

← NYHEDER

DET VIRTUELLE ARBEJDE VAR I FORVEJEN I VÆKST

Mange, især dem med opgaver, der kræver kompleks viden, blomstrer ved at arbejde hjemme, siger psykolog Susie Kjær, der har forsket i hjemmearbejde. Hun advarer om at gøre virtuelle møder for korte.

🕒 3 MIN

”Sådan bor jeg, og her ligger min kat, Stribe”.

Der skal ikke så meget til. Hvis du lader computerens kamera panorere rundt i dit hjem i forbindelse med et virtuelt teammøde, kan du give dine kolleger en følelse af, at de kender dig lidt bedre.

Rådet om at give sig mere personligt til kende på møder med forholdsvis få deltagere kommer fra psykolog Susie Kjær, der er indehaver af firmaet Anerkendende Psykologpraksis og i en treårig periode var forskningsleder for et projekt om virtuel ledelse og arbejdsmiljø.

Derfor ved hun, at en af de centrale problemstillinger ved at arbejde hjemme er for lidt social kontakt med kollegerne.

”For medarbejderne kan der være tab knyttet til ikke at se kollegerne i det daglige, men der er ikke noget i mine undersøgelser, der tyder på, at det betyder noget for produktiviteten. Under den forudsætning at der er tale om en dygtig ledelse”.

Boost til hjemmearbejde

Coronaen giver det virtuelle arbejde et boost, men det var i forvejen i vækst og i Susie Kjærs optik en nødvendighed:

”Den enkelte medarbejder bliver stadig mere specialiseret, virksomhederne har behov for at trække på spidskompetencer i forskellige geografiske sammenhænge. Det er dyrt og besværligt at samle folk – og med større bæredygtig bevidsthed også miljømæssigt uacceptabelt”.

Der er ingen grund til at lade sig forskrække af udsigten til øget hjemmearbejde, mener hun. I sit forskningsprojekt, hvor hun frem til 2016 fulgte fire virksomheders måder at angribe det virtuelle arbejde på, oplevede hun i stor udstrækning tilfredse medarbejdere.

“De fleste kunne ikke tænke sig at gå tilbage til at møde ind på arbejde. Mange, især med opgaver, der kræver kompleks viden, blomstrer i det. De synes, det giver en anden frihed og selvstændighed, de sparer transporten, og det er nemmere at få det praktiske til at gå op”.

Psykologen har også i sin praksis kontakt med flere, der på baggrund af coronakrisens hjemmearbejde vil prøve at få mere af det fremadrettet.

“Der er formentlig også mange, der vil få en dårlig oplevelse med at arbejde mere virtuelt med kort varsel. Meget af modstanden handler om virtuelt værktøj, man ikke er vant til at bruge, værktøj, som ikke er blevet godt nok introduceret eller ikke virker, så det opleves besværligt”.

Samtidig kræver virtuelle møder en mødekultur, der matcher.

“Nogle er ikke meget for at slå video til og vil hellere sidde i slåbrok eller forlader mødet uden at sige noget. Der skal være struktur og opbygges en mødekultur”.

Hvis hjemmearbejdet skal være en succes, kræver det også, at lederen er meget opsøgende. Ringer og hører, hvordan det går.

“Når man sidder alene, kan man få en følelse af, at kollegerne inde på kontoret får en bedre behandling og mere opmærksomhed. Derfor er det særligt vigtigt at blive anerkendt for sin indsats og høre fra sin leder, så man får et tilhørsforhold til sin arbejdsplads. Ellers kunne man lige så godt arbejde for et hvilket som helst andet firma”.

Udflydende arbejde

Hjemmearbejde kan give øget frihed, men også risiko for, at arbejdet flyder ud over hele paletten.

“Det er vigtigt at have regler for, hvornår der for eksempel forventes svar på arbejdsmail. Nogle har tendens til at arbejde mere, når de sidder derhjemme. De føler måske, at de skal kompensere for, at de har sat en vask over – de glemmer, at de brugte tid på at tale med kollegerne ved kaffemaskinen, da de mødte ind på arbejde”.

Når man ikke har kolleger tæt på i hverdagen, får lederen en vigtigere rolle, også med at binde det sociale sammen. Det kan godt lade sig gøre virtuelt, siger Susie Kjær.

“Bare se de unge. De udlever en stor del af deres sociale liv på nettet, og det kan vi andre også lære. Virtuelle møder bliver ofte for korte, blandt andet fordi lederen glemmer at give plads til det sociale og uformelle, som naturligt opstår ved fysiske møder”.