

## Var det pandemin som påverkade vår motivation och stressnivå?

Med jämna mellanrum tar vi fram data och analyserar testresultat för att se hur egenskaperna i JobMatch Talent utvecklas över tid. I vår senaste analys såg vi något särskilt intressant: vissa egenskaper visar tydliga förändringar under åren som sammanfaller med pandemin.

Vi analyserade 1 000 slumpmässigt utvalda testresultat från tre olika år: 2018 (före pandemin), 2021 (under pandemin) och 2024 (efter pandemin). Urvalet gjordes utan några förutbestämda kriterier för kön, ålder eller bransch. Syftet var inte att jämföra enskilda individer, utan att identifiera eventuella trender på gruppnivå över tid.

COVID-19 påverkade vår vardag på många sätt – både i arbetslivet och på ett psykologiskt plan. Under den här perioden ser vi också tydliga förändringar i bland annat egenskaperna motivation, stresstålighet och uthållighet i JobMatch Talent-testet.

Det är förstås inte möjligt att säga exakt vad som ligger bakom förändringarna. Samtidigt som pandemin pågick utvecklade vi mer digitala arbetssätt, vi anpassade oss mer och generellt har vi en mer utbredd diskussion kring hur psykosociala faktorer påverkar oss. Inte desto mindre väcker mönstren intressanta tankar kring hur större samhällsförändringar kan speglas i arbetsrelaterade beteenden.

### Insikter från analysen

- **Motivation** sjönk markant under pandemin och har bara delvis återhämtat sig.
- **Stabilitet i humör** blev mindre och har stannat på en lägre nivå sedan 2018.
- **Stressnivåerna** ökade under 2021, och även om de minskat sedan dess, är **motståndskraften** fortfarande lägre än 2018.
- **Uthållighet och framåtanda** är fortsatt svagare än före pandemin, vilket antyder kvarvarande effekter på ambition och ihärdighet.
- **Toleransen** har minskat, vilket kan indikera en ökning av kritiska attityder och en mer skeptisk hållning generellt.
- **Visad hänsyn** ökade under pandemin, men har nu återgått till tidigare nivåer.
- **Öppenheten** minskade och har inte helt återhämtat sig, vilket tyder på att vi fortfarande är mer återhållsamma i sociala sammanhang.

Även om vi inte kan fastställa exakt vad som orsakat förändringarna, visar analysen att flera beteendemässiga mönster har förändrats under åren då pandemin pågick. För många yrkesområden har arbetslivet visserligen återgått till liknande former som före pandemin, men dessa förändringar består fortfarande i viss utsträckning år 2024.

## Vad betyder det för arbetslivet?

För chefer, HR-specialister och organisationsutvecklare är det värdefullt att uppmärksamma dessa trender. Även om förändringarna inte kan knytas direkt till pandemin, är de en viktig indikation på att yttre omständigheter påverkar hur vi fungerar, prioriterar och presterar.

Insikterna kan användas för att:

- Anpassa ledarskap och kommunikation
- Förstå återhämtningsbehov efter krisperioder
- Utforma mer hållbara arbetsätt och välmående arbetsmiljöer

Genom att följa beteendeförändringar över tid kan vi bättre förstå vilka utmaningar och behov som finns i olika perioder. Det öppnar också för diskussion om hur arbetsmiljöer och ledarskap kan anpassas för att stötta medarbetare i olika skeden.

## Från analys till eftertanke

Den här analysen ger kanske inte några definitiva svar, men den erbjuder värdefulla insikter. Den påminner oss om att arbetsrelaterade beteenden och egenskaper inte är statiska, utan formas av vår omvärld och den tid vi lever i.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att pandemin inte är den enda händelsen som påverkat oss under dessa år. Osäkerhet i världsläget, krig i vår närhet, ekonomisk oro och snabba samhällsförändringar kan också ha bidragit till att vissa beteenden ännu inte återgått till tidigare nivåer. Det vi ser kan alltså vara resultatet av en mer komplex samtid, där flera faktorer påverkar hur vi mår, prioriterar och fungerar i arbetslivet.

Genom att följa beteendeförändringar över tid får vi en djupare förståelse för de utmaningar och behov som kan uppstå i arbetslivet. Det skapar också utrymme för viktiga samtal om hur vi kan anpassa arbetsmiljöer och ledarskap för att möta människor där de är – oavsett om det handlar om kris, förändring eller återhämtning.

Den kunskapen ger oss bättre förutsättningar att möta framtidens arbetsliv med större empati, ökad flexibilitet och mer medvetna beslut.