

CO-LABB OM HYBRIDA ARBETSSÄTT

SAMMANFATTNING FRÅN SPÅRET 'FRAMTIDENS
ARBETSLIV' PÅ INTERNETDAGARNA 2021





Framtidens arbetsliv och hybrida arbetssätt

Distansarbete, hybridteam, digitala nomader, gigekonomi och en globaliserad arbetsmarknad. Hur kommer framtidens arbetsliv att se ut och hur kan vi förbereda oss för "det nya normala" redan idag? Med de frågorna inleddes spåret 'Framtidens arbetsliv' på Internetdagarna 2021 den 22/11.

Deltagare och talare på spåret deltog i ett gemensamt co-labb med syfte att identifiera lösningar och tips kring hybrida arbetssätt. I hybrida team jobbar en del på plats från kontoret medan andra jobbar på distans; något som förväntas bli allt vanligare framöver och som ställer nya krav på kommunikation, samarbete och ledarskap.

Deltagarna på spåret diskuterade utmaningar och lösningar i break-out grupper och resultaten dokumenterades med hjälp av Mentimeter. Totalt var 304 personer anmälda till spåret. Följande rapport är en sammanfattning av de diskussioner och rekommendationer som uppkom under dagen kopplat till distansarbete och hybrida arbetssätt.

Några tips för att jobba i hybrida team som lyftes:

- 💡 Besluta vilka kanaler medarbetare förväntas vara aktiva i (kompetensutveckla alla inom en plattform och var konsekvent)
- 💡 Ha en bas i det digitala snarare än det fysiska (digital first)
- 💡 Ha en gemensam yta för dokumentation med möjlighet att arbeta i samma dokument samtidigt - dela ofärdigt material internt
- 💡 Lägg fokus på ej jobbrelaterade möten för att stärka den sociala samhörigheten
- 💡 Våga testa! Ingen vet de exakta svaren på allt, men tillsammans hittar vi vägar framåt

Kartläggning av utmaningar med distansarbete

Den första delen av co-labbet fokuserade på utmaningar med distansarbete som deltagarna själva upplevt under pandemin. Nedan sammanfattas några av de utmaningar som lyftes:

Det sociala faller bort

Många upplever en avsaknad av social kontakt med kollegor när alla jobbar på distans. Dynamiken i team är svår att få till. Att främja och utveckla företagskulturen är också svårt.

Utmanande med kreativa samarbeten

Det upplevs svårare att brainstorma och komma på nya idéer och lösningar när team ej ses fysiskt.

Många långa distansmöten

Fortfarande vanligt med långa, ofokuserade distansmöten utan tydlig agenda.

Lärandet har fått stå tillbaka

Mindre fokus har lagts på lärande under pandemin, och mer på att lösa kortsiktiga problem.

Risk för A- och B-lag

När några jobbar på distans och några är på plats på kontoret finns en risk att A- och B-lag skapas där de som jobbar på distans blir exkluderade från beslut och övergripande kommunikation.

Chefsrollen omdefinieras

Pandemin har ställt stora krav på vad det innebär att vara chef och att leda ett team.

Olika digital mognad i en organisation

Det kan skilja sig mycket mellan hur pass digitalt mogna olika personer i en organisation är, vilket ställer större krav på chefer att få med hela teamet i arbetsprocesser och kommunikation.

Stress när jobbat alltid är med

Risk att jobba för mycket och känna sig stressad över att alltid förväntas vara tillgänglig.

Svårt med motivationen

Det kan vara svårt att hitta motivationen när arbete enbart utförs på distans, främst från hemmet.

Dålig ergonomi utanför kontoret

Svårt att få till en bra ergonomisk arbetsplats i hemmet och andra platser utanför kontoret.

Hållbara strategier för hybrida arbetssätt

Den andra delen av co-labbet handlade om att utforska möjligheter med hybrida arbetssätt och att dela tips och idéer kring hur bäst man jobbar i hybrida team. Nedan summeras tips som gavs:

Definiera rutiner och förväntningar

Tydlighet kring hur varje teammedlem förväntas kommunicera, när man bör vara tillgänglig och på vilka plattformar. Ha gemensamma spelregler som alla känner till. Skriv ett teamkontrakt.

Tydlighet i alla möten

Det måste finnas en tydlig agenda och ett mål med varje möte. Utbilda med fördel medarbetare i hur man skapar inkluderande och effektiva digitala möten. Ha med interaktiva moment i möten.

“Digital first”

Utgå från de som jobbar på distans för att säkerställa att alla inkluderas i möten och det dagliga arbetet. Ge alla lika mycket utrymme i möten; helst bör helst alla synas i bild från egen enhet.

Kom överens om när ni möts digitalt och fysiskt

Lyssna till varandras behov och besluta kring vilken kommunikation som kan skötas via chatt eller digitala möten, samt när fysiska träffas behövs.

Välj en plattform att jobba i

Kompetensutveckla alla inom en plattform och använd den konsekvent - inte för många system!

Kommunicera mycket och jobba i öppna dokument

Ha en gemensam digital arena där medarbetare berätta vad de gör, vad de gjort och vad de ska göra härnäst. Jobba i öppna dokument och dela ofärdigt material med möjlighet att arbeta i samma dokument samtidigt för att förenkla samarbete och samverkan.

Chefer som visar tillit

Framtidens ledarskap bygger på tillit och öppenhet. Lyssna till varje medarbetares behov och var förstående för allas olika förutsättningar. Bygg nya arbetssätt tillsammans med teamet, inte själv.

Glöm inte det sociala

Avsätt tid för sociala träffar, som walk and talks eller morgonfika med kollegorna.

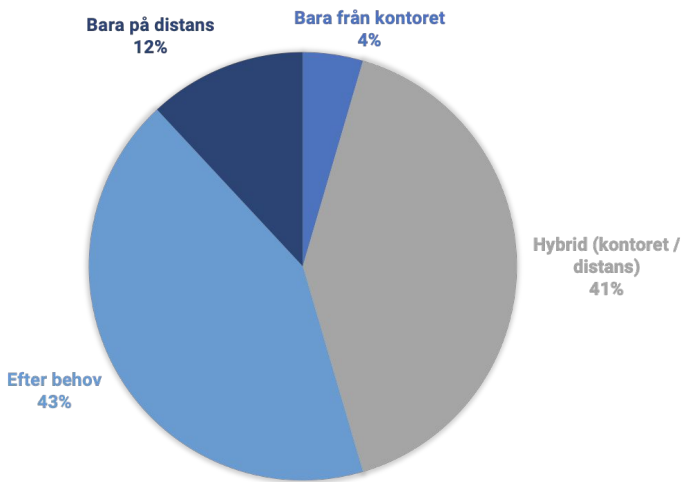
Våga testa nytt!

Ingen har alla svar. Våga testa nya idéer och arbetssätt tillsammans för att hitta vägen framåt.

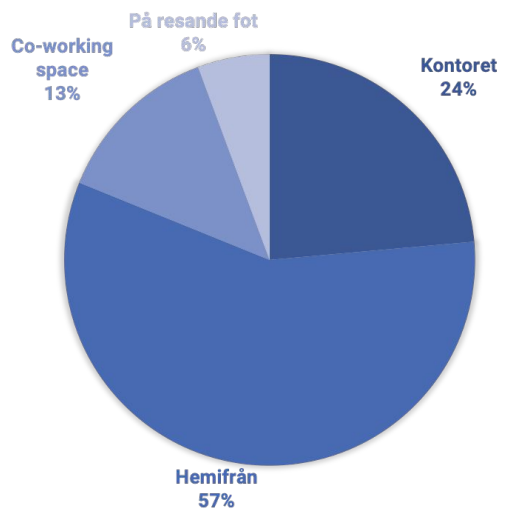
Pulsmätningar om framtidens arbetsliv

Deltagarna på spåret ombads även att svara på ett antal korta pulsmätningar kopplat till de presentationer och diskussioner som ägde rum i studion. Frågorna handlade om hur och var man arbetar, samt erfarenhet av att ta uppdrag via en gigplattform..

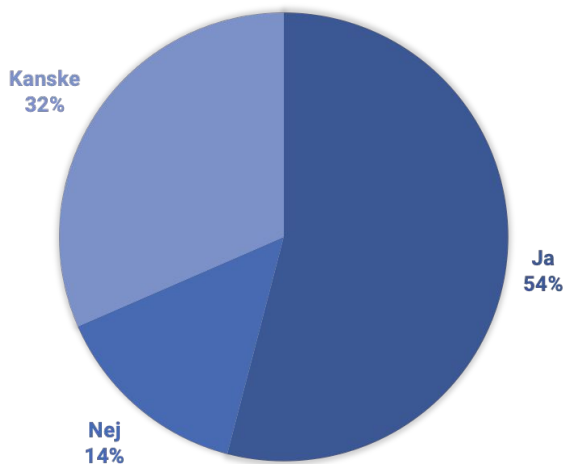
Var arbetar du?



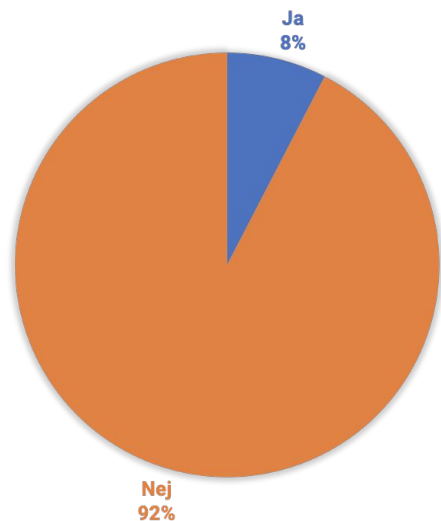
Varifrån jobbar du helst?



Kan du tänka dig att flytta till en mindre stad/landsbygd och jobba därifrån?



Har ni utfört ett gig via en gigplattform någon gång?



Reflektioner och lärdomar från dagen

Deltagarna delade även med sig av tankar och lärdomar som stod ut från spåret. Nedan följer ett urval svar från Mentimeter med reflektioner från dagen:

- ❖ Stark kraft i samhället att fler vill jobba på distans.
- ❖ Att vi redan nu har börjat komma in i framtidens 'arbetskurva' där lärande sammanflätas med arbetsuppgifter eller 'engagemang'. T.ex. pratar vi ju om livslångt lärande.
- ❖ Det finns enorma möjligheter med att locka talanger till mindre städer!
- ❖ Arbetsgivare står inför högt varierande förväntningar och behöver ha strategier för detta nu.
- ❖ Verkligen nya tankar (som bli så självklara) om hur vi ska arbeta digitalt framöver. Gillade aspekten hur vi 'outar' vårt privatliv på sociala medier och att vi behöver röra oss mot det i arbets digitala kanaler.
- ❖ Vi har världens möjlighet med framtidens arbetsmarknad - nu ska vi skapa den arbetsmarknad vi vill ha! det är upp till oss, här behövs verkligen samarbete.
- ❖ Hur kommer offentlig sektor att hänga med i gig-utvecklingen? Hur kommer de att nå denna kompetens?
- ❖ Vikten av att få med människor med olika bakgrund i kompetensutveckling. Vi behöver få med alla och inte bara 'medel- och överklass'.
- ❖ Hur arbetsplatser där medarbetare har möjlighet att jobba online och hybrid - kommer att behöva ändras radikalt. Både när det gäller kultur - vad det innebär att arbeta här. Och att vi är olika som människor, att vi behöver olika saker i olika lägen i livet.
- ❖ Att pandemin gjort att vi prioriterar livet före jobbet. Kontoret är inte (nödvändigtvis) en plats, utan en möjlighet. Hybrid är en fråga om inkludering, kultur och arbetssätt, inte (nödvändigtvis, igen) teknik.

Talare på spåret

Emelie Fågelstedt, digital strateg och medgrundare Svenska Nomader

Emelie inledde dagen med en trendspaning kring arbetsmarknaden post-corona och vad ett flexibla arbetsliv kan innebära,, och agerade sedan moderator för spåret.

Nina Bozic, senior researcher in Innovation Management and the Future of Work at RISE

Nina talade om självledarskap, ledarskap och att sättet vi arbetar på måste omdefinieras i takt med att vi rör oss allt mer mot distansbaserade och hybrida arbetsmodeller.

Gregory Golding, chef för JobTech Development

Gregory delade med sig av det senaste inom jobtech-området och möjligheterna med öppna arbetsmarknadsdata för att säkra kompetensmatchning i framtiden.

Mille Beckman, COO & Senior Advisor på GoToWork

Mille delade konkreta tips kring hur storföretagen går till väga för att hitta strategier för morgondagens hybrida arbetsliv.

Dr. Claire Ingram Bogusz, universitetslektor i Information Systems på Uppsala Universitet

Claire pratade om hur gigarbete organiseras i Sverige idag och hur det skiljer sig från resten av världen utifrån aktuell forskning.

Ann-Therése Enarsson, vd, Futurion - tankesmedja för framtidens arbetsliv

Ann-Therése talade om hur ett ökat distansarbetande och giggerbete ställer nya krav på såväl verksamheter som lagstiftare men också på arbetsmiljön.

Jenny Sandström och Maria Svensson Wiklander, medgrundare The Remote Lab och Gomorron Östersund

Maria och Jenny lyfte aktuella exempel på livsstilstrender, förändrade rörelsemönster och lokala satsningar på ett mer distansoberoende arbetsliv.

Henrik Eriksson, ansvarig arbetsplatsstrategi och hyresgästrådgivning, Vasakronan och Peter Ingman, Medgrundare Flowpass

Henrik och Peter diskuterade kontorets roll på framtidens arbetsmarknad, och varför vi kommer att behöva mer än en arbetsplats.

Christoffer Persson, medgrundare Svenska Nomader & Kraf-10

Christoffer talade om varför företag behöver erbjuda flexibla arbetsvillkor, hur arbetskraften blir både intern och extern och varför digital infrastruktur blir nyckeln för att hålla allt på plats.

Slutord – vägen till ett hållbart framtida arbetsliv formar vi tillsammans

Flexibilitet och valmöjlighet är det nya normala. 'Framtidens livscykel' innebär att vi lär oss nytt, byter bana och tar en paus i omgångar genom hela livet. Fler giggare, nya hybrida arbetssätt, kontorets vara eller icke-vara, vikten av communities, deurbanisering och styrkan av att jobba i gränsöverskridande team. Det och mycket mer avhandlades på spåret "Framtidens arbetsliv".

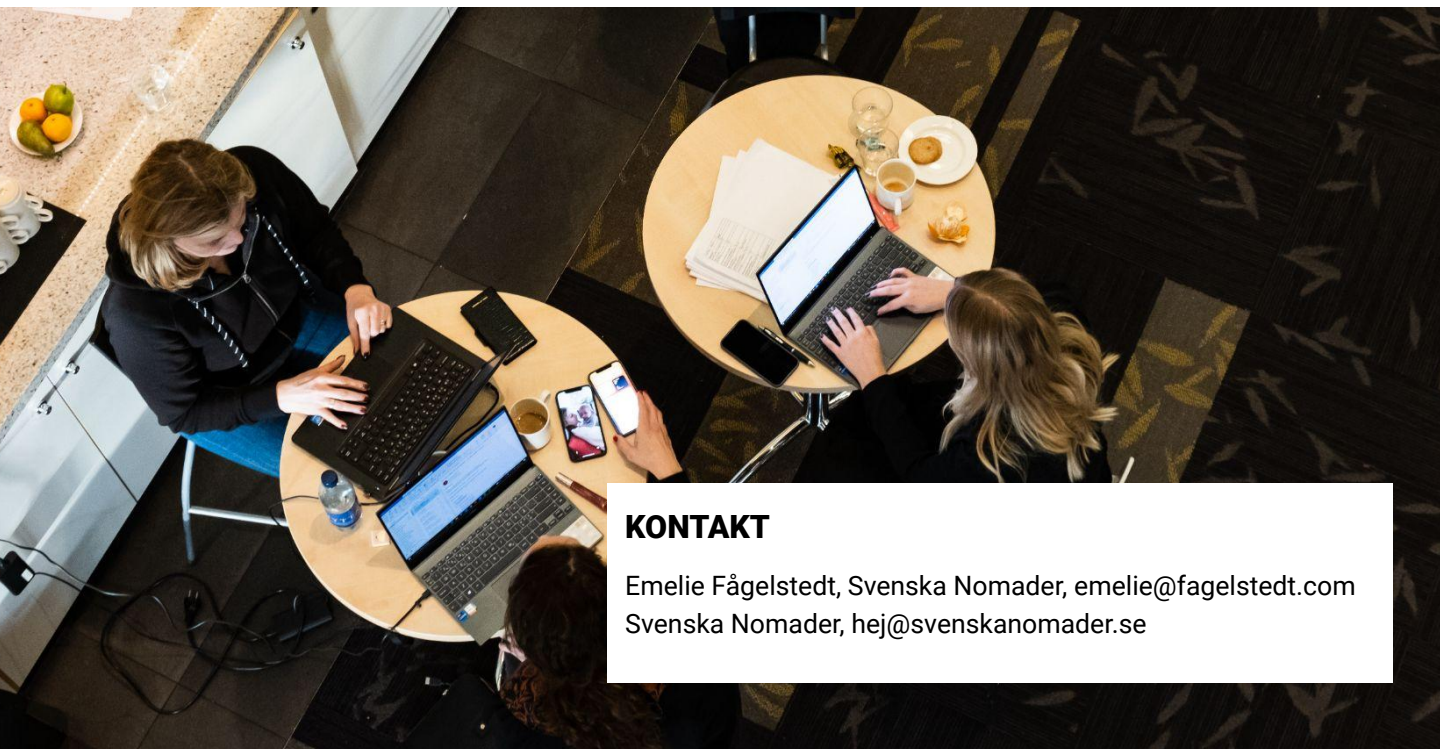
Under co-labbet blev det tydligt att vägen mot ett hållbart framtida arbetsliv, där hybrida arbetssätt och distribuerade team blir allt vanligare, är något vi behöver forma tillsammans.

Att ha fungerande teknik och digitala förutsättningar är en viktig del av att få det hybrida arbetslivet att fungera, men långt ifrån allt. Att anamma hybrida arbetssätt handlar om mer än att använda digitala verktyg; det handlar om att skapa en företagskultur som på riktigt omfamnar det digitala. I grunden bygger det på att hitta bra kommunikation och arbetssätt som verkligen drar nytta av de digitala möjligheterna. Jobba i öppna dokument och dela ofärdigt material. 'Working out loud' blir allt viktigare, dvs att hela tiden uppdatera andra i teamet kring vad man jobbar med. Dra nytta av möjligheten att samverka och bygga vidare på varandras arbeten och projekt, oavsett fysiskt plats.

Ingen sitter på alla svar och nyckeln ligger i att våga testa nytt inom en organisation. Vi lär oss också mycket av att dela kunskap, erfarenheter och lärdomar med varandra. Stort tack till alla som var med och bidrog till vårt co-labb! Låt oss fortsätta dialogen framåt.

Om Svenska Nomader

'Framtidens arbetsliv' med tillhörande co-labb presenterades av Svenska Nomader – Sveriges största community för digitala nomader och distansarbetare som startade 2017 och idag samlar 11 000 individer för gemensamma samtal och projekt som involverar individer, företag, organisationer, akademi och myndigheter.



KONTAKT

Emelie Fågelstedt, Svenska Nomader, emelie@fagelstedt.com
Svenska Nomader, hej@svenskanomader.se

Kartläggning av utmaningar med distansarbete

Vilka är de största utmaningarna du upplevt kopplat till att jobba på distans?

Svårt med motivationen ibland.

Grupper med dålig social interaktion är svåra att förbättra, mer isolering blir resultatet.

Det sociala och lärandet har fått stryka på foten när alla jobbat på distans. När det gäller det hybrida - Att olika personer har olika behov. Vad ska få styra? Personliga behov eller verksamhetens krav.

Att sluta arbeta plus ta pauser. Men det har blivit bättre, jag har blivit mer disciplinerad.

Att individerna i arbetsgruppen har så olika preferenser, svårt att få till en lösning som är att föredra för alla

Chefer som fått högre arbetsbelastning

Risk arbeta för mycket

Risk arbeta för lite

Dynamiken i ett team är svårare att upprätthålla när man inte ses fysiskt under dagen

Som kommunikatör använder jag mig av informella möten och spontana fika för att hålla mig uppdatera kring allt som händer i våra olika bolag. Detta har helt försvunnit när man har jobbat på distans.

Att få med sig kollegor och chefer in i nya arbetssätt och digitala co-working lösningar

Mötesregler och respekt för alla oavsett hur man deltar. Att möteshallaren är väl förberedd och har provat innan och har en plan för vad gör om något händer.

Att fortsätta utveckla kulturen och arbetssätten. De dagliga leveranserna har fungerat bra. Sedan givetvis att hålla koll så att alla mår bra.

Olika förväntningar på hur man ska jobba framöver

Att inte företagsledningen och HR följer med i utvecklingen utan istället inväntar att vi ska återgå till hur det var före pandemin

*Urval av svar från Mentimeter

Hållbara strategier för hybrida arbetssätt

Vad är era bästa tips för att jobba i hybrida team?*

Tekniken måste fungera. Tydlighet "ordningsregler!"

Tydlighet i alla möten. Agenda, mål.

Ergonomin och man måste vara sin egen motor med att röra på sig mera

Att ge alla lika mkt uppmärksamhet. Inte bara de fysiska.

Berätta allt vad du gör, vad du gjort och vad du planerar att göra härnäst

Arbeta i samma dokument samtidigt, t ex i Microsoft Teams

Ju fler i den hybrida miljön desto svårare. Säkerställ att de som är kallade till ett möte/ombedda att vara delaktiga verkligen behövs för uppgiften.

Alla är uppkopplade i digitala mötet via sina devices. De som sitter i ett rum ansluter bara en av datorerna till en gemensam ljudenhet av hög kvalitet. På detta sätt blir alla mer jämlika och de på avstånd ser allas ansiktsuttryck

Tänk på fördelningen av arbetsuppgifter. Om någon alltid är på plats och det innebär det bli mer jobb för den - fördela då om uppgifter som kan utföras på distans till dem som arbetar från något annat ställe!

Att gå från stelbent och formellt till agilt och kreativt.

Gemensamma förhållningsregler. Så att alla känner till samma spelplan.

Samla arbetsmaterial som alla kan del av, oavsett om det är färdig eller inte. Så kan man stämma av med kollegor genom att kika igenom det.

Förberedelse, överenskommelse, reflektion, visuellt

Se till att alla kan höras och synas i hybridmöte

Göra tydliga regler om hur man ska arbeta processriktat så ingen blir lidandes när man vill arbeta på olika tider.

Testa någon metaverse-plattform.

*Urval av svar från Mentimeter