

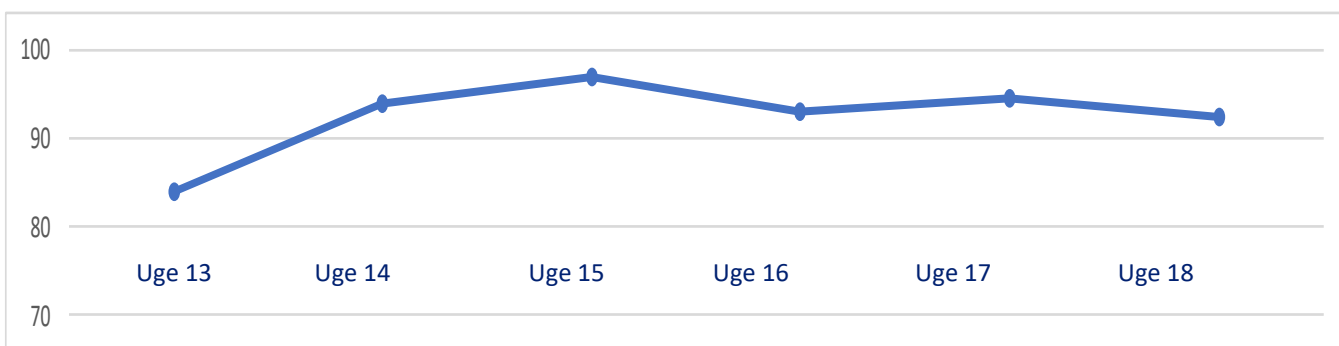
Ledelserne på Danmarks Bedste Arbejdspladser har klaret sig flot

Ledelserne har fået høje vurderinger af deres medarbejdere

Hele vejen gennem krisen har der været stor tillid til ledelsen i virksomhederne. Det virker klart til, at virksomheder, der før krisen har haft en stærk kultur, har kunnet bære den med ind i krisen og endda styrke kulturen.

Ledelsen blev i vores undersøgelse vurderet dårligst i starten af krisen, men opfattelsen har stabiliseret sig på et højt niveau hele perioden igennem.

Ledelsen håndterer COVID-19-situationen kompetent

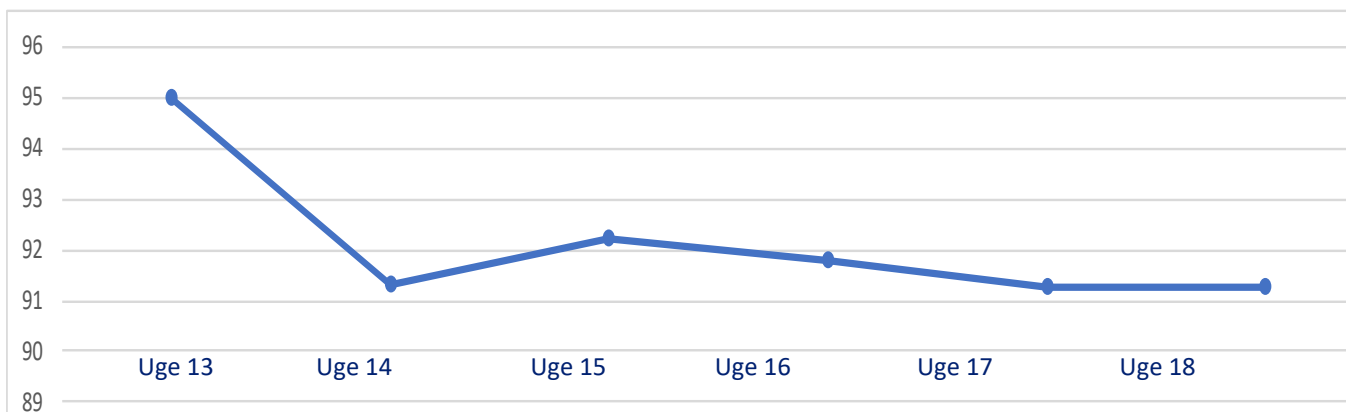


Optimismen er udtalt på Danmarks Bedste Arbejdspladser

Trods et lille fald fra uge 13 til uge 14 er der en udtalt tro på fremtiden blandt medarbejderne.

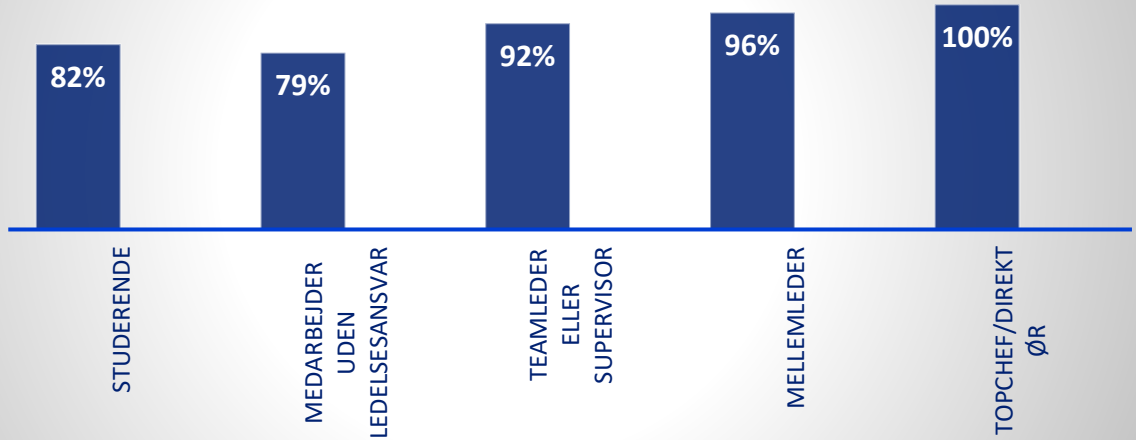
9 ud af 10 medarbejdere vurderer fremtiden som lys trods krisen.

Medarbejderne her er generelt optimistiske om virksomhedens fremtid



Analysen er baseret på en medarbejderundersøgelse udsendt hver uge siden uge 13. I alt har der været 1363 besvarelser fra 11 arbejdspladser.

Når jeg arbejder uden for kontoret, hjælper vores teknologi mig til at have god social kontakt med mine kollegaer.



Tilfredsheden med hjemmearbejdspladsen er mindre hos medarbejderne end hos lederne

Mens topledelse vurderer, at de har gode muligheder for social kontakt med kollegaerne, er tilfredsheden lavere blandt medarbejderne.

Her vurderer cirka hver femte, at mulighederne for social kollegakontakt er for lav.

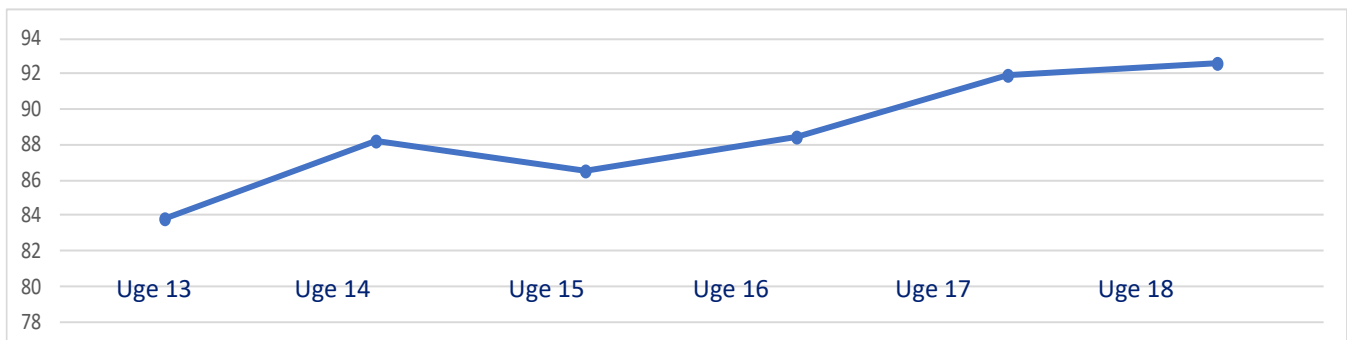
Tendensen gennem april har været en faldende tilfredshed blandt medarbejdere.

Danmarks Bedste Arbejdspladser lærer af krisen

Der har under hele krisen været tegn på, at COVID-19-krisen har givet nye erfaringer, der kan bruges i fremtiden.

Denne tendens er forstærket gennem ugerne.

COVID-19-situationen giver os nye erfaringer, vi kan bruge i fremtiden.



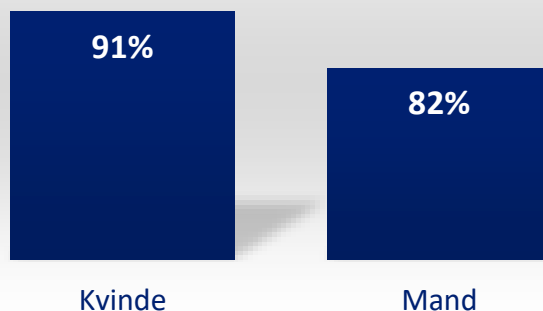
Mænd, kvinder og unge oplever COVID-19-krisen forskelligt

Kvinder oplever, at ledelsen udtrykker sig klart og tydeligt.

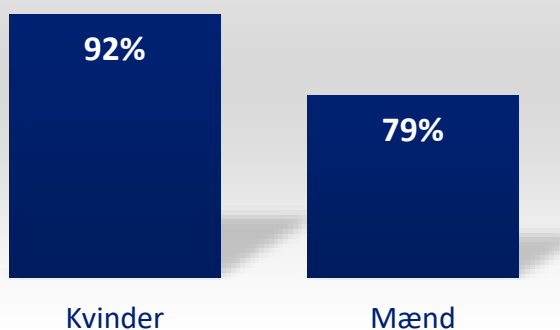
Mændene derimod oplever en lidt lavere klarhed fra ledelsens side end kvinderne.

Generelt virker det til, at kvinder har mere tillid til ledelsen under COVID-19-krisen end mændene.

Ledelsen udtrykker sine forventninger åbent og tydeligt.



Medarbejderne bliver opmuntret til at balancere deres arbejdsliv og privatliv



Mænd oplever dårligere balance mellem arbejdsliv og privatliv end kvinderne.

Kvinder oplever i markant højere grad end mænd at blive opfordret til at balancere arbejdsliv og privatliv under krisen. Kvindernes oplevelse er endda højere end før krisen (88%).

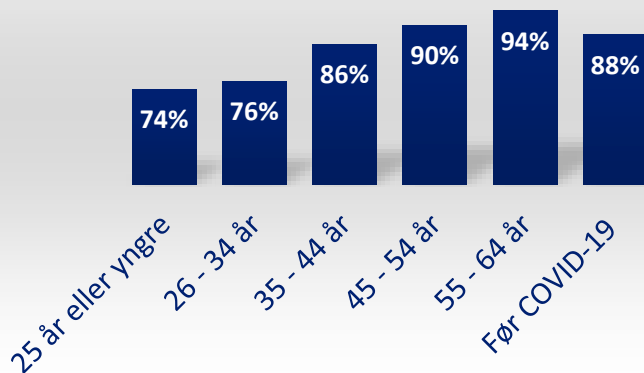
Hver femte mand mener til gengæld ikke, at han har ledelsens opbakning til at balancere arbejds- og privatliv.

De unge og de nye kollegaer oplever mindre nærvær og interesse fra ledelsen.

Hver 4. person under 34 år oplever ikke, at ledelsen viser oprigtig interesse for dem som person. Tilsvarende oplever hver 4. kollega med mindre end 2 års anciennitet en manglende interesse fra ledelsen.

Det bunder ikke i manglende jobsikkerhed, da de forventer at beholde deres job efter krisen.

Ledelsen viser en oprigtig interesse for mig som person og ikke bare som ansat



10 praktiske input til COVID-19-ledelse

1. Meld ærligt og klart ud om virksomhedens situation.
2. Lav en fast og simpel kommunikationsstruktur, så alle ved, hvor og hvornår ledelsen melder ud om COVID-19-situationen.
3. Hold folk fast i de nye aftaler, der er indgået under krisen, så der ikke opstår konflikter om nye COVID-arbejdsrutiner.
4. Kommuniker *til stadighed*, hvordan I bedst beskytter hinanden mod COVID-19.
5. Kommuniker *klart og tydeligt*, at ledelsen forstår, at kolleger med børn har ekstra forpligtelser i hverdagen. Især over for mændene.
6. Lav overblik over jeres nye, skærpede processer, så I kan bruge dem bagefter.
7. Tag stilling til hjemmearbejde i fremtiden. Overvej, om I kan udnytte hjemmearbejdserfaringer til at øge work life balance og performance.
8. Meld klart ud om genåbning af arbejdspladsen. Herunder klare forventninger til fremmøde.
9. Sammenholdet skal bevares. Sørg for virtuelle arrangementer, der udelukkende har social karakter. Fx bingo, smagninger eller blot en fredagsbar.
10. Brug krisen som incitament for en endnu stærkere arbejdskultur. Brug jeres situation som en proaktiv ledelses- og forandringsplatform.