

Rapport: Enkätstudie med funktionsrättsorganisationer om inkluderande hybrida videomöten

Enkätstudien genomfördes som del av projektet “Arbetsliv under Covid-19 pandemin: lärande erfarenheter, designmöjligheter och framtida arbetsliv för personer med funktionsnedsättningar” <https://dworklife.uni.mau.se/>

7 mars 2024



Innehållsförteckning:

Förord till rapporten	3
Arbetslivet i en postpandemisk värld	3
Tema I: Socialt stöd	4
Tema II: Arbetsmiljö	5
Tema III: Teknik, tillgänglighet och infrastruktur	5
Hybridvideomöten i det postpandemiska arbetslivet	6
Inkluderande hybridvideomöten	6
Webbenkät och metod	7
Datainsamling	7
Deltagare	7
Resultat	7
Fråga 1. Funktionsnedsättning/-ar som Din organisation företräder?	7
Fråga 2. Vilken roll har Du i organisationen?	8
Fråga 3. Har Ni tagit fram några riktlinjer för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande videomöten där alla kan delta på lika villkor?	8
Fråga 4. Använder Ni andra riktlinjer, handböcker, tips och råd för inkluderande videomöten?	9
Fråga 5. Vad tycker Du är bra med videomöten?	10
Fråga 6. Vad tycker Du är svårt med videomöten?	11
Fråga 7. Övrigt. Här kan Du skriva kommentarer och synpunkter som Du vill skicka till oss om inkluderande videomöten?	12
Avslutande ord	14
Kontaktinformation	15
Referenser	16
Bilaga 1. Informationsbrev/inbjudan till webbenkät	17
Bilaga 2. Webbenkäten	19

Förord till rapporten

Det finns mycket kunskap och många erfarenheter inom funktionsrättsrörelsen i Sverige om livsvillkor och förutsättningar för personer med olika funktionsnedsättningar. Ett livsområde som berör alla människor är arbete och utbildning. Under COVID19-pandemin förändrades arbetslivet för alla människor. En förändring var en ökad andel distansarbete där en stor del av arbetstiden förlades till hem- och boendemiljöer. Pandemin är över men många personer har valt att fortsätta med distansarbete. Arbetslivet i en postpandemisk värld har kommit att anta hybrida former bestående av en kombination av arbetet på och utanför arbetsplatsen vilket innebär stora möjligheter med också utmaningar för personer med funktionsnedsättningar.

Den här rapporten presenterar resultatet av en mindre webbenkätundersökning som genomfördes under oktober-december 2023 och som riktade sig till funktionsrättsorganisationerna i Sverige. Syftet med enkäten var att samla in information om hur organisationerna jobbar med frågor rörande det hybrida arbetslivet med fokus på inkluderande videomöten. 104 företrädare vid olika organisationer svarade på enkätfrågorna. Resultaten presenteras i den här rapporten i ett okommenterat format. I kommande publikationer kommer resultatet att analyseras och diskuteras i relation till tidigare forskning. Publikationerna är länkande från: <https://dworklife.uni.mau.se/publications>

Vi vill passa på att rikta ett varmt tack till alla som deltog i enkätundersökningen och delade med sig av sina erfarenheter och kunskap.

Göteborg och Malmö i mars 2024

Jörgen Lundälv, Magnus Eriksson och Elisabet M. Nilsson

Arbetslivet i en postpandemisk värld

Arbetslivet efter COVID-19 pandemin har för många kommit att anta hybrida former bestående av en kombination av arbetet på och utanför arbetsplatsen. Samhällets gemensamma erfarenheter från pandemin med bland annat hemarbete och social distans har resulterat i ett mera flexibelt arbetsliv med nya arbetsformer på distans och nya sätt att genomföra arbetsuppgifter. En intervjustudie som genomfördes under våren 2023 som del av forskningsprojektet *Arbetsliv under Covid-19 pandemin: lärande erfarenheter, designmöjligheter och framtida arbetsliv för personer med funktionsnedsättningar*¹, visar att det hybrida arbetslivet kan skapa bättre förutsättningar för personer med olika typer av funktionsnedsättningar att delta i och bidra till arbetslivet. Studien visade även på utmaningar med sådana mera flexibla arbetsformer till exempel i frågor rörande ledarskap, stöd med arbetsrutiner, faran med social isolering, bristande tillgång till tillgänglighetsanpassad teknik men även bristande digital kompetens för att kunna nyttja tekniken fullt ut, till exempel under videomöten.

Resultatet från intervjustudien delades upp i tre övergripande teman (Socialt stöd; Arbetsmiljö; Teknik, tillgänglighet och infrastruktur) kopplade till arbetslivet i hybrida former för personer med funktionsnedsättningar. Nedan följer en mycket kortfattad sammanfattning av dessa tre teman samt en lista på översiktliga rubriker på utmaningar och möjligheter som framkom i studien. En detaljerad redovisning av resultaten finns att ta del av i rapporten *Working life of people with disabilities during the Covid-19 pandemic – An interview study conducted in Sweden*² (Lundälv et al., 2023).

Tema I: Socialt stöd

Det första temat tar upp vikten av socialt stöd i övergången till mer flexibla arbetsformer och hemarbete. Studien visar att socialt stöd från chefer, kollegor, vänner och familj kan vara avgörande för att motverka den sociala isolering som distansarbete kan medföra. Andra viktiga frågor handlar om solidaritet och det kollektiva ansvar som kollegor har för varandra på en arbetsplats också när man inte sitter på samma fysiska plats. Rubrikerna på möjligheterna och utmaningarna nedan beskriver intervjupersonernas upplevda sociala stöd (eller brist på) samt deras strategier för att hantera social isolering under pandemin.

Möjlighet: Stöttande ledarskap och organisation

Utmaning: Brister i ledarskap

Möjlighet: Stöd från kollegor och sociala nätverk

Utmaning: Brist på solidaritet och kollektivt ansvar

¹ Projektwebbplats: <https://dworklife.uni.mau.se/>

² Rapporten "Working life of people with disabilities during the Covid-19 pandemic – An interview study conducted in Sweden": <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/78812>

Utmaning: Social isolering när man arbetar hemifrån

Möjlighet: Alternativa arbetsplatser utanför den vanliga arbetsplatsen

Möjlighet: Stärkt community/gemenskap, föreningsliv och intressepolitiskt engagemang

Utmaning: Anställning och anställningstrygghet

Tema II: Arbetsmiljö

Det andra temat tar upp utmaningar och möjligheter kopplade till arbetsmiljön bortom arbetsplatsen (till exempel hemmakontoret). Frågor som lyftes av intervjupersonerna handlade om hur arbetsplatsen fysiskt kan organiseras i hemmet och hur den kan anpassas utan att hänsyn behöver tas till andra kollegor. Dessa möjligheter gäller dock bara för personer vars hem erbjuder sådana anpassningsmöjligheter och utrymmen. Bostäder med mindre yta och där stora familjer ska samsas tillåter inte sådana flexibla arrangemang. Intervjupersonerna tog även upp frågor om den "mjuka infrastrukturen", det vill säga hur en arbetsdag ska organiseras och struktureras. I flexibla arbetsmiljöer kan arbetsdagen ordnas utifrån individuella preferenser, pauser för rekreation (till exempel träning eller vila) kan förläggas dagtid, arbetsdagen kan förlängas eller förkortas beroende av dagsform eller situation. Sådana här strategier sätter dock höga krav på förmågan att organisera sig och självdisciplin vilket uppfattades som en utmaning för vissa och för andra inte.

Möjlighet: Flexibla arbetsdagar

Utmaning: Utmanande att organisera och disciplinera sig själv

Möjlighet: Bättre utformning av arbetsplatsen

Utmaning: Ingen lämplig arbetsplats hemma

Utmaning: Datasäkerhet och personlig integritet

Utmaning: Försämrad fysisk hälsa

Utmaning: Arbetsutmattning på grund av överansträngning och uteblivna pauser

Utmaning: Överprestera för att kompensera för funktionsnedsättningen

Möjlighet: Den fysiska platsen blir mindre viktig

Möjlighet: Minskad diskriminering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden

Tema III: Teknik, tillgänglighet och infrastruktur

Det tredje temat tar upp utmaningar och möjligheter kopplade till teknik, tillgänglighet och infrastruktur. Temat är uppdelat i två underteman som rör: 1) digitala kompetenser och 2) teknikdesign, tillgänglighet, infrastruktur såsom tillgång till rätt utrustning och internet. En del av intervjupersonerna beskrev sina arbetsliv som en självbestämd blandning av arbete hemifrån och från arbetsplatsen och där de deltar i vissa evenemang på distans och andra på plats, det vill säga, ett framtida hybridarbetsliv. De rapporterade att de var förvånade över hur mycket som var möjligt att göra på distans och beskrev hur de hade utarbetat lösningar för att få distansarbetsliv att fungera bättre. Övergången till att arbeta hemifrån under

pandemin innebar även en övergång till nya digitala verktyg och plattformar samt nya arbetssätt anpassade till en digital arbetsmiljö. Ett arbetsliv i hybrida former är beroende av god tillgång till digital teknik samt kompetensen att använda dem.

Möjlighet: Ökad digital kompetens

Utmaning: Digitala kompetensluckor

Utmaning: Brist på kunskap om hur man använder tekniska verktyg för distansarbete

Utmaning: Kontraproduktiv teknik (som skapar otillgänglighet)

Möjlighet: Kunna dra nytta av digitala möjligheter/förmågor

Möjlighet: Ökad tillgänglighet till digital teknik

Möjlighet: Fördelar med videokonferensmöten

Utmaning: Begränsad tillgänglighet och dålig användbarhet

Utmaning: Bristande kommunikation online

Hybridvideomöten i det postpandemiska arbetslivet

Resultaten från intervjustudien (Lundälv m.fl., 2023) men även en lång rad andra studier (se t ex Das m.fl.. 2021; Jochmaring and York 2023; Smite m.fl. 2023) visar att en stor del av det postpandemiska arbetslivet tar hybrida former. Det hybrida arbetslivet består av en kombination av arbetet utanför och på arbetsplatsen. Vissa arbetsdagar spenderas på den fysiska arbetsplatsen och andra i hemmet där samarbete och kommunikation med kollegor sker via videomöten och andra digital plattformar. Studien visar att det hybrida arbetslivet ger stora fördelar för personer med olika typer av funktionsnedsättningar men innebär också många utmaningar.

Inkluderande hybridvideomöten

En betydande del av det hybrida arbetslivet handlar om att delta i videomöten där personer medverkar på plats eller på distans. En avgörande utmaning är hur vi kan skapa förutsättningar för inkluderande hybridvideomöten där *alla* kan delta på lika villkor.

Funktionsrättsorganisationer jobbar för att personer med funktionsnedsättningar ska nå fullt deltagande i samhället inklusive arbetslivet. För att ta reda på mer om hur organisationerna jobbar med frågor om det postpandemiska arbetslivet med fokus på inkluderade hybrida videomöten har vi genomfört en mindre webbenkätstudie. Syftet med studien var att skapa en bild av nuläget, om organisationerna själva har utvecklar riktlinjer med rekommendationer för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande hybridmöten där alla tillåts delta på lika villkor.

Webbenkät och metod

Datainsamling

Webbenkäten bestod av fyra frågor med fasta svarsalternativ och tre frågor med fritextsvar (se bilaga 2). Studien genomfördes under oktober till december 2023.

Deltagare till studien rekryterades genom en inbjudan som skickades till samtliga funktionsrättsorganisationer i Sverige. Det finns 50 organisationer som representerar 400 000 medlemmar med olika typer av funktionsnedsättningar.

Deltagare

Totalt medverkade 104 representanter vid 22 olika funktionsrättsorganisationer i undersökningen. De organisationer som deltog var följande: Afasiförbundet i Sverige, Astma- och Allergiförbundet, Autism Sverige, DHR – Delaktighet Handlingskraft Rörelsefrihet, Funktionsrätt Sverige, Förbundet Unga Rörelsehindrade, Hjärnskadeförbundet Hjärnkraft, Hörselskadades Riksförbund (HRF), Neuroförbundet (Neuro), Parkinsonförbundet, Personskadeförbundet (RTP), Riksförbundet Attention, Riksförbundet för Rörelsehindrade Barn och Ungdomar (RBU), Riksförbundet för Social och Mental Hälsa (RSMH), Riksförbundet Sällsynta diagnoser, Stamningsförbundet, Svenska Marfanföreningen, Sveriges Dövas Riksförbund, Sveriges Fontänhus Riksförbund, Synskadades Riksförbund (SRF), Unga Hörselskadade och Unga med Synnedsättning.

Resultat

Vi kommer här att redovisa svaren på de sju frågor som de 104 deltagarna som deltog i enkätstudien svarade på. Resultatet redovisas i ett helt okommenterat format. I kommande publikationer kommer resultatet att analyseras och diskuteras i relation till tidigare forskning. Publikationerna kommer att finnas länkade från projektwebbplatsen³.

Fråga 1. Funktionsnedsättning/-ar som Din organisation företräder?

Deltagarna i enkätstudien representerar till stor del av de olika målgrupper som återfinns inom funktionsrättsrörelsen. Det innebär att såväl de traditionellt större och äldre organisationerna finns representerade samtidigt som organisationer som företräder barn, unga och unga vuxna även har deltagit. En begränsning i undersökningen är att organisationer som representerar intellektuella funktionsnedsättningar inte ingår.

³ <https://dworklife.uni.mau.se/publications>

Funktionsnedsättning/-ar som Din organisation företräder

Funktionsnedsättning/-ar som Din organisation företräder	Antal svar	Kumulerat antal svar
Synnedsättningar	12 (11,8%)	12 (11,8%)
Hörselnedsättningar	33 (32,4%)	45 (44,1%)
Rörelsenedsättningar	14 (13,7%)	59 (57,8%)
Hjärnskador	7 (6,9%)	66 (64,7%)
Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar	16 (15,7%)	82 (80,4%)
Astma och allergi	4 (3,9%)	86 (84,3%)
Psykosociala funktionsnedsättningar	3 (2,9%)	89 (87,3%)
Sällsynta diagnoser	4 (3,9%)	93 (91,2%)
Mer än en funktionsnedsättning	9 (8,8%)	102 (100,0%)
Summa	102 (100,0%)	102 (100,0%)

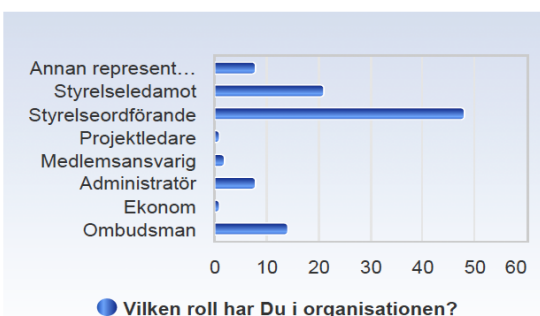


Tabell 1. Funktionsnedsättningar som finns representerade i enkätundersökningen.

Fråga 2. Vilken roll har Du i organisationen?

Deltagarna har olika roller inom funktionsrättsrörelsen. 69 deltagare (66.3 %) hade olika typer av styrelseuppdrag i en lokal, regional eller nationell organisation. 26 deltagare hade någon form av administrativ roll eller anställning i organisationen (25 %). Åtta deltagare uppgav sig vara någon annan form av representant för organisationen (7.7 %). En deltagare gav ingen information om sin roll.

Vilken roll har Du i organisationen?	Antal svar	Kumulerat antal svar
Ombudsman	14 (13,6%)	14 (13,6%)
Ekonom	1 (1,0%)	15 (14,6%)
Administratör	8 (7,8%)	23 (22,3%)
Medlemsansvarig	2 (1,9%)	25 (24,3%)
Projektledare	1 (1,0%)	26 (25,2%)
Styrelseordförande	48 (46,6%)	74 (71,8%)
Styrelseledamot	21 (20,4%)	95 (92,2%)
Annan representant	8 (7,8%)	103 (100,0%)
Summa	103 (100,0%)	103 (100,0%)

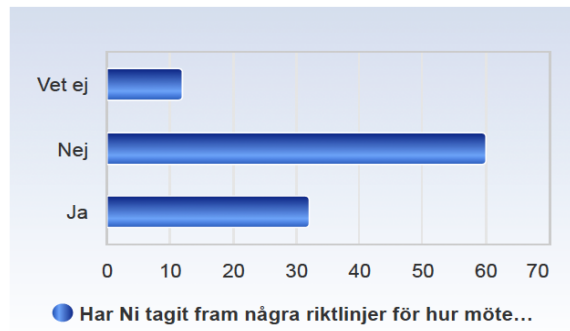


Tabell 2. Deltagarnas roller i funktionsrättsorganisationerna.

Fråga 3. Har Ni tagit fram några riktlinjer för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande videomöten där alla kan delta på lika villkor?

32 deltagare (30.8 %) uppgav att deras organisationer har tagit fram sådana riktlinjer. Mer än hälften av deltagarna (60 personer, 57.7 %) svarade att de inte har tagit fram några riktlinjer. 12 deltagare (11.5 %) var osäkra om organisationen utvecklat några riktlinjer.

Har Ni tagit fram några riktlinjer för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande videomöten där alla kan delta på lika villkor?	Antal svar	Kumulerat antal svar
Ja	32 (30,8%)	32 (30,8%)
Nej	60 (57,7%)	92 (88,5%)
Vet ej	12 (11,5%)	104 (100,0%)
Summa	104 (100,0%)	104 (100,0%)

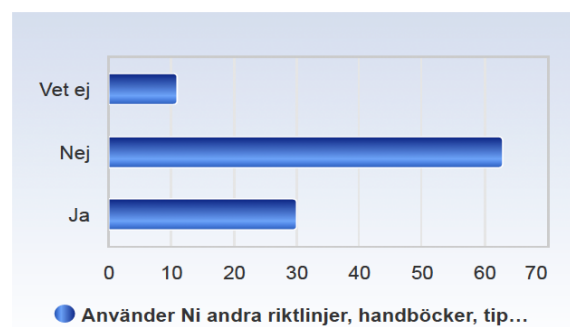


Tabell 3. Deltagarnas svar på frågan om de tagit fram riktlinjer för inkluderande videomöten.

Fråga 4. Använder Ni andra riktlinjer, handböcker, tips och råd för inkluderande videomöten?

30 deltagare (28.8 %) uppgav att de hade erfarenheter av att använda sig av olika kunskapskällor som stöd när de organiserade videomöten. En majoritet av deltagarna, 63 (60.6 %) svarade att de saknade sådana erfarenheter. 11 deltagare (10.6 %) var osäkra och kunde inte uppge i vilken grad som organisationen använder andra kunskapskällor.

Använder Ni andra riktlinjer, handböcker, tips and råd för inkluderande videomöten?	Antal svar	Kumulerat antal svar
Ja	30 (28,8%)	30 (28,8%)
Nej	63 (60,6%)	93 (89,4%)
Vet ej	11 (10,6%)	104 (100,0%)
Summa	104 (100,0%)	104 (100,0%)



Tabell 3. Deltagarnas svar på frågan om de använder sig av andra kunskapskällor som stöd för inkluderade videomöten.

Om deltagarna svarade ja på frågan, kunde de utveckla sina svar i fritextform.

Om ja, vilken/-a:

Förbundet har tagit fram material som vi använder oss av.

HRF riks har användarmanualer som vi använder och bra rådgivning

Tips stöd och råd för att kunna ta del av och vara delaktig i teamsmöten när du har en synnedsättning. Att säkerställa att det som visas på bild också redogörs för den som inte ser ifall materialet inte skickats ut i förväg. Att skicka ut material i förväg på ett tillgängligt sätt. Att inte ha krav på aktiv kamera på digitala möten.

Diverse råd från ledamöternas andra sammanhang (arbetsliv, föreningsliv, evidensbaserade kunskapsarenor) och bevakning av forskning som publiceras kring fenomenet sedan pandemin förklarats över av WHO. Stor källa till pålitliga råd och rön är Modern Psykologi.

Eftersom vi har fullt fokus på inkludering och att alla ska hänga med så brukar vi göra så här: - använda zoom(bäst kompatibilitet med annan utrustning och passar bra med skrivtolkning) -vi undviker i största möjliga mån att genomföra hybridmöten eftersom det nästan alltid brukar bli

någon mötesdeltagare som får för dålig kvalitet på ljudet/inte får ihop sin personliga hörteknik med zoom. -Vi brukar ha skrivtolkning till våra möten och att alla deltagare ses via zoom istället för att blanda deltagare på distans med deltagare på plats.

Våra etiska riktlinjer Vår interna arbetsordning En kortfattad handbok för inkluderande möten (fysiska)

Vi har jobbat genom att samla erfarenheter och att öka tillgängligheten för våra speciella behov som hjärnskadeade

I början av pandemin (våren 2020) sammanställde vi olika tips kring tillgängliga möten och tillämpade samt spred i medlemstidning till föreningar. Vi har i vanliga fall mycket arbete kring tillgänglighet vid möten och har tagit med oss det som går av detta - t ex pauser var 40 minut. Vi jobbar också med tillgängliga möteshandlingar etc. Vi har dock kunnat konstatera att det är fysiska möten som passar bäst för de alla flesta i vår målgrupp. Även om man kan delta på digitala möten är det svårt att vara delaktig. Ordförandemöten har hållits digitalt men till exempel kongressen valde vi att flytta fram i tid så att vi kunde träffas IRL.

Viktigt med. turordning och att alltid boka skrivtolkning till hybridmöten. Vi är också noga med att stänga av mikrofonen under hela mötet och bara slå på den när vi vill säga något. Vi brukar också ofta be deltagare stänga av kameran, för att minska bandbredd = bättre kvalitet.

Inte mer än renodlade mötesmanualer (Zoom, liknande).

Förbundets guider

Vi har haft en IT-support projektanställd under pandemin som tagit fram manualer och haft telefonsupport och digitala utbildningsmöten.

Mikrofon av Prata en itaget begär ordet vi figur. Prata tydligt och lugnt Vi har till 99% skrivtolkning

HRF ger sedan tidigare vissa tips om tillgängliga videomöten på www.hrf.se via Hörsellinjen. HRF har även ansökt om och beviljats medel hos Arvsfonden för att genomföra ett tvåårigt projekt "Digitalisering där vi hör till" 2023-2025. Vi är 7 månader in i projektet och studerar all typ av information, till exempel från olika myndigheter. Efter undersökningar, tester, intervjuer mm kommer vi att ta fram olika utbildningar, dels självstudiepaket, dels studiecirkepaket, dels checklistor, Vi kommer också att arrangera en hearing. Rollerna som undersöks inom projektet är Mötesledare, Mötesfacilitator och Mötesdeltagare. Vi har flera samarbetsparter, referens- och styrgrupp. Vi är öppna för fler samarbeten, se kontaktuppgift nedan.

Enligt vår kongressbeslut har vi en turordnings system som fungerar för oss alla och vi har även en handbok om arbetsordning samt röstningssystem

Dagordning

Vi har ett pågående projekt (Allmänna Arvsfonden) som arbetar med denna fråga. Projektet är inte slutfört.

Kurser har erbjudits för att underlätta videomöten

Vi råder mötesanordnare att inkludera Teme-länk i de möten där det är tillämpligt.

Tabell 4. Fritextsvar om vilka kunskapskällor organisationerna använder som stöd för att organisera inkluderade videomöten.

Fråga 5. Vad tycker Du är bra med videomöten?

Deltagarna fick i möjlighet att ange vad de anser vara fördelaktigt med videomöten. Tabellen 5 presenterar deltagarnas svar i ett okommenterat och osorterat format.

5. Vad tycker Du är bra med videomöten?

Man minskar ner kostnader för resor. Mer effektivt, dvs snabbare möten.

Många av styrelseledamöterna har barn med stora stödbehov i vardagen. Vi sparar restid (Värmland är stort, och vissa behöver en timmes restid för möten enkel väg), och kan finnas stand by hemma för barnen och lättare ordna med middagen.

Alla kan vara med

Individer som har svårt att ta sig ut kan ändå vara delaktiga. Vi kan ta snabbare beslut.
Möjlighet att delta trots vacklande hälsa och oavsett geografisk placering; minskat tjatter: att (när) synpunkter lyfts i tur och ordning snarare än samtidigt
Tillgängligt. Bra för hjärntrötta som slipper resa
Största fördelen är att vi slipper resa, t ex vårt distrikt har alla styrelsemöten digitalt. Sparar också pengar.
Även den som har svårt att ta sig till ett fysiskt möte, kan delta.
Flexibelt och tillgängligt för många.
Stor geografisk spridning. Lätt att ordna. Kostar väldigt lite.
Att slippa resa långt, är framför allt smidigt om mötena är korta.
Att det är billigt för vi som är en liten förening har aldrig haft råd att betala reseersättning till fysiska möten. Att de som känner sig sjuka och med sämre ork kan delta hemifrån. Att det går snabbare i och med att man inte alls behöver lägga tid på att ta sig till och från mötet.
Möjlighet att med hjälp av förstoring se hur deltagarna ser ut, om de har kamera på, samt ta del av presentationer som jag med hjälp av förstoring kan se. Ofta skickas inte dessa ut av externa aktörer i förväg vilket gör hybridmöten mer tillgängliga. Då avståndet till personerna blir mycket kortare skapar det också en möjlighet för mig som anställd med synnedsättning att se och läsa av ansiktsuttryck vilket underlättar förståelse och kommunikation under mötet. Du som användare har också större kontroll över ljudet vilket gör att det lättare går att höra alla som medverkar än vad det ibland blir när någon talar tyst på ett fysiskt möte. Det blir också lättare att hinna med dagen när det finns möjlighet att delta digitalt då restiderna till och från mötet försvinner.
Slippa ge sig iväg hemifrån. Minskar restider och användande av transportmedel, dvs minskad användning av bensin mm. Lätt att få till hastigt påkommet behov av möte. Behöver inte boka möteslokal. Kan sitta hemma.
Mestadels är det att det är så smidigt. Istället för att ett möte i en annan kommun ska ta nästan hela arbetsdagen inkl. transporter, så är mötet nu istället klart när det är slut. Det är också enkelt att delta på många möten. Inte ur den aspekten att man kan klämma in fler möten för att mötet från start till mål blir kortare, utan snarare för att det går att delta digitalt om det exempelvis är en konferens i ett annat län eller om det är ett möte som ligger på gränsen till om man ska gå eller inte. Då ökar chansen att delta om det går att göra det digitalt.
Att man kan hålla möten även om någon kanske är lite småkrasslig eller om någon inte kan komma till vårt kontor pga andra omständigheter som tex inställda tåg osv.
man kan vara med vart än man befinner sig.
Det tar inte någon tid att ta sig till möten så man orkar vara med på fler saker än om allt var fysiskt om man har begränsad energi

Tabell 5. Deltagarnas fritextsvar om fördelar med videomöten.

Fråga 6. Vad tycker Du är svårt med videomöten?

Deltagarna fick möjlighet att ange nackdelar och svårigheter med videomöten. Tabellen 6 presenterar deltagarnas svar i ett okommenterat och osorterat format.

6. Vad tycker Du är svårt med videomöten?
Ingenting.
Att få till diskussioner som engagerar alla. Jag brukar låta ordet gå runt för att samla in synpunkter även från tystlåtna personer.
Att man saknar närheten, som fysiska möten ger

Tekniken
Man missar det dovia klaret med småprat.
Hålla ihop tålamodet när tekniken strular
Då många av våra medlemmar är gravt synskadade eller helt saknar syn så använder vi oss inte av videosamtal. Däremot använder vi Microsoft Teams en hel del.
Svårt att brainstorma. Blir mest avrapportering.
Då flera av oss har grav Hörselskada använder vi Skrivtolk på mötena, men utvecklingen med automattext går snabbt. T ex Teams kan fås med svensk text som fungerar bra.
Teknikstrul kan ta mycket mötestid.
Inkludera alla. Digitala lösningar är inte för alla. Vissa nedsättningar gör att man har svårt att delta via länk.
Deltagare förstår inte tekniken, eller har inte råd att skaffa tekniken. Krävs mycket av den som håller i mötet för att få det personligt/levande/intimt.
Jag känner inte att jag har någon kontakt med övriga på mötet. Om jag pratar har alla andra mikrofonerna avstängda och då vet jag inte om de lyssnar. Vid livemöten får man alltid någon form av interaktion med övriga deltagare, men den uteblir vid gititala möten då endast den som talar ska ha mikrofonen på.
Att diskussionen blir mindre levande, eftersom bara en i taget kan/bör prata.
Att få med alla i mötet utan tekniskt strul. Att personerna som anordnar mötet tänker på vad som krävs för att mötet skall bli inkluderande. Det är väldigt individuellt och stor skillnad på interna och externa videomöten.
Att visa information, som man har i pappersformat. Man blir tvungen att läsa upp det eller ha scannat in det i förväg. Kan vara svårt att se och läsa när dokument delas på skärmen. Många har bara tillgång till mobil. Flera program/appar är svåra att hantera och många måste man betala för. Svårt att veta vilken som passar en bäst, innan man provat den. Och då måste man även lära sig den. Man missar även möjligheten till att kunna fika ihop och ge varandra en kram. Det blir så ytligt.
Svårast är väl att hålla koll på alla verktyg, framför allt chatten. Inom SRF brukar vi oftast hålla oss ifrån chatten, om det inte finns en person som enbart håller koll på chatten och ev. frågor där. Annars är det lättare att ställa frågorna rakt ut, främst när man använder skärmläsare. Det kan också vara svårt att ha koll på om någon räcker upp handen när man använder skärmläsare.
Att inte kunna se nyanserna i reaktioner lika väl som det går att se om man träffas i "verkligheten". Sedan har vi kruset med att uppkopplingar kan leva sitt eget liv.
Det sociala biten.

Tabell 6. Deltagarnas fritextsvar om nackdelar och svårigheter med videomöten.

Fråga 7. Övrigt. Här kan Du skriva kommentarer och synpunkter som Du vill skicka till oss om inkluderande videomöten?

Den sista delen i enkäten bestod av ett fritextfält där deltagarna fick lämna övriga kommentarer. Tabellen 7 presenterar deltagarnas svar i ett okommenterat och osorterat format.

7. Övrigt. Här kan Du skriva kommentarer och synpunkter som Du vill skicka till oss om inkluderande videomöten

Zoommöten möjliggör även deltagande i riksorganisationens utbildningar, webinarium, där vi träffar andra distrikt. För oss som arbetar ideellt i föreningen och har heltidsjobb i vardagen är detta mycket bra.

Liten erfarenhet med Hybridmöten, men tror det blir mycket vanligt i framtiden.

Under pandemin, då vi endast hade digitala möten, tillkom en del som aldrig är med på fysiska möten, men å andra sidan föll en del bort. De som trots support inte orkade med att lära sig tekniken eller de som endast vill ha fysiska möten.

Många av våra medlemmar har begränsade ekonomiska resurser att skaffa adekvat utrustning. Vi har medlemmar med kognitiva- perceptuella svårigheter. Det är lite svårt att genomföra möten då.

Väldigt viktigt vid digitala möten att syntolka bilder och videos. Man måste tänka på att synskadade inte kan se när man delar skärm med mötet.

Mycket av inkluderingen hänger på den individuella kompetensen och den utrustning som deltagarna i mötet använder.

Det brukar bli svårt att ha ett bra möte om några är på plats och några är på video. Videomöten och fysiska möten verkar ha lite olika etikettregler så de som sitter ihop kan ibland börja småprata och inte riktigt höras till de som sitter digitalt t. Ex. Det verkar fungera bäst om man har antingen ett digitalt eller ett fysiskt möte.

För personer som behöver ha teckentolk är det jätteviktigt att i god tid få veta när mötena är. Verkar vara ganska svårt att boka tolkar och det måste göras långt innan. Får de inte teckentolk kan de inte vara med.

Så mycket. Kan inte skriva. Hade föredragit muntligt svar på den punkten.

Med de flesta medlemmar i ålder 70+ och äldre i styrelsen, samt en ordförande som inte vill röra en dator kar inga försök gjorts till att använda digitala möten/samråd.

För att kunna genomföra riktigt inkluderande videomöten behöver man ta hänsyn till: -bra ljus/kamera/internethastighet för att deltagare ska kunna se samtalspartnern så bra som möjligt. - om man ska vara riktigt petig kan man be mötesdeltagare som känner sig bekväma med att använda smink att bära exempelvis mörkare läppstift för att underlätta läppavläsning. Man kan även be om att deltagarna inte använder grälla mönster/färger på kläder som gör det visuellt svårare att avläsa kroppsspråk/gester. -använd gärna skrivtolkning - det är bra för alla. -Prata långsammare än vad du tror då det tar längre tid att tolka budskap genom skärm. -om man vill genomföra hybridmöte är det superviktigt att varje individ har testat att ens egna hjälpmedels inställningar matchar med datorns samt videomötets inställningar. -pausa ofta.

Er lista ovan inkluderar inte stämning och andra talstörningar. Oklar och akademiskt skriven text i utskicket som verkar förutsätta att alla använder sig av hybridvideomöten i sina arbeten. Enkäten är utskickad till vår förening som inte har några anställda i vår organisation. Jag skickar det därför inte vidare till fler i föreningen.

Det m man har kognitionssvårigheter finns det personer som kan lära sig att hantera detta. Men ofta behövs då mycket träning. Alternativet är att ha en person som är stöd och sitter med vid möten.

Ofta bra om det finns möjlighet till förberedande möten Beslutsunderlag mm måste vara väl förberett Det kan kräva någon form av kort utbildning för nya deltagare Det finns många olika tekniska system att hålla reda på. Det kan vara förvirrande

Se till att inleda med ett mick-värmande samtal - att alla är med på mötet och att man får en möjlighet under mötet att komma med inspel. Ofta är digitala möten för statiska vad gäller att alla ges möjlighet att säga hej - men i övrigt är mötena för slimmade i tid och saknar rundor där alla får komma med inspel för att fungera riktigt demokratiskt. Personer som afasi och språkstörning/DLD behöver ges tid. Man kan behöva möjlighet att få ordet inte behöva ta ordet. Bara för att man är tyst på ett videmöte innebär det inte att man inte har något att säga. Mötesformerna kan vara för svåra.

Vi använder oss sällan av hybridmöten just för att det i princip alltid blir en kompromiss. Speciellt för de som deltar på distans - det är svårt att för rimliga pengar ha teknik som gör att de på distans tydligt kan se och höra de som deltar "på plats".

Utveckla det digitala så att vi kan se dagordning och bilder samtidigt som skriv tolkning sker.

Det ger en bra möjlighet att deltaga i möten som annars varit svåra att ta sig till eller varit svåra att uppfatta vad som sågs

Tabell 7. Deltagarnas övriga kommentarer.

Avslutande ord

Som tidigare har nämnts så redovisas enkätsvaren här i ett okommenterat format. I kommande publikationer kommer resultatet att analyseras och relateras till tidigare forskning.

Vad som framgår av enkätsvaren vid en första anblick är att funktionsrättsorganisationerna i Sverige är väl medvetna om både utmaningar och möjligheter som det hybrida arbetslivet kan innebära för personer med olika funktionsnedsättningar. Majoriteten av deltagarna (60 av 104) rapporterar att deras organisationer inte har tagit fram riktlinjer eller handlingsplaner för hur ett inkluderande hybridt arbetsliv kan organiseras och faciliteras. De deltagare vars organisationer har tagit fram riktlinjer (32 av 104) presenterar en samling konkreta tips och råd för hur hybrida videomöten kan planeras och organiseras. Det är tydligt att det finns mycket kunskap och erfarenheter inom varje organisation som skulle kunna samlas ihop och skapa en grund för nationella riktlinjer som arbetsgivare kan ta avstamp från i arbetet mot inkluderande arbetsförhållanden.

Närmare en tredjedel av deltagarna (32 av 104) i enkätstudien representerar personer med hörselnedsättningar vilket vittnar om ett stort engagemang hos organisationerna i frågan men också att de har resurser att engagera sig. Funktionsrättsorganisationer som representerar mindre förekommande funktionsnedsättningar är inte lika representerade, såsom till exempel organisationer som representerar personer med stamning och andra talstörningar.

En viktig fråga som lyftes av ett flertal deltagare handlade om bristande tillgång till teknik och digital kompetens hos deras medlemmar vilket är en förutsättning för det hybrida arbetslivet. De lyfter också att kommunikation och samarbete via digitala miljöer inte är för alla vilket måste respekteras. En organisation uppgav till exempel att de slutat med videomöten då de har medlemmar som inte vill eller kan medverka. Att fortsätta med videomöten skulle ha en exkluderande effekt och motsatt verkan.

Kontaktinformation

För mer information om projektet *Arbetsliv under Covid-19 pandemin: lärande erfarenheter, designmöjligheter och framtida arbetsliv för personer med funktionsnedsättningar*, se projektwebbplatsen: <https://dworklife.uni.mau.se/>

Jörgen Lundälv, projektledare
Docent i socialt arbete, Göteborgs universitet
jorgen.lundalv@socwork.gu.se
www.gu.se

Magnus Eriksson
Senior Researcher
RISE Research Institutes of Sweden
magnus.eriksson@ri.se
www.ri.se

Elisabet M. Nilsson
Docent in Interaction design, Malmö universitet
elisabet.nilsson@mau.se
www.mau.se



Referenser

Eriksson Magnus, Elisabet M. Nilsson, and Jörgen Lundälv. 2023. "A Scoping Review of Research Exploring Working Life Practices of People with Disabilities During the COVID-19 Pandemic." *Scandinavian Journal of Disability Research* 25 (1): 241–255.

<https://doi.org/10.16993/sjdr.1012>

Gulliksen, Jan, Mia Larsdotter, and Stefan Johansson. 2021. *Ny teknik och digitala lösningar för ökad inkludering i arbetslivet: En kunskapssammanställning*. Stockholm: Nordic Welfare Centre. Accessed 21 February 2024.

<https://www.norden.org/sv/publication/ny-teknik-och-digitala-losningar-okad-inkludering-i-arbetslivet>

Das, Maitraye, John Tang, Kathryn E. Ringland, and Anne Marie Piper. 2021. "Towards Accessible Remote Work: Understanding Work-from-Home Practices of Neurodivergent Professionals." *Proc. ACM Hum.-Comput. Interact.* 5, 183. <https://doi.org/10.1145/3449282>

Jochmaring, Jan, and Jana York. 2023. "Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany." *Scandinavian Journal of Disability Research* 25 (1): 29–44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>

Johansson, Stefan, Jan Gulliksen, and Catharina Gustavsson. 2021. "Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden." *Universal Access in the Information Society* 20: 105–120.

<https://doi.org/10.1007/s10209-020-00714-x>

Lindberg, Lars. 2021. *The future of working life - technology and digitalisation for increased inclusion*. Report. Stockholm: The Nordic Welfare Centre. Accessed 21 February 2024.

<https://nordicwelfare.org/en/projekt/the-future-of-working-life/>

Lundälv, Jörgen, Magnus Eriksson, and Elisabet M. Nilsson. 2023. *Working life of people with disabilities during the Covid-19 pandemic - An interview study conducted in Sweden*. Research report. University of Gothenburg, RISE and Malmö university (42 pages), October 16. ISBN 978-91-527-8489-1. Accessed 21 February 2024. [https://mau.diva-](https://mau.diva-portal.org/smash/record.jsf?aq2=%5B%5B%5D%5D&c=27&af=%5B%5D&searchType=LATEST&sortOrder2=title_sort_asc&query=&language=sv&pid=diva2%3A1805161&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfR)

[portal.org/smash/record.jsf?aq2=%5B%5B%5D%5D&c=27&af=%5B%5D&searchType=LATEST&sortOrder2=title_sort_asc&query=&language=sv&pid=diva2%3A1805161&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfR](https://mau.diva-portal.org/smash/record.jsf?aq2=%5B%5B%5D%5D&c=27&af=%5B%5D&searchType=LATEST&sortOrder2=title_sort_asc&query=&language=sv&pid=diva2%3A1805161&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfR)
[ows=50&dswid=-152](https://mau.diva-portal.org/smash/record.jsf?aq2=%5B%5B%5D%5D&c=27&af=%5B%5D&searchType=LATEST&sortOrder2=title_sort_asc&query=&language=sv&pid=diva2%3A1805161&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfR)

Smite, Darja, Nils Brede Moe, Jarle Hildrum, Javier Gonzalez-Huerta, and Daniel Mendez. 2023. "Work-From-Home is Here to Stay: Call for Flexibility in Post-Pandemic Work Policies." *The Journal of Systems and Software* 195: 111552. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>

Bilaga 1. Informationsbrev/inbjudan till webbenkät

2023-10-22

Enkätstudie om inkluderande hybridvideomöten i det postpandemiska arbetslivet

Hej!

Vi är forskare vid Göteborgs universitet, RISE och Malmö universitet och arbetar tillsammans i ett projekt som heter "Arbetsliv under Covid-19 pandemin: lärande erfarenheter, designmöjligheter och framtida arbetsliv för personer med funktionsnedsättningar" (<https://dworklife.uni.mau.se/>).

Projektet finansieras av FORTE (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd). Under våren genomförde vi en intervjustudie med personer med olika funktionsnedsättningar om deras arbetsliv under pandemin. Resultat från studien finns rapporterad här: [Working life of people with disabilities during the Covid-19 pandemic – An interview study conducted in Sweden](#).
<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/78812>

Resultaten från studien visar att det postpandemiska arbetslivet kommer att ta hybrida former. Det hybrida arbetslivet består av en kombination av arbetet utanför och på arbetsplatsen. Vissa arbetsdagar spenderas på den fysiska arbetsplatsen och andra i hemmet där samarbete med kollegor sker via videomöten och andra digitala plattformar. Studien visar att det hybrida arbetslivet ger stora fördelar för personer med olika typer av funktionsnedsättningar men innebär också många utmaningar.

Inkluderande hybridvideomöten

En betydande del av det hybrida arbetslivet handlar om att delta i videomöten där vissa deltar på plats och andra deltar på distans. En avgörande utmaning är hur vi kan skapa förutsättningar för inkluderande hybridvideomöten där alla kan delta på lika villkor.

Vi undrar hur/om Ni jobbar med denna utmaning. Kanske har Ni utvecklat några egna riktlinjer eller har tips för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande hybridmöten? Kanske använder Ni existerande handböcker och bygger vidare på det materialet?

För att skapa en bild av kunskapsläget så skulle vi vilja be Er om att delta i en enkätstudie där Ni delar med er om hur långt Ni har kommit i utvecklingen.

Enkäten besvaras anonymt och består av några korta frågor som tar max 5 minuter att svara på. Sista svarsdatum är den 1 december.

ENKÄTLÄNK:

<https://sUNET.artologik.net/gu/Survey/26807>

Ni får gärna skicka länken vidare till fler personer som Ni tror vill svara på enkäten. Alla är välkomna att delta!

Era svar kommer vi att använda i nästa steg i vårt projekt som handlar om att skapa förutsättningar för personer med olika funktionsnedsättningar att delta i och bidra till arbetslivet. För mer information, se: <https://dworklife.uni.mau.se>.

Stort tack på förhand!

Vänliga hälsningar

Jörgen Lundälv, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet

Magnus Eriksson, RISE

Elisabet M. Nilsson, Institutionen för konst, kultur och kommunikation (K3), Malmö universitet

Bilaga 2. Webbenkäten

1. Funktionsnedsättning/ar som Din organisation företräder:

- Synnedsättningar
- Hörselnedsättningar
- Rörelsenedsättningar
- Hjärnskador
- Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- Astma och allergi
- Psykosociala funktionsnedsättningar
- Sällsynta diagnoser
- Mer än en funktionsnedsättning

Vilka: _____FRITEXT

Ingen av ovanstående men den här: (FRITEXT)

Övrig information: (FRITEXT)

2a. Namn på organisationen: (FRITEXT)

2b. Vilken roll har Du i organisationen?

- Ombudsman
- Ekonom
- Administratör
- Medlemsansvarig
- Projektledare
- Styrelseordförande
- Styrelseledamot
- Annan representant

Ingen av ovanstående, jag arbetar som: (FRITEXT)

3. Har Ni tagit fram några riktlinjer för hur mötesledare och organisationer kan leda inkluderande videomöten där alla kan delta på lika villkor?

- Ja
- Nej
- Vet ej

4. Använder Ni andra riktlinjer, handböcker, tips och råd för inkluderande videomöten?

- Ja

- Nej
- Vet ej

Om ja, vilken/-a: (FRITEXT)

5. Vad tycker Du är bra med videomöten? (FRITEXT)

6. Vad tycker Du är svårt med videomöten? (FRITEXT)

7. Övrigt. Här kan Du skriva kommentarer och synpunkter som Du vill skicka till oss om inkluderande videomöten: (FRITEXT)

TACK FÖR ATT DU MEDVERKADE I VÅR ENKÄTUNDERSÖKNING!