

# Gruppdiskussion - Stefan Tengblad

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

MARKUS SCHNEIDER AUG 24, 2021 11:22AM

## 1. Vilka negativa effekter för verksamhetens kvalitet har uppstått till följd av pandemin?

### Varför fokusera på negativa aspekter?

**De negativa effekterna har till stor del uteblivit**

**Har blivit bättre samverkan**

**Informell information runt kaffemaskinen - överspillningseffekten uteblir**

**En högre tröskel för att hitta samarbeten mellan kollegor, både internt och externt**

**Avstånd, främst till de man inte samarbetar lika mycket med.**

Svårt att få in nya medarbetare

**Kan vara för tidigt att uttala sig då vi är mitt i pandemin**

**Samverkan och samarbete är mycket svårare och har gått sämre**

En del utvecklingsfrågor fått stå tillbaka som en konsekvens av att fokusera på att hantera pandemin.

Fler "missuppfattningar" pga minskad sociala kontakter

**Svårt att få fart på utvecklingsarbetet med digitala möten.**

Större avstånd i organisationen.

**Svårare för nyanställda att komma in i jobbet**

Det har tagit tid som vi kunde ha använt till annat

**Arbetsmiljön kan vara ett dilemma för vissa arbetstagare**

**Upplevd försämrad studenthälsa (ensamhet och isloering) under pandemin**

**Arbetet och kommunikationen mellan avdelningarna har försvårats något.**

Utmanande att bedriva visst typ av verksamhetsutvecklande arbete, grupputveckling, introduktion av nya medarbetare på distans.

Svårare att driva utvecklingsarbete

**Fungerat bra för verksamheten. För individerna kan det ha funnits negativa effekter. Kreativiteten har eventuellt minskat något på gruppnivå.**

**Minskade informella möten**

**svårare med samverkan stöd-kärn verksamhet**

Nyanställda, tufft för dessa att komma in i sina nya roller. Man missar lätt vissa delar av introduktionen som är mer informella (icke nedskrivna delar).

De informella avstämningarna i korridoren.

**Vi sköt på kvalitets- och utvecklingsarbete eftersom pandemin "snart skulle gå över"**

"Eftersnack" och "överhörning" tappas, dvs det sociala kittet och mindre "verksamhetskunskap"

**innovativa kreativa och strategiskt arbete tar stryk, mycket löpande som har hanteras**

**Svårt att arbeta med mer kreativa utvecklingsfrågor - spåning ä svårt digitlat**

**utmanade att jobba utvecklingsinriktat**

**Negativt gällande kreativitet och nytänkande. Brist på det spontana.**

**svårare följa upp hur enskilda medarbetare mår och presterar, svårare med teambuildning**

**Större fokus på operativa frågor på bekostnad av strategiska frågor**

Sämre förmåga till kreativitet, sämre "kraft" i digitala möten, sämre förmåga att "spåna" och minskad kreativitet.

**Om samarbetet fungerat bra innan har det fungerat bra men de som fungerat sämre innan har inte blivit bättre**

Blir en del brister i de kollegiala samtalen som i distansläget måste planeras.

Utmaning att ta hand om nya medarbetare - Teambuildning

**Hands-on-service på campus har fungerat avsevärt sämre.**

**Vissa saker tar längre tid, sådant som man tidigare snabbt stämde av på plats**

**Mindre överlapp över yrkeskategorier.**

**Svårare för nyanställda att komma in i arbetet.**

**Tänkbara framtida effekter av schismer mellan arbetsgrupper på grund av olika möjligheter.**

**Tydligare grupperingseffekter**

Arbetsmiljön bättre för arbetsgrupp som tidigare haft drop-in, blev ofta störd innan pandemin. Har varit bra under pandemin och därför tagit bort drop-in i fortsättningen.

**Vid komplexa frågor är det svårt att hantera dessa i de digitala forumen**

Brister i omsorg av varandra som naturligt uppstår när man ses fokus.

**Kvaliteten har inte påverkats generellt. Enskilda individer har påverkats positivt och negativt och då kanske också deras leveransers kvalitet.**

**utmaning att möta nya medarbetare**

**Svårt att hålla koll på medarbetarnas arbetsmiljö vid hemarbete. Hur mår medarbetarna EGENTLIGEN?**

Det har tagit mycket tid att diskutera anpassningar till corona

**Har utbildningens kvalitet påverkats - tvetydligt**

**Inte särskilt dynamiskt med distansarbete.  
Spontana korridor möten försvinner.**

Informell information och social trivsel försämrad vilket kan påverka kvaliteten.

**Sämre helhetsöverblick**

**Svårare att vara kreativ**

Social distansering/isolering som kan leda till sjukskrivning

**Det kan upplevas orättvist mellan de som har möjlighet att jobba hemma jämfört med dem som inte kan som har fysiska arbetsuppgifter som måste utföras på plats**

**Snävare samarbetsytan inom funktioner - inte mellan olika delar och över gränserna i organisationen**

**Många microfrågor som känns små nu kanske inte ställs.....**

**Kan bli effekter av nya rutiner för motion - både positiva och negativa.**

**För mycket stuprör**

**Svårt för nya medarbetare att komma in i organisationen.**

**Utv. stannar av till förmån för trygga grunduppdraget.**

**Kreativitet och kompetensutveckling har minskat till följd av att vi inte möts IRL (gäller ej digitalutveckling)**

**Minskat mailande till fördel för digitala möten är en fördel!**

**Strategiska frågor har inte fått samma utrymme - vilket påverkar kvaliteten i längden.**

**Mer stuprör**

**Följa upp som chef har varit svårt**

**Möjligheten till snabba frågor/svar är sämre nu med distans jämfört med att sitta tillsammans.**

**Alla är inte bekväma med videomöten och blir ännu tystare än på fysiska möten. Då vill man bara avsluta mötet snabbt - är det en form av effektivitet? vad betyder effektivitet? Personer är olika. Det bör man ta hänsyn till.**

**Svårare för nya medarbetare att komma framåt i sitt arbete och utvecklas.**

**De naturliga mötena vid kaffeautomaten etc. saknas.**

**Vissa möten, men inte alla, fungerar bättre fysiskt.**

**Ja det tror vi**

**Sociala utmaningar- korridorssamtal försvinner och behöver ersättas med andra kanaler för att hålla samman gruppen**

**En utmaning att driva förändringsarbete kopplat till personalförändringar (anställningar, uppsägningar etc)**

Svårt att introducera nya medarbetare när man inte kan träffas.

Fysiska träffar ger mer energi och kreativitet.

**Hands on uppgifter blir lidande.**

**Viktigt att fokusera på de möjligheter som har kommit fram i form av utmaningar. Vi är i en förändringsresa där utmaningarna bör tas till vara för utveckling framåt.**

**Ensamhet för studenter och personal i och med hemarbete.**

**Svårare att fånga upp medarbetares hälsa och mående.**

## **2. Går dessa att avhjälpa med ett flexibelt arbete i framtiden?**

Säkert, ledarskap och medarbetarskap kan säkert utvecklas även i framtiden.

**Ja, med bättre struktur, och arbete både hemma och på arbetsplatsen.**

**Viktigt att få fokus på vad som är det nya normala.**

**Säkerställa hybridlösningar**

**Anpassa mötesstruktur efter det nya**

Vilka möten ska vara fysiska/digitala

**Både flexibilitet avseende arbetstid och arbetsplats**

**Beror på hur man organiserar flexibiliteten och hur fri den kommer att bli på individnivå. Enklare om man har ungefär samma schema.**

**Fokusera på arbetsuppgiften snarare än individen**

**När platsen blir mindre viktigt kan man säkra kompetens på annat sätt**

**Behöver erbjuda attraktiva miljöer där man vill bara.**

**Kommunikativt ledarskap och individanpassning**

Tydliga rutiner och processer, informella digitala fikapauser

**en viss återgång kommer att lösa detta, bättre struktur behövs i flexibiliteten**

**Större ansvar på ledarskap och organisation**

Viktigt att identifiera vad som är viktigt att göra när vi möts

**Fortsätt med digitala möten, oavsett var folk befinner sig fysiskt, snarare än att använda blandmöten.**

Till viss del, men vi behöver ses fysiskt.

Flexibilitet ofta positivt, men för vissa kan det vara negativt då det innebär stort eget ansvar och engagemang.

**Till viss del men det utgår från att vi har fasta dagar när alla är på plats. Hybridmöten funkar ganska dåligt.**

**Till vissa delar går det att planera för att inte negativa effekter ska fortgå men kreativitet och utbyte mellan kollegor kräver mer av IRL samarbete**

**Balans individ och team kontra verksamheten. I värsta fall hamnar dessa i konflikt.**

## **Svårt att ta ställning då vi inte ser så många negativa effekter**

Viktigt att vara flexibel utifrån individens förutsättningar och verksamhetens behov och krav

**Kräver en noggrann planering och struktur**

**Tydliggöra vad mötet är till för; avstämning, information, utveckling etc.**

**Hitta en optimal mix av hemarbete och kontorsarbete. Individanpassat.**

**Vara noga med när man möts digitalt respektive på plats.**

**hybridmöten är komplicerade tekniskt och gruppdynamiskt**

**Nyttigt för ledningen att se att administrationen kan sitta på distans osv.**

**Viktigt delegera till medarbetare att ta in och ha dialog med andra i organisationen för att få synpunkter och förankra i olika processer**

Se över vilka möten vi har, behöver vi **alla** möten? Är det informationsmöten eller möten där vi ska vara kreativa tex? Ha en god kommunikation kring mötesupplägg och hur vi ska mötas.

**Ja, genom att fostra en med tillgänglig digital kultur. Det är ok att ringa upp på teams utan att ha förvarnat via mail. Det är ok att inte svara eller ringa upp senare. Minimera förväntningarna.**

**Se på hur vi jobbar och med vad på kontoret respektive hemma. T ex kontoret: interaktiva, kreativa möten. Distans: skrivarbete, telefontid mm.**

Planera för en lösning som är flexibel där man kan arbeta hemifrån som är mer ostört, minskar resandet och även att man kan vara fysisk på plats för kreativt arbete. Det kräver en hel del planering, delegering och styrning.

**Vilka möjligheter har vi att möta ett förändrat arbetsliv i framtiden. Vi behöver vidareutveckla för att verkligen göra arbetet flexibelt.**

## **3. Finns det risk för obalans mellan tillförlitlighet, arbetsmiljö, medarbetares önskemål och output ?**

---

När då? (om vi fortsätter med distansarbete?)

**Ja det kan finnas en risk om "reglerna" är otydliga. De problem som fanns innan pandemin kvarstår troligtvis och behöver hanteras oavsett.**

**ja absolut. Individens kontra organisationens behov t ex**

**Snarare obalans mellan olika medarbetare...**

Behöver vara tydlig med förväntningar. Ju mer flexibilitet desto tydligare riktlinjer och förväntningar.

**Indivuela lösningar kräver tydlighet och alla kanske inte är blir nöjda med ansvaret.**

**Ett modernt och sunt ledarskap måste utgå från individens behov och förutsättningar**

**Risk med arbetsmiljön hemma**

**Det finns en klar risk, många behov att ta hänsyn till**

**Det finns alltid en risk men viktigt att man arbetar med den som ledare för en arbetsgrupp**

**Även i utbildningssammanhang kommer säkert fler digitala lösningar och utbud.**

Vi arbetar inom en föränderlig organisation, med obalans i arbetsbelastning över året. Svårt med distans när vi inte kan ses och avlasta varandra på samma sätt.

**Ja vi behöver ny policy, regelverk mm**

**arbetsmiljön hemma blir inte lika tydlig för arbetsledningen**

**Det finns risk. Viktigt att utgå verksamhetens behov**

**Kan behövas utveckling av fysiska miljöer, digitala miljöer och metoder för att skapa förutsättningar för ett framtida mer digitalt och flexibelt arbetsliv.**

**Uppföljning är A och O och det är viktigt att följa upp resultat och kvalitet som arbetsledare**

**oftast fungerar väl, men finns risk om det är något som inte fungerar kring en medarbetare, när det finns individuella utmaningar.**

**Svårt att få till 3-2-2 praktiskt?**

**Ganska stor risk, och i stor utsträckning beroende på samvetsgranna och självständiga medarbetare.**

**Svårt att få till fungerande arbetsmiljöer på två ställen.**

**Svårigheten blir när det blir hybridmöten där några är på plats och vissa sitter på länk. Detta med tanke på att varje individ har önskemål på dagar etc.**

**Avvägningar måste göras hela tiden mellan dessa parametrar, oavsett hemarbete eller inte.**

**Kan uppstå ny dilemman att hantera om man i tillförlighet lägger aspekter om förtroende, säkerhet. Kan man bli avlyssnad när man håller ett förtroendefullt samtal? Känner man förtroende för en lärare som undervisar från sitt sovrum?**

**Ja det kan det finnas beroende på vem man är som individ och sammanhang på hemmaplan. Obalans om det inte finns yttre ramar. Medarbetarens önskemål måste vara underställt verksamhetens behov. Hur kan vi mäta mellan förr och nu?**

**Jag upplever ett övervägande fokus på individens önskemål, som inte helt går att förena med uppdraget och ansvaret för oss som administratörer vid en statlig myndighet**

**Ja om inte individuella samtal förs med medarbetaren. Ytterligare ett aspekt och verktyg för chefen**

Ja, viktigt med tydlighet, samsyn och motiv. Rättvist är inte samma sak som lika för alla.

**Oaktat digitalt eller fysiskt är det viktigt med individanpassningar. Viktig egenskap hos chef är att vara tydlig. Avstämningar, delmål. Rättvist betyder inte samma för alla.**

**Extra viktigt med tydlighet**

Viktigt med ett modigt ledarskap som vågar släppa.

## **4. Föreslå en fråga som gruppen vill ta vidare till paneldebatten**

---

**Delfin modellen, anpassa individuellt men hur långt?**

**Distansarbete framöver. Kan man sitta var som helst? Hur långt kan arbetsgivaren sträcka sig?**

**Vad tror vi det nya normala blir? Arbetar lärosätena med att ta fram distansavtal?**

**ansvaret för arbetsmiljön vid hemarbete måste tydliggöras, och kan inte skilja sig åt mellan olika arbetsgivare i staten. Nu verkar det finnas hur många tolkningar som helst**

**Hur påverkas effektiviteten på lång sikt?**

**Nyhetens behag? Kommer medarbetare att se hemarbete som ledig dag?**

**Teambuilding har varit i ropet under lång tid. detta torde bli en utmaning med ökat distansarbete**

**Hur behålla och utveckla kreativiteten**

**Hur kan arbetsgivare arbeta med friskvård och företagshälsovård vid ett mer flexibelt arbetsliv (distans/påplats), har nya behov uppstått?**

**Jobbar sektorn mot en gemensam basstruktur som sedan kan lokalanpassas?**

**Finns det frågeställningar som forskarna redan nu börjat titta på avseende långsiktiga effekter?**

**Hur pass flexibelt och fritt kommer det att vara i framtiden? Kan vissa välja att arbeta 4 dagar i veckan medan andra arbetar 6 t ex?**

**Hur bereda organisationer (ledare/medarbetare) organisationer på ett alltmer flexibelt arbetsliv?**

**Kommer det att skapas särskilda avtal, policy för arbetstagaren i framtiden gällande hemarbete? Skall alla lärosäten göra olika?**

**Gränssnittet mellan organisationen och medarbetarna - vad medarbetare och chefer vill är lika men hur ska man gå vidare och tänka**

**Vad händer på sikt när vi ev förlorar kreativa möten m m?**

**Ska in/utstämplingssystem finnas i framtiden?**

**Hur få ett flöde i samarbete inom organisationen, inte i stuprör utan över avdelningar och kärn och stöd**

**Hur säkerställa den sociala gemenskapen**

**Hur radikala ska vi vara - gå mot Spotify?**

**Hur ta hänsyn till olika personligheter (introvert/extrovert) i videomöten ifall vi ska fortsätta med det? är det bättre att köra utan bild och bara prata? Lättare för vissa att prata då kanske.**

**Vi är ju en myndighet!**

**Hur ska vi förhålla oss till att vi arbetar på en myndighet och allt vad det innebär i relation till att individen ska få så bra situation som möjligt? Vi är ju ganska regelstyrda. Inom universitet är det en ex. stor skillnad mellan administration och lärare/forskare**

Hur ska vi möta medarbetares kommande önskemål om att kunna arbeta helt fritt i tid och rum. Jobba när man vill som passar en själv, jobba från sommarstugan, jobba fyra månader från en ö i Medelhavet då partnern är föräldraledig etc.

## **Lärare/forskare vs. administrativ personal**

Är det främst lärare/forskare som studerats i de studier som presenterats under dagen, eller är studier även gjorda inom den administrativa gruppen?

**Vilka möjligheter ser ni kring rekrytering av kompetens framöver (nationellt/internationellt) om vi inte kräver fysisk närvaro?**

\*\*\*\*\*