

Hybridkontoret – forskning, følelser og fakta

Nils Brede Moe, Sintef

Mari Cicilie Kvernberg og
Per Kristian Helland,
Storebrand



Hvem er vi?



Mari



Nils

- 33 års erfaring fra næringsliv
- 25 års erfaring fra forskning
- Nærhet til organisasjon, ledere og medarbeidere i arbeidet vi gjør



PK



1

Alle på
hjemmekontor: Hva
gjør vi nå?

2

Hvordan få folk
tilbake på kontoret
(eller)?

3

State of hybrid

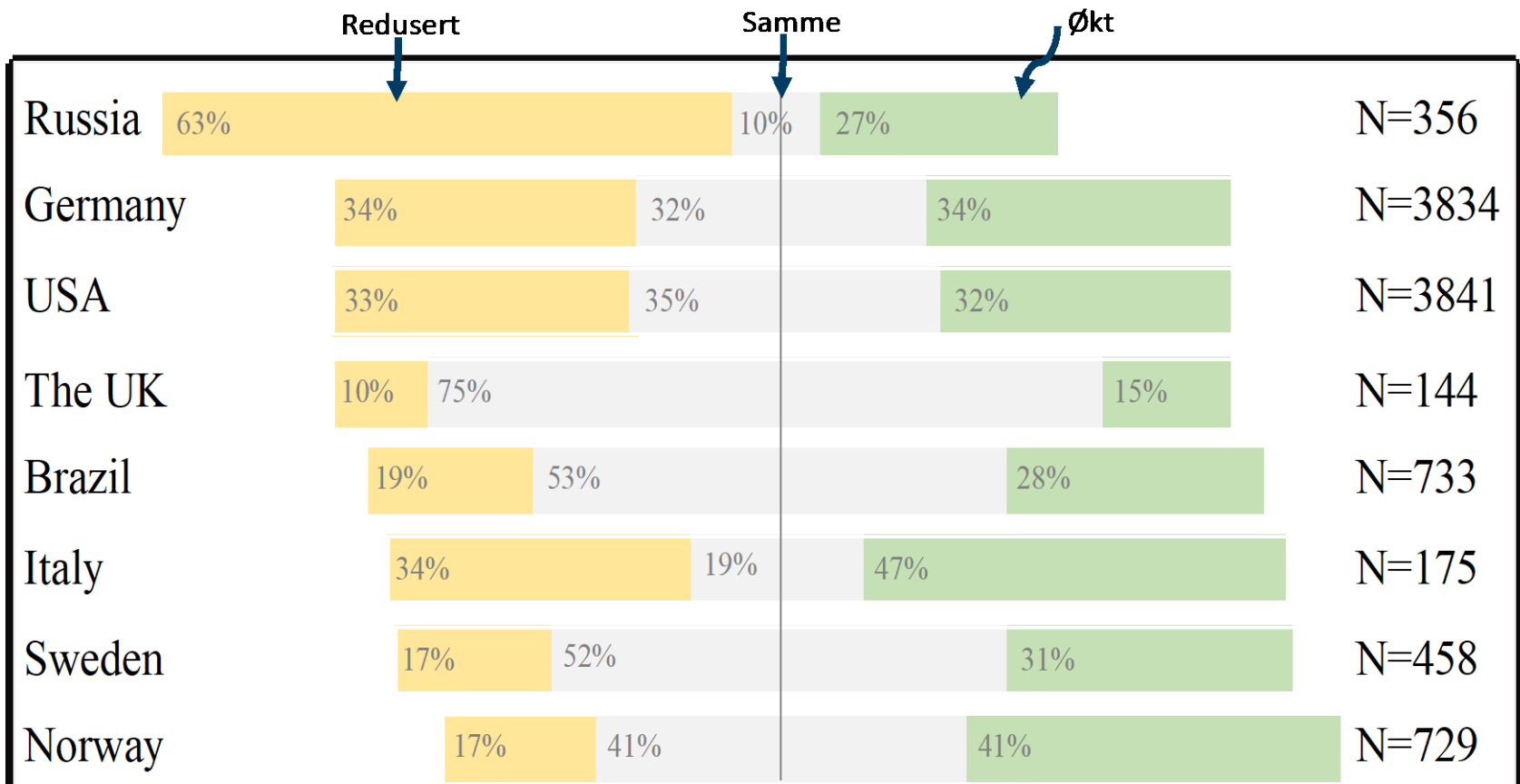
Starten

Fra

Hvor raskt
kan vi
komme
tilbake?

Til

Skal vi
tilbake?



Includes: NorIT 1&2, NorBank, SavingsBank 1&2, GlobCo, Ford et al. 1&2, Russo et al. 1&2, Oliveira et al. 1&2, Bezerra et al. and Ralph et al.

Nøkkelen for å lykkes med
konsernstrategien vår er, og har alltid
vært, menneskene som jobber her.

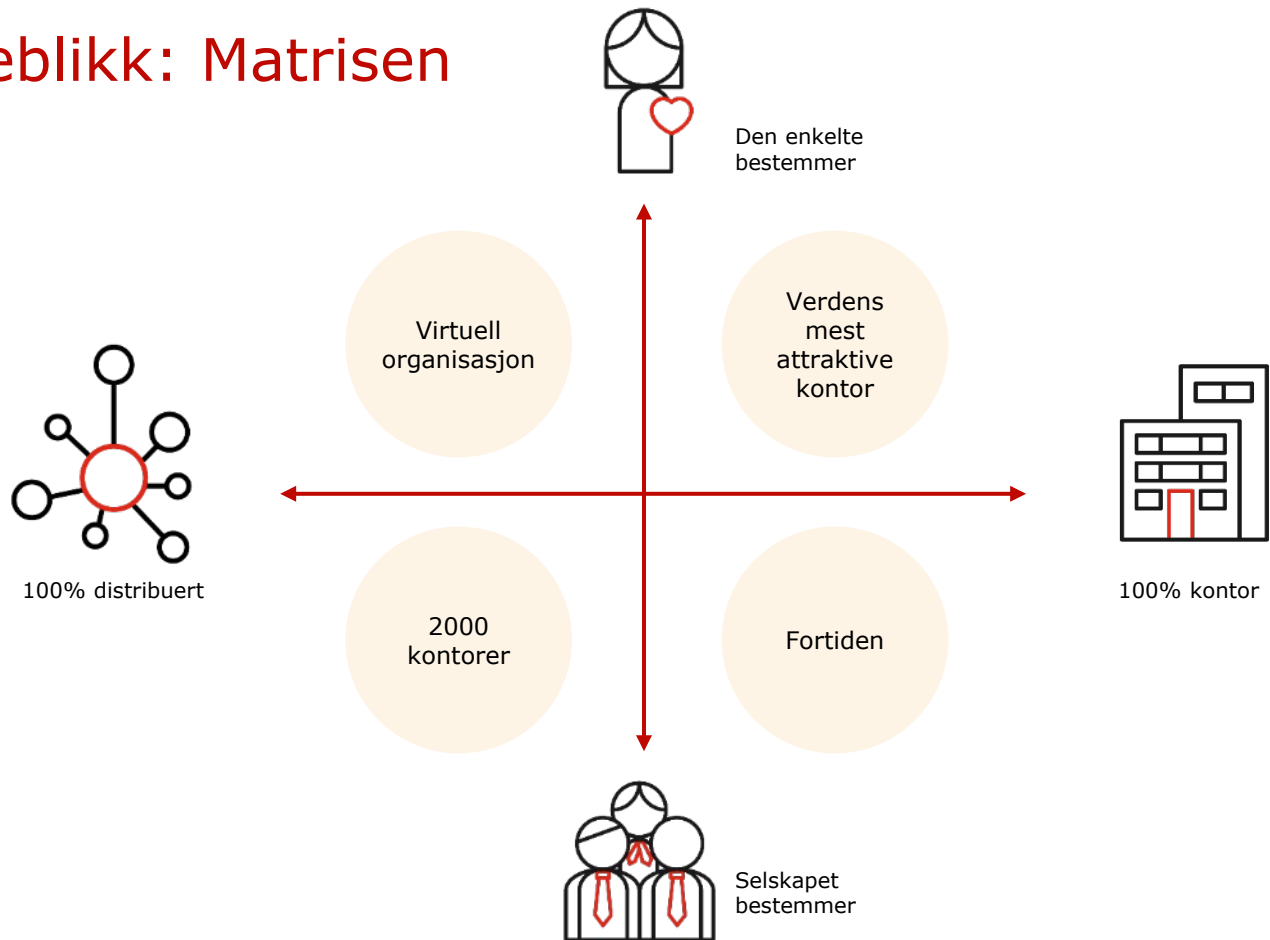
Derfor sier vi People First.





Storebrand er den mest bærekraftige og
tiltrekkende jobben i Norden!

Tilbakeblikk: Matrisen



Hvordan vi jobber og utvikler organisasjonen

Samarbeid og relasjoner

fremfor koordinering, bestillinger og solo-løp

Styrkebasert læringskultur

fremfor kurskatalog og karakterer

Kundeverdi

fremfor internt fokus

Skape og respondere på endring

fremfor bare følge en plan

Dilemmaer

fremfor regler

Verdi av mangfold

fremfor gruppetenking

Vår drivkraft

fremfor kjerneverdier



Future Storebrand: Dilemma, ikke regler

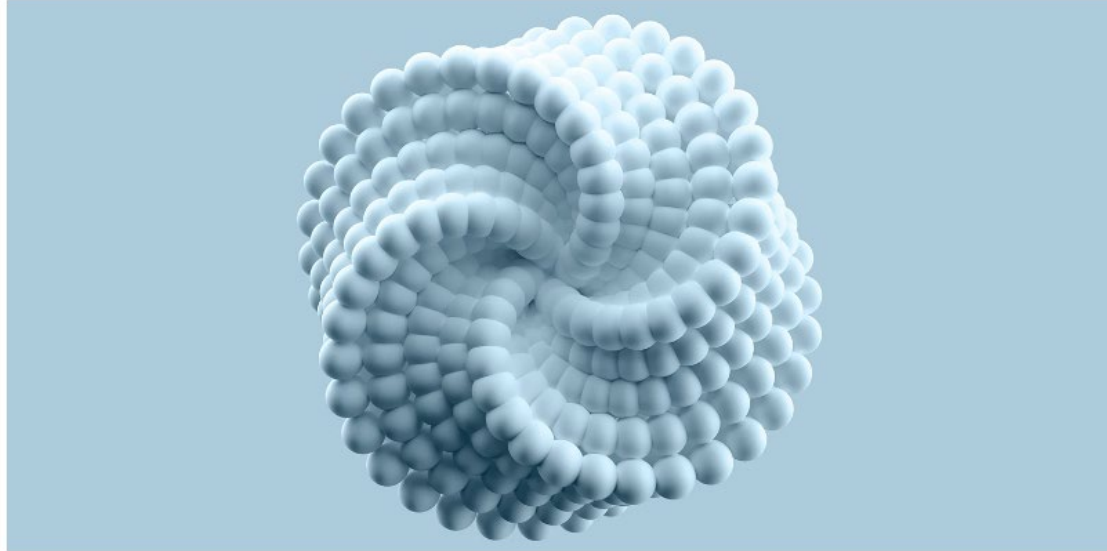


Hybrid
arbeids-
hverdag:
En måde å
jobbe på



It's not about the office, it's about belonging

To retain employees, organizations need to evolve their approach to building community, cohesion, and a sense of belonging at work.



Endringer i politikk

Office-based

Office-first

Hybrid

Remote-first

All-remote

Twitter

[2022] 40h/week in the office

Apple

[2021] From 1-2 days in February to mandatory office Mon, Tue, Thu
Made 67% of employees unhappy
56% were looking to leave the company

[2022] Mandatory office Tue, Thu + 1 + up to 2 weeks of temporary remote work per year

Amazon

[2021] From full time office culture as the baseline to 3 mandatory office days with exception

Google

From 3 mandatory office days
60% work onsite a few days/week + 4 weeks of temporary remote work per year + 20% working from home (with a pay adjustment)

“Bank24”

[2022] 3 mandatory office days
Wed + 2 days of choice

Meta

[2021] 50% of the time in the office is recommended + remote work options + 4 weeks of temporary relocation

Microsoft

[2021] Three categories:
– up to 50% WFH
– up to 100% WFH
– On-site only

Slack

Spotify

Has an option of fully remote work

Yelp

“Bank24”

[2021] 3 office days recommended

Twitter

Atlassian

Square

Pinterest

Shopify

Slack

Pinterest

Spotify

Plans to become a remote-first company in the future

Many startups

Matt Bradburn, the co-founder of People Collective: Eight startups in London (size: 50 to 100 people) have closed offices.

Yelp

4,400-person company stops the hybrid working (“worst of both worlds”) will only keep the headquarters office with a ‘hotelling’ model where desks can be rented for the day



1

Alle på
hjemmekontor: Hva
gjør vi nå?

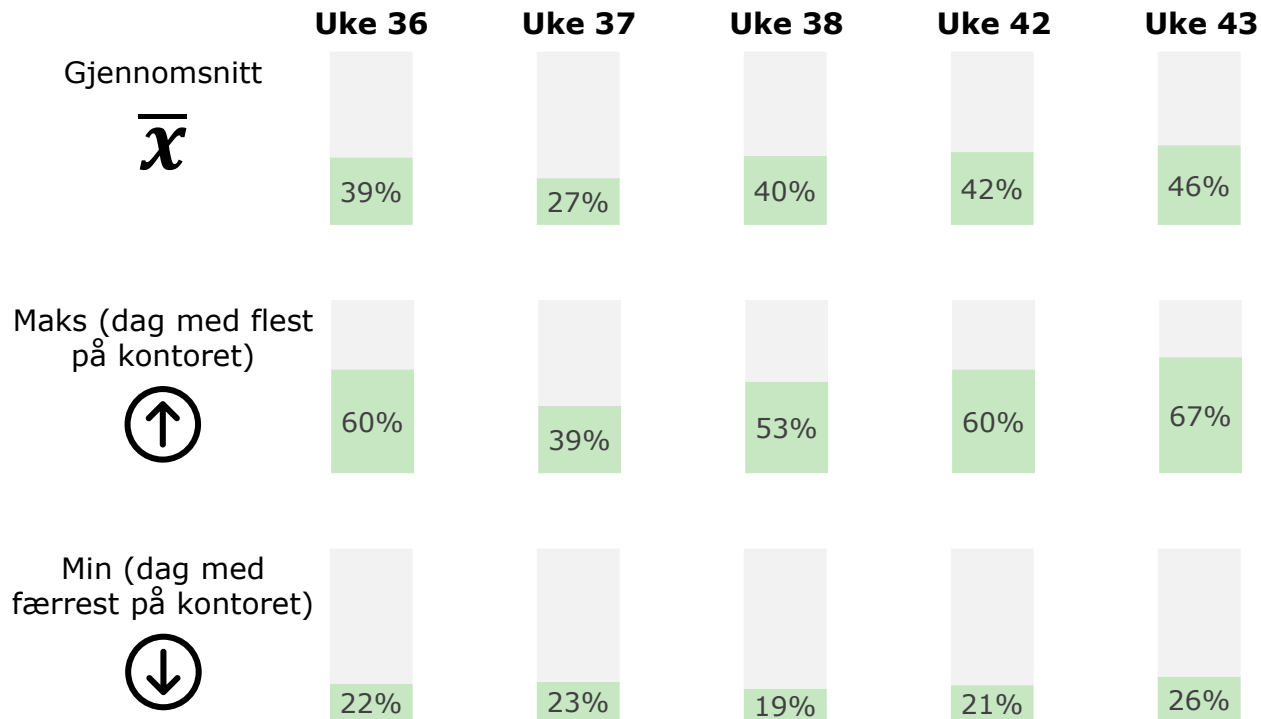
2

Hvordan få folk
tilbake på kontoret
(eller)?

3

State of hybrid

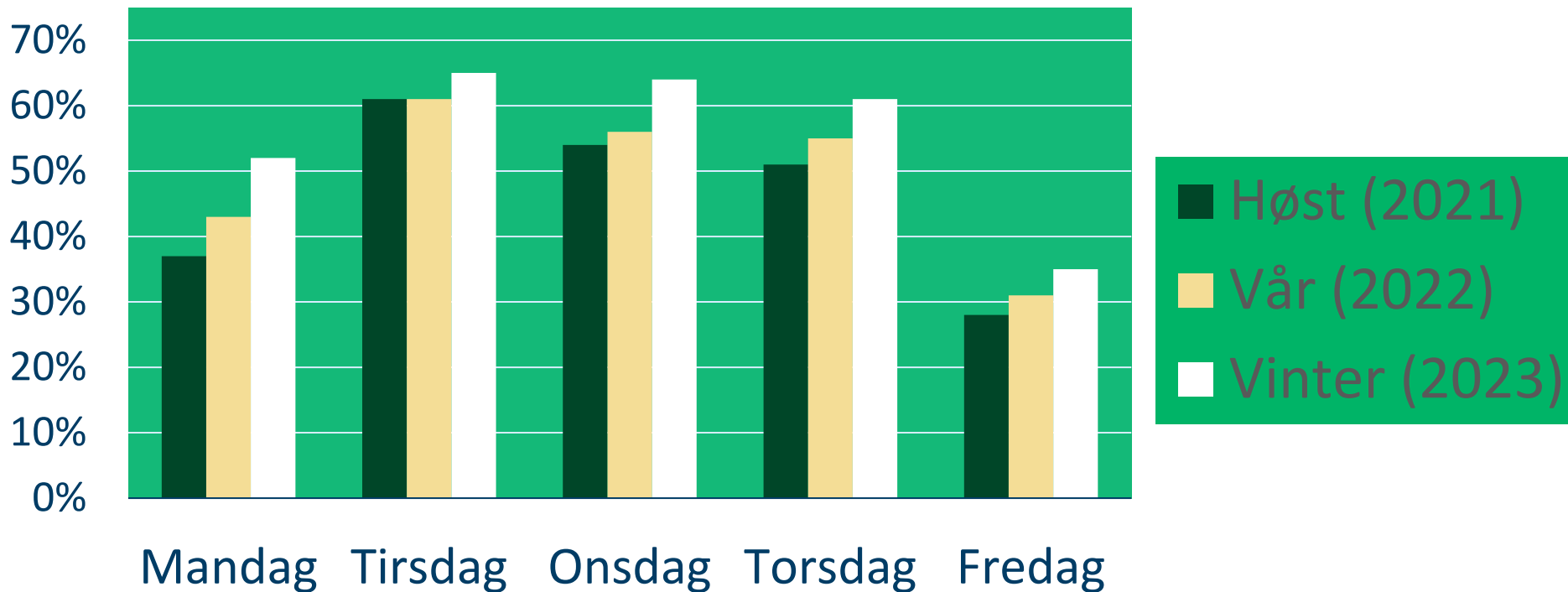
Tallfokus 2022





SINTEF

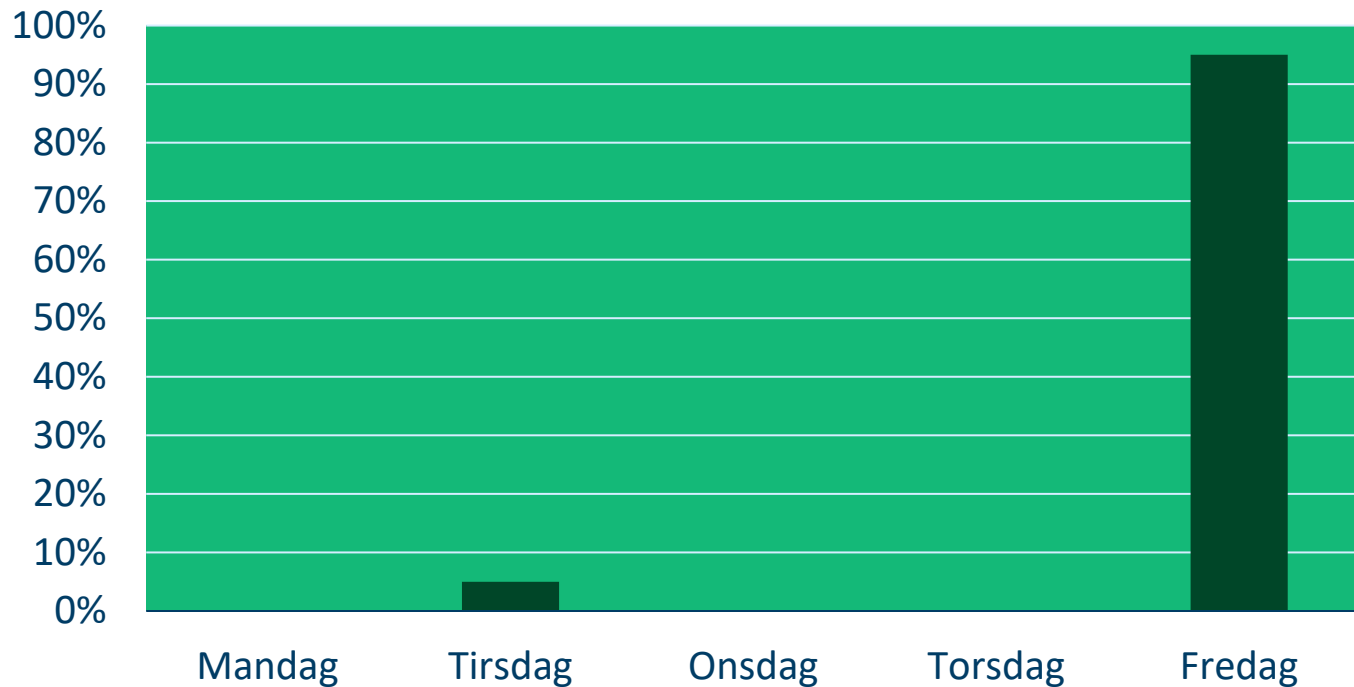
Tilstedeværelse





SINTEF

Bedrift i Portugal



Noen symbolske grep



Storebrand-tirsdag

- Lære gleden av å møte kolleger igjen
- Få "buzz" i forretning og kontorene igjen



Happy Friday

- Ikke for å få flere til å komme på fredager, men å gjøre det hyggelig for de som faktisk kommer



The Monday

- Alt flyter!
- Mandager er jo også en dag



”

80% av
medarbeiderne
støtter den valgte
strategien

Undersøkelse blant norske medarbeidere
2021/22



”

90% av medarbeiderne som har diskutert dilemmaet mer enn én gang opplever at de kan påvirke egen praksis

Undersøkelse blant norske medarbeidere
2021/22

Våre svar når vi fikk spørsmålet om hvordan vi får medarbeiderne tilbake på kontoret

1

Hvordan kan vi organisere arbeidet mest mulig effektivt for å **skape de produktene og tjenestene som kundene våre trenger?**

2

Hvordan kan vi skape en mest mulig **engasjerende og inkluderende arbeidsplass?**

3

Hvordan kan vi sørge for at alle medarbeiderne våre opplever **mestring og utvikling?**



SINTEF

Hva gjør kontoret attraktivt

- Sosialisering
 - Å møte venner og kolleger
 - Delta på sosiale sammenkomster
 - Spontane diskusjoner
- Kontorfordeler
 - Lunsj, kaffe, frukt
 - Sparer strøm
 - Gym
 - Ergonomi

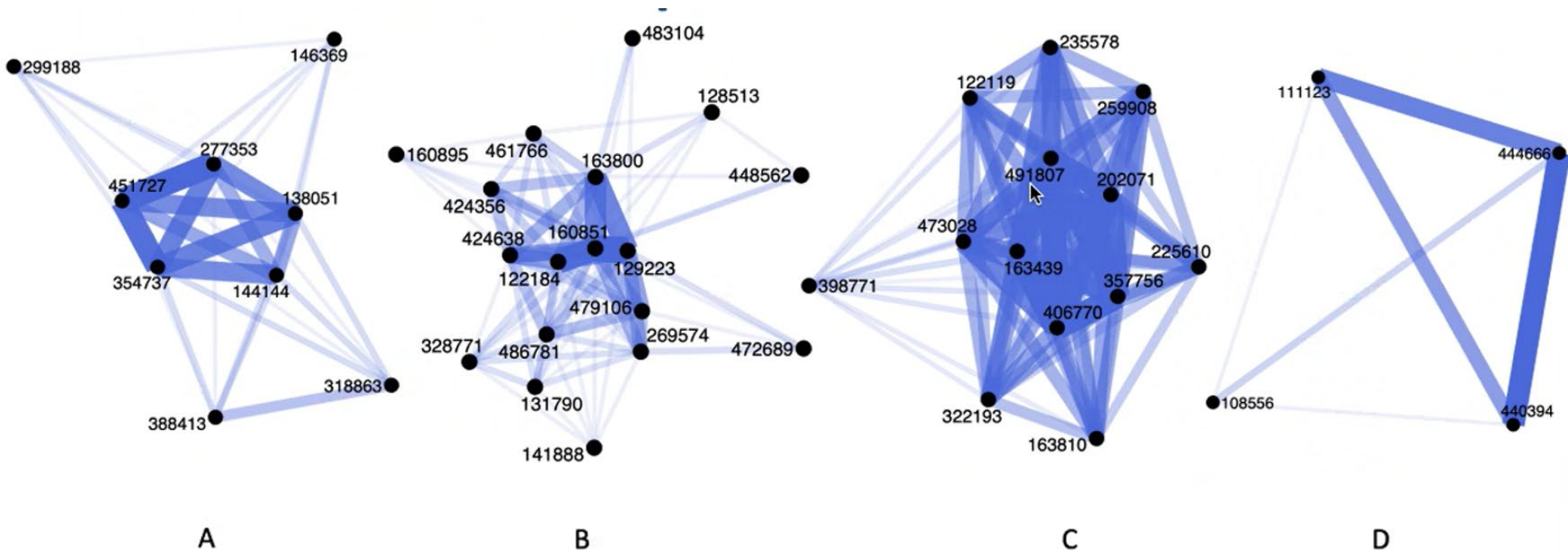
Effektivt

- Enklere å fokusere
- Enkel tilgang til andre
- Færre distraksjoner
- Møter ansikt til ansikt



SINTEF

Attraktive team



Høy gjennomsnittlig tilstedeværelse sikrer ikke at folk er sammen samtidig eller at de samarbeider og deler kunnskap



1

Alle på
hjemmekontor: Hva
gjør vi nå?

2

Hvordan få folk
tilbake på kontoret
(eller)?

3

State of hybrid



State of hybrid: Fra hvordan til hvorfor

- Hva er egentlig "state of hybrid"?
- Hypotese om at vi forstår individ bedre enn team
- Flytte fokus fra **hvordan** det fungerer til **hvorfor** det fungerer
- Identifisere ny og god praksis for hybrid arbeid

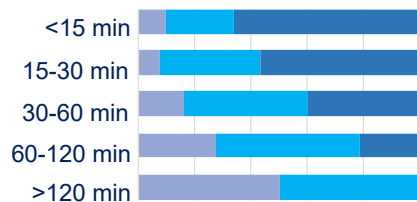


SINTEF

Bruk av kontoret (925 respondenter)

Konklusjon

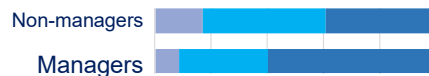
Pendleravstand



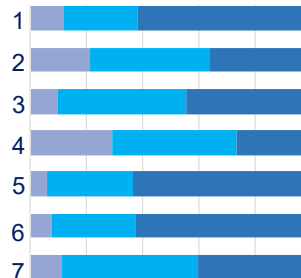
Alder



By role



By department



Legend

1-2 days

2-3 days

4-5 days

- Kontortilstedeværelse korrelerer med fire utvalgte faktorer
- Reiseavstand forklarer mye
- Yngre mennesker er mer tilstede enn eldre
- Kontortilstedeværelse i ulike avdelinger varierer
- Ledere er mer tilstede



SINTEF

Folk er fornøyd med arbeidsrytmen

Desired work arrangement

Flex			1%	4%	4%	1%
4-5 d				2%	31%	
2-3 d			2%	26%	7%	
1-2 d	1%		9%	7%	1%	
<1 day		1%	1%			
0 days	1%					
0 days	<1 day	1-2 days	2-3 days	4-5 days	Flex	
1%	3%	13%	38%	44%	1%	

Current work arrangement

- De samme argumentene for sitt valg: produktivitet, balanse i livet, å kunne fokusere, fleksibilitet
- De som jobber mer hjemmefra nevner: støy på kontoret, teammøter og sparing av tid til reiser.
- De som er mer på kontoret har fokus på verdien av det sosiale miljøet og deling av kompetanse



SINTEF

Hva ligger bak enkeltpersonens valg?

Mer effektivt å jobbe hjemmefra

Mer effektivt å jobbe fra kontoret

Sparer pendletid

Fleksibelt

Bedre fysisk arbeidsmiljø hjemme

Bedre ergonomi på kontoret

Work-Life-Balance

Sosial interaksjon

Samarbeid og det å være samme

Tilgang til ressurser

Samhold i team og gruppen

Dele kunnskap

1-2 dager

2-3 days

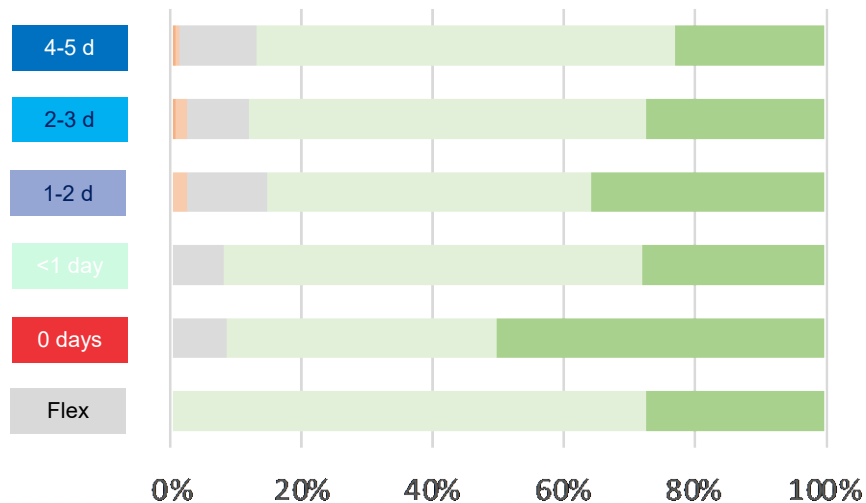
4-5 dager



SINTEF

Blir ytelsen påvirket?

Ytelse – Evne til å utføre oppgaver



Arbeidsrytme og kontortilstedeværelse bestemmer ikke arbeidsytelsen

Legend Very dissatisfied Dissatisfied Neither, nor Satisfied Very satisfied



SINTEF

Hvilke oppgaver ønsker man å gjøre hvor?

- Mest fornøyd med samarbeidsoppgaver på kontoret
- Mest fornøyd med individuelt arbeid hjemme
- Det er flere individuelle oppgaver enn samarbeidsoppgaver
- Ønsker å være mer på kontoret enn hjemme hvis det er mulig å jobbe konsentrert

Folk trives så lenge de føler de kan være med å bestemme hva som gjøres hvor !



75
ansatte

7
konsern-
områder

27
team

39
uten
lokal
leder

7
lokale
ledere



”

Det å bli sett og høre til er nøkkelen for å skape tilhørighet til arbeidsgiver og kolleger i en hybrid arbeidsmodell.

Plassleder-gruppe, Leder-buddy, Torsdagsfrokost, Trondheims koseligste kantine ☺



Hva nå?

- Fortsette å sette mennesker i fokus
- Kontorer bygget for (hybride) team
- Gode praksiser for hybrid samhandling (prosess, verktøy, teknologi)
- State of hybrid: Hvordan ser det ut i Norge og Norden for øvrig?