



EN FRAMGÅNGSRIK HYBRID ARBETSPLATS

Tips och lärdomar från ledare och medarbetare

Howspace

I DEN HÄR E-BOKEN

Inledning	3
1. En överblick av vår undersökning om hybridarbete	4
2. Vad innebär en hybrid arbetsmodell och varför är den aktuell idag?	9
3. De viktigaste fördelarna med en hybrid arbetsmodell	12
4. Vanliga utmaningar och förslag till lösningar	20
5. Lärande i en hybrid organisation	33
6. Strategier för produktiva hybridmöten och utbildningar	38
7. Verktynen för ett framgångsrikt hybridarbete	42
Sammanfattning	45

INLEDNING

Det finns ingen perfekt arbetsmodell som passar alla. En del föredrar att jobba hemma och byta ut pendlingsstiden mot frisk luft och motion och få mer tid med familjen. Andra trivs bäst på ett gemensamt kontor eller en mötesplats med mycket social interaktion. Sen finns de som hellre vill ha flexibilitet att välja och få det bästa av två världar.

När, hur och var vi arbetar bäst och kan vara som mest produktiva varierar dramatiskt beroende på våra individuella preferenser och förutsättningar.

Det skapar i sin tur utrymme för en hybrid arbetsmodell som kombinerar kontors- och distansarbete. En del företag hade redan en hybrid arbetsmiljö långt före COVID-19 medan andra nu behöver planera för en förändring. Hur skapar man balans mellan distansarbete och kontorsarbete?

Hur behåller man ett bra samarbete och engagemang i ett team, oavsett var medarbetarna befinner sig? Och hur gör vi för att alla medarbetare ska känna sig inkluderade och sedda?

På samma sätt som när företag runt om i världen anpassade sig för distansarbete i början av pandemin, behöver många företag nu hitta nya lösningar för ett väl fungerande hybridarbete – eller kanske riskera att förlora medarbetare.

I den här e-boken berättar vi om resultaten från våra egna undersökningar och ger förslag till lösningar. Vi hoppas det ska underlätta vid planeringen av en smidig övergång till en effektiv och engagerande hybrid arbetsmodell för medarbetare i många olika arbetsmiljöer.



Ilkka Mäkitalo
CEO, Howspace

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats



EN ÖVERBLICK AV VÅR UNDERSÖKNING OM HYBRIDARBETE

Vi kontaktade företag över hela världen för att få veta hur de ser på hybridarbete, vilka utmaningar som finns och tänkbara lösningar.

[Undersökningen](#) omfattade 18 frågor via Howspace plattform och var öppen för våra kunder, partners och andra ledare och anställda.

Målgruppen bestod av 303 teamledare, konsulter och anställda i olika branscher och företag av olika typer och storlek i 31 länder. Undersökningen genomfördes mellan 1 juli och 6 augusti 2021.

Deltagare

- 85 teamledare
- 109 konsulter
- 145 anställda
- 94 i mikroföretag (1-9 anställda)
- 59 i små företag (10-49 anställda)
- 81 i medelstora företag (50-249 anställda)
- 105 i stora företag (250+ anställda)

Resultaten av undersökningen presenteras närmare i de följande kapitlen.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Intressanta slutsatser

Beslutsprocessen

- En majoritet av deltagarna svarade att en ny arbetsmodell växer fram genom interna diskussioner om bästa möjliga arbetsmiljö i en värld efter pandemin.
- En majoritet av deltagarna planerar att införa en första virtuell synkron arbetsmodell som standard efter COVID-19.
- Stora företag (250+ anställda) har de mest detaljerade bestämmelserna för distansarbete, medan små och medelstora företag (1-250 anställda) i allmänhet erbjuder full frihet och flexibilitet.
- 20 % av de anställda i undersökningen tycker inte att chefer och ledare agerar på feedback om hur medarbetarna helst vill arbeta.

“Begreppet ‘hybrid’ har flera innebörder, vilket kan skapa viss förvirring i diskussionen. Det handlar inte bara om distansarbete eller fysisk närvaro, utan också om hur de interagerar.”

“Efter att under en tid ha arbetat med vägledning av organisationer inför deras nästa bästa steg mot tillväxt och hållbarhet, ser jag att alltför många ledare och konsulter nöjer sig med snabba lösningar. Jag skulle vilja uppmana alla att verkligen gå till botten med den komplexa situation vi har, försöka förstå hela omfattningen av den och arbeta målmedvetet för att hitta enkla och eleganta lösningar.”



John Losey - Facilitator och ägare, IntoWisdom Group

Övergång till hybridarbete – fördelar och utmaningar

- 94 % av deltagarna i undersökningen känner sig väl förberedda inför övergången till en hybrid arbetsmodell. 66 % har redan verktyg och processer på plats.
- Gemensamt för alla deltagande företag, ledare, konsulter och anställda är att flexibiliteten att välja var och när man arbetar är den största fördelen med hybridarbete och att det är mer hållbart.
- De tre största utmaningarna med hybridarbete är:
 - 1) Mindre kontakt med arbetskamraterna
 - 2) Att behålla en stark och konsekvent företagskultur och
 - 3) Ökad arbetsbelastning på grund av fler möten och meddelanden.

“Pandemin har faktiskt varit till stor hjälp vid införandet av ett digitalt arbetssätt. Också kunder och kollegor som varit negativt inställda har på kort tid tagit till sig teknologin på ett bra sätt.”



Torbjorn Edvall - Affärsrådgivare, Almi Nord

“Jag har aldrig mått bättre fysiskt. Jag kan styra min tid på ett sätt som jag inte kunde tidigare; att slippa pendla till jobbet har frigjort tre timmar varje dag som jag använder till att röra på mig mer och vara med familjen.”

Rebecca Fry - Manager, People Enablement at AIG

“Den största utmaningen är hur man får människor att förstå att distans inte är lika med isolering. Vi behöver fortfarande social interaktion och samverkan. Zoomtrötthet handlar egentligen inte om tekniken utan mer om att många inte vet hur man skapar kontakt med varandra på distans. Tröttheten kan bero på känslan av att vara isolerad och ensam när man inte blir sedd och hörd under möten, webinarier, utbildningar etc. Det finns fortfarande mycket att lära om användningen av tekniska lösningar i sociala sammanhang. Vi måste kunna interagera ansikte mot ansikte – men då både med personlig närvaro och online.”



Heidi Wahl - Virtual Training Specialist//grundare av of ViltOn Learning

Det viktigaste deltagarna i vår undersökning ansåg att deras företag behöver lära sig om hybridarbete:

“

How to communicate things that used to be communicated informally before and after meetings, during breaks etc. Previously there were plenty of remote people, however there was no consideration of them by the office people.

Summary of "What are the most crucial things about hybrid working that you need to learn at your organization?" - discussion

Sammanfattning av 211 enkätsvar genom Howspace AI-funktion.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Lärande i en hybrid arbetsmiljö

- 70 % av deltagarna föredrar ett blandat lärande (personligen och synkront och asynkront online) i en hybrid arbetsmiljö.
- 76 % anser att det är mycket viktigt med socialt lärande i jobbsammanhang (att stödja varandra och lära tillsammans).

Samarbete i en hybrid arbetsmiljö

- 79 % av deltagarna tycker att de kan samarbeta effektivt med sina arbetskamrater i en virtuell miljö.
- Tankeutbytet med andra medarbetare inom organisationen varierar. En majoritet föredrar samtal under korta, personliga möten.
- I 74 % av fallen är det syftet som avgör om man föredrar personliga eller virtuella möten.

“Jag tycker bäst om att träffa mitt team personligen. Men nu träffas vi virtuellt och jobbar med kultur, målsättningar och hur vi kommunicerar med varandra under våra möten. När vi kan ses kommer vi att ha nytta av detta för värdet har redan skapats – och det kommer att stärkas.”

Anonym deltagare

VANLIGA FRÅGOR I SAMBAND MED VÅRUNTERSÖKNING:

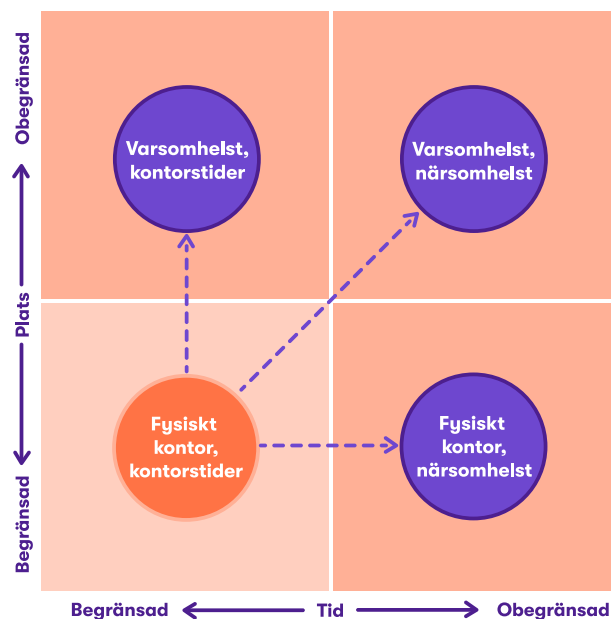
- Hur skapar vi en bra balans mellan distansarbete och närvaro på jobbet och hur kan vi dra nytta av fördelarna med båda arbetsformerna?
- Hur får vi större engagemang och samhörighet i alla delar av företaget?
- Hur skapar vi tydliga riktlinjer och förväntningar på arbetet på kontoret?
- Hur gör vi för att deltagande i virtuella möten och workshops ska upplevas på samma sätt som vid personlig närvaro?
- Vad kan vi göra så att de som jobbar på distans inte blir betraktade som "sekundära" medarbetare?
- Hur gör vi för att ha färre men effektivare möten och workshops?

VAD INNEBÄR EN HYBRID ARBETSMODELL OCH VARFÖR ÄR DEN AKTUELL IDAG?

Hybridarbete

En hybrid arbetsmodell gör det möjligt att både jobba på den ordinarie arbetsplatsen och på distans (hemma eller någon annanstans). Det handlar om att kunna anpassa arbetet så att både enskilda medarbetare och team kan prestera på topp. Det handlar om att nå ut till och få så många som möjligt att känna sig inkluderade.

Hybridarbete handlar inte enbart om på vilken plats du arbetar – både plats och tid spelar stor roll. Det illustreras grafiskt som ”varsomhelst/närsomhelst”:



[Bildkälla](#)

Den framtida planeringen bör inte främst utgå från arbetsplatsens läge. I stället för att göra ett val mellan fysisk närvaro eller distansarbete bör fokus ligga på att skapa bra engagemang och produktivitet i olika arbetsmiljöer. Företag som hittar nya sätt att inkludera sina medarbetare och kunder kommer lättare kunna behålla och attrahera ny kompetens och därmed motsvara – eller till och med överträffa – kundernas förväntningar.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

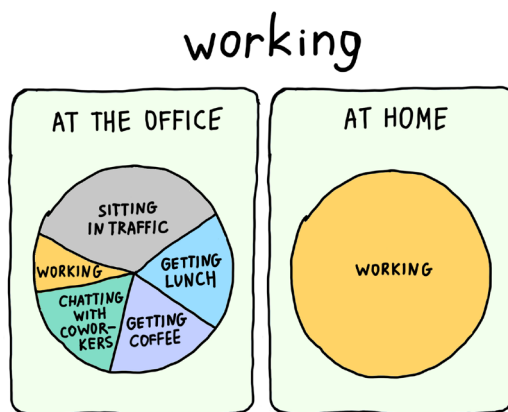


Ledare som tappar kontakten med sina medarbetare

Kraven på en återgång till kontoret kommer till stor del ”uppifrån”, medan [medarbetarna överlag förväntar sig mer flexibilitet](#). När en majoritet av alla anställda kämpade med arbetsförhållandena under pandemin och många funderade på att säga upp sig, förklarade chefer och ledare att deras medarbetare ”trivdes” enligt [en global undersökning av Microsoft Corp.](#)

Alla kunde läsa om [motreaktionerna mot Apples återgång till kontoret](#). I ett brev till Apples CEO Tim Cook, skriver medarbetarna: “Under det senaste året har vi ofta upplevt att vi inte fått komma till tals och att vi ibland blivit direkt ignorerade. Det känns som om det inte finns någon koppling mellan hur ledningen ser på distansarbete/flexibla arbetsplatser och de praktiska erfarenheter som Apples medarbetare har.”

Under restriktionerna ville företagen också kunna “kontrollera” medarbetare som jobbade hemma för att vara säkra på att de inte “maskade”. Detta tyder på bristande förtroende, och en ganska osmidig inställning att distansarbete borde ha traditionella och fasta kontorstider. Chefen kanske får för sig att medarbetarna ligger på soffan och tittar på Netflix eller onlineshoppas på arbetstid – men verkligheten brukar vara den rakt motsatta.



Bildkälla

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Många säger också upp sig i rena ilska – [“rage quitting”](#) . Det finns alltså en hel del för chefer och ledare att fundera på vid implementeringen av en hybrid arbetsmodell. Många inser att hybridarbete är här för att stanna, men 68 % av tillfrågade företag har ingen detaljerad planering eller tydlig målsättning för hybridarbete, enligt en undersökning av [McKinsey](#).

Vi går inte tillbaka till det “normala”

Självva begreppet “distansarbete” börjar redan kännas lite förlegat. Matt Hancocks, Senior Director Analyst hos [Gartner](#) förklarar det så här: “När företagen nu normaliserar en miljö med arbete i hemmet är ’distribuerad arbetsplats’, ’hybrid arbetskraft’, ’flexibelt arbete’ och ’arbeta varsomhelst’ mycket bättre beskrivningar.”

Somliga tror på en “återgång till det normala” efter pandemin – men verkligheten är en annan. Arbetslivet före pandemin var aldrig ”normal”. I stället för att se tillbaka kan vi tänka framåt och skapa flytande organisationsmodeller som ger människor kraft och möjlighet att arbeta på ett sätt som bättre stämmer med deras eget välbefinnande och produktivitet.



[Bildkälla](#)

© marketoonist.com

Sonya Renee Taylor beskriver det så här: “Vi kommer inte att gå tillbaka till det normala. Något sådant har aldrig funnits. Tillvaron före pandemin var inte normal. Vi normaliserade girighet, ojämlikhet, utmattning, utarmning, tvång, distansering, förvirring, ilska, hamstrande, hat och brister. Vi ska inte längta tillbaka, mina vänner. Vi får nu möjlighet att ikläda oss en ny roll. En som passar hela mänskligheten och vår natur.”

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats



DE VIKTIGASTE FÖRDELARNA MED EN HYBRID ARBETSMODELL

Hybridarbete gynnar både arbetsgivare och anställda. Arbetsgivarna kan investera i sina medarbetare och att få verksamheten att växa, i stället för dyra kontorslokaler. Medarbetarna kan få ökat välbefinnande, minskade kostnader för pendling till jobbet och tillgång till fler karriärmöjligheter utan att vara begränsade av var de bor eller befinner sig.

Läs mer om de [viktigaste fördelarna med hybridarbete](#).

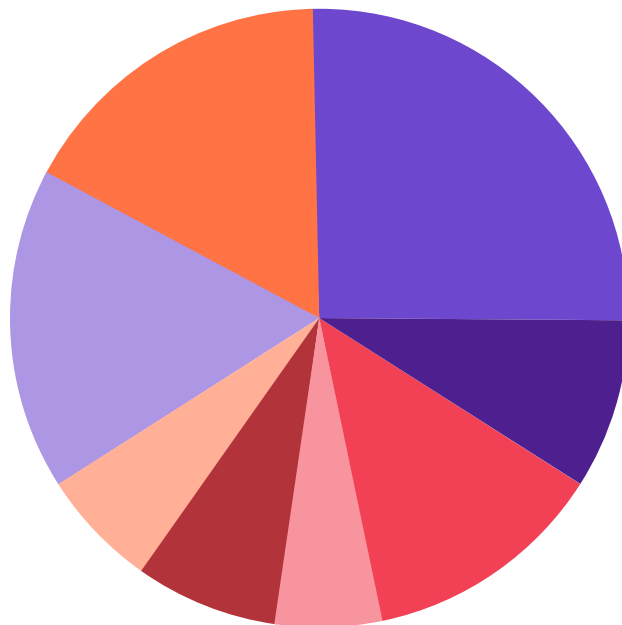
Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

1. Ökad produktivitet

En hybrid modell erbjuder flexibilitet och ger medarbetarna möjlighet att arbeta på ett sätt som bättre stämmer med deras individuella styrkor, vilket ökar produktiviteten. Enligt våra enkätsvar (nedan) är flexibilitet den främsta fördelen med hybridarbete.

What do you see as the biggest benefits of hybrid working?



- [242] Having the flexibility to choose where and when I work
- [83] Feeling more comfortable being myself at work
- [116] Better overall sense of wellbeing
- [46] Better organizational culture
- [73] Better opportunities for innovation
- [52] Better company reputation
- [164] Becoming more sustainable and reducing our organization's carbon footprint
- [156] Reducing costs (company or individual-level)

I en kultur där distansarbete ses som ett positivt alternativ, särskilt för mer koncentrationskrävande uppgifter, går det att skapa bra balans mellan kreativitet och aktivt samarbete inom ett team. Medarbetare som behöver lugn och ro för att kunna koncentrera sig, och de som trivs i en livligare kontorsmiljö kan välja att arbeta när/där de är mest produktiva.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Det är viktigt att komma ihåg att distansarbete inte enbart behöver betyda att jobba hemma. Det passar kanske inte alla hela tiden. Ibland kanske ett kafé eller en mötesplats med mer social interaktion passar bättre. Företag kan också subventionera medarbetare som väljer att arbeta på professionellt utrustad kontorskollektiv i närheten. Det brittiska startup-företaget Flown erbjuder t ex företag att hyra in sig på ett antal platser och på så sätt erbjuda ytterligare stöd till sina medarbetare.

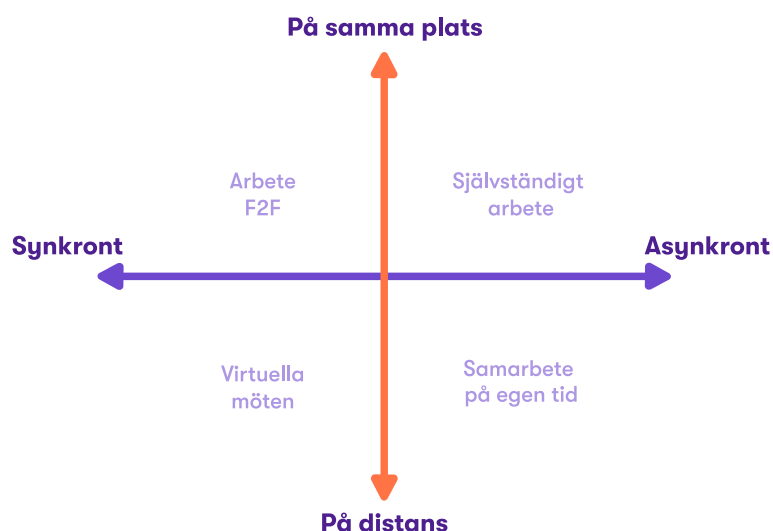
Enligt Gartner är det viktigt att investera lika mycket i följande fyra arbetssätt för att kunna erbjuda en väl fungerande hybrid arbetsmiljö.

Synkront arbete:

- Samtidigt arbete, tillsammans: medarbetarna befinner sig på samma plats och har gemensamma möten.
- Samtidigt arbete, på distans: medarbetarna är distribuerade men deltar i gemensamma virtuella möten.

Asynkront arbete:

- Individuellt arbete, tillsammans: medarbetarna befinner sig på samma plats men arbetar inte samma tider.
- Individuellt arbete, på distans: medarbetarna är distribuerade och kan arbeta hemma också med fokusuppgifter.



Anpassad från arbete av John Losey, IntoWisdom Group

De olika arbetssätten ger chefer och ledare stor frihet att skapa nya samarbetsformer och utveckla medarbetarnas kompetens på olika områden. Hybridarbete använder digitala verktyg för att stödja synkron interaktion mellan närvarande och distansarbetande personal. Verktögen behöver ha stöd för deltagande, samarbete och kommunikation. Vid asynkront arbete bör man fokusera på transparens så mycket som möjligt.

Vilka aktiviteter passar bäst för respektive arbetssätt?

Relationsbyggande, nätverksaktiviteter, praktisk utbildning/träning och verksamhetsspel fungerar oftast bäst i en gemensam fysisk miljö. Men kan också genomföras i en virtuell miljö – vi behöver bara tänka utanför boxen. Prova till exempel med ett praktiskt inslag i ett virtuellt relationsbyggande som att laga mat eller äta tillsammans. Eller dela foton av varandras arbetsdagar, ”dagsform” eller distansmiljö. Att lägga till en personlig touch bidrar till att öka förtroendet och samhörigheten i en grupp.

Informationsdelning, introduktion av nya verktyg och ny teknologi och reflektion om lärande och innehåll passar bra att genomföra asynkront.

Aktiviteter som breakoutgrupper, presentationer, brainstorming, beslutsfattande och att dela tankar och idéer bör ske samtidigt och tillsammans och passar lika bra vid fysisk närvaro som virtuellt.

Företag som haft de största ökningarna i sin produktivitet under pandemin har också erbjudit stöd i form av korta "engagerande aktiviteter" enligt [McKinsey](#). Det kan handla om coachning, tankeutbyte, mentorskap och samverkan. Chefer och ledare har fått lära sig att tänka i nya banor när det gäller olika arbetsprocesser vilket har ökat trivseln och nöjdheten bland medarbetarna – som också blivit mer produktiva.

2. Förbättrad medarbetarnöjdhet och kultur

Självbestämmande och eget ansvar om hur, var och när de vill arbeta är nyckeln till ökad nöjdhet bland medarbetarna.

Självbestämmande är också viktigt på den fysiska arbetsplatsen. Medarbetare som återvänder till kontoret efter mer än ett år av "egen" arbetstid behöver känna att de har förtroende att själva styra sitt arbete.

Howspace har ömsesidig uppskattning och positiva förutsättningar som en av sex vägledande principer. Arbete på distans, där man inte träffas varje dag, kan leda till förutfattade meningar om andra. Därför är det inbyggt i kulturen att vara överens om att sådana antaganden ska vara positiva. Utgångspunkten är att varje person gör sitt bästa och fattar bästa möjliga beslut utifrån sina egna förutsättningar. När man inte förstår, uppmuntras det att ställa frågor som "Jag förstår inte riktigt, kan du hjälpa mig/förklara hur du gör och varför?" Ibland krävs lite mod och stöd från kollegor för att våga fråga, men det har givit en stor positiv inverkan på företagskulturen.

3. Fler möjligheter till kontinuerligt lärande

Många organisationer är prestationsdrivna och erbjuder kanske inte tillräckligt med tid för lärande. Medarbetarna är ju fullt upptagna med att prestera. En helt resultatinkriktad organisation har inte mycket utrymme för långsiktig medarbetarutveckling och bakom en hög produktivitet kan det finnas en hårt pressad personal.

Chefer och ledare bör vara ödmjuka och inse att lärande inte enbart handlar om att gå på kurs, utan att skapa möjligheter till lärande och reflektion varje dag. Fullspäckade arbetsdagar ger inte mycket tid och kraft till att reflektera och att ta in ny information. Se också till att dina medarbetare kan planera in tid för egen utveckling, lärande och reflektion.

Det fina med en hybrid arbetsmodell är att medarbetarna kan välja sina arbetstider – dvs. det blir enklare att få tid till lärande och utveckling än om de enbart arbetade på distans.

4. Mentala hälsovinster

Enligt [Microsoft](#) säger en av fem deltagare i en global undersökning att deras arbetsgivare inte intresserar sig för om de har balans mellan arbete och privatliv.

Det går kanske inte att hitta den perfekta balansen, men en anpassning av arbete-privatliv är viktigt för en hälsosam arbetsmiljö. Hybridarbete gör det möjligt att arbeta och leva på ett sätt som fungerar för varje enskild person. Det minskar samtidigt risken för stress och utbrändhet.

Tänk så här: Jobbet inkräktar på ditt privatliv, men ditt privatliv inkräktar sällan på jobbet. Är det vackert väder idag? Gå ut och njut av det! Du kan alltid göra klart jobbet lite senare.

Att enbart arbeta på distans innebär minskad interaktion, vilket kan påverka den mentala hälsan på ett negativt sätt. Därför är det viktigt att prioritera kommunikation och mentalt välbefinnande och därmed också ökad samhörighet och trivsel.

Chefer och ledare som vill behålla produktivitetsnivåerna måste kunna skapa bra förutsättningar för kommunikation och teambuilding samtidigt som medarbetarna får möjlighet att anpassa arbete och privatliv enligt en hybridmodell.

Med en noga strategiskt planerad hybrid arbetsmodell kan du skapa produktivitetsvinster för din organisation.

5. Minskat klimatavtryck

En annan fördel med hybridarbete är att mindre pendling minskar företagets koldioxidavtryck dramatiskt. När medarbetarna arbetar mer hemma eller har kortare pendling till lokala samarbetsplatser förbättras också trafiksituationen i städerna.

Hur Wärtsilä Energy drog nytta av hybridmodellen under en strategiprocess

Genom att driva strategiarbete enligt en hybrid modell kunde [Wärtsilä Energy](#) - ett av världens ledande företag inom hållbara energilösningar – arbeta med sitt ambitiösa framtidsmål att vara ledande inom övergången till 100 % förnybar energi.

“På grund av COVID-19 kunde vi inte träffas och genomföra workshops med olika strategigrupper. Vi fick nöja oss med att arbeta effektivt i 1-2 timmarspass då och då. Vi var tvungna att skapa förutsättningar för en annorlunda resa än tidigare och hålla den processen igång under ganska lång tid.

“På grund av COVID-19 kunde vi inte träffas och genomföra workshops med olika strategigrupper. Vi fick nöja oss med att arbeta effektivt i 1-2 timmarspass då och då. Vi var tvungna att skapa förutsättningar för en annorlunda resa än tidigare och hålla den processen igång under ganska lång tid.

Vi hade inte kunnat genomföra det här utan Howspace. Vår vision är 100 % förnybar energi och nu kunde vi faktiskt leva upp till det. Tänk bara på alla minskade utsläpp eftersom vi inte behövde flyga över hela världen för att hålla strategimöten. Vi är faktiskt här för att rädda planeten,” säger Kati Järvinen, Talent Development Lead på Wärtsilä Energy.

6. Minskade kostnader för anställda och arbetsgivare

Minskade kostnader är inte alltid den främsta motiveringen för att införa en hybrid modell, men det är ändå en viktig fördel att ha med i planeringen.

Företagen kan spara omkring \$11 000 för varje anställd som hybridarbetar, [enligt en undersökning av EY](#). Samtidigt är anställda som arbetar hemma glada att kunna spara in på månadskort, bensinkostnader och restaurangluncher.



VANLIGA UTMANINGAR OCH FÖRSLAG TILL LÖSNINGAR

Helt klart innebär en hybrid arbetsmodell fler utmaningar än en helt virtuell modell eller en traditionell kontorsmodell. Läs mer om de vanligaste utmaningarna och hur vi kan klara av dem.

Tydliga förväntningar och riktlinjer för distansarbete och kontorsarbete

De flesta företag har riktlinjer för fysiskt närvarande personal, eftersom 90 % av alla anställda världen över befann sig på sina arbetsplatser före COVID-19, [enligt Accenture](#). Arbetsvärlden upplever nu dramatiska förändringar, och detta kräver nya riktlinjer.

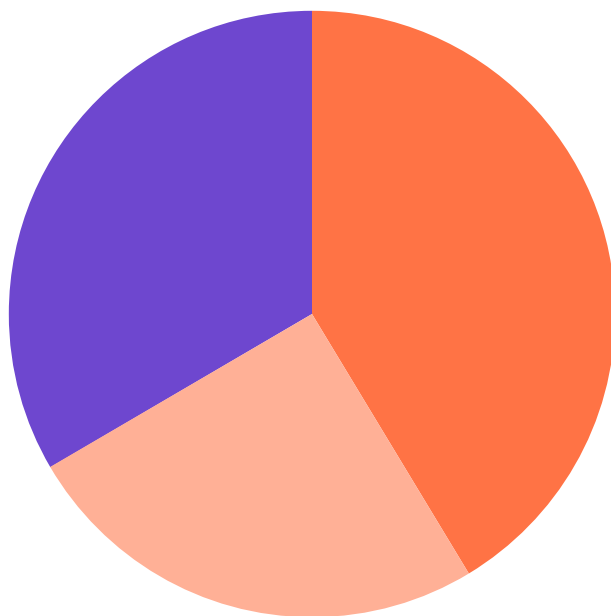
Nu handlar det främst om att skapa bra balans mellan närvaro och distansarbete och förstå när det är bäst att driva den ena eller andra modellen. Som vi har sett [från reaktionerna på Apples policy](#) så kommer ett beslut om fasta dagar för kontorsarbete inte att uppfattas på ett positivt sätt i alla organisationer.

Företag som [GitLab](#) och [Dropbox](#) har infört en standardmodell som är “främst virtuell och asynkron”. Men vilken modell passar bäst i ditt företag?

Förslag till lösning

Nya riktlinjer för distansarbete bör beslutas tillsammans inom en organisation. Enligt vår undersökning har de flesta företag en gemensam intern diskussion för att kunna besluta om en väl fungerande arbetsmodell och en bra arbetsmiljö.

Within your organization, have you discussed the ideal working environment in a post-pandemic world?



- (127) Yes, that's how we developed the new working model
- (74) Not yet, but planning
- (101) Post-COVID working model decisions are being made within the leadership team

Alla har olika preferenser kring hur och när de vill arbeta. Fråga helt enkelt medarbetarna vad de tycker och gör det möjligt för chefer och ledare att genomföra de önskemål som finns.



Dan Price · 3rd+
Founder/CEO, Gravity Payments
3w · 🌐

+ Follow

Instead of making a top-down CEO decision, we asked our 200 employees where they want to work.

Only 7% wanted to go back to the office full time.
31% wanted a home-office hybrid.
60% wanted full-time remote work.

So we told everyone: do what you want.
This stuff isn't hard.

👍 🌱 ❤️ 106,533 · 2,980 comments

[Bildkälla](#)

Steve Grace, grundare av [The Nudge Group](#), uttrycker det så här: “När det gäller hybridarbete eller distansarbete handlar det till stor del om förtroende för de flesta organisationer och chefer. Men om du oroar dig för att dina medarbetare inte är produktiva på distans har du ett rekryteringsproblem enligt min mening.

Behandla folk som vuxna människor, låt dem arbeta på det sätt som fungerar bäst för var och en, erbjud flexibilitet under olika skeden i livet och du kommer att se nöjdare och bättre presterande medarbetare.”

Kontorets roll har också förändrats och varje organisation bör ta fram gemensamma riktlinjer om vilken funktion kontoret ska ha. När medarbetarna behöver pendla in till kontoret ska de känna att det är värt besväret. Kontoret bör också ha en central funktion som en plats för samarbete, kontakt och kreativitet.

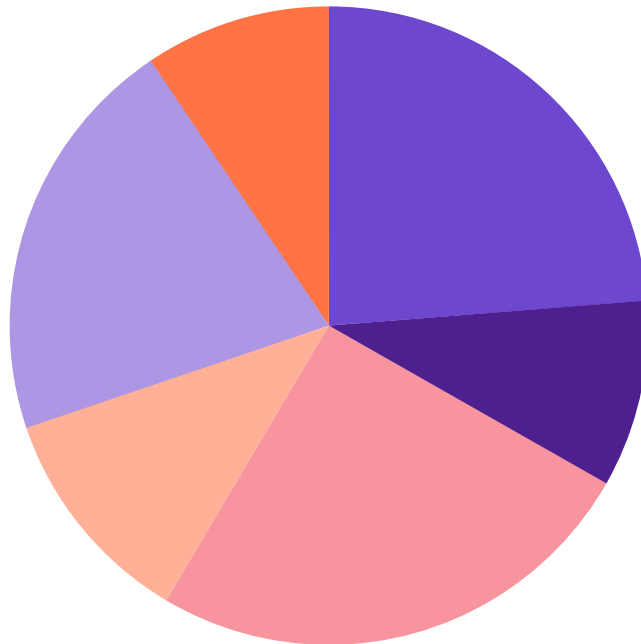
Fördjupa relationerna

Vi är sociala varelser. Även om vi gillar att jobba hemma (kanske tillsammans med någon pälsklädd kompis), är sociala kontakter alltid viktiga. Den största utmaningen vid hybridarbete är att det blir färre kontaktytor mellan medarbetarna, enligt våra undersökningar.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

What do you see as a biggest challenges of hybrid working?



- (156) Maintaining a strong and consistent organizational culture
- (63) Unconscious bias: Remote employees being seen as second-class citizens
- (166) Not feeling connected to colleagues
- (74) Dealing with unclear expectations and guidelines for remote working
- (138) Feeling overwhelmed with more meetings and messages (Zoom fatigue, Slack, email, etc.)
- (61) There aren't many challenges: I like the hybrid working model

Före COVID-19 kanske det upplevdes som omöjligt att skapa meningsfulla kontakter i en virtuell värld. Men pandemin har också gjort att vi upplever en ny gemensam situation. Jobbet fick ett mänskligare ansikte när vi kunde se varandras hem, husdjur och barn i bakgrunden under videosamtalen.

Men bristen på interaktion när vi arbetar på distans kan skapa en mental press. Efter ett år med videosamtal – både på jobbet och i våra sociala liv – kan interaktionen under virtuella fikapauser och happy hours kännas lite avslagen. Hur kan vi stimulera interaktion i en hybrid arbetsmiljö?

Förslag till lösning

Det är viktigt att skapa bästa möjliga förutsättningar för mänsklig interaktion och mentalt välbefinnande. I annat fall är det lätt att tappa de viktiga banden och kontakterna mellan människor som gör att de trivs på jobbet och med varandra.

Forskning visar att en närmare interaktion leder till starkare band mellan medarbetarna, högre produktivitet och ökat allmänt välbefinnande.

Aktiviteter med spontan interaktion

- **Faddersystem:** Utse en medarbetare som fungerar som mentor och som regelbundet träffar nyanställda under deras första veckor eller månader på jobbet.
- **Walk & talk:** Ordna promenadmöten för att checka av med ditt team och uppmuntra dina teammedlemmar att ta pratpromenader med varandra. Det fyller (minst) två viktiga syften: träning och social kontakt. Dessutom är det ett bra sätt att motverka tröttheten orsakat av för många virtuella möten som vi alla har upplevt.
- **Musikquiz:** Musik engagerar – och det gör vänskapligt tävlande också. Det här fungerar bäst med ett tema, t ex filmmusik, 90-tals hiphop eller låtar med anknytning till rymden. Allt som behövs är ett konto på en streamingtjänst, en chattfunktion och någon som förbereder och leder det hela. Ledaren spelar 30 sekunder av en låt, ställer en fråga och deltagarna skriver sina svar på chatten.

- **Öppet hus:** För att skapa utrymme för spontana samtal och kontakter som inte inkräktar på arbetet kan både chefer och medarbetare planera in öppna (virtuella) tider i sina kalendrar eller statusfält där vem som helst kan höra av sig för ett samtal, bolla idéer eller bara ha en kort pratstund i största allmänhet.
- **Virtuellt samarbete:** Boka t ex in ett gruppvideosamtal där alla arbetar med sina egna uppgifter. När kameran och mikrofonen är på skapas en känsla av att vara på en gemensam plats, vilket också kan bidra till att öka ansvarskänslan och produktiviteten.

Glöm inte att regelbundet utvärdera olika aktiviteter med ditt team så att ni slipper att lägga tid och energi på sådant som bevisligen inte fungerar!

Människor är mer eller mindre aktiva när det gäller social interaktion – nyckeln här är att skapa balans. Som ledare vill du inte att dina medarbetare ska känna sig emotionellt dränerade – eller för den delen – isolerade.

Vi behöver ha med de sociala aspekterna vid alla slags möten. Vi lär känna nya personer genom att se oss omkring och småprata med varandra när vi träffas. Men vi glömmer ofta att detsamma gäller också i en virtuell miljö för att skapa kontakt.

Genom att vara noga med utformningen av våra möten och t ex använda incheckningsoch utcheckningsfrågor kan vi bygga relationer vid alla former av interaktion. Det kan helt enkelt handla om att ställa en annorlunda fråga för att prata om något annat än jobbet.

För att bygga relationer mellan en distribuerad arbetskraft krävs ett tydligt syfte. Ett sätt är att skapa en gemensam virtuell plats där medarbetarna kan kommunicera med varandra, dela idéer, stödja varandra och känna att de är en del av en gemenskap.



En stark och hållbar företagskultur

Framgångsrika företag har en stark kultur med gemensamma värderingar som bygger på strategier och strukturer. En ny företagskultur tenderar att växa fram i perioder med snabba förändringar.

Mot bakgrund av förändringarna på grund av COVID-19 är det inte förvånande att en av de största utmaningarna för deltagarna i vår undersökning handlar om att behålla en stark företagskultur.

Förslag till lösning

En planering av nya hybrida arbetsförhållanden [bör utgå från företagets värdegrund och stödja företagets kultur.](#) Hur då? Genom att alla medarbetare får möjlighet att gemensamt skapa en ny arbetsmodell som är engagerande, rättvis, inspirerande och meningsfull.

Eftersom kulturen är en så central del av ett företag behövs hela organisationens samlade klokskap för att tydliggöra hur en förändring kan och bör se ut.

I stället för någon enstaka enkätundersökning är det viktigt att ha ständig feedback för att kunna behålla en stark laganda. En aktiv dialog underlättar för dina medarbetare att ta till sig information, förstå och acceptera förändringar.

En känsla av psykologisk säkerhet, förtroende och av att tillhöra något viktigt bidrar till att ytterligare stärka företagskulturen på ett positivt sätt.

Minimera fördomar och skapa en inkluderande hybrid arbetsplats

Omedvetna fördomar är antaganden vi gör utan att vi är medvetna om dem. Arbetsgivare kan t ex ha bakomliggande fördomar om distansarbete och anse att närvarande medarbetare är mer produktiva. Trots alla restriktioner världen över och ökningen av distansarbete under COVID-19 kan en sådan inställning påverka planeringen av hybridarbete.

Medarbetare som distansarbetar kan också vara omedvetet partiska i sin syn på jämlikar, orsakssamband och könsfördomar. Ett sådant exempel är att de upplever att de inte har samma möjligheter till karriärutveckling. Om företagen inte tar tillräcklig hänsyn till mångfald, inkludering och jämlikhet vid planeringen av en hybrid arbetsmodell riskerar de att skapa eller förvärra befintliga skillnader. Det centrala här är att alla anställda bör erbjudas samma möjligheter i fråga om ersättningar, förmåner och karriärutveckling.

Förslag till lösning

Chefer och ledare måste bli medvetna om risken med fördomar och tänka proaktivt för att skapa en så rättvis och inkluderande arbetsplats som möjligt. Vi har alla fördomar. Det är inte ett misslyckande att erkänna det för dig själv eller ditt team – och var inte rädd för att ifrågasätta och försöka ändra ditt sätt att tänka.

Ett bra sätt är att regelbundet checka av med medarbetarna. Att ha regelbundna, öppna och ärliga samtal och rullande feedback kan vara ett sätt att få veta vilka utmaningar dina medarbetare har och hur de tänker. Genom att uppmuntra till en öppen dialog och göra det möjligt att också ha svåra samtal kan du att bygga förtroende och även stärka företagets värderingar.

Tänk på att om medarbetare känner sig marginaliserade är det ofta inte så lätt för dem att säga ifrån. Det är viktigt att chefer och ledare stärker känslan av psykologisk säkerhet. Du kan t ex låta dina medarbetare dela sina tankar och åsikter anonymt och sedan diskutera olika synpunkter i mindre grupper. När medarbetarna känner större säkerhet kommer du att få ärligare feedback som du sedan kan arbeta vidare med.

Här är ett exempel på en fråga som kan ställas via en digital plattform med anonyma svar:

What conversations aren't happening and what's the impact?

The image shows a screenshot of a digital platform with a list of questions and answers. The questions are:

- 7 months ago ...
People being afraid to share what is really going on for fear of being penalized - prohibits leaders from being able to help find solutions
Reply
- 7 months ago ...
Conversations around why change is necessary to move business forwards...why do folks want to keep things at status quo ?
Reply
- 7 months ago ...
Not having those conversations about expectation. Why things are not getting done?
Reply
- 7 months ago ...
Conversations about performance aren't happening in all areas. People want feedback - both positive and constructive. They want to know how to improve.
Reply
- 7 months ago ...
alignment on role expectations, common goals and strategies
Reply
- 7 months ago ...
accountability - if someone cannot meet commitments, what is the back up plan?
Reply
- 7 months ago ...
spontaneous conversations, everything is planned and more formal, getting info in smaller doses, updates isn't happening maybe because of covid
Reply
- 7 months ago ...
How do we ensure people understand the impact of their work on the broader strategy and objective of Canada?
Reply
- 7 months ago ...
As all interactions have to be planned during WFH, perhaps there is less awareness of issues and if there are issues, more delays in having these issues
Reply
- 7 months ago ...
Difficult conversation with negative feedback, can be softened, but are they effective
Reply

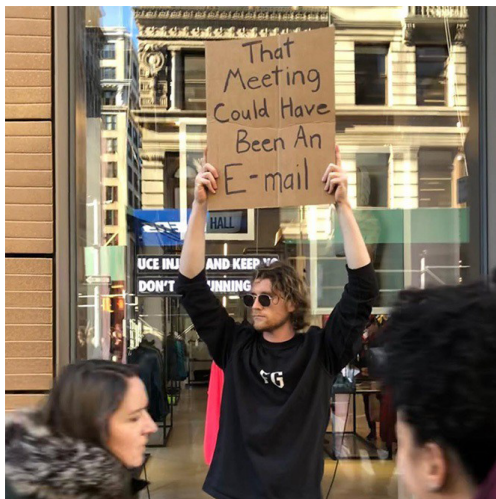
Bild från en arbetsyta hos en av Howspace kunder.

Hantera digital överbelastning

En annan stor utmaning är känslan av digital överbelastning på grund av allt fler möten och meddelanden enligt vår undersökning.

Virtuella möten (som behövs ibland för samordning) tar för stor del av hybridarbetet. [Enligt data från Microsoft](#) har teams-chattar per person ökat med 45 % sedan februari 2020 och teamsmöten varje vecka med över 148 % – mer än dubbelt jämfört med 2020. Vi behöver lära oss nya arbetssätt där inte alla arbetstimmar går åt till ständiga möten och det ”riktiga arbetet” utförs på kvällar och veckoslut.

[Keith Ferrazzi](#), ordförande och grundare av Ferrazzi Greenlight säger “Vad de flesta företag har gjort det senaste året är att flytta ut vartenda möte med 15 personer till ett virtuellt rum med 15 bildrutor och följa samma gamla regler. Man stannar inte upp tillräckligt länge för att hinna tänka: Behöver vi ens ett möte för att lösa det här problemet?”



©Seth Phillips/Dude With Sign

Enligt en undersökning av Ferrazzi Greenlight är 74 % av medarbetare som deltar i traditionella möten konfliktundvikande. “De uttalar sig inte så modigt och uppriktigt som är nödvändigt för att undvika risker i projekt eller för att främja innovation,” förklarar Ferrazzi.

En hybrid arbetsmodell kräver nya sätt att samarbeta med balans mellan fokuskrävande arbete och möjligheter att gemensamt diskutera idéer och synpunkter.

Förslag till lösning

Ett sätt är att tänka som en facilitator för att hitta nya arbetsformer – att försöka förstå hur mänskliga relationer fungerar och utforma arbetet så att det passar människors vanor och behov. Det kan handla om att helt enkelt fråga sig själv ”Hur ska jag göra för att nå målet?” i stället för att automatiskt boka ett möte.

En dialog om de bästa arbetsformerna ger också utrymme för att skapa relationer på en helt ny nivå med ökad individuell förståelse och en helhetssyn om vilka vi är och hur vi lever våra liv.

Låt möten bli det sista – och inte det första – valet vid gemensamma diskussioner. Rensa i kalendern och ersätt en del möten med till exempel asynkrona statusuppdateringar.

Var noga vid planeringen av möten, workshops och arbetsprocesser. ”Väl börjat är hälften gjort” lär Aristoteles ha sagt. Om deltagarna är väl förberedda är det också troligare att diskussionen blir meningsfull. Gregory Bateson har sagt att “Utan sammanhang blir ord och handlingar meningslösa.” Deltagarna ska förstå varför och vad som förväntas av dem. Planera ämnet och agendan i god tid så att deltagarna kan förbereda sig.

Tips att prova

Utgå inte från att alla är lika beredda vid starten av ett möte eller en workshop. Ta lite tid och börja (face-to-face eller virtuellt) med att stämma av med deltagarna och komma överens om hur mötet ska gå till. Det bidrar till ett ökat engagemang och markerar att det handlar om att delta aktivt och inte bara att sitta av tiden och lyssna.

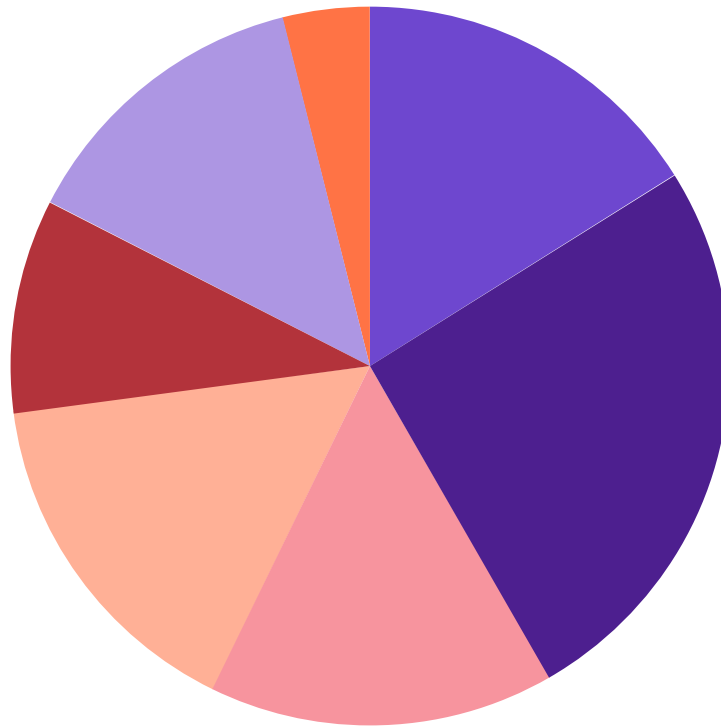
Allt fler företag väljer asynkront samarbete. Brian Casel, grundare av [ZipMessage](#) säger, "Mitt team kämpar hela tiden med trötthet orsakat av för mycket videomöten, och vi har märkt att överdrivet användande av videosamtal mellan medarbetare och kunder tar kraft och inte är särskilt produktiva.

Vi har flyttat de flesta asynkrona samtal till ZipMessage för att ändå kunna samtala face-to-face utan att behöva boka upp videomöten hela tiden.

Resultatet blir värdefullare samtal och input från medarbetarna eftersom de får tid att tänka igenom sina inlägg innan de postar dem. Plus mer tid i kalendern för alla att istället fokusera på jobbet och få mycket mer gjort varje dag."

Alla människor känner sig inte bekväma med att dela sina tankar och synpunkter med andra. Faktum är det varierar ganska mycket, enligt vår undersökning.

When do you feel most comfortable openly sharing your thoughts and opinions with others in your organization?



- (65) Verbally, during in-person meetings (the size of the meeting doesn't matter)
- (103) Verbally, during small in-person meetings (8 or fewer people)
- (62) Verbally, during small video calls (8 or fewer people)
- (63) Verbally, in-person, one-to-one
- (38) Verbally, during a video or phone call, one-to-one
- (55) In writing, asynchronously (so I have time to formulate my thoughts)
- (16) In writing, asynchronously and anonymously

I en digital samarbetsmiljö går det att skapa en transparent dialog mellan ett närmast obegränsat antal deltagare oavsett var de befinner sig. Det gör det lättare för alla – också de mest tystlåtna – att delta i diskussionen när som helst.

Tips att prova

“Tyst konversation” i grupp: Be deltagarna skriva ned sina tankar om samtalsämnet i en delad chatt. Uppmana alla att “lyssna aktivt” på övriga deltagare (till exempel genom likes) och kommentarer. Konversationen kan också vara anonym vilket sänker tröskeln ännu mer så att alla kan känna sig bekväma med att dela sina synpunkter.

LÄRANDE I EN HYBRID ORGANISATION

Mycket få företag lever upp till att vara “lärande organisationer” – dvs. organisationer med en naturlig kapacitet för agilt lärande och utveckling. Enligt Harvard Business Review har en lärande organisation förmåga att skapa, tillägna sig och överföra kunskap och att reflektera över ny kunskap och nya insikter. Organisationer som har den förmågan är bättre på att behålla och vårda kompetens, behålla en hög konkurrensförmåga och innovation.

Det betyder att det är viktigt att också fokusera på hybridlärande där deltagarna är både fysiskt och virtuellt närvarande – samtidigt och på samma plats.

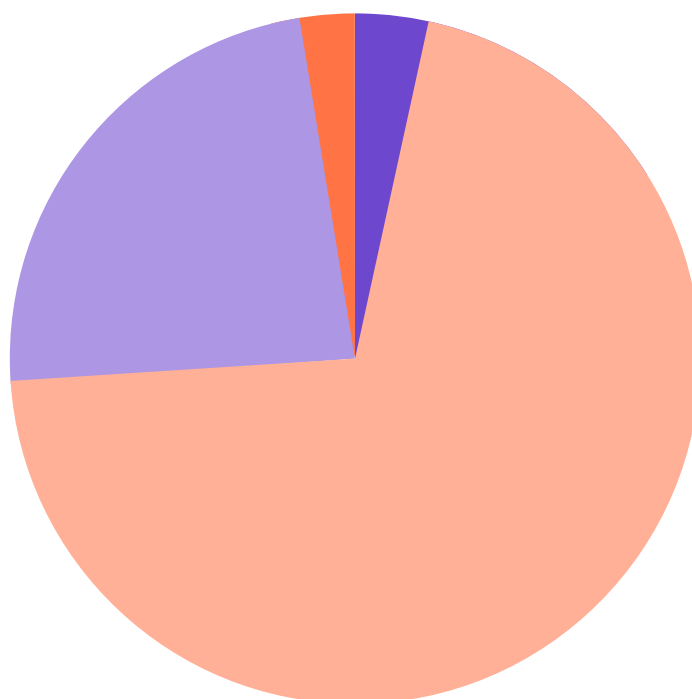
Vad är skillnaden mellan hybridlärande och blandat lärande?

Blandat lärande kallas också ofta för hybridlärande, men det är inte riktigt samma sak. Det finns en liten men viktig skillnad – var medarbetarna befinner sig.

Blandat lärande är en metod som kombinerar olika inslag online med fysisk närvaro och självstyrkt lärande. Ett blandat program kan innehålla avsnitt med fysisk närvaro, studiematerial och uppgifter online och regelbundna gruppdiskussioner på en plattform för **social lärande**. Mikrolärande – där innehållet delas upp i lättförståeliga mindre delar – är en nyckelkomponent i blandat lärande.

Blandat lärande är den överlägset mest använda metoden, enligt vår undersökning.

How would you prefer to learn at work in a hybrid environment?



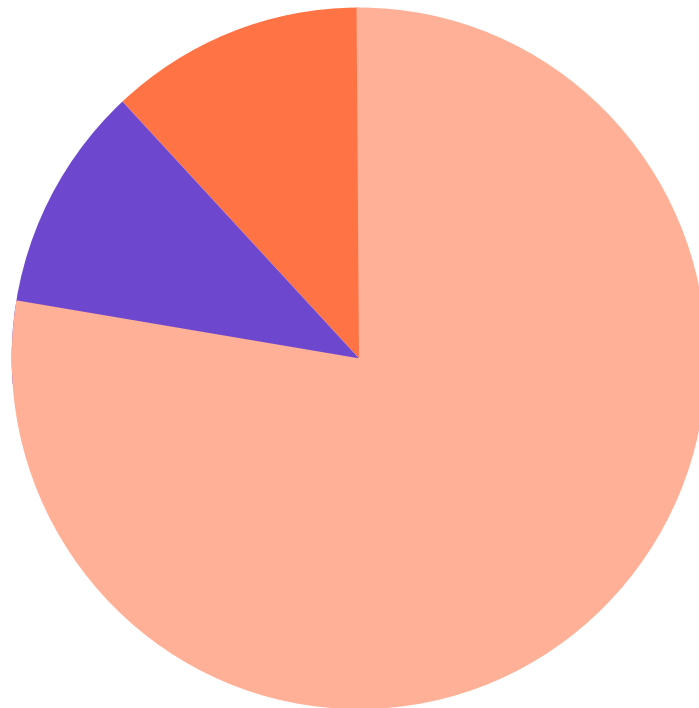
- (10) Fully in-person
- (209) A mix of learning both synchronously in-person and asynchronously online
- (69) Fully online, a mix of synchronous and asynchronous
- (8) Fully online, asynchronous

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Socialt lärande är mycket viktigt för många deltagare.

When it comes to learning at work, how important is social learning to you?
(i.e. learning alongside others and supporting one another)



- (211) It's very important for me
- (28) It sounds good, but I haven't had this experience before
- (33) I'd rather learn completely on my own

I en blandad lärmiljö är alla deltagare närvarande på samma plats för gemensamma aktiviteter. I en hybrid lärmiljö använder facilitatorer digitala verktyg för synkron interaktion mellan deltagarna – både närvarande och på distans.

Försök hitta en bra balans mellan blandat lärande och hybridlärande. Låt målet för utbildningen och värdet för deltagarna styra användningen av respektive metod.

När är det bäst att använda en hybrid läromodell?

Några förutsättningar att ha med i planeringen:

- **Syfte:** Vilket är syftet/målet med lärandet eller utbildningen?
- **Kostnader:** Finns en budget på plats?
- **Avstånd och resor:** Behöver deltagarna resa till utbildningen? I vilken omfattning?

Till exempel, om merparten av deltagarna finns på samma plats så fungerar ett hybridprogram lika bra för de som väljer att närvara personligen. Det behöver inte handla om långa kursdagar med tröttsamma resor. Samtidigt finns flexibilitet och frihet för alla deltagare att välja hur de vill delta. En vinn-vinn-situation för alla.

Å andra sidan, om deltagarna är spridda runt om i världen, om det är omöjligt att träffas eller inte ekonomiskt försvarbart att flyga in alla, så är kanske en helt virtuell utbildning det enda möjliga alternativet.

Att ha alla deltagare på plats krävs i vissa fall, till exempel om målet med utbildningen är teambuilding, relationsbyggande eller krishantering.

Kort och gott: Varför inte välja en hybrid läromodell så ofta som möjligt? Om vissa deltagare kan och vill närvara personligen och det finns en budget för det, tillåt det vara ett alternativ.



STRATEGIER FÖR PRODUKTIVA HYBRIDMÖTEN OCH UTBILDNINGAR

Här följer fyra strategier för framgångsrika möten – oavsett om du planerar ett hybridmöte, en workshop eller en utbildning.

1. Fokus på distansdeltagarna

De som deltar virtuellt ska inte behöva känna sig som sekundära deltagare. Se till att alla röster hörs och att alla får en bra upplevelse – oavsett var de befinner sig.

Det är tyvärr lätt att glömma bort deltagarna online och att närvarande deltagare tar för stor plats. Tänk först och främst på distansdeltagarna och planera så att de också kan känna sig hörda och bekräftade.

Lägg undan pennor och post-it-lappar och planera för digital brainstorming, frågor/svar och arbetsuppgifter – oavsett om deltagarna finns i klassrummet eller deltar på distans. Alla kan ju använda sina telefoner eller bärbara datorer på samma plattform online.

Tips att prova

Använd ett delat dokument där deltagarna skriver anonymt (med kameran avstängd, medan de lyssnar på musik). Be dem läsa varandras inlägg och svara på reflektionsfrågor med kameran på.

2. Det krävs två – arbeta gärna tillsammans med en annan facilitator

Särskilt vid facilitering av stora grupper kan det vara en bra att dela på ansvaret.

Medan en facilitator leder de närvarande deltagarna kan den andra fokusera på distansdeltagarna. På så sätt får båda grupperna vägledning och snabbare svar på sina frågor. Bra också att som ensam facilitator inte behöva leda gruppen och hantera eventuella tekniska problem på samma gång.

Tanken med två ledare är inte att särskilja de båda grupperna utan att se till att de får lika mycket stöd och en gemensam upplevelse av lärandet.

3. Ompröva utbildningar med personlig närvaro

Att direkt överföra en miljö med personlig närvaro till en hybridmiljö fungerar inte riktigt. För virtuella och hybrida workshops krävs ett nytt sätt att tänka.

Tveka inte att ändra sådant som enbart fungerar vid personlig närvaro men inte i en hybridmiljö. Ett exempel kan vara om man tidigare haft tredagarsutbildningar för att tillgodose deltagare som måste resa. Det går kanske att hitta ett annat alternativ till den modellen?

Tips att prova

Dela upp en heldag i två morgon- eller eftermiddagspass och låt deltagarna arbeta asynkront mellan de två tillfällena. Chansen är större att alla får mer gjort, samtidigt som deltagare i olika länder och tidszoner kan delta. Deltagarna kommer också att ta större ansvar för sitt eget lärande.

Genom att fokusera på deltagarnas upplevelse går det bra att kombinera blandat lärande och hybridlärande. Workshops och utbildningsprogram kan förläggas över längre tid vilket ökar fokus på utbildningsmålen och bidrar till ett mer hållbart utbildningsresultat.

Förutom live-sessioner är det viktigt att också ha pågående asynkrona aktiviteter som en integrerad del av det dagliga arbetet för att kunskaperna ska fastna ordentligt. Med en centraliserad samarbetsplattform kan alla deltagare kopplas upp och lära av varandra.

4. Facilitering av närvarande grupper & virtuella grupprum

Grupparbete är nyckeln och ska också finnas med i en hybrid miljö. Vid synkrona diskussioner är det mycket enklare att ha skilda grupper för närvarande deltagare och distansdeltagare. Låt deltagarna spela in sina grupparbeten på samma onlineplattform så att alla kan ta del av varandras resultat.

Om det finns särskilda skäl att inte ha delade grupper går det bra att blanda grupperna och låta distansdeltagarna delta via videosamtal. Men kolla i förväg att du har rätt utrustning – både skärmar och mikrofoner – så att distansdeltagarna hörs ordentligt och kan höra de andra deltagarna.

5 tips av Leadership Coach Kathy Ball-Tonic för samverkan i virtuella och hybrida miljöer:

- Skapa kontakt direkt när deltagarna “anländer” – informera om logistiken i förväg och gå igenom när alla är uppkopplade.
- Låt deltagarna “göra” något ungefär var femte minut, att bara räkna upp handen är en signal till hjärnan att bli mer uppmärksam.
- Ersätt 25 % av innehållet med kontaktskapande aktiviteter.
- Lägg till lite lek – att skratta ihop är jättebra!
- Träna på tekniken – igen och igen. Du behöver kunna fokusera helt och hållet på din uppgift som facilitator och inte på de tekniska funktionerna.



VERKTYGEN FÖR ETT FRAMGÅNGSRIKT HYBRIDARBETE

En stor förändring under pandemin är att tekniken har utvecklats från en stödjande till en central roll. Företagen har inte bara börjat använda fler digitala verktyg för att kunna överleva under restriktionerna. Många har också förstått att virtuellt samarbete faktiskt kan överträffa personligt samarbete.

En framgångsrik hybrid arbetsmodell med effektivt samarbete på distans kräver olika verktyg för

- Videokonferenser
- Whiteboarding
- Enkäter, omröstningar och datainsamling
- Anteckningar och produktivitet
- Fillagring och delning
- Presentationer, videor och grafik
- Projektledning
- Online-lärande
- Planering
- Digital facilitering

De vanligaste verktygen för effektivt distansarbete enligt vår undersökning:

Microsoft Teams, Howspace, Zoom, Google Meet, Slack och e-post. Andra vanliga verktyg är Survey Monkey, Miro, SessionLab, Box Collaboration, Flinga, Mentimeter, Gantt, Asana och andra Microsoft and Google suite-verktyg.

“

**Zoom, Google meet, Howspace, google chat, email.
Slack for internal conversations and team
collaboration, Box for document collaboration,
Howspace for facilitation, Teams for client
collaboration. Microsoft Teams, Howspace and all
other Microsoft tools.**

Summary of "Which tools currently allow you to work effectively remotely? Please share all
that come to mind." - discussion

Maskinsammanfattning av Howspace AI-funktion.

Utöver digitala samarbetsverktyg är det också viktigt att medarbetarna har tillgång till alla nödvändiga verktyg och utrustning för distansarbete. Det kan verka självklart men 42 % av tillfrågade anställda säger att de saknar viktiga kontorshjälpmiddel i hemmet. 46 % säger att arbetsgivaren inte ersätter deras utgifter i samband med distansarbete [enligt en undersökning av Microsoft](#).

Det är viktigt att arbetsgivarna kan identifiera vad som krävs för ett långsiktigt välbefinnande på jobbet och se till att alla anställda har tillgång till samma resurser.

En central hubb för dialog

En hybrid arbetsmiljö kan kräva flera olika verktyg men Howspace är det enda tillgängliga verktyget för facilitering av dialog. Howspace är specifikt byggd för digital facilitering och innebär att du kan göra nästan allt som beskrivs i den här e-boken på en enda plattform.

Howspace

En framgångsrik hybrid arbetsplats

Howspace skiljer sig från andra digitala samarbetsverktyg och sociala nätverk genom att facilitatorer kan leda konversationer och göra det möjligt för varje deltagare att använda plattformen för meningsskapande konversationer och därmed driva förändring på djupet.

Tips om kombinerings av olika verktyg

- Skapa en sammanfattning om när olika verktyg ska användas, och kommunicera ut det på ett tydligt sätt till alla medarbetare.
- Prova nya verktyg eller kombinationer av verktyg tillsammans med en kollega innan du använder dem så att du kan lita på tekniken när du startar dina workshops eller möten.
- Tänk på att valmöjligheterna för digitalt samarbete är nästan oändliga (på ett bra sätt). Att besvara frågor med hjälp av en virtuell omröstning är kanske både snabbare och mer effektivt och tar inte upp tiden under ett fysiskt möte. Prova t ex whiteboarding med Miro och för över resultatet till en digital faciliteringshubb som Howspace.



SAMMANFATTNING

Det finns ingen färdig mall för hybridarbete som passar alla människor, roller eller projekt. En hybrid arbetsmodell kommer att se annorlunda ut i olika organisationer. Nyckeln till framgång är att gemensamt i företaget arbeta fram en modell som fungerar för er.

När du funderar på vilken typ av hybrid arbetsmodell som kan passa bäst i din organisation så utgå från frågan “Hur kan jag stimulera mina medarbetare till bra samarbete och behålla ett bra engagemang i våra team oavsett var de befinner sig?” hellre än “Hur många dagar i veckan bör jag begära att mina medarbetare ska dyka upp på kontoret?”

Förtroende är avgörande för en lyckad hybrid arbetsmodell. Utgå gärna från vår princip med positiva antaganden för att skapa bra förutsättningar för en hybrid arbetsmiljö – och lita på att dina medarbetare kommer att visa ansvar och göra sitt bästa.

Vill du veta hur det går till att facilitera meningsfulla dialoger i en hybrid arbetsmiljö? Då är det dags att prova Howspace. Kom igång direkt – utan kostnad!

[Starta en gratis provperiod med Howspace →](#)

Howspace

www.howspace.com