

GENOPFINDELSE AF ARBEJDSLIVET:

Fremtidens arbejdsliv



@ Sympa

Sammendrag

Tillid, data, hybridarbejde og trivsel er de ledende indikatorer på ændring i HR-verden.

For det første siger 96,9 % af respondenterne, at de betragter **tillid som en ledende indikator i deres organisation**. Tillidens stadig større betydning giver mere plads til, hvad den enkelte kan bidrage til på arbejdspladsen. Tilliden baner vejen for mere selvstændige, mere engagerede og mere kompetente medarbejdere.

Selvom, der stadig er et gab mellem hensigter og handlinger, forventer vi også, at **HR bliver mere datadrevet fremadrettet**. Vores undersøgelse viser, at 35,7% af respondenterne betragter deres beslutningstagning som meget datadrevet, men 46,4% af dem siger, at de betrakter people analytics som meget vigtigt.

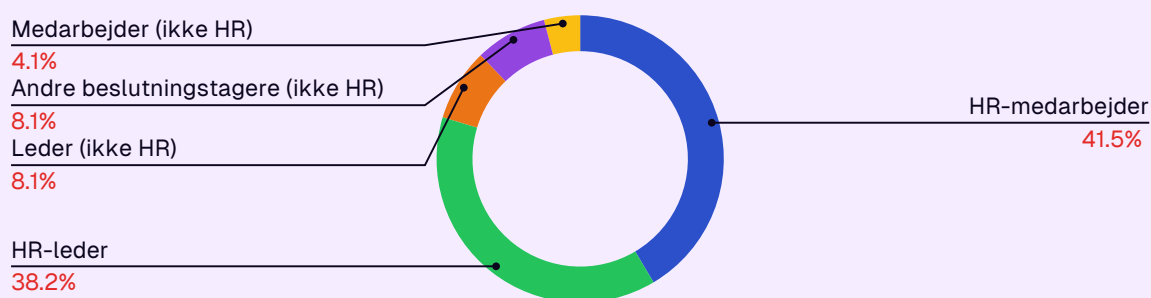
Efter et par hårde år for alle ser det ud, som om en ny arbejdsmodel er ved at vinde stort indpas. **89,9% af undersøgelsens respondenter ser fremtidens arbejde ud fra en hybrid-model**, hvor medarbejderne kan beslutte, hvor de arbejder.

En anden vigtig læring fra undersøgelsen, som vi skal huske, er at det hele handler om mennesker. En organisation kan kun være lige så fantastisk som dens medarbejdere, og det er derfor en fornøjelse at se, **82,17% af de adspurgte betragter medarbejdertrivsel som deres højeste prioritet** — og 81,1% af respondenterne afslører, at de var endnu mere opmærksomme på deres medarbejders mentale sundhed under COVID-19 pandemien.

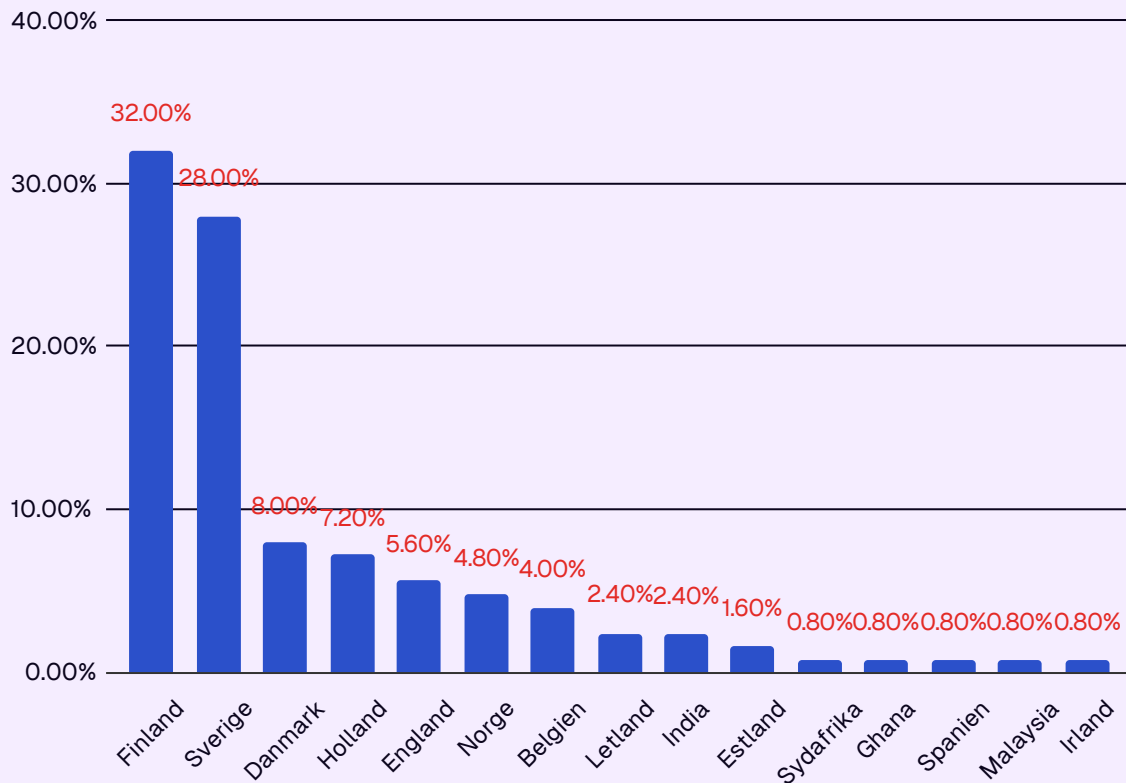
Hvordan gennemførte vi denne undersøgelse?

For at gennemføre vores årlige HR trends-undersøgelse gennemførte vi en anonym, kvantitativ undersøgelse (129 respondenter) samt kvalitative 1:1 interviews for bedre at forstå de daglige udfordringer blandt HR-medarbejdere.

79,67 % af vores respondenter i den kvantitative undersøgelse er HR-medarbejdere, og 16,26 % har andre lederroller uden for HR. Derudover kommer 4,07% af det indsamlede input fra medarbejdere, der hverken har en stilling i HR eller en lederrolle.



Langt størstedelen (60%) af respondenterne er fra Finland (32%) og Sverige (28%). Vi har dog også indsamlet feedback fra medarbejdere i Danmark (8%), Holland (7,2%) og Storbritannien (5,6%).



Vi samlede alle de svar, vi har indsamlet i løbet af de seneste måneder, og identificerede de vigtigste trends, som vi tror ikke kun vil forme fremtiden for HR, men også det fremtidige arbejdsliv. For at give mere kontekst til dataene har vi også medtaget anonyme, ordrette gengivelser fra respondenterne i vores kvantitative undersøgelse.

Introduktion

Sikke en tid at leve i, synes du ikke?

De seneste 20 måneder har været udfordrende for alle over hele verden. Som individer var vi nødt til at forholde os til en ukendt virus, der spredte sig som en løbeild og dermed **forårsagede stress**. Alle organisationer måtte også tilpasse sig hurtigt for at afbøde truslen, hvilket **dermed forårsagede stress**.

Derfor måtte hver eneste HR-medarbejder håndtere en eksplosiv cocktail og ofte skabe nye processer fra bunden for at sikre, at deres medarbejdere havde tilstrækkelig support til at håndtere forandringerne og holde deres organisationer kørende.

Før COVID-19 vanviddet observerede vi allerede, at HR var på fremmarch i de fleste organisationers hierarkier. **De seneste to år har intensiveret tendensen radikalt, og HR er nu hjørnestenen i flere organisationer.** Ligningen er forholdsvis enkel: Ingen fungerende HR, ingen fungerende mennesker, ingen organisation.

I lyset af de seneste år besluttede vi at tage pulsen på hvordan, I — HR-teams — forudser fremtidens arbejdsliv.



HR trådte til. På trods af de store udfordringer, vi har stået over for i de sidste 18 måneder, er det fantastisk og inspirerende at se, hvor engagerede og involverede HR-medarbejdere er i at opbygge grundlaget for fremtidens arbejdsliv.

— **Björn Lorentzon**, Business Development Manager hos Sympa

Medarbejderhåndtering

Håndtering af ressourcer findes ikke mere. Vi håndterer mennesker.

— 96,9% af respondenterne siger, at de betragter tillid som en førende indikator.

I de senere år er der opstået mange debatter om **HR's nye rolle** i en verden, der er i konstant forandring.

Med andre ord er det, vi anså for at være det fulde omfang af en HR-medarbejder for 20 år siden, blevet forældet. Faktisk viser resultaterne af vores undersøgelse af fremtidens arbejdsliv, at **det er tid til et sceneskift.**

Tidligere håndterede vi ressourcer.

I dag **håndterer vi mennesker med ambitioner.** Dette afspejles hovedsageligt af **den stadig større rolle, som tillid** spiller i arbejdet i dag.

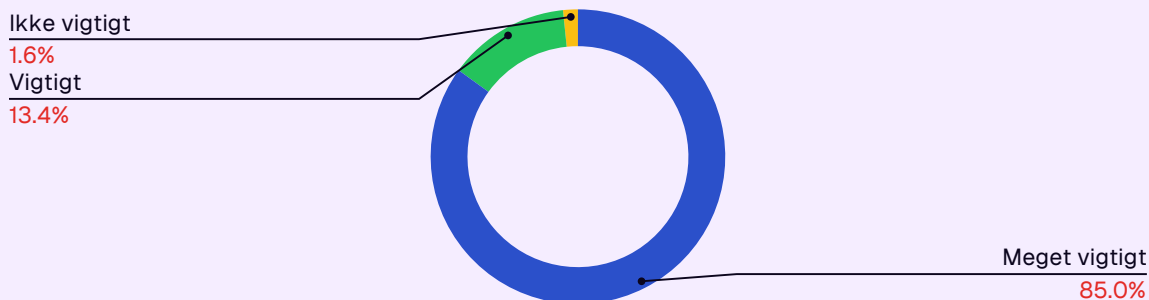
Tillid: Den vigtigste faktor i nutidens arbejdsliv

Måden, vi arbejder på, er blevet udfordret meget i det forløbne halvandet år. På globalt plan har helbredshensyn medført, at en betydelig andel af medarbejderne arbejder hjemmefra.

For ledere har det været en udfordring ikke at kunne overvåge, hvad deres teams havde gang i. For medarbejderne har presset med hensyn til at vise resultater, når de arbejder fra et hjemmekontor uden en chef, været udfordrende.

For at denne nye arbejdsform kan fungere, er der behov for tillid. Heldigvis viser vores undersøgelse, at **tillid er højt værdsat, eller i det mindste efterspurgt af 96,9% af respondenterne.**

I min organisation er tillid:



At betragte tillid som den mest afgørende faktor er et stærkt signal om, at arbejdslivet er klar til mindre opsyn og giver mere plads til personligheder og initiativer.



Tillid er grundlaget for alt.

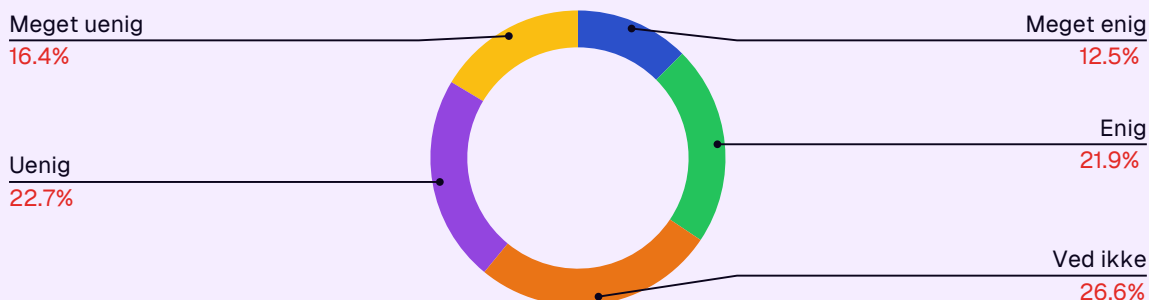
Hvis der ikke er tillid, er det bare forfærdeligt for hele virksomhedens ånd. Det skaber en overfladiske glæde og samarbejde, og i sidste ende er alle bange.

— **HR-chef** (Finland)

Den betydning, der tillægges tillid, ses også i, hvordan organisationer har det med at overvåge medarbejdernes aktivitet, støtte selvledelse og fremme af holakrati.

Der er mange måder, hvorpå organisationer kan overvåge, hvad deres medarbejdere har gang i – lige fra installation af sporingssoftware til simpel opgavestyring. I virkeligheden siger kun 34,4% af respondenterne, at de overvåger medarbejdernes aktivitet, mens 39,1% siger, at de ikke gør det (26,6% har ingen stærk holdning til sagen).

Vi ønsker at overvåge medarbejderaktiviteten i min organisation:



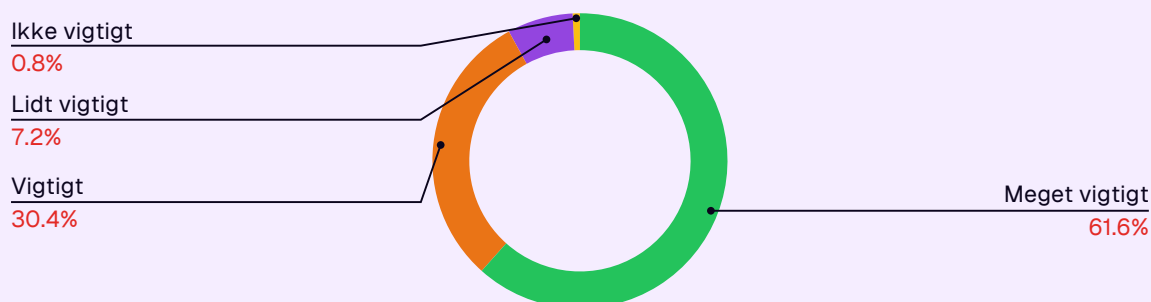
Mod mere selvledelse og holakrati

Har vi allerede nævnt tillid?

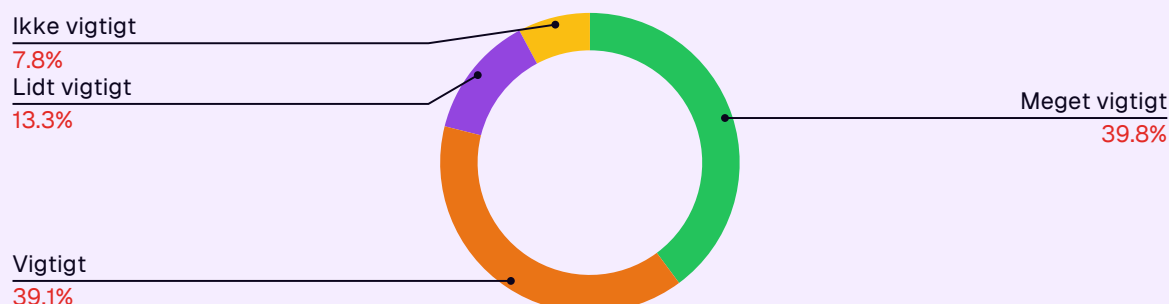
Vi spurgte dig også om dit syn på selvlederskab (det vil sige hvor meget plads, du ønsker medarbejderne skal have) og holakrati (det vil sige decentraliseret ledelsesstil), og budskaberne kunne ikke være mere tydelige:

- 92% af respondenterne betragter selvledelse som vigtigt.
- 78,9% af respondenterne betragter holakrati som vigtigt.

Vi ser selvledelse som:



Vi ser holakrati som:



Det ser ud, som om vi er på vej mod mere autonomi og læringsmuligheder for medarbejderne. Fra et HR-perspektiv tyder data på, at Talent Management bliver meget vigtigere.

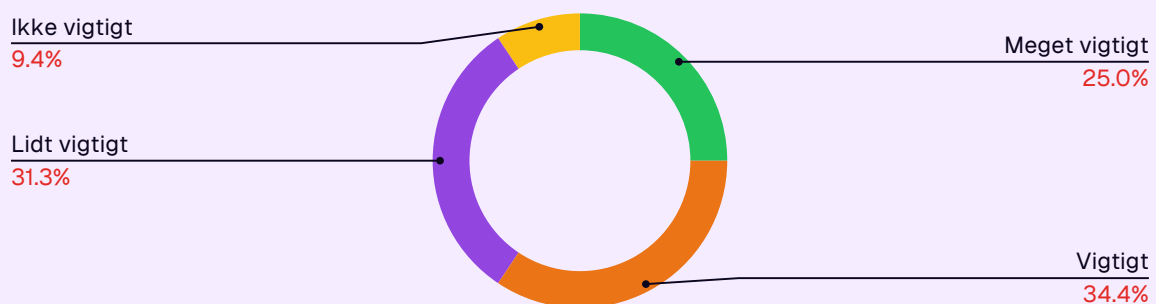
En god talent management-strategi kan have flere fordele for organisationer og deres medarbejdere:

- For organisationer betyder det, at manglende kvalifikationer i organisationen afhjælpes ved at motivere medarbejderne til at udvikle specifikke kompetencer.
- For enkeltpersoner betyder det flere muligheder for at udvikle sig som medarbejder og dermed skabe nye karrieremuligheder. Desuden giver det medarbejderne en følelse af formål — eller nye udfordringer at se frem til — og sænker medarbejderomsætningen betydeligt.

Bliver beslutningstagning på ledelsesniveau mindre dominerende?

Interessant nok ser vi også, at betydningen af beslutningstagning på ledelsesniveau ændrer sig.

Vi betragter beslutningstagning på ledelsesniveau som:



Tidligere var det ubestrideligt, at beslutningerne kun skulle tages på højere ledelsesniveau. Denne undersøgelse blev gennemført blandt HR-medarbejdere fra 16 lande og viser, at den måde, vi opfatter beslutningstagningen på, udvikler sig langsomt, men sikkert.

Efterhånden som organisationer giver mere plads til medarbejderne, er det kun naturligt, at beslutningsbeføjelser siver ned i lavere lederlad.



Vores samfund er meget 'mig'-drevet. Vi bliver passet og plejet, når vi vokser op; det er alt sammen meget individualistisk, og vi måler individuelle resultater osv. Men når det kommer til virksomheder, så vinder ingen, hvis ikke alle vinder. Hvis et team ikke lykkes, er det ligegyldigt, hvis folk omkring dig ikke når deres mål.

— **HR-chef** (Finland)

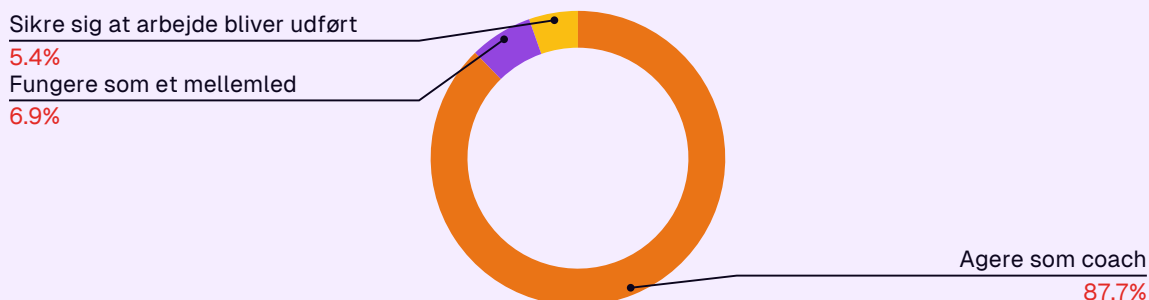
Ledere bliver mere coaches end chefer

Vores undersøgelse viser, at ledere ikke blot er endnu et niveau i ledelseshierarkiet.

Organisationer kan kun være lige så fantastiske som deres medarbejdere. Og vi ved nu, at jo mere tillid og selvstændighed medarbejderne får fra deres arbejdsgivere, desto mere effektivt udfører de deres opgave. Denne nye måde at tænke på betyder, at ledere skal genopfinde, hvordan de leder deres team.

Teamledernes og chefernes ansvar udvikler sig, og **HR-medarbejdere vil gerne se dem skifte chefkasketten ud med trænerkasketten** i løbet af de næste par år.

I det nye normale, skal en leder:



Overgangen fra chef til coach bringer os tilbage til den voksende vigtighed af **tillid og autonomi** på arbejdspladsen. De fleste organisationer giver i stigende grad medarbejderne frihed til at levere kvalitetsarbejde på deres egne vilkår.

— **Anna Aarnisalo**, VP, People and Culture hos Sympa

HR-teamet på vej mod flere datafærdigheder

Tidligere blev en betydelig del af HR-beslutningerne taget baseret på mavefornemmelse, primært fordi HR-medarbejdere **ikke havde nogen mulighed for at tage datadrevne beslutninger**.

I 2021 er vi glade for at kunne sige, at vi er kommet langt forbi den mørke middelalder. HR-medarbejdere står dog tilbage med et andet problem: Som regel indsamler de flere data, end de kan bearbejde eller ved, hvad de skal stille op med.

For eksempel viser vores undersøgelse, at:

- 46,4% af respondenterne sætter pris på medarbejderanalyser.
- 50,4% anser endda deres team for at have datafærdigheder.

52,8% af respondenterne siger desuden, at de tager **nogle** beslutninger baseret på dataanalyser. Men kun 35,7% af dem betragter deres beslutningstagning som meget datadrevet.

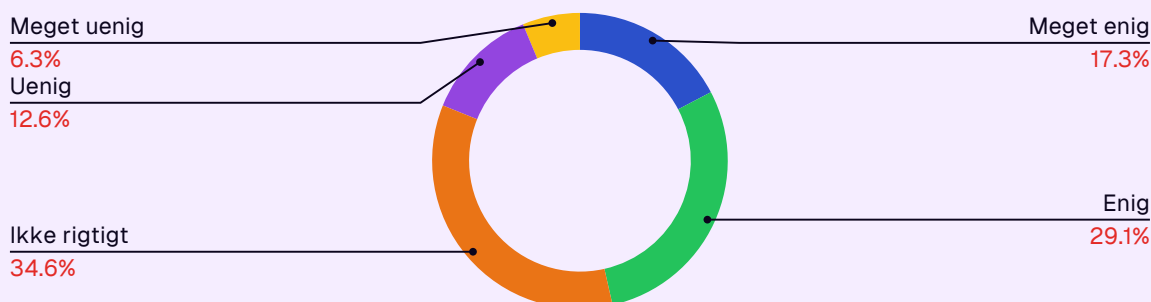
Derfor **skal HR-teams investere betydeligt mere i datafærdigheder, hvis de skal kunne forædle de indsamlede oplysninger til praktisk nytte i forretningen.**



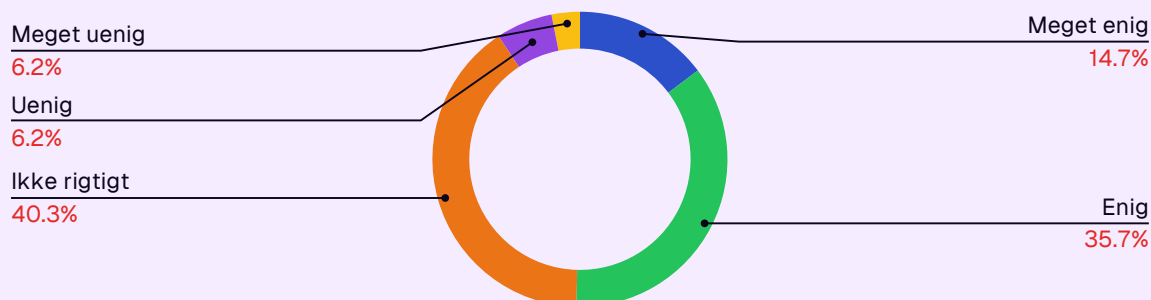
Værktøjer er blevet en stadig vigtigere del af vores arbejdsliv. HR-medarbejdere skal undersøge teknologitrends mere detaljeret og forstå, hvordan de reelt kan drage fordel af dem i deres arbejde med at tage hånd om medarbejderne, men også hvordan nye værktøjer kan integreres i systemet baseret på processer, der virkelig er meningsfulde.

— **HR-chef** (Finland)

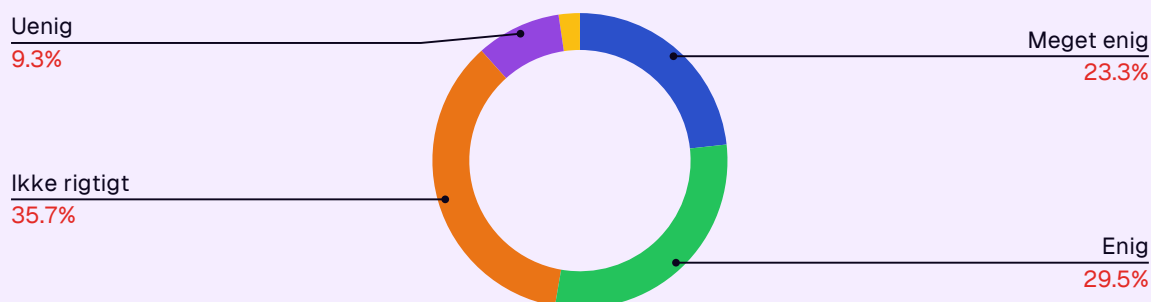
Vi betragter people analytics som vigtige:



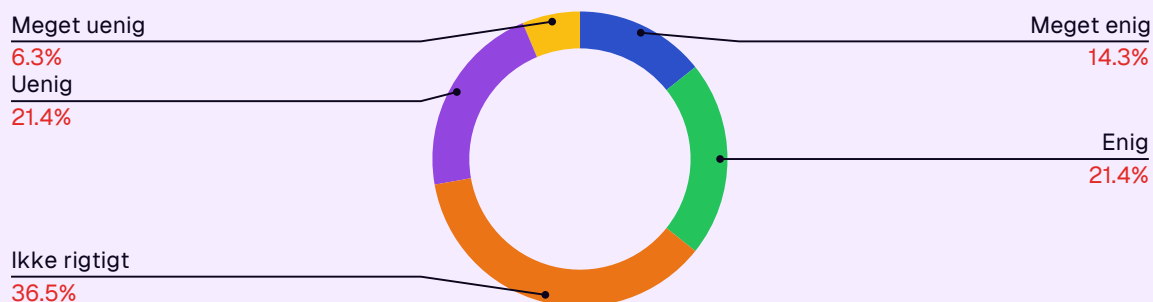
Teamet mitt har høj datakompetanse:



Vi baserer nogle af vores beslutninger på data:



Vores beslutningstagning er meget datadrevet:



Forandring tager altid tid. Men hvor der er en vilje, er der en vej. Vi er glade for at se, at HR-medarbejdere ønsker at bruge flere data til at drive deres beslutningstagning. Forudsat at de har den rette tankegang og de rigtige værktøjer, mener vi, at et flertal af HR-medarbejderne vil tage informerede forretningsbeslutninger, baseret på data og derfor have mere indflydelse deres organisationer.

— **Jaakko Mattila**, Director, Service Solutions hos Sympa

Næste år forventer vi, at HR-teams investerer mere tid i at udnytte flere af de oplysninger, de indsamler, for bedre at forstå, hvordan deres medarbejdere arbejder, at forudser deres behov og støtter deres organisationer.

Eksempelvis holder de fleste organisationer styr på sygedage blandt deres medarbejdere. Men hvor mange kan præcisere årsagen til en pludselig stigning i sygefravær? Er det på grund af højere stressniveauer? Kan det knyttes til en ændring i ledelsen? Eller skyldes det ganske enkelt influenzasæsonen?

Vi mener, at HR's evne til at omdanne data til en sammenhængende beretning vil være en af de vigtigste trends i de kommende år.

Hybridarbejde

Hybridarbejde bliver det nye “normale”

— 89,9% af respondenterne ser fremtidens arbejdsliv ud fra en hybridmodel.

2020 og 2021 har bestemt været hårde år **for alle**.

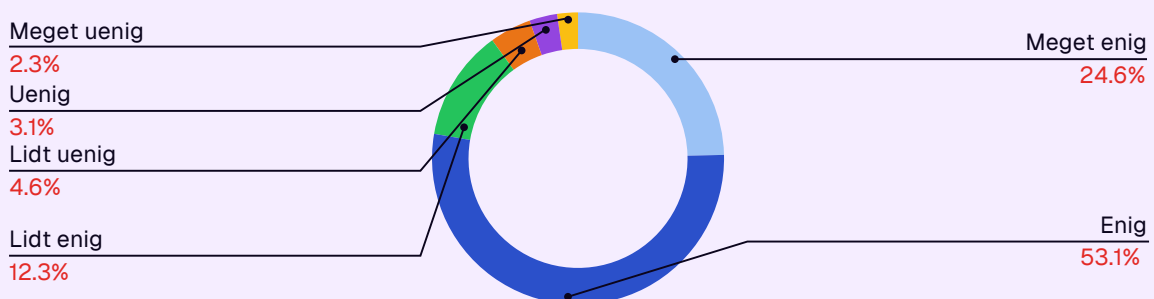
Når vi ser tilbage, har mennesker vist en utrolig evne til at tilpasse sig selv de mest udfordrende situationer. **Og vi har gjort det endnu engang.** Da vi har stået over for en af de største sundhedskriser i historien, har vi tilpasset og fremskyndet arbejdet med at opfinde fremtidens arbejdsliv.

HR-medarbejdere har set deres roller udvikle sig

Da pandemien har ændret den måde, folk arbejder på, har den ændret HR-afdelingernes daglige arbejde markant og den måde de interagerer med medarbejderne på.

Faktisk viser undersøgelsen af **fremtidens arbejdsliv**, at 9 ud af 10 HR-medarbejdere mener, at deres rolle på nogle måder har ændret sig under COVID-19-pandemien.

Min rolle har ændret sig under pandemien:





Vi oplever, at den måde, vi plejede at leve på, ikke længere findes. Det skaber en følelse af ubehag. Vores opgave er også at sætte os ind i, hvordan dem, som ikke håndterer forandringerne så godt, oplever situationen. Det er skræmmende.

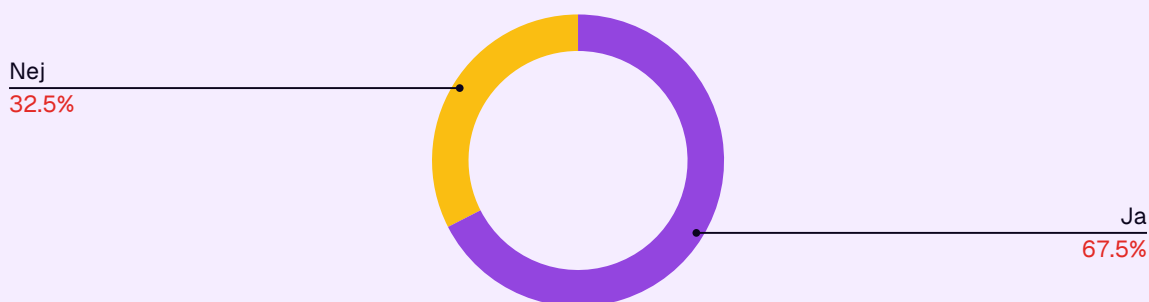
— **HR-chef**

En ny udfordring for HR: (gen)opfindelse af vores kontorer

Vi er vanemennesker og har en tendens til at modsætte os forandring.

For eksempel var det ikke nemt pludseligt at skulle tilpasse sig social afstand og hjemmearbejde. Men det heller ikke nemt at gøre op med vanerne, medarbejderne har fået de seneste to år. Dette ses i vores undersøgelse, hvor **7 ud af 10 HR-medarbejdere siger, at de forsøger at få medarbejderne tilbage på kontoret.**

Jeg prøver at få medarbejderne tilbage på kontoret:



Det er udfordrende at få folk til at komme tilbage, når de nu er blevet vant til at arbejde hjemmefra og trives med det.

— **HR-chef (Finland)**



Vi ønsker, at folk skal have frihed til at vælge, hvor de arbejder fra, men også skabe et kontormiljø og en kultur, hvor folk ønsker at møde ind fysisk

— **HR-chef (Finland)**

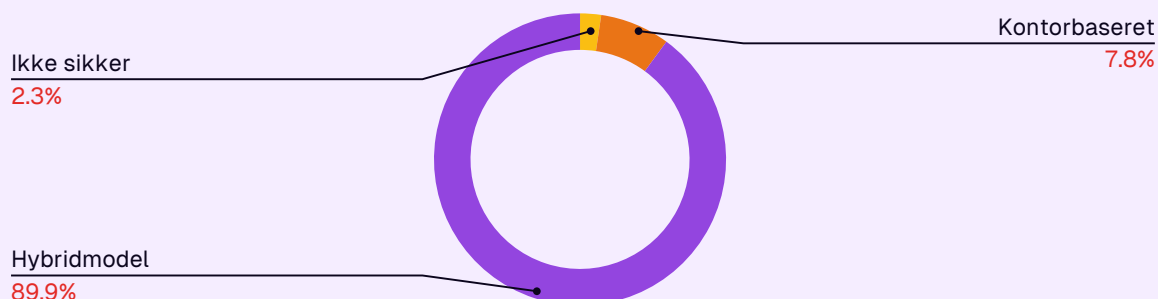
Det lader til at udfordringen for HR-medarbejdere og -ledere ikke handler om at få folk tilbage til kontoret, **men hvordan man får kontoret tilbage i deres arbejdsliv.**

Hybridarbejde som det nye “normale”

Vores undersøgelse gør det klart, **at fremtidens arbejdsliv hverken er 100% kontorbaseret eller hjemmearbejde. Fremtidens arbejdsliv er hybrid.**

Hele **89,9%** af respondenterne siger, at de ser fremtidens arbejdsliv som en hybridmodel, hvor medarbejderne arbejder forskellige steder såsom på et kontor, i deres hjem eller et andet egnet sted.

Hvordan ser jeg fremtidens arbejdsliv for min organisation?



Vi prøver ikke at tvinge nogen tilbage på kontoret. Vi vil dog fortsat afholde visse events (f.eks. 'after work') og tilbyde cateringtjenester på vores kontorer. Vores teams kan også vurdere, om de skal være på kontoret på samme tid. Og jeg mener, at kontoret er et godt sted for teambuilding-aktiviteter, hvor man lærer nye mennesker bedre at kende og godt for virksomhedskulturen generelt.

— **HR-chef** (Finland)



Vi ønsker at styre væk fra traditionelle, kedelige 8-16 kontorer. Kontoret skal omdannes til et **socialt mødested og aktivitetsbaserede faciliteter**. Vi skal også finde nye måde at motivere medarbejderne til at komme ind på kontoret (f.eks. adgang til motionscenter, take away-restaurant, renseri, frisør, massage, spaområde, wellness- og afslapningsområder). Vi implementerer også inspirerende coworking-områder.

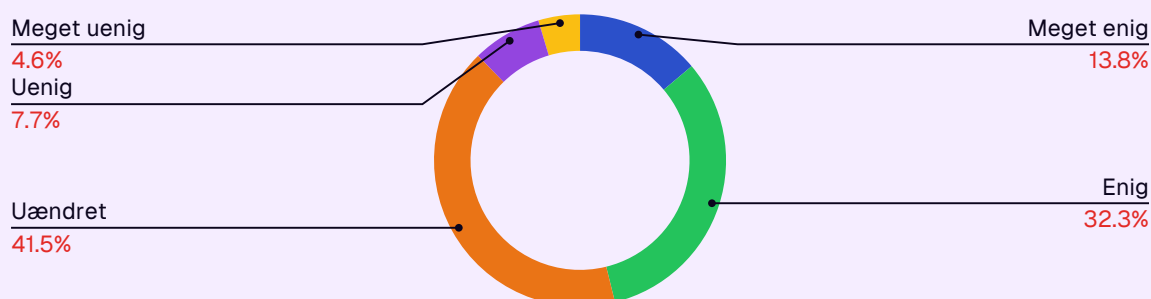
— **HR-chef** (Finland)

På vej mod bedre interne kommunikationsprocesser

Gennemsigtig kommunikation er grundlaget for enhver vellykket proces. I de mest dystre tider af pandemien var det altafgørende for organisationer at øge den interne kommunikation væsentligt for at sikre, at deres medarbejdere kunne 1. bevare kontrollen og 2. var opgaven voksen.

46,15% af respondenterne siger derfor, at den interne kommunikation er blevet bedre i denne periode, hvor kun 12,31% siger, at kvaliteten af den interne kommunikation er blevet ringere. For 41,54% af respondenterne er den interne kommunikationskvalitet og -processer uændrede.

Den interne kommunikation er blevet forbedret i min organisation under pandemien.



Selvom den generelle trend viser en forbedring, er der naturligvis stadig nogle udfordringer.



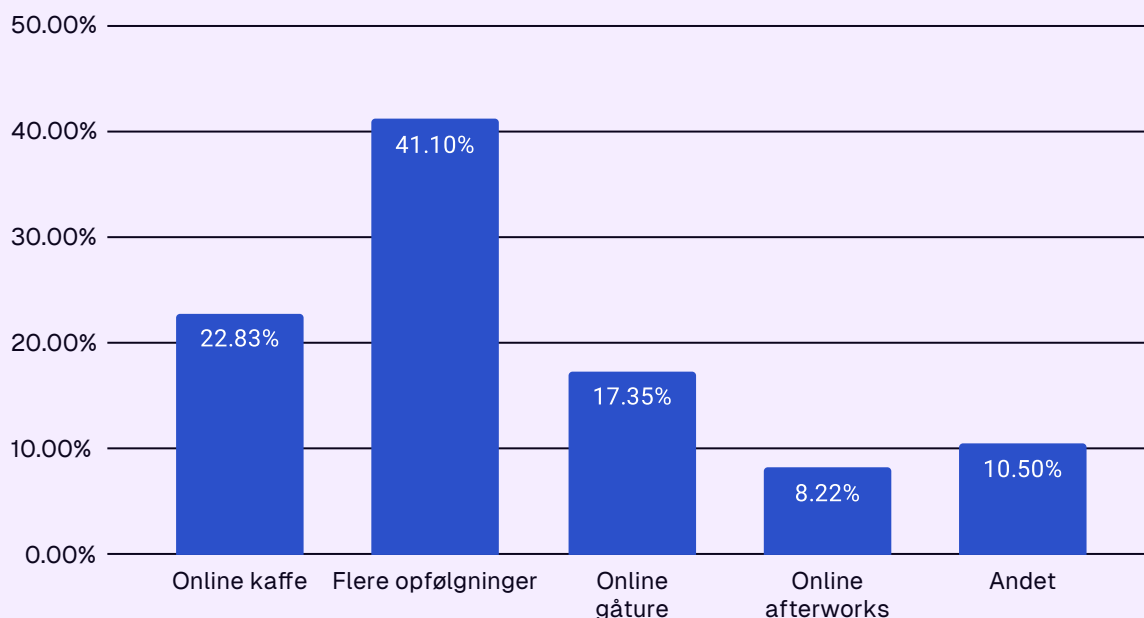
På den ene side kommunikerer vi meget mere via e-mail eller (Microsoft) Teams, men på den anden side er nogle af vores medarbejdere blevet mestre i at skjule sig. Det kan være svært at få fat i dem, og vi kan ikke vide, om de gør det med vilje, eller om de kæmper og drukner i arbejde derhjemme.

— HR-chef (Belgium)

Nogle håndgribelige interaktioner er stadig udfordrende at implementere eksternt

Da de fleste organisationer har oplevet, at deres samlede interne kommunikation på nogle måder er blevet bedre i de senere år, har vi set nye uformelle praksisser, såsom en virtuel kaffepause, virtuel morgenpendling eller endda virtuelle arrangementer efter arbejdstid, dukke op.

Data viser dog, at distanceerstatninger er udfordrende at implementere og ikke fuldt ud kan sammenlignes med “den ægte vare”, for at citere nogle af vores respondenter.



Regelmæssige virtuelle samtaler om seneste nyt i virksomheden synes dog at være den mest almindelige praksis (41,1%), efterfulgt af virtuelle kaffepauser (22,83%) og virtuelle walk-and-talk-møder (17,35%).

Rekruttering

Rekruttering af fjernmedarbejdere bliver mere almindelig

— 27,6% af respondenterne ønsker at ansætte fjernmedarbejdere

Ansættelse af fjernmedarbejdere er ved at blive et seriøst alternativ

Fjernarbejde har længe været betragtet som en fare. Når alt kommer til alt, hvordan kan du:

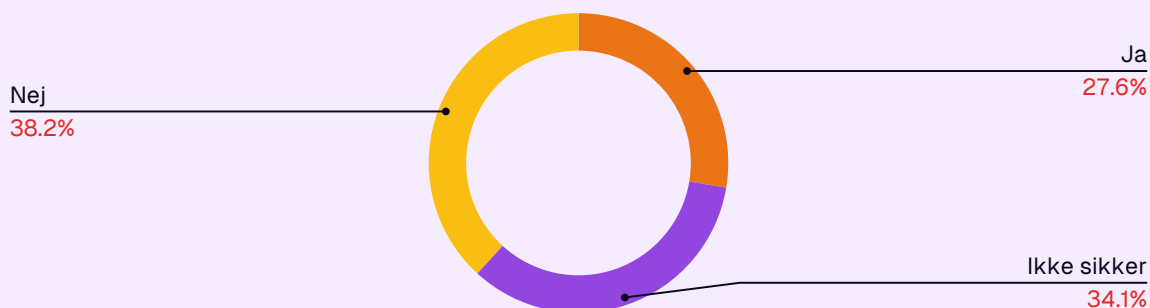
- stole på, at fjernmedarbejdere arbejder og ikke ser Netflix?
- Holde øje med deres daglige aktiviteter?
- Begrunde, hvorfor nogle medarbejdere arbejder hjemmefra, mens andre er forpligtet til at dukke op på kontoret?

Vi kan naturligvis være enige om, at ovennævnte bekymringer stadig var relevante indtil for to år siden. **Er det ikke sjovt, hvordan vores syn på fjernarbejde – som samfund – har udviklet sig på så kort tid?**

Det er desuden ikke bare et spørgsmål om svage mavefornemmelser; vi ved nu faktisk, at **fjernmedarbejdere er mere produktive** og ikke kræver micro- management for at kunne levere kvalitetsarbejde.

Denne nye opfattelse af fjernarbejde afspejles også i ansættelsesplanerne for de kommende måneder. Mens et klart “nej” stadig dominerer 38,2%, **er ansættelse af fjernmedarbejdere blevet et seriøst alternativ for 27,6% af respondenterne.**

Ansættelse af fjernmedarbejdere er ved at blive en seriøs mulighed for min organisation:



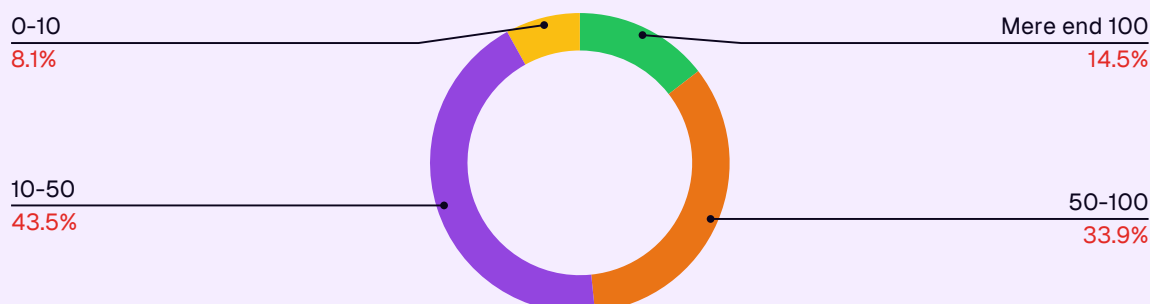
Tingene har ændret sig. Jeg anbefaler at ændre vores måde at rekruttere kandidater på. Vi er nødt til at evaluere kandidaterne anderledes i forhold til, hvordan vi gør det lige nu.

— **HR-chef** (India)

De fleste organisationer formåede at ansætte mange medarbejdere under pandemien

Pandemien har været uretfærdig over for organisationer, der ikke har mulighed for at tage hjemmearbejde i brug. Vores undersøgelse viser imidlertid, at de fleste organisationer (**91,9%**) formåede at **ansætte mindst 10 medarbejdere under hele pandemien**, og størstedelen af dem (**43,5%**) rapporterede 10 til 50 nye medarbejdere.

Hvor mange medarbejdere ansatte vi under pandemien?

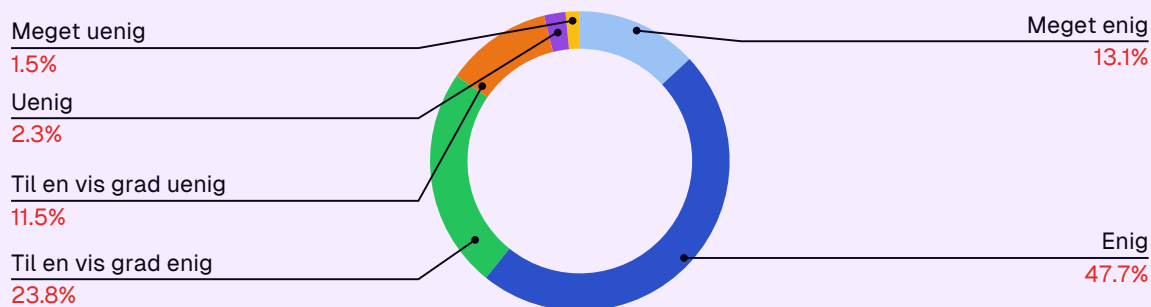


Integrering af nyansatte fjernmedarbejdere i virksomheden, er ikke så udfordrende, som vi frygtede

Mennesker er meget sociale dyr og har behov for at interagere med hinanden for at skabe nære relationer og føle, at de hører til. Også her viser de tidligere nævnte kommunikationsbestræbelser **fantastiske resultater**.

84.6 % af respondenterne siger, at fjernmedarbejdere, der er ansat inden for de seneste to år, er godt integreret i deres organisationer.

Er nye medarbejdere, der arbejder hjemmefra, godt integreret i din organisation?



En note om potentielle juridiske hindringer vedrørende fjernansættelse

Trends og vaner forandrer sig altid hurtigere end love. Mens de fleste lande allerede har reguleret ansættelse af fjernmedarbejdere i deres eget land, er reglerne mere uklare, når det kommer til ansættelse af medarbejdere i andre lande, for slet ikke at tale om på forskellige kontinenter.

I praksis skal vi stadig klart definere, hvordan organisationer skal håndtere helbred, skatter, betalt ferie eller endda forældreorlov.



Vi forventer, at det bliver et vigtigt emne for organisationer, der ansætter fjernmedarbejdere. Det betyder bl.a., at organisationer i stigende grad får behov for fleksible HR-systemer, der kan tilpasses til den fremtidige arbejdsmarkedsløvgivning.

— **John Cozzi**, Head of Content hos Sympa

Omsorg

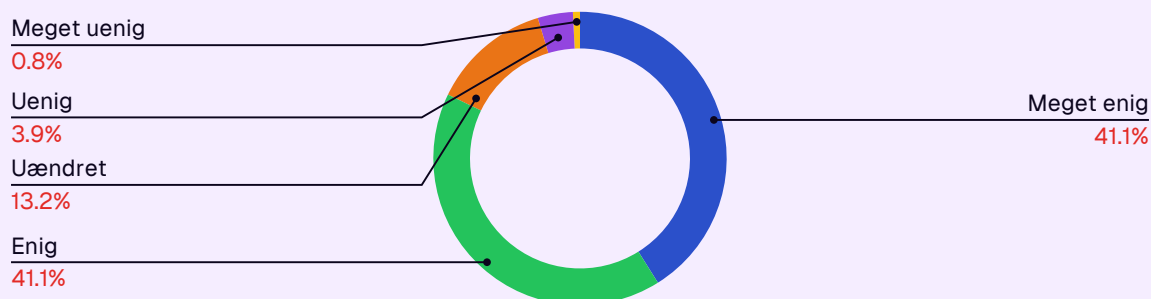
Vi drager omsorg: Det handler om vores medarbejdere

— 82,17% af vores respondenter betragter medarbejdernes trivsel som deres prioritet.

Medarbejdernes trivsel er prioriteten

Vi er vidne til en trend der, ud fra et organisatorisk perspektiv (og ikke kun fra et HR-perspektiv), sætter medarbejdere i fokus. For eksempel betragter 82,17% af respondenterne **medarbejdernes trivsel som deres “nordstjerne”** (13,18% er delvist enige, og 4,65% er uenige).

Medarbejdertrivsel er en topprioritet for mig:

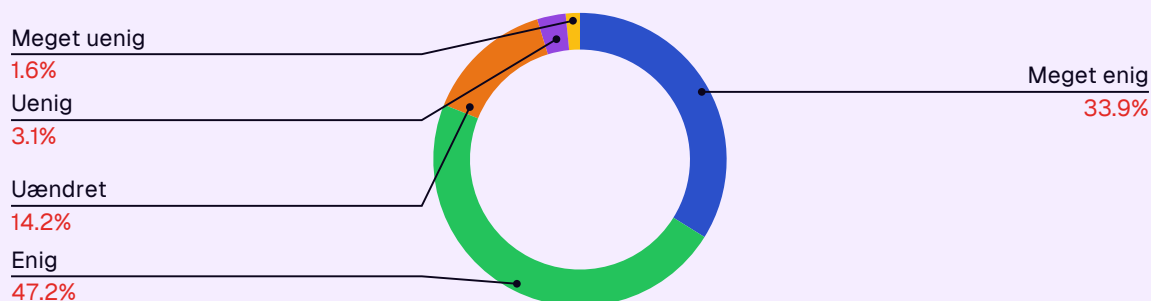


Vi ønsker, at vores medarbejdere skal have mulighed for at arbejde både hjemmefra og på kontoret. Vi forstår, at det er vigtigt at mødes med kolleger, men fjernarbejde har også øget trivslen og fleksibiliteten. Det er vigtigt at finde den rette balance og øge tilliden.

— **HR-chef** (Finland)

Eftersom HR's rolle har udviklet sig under pandemien, siger **81,10%** af vores respondenter, at de udviste ekstra omsorg over for deres medarbejdere, da pandemien var på sit højeste (14,17% siger, at de ikke har ændret sig, og 4,72% siger, at de viste mindre omsorg over for deres medarbejdere i denne periode).

Jeg fokuserede ekstra meget på medarbejdernes trivsel under pandemien:



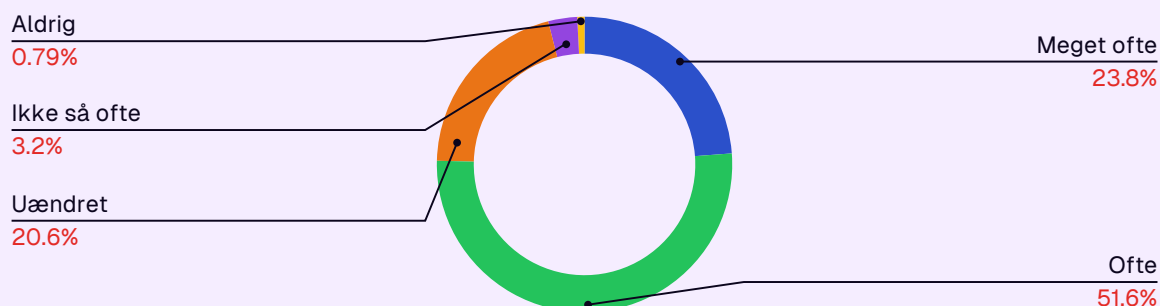
Vi opfordrer vores ledere til at engagere sig i medarbejderne med det formål at udvikle en omsorgsfuld kultur. At gå op i medarbejdernes trivsel bør være det nye normale for ledere.

— **HR-chef** (Finland)

En af de mest oplagte måder for HR og ledere at vise interesse for deres medarbejdere på, har været at tjekke op på dem i løbet af denne udfordrende tid. **74,80%** af respondenterne i undersøgelsen siger, at de tjekkede op på deres medarbejdere “ofte” til “meget ofte” for at sikre, at de havde det godt og ikke manglede noget for at kunne arbejde under de rette forhold.

Derudover siger 20,47%, at de ikke har ændret, hvor hyppigt de tjekker op, og 3,94% siger, at de ikke har kontaktet deres medarbejdere i den periode.

Under pandemien tjekkede jeg op på mine medarbejdere...





Pandemien gjorde det til en nødvendighed at kommunikere oftere. Vi begyndte at udgive et digitalt miniblad til medarbejderne med sjove ting. Vi bruger det også til at præsentere nye medarbejdere og til hobbyideer, når man arbejder hjemmefra.

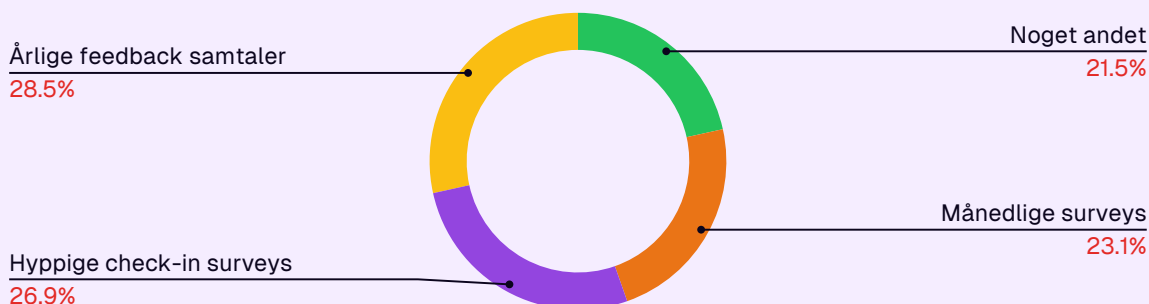
— **Leder** (Finland)

Opfølgning på medarbejdernes trivsel

Vi ved nu, at de mest succesfulde virksomheder værdsætter og støtter deres medarbejdere.

Fra nyere forskning ved vi også, at motivation ikke bare er noget, der kommer af sig selv. Det kommer fra medarbejdernes trivsel. En rapport fra University of Oxfords Saïd Business School afdækkede, at tilfredse medarbejdere i gennemsnit er 13% mere effektive på jobbet. Derudover er mere tilfredse medarbejdere ikke kun mere produktive. De bliver længere og reducerer dermed organisationernes omkostninger i forbindelse med personaleomsætning.

Sådan følger vi op på medarbejdernes trivsel i min organisation:



Vi ønsker, at vores medarbejdere skal være forandringens aktører. Vi beder ofte om feedback for at få tips og ideer fra alle medarbejdere til at gennemføre nye konkrete og relevante tiltag.

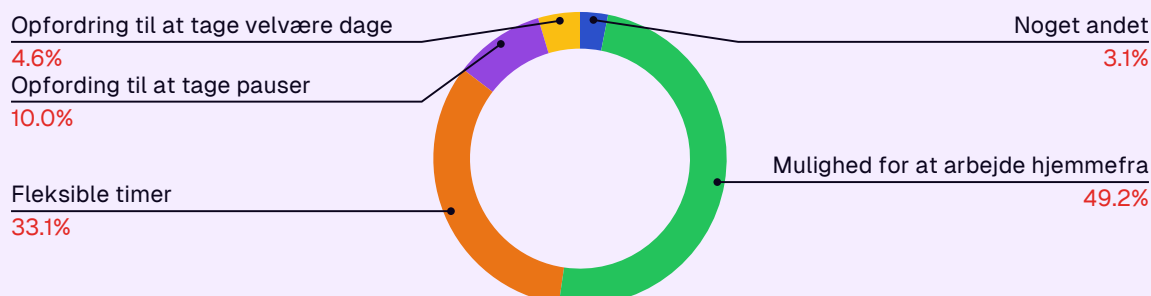
— **HR-chef** (Finland)

Forsøger at tilbyde en sund balance mellem arbejde og privatliv

Efterhånden som fjernarbejde og hybridarbejde bliver den nye virkelighed, står HR-medarbejdere over for en ny udfordring. Hvordan sikrer man, at medarbejderne har en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv? Problemer som udfordringer med at koble af efter arbejde eller at arbejde uhensigtsmæssigt over kan have katastrofale konsekvenser, hvis de ikke tages alvorligt.

Det ser ud til, at de fleste organisationer har en plan for at hjælpe deres medarbejdere med at få en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv.

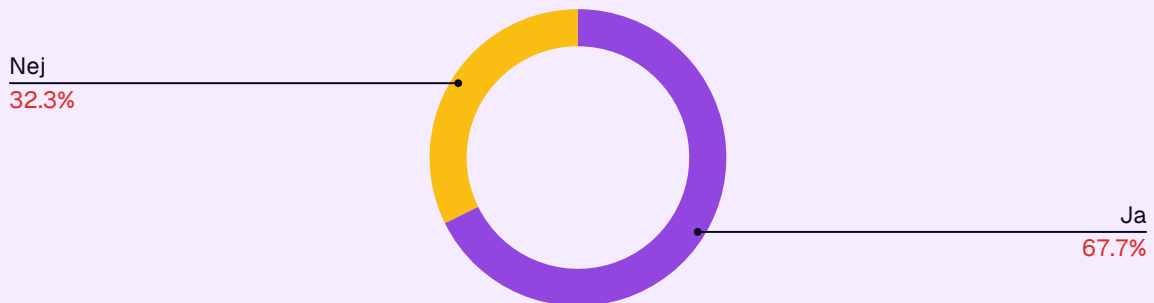
Hvad vi gør for at hjælpe medarbejderne med at finde en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv:



Kampen mod udbændthed er stadig i gang

Trods en øget støtte fra HR og ledelsen tog pandemien hårdt på medarbejdernes mentale sundhed. Med andre ord **siger næsten 7 ud af 10 respondenter, at risikoen for udbændthed er steget i de seneste år.**

Er risikoen for udbrændthed steget under COVID-19?



Når man arbejder hjemmefra eller under pres på grund af sociale afstandsregler, opstår der nye udfordringer for lederne. For 73,8% af respondenterne er **åben kommunikation** fortsat den bedste måde til at spotte tidlige tegn på udbrændthed på og forhindre, at tingene eskalerer fra dårligt til værre.

En anden stærk tendens, vi ser, er, at **medarbejderne søger efter mere mening med det, de gør**; hvorfor skal de bruge det meste af deres tid og energi på arbejdet og forsømme deres privatliv? Den nye udfordring for organisationer og medarbejdere inden for HR er at gøre arbejdspladsen mere meningsfuld, det gælder ikke mindst for millennials-generationen.



Millennials vælger i stigende grad at arbejde for virksomheder, der prøver at gøre verden til et bedre sted; virksomheder med et klart budskab.

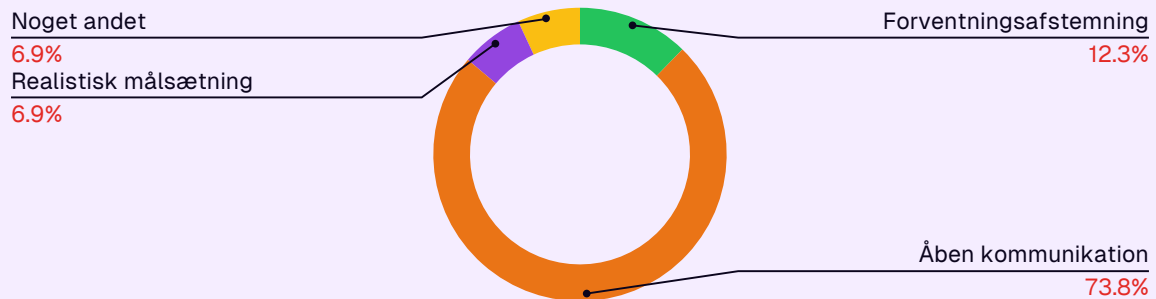
— **HR-chef** (Finland)



Medarbejderne vælger vigtige livsbegivenheder, f.eks. at se deres børn vokse op, i stedet for mere anerkendelse eller bedre løn. Vi har kun dette ene liv, så hvorfor tjene 700.000 DKK om året, når du kan leve et godt liv med mindre indkomst og se dine børn vokse op?

— **HR-chef** (Holland)

Sådan forsøger vi at spotte tidlige tegn på (og forhindre) udbrændthed:



Vi opfordrer vores ledere til at holde tæt kontakt med medarbejderne, så de opdager tidlige tegn på udbrændthed eller andre problemer.

— **HR-chef** (Finland)

Lad os skrive fremtidens arbejdsliv sammen

Vi lever i en spændende tid. Sammen har vi en enestående chance for at definere det nye “normale”. **Hvordan skal arbejdslivet se ud i de næste årtier?**

Vi er godt klar over, at vores undersøgelse ikke er repræsentativ for alle arbejdspladser, markeder, brancher og lokaliteter, men den bekræfter, hvad andre ekspertundersøgelser som vores hidtil har afsløret.

- Vi håndterer mennesker.
- Fremtidens arbejdsliv er hybrid.
- Det er mainstream at ansætte fjernmedarbejdere
- Vi drager omsorg for vores medarbejdere <3

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

ANBEFALET AF
DANSK HR

