



## Løse gjenstridige moralproblemer

### Dagens arbeidsplass er annerledes.

Omfanget og virkningen av koronaviruset har snudd den setningen fra en verdslig observasjon til en utrolig underdrivelse.

Dagens arbeidsplass er definitivt annerledes.

Dagens arbeidsplass er kanskje ikke engang et enkelt fysisk rom. Det kan være et stort nettverk av eksterne kontorer i ledige rom, soverom og kjellere.

I mange tilfeller har behovet for sosial distansering i arbeidsmiljøet radikalt endret dynamikken i hvordan produkter lages, hvordan tjenester leveres og hvordan virksomhet generelt drives.

Spørsmålet om arbeidsmoral i dette nye paradigmet er viktig og betydningsfull. Ansatte kan håndtere frykt og usikkerhet om jobbsikkerheten deres samtidig som de blir bedt om å levere optimal kvalitet og produktivitet under mindre enn optimale omstendigheter.

I noen virksomheter kan det hende at effekten av pandemien ikke har vært så alvorlig, og forstyrrelser eller endringer i kjente rutiner kan ha vært minimale. Men det gjør dem ikke immune mot svingninger i arbeidsmoralen.



Spørsmålet om arbeidsmoral i dette nye paradigmet er viktig og betydningsfull.

Uansett situasjon, hvis du (som leder eller veileder) har et moralsk problem, bør du implementere kreative og effektive løsninger for å ivareta dine ansattes mentale velvære.

- Prøv å holde personalet tilkoblet; fysisk (men sosialt distansert) hvis mulig, praktisk talt om nødvendig. En enkel morgen- eller ettermiddagsprat over kaffe kan hjelpe.
- Hold kontakten. Vær tilgjengelig hvis de trenger å snakke. Vær tydelig på dine forventninger.
- Vær så åpen og gjennomsiktig som du kan være om hva fremtiden kan bringe.
- Oppmuntre til teamarbeid. Å tilby insentiver for gruppeprestasjoner kan hjelpe, men ikke bruk insentiver alene.
- Sørg for at god ytelse blir lagt merke til, anerkjent og offentlig anerkjent.
- Undervurder aldri viktigheten av anerkjennelse, spesielt når den leveres av toppledelsen og C-Suite-ledere.
- Hvis du merker et problem, ta tak i det. Uløste problemer løser sjelden seg selv.
- Forutse problemer hvis du kan. Kom deg ut av små problemer før de blir store.
- Søk innspill fra dine ansatte, og lytt aktivt til deres forslag.



- La dem handle på disse forslagene der det er hensiktsmessig.
- Oppmuntre ansatte til kontinuerlig å se etter å forbedre sine ferdigheter og kvalifikasjoner.
- Hvis du har regelmessige personalmøter, bør du vurdere å gi personalet tid til å gi ros og oppmuntring til hverandre.

Å skape en trygg og støttende arbeidsplass er avgjørende for moralen til de ansatte. Som leder er det å prioritere deres mentale velvære gjennom åpen kommunikasjon, anerkjennelse og verdsettelse en god investering i bedriftens fremtid.

Sørg for at god ytelse blir lagt merke til, anerkjent og offentlig anerkjent.