



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

PRESENTATION FÖR UNIVERSITETS- OCH
HÖGSKOLEADMINISTRATÖRER
DEN 26 AUG 2021

ATT ORGANISERA ARBETE EFTER PANDEMIN

STEFAN TENGBLAD

PROFESSOR I HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



CENTRUM FÖR GLOBAL HRM, WWW.CGHRM.GU.SE

HRM-professuren vid Göteborgs universitet

Invigd i januari 2020 och är knuten till Centrum för Global HRM, ett centrum som har Företagsekonomiska institutionen och Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap som värdar.

Finansiärer:

- AB Volvo
- Carl Bennet AB
- Göteborgs universitet

Samarbetspartners:

- 13 partner inom privat och offentlig sektor

Sveriges förste professor i Human Resource Management

NYHET: 2019-09-30

Stefan Tengblad blir den förste professorn i Sverige inom Human Resource Management (HRM). Den nya professuren är knuten till Centrum för Global HRM vid Göteborgs universitet. Som professor hoppas han bland annat kunna bidra till att vetenskapligt

Personal & ledarskap

”Var redo för cyberatacker



Han är Sveriges första professor i Human Resource Management



2019-10-02 - Stefan Tengblad är Sveriges första professor i Human Resource Management (HRM), vid centrum för Global HRM vid Göteborgs universitet. Vi pratade med honom om hans nya jobb.

Vad ska du göra på jobbet?

- Jag ska utveckla forskningen inom HRM och jobba för att ett livskraftigt företag ska bli en del av vår verksamhet. Förhoppningen är att vi blir en nod av expertis som också företag och organisationer kan lära sig av. Det innebär bland annat att vi ska bidra till att företag och organisationer kan bli mer arbetsmiljö- och rekryteringsvänliga.

Vad gör det för skillnad att detta ämne har en professur?

- Jag tror att det sätter fokus på helheten kring HRM som annars kan vara lite fragmenterad. Det bedrivs hr-forskning på många olika institutioner. Jag ska träffa forskare på vad de studerar, skapa möten mellan forskare och se möjligheter till gemensamma projekt, till exempel seminarium och ansökningar.

Vad ser du för utmaningar för hr?

FÖRSTA PROFESSORN I HRM

Stefan Tengblad blir den förste professorn i Sverige inom Human Resource Management (HRM). Den nya professuren är knuten till Centrum för Global HRM vid Göteborgs universitet. Som professor hoppas han bland annat kunna bidra till att vetenskapligt kunskap och forskningsresultat når ut i arbetslivet. Stefan Tengblad medverkar regelbundet i Chefstidningen där han ger feedback på "Chefsdagboken".

Nytt i korthet

Tengblad är landets första HRM-professor

Stefan Tengblad blir den förste professorn i Sverige inom Human Resource Management (HRM). Den nya professuren är knuten till Centrum för Global HRM – ett tvärvetenskapligt centrum med nationellt uppdrag vid Göteborgs universitet.

Vad är Human Resource Management?

- Human Resource Management avser sättet som personalledare tar till för att rekrytera, utveckla och behålla sina medarbetare. Det inkluderar det som brukar kallas för HRM, som personalförvaltning, rekrytering, utbildning och utveckling.

Varför är det viktigt med HRM?

HRM är en viktig del av företagets verksamhet och har stor påverkan på företagets framgång. Det innebär bland annat att företag kan rekrytera och utveckla sina medarbetare på ett effektivt sätt.

Vad innebär det att vara professor i HRM?

Att vara professor innebär att man forskar och undervisar i HRM. Det innebär bland annat att man skriver artiklar, ger föreläsningar och leder kursen i HRM vid universitetet. Det innebär också att man har en hög organisatorisk målsättning.

Hållå där Stefan Tengblad...

Mentifrågor, menti.com, kod XXXX

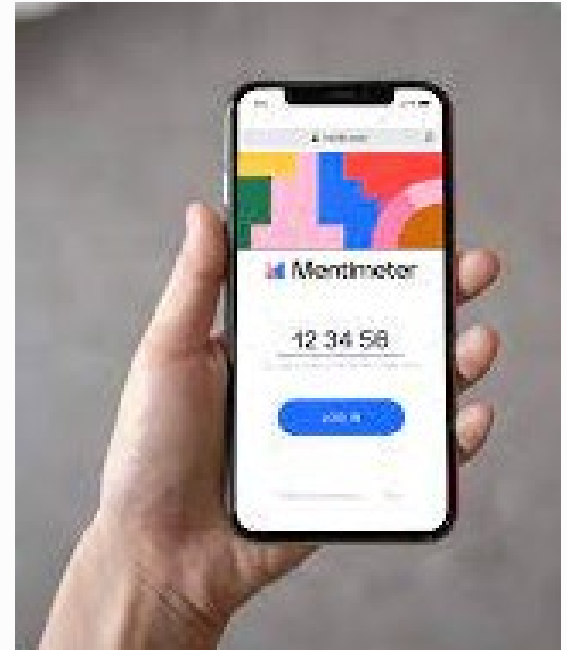
Hur mycket har du jobbat hemifrån under pandemiperioden?

Har du trivts med att arbeta hemifrån?

Jämför fysiska möten med digitala möten beträffande effektiv tidsanvändning!

Hur har din produktivitet påverkats av hemarbete?

Sammanfatta med ett ord hur du har upplevt arbetet under pandemiperioden!



Oro, risk för att själv bli svårt sjuk,
rent av avlida

Att förlora jobbet/risk
för detta

Osäkerhet kring framtiden

Reserestriktioner

Kan inte besöka
föräldrar

COVID-19

Kan inte träffa kompisar
och gå på restaurang

Vänner och anhöriga
svårt sjuka

Ovana vid
hemarbete/ny IT-
teknik

Kan inte gå på kultur- och
idrottsevenemang

Bristande ergonomi på
hemarbetsplatsen



**Införande av mer effektiv
digital teknik**

**Mer tid för eftertanke
och reflektion**

COVID-19

**Minskad miljö-
belastning**

**Mer flyt i arbetet med
färre störningar**

Tid för nya hobbies

**Ökad autonomi i
arbetet**

Bättre work-life balance

Gjorda erfarenheter under pandemin

- Distansarbete fungerar i många typer av jobb och de flesta som gör det, trivs med det
- Videomöten och digitala kommunikationskanaler är enkla att använda och effektiva
- Arbetsplatser och organisationer är olika, standardlösningar kanske inte funkar bra
- Kamp mellan tradition och förnyelse: den fysiska arbetsplatsen versus digitala rum
- Om en digitaliserad arbetsmodell fungerar: Hur ser framtidens lokalbehov ut?



”People tend to be sentimental about how wonderful work used to be, grumpy about how it is and fearful of what it will become.”

The Economist, April 10, 2021, s 7



Undersökning med 500 hemarbetare i juni 2020

Trivs du med att arbeta i hemmet?



■ JA! ■ ja ■ varken/eller ■ nej ■ NEJ!

Har du haft kul medan du jobbat?



■ JA! ■ ja ■ varken/eller ■ nej ■ NEJ!

Källa: <https://www.netigate.net/sv/att-leda-arbete-i-hemmet-en-undersokning-om-hemarbete/>



Undersökning till drygt 2000 medarbetare i december 2020

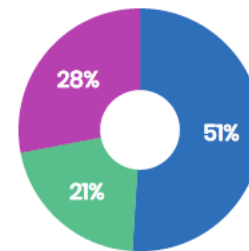
Många anställda efterlyser en mer flexibel arbetssituation med möjlighet till hemarbete även efter pandemin, säger Sophie Hedestad, kommunikationschef på analysföretaget Netigate.

Bild: Netigate

Publicerad 15 februari 2021

"Hemarbete kommer bli en konkurrensfördel"

Svenskarna trivs allt bättre med att arbeta hemifrån och två av tre efterlyser ett flexibelt arbetssätt efter pandemin, där hemarbete varvas med kontorsarbete. Det framkommer i en ny undersökning.

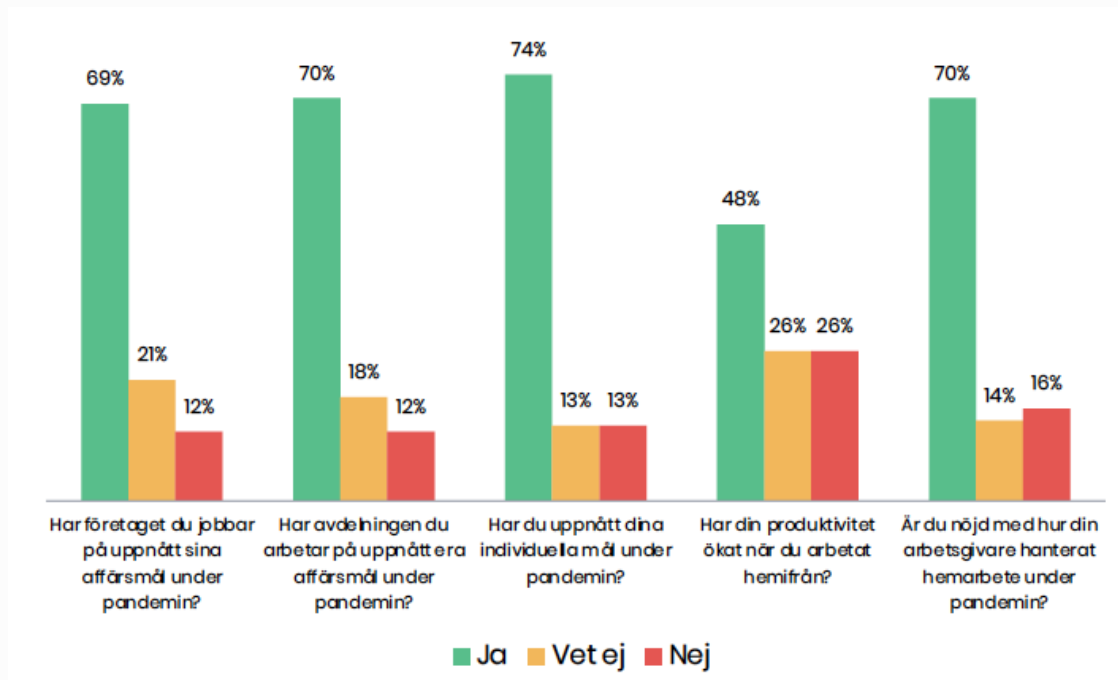


- Det har blivit bättre med tiden att arbeta hemifrån
- Det har blivit sämre med tiden att arbeta hemifrån
- Varken eller

<https://www.netigate.net/sv/articles/undersokningar/att-leda-arbete-i-hemmet-en-undersokning-om-hemarbete/>

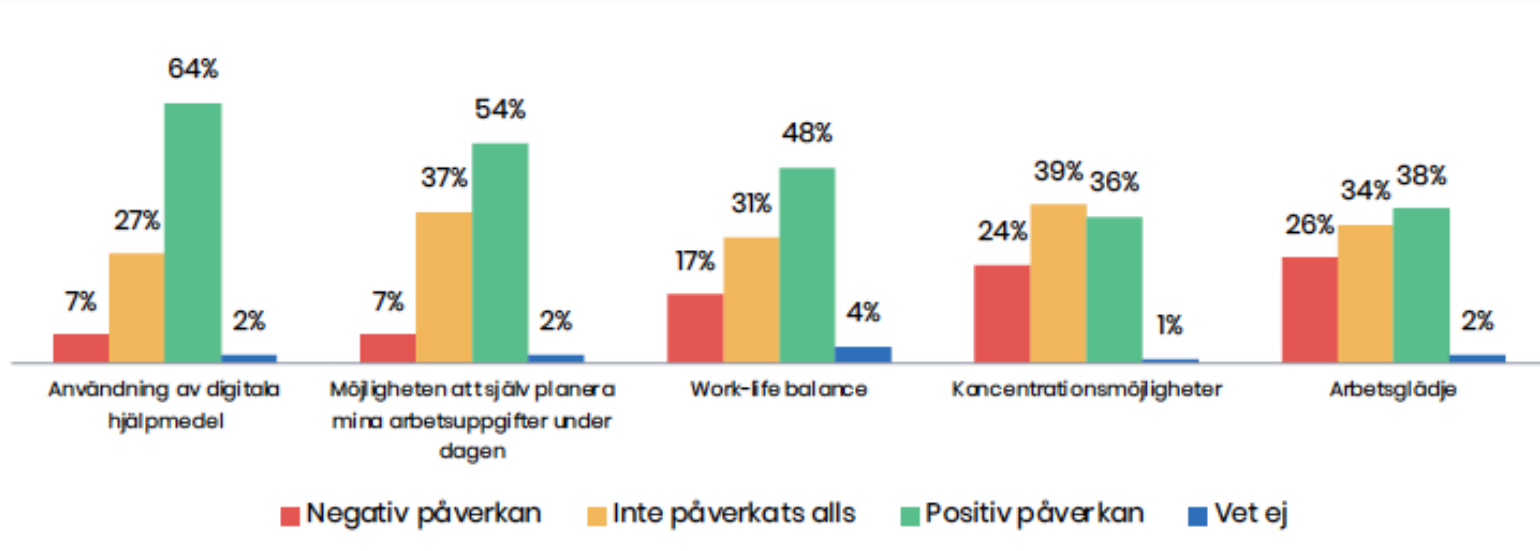
Anställdas upplevelser av hemarbete

- Kvinnor lite mer nöjda
- Yngre lite mer nöjda
- Boende i villa/radhus lite mer nöjda



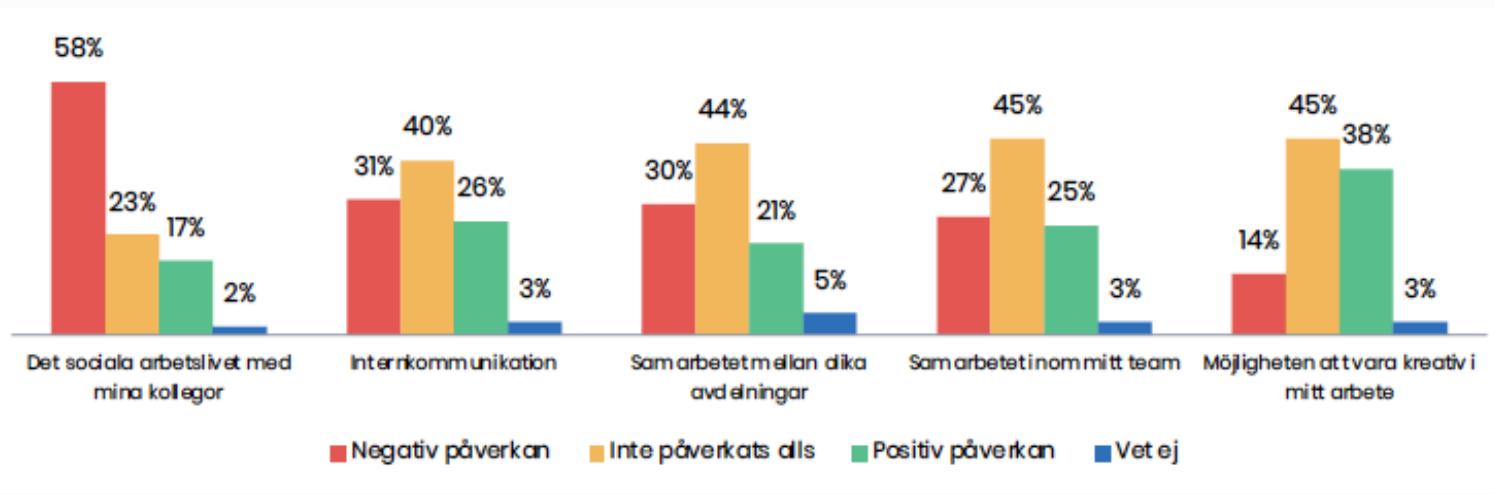
<https://www.netigate.net/sv/articles/undersokningar/att-leda-arbete-i-hemmet-en-undersokning-om-hemarbete/>

Anställdas upplevelse av hemarbete



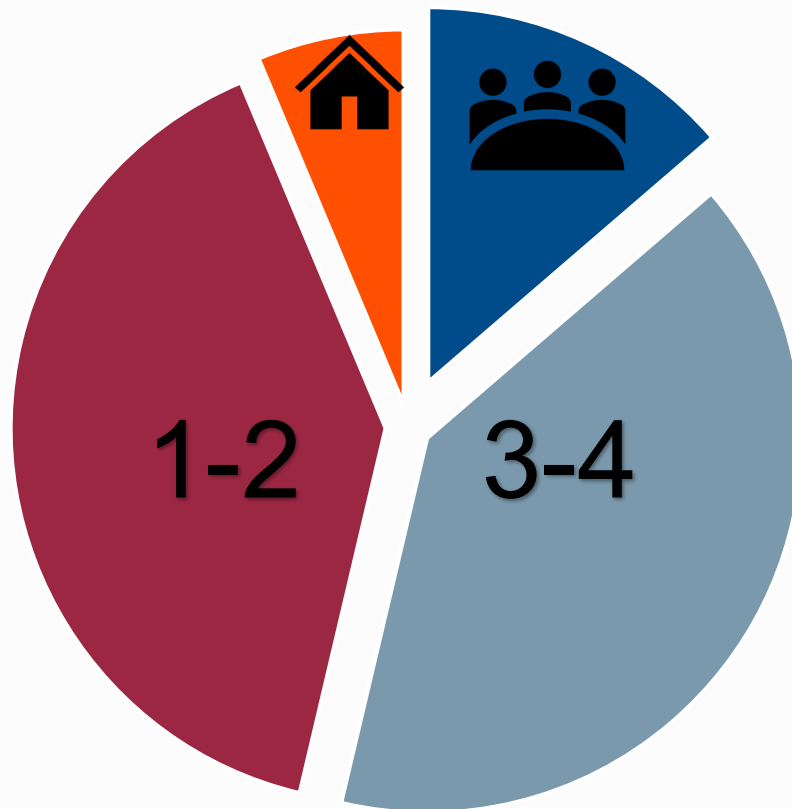
<https://www.netigate.net/sv/articles/undersokningar/att-leda-arbete-i-hemmet-en-undersokning-om-hemarbete/>

Anställdas upplevelse av hemarbete



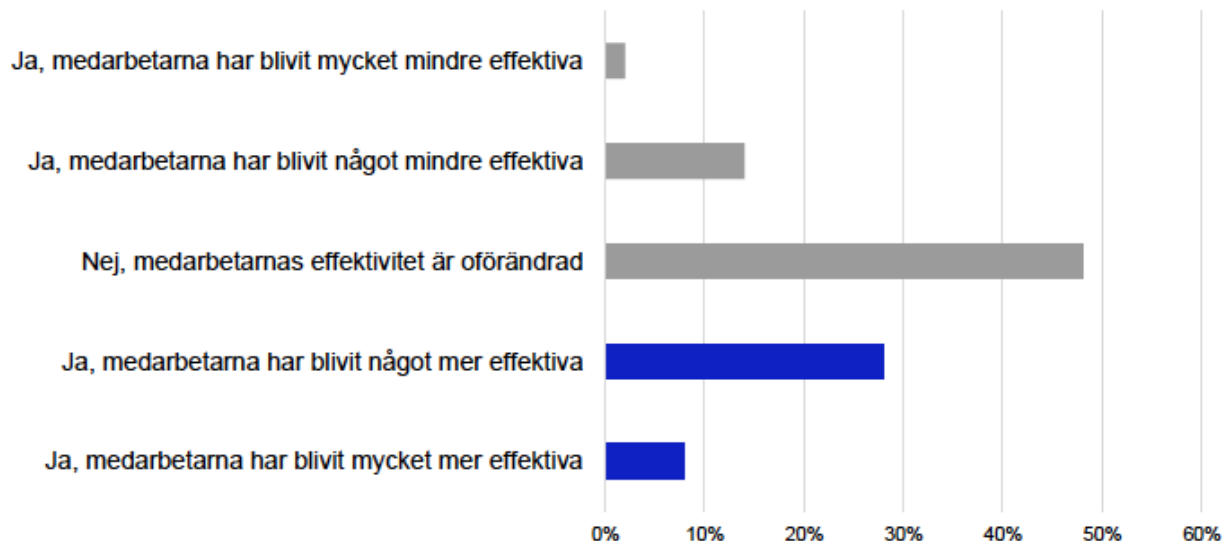
<https://www.netigate.net/sv/articles/undersokningar/att-leda-arbete-i-hemmet-en-undersokning-om-hemarbete/>

Hur många dagar i veckan vill du jobba på kontoret efter pandemin?



Undersökning från Akavia (juni 2021)

Chefer: har dina medarbetares effektivitet i arbetet påverkats av pandemin?



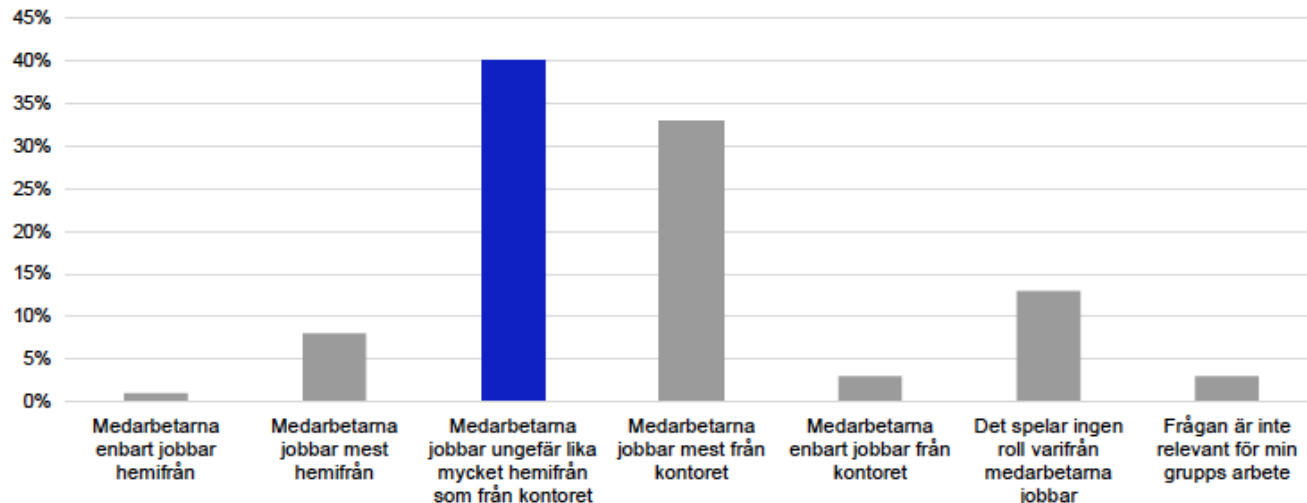
* Akavias rapport "Kontoret efter pandemin"

AKAVIA

<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/kontoret-efter-pandemin-akavia-2021.pdf>

Undersökning från Akavia (juni 2021)

För den verksamhet du leder, vilken är den optimala balansen mellan arbete på kontoret och hemarbete?



* Akavias rapport "Kontoret efter pandemin"



<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyror/kontoret-efter-pandemin-akavia-2021.pdf>

Framtidstrender

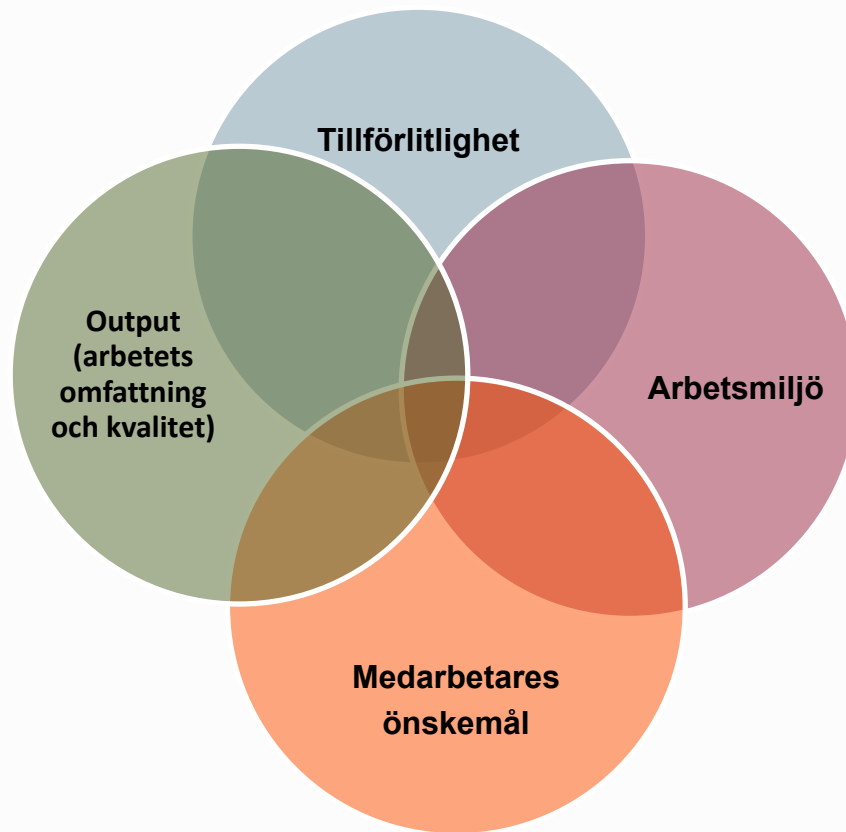
- 3-2-2 schema ersätter måndag-fredag veckan
- Fyradagarsvecka som alternativ?
- Behövs det så många personliga kontorsrum i framtiden?
- Kontoret som en gemensam samsarbetsyta och besökscenter?
- Ostört arbete som utförs hemifrån eller i avskilda kontorsrum
- Ett större avståndstagande till infektioner på jobbet



Ashley Whillans, Harvard Business School, en förespråkare för 3-2-2

Att finna produktiva avvägningar mellan

Att chefer med personal- och verksamhetsansvar tillsammans med medarbetare utvecklar arbetsformerna med fokus på produktivitet och kvalitet och lösningar som upplevs som rättvisa och transparenta



Nio råd för policyframtagning för flexibelt arbete

1. Sträva efter en bred representation i policyarbetet
2. Låt arbetet ta tid
3. Ha policies som tillåter individanpassning
4. Undvik standardlösningar, se till vad som kan vara bäst för just er organisation
5. Fokusera på arbetsmiljö- och tillförlitlighetsfrågorna
6. Hemarbete skall motiveras mest utifrån ett organisatoriskt perspektiv
7. Policies och beslut om hemarbete skall vara transparenta och tillämpas med rättvisa
8. Det behövs ett aktivt och kommunikativt ledarskap
9. Låt det flexibla arbetet bli en del av en modern arbetskultur

Källa: <https://www.gu.se/nyheter/hur-kan-man-arbeta-fram-policies-for-en-modern-arbetskultur>



Delfinmodellen: ledarskap för ett flexibelt arbetsliv

- **DELegera:** Att skapa och vidmakthålla medarbetaransvar genom tydliga uppdrag och förväntningar. Medarbetare som upplever det meningsfullt att ta ansvar och som kan agera självständigt.
- **Följ upp:** Att visa ett aktivt engagemang för verksamheten och genom dialog och feedback med medarbetarna bilda sig en uppfattning om hur verksamheten fungerar och kan utvecklas.
- **INdividanpassa:** Att utöva ledarskap utifrån kunskap om medarbetarna som individer. Att sträva efter att få till stånd personlig utveckling och en hög arbetsmotivation, och detta genom att upprätthålla en balans mellan krav och förmåga.

DELFINMODELLEN

DELegera!

Följ upp!

INdividanpassa!



Källa: <https://arbetsplatsenfokus.se/kunskapsbank/ledning-och-organisation/5132/>



Tack för visat intresse!



stefan.tengblad@gu.se



cghrm.gu.se



Centre for Global HRM