



HÅLLBARA ARBETS- OCH TJÄNSTERESOR

Distansarbete och distansmöten
- en sammanfattning av intervjuer

Författare: Ingela Bottke & Lena Bieblad

Innehåll

Summering	1
Bakgrund	1
<i>Om projektet</i>	1
<i>Om intervjuerna</i>	1
<i>Syfte/Mål</i>	2
<i>Metod</i>	2
Resultat från intervjuer	5
<i>Teknik och system</i>	6
<i>Fysisk arbetsmiljö</i>	10
<i>Psykosocial arbetsmiljö</i>	12
<i>Distansmöten</i>	17
<i>Distansarbete</i>	23
<i>Jämförelser</i>	25
Analys och diskussion	28
<i>Analys</i>	28
<i>Diskussion</i>	29
Förslag	30
<i>Vid fortsatt arbete hemifrån på kort sikt</i>	30
<i>För att möjliggöra eller utvidga arbete hemifrån på längre sikt</i>	32

Summering

Intervjuer om distansarbete och distansmöten under pågående Coronapandemi genomfördes under våren och hösten 2020. Medarbetare i fem organisationer deltog i en telefonintervju som sedan sammanställdes både per organisation och projektövergripande. Totalt deltog 68 medarbetare varav 51 % kvinnor och 49 % män. Viktiga reflektioner gjordes omkring både egna och organisatoriska förutsättningar samt hur utökade möjligheter att arbeta hemifrån kan utvecklas framöver.

Flera av organisationerna har nu påbörjat ett arbete med att se över en fortsatt hantering av distansarbete och distansmöten. Som ett stöd i det arbetet har projektet tagit fram förslag inför att vidareutveckla området.

Bakgrund

Om projektet

Projektet Hållbara arbets- och tjänsteresor är ett treårigt Mobility managementprojekt som genomförs i Västerbotten under perioden 2019 – 2021. Syftet är att öka andelen hållbara arbets- och tjänsteresor genom fysisk rörelse (cykla/gå), kollektivtrafik och samåkning samt genom ökad distansnärvaro.

Vi gör det för folkhälsan och jämställdheten, klimatet och luften men också för att minska kostnader, förbättra tätortsmiljöer och för att stödja verksamheters utveckling och kompetensförsörjning. För att nå syftet genomförs skraddarsyddas aktiviteter vid 10 större arbetsplatser i olika delar av Västerbotten.

Med anledning av Covid-19 utbrottet under våren 2020 gjordes en bedömning att flera av projektets planerade aktiviteter var svåra att genomföra, exempelvis testresenärskampanjer och cykla/gå kampanjer p.g.a. rekommendationer/uppmaning till hemarbete och distansmöten i organisationerna.

Om intervjuerna

Eftersom ett av projektets mål är ökad distanssamverkan och distansnärvaro såg vi värdet i att ta reda på hur medarbetare upplever att det fungerar i en tid när många medarbetare har flyttats från kontorsmiljö till hemarbetsmiljö.

Inom projektet ville vi ta reda på hur medarbetaren upplever sin fysiska- och psykosociala arbetsmiljö, teknik & system samt hur distansmöten fungerar. Valet av våra områden har haft sin utgångspunkt i följande:

Teknik och system: Funktionalitet i system och uppkoppling är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete. Inom detta område ställde vi frågor om hur medarbetare upplever att tekniken fungerar.

Fysisk arbetsmiljö: Inom detta område ställde vi frågor om hur medarbetare upplever den fysiska arbetsmiljön, är det något medarbetaren saknar, något som inte fungerar etc.

Psykosocial arbetsmiljö: Hur upplever medarbetaren att det är att sitta hemifrån och arbeta större delen av sin arbetstid? Vi ställde frågor om sociala kontakter, om medarbetaren tar rast/paus och medarbetarens upplevelse av gränsen mellan arbete och fritid.

Distansmöten: Antalet distansmöten har ökat i stor omfattning med anledning av restriktioner för tjänsteresor. Inom området ville vi ta reda på hur medarbetaren upplever att det fungerar utifrån teknik men även utifrån hur mötesformen fungerar för olika typer av möten och hur medarbetaren upplever sin kompetens inom området.

I intervjufrågorna har vi använt begreppen fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö enligt den grundläggande arbetsmiljölagen (AML 1977:1160). Våra organisationer arbetar sedan 2015 efter den vidareutvecklade föreskriften (AFS 2015:4) som förtydligar och kompletterar det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare.

Intervjuerna genomfördes i Boliden, Indexator Rotator Systems, Regionala utvecklingsförvaltningen i Region Västerbotten, Skellefteå Kraft och Vindelns kommun. För merparten av de intervjuade medarbetarna startade distansarbetet under mars/april månad. Intervjuer genomfördes både under våren och hösten 2020.

Det finns skillnader i hur man har löst distansarbetet. I några fall har distansarbete rekommenderats på heltid och i andra fall har det skett växelvis mellan hem och kontor (varannan vecka alternativt några dagar i veckan). Många medarbetare hade arbetat hemifrån i mer än 10 veckor vid intervjutillfället.

Syfte/Mål

Syftet var att synliggöra medarbetares upplevelser av distansarbete och distansmöten med fokus på: teknik och system, den fysiska- och psykosociala arbetsmiljön samt distansmöten.

Målet är en kunskapshöjande insats - både för projektet och för organisationerna där intervjuavaren kan användas som underlag för reflektioner och diskussioner samt ge insikt i hur nya rutiner kan utvecklas.

Metod

Formen för intervjun har varit en blandning av en strukturerad och en semistrukturerad intervju.

Flera intervjufrågor var uppbyggda som påståenden inom de olika områdena där respondenten (medarbetaren) skulle ta ställning till i vilken skala hen instämmer till påståendet. Skalstegen har varit i heltal och gått från 1 – instämmer inte alls till 6 - instämmer helt.

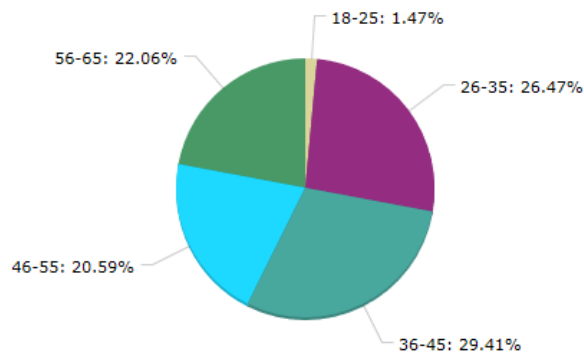
Medarbetaren har även haft möjlighet att kommentera sina svar och vi som har intervjuat har haft möjlighet att följa upp svaren med eventuella följdfrågor. Vi har även ställt helt öppna frågor under intervjutillfället. På så sätt mäter intervjun både utifrån ett kvantitativt och ett kvalitativt perspektiv.

Intervjusvaren har därefter lagts in i ett enkätsystem vilket har resulterat i att vi har fått statistik för de fasta svarsalternativen (påståenden och ja/nej frågor). Samtliga fritextsvar har lagts in i enkätsystemet och därefter bearbetats i Excel.

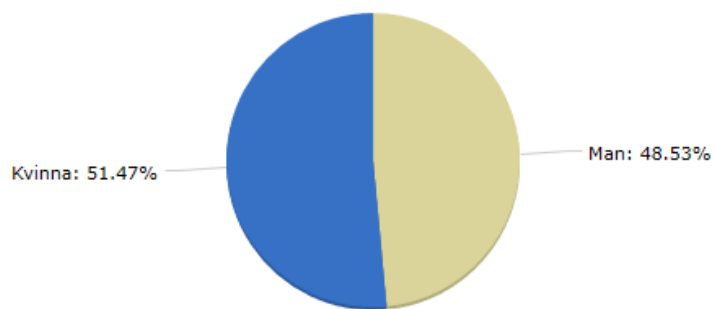
Organisationerna har själva tillfrågat intervjukandidaterna för att få en spridning i ålder och könsidentitet. Det finns även en spridning mellan olika verksamhetsområden. Intervjuerna genomfördes via telefonintervjuer av mobilitetssamordnare från Region Västerbotten. Totalt genomfördes 68 intervjuer.

En korstabulering av samtliga frågor har gjorts mot bakgrundsvariablerna: kön och ålder. Detta för att synliggöra eventuella skillnader i uppfattning inom de olika områdena. En summering av korstabuleringen presenteras i slutet av resultatavsnittet.

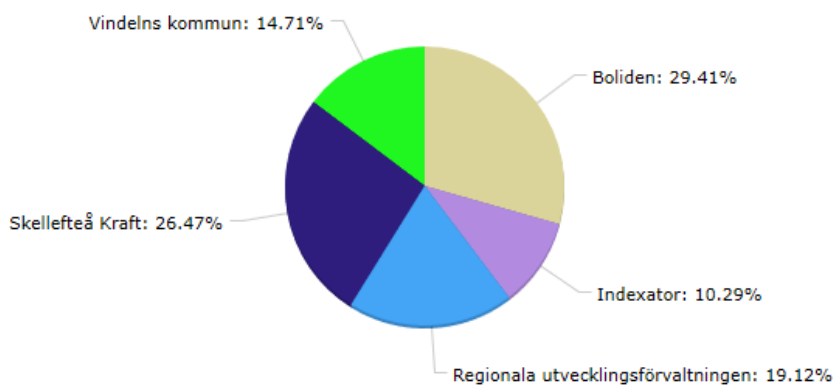
I nedanstående tre figurer framgår spridning i ålder/kön och organisationstillhörighet.



Figur 1: Ålder



Figur 2: Kön



Figur 3: Organisationstillhörighet

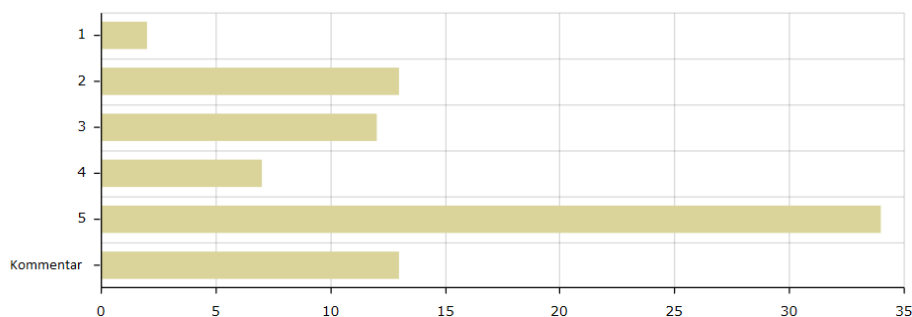
Resultat från intervjuer

Antal dagar med distansarbete

Frågeställning: Hur många dagar i veckan arbetar du hemifrån?

Antal deltagare: 68

2 (2.9%): 1
13 (19.1%): 2
12 (17.6%): 3
7 (10.3%): 4
34 (50.0%): 5
13 (19.1%): Kommentar



Figur 4: Antal dagar medarbetare arbetat hemifrån under en veckas tid.

Beskrivning:

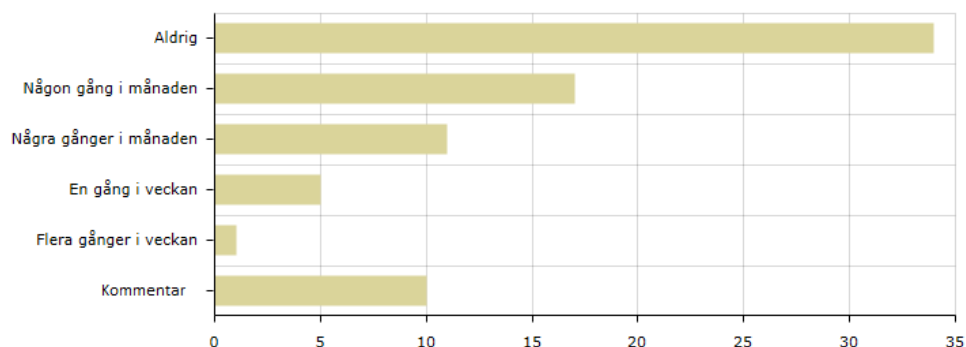
Hälften av medarbetarna arbetar hemifrån 5 dagar i veckan. Därefter är 2–3 dagar i veckan vanligast.

Erfarenhet av distansarbete (före covid -19 utbrottet)

Frågeställning: Hur ofta brukar du vanligtvis arbeta hemifrån under en månads tid?

Antal deltagare: 68

34 (50.0%): Aldrig
17 (25.0%): Någon gång i månaden
11 (16.2%): Några gånger i månaden
5 (7.4%): En gång i veckan
1 (1.5%): Flera gånger i veckan
10 (14.7%): Kommentar



Figur 5: Hur ofta medarbetare vanligtvis brukar arbeta hemifrån under en månads tid (före covid-19).

Beskrivning:

Hälften av medarbetarna har ingen tidigare vana av hemarbete. Endast ca 9 % av medarbetarna arbetar hemifrån varje vecka.

Av kommentarerna framgår det att vissa arbetar hemifrån några gånger per år.

Teknik och system

Nedan följer ett antal påståenden som medarbetaren har tagit ställning till i en skala från 1 (instämmer inte alls) till 6 (instämmer helt). Medarbetaren har vid intervjutillfället även haft möjlighet att kommentera eller utveckla sitt svar.

Internetuppkoppling

Påstående: "internetuppkopplingen fungerar bra."

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls

- (0.0%): 2

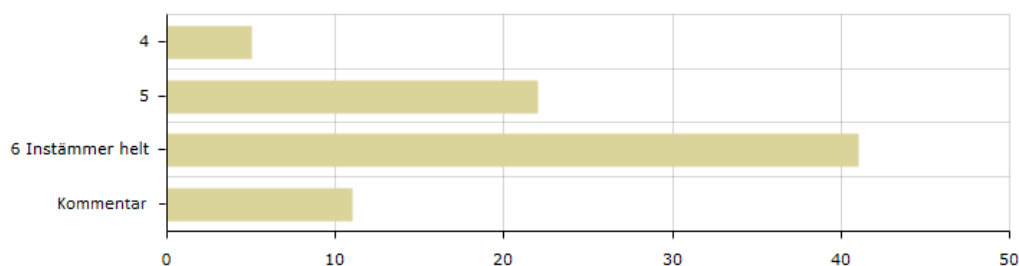
- (0.0%): 3

5 (7.4%): 4

22 (32.4%): 5

41 (60.3%): 6 Instämmer helt

11 (16.2%):Kommentar



Figur 6: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "internetuppkopplingen fungerar bra".

Beskrivning:

Majoriteten av medarbetarna, ca 60 % anger "instämmer helt" (6) till påståendet. Övriga medarbetare instämmer med 5 eller 4.

Några kommentarer från medarbetarna:

"Det fungerar bättre än vad jag trott - bor i glesbygd och har trådlöst."

"Fungerar nästan bättre hemma"

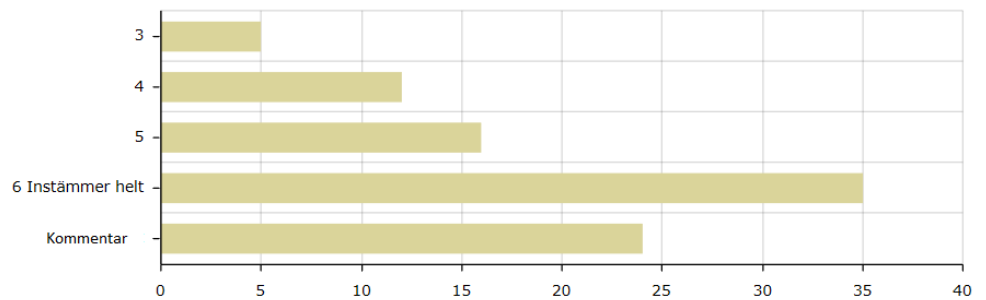
"Det har varit lite svajigt vissa dagar med VPN."

Systemåtkomst

Påstående: "Jag kommer åt de system som jag behöver"

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls
- (0.0%): 2
5 (7.4%): 3
12 (17.6%): 4
16 (23.5%): 5
35 (51.5%): 6 Instämmer helt
24 (35.3%): Kommentar



Figur 7: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag kommer åt de system som jag behöver".

Beskrivning: Majoriteten: 51,5 %, instämmer helt i påståendet. Cirka 41 % anger 5 eller 4 på skalan och cirka 7 % anger mittenalternativet (3).

Av kommentarerna framgår att medarbetare upplever besvär med vissa interna system, att det är lite trögare och svårare via VPN-tunnel eller att medarbetare har svårt att komma åt allt hemifrån. För andra fungerar det lika bra hemma som på arbetsplatsen. Nedan lyfts några av kommentarerna som speglar ovanstående:

"Dom behov som man har haft har fungerat. Fungerar lika bra hemma"

"Arkivsystemet kommer jag inte åt."

"Sker nått problem ibland, exempelvis i går kom jag inte alls åt systemet DMS (dokumenthanteringssystem) - annars har det fungerat bra."

Funktion system

Påstående: "Systemen fungerar bra"

Antal deltagare: 68

1 (1.5%): 1 Instämmer inte alls

1 (1.5%): 2

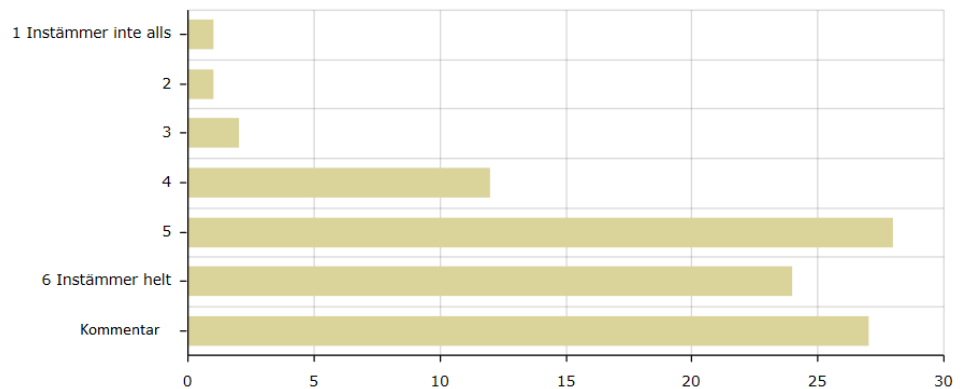
2 (2.9%): 3

12 (17.6%): 4

28 (41.2%): 5

24 (35.3%): 6 Instämmer helt

27 (39.7%): Kommentar



Figur 8: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "systemen fungerar bra".

Beskrivning:

En övervägande majoritet, 75 %, anger 5 eller 6 i påståendet. Endast några få procent anger 1 eller 2 på skalan.

Av kommentarerna framgår liknande upplevelser som i föregående fråga, d.v.s. att vissa specifika system är lite segare eller att det är något program eller någon funktion som medarbetare inte kommer åt. Nedan lyfts några av kommentarerna:

"Fungerar väldigt bra med tanke på den höga belastningen."

"Saker och ting kan ta mycket längre tid."

"Ingen höjdare. Gamla system som inte är användarvänligt."

Avsaknad av system

Frågeställningen var en öppen ja/nej fråga.

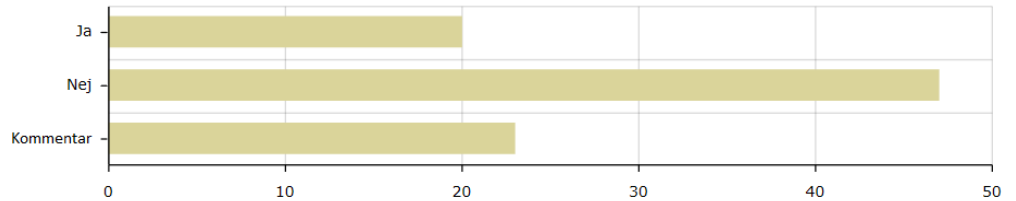
Frågeställning: Är det något du saknar (avseende system)?

Antal deltagare: 68

20 (29.4%): Ja

47 (69.1%): Nej

23 (33.8%): Kommentar



Figur 9: Om medarbetare saknar något avseende system.

Beskrivning:

En övervägande majoritet, ca 69 %, anger att de inte saknar något avseende systemen.

Av kommentarerna framgår att man saknar fysiska ting exempelvis pärmar, skrivare, papper etc. Det finns även önskemål om användarvänliga system alternativt att interna system ska fungera felfritt. Nedan presenteras några av kommentarerna:

“Bättre ekonomisystem för distansarbete”

“Möjligheten att komma åt internt-organisatoriskt.”

“Saknar riktiga plattformar för samarbete – ett öppet Office.”

Tekniska hjälpmedel

Påstående: *“Jag har bra tekniska hjälpmedel.”* (ex. skärm, tangentbord, mus)

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls

9 (13.2%): 2

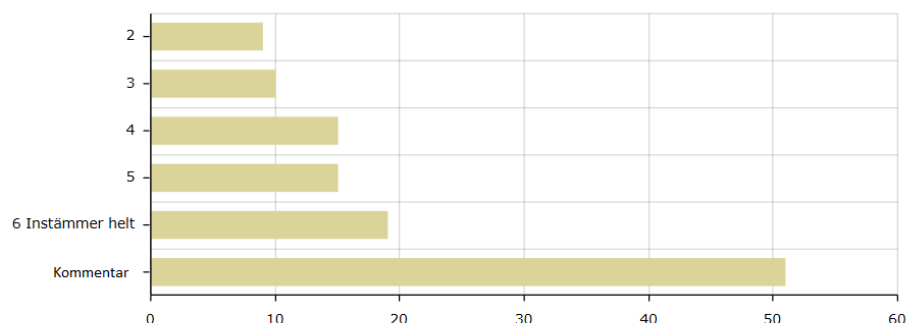
10 (14.7%): 3

15 (22.1%): 4

15 (22.1%): 5

19 (27.9%): 6 Instämmer helt

51 (75.0%): Kommentar



Figur 10: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet ”jag har bra tekniska hjälpmedel”.

Beskrivning:

Cirka 28 % instämmer helt i påståendet om att de har bra tekniska hjälpmedel. I övrigt finns det en relativt jämn spridning från 2–5 vilket visar att medarbetarna har olika uppfattningar i frågan.

Av kommentarerna framgår att ungefär hälften av medarbetarna arbetar med enbart laptop och ungefär hälften har tagit med material från arbetsplatsen. Ett fåtal personer har köpt in egna tekniska hjälpmedel. Nedan framgår några av kommentarerna:

”Tagit hem en skärm, laptop, docka, tangentbord, mus.”

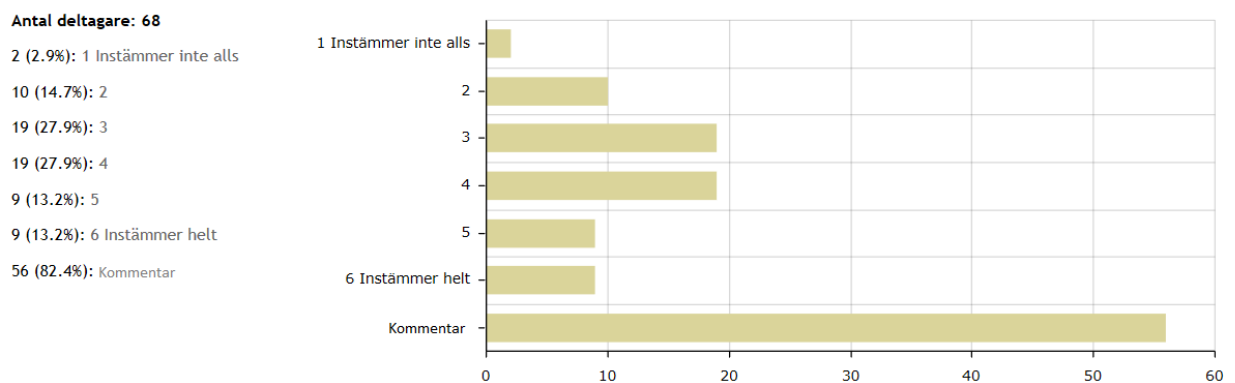
”Hyfsat bra, har tagit hem en skärm – blev betydligt bättre.”

”Det kunde vara bättre, jag har alla möjligheter att ta med mig hem, men jag är för lat.”

Fysisk arbetsmiljö

Upplevelse av den fysiska arbetsmiljön (ex stol/bord/arbetsyta).”

Påstående: ”Jag har en bra fysisk arbetsmiljö”



Figur 11: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet ”jag har en bra fysisk arbetsmiljö”.

Beskrivning:

Majoriteten av medarbetarna anser att den fysiska arbetsmiljön är okej eller lite bättre än okej (anger 3 eller 4, ca 60 %), vilket även speglas i kommentarerna. De flesta medarbetare uttrycker att de sitter i kök eller i vardagsrum och att bord och stol inte är anpassade efter behoven. Flera medarbetare uttrycker att de är vana att växla mellan både sittande och stående arbetsställning på arbetsplatsen. Cirka 15 % av de som kommenterat sitt svar anger att de har ett kontorsrum hemma som de sitter och arbetar i.

Nedan presenteras några kommentarer:

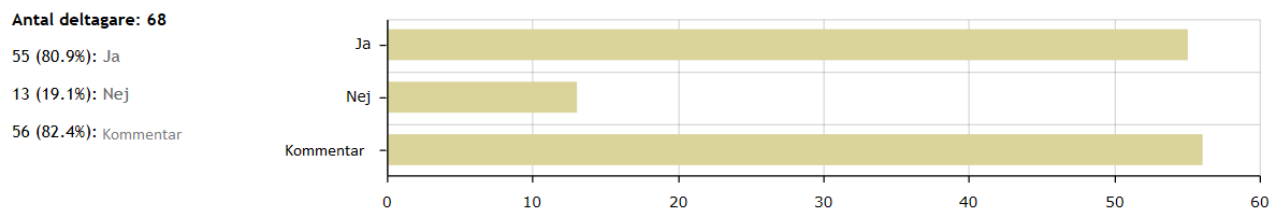
”Har köpt privat: ett höj- och sänkbart bord och en bra kontorsstol.”

"Har lånat en gamingstol från min son. På jobbet står jag ca 10–15 % om dagen."

" Sitter vid köksbordet på en pinnstol."

Avsaknad av något i den fysiska arbetsmiljön

Frågeställning: Är det något du saknar (avseende den fysiska arbetsmiljön)?



Figur 12: Om medarbetaren saknar något i den fysiska arbetsmiljön.

Beskrivning:

Ungefär 90 % uttrycker att de saknar något i sin fysiska arbetsmiljö.

Av kommentarerna framgår att majoriteten saknar ett bra bord, gärna höj- och sänkbart.

Näst vanligast är avsaknaden av en bra kontorsstol. Ett fåtal medarbetare nämner en dedikerad kontorsarbetsplats, bättre belysning, skrivare och skärmar.

Nedan presenteras några av kommentarerna:

" Det funkar utifrån förutsättningar."

" Höj- och sänkbart bord. Står lite på jobbet. Rör mig mycket mer på jobbet, exempelvis går till skrivare, fikarum etc."

" Skulle behöva bättre stol samt höj och sänkbart bord. Borde se över belysningen. Bättre service och utbud när man tvingas jobba hemifrån."

Psykosocial arbetsmiljö

Upplevelse av den psykosociala arbetsplatsen

Påstående: "Jag kan avgränsa mitt arbete till min normala arbetstid."

Antal deltagare: 68

2 (2.9%): 1 Instämmer inte alls

3 (4.4%): 2

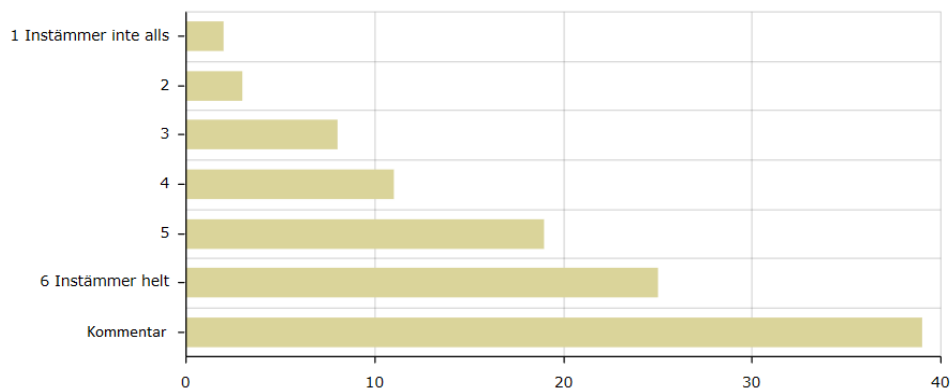
8 (11.8%): 3

11 (16.2%): 4

19 (27.9%): 5

25 (36.8%): 6 Instämmer helt

39 (57.4%): Kommentar



Figur 13: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag kan avgränsa mitt arbete till min normala arbetstid".

Beskrivning:

Cirka 37 %, instämmer helt i påståendet att de kan avgränsa sitt arbete till sin normala arbetstid. Cirka 44 % anger 5 eller 4 på skalan.

Av kommentarerna framgår att den största utmaningen är att arbete och fritid flyter ihop och att det är lätt hänt att arbeta på sin lediga tid. Vissa uttrycker att det fungerar bra och att man under den tid som varit har hittat både struktur och disciplin. Flera medarbetare nämner att pauser lätt faller bort.

Nedan speglas några av kommentarerna:

"Är medveten om att jag borde hålla arbetstiderna, men datorn står framme hela tiden."

"Första tiden var det mycket svårare. Nu efter att jag varit hemma en period har jag lärt mig hur jag måste göra."

"Att starta och avsluta dagen går bra men är sämre på att ta pauser."

Gräns för arbete och fritid

Påstående: "Jag har en tydlig lämna-jobbet rutin."

Antal deltagare: 68

5 (7.4%): 1 Instämmer inte alls

3 (4.4%): 2

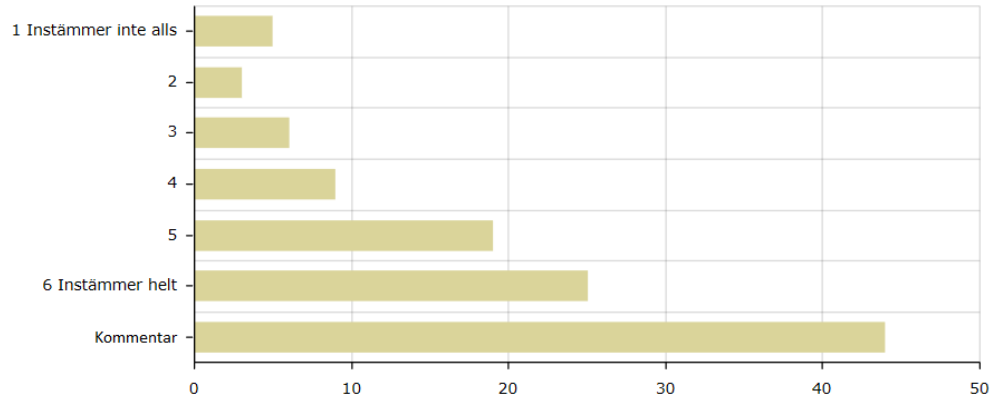
6 (8.8%): 3

9 (13.2%): 4

19 (27.9%): 5

25 (36.8%): 6 Instämmer helt

44 (64.7%): Kommentar



Figur 14: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag har en tydlig lämna-jobbet rutin".

Beskrivning:

Cirka 37 % anger "instämmer helt" i påståendet att de har en tydlig "lämna jobbet-rutin".

Nedan speglas några av kommentarerna:

"Slår av notifieringar, slår av ljud, sätter ihop dator. Stökar bort datorn."

"Allt står framme, jag packar inte undan mina saker. Köksbordet har blivit en arbetsplats."

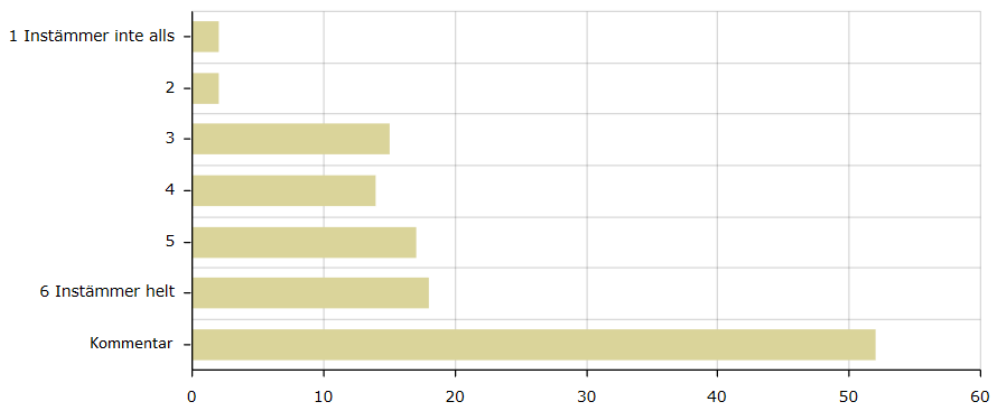
"Arbete och hem går i varandra. Man tar tid fram och tillbaka. Om 10–15 min över lätt att sätta sig. Tycker inte att det är negativt. Du kan välja och blir lite mer flexibel."

Överlag har medarbetare en positiv inställning och många medarbetare har under tidens gång hittat sina rutiner som fungerar för dem, men det finns även medarbetare som uttrycker att de inte har någon tydlig rutin alls vilket även framgick av kommentarerna i föregående frågeställning.

Påstående: "Jag tar lunch och fikapauser."

Antal deltagare: 68

2 (2.9%): 1 Instämmer inte alls
2 (2.9%): 2
15 (22.1%): 3
14 (20.6%): 4
17 (25.0%): 5
18 (26.5%): 6 Instämmer helt
52 (76.5%): Kommentar



Figur 15: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag tar lunch och fikapauser".

Beskrivning:

En relativt jämn spridning finns i skala mellan 3 – 6.

Av kommentarerna framgår att de flesta tar lunch men att många hoppar över pauserna. De som svarat "instämmer helt" (6), 26,5 %, kan därmed tolkas som att de både tar lunch och pauser under en arbetsdag och att övriga hoppar pauser i varierande grad. Detta framgår även av kommentarerna nedan:

"Tar snabb lunch ev. en promenad. Fika tar jag framför datorn. Tar oftare pauser på jobbet."

"Lunch tar jag. Tar fika vid datorn. På kontoret tar jag oftast fika. Jag har provat Skype fika en gång, men det rann ut i sanden sedan. Vet att andra har det - vore en bra idé med Skype fika."

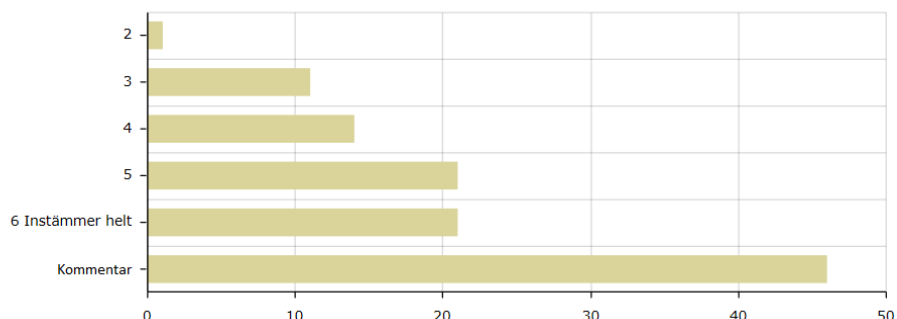
"Vi Skype fikar, vilket är toppen."

Kontakt med kollegor

Påstående: "Jag har bra kontakt med mina kollegor."

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls
1 (1.5%): 2
11 (16.2%): 3
14 (20.6%): 4
21 (30.9%): 5
21 (30.9%): 6 Instämmer helt
46 (67.6%): Kommentar



Figur 16: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag har bra kontakt med mina kollegor".

Beskrivning:

En övervägande majoritet anger 6 eller 5 i skalan (ca 62 %). Övriga medarbetare anger 4 eller 3 i skalan.

Av kommentarerna framgår att en övervägande majoritet anser att det fungerar men att "det inte är riktigt på samma sätt". Flera uttrycker att det spontana och informella försvinner.

Flera medarbetare beskriver även *hur* de går tillväga när de kommunicerar mellan varandra. Nedan speglas några av kommentarerna:

"Det blir lätt samma personer som man har mer kontakt med. Krävs en medveten ansträngning för att kontakta andra. Man missar de snabba och korta frågorna och diskussionerna som kan bli när fler personer hör det man pratar om."

"Fungerar bra, mycket tack vare de dagliga mötena, men det är enklare på kontoret."

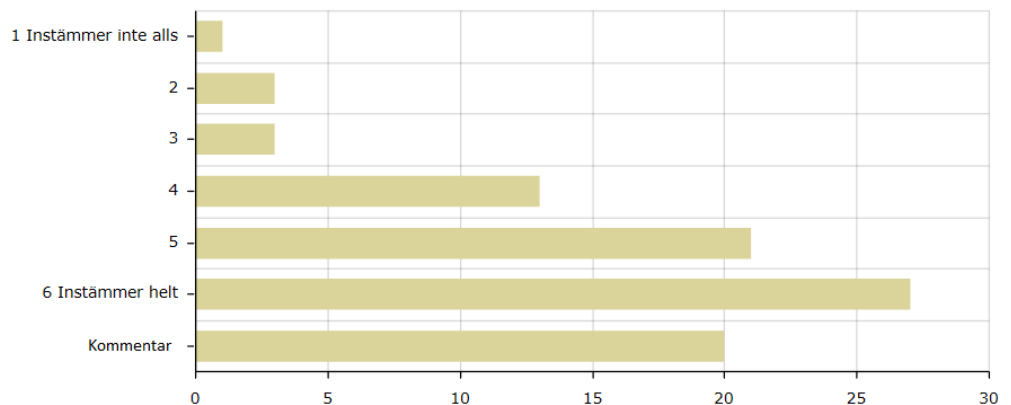
"Generellt så fungerar det bra, men det är inte samma känsla. Svårt att fånga upp hur medarbetare mår."

Kommunikation med chef

Påstående: "Jag har bra kommunikation med min chef kring distansarbetet".

Antal deltagare: 68

1 (1.5%): 1 Instämmer inte alls
3 (4.4%): 2
3 (4.4%): 3
13 (19.1%): 4
21 (30.9%): 5
27 (39.7%): 6 Instämmer helt
20 (29.4%): Kommentar



Figur 17: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag har bra kommunikation med min chef kring distansarbetet".

Beskrivning:

En övervägande majoritet (ca 70 %) anger 6 eller 5 till påståendet om att de har bra kommunikation med sin chef. Av kommentarerna nyanseras dock bilden.

"Har inledningsvis diskuterat hur jag uppfattar distansarbetet."

”Vi har Pulsättning 3 ggr i veckan då vi diskuterar det. Tidigare hade vi Pulsättning 1 gång/vecka.”

”Nej - han har aldrig frågat hur det går eller hur jag trivs med att jobba på distans. Det är också olika förutsättningar för olika personer, vilket är konstigt.”

Hur upplever du distansarbetet (att sitta själv hemma)?

Frågan ställdes med möjlighet att använda egna ord i beskrivningarna och kategoriserades sedan efter hur många gånger en mening eller betydelse återkom i intervju svaren. Kategorisering av de 68 svaren visar att 47 % av kommentarerna beskriver fler än ett av de fyra områdena.

Flest kommentarer (ca 68 %) handlar om den psykosociala arbetsmiljön. I flera kommentarer (31 %) återkommer just ordvalet *saknar kollegorna*. Medarbetare beskriver att arbete hemifrån har gått bättre än förväntat, man upplever sig mera effektiv och blir mindre störd. Medarbetare saknar också grupptillhörigheten och sina kollegor, att det känns mera ensamt, och att löpande utvecklingsarbete avstannar.

”Ja – det är som en varningsflagga för social isolering”.

I många kommentarer finns reflektioner om den fysiska arbetsmiljön (ca 65 %). Flertalet beskriver att det går bra att jobba hemifrån bostaden. Varannan vecka på kontoret fungerar bra för de som har den möjligheten. Flera beskriver att man blir mera stillasittande och att man inte skulle vilja jobba hemifrån hela tiden. Medarbetare beskriver att man spar tid och att det minskar stress när man slipper resa, framförallt de som pendlar.

”Funkar bra generellt. När det är självvalt är det bra, om det är påtvingat så blir det negativt”

”Kan ej ta del av förmåner på jobbet till exempel gratis kaffe, företags massage eller flextiden”

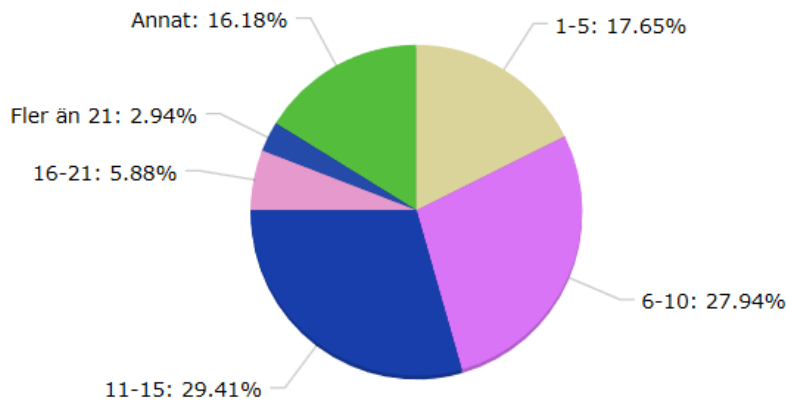
Kommentarer om distansmöten (ca 15 %) beskriver hur både medarbetaren själv och externa kontakter blivit mera bekväma med videomöten. Distansmöten spar restid men man får inte samma kontakt som vid ett fysiskt möte.

Minst kommentarer (ca 1 %) handlar om teknik och system. Tekniken beskrivs fungera bra eller till och med över förväntan. Lite teknikstrul ibland och man saknar möjligheten till digital signatur, vilket skulle underlätta ytterligare.

”Saknar möjligheten att göra utskrifter när vi saknar digital signatur”

Distansmöten

Majoriteten av medarbetarna genomför mellan 6–15 möten per vecka, se figur nedan.



Figur 18: Hur ofta medarbetare genomför distansmöten under en vecka.

System som används för distansmöten

Antal deltagare: 68

- (0.0%): Lync

14 (20.6%): Cisco

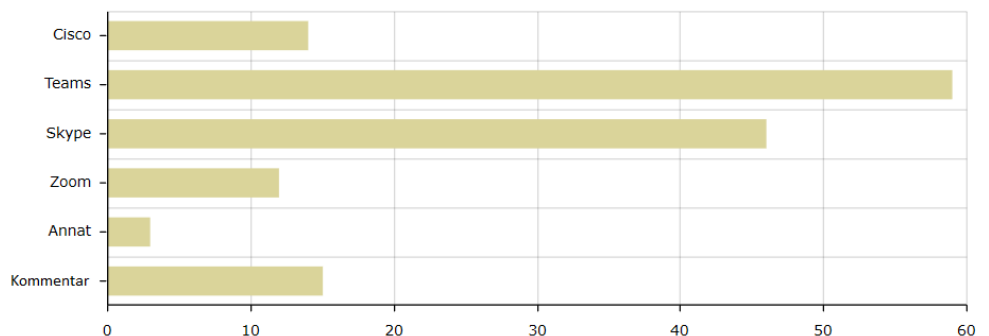
59 (86.8%): Teams

46 (67.6%): Skype

12 (17.6%): Zoom

3 (4.4%): Annat

15 (22.1%): Kommentar



Figur 19: System som medarbetare använder vid distansmöten.

Beskrivning:

De vanligaste systemen som används är Teams och Skype.

Av de som har angett "Annat" framgår bl.a. Google Hang Out och Starleaf.

Det medarbetare framförallt lyfter under kommentarer är att Teams upplevs vara lite modernare och fungera bättre än Skype.

Upplevelse av distansmöten

Påstående: "Det fungerar bra med distansmöten".

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls

- (0.0%): 2

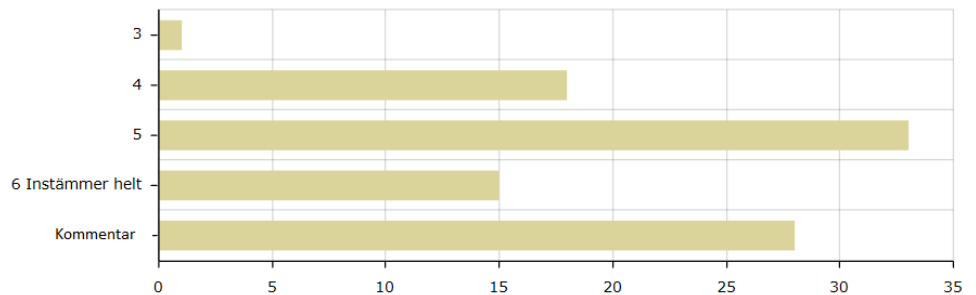
1 (1.5%): 3

18 (26.5%): 4

33 (48.5%): 5

15 (22.1%): 6 Instämmer helt

28 (41.2%): Kommentar



Figur 20: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "det fungerar bra med distansmöten".

Beskrivning:

Drygt 70 % av medarbetarna anger 5 eller 6 för påståendet.

Av kommentarerna framgår det att man upplever att vissa möten lämpar sig bättre för distansmöten och andra som fysiska möten. Nedan speglas några av kommentarerna:

"Det finns många fördelar med distansmöten men om det är förstagångs träffar så är det viktigt med fysiska möten. Det är också svårare om man är fler än fem personer. Vi använder inte kamera så mycket."

"Beror på hur många som är med, man pratar i mun på varandra."

"Vi blir bättre och bättre. Man märker att personer blir mer vana – prata till kameran, avslappnade, diskussioner, duktigare på att muta. Till viss del lättare att diskutera – lättare att se detaljer i exempelvis ett Excelark."

Ljud och bild

Påstående: "Ljud och bild fungerar bra vid distansmöten".

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls

- (0.0%): 2

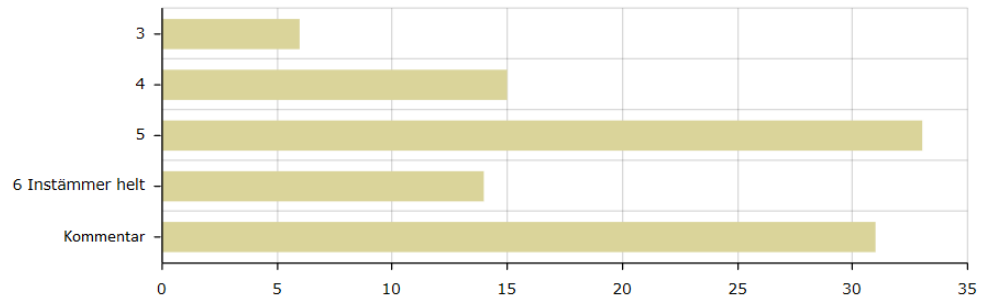
6 (8.8%): 3

15 (22.1%): 4

33 (48.5%): 5

14 (20.6%): 6 Instämmer helt

31 (45.6%): Kommentar



Figur 21: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "Ljud och bild fungerar bra vid distansmöten".

Beskrivning:

Diagrammet visar liknande statistik som i föregående diagram. Cirka 69 % anger 5 eller 6 för påståendet att ljud och bild fungerar bra vid distansmöten.

Av kommentarerna framgår det att flera tycker att ljudet kan strula ibland, särskilt i början av ett möte. Även bilden kan vara bristfällig. Flera medarbetare uttrycker samtidigt att kompetensen om tekniken har blivit mycket högre under den här tiden.

Nedan speglas några av kommentarerna:

"Ytterst sällan några problem."

"Lite hackigt ibland, framförallt ljud. Brukar lösa sig av sig själv. Ibland måste person logga ut och in för att det ska rätta till sig."

"Alltid nån som faller ut. Många är ovana, men man märker skillnad över den tid som varit. Vi är mer vana att prata i digitala möten. Vi har lärt oss väldigt mycket. Upplever att digitala möten är mer effektiva – det blir inte lika mycket ovidkommande dialoger (väder etc.)."

Mötesformen

Påstående: "Mötesformen fungerar bra vid distansmöten (delaktighet/diskussioner/fördela ord)".

Antal deltagare: 68

- (0.0%): 1 Instämmer inte alls

4 (5.9%): 2

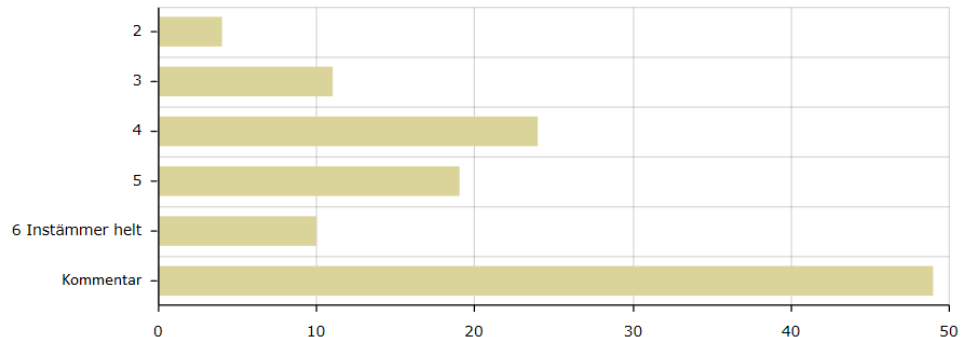
11 (16.2%): 3

24 (35.3%): 4

19 (27.9%): 5

10 (14.7%): 6 Instämmer helt

49 (72.1%): Kommentar



Figur 22: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "mötesformen fungerar bra vid distansmöten".

Beskrivning:

Ungefär 15 % instämmer helt till påståendet att mötesformen fungerar bra vid distansmöten och cirka 28 % anger 5 i skalan.

Av kommentarerna så framgår det att det finns en stor utvecklingspotential vad gäller kunskapen om att forma ett bra distansmöte och att sätta upp tydliga regler för mötesstruktur, exempelvis hur individer kan komma till tals. Som tidigare framkommit så upplever många att det är lätt att "folk pratar i mun på varandra". Vissa uttrycker också en problematik i att kameran inte används vilket leder till att kroppsspråk inte går att fånga upp exempelvis om någon är på väg att säga något. Flera medarbetare anser dock att kunskapen om distansmöten har ökat väldigt mycket hos många. Nedan presenteras några av kommentarerna:

"Informationsmöten fungerar jättebra nästan bättre än fysiskt. Det är mer jämlikt. Kreativa möten är mer en utmaning. Att få msk att tänka kring en fråga och få till diskussioner/dialog- att spinna vidare på det någon säger."

"Väldigt många mötesledare har tänkt till innan. Fördelar ut ord. Kamera på vilket gör det lättare att ta in kroppsspråk."

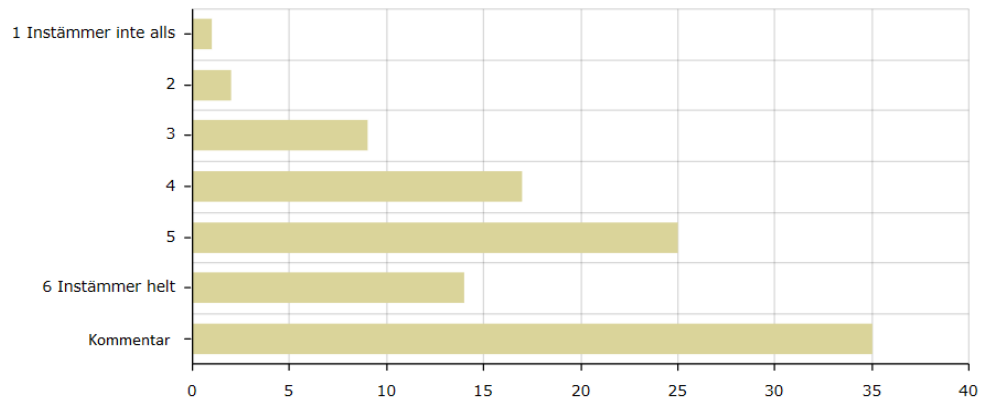
"Svårigheten att veta när man kan prata- antingen så pratar alla på en gång eller så pratar ingen. Det är svårt exempelvis om det är 4 timmars möten - att hålla fokus."

Kunskap om distansmöten

Påstående: "Jag har bra kunskaper om distansmöten"

Antal deltagare: 68

1 (1.5%): 1 Instämmer inte alls
2 (2.9%): 2
9 (13.2%): 3
17 (25.0%): 4
25 (36.8%): 5
14 (20.6%): 6 Instämmer helt
35 (51.5%): Kommentar



Figur 23: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag har bra kunskaper om distansmöten".

Beskrivning:

Ungefär 57 % anger 5 eller 6 i påståendet att de har bra kunskaper om distansmöten.

Av kommentarerna framgår att många har lärt sig på egen hand och därmed inte fått någon formell genomgång eller utbildning. En övervägande majoritet av kommentarerna handlar om att medarbetare uttrycker ett önskemål om att vilja lära sig mer grundläggande om alla funktioner och möjligheter som finns i systemen och hur man håller i ett bra möte. En vanlig upplevelse är att "det fungerar" men att man gärna skulle vilja känna till lite mer möjligheter.

Nedan speglas några av kommentarerna:

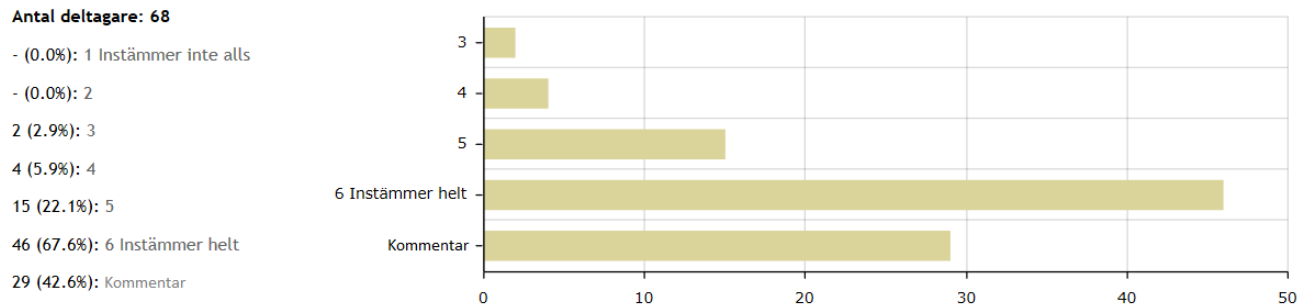
"Vi har lärt oss så mycket i och med detta. Vi har inte haft någon utbildning i Teams. Skulle vara bra om någon visade alla funktioner – det är svårt att veta vad man har missat."

"Learning by doing. Med nyfikenhet så har man lärt sig. Skulle vilja veta mer om teknik och funktionalitet – vad finns det för verktyg/vilka ska användas till vilket möte? Hur används teknik på bästa sätt, även tips för tillvägagångssätt."

"Har blivit bättre, tvingats in. Har inte fått någon utbildning. Skulle inte skada med en utbildning. Behövs nya riktlinjer."

Inställning till distansmöten för framtiden

Påstående: "Jag är positiv till att genomföra fler distansmöten i framtiden."



Figur 24: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag är positiv till att genomföra fler distansmöten i framtiden".

Beskrivning:

En övervägande majoritet, cirka 68 %, instämmer helt (6) i påståendet om att genomföra fler distansmöten i framtiden. Av kommentarerna framgår det att majoriteten anser att vissa möten lämpar sig väldigt väl för distansmöten men att vissa möten även fortsättningsvis måste vara fysiska. Många ser fördelar med att spara tid och att inte behöva resa för kortare möten, exempelvis till Stockholm.

Kommentarer från medarbetare:

"Min organisation är så utspridd. Reser mycket. Vi kommer lära oss att ha möten på distans. Det har skett en förändring i mitt tankesätt."

"Absolut positiv till att minska resandet! "Första gången träffar" viktigt att ta fysiskt. För distansmöten är det bra att ha kameror på."

"Det sparar tid! Inte värt att åka ner för 4 h i Stockholm. Tror att det kommer att bli en förändring i resandet."

Distansarbete

Påstående: "Jag är positiv till att arbeta mer hemifrån i framtiden (efter pandemin)."

Antal deltagare: 68

1 (1.5%): 1 Instämmer inte alls

3 (4.4%): 2

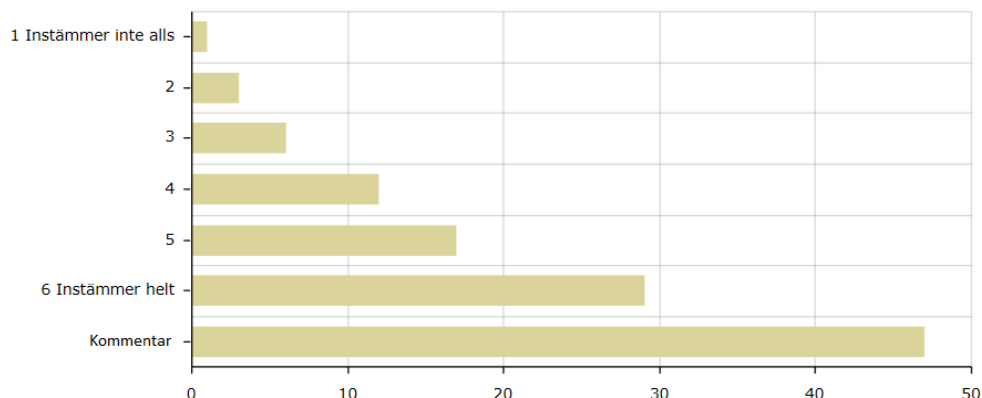
6 (8.8%): 3

12 (17.6%): 4

17 (25.0%): 5

29 (42.6%): 6 Instämmer helt

47 (69.1%): Kommentar



Figur 24: Hur väl medarbetare instämmer till påståendet "jag är positiv till att arbeta mer hemifrån i framtiden".

Beskrivning:

Ungefär 43 % instämmer helt i påståendet att de är positiva till att arbeta mer hemifrån i framtiden.

I kommentarerna framgår det ett uttalat önskemål om större flexibilitet omkring distansarbete. Överlag är medarbetare positiva till distansarbete dock inte i den utsträckning som de har gjort under den här specifika perioden. Våldigt många medarbetare saknar det sociala.

Medarbetare efterfrågar tydliga riktlinjer och en struktur som ger möjlighet att jobba hemifrån då och då. De flesta nämner 1–2 dagar i veckan eller någon gång i månaden. Samtidigt görs reflektionen att man behöver kollegorna i det sociala mötet, och några uttrycker att de hellre sitter på kontor.

"Det är viktigare vad man gör än var man sitter"

"Inte på heltid, men önskar mer flexibilitet"

"Är just nu less på att sitta hemma"

Jämförelse

Vid en korstabulering av påstående 1 "Hur ofta brukar du vanligtvis arbeta hemifrån under en månad?" med ovanstående påstående "jag är positiv till att arbeta mer hemifrån i framtiden" anger 67 % av de som aldrig tidigare har arbetat hemifrån att de är positiva till distansarbete (anger 6 eller 5 i skalan).

Frågeställning: Ser du några utvecklingsmöjligheter för distansarbete (hemarbete) i organisationen?

Fritextsvaren är kategoriserade efter hur många gånger samma mening eller betydelse dyker upp i intervjuunderlaget. Av de 68 svaren så handlar 31 % om flexibilitet.

I svaren kan man se att medarbetare önskar möjlighet till distansarbete i högre utsträckning än tidigare. Medarbetare har nu testat och sett att det fungerar. Medarbetare efterfrågar tydliga riktlinjer i organisationerna och menar att det skapar mera flexibilitet i arbetet.

En förutsättning för distansarbete är att medarbetare kommer åt de system som de behöver och det är också önskvärt med en förenkling mellan externa parter. Utbildning i teknik och system lyfts som viktigt då flera beskriver sig som självlärda. Frågan om arbetsstation behöver också hanteras vid längre tids arbete hemifrån: skärmar, bord och stol exempelvis.

”Start-kit tekniska prylar – att inte behöva släpa med sig alla grejer. Vi behöver göra det enkelt att arbeta hemma”

”Styra upp riktlinjer omkring distansarbete med egna eller företagets saker samt ersättningar när det gäller sådant”

Medarbetare reflekterar också över att det skiljer mellan avdelningar och chefers inställning till vem som normalt har möjlighet att arbeta på distans.

Återkommande kommentarer visar dock att individen vill ha möjlighet att välja själv och att någon dag i veckan är rimligt snarare än flera dagar i sträck.

”Man behöver hitta i dialog med kollegor och chefer gällande struktur för distansarbetet”.

Frågeställning: Ser du några utvecklingsmöjligheter för distansmöten i organisationen?

Fritextsvaren är kategoriserade efter hur många gånger samma mening eller betydelse dyker upp i intervjuunderlaget. Av de 68 svaren så handlar 34 % om teknik, 25 % om att man behöver ifrågasätta resandet och ytterligare 25 % om olika mötesformer. I vissa av svaren från de 68 deltagarna har det reflekterats omkring flera områden.

Samtliga svaranden är positiva till fler distansmöten och ser stora besparingar i tid, kostnad och miljö. Medarbetare föreslår i flera kommentarer en uppdatering av teknik samt inköp av fler skärmar och smartboards. Användande av kamera i möten beskrivs som en förutsättning för en bra upplevelse. Flera kommentarer reflekterar omkring onödigt resande i respektive organisation. Att vi nu med nya kunskaper och erfarenheter bör ifrågasätta fysiska resor i högre grad. Vi deltagare behöver även bli bättre på vad vi vill få ut av våra distansmöten samt förbättra dess strukturer för att inkludera samtliga mötesdeltagare.

”Alltid använda kamera exempelvis”

”Vi kan sätta upp mer internationella grupper i Teams och göra det möjligt att träffas oftare”

”Prata lite innan/efter möten – det informella”

Summering av förslag från medarbetarna:

- Förbättra tekniken i mötesrum.
- Restriktioner för resande. Sätta upp mål för resandet.
- Dialog om vilka möten som passar som distansmöten.
- Öka kompetensen omkring distansmöten.

Jämförelser

En analys har gjorts av intervjusvar kopplat till könsidentitet och ålder. Detta för att se om det finns några skillnader. Jämförelser (korstabulering av frågor) har gjorts mellan de påståenden/frågor som haft fasta svarsalternativ.

Nedan följer en kortfattad beskrivning inom de olika intervjuområdena.

Ålderskategorierna 26–35 och 36–45 har slagits ihop till ålderskategori 1 och 46–55 och 56–65 till ålderskategori 2. Detta för att få in mer statistik per ålderskategori.

Teknik och system

Könsidentitet

Någon större skillnad kan inte noteras mellan kvinnor och män inom området teknik och system. Dock tenderar fler män att välja svar 6 (instämmer helt) gällande funktionalitet och uppkoppling vilket indikerar att män är något mer nöjda. Vid en sammanslagning av svar 5 och 6 jämnas dock skillnaden ut.

Ålder

Samtliga anser att teknik och system fungerar väl, dock finns det en skillnad i frågeställningen "är det något du saknar avseende system". Ålderskategori 1 anger i större omfattning att de saknar något jämfört med ålderskategori 2, (ca 36 % jmf med 21 %).

Av resultatet framgår även att ålderskategori 1 är mer nöjda med tekniska hjälpmedel (skärm, tangentbord och mus) där ca 62 % instämmer helt i påståendet "Jag har bra tekniska hjälpmedel" jämfört med 34 % i ålderskategori 2.

Fysisk arbetsmiljö

Könsidentitet

Män skattar sin fysiska arbetsmiljö något högre än kvinnor (anger 5 eller 6 på skalan). På frågan "om medarbetaren saknar något i sin arbetsmiljö" anger ca 91 % av kvinnorna ja till skillnad från männen, där ca 67 % svarar ja.

Ålder

Ingen märkbar skillnad noteras i ålder, dock anger ca 10 % fler i ålderskategori 1 att de saknar något i sin fysiska arbetsmiljö.

Psykosocial arbetsmiljö

Resultatet indikerar att kvinnor är något bättre än män på att avgränsa sin arbetstid och har en mer tydlig lämna-jobbet rutin. Kvinnor skattar även relationen med arbetskamrater något högre än män.

Ålder

Det tenderar vara lättare för ålderskategori 2 att avgränsa sitt arbete där 52 % instämmer helt (6) i påståendet "jag kan avgränsa mitt arbete till min normala arbetstid" jämfört med 26 % i ålderskategori 1. Vid en sammanslagning av svar 5 och 6 jämnas dock skillnaden ut. Samma indikation går att se i påståendet "jag har en tydlig lämna-jobbet rutin".

Det finns även en skillnad i ålderskategori och om man tar lunch och fikapaus, där ca 41 % i ålderskategori 2 instämmer helt (6) jämfört med 15 % i ålderskategori 1.

Distansmöten

Män tenderar vara mer nöjda med distansmöten överlag och hur tekniken fungerar (anger 5 alt 6 i högre utsträckning). Män skattar även sin kompetens inom distansmöten (teknik och tillvägagångssätt) högre.

Ålder

Samtliga anser att distansmöten fungerar bra. En större andel i ålderskategori 2 instämmer helt i påståendet "mötesformen fungerar bra" och en större andel i ålderskategori 1 instämmer helt att de har bra kunskaper om distansmöten.

En större andel i ålderskategori 1 är positiva till att arbeta mer hemifrån i framtiden ca 75 % jämfört med 58 % i ålderskategori 2, (anger 5 el 6 i skalan).

Analys och diskussion

Analys

Covid -19 utbrottet under 2020 har ändrat förutsättningarna på de flesta arbetsplatser. Från att dagligen gå till jobbet till att för många vara helt eller delvis hemskickade för att utföra sitt arbete på distans. Det har för många varit en stor omställning. Men inte enbart negativ. Det som antogs skulle bli ett problem med teknik under stark belastning, har visat sig fungera över förväntan. Vi har bra uppkopplingar i våra hem så det som beskrivs som problem är när man inte kommer åt organisationens system hemifrån eller när organisationer använder olika plattformar som inte är kompatibla sinsemellan.

Medarbetarna beskriver hur arbete hemifrån har fungerat över förväntan. Visst fanns det farhågor inför att sitta ensam hemma och en medvetenhet om att den fysiska arbetsplatsen kunde bli en utmaning. Det har dock visat sig möjligt att låna hem sin kontorsutrustning i många fall och istället för fysiska fikapauser har man format gemensamma fikapauser via länk.

Vidare finns det indikationer på att om man saknar en tydlig lämna-jobbet rutin så suddas gränsen mellan arbete och fritid ut.

Bland fördelarna nämns att pendlare slipper restid, medarbetare upplever sig få mera fritid och flera beskriver att man jobbar mera ostört hemifrån. Samtidigt inser många hur viktiga kollegorna är för känslan av tillhörighet och sammanhang. Medarbetare behöver träffas och bolla idéer för att driva utvecklingsarbete framåt.

När det kommer till distansmötesteknik så har medarbetare och organisationer gjort stora framsteg – kanske främst för att man inte har haft något val. Kontakt med kollegor, chefer och kunder har hållits via distansmöten och medarbetare har lärt av varandra. Medarbetare beskriver hur viktigt det är att använda kamera, då det är svårt att tolka kroppsspråk och att möten tenderar att bli bristfälliga om strukturen är otydlig.

Någon större skillnad mellan organisationernas medarbetare har projektet svårt att se. De medarbetare som organisationer utifrån arbetsuppgifter har kunnat skicka hem, har man också skickat hem i varierande grad.

Forskning visar att den plötsliga övergången till hemarbete försvårar, samtidigt som det ses som en viktig åtgärd i en tuff tid. Det finns risk att uppleva sig som ensam och isolerad men kanske också en tid för återhämtning när man kan sova lite längre på morgonen.

”Det är okej att ha tillfälligt enklare arbetsmiljö (skärm/belysning/stol/bord) om man tar pauser” säger Kristina Gyllensten, överpsykolog och psykoterapeut vid Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet som forskar om hållbart arbetsliv.

<https://www.forskning.se/2020/03/30/en-utmaning-att-stalla-om-till-distansarbete>

Diskussion

Vad tar projektet med sig från de 68 intervjuer som genomförts i Västerbottens län.

Organisationer kommer att behöva arbeta fram riktlinjer för distansarbete. Det är projektets tro att detta arbetssätt har kommit för att stanna även på de platser där sociala normer tidigare inte accepterat arbete på distans. Nu vet både organisationer och medarbetare att det fungerar och den tidigare närvarokulturen: "jobbet ska skötas på jobbet" är kanske inte lika aktuell. Att offentligt anställda ska vara tillgängliga för medborgarna på kontoret kommer sannolikt också att ifrågasättas. Flera medarbetare ifrågasätter även nyttan av att resa för kortare möten och utbildningar, exempelvis till Stockholm. Tjänsteresor som kan ersättas med digitala träffar.

Att vara tillgänglig innebär med dagens kommunikationer något annat än enbart fysiskt på plats. E-post, telefon och ärendehanteringssystem har ersatt pappersblanketter och fysiska besök i de allra flesta fall. I en tid när kompetensförsörjning sträcker sig över kommuner och regioner och individen kan välja bland uppdragen så är möjligheten till distansarbete också en del i utvecklingen som attraktiv arbetsgivare. Samtidigt är det en utmaning att leda på distans och arbetsmiljöansvaret tenderar knappast att bli enklare.

Vi behöver också förstå skillnaden mellan fysiska- och digitala möten samt vilka digitala verktyg som passar vid respektive tillfälle. En tydlig agenda, kommunicerade hållpunkter, rutiner för att komma till tals samt dokumentation är några delar som får stor betydelse när vi inte kan läsa av varandras kroppsspråk i ett möte.

Utvecklingsområden

- Riktlinjer som öppnar upp och möjliggör arbete på distans.
- Kompatibla system inom och mellan organisationer.
- Rutiner omkring digitala verktyg och mötesplatser.

I rapportens jämförelsedel kan vi se att yngre medarbetare är mer positiva till ett utökat distansarbete än äldre medarbetare. Det kan antas hänga samman med karriär och livspussel och är en faktor att räkna med i organisationers rekryterings- och kompetensförsörjningsarbete. Möjlighet till distansarbete är tilltalande. Medarbetare som aldrig arbetat hemifrån är mycket positiva till möjligheten till framtida distansarbete trots de speciella förutsättningarna som varit under covid –19.

Projektet Hållbara arbets- och tjänsteresor har flera övergripande mål, däribland klimat, miljö och kompetensförsörjning. En ökning av distansmöten och distansarbete bidrar i allra högsta grad till miljö- och klimatmål med minskade utsläpp från både tjänsteresor och arbetsresor. Medarbetare uttrycker att möjlighet till distansarbete är attraktivt hos en arbetsgivare. Förutsättningen att behålla befintlig arbetskraft är också värd att nämna, då medarbetare uttrycker att de uppskattar den flexibilitet som distansarbetet medför och att de värdesätter den tilliten högt.

Distansarbete kommer inte att ersätta våra fysiska arbetsplatser men det finns stora fördelar med ett friare förhållningssätt. Ett förhållningssätt som bygger på förtroende för

organisationens medarbetare och en tillit till att individen vill göra ett gott jobb och bidra till verksamhetens bästa.

Förslag

Projektet har utifrån rapportens resultat och via efterforskningar tagit fram förslag till organisationer och medarbetare för ett fortsatt distansarbete.

Vid fortsatt arbete hemifrån på kort sikt

Organisation

- **Schemalagd avstämning mellan chef och medarbetare.**
Regelbunden dialog om hur distansarbetet fungerar (fysisk- och psykosocial arbetsmiljö, teknik och system) och dokumentera.

Tänk på att medarbetare kan ha ett större behov av feedback vid avsaknad av ett socialt sammanhang.
- **Schemalagd digital fika eller promenadmöte**
För att motverka social distansering. Träffen kan med fördel genomföras som ett promenadmöte för att uppmuntra till fysisk rörelse.
- **Utbildning i system och mötesteknik**
Utbildning i både grundläggande teknik och mötesteknik.
- **Kommunicera ut stöd i ergonomifrågor** Rast/rörelse/avbrott/dataprogram - <https://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/distansarbete/tips-och-rad-vid-distansarbete/>
- **Sprid tips om distansarbete och distansmöten i organisationen**
- **Vid arbete hemifrån varannan vecka**
Bryt mitt i veckan förslagsvis onsdag till onsdag för att medarbetare ska få tillfälle att träffas fysiskt.

Medarbetare

- **Ta med tekniska hjälpmedel hem (om möjlighet finns)**
Medarbetare som tagit hem skärm, tangentbord med mera är generellt mer nöjda med arbetsmiljön.
- **Närvaro vid digital fika för att behålla sociala kontakter med kollegor**
Extra viktigt när medarbetare sitter hemma under längre perioder.
- **Daglig fysisk rörelse och bensträckare**
Då hemmakontoret är mindre i yta och när fysisk rörelse till och från arbetet minskar.
- **En tydlig rutin för start och avslut av arbetsdagen**
För att uppnå en tydlig gräns mellan arbete och fritid.
- **Rutiner för lunchrast och pauser**
Planera in tider eftersom det är lättare att glömma eller prioritera bort när ingen påminner. Alla behöver pauser, både fysiskt och mentalt.
- **Lägg 15 min mellan mötesbokningar**
För att sträcka på benen och göra eventuell teknikcheck.
- **Fundera över bakgrunden i digitala möten med kamera**
Undvik fönster rakt bakifrån (motljus) samt stökiga bakgrunder.

För att möjliggöra eller utvidga arbete hemifrån på längre sikt

Organisation

- **Fastställ syftet med att implementera eller underlätta för distansarbete**
Vad vill organisationen åstadkomma (attraktiv arbetsgivare, ökad effektivitet, lägre lokalkostnad).
- **Skapa riktlinjer för distansarbete**
Vilka jobb som är lämpliga för distansarbete, hur ofta, kontakt med arbetsplatsen o.s.v.
- **Säkerställ bra teknik som fungerar för verksamheten**
Att nödvändiga system fungerar även vid distansarbete och håller tillräcklig säkerhetsnivå.
- **Ge medarbetare rätt verktyg för videokonferenser och skärmdelning**
Exempelvis program, kamera, ljudpuck och headset.
- **Delat dokument bland medarbetare för distansarbete**
För att få en överblick över vilka som arbetar hemifrån för kontakt och planering. Värdefullt även ur en brandsäkerhetssynpunkt (vem är på plats).
- **Bestäm fysisk närvaro på arbetsplatsen**
Vissa möten som kräver fysisk närvaro, exempelvis APT.
- **Dialog om tillgång till tekniska hjälpmedel i hemmet**
Exempelvis skärm och tangentbord.