

Stærkere sammen på den fleksible arbejdsplads

– suppleringsark til værktøjet *Stærkere sammen*



Udfordringer for arbejdsfællesskabet på den fleksible arbejdsplads

Det fleksible arbejde kan komme med udfordringer for fællesskabet på arbejdspladsen. Det er emnet for dette suppleringsark.

Arbejdsfællesskabet bliver stillet overfor nye spørgsmål på den fleksible arbejdsplads:

- Hvad er det vigtigt, at vi er sammen om?
- Hvornår er det vigtigt, at vi er fysisk til stede sammen?
- Hvordan arbejder vi godt sammen, når nogle fx arbejder hjemme og andre med fremmøde?
- Og hvordan sikrer vi faglig kvalitet og sparring i de nye rammer?

Udfordringer for de fire typer arbejdsfællesskaber

Værktøjet *Stærkere sammen* foreslår, at I kigger på jeres arbejdsfællesskab som en balanceøvelse mellem fire forskellige fællesskaber. Her vil vi gennemgå de fire fællesskaber i lyset af erfaringerne med at arbejde fleksibelt og opfordre jer til dialog om balancen.

Forslag til dialog om alle fire arbejdsfællesskaber

- Hvilket af de fire fællesskaber bruger vi flest kræfter på?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved det?
- Hvordan kunne vi skabe en bedre balance mellem de fire fællesskaber?
- Hvad vil vi konkret forsøge?

Påvirkning af det organisatoriske fællesskab

Det organisatoriske fællesskab handler om det, der binder os sammen som arbejdsplads: Det store 'hvorfor', det 'fælles vi' og sammenhængen på tværs.

Erfaringerne viser, at kommunikationen på tværs af teams og afdelinger kan blive nedprioriteret på den fleksible arbejdsplads. Til gengæld er der ofte mere kommunikation internt i teamet og med de nærmeste kolleger.

En nærliggende antagelse er derfor, at mindre tid sammen på arbejdspladsen risikerer at svække samarbejdet på tværs og tilhørsforholdet til den samlede organisation. Nogle arbejdspladser har dog succes med at forme fx hybride teams, der mødes virtuelt to gange om ugen på kryds og tværs af organisationen og taler om deres opgaver og deler viden socialt. Andre skaber walk-and-talk-aftaler på tværs af arbejdspladsens afdelinger – ikke mindst, hvor der kan være en faglig pointe med at dele viden.

Spørgsmål til dialog: *Hvad gør I for at understøtte dialogen på tværs?*

Påvirkning af det opgaverettede fællesskab

Det opgaverettede fællesskab er det team, der skal lykkes sammen med en opgave i det daglige. Her koordinerer vi, hvem der gør hvad i hvilken rækkefølge og kvalitet.

På den fleksible arbejdsplads kræver det klare forventninger og aftaler om, hvordan vi griber fat i hinanden, hvis der opstår spørgsmål og dilemmaer. Det kalder på en forventningafstemning af, hvornår opgaverne bedst løses ved fælles fremmøde på arbejdspladsen. Erfaringerne viser, at teamet med fordel kan koordinere, hvornår de møder frem og arbejder hjemmefra.- og på hvilke tidspunkter, de arbejder og bidrager til den fælles opgave.

Spørgsmål til dialog: *Hvilke aftaler og 'kanaler' har I brug for til at koordinere jeres daglige opgaveløsning?*



Påvirkning af det faglige fællesskab

I det faglige fællesskab drøfter vi faglige spørgsmål, udvikler et fælles sprog og skaber fælles tilgange. Det er også her, vi kan være fagligt nysgerrige på, hvordan vi løser opgaven.

På den fleksible arbejdsplads forsvinder nogle uformelle sparringsrum, hvor vi lige kan gribe fat i dem, vi møder i forbifarten eller sidder på kontor med. Og måske er nogle ukomfortable med at sparre fagligt over en telefon eller virtuelt. Faglige udviklingsmøder egner sig sjældent godt til mere fleksible rammer, men kan kalde på fysisk fremmøde.

Spørgsmål til dialog: *Hvordan skaber I rum for de faglige refleksioner? Hvem har faglige dialoger med hvem, hvordan og hvor ofte?*

Påvirkning af det kollegiale fællesskab

I det kollegiale fællesskab opbygger vi tryghed og tillid til hinanden, og det kræver ofte, at vi har lejlighed til at mødes fysisk.

Erfaringerne viser, at det er godt at mødes fysisk, når nye, fleksible teams eller grupper dannes. Det kan give grundlaget for, at man er tryk ved at hive fat i hinanden senere, når der bliver brug for det.

Et særligt fokuspunkt er modtagelse og integration af nye medarbejdere. En del oplæring og introduktion kan organiseres fleksibelt, men især socialisering ind i kulturen på arbejdspladsen og opbygningen af tillid og kendskab til kollegerne er svær på distancen. Det risikerer at gå ud over både trivsel og samarbejde og føre til medarbejdergennemtræk.

Dialogspørgsmål: *Hvordan og hvornår mødes I socialt og kollegialt?*

Tre gode øvelser

DTU har for HK/Kommunal udarbejdet en guide til den hybride arbejdsplads, som blandt andet indeholder tre øvelser, som er meget relevante i forhold til arbejdsfællesskabet.



[Hent guiden med øvelserne](#)

- Hvor ofte skal vi komme på kontoret?
- Hvordan kommunikerer vi?
- Feedback



Mere om emnet



[Stærkere sammen](#)

BFA-værktøjet, som dette suppleringsark tager udgangspunkt i.



[Hybride arbejdsformer og det psykosociale arbejdsmiljø](#)

Rapport udarbejdet af DTU for Branche-fællesskaberne for Arbejdsmiljø.



[SPACE-projektet](#)

Tre-årigt forskningsprojekt om hjemmearbejde på kommunale og regionale kontorarbejdspladser. HK/Kommunal og DTU.



[Future Work Lab](#)

Værktøjer og beskrivelser af forsøg BFA Finans og Velliv Foreningen.