

## Arbetslivet under och efter pandemin – enligt medarbetarna själva

Covid-19 har haft en enorm inverkan på den globala arbetsmarknaden och även här i Norden. I ManpowerGroups undersökning tar vi reda på hur. I denna rapport kan du läsa om hur svenskar, norrmän och finländare har påverkats i sin arbetsvardag.

Krisen verkar också bli en katalysator för förändringar i arbetslivet, mot ökad flexibilitet, snabbare digitalisering och större fokus på hälsa än tidigare. Pandemin har skyndat på transformationen av arbetslivet och kommer fortsätta att göra det.



ManpowerGroups undersökning om pandemins påverkan på arbetslivet genomfördes i oktober 2020 med 2150 arbetande personer i Sverige, Norge och Finland. Undersökningen genomfördes av Demoskop och bygger på en internationell studie som ManpowerGroup gjorde i samarbete med Reputation Leaders i 8 länder i Europa, Sydamerika, Asien och Nordamerika under juni 2020.

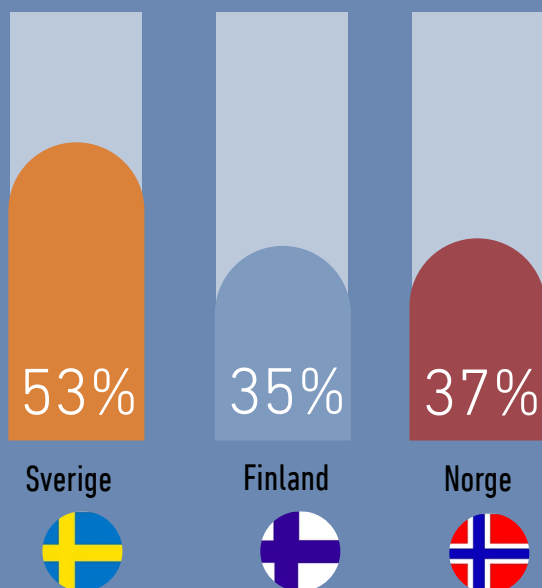
# Svenskarnas arbetssituation mindre påverkad av pandemin än i grannländerna

Omkring en femtedel av de yrkesarbetande i Norden har helt gått över till att arbeta hemifrån under pandemin. I många yrken är det givetvis en nödvändighet att vara på plats – inte minst i de samhällsbärande funktioner som jobbat hårt under året med att vårda sjuka, undervisa våra barn och upprätthålla service i olika sektorer.

Permitteringar har varit relativt vanligt i Norden under pandemiåret, och ett antal nordbor har också drabbats av att jobbet de skulle byta till, inte längre var aktuellt.



## MIN ARBETSSITUATION HAR INTE PÅVERKATS



# COVID-19: Pandemins påverkan på arbetslivet

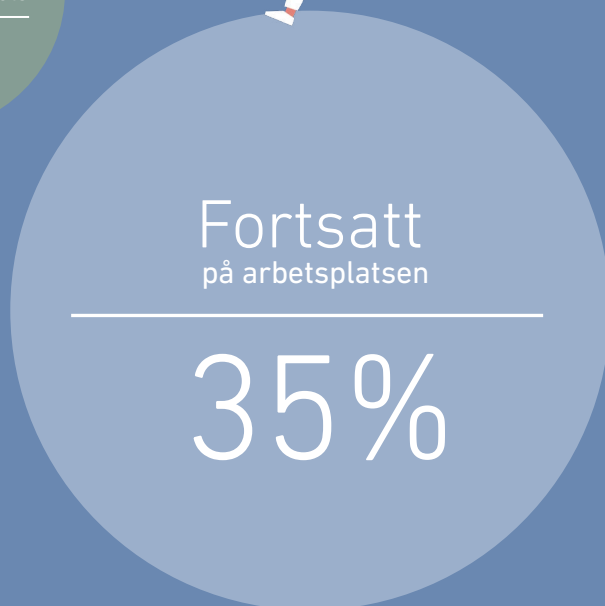


Det viktigaste är trygghet och en låg risk för smitta på jobbet.



Många hoppas på en mer flexibel arbetsvardag efter pandemin.

## HUR HAR DEN SVENSKA JOBBVARDAGEN PÅVERKATS AV PANDEMIN?



# Blandade känslor för den fysiska arbetsplatsen

Under pandemin har många av de nordbor som kunnat det arbetat på distans i perioder. Inför en återgång till den fysiska arbetsplatsen är förtroende och dialog avgörande. För att lyckas med detta bör arbetsgivare skaffa insikt genom undersökningar och samtal med medarbetarna.



## ÄLDRE ÄR MER OROLIGA

Oron över att smittas av covid-19 ökar med stigande ålder och med det kommer också ökad försiktighet. De äldre på arbetsmarknaden väljer till exempel i större utsträckning att arbeta hemifrån om de kan bestämma själva, jämfört med yngre åldersgrupper.



## GEN-Z & MILLENNIALS JOBBAR PÅ SOM VANLIGT

Bland yrkesarbetande svenskar i generationerna Z och Millennials (18 till 39 år) uppger 45% att de har fortsatt gå till jobbet som vanligt under coronapandemin.



## GENERATION X ÅKER HELST TILL JOBBET

Bland generation X (40 – 49-åringarna) är det 37% som tar sig till sin fysiska arbetsplats.



## BOOMERS STANNAR HEMMA

Gruppen som är 50 år eller äldre stannar hemma i något högre utsträckning än sina yngre kollegor, endast 31% svarar att de fortsatt gå till jobbet under pandemin.

# Större skillnader på arbetsmarknaden under pandemin



Skillnaderna på arbetsmarknaden har accentuerats med krisen. Under pandemin har många medarbetare med högt efterfrågade kompetenser kunnat arbeta ungefär som vanligt. De som däremot arbetar inom utsatta branscher, eller av olika skäl står längre från arbetsmarknaden, har haft ännu svårare att behålla jobbet och att få jobb än tidigare.

## MEST TRYGGHET



Anställda inom exempelvis IT, ekonomi, försäljning



Bra förutsättningar att få god inkomst även under lågkonjunktur.



Bra förutsättningar att behålla och byta jobb.



Ser kontoret som en plats för att umgås och samarbeta.



God möjlighet att arbeta hemifrån och slippa pendla.



Större flexibilitet över hur och när de arbetar.

## MINST TRYGGHET

Anställda inom exempelvis service, besöksnäring och detaljhandel



Större risk för arbetslöshet och permittering.



Större risk för minskad arbetstid och sänkt lön.



Kan oftast inte arbeta hemifrån, mindre flexibilitet och balans mellan arbetsliv och familjeliv.



Pendlar i större utsträckning.



Fler möten med människor, därmed ökad risk för smitta.

# Krisen påskyndar omvandlingen av arbetslivet

Krisen verkar bli en katalysator för förändringar i arbetslivet, mot ökad flexibilitet, snabbare digitalisering och större fokus på hälsa än tidigare. Pandemin har med andra ord skyndat på den underliggande transformationen av arbetslivet som var på gång redan innan. Dessutom har vårt ändrade beteende och våra behov under pandemin förändrat efterfrågan och därmed arbetslivet under själva krisen.

Digitalisering,  
hälsosektorn,  
logistik & e-handel

Servicenäringsen,  
besöksnäringen, fysiska  
butiker

Den redan stora bristen på kompetens inom IT förvärras av krisen. Samtidigt är så kallade mjuka förmågor viktigare än någonsin i arbetslivet. I tider av snabb förändring och osäkerhet är kombinationen av tekniska förmågor, problemlösning, samarbete och självledarskap viktig.

INNOVATION

UTHÅLLIGHET

ANALYTISKT  
TÄNKANDE

FLEXIBILITET

KREATIVITET

PROBLEMLÖSNING

KRITISKT  
TÄNKANDE

LEDARSKAPS-  
FÖRMÅGA

Källa: World Economic Forum, Top 10 Skills in 2025  
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

# Har kvinnor och män påverkats olika av krisen?

Internationellt sett påverkas mäns hälsa mer av krisen, medan kvinnor kommer att påverkas på längre sikt av den ekonomiska krisen, enligt World Economic Forum\*. Men hur ser det ut i Norden?

World Economic Forum. Covid-19 Infects More Men than Women, June 2020



## KVINNER MER TVEKSAMMA ÄN MÄN

En av sex kvinnor i Sverige, Finland och Norge är tveksamma till att återvända till sin fysiska arbetsplats efter pandemin. En av tre kvinnor är oroliga för att få Covid-19 själva, och en av fyra är oroliga för att smitta sina familjemedlemmar.

COVID-19 har påverkat våra liv och vår arbetssituation helt och hållet, och denna undersökning är ett bevis på att familjelivet inte är något undantag. Att fortsätta erbjuda flexibilitet i framtiden är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsplats



## BARNOMSORG INTE ETT PROBLEM I NORDEN

Förmågan att fokusera på arbetsuppgifterna utan att samtidigt ha ansvar för barn rankas lågt bland fördelarna med en fysisk arbetsplats. Undersökningen visar också att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnor.

Det är positivt att barnomsorg inte är en avgörande faktor för varför människor vill återvända till en fysisk arbetsplats. Att det inte finns någon skillnad mellan könen är ett tecken på hur stark jämställdhet är i våra nordiska länder samt att våra system kan hantera balans mellan arbete och privatliv även i en kris.



# FÖRVÄNTNINGAR PÅ ARBETSLIVET EFTER PANDEMIN

Det är tydligt att en mer flexibel tillvaro, där man själv kan påverka från vilken plats och vilka tider man arbetar, tilltalar många. Men det är lika tydligt att drömvardagen kan se olika ut från person till person.



En tredjedel av svenskarna tycker att det är lättare dela upp arbete och fritid när de arbetar på den fysiska arbetsplatsen.



36% av svenskarna vill gärna jobba hemifrån i någon utsträckning efter pandemin. Bland tjänstemän är det över hälften, 52% som vill det. Det vanligaste är att man vill jobba hemifrån en till två dagar per vecka.

## NYTT FOKUS PÅ JOBBET

En femtedel av svenskarna anser att de är mer produktiva på arbetsplatsen. Det tycker män i större utsträckning än kvinnor. Medarbetarna värderar högt både att träffas och umgås (49%) och samarbeta (45%).





# 5 sätt att göra arbetslivet bättre för alla efter krisen



Nu har vi chansen att skapa ett arbetsliv som är mer anpassat till medarbetarnas önskemål om en mer flexibel jobbtillvaro som gör det möjligt att hantera livspusslet bättre. Samtidigt som arbetsgivare kan dra nytta av kompetens, oberoende av var den finns.

## 01 Vad kan göras på distans framöver?

Många uppgifter har snabbt digitaliserats och gått över till att skötas på distans. Vi behöver ge medarbetare och ledare förutsättningar för en bra jobbvardag utifrån deras individuella förutsättningar.

## 02 Rätt kompetens idag och imorgon

I vårt förändrade arbetsliv krävs nya kompetenser och vi behöver se till att medarbetarna utvecklas hela tiden. Uppmuntra och följ upp medarbetarnas lärande, ge förutsättningar för distansutbildning och stöd medarbetare att växa på det sätt som ditt företag behöver.

## 03 Flexibilitet och balans

Vilka lösningar behöver dina medarbetare för att få ihop jobbet med resten av livet? Förmodligen har krisen påverkat såväl förväntningar som praktiska möjligheter. Se över ert arbetsgivarerbjudande för att lyckas vara attraktiva framöver och utveckla ledarskap baserat på tillit.

## 04 Fysisk och emotionellt välbefinnande

Känslor av isolering, stress och rädsla är vanliga under pandemin och vi behöver prioritera psykosocial hälsa även framöver.

## 05 Motståndskraft och återhämtning

Företag måste bygga förtroende, vara lyhörda och hjälpa medarbetare att prioritera och hitta energi. Ett starkt ledarskap på distans, transparent kommunikation och en kultur som passar för distansarbete är nyckeln.

ManpowerGroups undersökning genomfördes i oktober 2020 med 2 150 personer i åldrarna 18 – 65 som hade arbete i början av året i Sverige, Norge och Finland. Samtliga totalsiffror är vägda så att respektive land bidrar relativt sin arbetsföra befolkningsstorlek. Undersökningen genomfördes av Demoskop och bygger på en internationell studie som ManpowerGroup gjorde i samarbete med Reputation Leaders i 8 länder i Europa, Sydamerika, Asien och Nordamerika under juni 2020. [Du kan läsa den internationella studien här.](#)