



Vi udvikler en ny arbejdsadfærd under Corona-krise.

- Vi har en enestående mulighed for at lære af det.

Af Julie Kjær-Madsen, Innovationsspecialist i Loop Company, Netværksleder i EGN Innovation og udvikler af A New Way of Working. 31.03.20

Næsten intet er normalt, heller ikke den måde vi arbejder på. De fleste organisationer udvikler ny adfærd og rutiner. Vi benytter os af virtuelle møder og lader teams møde på arbejde på forskudte dage, for at kunne overholde den anbefalede afstand mellem medarbejderne. Meget af den adfærd vi har nu, kan det give stor værdi at holde fast i.

Her er en række eksempler på ændret adfærd og en lille opskrift til hvad vi kan gøre for at fastholde den gode nye adfærd post-corona.

Situationens adfærdsudviklende effekt:

- **Virtuelle platforme:** Vi tvinges til at lære at anvende de virtuelle platforme. Ja, vi bliver faktisk gode til det. Vi udfordres kreativt i brugen af de værktøjer vi faktisk har til rådighed.
- **Arbejdskoncentration.** Vi træner koncentration og disciplin. Vi skal navigere i flydende grænser mellem arbejde og fritid. Det tvinger os til at lave aftaler med os selv, kolleger og familie. Vi skal selv sætte mål for dagens arbejde og prioritere tiden.
- **Planlægning af arbejde.** For at udføre arbejdet rundt omkring i hjemmekontorene, bliver vi nødt til at prioritere og planlægge mere. Det er et godt overblik over arbejdsopgaverne, der sikrer en effektiv udførelse på tværs af 'cellerne'. For at sikre motivation af hjemmearbejde, skal arbejdet være relevant.
- **Team check in.** Vi skal være opmærksomme på om alle i teamet er med. Større hyppighed i team-check-ins. For at sikre koordination og motivation.
- **Mødedisciplin.** I virtuelle møder er der simpelthen behov for mødeledelse. Møderne faciliteres på en anden måde. Der er mute-knapper, white-boards vi kan samarbejde på og breake-out rooms til virtuelt gruppearbejde. Men det skal styres og faciliteres. Det oplever vi som værdifuldt og nødvendigt. Dagsorden, mål og formål er på plads.
- **Deltagelse i møder via videokonference.** Under normale omstændigheder har vi ofte et par deltagere fra en anden geografisk location der via video deltager i et med en gruppe mennesker, der alle er i samme rum. Ofte kan det være en udfordring at være den eller dem der deltager via et videolink og det kan være svært at have helt den samme oplevelse af mødet, som dem der fysisk er med. Nu er alle deltagere helt ligestillet.
- **Det personlige fylder mere.** I virtuelle møder, hvor vi sidder i hjemmekontoret, kælderen, køkkenet, et børneværelse eller hvor vi nu har fundet ro og plads, her er vi pludseligt mere personlige. Man kan se et billede i baggrunden, en børnetegning, en skæv stol og andre private effekter. Dialogen mellem Danmark og Kina, Indien, Italien og hvor vores kolleger nu sidder, starter nu med; "hvordan har I det", "hvordan går det". Vi spørger til hinandens familier.

- **Hjemmearbejde.** Nogle faggrupper, der normalt ikke kan arbejde hjemme, bliver nu nødt til det, og opdager at det kan de godt i et vist omfang. Medarbejdere der arbejder i laboratorier og udvikler i køkkener, kan planlægge sig ud af kun at arbejde hver anden dag. De bliver gode til at sikre at laboratorieopgaverne planlægges, så de kan laves hver anden dag og dokumentation og rapporter kan laves hjemmefra. Behov for god koordinering mellem dem, der er on-site og dem der er hjemme.
- **Skiftehold.** Arbejde deles op i to teams, der skiftes til at møde på arbejde og blive hjemme. Dette giver anledning til virkelig god kommunikation omkring hvor langt man er nået, og hvor næste hold skal begynde.

Ny adfærd vi kan lære af og trække det bedste med fra, når verden bliver normal.

Opskrift til afkodning og fastholdelse af værdiskabende adfærd.

Det er lige nu, vi skal lægge mærke til vores adfærd. Mens den sker. Inden vi bare hopper tilbage i de gamle spor.

1 Læg mærke til



Reflekter over hvad I gør anderledes, hvad I bliver bedre til og hvad der egentligt

gør, at I kan udføre arbejdet nu.

Sørg for at sætte denne refleksion i gang. Involver dit team. Snak med din kollega over en virtuel kop kaffe.

2 Identificer

Identificer den adfærd der skaber værdi og snak om hvad det ville betyde hvis det var noget i altid gjorde.

3 Planlæg

Planlæg fastholdelse af værdiskabende ny adfærd.

Hvad skal der til?

Sørg for at sikre de fysiske og virtuelle elementer der kan understøtte dette.

Hold op med.

Identificer hvilke gl. måder at gøre ting på der så skal erstattes af denne nye måde permanent. Hold op med at gøre det på den gl. måde!

Hold fast.

Hold dialogen levende omkring de nye måder at arbejde på, og hav opmærksomhed på det fra dag 1 post-corona.