

Tema 5

Hvordan samarbejder vi godt med virtuelle kolleger?

Tendensen

Virtuelt arbejde og samarbejde spreder sig som arbejdsform på offentlige og private arbejdspladser. Det er kendetegnet ved, at de samarbejdende ikke befinder sig fysisk på samme sted, men fx kommunikerer via mail, mobil, Skype, sociale medier – eller på særlige digitale platforme. Virtuelt arbejde er ofte fleksibelt og kan foregå uden for normal arbejdstid, hjemmefra og/eller på tværs af store geografiske afstande.

De teknologiske muligheder for at understøtte virtuelt samarbejde øges år for år. Samtidig bliver mange både offentlige og private organisationer opmærksomme på, at nogle virtuelle løsninger kan give en større fleksibilitet, dels internt i organisationen, dels i servicen over for borgere eller kunder.

Et særligt aspekt af det virtuelle samarbejde er virtuel ledelse, hvor medarbejdere og deres leder ikke mødes fysisk til hverdag, fx fordi lederen skal dele sin tilstedeværelse mellem flere geografisk spredte enheder.

Arbejds miljøet

Der er mange former for virtuelt arbejde og samarbejde – og tendensen behøver ikke være dårlig for den enkelte eller det fælles arbejdsmiljø. Der er imidlertid en række problemstillinger, det kan være godt at være opmærksom på, hvis virtuelt samarbejde spiller en stor rolle hos jer.

Det afgørende er, at sociale relationer udvikler sig anderledes, når de foregår virtuelt og lejlighedsvist, end når man som kolleger ser hinanden i hverdagen. Det kan være sværere at opbygge og vise tillid og sympati på afstand, og der opstår lettere uklarhed, misforståelser og rygter, når man ikke har tæt daglig kontakt – og måske ikke kender sine virtuelle kolleger særlig godt.

De medarbejdere, der primært arbejder virtuelt, kan opleve at mangle faglig og social støtte i arbejdet – og måske ikke føle sig som en del af et kollegialt fællesskab. De har måske heller ikke så let adgang til mere uformel dialog, sparring og feedback fra ledelsen.

For arbejdspladsen som helhed kan de virtuelle samarbejdsformer være en udfordring for opgaveløsningen – især hvis det forudsætter et tæt og tillidsfuldt indbyrdes samarbejde. Det kræver typisk en ekstra (ledelses)indsats at opbygge sammenhængskraft i virtuelle organisationer. Det kan blandt andet være én-til-én-samtaler eller fælles møder med de virtuelle kolleger, en systematisk dialog om fordeling af arbejdsopgaver og kompetenceudvikling, en god understøttelse af medarbejdernes selvledelse samt fx at give virtuelle møder et vist socialt islæt for at styrke samhørigheden. Se også publikationen "Trivsel og kvalitet i virtuelt arbejde".





De virtuelle kollegers arbejdsmiljø

Overvej, om de virtuelle kolleger er i særlig risiko for:

- At opleve sig ensomme eller socialt isolerede i jobbet.
- At deres arbejdsindsats forekommer usynlig og uden anerkendelse.
- At krav om høj fleksibilitet fører til grænseløst arbejde.
- At opleve sig forfordelt, fx fordi attraktive opgaver og vilkår går til andre.
- At mangle støtte fra leder eller kolleger omkring opgaveløsning.

Arbejdsmiljøet som helhed

Overvej, om jeres virtuelle samarbejdsrelationer:

- Gør det sværere at opbygge tillid og nære professionelle relationer.
- Øger risikoen for fragmentering af det kollegiale fællesskab.
- Udfordrer den fælles rytme i arbejdsopgaverne – med risiko for grænseløst arbejde.
- Skaber ekstra behov for tydelig forventningsafstemning og inkluderende ledelse.



Spørgsmål til workshop

- Hvor udbredt er eller bliver virtuelt arbejde og samarbejde på vores arbejdsplads? Hvilke arbejdsfunktioner og faggrupper er eller bliver særlig berørt?
- Hvad oplever vi som fordele og ulemper ved denne arbejdsform? Dels for dem, der arbejder virtuelt, dels for resten af arbejdspladsen?
- Hvordan kan vi sikre, at virtuelle kolleger føler sig som fagligt og socialt ligeværdige medlemmer af arbejdsfællesskabet?
- Hvordan kan vi understøtte opbygningen af indbyrdes kendskab og tillid i de virtuelle samarbejdsrelationer?
- Hvordan sikrer vi mulighed for den nødvendige dialog og inddragelse, når vi ikke altid mødes ansigt til ansigt på arbejdspladsen i hverdagen?
- Hvordan kan vi undgå, at muligheden for at arbejde hvor som helst og når som helst fører til en kultur med grænseløst arbejde?
- Har vi brug for at aftale principper for, hvordan vi fordeler fx arbejdsopgaver og udviklingsmuligheder, så virtuelle kolleger ikke bliver forfordelt?

