

Sammanfattning

Vi lever i en värld av ständig utveckling och för att vara konkurrenskraftiga behöver organisationer följa med i denna utveckling. En förutsättning för innovationer och förbättringsarbete är förmågan att göra organisationens medarbetare delaktiga i arbetet. I och med Covid-19-pandemin blev distansarbete det nya normala och synen på arbetsplatsen förändrades. Organisationer och dess medarbetare går nu in i en ny utforskad fas där arbete hemifrån kommer att bli permanent en del av arbetslivet för betydligt fler individer än innan pandemin. Den här studiens syfte har varit att bidra med kunskap om hur ledare och medarbetare ser på möjligheter till delaktighet vid ett flexibelt arbetssätt. Frågeställningarna som studien utgått från har varit:

- Vilka möjligheter och utmaningar gällande delaktighet ser ledare och medarbetare i det flexibla arbetssättet?
- Hur behöver ledare agera och förhålla sig för att skapa delaktighet hos medarbetare i ett flexibelt arbetssätt?

Studien bygger på en kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer av ledare och medarbetare i en offentlig organisation. Totalt genomfördes nio intervjuer. Organisationen som valdes hade nyligen infört ett flexibelt arbetssätt i samband med återgången efter Covid-19 pandemin. Empirin från intervjuerna analyserades genom konventionell innehållsanalys. I studien framkom sju teman som på olika sätt har betydelse för förutsättningarna att skapa delaktighet i arbetet. Dessa teman var:

Autonomi vilket handlar om medarbetares möjligheter att ha större inflytande över besluts rörande planeringen av sin arbetstid och -plats

Kommunikation beskriver olika aspekter av kommunikation, hur denna påverkas av det flexibla arbetet och vilken betydelse det har för delaktighet.

Relationer och gruppidentitet handlar om den sociala dynamiken på arbetsplatsen. Detta berör flera dimensioner som relationer, samhörighet, tillhörighet och identifikation till gruppen.

Utveckling innefattar bland annat om kunskapsdelning och det påverkas i det flexibla arbetet.

Produktivitet handlar om de effekter på produktionen som visat sig under distansarbete och hur detta har koppling till olika delaktighetsperspektiv.

Tillit vilket beskriver betydelsen av tillit vid det flexibla arbetet.

Ledarskap beskriver utmaningar och behov från medarbetare som kopplas till ledarskapets roll för att skapa delaktighet i det flexibla arbetet.

En möjlighet som framkom i studien var ett ökat inflytande över beslut rörande arbetstid och -plats. Studien visar på att en av de större utmaningarna för delaktighet är

kommunikation, främst rör detta hybridmöten och avsaknaden av spontana interaktioner. I studien framkommer också att ledare behöver skapa bra strukturer för kommunikation för att främja både de sociala banden och de arbetsrelaterade uppgifterna. Ledare behöver också vara närvarande och uppmärksamma varje medarbetare så att dessa känner sig inkluderade och sedda, även när arbetet sker på distans. En viktig förutsättning för organisationer att lyckas i kvalitets- och utvecklingsarbetet kommer troligtvis vara hur väl de lyckas hantera de utmaningarna som det flexibla arbetet medför gällande medarbetare delaktighet. Risker som annars kan uppstå är att organisationen under en tid får högre produktivitet på bekostnad av långsiktiga värden såsom innovation, kreativitet och skapat kundvärde vilket därmed leder till minskad konkurrenskraft.