

Så har HR-arbetet påverkats av pandemin

Distansarbete, smittsäkerhet och oroliga medarbetare – coronapandemin 2020 har inneburit flera stora omställningar på kort tid för den som arbetar inom HR. För att ta reda på mer om hur detta har upplevts ute på arbetsplatserna genomförde vi på Benify en enkätundersökning bland över 900 HR-anställda. Resultatet presenteras här utifrån 4 delområden: jobba hemifrån, rekrytering & onboarding, digitalisering av HR-processer samt personalhälsa.

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes av Benify i form av en anonym enkät i Netigate. Enkäten var öppen från juni till september 2020. Den besvarades av 913 HR-anställda, varav de flesta uppgav att de arbetar i Norden. 60% arbetar i organisationer med mindre än 500 anställda, och 29% i organisationer med mer än 1000 anställda. Ett brett spektrum av branscher var representerade, men de tre vanligaste var bygg & tillverkning, IT & telekom och offentlig sektor.

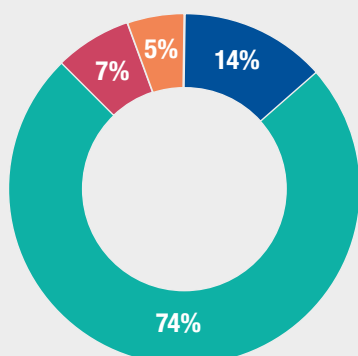


Jobba hemifrån

Före pandemin

En majoritet (74%) uppger att medarbetare i deras organisation hade möjlighet att arbeta hemifrån även innan pandemin, men enbart vid behov och efter avstämning med chef. Knappt 14% tillät obegränsade möjligheter att arbeta hemifrån, medan nästan lika många (12%) uppger att medarbetarna inte hade möjlighet att jobba hemifrån alls; antingen på grund av policybeslut (7%) eller eftersom det inte är möjligt i deras verksamhet (5%).

Hade era medarbetare möjlighet att jobba hemifrån före pandemin?

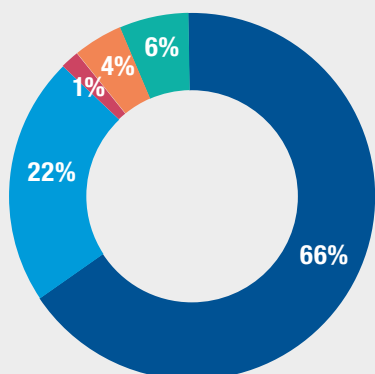


- Ja, de hade obegränsade möjlighetert att jobba hemifrån
- Ja, men bara vid behov och efter avstämning med chef
- Nej, vår policy har varit att arbetet ska utföras på arbetsplatsen
- Nej, det är inte praktiskt möjligt i vår verksamhet

Ökat distansarbete under pandemin

De allra flesta (89%) av deltagarna har låtit medarbetare jobba hemifrån under pandemin, medan knappt 11% inte har tillåtit hemarbete på grund av policybeslut eller praktiska

Har era medarbetare jobbat mer hemifrån än tidigare på grund av pandemin?

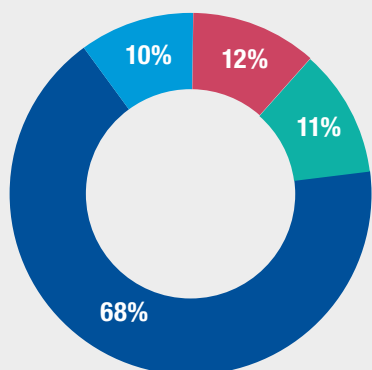


- Ja, vi har uppmanat alla som kan att jobba hemifrån
- Ja, vi har låtit dem som vill jobba hemifrån
- Nej, eftersom vi tidigare erbjöd obegränsat hemarbete
- Nej, vår policy har varit att arbetet ska utföras på arbetsplatsen
- Nej, det är inte praktiskt möjligt i vår verksamhet

Distansarbete efter pandemin

Hur ser deltagarna på att låta distansarbetet fortsätta även när det inte längre behövs på grund av smittrisk? De flesta (78%) uppger att de tänker fortsätta låta medarbetarna jobba hemifrån om de vill, även om bara 10% tänker låta möjligheten till hemarbete vara helt obegränsad.

Kommer ni fortsätta att uppmuntra medarbetare att själva bestämma om de vill jobba hemifrån, även när det inte längre behövs på grund av smittrisk?



- Ja, men inte obegränsat
- Ja, framöver kommer vi att låta alla som vill jobba hemifrån
- Nej, så snart det är säkert att komma tillbaka slutar vi med hemarbete
- Nej, det är inte praktiskt möjligt i vår verksamhet

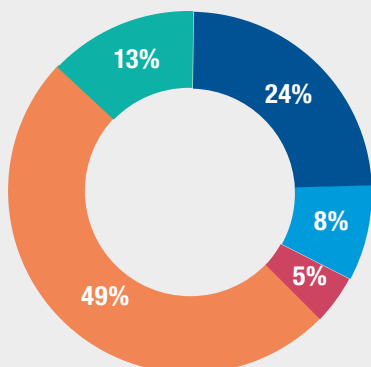
Förändrade attityder till distansarbete?

Pandemin verkar delvis ha förändrat synen på distansarbete. Av dem som uppger att de inte lät medarbetarna jobba hemifrån före pandemin uppger 1 av 10 att de tänker erbjuda möjligheten framöver. 17% av dem som tidigare enbart erbjöd hemarbete vid behov och efter avstämning med chef uppger att de kommer att tillåta de medarbetare som vill att arbeta hemifrån i framtiden. Andelen som säger sig tillåta helt obegränsat distansarbete är dock något lägre efter pandemin än före, vilket kan tyda på att arbetsgivarna inte bara har fått upp ögonen för möjligheter, utan även vissa nackdelar, med hemmajobbande.

Att ha anställda som endast jobbar på distans

Hela 38% kan tänka sig att anställa medarbetare som alltid jobbar på distans för att de bor på en annan ort eller utomlands, och nästan 1 av 4 uppger att de redan har anställda som jobbar så idag. Cirka hälften vill dock fortfarande att de anställda ska kunna arbeta på plats vid behov, och 13% uppger att renodlat distansanställda inte vore praktiskt möjligt i deras verksamhet.

Skulle ni kunna tänka er att anställa medarbetare som alltid jobbar på distans, och t.ex. bor på en annan ort än där arbetsplatsen ligger?



- Ja, vi har redan anställda som jobbar så idag
- Ja, vi kan tänka oss att anställa helt på remote om personen bor i samma land som arbetsplatsen
- Ja, vi kan tänka oss att anställa helt på remote också om personen bor i ett annat land
- Nej, vill att medarbetarna ska kunna jobba från den fysiska arbetsplatsen vid behov
- Nej, det är inte praktiskt möjligt i vår verksamhet



Rekrytering & onboarding

41% uppger att pandemin har fått dem att pausa eller ställa in en del av de planerade rekryteringarna av nya medarbetare. Lika många uppger att deras rekryteringar har fortsatt enligt plan. 12% har pausat eller ställt in all rekrytering på grund av pandemin. En tredjedel uppger att de har slutfört rekryteringar helt på distans, utan att ha träffat kandidaten fysiskt.

Onboarding på distans

En knapp majoritet (56%) uppger att de redan innan pandemin använde sig av digitala verktyg vid introduktionen av nyanställda, medan 8% säger att de började med detta under pandemin.

Lite mer än hälften (56%) uppger att deras distansintroduktioner varken har gått bättre eller sämre än deras vanliga processer, medan drygt 4% uppgav att processerna på distans varit något bättre. Samtidigt svarade mer än var tredje (35%) att distansintroduktionerna har gått något sämre.

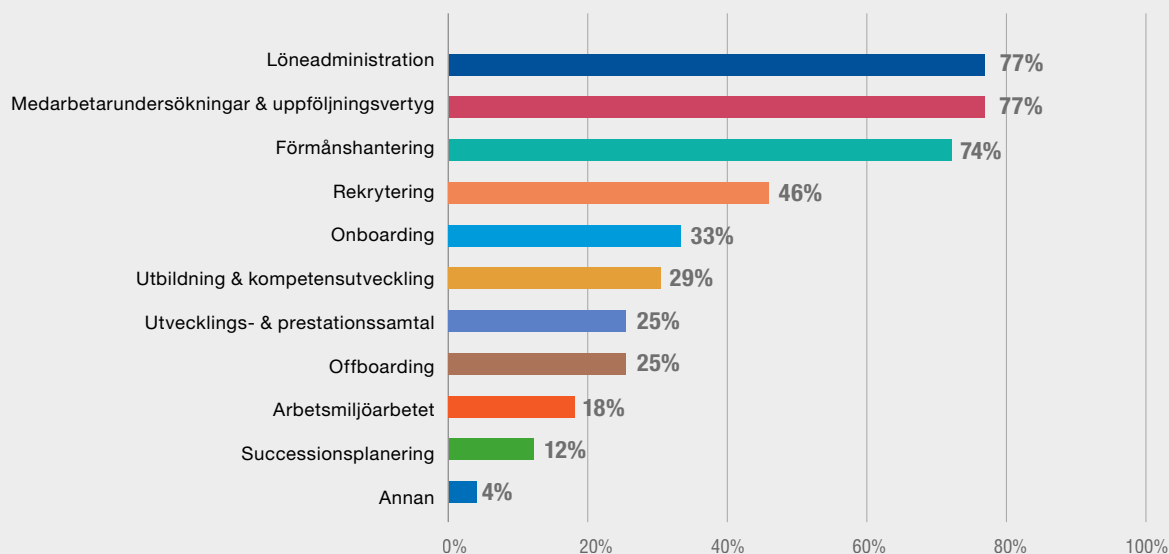


Digitalisering av HR-processer

Vad är mest digitaliserat idag?

De HR-processer som uppges vara mest digitaliserade i dagsläget är medarbetarundersökningar & uppföljningsverktyg, löneadministration och förmånshantering.

Vilka av följande processer skulle du bedöma är övervägande digitala hos er idag?

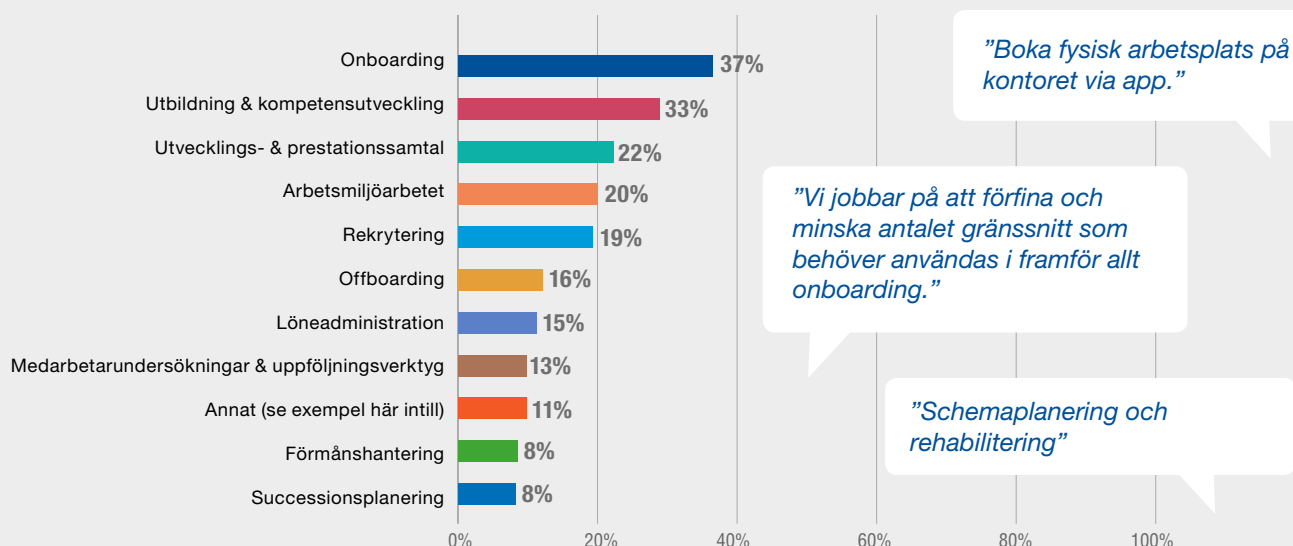


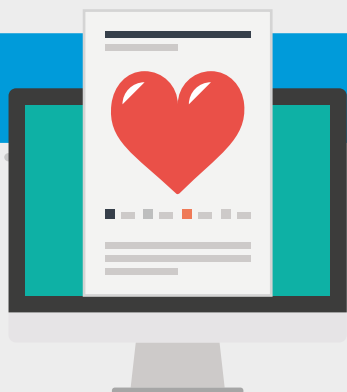
Vad är prioriterat framöver?

De områden som prioriteras högst att digitalisera den närmaste tiden är onboarding, utbildning & kompetensutveckling, utvecklings- & prestationssamtal, arbetsmiljöarbete samt rekrytering. Ungefär 1 av 6 sade sig ha tagit in nya leverantörer, tjänster eller produkter för digitalisering av HR-processer på grund av pandemin, och 20% svarade att de överväger att göra det innan årets slut.

Vilka processer är prioriterade för att digitalisera under den närmaste tiden?

(Välj max 3 alternativ)

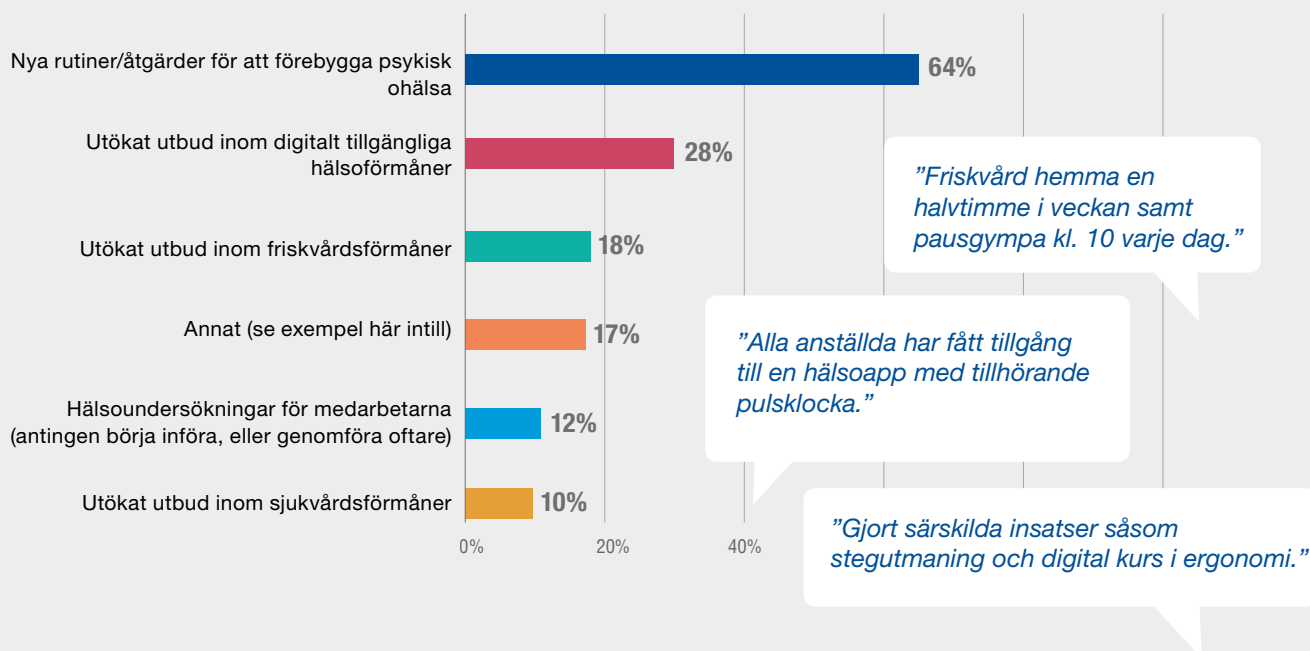




Personalhälsa

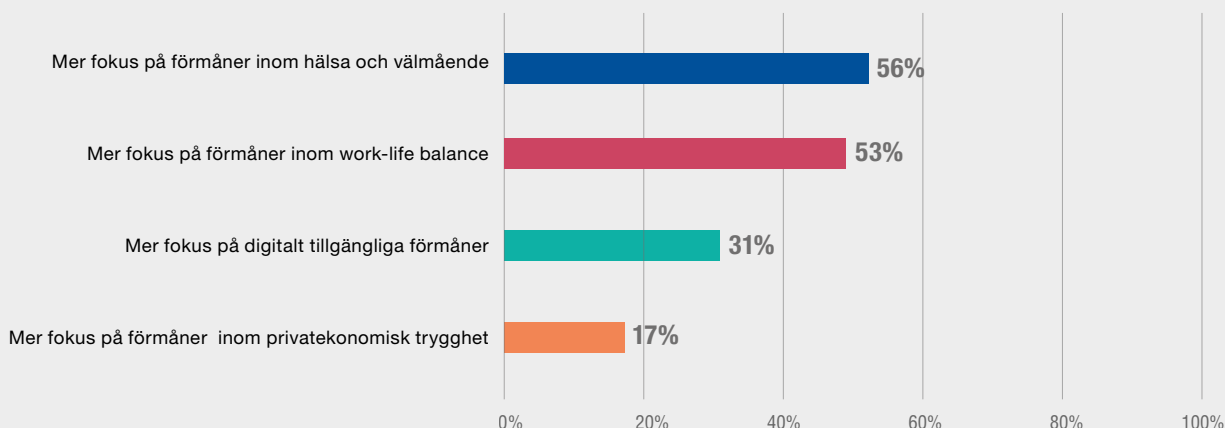
35% uppger att pandemin har inneburit förändringar i deras strategiska hälsoarbete. Det största fokusområdet bland dessa är förebyggande av psykisk ohälsa (64%), följt av utökat utbud av digitalt tillgängliga hälsoförmåner (29%). I fritextsvaren nämner också flera deltagare åtgärder för minskad risk för smittspridning på arbetsplatsen. Andra lyfter fram insatser för bättre ergonomi och arbetsmiljö för personal som jobbar hemifrån, inklusive påminnelser till chefer om vikten av att hålla kontakten med sina medarbetare digitalt.

På vilket sätt har pandemin inneburit förändringar i ert strategiska hälsoarbete?



Uppdaterat förmånsutbud

1 av 10 överväger förändringar i sitt förmånsutbud som en effekt av pandemin. Hälsa & välmående och work-life balance uppges som de mest intressanta kategorierna att utöka med.



Om Benify

Benify är ett snabbväxande, oberoende techbolag inom HR som hjälper företag och organisationer runtom i världen att stärka relationen till sina medarbetare genom att samla och synliggöra förmåner och kompensationserbjudanden. Ökat medarbetarengagemang, effektivare kommunikation och minskad administration är några av de effekter som har fått över 1 500 arbetsgivare att välja Benify som partner för sitt strategiska HR-arbete sedan starten 2004. Idag har mer än 2 miljoner slutanvändare tillgång till Benifys molnbaserade förmåns- och kompensationsplattform. Läs mer på benify.se

