

## **Distansstödspodden: Lia utifrån arbetsplatsens perspektiv**

Bartosz intro: - Det blev tuffare att hitta bra projekt för studenter. Vi hade några studenter som hade några projekt som hade med kunder att göra som sedan kom och sa nej. Så det var lite av en utmaning att hitta projekt.

Mikael intro: - Pandemin ställer nya krav både på utbildningsanordnare och arbetsplatser som tar emot studerande under Lia. Hur kan man tänka när man är tvungen att genomföra Lia på distans? Du lyssnar på distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan och jag heter Mikael Andersson. I dag har jag med mig Bartosz Libner, Innovations Leader på Cybercom och Ruben Salasmander som gjorde sin Lia hos Cybercom. Välkomna till distansstödspodden!

Bartosz: - Tack!

Ruben: - Tack!

Mikael: - Bartosz, ska vi börja med att du berättar lite om din roll på Cybercom?

Bartosz: - Absolut. Jag jobbar som innovationsledare. Det är en ganska ny roll. Det jag jobbar med är att titta på hur Cybercom jobbar med innovationer, innovationshantering och innovationsprocesser, både internt och externt hos våra kunder.

Mikael: - Ruben, du började din Lia-period på plats hos Cybercom förra hösten och sedan slog corona till. Hur påverkade det dig?

Ruben: - Ja, i oktober förra året började min Lia på Cybercom och absolut hade det en stor påverkan när coronan slog till. Det var väl främst som alla andra, att

man fick jobba hemifrån. Det var ju sluttampen på min Lia-period som blev påverkad, som påverkade de sista månaderna, men det är kanske fördelaktigt att studera inom den branschen, alltså programutveckling, det kräver inte att man är på plats så den biten är fördelaktigt för just mig. Det var väl anpassat mer eller mindre för att kanske kunna jobba hemifrån så det var inte alltför stora förändringar för mig.

Mikael: - Bartosz, ni har ju arbetat väldigt medvetet med hur ni utformar era Lia-perioder för de studerande. Kan du berätta lite mer om det?

Bartosz: - Under många år har vi arbetat med att rekrytera studenter för både examensjobb och Lia. När det gäller Lia försöker vi att rekrytera ganska många studenter. Vi ser till exempel att framåt under våren 2021 ska tretton, fjorton studenter rekryteras till Cybercom i Stockholmsregionen, och när vi rekryterar studenter så ska de börja samtidigt. Det gör att de faktiskt jobbar som ett team, att de känner varandra och träffar varandra ofta, de får teamkänslan när de jobbar med sin praktik och sitt examensarbete. Vi rekryterar studenter för både vår och sedan senare under hösten.

Mikael: Jag har förstått att ni jobbar utifrån lite speciella principer när ni jobbar med Lia. Kan du berätta mer om det?

Bartosz: - Generellt sett handlar det om en ledarstil, en motivationsstil som man kan använda när man jobbar med olika personer, inte bara för samarbete med studenter utan också generellt när man samarbetar i olika team och med olika uppdrag. Jag tror på de tre grejerna som kallas för Autonomy, Mastery and Purpose. Det är tre bitar som borde skapa motivation för att göra ett bra jobb. Vad innebär detta då? Jo, med autonomi och självständighet menar vi att vi ger studenter faktiska möjligheter att ta lite egna beslut om hur de jobbar och hur de kan åstadkomma resultat. Vi ger dem problem som de behöver lösa. De får hitta en lösning själva, så de måste ju också vara ganska självständiga och kunna vara lite supermänniska, haha. Men samtidigt måste de också säga till oss när och om de fastnar någonstans så att vi kan hjälpa dem. Sedan Mastery, jag tror att alla har en vilja att faktiskt bli bättre och växa och utvecklas i arbetet så till exempel vi ger studenter sådana uppdrag som ger dem möjlighet att skapa den kompetens som deras yrke kommer att kräva i framtiden, och vi är stolta när de utvecklas. Jag tycker att de har mer motivation faktiskt att göra detta när deras arbete går bra. Sedan har vi termen Purpose. De uppdrag som vi ger studenterna, jag ser till att de faktiskt från början förstår själva varför de gör det de gör och vad resultatet blir. Om vi lägger ihop alla de tre, Autonomy, Mastery och Purpose, brukar det bli en ganska bra upplevelse för studenterna.

Mikael: - Det känns som att arbetet efter de här principerna gör att man snabbare glider in i en anställning. Är det en effekt man får om man jobbar på detta sätt?

Barosz: - Jag tycker det. De principerna gör det enklare för alla faktiskt och för dem, studenterna, att förbereda dem bättre för framtiden och samtidigt göra dem mer attraktiva för arbetsgivare.

Mikael: - Ruben, hur har de här principerna som Cybercom jobbar med Lia, hur har det påverkat din Lia?

Ruben: - Som Bartosz nämnde där så var jag inte riktigt där, jag började lite tidigare innan Bartosz började implementera de metoderna men de har ju tillämpats mer eller mindre ändå, just det tankesättet har ju existerat redan just på Cybercom. Utan tvekan är det någonting som kan bidra till ett bra arbetsliv sedan när man går ut från Lian och man är klar. Inom min arbetskategori så är det någonting som fortlöper i och med distans. Så absolut, det är någonting som kommer underlätta i arbetslivet i och med att det blir mycket självgående arbete som det ser ut nu. Som jag ser det just nu så är det väldigt mycket självgående arbete. Du behöver ju själv driva din arbetslåga så att säga. Absolut är det något man kan ha nytta av framåt.

Mikael: - Det du beskriver nu är ju en utmaning när man jobbar väldigt självständigt och ändå få med sig det här lärandet som sker i en grupp. Hur har du upplevt just den här kombinationen alltså självständigt arbete men ändå få med sig arbetsplatsens sätt att jobba?

Ruben: - Jag hade min Lia-period den större delen fysiskt innan corona kom. Sedan så fick jag även studera i en grupp, det är ju teambuilding på ett sätt, att bryta ner utmaningar och nya saker som kan vara utmanande. Det är svårt, så jag tror att det kanske kommer att bli en utmaning för de som är på Lia nu eller är nya eller de som inte har den hjälpen, kanske i och med att man inte är fysiskt på det viset.

Mikael: - Du är anställd på Cybercom nu, Ruben. Ser du någon skillnad för de som gör Lia nu och hur du fick göra din Lia?

Ruben: - Ja, självfallet så är det en utmaning för alla företag att få in tydliga processer som man haft för att välkomna och initiera studenter eller att initiera studenter av hur det kan se ut som har varit när det var fysiskt. Så det blir ju en utmaning. Men det är väl också en fördel om det kommer att vara mer arbete hemma så är det en fördel att de här eleverna som kommer nu får den erfarenheten.

Bartosz: - Jag kan säga att även om vi jobbar på distans fortfarande så håller vi fast vid vissa rutiner som vi hade förut så vi har fortfarande en morgon stand up där alla måste checka in och där de pratar om vad de ska göra under dagen och berättar vad de gjorde igår och vilka problem de har. Sedan har vi också pågående möten där vi träffas och pratar om det finns något problem och hur vi kan lösa dem, och jag har också check ups med dem under dagen. Vi har också något som kallas för Retro Scan, ett ramverk där vi pratar om vad som varit bra och dåligt under den senaste veckan. Så vi behåller vissa rutiner som vi hade förut. Vi spelar definitivt mindre pingis just nu. Vi brukade spela mycket mer. Jag tycker att det är den största skillnaden, för jag har inte så många After Works. De möten som vi har i Teams brukar vara lite mer strukturerade än grejer som vi gjorde i verkligheten när vi träffades på plats där allt blir mer spontant. Det finns vissa skillnader.

Mikael: - Det är ett spännande sätt som ni lägger upp er Lia, och om vi tar i två steg de här effekterna av pandemin när den här pandemin slog in, på vilket sätt fick du börja planera om det här med Lian?

Bartosz: - Det uppstod definitivt vissa problem till exempel att vi var tvungna att börja jobba hemifrån. Som IT-konsulter är vi ganska vana vid att jobba remote, det vill säga att vi inte sitter på samma plats, så det var faktiskt bara att fortsätta med jobbet, men det var vissa, speciellt under våren, det fanns lite rädsla på marknaden och de innovationsprojekt som jag hade pågående, de blev mindre. Alla bolag började fokusera på sina kärnverksamheter och så det blev tuffare att hitta de bra projekten för studenter. Vi hade några idéer med studenter som vi tänkte börja med. Det var några projekt som hade med kunder att göra, som sedan kom och sa nej, så vi blev tvungna att fokusera på något annat, så det var lite en utmaning först att hitta projekt, men sedan under sommaren så öppnades marknaden upp lite igen. Idag finns lite mer projekt tillgängliga, så det har blivit lite enklare att hitta dem. Men det är svårt under rådande omständigheter att hitta innovationsprojekt hos kunder.

Mikael: - Under vanliga omständigheter, har ni Lia- studenter hos er som i sin tur finns hos era kunder också?

Ruben: - När jag kom och gjorde min Lia-period just på Cybercom så finns det en Innovation Zone som Bartosz leder, där de förespråkar innovation och du har möjlighet att ta dig an olika projekt och där jag fick möjligheten att testa hur det skulle kunna vara och jag kom in i ett sådant team som jobbade mot en kund inom ett innovationsprojekt som var väldigt likt det som jag hade när jag började arbeta på Cybercom. Det var extremt givande att få den erfarenheten redan då och även väldigt kul som student att få känna på hur det kan vara i arbetslivet.

Mikael: - Om vi tittar på en annan del av det här med Lia. För många företag är det här med Lia lite som en del i rekryteringsarbetet, hur sätter ni ihop er arbetsgrupp, Bartosz?

Bartosz: - När man jobbar med IT-projekt brukar det vara på ett ganska tvärfunktionellt sätt. Då måste man ha olika typer av kompetenser till exempel en projektledare, man måste ha någon som kan titta på någon som tittar på fronten. Vi har försökt rekrytera personal till sådana projekt som har olika kompetenser, men också där är jättebra om det finns möjlighet att till exempel ta in erfarna konsulter som också är innovation zones. För innovation zones, det är inte bara studenter. Det gäller också de konsulter som sitter mellan olika uppdrag och där jobbar också de som vill utveckla sina kompetenser. Även om de sitter på många uppdrag, vill de jobba i innovation på deltid för att utveckla sin kompetens. Så jag har både studenter och mer erfarna konsulter, så jag försöker att sätta ihop team som är en blandning av båda. På så sätt så kan även studenterna lära sig bättre.

Mikael: - Så du blandar både studenter med olika utbildningsinriktningar och blandar studenter med mer erfarna konsulter.

Bartosz: - Exakt.

Mikael: - Om du jämför ur Cybercoms synvinkel, alltså arbetsutfallet, när man blandar en Lia-konsultgrupp jämfört med en grupp bara erfarna konsulter, kan du se en skillnad i utfallet av arbetsresultatet?

Bartosz: - Jag har faktiskt aldrig gjort sådana jämförelser, men det är en grej, som jag har sett under min karriär på Cybercom och det brukar vara att när vi får uppdrag hos någon kund och kunden säger att ”Vi behöver tio personer som kommer och gör någonting hos oss”, då har vi på Cybercom ganska stor erfarenhet av att sätta ihop team som kan jobba för någon och vi vet att det är bäst om vi har blandade bakgrunder och den grej som till exempel erfarna konsulter bidrar med är deras kunskap, deras erfarenhet och deras grej, men en grej som studenter bidrar med, som är deras styrka, är att de drivs av att de har ett intresse, för det är en ganska intressant situation att lära sig att testa och ställa frågor och de bidrar med ganska mycket energi till teamet som jag tycker är bra. Man måste ha olika bakgrunder i ett team när man jobbar.

Mikael: - Ruben, hur upplevde du det att göra din Lia på det här sättet? Det låter ju som att du hamnade i skarpt läge på en gång?

Ruben: - Ja, ja, jag var ju oerhört tacksam att jag fick möjligheten som Bartosz nämnde, att man får möjlighet arbeta med konsulter som har lite mer kött på benen, som har lite erfarenhet, och för min del, jag sög ju upp så mycket jag kunde och som Bartosz säger, så kanske vi bidrar med intresset då. Och jag personligen, så var jag väldigt intresserad av att lära mig så mycket som möjligt, så jag ställde frågor, jag bad om hjälp till en viss gräns naturligtvis, men jag upplevde också att inställningen att jag fick vara med lite mer seniora konsulter. De ville dela med sig av sin erfarenhet. Det var oerhört tacksamt att få den möjligheten så tidigt. Det var bara att tacka och ta emot i mitt fall.

Mikael: - Nu är vi i ett läge där vi har gått igenom en sväng i den här pandemin. Nu är vi här igen. Bartosz, jobbar ni fortfarande så att ni sätter ihop de här blandade teamen?

Bartosz: - Ja, det gör vi fortfarande. Vi har ett pågående projekt med personer som varit handledare för studenter. Det var en väldigt erfaren designer, User Experience-konsult, som är specialist, och han hjälpte dem också med vissa delar av deras arbete, men i andra projekt, ja, vi fortsätter att jobba så.

Mikael: - Vad är de avgörande skillnaderna med att jobba i team nu när man måste jobba mer på distans motsvarande mot som ni jobbade tidigare?

Bartosz: - Största skillnad är att, hmm, det beror lite på företagskulturen. På Cybercom, de samtal som man har vid kaffemaskinen, de bidrar både till kulturen, men också kunskap inom företaget, som till exempel vissa nyheter sprider sig,

vissa informationsflöden, jag fick tidigare väldigt bra och inspirerande samtal vid kaffemaskinen. Ett problem är att spontaniteten saknas, problem kom upp och kunde lösas snabbare. Den kommunikation som man har på ett kontor är lite mer spontan, det är lite mer spontana interaktioner, de flesta kunder som man har via dator det har blivit mycket mer strukturerat, och det går inte att översätta det som blev spontant på ett kontor till dator. Man måste vänja sig vid lite annorlunda arbetssätt som är mer strukturerat. Man måste försöka få folk att skapa relationer eller att de känner varandra i teamet, att de får den teamkänslan, det måste man jobba aktivt för.

Mikael: - Har ni hittat några bra lösningar just där att få till en spontanitet på distans?

Bartosz: - Det är viktigare att prata med folk, organisera sig på fika, fikor är jätteviktiga nu. Uppmuntra folk att ringa varandra, att skriva till varandra, ringa varandra, att man väljer att sätta på kameran när man pratar på datorn. Vi försöker hitta ett sätt, men vi har inte hittat lösningen för spontanitet till hundra procent.

Mikael: - Vad är din upplevelse, Ruben? Du fick ju ändå jobba i team och jobba med den här gemenskapen på jobbet. Nu blev det annorlunda. Hur upplever du det?

Ruben: - Jag fick ju uppleva det lite de sista månaderna på min Lia att vi körde distans. Vi hade också några stand ups som jag hade dagligen. Det är väl viktigt att försöka upprätthålla det trots svårigheterna.

Mikael: - Du upplever att det är viktigt att försöka spegla positiva rutiner från en vanlig verksamhet, spegla detta även i en distanssituation?

Ruben: - Ja, det är väl rutinerna som hjälpte mig också där i sista perioden av Lian, där man försöker upprätthålla det man hade innan alltså arbetsrutinerna. Man följde då kontorstider och försökte hålla det och hålla igång arbetsmotivation och inspirationen. Det är något man kanske får på köpet när man har en arbetsplats och kommer dit, och det är där alla möts. Det är väl det som också är en utmaning för de som kommer att studera och de som studerar på distans.

Mikael: - Bartosz. ni som organisation, vad tar ni med er av denna erfarenhet?

Bartosz: - I framtiden tror jag att vi faktiskt, efter corona, jag tror att vi faktiskt kommer ändra sättet vi jobbar på. Jag vet inte om det kommer bli hundra procent hemma eller hundra procent på kontoret. Jag tycker att det kan bli någon slags hybridmodell där man blandar båda. Kanske kommer det att bli någonting bra. Kanske vi får möjlighet att minska den kontorsyta som vi har nu.

Mikael: - Vad tar du med i omställningen i din yrkesroll, Ruben?

Ruben: - Man får vara med på allting kanske, att flexibilitet är någonting man får lära sig som kanske är en bra egenskap att ha. Vi har varit vana vid är någonting som kan förändras. Man får se andra sätt att lära sig.

Mikael: - En sista avslutande fråga som vi brukar avsluta med det är att många utav de som lyssnar här är mindre utbildningsanordnare som kanske har begränsade resurser, vilka är de främsta råden som du skulle ge till de som nu behöver genomföra den här typen av Lia och arbetsmoment på distans?

Bartosz: - Det finns vissa grejer som jag tycker är viktiga. Det första är när man sätter upp en ny arbetsmiljö hemma, man måste se till att det är bra att man har rätt position när man sitter, att man har en bra skärm. Att man har bra hörlurar så att man kan höra de andra som man pratar med, och det är jätteviktigt att få till en bra ljudkvalitet, en bra videokvalitet och att den internetuppkoppling som man har hemma kommer klara den belastningen. Så det är viktigt att fokusera på den biten. Det är viktigt och behöver inte vara superdyra prylar, men de måste vara tillräckliga för att skapa en bra upplevelse. Man måste också titta på så att allt blir helt transparent. Så det måste vara sagt och uppdelat, vem gör vad och tydliga ansvarsfördelningar så man måste satsa på en bra kommunikation och den vinst som vi fick och företagskulturen som skapas automatiskt när man sitter i kontoret, det kommer inte att skapa sig självt när man jobbar online så man måste titta lite på de bitarna att organisera och skapa möjligheter för folk att träffa varandra online, och det är verkligen viktigt med en bra boarding process.

Mikael: - Vilka tips hade du, Ruben?

Ruben: - Ja, Bartosz var inne lite på det han sa, men jag var väldigt trög på att skaffa en bra arbetsplats. Jag satt på en oergonomisk stol vid ett jättedåligt bord väldigt länge. Det var väl flera med mig som inte förstod hur länge corona skulle pågå, men nu har jag ett bra skrivbord och en bra stol och det har ju bidragit till ett bättre och mer produktivt arbete, så det är ett tips. Sedan så, personligen för mig, har i alla fall rutiner underlättat. Viktigt också att försöka hålla kontakten med kollegor så gott man kan.

Mikael: - Då får jag tacka er så mycket, Bartosz och Ruben.

Bartosz: - Tack för inbjudan, det var spännande att vara med.

Ruben: Tack.

Mikael: - Du har lyssnat på distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan, en del av projektet Distansstöd för anordnare som ställer om till distansundervisning på myndighetens hemsida hittar du webinarier och mer information om projektet. Fler avsnitt av distansstödspodden hittar du där poddar finns.