

# Sådan har 2020-pandemien påvirket HR

Fjernarbejde, smitteforebyggelse og ængstelige medarbejdere – coronapandemien har, på meget kort tid, medført flere signifikante ændringer for dem, der arbejder i HR. For at finde ud af, hvordan disse ændringer har påvirket arbejdspladsen, gennemførte Benify en undersøgelse, som mere end 900 HR-fagfolk deltog i. Resultaterne kan opdeles i fire underområder: hjemmearbejde, rekruttering og on-boarding, digitalisering af HR-processer og medarbejdernes sundhed.

## Om undersøgelsen

For at finde ud af, hvordan coronapandemien har påvirket HR-medarbejdernes arbejde i 2020, gennemførte Benify en undersøgelse blandt HR-medarbejdere via Netigate. Undersøgelsen løb fra juni til september. I alt deltog 913 deltagere, hvor 98% af deltagerne kom fra Norden, Centraleuropa og Storbritannien. 60% af deltagerne kom fra organisationer med mindre end 500 ansatte og 29% fra organisationer med mere end 1.000 ansatte. Der deltog et bredt udvalg af brancher, hvoraf de tre mest udbredte var byggeri & produktion, IT & telekommunikation samt den offentlige sektor.

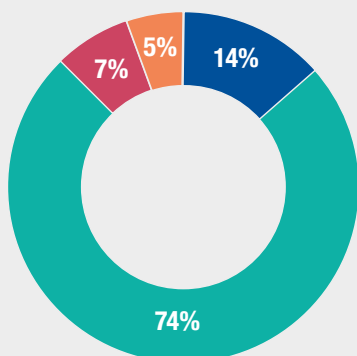


## Hjemmearbejde

### Før pandemien

Flertallet (74%) af respondenterne oplyser, at medarbejderne i deres organisation allerede havde mulighed for at arbejde hjemmefra inden pandemien. Dog kun når det var nødvendigt og kun efter aftale med deres leder. Knap 14% af respondenterne oplyser, at de gav medarbejderne ubegrænsede muligheder for at arbejde hjemmefra, mens næsten lige så mange (12%) fortæller, at deres medarbejdere ikke havde mulighed for at arbejde hjemmefra. Enten på grund af virksomhedspolitikker (7%) eller fordi det ikke er muligt i deres branche (5%).

*Havde dine medarbejdere mulighed for at arbejde hjemmefra før pandemien?*

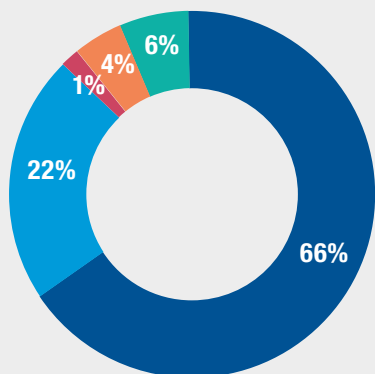


- Ja, de havde ubegrænset mulighed for at arbejde hjemmefra
- Ja, men kun ved behov og efter at aftale med chefen
- Nej, vores politik har været at arbejdet skal udføres på arbejdspladsen
- Nej, det er ikke praktisk muligt i vores virksomhed

## Mere fjernarbejde under pandemien

Langt størstedelen (89%) af deltagerne har ladet medarbejderne arbejde hjemmefra under pandemien, mens knap 11% ikke har ladet medarbejderne arbejde hjemmefra, på grund af virksomhedspolitikker eller praktiske begrænsninger.

*Har dine medarbejdere arbejdet mere hjemmefra end før pga. pandemien?*

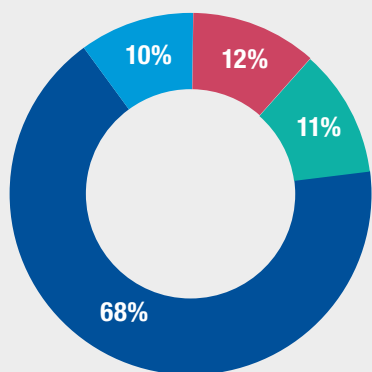


- Ja, vi har opfordret alle som kan at arbejde hjemmefra
- Ja, vi har givet de som har lyst mulighed for at arbejde hjemmefra
- Nej, for vi har tidligere tilladt ubegrænset mulighed for at arbejde hjemmefra
- Nej, vores politik har været at arbejdet skal udføres på arbejdspladsen
- Nej, det er ikke praktisk muligt at arbejde hjemmefra i vores branche

## Fjernarbejde efter pandemien

Hvordan ser deltagerne på at lade medarbejderne arbejde eksternt, når der ikke længere er risiko for smitte og det derfor ikke længere er nødvendigt? De fleste (77%) oplyser, at de har til sinde at lade medarbejderne fortsætte med at arbejde hjemmefra, hvis de har lyst. Dog er det kun 10%, der regner med at give deres medarbejdere ubegrænset mulighed for at arbejde hjemmefra.

*Vil du fortsætte med at opmuntre medarbejderne til selv at afgøre, om de vil arbejde hjemmefra - selv når det ikke længere er nødvendigt, fordi der ikke længere er risiko for smitte?*



- Ja, men ikke ubegrænset
- Ja, i fremtiden vil vi tillade at alle arbejder hjemmefra hvis de har lyst
- Nej, så snart det er sikkert at komme tilbage, vil vi stoppe med at arbejde hjemmefra
- Nej, det er ikke praktisk muligt i vores branche

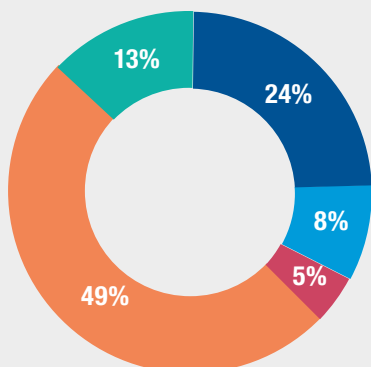
## Ændrede holdninger til fjernarbejde?

Pandemien ser ud til at have ændret synet på fjernarbejde en del. Af dem, der sagde, at de ikke lod deres medarbejdere arbejde hjemmefra før pandemien, siger 1 ud af 10 nu, at de agter at give deres medarbejdere muligheden i fremtiden. 17% af dem, der tidligere kun lod medarbejderne arbejde hjemmefra, når det var nødvendigt, og kun efter aftale med deres leder, fortæller, at de vil give de medarbejdere, der ønsker at arbejde hjemmefra, muligheden for at gøre det. Den andel, der siger, at de vil tillade ubegrænset mulighed for at arbejde eksternt, er imidlertid lavere i dag end før pandemien. Det kan indikere, at arbejdsgiverne nu har undersøgt mulighederne for at arbejde hjemmefra nærmere, inkl. de eventuelle ulemper det ville medføre.

## Medarbejdere, der kun arbejder eksternt

Hele 38% af deltagerne siger, at de kan se sig selv ansætte medarbejdere, der kun arbejder eksternt, fordi de bor i en anden by eller et andet land. Faktisk siger 1 ud af 4, at de allerede har medarbejdere, der arbejder på den måde i dag. Ca. halvdelen af respondenterne fortæller dog, at de stadig ønsker, at medarbejderne skal kunne arbejde i virksomheden, når det er nødvendigt, og 13% siger, at det ikke vil være praktisk muligt at have medarbejdere, der altid arbejdede eksternt, i deres branche.

*Vil du overveje at ansætte medarbejdere, der kun arbejder eksternt og fx bor i en anden by eller et andet land end det, hvor kontoret ligger?*



- Ja, vi har allerede medarbejdere som arbejder sådan i dag
- Ja, vi kan godt se os selv ansætte medarbejdere som arbejder eksternt, hvis de bor i samme by som vores arbejdsplads
- Ja, vi kan godt se os selv ansætte medarbejdere, som arbejder eksternt, selvom de bor i et andet land
- Nej, vi vil gerne have at alle medarbejdere har muligheden for at arbejde fra den fysiske arbejdsplads når de har brug for det
- Nej, det er ikke praktisk muligt i vores branche



## Rekruttering og on-boarding

41% af respondenterne siger, at pandemien har fået dem til at sætte nogle af deres planlagte rekrutteringer på pause eller stoppe dem, mens lige så mange siger, at rekrutteringerne er fortsat efter planen. 12% har sat al rekruttering på pause eller stoppet den helt på grund af pandemien. En tredjedel angiver, at de har gennemført hele rekrutteringen eksternt, uden at have mødt kandidaten fysisk.

### Ekstern on-boarding

Lidt over halvdelen (56%) siger, at de har brugt digitale værktøjer til at introducere nye medarbejdere med, før pandemien, mens 8% siger, at de begyndte at bruge digitale værktøjer under pandemien.

Lidt over halvdelen (56%) siger, at eksterne introduktioner hverken har været bedre eller dårligere end deres sædvanlige processer, mens lidt over 4% fortæller, at de eksterne processer har været lidt bedre. På samme tid oplyser mere end en ud af tre (35%), at eksterne introduktioner har været ringere.

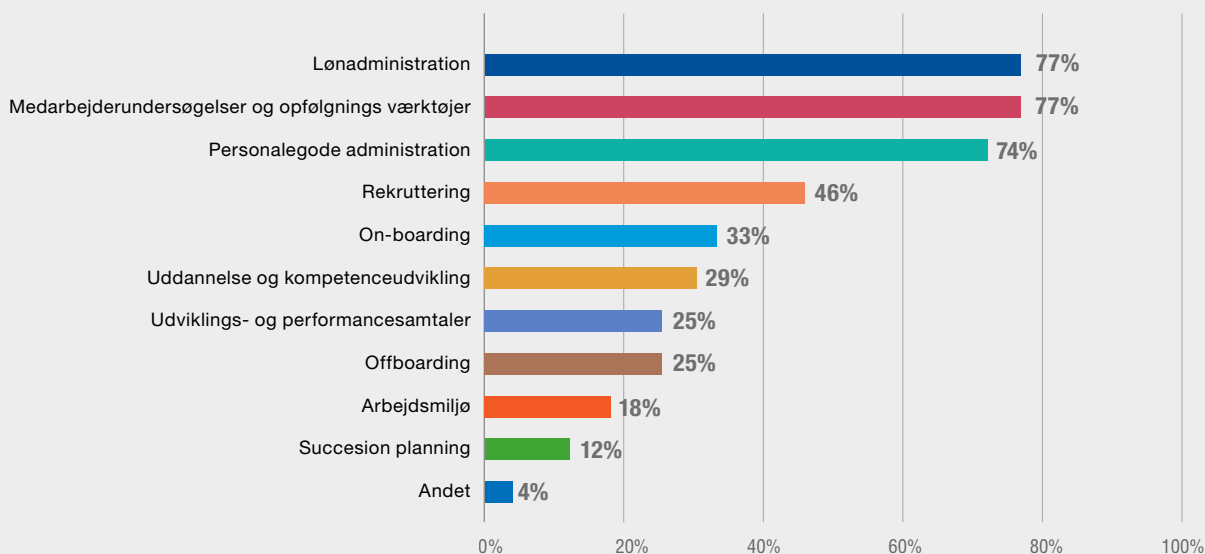


# Digitalisering af HR-processer

## Hvilke processer er de mest digitaliserede i dag?

De HR-processer, der pt. er mest digitaliserede, er medarbejderundersøgelser og opfølgingsværktøjer, lønadministration og personalegoder.

Hvilke af følgende processer mener du, er mest digitale på din arbejdsplads i dag?

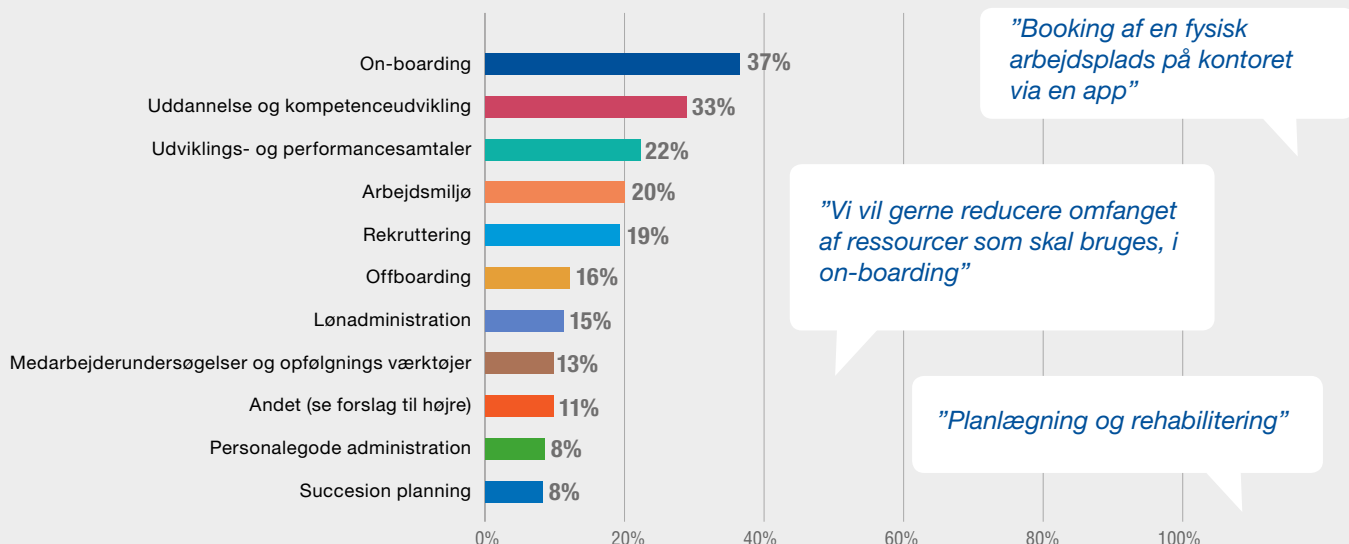


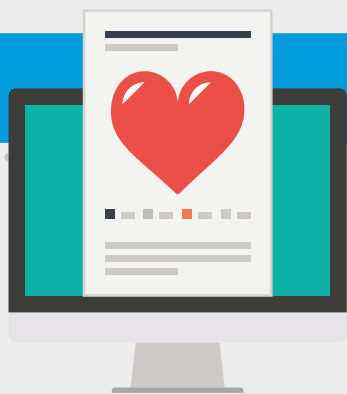
## Hvad vil du prioritere i fremtiden?

De områder, der prioriteres højest mht. digitalisering i den nærmeste fremtid, er onboarding, uddannelse og kompetenceudvikling, udviklings- og performancesamtaler, arbejds miljø og rekruttering.

Hvilke processer prioriterer du mht. digitalisering i den nærmeste fremtid?

(Vælg maksimalt 3 muligheder)

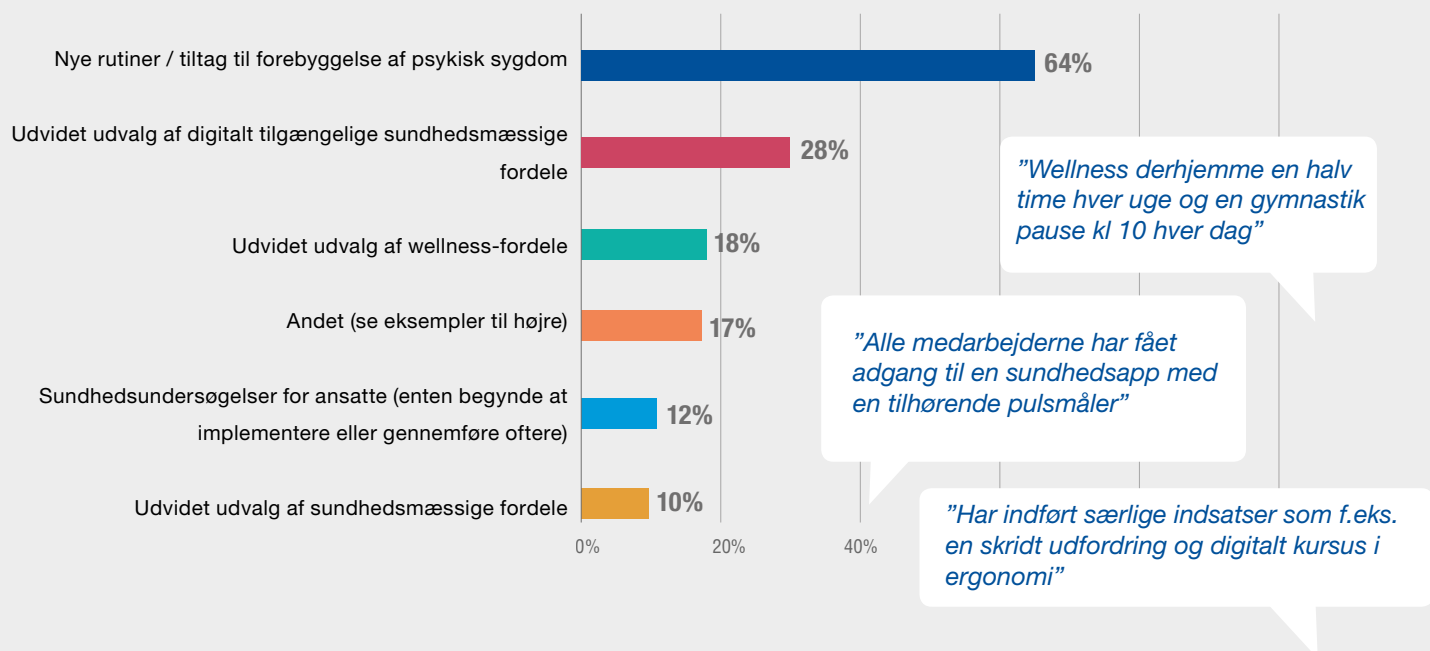




## Medarbejdernes sundhed

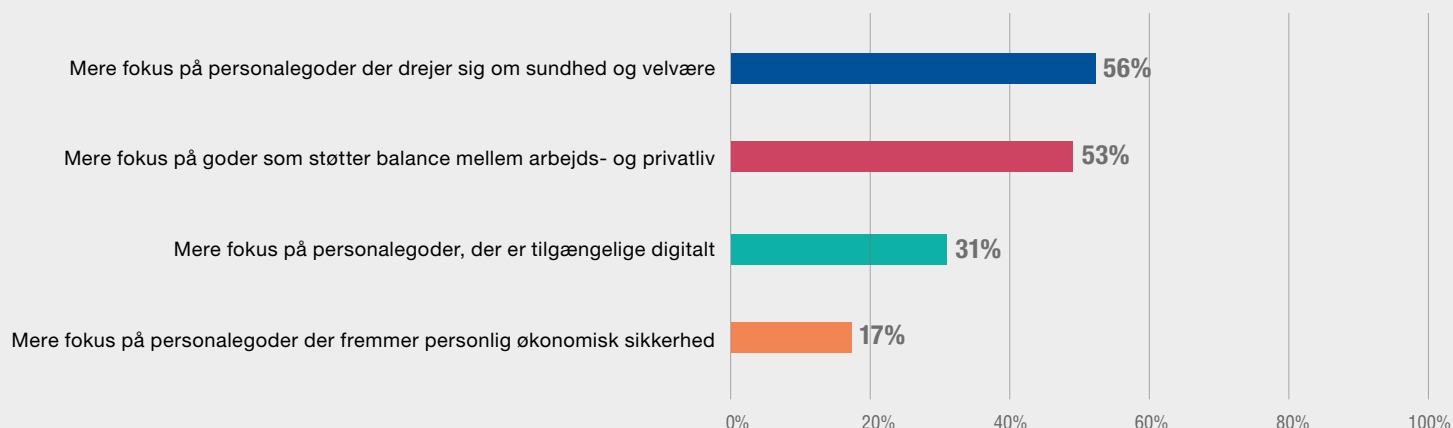
35% af deltagerne siger, at pandemien har medført ændringer i deres strategiske arbejde mht. medarbejdernes sundhed. Det største fokusområde er forebyggelse af psykisk sygdom (64%) samt et udvidet udvalg af digitalt tilgængelige, sundhedsmæssige fordele. I kommentarfeltet, nævnte flere deltagere også nye foranstaltninger mht. at reducere risikoen for smittespredning på arbejdspladsen. Andre fremhæver indsatsen mht. bedre ergonomi og fokus på arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der arbejder hjemmefra, herunder påmindelser til lederne om vigtigheden af at holde kontakten med deres medarbejdere digitalt.

### Hvordan har pandemien medført ændringer i dit strategiske sundhedsarbejde?



### Opdateret udbud af personalegoder

1 ud af 10 overvejer at foretage ændringer i deres udbud af personalegoder, som et resultat af pandemien. Sundhed og velvære samt balance mellem arbejde og privatliv er de områder, som deltagerne siger, at de er mest interesserede i at udvide.



# Om Benify

Benifys rejse startede i 2004, med tre venner i Sverige. I dag er Benify en uafhængig og fleksibel global tech-virksomhed, med mere end 1.500 kunder og over 2 millioner brugere over hele verden.

Benifys markedsledende, globale medarbejderfordele- og samlede belønningsplatform hjælper arbejdsgiverne med at skabe en enestående fordels- og belønningsoplevelse, samtidig med at administrationen af medarbejderfordelene reduceres, processerne automatiseres, kommunikationen af deres værdimæssige tilbud til medarbejderne forbedres radikalt og sikrer bedre datastyring og administration af fordels- og belønningsomkostninger.

Engager dine medarbejdere når og hvor som helst.

