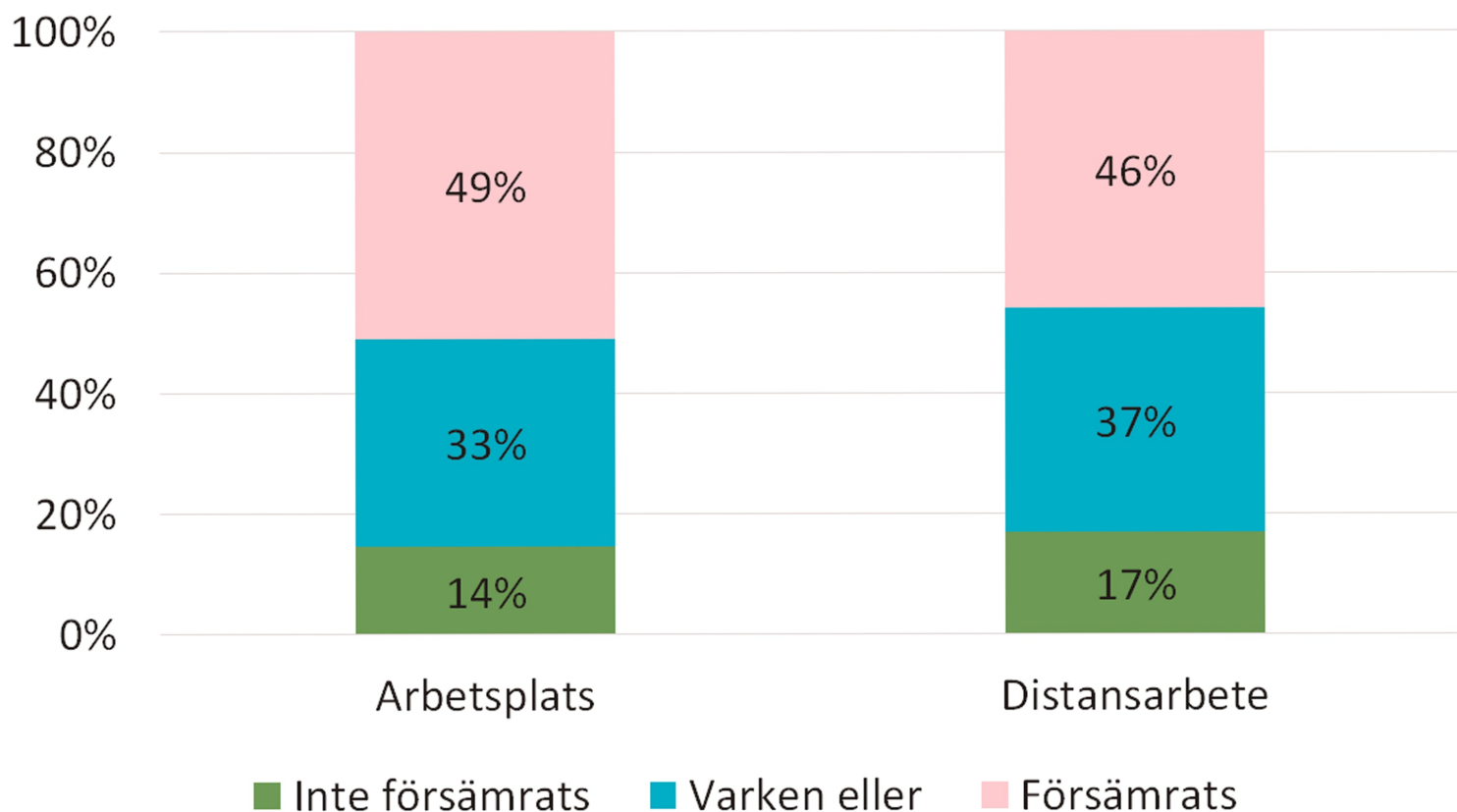


## Andel som anger att möjligheterna att göra ett bra jobb förändrats



2020-08-20 10:21 CEST

## I ett nytt arbetsliv är chefens roll viktigare än någonsin

Svenskt Kvalitetsindex har tillsammans med Jobbhälsoindex i Sverige AB sedan 2007 årligen kartlagt den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen tar sikte på hur medarbetare upplever områden som arbetsförhållanden, hälsa, motivation, medarbetarnöjdhet och attraktionskraft. I år har också ett flertal frågor relaterade till Covid-19 ställts.

I juni presenterade SKI resultat kring hur anställda upplever hanteringen av pandemin och överlag får svenska arbetsgivare gott betyg. Men under pandemins första månader noterades också utmaningar framförallt hos de

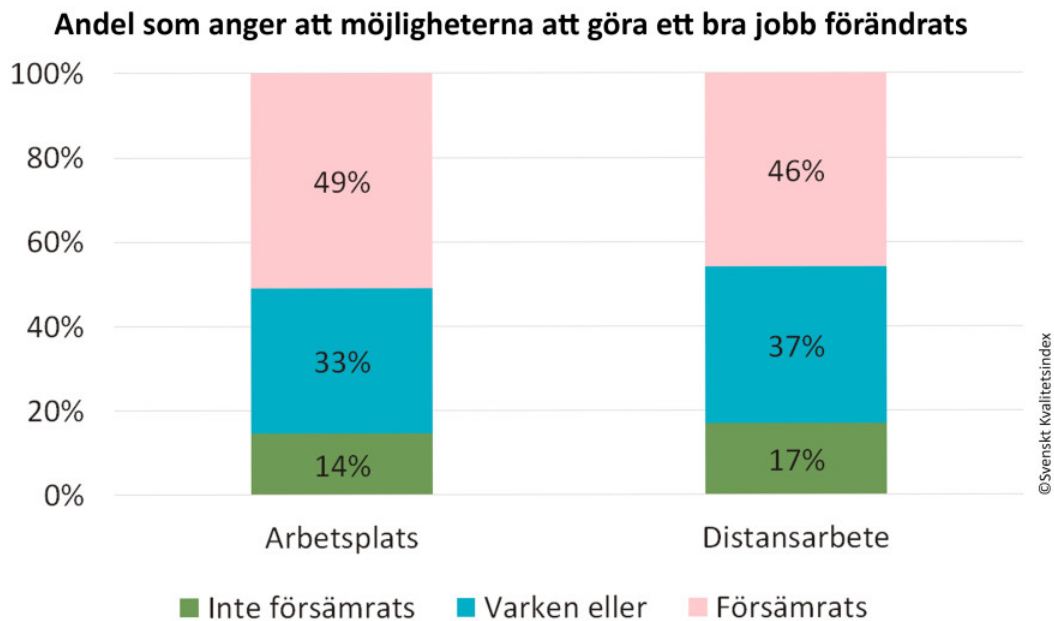
medarbetare som arbetat hemifrån. Ledarskapet tycks vara helt avgörande i en tid när ett nytt arbetsliv med en ökad grad av distansarbete växer fram.

## **Pandemin skapar nya förutsättningar**

Ett nytt normalläge håller på att etableras i arbetslivet som en konsekvens av Covid-19. Arbete från hemmet och en kraftigt ökad användning av digitala tjänster för möten och samverkan har snabbt blivit en ny vardag. Denna vardag ser nu ut att stanna under överskådlig tid. Men det ställer också nya krav. Vad behöver arbetsgivare särskilt tänka på i det ”nya normala”?

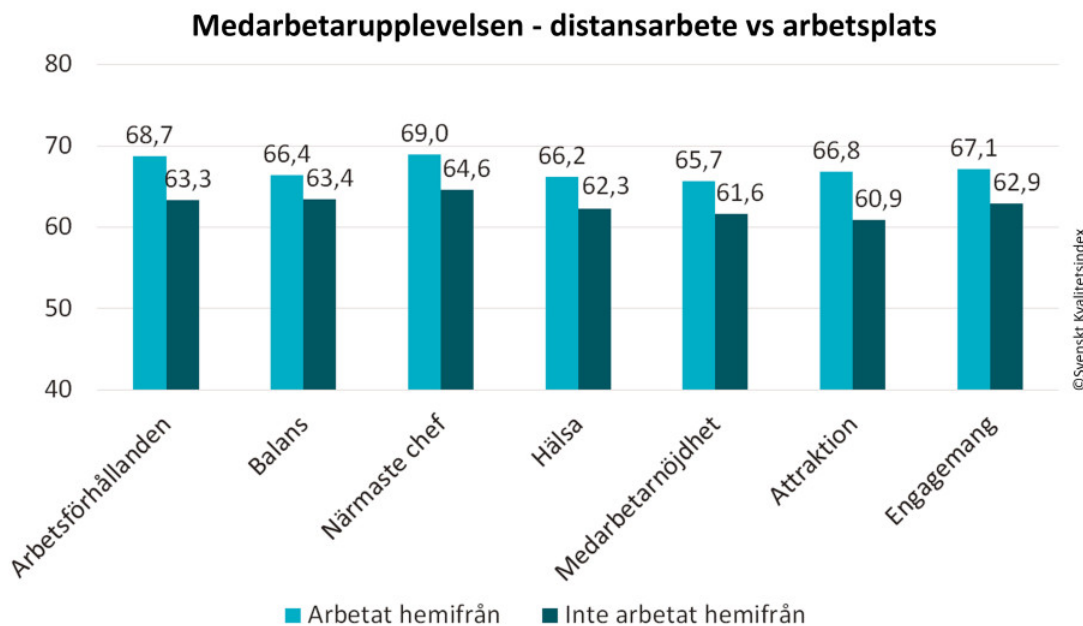
I årets undersökning svarar 22 % av medarbetarna att de arbetat på distans som en direkt konsekvens av Covid-19. Störst andel går att finna i statlig sektor följt av näringslivet, medan nivåerna inom region och kommun ligger lägre. En helt ny kategori ”distansarbetare” har alltså uppstått under pandemin och tydligt är att möjligheterna att göra ett bra jobb har påverkats, både vid arbetet hemifrån liksom vid ordinarie arbetsplats. I studien framgår att nästan hälften av de som arbetat hemma upplever att möjligheterna att göra ett bra jobb försämrats. Det gäller överraskande nog också de som jobbat från sin ordinarie arbetsplats under pandemin. Pandemin har delvis skapat andra förutsättningar för ett gott arbetsliv. Studien visar att ett nytt normalläge där delvis nya yrkeskategorier arbetar hemifrån ställer högre krav på ledarskapets förmåga att planera arbetet, skapa samhörighet och mening och ha en aktiv dialog via digitala kanaler.

– När det gäller arbete på distans så handlar det både om utmaningar i själva arbetsmiljön i hemmet och möjligheten att upprätthålla tillräckliga sociala kontakter med kollegor, säger Johan Parmler. Det handlar både om ergonomin och de tekniska hjälpmedlen hemma vid köksbordet, men kanske framförallt om att känna sig sedd, behövd och känna att man gör ett tillräckligt bra jobb. Här visar studien att den närmaste chefen spelar en avgörande roll, både positivt och negativt.



### Hälften upplever att möjligheterna att göra ett bra jobb har försämrats

Upplevelsen av att göra ett bra jobb har under året förändrats, både hos de medarbetare som i huvudsak arbetat hemifrån och de som arbetat från sin traditionella arbetsplats. Nästan hälften anser att möjligheterna att göra ett bra jobb har försämrats under pandemin – även här finns en tydlig koppling till chefernas förmåga att skapa ett gott arbetsklimat. Resultaten visar dock att även om möjligheterna försämrats är medarbetarupplevelsen mer positiv för de som arbetat på distans.



Avgörande för upplevelsen av att göra ett bra jobb har handlat om aspekter

som samarbete, stress och balans mellan arbete-fritid, där de som arbetat i huvudsak hemifrån ger sina arbetsgivare betydligt bättre omdömen än de som inte gjort det. En trolig orsak är att ledare under pandemins första månader haft stort fokus på den accelererade digitalisering som pandemin inneburit. Möjligen har de medarbetare som jobbat ”som vanligt” glömts bort.

Oavsett var arbetet utförts kan dock konstateras att de viktigaste faktorerna för en god medarbetarnöjdhet är:

- Möjligheten att påverka sitt eget arbete
- Den närmaste chefens förmåga (planering, uppföljning, förtroende)
- Balansen, arbete-fritid
- Arbetsmiljö och hälsa

Ovanstående faktorer gäller således även för de som inte jobbat på distans under pandemin.

## **Nycklar för att leda i ett nytt arbetsliv**

Det är rimligt att anta att rådande situation med kraftiga inskränkningar vad gäller möten, resande, folksamlingar osv kommer att kvarstå tills vidare. Ett arbetsliv med delvis nya förutsättningar kan inte längre ses som ett kortsiktigt undantag. Det gäller därför för chefer på alla nivåer att hitta en balans i ledarskapet och fokusera både på gamla och nya medarbetare som jobbar hemma och medarbetare som jobbar från den ”vanliga” arbetsplatsen. Fyra nyckelfaktorer tonar fram:

### **1. Förstå utmaningen**

Att leda på distans ställer högre krav på ledarskapets förmåga att skapa samhörighet och mening, ha en aktiv dialog, hålla medarbetare informerade och ge feedback. Årets studie tyder på att denna utmaning måste tas på större allvar än hittills.

### **2. Skapa teamkänsla**

Ledarskapet behöver i ett nytt normalläge (där fler än tidigare arbetar hemifrån) lägga extra energi på hur medarbetarna mår och skapa en känsla

av samhörighet och laganda. Digitala möten måste kombineras med regelbundna fysiska möten.

### **3. Kommunicera ofta och systematiskt**

En tydlig framgångsfaktor är den närmaste chefens förmåga att kommunicera tydligt, regelbundet och systematiskt. En arbetssituation där hela eller delar av arbetsstyrkan arbetar på distans kräver också en mer aktiv styrning, uppföljning och feedback. Känslan av att vara "osynlig" tycks öka vid hemarbetsplatsen.

### **4. Beakta generationsskillnader**

Årets studie visar tydligt att medarbetare över 40 år tycks ha haft svårare att hantera vårens omläggning till ökad grad av distansarbete. Grundorsakerna till detta behöver förstås bättre, men kan handla om lägre digital mognad och större behov av mer traditionell ledning och kollegial samverkan.

Ledarskapet tycks alltså spela stor roll i en tid när ett nytt arbetsliv växer fram. Om detta nya arbetsliv också är här för att stanna även efter pandemin får framtiden utvisa. 20 % av studiens respondenter tror att många av de rutiner och arbetssätt som växt fram under första halvåret kommer att bli permanenta oavsett vad som händer med Covid-19.

– Alla organisationer måste fundera på hur framtida arbetslandskap kommer se ut. Ingen vet med säkerhet, men sannolikt är en högre grad av digitaliserade arbetssätt här för att stanna, avslutar Johan Parmler.

### **Not, om studien 2020**

Jobbhälsoindex som genomförts årligen sedan 2007 består av ett 70-tal olika frågor om arbetsförhållanden, hälsa, sjukfrånvaro, motivation, medarbetarnöjdhet etc samt därutöver ett flertal andra variabler. För 2020 har totalt 6 364 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsoindex. Studien bygger på ett representativt urval utifrån åldersgruppen 20-65 och man har behövt arbetat minst halvtid för att ingå i målgruppen.

Enkäten har besvarats via e-post med kompletterande telefonintervjuer och med en svarsfrekvens närmare 50%. Jobbhälsoindex tas fram av

Kundinsikter för en hållbar framtid.

## Kontaktpersoner



**Johan Parmler**

Presskontakt

VD

[johan.parmeler@kvalitetsindex.se](mailto:johan.parmeler@kvalitetsindex.se)

0731517598