

*This is an electronic reprint of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.*

*Please cite the original version:*

Winberg, M. & Howard, P. (2022). Flexibilitet är nyckelordet när arbetsplatser skapar hybridlösningar. *Vasabladet* 7.8.2022.

# Malin Winberg & Pernilla Howard: ESSÄ: Flexibilitet är nyckelordet när arbetsplatser skapar hybridlösningar



[Essän publicerades i Vasabladet 7.8.2022](#)

*Efter att ha provat på distansarbete har många insett att fler arbetsuppgifter än man trodde kan göras på distans. Distansarbete kan till och med erbjuda oförväntade fördelar.*

Under de senaste åren har utvecklingen av distansarbete som arbetsmetod gått rasande snabbt. När man vid yrkeshögskolorna Centria och Novia för några år sedan planerade projekt på temat distansarbete var tanken att det skulle handla om att introducera idén om platsobundet arbete till den stora allmänheten. Även om det i årtionden funnits arbetare som jobbat på distans i vissa branscher, var det nästan en revolutionerande tanke att föreslå att distansarbete kunde bli ett permanent arbetssätt för gemene man.

Pandemin slog till och vare sig man ville eller inte blev man tvungen att lära sig arbeta på distans. Distansarbete blev det nya modeordet som de allra flesta, både lokalt och internationellt, kunde relatera till.

Ett projekt kring distansarbete startades som planerat vid Centria och Yrkeshögskolan Novia och det drivs nu under namnet Hållbart distansarbete - Kestävä etätyö. Innehållet kom emellertid av förklarliga skäl att se annorlunda ut än vad man tänkt före pandemin. Nu ligger fokus på att dra lärdomar av erfarenheterna från de senaste åren och skapa hållbara arbetsmodeller för framtiden.

Erfarenheterna av distansarbete ser mycket olika ut. Medan många uppskattat flexibiliteten, minskandet av pendling och arbetsresor och mindre pusslande för att få vardagsschemat att gå ihop, finns det också de som påtalat exempelvis bristen på social samvaro, dålig ergonomi och avsaknad av smidig teknik. Detta framkom bland annat i projektets enkät som besvarades av 100 personer

runtom i Österbotten och Mellersta Österbotten kring årsskiftet 2022. Något de flesta verkar ense om är att det inte går att radera de senaste åren ur minnet och återgå till de gamla arbetssätten. Man talar om det "nya normala". Men vad är det egentligen?

Efter att ha tagit del av enkätsvaren och därtill intervjuat företagare har vi inom projektet kunnat konstatera att det som efterlyses bland arbetstagare i dag är möjlighet till en kombination av arbete på kontor och arbete på distans. Kort sagt kan man väl säga att förhoppningen är att kunna plocka russin ur kakan. Att kunna ta vara på fördelarna av att arbeta på distans och kombinera dessa med det man saknade under pandemin, när man inte fick komma in till kontoret.

Vi talar om hybridlösningar, där det finns möjlighet att växla mellan arbete på kontoret och distansdagar. Efter att ha provat på distansarbete har många insett att fler arbetsuppgifter än man trodde kan göras på distans. Distansarbete kan till och med erbjuda oförväntade fördelar och är dessutom variationsrikt eftersom det kan utföras på olika platser och i olika gemenskaper. Exempelvis distansarbetshubbar kan erbjuda mervärde genom växelverkan och nätverkande.

Den allra största förändringen som skett på samhällelig nivå är kanske attityden gentemot distansarbete. Förr var det många som ifrågasatte om man verkligen arbetade då man inte satt på kontoret. Kanske man låg på soffan och latade sig? Numera har synen på distansarbete förändrats och en del anser sig till och med kunna arbeta mer effektivt på distans.

Den här samhälleliga acceptansen gör utvecklingen av arbetsmetoder smidigare – för det är just en utveckling av arbetsmetoder som behövs. Vi får inte tro att en fungerande mall för hybridarbete uppstår av sig självt. Under pandemin hittade både arbetsgivaren och arbetstagaren ofta provisoriska lösningar som fungerade kortsiktigt. Nu är det dags att bygga upp fungerande, långsiktiga helhetslösningar. Det är av största vikt att alla arbetsgivare nu ser över arbetsmetoderna och spelreglerna för hybridarbete.

När och var får man arbeta på distans? Hur mycket får man arbeta på distans? Finns det dagar när alla ska vara på plats? Hur kommunicerar man med varandra på distans? Det finns många frågor som behöver besvaras och tyvärr finns det ingen handbok som ger alla företag samma rätta svar. Det finns inga rätta svar. Det finns bra knep och tips, men dessa behöver skraddarsys av arbetsgivaren i nära samarbete med de anställda för att nå hållbara lösningar. Alla inblandade borde få komma till tals, eftersom förutsättningarna och önskemålen kan skilja sig markant på individnivå. Medan en del föredrar distansarbete, föredrar andra att arbeta på plats och av olika anledningar kanske vissa lösningar är att föredra. Flexibilitet är nyckelordet när vi utvecklar tillsammans.

Det är den här processen som vi i projektet Hållbart distansarbete tittar närmare på. Vad behöver man fundera igenom när man lägger upp riktlinjer för hybridmodeller? I samarbete med några utvalda företag skapar vi en process, inte med de rätta svaren, men med de rätta frågorna. Processen erbjuder stöd för en strukturerad och inkluderande diskussion på arbetsplatsen där alla får komma

till tals och olika perspektiv tas i beaktande när riktlinjer för en hybridmodell skapas. Tanken är att företag vid projektslut ska kunna använda sig av den process vi i projektet nu utvecklar för att skapa nya arbetsmodeller eller utvärdera och justera sina befintliga modeller. Processen hjälper företagen att navigera mot en arbetsplats där alla trivs och har förutsättningar för att arbeta smidigt och effektivt, vare sig det är på plats på kontoret, eller på distans.

De senaste årens erfarenheter av distansarbete har gett oss ny kunskap och därmed en unik chans att tillsammans utveckla framtidens arbetsplats. Sällan får man en sådan skjuts framåt och nu ska vi ta vara på möjligheten när den ges. Genomgången av arbetsmodeller behöver ske innan provisoriska lösningar utan eftertanke blir en ny vardag. Det gäller att ta tillfället i akt och våga tänka nytt, att inte påverkas alltför mycket av hur "vi brukar göra", utan se på vilka förutsättningar och önskemål vi har just i dag.

MALIN WINBERG, PROJEKTLEDARE VID YRKESHÖGSKOLAN NOVIA OCH PERNILLA HOWARD,  
PROJEKTLEDARE VID YRKESHÖGSKOLAN CENTRIA