

På vilket sätt är du närvarande och tillgänglig för dina medarbetare?

Eftersom vi har möten digitalt utanför vår verksamhet har möjliggjort att vi som har varit närvarande varit på plats mer. För de som jobbat hemifrån har kontakten ändå fungerat bra med digital kontakt.

Skickar ut veckans kalender till medarbetare. Jobbar nära med samma arbetsuppgifter. Medarbetare skickar mail och chef ringer upp. Vara fysiskt nära. Balansgång mellan kontrollerande och visa tillgänglighet.

Måndagsmöten varje måndag (kl 13). Lägesrapportering gjorde att vi kunde komma lite närmare varandra

Det digitala har bidragit till att jag kan ha kontakt med mina enheter på ett väl så bra sätt som tidigare

Inom förskolans verksamhet har vi varit på plats hela tiden. Vi har tvingats svara på frågor löpande

Olika arbetsgrupper har olika behov av tillgänglighet

Alltid på jobbet. Alla kanaler öppna (mail, mess, tfn, zoom). Digitala morgonmöten varje dag. Tillgänglig. Nya mötesgrupper.

Morgonpuls, teamschat

Utmaning att vara stöttande, coachande, pushande.

På vilket sätt är du närvarande och tillgänglig för dina medarbetare?

Jobbar på plats varje dag, telefonkontakt med de som inte är på plats, digital apt, på plats varannan vecka, morgondejter, basen ungefär lika men andra former, enskilda zoom-möten kan bli mer nära en fysiska

Man har hittat nya sätt att mötas och det har inneburit att vissa chefer har kunnat "träffa" sin medarbetare mer än tidigare, andra träffar sina medarbetare med samma kontinuitet och någon känner en ojämnhet för fördelning där några får mer tid.

Verksamhetsnära ledarskap, platsbesök återkommande på enheter

Vara på plats, mer digitalt., planerad uppföljning, telefon.

Uppsökande där det behövs! Samtal

Ambulerande ledarskap. Genomför återkommande platsbesök.

Tillgänglighet får inte gå till överdrift

Några i gruppen har arbetat på plats hela pandemin. Där har sättet att vara närvarande har inte skiljt sig så mycket men när man byter sätt att vara närvarande (digitalt) behöver man hjälpa medarbetare att kunna ta till sig den närvaron.

Kombinerar verksamhetsnära ledarskap med distansarbete. Delger mer information och tåtare.

På vilket sätt stödjer du dina medarbetare och visar dem vägen?

Vi följer upp frågor som kommer under våra möte – och ser till att vi skapar ytterligare möten om det skulle behövas?

Uppföljning och återkoppling blir extra viktigt. Liksom tydliga besked (och beslutsförmåga)

Att vara mer närvarande tillsammans med personalen

Mer digitala korta avstämningar där vi ser varandra

Krisen kräver att jag som ledare är påläst

Hålla kontakt, kontinuerlig dialog, prata mycket om Covid och oro, ta reda på fakta, fokus på medborgare/kund/brukare/elev, resonera tillsammans.

Närhet

Mer uppsökande av mina medarbetare oftare än tidigare

Vara tillgänglig.

På vilket sätt stödjer du dina medarbetare och visar dem vägen?

Tydlighet

Att leda chefer kräver tillgänglighet och hjälp att växa. Mycket individuella behov - anpassat ledarskap. Hjälp med rehabärenden. Nya vägar. Svårt att vara närvarande alltid. Svar dröjer ibland. Informationsflöden aktiva.

Vara trygg i sin fakta

Mer information tätare

Lyssna på personalen och bekräftar dem. Ge direkt återkoppling. Vara tydlig i kommunikationen så att det blir en trygghet på arbetsplatsen. Att vara där personalen är.

Ge ansvar till medarbetare att hitta egna lösningar

Öppna dialoger, prata, stötta, säkerställa matsalarna, hålla sig till riktlinjer och rekommendation, vara tydlig och lugn, ha tillit och ta nya beslut

Mycket tillit, medarbetarna kan.