

LEDELSEDILEMMAET

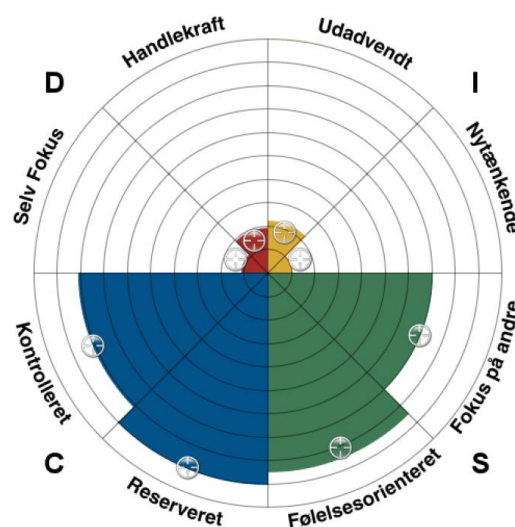
Hjemmearbejde

Carsten har været ansat i virksomheden i 6 år og du betragter ham altid som en af dine stærkeste medarbejdere, der er dybt engageret og leverer kvalitetsarbejde fra øverste hylde. Det har ændret sig under Corona-lockdown.

Da Corona-krisen indtraf, blev de 22 medarbejdere sendt hjem til at arbejde fra spontant indrettede hjemmearbejdspladser.

Du har som ejerleder i virksomheden haft særdeles travlt de sidste 8 uger med at sikre likviditet til driften og udvikle nye måder at levere værdi til kunderne i den nye situation, som krisen har skabt.

Den sidste uges tid er der begyndt at vise sig forskellige tegn på, hvordan dine medarbejdere håndterer deres uvante måde at arbejde på – Sammen, men hver for sig. Særligt er du irriteret over Carsten, som i mange år har været en af dine stjerner. Nu begynder du at få henvendelser fra kunder, der ofte ikke får svar på henvendelser til Carsten og når de gør, er det nogle gange med et vrissent og aggressivt tonefald. Du har selv bemærket, at en del af de mails du får fra Carsten, er sendt sent om aftenen.



Carstens Interpersonal personprofil



I anden anledning taler du i telefon med en af Carstens nære kolleger og du spørger lidt henkastet, hvordan det går.

Svaret overrasker dig. Kollegaen siger, at det egentlig går meget godt og at de fleste virker til at være ved godt mod. Nogen nyder endda at spare transporttid. Til gengæld er flere af kollegerne stærkt bekymrede over Carsten, der virker meget presset, ked af det og frustreret. Han "fylder" meget og er i kontakt med de fleste kolleger flere gange dagligt.

HVAD GØR DU?

Det er tydeligt, at Carsten ikke håndterer særlig godt at arbejde hjemme og at situationen skal håndteres hurtigt. Jeg ville instinktivt tænke, at jeg som leder nok skal huske at checke ind hos den enkelte medarbejder lidt oftere, siden jeg kan have overset, at Carsten ikke trives.

Min første ledelseshandling ville være at ringe til Carsten og spørge, hvordan han har det og beklage, hvis jeg på grund af situationen ikke har været nærværende den sidste tid. Jeg ville være interesseret i at spørge ind til hans arbejdsbelastning og om han har fået etableret en fornuftig hverdag på hjemmekontoret. Man kan forestille sig flere forskellige reaktioner og beskrivelser af medarbejderens opfattelse af situationen, men det vil formentlig komme frem, at han ikke har det så nemt med at arbejde hjemme.

Med tanke på Carstens personprofil vil jeg minde ham om, at han skal passe på med at tage hele teamets trivsel på sig som sit ansvar. Jeg ville stille mig til rådighed i forhold til at hjælpe med at prioritere opgaverne og jeg ville spørge, hvordan det ville fungere bedst for ham, at jeg hjælper med at strukturere hverdagen og følger op på ham, så han har en god balance mellem kvalitet og kvantitet i arbejdet.

Som en mere overordnet ledelseshandling vil jeg etablere en eller anden form for virtuel sammenkomst på en digital platform, hvor jeg kan skabe mulighed for at se hinanden og have fokus på teamets fællesskab