

**Hjálpaðu þínu teymi
að vaxa og dafna**

Í NÝJUM HEIMI FJARVINNU

**8 snjöll ráð til að auka
helgun, samstarf og anda**



30 ÁRA AFMÆLI

Nýr veruleiki okkar kallar á aðlögunarhæfni og ný vinnubrögð. Það getur verið flókið að fjarstýra teymum. Mörgum stjórnendum reynist erfitt að halda teymum virkum og samhentum – og hafa áhyggjur af afköstum og gæðum. Mikilvægt er að skapa nýjan vinnuveruleika og finna snjallar leiðir til að skapa menningu árangurs.

Hvað getur þú gert til að draga úr fjarlægðum og tryggja að allir upplifi sig sem hluta af stærri heild?



“Are the 7 Habits® as relevant today as they were when they were first created? Absolutely, they are more relevant than ever before. The greater the change, the more difficult the challenges, the more relevant the 7 Habits become. Why? Because they are based on principles of effectiveness that endure.”

— Stephen R. Covey

1. Ræðið opinskátt um ávinning og áskoranir við fjarvinnu.

Venja 4: Hugsaðu Vinn-Vinn



Leitið lausna sem hópur –
um tækni, tímasetningar,
samstarf, börnin,
heilsuna...

Ekki gera ráð fyrir að allir deili sama skilningi á því hvernig fjarvinna hefur áhrif á hópinn. Takið spjallið – t.d. á mánaðarlegum hádegisverðum – um hvað fjarvinnan þýðir fyrir hvern og einn. Aðstoðaðu þitt fólk við að sýna samkennd og finna betri leiðir til að vinna saman.

„Við erum öll að verða meistarar í fjarvinnu.
Hvaða ráðum gætum við deilt með öðrum?“

Hvað er að virka vel?
Hvernig gætum við bætt samstarfið?“



Venjur og verklag við fjarvinnu mun halda áfram að breytast þegar ný norm og tæki og tók eru kynnt til leiks. Vertu tilbúin(n) að aðlagja þig stöðugt að nýjum veruleika.

2. Settu þig í hlutverk lóðs eða leiðbeinanda á fjarfundum.

Venja 1: Taktu af skarið



Gefðu þér tíma fyrir fundinn til að skilja og nýta tæknina þér í hag.

Fjarfundir eru oft suðupottur tækniglundoða – „Heyrir þú í okkur Jón“ og tafa eða seinkana „Ertu með okkur Kristín?“. Tæknin býður upp á mögnuð tækifæri til tímasparnaðar og aukinna afkasta en bjóða jafnframt heim nýjum samskiptavandamálum, athyglisbresti og óvirkni.

Vertu meistari tækninnar og leiddu þinn hóp til nýrra hæða.

- Stilltu upp tækninni fyrir fundinn og taktu af skarið við að koma öðrum strax í réttan takt.
- Vertu virk(ur) við að leiðbeina öðrum fyrir fundinn. Taktu 1 mínútu til að koma öllum á sömu tækniblaðsíðu.
- Minntu fólk á að stilla strax á MUTE OFF og vera í mynd: VIDEO ON.
- Útskýrðu eða lýstu hvað er að gerast á fjarfundinum – t.d. „ég sé marga kinka kolli“ eða „Jón er að teikna skýringarmynd á glæruna“ ANNOTATE.
- Spurðu opinna spurninga og kallaðu eftir svörum beint. Dragðu alla að samtalinu – annaðhvort munnlega eða um CHAT.
- Settu leikreglur strax í upphafi “Ég á von á virku framlagi allra” og fylgdu þeim eftir.
- Notaðu POLLS í reglulegar atkvæðagreiðslur, notaðu tákn REACTIONS eða skráðu opnar spurningar í hástöfum í CHAT.
- Gerðu myndavélar að skyldu – allan tímann “VIDEO ON”.
- Hafðu fjarfundi að minnsta kosti helmingi **styttri** en fundi á vettvangi.
- Notaðu tónlist og myndbönd til að skapa stemningu.
- Vertu búin(n) að stilla upp SCREEN SHARE fyrir fundinn.



Sumir eru almennt mótfallnir breytingum í vinnuumhverfi. Hjálpðu þeim að vinna með eigin hræðslu og fordóma með því að fræða þá um tæknina og varpa ljósi á þeirra hag.

3. Settu væntingar um fjarvinnu og fjartækni.

Venja 3: Mikilvægast fyrst



Settu tóninn með því að setja fordæmi með að uppfæra dagbók þína (CALENDAR) og stöðu.

Liðsmenn í fjarvinnu geta ekki séð að samstarfsmaður hefur fært sig af vinnustöðinni heima – eða að yfirmaður sé á öðrum fjarfundi sem ekki má trufla.

Því meiri tími sem fer í að bíða eftir svari eða að hika við að hafa samband, því minni tími fer í verðmæta verkefnavinnu. Svona getur þú aukið sýnileika allra.

- Deilið dagbókum CALENDAR og setjið viðmið um hvernig tími er frátekin í Q2 vinnu.
- Nýtið staðlaða kóða til að tilgreina aðgengi í „heimavinnu í CALENDAR eða TEAMS eða ZOOM. „Q2 tími“, „Á námskeiði“, „Matur“, „BRB („Be Right Back“), „Forritun“, „Ekki trufla“
- Settu sjálf(ur) fordæmi með virkum skilaboðum um stöðu / status

„Þegar við gerum verkstöðu okkar sýnileika, eykur það gegnsæi og traust á vinnustaðnum og gerir það að verkum að við upplifum okkur öll sem hluta af teyminu.“

- Kenndu samstarfsfólki hvernig best er að nýta ykkar fjartækni- og samstarfsbúnað.
- Minntu fólk af hverju þetta er mikilvægt – t.d. með tilvísun í stefnu, markmið eða gildi vinnustaðarins.



Haltu samstarfsfólki ábyrgu með stafrænum aðferðum til að hrinda í framkvæmd áhrifamiklum breytingum á viðhorfum og hegðun.

4. Deilið fréttum og fróðleik um innri veitur og hvetjið aðra til að gera það sama.

Venja 4: Hugsaðu Vinn-Vinn



Dragðu saman og deildu fréttum sem eiga erindi við samstarfsmenn.

Hugsaðu um það magn upplýsinga sem berst á hverjum degi inn á þinn vinnustað – og hvernig þær upplýsingar nýtast í raun.

Þegar við vinnum saman á vettvangi erum við fljóta að deila fréttum, fróðleik og upplýsingum í stuttum samtölum eða yfir skilrúm eða kaffibolla.

Í fjarheimum og heimavinnu miðlum við upplýsingum með örum hætti. Því miður verða liðsmenn oft síðastir að fréttu af upplýsingum sem skipta máli, sem takmarkar getu þeirra til að breikka, hækka eða dýpka samtalið.

Gerðu það að reglu að miðla reglulega viðeigandi upplýsingum og dragðu saman fróðleik sem skiptir máli fyrir þitt teymi. Gerðu það að máli allra að deila lykilupplýsingum með virkum og hagnýtum hætti.



“Give remote workers the trust and attention they deserve. Doing so can make them your highest performers.”

— Kory Kogon
Bestselling Coauthor, *The 5 Choices*

5. **Parið ykkur reglulega saman í vinnuteymi eða vinnnutengt spjall.**

Venja 7: Skerptu sögina



Finnið samferðamann og haldið hvort öðru ábyrgu með markþjálfunar-samtölum.

Fjöldi rannsókna bendir til að það að eiga besta vin í vinnunni er með betri forspárþáttum um helgun í vinnu og framlegð. Mannleg nánd og tenging er hvetjandi og færir birtu í hvern dag.

Traust á vinnustöðum er ápreifanlegur eiginleiki árangursríkrar menningar. Við sköpum traust í hreinskiptum samtölum og með gagnsæi og hlustun.

Til að rækta nánd og gefandi tengsl á þekkingaröld er mikilvægt að setja í forgang handleiðslu, markþjálfun, endurgjöf og góð samtöl.

Settu fordæmi og gerðu endurmenntun að forgangi í þínu lífi og annara.

- Gerðu markþjálfun hluta af daglegri starfsemi allra starfsmanna með því að þjálfar starfsfólk í áhrifaríkum aðferðum markþjálfunar.
- Komdu á MasterMind hópum á þínum vinnustað – sem hittast mánaðarlega.
- Þjálfaðu innri þjálfara í alþjóðlega viðurkenndum lausnum t.d. um All Access Pass.
- Gefðu þér virkilega tíma til að hlusta á samstarfsfólk.
- Skipuleggið fróðleiksstund í 30 mínútur í hverri viku þar sem þú tileinkar þér nýja hugsun eða aðferð t.d. með stafrænum mentor FranklinCovey á Jhana.
- Settu saman teymi sem lærir saman í vinnunni – t.d. leshring þar sem hver liðsmaður kynnir nýja grein eða bókakafla hálfsmánaðarlega.

“

„Það er ekki bara spurning um að vera með rétta fólkið í teyminu – heldur eðli sambanda þeirra sem markar í raun samkeppnisforskot vinnustaða.“

— Todd Davis

Bestselling Author, *Get Better*

6. Virkjaðu fólk á ólíkum stöðum til að biðja um endurgjöf.

Venja 5: Hlusta fyrst. Miðla svo.



Þar sem fjarvinnuteymi eru ekki á staðnum missa þau af skyndi endurgjöf.

Mikil endurgjöf á sér stað á augnabliki sannleikans – spontant – þ.e.a.s. fyrir fólk sem er í sama herbergi. Starfsfólk í fjarvinnu missir oft af endurgjöf á vettvangi „Hey – áttu mínútu?“ – og það missir líka af tækifæri til að hafa áhrif í samtölum hópa.

Þetta er ekki bara bagalegt fyrir viðkomandi en þetta takmarkar líka frammistöðu teymisins.

- Leggðu þig fram um að sækjast eftir og veita endurgjöf.
- Vertu virk(ur) í að veita endurgjöf í fyrstu persónu „Mér sýnist...“
- Mundu að veita endurgjöf sem varpar ljósi á hegðun, dæmi, áhrif og væntingar.

„Hvernig líst þér á hugmyndina?“
„Hvað hefði ég geta gert öðruvísi?“
„Hvað myndir þú ráðleggja mér?“



Vertu viss um að vera með stafræna leið til að gefa liðsmönnum endurgjöf. Gerðu það auðvelt fyrir alla að gefa og þiggja gjöf endurgjafar.

7. Fagnaðu reglulega með sem flestum í raunheimum og fjarheimum.

Venja 6: Skapaðu samlegð



Fáðu tillögur frá liðsmönnum um hvernig fagna má árangri allra í „heimavinnu“.

Í raunheimum fögnum við árangri með því að smella „fimmu“ á kollega, klappa eða klappa liðsmanni á bakið fyrir vel unnið verk. Í sýndarheimum er flóknara að koma hvatningu á framfæri.

Í fjarvinnu upplifum við oft einangrun og fjarlægð frá liðsmönnum. Almenn orð á spjall þráðum eins og „Vel gert“ eða „Áfram þú“ geta verið innantóm og merkingarlítill og jafnvel dregið úr leikgleði til lengdar.

Snjallir stjórnendur sýna frumkvæði og eru sértækir í endurgjöf sinni. Þau fagna með ábendingu um hegðun og áhrif og nefna raunveruleg dæmi.

Gerðu það að vana þínum að fagna smáum og stórum sigrum. Finnið skapandi leiðir til að deila árangri – t.d. með samkeppni eða með því að gera könnun um bestu leiðina til að fagna.

Notið nýstárlegar leiðir til að fagna – póstlegðu handskrifað kort, sendu videoupptöku með þökkum, deilið kvikmyndabút, sendu gjafabréf, sendu bók eða áskrift að fagefni sem þakklætisvott.

Finnið einfaldar og skemmtilegar leiðir til að gleðjast saman – spurningakeppnir, furðuhattafundurir, flottasta nestið, frumsamin ljóð eða rapp, sendið stafræna bylgju um fjarfundinn.

“

„Fólk vill vinna. Þegar liðið nær árangri, vertu viss um að fagna.“

— Scott Miller

Bestselling Coauthor, *Everyone Deserves a Great Manager*

8. Settu það á dagskrá að meta menningu í þínu teymi.

Venja 2: Í upphafi skal endinn skoða



Taktu reglulega púlsinn á liðsmönnum – hvernig hefur menningin breyst?

Allir eru að takast á við nýjan raunveruleika og máta sig við nýjan heim. Settu í forgang að standa vörð um menningu árangurs á þínum vinnustað.

Taktu reglulega stöðuna á viðhorfum, verklagi og samskiptum allra liðsmanna.

Fylgstu sérstaklega með hvað hefur breyst. Er komin þreyta í teymið? Líða verkin fyrir kvíða eða áhyggjur fólks? Vinnið þið betur saman? Hverjir eru að vaxa – hvað eru þau að gera? Eru nýjar liðsheildir að myndast? Hvaða nýja tækni gæti þjónað okkur enn betur?

Menning árangurs er sköpuð af ásetningi.

Við bjóðum úrval af matstækjum – m.a. sjálfsmat, 360°mat og mat fyrir stök teymi sem gefa verðmæta svipmynd af stöðu mála.



30 ÁRA AFMÆLISÚTGÁFA

Alþjóðleg metsölubók dr. Stephen R. Covey: The 7 Habits of Highly Effective People hefur eftt og hvatt lesendur í meira en 30 ár. Bókin er þýdd á fleiri en 30 tungumál – þar á meðal íslensku – og hefur selst í meira en 40 milljón eintökum.

Hún trónir enn efst á metsölulistum þar sem hún byggir á tímalausum lögmálum skilnings, samstarfs, sjálfstjórnar, launar vandamála og samskipta.

Árangur á þínum vinnustað er háður sterku framlagi hvers og eins.

Óháð faglegri færni, munið þið ekki ná varanlegum og sjálfbærum árangri nema fólk geti leitt sig sjálft til árangurs; haft áhrif, virkjað og átt samstarf með öðrum; og stöðugt bætt og endurnýjað þekkingu og getu sína.

Bókin 7 venjur til árangurs er viðurkennd sem ein af fremstu lausnum heims á sviði persónulegrar forystu og árangurs. Bókin leggur grunninn að árangri á þekkingaröld með öflugum viðhorfum, hegðun og aðferðum og á frábæra samleið með tæknivæddum veruleika dagsins. Í dag. Nýttu tímalaus gildi og tímanlegar lausnir til að virkja menningu árangurs á þínum vinnustað. Leystu úr læðingi frammistöðu allra á sameiginlegri vegferð ykkar

Kíktu við á www.franklincovey.is eða sendu okkur línu á info@franklincovey.is.

Enn betra væri að heyra í þér í síma

Guðrún 775 7070

Þóra 775 7077



