

NYA VÄGAR FÖR HUR VI JOBBAR:

Framtidens arbetsliv



 Sympa

Sammanfattning

Tillit, data, hybridarbete och **välbefinnande** är de ledande förändringsindikatorerna i hr-världen.

För det första uppger 96,9 % av de svarande att de ser **tillit som en ledande indikator** i sin organisation. Den allt större vikt som läggs vid tillit ger mer utrymme för vad medarbetarna kan tillföra jobbet. Det banar väg för mer självständiga, mer engagerade och mer kompetenta medarbetare.

Vi förväntar oss också att **HR blir mer datadrivet under de kommande åren**, även om det fortfarande finns stora skillnader mellan avsikter och åtgärder. Vår undersökning visar att 35,7 % av de svarande anser att deras beslutsfattande är mycket datadrivet, medan 46,4 % säger sig sätta stort värde på people analytics.

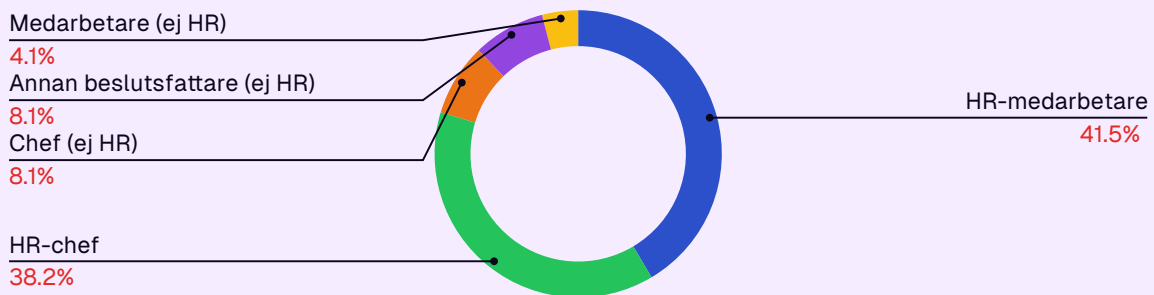
Efter några tuffa år ser det ut som om en ny arbetsmodell håller på att växa sig stark. **89,9 % av våra respondenter ser framtidens arbete utifrån en hybrid-modell** där medarbetarna själva får bestämma var de arbetar.

Slutligen visar vår undersökning att det är viktigt att komma ihåg att allt i grund och botten handlar om människor. Vi brukar säga att en organisation inte kan bli bättre än de som jobbar där, och det är glädjande att se att **82,17 % av de svarande uppger att medarbetarnas välbefinnande är deras högsta prioritet**, och 81,1 % hävdar att de ägnade ännu mer uppmärksamhet åt personalens psykiska hälsa under covid-19-pandemin.

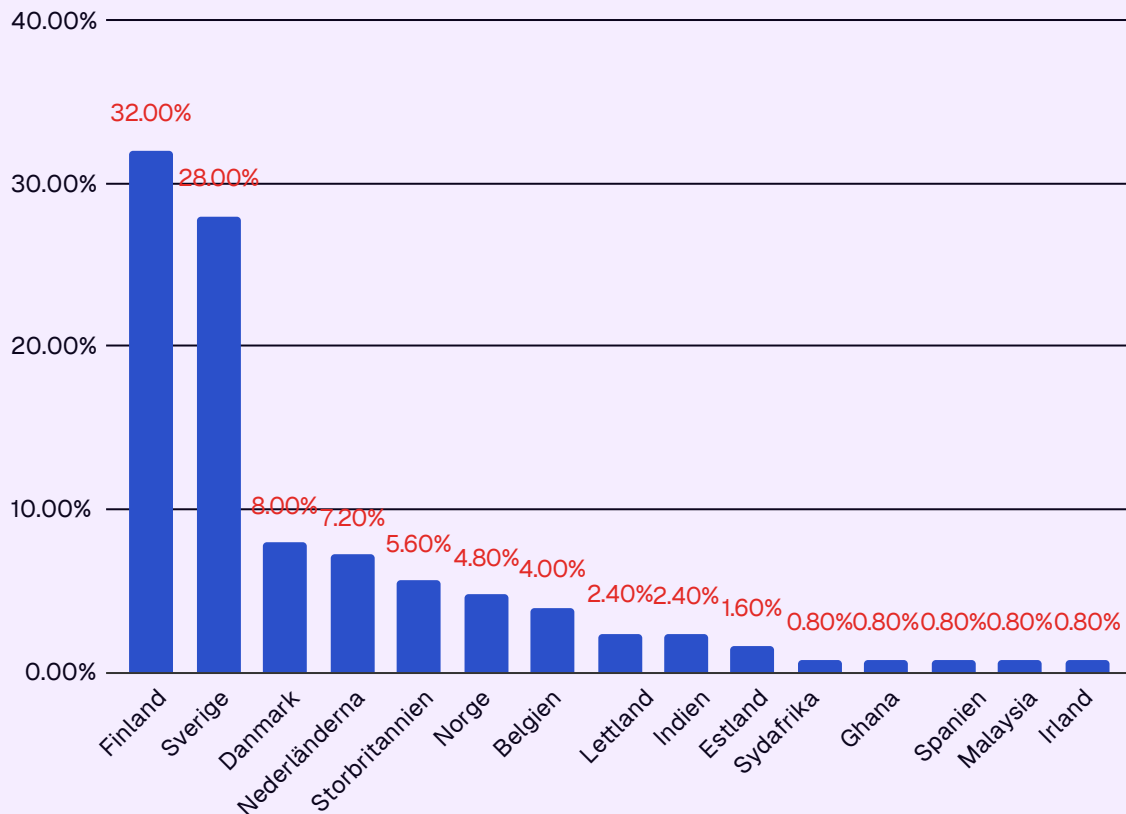
Hur har vi gjort undersökningen?

För vår årliga studie av HR-trender genomförde vi en anonym kvantitativ undersökning (129 respondenter) samt kvalitativa 1:1-intervjuer för att fördjupa förståelsen av vilka utmaningar HR möter i vardagen.

79,67 % av respondenterna i den kvantitativa undersökningen arbetar med HR medan 16,26 % har andra chefsroller utanför HR. 4,07 % av de data vi samlat in kommer från anställda som varken arbetar med HR eller har en ledande funktion.



En stor majoritet (60 %) av de svarande kommer från Finland (32 %) och Sverige (28 %). Men vi har också samlat in feedback från yrkesverksamma i Danmark (8 %), Nederländerna (7,2 %) och Storbritannien (5,6 %).



Vi sammanställde alla svar vi fått in under de senaste månaderna och identifierade viktiga trender som vi tror kommer att forma inte bara framtiden för HR, utan även framtidens arbete. För att ge data mera kött på benen har vi också tagit med citat från respondenterna i vår kvantitativa undersökning.

Inledning

Vilka tider vi lever i, va?

De senaste 20 månaderna har inneburit stora utmaningar för hela världen. Som individer har vi tvingats hantera ett okänt virus som spred sig som skogsbrand – och **orsakade stress och påfrestningar**. På organisationsnivå har vi tvingats till snabba anpassningar för att minska hotet – **vilket orsakade stress och påfrestningar**.

Följaktligen har varenda HR-medarbetare där ute varit tvungen att hantera en explosiv cocktail. Ofta har man fått skapa helt nya processer och arbetsrutiner för att säkerställa att de anställda får det stöd de behöver för att klara av förändringarna och hålla organisationen flytande.

Redan före covid-19-galenskapen såg vi hur HR fick allt större vikt inom de flesta organisationers hierarkier. **De senaste två åren har påskyndat trenden radikalt, och HR är nu hörnstenen i allt fler organisationer**. Ekvationen är relativt enkel – ingen fungerande HR, inga fungerande människor, ingen organisation.

Mot bakgrund av de senaste årens utveckling beslöt vi oss för att ta pulsen på hur **ni** – HR-teamen – ser på framtidens arbetsliv.



HR visade vägen. I ljuset av de stora utmaningar vi har stått inför under de senaste 18 månaderna är det fantastiskt och hjärtevärmande att se hur involverade och engagerade HR-medarbetarna är i arbetet med att lägga grunden till framtidens arbetsliv.

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

Hantering

**Vi hanterar inte längre resurser.
Vi hanterar människor.**

— 96,9 % av de svarande uppger att de ser tillit som en ledande indikator.

I HR-världen har man under de senaste åren flitigt diskuterat **HR:s nya roll** i ett ständigt föränderligt arbetsliv.

Det som var den normala arbetsbeskrivningen för en HR-medarbetare för 20 år sedan har blivit helt föråldrad. Faktum är att våra undersökningsresultat visar att **det är dags för en rejäl scenförändring**.

Igår hanterade vi resurser.

Idag **hanterar vi människor med förhoppningar och ambitioner**. Detta återspeglas främst av **tillitens** ökande betydelse i dagens arbetsliv.

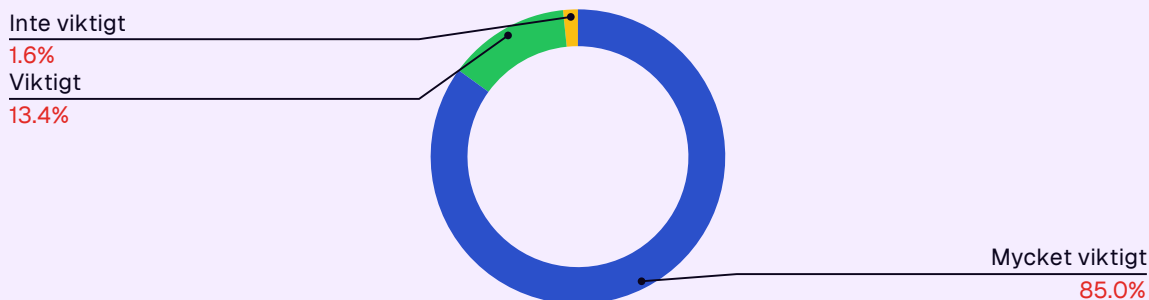
Tillit: Den viktigaste faktorn i dagens arbetsliv

Vårt sätt att arbeta har utmanats rejält under det senaste ett och ett halvt året. Hälsohänsyn har lett till distansarbete för en betydande del av arbetstagare världen över.

För chefer har det varit en utmaning att inte kunna ha koll på exakt vad deras team sysslat med. För de anställda har kravet på att visa resultat när de arbetar hemifrån och utan tillsyn varit utmanande.

För att denna nya arbetsorganisation ska fungera krävs tillit. Glädjande nog visar vår undersökning att **tillit är högt värderat eller åtminstone efterlyst av 96,9 % av de svarande**.

I min organisation är tillit:



Att se tillit som den viktigaste faktorn är en stark signal om att arbetslivet är redo för mindre övervakning och för att ge mer utrymme för individualitet och personliga initiativ.



Tillit är grunden till allt.

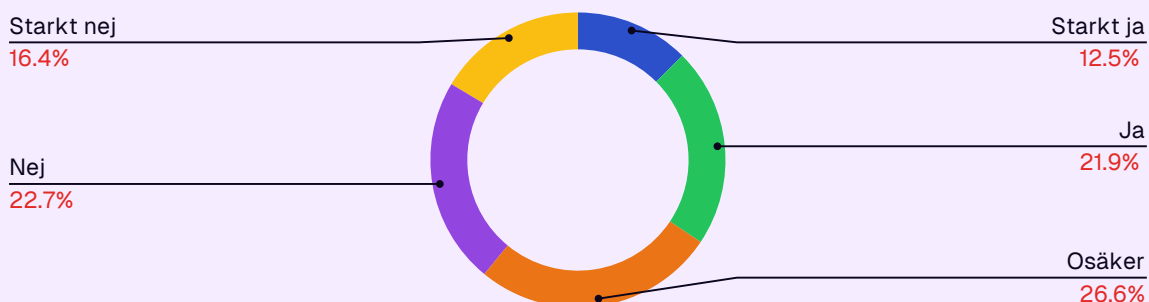
Om det saknas tillit skadas hela företagsandan. Det skapar den här ytliga känslan av tillfredsställelse och samarbete, men när allt kommer omkring är alla rädda.

— **HR-chef** (Finland)

Vikten man tillskriver tillit återspeglas också av hur organisationerna ställer sig till att övervaka medarbetarnas aktiviteter, stödja självledarskap och att främja holakrati.

Det finns många sätt för organisationer att ha koll på vad deras anställda håller på med, allt från att installera särskild programvara för övervakning till enkel uppgiftshantering. Men i undersökningen är det endast 34,4 % som uppger att de övervakar vad de anställda gör, medan 39,1 % säger att de inte gör det (26,6 % har ingen stark åsikt i frågan).

I min organisation vill vi övervaka medarbetarnas aktiviteter:



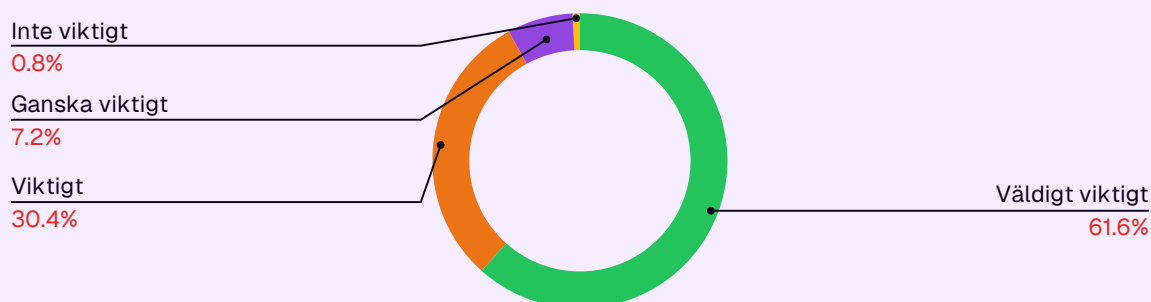
Mot mer självledarskap och holakrati

Nämnde vi redan tillit?

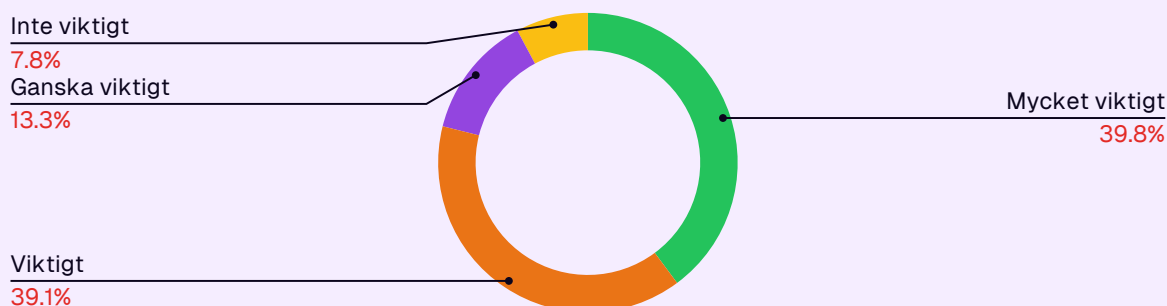
Vi frågade också om synen på självledarskap (läs: hur mycket utrymme man vill ge de anställda) och holakrati (läs: decentraliserad ledningsstil) och signalerna kunde inte vara tydligare:

- 92 % av de svarande anser att självledarskap är viktigt.
- 78,9 % anser att holakrati är viktigt

För oss är självledarskap:



För oss är holakrati:



Vi verkar vara på väg mot större autonomi och mer möjligheter till vidareutbildning för de anställda. Ur ett HR-perspektiv pekar data på att Talent Management kommer att bli mycket viktigare.

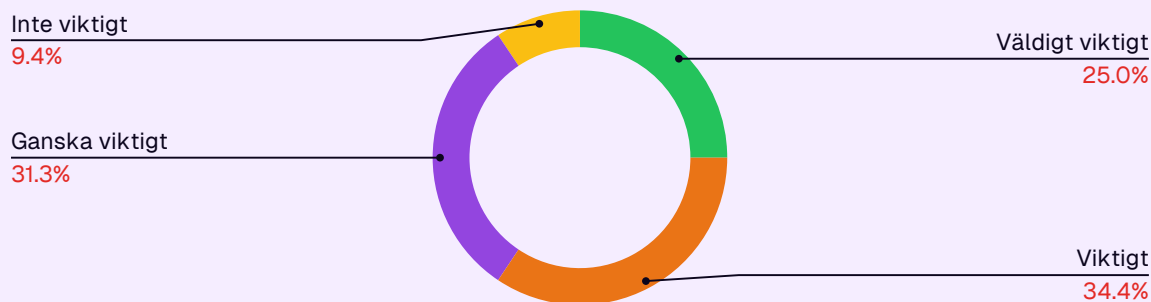
En bra talent management-strategi kan ha flera fördelar både för organisationerna och för deras anställda:

- För organisationerna innebär en sådan strategi att de kan fylla kompetensluckor genom att uppmuntra de anställda att utveckla specifika kompetenser.
- För individerna innebär det att de får fler möjligheter att utvecklas i yrket och därmed att skapa nya karriärmöjligheter. Att få möjlighet till strukturerad utbildning ger dessutom de anställda en känsla av mening – eller nya utmaningar att se fram emot – samtidigt som det minskar personalomsättningen dramatiskt.

Blir beslutsfattande på ledningsnivå mindre dominerande?

Intressant nog finner vi också att vikten av beslutsfattande på ledningsnivå visar tecken på förändring.

För oss är beslutsfattande på ledningsnivå:



Tidigare var det självklart att beslut bara skulle fattas på högre ledningsnivå. Den här undersökningen, som genomfördes bland HR-proffs från 16 länder, visar att inställningen till beslutsfattande sakta men säkert håller på att förändras.

I takt med att man ger de anställda mer utrymme är det bara naturligt att möjligheten att fatta beslut sipprar ner till de lägre ledningsskikten.



Vårt samhälle har ett väldigt fokus på jag-et. Vi får vård och omsorg när växer upp; allt är väldigt individualistiskt, och vi mäter personliga prestationer osv. Men när det gäller företag så vinner ingen om inte alla vinner. Om ett team inte lyckas spelar det ingen roll om de andra runt omkring dig inte når sina mål.

— **HR-chef** (Finland)

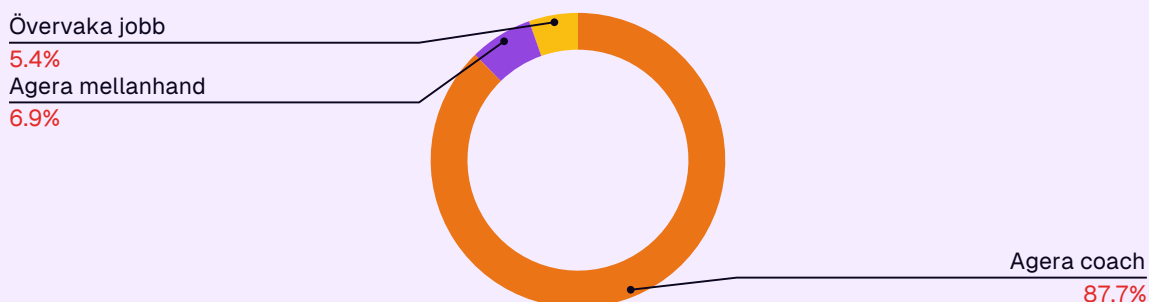
Ledare blir mer av coacher än bossar

Vår undersökning visar att chefer inte bara är ännu ett lager i ledningshierarkin.

Organisationer kan inte bli bättre än de som jobbar där. Och vi vet nu att ju mer tillit och självständighet arbetsgivarna ger de anställda, desto effektivare sköter de sina arbetsuppgifter. För chefer innebär detta nya sätt att tänka att de behöver omdefiniera hur de leder sina team.

Teamledarnas och chefernas plikter och ansvar utvecklas och **HR-experterna skulle vilja se dem byta sina chefskostymer mot träningsoveraller** under de kommande åren.

I det nya normala ska en arbetsledare:



Skiftet från chef till coach får näring från den växande betydelsen av **tillit och självständighet** på arbetsplatsen. De flesta organisationer ger i allt högre grad de anställda frihet att leverera kvalitetsarbete på sina egna villkor.

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

Mot mer datakompetens för HR-teamen

Tidigare fattades många HR-beslut baserat på magkänsla, och den främsta orsaken var att HR **inte hade några möjligheter att fatta datadrivna beslut**.

År 2021 kan vi nöjt konstatera att vi har kommit långt förbi denna mörka medeltid. HR har dock fortfarande ett problem: ofta samlar man in mer data än man kan bearbeta eller veta vad man ska göra med.

Vår undersökning visar till exempel att:

- 46,4 % av de svarande värdesätter people analytics.
- 50,4 % anser till och med att deras team är datakunniga.

52,8 % av de svarande uppger dessutom att de fattar **vissa** beslut baserat på analys av data. Av dessa betraktar dock endast 35,7 % sitt beslutsfattande som mycket datadrivet.

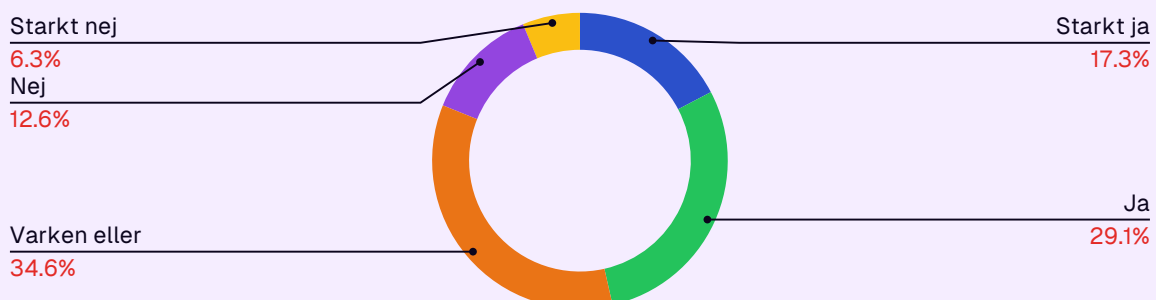
HR-teamen måste följaktligen satsa betydligt mer på datakompetens om de ska kunna förädla den insamlade informationen till praktisk nytta i verksamheten.



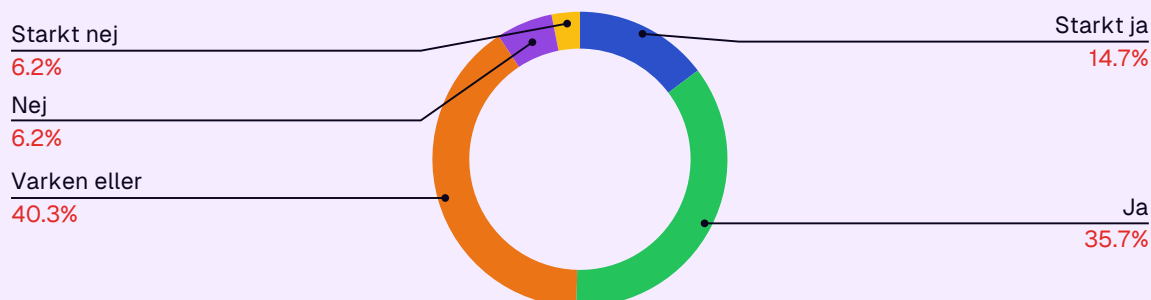
Verktyg har blivit en allt viktigare del av arbetslivet. HR måste granska tekniktrender mer ingående och försöka förstå hur de kan dra nytta av dem i sitt arbete med att hand om medarbetarna, men också hur nya verktyg kan integreras i systemet baserat på processer som verkligen är meningsfulla.

— **HR-chef** (Finland)

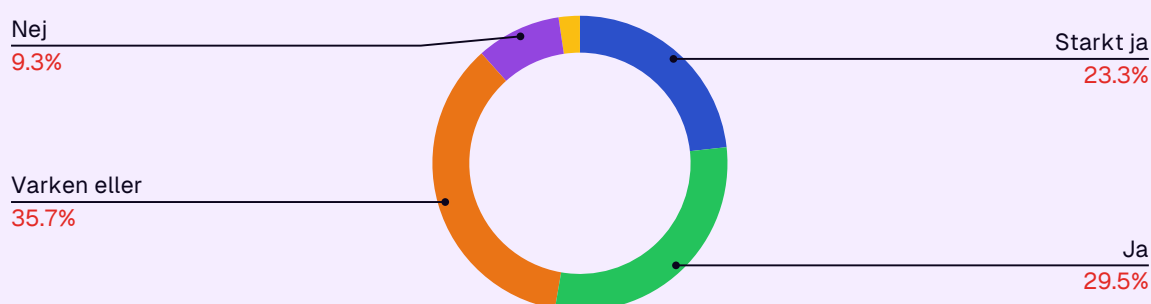
Vi anser att people analytics är viktigt:



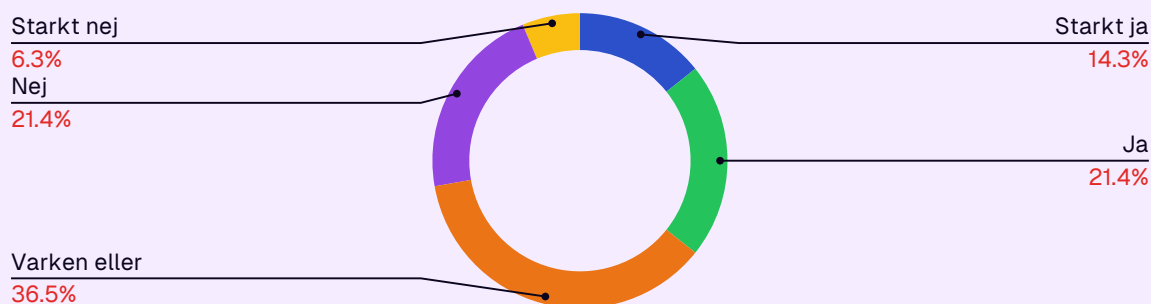
Mitt team har datakompetens:



Vi baserar vissa beslut på data:



Vårt beslutsfattande är mycket datadrivet:



Förändringar tar alltid tid. Men allt är möjligt om viljan finns. Det är med glädje vi ser att HR-folket vill använda sig av mer dataanalys i sitt beslutsfattande. Förutsatt att de har rätt inställning och rätt verktyg tror vi att en majoritet av de som jobbar med HR kommer att fatta välgrundade affärsbeslut, baserat på data, och därför få större inflytande i sina organisationer.

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

Nästa år tror vi att HR-teamen lägger mer tid på att utnyttja mer av den information de samlar in i syfte att bättre förstå hur de anställda arbetar, för att kunna förutse deras behov och för att stötta verksamheten som helhet.

De flesta organisationer håller exempelvis reda på de anställdas sjukdagar. Men hur många kan fastställa orsaken till en plötslig ökning av sjukfrånvaron? Beror det på ökad stress? Kan det kopplas till en förändring i ledningen? Eller är det bara influensatider?

Vi menar att HR:s förmåga att omvandla data till en sammanhängande berättelse är en av de viktigaste trenderna de kommande åren.

Hybridarbete

Hybridarbete blir det nya "normala".

— 89,9 % av de svarande tror att framtidens arbete baseras på en hybridmodell.

2020 och 2021 har verkligen varit tuffa år **för oss alla**.

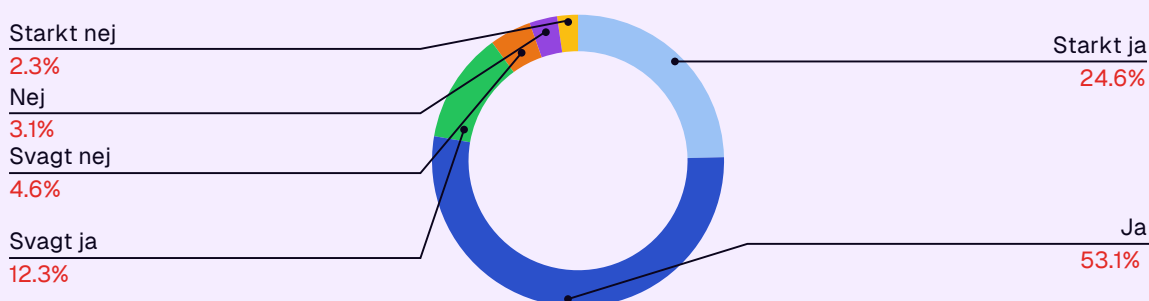
Genom historien har människan visat en otrolig förmåga att anpassa sig till de mest extrema situationer. **Och nu har vi gjort det igen.** Inför en av de största hälsokriserna någonsin har vi anpassat oss och rent av påskyndat arbetet med att uppfinna framtidens arbetsliv.

HR-medarbetarna har sett sina roller utvecklas

Eftersom pandemin har förändrat hur människor arbetar har det också dramatiskt förändrat HR-medarbetarnas vardag och hur de interagerar med de anställda.

Faktum är att vår undersökning visar att 9 av 10 som arbetar med HR upplever att deras roll på vissa sätt har förändrats under covid-19-pandemin.

Min roll har förändrats under pandemin:





Vi står inför det faktum att sättet vi brukade leva på inte längre är möjligt. Det skapar en känsla av obehag. I vårt jobb ingår också att sätta oss in i hur de som inte klarar förändringarna upplever situationen. Det är skrämmande.

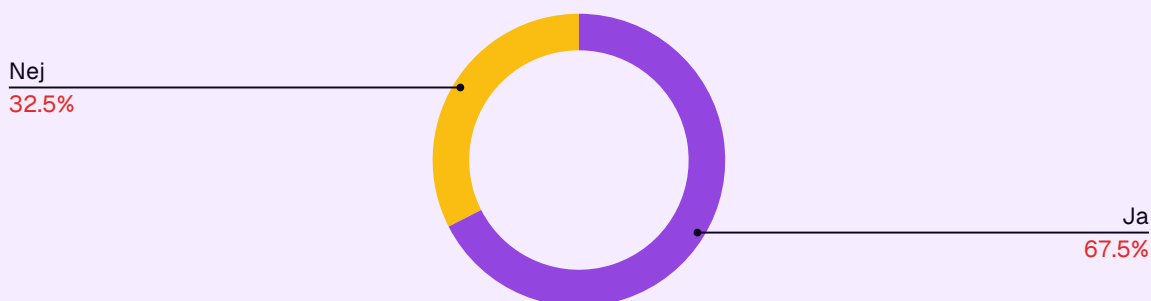
— HR-chef

En ny utmaning för HR: (åter) uppfinn våra kontor

Vi människor är vanedjur och tenderar att motsätta oss förändringar.

Det var till exempel inte lätt att plötsligt behöva anpassa sig till social distansering och distansarbete. Men det är heller inte lätt att bryta de nya vanor som de anställda har fått under de senaste två åren. Det framgår av vår studie där **7 av 10 HR-medarbetare säger att de försöker få folk tillbaka till kontoret.**

Jag försöker få folk tillbaka till kontoret:



Det är svårt att locka tillbaka medarbetarna när de nu har vant sig vid att arbeta hemifrån och trivs med det.

— HR-chef (Finland)



Vi vill att våra anställda ska ha friheten att välja var de arbetar, men vi vill också skapa en kontorsmiljö och en kultur dit man gärna vill komma.

— HR-chef (Finland)

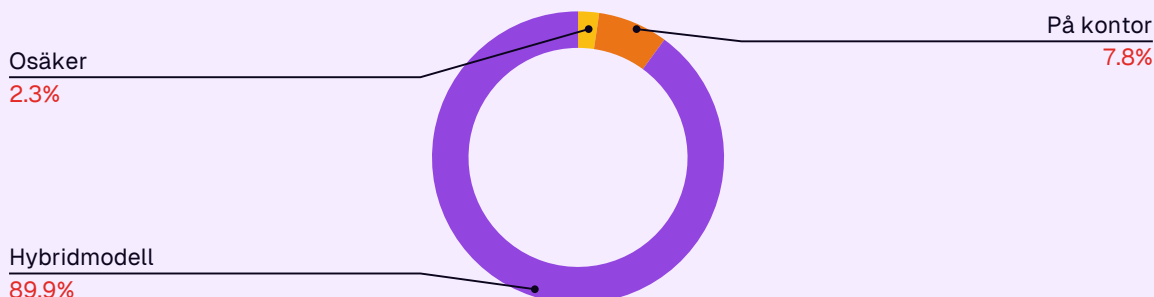
I praktiken verkar det som att utmaningen för HR-proffs och andra chefer inte så mycket handlar om att få medarbetarna tillbaka till kontoret **som hur man får tillbaka kontoret i deras arbetsliv.**

Hybridarbete som det nya ”normala”

Vår undersökning visar det tydligt – **framtidens arbete är varken kontorsbaserat eller helt på distans. Hybridarbete är framtiden.**

Hela **89,9 %** av de svarande säger att de ser att framtidens arbete kommer att baseras på en hybridmodell, där de anställda kan arbeta från olika platser, som kontoret, det egna hemmet eller någon annan lämplig plats.

Hur ser framtidens arbete ut i min organisation?



Vi försöker inte tvinga någon tillbaka till kontoret. Vi kommer dock även i fortsättningen att ordna vissa evenemang (t.ex. after work) och erbjuda cateringtjänster på våra kontor. Teamen kan själva avgöra om de då behöver vara på kontoret. Jag anser att kontoret är en bra plats för att bygga lagkänsla, för att lära känna nya människor bättre och för företagskulturen i allmänhet.

— **HR-chef** (Finland)



*Vi vill bort från tråkiga 8–17-dagar. Kontoret måste omvandlas till en **social mötesplats med aktivitetsbaserade faciliteter**. Vi behöver också hitta nya sätt att motivera anställda att komma till kontoret (t.ex. tillgång till gym, take-away-restaurang, kemptvätt, frisör, massage, dagspa, wellness- och relax-avdelningar). Vi erbjuder också inspirerande utrymmen för samarbete.*

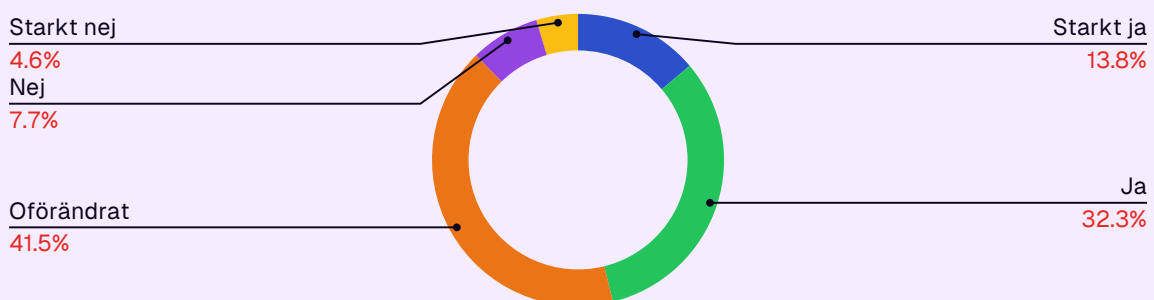
— **HR-chef** (Finland)

Mot bättre interna kommunikationsprocesser

Öppen och transparent kommunikation är grunden för framgångsrika processer. Under pandemins mörkaste timmar var det av största vikt att organisationerna satsade på den interna kommunikationen för att säkerställa att de anställda 1. höll ihop och 2. klarade sina arbetsuppgifter.

46,15 % av de svarande uppger också att den interna kommunikationen förbättrades under tiden, medan endast 12,31 % säger att den försämrades. För 41,54 % av de svarande har den interna kommunikationens och kommunikationsprocessernas kvalitet inte förändrats.

Den interna kommunikationen i min organisation har förbättrats under pandemin



Även om den övergripande trenden visar på förbättring finns naturligtvis vissa utmaningar kvar.



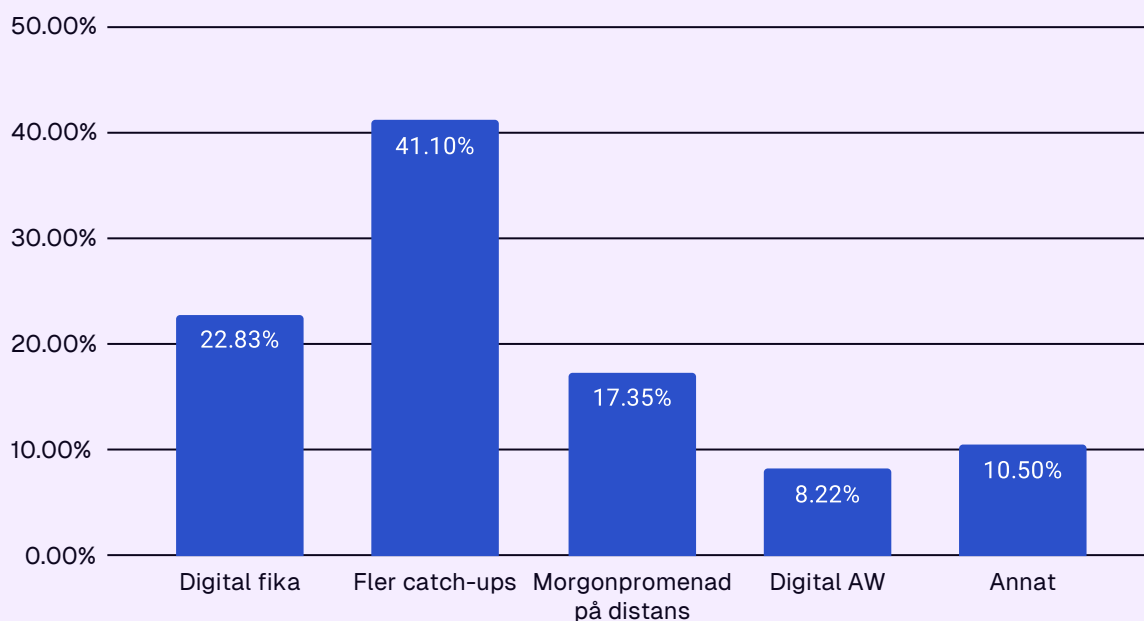
Å ena sidan kommunicerar vi mycket mer via e-post eller (Microsoft) Teams, men å andra sidan har en del av våra medarbetare blivit mästare på att gömma sig. Det kan vara svårt att nå dem och vi kan inte veta om de gör det med avsikt eller om de håller på att drunkna i arbete hemma.

— HR-chef (Belgien)

Vissa typer av samspel och växelverkan är det fortfarande svårt att få någon bra ersättning för på distans

De flesta organisationer har sett en förbättring i sin övergripande interna kommunikation de senaste åren, och vi har sett nya informella fenomen som kaffepauser på distans, distanspendling på morgonen eller till och med after-work-arrangemang på distans.

Data visar dock att det kan vara utmanande att genomföra dessa distansersättningar och att de inte helt kan jämföras med "den äkta varan", för att citera några av våra respondenter.



Enligt vår undersökning verkar det vara vanligast med regelbundna stunder för småprat på distans (41,1 %), följt av kaffepauser på distans (22,83 %) och distansmöten under promenad (17,35 %).

Rekrytering

Rekrytering av distansarbetare kommer att bli vanligare

— 27,6 % av de svarande vill anställa medarbetare för distansarbete

Att anställa medarbetare för distansarbete håller på att bli ett seriöst alternativ

Distansarbete har länge setts som en risk. Hur ska man kunna:

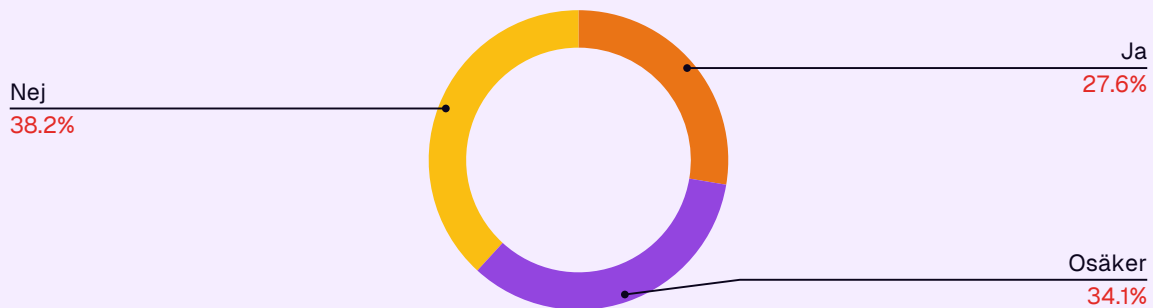
- Lita på att distansarbetare verkligen arbetar och inte "kopplar av med Netflix"?
- Hålla ett öga på deras dagliga aktiviteter?
- Motivera varför vissa får arbeta hemifrån medan andra måste komma till kontoret?

Fram till för två år sedan var ovanstående farhågor relevanta, det håller vi med om. **Men är det inte lustigt hur vår syn på distansarbete – som samhälle – har utvecklats på så kort tid?**

Det är dessutom inte bara en fråga om några vaga magkänslor. Vi vet nu med säkerhet att **distansarbetare är mer** produktiva och att de inte behöver någon minutiös styrning för att leverera kvalitetsarbete.

Denna nya syn på distansarbete avspeglas också i anställningsplanerna för de kommande månaderna och åren. Medan ett bestämt "nej" fortfarande dominerar med 38,2 %, **har anställning av medarbetare för distansarbete blivit ett seriöst alternativ för 27,6 % av de svarande.**

Att anställa medarbetare för distansarbete håller på att bli ett seriöst alternativ för min organisation



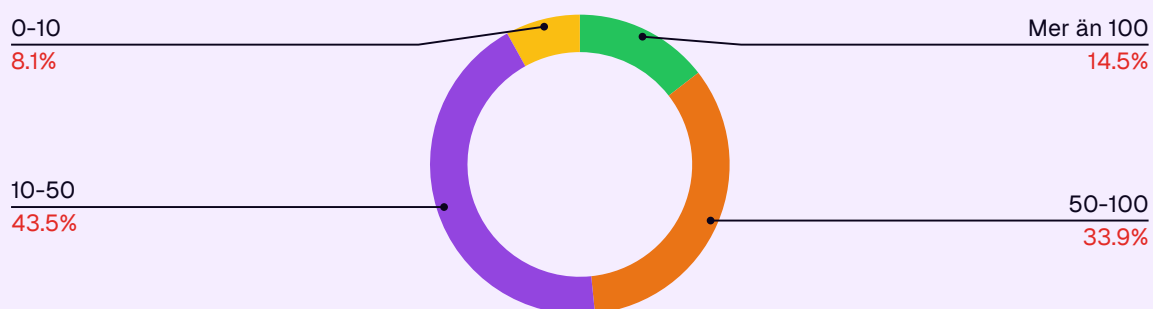
Det är mycket som har förändrats. Jag rekommenderar att vi också förändrar vårt sätt att rekrytera kandidater. Vi behöver analysera kandidaterna på ett annat sätt än vad vi gör i dagsläget.

— HR-chef (Indien)

De flesta organisationer har lyckats anställa många under pandemin

Pandemin har slagit orättvist mot organisationer som saknar möjlighet att utnyttja distansarbete för att fungera normalt. Vår undersökning visar dock att de flesta organisationer (**91,9 %**) lyckades anställa minst **10 personer under pandemin**, varav en majoritet (**43,5 %**) uppger 10 till 50 nyanställningar.

Hur många anställde vi under pandemin?

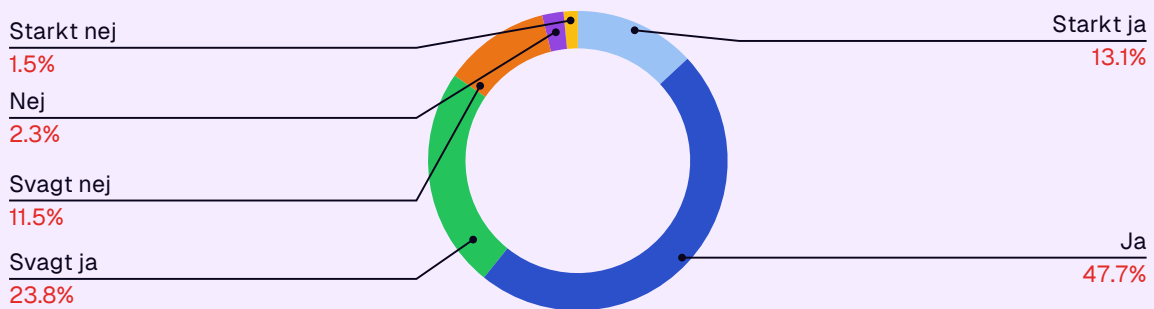


Integrering av nyanställda distansarbetare i företaget var inte så utmanande som vi trodde

Människor är sociala djur som måste interagera med varandra för att vårda relationer och känna att de hör hemma. Även här visar de tidigare nämnda kommunikationsinsatserna **fantastiska resultat**.

84.6 % av de svarande uppger att medarbetare som anställts för distansarbete under de senaste två åren är väl integrerade i sina organisationer.

Är nya medarbetare som anställts för distansarbete väl integrerade i er organisation?



En kommentar om eventuella rättsliga hinder för distansanställningar

Trender och vanor förändras alltid snabbare än lagarna. Medan de flesta länder redan har lagreglerat anställning av distansarbetare inom det egna landet är reglerna otydligare när det gäller att anställa medarbetare i andra länder, för att inte tala om på andra kontinenter.

I praktiken har vi fortfarande kvar att tydligt definiera hur organisationer ska hantera hälso- och sjukvård, skatter, betald semester eller till och med föräldraledighet.



Vi förväntar oss att detta kommer att bli en viktig fråga för organisationer som anställer distansarbetare. Bland annat kommer man i allt högre grad behöva flexibla HR-system som kan anpassas efter den framväxande framtida arbetslagstiftningen.

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

Omtanke

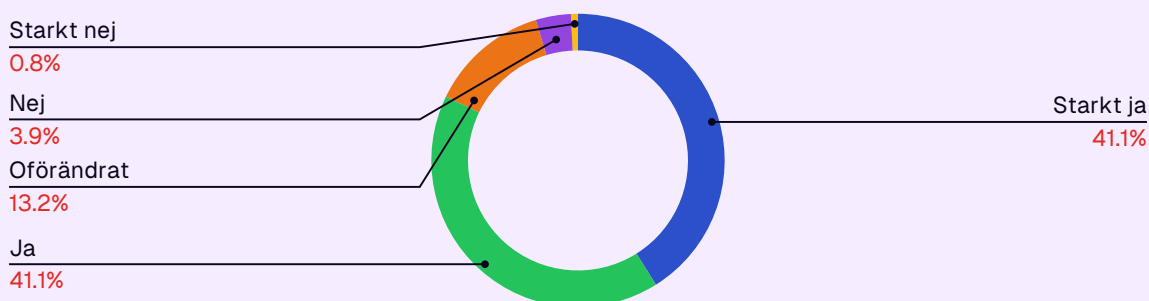
Vi bryr oss om: det är medarbetarna som står i centrum

— 82,17 % av våra respondenter uppger att de anställdas välbefinnande är en prioriterad fråga

Medarbetarnas välbefinnande är prioritet med stort P

Det finns nu en tendens att sätta människor i centrum igen – ur ett organisatoriskt perspektiv (och inte bara för HR). Till exempel ser 82,17 % av de svarande **de anställdas välbefinnande som en topprioritering** (13,18 % håller med något och 4,65 % håller inte med).

Medarbetarnas välbefinnande är en topprioritering för mig:

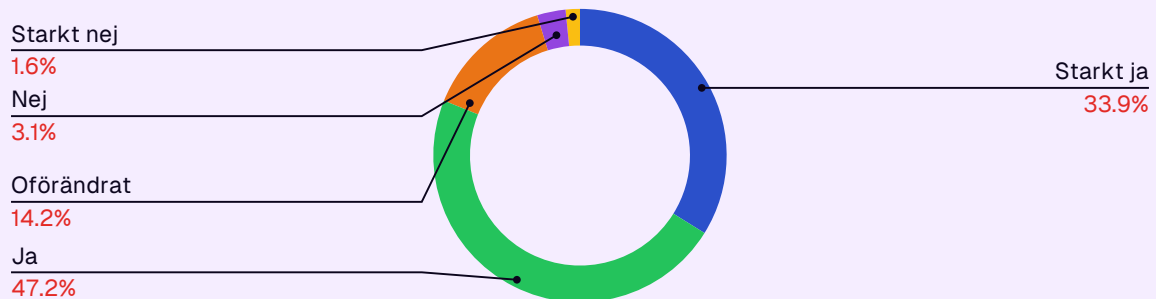


Vi vill att våra medarbetare ska ha möjlighet att arbeta både hemifrån och på kontoret. Vi förstår att det är viktigt att träffa kollegorna men distansarbetet har också ökat både välbefinnandet och flexibiliteten. Att hitta rätt balans är viktigt och ökar tilliten.

— **HR-chef** (Finland)

81,10 % av våra respondenter uppger att de lade extra vikt vid omsorgen om de anställda under pandemin (14,17 % säger att de inte har ändrat sig och 4,72 % bedömer att de ägnade mindre uppmärksamhet åt sina anställda under den tiden).

Jag lade extra vikt vid omsorgen om de anställda under pandemin:



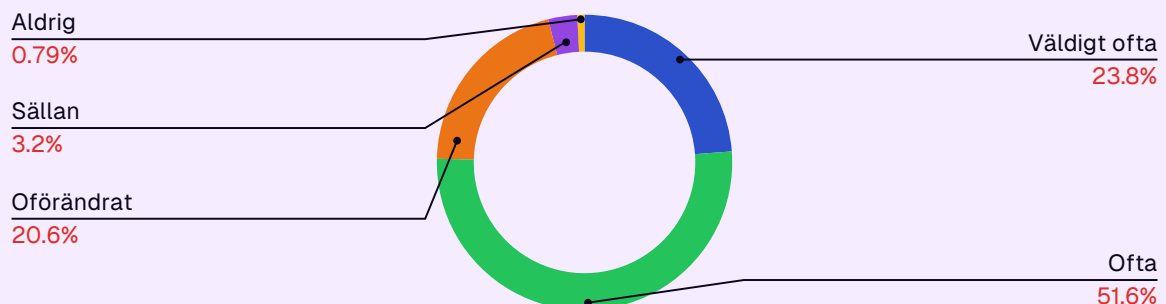
Vi vill att våra chefer engagerar sig i medarbetarna och utvecklar en kultur som kännetecknas av omtänksamhet. Att bry sig om medarbetarnas välbefinnande bör vara det nya normala för varje chef.

— **HR-chef** (Finland)

Ett av de mest självklara sätten för HR och chefer att visa omsorg om sina anställda under denna svåra tid har varit att helt enkelt prata med dem och höra efter hur de har det. **74.80 %** av de svarande uppger att de ofta till mycket ofta tog kontakt med de anställda för att se hur de mårde och för att försäkra sig om att de hade allt de behövde för att kunna jobba på ett bra sätt.

20,47 % uppger att de inte har ändrat kontaktfrekvensen medan 3,94 % säger att de inte har tagit reda på hur de anställda har haft det under pandemin.

Under pandemin tog jag reda på hur mina anställda mårde...





Pandemin gjorde det nödvändigt att kommunicera oftare. Vi började ge ut en digital minitidning med lite roligt innehåll för personalen. Vi använder den också till att presentera nya medarbetare och ge tips om hobbyer och förströelser för den som jobbar hemifrån.

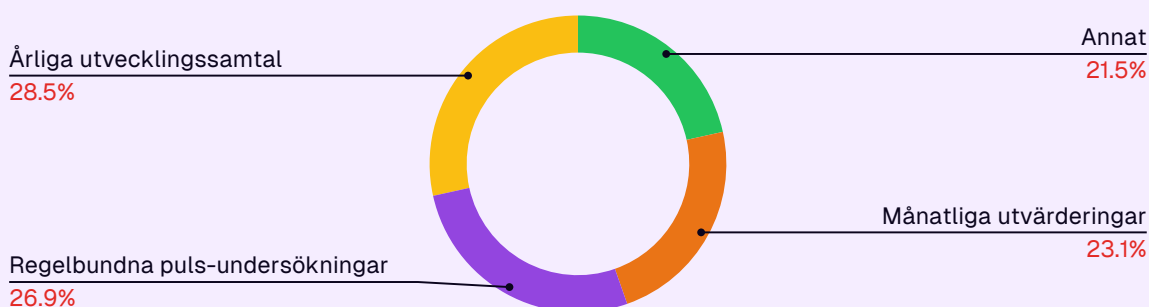
— **Chef** (Finland)

Uppföljning av medarbetarnas välbefinnande

Vi vet nu att de mest framgångsrika företagen värdesätter och stöder sina anställda.

Vi vet också från aktuella undersökningar att motivation och engagemang inte är något som uppstår av sig självt. Det växer fram naturligt när medarbetarnas trivs och mår bra. En rapport från Oxfords universitets Saïd Business School visade att anställda som trivs i genomsnitt är 13 % effektivare på jobbet. Anställda som trivs och mår bra är inte bara mer produktiva – de stannar dessutom längre och minskar därmed företagets personalomsättningskostnader.

Hur vi följer upp medarbetarnas välbefinnande i min organisation:



Vi vill att våra medarbetare ska vara förändringsaktörer. Vi ber ofta om feedback för att få tips och idéer från medarbetarna för att genomföra nya konkreta och relevanta åtgärder.

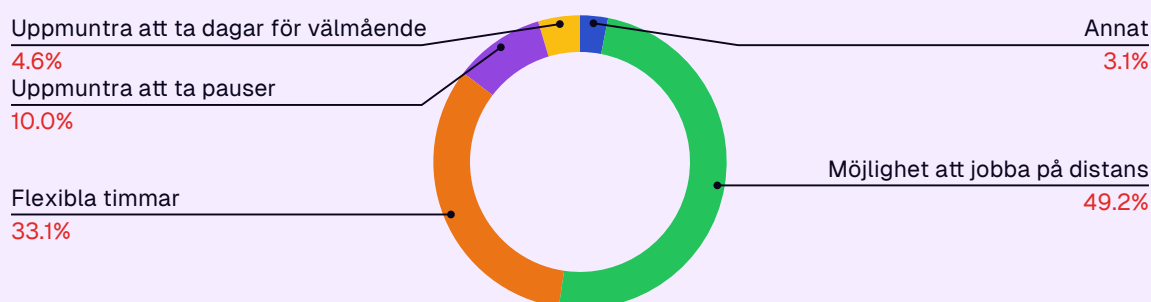
— **HR-chef** (Finland)

Försöka erbjuda en hälsosam balans mellan arbete och fritid

När distans- och hybridarbete blir allt vanligare står HR inför en ny utmaning: hur säkerställer man att medarbetarna har en vettig balans mellan arbete och fritid? Problem som svårigheter att koppla av efter arbetet eller att helt enkelt arbeta fler timmar än vanligt kan få katastrofala konsekvenser om det inte tas på allvar.

Av vad vi kan se verkar de flesta organisationer ha någon slags plan för att hjälpa sina anställda att få en hälsosam balans mellan arbete och fritid.

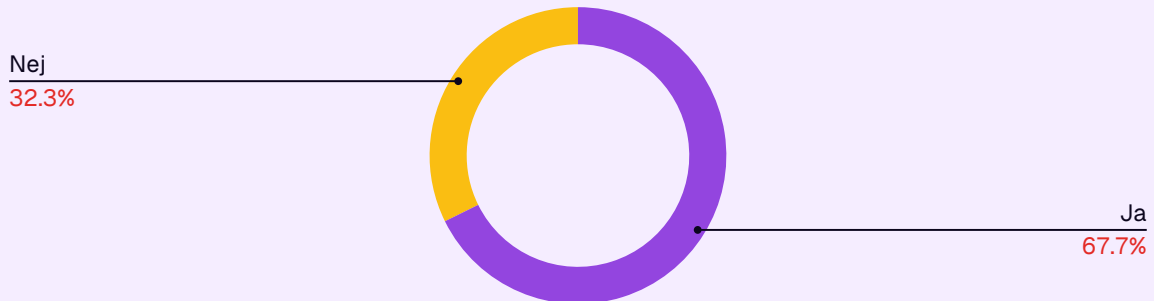
Vad vi gör för att hjälpa medarbetarna att hitta en hälsosam balans mellan arbete och fritid:



Kampen mot utbrändhet pågår för fullt

Trots ett generellt ökat stöd från HR och ledning har pandemin tagit på medarbetarnas psykiska hälsa. Det framgår av att nästan **7 av 10 respondenter** uppger att risken för utbrändhet har ökat under de senaste åren.

Har risken för utbrändhet ökat under covid-19?



När många arbetar hemifrån eller under press på grund av åtgärder för social distansering uppstår nya utmaningar för cheferna. För 73,8 % av de svarande **är öppen kommunikation** fortfarande det bästa sättet att upptäcka tidiga tecken på utbrändhet och förhindra att situationen förvärras.

En annan stark trend vi ser växa fram är **anställda som söker mer mening i vad de gör** – varför ska de ägna större delen av sin tid och energi på jobbet och försumma privatlivet? Den nya utmaningen för både organisationer och HR är att göra arbetet mer meningsfullt, det gäller inte minst för millenniegenerationen.



"Millenniegenerationen väljer allt oftare att arbeta för företag som försöker göra världen till en bättre plats - företag med ett tydligt budskap.

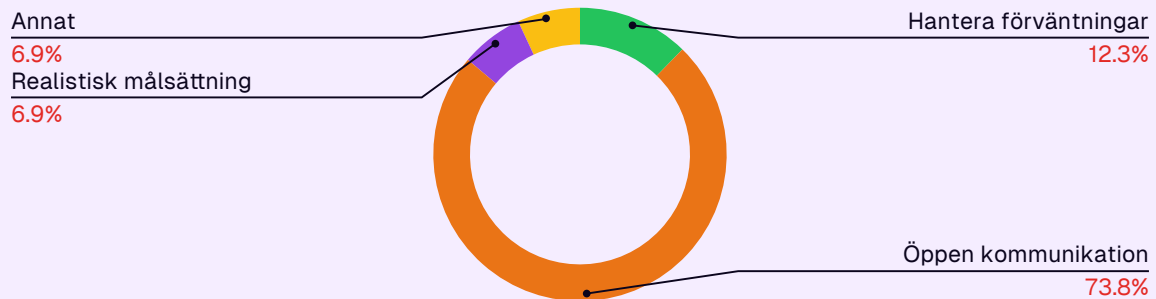
— **HR-chef (Finland)**



Medarbetarna lägger större vikt vid viktiga livshändelser, som att se sina barn växa upp, än att få mer erkännande eller bättre ersättning på jobbet. Vi har bara det här livet, så varför tjäna 100 000 euro om året när man kan leva ett bra liv med mindre inkomst och ha tid för barnen när de växer upp?

— **HR Influencer (Nederländerna)**

Hur vi försöker upptäcka tidiga tecken på (och förhindra) utbrändhet:



Vi uppmanar våra chefer att hålla nära kontakt med medarbetarna så att de kan upptäcka tidiga tecken på utbrändhet, eller andra problem för den delen.

— **HR-chef** (Finland)

Låt oss skapa framtidens arbete tillsammans

Vi lever i spännande tider. Tillsammans har vi en unik chans att definiera det nya "normala" – **hur ska arbetslivet se ut under de kommande decennierna?**

Vi förstår att vår undersökning inte är representativ för alla arbetsplatser, marknader, branscher och platser, men den bekräftar vad andra liknande undersökningar har visat:

- Att vi hanterar människor.
- Att hybridarbete är framtiden.
- Att det har blivit mainstream att anställa distansarbetare.
- Att vi bryr oss om våra medarbetare <3

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

