

Välkommen till Afa Försäkrings seminarium

Från kris till hållbarhet

– lärdomar för framtidens arbetsplatser

4

APR

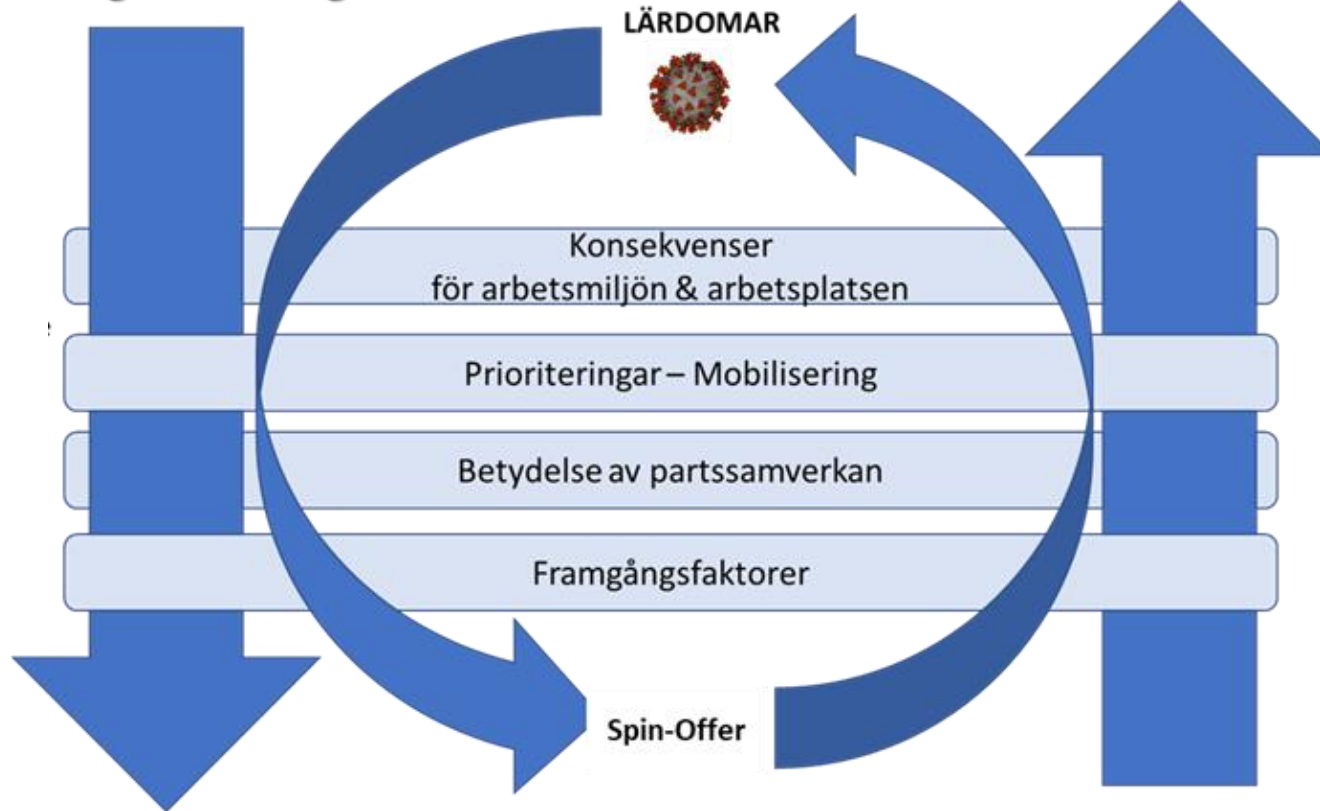


SpinOff

Förnyelseförmåga och hållbar arbetsmiljö
vid snabba svängningar

Arbetsplatser
Kraftig nedväxling

Arbetsplatser
Kraftig uppväxling



»Närhet på distans«

- En guide för ledarskap på distans
med stöd av digitala arbetssätt



En guide för partssamverkan vid kriser och osäkerheter



HELIX COMPETENCE CENTRE





HÅLL I RO

Hållbart lärande i radikal omställning



SYFTE/FOKUS

- Hur hållbart lärande kan utvecklas under omställning till flexibilitet i när, var och hur medarbetare arbetar
- Hur samspelet Människa-Teknik-Organisation påverkar tillit, engagemang och prestation under omställning till mer flexibla arbetssätt

METODER som följde utveckling av arbete i två privata företag 2021-2023

Enkätmätningar, intervjuer & workshops i sju arbetsteam

PROJEKTGRUPP

PL, Professor Andrea Eriksson, KTH

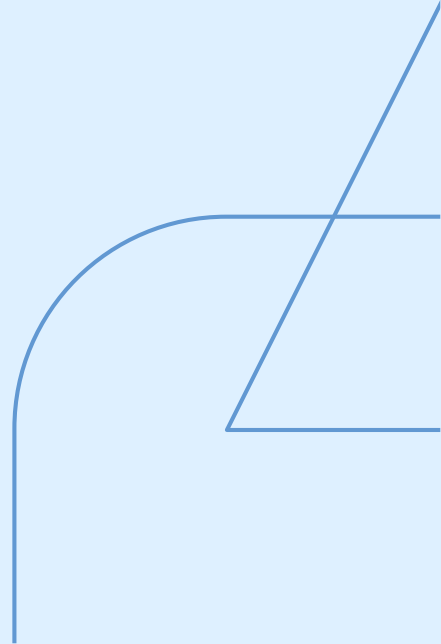
Professor Lotta Dellve, Göteborgs universitet

PhD Katrin Skagert, RISE

PhD Anna Williamsson, RISE

Utveckling av hållbara arbetssätt

- Flexibilitet i när och var arbete genomförs samspelar med upplevelser av livsbalans, effektivitet, tillit och engagemang.
- En önskan finns om att arbeta hemifrån/på distans ca 2 dagar i veckan för att främja livsbalans.
- Ledarskap, stöd och inflytande i arbete samspelar på dynamiska sätt med grad av distansarbete.
- Funktionella digitala verktyg och digitala arbetssätt som främjar en helhetssyn på arbete bidrar till hållbart arbete.



Hur främja hållbart lärande?

- Organisation för ständiga förbättringar viktig bas för lärande under radikala förändringar i arbetslivet.
- Teamklimat för förbättringsarbete viktig indikator för hur rustade verksamheter är att på ett hållbart sätt hantera omställningar av arbete.
- Tydligt mandat för team själva skapa förhållningssätt till hur företagspolicys om distansarbete ska tillämpas skapar utrymme för teamets lärande.
- Samskapande verktyg och teoretiska modeller som visualiserar arbetsteams gemensamma erfarenheter kan underlätta för organisatoriskt lärande.



LEADING AND COLLABORATING IN TEAMS AT A DISTANCE – EFFECTS OF COVID-19 IN PROJECT-BASED ORGANIZATIONS

Svjetlana Pantic-Dragisic (Linköpings universitet)

Frida Pemer (Handelshögskolan i Stockholm)



BAKGRUND

- Kunskapsintensiva organisationer som t ex konsultbolag spelar en viktig roll som kunskapsförmedlare i samhället (von Nordenflycht, 2010)
- De anställda identifierar sig ofta starkt både med sin yrkesroll (profession) och sin organisation (Pratt et al., 2006; Chen & Reay, 2021)
- Lärlingsmodell och tydlig karriärtrappa: Seniora konsulter är förebilder och lär upp de juniora konsulterna (Bévort & Poulfelt, 2015; Kinnie & Swart, 2010).)
- Teamen är avgörande för att lära sig arbetet, nätverkande, karriärmöjligheter, osv.

***Bygger dock på ett antagande om att man arbetar i fysisk närhet
– så vad händer när man övergår till hybridarbete?***

MÅNGA FÖRDELAR – MEN OCKSÅ ETT FRAGMENTERAT LÄRANDE OCH EN OTYDLIGARE PROFESSIONELL IDENTITET

- Övergick till hybridarbete men behöll övriga strukturer
- Skillnad mellan senior- och juniorkonsulter – spänningar uppstår oavsiktligt
- Lärlingsmodeller på distans – hur lär man sig hur man gör jobbet?
- Insocialisering på distans – tillhörighet och kultur försvagas, glowet minskar
- Liminalitet: Juniorkonsulter fastnar i ett gränsland
- Förändringar på individnivå kan få oväntade effekter på organisationsnivå



NÄR ARBETET FLYTTADE HEM

- Om upprätthållna och utmanade könskontrakt

Projektledare

Kristina Palm

Professor i arbetsvetenskap vid Karlstads Universitet,
forskare vid Karolinska Institutet

Projektdeltagare

Calle Rosengren, Högskolan i Kristianstad (tidigare LU)

Gisela Bäcklander, Försvarshögskolan (tidigare KI)

Britt-Inger Keisu, Umeå universitet



Handelshögskolan
Karlstad Business School

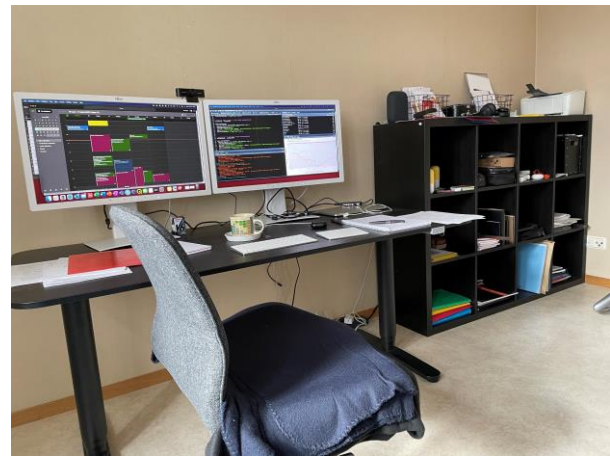
Frysta kontrakt

Grottmannen

- Män som segmenterar
- Genomför betalt arbete i avskilda rum

Trädgårdsmästaren

- Kvinnor som integrerar
- Genomför betalt arbete i delade ytor



Upptinade kontrakt

Upptäckaren

- Män som visar mer jämställd vardag och undersöker mer jämställda kontrakt

- Gör betalt arbete i delade ytor

Korsfararen

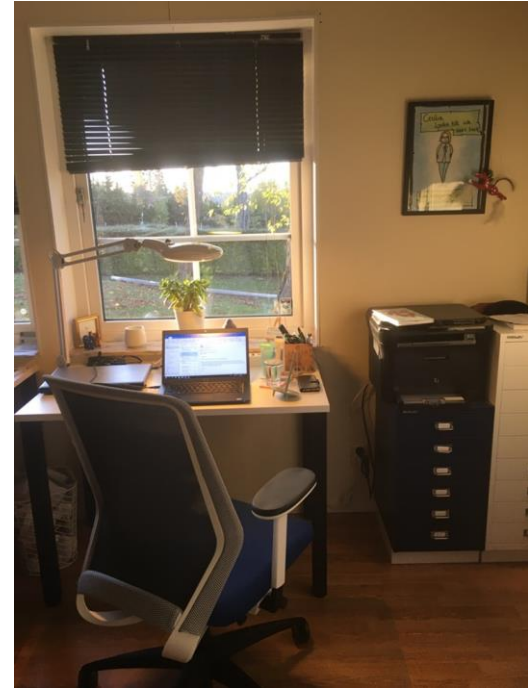
- Kvinnor som förhandlar om att få göra betalt arbete på avskilda platser



Nya kontrakt

Utjämnaren

- Representeras av både män och kvinnor
- Kvinnor och män har samma möjligheter till segmentering



Sammanfattningsvis

- Arbete hemifrån både upprätthåller och utmanar befintliga könskontrakt
- Medvetenhet om dessa mönster kan hjälpa till att utmana kontrakt

afa
FÖRSÄKRING