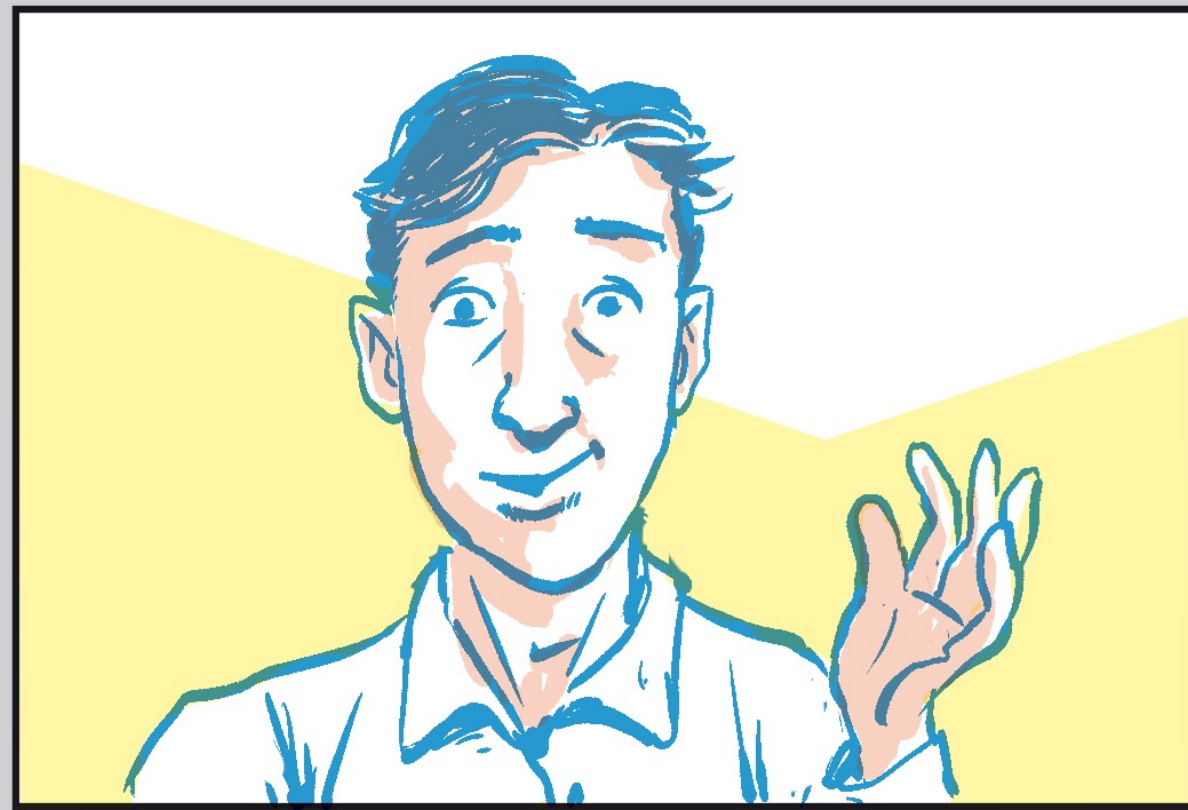
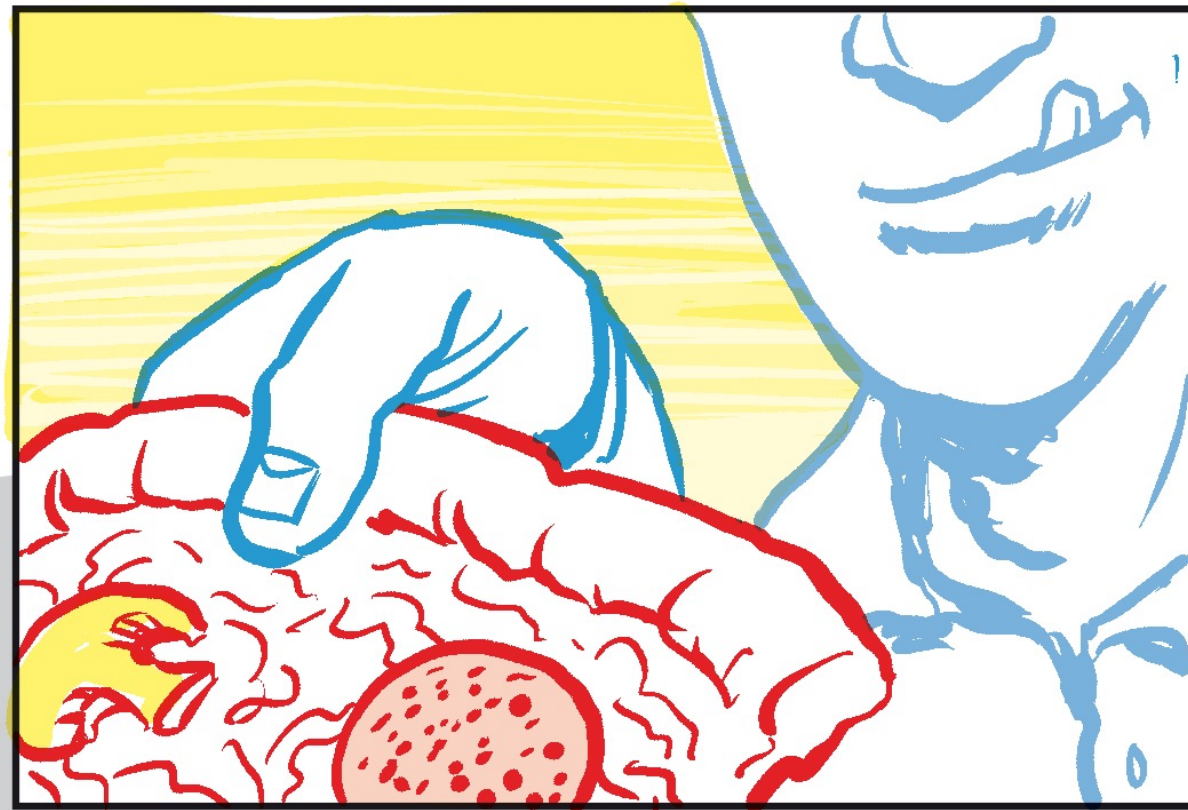
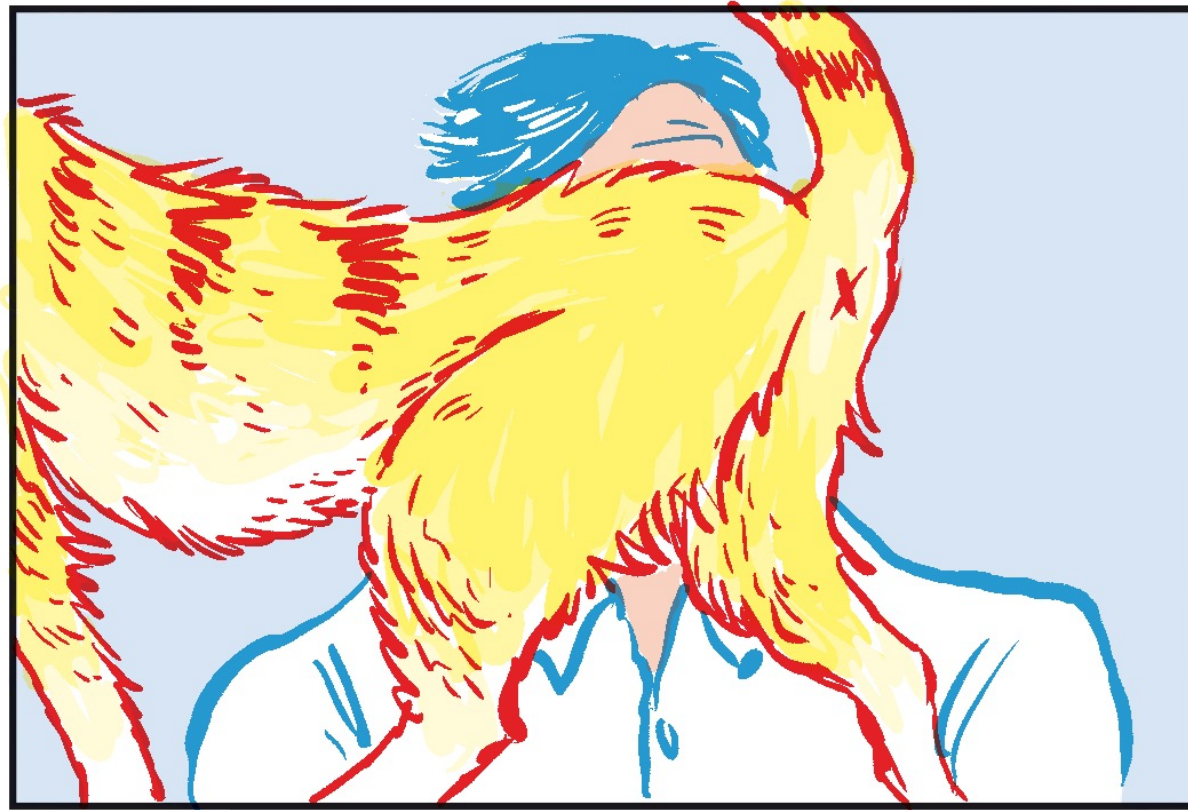


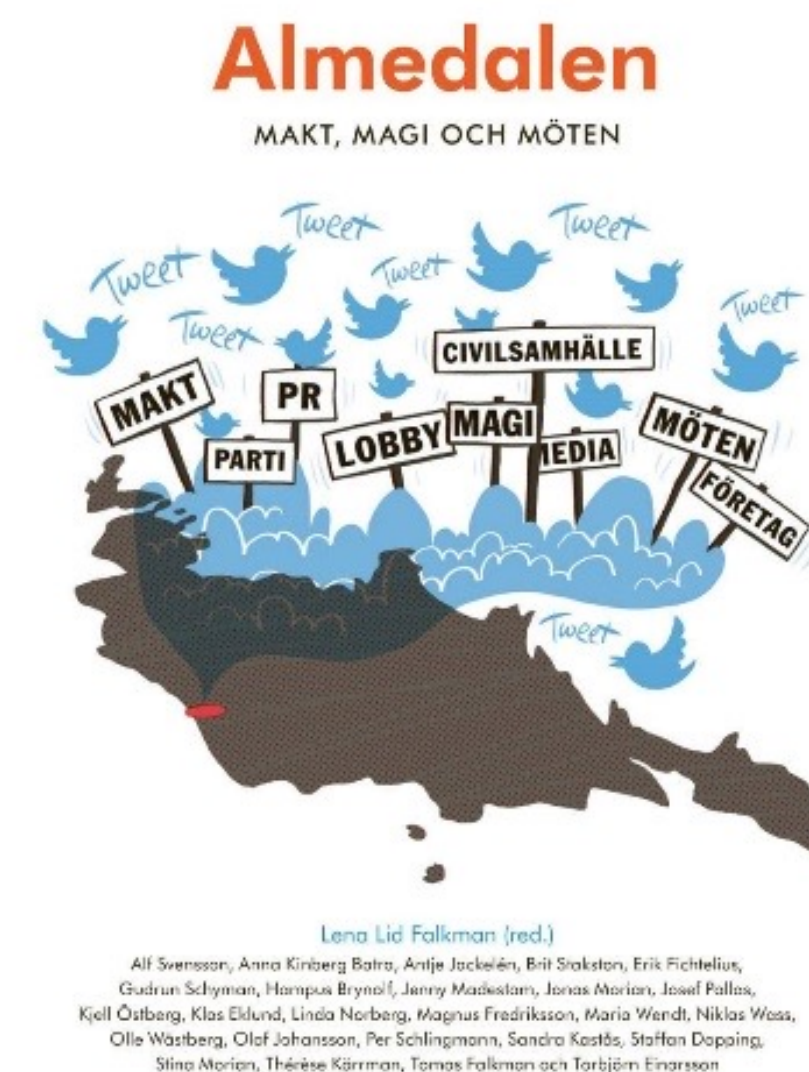
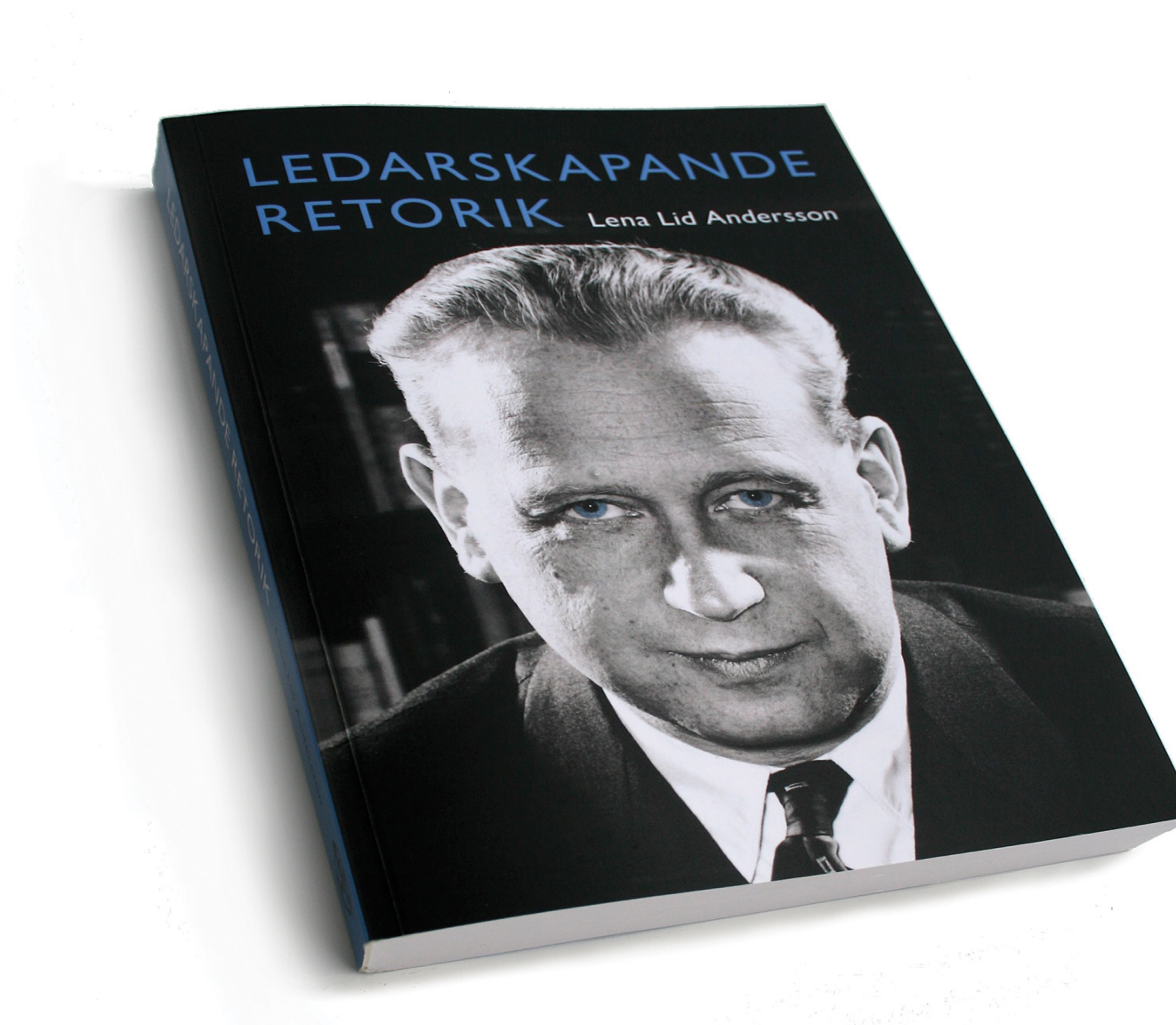
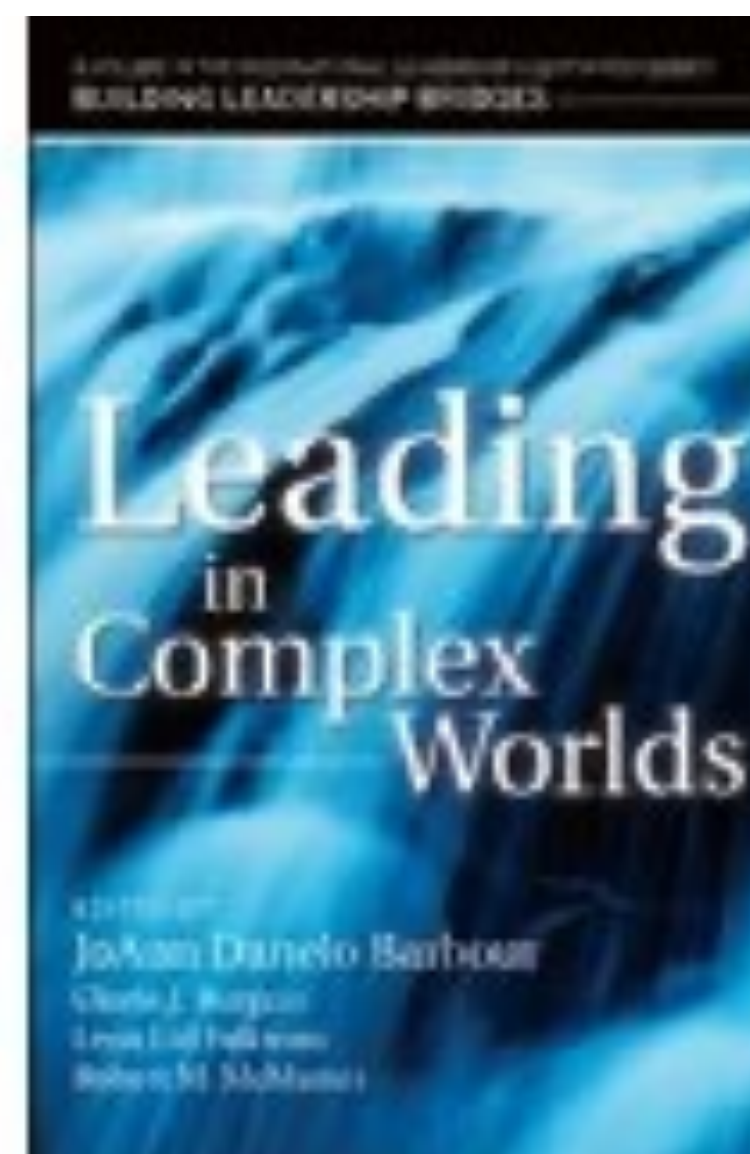
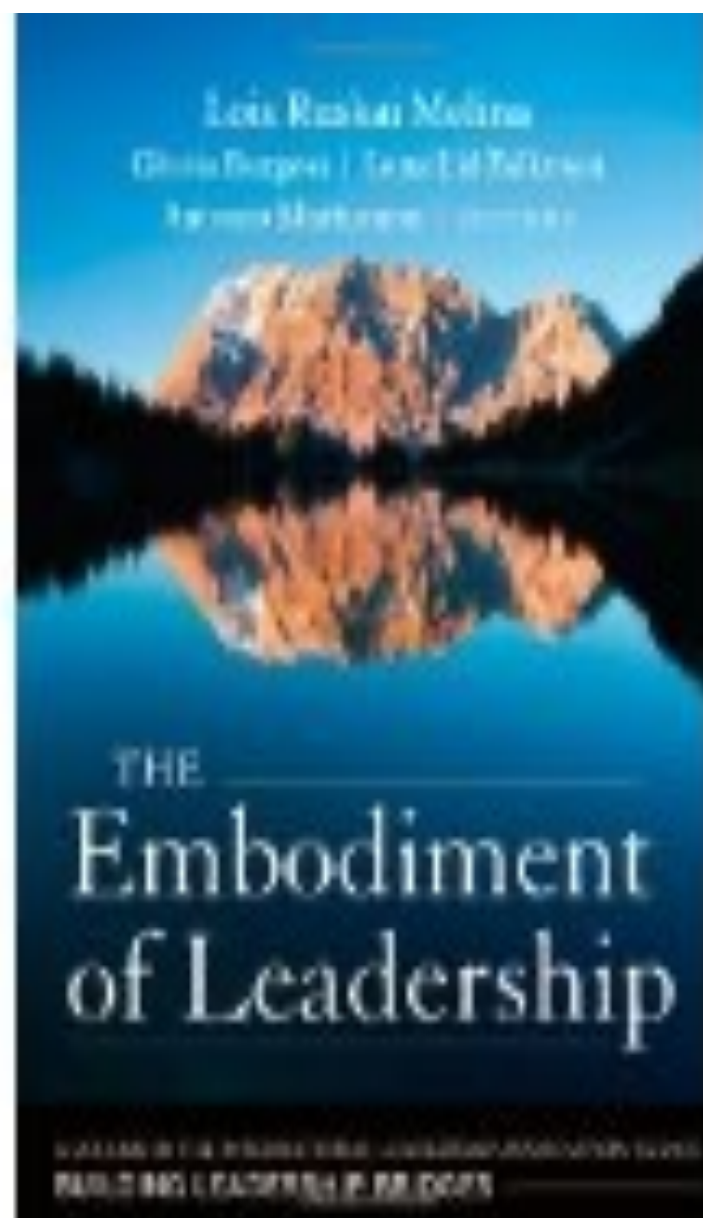
Arbeta tillsammans isär – att leda på plats, hybrid och distan

september 2021

Dr Lena Lid Falkman







COVID-19 AND ACTIVITY BASED WORKPLACES

TIME FOR A RENEWED INTEREST.



Lena Lid Falkman

This is a preprint from the book "Sweden Through the Crisis", to be published
in the fall by SIR, Stockholm School of Economics Institute for Research.



Safe Travels

Essential worker



Yes



Okay to ride

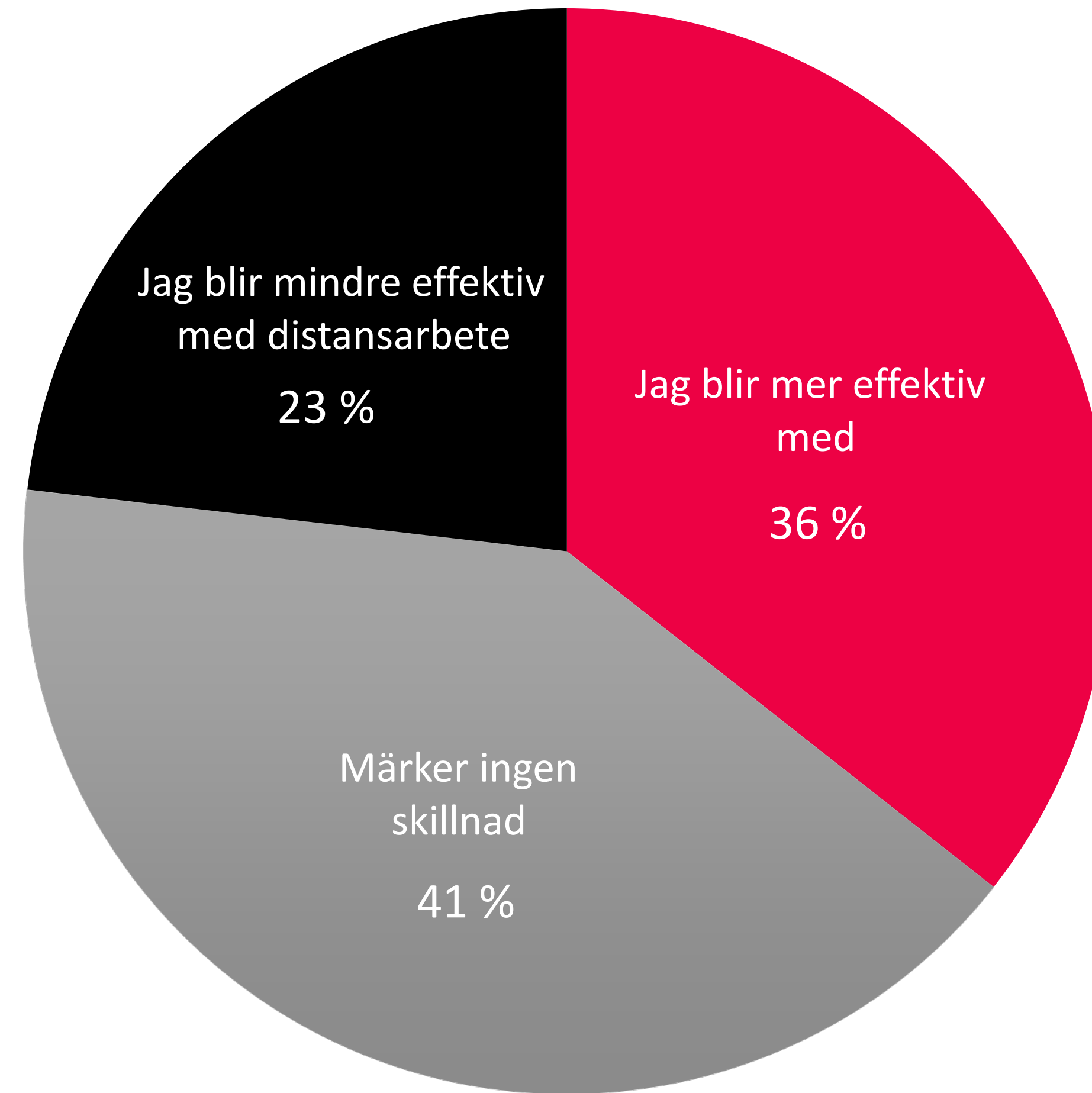


No

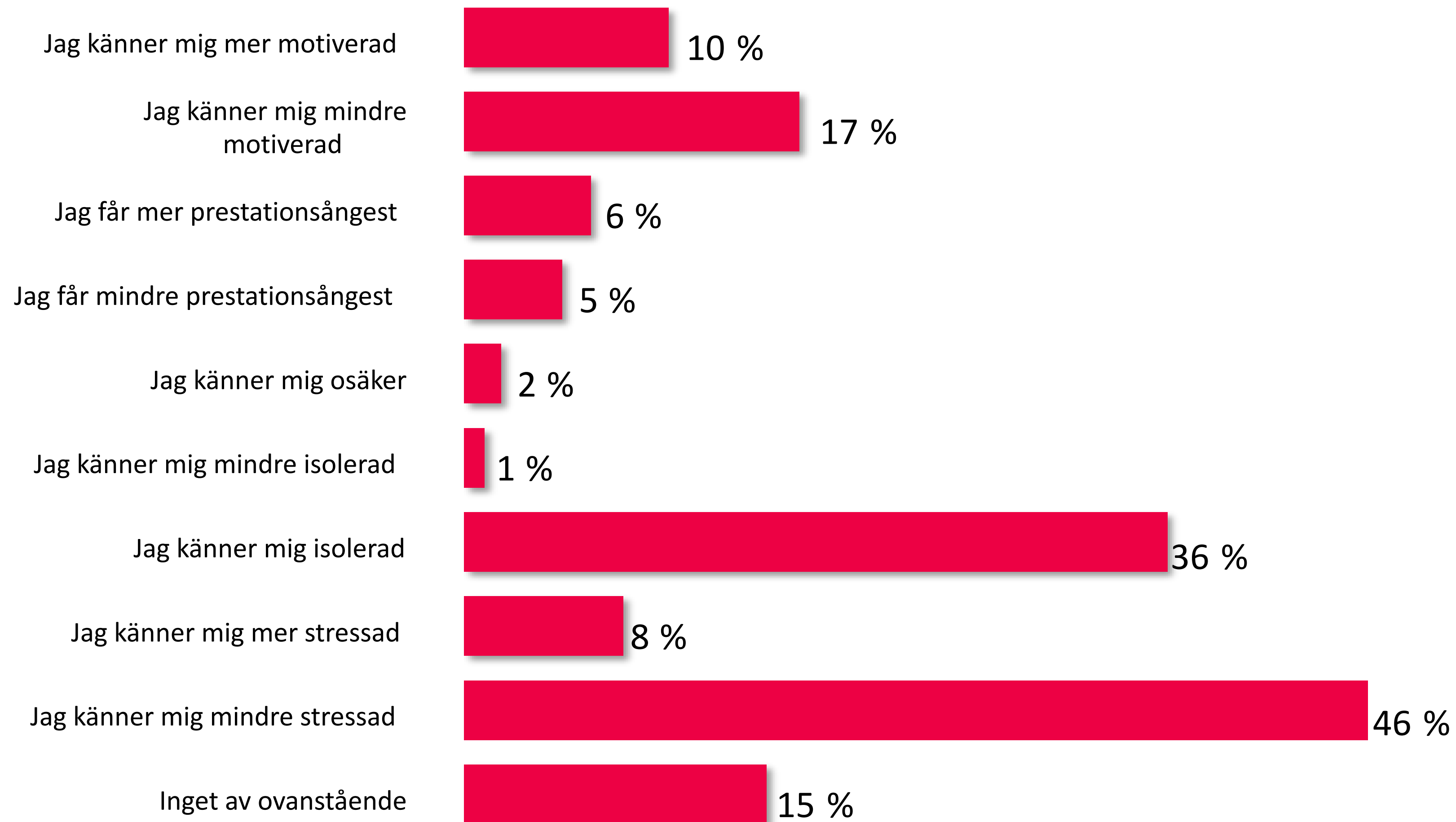


**Why are you
even here
reading this?**





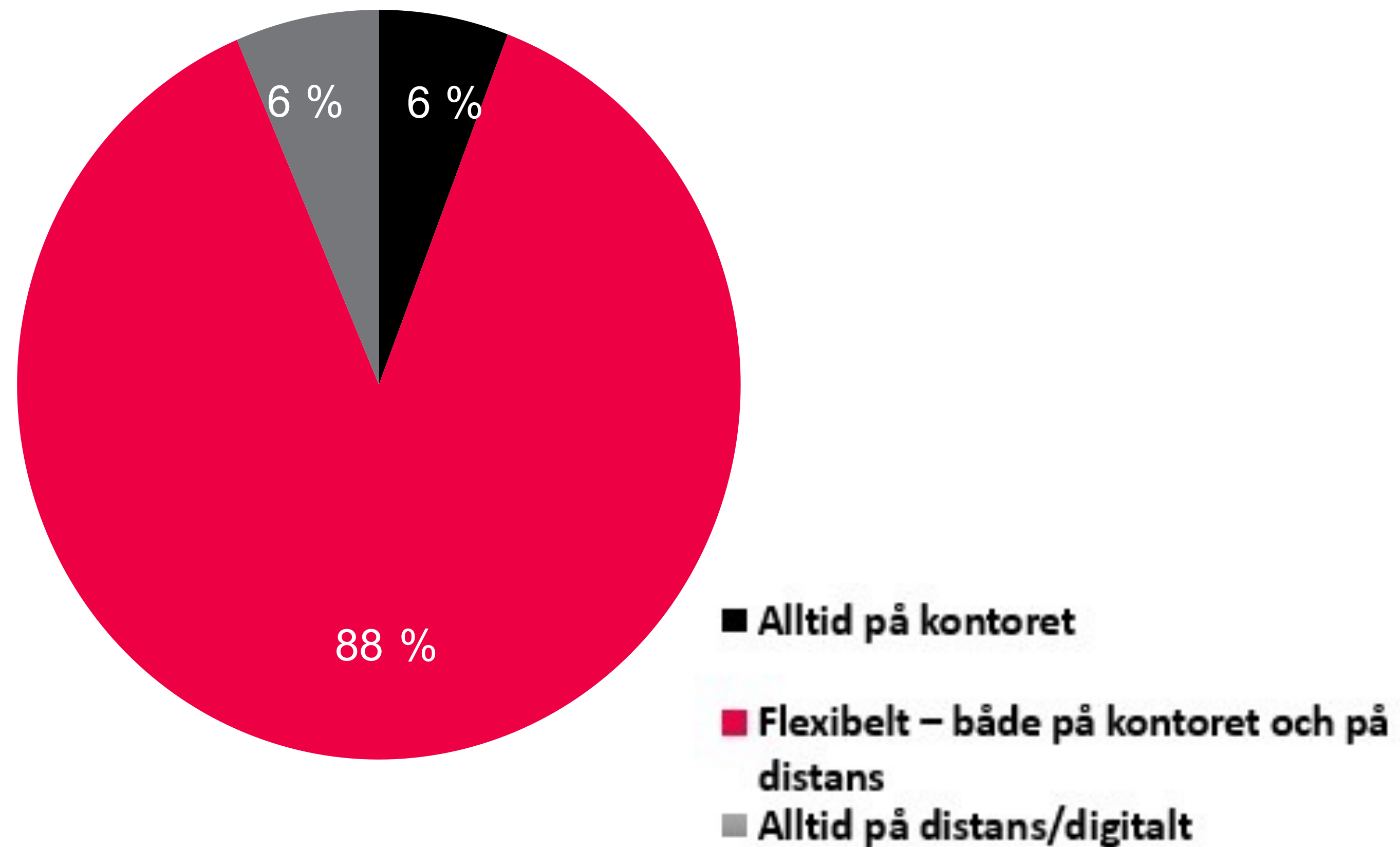
Hälften av medarbetarna känner sig mindre stressade på distans



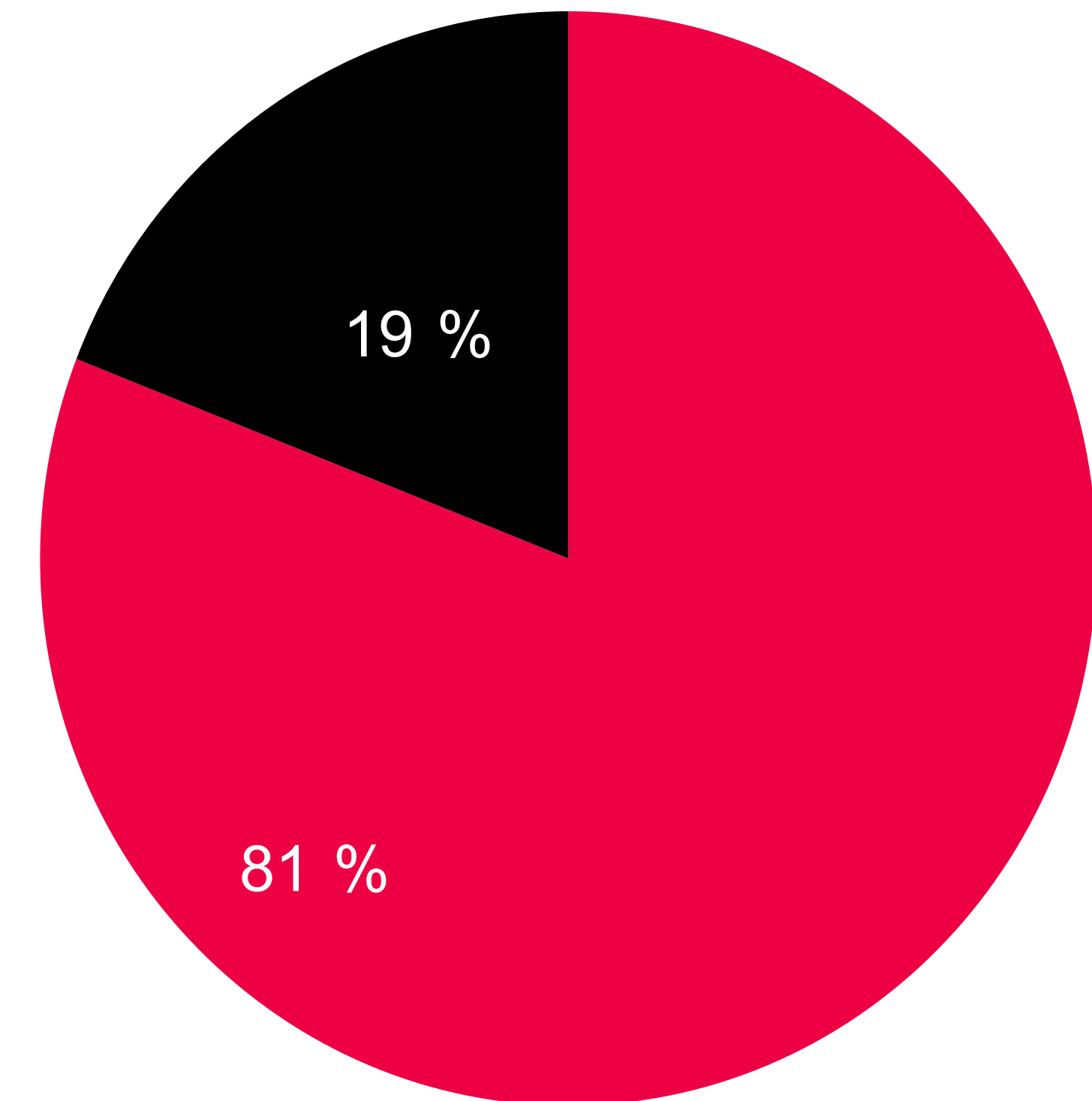
Hur vill ni jobba sen?

(Office Management och PFM Research)

Anställda



Chefer



A close-up photograph of a silver car's front fender. A chrome 'HYBRID' badge is visible, with the word in a stylized, blocky font. The car's body is highly reflective, showing some blurred reflections of the environment.

Hybrid framtid

- ✓ Hantera assymetri/obalansen
- ✓ Styr upp arbetssätt – kan vi vara på plats samtidigt? Vara på distans samtidigt?
- ✓ Mer tid när vi ses – skapa samhörigheten
- ✓ Involvera alla i småprat
- ✓ Arbeta strategiskt med kommunikationen – samma info till alla samtidigt
- ✓ Maximisera teknik för grupp – konferensrum där inlänkade syns och ser
- ✓ Minimisera teknik – alla loggar in från egen dator
- ✓ Talesperson för de som loggar in

Inte antingen digitalt eller kontoret – utan både och

- Ta med oss den digitala framåtspolningen – snabba, effektiva avstämningar, få ostörd fokustid, individanpassad tempo.
- Få tillbaka det vi saknat – social med kollegor, småprat, samarbete (och komma hemifrån).

HUR?

- Arbetssättet är digitalt
- Utgå från kontorsnärvaro ett antal dagar (hälften enligt OECD)
- Närmsta chef diskuterar närvaro och anpassar efter uppdrag, team och individ
- Koordinera dag för närvaro (locka till kontoret)
- Utvärdera och experimentera

Sam-arbeta digitalt Kommunicera om kommunikationen

- Vad ska vara i vilken kanal?
- Vem ska ha vad för information?
- Hur delar och döper vi saker?

1) Projektverktyg och chatt

2) Mejl

3) Möten - inventera



Möten – jobba smart och hållbart

Typ och agenda – bestämmer teknik/mötesrum

- | | |
|-------------------------------|----------|
| - Avstämning | digitalt |
| - Projektmöten | hybrid |
| - Informationsmöten | hybrid |
| - Arbetsmöten | fysiskt |
| - Onboarding | fysiskt |
| - Kreativt och problemlösande | fysiskt |
| - Svåra samtal | fysiskt |

Kontoret – vad ska vi göra där?

- Mötas
- Samarbeta
- Fokusera
- Fika
- Komma hemifrån

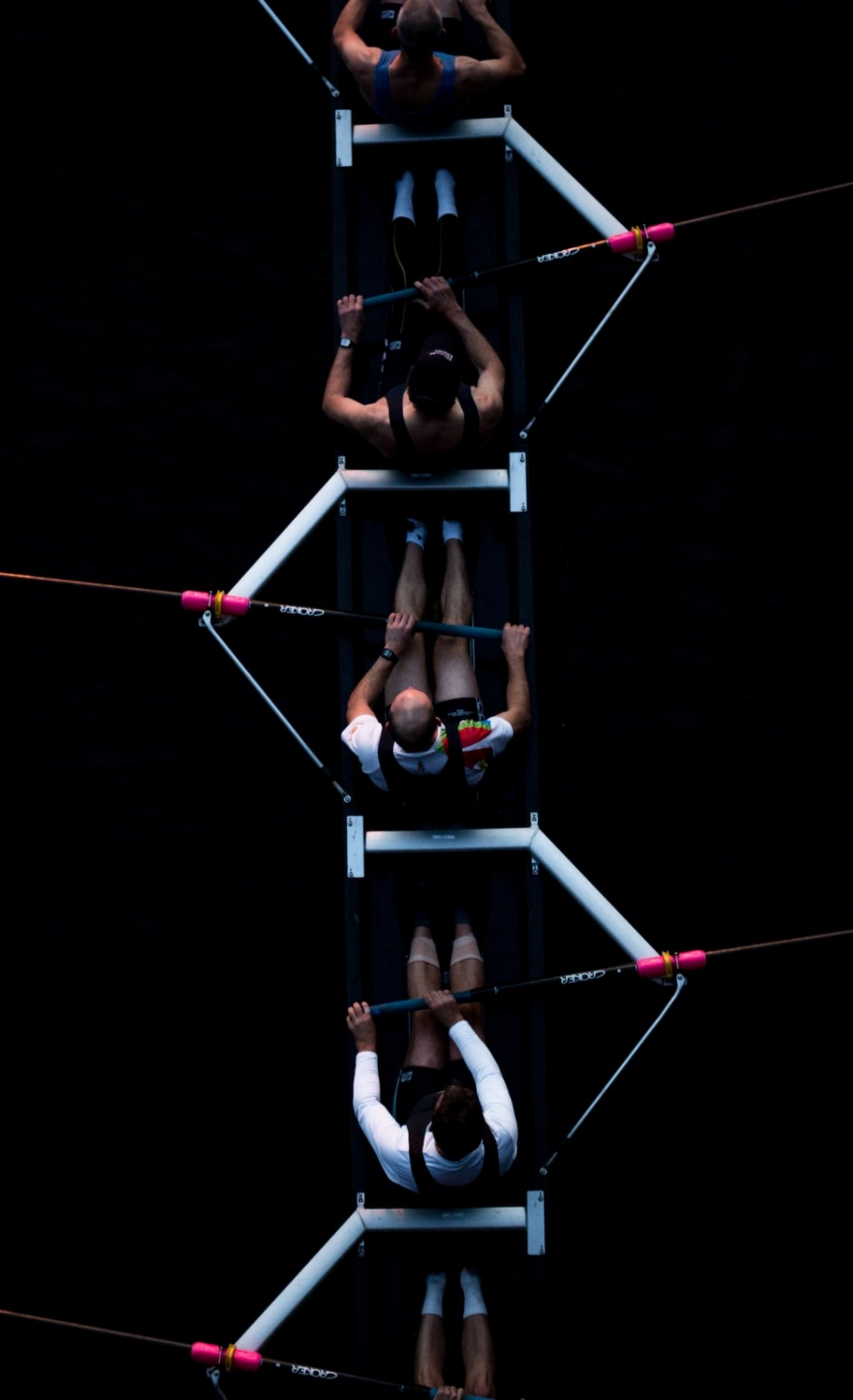
Mer?



Ledarskap på distans

- ✓ Har mer med samhörighet att göra än fysiskt avstånd (Sobel Lejoski)
- ✓ Gynnar kvinnor (Zander, pågående)
- ✓ Samhörighet måste skapas, den uppstår inte automatiskt
- ✓ "Mer" av mål, coaching, kommunikation
- ✓ Tillit uppstår annorlunda – handlingsbaserad snarare än interrelationell (Kirkman m fl)





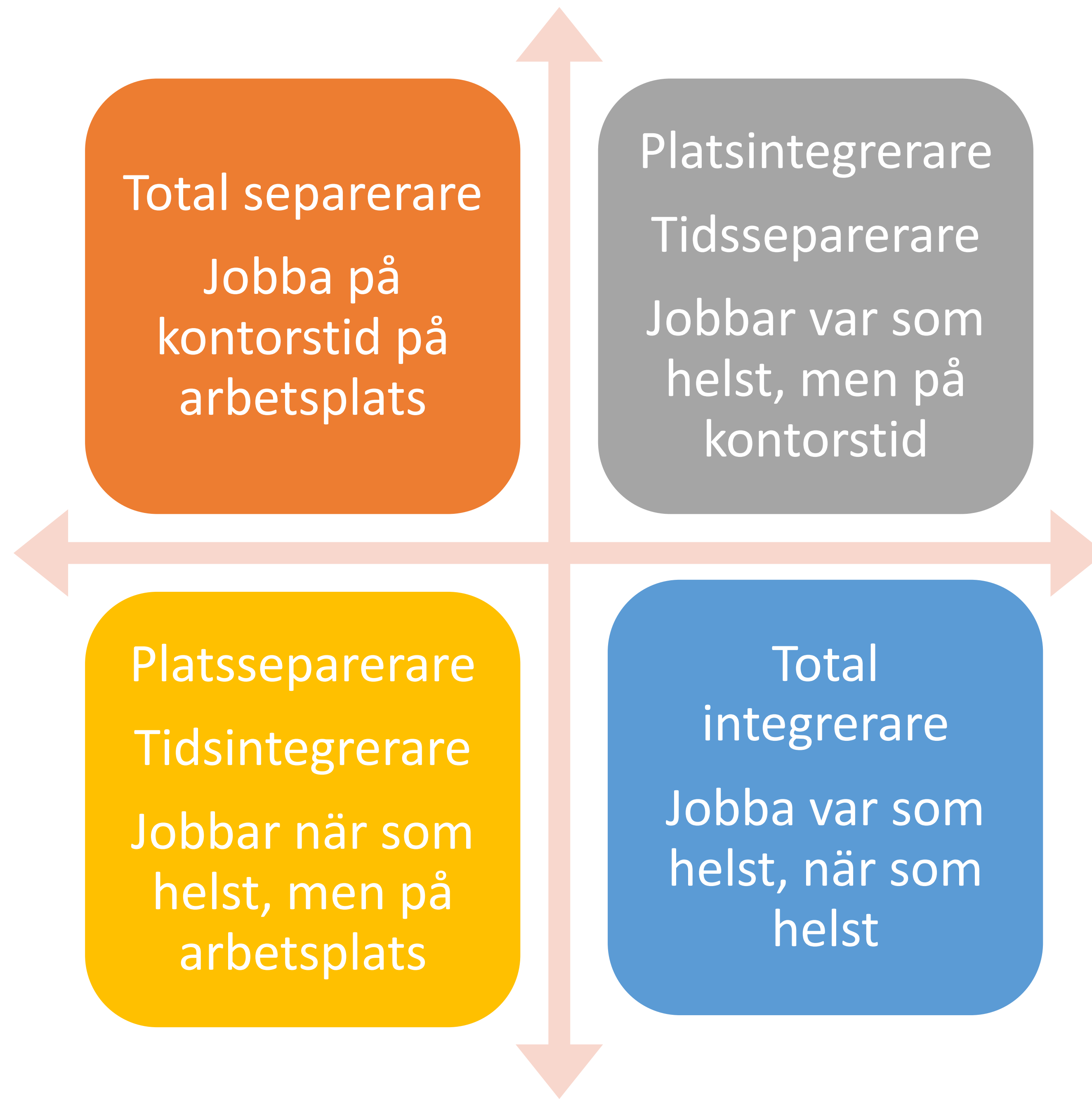
Ett nytt ledarskap

- ✓ Tillit – LMX (leader member exchange theory) – påverkar produktivitet, välmående och innovation
- ✓ Stöttande – relationsbyggande (servant – affiliative leadership)
- ✓ Det olika medarbetare behöver (leadership on demand)
- ✓ Leda självledare genom att skapa mål (self-leadership)

Stötta – inte kontrollera – skapa förutsättningar och samhörighet. Fokusera på mål och mående!

Flexibelt men inte
gränslöst
arbetsliv/liv







Hur gör man då?

Fem råd för att uppnå flexibilitet men undvika gränslöshet

- 1) Var ska jag jobba?
- 2) När ska jag jobba?
- 3) Hur skiljer jag symboliskt på jobb-icke jobb?
- 4) Mixa privata och jobb-aktiviteter?
- 5) Hur får jag bra hälsa? Behålla rutiner, social och fysisk näring, ergonomi och rörelse!

