

Unionens chefsekonom Katarina Lundahl: Spotify – föregångare eller udda exempel?

8 april, 2021

ETT ÅR MED PANDEMI – HUR HAR FRAMTIDEN ÄNDRATS?

Medarbetarna förväntar sig fortsatt flexibilitet efter pandemin, men sker det på bekostnad av företagskultur och nyanställda som riskerar att hamna utanför? Unionens chefsekonom Katarina Lundahl lotsar rådvilla arbetsgivare i Futurions serie av framtidsspaningar om ett år med pandemin.



Katarina Lundahl, chefsekonom Unionen

Nyligen meddelade företaget Spotify att deras anställda får jobba varifrån de vill, även när pandemin har ebbat ut. Är Spotify en föregångare och ledstjärna? Eller kommer vi gå tillbaka till pendling och kontorstillvaro? Ja, det är många som nu funderar på hur arbetslivet kommer se ut efter coronapandemin. Här är Unionens spaning in i jobbframtiden – och några medskick kring vad arbetsgivarna behöver tänka på.

Mer kreativ med kollegor

Unionens analyser pekar på att de mer rutinartade och administrativa arbetsuppgifter som tjänstemän utför idag i snabb takt kommer automatiseras de närmaste åren. De uppgifter som blir kvar är mer komplexa och kreativa. Här kommer många behöva lära av andra mer erfarna kollegor, jobba i grupp och interagera med varandra och ny teknik. Visst går det också att göra på distans, men jag tror att behoven av att kunna vara på samma plats, åtminstone några dagar i veckan, kommer vara stora – framförallt när det inte är självklart vad som är slutprodukten av ens arbete.

”Efter tre dagar på hemmakontoret så ger inte den fjärde och femte dagen riktigt lika mycket extra livskvalitet som den första gjorde.”

Företagskulturer behöver byggas

Just nu lever vi på gammalt upparbetat socialt kapital och att vi känner vårt företags eller organisations kultur. Här kommer det behövas fyllas på, men det kommer ske på lite andra sätt än tidigare. Resandet för att möta kollegor kommer att gå ner, men inte försvinna. Vi blir mer selektiva och bättre på att blanda digitala och fysiska träffpunkter. Men särskilt för de som är helt nya i arbetslivet eller på en viss arbetsplats kommer behovet av fysiska möten vara stora. Det är helt enkelt mycket svårare att bygga relationer och tillit genom en skärm än genom ett fysiskt möte. För unga är också arbetsplatsen och det sociala livet kring den en viktig del av livet. Här behöver arbetsgivare tänka efter. Om alla andra på en arbetsplats har valt att jobba hemifrån kan det leda till att unga får svårt att trivas eller komma in i jobbet. De behöver kunna lära av erfarna kollegor och lära känna arbetsplatsen och de som jobbar där.

En mall passar inte alla

Jag tror på att ha olika upplägg för olika delar av verksamheten. Vissa arbetsgrupper kommer att kunna jobba i princip helt på distans. När alla gör det, och uppgifterna passar för det, så hittar man tillsammans bra arbetssätt. De som gillar den arbetsformen kan också söka sig till en passande del av verksamheten. Det kan till exempel vara delar av en IT-avdelning eller en kundtjänstavdelning. Men för andra blir det mer en blandning av kontors- och hemmajobbande, där behöver man komma överens om gemensamma spelregler.

Flexibilitet – ett sätt att locka kompetens

Hemmajobbandet under pandemin har haft tydliga fördelar för många, som mindre stress och lättare att få ihop livspusslet. Min bild är att det går att få många av vinsterna även när vi återvänder till kontoret igen, om vi kan jobba hemifrån någon eller några dagar i veckan. Efter tre dagar på hemmakontoret så ger inte den fjärde och femte dagen riktigt lika mycket extra livskvalitet som den första gjorde. Vad de anställda kommer vilja ha, även efter pandemin, är ökad flexibilitet. Att det är accepterat att inte alltid vara på kontoret och att cheferna har tillit till att man gör ett bra jobb ändå. Vill arbetsgivare rekrytera till exempel småbarnsföräldrar behöver man kunna erbjuda den flexibiliteten.

Arbetsgivare, fundera i flera varv

Arbetsgivare behöver tänka igenom noga vad som blir bäst hos dem. Vilken flexibilitet är värd att hålla kvar vid? Hur ser man till att unga och nya på arbetsplatsen trivs, får nya kontakter och kan lära av de erfarna? Att bara titta på Spotify och låta alla anställda jobba lite som de vill är att göra det lätt för sig. Det kan säkert passa just Spotify och deras verksamhet, men det är inte givet att det är för alla.

Katarina Lundahl är chefsekonom på Unionen. Följ henne på @LundahlKatarina