



CHALMERS



Ett arbetsliv i den post-coroniala världen

Kandidatarbete inom Teknisk Design

Cecilia Bohlin
Astrid Brehmer
Hedvig Elmlund
Victor Huynh
Molly Ingman
Melina Åkesson

INSTITUTIONEN FÖR industri- och materialvetenskap
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2022
www.chalmers.se

Ett arbetsliv i den post-coloniala världen

Cecilia Bohlin, Astrid Brehmer, Hedvig Elmlund, Victor Huynh, Molly Ingman & Melina Åkesson

Institutionen för industri- och materialvetenskap

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige

Ett arbetsliv i den post-coroniala världen

Cecilia Bohlin, Astrid Brehmer, Hedvig Elmlund, Victor Huynh, Molly Ingman & Melina Åkesson

© Cecilia Bohlin, Astrid Brehmer, Hedvig Elmlund, Victor Huynh, Molly Ingman & Melina Åkesson

Institutionen för industri- och materialvetenskap Chalmers Tekniska Högskola

SE-412 96 Göteborg
Sverige

Telefon + 46 (31) 772 10 00

Omslag: Illustration av det hybrida arbetssättet av Victor Huynh

Chalmers Digitaltryck, Göteborg, Sverige 2022

Förord

Detta kandidatarbete omfattar 15 högskolepoäng och har genomförts på programmet Teknisk Design på Chalmers Tekniska Högskola i samarbete med Hogia Infrastructure and Products under vårterminen 2022.

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Siw Eriksson för god stöttning och stort engagemang under hela projektets gång. Vi vill också tacka examinator Lars-Ola Bligård för omsorgsfulla svar på alla frågor som dykt upp och programansvarig Andreas Dagman för råd och stöttning både under detta projekt och under de senaste tre åren. Ett extra stort tack till våra drivna och uppmuntrande företagshandledare Victor Bergh Alvergren och AnnTherese Johansson för den delaktighet som vi fått känna i ert team. Slutligen vill vi tacka alla som vi intervjuat och som svarat på våra enkäter. Det här projektet hade aldrig varit möjligt att genomföra utan er.

Tack!

Sammanfattning

Antalet personer som föredrar att kunna växla mellan att jobba på distans respektive på kontoret ökade kraftigt under covid-19-pandemin. Inställningen till hybridarbete har förändrats drastiskt de senaste åren, men programvaror avsedda för arbete har inte kunnat hålla jämna steg eftersom de flesta av dessa inte är anpassade för att användas vid hybridarbete. Detta projekt undersöker problemen som uppkommer vid användning av existerande programvaror vid arbete i en hybridmiljö, med målet att utveckla en prototyp av en programvara som är bättre lämpad för att uppfylla användarens behov. Projektet har utförts tillsammans med företaget Hogia som arbetar med programvaruutveckling.

Resultatet kan delas upp i tre delar. Den första delen beskriver de huvudsakliga problemen som uppstått vid hybridarbete, där hälsa och kommunikation var två viktiga områden. Den andra delen beskriver en prototyp av Hogia Share, en programvara som enkelt låter användaren dela sitt arbete så att flera kollegor kan bidra till arbetet samtidigt. Den tredje redogör för en prototyp av Hogia BreakTime som har syftet att förbättra anställdas hälsa. Sammanfattningsvis kan resultatet användas av Hogia som underlag vid utveckling av framtida programvaror.

Abstract

The amount of people who prefer to mix between working remotely and in-office increased to a significant extent during the Covid-19 pandemic. While the attitude towards hybrid working has changed drastically, software used for work has not been able to keep up, as most products are not customized to be used in a hybrid work environment. This project researches the problems that emerge when using existing software while working in a hybrid environment with the aim of creating a prototype of a software system more adapted to users' needs. The project has been carried out together with the software development company Hogia.

The result can be divided into three parts. The first part describes the main problems found with hybrid working, where health and communication were two of the most significant concerns. The second describes a prototype of Hogia Share, a software system which allows the user to share their work easily and authorize multiple colleagues to contribute. The third defines a prototype of Hogia BreakTime, which has the purpose of improving employees' health. In conclusion, the result can be used by Hogia as a foundation when developing their future software systems.

Executive summary

Under våren 2020 bröt Covid-19 pandemin ut, vilket ledde till att en stor del av den arbetsverksamma befolkningen i Sverige tvingades arbeta hemifrån. Arbetsgivare var tvungna att komma på kreativa lösningar för att få distansarbete att fungera, och mjukvaruutvecklare fick jobba hårt för att leverera programvaror som kunde prestera tillräckligt bra för att möta de nya utmaningarna. När Covid-19-pandemin under våren 2022 började lida mot sitt slut hade företag utvecklats och fler och fler anställda började erbjudas möjligheten att fortsätta arbeta delvis på distans, på en så kallad hybrid arbetsplats.

Tillsammans med Hogia, ett företag som utvecklar programvaror inom bland annat lön, HR och kollektivtrafik har detta projekt skett för att ta reda på de utmaningar som kommer med en hybrid arbetsplats, och ta fram koncept för att underlätta dessa.

Följande frågeställningar formulerades för projektet:

- Vilka är de primära problem som uppstår i den arbetsstruktur där medarbetare kan välja mellan att arbeta på plats eller på distans?
- På vilket sätt kan en programvara från Hogia utformas eller vidareutvecklas för att åtgärda de problem som uppstår och bidra till en bättre hybrid arbetsmiljö?
- Hur väl anpassade är Hogias programvaror till hybridarbete?

Arbetet inleddes med en marknadsundersökning och en litteraturstudie som skedde löpande under hela arbetet samt en datainsamling i form av intervjuer och enkäter. Totalt hölls 18 intervjuer, inklusive en pilotintervju, där problemen som identifierades kunde kategoriseras i tre huvudområden: Sociala sammanhang och välmående, Kommunikation och Möten. Från dessa områden kunde en lista över identifierade behov och önskemål formuleras baserat på respondenternas svar. De behov och önskemål som låg i fokus för det fortsatta utvecklingsarbetet var följande:

Behov med avseende på kommunikation

- Förenkla samarbeten
- Sänka tröskeln för snabb kommunikation såsom att ställa enklare frågor eller be om feedback

Behov med avseende på rast och välmående

- Uppmuntra till lämpliga avbrott i arbetet för rast och/eller miljöombyte.

Önskemål med avseende på rast och välmående

- Uppmuntra till förändrad kroppsposition
- Möjliggöra för eventuella förbättringar i den fysiska och psykiska hälsa.

På dessa områden genomfördes olika konceptgenereringsmetoder som resulterade i ett konceptförslag: Share, en lösning som ämnar att underlätta samarbetet mellan kollegor genom skärmdelning med flera olika användare samtidigt. Share medför en direktlänk mellan användarna och programvarorna på användarnas datorer sådana att det delade programmet är redigerbart för alla kollegor som använder programmet och är med i gruppen där innehållet delas. Genom att dela en programvara på arbetsytan i Share bjuds övriga deltagare in till att samarbeta i programvaran. Alla ändringar som sker i Share uppdateras direkt i datorn hos den medarbetare vars program delas. Efter diskussion med utvecklare från Hogia bedömdes detta koncept inte vara realiserbart i nuläget, och detta blev därför en framtidslösning. Därför utvecklades konceptet Hogia BreakTime, ett koncept som kan realiseras utan dröjsmål. BreakTime har ett annat fokusområde, baserat på en annan del av listan med de identifierade behoven och önskemålen. Det är en programvara som

uppmuntrar användaren till en mer hälsosam arbetsrutin i den hybrida arbetsmiljön med avseende på raster, rörelse och arbetstid. Programvaran medför att användaren kan registrera och hålla koll på sin arbetsdag, bli påmind om att ta raster och byta arbetsställning och samtidigt försäkra sig om att rätt antal arbetstimmar utförs oavsett vilken tid på dagen man väljer att arbeta.

Vidare ges förslag på hur vardera koncept kan utvecklas i framtiden. De tekniska förutsättningar som krävs för att Share ska vara realiserbart har inte i detta undersöks närmare. Arbetet inom detta område lämnas därmed till utvecklare med expertis och resurser. Det finns även vidareutveckling som kan ske med avseende på ökad kommunikationen som sker direkt genom Share.

Framtida utvecklingsmöjligheter av BreakTime kan ske med bland annat artificiell intelligens, AI, en sorts teknik som möjliggör för datorer och robotar att resonera genom att efterlikna ett kognitivt beslutstänkande likt en människa. Genom AI ses potential i att programmet själv ska kunna ge förslag på lämplig tidpunkt att ta rast, hur lång rasten ska vara och eventuell pausaktivitet.

De två framtagna koncepten fyller båda ett tomrum för vad som idag skulle krävas för att en hybrid arbetsplats skulle fungera optimalt. Share sänker tröskeln för att initiera samarbeten. BreakTime förbättrar den fysiska såväl som psykiska hälsan för kontorsanställda.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	2
1.2 Syfte och mål	2
1.3 Frågeställningar	2
2. Slutresultat	5
2.1 Problembild gällande hybridarbete	6
2.2 Hogia Share	6
2.3 Hogia BreakTime	6
3. Orientering	9
3.1 Hogias verksamhet	10
3.2 Att arbeta hemifrån	10
3.2.1 Övergång till hybridarbete	11
3.2.2 Arbetstidslagen	11
3.2.3 Raster	11
4. Marknadsundersökning av liknande produkter	13
4.1 Programvaror relaterade till hybridarbete	14
4.2 Programvaror inom tidshantering	16
5. Teoretiskt ramverk	19
5.1 Kommunikation och välmående på arbetsplatsen	20
5.2 Varierad kroppsposition under kontorsarbete	20
5.3 Usability	21
5.4 Teknik	22
6. Process- och metodbeskrivning	25
6.1 ACD3	26
6.2 Empirisk datainsamling	26
6.3 Analys och behovsidentifiering	26
6.4 Konceptgenereringsmetoder	27
7. Genomförande	29
7.1 Fas 1 - Datainsamling	30
7.1.1 Introduktion med Hogia	30
7.1.2 Fördjupning inom hybridarbete	31
7.1.3 Pilotintervju	31
7.1.4 Intervjuer	32
7.1.5 Enkät	33
7.1.6 Marknadsundersökning	33
7.2 Fas 2 - Analys av datainsamling	33
7.2.1 Analys	33
7.2.2 Listor över identifierade behov och önskemål	33
7.3 Fas 3a - Konceptgenerering	34
7.3.1 Konceptgenerering	34

7.4 Fas 4a - Konceptutvärdering och användaråterkoppling	35
7.4.1 Utvärdering av koncept	35
7.4.2 Realisering i teorin	35
7.5 Fas 3b - Konceptgenerering	36
7.5.1 Konceptgenerering	36
7.6 Fas 4b -Konceptutvärdering och användaråterkoppling	37
8. Resultat av datainsamling	39
8.1 Hogias programvaror	40
8.2 Socialt sammanhang och välmående	40
8.3 Kommunikation	42
8.4 Möten	43
8.5 Listor över identifierade behov och önskemål	43
9. Resultat av konceptutveckling	45
9.1 Share	46
9.1.1 Funktioner	46
9.1.2 Uppfyllda behov och önskemål	48
9.1.3 Usability	49
9.1.4 Användaråterkoppling	49
9.1.5 Användarscenario	50
9.2 BreakTime	52
9.2.1 Funktioner	52
9.2.2 Uppfyllda behov och önskemål	56
9.2.3 Usability	56
9.2.4 Användaråterkoppling	56
9.2.5 Användarscenario	57
10. Diskussion	59
10.1 Realiserbarhet för Share	60
10.2 Realiserbarhet för BreakTime	60
10.3 Validitet	61
10.4 Etik	62
11. Slutsatser	65
12. Slutkonceptens fortsatta utveckling	69
12.1 Share	70
12.2 BreakTime	70
13. Källförteckning	73
14. Bilagor	77
Bilaga 1 - Intervjumall 1	78
Bilaga 2 - Intervjumall 2	80
Bilaga 3 - Enkät	82
Bilaga 4 - KJ-analys	83
Bilaga 5 - Användaråterkoppling	92
Bilaga 6 - identifierade behov	95
Bilaga 7 - identifierade önskemål	96
Bilaga 8- Viktning	97



Bild med rättigheter från StartupStockPhotos



1.

Inledning

Hogia startade detta kandidatarbete med avsikt att undersöka vad det finns för utmaningar och behov vid arbete i den post-coroniala världen, där vissa arbetar hemifrån och vissa på kontoret, och med detta som grund ta fram koncept som stödjer ett modernt arbetssätt. I följande kapitel ges en introduktion till grunden för arbetet där bakgrund, syfte, mål och frågeställningar presenteras.

1.1 Bakgrund

Hogia är ett Stenungsunds-baserat företag som sedan 1980 har arbetat med att utveckla programvaror inom bl.a lön, HR och kollektivtrafik för att hjälpa företag framåt i sin utveckling (Hogia, u.å.a). Under covid-19-pandemin förändrade många av Hogias kunder sina arbetssätt då många tvingades börja arbeta på distans, något som kan komma att ha en påverkan på Hogias programvaror i framtiden då det förväntas att allt fler kommer få möjlighet att arbeta hemifrån även efter pandemin.

Innan covid-19-pandemins start var normen att varje arbetsverksam person gick till sin fysiska arbetsplats för att utföra sitt arbete. Pendling var för många ett faktum ifall arbetsplatsen inte låg nära hemmet. När pandemin kom under våren 2020 visade det sig att många av de arbeten som skedde på kontor faktiskt kunde genomföras även om den anställde inte befann sig inom kontorets fyra väggar. För många flyttades arbetsplatsen från ett kontor i stan till ett rum i hemmet. Kontakten kollegor emellan sköttes via digitala mötesprogram såsom Zoom och Microsoft Teams och arbetet kunde skötas helt eller delvis på distans. Detta reste frågan huruvida arbete egentligen behöver utföras från kontoret eller om det kan utföras var som helst ifrån (Choudhury, 2020).

Under våren 2022, två år efter pandemins start, öppnades många länder upp på nytt och arbetsplatserna kunde än en gång välkomna sina anställda in på arbetsplatsen. Detta innebar dock inte att de anställda var tvungna att fysiskt vara på kontoret varje dag. Många arbetsplatser utforskar idag alternativet att implementera ett arbete i hybridformat även efter pandemins slut. Med arbete i hybridformat avses möjligheten att kombinera arbete hemifrån med arbete på ett mer traditionellt kontor för att anställda ska kunna anpassa arbetet efter sina egna liv och preferenser (Choudhury, 2020).

1.2 Syfte och mål

Studien genomfördes med avseende på svenska företag vars anställdas primära arbetsuppgifter är kontorsbelagda.

Syftet med projektet var att studera och identifiera de behov och önskemål kontorsanställda har med avseende på de digitala verktyg och metoder som används vid hybridarbete.

Målet med projektet var att utifrån identifierade behov och önskemål utveckla konceptförslag för att möjliggöra likvärdiga förutsättningar för kontorsanställda att utföra sitt arbete, oavsett var de väljer att arbeta ifrån.

1.3 Frågeställningar

De huvudsakliga frågeställningarna som undersöktes i arbetet är följande:

- Vilka är de primära problem som uppstår i den arbetsstruktur där medarbetare kan välja mellan att arbeta på plats eller på distans?
- På vilket sätt kan en programvara utformas eller vidareutvecklas för att åtgärda de problem som uppstår och bidra till en bättre hybrid arbets- miljö?
- Hur väl anpassade är Hogias programvaror till hybridarbete?



Bild med rättigheter från Antonio Janeski



2.

Slutresultat

Utfallet av detta projekt är ett resultat i tre delar. Den första delen utgörs av en problembild, baserad på en empirisk datainsamling och analys. Analysen beskriver de svårigheter som kontorsanställda upplever på sitt arbete vid tillämpning av hybridarbete. Den andra delen består av ett koncept framtaget i syfte att underlätta hybridarbete och är menat att realiseras i framtiden. Den tredje delen består av ett koncept med samma syfte, men är framtaget i avseende att implementeras omgående.

2.1 Problembild gällande hybridarbete

Problembilden är uppdelad i följande kategorier:

- Hogias programvaror
- Socialt sammanhang och välmående
- Kommunikation
- Möten

Gällande Hogias programvaror tyder resultatet på att det inte finns några större skillnader mellan att arbeta med dessa på kontoret eller på distans. Detta motiveras av att de som deltog i intervjuerna uppgav att de inte använder Hogias produkter för att samarbeta utan använder dem individuellt, ofta med uppgifter som bygger på varandra och därmed inte kan utföras parallellt. Det upplevdes vissa problem relaterade till de lokalt installerade Core-produkterna då vissa endast har dessa på datorer på kontoret och därmed behöver fjärrstyra. Dessa respondenter tyckte att de molnbaserade produkterna i Hogia Star fungerade bättre på distans.

När det kommer till socialt sammanhang och välmående uttryckte många respondenter i såväl intervjuerna som enkäten att ensamheten ökat och vänskapsrelationer med kollegor försämrats under den tid ett arbeta på distans eller hybrid på grund av Covid-19 pandemin har varit nödvändigt. Många av de intervjuade sade också att de tar färre och kortare raster och har svårt att definiera när arbetet börjar och slutar, vilket leder till att de arbetar mer än de ska. Samtidigt uppskattade de friheten att kunna bestämma över sina arbetstider själv och att det ger en ökad möjlighet att planera sin vardag.

Inom området kommunikation visar resultatet att hybridarbete kan försvåra den mindre formella, snabba kommunikationen som i annat fall sker spontant på kontoret. Intervjudeltagarna uppgav att det är svårare att ställa snabba frågor och få feedback eftersom det kan vara svårt att dels veta vem som ska frågas och dels veta om den personen är upptagen. De sade också att det är vanligt förekommande att medarbetare som arbetar hemifrån går miste om information som förmedlas utanför mötena.

Gällande möten tyckte många av intervjurespondenterna att det fungerar dåligt i situationer där vissa är på distans och vissa på kontoret, och föredrar istället att alla är antingen på kontoret eller på distans. Det visades även vara lättare att bli distraherad under möten när de sker på distans.

2.2 Hogia Share

Det första konceptet, Hogia Share, skapades för att förenkla den snabba kommunikationen som annars är svårt att åstadkomma vid distansarbete. Share är en lokalt nedladdningsbar programvara som låter användaren dela program från sin dator direkt till en grupp, där gruppmedlemmarna i sin tur kan gå in och redigera direkt i programmen. På produktens startsida har användaren genvägar till frekvent kontaktade personer och grupper. När ett samarbete är startat får alla i gruppen en notis om att de kan gå med om de vill. Vem som helst i gruppen kan sedan dela ett program, oavsett om det är externt eller från Hogia, och de andra kan redigera i det. Om flera personer vill dela saker samtidigt blir det på olika flikar, och om användare behöver kommunicera något kan de skriva i chatten så när det hela gruppen. Ändringar sparas sedan automatiskt i programmet hos den användare som delat programmet. Hogia Share är avsett att kunna implementeras i framtiden, eftersom det krävs en hög grad av utveckling av operativsystem och andra tekniska lösningar som är utanför projektets omfattning.

2.3 Hogia BreakTime

Hogia BreakTime utvecklades i syfte att åtgärda de problem som respondenter uttryckte gällande raster och definiera när arbetet börjar och slutar. Produkten består av en stapel placerad längst till höger på datorskärmen som markerar hur stor andel av arbetsdagen som användaren har gjort. Den ger också notiser om att ta rast. Användaren kan själv ställa in hur långa tidsintervall denne vill arbeta respektive pausa. När användaren går på rast ger BreakTime även förslag på en bra pausaktivitet såsom att meditera eller

stretcha i några minuter. BreakTime påminner också användaren om att byta arbetsställning när detta anses lämpligt. Användaren kan själv styra över utseende och notiser i inställningarna så att produkten enkelt kan anpassas efter olika individers förutsättningar och behov. Hogia BreakTime ser till att anställdas hälsa upprätthålls oavsett var de väljer att jobba ifrån. De tekniska och marknadsmässiga förutsättningarna finns för att kunna lansera produkten omgående.



Bild med rättigheter från Marvin Meyer



3.

Orientering

I följande kapitel presenteras bakgrundsfakta om uppdragsgivaren och projektets frågeställning samt om kontexten resultatet är ämnad för.

3.1 Hogias verksamhet

Hogia är ett svenskt företag, grundat 1980 som utvecklar och säljer programvaror inom bland annat ekonomi och transport. I Hogiagruppen finns 30 olika bolag som vart och ett verkar inom ett specifikt område. Hogias kunder har kontor och bedriver sin verksamhet i Norden och Storbritannien (Hogia, u.å.a).

Hogia tillhandahåller molnbaserade såväl som lokalt installerbara programvaror. De molnbaserade hänger ihop i en gemensam plattform, Hogia Star, som finns till för att användaren inte ska behöva ladda ned program eller säkerhetskopiera data själv. Information överförs direkt mellan produkterna och det går även att integrera lokalt installerade produkter med de molnbaserade (Hogia, u.å.b).

I Hogia Star ingår bland annat programvarorna Hogia Point, Hogia OpenHR Tid och Hogia SignIt. Point hjälper användaren fördela sitt arbete på ett bra sätt genom att föreslå i vilken ordning uppgifter behöver göras och samlar all kommunikation mellan ett företag och dess kunder på en plats (Hogia, u.å.c). OpenHR Tid är ett verktyg för tidrapportering och ser till att medarbetaren och arbetsgivaren får tidrapporter för arbetstid, frånvaro, övertid och tillägg (Hogia, u.å.d). SignIt är en produkt för digital signering som gör att användaren kan signera dokument på valfri enhet och vara säker på att signeringen håller för rättslig granskning (Hogia, u.å.e).

Bland Core-produkterna finns bland annat Hogia Lön, Hogia Analys och Hogia Fastighet Pro. Hogia Lön är ett verktyg för lönekörning som med hjälp av automatiska funktioner ser till att skatt och arbetsgivaravgifter räknas ut korrekt och att lön betalas ut (Hogia, u.å.f). Analys används för att analysera företags ekonomi, simulera framtidsscenario och ta fram prognoser (Hogia, u.å.g). Fastighet Pro är en helhetslösning för fastighetsförvaltare som underlättar för hanteringen av hyror, kontrakt, lön och liknande (Hogia, u.å.h).

3.2 Att arbeta hemifrån

Att utföra sitt arbete hemifrån är något som under covid-19-pandemin blev allt vanligare och upp emot 40% av anställda i Sverige gick över till att jobba på distans i någon mån (Statistikmyndigheten, 2021). Att arbeta på distans är inte något som ser ut att försvinna när pandemin lider mot sitt slut och många företag tittar på hur de kan inkorporera distansarbete

Ett digitaliserat arbete har även visat sig ge upphov till problem med att hitta sociala kontakter på arbetsplatsen (Choudhury, 2020). Känslan av ensamhet bland människor har visat sig öka under det senaste århundradet i takt med digitaliseringen av vår vardag. I en studie som utfördes i april 2021 av American Psychiatric Association rapporterade två tredjedelar av deltagarna att de kände sig ensamma och isolerade när de jobbade helt hemifrån under pandemin (Robinson, 2021).

3.2.1 Övergång till hybridarbete

När ett företag byter arbetsform och låter anställda själva välja hur och när de vill arbeta finns det några faktorer som företag bör tänka extra på. Att ändra arbetsform gör att den anställde behöver fokusera mer på mål och resultat, eftersom kollegor och chefer inte är lika aktivt närvarande. Detta medför att organisationen behöver formulera mål för såväl stora som små grupper för att möjliggöra framgångsrikt enskilt arbete. Tydligt uppsatta mål förbättrar prestationen och gör att kognitiv stress sjunker. Det är också viktigt att definiera vilka arbetsuppgifter som bäst utförs på kontoret respektive på distans och att förhindra bildningen av subkulturer där vissa anställda får information i förväg eller börjar diskutera ett beslut innan alla inblandade har fått ta del av den information som finns (Virgin, 2021).

Hybridarbete kan också öppna upp möjligheter för företag att bygga om kontor och flytta till nya, eventuellt mindre, lokaler eftersom kraven på arbetsmiljö och plats förändras. Vissa företag som övergått till en mer hybrid arbetsform har implementerat aktivitetsbaserade kontor där det finns olika utformade arbetsmiljöer avsedda för olika arbetsuppgifter. Fördelarna av att jobba på det sättet har dock visat sig vara begränsade av faktorer som företagen behöver arbeta aktivt med. Det är till exempel viktigt att ha tillräckligt med platser för att det inte ska bli konkurrens om dem, och det måste vara enkelt för kollegor att hitta varandra för att kunna samarbeta (Virgin, 2021).

3.2.2 Arbetstidslagen

I Sverige är arbetsdagen reglerad enligt arbetstidslagen när det kommer till bland annat längd, antal arbetstimmar per vecka, raster och övertid. Anställda får till exempel inte ha en ordinarie arbetstid på över 40 timmar i veckan. Om personen arbetar övertid får inte mer än 48 timmar tas ut under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Arbetstagare har även rätt till minst 11 timmars dygnsvila mellan varje arbetsdag och att inte arbeta längre än 5 timmar i följd utan att få rast (Arbetstidslagen, 2020).

3.2.3 Raster

Att ta avbrott under arbetsdagen är viktigt för att förbättra arbetsprestation och produktivitet. Raster ger möjlighet för återhämtning, vilket i sin tur leder till bättre fokus på arbetet. Men det spelar stor roll vad som faktiskt görs under rasten. Att till exempel utföra sysslor i hemmet, förbereda inför möten eller fortsätta sitta framför en datorskärm associeras inte med de positiva effekter som en rast kan ge. Detta kan exempelvis vara att äta något, ta en promenad eller läsa en bok (Demerouti, E et al. 2012). Lämplig längd att ta på rasten är förstås individuellt och hur ofta det är värdefullt att ta rast beror på hur intensivt arbetet som utförs är. Ju mer resurskrävande för användaren arbetet är att utföra - desto fler raster behövs för att ge individen möjlighet att återhämta sig. Genom att ta lämpliga raster anpassade efter arbetet ökar även individens produktivitet. (Burkland, 2013).



Bild med rättigheter från Hermann Traub



4.

Marknads-undersökning

Följande kapitel presenterar en översikt över program som idag finns på marknaden som behandlar problem liknande de som påträffats under projektets gång.

4.1 Programvaror relaterade till hybridarbete

Microsoft Teams

Microsoft Teams är ett mötesprogram skapat för att lätt kunna hålla kontakten med kollegor och vänner och dela digitalt innehåll med varandra. Det finns flera funktioner såsom Activity, Chat, Teams, Calendar, Calls och Files. Under fliken Teams är det till exempel möjligt att skapa en grupp med personer som ofta kontaktas eller gå med i en befintlig grupp som finns tillgänglig via exempelvis ens arbetsplats.

Det är även enkelt att starta digitala möten genom att ringa upp via programmet eller bjuda in någon via länk. I mötet är skärmdelning en populär funktion, där en mötesdeltagare kan visa upp saker från sin egen dator. Det är också möjligt för en annan mötesdeltagare att begära kontrollen och därigenom styra den andra personens dator från sin egen.

Teams har även en del verktyg för att underlätta idégenerering. Verktøget Whiteboard har mallar för till exempel brainstorming, moodboard och olika typer av analys. Användare kan skriva, lägga in bilder och filer, sätta post-it-lappar, göra former och reagera på saker på whiteboarden. Whiteboard går även att använda direkt i möten för att enkelt samarbeta i realtid (Microsoft, u.å.a).

Zoom

Ett ytterligare digitalt mötesverktyg är Zoom, vars huvudfunktion är att enkelt kunna chatta och videosamtala med andra personer. Programmet kan användas både genom en skrivbordsapplikation och direkt i webbläsaren. Programmet används främst för videosamtal, möten och konferenser. Även i Zoom finns möjligheten att dela skärm, dela filer, chatta - både med hela möten och med enskilda personer - eller skapa mindre rum, så kallade breakout rooms, inom möten. Liksom i Microsoft Teams är det även i Zoom möjligt att styra en annan persons dator genom skärmdelning och en begäran att styra genom remote control (Zoom, u.å.).

Envoy

Företaget Envoy är en plattform som ska underlätta för hybridarbete. På plattformen finns det olika produkter som ett företag kan köpa, exempelvis Protect, Desks och Rooms.

Protect utvecklades i syfte att skapa trygghet och förenkla för anställda när de går tillbaka till att jobba på kontoret. I Protect kan användaren se vilka dagar dennes kollegor är på kontoret för att enkelt kunna synka scheman och boka in när användaren själv vill vara på kontoret. Det är också möjligt att ladda upp friskhetsintyg eller använda inloggning som ett passerkort för att låsa upp dörrar till kontoret. Med hjälp av dessa funktioner kan chefer och administratörer hålla koll på statistik om resultat och kontorets kapacitet och fatta beslut baserade på datan.

Desks används för att boka en arbetsplats på kontoret. En administratör kan ange att vissa platser är permanent bokade och även placera medlemmar från samma team nära varandra automatiskt i "neighborhoods" samtidigt som den anställda har friheten att boka en annan plats. Utifrån denna data kan chefer anpassa kontorets kapacitet.

Rooms används för att boka ett rum på kontoret. Anställda kan hitta rum via Envoys app eller kolla utanför rummen om de är bokade eller inte. De checkar sedan in i rummet, och om de inte längre behöver det kan de checka ut så någon annan kan använda det (Envoy, u.å.).

Trello

Trello används för att skapa att-göra-listor och dela dem med andra. Det fungerar genom att en tavla skapas med olika kategorier av att-göra-listor, exempelvis för olika tidsintervall. I varje kategori läggs sedan "kort" med saker som ska göras till och vilka personer som ska vara delaktiga i uppgiften. Inuti ett kort går det även att lägga till en beskrivning, kommentera hur det går med uppgiften, lägga till en deadline eller lägga till en checklista med olika deluppgifter som ska utföras innan kortet är klart.

I Trello finns även en kalender där kort kan placeras baserat på dess deadline. Trello kan dessutom integreras med andra programvaror, till exempel Slack, Google Drive och Microsoft Teams (Trello, u.å).

Slack

Syftet med Slack är att förenkla samarbeten och kommunikation på distans. I Slack finns olika workspaces, till exempel kan en användare ha ett workspace för hela företaget och flera enskilda för vardera team. I varje workspace finns det olika kanaler där användaren kan skapa trådar, och i varje tråd kan sedan andra användare kommentera och komma med feedback. Kanaler kan vara öppna för alla att gå med i eller privata, då krävs en inbjudan för att komma med. Det finns även en direkt meddelande-funktion för att kontakta en enskild person. Genom funktionen Slack Connect går det även att skicka ett direkt meddelande till personer utanför en användares workspace, till exempel till en person på ett annat företag (Slack, u.å).

Miro

Miro är ett digitalt samarbetsverktyg som används för exempelvis brainstorming och workshops, framförallt på distans. Det består huvudsakligen av en digital whiteboard där användaren kan placera text, bilder och figurer på fri hand, eller med hjälp av de mallar som erbjuds, helt utan någon storleksbegränsning. Whiteboarden delas av flera personer som alla kan redigera den tillsammans i realtid eller var för sig vid valfri tidpunkt. (Miro, u.å)

Microsoft Live Share

Visual Studio Code är ett program från Microsoft för programmering i olika programmeringsspråk som C+ och python. Inuti programmet finns verktyget Live share v som gör det möjligt för användare att koda tillsammans med andra. Verktyget fungerar genom att den som önskar dela en programmeringsfil skapar en länk kopplad till den valda filen. Länken öppnar upp för liveanslutning till filen och ger utomstående tillgång till att redigera live. Utomstående ansluter till filen genom länken och samarbetet kan börja. När samarbetet sedan är klart avslutar ägaren till filen länkens delning och all redigering sparas lokalt på dennes egna dator (Microsoft, u.å.b).

4.2 Programvaror inom tidshantering

Timerdoro

Timerdoro är en digital timer. Programmet använder sig av olika tidsintervall för att hjälpa användare hålla koll på tiden. Förutom vanlig start- och stopptimer innehåller programmet exempelvis en pomodorotimer där användaren ställer in tidsintervall för både arbete och rast (Timerdoro, u.å).

Clockify

Clockify är ett timerverktyg som hjälper användaren att samla arbetstimmar. Appen använder sig av tidtagare och tidtabeller för att spåra användarens aktivitet och logga dess totalt utförda arbetstimmar per projekt. Genom simpel start-och stoppfunktion spåras användarens arbetstimmar som sedan överförs automatiskt till tidrapporten Timesheet där användarens totala arbetstimmar per projekt finns samlade. Önskar användaren att lägga till ytterligare tidrapportering går detta att göra manuellt. Utöver tidrapporter överförs ens arbetstimmar till Dashboard, en anslagstavla som innehåller statistiska diagram och tabeller för att ge en översiktlig bild över hur tiden har spenderats. Vidare finns bland annat en kalender inuti programmet samt Reports där sammanfattande data över alla medlemmars tidrapporter i ens projekt finns tillgängliga (Clockify, u.å).



Bild med rättigheter från Hermann Traub



5.

Teoretiskt ramverk

Följande kapitel beskriver det teoretiska ramverk som använts för att ge fördjupning inom området och underbygga genomförda val under arbetets gång.

5.1 Kommunikation och välmående på arbetsplatsen

Kommunikation är inte bara ett sätt att sprida information på arbetsplatsen. För att skapa ett gott arbetsklimat på en arbetsplats krävs det att medarbetarna även kommunicerar med varandra i form av ömsesidig feedback, visar öppenhet kring känslotillstånd och får snabb respons. God kommunikation på arbetsplatsen har visats påverka de anställdas välbefinnande, minska sjukfrånvaro och öka benägenheten att stanna inom organisationen (Hagerlund, 2013).

En stor del av människans existens bygger på kommunikation. Varje arbetsplats bör därför se till att kommunikationen är välplanerad. I begreppet arbetsplatskommunikation innefattas förutom organisationens mål, planer och strategier också personalförmåner, beslut, förändringar och andra frågor som är aktuella för de anställda. Denna typ av kommunikation har stor betydelse för företags utveckling och främjar framåtandan inom arbetsgrupper (Hagerlund, 2013).

5.2 Varierad kroppsposition under kontorsarbete

Kontorsarbete medför långa perioder av stillasittande vilket i längden kan leda till smärta i olika delar av kroppen. Ett resultat av att sitta med huvudet framåtböjt är att smärta i nacken kan uppkomma. Detta är en följd av den statiska belastningen som huvudets tyngd skapar som medför skjuvkrafter mellan nackkotorna (Osvalder, u.å).

Den mänskliga anatomin medför att det är svårt att upprätthålla en ergonomisk sittställning under en längre tid. För att inte påfresta ryggen mer än nödvändigt bör en position som stödjer ryggens naturliga s-form eftersträvas. (Osvalder, u.å) En sittande arbetsposition medför att ryggraden förlorar denna s-form. Detta är anledningen till att det inte finns någon ideal sittposition utan bara mer eller mindre ergonomiska. Detta är anledningen till att långvarigt sittande ökar risken för smärta i ländryggen (Osvalder et al., u.å).

Det är även vanligt att kontorsanställda upplever smärta i skulderbladen någon gång under sitt yrkesliv. Detta beror på att skuldrans positionering vid kontorsarbete inte är biomekaniskt gynnsamt. Framdragna axlar skapar dåligt utrymme för muskelsenorna runt skulderbladen och skapar på så vis värk på lång sikt. (Osvalder, u.å)

Personer med ett stillasittande arbete behöver byta sittposition ofta eftersom en statisk kroppsposition upplevs obekvämt efter efter en tid. En människa behöver byta kroppsposition minst var tjugonde minut för att denna ska upplevas ergonomisk. (Osvalder et al., u.å)

5.3 Usability

Usability är ett begrepp som ofta används när det talas om digitala gränssnitt. Den officiella definitionen av usability lyder som följer: "... the effectiveness, efficiency and satisfaction with which specified users can achieve specified goals in particular environments" (ISO DIS 9241-11). Definitionen kompletteras ofta av Jordans 5 usabilitykomponenter. Dessa lyder:

1. Guessability: Hur krävande en uppgift är för förstagångs användare.
2. Learnability: Hur krävande en uppgift är för användare som utfört uppgiften tidigare.
3. Experienced user performance: Hur krävande en uppgift är för erfarna användare.
4. System potential: Den optimala nivån av usability som är möjlig.
5. Re-usability: Hur krävande en uppgift är för användare som inte utfört den specifika uppgiften med produkten under en relativt lång period sedan senaste gången (Jordan, 2002).

Jordan beskriver även 10 principer för användbar design med följande definitioner:

1. Consistency (Inre konsekvens): Konsekvent design på det sättet att användaren kan lösa liknande uppgifter på liknande sätt.
2. Compatibility (Yttre konsekvens): Konsekvent design på det sättet att liknande uppgifter utförs på samma sätt som det gör på liknande produkter.
3. Consideration of user resources: Ha användarens resurser i åtanke när gränssnitt designas.
4. Feedback: Att designa så att användaren får indikation om att handlingen har tagits emot samt respons på hur resultatet av handlingen utfördes.
5. Error prevention and recovery: Designa för att förhindra att användaren gör fel samt ge möjlighet att återhämta om fel begås.
6. User control: Designa för att användaren ska uppleva en kontroll över produkten
7. Visual clarity: Design för att information på gränssnittet ska kunna förstås och tas in så enkelt som möjligt utan att skapa förvirring.
8. Prioritisation of functionality and information: Designa för att den viktigaste informationen och funktionaliteten är mest lättillgänglig.
9. Appropriate transfer of technology: I syftet att öka produktens usability, utnyttja teknik som existerande i andra kontexter.
10. Explicitness: Designa produkten så att ledtrådar ges angående dess funktionalitet och hur den fungerar (Jordan, 2002).

Även Norman tar upp Artefakternas psykologi som bör ta hänsyn till i utformandet av gränssnitt, innehållande följande (Rexfelt, 2021):

- **Mentala modeller:** Modeller människor har av sig själva, andra, omgivningen och artefakterna. Detta formas genom erfarenhet och instruktioner.
- **Affordance:** De egenskaper användaren uppfattar att en artefakt har och som dessutom ger ledtrådar om hur användningen ska gå till.
- **Constraints:** Begränsar möjligheterna för handlingar.
- **Mapping:** Relationen mellan gränssnittselementens utformning, hur dessa kan manipuleras och användas. Kontrollen ska likna den effekten av det som utförs, baserat på det som finns i världen.
- **Knowledge in the world/head:** Kunskap kring hur en produkt ska användas och som dessutom finns tillgängligt i produkten själv, baserat på det existerande i världen. Respektive kunskapen som finns tillgänglig kring hur en produkt ska användas hos användaren, vilket är inlärt.

5.4 Teknik

Att dela sin skärm har blivit en viktig del av dagens sätt att samarbeta, både inom och utanför hybridarbetet. Skärmdelning är möjligt genom att en användare ger ett program, såsom Microsoft Teams eller Zoom, tillgång till den information som finns på användarens skärm. Skärmdelning och samarbete mellan flera olika datorer blir allt vanligare i takt med att varje person i allt högre grad äger en egen dator som denne kan arbeta på var som helst ifrån.

Skärmdelning sker ofta via en teknik som kallas grafisk terminalemulator. Grafiska terminalemulatorers uppgift är att göra så att en dator får tillgång till den information som finns på en annan dator. Denna information kan förmedlas antingen via kommandotolk eller ett grafiskt användargränssnitt. Det är samma princip som appliceras när det kommer till att fjärrstyra en dator från en annan (Techopedia, u.å.).



Bild med rättigheter från Ronald Carreno



6.

Process- och metod beskrivning

Kapitlet presenterar de olika metoder som använts under arbetet för att kunna besvara frågeställningarna. För att även ge en ökad förståelse går följande avsnitt igenom teorin bakom dessa metoder.

6.1 ACD3

ACD3-processen är en utvecklingsprocess som används för att strukturera arbete, synliggöra designbeslut och ge utrymme för innovation. Begreppet i sig står för aktivitetscentrerad design, där 3:an står för de tre strukturerna för processen. Dessa tre strukturer är designnivåer, designperspektiv och designaktiviteter. Processen innefattar dessutom sju olika faser:

1. Behovsidentifiering
2. Användningsutformning
3. Övergripande utformning
4. Detaljerad utformning
5. Konstruktion
6. Produktion
7. Driftsättning (Bligård, 2015).

6.2 Empirisk datainsamling

Nedan följer metoder för den empiriska datainsamlingen; en undersökning av respondenternas verkliga erfarenheter, åsikter och upplevelser.

Intervjuer

Intervjuer är en datainsamlingsmetod med målet att förstå hur användaren tänker. Det finns tre olika sorter av intervjustrukturer; ostrukturerade, semistrukturerade och strukturerade. Ostrukturerade intervjuer innebär att det inte finns någon intervjumall att följa, semistrukturerade innebär att det finns ett förutbestämt område som respondenten får prata fritt om, och strukturerade intervjuer är när det finns en förbestämd intervjumall som ska besvaras. Beroende på upplägget på intervjun kan intervjuaren få ut kvantitativ eller kvalitativ data. Exempelvis kan en strukturerad intervju lättare ge kvantitativ data medan en ostrukturerad intervju kan ge kvalitativ data (Bligård, 2015).

Enkäter

Enkäter används ofta för att generera kvantitativ data genom stängda frågor. Eftersom varje fråga förbereds i förhand och besvaras på ett sådant sätt att respondent och intervjuledare inte har någon direkt kontakt, är enkäter en typ av indirekt och strukturerad intervjumetod. Enkäter är ett sätt att få in data från en stor mängd personer som annars kan vara svåra att få kontakt med. Enkäter kan även användas för att stärka validiteten på data som samlats in under exempelvis intervjuer (Bligård, 2015).

6.3 Analys och behovsidentifiering

Nedan följer de metoder som använts för att analysera resultatet av datainsamlingen.

KJ- analys

KJ-analys är en analysmetod vars syfte är att sammanställa och strukturera en stor mängd insamlad data. Metoden går ut på att plocka ut citat från intervjuer och enkäter som är relevanta och därefter gruppera dem genom att placera citat med liknande innehåll tillsammans i grupper. De olika grupperna analyseras sedan för att identifiera problemområden och varje område får en titel. Metoden används för att organisera och prioritera den subjektiva datan, vilket senare underlättar vid definiera av behov och krav (Spool, 2004).

Five Whys

Five whys är en metod för rotfelsanalys som används för att hitta grundorsakerna till förekommande problem. Att genomföra denna metod kan bidra till att skapa hållbara lösningar på problem och undvika att behöva åtgärda samma fel flera gånger. Metoden genomförs genom att ett problem fastställs, frågan varför problemet förekommer ställs, frågan besvaras med en anledning, frågan varför den anledningen förekommer ställs, den nya frågan besvaras och så vidare, tills fem frågor har besvarats. Efter fem frågor och svar anses grundorsaken till problemet ha identifierats och resultatet kan användas för att vidta relevanta åtgärder (Kanbanize, 2022).

Parvis jämförelse

En parvis jämförelse genomförs för att få ett så objektivt urval av önskemål som möjligt. Jämförelsen utförs genom att kriterierna som ska jämföras läggs in i raderna och kolumnerna på en matris. Sedan väljs ett kriterium som jämförs mot alla andra, tills alla kriterier har jämförts med alla. I denna jämförelse ska värdet 1 fördelas mellan de två kriterier som jämförs vilket i slutändan resulterar i att alla kriterier har en summa. Viktningen av kriterierna beräknas genom att ta summan av varje kriterie från den parvisa jämförelsen dividerat på totalen från alla kriterier. Denna beräkning ger en siffra, som således får en viktningsfaktor mellan 1-10. Viktningsfaktorerna är indelade i fyra spann, vilket ger prioriteringen av önskemålen i listorna över identifierade behov och önskemål. Denna jämförelse ger alltså en metodisk prioritering av önskemålen (Johannesson et al., 2004).

6.4 Konceptgenereringsmetoder

Nedan presenteras de metoder som använts i konceptgenereringen. Med konceptgenerering menas metoder för att skapa konkreta förslag på koncept som uppfyller listan över identifierade behov och önskemål.

Brainstorming

Detta är en metod där en grupp (5-15 personer) ska komma fram till så många lösningar som möjligt. Här går alltså kvantitet före kvalitet. Vid brainstorming skall fyra grundregler följas:

- Kritik är inte tillåtet
- Kvantitet eftersträvas
- Gå utanför det vanliga
- Kombinera idéer

Denna metod går ut på att varje omgång börjar med att en i gruppen säger ett ämne eller fråga, som gruppen sedan idégenererar på genom att skissa eller skriva ner sina idéer. I slutet presenteras idéerna och resultatet sammanställs efteråt (Johannesson et al., 2004).

Idéskiftesmetoden

Idéskiftesmetoden går ut på att varje individ i en grupp har ett papper framför sig där denne påbörjar ett koncept under en begränsad tid, exempelvis 5 minuter. När tiden är över byter samtliga deltagare papper med varandra, och nu får varje person ett annat koncept att spinna vidare på. Detta repeteras tills alla deltagare har fått skriva och rita på varje papper. Med hjälp av denna metod åstadkoms olika lösningar med olika infallsvinklar och idéer. (Johannesson et al., 2004)

Kontrollmetoden

Denna metod är en mycket enkel konceptgenereringsmetod som utgår från en checklista som deltagarna idégenererar på. Checklistan baseras på listan över identifierade behov och önskemål som framtagits under en behovsstudie, vilken alltså behöver vara genomförd innan kontrollmetoden börjar. (Johannesson et al., 2004)



Bild med rättigheter från Ronald Carreno

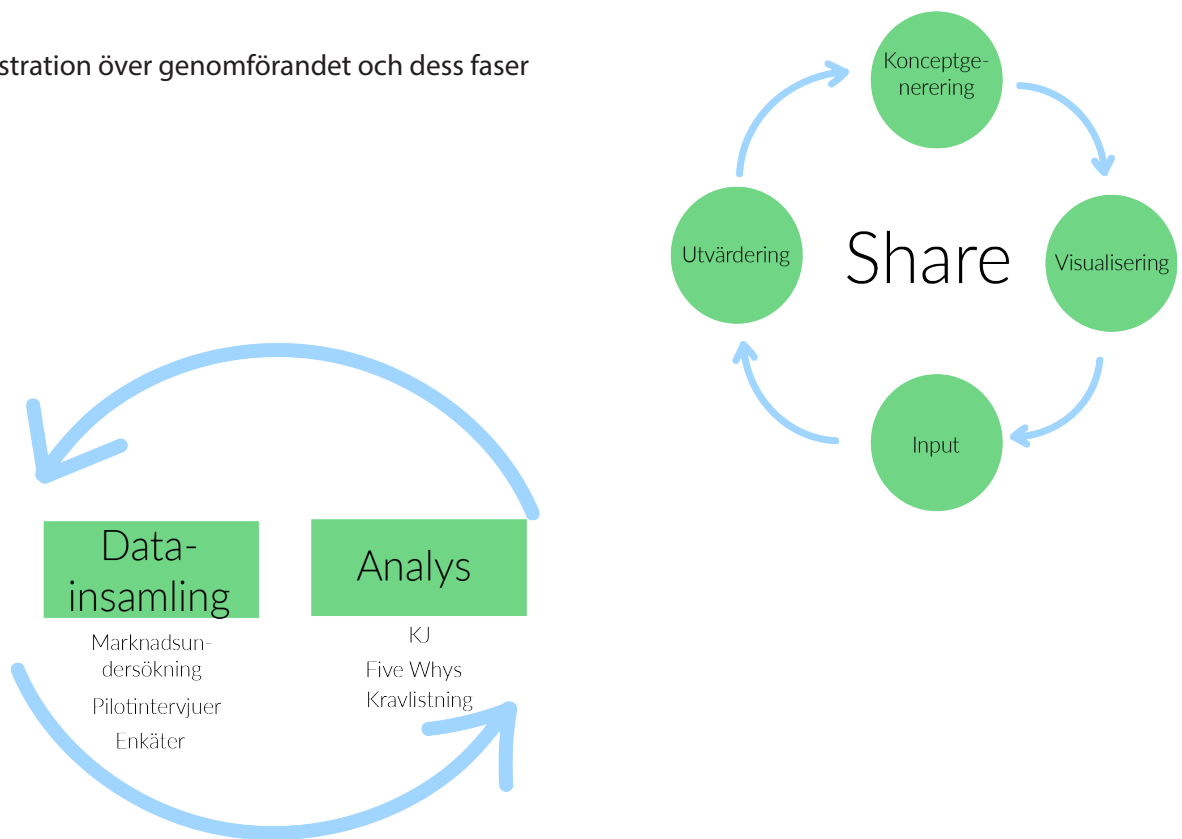


7.

Genomförande

Följande kapitel beskriver projektet från början till slut. För att förenkla och få en tydlig struktur på arbetet delades projektet in i olika faser enligt ACD3. I kronologisk ordning var dessa: Fas 1 - Datainsamling, Fas 2 - Analys av datainsamling, Fas 3 - Konceptgenerering och Fas 4 - Konceptutvärdering och användaråterkoppling.

Figur A - Illustration över genomförandet och dess faser



Utöver denna linjära process arbetades det även parallellt med en iterativ process likt det tillvägagångssätt som beskrivs i ACD3-processen. Detta innebar att gruppen kunde gå tillbaka till och se över eller göra om delar från tidigare faser när det ansågs finnas behov av att göra det. Under arbetsgången tillät detta gruppen att ta ett steg tillbaka, se över processen och analysera resultaten objektivt för att kunna komma fram till de mest lämpliga lösningarna. Genom att arbeta iterativt kunde det säkerställas att arbetet var på rätt väg och sammanhängande med syftet för studien.

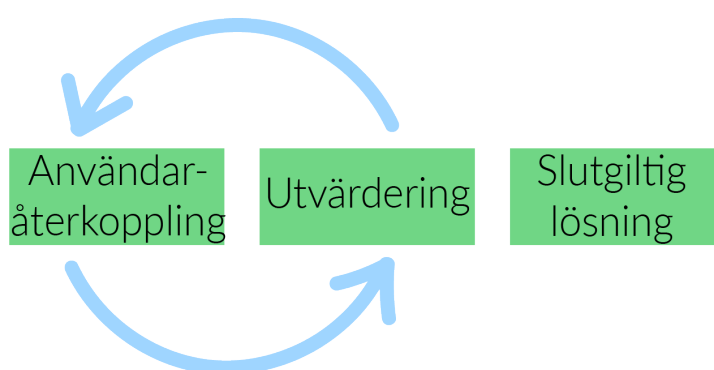
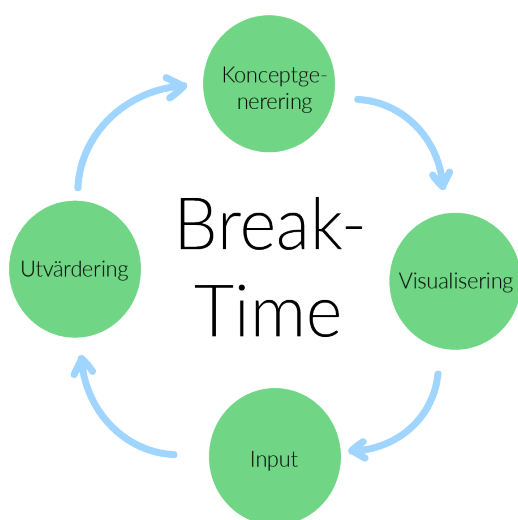
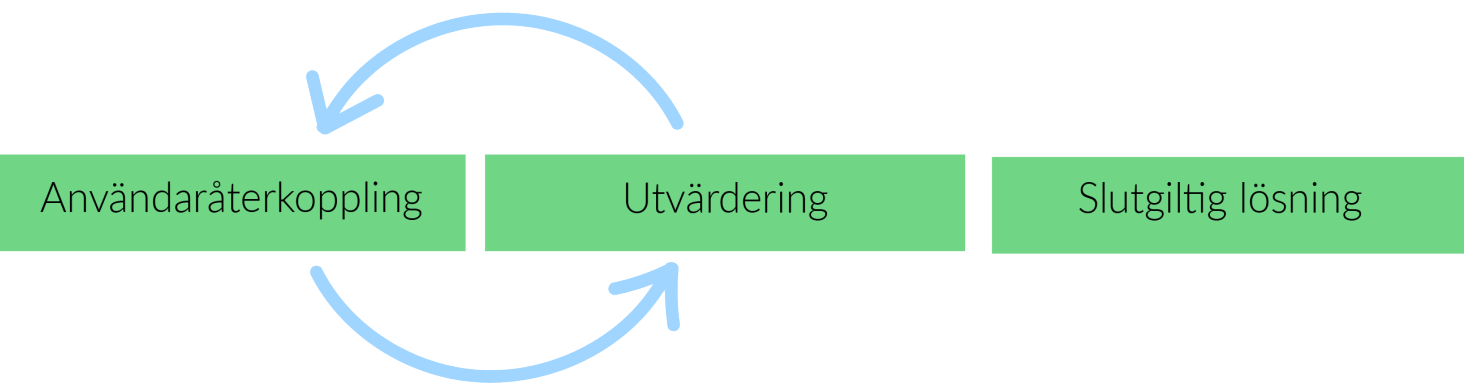
Figur A är en illustration för de översiktliga beskrivningar på varje fas, som därefter utvecklas mer djupgående i följande delavsnitt.

7.1 Fas 1 - Datainsamling

Vidare beskrivs vad som gjordes under fas 1. Datainsamlingen genomfördes genom en kombination av intervjuer, en enkät och en marknadsundersökning. Dessa kompletterades med en löpande datainsamling från litteratur för att skapa en bättre förståelse av problembilden.

7.1.1 Introduktion med Hogia

Arbetet med att samla in data och bygga en problembild inleddes genom en introduktion till Hogia och den verksamhet som företaget



3b.

4b.

bedriver. Denna bestod av en genomgång i ett urval av Hogias programvaror, till exempel Hogia SignIt och Hogia Point. Dessa kunde testas i en "testmiljö" för att utforska programmets olika funktioner.

7.1.2 Fördjupning inom hybridarbete

Arbetet fortsatte genom att samla fakta om hybridarbete för att få en djupare förståelse av arbetet. Fokus låg framförallt på att undersöka hur privatpersoner och företag upplevt att arbeta helt eller delvis på distans under de senaste två åren och var de huvudsakliga problemen finns kring detta.

7.1.3 Pilotintervju

Med grundläggande kunskap från datainsamlingen kunde en intervjumall (se bilaga 1) utformas. Mallen för pilotintervjun var av strukturerad karaktär med frågor inom följande områden: Allmänt, Teknik, Möten, Välmående och hälsa, Hogia-specifikt och Kommunikation.

Pilotintervjun genomfördes med en anställd på Hogias HR-avdelning i syfte att utvärdera huruvida frågorna var tillräckligt tydliga och om de gav upphov till svar som var givande och låg inom ramen för vad som skulle undersökas. För att kunna utvärdera detta fick även deltagaren i pilotintervjun några frågor om upplevelsen av intervjun i slutet. Efter pilotintervjun formulerades några frågor om, varpå intervjuomgång 1 påbörjades.

7.1.4 Intervjuer

Intervjuerna hölls av två ansvariga från kandidatgruppen åt gången, där en ställde frågor till respondenten, medan den andra antecknade vad som sades under intervjun. Intervjuerna spelades även in för att senare kunna transkriberas där det behövdes. Det eftersträvades att ha en mångfaldig grupp respondenter med olika erfarenheter av distansarbete för att få en heltäckande bild över hur distansarbete har fungerat på olika arbetsplatser. Detta ledde till att respondenternas kön, ålder, teknikvana, befattning och bransch skiljdes åt avsevärt.

Intervjuerna riktade sig från början mot personer

med erfarenhet av Hogias programvaror. De sex första intervjuerna genomfördes därför med kunder till Hogia som använder någon av deras produkter regelbundet i sitt arbete. Efter sex intervjuer ansågs en mättnad ha nåtts inom området Hogias programvaror. Detta i kombination med att det blev svårare att få svar från användare av Hogias produkter gällande medverkan i intervjuer ledde till att resterande intervjuer genomfördes med personer som inte var Hogias kunder. Intervjumallen var densamma som i första omgången med tillägg av mer djupgående frågor inom kommunikation och att frågor relaterade till Hogias program ströks (se bilaga 2). Intervjuerna hölls tills gruppen ansåg att en generell mättnadsnivå hade nåtts. Totalt hölls 18 intervjuer (se tabell A).

Hänvisning	Kön	Åldersgrupp	Befattning	Erfarenhet av Hogias programvaror
Intervju A	Man	60-69	Arkitekt Utvecklare	Nej
Intervju B	Kvinna	60-69	Civilekonom	Ja
Intervju C	Kvinna	50-59	Sakkunnig på utbildningsförvaltningen	Nej
Intervju D	Kvinna	50-59	Avdelningschef Löneadministratör	Nej
Intervju E	Kvinna	50-59	Budget-och skuldrådgivning	Nej
Intervju F	Kvinna	50-59	Ekonomi	Ja
Intervju G	Kvinna	50-59	Ekonomi	Ja
Intervju H	Kvinna	40-49	Aplicerad redovisningskonsult	Ja
Intervju I	Kvinna	40-49	Löne- och ekonomi-ansvarig	Ja
Intervju J	Kvinna	30-39	HR	Nej
Intervju K	Man	20-29	Logistik-koordinator	Nej
Intervju L	Kvinna	20-29	HR	Nej
Intervju M	Man	20-29	Konstruktör	Nej
Intervju N	Man	20-29	Personalvetare	Nej
Intervju O	Kvinna	20-29	Mikrobiologisk laborant i kemi	Nej
Intervju P	Man	20-29	Projektledning inom kundvårdssystem	Nej
Intervju Q	Man	20-29	AI ingenjör	Nej
Intervju R	Kvinna	20-29	UX-designer	Ja

Tabell A - Tabell över samtliga respondenter på intervjuerna

7.1.5 Enkät

Parallellt med genomförandet av intervjuerna konstruerades en enkät (se bilaga 3) inom området kommunikation vid distansarbete. Enkäten riktade sig till alla som arbetar eller har arbetat på distans, och genomfördes i syfte att samla in kvantitativ data och skapa en representativ bild över hur distansarbete upplevts bland anställda på företag inom olika branscher runt om i Sverige.

Enkäten publicerades på gruppmedlemmarnas privata facebooksidor och spreds via delningar från bekanta. Den publicerades även i relevanta facebookgrupper för personer som arbetat mycket på distans. Detta ansågs lämpligt eftersom det medförde en stor spridning i ålder, kön och bransch bland respondenterna och uppfyllde den mångfald av svar som var önskvärd för undersökningen. Enkäten stoppades efter att ha genererat 129 enskilda svar.

7.1.6 Marknadsundersökning

En marknadsundersökning genomfördes för att få en bättre bild av de produkter som finns på marknaden som löser de problem som framkommit under datainsamlingen. Fokuset var brett till en början och alla program som kunde anses relevanta för hybridarbete undersöktes. Undersökningen smalnade av i takt med att arbetet gick framåt och fokus riktades istället mot områden som ansågs vara extra viktiga för just koncepten som växte fram under arbetets gång.

7.2 Fas 2 - Analys av datainsamling

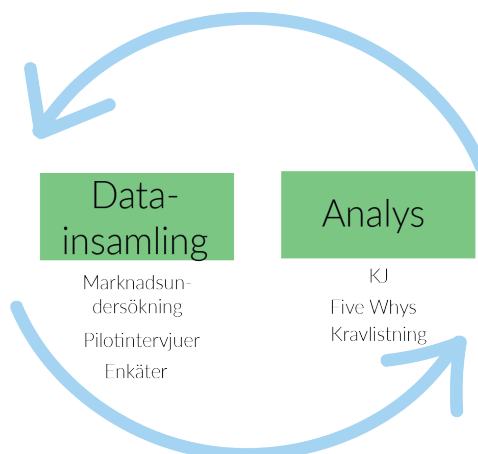
Här beskrivs vad som genomfördes i fas två. Denna bestod av en analys av datainsamlingen beskriven i kapitlet ovan. De två faserna skedde iterativt och vissa delar av analysen genomfördes parallellt med att data insamlades.

7.2.1 Analys

Parallellt med datainsamlingen genomfördes en KJ-analys på intervjuerna och enkäten (se bilaga 4). Anteckningarna och inspelningarna från intervjuerna lästes igenom och transkriberades efter de var genomförda. Alla relevanta synpunkter och citat plockades ut och skrevs upp på lappar i programmet Mural. Lapparna sorterades sedan i relevanta kategorier såsom till exempel raster, kommunikation och arbetsmiljö. Detta gav en tydlig överblick över problemområdena och vilka som var mest relevanta att arbeta vidare med. Denna analys kompletterades även med metoden Five Whys för att få en bättre förståelse av grundorsakerna till problemen.

7.2.2 Listor över identifierade behov och önskemål

När de olika kategorierna från KJ-analysmetoden och Five Whys hade identifierats påbörjades en lista över identifierades behov och önskemål. Efter detta genomfördes en prioritering mellan vad som var behov och vad som var önskemål för att hitta de mest väsentliga områdena att arbeta vidare med. Behoven sammanfattades i en lista medan prioriteringen av önskemålen gjordes genom en parvis jämförelse där de viktigaste önskemålen preciseras. Prioriteringen gjordes även genom att ha i åtanke vilka önskemål som var av störst intresse för användarna. En uppfattning av intresset hade erhållits genom datainsamlingen och den genomförda marknadsundersökningen i tidigare skede. Efter detta kunde slutligen en viktning genomföras. Listan kom att uppdateras löpande under arbetets gång.



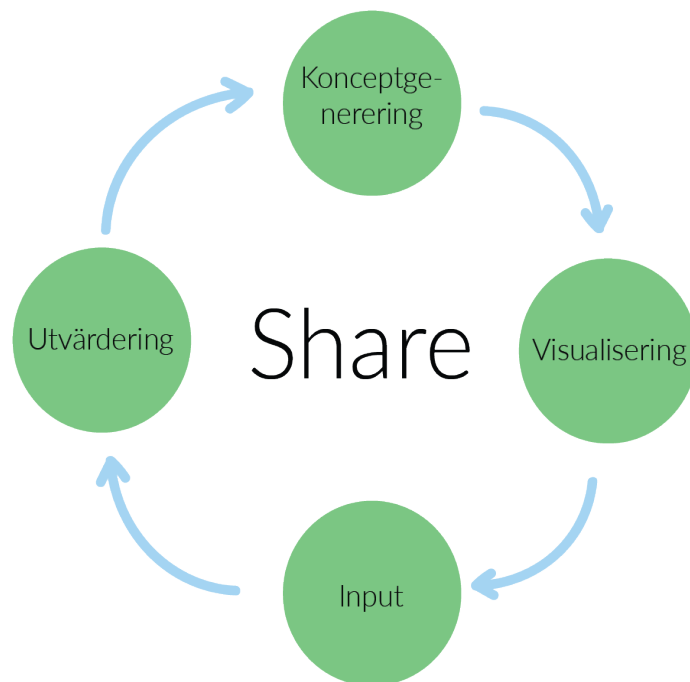
7.3 Fas 3a - Konceptgenerering

I fas 3a utfördes en första omgång konceptgenerering utifrån de behov och önskemål som identifierades under analysen. Fokuset och resultatet av konceptgenereringen skiljer sig från fas 3b och därav separeras faserna i a och b härifrån.

7.3.1 Konceptgenerering

Under konceptgenereringen användes metoderna brainstorming, idéskiftesmetoden och kontrollmetoden för att komma fram till flera potentiella lösningar som kunde uppfylla de behov som fastställts i föregående fas. Då det under fas 2 identifierades tre separata problemområden gällande hybridarbete delades konceptgenereringen upp baserat på dessa och lösningar för varje område undersöktes. Anledningen till detta var att områdena var så pass olika att en helhetslösning inte ansågs kunna möta alla behov inom alla områden. Genom att bryta upp processen i flera små delar kunde gruppen istället få fram lösningar som uppfyllde ett eller ett fåtal behov väl.

Utifrån de primära koncepten som genererats valdes ett antal ut för vidareutveckling. För att få en bättre bild av de olika koncepten tillverkades enklare visuella prototyper av gränssnitten i Adobe XD.



7.4 Fas 4a - Konceptutvärdering och användaråterkoppling

På de framtagna koncepten i fas 3a genomfördes enklare utvärderingar genom samtal med handledare, IT-utvecklare på Hogia och en fortsatt marknadsundersökning.

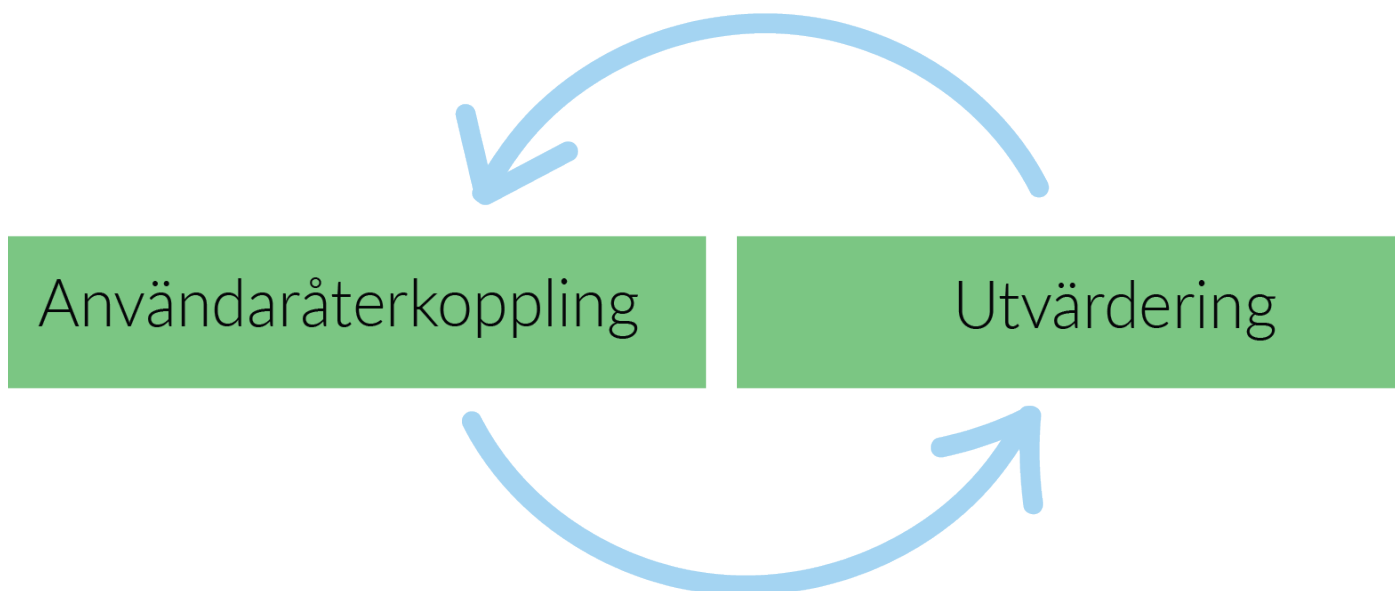
7.4.1 Utvärdering av koncept

Valet av vilket konceptförslag som skulle arbetas vidare med genomfördes tillsammans med handledare från Hogia och genom en fortsatt marknadsundersökning. Under marknadsundersökningen upptäcktes att några av lösningarna från idégenereringen var snarlika redan existerande program eller funktioner, vilket gjorde att det inte var lika åtråvärt att jobba vidare med just dessa lösningar. Handledarna från Hogia uttryckte

även ett intresse av att fortsätta utveckla ett av konceptförslagen, Share och därför valdes det att arbeta vidare med detta.

7.4.2 Realisering i teorin

Efter vidare diskussion med Hogias IT-utvecklare framkom problem med att realisera Share. Grunden till problemet låg i tekniska svårigheter att programmera en sådan lösning till följd av att bland annat existerande program inte är utformade för att stödja ett sådant program. Dessutom skulle det innebära en stor ekonomisk satsning att omprogrammera Hogias existerande program för att passa in i en sådan lösning. Av denna anledning beslutade gruppen att gå tillbaka till konceptgenereringsfasen för att kunna ta fram ett realiserbart koncept utifrån Hogias existerande system. Eftersom den föregående idéen fortfarande var omtyckt och ansågs unik i sin säljpunkt så valdes det även att behålla den men att istället presentera konceptet som en innovativ framtidslösning parallellt med en applicerbar lösning i dagsläget.

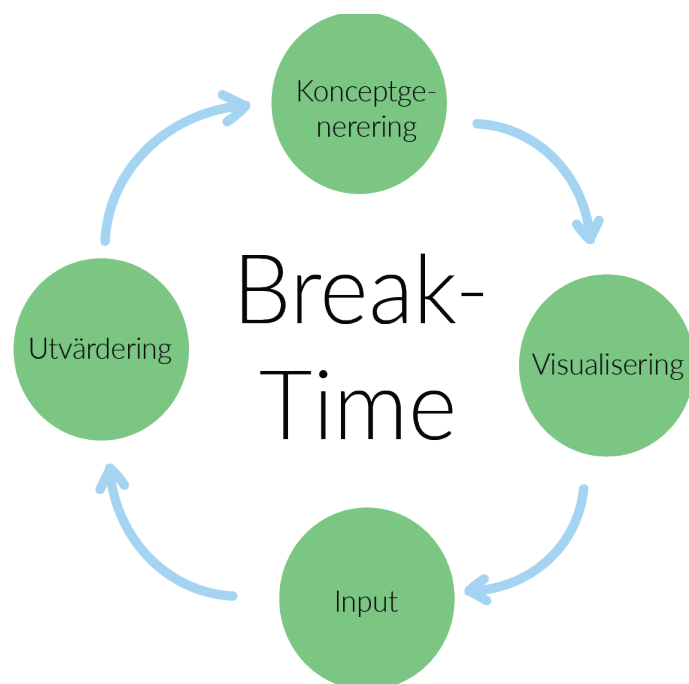


7.5 Fas 3b - Konceptgenerering

I fas 3b konceptgenererades det ytterligare en omgång utifrån de behov och önskemål som identifierades under analysen. Inriktningen på konceptgenereringen och dess resultat skiljde sig från konceptgenereringen i fas 3a, därav separeras faserna i a och b.

7.5.1 Konceptgenerering

Med utgångspunkt i listan över identifierade behov (se bilaga 5) genomfördes ytterligare en konceptgenerering med samma metoder som i tidigare fas. Fokus låg framförallt inom området hälsa och mer specifikt på frågor rörande rast och välmående. Anledningen till det valda området var att det ansågs här finns störst utvecklingspotential. Vidare konceptframtagning resulterade i en lösning som senare kom att kallas BreakTime. Konceptet visualiserades sedan i Adobe XD.



7.6 Fas 4b

-Konceptutvärdering och användaråterkoppling

Det genomfördes användaråterkopplingar på de båda framtagna koncepten för att hitta eventuella förbättringsområden. Denna fas utfördes parallellt för de båda koncepten med hjälp av en intervjumall (se bilaga 5). Mallen innehöll frågor kring konceptens upplevda funktionalitet, visualitet och tydlighet som även kompletterades med semantiska ordskalor för att få en förståelse för hur koncepten upplevdes och vad som kunde förbättras.

Användaråterkopplingen genomfördes med fem personer i en iterativ process som skedde parallellt med att slutkoncepten förfinades. Deltagarna var representanter från olika yrkesgrupper och hade erfarenhet av att arbeta eller studera på distans enligt Tabell B.

Som följd av återkopplingen reviderades båda de framtagna koncepten genom att särskilda delars formatering, funktioner och färger ändrades.

Kön	Ålder	Befattning
Kvinna	20-29	Student
Kvinna	20-29	Journalist
Kvinna	50-59	Speciallärare
Man	20-29	IT
Man	20-29	Student

Tabell B - Tabell över samtliga respondenter i användaråterkopplingen

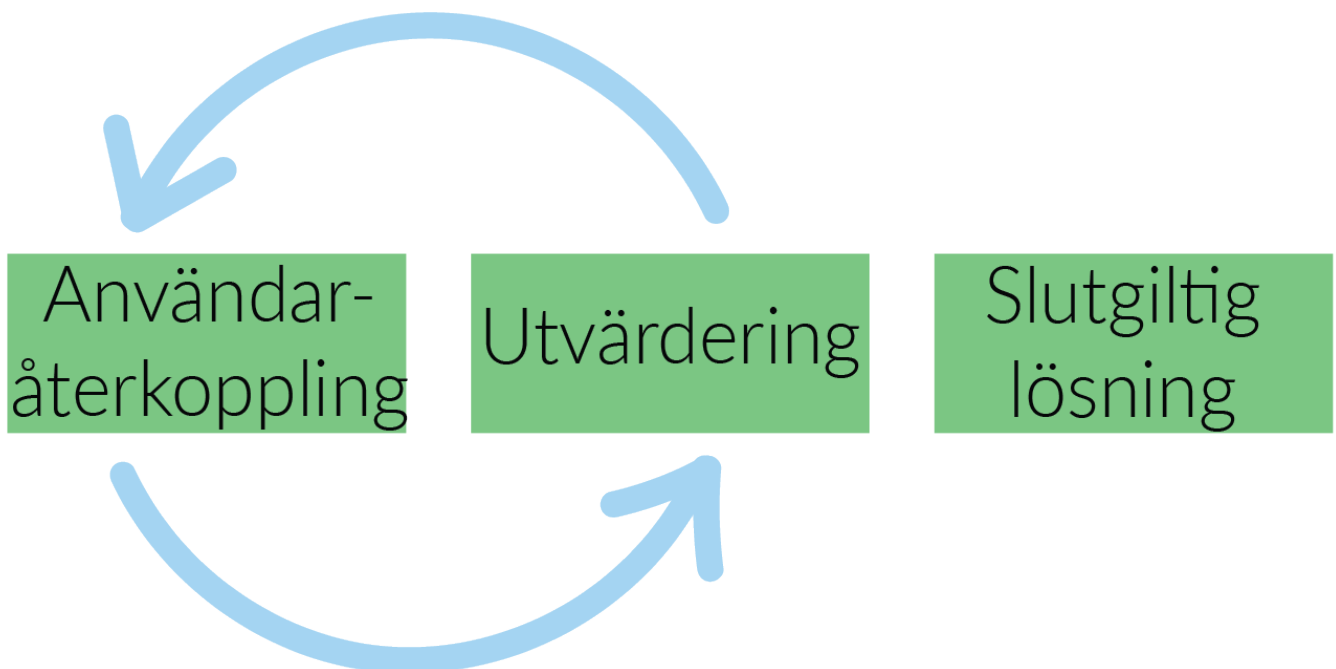




Bild med rättigheter från Freddie Marriage



8.

Resultat av datainsamling

I kapitlet presenteras resultatet av datainsamlingen som visar på en problembild där flera olika aspekter finns att ta hänsyn till. Resultatet kunde delas in i fyra huvudområden;

- Hogias programvaror
- Socialt sammanhang och välmående
 - Kommunikation
 - Möten

Utifrån dessa kunde användarnas behov och önskemål inom de olika områdena identifieras och sammanställas till listor.

8.1 Hogias programvaror

Totalt genomfördes fem intervjuer med Hogias kunder samt en pilotintervju med en anställd på Hogia. Kunderna som intervjuades arbetade bland annat inom ekonomi, lön och HR på olika företag och använde främst program såsom Hogia Lön, Hogia Personal, OpenHR och Hogia Ekonomi. Intervjuerna kompletterades även med en muntlig rådgivning med olika UX-designers och utvecklare på Hogia för olika programvaror inom olika branscher såsom logistik, bygg och fastighet.

Resultatet visade på att Hogias programvaror i dagsläget fungerar bra oavsett var arbetet bedrivs ifrån. Arbetet som de intervjuade Hogia kunderna utför i programmen är främst individuellt och utan behov av samarbete med andra parter. Behövdes det hjälp rörde det främst mindre frågor eller att fräscha upp information om hur vissa program fungerade. Detta beskrevs som lätt att lösa även på distans genom exempelvis skärmdelning över ett videomöte eller genom att skicka iväg en fråga i en chatt eller i ett mail.

I de fall då flera personer var inblandade i exempelvis samma ärende eller hade anledning att arbeta i samma program byggde arbetsuppgifterna som utfördes på varandra. En anställds arbete behövde vara klart för att den andra skulle kunna börja. Möjlighet att till exempel kunna arbeta samtidigt uttrycktes inte som lockande av respondenterna då den ena arbetsuppgiften naturligt byggde på den andra. Därav kunde kunderna inte se en poäng i en sådan funktion för enbart de använda Hogia programvarorna. När frågan Hur har din upplevelse varit av att använda dessa program på distans? kom under intervjun svarade alla respondenter någon variant av:

“Jo men det funkar ju lika bra på distans som här på kontoret”.
- Respondent B

De problem som togs upp berörde tekniska förutsättningar. Det upplevdes till exempel ibland vara krångligt att fjärrstyra datorer när vissa program bara fanns tillgängliga lokalt på en stationär dator på kontoret. Program som fanns antingen lokalt på en bärbar dator eller tillgängligt via exempelvis Hogia Star som en molnbaserad tjänst fungerade däremot bra. Det upplevdes emellertid inte så pass krångligt att det medförde att arbetet var ogenomförbart, utan mer som mindre tekniska problem som kunde förekomma.

8.2 Socialt sammanhang och välmående

Socialt sammanhang på arbetsplatsen var ett ämne som återkom frekvent under datainsamlingen. 54% av enkät respondenterna svarade att de upplevde att känslan av ensamhet och isolering ökat under den tid de arbetat på distans. Många uttryckte även under intervjuerna att personliga vänskapsrelationer till kollegor hade försämrats. Detta förklarades i flera intervjuer med att möten på distans ofta upplevs som mer målinriktade. Förutom arbete diskuteras sällan personliga angelägenheter på digitala möten som ofta är enda tillfället då kollegor samtalar direkt med varandra på distans.

Speciellt nyanställda har det extra svårt att knyta närmare sociala kontakter. 91% av enkätrespondenterna uttryckte att förutsättningarna för nyanställda att lära känna sina kollegor hade försämrats. Under ett flertal intervjuer uppgav även respondenterna att det fanns svårigheter att lära känna nya personer digitalt.

Många uttryckte även att arbetet upplevdes som tråkigare när de arbetade på distans jämfört med på heltid och att de saknade det informella småpratet som vanligtvis sker på kontoret exempelvis under pauser. Respondenterna uttryckte även att det fanns ett värde i dessa små interaktionerna som både gjorde

arbetsdagen roligare och var viktiga för arbetet. De är en möjlighet att i en avslappnad miljö få diskutera idéer eller be om råd och input på det som det arbetas med för tillfället.

En annan effekt av att inte träffa kollegor på distans och missta det sociala sammanhanget var att mindre raster togs under dagen. Majoriteten av de tillfrågade menade att det är vanligare med raster och spontana avbrott i arbetet då de befinner sig på kontoret. De flesta uttryckte att pauserna kommer mer naturligt och känns mer betydelsefulla då de spenderar tid tillsammans med kollegor.

I enkäten uppger 52% av respondenterna att de tar mindre raster vid distansarbete och 25% uppger att mängden raster de tar är oförändrat. Det gick dock att se skillnad beroende på vad som gjordes under rasterna. Respondenter som svarade att de utförde någon typ av fysisk aktivitet under rasten, såsom att gå en promenad eller utföra ett kortare träningspass, värdesatte sina raster högre än de som inte gjorde sådana aktiviteter. Majoriteten av respondenterna uttryckte även en oro kring att inte bidra tillräckligt under distansarbetet och många uttryckte att de arbetat övertid för att kompensera för detta. De uttryckte även att det var svårare att stänga ner arbetet när arbetsdagen var slut och att det lätt blev att de arbetade senare än tänkt.

Men allt var inte negativt med att arbeta på distans. Många uttryckte att de uppskattade den ökade friheten ett sådant arbete för med sig. Arbetssättet gav en större möjlighet att styra och anpassa sin arbetsdag. Detta visade sig underlätta vardagen för flertalet av intervjurespondenterna. De uttryckte att de uppskattade möjligheten att

“Hemma är man närmare sin fritid. Man hinner göra små ärenden hemma emellanåt.”
- Respondent K

“Det är ensamt att inte befinna sig i en social miljö där man pushar varandra.” - Respondent J

“Men lättare att glömma av raster hemma. På jobbet blir man påmind. Hemma är det lätt att glömma av.” - Respondent A

“Lätt att man sitter framför en skärm 8h i rad utan att man rör på sig eller tar rast” - Respondent B

“Tar inga raster alls nästan när man är hemma, äter snabbt upp lunchen, går och hämtar en kaffe men sätter mig inte någon annanstans och slappnar av.” - Respondent H

“Digitalt skapar man inte band och relationer på samma sätt” - Respondent N

“Jag har tappat en del kontaktnät, när man inte springer på folk på kontoret längre.” - Respondent A

“Förlägga viss distansarbete i vårt sommarhus med min fritid runt omkring ger mervärde för mig.” - Respondent E

Även möjligheten att kunna utföra arbetet från en annan ort var uppskattat. Detta stöts även av enkäten där 58% uppgav att de upplever ha en ökad fritid när de arbetar på distans och 63% att de har lättare att planera sin vardag.

Den upplevda friheten förde också med sig negativa konsekvenser. Under intervjuerna framkom att många har svårt att släppa arbetet och avsluta när arbetsdagen är slut. När arbetsplatsen blir en påtaglig del i hemmet uttrycktes vara svårare att lägga arbetet ifrån sig. Många uttryckte tankar kring om att det var svårt att veta när det har gjorts tillräckligt för dagen, speciellt om till exempel ett ärende hade utförts under normal kontorstid och att det därför lätt blev några extra timmar på kvällen. Detta ledde till att många uttryckte att de antagligen arbetade mer än sina arbetstimmar.

8.3 Kommunikation

De stora problemen som identifierades inom området kommunikation rörde framförallt den kommunikationen som ofta tas för given. Saker som att kunna ställa snabba frågor, diskutera idéer och få snabb feedback på sitt arbete. Många berättade under intervjuerna att vanligtvis enkla delar av arbetet som att peka ut saker eller visa upp delar av sitt arbete hade blivit svårare. Detta kunde medföra onödiga missförstånd när saker inte gått fram på sättet det var tänkt. Flera uttryckte även att tröskeln att ta kontakt med kollegor hade blivit större. Till skillnad från när arbetet sker från kontoret går det inte att se om en medarbetare sitter i telefon eller på annat sätt är upptagen. Flera av intervjupersonerna uttryckte att de på grund av detta hellre skickar iväg en fråga skriftligt trots att svarstiden blir längre jämfört med om frågan ställts via exempelvis ett telefonsamtal eller direkt personligen. Detta sätter ofta stopp i arbetet, speciellt om det är en fråga som direkt influerar det egna arbetet.

82% av alla som svarade på enkäten uttryckte att förutsättningarna för en nyanställd att komma in i sin arbetsroll hade försämrats. Nyanställda uttryckte till en större grad än sina kollegor att det var svårt att veta när och hur det var lägligt att ta kontakt med en kollega.

Detta uttrycktes även vara ett problem för de mer erfarna på arbetsplatsen som ofta fick många frågor riktade till sig. De fann att det inte fanns tillräckligt bra sätt att indikera att de var upptagna och kunde istället uttrycka att frågorna blev ett problem som störde deras arbete. Speciellt då de ofta kom genom olika medier och inte var samlade på samma ställe och att de faktiskt hade uppskattat kortare samtal för att reda ut alla frågor på en gång.

“På kontoret går man dit och frågar lite, och då om en person inte vet sitter det andra runtomkring. Det fungerar inte alls på distans för jag känner Kalle i det teamet och ställer alla frågor till honom men han har inte alla svar och kanske inte kan ta det vidare till alla.” - Respondent M

“Det man tappar är korridorssnacket där man kan blanda sig i när man hör andra prata. Det är nog en hel del missförstånd och onödiga konflikter baserat på att man bara pratar inom vissa kretsar.” - Respondent A

“På kontoret går man och pratar med någon och kollar in genom fönstret och ser att den är upptagen men i Teams är det helt plötsligt fem stycken chatter och det är ingen som pratar med varandra i dem samtidigt.” - Respondent A

“Det har varit en barriär att ta snabba bollar med kollegor spontant” - Respondent L

“För mig är det viktigt att ha gemensamma plattformar att arbeta på, en digital delad arbetsyta.” - Respondent R

Respondenter uttryckte även att det ofta var svårt att veta till vem frågor skulle ställas. Ofta blev det att alla frågor blev riktade till den personen som respondenten kände bäst. Även om kanske inte den var den som var mest lämpad eller ens kapabel till att svara. Personer som respondenterna redan hade mycket kontakt med och som individen känner väl ansågs lättare att ta kontakt med än andra som kanske var mer lämpade men som det inte fanns samma relation till.

Ett annat stort problemområde var kommunikationen och informationen som lätt missas när det spontana sociala utbytet som är vanligt på kontoret försvann. Många uttryckte att det var lättare att missa information då det inte blev samma naturliga informationsspridning som annars är vanlig under informella möten och raster.

Att ha dagliga avstämningar menade många av respondenterna som testat detta vara en bra lösning för att öka kommunikationen inom företaget. Av de som inte hade dagliga avstämningar uttrycktes detta som ett önskemål för att förbättra kommunikationen på arbetsplatsen. Ytterligare förslag som diskuterades kring vad som kan förbättra kommunikationen på en hybrid arbetsplats var att ha olika typer av plattformar. Några personer önskade en gemensam arbetsplattform som kunde underlätta för samarbeten. Andra ville ha en gemensam plattform för anteckningar, någon typ av uppsamlingsplats för tankar och idéer som kunde diskuteras innan nästa möte.

“Som nyanställd behöver man ställa många dumma frågor. Då är det bra att vara på plats.” - Respondent P

8.4 Möten

Under datainsamlingen pekade många av respondenterna på att möten är en viktig aspekt att utveckla för att en hybrid arbetsplats ska fungera. Att alla deltagare i mötet ska kunna vara delaktiga på lika villkor kom upp flera gånger såväl som vikten av att ha ett bra headset och med en fungerande kamera. Det framkom även att majoriteten av respondenterna föredrog att alla mötesdeltagare var antingen på distans eller på plats. Hybridmöten, där vissa satt tillsammans på kontoret medan andra satt själva hemma, uttrycktes fungera allra sämst då det var lätt för de som satt hemma att känna sig exkluderade från mötet.

38% av respondenterna i enkäten var överens om att det var svårare att bibehålla fokus under möten på distans. Även övrig datainsamling inom området bekräftade att aktiviteten var lägre och att det var lättare att bli passiv under mötet.

Detta kan dels bero på att det är lättare att bli distraherad under möten på distans. Speciellt om det inte var krav att ha kameran på under mötet. Det var många som då uttryckte att det var lätt att sitta med annat samtidigt och att nivån för vad som upplevdes som okej att göra under ett möte sänktes. Att svara på ett mail som trillade in i inkorgen kändes för de flesta okej under ett digitalt möte men inte om samma möte skulle hållas på kontoret. Respondenterna medgav även att en sådan handling medförde sämre engagemang och uppmärksamhet på mötet.

Det kom även fram att kommunikationen i allmänhet var svårare på ett digitalt möte än i verkligheten. Många uttryckte att det var svårt att veta när de skulle flika in kommentarer utan att avbryta någon och att det var svårt att få ordet.

Något som upplevdes positivt var att inte behöva åka på affärsresor till partnerföretag eller huvudkontor för att delta i möten. Det framkom att många upplevde det positivt att slippa resa och att det sparade pengar för företaget. Att hålla digitala möten med aktörer som tidigare hade krävt en längre resa uppmuntrade även till att hålla fler regelbundna möten och på så vis skapa en bättre kontakt mellan parterna.

“Svårt att veta vem som ska prata. Det är lättare hänt att råka avbryta varann.”
- Respondent J

“Fokuset kan försvinna. Det är lätt att det kommer upp mail som man tänker att man snabbt kan svara på. Så har man tappat fokus från mötet i 5 min.”
- Respondent F

“Man är generellt mer passiv på möten på distans” -
Respondent D

8.5 Listor över identifierade behov och önskemål

Utifrån de tre områden som identifierades, socialt sammanhang och välmående, kommunikation och möten, gjordes en lista vardera över identifierade behov respektive önskemål. Behoven och önskemålen grundar sig främst i resultatet av intervjuerna och är viktade efter vad respondenterna ansåg var större och mindre problem. Listorna över identifierade behov respektive önskemål innehåller totalt 13 behov och 28 önskemål som svarar mot problemen som identifierades (se bilaga 6 och bilaga 7).

Uppdelningen av vad som ansågs vara önskemål och behov baserades på vad som framkom under datainsamlingen vara av störst intresse för användarna. Viktningen av önskemålen gjordes genom en parvis jämförelse (se bilaga 8). Utefter viktningen valdes även inriktningen på resterande arbetet ut, då det annars hade blivit ett för omfattande arbete om ett likvärdigt fokus hade lagts på samtliga problemområden som identifierats. Detta val baserades även på den utförda marknadsundersökningen.



Bild med rättigheter från Timon Studler



9.

Resultat av koncept- utveckling

I kapitlet presenteras de två koncept som utvecklats. Det första konceptet, Share, är en delningsfunktion som möjliggör enklare samarbete kollegor emellan. BreakTime är det andra konceptet vars syfte är att uppmana kontorsanställda att arbeta mer hälsosamt och produktivt.

9.1 Share

I följande avsnitt presenteras konceptet Hogia Share och dess funktioner. I texten nedan kommer datorprogrammet Hogia Share endast att benämnas som Share. Syftet med Share är att dela externa programvaror såsom Hogia Smart, Fortnox, Photoshop etc. Share är tänkt att medföra en direktlänk mellan kollegor och programvaror. Genom att dela en programvara på arbetsytan i Share bjuds utvalda användare in att samarbeta i programvaran. Alla ändringar som sker i Share uppdateras direkt i datorn hos den användare vars programvara delas.

9.1.1 Funktioner

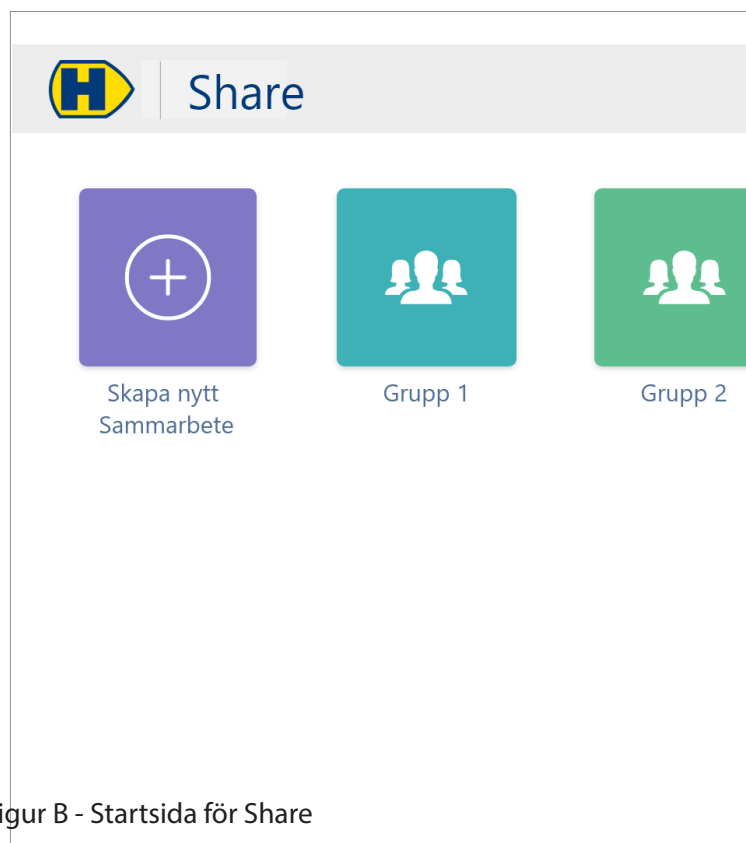
I detta kapitel presenteras samtliga funktioner som finns i konceptet Share.

Starta ett samarbete

På startsidan som möter användaren när Share öppnas kan användaren välja vilka personer som ska bjudas in till ett samarbete (se figur B). Ofta förekommande grupper kan sparas på startsidan för en snabbare användning. I kontaktboken eller under Starta nytt samarbete finns användare som går att kontakta för att inleda ett tillfälligt samarbete.

Dela ett program

När användaren har valt en grupp eller en person att samarbeta med uppmanas användaren till att dela ett arbete vilket sker på huvudsidan (se figur C). Förutom att dela den programvara som samarbetet ska ske i kan de som deltar se vilka som är anslutna via ikonerna i det övre högra hörnet, chatta med varandra och avsluta samarbetet.

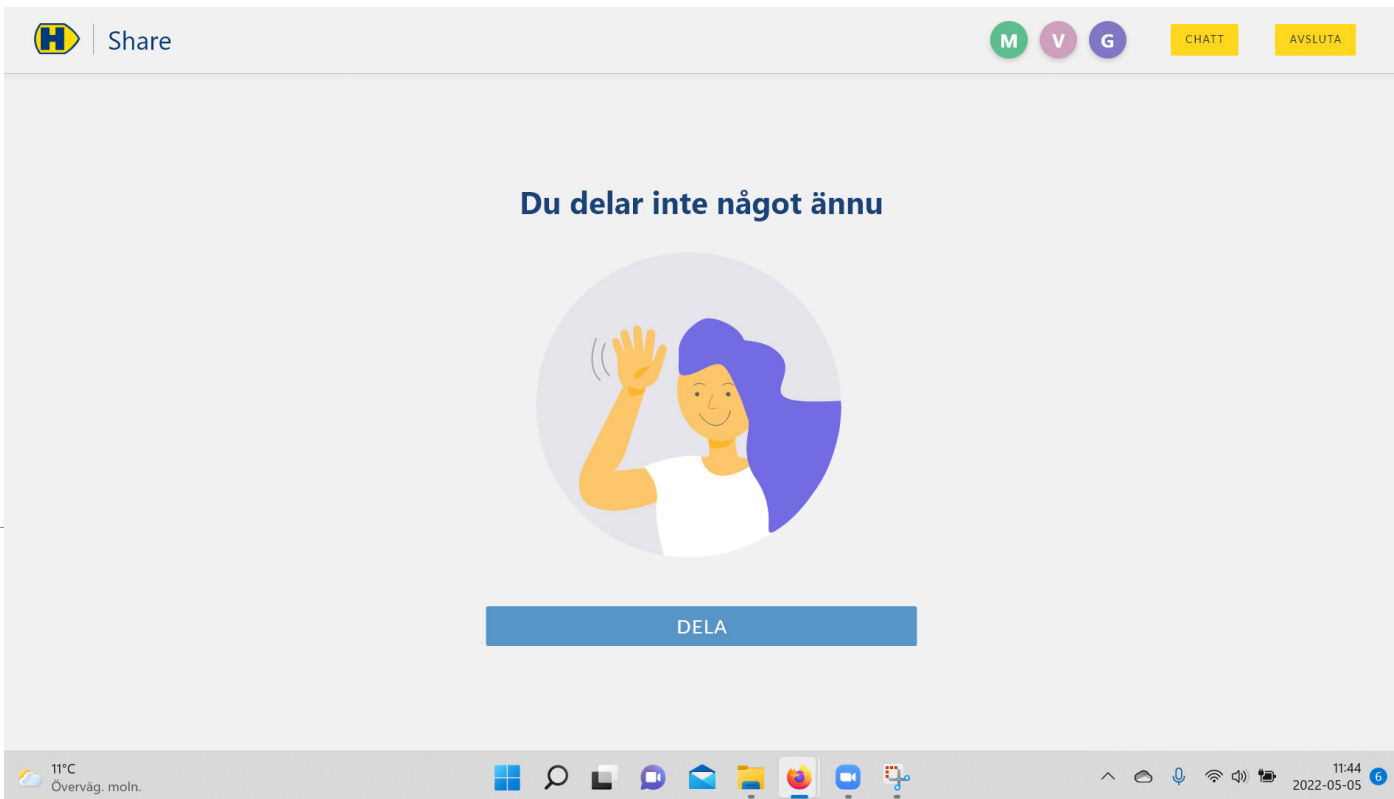


Figur B - Startside för Share

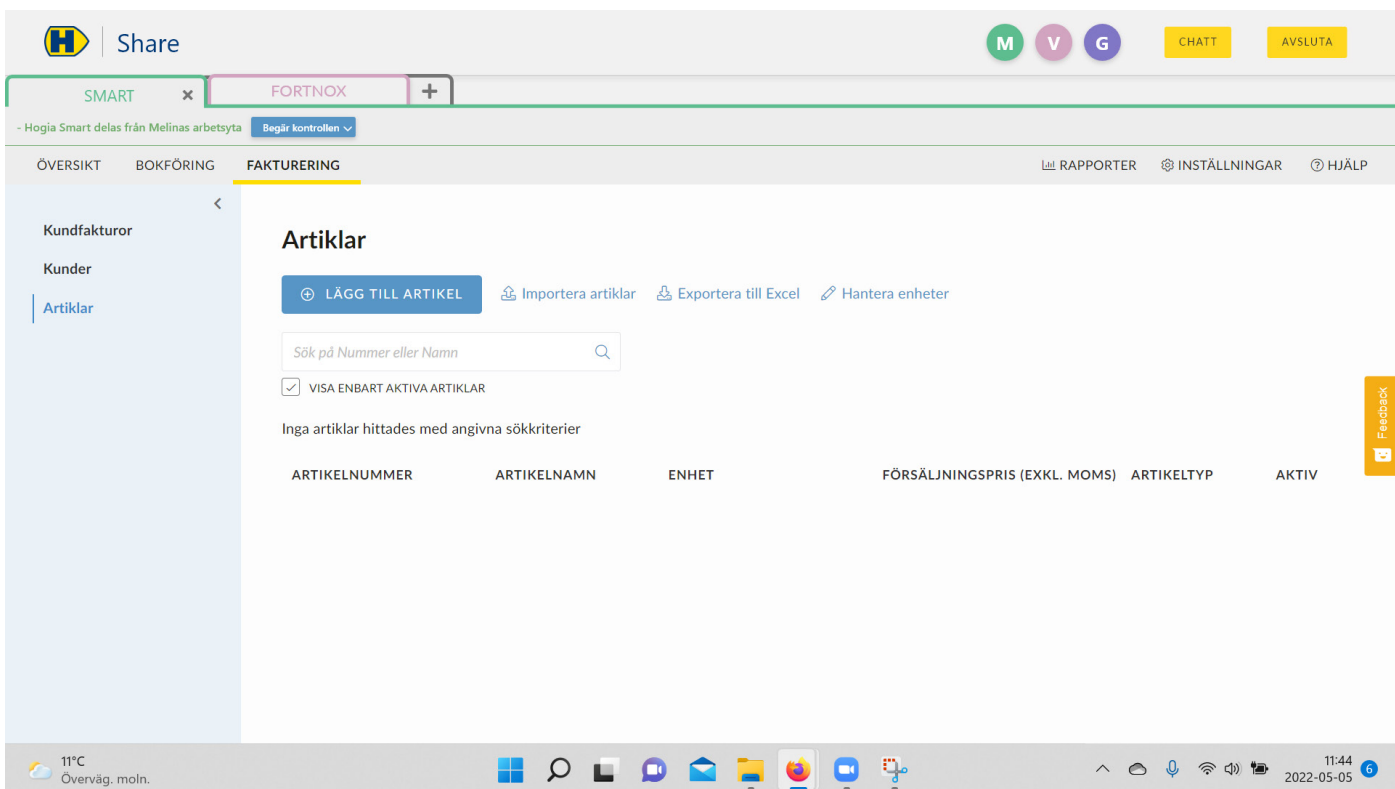
Direktlänkad dator

När en programvara delas i Share får alla deltagare möjlighet att begära kontrollen över programmet. Programmet använder sig av färgkodning för att separera alla användare och vem som delar. Alla användare blir tilldelad en färg när de loggar in i Share, vilket syns på ikonerna tillsammans med varje användares initial. När en användare delar ett program i Share färgas även ramen runt fliken med samma ikonfärg användaren som delar programmet har. Utöver att flera användare kan vara inne samtidigt i programmet, kan gruppen dessutom samarbeta över olika programvaror samtidigt genom att öppna nya flikar.

I figur D kan användaren se att programvaran Hogia Smart delas från Melinas dator, eftersom den syns inom den gröna färgmarkeringen. Fortnox delas av Victor. Detta uppmärksammas genom den rosa färgen. Genom att begära kontrollen kan användaren ändra i programmet och på så vis arbeta direkt i programvaran som befinner sig på Melinas dator, trots att de sitter på olika platser. Alla ändringar som görs i Share sker i realtid på Melinas dator där allt kommer att sparas när Melina väljer att avsluta sessionen.



Figur C - Arbetsytan i Share när ingen programvara delas



Figur D - Arbetsytan i Share när programvara delas

Kommunikationen som är kopplad till Share sker i chatten (se figur E). Här kan deltagarna ställa frågor till varandra kopplat till det aktuella samarbetet. Användaren kan välja om det de vill skicka chattmeddelanden till alla som är anslutna till mötet eller välja specifika personer.

När samarbetet är klart avslutas Share genom att användaren trycker på Avsluta. Alla ändringar som har gjorts finns på programvaran. Användaren som äger programvaran återfår kontrollen. Därefter stängs alla flikar och användaren återgår till startsidan där ett nytt samarbete kan påbörjas.



Figur E - Arbetsytan i Share när chatten är aktiv

9.1.2 Uppfyllda behov och önskemål

Ett behov som tidigt identifierades var att sänka tröskeln till snabb kommunikation såsom att ställa enklare frågor eller be om feedback. Share arbetar med att det ska vara enkelt att dela program för att få hjälp och synpunkter från olika parter som befinner sig på olika platser. Genom några knapptryck kan användaren dela program och medarbetare kan sen gå in när de har tid. Detta medför att användare antingen kan hantera ärenden när denne har tid eller arbeta tillsammans i realtid. Genom att Share även har genvägar på startsidan som leder till ofta använda kontakter går det snabbt att koppla upp sig. Hela programmet bygger på enkelhet, att genom några få knapptryck kunna dela sitt innehåll med relevanta parter och på detta sätt inkludera kollegor som inte är på kontoret för att utbyta snabb kommunikation. Genom chattfunktionen kan användarna snabbt skriva synpunkter och frågor och rikta kommunikationen till olika parter genom att välja vem eller vilka meddelandet går till i delningen.

Det stora fokuset på detta koncept var behovet att förenkla samarbeten. Detta löser Share genom att göra det enklare att arbeta tillsammans i realtid även när de inblandade befinner sig på olika orter. Genom att ge användarna direkt kontroll över program på varandras datorer blir samarbeten lättare. Användarna kan gå in direkt och både demonstrera hur något ska göras eller på egen hand lösa medarbetares problem istället för att förklara och guida personen genom olika steg. Användare är inte heller låsta till programmet när detta händer, utan kan arbeta vidare med något annat under tiden.

9.1.3 Usability

Under utvecklingen av Share låg stort fokus på att användaren skulle känna att denne har kontrollen över vad som delas och vem som kan göra ändringar i programvaran. Det skulle också vara tydligt för användaren att se när något delas och när det inte gör det för att medföra en känsla av säkerhet. Genom att tillämpa hög user control, förmodas användare inte oroa sig lika mycket för vad programmet gör utan själv känna att de har kontrollen.

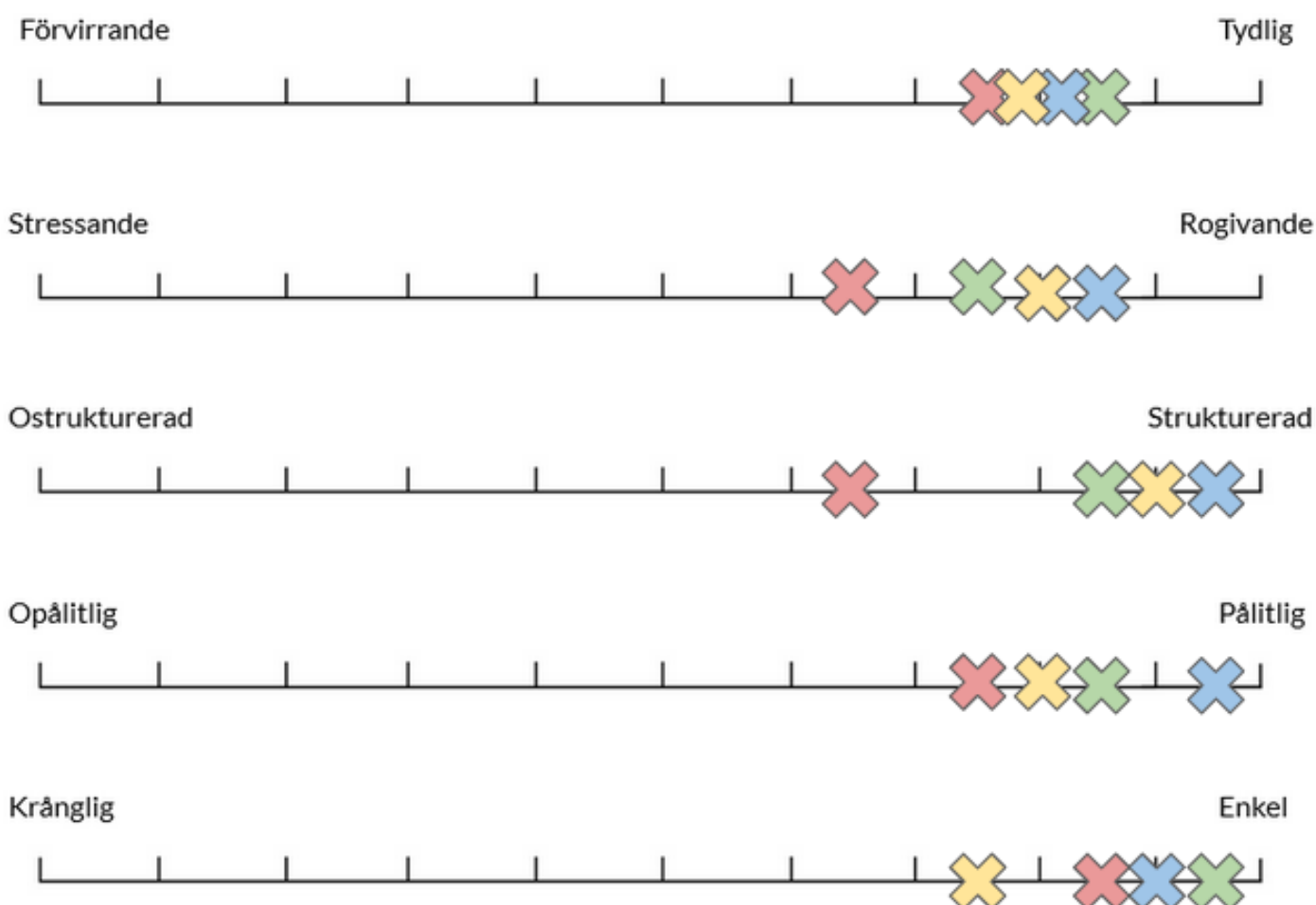
Genom att utgå ifrån designprincipen Prioritisation of functionality and information färgsattes endast de viktigaste funktionerna. Prioritisation of functionality and information syns även på programmets huvudsida, där funktionerna; dela, avsluta delning och chatta har störst och mest färgstarka knappar. Detta medför att användaren snabbt uppmärksammar dem.

Det är viktigt att användaren snabbt ska kunna sätta sig in i programmet och inte behöva gissa

sig till vad funktionerna innebär. Genom att programmet använder sig av färgkoder för att se vem som delar vad, finns en hög Visual clarity. Direkt när användaren går in i delningen tilldelas användaren en färg, vilket ses i ikonerna i högra hörnet. Färgen användaren får visas tydligt när användaren i fråga delar ett program genom att den färgar ramen runt fliken. Detta ger alla i teamet en ledtråd till vem som delar utan att behöva läsa sig till det.

9.1.4 Användaråterkoppling

Att arbeta i Share upplevdes enligt användaråterkopplingen som tydligt och enkelt. Detta syns i resultatet från den semantiska ordskalan i figur F. Share följer användarens förväntningar för vad som ska ske när program delas i programvaran då detta i flera avseenden kan kännas igen från skärmdelning i andra program. Share följer också yttre konsekvens vad gäller flikarna som kan öppnas i likhet med en webbläsare. Därav kan Share upplevas ha god guessability.



Figur F - Semantisk ordskala för Share

9.1.5 Användarscenario

Nedanför presenteras ett användningsscenario där konceptet Share kan ge nytta.

Det är måndag morgon och 53-åriga Monica ska jobba hemifrån Torslanda idag. Hon har sedan i höstas haft rutinen att arbeta hemifrån två dagar i veckan, och på kontoret tre dagar i veckan. Som redovisningsekonom tar hon hand om bokföring, bokslut och redovisingar på sitt företag, vilket brukar göras utan några större problem för Monica. Idag har Monica kört fast med sin bokföring och behöver hjälp från någon i hennes arbetsteam. I hennes team finns det två andra redovisningsekonomer, men de är på olika ställen idag och hon vet inte vad de håller på med just nu. Hon kan inte heller skicka Fortnox programmet på mail på grund av formatet, men skulle vilja förstå vad det är hon gjort fel.

Monica beslutar sig att öppna programmet Share på sin dator. På startsidan kommer hennes team upp som en ofta använd grupp, kallat "Revisorteam 2", och hon klickar på gruppen. Det tar henne till programmets huvudsida, där hon laddar upp sin Fortnox-sida. Inom sekunder får Nils, som jobbar på kontoret i centrala Göteborg, en notis på sin dator där det står att Monica delat något i Share. Valerie som jobbar från sitt landställe i Ystad pratar i telefon med en klient och ser också detta genom en notis på sin mail som hon har uppe samtidigt.

Nils loggar in på Share, klickar sig in på "Revisorteam 2" och ser Monicas delning av Fortnox. Monica ser att Nils kommit in genom att ikonerna i högra hörnet dyker upp. Hon skriver ett meddelande i chattfunktionen att hon behöver hjälp med att hitta var det blivit fel i bokföringen. Nils ser Monicas meddelande och börjar kolla och klicka runt på Monicas Fortnox sida. Valerie har nu pratat klart i telefon och loggar också in i delningen och börjar också leta efter eventuella fel. Hon ser att Nils och Monica är där, och Monica och Nils ser att Valerie kommer in när hennes ikon lyser upp med en rosa färg.

The screenshot shows the Share application interface. At the top, there is a logo with a yellow 'H' in a blue circle and the word 'Share'. Below this, there are two tabs: 'SMART' (active) and 'FORTNOX'. A notification bar below the tabs says '- Hogia Smart delas från Melinas arbetsyta' and 'Begär kontrollen'. The main navigation bar has three items: 'ÖVERSIKT', 'BOKFÖRING', and 'FAKTURERING' (highlighted). On the left, a sidebar menu lists 'Kundfakturer', 'Kunder', and 'Artiklar' (selected). The main content area is titled 'Artiklar' and features a blue button 'LÄGG TILL ARTIKEL'. Below the button is a search bar with the placeholder text 'Sök på Nummer eller Namn'. There is a checkbox labeled 'VISA ENBART AKTIVA ARTIKLAR' which is checked. Below this, it says 'Inga artiklar hittades med a'. At the bottom of the main content area, there is a header 'ARTIKELNUMMER'. At the very bottom of the screen, there is a weather widget showing '11°C' and 'Överväg. moln.'.

Valerie inser att hon vill dela med sig av sina Excelberäkningar för att hjälpa Monica förstå var problemet ligger. Hon skriver i chatten att hon ska visa en beräkning hon gjort. Därefter dyker en till sida upp på teamets Share-sida. Hon förstår att det är Valerie genom att den rosa färgmarkering runt fliken, samma färg som Valeries ikon med hennes initial i.. Monica går in och kollar på Valeries delning av sin Excel-fil, och börjar förstå vad problemet i bokföringen är. Medan detta sker har Nils börjat ändra siffror

Importera artiklar Exportera till Excel Hantera enheter



KLAR

Angivna sökkriterier

ARTIKELNAMN

ENHET

FÖRSÄLJNINGSPRIS (EXKL. MOMS) ARTIKELTYP

AKTIV



i Monicas Fortnox och skriver i chatten att han nu ändrat klart så det borde vara rätt, innan han loggar ut för att fortsätta sitt eget arbete. Monica ser över Nils ändringar och trycker på avsluta. De ändringar som gjorts av Nils finns kvar på programvaran och Monica återfår kontrollen. Således stängs alla flikar stängs ner och återgår till startsidan, där ett nytt samarbete kan startas. Genom Valeries Excelberäkningar och Nils ändringar har nu Monica förstått vad som var fel genom Valerie och Nils hjälp genom Share.

9.2 BreakTime

Hogia BreakTime är en programvara som uppmuntrar arbetstagaren till en bättre hälsa i den hybrida arbetsmiljön. Hogia BreakTime kommer i följande text att benämnas som BreakTime. BreakTime medför att arbetstagaren kan registrera och hålla koll på sin arbetsdag, bli påmind om att ta raster och byta arbetsställning samt försäkra sig om att rätt antal arbetstimmar utförs oavsett vilken tid på dagen arbetet utförs.

9.2.1 Funktioner

Ned till följer en presentation av samtliga funktioner som finns i konceptet BreakTime.

Stapeln och klockan

Vid användning av BreakTime finns en stapel placerad längs högra sidan av datorn som ett eget fönster på skärmen oavsett vad datorn används till under arbetsdagen (se Figur G). Stapeln indikerar för användaren hur mycket av arbetsdagen som är avklarad med hjälp av den gröna färgen, desto högre stapeln är desto mer av arbetsdagen är utförd.

Nere i det högra hörnet på datorns kontrollpanel finns en timer som är kopplad till raster. Under arbete, när ramen runt timern är svart, visar den hur många minuter det är kvar till rast (se figur H). Under rasten är ramen grön (se figur I). Då visar timern istället hur lång tid det är kvar innan rasten är slut.

Notiser

När det är dags att ta rast blir användaren påmind om att ta en genom en notis på datorn. Användaren kan välja vilken typ av notis hen föredrar utifrån de alternativ som visas i figur J och figur K. Det första alternativet (se figur J) är att få en notis som en ruta i högra hörnet. Det andra (se figur K) består av en ruta som täcker hela skärmen och tvingar användaren att direkt ta ett beslut angående att ta en rast eller att senarelägga den, innan arbetet kan fortgå. Innehållsmässigt är det inget som skiljer de två typerna av notiser åt.

Passar det inte att ta rasten när notisen dyker upp kan användaren senarelägga pausen genom att trycka "senare". Meddelandet i figur L informerar då att pausen är senarelagd. Antalet minuter rasten senareläggs kan användaren själv ställa in i inställningarna. Både knappen "Starta Paus" och "Senare" är utav samma färg. Detta är för att inte signalera att något alternativ är det bättre. Alternativerna ska kännas likvärdiga och ska signalera att båda alternativ är lika okej. För att rasten ska vara meningsfull ska den tas då den passar in i arbetet och när användaren känner att den behövs.

Med 20 minuters intervall under arbetspasset ger BreakTime användaren en påminnelse om att byta kroppsposition (se figur M). Notisen uppmuntrar användaren till varierad arbetsergonomi då en statisk kroppsposition i längden kan leda till skador och förslitningar i kroppen.

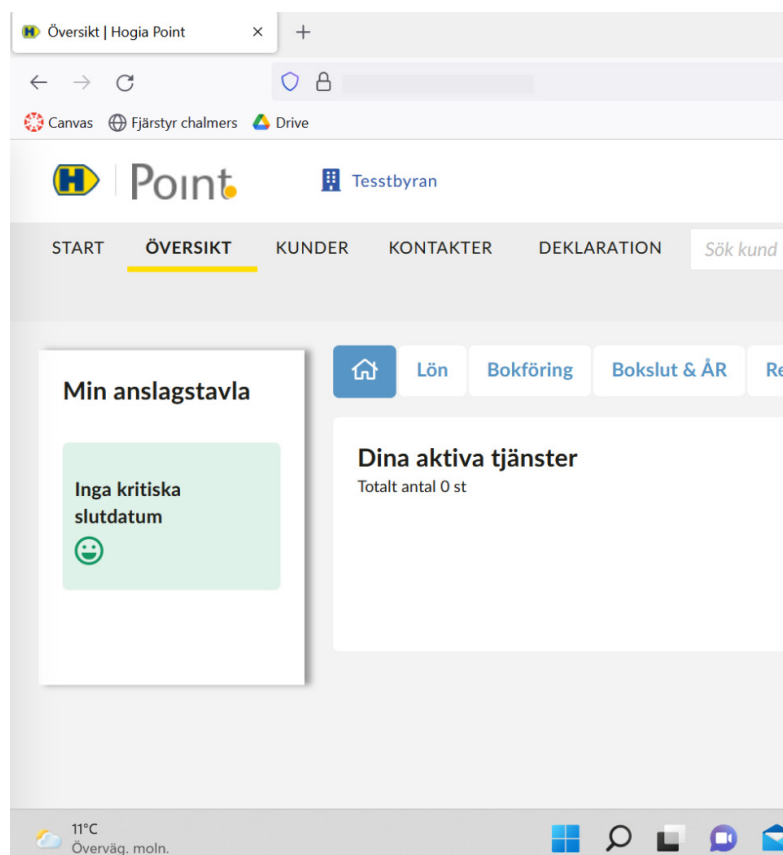
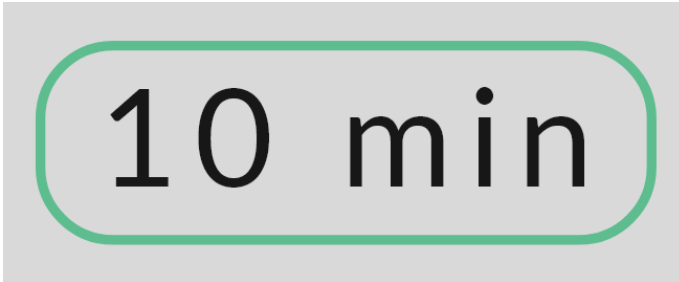


Figure G - Stapelns placering på datorskärmen



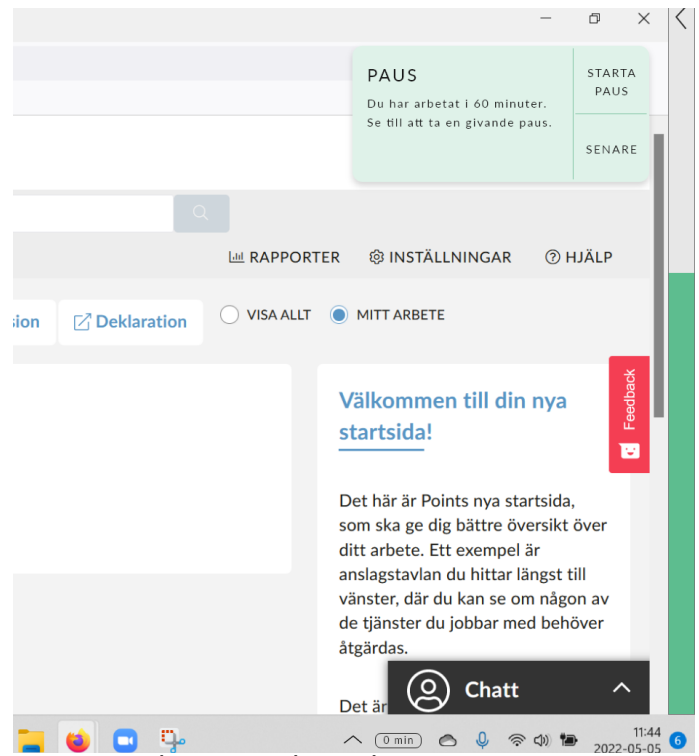
Figur H - Tid kvar av arbetsintervallet



Figur I - Tid kvar av rasten



Figur L - Notis för senarelagd paus



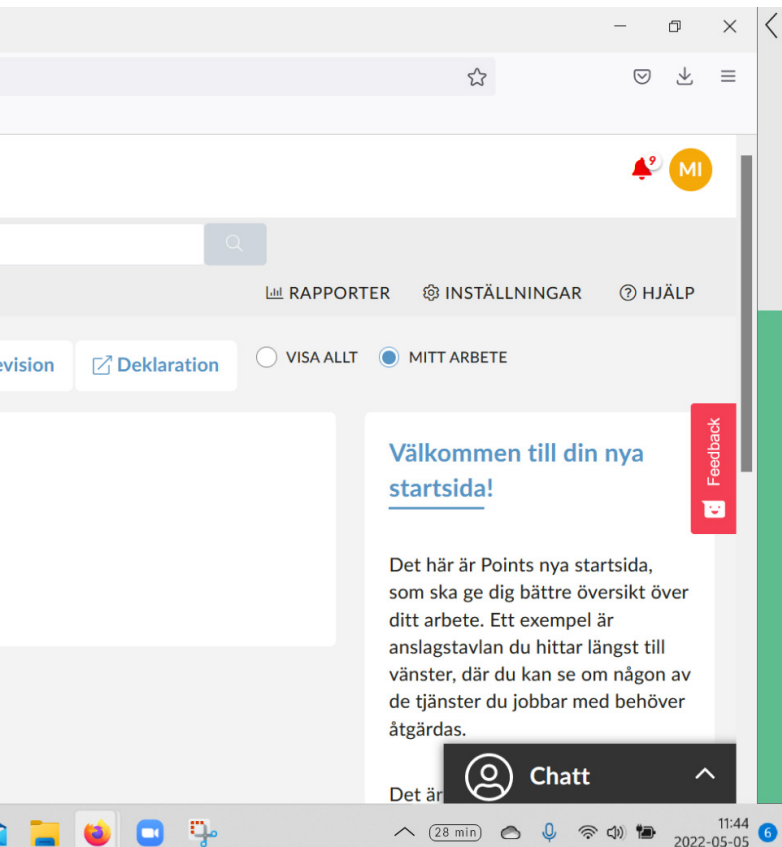
Figur J - Diskret notis i högra hörnet



Figur K - Täckande notis över hela skärmen



Figur M - Notis för att uppmana till förändrad kroppsposition



Inställningar

För att komma till inställningar för BreakTime trycker användaren på pilen i toppen av stapeln. Genom inställningarna (se figur N) kan användaren ställa in det arbetsintervall som passar, längden på raster samt hur länge rasten ska kunna senareläggas om notisen kommer olägligt.

Under rubriken Visning & Notiser kan användaren bestämma vilka typer av notiser som ska visas eller om notiserna ska vara helt avstängda. Det går även att bestämma om stapeln till höger ska visas eller inte.

För att uppmuntra användaren till en hälsosam arbetsdag kan förslag på hälsoaktivitet aktiveras. Användaren får då en daglig rekommendation på aktivitet att genomföra under rasten enligt figur O. Dessa aktiviteter kan exempelvis vara att djupandas, gå en promenad i det fina vädret, mindfulness, göra en serie kroppsövelser eller ta en hälsosam fikarast.

HÄLSOAKTIVITET

10 minuter paus startad.

Förslag på hälsoaktivitet: 5 minuter stretching

NEJ TACK

GÅ TILL AKTIVITET

Figur O - Notis om hälsoaktivitet

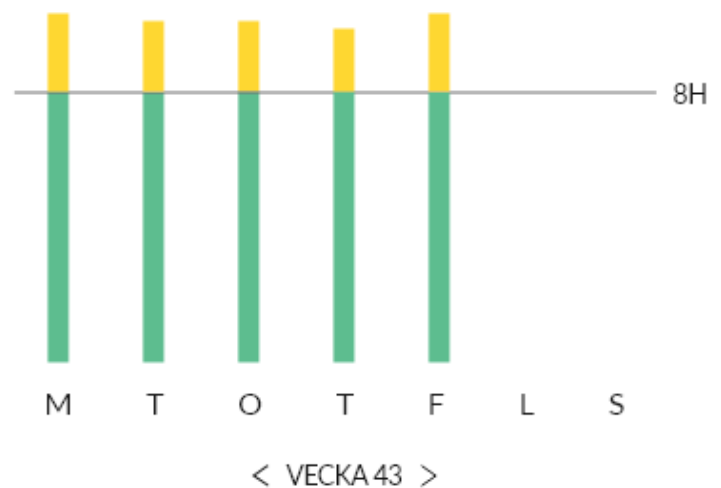
För att uppmuntra användaren att följa sina arbetstider och inte arbeta varken fler eller färre timmar än vad som förväntas kan användaren se sin statistik för veckan. Användaren kan se antalet arbetstimmar under den pågående veckan och vad det resulterar i för snitt per arbetsdag. Om användaren för datorskärmen till staplarna syns arbetstiden för varje enskild arbetsdag. Detta medför att användaren får en bättre översikt över sin arbetstid. När arbetsdagen är slut stängs programmet ner och

För att uppmärksamma användaren ifall denne har arbetat mycket övertid syns varningstriangeln i hörnet på statistikdelen (se figur P). För datorskärmen till varningstriangeln dyker ett meddelande upp som informerar användaren om vad den varnar för enligt figur Q. Varningsmeddelandet är kopplat till arbetstidslagen och kan även kopplas ihop med olika branschens egna kollektivavtal.

Under avancerade inställningar kan användaren även göra anpassningar för sin arbetsdag, så som hur lång en arbetsdag är.

STATISTIK

ARBETSTID DENNA VECKA: 53h 45m
SNITT PER DAG: 10h 45m



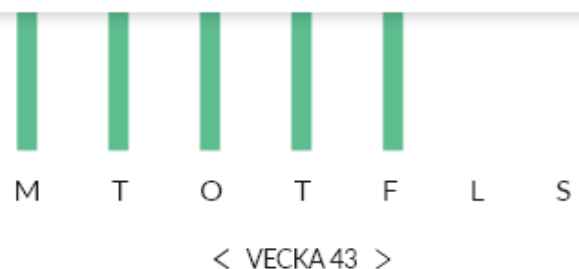
Figur P - Statistik med varningssymbol

STATISTIK

Du har arbetat mycket övertid!

De senaste 4 veckorna har du 37 h övertid. Det är viktigt att du får din dygnsvila samt veckovila korrekt.

Du har rätt till minst 11h sammanhängande dygnsvila och 36h sammanhängande veckovila.



Figur Q - Statistik med varningsmeddelande



INSTÄLLNINGAR

AVSLUTA ARBETSDAG

STÄLL IN TIDSINTERVALL

ARBETE

45

RAST

15

SPARA

SENARELÄGG PAUS

5 MIN

10 MIN

15 MIN

20 MIN

VISNING & NOTISER



HELSKÄRM



HÖRNFLIK



INGA NOTISER

FÖRSLAG PÅ HÄLSOAKTIVITET



VISA STAPEL



STATISTIK

ARBETSTID DENNA VECKA: 43h 45m

SNITT PER DAG: 8h 45m



< VECKA 43 >

AVANCERADE INSTÄLLNINGAR >

9.2.2 Uppfyllda behov och önskemål

Två av de önskemål som BreakTime uppfyller är att uppmuntra till förändrad kroppsposition och möjliggöra till eventuella förbättringar i den fysiska och psykiska hälsa. Breaktime ger uppmuntran och förslag till användaren om passande rastaktiviteter tillsammans med notiser efter en halvtimme av arbete där användaren uppmuntras att byta kroppsposition. När Breaktime öppnas visas en sammanställning av arbetstiden under veckan, vilket främjar att inte överarbeta och bibehålla en god balans mellan arbete och fritid.

Det huvudsakliga behovet bakom detta koncept var att Uppmuntra till lämpliga avbrott för rast och/eller miljöombyte. Detta gör BreakTime genom notiser som uppmuntrar till lämpliga avbrott i arbetet. Notiserna går även att stänga av eller anpassa hur synliga de är beroende på användarens olika behov. Vidare finns förslag på passande aktiviteter för att effektivisera en rast, vilket i sin tur uppmuntrar till aktivitets- och miljöombyte.

9.2.3 Usability

BreakTimes gränssnitt bygger på Prioritisation of functionality and information, ur det avseendet att informationen som visas på skärmen är begränsad till en stapel som illustrerar arbetsdagens längd. Notiser som visas är enbart kopplade till att ta rast eller byta arbetsställning. Dessa går även att stänga av om så önskas. Genom detta kan information prioriteras och användaren slipper ta till sig information som inte anses vara relevant.

När programmet laddas ner för första gången ges användaren möjlighet att ställa in arbetsdagens längd direkt. Därefter kan användaren redigera längden på sin arbetsdag genom att gå in under fliken avancerade inställningar. Det krävs två knapptryck för att nå denna inställning men valet att lägga denna inställning här gjordes eftersom användaren generellt inte brukar ändra längden på arbetsdagarna ofta. Detta är en del av Prioritisation of functionality and information.

Det arbetades också med att ge användaren Feedback. Under fliken inställningar finns det en sammanställning av arbetsveckan. Här visas hur mycket användaren har arbetat under den pågående veckan. Det dyker även upp en varningstriangel om det arbetats mycket övertid, då detta bör undvikas att ske under längre tidsperioder.

Eftersom gränssnittet är utformat att interagera med användaren under arbetsdagen är det viktigt att detta inte upplevs störande eller energikrävande. Notiserna ska uppmärksammas men samtidigt inte ta allt för mycket fokus från det faktiska arbetet. Därmed finns möjligheten att välja hur notiserna syns på skärmen. Denna inställning gör att användaren kan anpassa hur mycket uppmärksamhet som ska riktas till notiserna. Detta är Consideration of user resources.

9.2.4 Användaråterkoppling

Eftersom BreakTime konstant syns på användarens dator var det en viktig del av utvecklingen att programmet inte skulle uppfattas som ett störande moment på datorskärmen. För att inte ta uppmärksamhet från det arbetet som utförs på datorn består BreakTime av enkla geometrier och lågmälda färger. Detta medför att programmet vid första anblick kan vara svårt att förstå. Användaråterkopplingen visade på att stapeln till höger på datorskärmen var svår att uppfatta för en förstagångs användare. Efter att ha fått en genomgång av programmet upplevde däremot alla användare BreakTime som ett program som var lätt att navigera i och ville inte att stapeln skulle förtydligas på något sätt för att undvika att dra mer uppmärksamhet till sig. Därmed kan BreakTime anses ha en låg guessability men hög learnability. Visual clarity i gränssnittet är därmed hög för en erfaren användare men kan vara låg för en förstagångs användare då det kan vara svårt att uppmärksamma denna del av gränssnittet för första gången.

9.2.5 Användarscenario

Märtha är 29 år och har arbetat på sitt jobb som HR-specialist i två år. Hon arbetar hemifrån olika mycket per vecka, men ofta blir det två eller tre dagar i veckan och resten av dagarna cyklar hon in till kontoret i Göteborg.

Märtha har själv uppmärksammat att hon är dålig på att ta avbrott i arbetet när hon jobbar hemifrån. Hennes arbetsdag är åtta timmar men när hon inte är på kontoret är det lätt att hon arbetar övertid, utan att tänka på det. På senare tid har hon dessutom märkt att hon börjar bli tröttare av att sitta hemma och arbeta. Hon tror själv det beror på att hon inte rör på sig lika mycket eller tar passande avbrott, men det är svårt att hålla koll på tiden utan att höra kollegorna i korridoren som påminner en om en kafferast. De gånger Märtha tar raster hemma stannar hon ofta kvar vid datorn eller kollar sin mobil.

För tre veckor sedan tipsade Märthas HR-kollega Anders om programmet BreakTime och att hon borde ladda ner det. Märtha har sedan dess använt BreakTime varje dag och upplevt en förändring i hennes arbetsmiljö hemma.

Hon har ställt in ett arbetsintervall på 1 timme, med en rast på 10 minuter under inställningar. Utan att behöva tänka på vad klockan var när hon senast kom tillbaka från avbrottet, så kan

Märtha arbeta ostört och koncentrerat tills den lilla notisen kommer upp i högra hörnet att det är dags för en rast. Ibland kommer notisen olägligt, men Märtha trycker då på "senare" knappen och skjuter upp rasten en 10 minuter för att bli klar innan det är dags. Genom att snabbt titta åt höger på stapeln i kanten av datorn kan hon även se hur stor andel av arbetsdagen som gått.

Genom BreakTime har Märtha dessutom fått tips om vad hon ska göra på sin rast, vilket var ett problem innan. Hon testade fem minuter mindfulness på rasten i förrgår, stretching igår, och idag ska hon unna sig en 20 minuter rast för att hinna gå en liten promenad i trädgården. I slutet på arbetsdagen kan Märtha gå in på BreakTimes för att se statistiken över sin arbetsvecka, vilket hon gör genom att trycka på pilen i toppen av stapeln. Ibland har det till och med blivit att hon har slutat tidigare tack vare att hon sett att hon arbetat övertid i statistiken.

De dagarna Märtha inte är på kontoret har hon nu lyckats få tillbaka energin för jobbet och behöver inte oroa sig för att inte arbeta tillräckligt. Genom BreakTime ser hon hur mycket hon jobbar och kan ställa in sina arbetsintervall. På rasten imorgon på kontoret ska Märtha allt tipsa Monica på ekonomiavdelningen om den här nya rastklockan, kallad BreakTime.



Bild med rättigheter från Mario Gogh



10. Diskussion

I diskussionen analyseras resultatet utifrån vilka identifierade behov som vardera koncept uppfyller. Andra synpunkter kopplat till resultatdelen diskuteras i följande kapitel. Slutligen tas eventuella felkällor som kan ha påverkat resultatet i beaktning.

10.1 Realiserbarhet för Share

Av tidigare marknadsundersökning drogs slutsatsen att utbudet av digitala samarbetsverktyg är stort. De flesta samarbetsprogram på marknaden, exempelvis Miro, bygger på redigering av gemensamt delade dokument bland deltagare i en vald grupp. Genom att även lagra dokumenten i moln får samtliga gruppmedlemmar möjligheten att få tillgång till dokumentet oavsett var de befinner sig eller vilken enhet de arbetar från. Detta gör programmen speciellt användbara för folk som arbetar på distans.

Bortsett från dessa finns även program som bygger på andra principer för delning och samarbete. Ett sådant program är Microsoft Visual Studios live sharing verktyg som bygger på att alla filer lagras separat på användarnas egna datorer istället för i öppna moln. Genom tillfälliga uppkopplingar ges utomstående deltagare tillgång till att redigera i dokumenten. Som marknadsundersökning visat är utbudet på marknaden av sådana program generellt mycket litet. Share är därmed den programvara som kommer bredda marknaden med ett nytt sätt att föra ett möte och genomföra samarbete på distans.

Genom kommunikation och rådgivning med IT-utvecklare på Hogia och en IT-arkitekt från Ericsson gällande konceptet Share, upptäcktes det att den teknik som krävs för att lansera Share i dagsläget inte är tillräckligt utvecklad för att realisera konceptet. Enligt dessa finns det idag inget operativsystem som stödjer att flera datorer fjärrstyr en enda dator samtidigt. Rent tekniskt finns det inga begränsningar som gör detta omöjligt, utan det är de respektive operativsystemen som sätter gränser för vad som är genomförbart och inte. I framtiden finns det stor potential och möjligheter när det kommer till att skärmdela och fjärrstyra till och från flera datorer samtidigt, men i dagsläget är möjligheterna ytterst begränsade.

Detta innebär att om Share ska kunna lanseras på marknaden behöver programmet vidare utveckling för att bli realiserbart. Konceptet togs fram med visionen att skapa något nytt och banbrytande.

Därav kommer det sig att Share kom att bli ett innovativt koncept, till skillnad från BreakTime. Denna del av utvecklingen är dock något som det varken fanns tillräckligt med tid inom denna kurs eller förkunskap inom gruppen att sätta sig in i. Därmed lämnas denna utveckling till personer på Hogia med expertis inom området.

10.2 Realiserbarhet för BreakTime

En risk som finns med ett program som BreakTime med de funktioner som existerar berörande tidsrapportering och raster är att det kan användas för att övervaka användare. Detta blir missbruk av programmet, då poängen med programmet är att hjälpa användare att lägga upp sin arbetstid och inte att reglera användarens tider. Det är inte till för att chefer eller kollegor ska jämföra tider eller insatser, utan för den enskilda användaren. Därmed finns inga funktioner med att t.ex dela saker med kollegor, eller andras profiler tillgängliga. Programmet ska inte upplevas som övervakande, vilket var viktigt att designa enligt Usability-aspekter och det uttrycket programmet ger. Om det skulle missbrukas av företag eller chefer är det något som går emot syftet med programmet.

Något som även har diskuterats inom kandidatarbetsgruppen såväl som tillsammans med handledare är att det är en stor tröskel att komma över för användare att använda ett nytt datorprogram under arbetsdagen. Detta medför att det kan vara en utmaning att få en anställda att faktiskt börja använda BreakTime. För att ett nytt program ska öppnas av en användare krävs det att detta är absolut nödvändigt eller medför så stor nytta att fördelarna med att använda programmet överväger det jobbiga i momentet att öppna BreakTime. BreakTime kan motiveras eftersom att det medför något som användaren inte har har möjlighet att göra själv.

Genom att BreakTime arbetar för välmående och hälsa medför användandet av programmet att användaren kan arbeta mer effektivt och må bättre under arbetsdagen.

Lösningen med BreakTime kan ses som en kombination av programmet Clockify och onlinetimers i hur pass komplext verktyget är. Programmet ska förutom att ta tid, ge en översiktlig återkoppling till användaren med viktig statistik sådan att användarens självmedvetenhet höjs. Samtidigt behålla samma känsla av simplicitet som kan liknas vid användandet av enkla tidshanteringsverktyg och på så sätt förhindra att programmet bara blir ytterligare ett moment att utföra under sin arbetsdag.

10.3 Validitet

I resultatet för datainsamlingen presenteras problematik kring sociala sammanhang. Det framkom att en stor del av respondenterna upplevde en ökad känsla av ensamhet och isolering under distansarbetet. För läsaren är det av stor vikt att ta tidpunkten för datainsamlingen i beaktande. Datainsamlingen skedde i slutskedet av en pandemi. Alla deltagare i datainsamlingen har precis levt två år under restriktioner som påverkat hur det varit okej att röra sig i samhället. Reliabiliteten av resultatet angående aspekten socialt sammanhang kan därmed diskuteras. Är den ökade känslan av ensamhet och isolering en konsekvens som kan kopplas till att enbart arbeta på distans eller är det en kombinationen av de två faktorerna distansarbete och samhällsrestriktioner. Skulle datainsamlingen upprepas med exakt samma genomförande om exempelvis två år är det inte säkert att resultatet hade visat på samma ökade känsla av ensamhet och isolering.

De två framtagna konceptförslagen tar inte hänsyn till något av behoven kopplat till socialt sammanhang. Om det i framtiden uppkommer tendenser som tyder på att ensamhet och isolering är ett problem till följd av hybridarbete behöver även dessa behov tillgodoses för att det hybrida arbetssättet ska vara hållbart i längden.

Urval av respondenter

Under projektets datainsamling lades stor vikt vid att få en bredd i urvalet av respondenter. Samtidigt fokuserades urvalet på personer med erfarenhet av distansarbete för att skapa relevans för arbetet. Datainsamlingen gav många olika svar och infallsvinklar på de frågor som undersöktes och upplevs därmed ge en heltäckande bild utifrån denna aspekt. Att tala med personer som redan idag arbetar på en hybrid arbetsplats hade kunnat ge ytterligare infallsvinklar och aspekter till projektet.

Urvalet av respondenter kan även ha påverkat resultat rörande Hogias programvaror. Av alla intervjuer som genomfördes, utfördes 6 stycken med användare av Hogias programvaror.

Även om en mättnad identifierades efter dessa så var användargruppen inte speciellt bred och användarna använde främst program inom områden såsom lön, ekonomi och HR. Hogia har dock ett brett programutbud inom flera andra områden såsom logistik, kollektivtrafik och fastigheter. Inom många av dessa genomfördes kortare kompletterande möten med utvecklare och designers bakom programmen men några djupare studier med användare har inte genomförts vilket kan dra ner validiteten av resultatet.

Användaråterkoppling

I projektets sista skede skedde ett antal användaråterkopplingar. På grund av tidsbrist blev dessa inte så många vilket kan ha gett en skev bild över vad användarna faktiskt tyckte om de olika koncepten då användargruppen inte representerades ordentligt. Användaråterkopplingen var även av en enkel karaktär med bilder som visuellt stöd och muntliga förklaringar av koncepten då det inte fanns tid att bygga ordentliga prototyper. Användarna fick alltså inte möjlighet att själva utforska i programmen. De färdigutvecklade koncepten har inte heller de fått input från användare då ändringar gjordes efter att sista användaråterkopplingen gjordes.

Tidigt i processen fattades beslutet om att undersöka problemområden för arbeten som i huvudsak är kontorsbelagda med fokus på personer som arbetade med ekonomi och HR inom olika företag. Detta tidiga beslut var direkt avgörande för hela arbetet då det avgjorde riktningen för nästkommande steg i processen. Det bidrog till att projektet inte har genomfört användarstudier på någon av Hogias övriga domäner som logistik, kollektivtrafik och fastigheter. Dessa branscher kan tänkas ha andra behov och önskemål som inte tillgodosetts i detta projekt men som ändå är ytterst relevanta för Hogia att ha kännedom om vid en omställning mot en hybrid arbetsplats. Grunden till detta beslutsfattandet kan härledas till att ekonomi och HR var det område som kandidatarbetsgruppen upplevde som mest intressant och relevant för vidare arbete under inledande diskussion med kontaktpersoner på Hogia. En iver över att komma igång med arbetet föranledde att vidare kännedom om andra avdelningar inom Hogia inte prioriterades.

Utöver detta har processen och genomförandet skett på metodiskt vis med relevanta iterationer och hopp mellan projektets olika faser för att uppnå bästa möjliga resultat.

10.4 Etik

I dagsläget är det svårt att säga exakt hur digitaliserat samhället kommer bli i framtiden och hur det bör hanteras på bästa sätt för att människors utveckling och välmående ska gynnas på bästa möjliga sätt. Det är ett omdiskuterat område hur samhället utvecklas berörande den digitala världen eller den analoga världen. De senaste årtiondena har den digitala världen utvecklats markant med utvecklingen av datorer, telefoner och internet. Något som har diskuterats mer och mer är att vi har övergått i ett slags övervakningssamhälle.

Trots att Hogia BreakTime bara är ämnat för personligt bruk för att hålla koll på sina egna arbetstider och rutiner är det trots allt inte omöjligt att det skulle kunna utnyttjas av chefer för att undersöka hur mycket deras anställda faktiskt arbetar. Trots att programvaran inte är utvecklad för att användare på något sätt ska kunna dela uppgifter eller statistik med andra användare eller utomstående parter är det inte omöjligt att programvaran skulle kunna manipuleras så att detta skulle kunna vara en möjlighet. Vid eventuell utveckling av programvaran är det därför enormt viktigt att höga krav på säkerhet ställs.

Vad gäller Share behöver sekretessen ses över innan konceptet realiserar. Idag pågår en diskussion kring den oro som finns att information delas utan att användaren har vetskap om att delningen sker. Vid den delning som sker i Share får användaren däremot ständigt information om vilken information som delas och med vem.

Ytterligare en diskussion kring Share:s säkerhet är huruvida programvaran kan säkerställa att den känsliga information som kan delas via Share såsom lönespecifikationer eller budgetar inte kan delas med obehöriga inom användarnas företag. Detta gäller förstås även Share:s användare utanför respektive företag. Hur detta kan säkerställas ligger utanför arbetets scope, men är något som Hogia uppmuntras att diskutera vidare vid eventuell vidareutveckling av Share.



Bild med rättigheter från Redd



11.

Slutsatser

Följande avsnitt ämnar svarar på frågeställningarna som presenterades i kapitel 1.

Vilka är de primära problem som uppstår i den arbetsstruktur där medarbetare kan välja mellan att arbeta på plats eller på distans?

Problemen som identifierats går att dela in i tre huvudområden:

- **Socialt sammanhang och välmående**

Att arbeta hybridt kan leda till svårigheter att bibehålla och skapa sociala relationer med kollegor. Detta på grund av variationen av arbetsplatser för alla anställda, som kan vara olika dag för dag. Detta är speciellt svårt för nyanställda som inte ännu har ett socialt sammanhang på en ny arbetsplats. Det andra primära problemet inom detta område är att mindre raster tas då arbetet sker hemifrån och att de inte upplevdes som lika givande. Det var även svårare att hålla arbetstiderna och att stänga ner arbetet när dagen är slut.

- **Kommunikation**

Ett hybrid arbete kan leda till att det blir svårare att kommunicera, speciellt med de som arbetar på distans. Det blir svårare att ställa snabba frågor, diskutera idéer och få snabb feedback på sitt arbete. Det är även högre tröskel att kontakta personer som arbetar på annan ort samt att veta vem som är bäst lämpad att kontakta. Det var även lättare för den som arbetar på distans att missa viktigt information.

- **Möten**

Att hålla möten hybridt, där vissa satt tillsammans på kontoret och vissa hemma själva tyckte många fungerade dåligt. Det var svårare att kommunicera och veta när det var lämpligt att prata. Det var även enklare att bli distraherad och sitta med annat under mötet. Detta speciellt för de som inte var närvarande på plats.

På vilket sätt kan en programvara utformas eller vidareutvecklas för att åtgärda de problem som uppstår och bidra till en bättre hybrid arbetsmiljö?

- **Share**

Genom att göra det enklare och smidigare att dela och arbeta gemensamt i program minskas tröskeln för att be om hjälp och ställa enklare frågor till sina kollegor. Det underlättar även samarbeten då det blir lättare att arbeta gemensamt på uppgifter eller att lämna över uppgifter till den som är bäst lämpad att utföra den. Konceptet behöver däremot vidareutvecklas innan det kan bli realiserbart.

- **BreakTime**

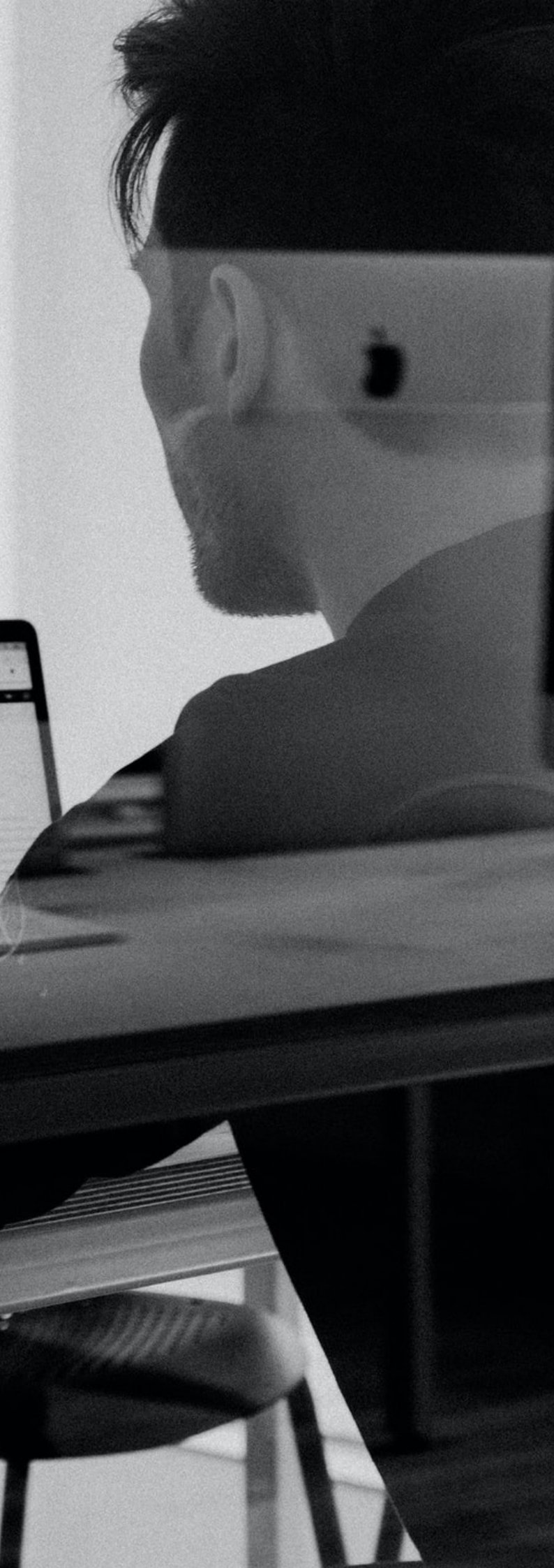
Genom att uppmuntra användare att ta raster och förändra kroppsposition under dagen bidrar BreakTime till en mer hälsosam arbetsdag. Genom att även låta användaren få en tydlig överblick över mängden de arbetat kan användaren uppleva en större kontroll över sin arbetsdag och förhindra överarbete.

Hur väl anpassade är Hogias programvaror till ett hybridarbete?

Av de programmen som undersökts framkom inga tydliga problem kopplade till programmen i sig. Att lösa den existerande problematiken handlar inte om att förändra utformningen av existerande program från Hogia utan snarare att komplettera dessa med ytterligare lösningar som tagits fram utifrån identifierade problemområden.



Bild med rättigheter från Charles Deluvio



12.

Slutkonceptens fortsatta utveckling

Slutkoncepten som presenterats i denna rapport lämnar utrymme för vidareutveckling och förbättring. I följande kapitel ges förslag på hur vardera koncept kan utvecklas i framtiden.

12.1 Share

Tekniska förutsättningar

Under arbetets gång har det inte funnits möjligheten till att analysera och utforska de tekniska förutsättningar som skulle krävas för att göra konceptet realiserbart. Arbetet inom detta område lämnas därmed till utvecklare med expertis och resurser. Ett optimalt framtidsscenario är att Share ska kunna utvecklas för samarbeten i alla program och att delning ska gå att göra fritt utan att exempelvis begränsas till enbart en användare. Gruppen ser en framtidspotential i att denna utveckling kan ske med de rätta resurserna, kapitalet och kunskapen.

Öka kommunikationen ytterligare

För att kommunicera finns i det en chattfunktion i Share. Som vidareutveckling hade det kunnat utvärderas huruvida ytterligare kommunikationsverktyg hade kunnat komplettera eller ersätta chatten för att ytterligare underlätta samarbeten och kommunikation. Exempelvis hade en videochatt eller samtalsfunktion kunnat förbättra funktionaliteten i programmet. Detta ses som eventuella framtida komplement. Det bör därmed undersökas mer djupgående vad som hade kunnats integreras in väl med Share och om behovet av sådan funktioner finns bland användarna.

Behandling av sekretessfrågor

Share tar idag inte hänsyn till sekretessfrågor, något som behöver undersökas innan en lansering av programvaran ska kunna ske. All typ av delning tillför åtkomst av information för utomstående samtidigt som innehållets integritet sänks. För Hogia skulle det kunna handla om delning av anställdas personliga information som hanteras i exempelvis olika lön och HR-system. För privatpersoner kan det vara av enkla skäl som att man inte känner sig bekväm med att dela allt innehåll. Eftersom Share inte sparar de delade programmets innehåll, bör verktyget i teorin kunna användas vid hantering av känsligt innehåll. Detta är något som bör undersökas närmare.

12.2 BreakTime

Hur långa och när raster tas varierar under arbetsdagen och är beroende av bland annat arbetsuppgifterna som utförs. I dagens version av BreakTime ställer användaren in hur långa arbetsintervall och raster ska vara på egen hand. Detta kan dock innebära att notiser om rast kommer upp olägligt, vilket resulterar i att användaren stänger ner dem eller inte tar en rast fastän den bör. BreakTime baserar detta på den tidsinställning som gjorts manuellt, när i realitet raster inte alltid kan schemaläggas då saker kan dyka upp oväntat. En eventuell vidareutveckling för att undvika detta är att titta på hur man hade kunnat programmera programmet. Exempelvis hade artificiell intelligens, som i detta avsnitt fortsättningsvis kommer benämnas som AI, kunnat användas. Programmet hade då själv kunna registrera användarens behov och hur arbetet går och då exempelvis antingen tidigarelägga eller senarelägga raster så att de tas när det är som mest optimalt.



Borderline / *La Brèche*

Rose Deschambault

Gabrielle Roy

Amélie

Amélie Nothomb

Bonheur d'occasion

Gabrielle Roy

Marie-Sissi
Labrèche

Borderline
La Brèche

Acide sulfurique ■ Amélie Nothomb

Bild med rättigheter från Charles Deluvio

Amélie Nothomb

Le sabotage amoureux

Le Voyage d'hiver Amélie Nothomb

13.

Källförteckning

Arbetstidslagen (1982:673). . <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetstidslagen/>

Bligård, L-O. (2015). ACD³ - Utvecklingsprocessen ur ett människa-maskinperspektiv. <http://www.acd3.se/assets/files/ACD3%20-%20Utvecklingsprocessen%20ur%20ett%20manniska-maskinperspektiv%202.1.pdf>

Burkland, D. S. (2013). The effects of taking a short break: task difficulty, need for recovery and task performance. Doctoral dissertation, University of Wisconsin - Stout.

Ceurstemont, S. (1 september 2020). Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work. Horizon – The EU Research & Innovation Magazine. <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/horizon-magazine/teleworking-here-stay-heres-what-it-means-future-work>

Choudhury, P. (2020). Our Work-from-Anywhere Future. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future?fbclid=IwAR1-LmPoalNK2YIV6rUYh6rL5bp7fXD7Dz9bRxbcQMoLLlIKhcAQz67Njnk>

Clockify. (u.å). Time tracking apps. <https://clockify.me/apps>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.

Envoy. (u.å) Welcome to the flexible workplace platform. <https://envoy.com>

Hagerlund, T., & Kaukopuro-Klemetti, H. (2013). Kommunikation - nyckeln till en fungerande organisation. https://www.kommunforbundet.fi/sites/default/files/media/file/kommunikation__nyckeln_ebook.pdf

Hogia. (u.å.a). Vår historia. <https://www.hogia.se/hogiagruppen/v%C3%A5r-historia>

Hogia. (u.å.b). Hogia Star. <https://www.hogia.se/affarssystem/produktomrade/star>

Hogia. (u.å.c). Hogia Point. <https://www.hogia.se/affarssystem/produkt/point>

Hogia. (u.å.d). Digital tidrapportering med Hogia OpenHR Tid. <https://www.hogia.se/affarssystem/star/openhr-tid>

Hogia. (u.å.e). E-signering som faktiskt uppfyller lagkraven. <https://www.hogia.se/affarssystem/star/signit>

Hogia. (u.å.f). Hogia Lön och HogiaLön Plus. <https://www.hogia.se/affarssystem/produkt/hogia-lon>

Hogia. (u.å.g). Analys. <https://www.hogia.se/affarssystem/produkt/analys>

Hogia. (u.å.h). Fastighetssystem för ekonomisk och teknisk förvaltning. https://www.hogia.se/affarssystem/produkt/fastighetssystem?gclid=Cj0KCQjwyMiTBhDKARIsAAJ-9Vv17FZKN3c86AkjOUEHnYr7F6wlv8BRQAL08yInbE06TPV61gVU250aAmQ-EALw_wcB

International Organization for Standardization. (2018). Ergonomics of human-system interaction - Part 11: Usability: Definitions and concepts (ISO 9241-11:2018). <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9241:-11:ed-2:v1:en>

Johannesson, H., Persson, J-G., & Pettersson, D. (2004). Produktutveckling - effektiva metoder för konstruktion och design. Liber.

Jordan, P.W. (2002). An Introduction to Usability. Taylor & Francis Group.

Kanbanize. (2022). 5 Whys: The Ultimate Root Cause Analysis Tool. <https://kanbanize.com/lean-management/improvement/5-whys-analysis-tool>

Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G., & Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Microsoft. (u.å.a). Microsoft Teams. <https://www.microsoft.com/sv-se/microsoft-teams/group-chat-software>

Microsoft. (u.å.b). Visual Studio Live Share. <https://visualstudio.microsoft.com/services/live-share/>

Miro. (u.å). Bring ideas to life on a visual collaboration whiteboard. <https://miro.com/>

Osvelder, A-L. (u.å). Fysisk ergonomi - Belastningsergonomi [PowerPoint-presentation]. Chalmers tekniska högskola.

Osvelder, A-L., Nybacka, M., & van der Doelen, B. (u.å). Effects of Upright Sitting on Wellbeing at Work [PowerPoint-presentation]. Chalmers tekniska högskola.

Rexfelt, O. (2021). Att utforma gränssnitt [PowerPoint-presentation]. Chalmers tekniska högskola.

Robinson, B. (15 oktober 2021). Remote Workers Report Negative Mental Health Impacts, New Study Finds. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2021/10/15/remote-workers-report-negative-mental-health-impacts-new-study-finds/>

Slack. (u.å). Slack is your digital HQ. <https://slack.com/>

Spool, J. M. (2004). The KJ-Technique: A Group Process for Establishing Priorities. Center centre UIC. https://articles.uie.com/kj_technique/

Statistikmyndigheten. (2021). Ny statistik: Så många har jobbat hemifrån under pandemin. <https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifran-under-pandemin/>

Techopedia. (u.å.) What is Screen Sharing. <https://www.techopedia.com/definition/21960/screen-sharing>

Timerdoro. (u.å). Timerdoro is one simple timer app for all of your tasks. <https://timerdoro.com/?modal=welcome>

Trello. (u.å). Trello hjälper team att gå framåt. <https://trello.com>

Virgin. K. (2021). Hybridarbete - forskarnas råd för att få det att fungera. Ingenjören. <https://www.ingenjoren.se/2021/10/25/hybridarbete-forskarnas-rad-for-att-fa-det-att-fungera/>

Zoom. (u.å). Zoom. <https://zoom.us/>



Bild med rättigheter från Kiki Siepel



14.

Bilagor

Följande kapitel beskriver projektet från början till slut. För att förenkla och få en tydlig struktur på arbetet delades projektet in i olika faser. I kronologisk ordning var dessa: Fas 1 - Datainsamling, Fas 2 - Analys av datainsamling, Fas 3 - Konceptgenerering och Fas 4 - Konceptutvärdering och användaråterkoppling.

Bilaga 1 - Intervjumall 1

Intervjumallen som användes under pilotintervjuer och de första intervjuerna.

Generella frågor

Ålder:

Arbetsroll:

Boende:

Familj, partner, ensam?:

Teknikvana mellan 1-10:

Skulle du vilja beskriva hur en arbetsdag ser ut för dig? Både på plats och på distans.

Hur har din upplevelse av att arbeta på distans varit?

Hur har distansarbetet sett ut på din arbetsplats?

Antal dagar på distans i veckan?

Har ni haft speciella arbetsmoment på där det har krävts att ni befinner er på arbetsplatsen?

Har distansarbete varit ett krav eller frivilligt?

Hur ser din arbetsplats ut där hemma? Storlek, ljus, buller/störande ljud?

Hur anpassad är din bransch/ditt arbete för att kunna arbeta på distans?

Vad anser du har varit det bästa med att arbeta på distans?

Vad har varit utmanande med att arbeta på distans? /speciell arbetsuppgift som varit extra utmanande?

Nu när restriktionerna har släppt, hade du föredragit att arbeta på plats eller hemma? Någon mix med vissa dagar på olika platser?

Varför?

Arbete

Upplever du att distansarbetet har påverkat dina förutsättningar att genomföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Känner du att du har fått det stöd du behöver för att kunna utföra ditt arbete?

Hjälp och tydliga instruktioner av exempelvis chefer och kollegor?

Har du upplevt några förändringar i din arbetsmoral?

Har du upplevt förändringar hos dina kollegor?

Har din arbetsplats utvärderat arbetssättet någon gång under pandemin?

Hade ni några sociala regler på din arbetsplats vid distansarbete?

Hur man ska klä sig?

Kamera/mikrofon på?

Känner du dig bekväm med dessa regler?

Har distansarbetet medfört en större frihet för dig i ditt arbete?

Möjlighet att arbeta på fria tider och platser?

Upplever du någon skillnad på möten som hålls på distans och möten som hålls på plats?

Känner du dig hörd när du arbetar på distans?

Hur bekväm känner du dig att ta ordet på ett digitalt möte?

Teknik

Upplever du att du haft de tekniska förutsättningarna som krävs för att arbeta på distans?

Stödjer företaget att arbetstagarna arbetar på distans genom att erbjuda utrustning för ett funktionellt kontor?

Har din tekniska kunskap varit tillräcklig för att aktivt kunna genomföra dina arbetsuppgifter och delta i möten?

Hogia

Frågor om Hogias produkter och tjänster

Vilka Hogias produkter eller tjänster använder du på din arbetsplats?

Hur ofta använder du dessa?

Hur har din upplevelse varit av att använda dessa program på distans?

Hur tycker du att Hogias programvaror samspelar med mötesprogram såsom Teams eller Zoom?

Problem med något?

Har du uppmärksammat behovet av anpassningar eller förändringar som dessa system skulle göra för att underlätta ditt arbete?

Använder ni några program utöver Hogia för att komplettera deras produkter?

Finns det någon speciell anledning till att det är just dessa program ni använder?

Social/ hälsa /välmående

Har distansarbete påverkat din psykiska och fysiska hälsa?

Vilka sociala skillnader märker du på arbetsplatsen nu jämfört med innan pandemin?

Gemenskap på arbetet

Privata samtal

Interna skämt

Osv...

Tar du lika många och lika långa raster när du arbetar på distans i förhållande till vad du gör när du är på din arbetsplats?

Hur spenderar du dina raster på distans, jämfört med på den fysiska arbetsplatsen? (Själv/med kollegor på distans?)

Tycker du rasterna är givande?

Har din arbetsgivare gjort något särskilt för att behålla den sociala gemenskapen på din arbetsplats under distansarbete?

Har du exempel?

Har du arbetat hemifrån vid sjukdom, när du i andra fall hade sjukskrivit dig om det inte vore distansarbete?

(om personen har barn) Har du arbetat hemma när dina barn har varit sjuka, när du annars hade vabbat?

Hybrid arbetsplats

Hur upplever du möteskvalitén ifall du arbetar hemifrån och flertalet kollegor arbetar tillsammans på plats, hur blir det för dig?

Föredrar du att samtliga är på distans?

Vilka lösningar (t.ex inga möten, olika enheter, bara på plats, i en chatt) fungerar bäst för att uppnå en bra möteskvalité?

Hur hade du ställt dig till en hybrid arbetsplats? (=där vissa jobbar på distans och vissa på kontoret)

Tror du att en hybrid arbetsplats hade kunnat medföra några problem?

Vilka? Varför?

Bilaga 2 - Intervjumall 2

Reviderad intervjumall med frågor om fokus på kommunikation.

Generella frågor

Ålder:

Arbetsroll:

Boende:

Familj, partner, ensam?:

Teknikvana mellan 1-10:

Skulle du vilja beskriva hur en arbetsdag ser ut för dig? Både på plats och på distans.

Hur har din upplevelse av att arbeta på distans varit?

Hur har distansarbetet sett ut på din arbetsplats?

Antal dagar på distans i veckan?

Har ni haft speciella arbetsmoment på där det har krävts att ni befinner er på arbetsplatsen?

Har distansarbete varit ett krav eller frivilligt?

Hur ser din arbetsplats ut där hemma? Storlek, ljus, buller/störande ljud?

Hur anpassad är din bransch/ditt arbete för att kunna arbeta på distans?

Vad anser du har varit det bästa med att arbeta på distans?

Vad har varit utmanande med att arbeta på distans? /speciell arbetsuppgift som varit extra utmanande?

Nu när restriktionerna har släppt, hade du föredragit att arbeta på plats eller hemma? Någon mix med vissa dagar på olika platser?

Varför?

Arbete

Upplever du att distansarbetet har påverkat dina förutsättningar att genomföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Känner du att du har fått det stöd du behöver för att kunna utföra ditt arbete?

Hjälp och tydliga instruktioner av exempelvis chefer och kollegor?

Har du upplevt några förändringar i din arbetsmoral?

Har du upplevt förändringar hos dina kollegor?

Har din arbetsplats utvärderat arbetssättet någon gång under pandemin?

Hade ni några sociala regler på din arbetsplats vid distansarbete?

Hur man ska klä sig?

Kamera/mikrofon på?

Känner du dig bekväm med dessa regler?

Har distansarbetet medfört en större frihet för dig i ditt arbete?

Möjlighet att arbeta på fria tider och platser?

Upplever du någon skillnad på möten som hålls på distans och möten som hålls på plats?

Känner du dig hörd när du arbetar på distans?

Hur bekväm känner du dig att ta ordet på ett digitalt möte?

Social/ hälsa /välmående

Har distansarbete påverkat din psykiska och fysiska hälsa?

Vilka sociala skillnader märker du på arbetsplatsen nu jämfört med innan pandemin?

Gemenskap på arbetet

Privata samtal

Interna skämt

Osv...

Tar du lika många och lika långa raster när du arbetar på distans i förhållande till vad du gör när du är på din arbetsplats?

Hur spenderar du dina raster på distans, jämfört med på den fysiska arbetsplatsen? (Själv/med kollegor på distans?)

Tycker du rasterna är givande?

Har din arbetsgivare gjort något särskilt för att behålla den sociala gemenskapen på din arbetsplats under distansarbete?

Har du exempel?

Har du arbetat hemifrån vid sjukdom, när du i andra fall hade sjukskrivit dig om det inte vore distansarbete?

(om personen har barn) Har du arbetat hemma när dina barn har varit sjuka, när du annars hade vabbat?

Hybrid arbetsplats

Hur upplever du möteskvalitén ifall du arbetar hemifrån och flertalet kollegor arbetar tillsammans på plats, hur blir det för dig?

Föredrar du att samtliga är på distans?

Vilka lösningar (t.ex inga möten, olika enheter, bara på plats, i en chatt) fungerar bäst för att uppnå en bra möteskvalité?

Hur hade du ställt dig till en hybrid arbetsplats? (=där vissa jobbar på distans och vissa på kontoret)

Tror du att en hybrid arbetsplats hade kunnat medföra några problem?

Vilka? Varför?

Kommunikation

Hur fungerar kommunikationen på din arbetsplats?

Lista gärna dina plattformar för kommunikation

Teams? Video/Chatt?

Använder du din mail mer hemifrån?

Telefonsamtal?

Annan kommunikation?

Vilka arbetskonstellationer befinner du dig i under en arbetsvecka?

Hur mycket kontakt har du med din arbetsplats under en arbetsdag?

Närmsta kollegor

Inom teamet

Utanför teamet

Chefer

Hur sker kommunikationen inom de olika konstellationerna?

Hur har cheferna kommunicerat med er när ni jobbat hemifrån jämfört med när ni varit på plats?

Vilket kommunikationssätt föredrar du?

Bilaga 3 - Enkät

Nedanför följer enkätfrågorna som skickades ut till respondenter.

Enkätfrågorna

Hur gammal är du?

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-64
- 65+

Hur identifierar du dig?

- Kvinna
- Man
- Icke-Binär
- Ingetdera
- Jag vill helst inte svara

Vilken bransch jobbar du inom?

Vad har du för arbetsroll på företaget du jobbar på?

Hur ofta har du arbetat på distans det senaste året?

- Aldrig
- Några gånger under året
- Några gånger i månaden
- Några gånger i veckan
- Varje arbetsdag

Svara på påståenden nedan gällande hur följande saker förändrats för dig vid distansarbete? (Har det ökat, minskat eller inte förändrats)

- Min fritid har:
- Min effektivitet har:
- Min förmåga att planera har:
- Min fysiska aktivitet har:
- Mitt fokus under möten har:
- Mängden raster jag tar har:
- Min känsla av ensamhet har:

Svara på påståendena nedan gällande hur följande saker förändrats för dig vid distansarbete. (Har det förbättrats, inte förändrats, försämrats)

- Arbetsrelationerna till mina kollegor har:
- Vänskapsrelationerna till mina kollegor har:
- Förutsättningarna för nyanställda att komma in i sin arbetsroll har:
- Förutsättningarna för nyanställda att lära känna sina kollegor har:

Hur bra tycker du att kommunikationen vid distansarbete funkar mellan...

(Mycket bra, ganska bra, helt okej, ganska dåligt, mycket dåligt)

- Dig och kollegor inom ditt team?
- Dig och kollegor utanför ditt team?
- Dig och dina chefer?
- Dig och HR/administratörer/löneansvariga?
- Dig och klienter/kunder?

Har du något förslag på vad som kan tänkas förbättra kommunikationen vid distansarbete?

Bilaga 4 - KJ-analys

Bilder på KJ-analysen som genomfördes.

Svåra moment på distans/hybrid

Håller en del utbildningar med kunder och det är svårare och inte lika roligt på distans. Inte lika lätt att ställa frågor	Vissa moment så som workshop är svårare på distans	Sitt tillsammans framför en whiteboard eller så där. Kan sitta med en digital bland men blir inte lika bra. Blir en annan social interaktion när man är på plats och kan vara kreativa tillsammans.	Vid hybrid är det lätt att det blir lite chatter i rummet. Kanske svårt att hänga med hemifrån	Man är generellt mer passiv på möten på distans	får kompromissa med ergonomin på arbetsplatsen hemma
Och att folk glömmer att stänga av stt ljud och det blir runodgång det händer ju nästan varenda möte. Men har funkat bra över stort	Workshop har varit svårt på distans. Krävs mer planering. Går inte att lösa något i stunden utan att måla ut vad som ska göras i förväg. Och att dra igång nya arbetsöv. Blir något smidigt på en digital plattform.	Vissa delar funkar fortfarande inte lika bra, hålla diskussioner med chefer, grupparbeten.	Mötesledarens roll blir ännu viktigare, måste se till att involvera alla	Kreativa saker blir ett problem. Men vi har lyckat via mina många gånger. Men de bästa iderna kommer ju när man bara öppet diskuterar och pratar med varandra. Det händer inte på distans	Därför ja, vi kan nästan alltid jobba på distans. När man ska börja med ny kund eller uppdrag och behöver vara kreativ och komma med nya idéer och vara i samma rum då får man inte ut lika mycket av att vara på distans.
Ja, men är svårt när man inte direkt ser någon ansiktsuttryck. Många påstänger på ljudet på distans, när det "faller" bra och ingen påstänger av det när man är enbart ljud så det blir lite av ett kaos som med något tyd.	Enklare att ta tag i fysiska problem med produkter om man är på plats	När man ska testa mjukvara i hårdvara måste man vara på plats på kontoret.	Jag gillar ju även att sätta genom att visa saker. Går att göra digitalt men blir väldigt klistrat speciellt när det är en fysisk kontakt med någon man inte har träffat. Saknat den personliga touchen.	Kretivt arbete utmanande bolla idéer?	Sånt som kräver diskussion kör vi på plats
Det som är utmaningen är att när vi sitter på plats har vi större hjälp av varann	Man lyfter saker hela tiden högt och diskuterar det, det har man saknat.	Men man fångar upp saker i organisationen när man är på plats	Spontanitet i arbetet försvinner helt	Helt klart mer givande på arbetsplatsen, man får känna folk mer och öppet jobb också. Digitala fikor hade vi innan som chefen lae in och det är ju viktigt.	Håller fokus genom att kommentera vad andra säger men många zonar ut

Utmaningar för nya

Ja, för inte många har varit här och det är svårt att hitta rutiner som fungerar bra. Det är svårt att hitta rutiner som fungerar bra. Det är svårt att hitta rutiner som fungerar bra.	svårt som nybörjare på distans, så fort man kom in i rutiner var det skönt.
Jag är ju på jobbet så jag behöver inte många frågor. Men jag vill ha en bra arbetsmiljö och jag vill ha en bra arbetsmiljö och jag vill ha en bra arbetsmiljö.	Bära jobbat ett halvår så fortfarande mycket som är nytt, lättare att komma med frågor när man är på kontoret.
Jag har varit på jobbet här i 1 år. Har varit på jobbet här i 1 år. Har varit på jobbet här i 1 år. Har varit på jobbet här i 1 år.	Jag är relativt ny, vill bolla idéer med medarbetare.
Som nyanställd behöver man ställa många dumma frågor. Då är det bra att vara på plats.	Ja, men har tagit lite tid att lära sig och är inte säker på att jag kan alla verktyg. Knapigt med teams på mac till exempel.
Det är nog tufft för dem att komma in i sin arbetsroll, de är nog lite utlämnade	Svårt att lära upp personal och säkra kompetens

Gemenskapen för de nya

Gemenskap är inte samma, absolut har det bytt mycket mellanarbetare det senaste året så det är som en ny arbetsplats med folk man inte känner igen.	Det är nog lättare att komma som nyanställd till ett litet bolag än ett stort.
Konstigt med massa nya kollegor som man aldrig träffats fysiskt	Sen har vi ändå lite under åren så har ju 12 nya som inte ens sett varandra innan. Det är en nykälla som varit på kontoret som har började och kan hjälpa ju att det varit skönt att träffa folk i be successivt.
Man behöver lära känna personen man jobbar med, eller gentemot.	Inom den lilla gruppen försöker man välkomna så gott det går och involvera dem, på det stora är det ganska dåligt
Många nyanställda och många som slutt. Svårt att ha koll på alla	Det är ju för min del att vilt team varit bestående, inte börjat jobba med nya människor eller bytt roll. Kunnet jobba i samma benst

↓

Kan tänka att det är jobbigt för de nyanställda som inte ännu är etablerade på jobbet.

Hur man tar raster hemma - Kortare tid

Hemma känner jag att jag måste jobba hela tiden	Har inte lika fasta lunchtider och ibland kan lunchen bli rätt sen
Hemma är det mer effektivt men tar mindre pauser, blir inga spontana avbrott	Kan göra mycket mer i hemmet i mikropauser

Tugget vid kaffemaskinen

Det skitnecket man har med kollegor är mer stimulerande för hjärnan än att skrolla telefonen.	När jag är på kontoret är det mycket mer små avbrott, tiden går snabbare
När man går och får eller åter lunch är det jobbnack ändå men hemma är det mer lugnt.	på kontoret hänger man med kollegor där man är mer "asch vi går en kvart extra, alla är ändå här"

Fysiska resurser för distans

Nuvarande situationer hemma

egent kontorsrum (hemma) som är anpassat med bord och stor skärm	Två arbetsplatser ett kontor och köksbordet delas med sambon	Min man och jag har bra separata arbetsplatser hemma
Utrustningen hemma är samma hemma. Det är på eget bevåg vad man har hemma.	Bra utrustning hemma och alla ges möjlighet till det.	Har en mkt mer ergonomisk arbetsplats hemma (köpt själv).
Två arbetsplatser hemma som delas med sambon, ett bra kontor och köksbordet som inte är riktigt lika ergonomiskt	Jag och min partner jobbar hemifrån samtidigt, var en bra tid men hade inte velat göra det förväg.	

Hur det ser ut på kontoret

Gällande är ett kontor är ergonomisk arbetsplats vilket jag inte har hemma. Hemma är inte till för att sitta varje dag.
(På kontoret har vi) eget skrivbord, men öppet kontorslandskap med teknisk utrustning.

Krav på arbetsgivare

Ställer krav på arbetsgivaren att ha koll på hemmesituationen	Har fått bra resurser från företaget med skärmar, skrivbord osv
Vi får beställa det vi behöver och saknar så vi kan sitta bra.	Men man kan få skärmar av jobbet, men måste då kunna tillåta när arbetet åtgärts till på plats
Vi har alla fått skärmar, hemkörda till oss. De IT avdelning körs som ett måste om företaget ska lyckas på distans.	Viktigt att se till att alla har bra utrustning hemma och alla ges möjlighet till det. Vi har fått en extra köpa hem skärmar till oss. De IT kontor hemma.

Möteskvaliten distans-Utmaningar

Möten på distans är väldigt olika. 3 personer är över glesare än när man diskuterar och lyssnar. Ännu är det svårt att hålla en diskussion.	Då kör vi zoom möte, vi kan koppla upp oss på Teams men svårt att ha på mec som inte har windows systemet.	Ja, men har tegit lite tid att lära sig och är inte säker på att jag kan alla verktyg. Knepig med Teams på mec till exempel.	Fysiska möten är bättre än distans	Känns mer avslappnat när man är på plats. Lättare att förstå vad den andra menar.
Jag tycker det är viktigt att vara på distans för att inte bli avbruten av andra. Det är lätt att försöka där och jag inte känner mig tillräckligt bra till det hela.	Håller fokus genom att kommentera vad andra säger men många zoner ut.	Det är lite svårt att vända sig till den fysiska mötet. Det är lätt att bli avbruten av andra. Det är lätt att försöka där och jag inte känner mig tillräckligt bra till det hela.	Särskilt viktigt på distans. Man missar det som sägs i aulan och har svårare att komma till tals och höra vad alla säger.	Vårt för närvarande är det svårt att ha det som fysiska möten. Det är lätt att bli avbruten av andra. Det är lätt att försöka där och jag inte känner mig tillräckligt bra till det hela.
Konstigt kan förstås. Det är lätt att bli avbruten av andra. Det är lätt att försöka där och jag inte känner mig tillräckligt bra till det hela.	Svårt vart man ska vända sig, ska jag kolla på skärmen eller på dem på plats?	Det kan bli teknisk strul som tar mycket tid [vid distansmöten]. Alla kommer inte till tals på samma sätt.	lättare hänt att råka avbryta varann	känns mer som att man är en del av jobbet på plats
Det är mer bekvämt med möten på plats, är mer snick och så. Svårt när man är många på distans att alla ska komma till tals.	Lite knepig på distans för då är inte alla uppkopplade på plats och då ser inte de som är hemma alla.	Fördelar att ha möten på plats, fungerar bättre inte alltid men kan få gjort ett över digitalt med underskrifter osv.	På plats kan man ändras in innan man börjar snacka för att signalera att man vill ha ordet. Är mycket svårare på distans	Ibland kan det vara svårt att höra och se vad som händer. Det är lätt att bli avbruten av andra. Det är lätt att försöka där och jag inte känner mig tillräckligt bra till det hela.
Svårt att veta vem som ska snacka	Fördelar inte att alla är på distans utan ser fördelar med att de som är på plats är snick och så. Svårt när man är många på distans att alla ska komma till tals.	Blir mer diskussioner och gott snack på möten på plats.	Och att folk glömmar att stänga av ljud och det blir rundgång det händer ju nästan varenda möte. Man har funkat bra över stort	Jag har spelat ett andra jobbet på distans och jag är en del av dem så som är det på kontoret, och jag tycker det mest utmanande med det var gemenskapen
Inläs som jobbar hemifrån är bra för alla och man undviker att störa sina familjer svinger runt om dem när de sitter i möten och det är skönt.	Svårt om man inte har en personlighet där man vågar prata digitalt	roligare och lättare att brainstorma på plats. Man sitter och målar och ta kort på distans. Det är mycket lättare att förklara när man bilder än med ord.	Man kanske inte alltid ser alla människor, människor som är mer tystlåtna försvinner ännu mer på distans	
Mår bättre att sitta på kontoret och arbeta, skönt att komma hemifrån och få det sociala med kollegor	På kontoret springer man på varandra och socialiserar på ett annat sätt	När jag själv är på kontoret är det tråkigt att inte alla är på plats.	Gemenskap går förlorat men har tagits igen	

negativt socialt (fjärran)

Blir inget chitchat i början och slutet av mötet på distans	Man saknar det sociala, är ju trevligt när man väl är på jobbet	Finns en del som tycker att det är viktigt att ha ett socialt nätverk på distans	Blir mer andfåret vid selen om, om man har möten på plats	Jag är social på ett sätt som försvinner när jag jobbar
En del av oss tycker att det är viktigt att ha ett socialt nätverk på distans	Blir mer andfåret vid selen om, om man har möten på plats	Det känns som att man är en del av jobbet på plats	Man blir ganska ensam hemma	Man blir ganska ensam hemma
Har tappat en del kontakt, när man inte springer på folk på kontoret längre	Tappat kontakt med kollegor och det är svårt att hitta nya vänner på distans	Tråkigt att inte kunna följa en massa sitt med kollegor	Arbetet blir inte lika roligt. Man sitter bara uppkopplad i flera timmar.	Tråkigt om man aldrig träffar folk.
Man missar ändå dagliga kontakten.	Man måste anstränga sig för att träffa folk	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.
Gemenskapen på arbetet minskar man ju, det är lite på kontoret och där man pratar varenda till att bli sociala saker.	Allt det är enkelt...	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.
Man saknar det sociala, är ju trevligt när man väl är på jobbet	Finns en del som tycker att det är viktigt att ha ett socialt nätverk på distans	Blir mer andfåret vid selen om, om man har möten på plats	Man blir ganska ensam hemma	Man blir ganska ensam hemma
Har tappat en del kontakt, när man inte springer på folk på kontoret längre	Tappat kontakt med kollegor och det är svårt att hitta nya vänner på distans	Tråkigt att inte kunna följa en massa sitt med kollegor	Arbetet blir inte lika roligt. Man sitter bara uppkopplad i flera timmar.	Tråkigt om man aldrig träffar folk.
Man missar ändå dagliga kontakten.	Man måste anstränga sig för att träffa folk	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.
Gemenskapen på arbetet minskar man ju, det är lite på kontoret och där man pratar varenda till att bli sociala saker.	Allt det är enkelt...	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.
Man saknar det sociala, är ju trevligt när man väl är på jobbet	Finns en del som tycker att det är viktigt att ha ett socialt nätverk på distans	Blir mer andfåret vid selen om, om man har möten på plats	Man blir ganska ensam hemma	Man blir ganska ensam hemma
Har tappat en del kontakt, när man inte springer på folk på kontoret längre	Tappat kontakt med kollegor och det är svårt att hitta nya vänner på distans	Tråkigt att inte kunna följa en massa sitt med kollegor	Arbetet blir inte lika roligt. Man sitter bara uppkopplad i flera timmar.	Tråkigt om man aldrig träffar folk.
Man missar ändå dagliga kontakten.	Man måste anstränga sig för att träffa folk	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.
Gemenskapen på arbetet minskar man ju, det är lite på kontoret och där man pratar varenda till att bli sociala saker.	Allt det är enkelt...	Man saknar inga band och relationer på samma sätt digitalt	Uppläsnad att skilja till folk men inte känner på teema i början, hög tröskel	Det känns lite bekvämt att dela med sig av privata saker digitalt.

Motivation till arbetet

Minskning	Motion	Motivation till arbetet
Jag tror att det blir en mer negativ inställning till arbetsgruppen, för jag vetar den sociala situationen är svår och det påverkar mig hur motivation är för arbetet.	Ju mer man sitter ner desto mer omotiverad till att röra sig blir man.	Jag tycker att det är tråkigare att jobba på distans, själva jobbet i sig är roligare när man jobbar med kollegor.
Arbetet känns inte lika motiverande eller det går lite i vågor	Rör på sig inomhus på plats. Kan bli att man blir mer stillastående på distans	Man kanske inte alltid ser alla människor, människor som är mer tystlåtna försvinner ännu mer på distans
Arbetsmoralen har gått ned väsentligt	Vardagsmotion är viktigt men det har försvunnit.	Distans har påverkat mig psykiskt, och inte av en annan att gå hemifrån hela tiden. "Tackar" sugen på arbetet
Mkt lättare att ta upp telefonen eller gå in på en annan hemsida och lämna ut från samtalet vi har	Det är dock dumt att inte använda cykeln. Det är viktigt bra vardagsmotion som jag behöver	Distans har påverkat mig psykiskt, och inte av en annan att gå hemifrån hela tiden. "Tackar" sugen på arbetet
	Fysiskt är ju en bra sak. Det var ett tag då jag åkte till på en promenad varje dag, även gått men fram och tillbaka till buss och det var inte lika bra.	

Arbetstider

Jag behöver vara på kontoret och arbeta för att må bra och hålla upp en bra nivå i arbetet, hemma är det ett annat sätt att arbeta över	Att hitta nya rutiner och komma in i ett sätt att arbeta när jag varit utmanande.	Svårt att säga att nu slutar jag och nu börjar jag jobba
Gillar inte att arbeta på distans känns som man bara lever för att jobba	Blir lätt att man drar sig för att gå upp. Har man rutiner i går man bara upp och tar en snabbdusch och sätter sig vid datorn	Lätt att missa tider och svårt att hålla rutiner
Teppor strukturen i vardagen [vid distansarbete]		

Saknar motionen

Ter inte så lång tid till jobbet nu men på andra hand ska man ju fortfarande röra på sig och se till att motionera.	Svårt att hålla upp en bra nivå i arbetet, hemma är det ett annat sätt att arbeta över
Saknar att cykla fram och tillbaka till jobbet	

Ouppmärksamhet hälsa

man blir lätt osynlig, man kan jobba och sitta utan att det märks	Svårt att se att andra mår dåligt
Posten var ett stort problem, måste juridiskt ske på plats på papper	Vissa administrativa uppgifter får jag lägga på hög till jag kommer in på kontoret

Administrativa uppgifter på distans som funkar och inte funkar

Har haft tillgång till det som behövs för att sköta arbetet hemifrån, förutom skrivare men det kanske är för mycket att begära	Branschens anpassning för distans beror på rollen/behov av mestadels funkar bra för min del, bara workshops som inte körs digitalt men sammanställs fortfarande digitalt.
lättare med exekutivt arbete där man bara behöver fylla i saker exempelvis	I och med att vi gör skuldfrågningar till inkasso och banker så accepterar inte dem mailfrågningar, så då per definition skickar vi skriftligen per post.
Ibland kommer vi in till kontoret vid boksluts-genomgång tex.	Funkat väldigt bra även på distans, arbetet (bokföring) går att anpassa för det mesta
Posten var ett stort problem, måste juridiskt ske på plats på papper	Vissa administrativa uppgifter får jag lägga på hög till jag kommer in på kontoret

Kontoret

Bransch specifikt

Utgått inställda umgänge på distans

Sociala aktiviteter

Förskier planer, jobbar mot politiken, finns dead time. Har en parering men i änd kommer det saker som ska lösas snabbt. Veldig flexibel och tinner aldrig bli ångtråkigt.

Omte jobbar fort i block så då vet vi om någon inte jobbat, då är dem lediga. Våra arbetstider växlar ju lite under dygnet på lördet.

Vi har ett relativt öppet kontor. Tre arbetsrum men det är inte stängda dörrar emellan.

All programvara är anpassat till våra plattor, men när man ska se så ett hårdvara och mjukvara fungerar tillsammans behöver man vara på plats.

Jobbar inom IT branschen implementerar kundvårdssystem över hela Sverige

Annorlunda från andra. Jag har varit på kontoret nästan varje dag tillsammans med 5-6 andra. Är extremt extrovert och måste ha folk runt omkring mig.

Med revision kan man ofta sitta var som helst och jobba

IT Branschen är väldigt bra anpassad för distans

Man vill ju inte ha AW på distans, vi har inte haft det och det är jag glad över.

Har haft en del digitala AW:s. Inte alls min grej att ha på distans.

Har haft digitala "fika" en gång i veckan för att följa gemenskap men det sociala har lidit under pandemin. Inne hade vi fikar vid 10 varje dag på kontoret

Fikar och spelquiz har bidragit för oss för att få det lite roligare

Och vi har haft chokladprovning över distans. Då fick vi hemsköckat en smörgås och så presenterade dom det på ett digitalt möte och så där

Jag vet inte riktigt hur man skulle göra det, så till man ha mer sociala möten på distans också. Jag vet något företag som hade ett man fick ha en massage och så segele alla mat tillsammans.

Innan jag började hade dom lite matlagningsevent typ. Där man lagade mat ihop. Verkade kul.

Är vi på plats har vi måndagsfrukost och vi har quiz eller kvizstämning på onsdage. Kunder blir även på distans. Sunkigt för att träffa kollegor men inte pratar med annars

Nej vi har ställt in alla kickoffar och AW:s och så. Har saknat det. Ett försök att hålla ihop det hade varit trevligt

Hade varit kul med teambuilding på arbetstiden, typ att hitta sina roller, skulle vara kul.

Haft Kick-off och större möten digitalt

Svårt när vi har en form av byråmöte med någon som informerar blandat med gruppbete och mat.

Med teknikens utveckling och uppkoppling på VPN blev det väldigt smidigt.

Möten under en dag

Koppla man med en VPN tunnel så det är som att sitta på kontoret med programvaror och så.

Sittar ca 50% av en dag i möten av olika slag

Vi sitter mest i vår grupp (4st). Det är 70-80% av dagen.

Har mitt närmsta team som vi pratar med varje dag. Hej Hej gruppen minst två dagar i veckan. Andra konstellationer runt om beroende på vad man har för projekt gång.

Min arbetsdag består av möten av olika slag, inte omöjligt med 7 till 8 per dag.

Jag har möten med anställda en gång i veckan. Sen tre jag anställda möten, med kund, leverantörer osv. Alla typer men kan ha. Mycket seminarium (webinarium) också

Vissa kollegor har jag inte fått en bra uppföljning av när jag batis pratat jobb med dem på mobilen, men sen träffade jag dem på en AW och dem var jätte Trevliga.

Problem med hybrid om vi har individer som tänker så att de kan vara hemma och inte behöver vara på plats, känner att deras åsikt inte är så viktig.

Digitala fika, lägger in dem och att man helst inte ska prata jobb då. Det var ganska stor uppslutning på dem.

De digitala fika, vi har haft träffar digitalt bara.

Tavling i olika lag att gå till Berlin. Roligt och bra för gemenskapen på kontoret. Blandade lag.

Löne branschen anpassas betydligt bättre än vad man trodde

Noj, inte fikaraster blir ju inte samma. Det blir lätt att man tar koppen till skrivbordet istället.

Inga naturliga raster hemma, på kontoret springer man på folk, hämtar kaffe tillsammans osv.

Tar inte raster på grund av egna preferenser. Tar inte rast när det är på plats heller

Lägger inte lika mycket tid på raster hemma.

Skär ner på raster när jag är hemma finns inte något att göra

Kortare raster hemma, eftersom man håller tiderna exakt.

Gick runt bland kontorslandskapet och pratade och det blev rast, nu måste jag aktivt säga till mig själv att jag måste ta rast.

Jag tror jag tar mindre raster nu än vad jag gör på kontoret, fast å andra sidan är raster hemma mer raster när man inte är med sina arbetskamrater.

Tar inga raster hemma utan är klustrad vid datorn

Blir effektiv hemma för man tar inga raster

kan inte dela med sig av idéer man kommer på på raster

Tar inte raster på samma sätt. Skippas lätt rastera för att ta en längre lunch istället.

Raster är inte givande på distans

Tar inga raster alls raster när man är hemma, eller snabbt upp lunchen går och hämtar en kaffe men sätter sig inte någon annanstans och slappar av

Jag tror medarbetarna tar färre raster. För dock alla raster blir kortare hemma tror inte man sätter sig och har lunch en timme själv hemma.

Jag är sämre på att komma ut på rastera. Vill jobba klart.

Lätt att man sitter framför en skärm 8h i rad utan att man rör på sig eller tar rast

Men lättare att glömma av raster hemma. På jobbet blir man påmind, hemma är det lätt att glömma av. Men de är lika långa

På kontoret är rastera mer givande när man träffar folk, förutom när barmen är hemma.

Initiativ för att lösa försvunnen kommunikation

Vi har regelbundna check ins för att se så alla är på banan med sitt arbete

Verbal kontakt när man är på kontoret.

Blir en annan interaktion när man träffas i verkligheten och faktiskt ser varandra

Inte större behov av att söka social kontakt efter arbetstid vid distansarbete.

Man är ju lite extra varm med meddelanden om någon är sjuk men det är svårt med den personliga touchen.

Det händer mer saker inne på kontoret. Fler frågor från kollegor. Dagarna kan se väldigt olika ut

Enda kontakten nästan är över möten hade behövs något mer informellt

ibland har jag även ringt upp någon kollega och suttit tyst och och arbetat samtidigt. Det har gjort jobbet lite roligare faktiskt.

Ingen skillnad socialt, har tre småbarn så får träffa så mycket folk.

Vi har börjat med ett dygnet runt möte där man kan koppla upp och jobba, typ som kontorslandskap att man bara ska kunna slänga ut en fråga vid behov

Kommunikation med chefen

Cheferna har varit noga med att kolla så att allt fungerar som det ska. Mkt telefonkontakt.	Vi hålls informerade om vad som händer från cheferna, vi får information om hur vi ska tänka och arbeta, vilket behövs i dessa tider.	(chefer)Man har blivit så medveten av kommunikationen så att den nästan blivit bättre. Att all information kommer ut i alla kanalen.	Cheferna måste ha en svårare situation att hålla koll på alla.	Varierar väldigt mkt beroende på vilken period det är. Ibland har man mkt kontakt med chefer, men på lugna perioder kan det gå upp till 3v utan kontakt.	Ja jag gör ju det som chef såklart. Forsöker verkligen få med alla medarbetare så alla får säga ett ord åtminstone. Viktigt för den som leder att se till att alla får prata.
Jag har väl också tyckt att chefen fick lite missförstånd när det var distans, och att egna beslut togs ibland som inte var gemensamma beslut i arbetet vilket blev sisådär.	Mycket språkligt från chefen. Han pratar med oss och kommer ner, han har möten på en kvart med folk som jobbar lite då och då. Är det problem kan vi ringa han, så det är super.	(chefer) Arbetat aktivt med att komma ihåg att dela information så att alla får ta del av den oavsett vart man befinner sig. Bra att man inte bara råkar överhört något som det kan bli på plats	(chefer)är en hemsida där man får uppdateringar som är allmänna, stor utskick, har en gemensam "townhall meeting" en presentation om vad som sker i de övre rollerna,	(Kommunikation chef) Det är ungefär samma, är man på kontoret kommer man in och kollar vilka som är där och informerar men om han ska nå alla får han mejla/skriva. Han brukade göra ungefär samma sak innan.	Varför åkar man som chef inte hem till de anställda ett sätta sig ned och prata och gå igenom mål och utveckling veckosamtal en och en. Många bor i samma kommun så det är inte så farligt att åka. Blir helt andra konversationer, det är en utvecklingspotential att åka till anställda. Pratar och lär känna för att skapa en personlig kontakt.
Man måste berätta mer för sin chef vad man ska göra på distans	Hänger ju på förtroende från chefen. Att den litar på att man gör sitt jobb oavsett.	Vi har gjort en spännande sak att vi har gjort en profil. Hur är alla som person och den insikten vi fått av att göra det på alla har underlättat hur vi arbetar med varandra och vi förstår vända bättre.			

Olika program/hjälpmiddel

(Bolla idéer) Via möten, har väl någon gång använt jamboard med post-it-lappar. Vi har gjort riskanalys och så med det.	Inom projekt är ju miro(som mural) ett bra verktyg också	sitter med figma med ux-designers och utvecklare och gör workshops. Det finns liknade program i Microsoft men funkar inte lika bra	I och med att vi har google nu kan man skriva i samma dokument.
Programmen funkar lika bra på distans som på kontoret	Teams, mail i Outlook, Sharepoint, Informat vårt intranät, Högje News finns runt om i huset och som skärmsläckare, små nyhetsbilder	Alla projektledare har alltid en powerpoint för att ge tydlig kommunikation	Först och främst har vi teams, mail, CRM system, kundregister där man sparar all information.
Använde Slack och epost. Telefon om det är brådskande men det är inte så vanligt	Teams är för möten och chatt	Vi använder intranätet mycket för kommunikation.	När man jobbar hemifrån skriver man på slack så att de andra vet vad man gör.
På distans är det mycket över teams. Både chatt, mail, eller att man har möten digitalt.	Workplace typ som facebook fest företag. Alla plattformar har ju inte direkt chattar utan är mer som forum där man kan svara eller söka på tidigare problem.	Stora problem går att lägga ut på forumet. Efter en stor teams kanal för bra problemlösning men så är det mer att man lägger ut och väntar på att någon kommenterar. Går inte alltid så fort.	Det finns ämneschattar i teams där det finns kanaler för de som är intresserade av det här och där vi diskuterar olika saker.
Teams, Zoom mail och telefon också såklart. En del säljare vill bara prata i telefon, vissa vill skriva och skicka bilder och vissa face to face.	Vi har haft en lösning så att ändå teamarbete funkar hyfsat och det är miro, annars hade det inte gått. Har även haft bra workshop osv med hjälp av det.		

Sprida information inom företaget

Använder teams	Intranät
Mejl är väl för officiella saker och kontakt med kunder	Vi är mycket återhälsamma med att få emot information inom företaget. Den nya informationen publiceras på intranätet
Vi har informella fikamöten över teams, men funkar sådär. Blir ganska konstlat	(Kommunikation inom företaget) Funkar som vanligt. Använder intranätet. En del har nog inte koll på intranätet, en del har applikatorer och då kan man inte se det.
Teams och mail används för mer direkt information. Mailen är kopplad till alla kanaler.	Om man ser på hela kommunen finns det ett intranät så där läggs det ut, men den interna kommunikationen kan absolut bli bättre.
	Det skickas ut information genom en gemensam sida på webben, hemside, där finns all information, och sen har vi ett dem mailar ibland om det är viktigt. Sen har vi möten också så olika kanaler.
	På intranätet kan man se info som är viktig för alla

Snabba chattar

Ställa frågor görs via chatten eller via telefon om man vill prata. Brukar inte skippe, men samlar ihop fler frågor som man kan ställas på en gång (under distans arbete)

Google har en chatt där man kan ställa snabba frågor, då behöver man inte skicka så många mejl.

Teams funkar bra för små frågor. Kan nästan vara smidigare än att springa över

internt har vi en google chatt som används väldigt mycket.

Sen har vi ju chatten som är väldigt bra och chattrum har vi också. Sen gäller det att folk läser i de här chatrummen.

en har vi ju väldigt många olika chatter både för projekt men även för lite mer roliga saker, "pepp", byråidån till exempel.

skriver nej på teams-chatt och får respons nu när man känner sig bekväm. I början var det mer "nej det här är jag okej...", när man inte haft kontakt med en person tidigare eller någon högre uppåt så känns det lite mer annorlunda, har nog att göra med att man är ny.

(Snabb kommunikation) Det är ju chatten som är jättebra till det, och att man kan lägga kommentarer i ett dokument som man aviserar till folk.

Mail

Mellan mer ett driva projekt eller större frågor. Kan lätt bli lite oorganiserat där annars. Har mycket mappar.

Alltid lättare att kolla vad som gäller när man får mail. Jättestor fördel istället för att prata. Det är dokumenterat från början. Det är bra.

Emed rest. Något telefoneratal då och då. Meesmet i om företaget vill skicka ut nåt. Samma innan pandemin, men lite mer face to face.

Nackdelar med program

Chatt är ju väldigt smidigt men det ligger inte kvar längre än tre månader, mejl ligger kvar längre.

Alla använder och får inte notiser från teams. Är man i olika organisationer så får man inte notiser och det blir bara svårt.

Vi har haft chatt rum men att beskriva ett väldigt komplicerat ärende i ett chattrum har ju inte varit jättebra.

Det är ett stressmoment att sortera ut all information för det är så mycket mejl att jag orkar inte öppna alla

mycket information kommer via mail och jag är ostrukturerad och det är fruktansvärt mycket information.

Använder mail mer på distans än på kontoret.

Vi använder mail mycket mellan kollegor för saker som behöver vara på print. Oavsett om vi är på kontoret eller inte.

Teknikstrul

Man kan fråga om hjälp om teknikstrul, och att ta upp det nästa gång man har kontakt och jobbe med nåt annat under tiden.

Behöver lite hjälp på traven ibland med tekniken. Har en del yngre på jobbet som hjälper till

(inom teamet) Beror på lite. Om det är strul i system har man lite mer kontakt. Om man ser att den personen är inloggad just då kanske man skriver lite och pratar.

Vi har en IT avdelning, som sköter alla våra program. Vi serveras lösningar ju bara.

Åsikter

Teams är en dålig och frustrerande app. Appen är KAOS

Forts. Varför teams inte är bra. Om det är hur man ska göra inställningar. Man kan inte bestämma olika ljudstegringar

Vi chatter en del. Då stor man inte utan man kan läsa chatten när det finns tid.

Teams fungerar jättebra.

har bra digitala verktyg för att ta kontakt. Var lite rörigt i början men när man väl kommit in i det så är det bättre

Det är en informationsexplosion.

Inte heller till exempel tekniska frågor. Såna är det ut värst. När något konkret prat eller ska inte utveckla alla detaljer som man sätter ihop. Vi har som på mötet eller står på varandra i korridorerna, men ringa ju inte någon på mobilen.

Teamen är lite tillgängliga via teams förutom ens eget och det blir så stort om man ska kontakta hela teamet på mail

Kopplat till arbete

Jag är förvånad över hur bra det faktiskt har fungerat [att arbeta på distans].

vill arbeta hemifrån när det är mkt

Kanske att man blivit ännu mer digital men det är väl jättebra.

Möten är mer effektiva på distans

Jag känner mig hörd och leder mötena så det är inga problem att ta ordet.

Kvaliteten likadan, ger mer direkta svar.

Vi har teammöten med andra när jag är på plats också. Spelar ingen roll va man är. Trevligare att vara där socialt. Vi är en mindre grupp, så det är inget problem att nån försvinner

Alla program fungerar utmärkt på distans. Vissa t.o.m. bättre eftersom man kan använda dem i lugn och ro.

Har man mkt snabbt internet och bra uppkoppling och VPN som funkar fint!

Alla arbetsuppgifter funkar bra att göra på distans

Tycker det har funkade bra med möten även på distans

Vi har ofta ett one-note dokument öppet på möten som alla har tillgång till att klicka i. Då är det lätt att hänga med.

Det är en fördel att kunna chatta på teams samtidigt som man är inne i möte. Då kan man snabbt ihop sig för att ex. driva olika frågor.

Och så sitter alla vid egen skärm så alla syns för dem som är hemma.

Har en jabrapuck så alla hörs och hör.

För vissa uppgifter när man behöver fokusera mycket kan det vara krångligt att bli avbruten när man är på kontoret. Då är det bättre att vara på distans.

Så länge man har intressanta arbetsuppgifter kommer arbetet vara kul.

Har man valt ett yrke som riktar sig mot människor så har man nog svårare att arbeta för distans än om man är tekniskt/resserad så har man ju valt ett yrke som inte har så mycket sociala kontakter.

Jag har inte känt mig utmottad, den som sitter ensam kan till och med ha övertaget.

Samma med skärmen att man inte tittar in i kameran på möten utan man tittar ju på dem men har möte med för det känns mer naturligt.

man håller ju dem digitala kortare och koncisa och de blir inte flummigt.

Kvaliteten likadan. Men lite mer direkta svar och snabbare kommunikation om ett är på plats. Över lag lika bra

Möteskvaliteten distans funkar bra

Ar är självständigt arbete för det mesta så man kan lägga upp arbetet efter vad som passar en själv

Mycket kontakt med kollegor även när man är hemma, främst via Teams eller över telefon

Möten funkar bra även när några sitter tillsammans på kontoret och några jobbar hemifrån

Risk att man pratar i mun på varandra om mötet är digitalt

Kopplat till fritid och frihet

Store fördelar med att jobba hemifrån, var man än sitter, man har bärbara datorer så man kan sitta där man tycker att det passar.	Praktiskt att arbeta hemifrån om man har privata ärenden så som tex tandläkare eller liknande	Rent personligt för mig är det att slippa stressen med att få ihop livspusslet.	Distans har gett större frihet till sitt vardagsliv. Ingen som ifrågasätter om man är hemma för att tex ta emot en hentverkare eller liknande	Arbetstiden blir mer flexibel
Närmare sin fritid Hinner göra små ärenden hemma emellanåt	förlägge viss distansarbete i vårt sommarhus. Det ger ju ett mervärde för mig för den tiden jag vistas, för min fritid runt omkring.	Jag vill helst sitta på kontoret men ha friheten att sitta hemma om det behövs	gillar flexibilitet, ha möjlighet att anpassa vardagen och livet,	
Distansarbete ger flexibilitet, ger variation, för mig personligen kommer det vara bra att jobba både och (hemma och på distans).	Fick lägga upp arbetet helt fritt (i samråd med chefer)	Arbetstiderna är rätt flexibla så länge man sköter sitt jobb, ska arbeta mina timmar i veckan		
Distans ger mer tid direkt efter jobbet, lättare att hinna träna och så där	Fysiska har förbättrats. Mer tid på morgonen att vara disciplinerad och träna och röra på sig	Bra balans mellan jobb/fritid	Man kan jobba på många olika ställen, men jag har mest varit hemma.	
det är lättare att ta vara på tiden på distans,	underlättar för annat i vardagen, kan träna, cykla osv för att man har mer frihet	Använder pendlingstiden för att gå en promenad, hänga tvätt, plocka ur diskmaskinen.	Slipper stressen av att vara på plats, men i utbyte mot att inte lika mkt socialt.	

Ny sorts möte/strategier

Kollegor som inte har på kameran bidrar till att man känner sig bortprioriterad	Man sitter inte flera i samma rum utan alla har eget rum och egen dator	Nytt mötesformat där alla sitter på rad och kollar på en skärm istället för att alla kollar i varsin.	Erbjuda mötes sätt som är anpassade efter personens önskemål, och ja, så skulle jag säga, det är av samma standard av rådgivning oavsett om telefon eller i person, så ska det ju vara!	Om det inte är fysiskt möjligt för alla att komma in så ska ALLA vara på distans. Blir inte okej om man erbjuder att vara på plats.	bokar rum i möteskallelsen, måste boka grupprum på plats, skickar alltid kallelse för möten
kan bli knasigt när sambon också är hemifrån, jobbigt i samband med möten, mpste själv flytta på sig isåfall	Vi har rekommendationer, tex att ha kamera på, men inga policies.	projektmötet så är det en tydlig ledare, arbetsmötet är lite mer workshopigt/casual.	Möten är absolut bäst att vara på plats.	Rekommenderas att ha kamera på men ingen tvingas	Det har vi. Vi kommer alltid att ha det. Hos mig har man alltid kunnat jobba hemma. Har en regel att man alltid ska ha arbetsuppgifter. Så länge det blir gjort kan man göra det vartifrån som helst.
det är en mindre mötesgrupp ska man ha kameran på. En större är det tvärtom	Det är litets vårt med ljudet om man sitter två i gemensamt rum, krävs egentligen att varje person har en egen enhet för kvaliteten.	Vi ska jobba mer aktivitetsbaserat, med mer mötesrum och så. Nu finns det ingenstans att ta vägen och ha ett digitalt möte, det kan vara lite frustrerande att man ska vara på jobbet men möta ändå de digitala möten	Såna här regelbundna möten är något oftare än när man var på kontoret, planerade face-to-face-samtal har man varannan vecka nu.	Och det här med kameran på har man när man har kontakt med kunderna och pratar på webben. Det är förväntat.	Till exempel delade HR upp sig 5 och 5 och hade att vissa jobbade jämna veckor och vissa andra utlösa. Det funkade, vad det låt som på alla kollegor. Kul när dem väl kom in för man kunde prata med dem igen!
Digitale möten börjar alltid på tid vilket inte alltid är hur det blir på plats. På kontoret är det lite mer jag ska bara hämta kaffe eller så. Gör inget om alla är på kontoret men blir ganska stor skilnad när några är på distans och redo att köra.	Inga uttalade regler kring hur möten ska gå till. Men alla har på kamera för det mesta, fungerar mest men är inte ett måste	Är vi 30 stycken släpper man av mer eftersom man inte är aktiv i mötet och cheferna tyckte det blev störande, typ någon som klappade sin kett en gång, så då har vi sagt att ha av kameran kan alla fokusera på den som pratar.	Hybridmöten funkar inte superbra för små grupper, men för stora grupper funkar det bra!	Krävs mycket av en ledare att se till att alla kommer med.	Nej, det är nog ungefär samma (frihet med distansarbete och på plats). Det har varit väldigt fritt tidigare också, men har ju vissa datum man ska förhålla sig till.

Vill ha en mix, lättare med kontakt på plats och ger glädje

Beror på om de som arbetar bara jobbar distans hela tiden och sitter utspridda och vissa har möjlighet att komma in på kontoret och andra inte. Blir ett A-lag och ett B-lag. Det gynnar de som kommer in på kontoret jämfört med de som bara kan vara på distans. Bra att kräva tex två dagar att man måste komma in för att inte skapa en sub-kultur.

Lokaler

Utveckling

Vad jobbet försökt göra för nya

I början när stod behövdes så är det bra att vara på plats, ta snabba frågor direkt.	Inte haft speciella utbildningar, började jobba med rekommendationer och lägga ut korta filmer i vår medarbetar- och chefsguide.
Som nyanställd hade vi en månad med alla traineer i Norden i Lund. Då var det både jobb på dagarna och aktiviteter på eftermiddagar.	Nyanställdas närmaste chef har nog försökt med att planera introduktion och så vidare. Har varit digital introduktion. De får ta del av det sociala men det har inte varit så mycket.
Upplärningen kan vara både på distans och på plats	Där har vi dels att kontoret har varit öppet. Många har varit att t.ex. chefen och den nyanställda är på plats första veckan
När man är nyanställd får man träffa alla avdelningar. Detta sker på zoom nu.	Tar emot praktikelever varje år och då vill man vara på plats för att vägleda dem.
	Hålla utbildningar var en utmaning i början att inte kunna ha dem på plats, löst sig efter hand.

det är väl lite tankt nu när man komprimerar lokalerna att tanken är att inte alla ska vara där samtidigt.	Vi måste boka en plats om vi ska in till kontoret
Ska vara inne 60% i veckan men inga mer krav. Man kan boka grupper om det behövs.	Vi har "flexkontor" men de flesta gillar det inte, vill gärna ha sin egen plats att gå till
Vi gjorde en lista så så kontoret alltid var bemannat även om många valde att jobba hemifrån	clean desk policy på vår avdelning vi sitter separat i en kontorlandskap, inga fasta arbetsplatser utan gäller bara för en dag
Har haft ett rullande schema, har avdelning med 7 sektioner och där har vi bestämt under feb 2 med 20% på kontoret ett varje sektion har sin dag var 7e arbetsdag. Så då var det i fredags för första gången på ett tag	
svårigheterna är veta vart folk sitter eftersom det inte finns fasta platser,	

Vi har hittat arbetsatt som har ersatt dem gamla kan jag säga, jag tror vi har lärt oss att bli effektiva i våra möten.	Att blanda är naturligtvis bra. Vi försöker planera in så vi som jobbar närmast är där samtidigt, jag tror det kommer bli det naturliga.
Efter corona har vi sett nytan med att kunna sitta ostört Nu finns det större tolerans för att vara hemma	Vi jobbade inte alls med distanslösningar innan pandemin men gick väldigt snabbt över med t.ex telefonmöten istället för besök.
Dom har gjort mycket studier kring hur vi ska göra nu när vi går över till hybridkontor	Vi har utvecklat fram vår flexibilitet.
Vi har trots allt hållt på nästan två år och har lagt enorma resurser på att det ska funka bra att vara hemma	Pandemin har hjälpt oss styra upp att jobba mer digitalt, vilket blivit en hjälp på traven för oss eftersom vi vill dit.

Ställning till hybrid arbete

Beror mycket på vad man håller på med i en hybrid arbetsmiljö. vi jobbar ofta själva var och en med sin egen grej. Bara om vi behöver tips som vi har kontakt.	Föredrar en mix, vill vara på plats minst 3 dagar i veckan	Föredrar en mix så man kan anpassa arbetsdag efter schemat	olika nivå av förväntningar, hur mycket man förväntas vara på plats eller inte,	Båda arbetsätten har fördelar, uppdelning 50/50 hade varit bra
En mix (hybrid) är en förutsättning för att det ska fungera att jobba på distans	Vi är på teams oavsett om man är på plats eller ej.	En mix, absolut. Vissa delar i jobbet blir ju effektivare, när man är på jobbet blir det lite kontorssnack och man åter inte hemma och klarar lite längre. Samtidigt kan man ställa snabba frågor i kontoren när man träffar någon.	Hybrid hade absolut funkade. Om alla jobbar med samma grej är det bra ett ha tätare kommunikation.	Men den som är på plats av oss antas njna med mer tyklar jag, då vi har allt material på plats, medan den som jobbar hemma förväntas vara mer effektivare. Ett som där inte kan använda en "stämpelsticker" på samma sätt, den som jobbar på plats förväntas vara mer noggranna kända det som. Men får kolla information med. Hjälp på dem som är hemma. Vi har olika förväntningar på oss.
Blondad upplevelse av distans, möten funkar bättre men det är tråkigt att inte träffa människor	Kan tanka mig två gånger i månaden att jobba hemma.	Vi behöver hybridarbete för att arbetet ska fungera.	Om man skulle arbeta hybrid tror jag det är viktigt att se och träffa kollegor, och se vad som händer i deras liv. Viktigt för företaget.	De flesta jobbar på kontoret och jag på distans, men det funkar bra!
Vill vara på kontoret de dagar det är mycket folk där	Bättre om man har lite mer tydliga remar att alla kommer in vissa dagar på kontoret och man har vissa dagar hemma.	Vi ska dra nytta av det som varit bra med distansarbete så kommer nog bli att man får fortsätta jobba hemma en del, och ska man anställa nya måste man ju visa att man hänger med.	Gjorde det mycket efter första tillbakagången då utvärderade vi. Många tyckte det hade funkade bra och att det även varit ganska skönt att kunna vara hemma och många vill även kunna fortsätta med det lite då och då.	Beroende på hur social man är klarar man nog av distansarbete olika bra.
	Alla har blivit uppmånade i olika omgångar och till olika utsträckning jobba på distans	två dagar frivilligt, tisdagar alla på plats för att samla alla en dag, prioriterar att nya är på plats	Absolut en mix. I mitt drömscenario handlar det om att ha en eller två på distans och resten på kontoret, men inte mer än så.	Det hade varit optimalt om man kunde mixa hemarbete med kontorsarbete (hybrid).
			om hybrid arbetsplats: Man behöver synka så att vissa dagar är på plats oavsett. Några bestämda dagar där man har möjlighet. Men tror på majoritet av tid på plats.	

Ökning av arbetsmoral

Positivt att inte pendla

Distansarbetet skilljer sig inte så mycket mer än att jag inte behöver cykla till jobbet.

Arbetet tar mindre tid på en dag när man slipper pendla

I och med att jag bor nästan tre mil utanför Linköping har det varit jätteskönt att slippe pendlingen, tidsbesparing. Går ut en rejäl promenad på lunchen och när man slutar jobba är man redan hemma.

Man slipper resvägen.

Man sparar mycket tid på distans både med pendling och att man inte behöver byta rum för möten osv

Är positiv till det, vet ju att tex en pendlar från Motala till Linköping och hon sparar ju mycket tid. Vet ett det hjälper flera kollegor. Men jag personligen tycker bättre om att jobba på plats, och hade ju gärna sett mina kollegor ändå.

Slipper pendlingstiden på 45 minuter.

Positivt att slippa transporten till och från jobbet

Det har också kortat ledtiden för våra klienter, de behöver inte ta sig till oss eller ta ledigt från jobbet, hitta parkering osv.

Sparar mycket restid

Kontakter

Det har inte bara gagnat oss utan också våra klienter, och det säger jag eftersom vissa har tex sociala fobier eller psykiatriska problem

En arbetsdag består av kontakter med klienter som behöver rådgivning, både nya kontakter och gamla kontakter. Dem här personerna kan jag både träffa fysiskt via besök, telefonsamtal, eller i form av digitalt möte

Vissa kunder som är lite äldre och inte har digital bokföring måste man träffa på plats

Nej. Vi har inte kunnat göra det, våra kunder förväntar sig svar efter en speciell tid så ingen har kunnat flexa med tider på jobbet direkt.

Överkompenserar på arbetet för att inte missbruka förtroendet

Känner en större skyldighet att arbeta när jag är hemma. På kontoret har jag lättare att gå iväg och tex ringa ett privat samtal

Ingen förändring

Inte större behov av att söka social kontakt efter arbetstid vid distansarbete.

Ingen skillnad socialt, har tre småbarn så får träffa så mycket folk.

Ibland har jag även ringt upp någon kollega och suttit tyst och och arbetat samtidigt. Det har gjort jobbet lite roligare faktiskt.

Nystartat bolag (bara ett år gammalt) vilket har bidragit till en hög arbetsmoral och ansvar även under corona

Ingen ändring i arbetsmoralen, vi vet tydligt vad som ska göras. Det tror jag alla gör, vi gör våra jobb.

Ingen skillnad i arbetsmoral för mig eller kollegor.

Man tar tillvara på det förtroende man har att lägga upp sin egen arbetstid.

Alltså ingen förändring i arbetsmoral.

Blir mer effektivt på distans

Lugn och ro hemma som inte finns på kontoret.

Känns effektivt och produktivt

Lättare att avsätta tid för fokuserat arbete

Distansarbetet har påverkat mitt arbete positivt, jobbar fokuserat, gör presentationer och material, skapar mycket.

Bra med distansmöten för alla hörs bättre, har problem med hörseln och svårt att höra i vanligt mötesrum när det blir sorligt

mer aktiv arbetsdag hemifrån

Fokuserar mkt bättre, inga störande moment.

Jag går mer än vad jag gjorde innan, är man klar med jobbet kan man träna direkt. Ingen skillnad psykiskt.

Bättre debiteringsgrad och inget som stör hemma

Självständigt arbete funkar jättebra på distans

Blir mer effektiv och har bättre koncentration hemifrån

Teknisk utrustning i framtiden

När vi ska jobba hybrid får man stå för utrustning själv.

När vi hade distansarbete på heltid kunde man ta med sig teknisk utrustning samt möbler hem.

Så länge jag har min dator kan jag jobba överallt, stor fördel om man åker iväg någonstans

Har kommit ut regler kring hur hybridmöten ska gå till. Är man på kontoret ska alla koppla upp med egen dator bl.a.

Göra nytta med raster

använda min lunch på ett annat sätt, tex att ut och springa

Har helt tappat vardagsmotionen sen jag började jobba på distans :(

kanske springer ner och sätter på en tvätt, men gör inget mer tidskrävande.

Inte så annorlunda privatliv på distans, mer dagsljus och rörelse på lunchen.

Kommer ta med det här med att vara ute på pauser även efter pandemin.

Bilaga 5 - Användaråterkoppling

Intervjumall för användaråterkoppling.

TIMERN

Vi har gjort ett program som håller koll på tiden som du arbetar, håller koll på raster och pauser samt uppmuntrar dig till bra pausaktivitet och att ändra arbetsställning.

Kan du identifiera vart du kan se hur stor del av arbetsdagen du genomfört?

Stapeln till höger visar hur mycket av din arbetsdag som du har genomfört. Den ligger där som en konstant del av din bildskärm oavsett vilket program du använder på din dator.

Hur upplever du stapeln? Tror du att du hade upplevt den är störande på något sätt?

Hur hade du upplevt att ta ha denna klocka liggande på din skärm?

Hur upplever du det andra som är mer diffust i klockan?

Om du jämför de båda sätten att visa rast timern på. vilken hade du valt att använda? Varför?

Hade du föredragit att ha den på ett annat sätt? Hur?

Trycker du på starta paus börjar tiden ticka nedåt. När tiden är slut kan du trycka på "Återgå till arbete" och fortsätta jobba. Självklart kan du avsluta rasten tidigare om det behövs.

Hur tror du att du upplevt detta?

Du kan även snooze:a rasten om den kommer olägligt. Vart hade du gjort för att göra detta?

När du snooze:ar rasten kommer du att återgå direkt till ditt arbete.

Hur upplever du denna funktion?

Vid långa arbetsintervall kommer du med jämna mellanrum på 30 min att få en påminnelse om att byta arbetsställning.

Hur tror du att du hade upplevt detta?

Man kan välja hur man vill ha notiser. Antingen som du tidigare har sett, stort på hela skärmen eller som en flik uppe i hörnet som här på bilden.

Vilket sätt hade du föredragit?

Hade du uppskattat att få notiser om raster på detta sätt?

Du kan själv ställa in din rasttimer efter hur du långa intervaller du föredrar att arbeta i. Du kan även ställa in hur länge du vill att en rast ska pågå.

Hur hade du gjort för att ställa in detta tror du?

Här ställer du in hur långa arbetsintervaller du föredrar att arbeta innan du tar rast.

Du kan också checka in och ut för att den totala klockan och stapeln ska ticka på. Detta medför att du kan dela upp din arbetsdag som du själv vill men ändå ha koll på hur mycket tid av arbetsdagen du genomfört.

Du kan exempelvis se att du i onsdags inte arbetade i 8 timmar men att den totala tiden för veckan ändå ligger i fas då du arbetar in extra timme både i onsdags och torsdags.

Du kan även bläddra mellan veckor för att se hur du arbetat tidigare veckor.

Hur upplever du detta?

Det finns en hälsoruta. Vad kan du se i den? Vad betyder den?

Vad är skillnaden mellan de olika färgerna på prickarna? (Det är förslag på bra rastaktiviteter samt info om vad som är mindre bra pausaktivitet)

Du kan även göra personliga anpassningar genom att trycka på inställningar.

Tycker du att det känns intuitivt?

Här kan du ändra vilken typ av notis du vill ha eller helt stänga av notiser.

Vad tror du att du ändrar om du byter tema från numerisk till diffus?

(du byter hur tiden till rast visas uppe i panelen)

Tycker du att det känns intuitivt?

Om du har arbetat mycket övertid eller spridit ut arbetet på ett sådant sätt att du inte får den dygnsvila du har rätt till visas en varningstriangel.

Hovrar du avser den sker detta
(klick)

Du får information om hur mycket övertid du arbetat eller vad dygns- och veckovila innebär utifrån de lagar som finns i kollektivavtalet.

Hur upplever du det?

Hade ni sett att det hade varit en enkel användning och något du hade velat använda dig utav?

Känner ni att ni har tillit till programmet? (Med tanke på sekretess och känsla av att känna sig övervakad)

Finns det någon ytterligare funktion ni hade velat se i programmet?

Finns det någon ni hade velat ändra på i programmet?

HOGIA SHARE

Det andra programmet vi har utvecklat medför att du kan dela ditt arbete, samarbeta och få input av kollegor på ett enkelt sätt.

Här ser du första sidan där du kan bestämma vilken grupp du vill arbeta med eller starta ett nytt samarbete.

Hur upplever du denna sida? Känns detta intuitivt?

När du kommer in i programmet ser du de program och flikar som är i gång just nu.

Du ser vilka som är med i gruppen och vem som delar vad.

Här ser du att Melina delar Hogia smart och du ser precis det som hon ser. I och med att hon delar detta med dig i gruppen kan du gå in i hennes program, hjälpa henne och göra ändringar.

Du kan lägga till en egen flik som den du ser i denna bild. trycker du på Fliken windows kommer du till programmet windows som Victor delar med dig i gruppen. Där kan du ta del av och arbeta tillsammans med honom i Windows.

Hur upplever du detta arbetssätt?

Det finns även en chatt kopplat till gruppen där ni kan kommunicera kring arbetet samtidigt som ni arbetar i varandras program.

Hade du kunnat tänka dig att arbeta på detta sätt?

När den gemensamma arbetet i programmet är klart sparas de ändringar som genomförts i programmet hos den som delat i fliken.

Tycker du att det känns intuitivt?

Har gruppen inga flikar igång med arbeten och program ser programmet Share-It ut såhär. Tycker du att det känns intuitivt?

Hade ni sett att det hade varit en enkel användning och något du hade velat använda dig utav?

Känner ni att ni har tillit till programmet? (Med tanke på sekretess och känsla av att känna sig övervakad)

Finns det någon ytterligare funktion ni hade velat se i programmet?

Finns det någon ni hade velat ändra på i programmet?

Bilaga 6 - identifierade behov

Nedan följer en komplett lista över samtliga behov som identifierats.

Identifierade Behov

Område	Behov
Kommunikation	Förhindra att medarbetare omedvetet exkluderas ur viktiga beslut
Kommunikation	Tillgång till all information och beslut inom företaget som berör medarbetares direkta arbete
Kommunikation	Underlätta för alla medarbetare att ta del av frågeställningar och diskussioner, oavsett var denne befinner sig
Kommunikation	Sänka tröskeln för snabb kommunikation såsom att ställa enklare frågor eller be om feedback
Kommunikation	Möjliggöra för ledare och chefer att enkelt delge information
Kommunikation	Möjliggöra för att kunna spara och sortera information som kommer in från flera kommunikationskanaler.
Kommunikation	Gynna en god upplärning på distans
Kommunikation	Förenkla samarbeten
Möten	Erbjuda tillgång till god ljud- och bildkvalite
Möten	Erbjuda likvärdiga verktyg för att förmedla tankar och idéer.
Socialt sammanhang och välmående	Inte medföra en ökad arbetsbelastning
Socialt sammanhang och välmående	Arbetsbelastningen ska inte vara beroende av var man arbetar ifrån
Socialt sammanhang och välmående	Öka känslan av gemenskap och samhörighet inom arbetsgrupper
Socialt sammanhang och välmående	Uppmuntra till lämpliga avbrott i arbetet för rast och/eller miljöombyte.

Bilaga 7 - identifierade önskemål

Område	
Kommunikation	Göra information tillgänglig för användaren oavsett var hen befinner sig
Kommunikation	Möjliggöra att sätta upp gemensamma mål och visioner inom arbetsgrupper och kunna bekräfta när de är uppnådda.
Kommunikation	Möjliggöra för regelbundna uppdateringar angående medarbetares prestationer och arbetsinsatser
Kommunikation	Tillåta varje enskild medarbetare att själv styra över och redigera sin tillgänglighetsstatus.
Kommunikation	Medge att alla verktyg har god usability.
Kommunikation	Kompensera för den icke-verbala kommunikation som går förlorad.
Kommunikation	Uppmuntra spontan feedback
Kommunikation	Ge alla medarbetare tillgång till gemensam information, företagsvision och mål
Kommunikation	Indikera vem som är bäst lämpad att vända sig till vid en specifik fråga, oavsett var man själv eller den andra personen befinner sig.
Kommunikation	Förmedla en medarbetares tillgänglighetsstatus till dennes kollegor
Kommunikation	Förhindra rundgång vid digitala möten
Möten	Säkerställa att alla deltagare på mötet syns och hörs på ett likvärdigt sätt.
Möten	Medföra en känsla av aktivt deltagande i mötet oavsett plats.
Möten	Säkerställa likvärdiga förutsättningar att uttrycka och uttala sina åsikter för samtliga deltagare.
Möten	Säkerställa att de som befinner sig på distans blir inkluderade i det sociala samspel som sker i samband med möten
Möten	Underlätta för mötesledaren att fördela ord jämnt mellan mötesdeltagare
Möten	Tillåta enskild kommunikation mellan två parter under möten.
Möten	Möjliggöra vägledning för vart man ska rikta blicken vid digitala möten
Möten	Delge deltagares tekniska förutsättningar och om dessa förändras under mötets gång
Social sammanhang och välmående	Möjliggöra för eventuella förbättringar av psykiska och fysiska hälsa.
Social sammanhang och välmående	Uppmuntra till förändrad kroppsposition.
Social sammanhang och välmående	Förenkla planering och samordning av samarbeten på distans/hybrid
Social sammanhang och välmående	Förenkla för nyanställda att komma in i en social gemenskap
Social sammanhang och välmående	Förenkla lokalisering av kollegor
Social sammanhang och välmående	Möjliggöra lokalisering av lämpliga arbetsplatser.
Social sammanhang och välmående	Medarbetarnas ansträngning och resultat ska uppmärksammas på likvärdigt sätt

Bilaga 8- Viktning

Förklaring	
Prioritet 4	1-2
Prioritet 3	3-4
Prioritet 2	5-6
Prioritet 1	7-10

SUM	SUM/TOT	Vikt- nings- faktor (1-10)	Hän- visning	Område		Typ
25,5	0,058	7	Ö2	Kommunika- tion	Göra information till- gänglig för användaren oavsett var hen befinner sig	Önskemål
18,5	0,043	5	Ö3	Kommunika- tion	Medge att alla verktyg har god usability.	Önskemål
17	0,039	5	Ö4	Kommunika- tion	Möjliggöra för regel- bundna uppdateringar angående medarbetares prestationer och arbet- sinsatser	Önskemål
15	0,034	4	Ö6	Social sam- manhang och välmående	Medarbetarnas an- strängning och resultat ska uppmärksammas på likvärdigt sätt	Önskemål
11	0,025	3	Ö7	Social sam- manhang och välmående	Förenkla lokalisering av kollegor	Önskemål
10,5	0,024	3	Ö8	Social sam- manhang och välmående	Möjliggöra lokalisering av lämpliga arbetsplats- er.	Önskemål
21	0,048	5	Ö9	Social sam- manhang och välmående	Förenkla planering och samordning av samar- beten på distans/hy- brid	Önskemål
9	0,021	3	Ö10	Social sam- manhang och välmående	Möjliggöra för social interaktion på distans som kan likställas med det som sker på kon- toret	Önskemål
18	0,041	5	Ö11	Social sam- manhang och välmående	Förenkla för nyanställda att komma in i en social gemenskap	Önskemål
17	0,039	4	Ö12	Kommunika- tion	Kompensera för den icke-verbala kommu- nikation som går förlo- rad.	Önskemål
15	0,034	4	Ö13	Kommunika- tion	Uppmuntra spontan feedback	Önskemål
16,5	0,038	4	Ö14	Kommunika- tion	Ge alla medarbetare tillgång till gemensam information samt före- tagsvision och mål	Önskemål

SUM	SUM/TOT	Vikt- nings- faktor (1-10)	Hän- visning	Område		Typ
20,5	0,047	5	Ö15	Kommunika- tion	Möjliggöra att sätta upp gemensamma mål och visioner inom arbetsgrupper och kunna bekräfta när de är uppnådda.	Önskemål
9,5	0,022	3	Ö16	Kommunika- tion	Indikera vem som är bäst lämpad att vända sig till vid en specifik fråga, oavsett var man själv eller den andra personen befinner sig.	Önskemål
6	0,014	2	Ö17	Kommunika- tion	Indikera vilken kommunikationskanal man ska välja för att kontakta en person, oavsett var man själv eller den andra personen befinner sig.	Önskemål
8	0.018	2	Ö18	Kommunika- tion	Förmedla en medarbetares tillgänglighetsstatus till dennes kollegor	Önskemål
21	0,048	5	Ö20	Möten	Säkerställa att alla deltagare på mötet syns och hörs på ett likvärdigt sätt.	Önskemål
23,5	0,054	6	Ö21	Möten	Medföra en känsla av aktivt deltagande i mötet oavsett plats	Önskemål
22,5	0,052	6	Ö22	Möten	Säkerställa likvärdiga förutsättningar att uttrycka och uttala sina åsikter för samtliga deltagare.	Önskemål
8	0,018	2	Ö23	Möten	Möten Säkerställa att de som befinner sig på distans blir inkluderade i det sociala samspel som sker i samband med möten	Önskemål
6	0,014	2	Ö24	Möten	Underlätta för mötesledaren att fördela ord jämnt mellan mötesdeltagare	Önskemål

SUM	SUM/TOT	Vikt- nings- faktor (1-10)	Hän- visning	Område		Typ
5	0,012	2	Ö25	Möten	Tillåta enskild kom- munikation mellan två parter under möten.	Önskemål
2	0,005	1	Ö26	Möten	Möjliggöra vägledning för vart man ska rik- ta blicken vid digitala möten	Önskemål
2	0,005	1	Ö27	Möten	Delge deltagares tekn- iska förutsättningar och om dessa förändras under mötets gång	Önskemål
0,5	0,001	1	Ö28	Kommunika- tion	Förhindra rundgång vid digitala möten	Önskemål
25,5	0,059	7	Ö29	Social sam- manhang och välmående	Möjliggöra för event- uella förbättringar av psykiska och fysiska hälsa.	Önskemål
27	0,062	7	Ö30	Social sam- manhang och välmående	Uppmuntra till förän- drad kroppsposition	Önskemål

