Sympa

2022 OG FREMOVER

FREMTIDENS ARBEIDSLIV

NYE MÅTER Å ARBEIDE PÅ

SAMMENDRAG

TILLIT, DATA, HYBRIDARBEID og TRIVSEL er ledende indikatorer for endring i HR-verdenen.

Hele 96,9 % av respondentene sier at **TILLIT er en ledende indikator i organisasjonen deres**. Tillit har blitt viktigere, noe som gir mer rom for at enkeltmennesker kan blomstre på jobben. Det baner vei for mer selvstendige, engasjerte og kompetente ansatte.

Selv om det fortsatt er et gap mellom intensjon og handling, forventer vi at **HR vil bli mer DATADREVET de neste årene**. I vår undersøkelse sier 35,7 % av respondentene at de i stor grad tar datadrevne beslutninger, mens 46,4 % sier at de har stor tro på personalanalyse.

Etter et par tøffe år trer en ny arbeidsmodell frem. **89,9 % av respondentene i undersøkelsen ser for seg at fremtidens arbeidsliv vil være basert på en HYBRIDMODELL**, der de ansatte selv får bestemme hvor de vil jobbe.

Og ikke minst er en viktig lærdom fra undersøkelsen at det handler om mennesker. Vi pleier å si at en organisasjon bare er så god som sine ansatte, og vi er veldig glade for å se at **82,17 % av respondentene har TRIVSEL BLANT SINE ANSATTE som førsteprioritet** – 81,1 % av respondentene svarer at de har hatt ekstra fokus på sine ansattes psykiske helse under COVID-19-pandemien.

Fra megatrender til konkrete trender

Det er verdt å merke seg at årets trender er svært konkrete.

Vår forrige rapport avdekket trender som inkluderte viljen til å bruke mer prediktiv analyse i HR, mobil HR, manglende prosesser og verktøy samt hvorfor kompetansestyring er en utfordring. I år ser vi at det er størst fokus på ANSATTE.

Dette nye fokuset skyldes pandemien og dens innvirkning på arbeidslivet, og undersøkelsen vår viser at den har gitt HR mer innflytelse.

Innholdsfortegnelse

5 Hvordan er undersøkelsen gjennomført?

7 INNLEDNING

9 HÅNDTERING AV ANSATTE
Tillit: Den viktigste faktoren i dagens arbeidsliv

18 HYBRIDARBEID
Hybridarbeid blir den nye normalen

23 REKRUTTERING
Rekruttering av fjernansatte blir mer vanlig

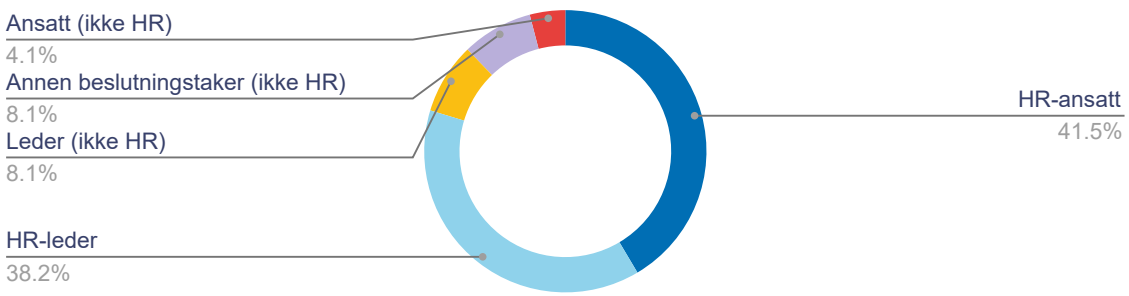
27 OMSORG
Det er våre ansatte som står i sentrum

33 La oss skape fremtidens arbeidsliv sammen

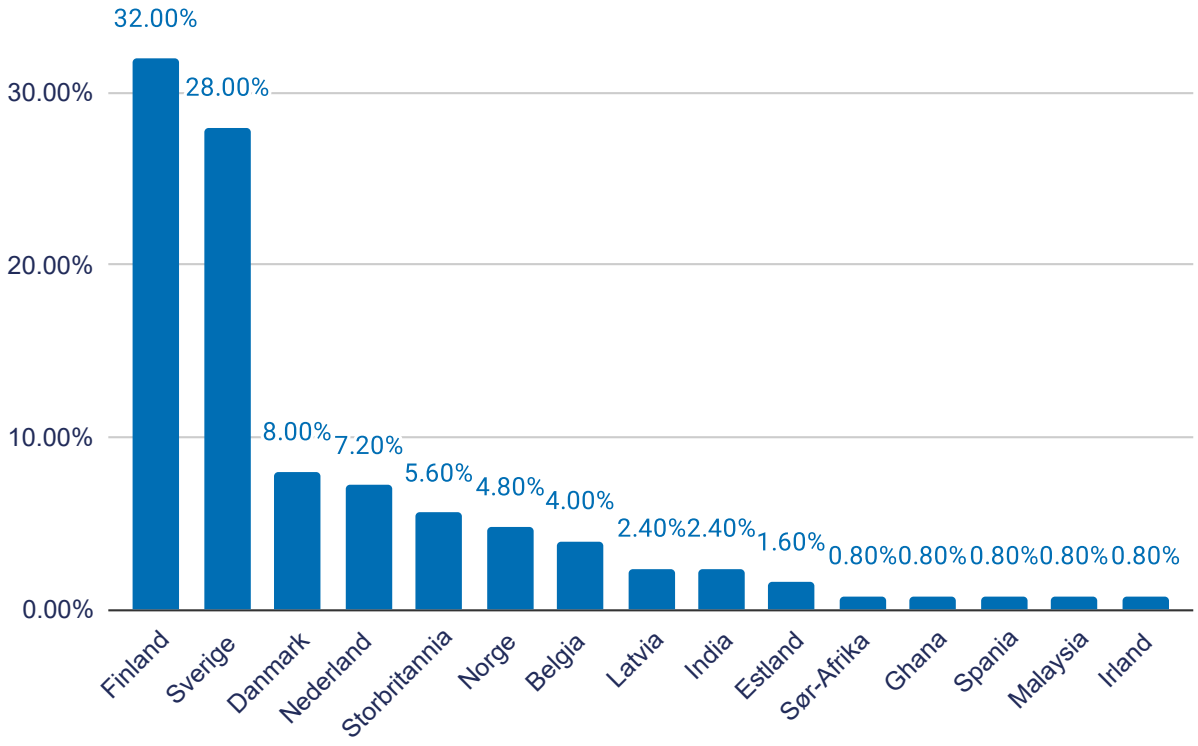
Hvordan er undersøkelsen gjennomført?

I vår årlige studie av *HR-trender* har vi gjennomført både en anonym kvantitativ undersøkelse (129 respondenter) og kvalitative én-til-én-intervjuer for å få bedre innsikt i de daglige utfordringene HR-eksperter står overfor.

79,67 % av respondentene i vår kvantitative undersøkelse jobber innen HR, og 16,26 % har andre lederroller utenfor HR. 4,07 % av tilbakemeldingene kommer fra ansatte som verken arbeider innen HR eller har en lederrolle.



De fleste respondentene (60 %) kommer fra Finland (32 %) og Sverige (28 %). I tillegg har vi fått tilbakemeldinger fra fagfolk i Danmark (8 %), Nederland (7,2 %), Storbritannia (5,6 %) og Norge (4,8 %).



Vi har samlet alle svarene vi har fått de siste månedene og identifisert viktige trender som vi tror vil forme ikke bare fremtidens HR, men også fremtidens arbeidsliv. For å sette dataene i sammenheng har vi også tatt med anonyme utsagn fra respondentene i vår kvantitative undersøkelse.

INNLEDNING

Det er litt av en tid vi lever i, eller hva?

De siste 20 månedene har vært krevende for alle, overalt i verden. Som enkeltmennesker har vi måttet hanskes med et ukjent virus som har spredt seg som ild i tørt gress, noe som har **skapt mye stress**. På samme måte har organisasjoner måttet tilpasse seg raskt for å bekjempe trusselen, **noe som også har skapt mye stress.**

HR-eksperter har måttet håndtere en eksplosiv cocktail og ofte skape nye prosesser fra bunnen av for å støtte sine ansatte og holde organisasjonen flytende midt i alle endringene.

Allerede før kaoset med COVID-19 så vi at HR begynte å få mer innflytelse i de fleste organisasjoner. **Denne trenden har for alvor skutt fart de to siste årene, og HR er nå hjørnesteinen i enda flere organisasjoner**. Ligningen er forholdsvis enkel: ingen velfungerende HR = ingen velfungerende *ansatte* = ingen organisasjon.

Med utgangspunkt i de siste årene bestemte vi oss for å ta pulsen på hva **dere** – HR-teamene – spår om fremtidens arbeidsliv.

"HR viste vei. Det er fantastisk og gledelig å se hvilken innsats HR-eksperter gjør for å legge grunnlaget for fremtidens arbeidsliv, til tross for de store utfordringene vi har hatt de siste 18 månedene."

– Björn Lorentzon, Business Development Manager i Sympa.

HÅNDTERING AV ANSATTE

~~Vi håndterer ikke lenger ressurser~~.
Vi håndterer mennesker.

— 96,9 % av respondentene sier at tillit er en ledende indikator.

De siste årene har det vært mange diskusjoner rundt **HRs nye rolle** i et arbeidsliv som er i stadig endring.

Det vi for 20 år siden mente var HRs rolle, er ikke lenger relevant i dag. Resultatene fra vår undersøkelse om fremtidens arbeidsliv viser at **det er tid for et sceneskifte.**

Før håndterte vi ressurser.

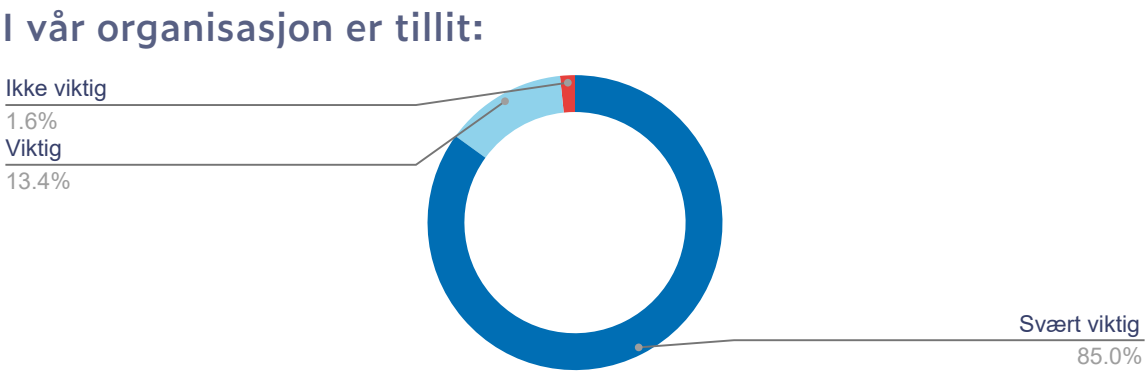
Nå **håndterer vi mennesker med ambisjoner**. At **TILLIT** blir stadig viktigere i dagens arbeidsliv, gjenspeiler dette.

TILLIT: Den viktigste faktoren i dagens arbeidsliv

Måten vi arbeider på har blitt satt på prøve de siste par årene. Smittevernhensyn har ført til at en stor del av verdens arbeidstakere har måttet jobbe hjemmefra.

For ledere har det vært krevende å ikke kunne *følge med på* hva teamene deres har jobbet med. For ansatte har det vært krevende å skulle levere resultater fra hjemmekontoret uten tilsyn.

For at denne nye arbeidsmåten skal fungere, er tillit helt avgjørende. Heldigvis viser vår undersøkelse at **tillit verdsettes svært høyt, eller er sterkt ønsket, av 96,9 % av respondentene.**



At tillit blir sett på som den mest avgjørende faktoren, er et sterkt signal om at arbeidslivet er klart for mindre kontroll og mer rom for forskjellige personligheter og initiativer.

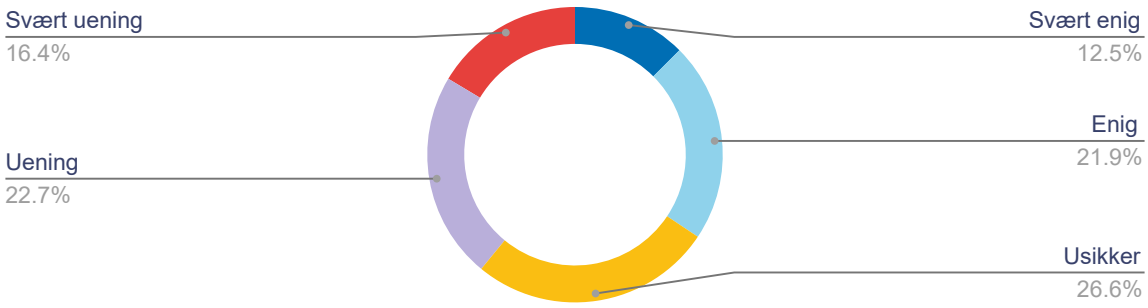
"***Tillit er grunnlaget for alt.***
Uten tillit blir det et dårlig miljø på hele arbeidsplassen. Det blir en stemning av overfladisk tilfredshet og samarbeidsånd, og til slutt går alle rundt med en klump i magen."

– **HR-leder** (Finland)

Hvor viktig tillit er, gjenspeiles også i organisasjonenes holdninger til å overvåke de ansattes aktiviteter og fremme selvledelse og holakrati.

Organisasjoner har *mange* virkemidler for å overvåke de ansattes aktiviteter – det kan være alt fra installasjon av sporingsprogramvare til enkel oppgavehåndtering. Faktisk svarer *bare* 34,4 % av respondentene at de overvåker de ansattes aktiviteter, mens 39,1 % svarer at de ikke gjør det (26,6 % har ikke noen mening om dette).

I vår organisasjon ønsker vi å overvåke våre ansattes aktiviteter:



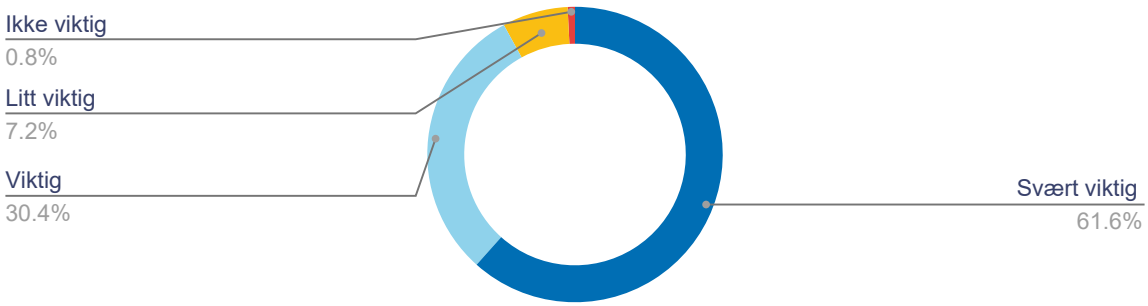
Mot mer selvledelse og holakrati

Nevnte vi allerede tillit?

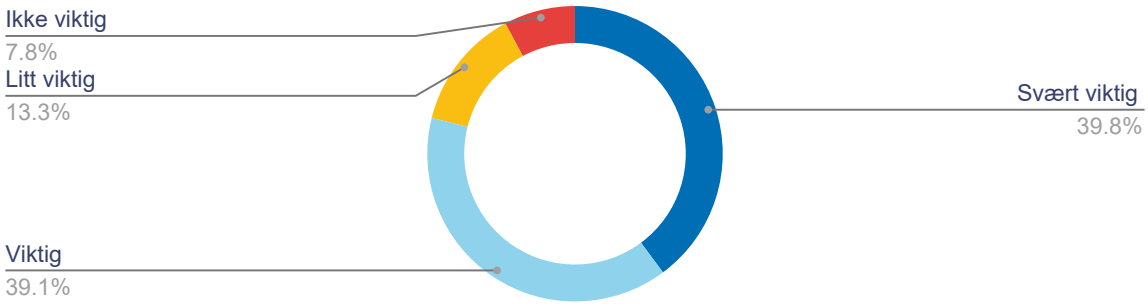
Vi spurte også om hvordan dere ser på selvledelse (hvor mye frihet dere vil at de ansatte skal ha) og holakrati (desentralisert ledelse), og signalene kunne ikke ha vært tydeligere:

- **92 % av respondentene mener at selvledelse er viktig.**
- **78,9 % av respondentene mener at holakrati er viktig.**

Vi mener at ***selvledelse*** er:



Vi mener at ***holakrati*** er:



Det ser ut til at vi er på vei mot **mer autonomi og flere læringsmuligheter for ansatte**. Fra et HR-perspektiv tyder dataene på at kompetansestyring kommer til å bli mye viktigere.

En god strategi for kompetansestyring kan ha mange fordeler for organisasjoner og deres ansatte:

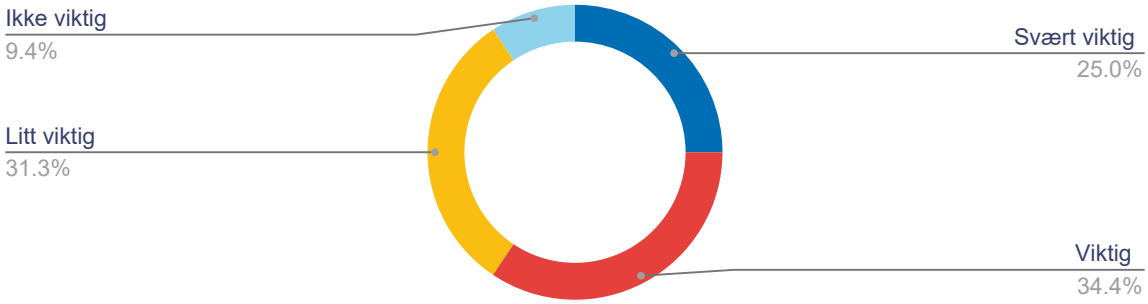
- For organisasjoner innebærer det å fylle kompetansegap ved å oppmuntre de ansatte til å utvikle konkrete ferdigheter.

- For enkeltpersoner betyr det flere tilbud om faglig utvikling og dermed nye karrieremuligheter. At organisasjoner tilbyr strukturert opplæring, føles også meningsfylt for de ansatte – det gir dem dessuten nye utfordringer å se frem til, noe som reduserer gjennomtrekken dramatisk.

Blir beslutningstaking på ledernivå mindre vanlig?

Interessant nok ser vi også at betydningen av beslutningstaking på ledernivå er i ferd med å endre seg.

Vi mener at ***beslutningstaking på ledernivå*** er:



Før var det en selvfølge at beslutninger alltid skulle komme ovenfra. Vår undersøkelse blant HR-eksperter fra 16 land viser at synet på beslutningstaking sakte, men sikkert er i ferd med å endre seg.

Når organisasjoner gir sine ansatte mer frihet, er det bare naturlig at beslutningsmyndigheten blir delegert nedover i hierarkiet.

"I dagens samfunn er det mye fokus på 'meg'. Vi blir pleiet og tatt vare på når vi vokser opp, og vi lever i en individualistisk kultur der vi måler individuelle prestasjoner. Men i en bedrift er det annerledes – når ikke alle vinner, vinner ingen. Hvis et team ikke lykkes, spiller det heller ingen rolle om menneskene rundt deg ikke når målene sine."

– **HR-leder** (Finland)

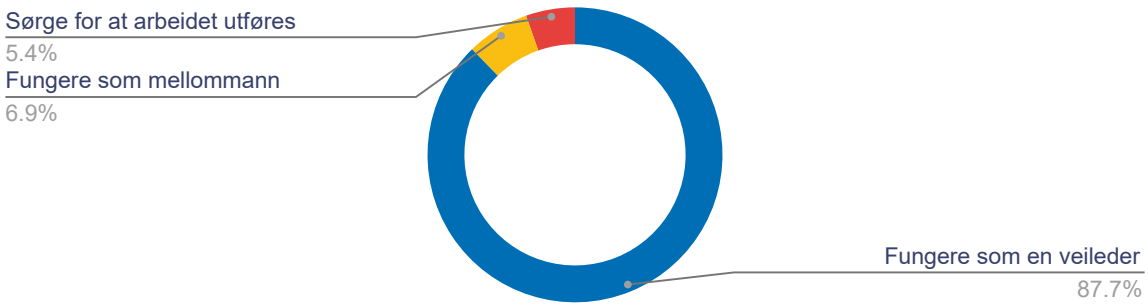
Ledere blir veiledere, ikke sjefer

Vår undersøkelse viser at ledere ikke *bare* er enda et ledelsesnivå i hierarkiet.

Organisasjoner er bare så gode som sine ansatte. Og i dag vet vi at jo mer tillit og autonomi ansatte får fra arbeidsgiveren sin, desto mer effektivt utfører de oppgavene sine. For ledere betyr denne nye tankegangen at de må finne nye måter å lede teamene sine på.

Lederrollen er i utvikling, og **HR-eksperter ser gjerne at *sjefsdressen* byttes ut med trenerdrakten** i årene som kommer.

I den nye normalen skal en leder:



*"Omstillingen fra sjef til veileder har sitt utspring i at **tillit og autonomi** har fått større betydning på arbeidsplassen. De fleste organisasjoner gir i stadig større grad sine ansatte frihet til å levere kvalitetsarbeid på egne premisser."*

— Anna Aarnisalo, VP, People and Culture i Sympa

Høyere datakompetanse i HR-teamene

Før ble en stor del av HR-beslutningene tatt på grunnlag av gjetninger og antakelser, hovedsakelig fordi HR-ekspertene **ikke hadde mulighet til å ta datadrevne beslutninger**.

I 2021 kan vi med glede konstatere at dette hører fortiden til. Nå har det imidlertid dukket opp et annet problem: HR-eksperter samler ofte inn flere data enn de trenger eller klarer å håndtere.

Vår undersøkelse viser for eksempel at

- 46,4 % av respondentene mener at personalanalyse er viktig.
- 550,4 % til og med anser at teamet deres har høy datakompetanse.

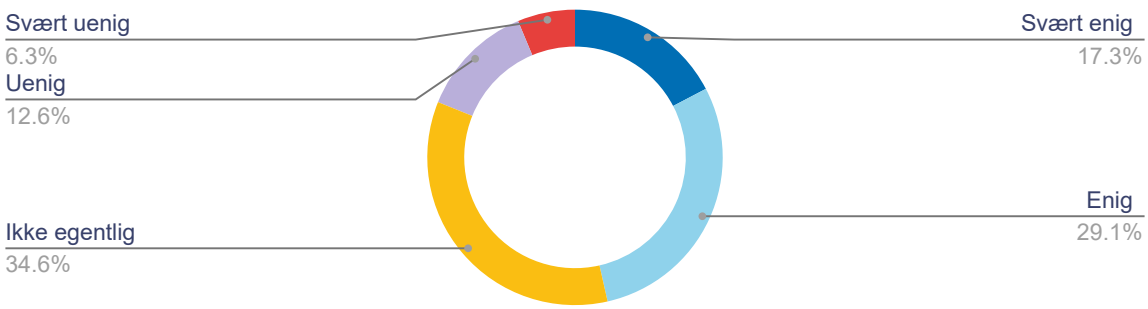
I tillegg svarer 52,8 % av respondentene at de tar **noen** beslutninger basert på data. Imidlertid svarer bare 35,7 % at de i stor grad tar datadrevne beslutninger.

Det betyr at **HR-teamene nå investere betydelig mer i datakompetanse om de skal kunne foredle den innsamlede informasjonen til praktisk bruk i virksomheten.**

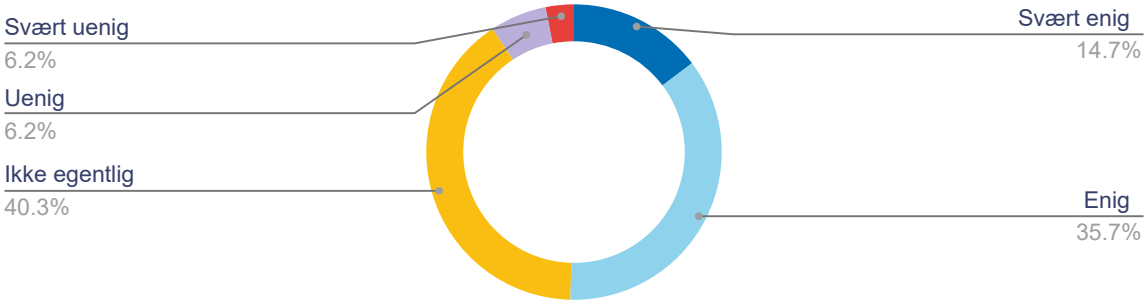
"Verktøy har blitt viktigere i arbeidslivet. HR-eksperter må skaffe seg mer innsikt i teknologitrender og forstå hvordan de kan dra nytte av teknologiske verktøy for å ta vare på sine ansatte og kartlegge dem i et system gjennom fornuftige prosesser."

– HR-leder (Finland)

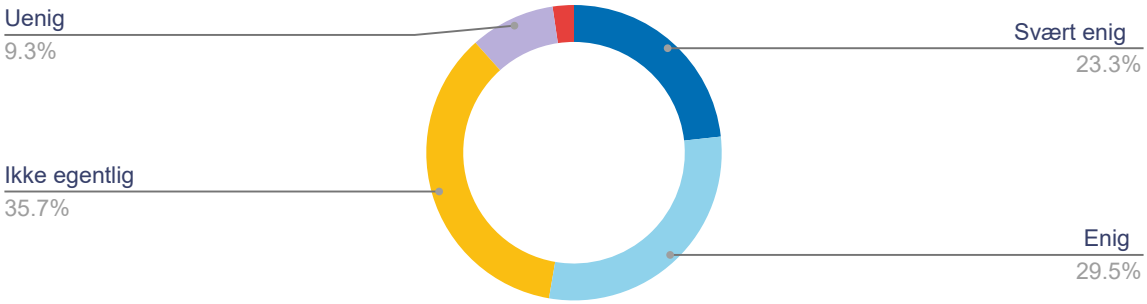
Vi mener at personalanalyse er viktig:



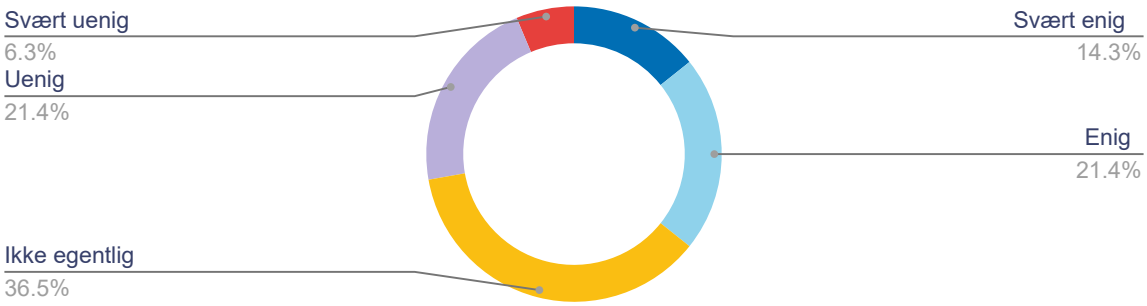
Teamet mitt har høy datakompetanse:



Vi baserer ***noen*** av beslutningene våre på data:



Vi tar i stor grad datadrevne beslutninger:



"Endring tar alltid tid. Men hvor det er en vilje, er det en vei. Vi er glade for å se at HR-eksperter viser større vilje til å ta beslutninger basert på data. Forutsatt at de har den rette tankegangen og de rette verktøyene, tror vi at de fleste HR-eksperter vil ta informerte forretningsbeslutninger basert på data, og at de derfor vil få større innflytelse i sine respektive organisasjoner."

– **Jaakko Mattila,** Director, Service Solutions i Sympa

I året som kommer, tror vi at HR-team i større grad vil utnytte mer av informasjonen de samler inn, for å få bedre innsikt i *hvordan* de ansatte jobber, forutse behovene deres og støtte organisasjonen.

De fleste organisasjoner har for eksempel oversikt over de ansattes sykefravær. Men hvor mange kan peke på årsaken til en plutselig økning i sykefraværet? Skyldes det økt stress? Er det på grunn av endringer i ledelsen? Eller er det bare influensasesongen?

Vi tror at HRs evne til å gjøre data om til en historie blir en av de viktigste trendene i årene som kommer.

HYBRIDARBEID

Hybridarbeid blir den nye 'normalen'

— 89,9 % av respondentene mener at fremtidens arbeidsliv vil være basert på en hybridmodell.

2020 og 2021 har vært tøffe år **for oss alle**.

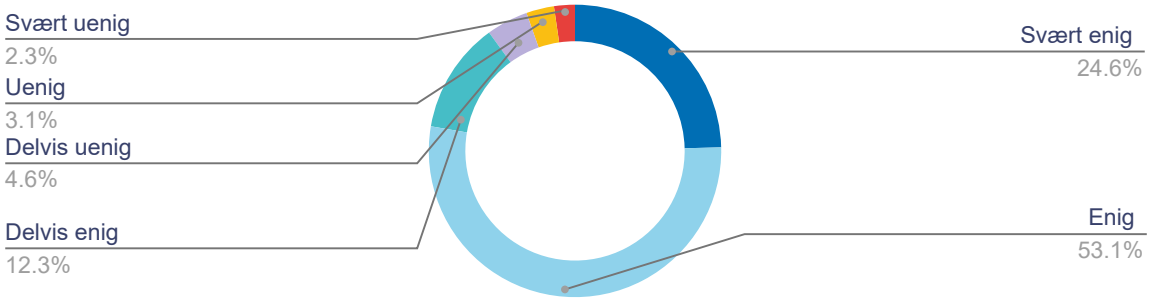
Opp gjennom historien har mennesker vist en utrolig evne til å tilpasse seg til de mest krevende situasjoner. **Det har vi gjort også denne gangen**. Stilt overfor en av historiens alvorligste helsekriser har vi vist tilpasningsevne og fremskyndet omstillingen til morgendagens arbeidsliv.

HR-lederens rolle har utviklet seg

Pandemien har endret måten vi jobber på, og derfor har den også dramatisk endret HR-lederes hverdag og måten de samarbeider med sine ansatte på.

Undersøkelsen om **fremtidens arbeidsliv** viser faktisk at 9 av 10 HR-ledere mener at rollen deres på en eller annen måte har endret seg under COVID-19-pandemien.

Rollen min har endret seg under pandemien:



"Vi er nødt til å innse at måten vi har levd på, ikke lenger er relevant. Det skaper en følelse av ubehag. Vår oppgave inkluderer å sette oss inn i situasjonen til dem som ikke takler endringer særlig godt. Det er skremmende."

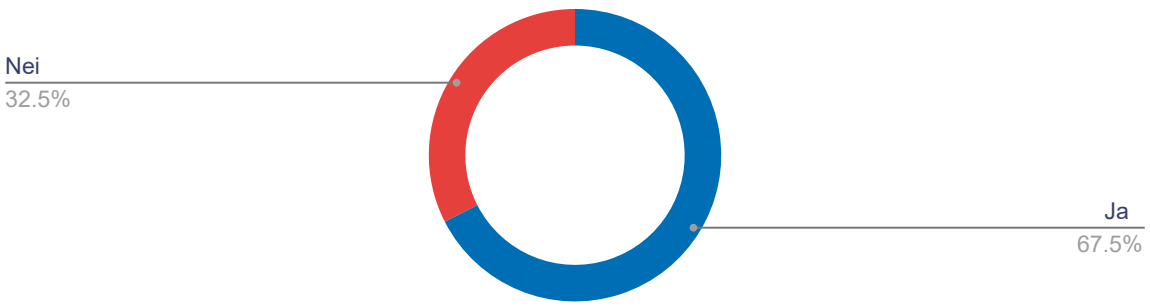
– HR-leder

En ny utfordring for HR: (gjen)oppfinnelse av kontorløsninger

Vi mennesker er vanedyr og motsetter oss ofte endringer.

Det har for eksempel ikke vært lett å plutselig skulle holde fysisk avstand og jobbe hjemmefra. Men det har heller ikke vært lett å bryte de nye vanene som ansatte har fått de to siste årene. Dette vises i vår undersøkelse, hvor **7 av 10 HR-ledere sier at de prøver å få de ansatte tilbake til kontoret**.

Jeg prøver å få de ansatte tilbake til kontoret:



"Det er vanskelig å få ansatte til å komme tilbake til kontoret nå som de er vant til å jobbe hjemmefra og trives med det."

– HR-leder (Finland)

"Vi ønsker at våre ansatte skal ha frihet til å velge hvor de vil jobbe, men vi vil samtidig skape et kontormiljø og en kultur som de har lyst å komme til."

– HR-leder (Finland)

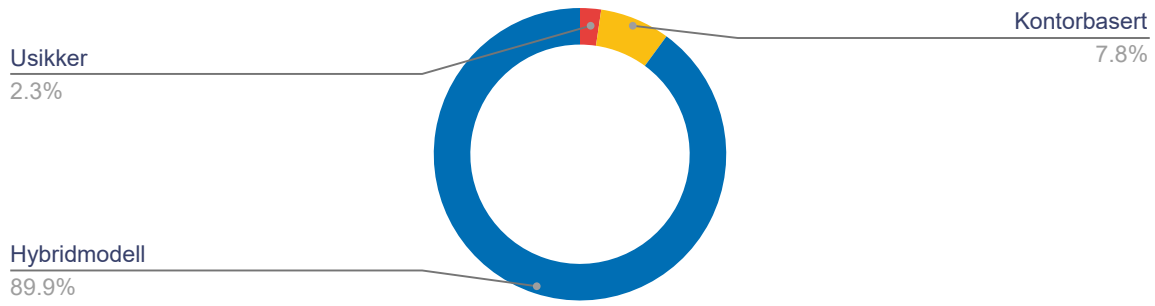
Utfordringen til HR-eksperter og ledere handler altså ikke om å få de ansatte tilbake til kontoret, men om **hvordan de skal få kontoret tilbake til arbeidshverdagen**.

Hybridarbeid som den nye 'normalen'

Undersøkelsen vår gjør det klart: **fremtidens arbeidsliv er verken kontorbasert eller hjemmebasert. Fremtidens arbeidsliv er en hybridløsning.**

Hele **89,9 %** av respondentene tror at fremtidens arbeidsliv vil være basert på en hybridmodell der ansatte jobber fra ulike steder, enten om det er på kontoret, hjemme eller et annet sted.

Hvordan blir fremtidens arbeidshverdag for vår organisasjon?



"Vi prøver ikke å tvinge noen tilbake til kontoret. Vi vil imidlertid fortsette med visse arrangementer (f.eks. 'afterwork') og cateringtjenester på kontorene våre. Våre team kan også vurdere selv om de trenger å være på kontoret samtidig. Jeg anser at kontoret er et bra sted for å bygge lagånd, å bli bedre kjent med nye mennesker og for bedriftskulturen generelt."

– HR-leder (Finland)

*"Vi ønsker å unngå tradisjonelle og kjedelige kontordager fra åtte til fire. Kontoret må forvandles til et **sosialt møtested med aktivitetsbaserte fasiliteter**. Vi må også finne nye måter for å motivere ansatte til å komme til kontoret (f.eks. tilgang til treningsrom, takeaway-restaurant, renseri, frisør, massasje, dagspa, velvære- og avslapningsområder). I tillegg tilbyr vi inspirerende coworking-områder."*

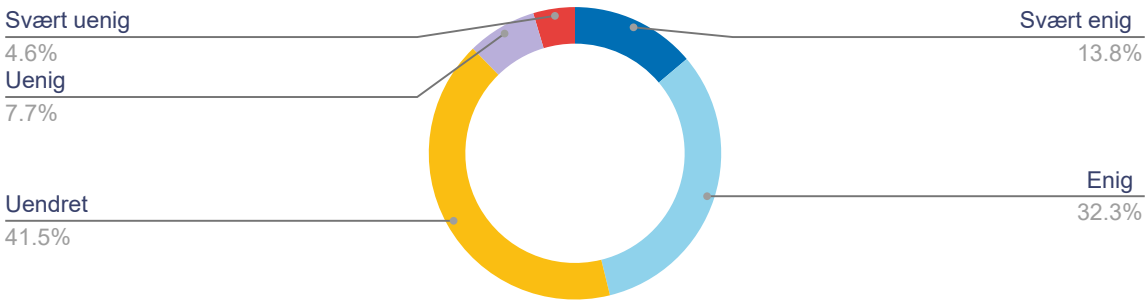
– HR-leder (Finland)

Mot bedre interne kommunikasjonsprosesser

Åpen og ærlig kommunikasjon er grunnlaget for å lykkes med enhver prosess. I pandemiens mørkeste stunder var det helt avgjørende for organisasjoner å fokusere på den interne kommunikasjonen for å sikre at de ansatte 1) holdt motet oppe og 2) klarte oppgavene sine.

46,15 % av respondentene svarer at den interne kommunikasjonen har forbedret seg under pandemien, mens *bare* 12,31 % svarer at den interne kommunikasjonen har blitt dårligere. For 41,54 % av respondentene er kvaliteten på den interne kommunikasjonen og prosessene uendret.

I vår organisasjon har den interne kommunikasjonen forbedret seg under pandemien:



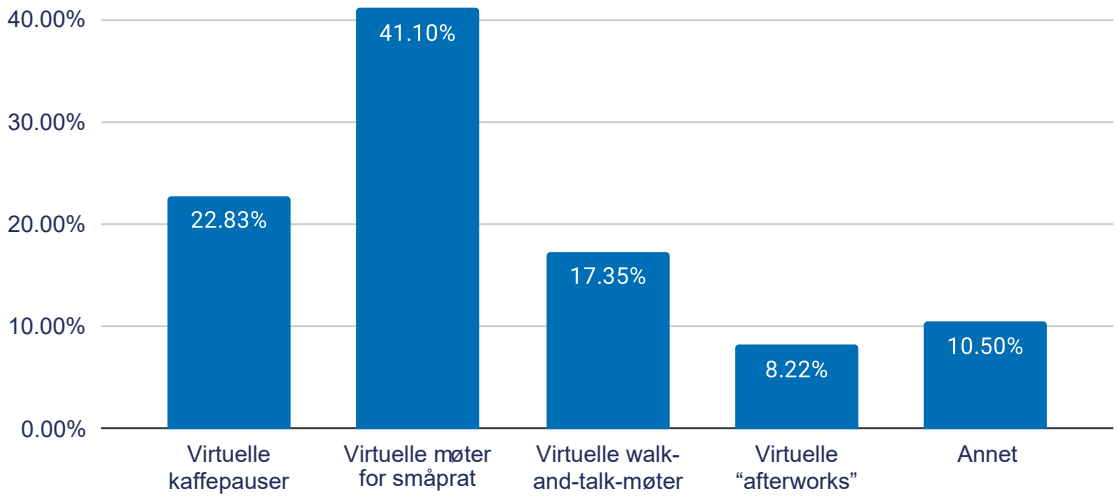
Selv om den generelle trenden viser en forbedring, er det fortsatt utfordringer:

> *"På den ene siden kommuniserer vi mye mer via e-post og (Microsoft) Teams, men på den andre siden har noen av våre ansatte blitt eksperter på å gjøre seg utilgjengelige. Det kan være vanskelig å nå dem, og vi vet ikke om de gjør seg utilgjengelige med vilje, eller om de sliter og drukner i arbeid hjemme."*
>
> **– HR-leder** (Belgia)

Noen fysiske interaksjoner kan være krevende å gjennomføre digitalt

I takt med at den interne kommunikasjonen i de fleste organisasjoner har blitt bedre de siste årene, har det dukket opp nye *uformelle* trender som virtuell kaffepause, virtuell morgenpendling og virtuelle arrangementer etter arbeidstid.

Data viser imidlertid at virtuelle *erstatninger* er utfordrende å implementere, og at de ikke kan måle seg med «*den ekte varen*», for å sitere noen av respondentene våre.



Alt i alt ser det ut til at *regelmessige* virtuelle møter for småprat er mest utbredt (41,1 %), etterfulgt av virtuelle kaffepauser (22,83 %) og virtuelle walk-and-talk-møter (17,35 %).

REKRUTTERING

Rekruttering av fjernansatte blir mer vanlig

— 27,6 % av respondentene ønsker å rekruttere fjernansatte

Rekruttering av ansatte som i sin helhet jobber hjemmefra, blir et reelt alternativ

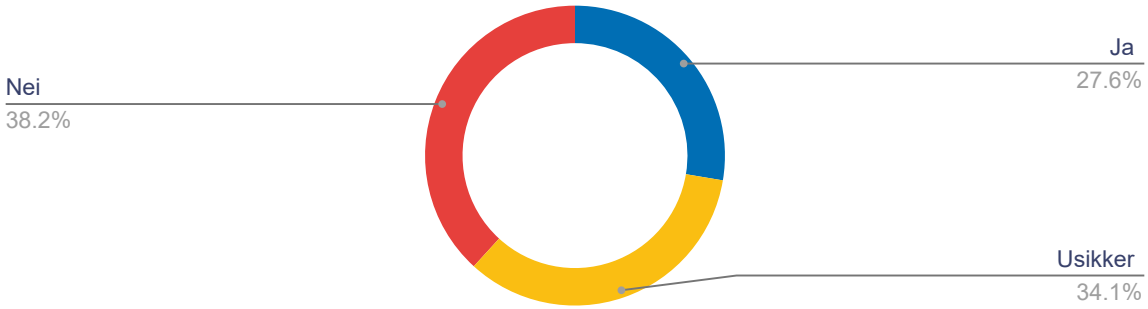
Hjemmekontor har lenge blitt sett på som en trussel.
For hvordan kan du

- stole på at ansatte som har hjemmekontor, faktisk jobber og ikke ser på Netflix?
- følge med på de ansattes daglige arbeid?
- begrunne *hvorfor* noen ansatte får jobbe hjemmefra mens andre må møte opp på kontoret?

Vi kan nok være enige i at disse bekymringene var relevante for inntil to år siden. **Er det ikke rart hvordan samfunnets syn på hjemmekontor har endret seg på så kort tid?**
Det er dessuten ikke bare et spørsmål om vage mageføelser – i dag er det et faktum at **ansatte som jobber hjemmefra er mer produktive** og trenger ikke konstant overvåking for å levere arbeid av høy kvalitet.

Dette nye synet på hjemmekontor ser vi også i rekrutteringsplanene for de kommende månedene og årene. Selv om et klart «*nei*» fortsatt dominerer med 38,2 %, **har rekruttering av ansatte som i sin helhet jobber hjemmefra, blitt et reelt alternativ for 27,6 % av HR-ledere**.

Rekruttering av ansatte som i sin helhet jobber hjemmefra, blir et reelt alternativ for vår organisasjon:



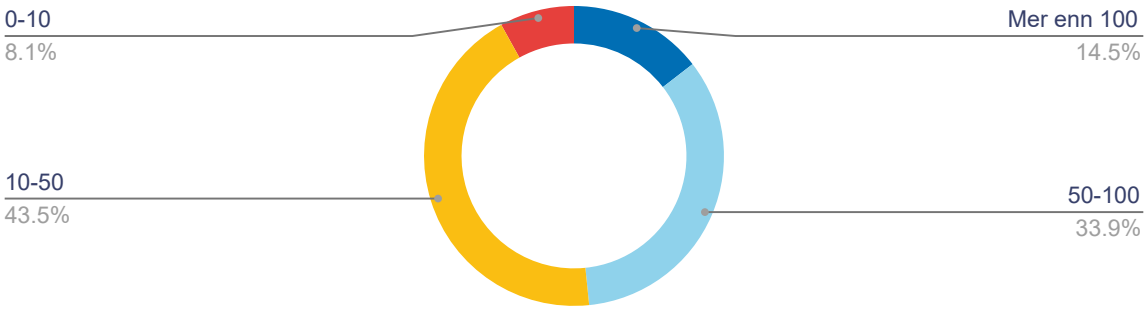
"Ting har endret seg. Jeg anbefaler at vi endrer måten vi rekrutterer kandidater på. Vi må analysere kandidater på en ny måte sammenlignet med hvordan vi gjør det nå."

– HR-leder (India)

De fleste organisasjoner rekrutterte mange ansatte under pandemien

Pandemien har vært urettferdig for organisasjoner som ikke kan benytte seg av hjemmekontor for å fungere normalt. Likevel viser vår undersøkelse at de fleste organisasjoner (**91,9 %**) faktisk **rekrutterte minst 10 ansatte under pandemien**, og et flertall av dem (**43,5 %**) svarer at de rekrutterte 10–50 ansatte.

Hvor mange ansatte rekrutterte vi under pandemien?

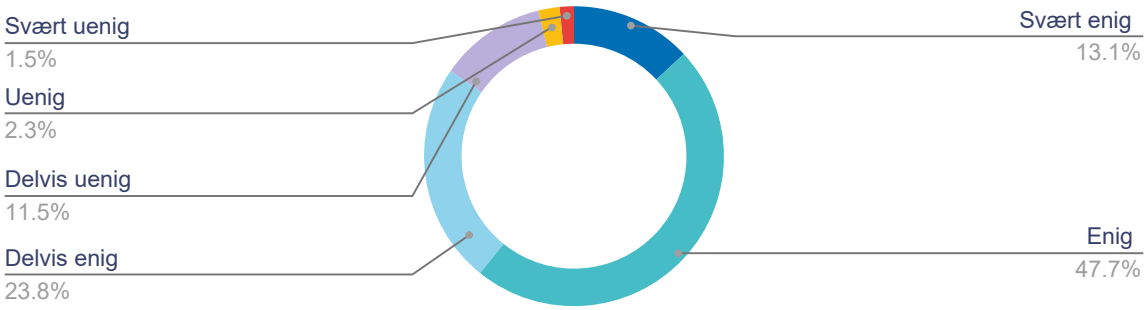


Integrering av nyansatte som jobber hjemmefra var ikke så vanskelig som vi fryktet

Vi mennesker er sosiale vesener og har behov for kontakt med likesinnede for å utvikle relasjoner og føle tilhørighet. Igjen har kommunikasjonsinnsatsen vi nevnte tidligere, gitt **fantastiske resultater.**

84.6 % av respondentene svarer at fjernansatte som har blitt rekruttert de to siste årene, er godt integrert i organisasjonen.

Er nyansatte som har jobbet hjemmefra, godt integrert i din organisasjon?



Kort om potensielle juridiske barrierer i forbindelse med rekruttering av fjernansatte

Trender og vaner utvikler seg alltid raskere enn lovgivning. De fleste land har allerede juridiske begrensninger knyttet til hjemmekontor, men det blir mer uklart når man skal rekruttere ansatte i andre land, for ikke å snakke om på andre kontinenter.

I praksis har vi ennå ikke tydelig definert hvordan organisasjoner skal forholde seg til helsetjenester, skatt, feriepenger og foreldrepermisjon.

> *"Vi forventer at dette vil bli et viktig spørsmål i fremtiden for organisasjoner som skal rekruttere fjernansatte. Det betyr blant annet at organisasjoner i stadig større grad må benytte fleksible HR-systemer for å tilpasse seg fremtidens arbeidsmiljølover."*
>
> **– John Cozzi,** Head of Content i Sympa

OMSORG

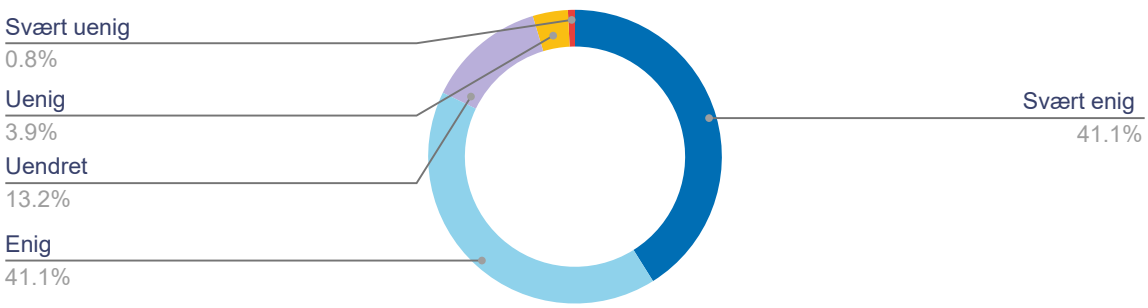
Vi bryr oss: Det er våre ansatte som står i sentrum

— 82,17 % av respondentene svarer at de prioriterer de ansattes trivsel.

De ansattes trivsel er førsteprioritet

Vi ser en trend der mennesker igjen settes i fokus – fra organisasjonens perspektiv (og ikke bare fra HRs). 82,17 % av respondentene svarer for eksempel at **de ansattes trivsel er førsteprioritet for dem** (*13,18 % er litt enige og 4,65 % er uenige*).

De ansattes trivsel er førsteprioritet for meg:

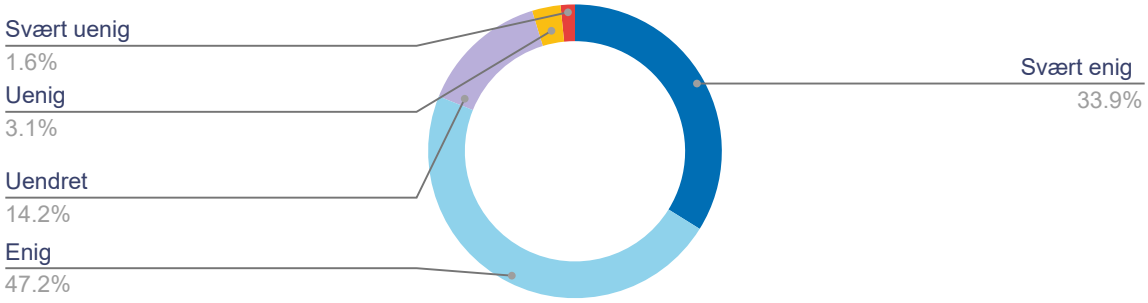


"Vi ønsker at våre ansatte skal få mulighet til å jobbe både hjemmefra og på kontoret. Vi vet at det er viktig å møte kolleger, men hjemmekontor har også ført til økt trivsel og fleksibilitet. Å finne en god balanse er viktig og øker tilliten."

– HR-leder (Finland)

HRs rolle har utviklet seg i løpet av pandemien når vi ser at **81,10 %** av respondentene i undersøkelsen svarer at de har fokusert ekstra mye på de ansattes trivsel under pandemien (*14,17 % svarer at de ikke har endret på noe, og 4,72 % svarer at de har fokusert mindre på de ansattes trivsel under pandemien*).

Jeg har fokusert ekstra mye på de ansattes trivsel under pandemien:



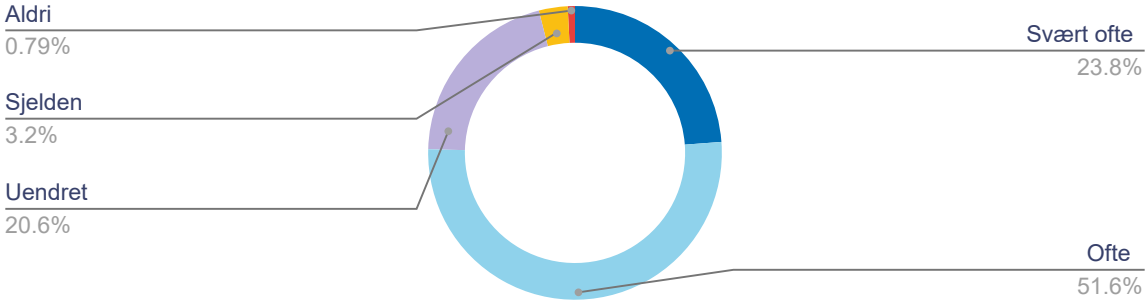
"Vi oppfordrer lederne våre til å ha tettere kontakt med de ansatte for å utvikle en omsorgskultur. Å ivareta de ansattes trivsel bør bli den nye normalen for ledere."

– HR-leder (Finland)

For HR og ledere har tett oppfølging av de ansatte i den vanskelige tiden vært en av de mest naturlige måtene å vise omsorg på. **74,80 %** av respondentene svarer at de har fulgt opp sine ansatte '*ofte*' til '*svært ofte*' for å forsikre seg om at de har hatt det bra, og at de har hatt det de trengte for å jobbe under gode forhold.

20,47 % svarer at de ikke har fulgt opp oftere og 3,94 % svarer at de ikke har fulgt opp sine ansatte under pandemien.

Under pandemien har jeg fulgt opp mine ansatte...



"Pandemien har gjort det nødvendig å kommunisere hyppigere. Vi begynte å gi ut et digitalt minimagasin for ansatte med morsomt innhold. Vi bruker det også til å presentere nyansatte og vise hobbyideer når vi jobber hjemmefra."

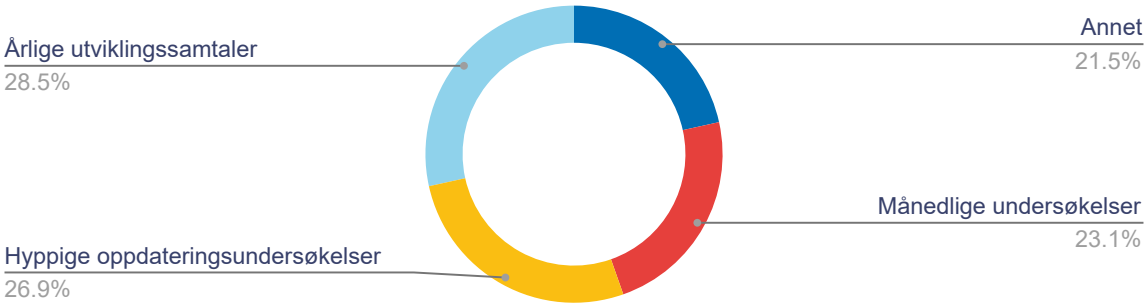
– Leder (Finland)

Oppfølging av ansattes trivsel

I dag vet vi at de mest fremgangsrike bedriftene *verdsetter og støtter sine ansatte*.

Nyere forskning viser også at motivasjon ikke er noe som kommer av seg selv. Det kommer av at de ansatte trives. En rapport fra Saïd Business School ved University of Oxford viser at ansatte som trives, i gjennomsnitt er 13 % mer effektive på jobben. Dessuten er **fornøyde** ansatte ikke *bare* mer produktive, de blir også lenger på arbeidsplassen, noe som reduserer organisasjonens kostnader knyttet til gjennomtrekk.

Slik følger vi opp ansattes trivsel i min organisasjon:



"Vi ønsker at våre ansatte skal være pådrivere for endring. Vi ber ofte om tilbakemeldinger fra alle våre ansatte for å få tips og ideer til å iverksette nye, konkrete og relevante tiltak."

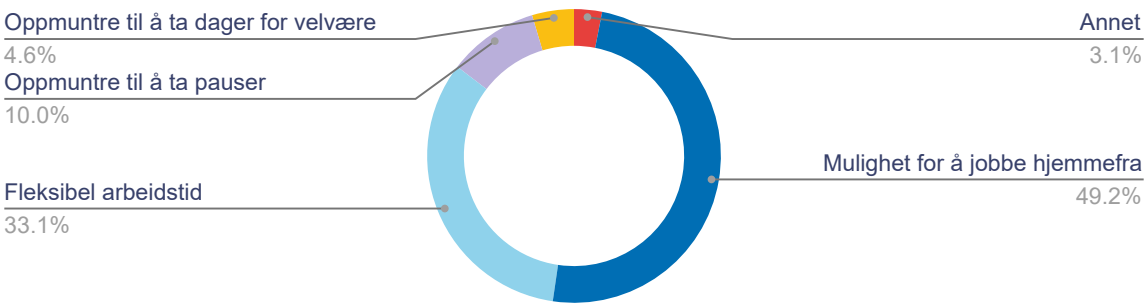
– HR-leder (Finland)

Forsøke å tilby en sunn balanse mellom arbeid og fritid

Når hjemmekontor og hybridarbeid blir den nye hverdagen, står HR-eksperter overfor en ny utfordring: hvordan sikre at de ansatte har en sunn balanse mellom arbeid og fritid? Å jobbe hjemmefra kan få alvorlige konsekvenser hvis det ikke tas på alvor – det kan blant annet være vanskelig å koble helt av, eller det kan bli for lange arbeidsdager.

Det ser imidlertid ut til at de fleste organisasjoner har en plan for å hjelpe sine ansatte med å få en sunn balanse mellom arbeid og fritid.

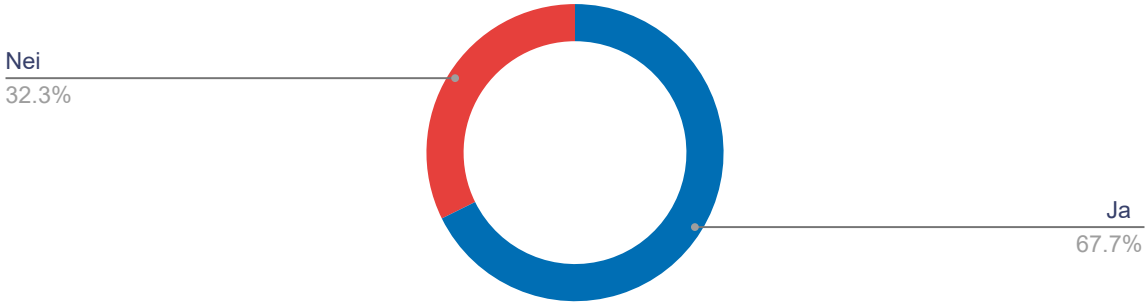
Dette gjør vi for å hjelpe våre ansatte med å få en sunn balanse mellom arbeid og fritid:



Kampen mot *utbrenthet* fortsetter

Til tross for økt støtte fra HR og ledelsen generelt, har pandemien tæret på arbeidstakeres psykiske helse. Nesten **7 av 10 respondenter svarer at risikoen for utbrenthet har økt de siste årene**.

Har risikoen for utbrenthet økt under COVID-19?



Når ansatte jobber hjemmefra eller under press på grunn smittevernhensyn, oppstår det nye utfordringer for ledere. For 73,8 % av respondentene er **åpen kommunikasjon** fortsatt den beste løsningen for å oppdage tidlige tegn på utbrenthet og unngå at ting eskalerer.

En annen sterk trend er at **ansatte søker mer mening i det de gjør**: *hvorfor skal de bruke mesteparten av tiden og energien sin på å jobbe på bekostning av privatlivet sitt?* Den nye utfordringen for organisasjoner og HR-eksperter er å gjøre arbeidet mer meningsfylt, ikke minst overfor millenniumsgenerasjonen.

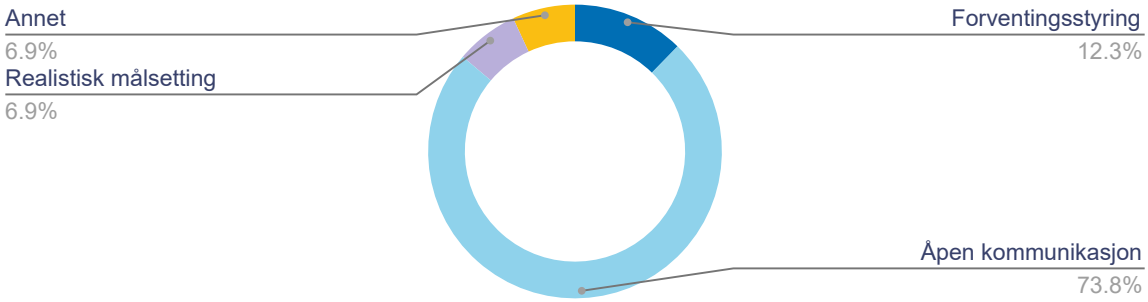
"Millenniumsgenerasjonen velger i stadig større grad å jobbe for bedrifter som gjør verden til et bedre sted, og som har et tydelig budskap."

– HR-leder (Finland)

"Ansatte prioriterer viktige ting i livet, som å følge barna sine tett i oppveksten, fremfor mer anerkjennelse på jobben eller høyere lønn. Vi har bare dette ene livet, så hva er vitsen med å tjene en million i året når du kan leve et godt liv med lavere inntekt og tilbringe mer tid sammen med barna dine?"

– HR-leder (Finland)

Slik prøver vi å oppdage tidlige tegn på (og forebygge) utbrenthet:



"Vi oppfordrer lederne våre til å følge opp de ansatte tett for å kunne oppdage tidlige tegn på utbrenthet eller andre problemer."

– HR-leder (Finland)

[Konklusjon]

La oss skape fremtidens arbeidsliv sammen

Vi lever i en spennende tid. Sammen har vi en unik mulighet til å definere den nye *'normalen'* – **hvordan skal arbeidslivet se ut de neste tiårene?**

Vi er klar over at vår undersøkelse *ikke* er representativ for alle arbeidsplasser, markeder, bransjer eller steder, men den bekrefter hva andre lignende undersøkelser har vist så langt:

- Vi håndterer mennesker.
- Fremtidens arbeidsliv er en hybridløsning.
- Rekruttering av fjernansatte har blitt mer vanlig.
- Vi bryr oss om våre ansatte <3

La oss diskutere fremtidens arbeidsliv sammen!

Vil du diskutere resultatene fra undersøkelsen? Kontakt oss @SympaHR på Twitter!

Sympa

OM OSS

Med vår fullt tilpasningsbare HR-løsning kan du fokusere på dine ansatte. Vi tilbyr en enkel, fleksibel og sikker løsning for å automatisere rutinemessige HR-oppgaver og administrere alle dine ansattdata.

Vi er stolte over å være den raskest voksende leverandøren av HR-løsninger i Norden. I dag bruker mer enn 1000 organisasjoner over hele verden Sympa som den trygge og pålitelige hjørnesteinen i deres HR-virksomhet.

Besøk sympa.no