



Velliv

Re-boarding

- tilbage til en forandret arbejdsvirkelighed

"Jeg glæder mig, og det kribler i mig, når jeg tænker på, hvordan vi nu snart kan komme tilbage og leve vores liv sammen igen.

Men i går da jeg sad på min sofa - hvor jeg efterhånden har siddet en del - gik der også andre følelser gennem min krop. Den følelse, der fyldte mest, vil jeg kalde for genåbningsangst. Jeg blev pludselig meget nervøs."

Claus

Re-boarding

- tilbage til en forandret arbejdsvirkelighed

Efter et år med isolation, online arbejde, og minimal fysisk kontakt med vores kolleger, er det nu tid til, at vi atter vender tilbage til arbejdspladsen og det samfund, som vi tænker, det var inden pandemien.

Nedlukningen har budt på gode ting som refleksion, afstresning og trygge rammer, mens genåbningen for nogen kan være forbundet med nervøsitet og ubehag. Så hvordan forbereder vi os lige på at tage fat på den nye måde at arbejde på og være sociale, når vi har været så lang tid i vores eget selskab?

Erfaringer og undersøgelser viser, at medarbejderne gerne vil arbejde hjemmefra, og at virksomhederne opfatter det som et konkurrenceparameter at kunne tilbyde muligheder for hjemmearbejde. Gevinsterne ved at have større fleksibilitet, spare tid og penge til transport, følelsen af selv at kunne have kontrol og bestemme over arbejdsdagen, tæller plus for mange.¹

Når medarbejdere gerne vil møde fysisk på arbejdspladsen et par gange om ugen, er det for at få indfriet det sociale aspekt, kunne udvikle og styrke samarbejdet på tværs af teams og afdelinger samt for at kunne orientere sig om værdier, arbejdskulturen og karrieremuligheder- særligt for nyansatte.

Genåbningsangst er et nyt begreb

Nervøsiteten, bekymringen eller usikkerheden omkring genåbning og tilbagevenden til det vi kendte fra tidligere, er navngivet "genåbningsangst". Det er ikke en diagnose. Det omfatter både forventningspres, bekymring for ikke at kunne leve op til krav eller at skulle afvæne sig de vaner, man har etableret under nedlukningen.

¹ Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19, DTU Management, maj 2020

Hvilken model for det fleksible arbejdsliv?

Der er mange modeller i spil i forhold til at finde det, som matcher virksomheden bedst. Alt fra alle mand møder ind, obligatorisk hjemmearbejde 2 dage om ugen og til arbejde, når som helst og hvor som helst. Så spørgsmålet er, om der er en gængs måde at sikre den perfekte balance mellem at være fysisk til stede og arbejde hjemmefra?

En undersøgelse viste, at medarbejdernes behov for at møde fysisk op også afhang af, hvilke opgaver som skulle løses, og hvem som i øvrigt ellers var på kontoret . De forskellige modeller for det fleksible arbejdsliv rummer både gevinster og muligheder. På skemaet på modstående side kan du se eksempler på dette.

Den model, der passer jer bedst kan afhænge af:

- holdning hos øverste ledelse
- graden af, hvordan regler for hjemmearbejde er – frivilligt/obligatorisk
- hvilke arbejdsopgaver man løser
- hvor i projektfasen man fx er
- hvor tætte og tillidsfulde relationer og kulturen er i teamet og organisationen
- hvor godt ledere er klædt på at til lede på distancen
- hvad ens betingelser er for at kunne arbejde hjemmefra eller hvor som helst
- om man er nyansat eller for nylig er blevet en del af et nyt team
- hvordan virksomheden kan opfylde kravene i arbejdsmiljølovgivningen.

Lederen har let adgang til at gennemføre daglige opfølgninger på både performance og trivsel, fordi lederen bestemmer tilgængeligheden. Det kan være lettere at gennemføre udviklingsopgaver og skabe fællesskabsfølelsen i teamet, når der er fast rammer for tilstedeværelse.	Det kan være let for lederen at planlægge og prioritere arbejdsopgaver sammen med medarbejdere, som tager hensyn til behov for deep work og fx udviklings-møder. Medarbejderen kan have lettere ved at tilrettelægge arbejdslivet med de positive gevinster, som det indebærer.	Loyale medarbejdere, der oplever høj grad af lydhørhed overfor deres arbejdsvilkår, som kan smitte positivt af på image og rekruttering. For nogle medarbejdere har det at opleve autonomi – altså at kunne styre sin arbejdsdag – bidraget positivt til at holde motivationen og effektiviteten høj.
Hvis lederen ikke føler sig klædt på til distanceledelse kan det være vanskeligt at gøre lige så fleksibelt, som medarbejderne ønsker. Derfor vil et fokus på at hjælpe de ledere, som er eller har været særligt udfordret, være vigtigt. En leder, som er konfliktsky, kan risikere, at der bliver skabt en følelse af uretfærdighed, som mange medarbejdere kan have vanskeligt ved at tackle. Der kan fx etableres fast mødepunkt i ledergrupper, hvor lederne udveksler erfaringer omkring deres praksis, så der opbygges en fælles forståelse. Hvis der er tillidsvalgte i virksomheden, kan de med fordel også uddannes i den nye måde at arbejde på, så de kan støtte lederen.	Medarbejdere, der har et stort behov for at være til stede fysisk eller som har dårlige rammer for arbejdet et andet sted, vil opleve det problematisk. Derfor bør individuelle hensyn drøftes, og der kan evt. lægges en plan, som kan revideres løbende, for at sikre forståelse for, hvordan arbejdslivet kan fungere. Det kan være vanskeligt for ledere som indgår i tværorganisatoriske ledelsesmøder selv at overholde de faste hjemmedage, hvis de ikke er ens på tværs af organisationen. Dette bør drøftes i ledergrupperne, så der sikres en koordinering, eller at der træffes beslutning om, at disse møder måske overvejende foregår on-line.	Det kræver en tydelig ledelse at sikre fremdrift og udvikling, som kan være sat under pres af, at medarbejderne aldrig er sammen fysisk. Lederen kan med fordel være tydelig omkring, hvad som forventes i forhold til fremmøde. Det kræver fortsat tid at nå samtlige medarbejdere i 1:1 dialoger, når de arbejder hjemmefra. Det er afgørende for at sikre trivsel og forebygge stress, at der er en tæt dialog, og lederen kan bruge sin viden om de forskellige teammedlemmer og deres behov til at prioritere sin tid.



"Ja, det gør noget at være mere på kontoret, udover at det lige blev hektisk de her dage. Det er som om, at jeg skal vænne mig til at "gå på arbejde" igen, hvilket er lidt spøjst, da vi jo har været i gang hele tiden. Men det er bare anderledes at køre ind på kontoret. Og så er det bare superfedt at komme ind til kollegerne, få talt lidt og grinet sammen i løbet af dagen. Der er også skønt at kunne vende lidt af hvert og få lidt instant sparring uden at skulle ringe eller sætte et Teams-møde op!"

Gitte

Særlig opmærksomhed det første stykke tid

Det kan være en voldsom omvæltning at sidde sammen med andre, når man har været hjemme i mange måneder – måske endda over et år. Det skal man have respekt for. Derfor kan det være en god idé at lave en stille og rolig overgang. Afhængig af jeres guidelines eller politikker kan lederen fx aftale, at medarbejderen er fysisk inde en dag eller to om ugen og så gradvist trapper op.

Mere tid til
det sociale – at
mødes ved
kaffemaskinen
tager tid.

Der er stor
forskel på kollegers
oplevelser og reaktioner,
og man skal derfor
være åben og
nysgerrig.

Nogen
vil være mere
lydfølsomme og
skal tilvænne sig
de mange lyde og
stemmer igen.

**Tålmodighed
og hensyn er givet
godt ud**

Det kan kræve
**tilvænnning på hjemme-
fronten** – fx hvis man har
fået hund, eller børnene har
vænnet sig til at blive
hentet tidligere.

Man kan
opleve at blive
mindre effektiv,
fordi man igen bliver
forstyrret og
afbrudt.

Det skal være
muligt at holde fast i sine
nye gode arbejdsvaner fx
med mulighed for
gå-ture, pauser mv.

Der kan være
et øget behov for at
tale om vores forskellige
reaktioner og oplevelser
i forbindelse med den nye
arbejds måde på en måde,
så alle føler, at
de kan komme
til orde.

Hybrid-model i praksis



Vær opmærksom på, at du som leder ikke favoriserer de, der er fysisk til stede.

Der kan der være behov for at finde måder at arbejde med hybrid-tilstanden, hvor nogen er hjemme, mens andre er på kontoret. Hybrid-tilstanden kan også være særlig relevant i forhold til møder.

I kan med fordel:

- Drøfte forventningerne til hinandens tilgængelighed – fixtid og flextid? Og hvordan I sammen understøtter fleksibilitet og forebygger, at arbejdet bliver grænseløst.
- Bruge "Trial and error" – evaluér jeres møder løbende for at finde den bedste måde fx tale om mødedisciplin og mødelængde.
- Være opmærksom på, at man som leder ikke favoriserer de, der er fysisk til stede.
- Være systematisk og løbende følge op på trivsel – fasthold gerne 1:1 i kvalitet og kvantitet for at sikre løbende forventningsafstemning hos begge parter og forebygge stress.
- Indarbejde metoder at monitorer trivslen fx gennem pulsmålinger eller mere frekvente psykiske APV'er.

Det anbefales, at fællesmøder holdes enten fysisk eller on-line med alle, hvis alle forventes at være aktivt deltagende på mødet. Den eller de deltagere, som evt. er med på distancen, vil ofte føle sig ekskluderet.



To redskaber til den gode samtale

1:1 samtalen

Dette redskab er til dig som personaleleder, som du kan bruge i 1:1 samtalerne med alle dine medarbejdere, og særligt til dem, som arbejder hjemmefra. Det handler om at sikre en succesfuld opgaveløsning og medarbejderens trivsel.

Spørgsmål

Brug de spørgsmål, der er relevante for den enkelte medarbejder – og afhold 1:1 samtalerne med den hyppighed, som der er brug for.

Trivsel

- Hvordan trives du for tiden?
- Hvordan kan jeg opfange i tide, hvis du begynder at mistrives?
- Hvis du har bemærket tegn på mistrivsel – del din observation med medarbejderen: "Jeg har lagt mærke til, at..."

Hvis medarbejderen udtrykker bekymring/mistrivsel:

- Hvad er det helt konkret, der belaster dig? (hvilke opgaver, situationer, samarbejdsrelationer, hjemmefronten? Og hvad handler det om?)
- Hvad gør du allerede selv, og hvad gør vi sammen, som er hjælpsomt i din situation lige nu?
- Hvad ville yderligere være hjælpsomt for dig? Og hvordan kan jeg bidrage?

Opgaveløsning

- Hvordan går det med dine opgaver?
- Er der noget, du har behov for at vende med mig i den forbindelse?

Arbejdsfællesskabet

- I hvilket omfang er du for tiden i kontakt med dine kolleger? (vedrører særligt hjemsendte medarbejdere)
- Er der nogle samarbejdsrelationer, der er brug for at styrke lige nu af hensyn til opgaveløsning og trivsel?

Rytmer, rutiner og restitution

- Hvilke rytmer og rutiner hjælper dig til at komme igennem arbejdsdagen på en god måde?
- Hvad gør du for at sikre små pauser/"gearskifte" i løbet af dagen?

Dialogen med teamet

Hvad enten man arbejder hjemmefra eller på kontoret, har det betydning for vores opgaveløsning, samarbejde og trivsel. Dette redskab skal bruges i dit team til at drøfte nogle af de spørgsmål, som I synes er særligt vigtige at finde fælles svar på.

Spørgsmål

- Hvordan sikrer vi, at vi løbende og tilstrækkeligt får koordineret vores opgaver med hinanden?
- Har vi for en tid brug for andre mødefora for at understøtte opgaveløsningen? I så tilfælde hvilke?
- Hvordan kommunikerer vi bedst i forhold til hvad – via mail, telefon, "Teams", sms, ansigt til ansigt mv.?
- Hvordan husker vi at få anerkendt hinanden?
- Hvad har vi savnet i vores kollegafællesskab under corona-tiden? Og hvordan genskaber vi det?
- Hvad har vi god erfaring med, at vi kan gøre for hinanden for at fastholde eller genskabe trivsel?
- Hvornår føler vi os konkret forbundne i vores team, og hvordan holder vi fast i det?



Støtte og hjælp fra Velliv

Vi vil gerne hjælpe og støtte op om at sikre et godt, produktivt og langt arbejdsliv for jeres medarbejdere. Benyt gerne vores:

Velliv Trivselslinje

Her får du og dine medarbejdere hjælp til både fysiske og mentale udfordringer i forhold til arbejdslivet. Hotlinen er anonym og træffes på **+45 70 23 50 52**.

Sundhedsteam

Det er for dig, der oplever vedvarende smerter eller psykisk mistrivsel, som ikke er håndteret af sundhedsforsikring/offentlige eller evt. jeres egne tilbud. Her kan du ringe på **+45 70 33 37 07**.

For dig, der er leder eller HR

Som leder og HR er du også velkommen til at kontakte de to services. Derudover tilbyder vi også sparring og coaching i forhold til fx sygemeldte medarbejdere eller medarbejdere, der er i risiko for at blive sygemeldt.

Du kan også bruge vores socialrådgivere. De kan fx guide dig til, hvordan medarbejderen kan blive i jobbet i forhold til de eksisterende støttemuligheder i det offentlige system og hjælper med at få udarbejdet en god tilbage til arbejde plan. Du kan ringe til vores socialrådgivere på **+45 70 33 37 07**.

Du kan også bruge vores nyudviklede dilemmakort til distanceledelse for henholdsvis ledergrupper og teams. Disse kan findes på Pensionsportalen under Sundhed eller ved at kontakte dine kundedchef.



**Velliv, Pension &
Livsforsikring A/S**

Lautrupvang 10
2750 Ballerup

Telefon: 70 33 99 99
kontakt@velliv.dk
CVR-nr. 24260577

www.velliv.dk

Velliv

