

# Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv – på jobbet och hemma

Kristina Palm

# VÄGAR TILL ETT HÅLLBART DIGITALT ARBETSLIV - PÅ JOBBET OCH HEMMA

Kristina Palm

Professor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet, senior  
forskare vid Karolinska institutet



# Dagens gränslösa arbetsliv

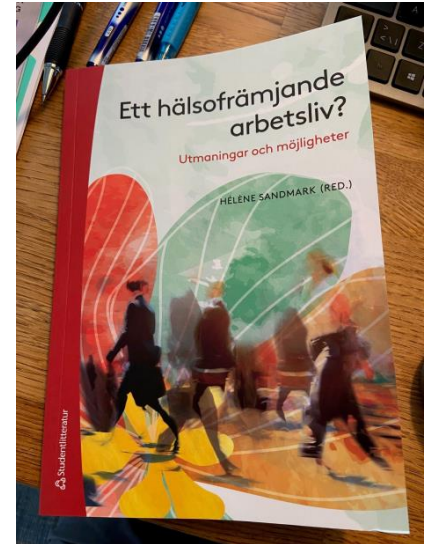
C  
A  
R  
P  
E  
  
D  
I  
E  
M



# Distansarbete och hybridarbete

\*Bäcklander, Rosengren & Palm (2023)

- **Distansarbete:** när arbetet utförs på en plats som inte primärt gjort för det arbete som ska utföras
- **Hybridarbete:** en kombination av att arbeta delvis på ett gemensamt kontor och delvis arbeta på distans, vanligen hemifrån, med stöd av digital teknik



\*Bäcklander G, Rosengren C & Palm K (2023) "Distansarbete före, under och efter pandemin". I red Héléne Sandmark *Ett hälsofrämjande arbetsliv? Utmaningar och möjligheter*. Studentlitteratur.

# AFA-finansierat projekt om att arbeta hemifrån under pandemin

- Fotografi-frambringad intervju (photo-elicitation interview)
- 2 kommuner
- 46 tjänstemän
  - bl.a. projektadministratör, controller, utbildare, valsamordnare, analytiker, sekreterare, handläggare och chefer
  - 74 % kvinnor
- 85 intervjuer
  - vid två tillfällen under pandemin (vintern 2020/2021 och vintern 2021/2022)



# Viktiga områden att arbeta med

Bäcklander, Rosengren & Palm (2023)

- Sociala relationer
- Prestation
- Gränshanteringsstrategier
- Ledarskap



# **Sociala relationer**

# Viktigt för medarbetares hälsa och välmående

- Utvecklingen av sociala relationer och känslan av tillhörighet
- Möjligheten för anställda att utveckla förståelse för organisationen, sin plats i den och hur man får saker och ting gjorda



# Några utmaningar vid distansarbete

- För lite informell interaktion
  - Saknade att "hänga i dörren"
  - Digitala fikor svåra att upprätthålla
- Förlorar "överhörning"
- Sociala interaktioner via dator upplevs som fattigare
- Ny på jobbet

# Att tänka på!

- Interaktioner på distans kräver mer initiativ och ansträngning
  - Skapa fler formella avstämningsmöten
- Kompensera för synlighet och överhörbarhet som går förlorad vid distansarbete
  - Använd tex chat-funktion
- Underskatta inte vikten av att träffas fysiskt och arbeta tillsammans
  - Koordinera

**Prestation**

**Hur påverkas produktivitet av distansarbete?**

# Resultat från studien

- De flesta upplevde sig vara mer produktiva
  - Ej störda, insparad restid, möten mer effektiva
- När arbetet inte upplevdes mer produktivt
  - Svårt att fokusera, utmaningar med självledarskap, brist på rätt teknisk utrustning, otydlighet kring roll och uppgift
- Chefer tyckte det var svårare att utföra sitt eget arbete pga de påverkade sociala relationerna

# Att tänka på!

- Inomrollsprestation
- Utomrollsprestation eller kontextuell prestation

# Gränshanteringsstrategier

# När gränser utmanas vid distansarbete

- Inte alla platser och tider används för arbete i hemmet
- Rutiner för dagen
- Teknikens placering och funktionalitet



# Att tänka på!

- Gränshanteringsstrategier är inte enbart ett resultat av egen vilja
  - Arbetets karaktär
  - Kollegors beteenden
  - Privatlivets krav
  - Tekniken, rutiner och signaler

# Ledarskap

# Hälsofrämjande ledarskap

## Direkt ledarskap

- Motivera och inspirera
- Autonomi i eget arbete

## Indirekt ledarskap, verkar genom:

- Arbetsuppgifterna och förutsättningar anställda får
- Socialt klimat i organisationen
- Den enskilda individens inställning till arbetet
- Hälsufrämjande aktiviteter och insatser

# Att tänka på!

- Indirekt ledarskap
- Regelbundna avstämningar
- Undvik falsk autonomi

**Att organisera för ett hållbart hybridarbete**

# Att organisera för ett hållbart hybridarbete

- *Organisera* istället för att enbart *praktisera*
- Risker med det icke organiserade hybridarbetet:
  - Social och professionell isolering
  - Starkt fokus på inomrollsprestation
  - Svagt fokus på utomrollsprestation
  - Konflikter kring tillgänglighet
  - Brist på återhämtning på grund av otillräcklig gränshantering

# Arbetsorganisationer behöver

- Fortsätta ta ansvar för *hur* arbetet organiseras utifrån verksamhetens och individens behov
- Säkerställa arenor (fysisk eller organisatoriska) för möten som går utanför inomrollsprestation
- Skapa kontorslösningar som passar hybrida arbetssätt
- Värna gemenskap
- Följ upp hur arbetet går
- Skapa hälsofrämjande tillgänglighetspraktiker

# Tack!

Kristina Palm  
kristina.palm@kau.se

Tips!

Besök Arbetets museum i Norrköping och titta på vår fotoutställning om distansarbete, eller låna fotoutställningen till din arbetsplats

