

KOPPLA UPP KULTUREN



- TRE FRAMGÅNGSFAKTORER

När allt fler möten nu sker online, av för alla kända skäl, ökar vanan och effektiviteten successivt. Samtidigt skapas faktiskt möjligheter för stärkt ledarskap och engagemang – online såväl som offline. Ledare och organisationer bör ta vara på chansen att i en turbulent tid stärka sitt ledarskap och öka medarbetarnas engagemang för att framtidssäkra verksamheten.

De senaste veckorna har världen förändrats utan motstycke. Miljontals människor världen över försöker anpassa sig till att jobba hemifrån. Dessa nya förutsättningar leder till ökad digital vana men ökar också risken för nedstämdhet, tappat engagemang och minskad produktivitet. Ledare och organisationer måste snabbt hitta sätt att anpassa sig till vad som är det nya normala – under en obestämbar tid. För dem finns möjlighet att inte bara upprätthålla, utan rentav stärka, ledarskapet och den gemensamma kulturen.

ENGAGEMANG ONLINE

LEDARSKAP ONLINE

MÖTEN ONLINE

Tre aspekter av en uppkopplad kultur.

MÖTEN ONLINE

Som med allt annat behöver man lägga grunden innan man kan bygga huset, och i det här fallet är grunden att skapa effektiva möten online. Principerna är i stort de samma som med fysiska möten, men allt som kan göra möten ineffektiva förstärks online. Så, ta dina möten, workshops, konferenser online, på så sätt kan ni hålla teamets, projektens och organisationens produktivitet uppe. I en återgång till det normala har ni då ökat era valmöjligheter, er kompetens och effektivitet.

- **Förbered dig mer.**

Att förbereda mötet blir ännu viktigare online än offline. Ett tydligt syfte, agenda och beslut om ansvar över nästa steg är a och o. Flytta delar av arbetet till innan mötet och be deltagarna att läsa in sig på eventuellt material.

- **Video, video, video.**

Det är mycket enklare att kommunicera när man ser varandras ansiktsuttryck och kroppsspråk. Uppmuntra mötesdeltagarna att sätta på kameran.

- **Checka in och involvera alla deltagare.**

Skapa en trygg miljö genom att öppna mötet med en incheckning. Om du håller i en workshop online, överväg att göra en uppvärmningsövning med de verktyg eller mallar som kommer att användas i den faktiska workshopen.

- **Håll uppe fokus.**

Det är lätt att multi-taska och bli distraherad i virtuella möten. Påminn deltagarna om att de behöver fokusera – sätt upp regler om att inte kolla mailen och att lägga undan telefonen.

- **Håll kortare möten.**

På samma tema, boka inte för långa möten. Håll det kortare och behåll deltagarnas fokus.

- **Be om feedback.**

Anta inte att deltagarna håller med dig bara för att de är tysta – be aktivt om feedback.

- **Rikta frågorna i mötet.**

Redan när det är fler än två personer i ett virtuellt möte kan det börja bli besvärligt. Undvik förvirring genom att rikta frågor till specifika personer, istället för att ställa öppna frågor till hela gruppen.

- **Använd chattfunktionen.**

De flesta videokonferensplattformar har en chattfunktion. Om det är många personer i ett möte, använd chatten för frågor och överväg att ha en utsedd moderator.

- **Håll det enkelt.**

Det finns en uppsjö av verktyg designade för att facilitera virtuella möten ([whiteboard](#), [Mural](#), [Miro](#), [Menti](#), etc). Överväg om de överhuvudtaget behövs, och om så – hur du introducerar och utbildar deltagarna i dem så att de inte blir en barriär i mötet.

LEDARSKAP ONLINE

Sällan har gott ledarskap varit viktigare än nu. Chefer som plötsligt leder en grupp människor på distans, dessutom i en tid av stor osäkerhet, behöver lägga betydligt mer av sin tid och sitt fokus på ledarskapet. Pausa inte ditt ledarskap, utan förstärk och anpassa det. Det kommer göra dig till en bättre ledare när krisen är över och ditt ledarskap kan utövas ansikte mot ansikte igen.

Egentligen är ledarskap online (och i kris) inte så annorlunda gentemot ledarskap på det fysiska kontoret i en vardaglig miljö. Det handlar framförallt om att kraven ökar och bristerna riskerar att få långt mer negativa konsekvenser.

- **Kommunicera oftare.**

Om ni normalt har ett teammöte i veckan kan det nu vara läge att ta ett kortare möte varje eller varannan dag. Frekventa uppdateringar är viktiga, men lika viktigt känslan av att teamet finns där och framförallt – att du som ledare finns där.

- **Var tillgänglig och synlig.**

På kontoret kommer det delvis av sig självt, men inte online. Säg att din digitala dörr står öppen. Sätt av tid då du är tillgänglig för att svara på frågor via chatten. Sök upp de som inte självmant hör av sig. De kan ha minst lika stort behov av avstämningar eller bara en kort pratstund. Ersätt pratet vid kaffemaskinen med någon motsvarighet online. Skicka sms, ring eller skapa ett veckobrev till exempel.

- **Var så transparent du överhuvudtaget kan.**

Fantasier och rena konspirationer frodas i osäkerhet och ensamhet. Uppdatera också när inget nytt finns att säga.

- **Var övertydlig och följ upp frekvent.**

Risken för otydlighet om riktning, mål, förväntningar och roller är större och får mer långtgående konsekvenser när de naturliga avstämningarna uteblir. Följ upp regelbundet. Om du upplever att ditt ledarskap blir på gränsen till övertydligt och påträngande – då är du förmodligen på rätt väg.

- **Anpassa teamstorleken.**

På distans behöver team vara mindre för att vara effektiva. Försök bryta ner uppgifter och skapa mindre team där det är möjligt.

- **Involvera mera.**

Involvering kan i nuläget ge än större utdelning än vanligt i form av motivation. Ge dina medarbetare uppgifter utöver sina normala. Låt dem känna att de har en viktig del i att anpassa ert arbetssätt och ansvar för helheten.

- **Skapa sammanhang och team-känsla.**

Uppmuntra och vid behov skapa strukturer också för de sociala mötena. Kompensera för att ni inte ses helt enkelt. Låt teamet komma med idéerna och bestämma vad som fungerar för dem.

ENGAGEMANG ONLINE

I en tid av osäkerhet och kris kan känslan av maktlöshet och meningslöshet lätt infinna sig hos många. När vi dessutom tappar rutiner, samt det sociala och kollegiala sammanhanget på kontoret, är risken överhängande att motivation och engagemang minskar.

- **Glöm inte ert syfte.**

Har ditt företag, din organisation, ert team ett syfte – glöm inte det nu. Lyft det, koppla det till nuläget och försök hitta sätt att aktivt arbeta med det. Kan er verksamhet bidra till och stötta viktiga samhällsfunktioner under den pågående krisen, eller kan ni stötta särskilt utsatta grupper i en turbulent tid? Att påminna om och bevisa organisationens syfte skapar energi och engagemang och kan skapa driv i verksamheten i övrigt.

- **Lyft individens betydelse för helheten.**

Sällan har väl en situation så tydligt bevisat att enskilda individers agerande är avgörande för att påverka stora sammanhang. Liksom att social distansering och andra åtgärder på individnivå kan påverka hur vi som samhälle kan hantera covid-19, kommer företag och organisationers möjlighet att hantera krisen att påverkas av enskilda medarbetares agerande. Ha en öppen dialog om vad prestation och engagemang innebär för organisationens förmåga att klara krisen. Skapa nya forum för att fånga upp idéer och lösningar som kan gynna verksamheten, och uppmärksamma individer och team som utmärker sig.

- **Ha även “meningslösa” möten.**

Det är lätt att fokusera på hur man kan hålla effektiva möten online, men i en situation där många plötsligt sitter på sin kammare och jobbar ensamma är behovet av socialt utbyte och gemenskap stort. Boka in virtuella fikor, fredagsquiz, gemensam lunch. Skapa tid för att umgås, även om ni inte kan ses fysiskt.

- **Sätt hälsa på dagordningen.**

När hemmet är ens kontor försvinner en stor del av vardagsmotionen. Uppmuntra dina kollegor att ta sig upp ur soffkontoret. Utlys en stegtävling, gör möten till “walk and talks”, bjud in till ett gemensamt, virtuellt yogapass.

- **Ge det personliga tid och plats.**

Ett ökande användande av videomöten kan ge nya perspektiv på våra kollegor. Vi får se dem i en ny miljö, i andra kläder. Om detta ges plats kommer det att skapa en ny dimension av närhet och stärka ert team på ett uthålligt sätt.

SAMMANFATTNING

De medarbetare, ledare och organisationer som tar det goda med det onda och som kopplar upp kulturen kommer inte bara att klara krisen bättre, de kommer gå starkare ur den.

1. PAUSA INTE.

Hög frekvens och kontinuitet i kommunikation är avgörande för att hålla produktivitet och engagemang uppe. Ta dina möten, ditt ledarskap och ditt team online nu.

2. FÖRSTÄRK.

Allt som utgör ett bra möte, gott ledarskap och driver engagemang behöver förstärkas online för samma effekt.

3. ANPASSA.

Se över hur verktyg, arbetsformer och rutiner behöver anpassas för att koppla upp er kultur.