs av att skapa förtroendefulla relationer och vara omtyckta.

Motivation är något individuellt. Vad är det som gör att var och en av dina medarbetare känner sig stimulerade och engagerade?

3. LÄR UT SJÄLVLEDARSKAP

"FÖRMÅGAN ATT PRIORITERA, GÖRA VAL OCH ATT ARBETA STRUKTURERAT"

En del i självledarskapet är att skapa förutsättningarna som jag nämnde i punkt 1. Men också att lära ut hur man bäst prioriterar och planerar sin arbetsdag.

En självledande person har förmågan att prioritera, göra val och att arbeta strukturerat. De känner ett personligt ansvar för uppgiften och de känner till sina drivkrafter, känslor och reaktioner.

Självledarskapet minskar känslan av stress och gör det lättare att vara produktiv samt att arbeta i självständiga miljöer.

Att ge sina medarbetare verktygen för självledarskap är bland det bästa du kan göra för att underlätta ett ledarskap på distans. Det handlar också att du som chef har tillit till dina medarbetare och kan delegera ansvar.

Att dina medarbetare känner sig betrodda kan leda till att de ser uppgiften som sitt personliga ansvar och de blir motiverade att göra ett gott arbete. Möjligheten att få vara med att påverka kan leda till ökad arbetsglädje.

4. VAR NÄRVARANDE

"ALLA VILL BLI SEDDA"

Att få sina medarbetare att känna sig sedda kan kännas lite svårare när man inte sitter på samma fysiska plats. Då är det extra viktigt att prioritera samtal på telefon eller via nätet och gärna med bild ibland. Lyssna och ställ frågor som "Hur mår du?" eller "Finns det något som oroar dig?"

Ha också en tydlig leveransmottagning och uppföljning. Visa intresse för att höra om det utförda arbetet. Tänk dock på gränsen mellan att visa intresse och göra så att medarbetaren känner sig övervakad. Den känslan är något som kan skilja sig oerhört från person till person. En del vill ha kontinuerlig kommunikation för att känna sig sedda medan andra nästan har svårt att förstå varför du hör av dig, de tycker att de hör av sig själva om de skulle undra något.

Avsätt en tid varje vecka då du är tillgänglig och se till att arbetssätten är kända av alla. Ju tydligare kommunikation, desto större möjlighet för medarbetare att återkoppla om det till exempel uppstår problem. Ha samverkansforum av olika slag som tex ett chatt-rum för gruppen där man delar med sig av högt och lågt.

Kom håg att fira födelsedagar, hälsa nyanställda välkomna och tacka av personer som slutar. Det går att fira även i digitala möten eller kanske du kan skicka ett gratulationskort med posten. Det kan göra att man känner sig lite extra uppskattad..

5. TEAMKÄNSLA

”UNDERSKATTA INTE GEMENSKAPEN”

Att vara ett bra team bidrar mycket till arbetsglädje och trivsel och påverkar produktiviteten.

Att jobba på teamkänslan och gemenskapen blir en liten extra utmaning när man inte kan ses på luncher och fikaraster eller ett kort samtal i korridoren. Därför blir det ännu viktigare med regelbundna telefon- eller videomöten. Se till att det finns tid för dialog och inte bara monolog. En tydlig fördelning av ordet på digitala möten gör att alla får göra sig hörda och ställa frågor.

Låt medarbetarna vara löpande delaktiga och involverade i framgång och motgång och i att hitta lösningar, det skapar också engagemang och gemenskap.

Samla hela gruppen fysiskt emellanåt om du har möjlighet. Både för arbete och för att göra något roligt tillsammans. Det är också viktigt att du som chef försöker göra regelbundna besök hos de som sitter på andra platser än dig.