

Gruppdiskussion - Kristina Palm

Klicka på '+'-tecknet för att lägga till en anteckning. Klicka utanför anteckningen för att spara.

MARKUS SCHNEIDER AUG 24, 2021 11:33AM

1. Vad vill jag ha för gränsdragningsstrategi framöver?

Platsen som gräns har tappat sin betydelse.

Jag vill ha en mix, men övervägande platsseparerad.

Svårt att sätta gemensam strategi för gruppen då alla är olika

Totalintegrerare för eget arbete och privatliv (inom vissa ramar och beroende på jobb/privatliv) men tidsseparerare i interaktioner med kollegor

Problematiken med dessa gränsdragningar har blivit större under den tid vi arbetat hemifrån

Tiden har blivit en viktigare gräns.

Ta fram en gemensam nåbarhetsstrategi i gruppen. Kan inte vara alltför individuellt.

hög arbetsbelastning i rollen som chef har gjort mig till mer av en totalintegrerare. Efter pandemin kommer det troligen att fortsätta.

Det är viktigt att komma överens inom gruppen om vad det är som ska gälla.

Jag har satt gränser i när jag svarar på mail: nedåt i hierarkin svarar jag inte på mail efter arbetstid, men uppåt i hierarkin kan jag göra det

Att mixa privat och arbete är en fördel men är olika för olika individer

Två integrerare light. En kombinerad totalintegrerare och tidsseparerare.

Mina arbetsuppgifter innebär mkt kontakt med prefekter/forskare, det gör att det är svårt att vara tids-separerare.

Varierar utefter livssituation

Situationsanpassat

Många i arbetsgruppen har varit forskare, det är en livsstil att arbeta efter normala arbetstider och det är därför många som är integerare

Tydlig kommunikation om tillgänglighet. När vi inte är fysiskt på plats är det svårare för kollegorna att se om man är i tjänst eller ej.

Samma som nu! Blandning mellan växlare och totalintegrerare. Fokus på att värna helgerna och semestern.

Om det skall vara en flexibel arbetstid så måste man också tolerera att man tar igen den tiden vid andra tidpunkter inte är tillgänglig då "ordinarie arbetstid".

2. Hur påverkar det mina kollegor?

Strategin -om man är medveten om den - kan behöva tydliggöras - för att kollegor inte ska påverkas negativt.

Det smittar!

I de fall kollegor är beroende av att få ta del av resultaten av mitt arbete, blir den egna flexibiliteten en tillgång eller ev en belastning

Om de inte förstår varför jag gör som jag gör kan det skapa osäkerhet, konflikter osv

Krävs superstor lyhördhet gentemot kollegor, medarbetare...

Kräver gemensam överenskommelse kring när och var vi jobbar. Alla behöver inte göra lika, men vi behöver en dialog.

Viktigt att vi förmedlar varje persons strategier och att gemensamma möten hålls då alla är med

Alla kan inte förväntas vara tillgängliga kl 20 bara för att jag är det och har valt att arbeta på kvällen.

Viktigt att man är överens om gränsdragningsstrategin.

Viktigt med gränsdragning och ett tydligt ledarskap i detta.

3. Föreslå en fråga som gruppen vill ta vidare till paneldebatten

Hur ser vi på det nya normala med tanke på att alla jobbar olika i tid och rum? Strategi för detta?

Borde inte vad det är man ska göra/utföra styra formerna för ex. arbetsplats, möten, etc? Inte fasta ramar/gränser ex. två dagar i veckan (om det inte är vad som är bäst lämpat för arbetsuppgiften/outputen).

Ett hållbart arbetsliv

Vilka strategier är lämpligare för att vi ska uppnå ett hållbart arbetsliv? Min gränsdragningsstrategi kanske inte gynnar ett arbetsliv som håller i längden. Finns det ex. forskning som visar att vissa strategier är lämpligare för att vi ska hålla ett helt arbetsliv.
