

KS Innlandet - Høstkonferansen 2021

Fremtidens arbeidsliv

EY's tilnærming og erfaring



Bjørn Vihovde
Nordic Talent Leader, EY




EY

Building a better
working world

Agenda

- 1 Ny arbeidsmodell – Behovet for å være en moderne arbeidsgiver i en verden i endring
- 2 Hybrid arbeidsmodell i EY – hva mener vi?
- 3 Hybrid arbeidsmodell – erfaringer så langt
- 4 Spørsmål og diskusjon



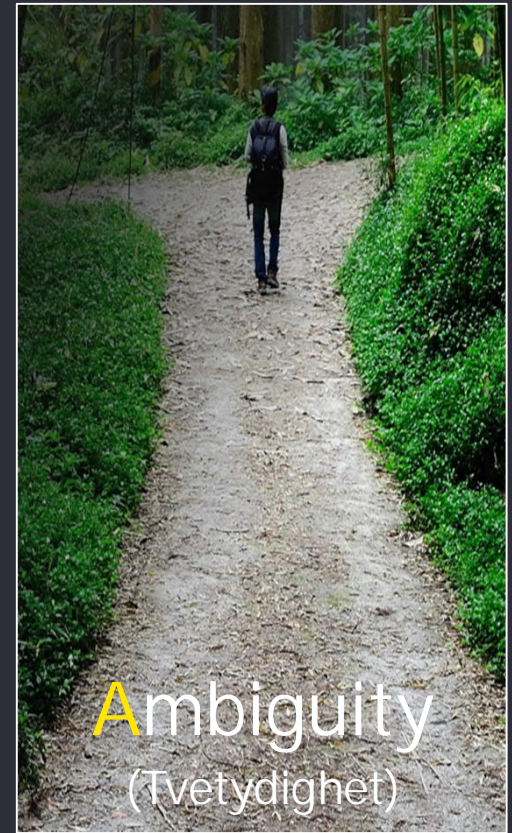
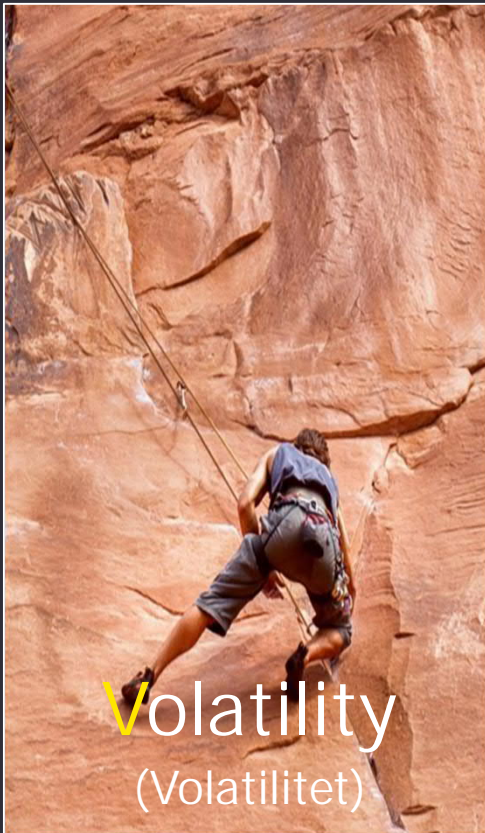
1

Ny arbeidsmodell - Behovet for å være en moderne arbeidsgiver i en verden i endring

KS Innlandet - Høstkonferansen 2021

EY

VUCA verden



Hvordan bør man møte en VUCA verden?



Ansattes forventninger og prioriteringer har forandret seg

I går

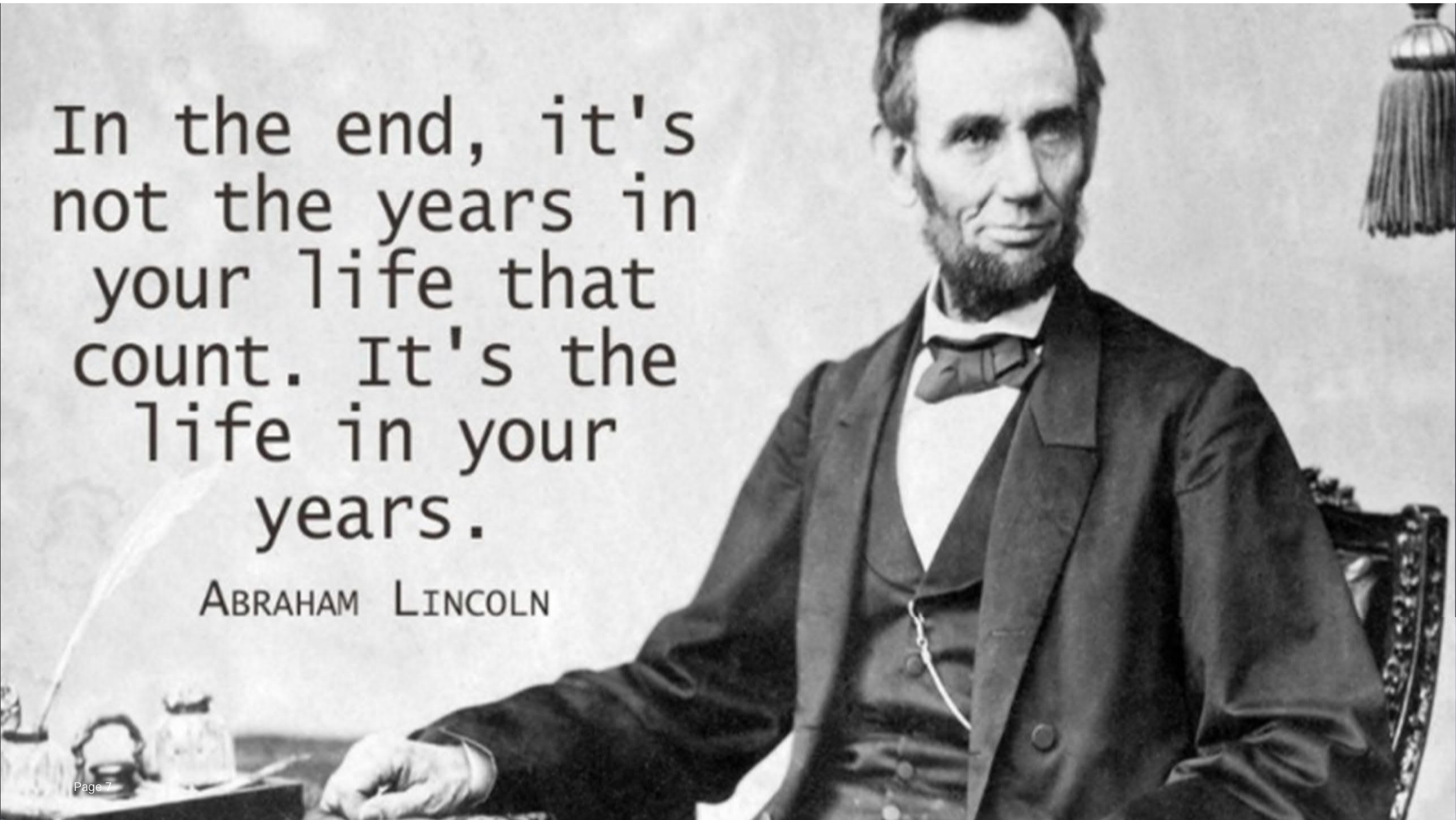
Arbeid
Mål
Instruksjoner & retningslinjer
Unngå feil
Avdelinger
Hierarki
Profesjonell
Tenke
Handle
Penger

I dag

Liv
Mening
Verdier & kultur
Eksperimentere
Nettverk
Meritokrati
Personlig
Føle
Reflektere
Helse & velvære (og penger...)

In the end, it's
not the years in
your life that
count. It's the
life in your
years.

ABRAHAM LINCOLN



Erfaringene med hjemmekontor under pandemien har endret ansattes forventninger

EY Workplace Advisory Work Reimagined Survey 2021

16.264 respondenter på tvers av 16 land
23 industrier representert

9 av 10 ansatte

ønsker fleksibilitet i hvor og når de jobber

51% av ansatte sier at

de har klart å opprettholde eller forbedre produktiviteten på samarbeidsoppgaver

79% av ansatte sier at mulighet for fjernarbeid vil være en faktor for valg av fremtidig arbeidsgiver

54% av ansatte vil sannsynligvis slutte dersom de ikke får den fleksibiliteten de ønsker

HR undersøkelsen 2021

Et årlig samarbeidsprosjekt mellom HR Norge og EY
186 respondenter fra både privat og offentlig sektor i Norge

60% av respondentene mener ansattes forventninger om fleksibelt arbeidssted er endret

40% av respondentene oppgir at de planlegger å endre kontorlokaler de neste 2-3 årene

25% planlegger å rekruttere kompetanse fra et større geografisk område enn tidligere

30% av respondentene oppgir at medarbeidere kan bestemme hvor oppgaver kan løses, mot 15% i 2018

90% av respondentene oppgir at det har blitt mer krevende å være leder



A man with a beard, wearing a light blue button-down shirt and large white headphones, is shown in profile from the chest up. He is focused on solving a Rubik's cube. The background is a blurred office setting with a white railing. A large, semi-transparent grey number '2' is overlaid on the left side of the image.

Hybrid arbeidsmodell i EY – Hva mener vi?

KS Innlandet - Høstkonferansen 2021



A woman with glasses is sitting in a chair, working on a laptop. She is in a home office environment with large indoor plants and an acoustic guitar leaning against a window. The scene is lit with warm, natural light from the window.

Hybrid arbeidsmodell i EY

«Vi tilbyr alle ansatte full fleksibilitet i
når og **hvor** de jobber!»



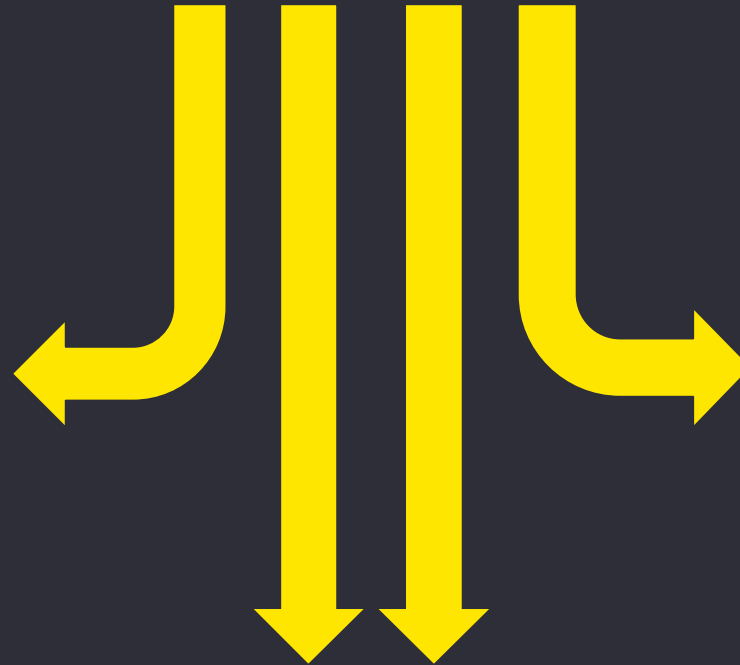
Tillit

KS Innlandet - Høstkonferansen 2021



«Ned og ut»

Ansvar – myndighet - beslutninger



Hva er mest effektivt?



Hvem har kontroll?

Basert på hvilken informasjon?



Hvem har kontroll?

Basert på hvilken informasjon?

Så hender det at verden er mer komplisert uansett modell...



Respekt



«Skal du behandle folk likt må du behandle dem forskjellig»



Vi er i samme situasjon med opplever den og reagerer forskjellig

“Covid er det beste som har skjedd meg”

“Jeg har bedre balanse mellom arbeid og privatliv»

“Jeg konsentrerer meg bedre og er mer effektiv”

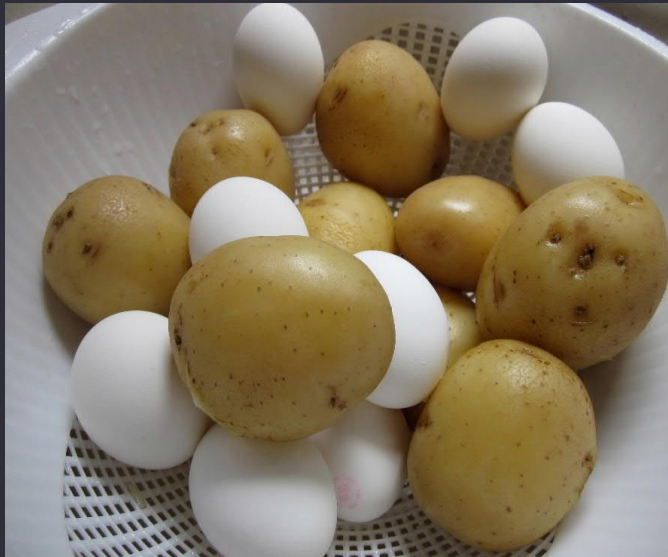
“Jeg trener mer og helsen er bedre”

“Jeg er glad jeg slipper å reise og pendle”

“Jeg har en god fysisk arbeidsplass”

“Dette er en god mulighet til å delta uansett lokasjon”

“Vi har mer samarbeid og inkludering virtuelt”



“Covid er det verste som har skjedd meg”

“Balansen i livet lider”

“Vanskelig å konsentrere seg og være effektiv”

“Jeg har flere arbeidsrelaterte helseplager”

“Jeg savner reising og føler meg fanget hjemme”

“Jeg har ikke en forsvarlig arbeidsplass hjemme”

“Det er vanskelig å engasjere seg og bli involvert”

“Jeg føler meg ikke inkludert eller at jeg hører til”

Derfor har vi valgt «*Full frihet i når og hvor de jobber*»
- men vi ønsker at de skal komme til kontoret!

Valg av hvor du jobber skal styres av:



Kundefokus



Kulturbygging



Utvikling

Hybrid arbeidsmodell i EY

Med fokus på opplevelsen for våre **ansatte**, våre **kunder** og **samfunnet** forøvrig



1 'Bricks'

Hvor og hvordan de jobber
På kontoret, hjemme, på hytta, hos kunde, på kafé, eller et annet sted. Nytt kontordesign.
(*Fysisk arbeidsplass*)



2 'Bytes'

Teknologi, verktøy, systemer
Som muliggjør arbeid, samarbeid og kulturbygging fra hvor som helst
(*Digital arbeidsplass*)



3 'Behaviors'

Den menneskelige dimensjonen

Lederskap, medarbeiderskap, teaming, samarbeid, tilhørighet, innovasjon og kultur tilpasset en hybrid arbeidsmodell

An aerial night photograph of a city square. The central focus is a modern, multi-story building with a glass facade, illuminated from within, showing office spaces. To the right, a church tower with a clock face is visible. The square is filled with people and some outdoor seating. The surrounding city buildings are mostly dark, with some lights visible. The word "Bricks" is overlaid in large white letters on the left side of the image.

Bricks

**80% vil re-designe
kontorer og Facility
Management service**

Formålet med arbeidsplassen er under endring



Arbeid som et sted

"Arbeid" = "Kontor", men noen flere enn tidligere jobber litt hjemmefra

"Jeg drar på jobb"

12-15 m²/ansatt



Kontoret som et anker

"Kontoret" er sentralt for arbeidet og en organisasjons effektivitet, med større innslag enn før av forskjellige typer av arbeid hjemmefra

"I dag er jeg på kontoret"

8-12 m²/ansatt



Kontoret som en konnektor

"Kontoret" knytter ulike prosesser, arbeidsformer og medarbeidere sammen

"Jeg drar kun til kontoret for å treffe andre og samarbeide"

5-8 m²/ansatt



Kontoret som en magnet

"Kontoret" er ikke avgjørende for arbeidet, men er sentralt for organisasjonsutviklingen og knytter ansatte regelmessig sammen

"Jeg møter kun opp på kontoret for å lære og føle kulturen"

2-5 m²/ansatt



Arbeid som en aktivitet

"Kontoret" er ikke viktig for utførelsen av arbeidet. Lokasjon er flytende virtuell effektivitet er avgjørende

"Jeg jobber fra et nettverk av steder"

0-2 m²/ansatt



100% på kontoret

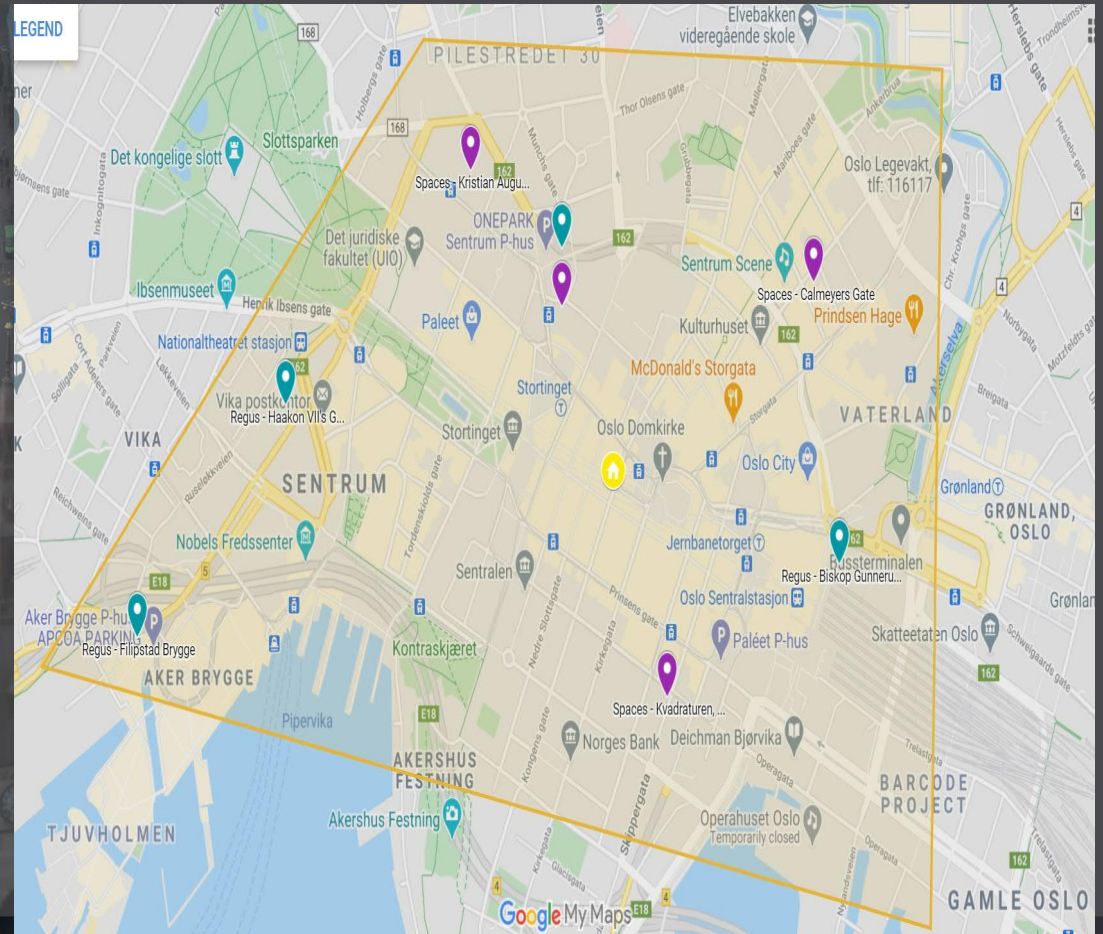
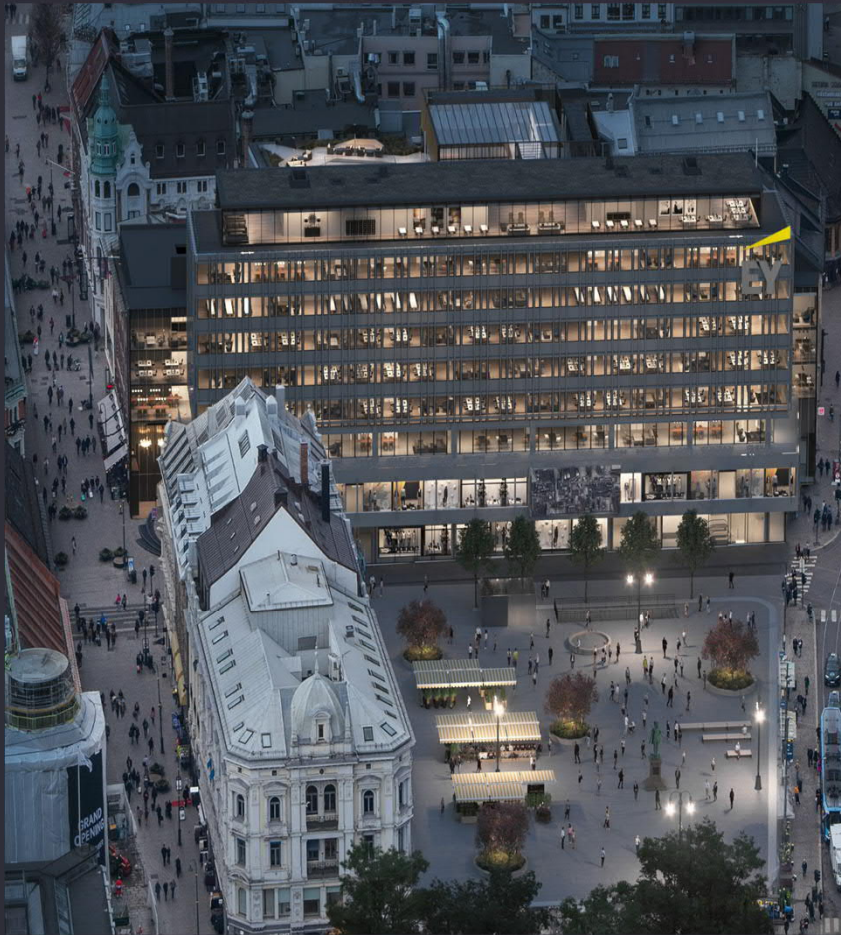


Hybrid Modell

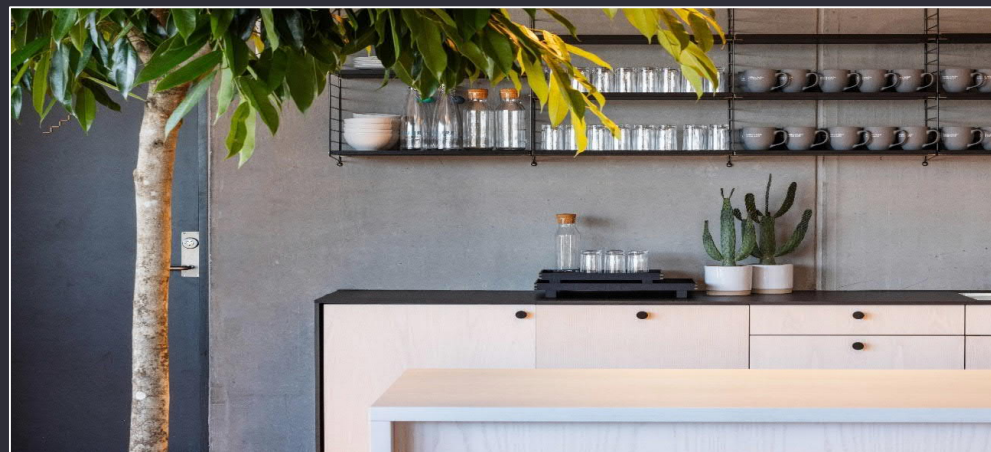
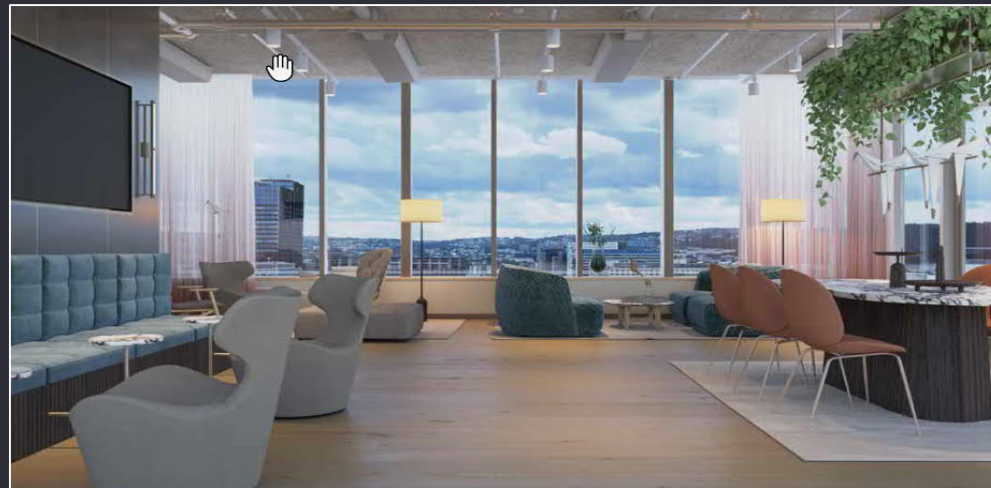


100% hjemmekontor e.l

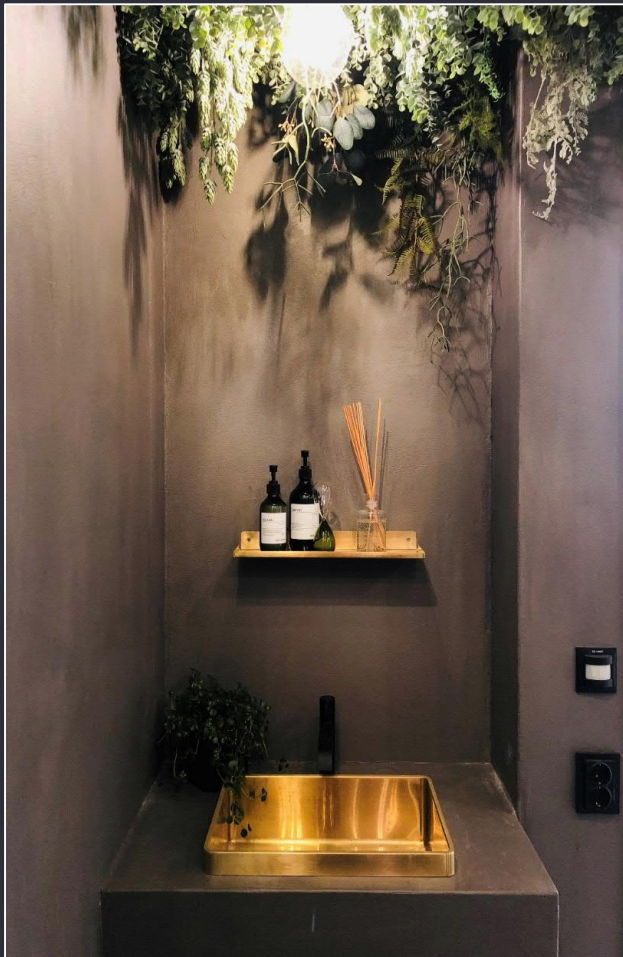
Nettverk av lokasjoner



Kontorenes layout vil endre seg

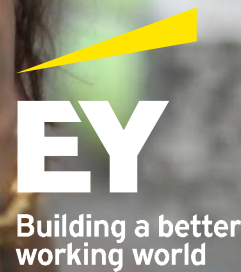


Opplevelsen av toalettene...?

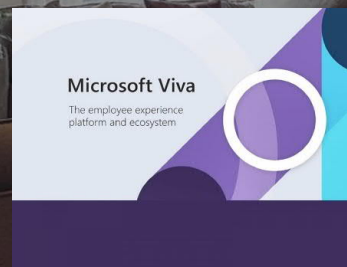
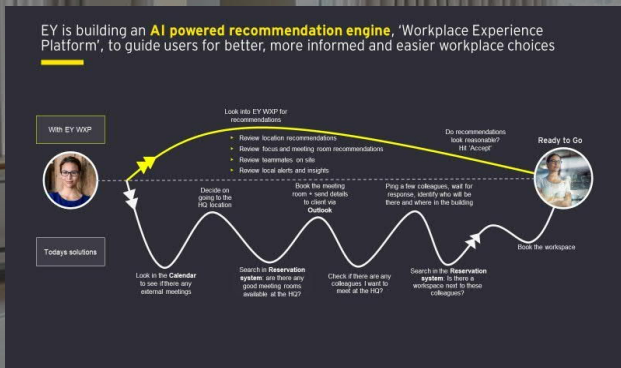
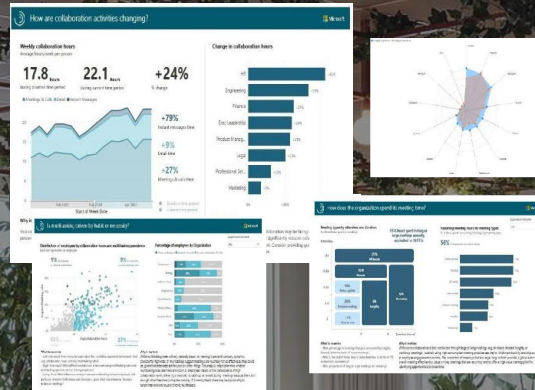
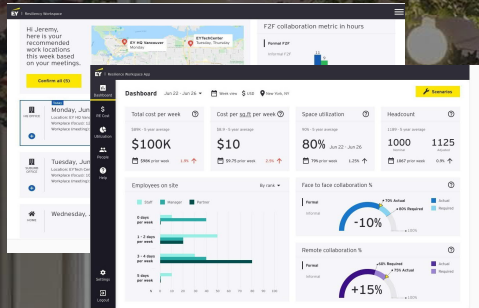


Bytes

67% vil investere i
bedre tekniske
løsninger



Teknologi er helt avgjørende for å lykkes med en hybrid modell



WORKPLACE EXPERIENCE PLATFORM 1.0

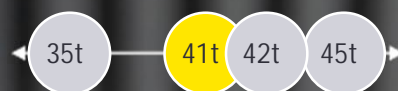
MS VIVA INSIGHTS / WORKPLACE ANALYTICS

VIRTUAL REALITY AUGMENTED REALITY

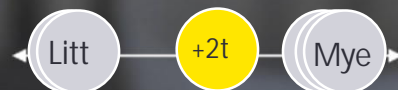
Teknologi kan gi oss noe mer fakta og objektive data (eksempel)

☐ deltagernes gjetting
☑ MS WPA DATA

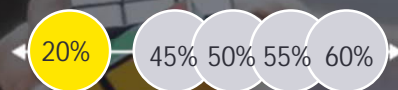
Hvor mange timer jobber en ansatt pr uke?



Har covid gjort at vi jobber lengre dager?



Hvor mange % av en uke brukes i møter?



Jobber noen avdelinger mer enn andre?

Har man erstattet reisetid med arbeidstid?

Får våre ansatte nok 1:1 tid med deres ledere?

Hvor mange kontorplasser trenger vi?

Vil vi ha nok møterom til å takle den hybride hverdagen?

Eksempel på "virkelig" adferd (900 ansatte)

Enuke i en medarbeiders liv – hva tiden er brukt på...



Andre eksempler: (aggregert!)

Multitasking %

Burnout risiko

Interaksjon tidlig morgen

Interaksjon sen kveld

Hvem samhandler de med

Antall møtedeltagere

Antall e-poster

Lengde på møter

73% vil investere i
å forbedre kultur
og lederskap

Behaviors



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

29





Teknologi vil gjøre ting mulig – mennesker vil få det til å skje.

Ray de Villiers
Futurist, TomorrowToday



Nye krav til lederskap?

- ➡ Mr/Mrs know-it-all => «jeg vet ikke»
- ➡ Kontroll => tillit
- ➡ Tilstedeværelse => digital synlighet
- ➡ One-size-fits-all => individualisering
- ➡ Forklaring => storytelling
- ➡ Konfidensialitet => transparens
- ➡ Planlegging => improvisasjon
- ➡ Hierarki => nettverk
- ➡ Møterom => digitale/hybride møter
- ➡ Lede, inspirere og kommunisere med hybride team
- ➡ *Skape følelse av samhold og tilhørighet*



Nye krav til Medarbeiderskap?

- ➡ Større frihet – større ansvar
- ➡ Selvdisiplin og selvledelse
- ➡ Kompensere for «kaffemaskinpraten»
- ➡ Gjøre seg spillbar – Holde seg relevant og oppdatert
- ➡ Fokus på output, ikke input
- ➡ Aktiv relasjons- og nettverksbygging
- ➡ Engasjere seg i kulturbyggingen og det sosiale
- ➡ Bevisste valg om når og hvor man jobber
- ➡ Skille jobb og fritid
- ➡ *Hvordan hjelper vi dem til dette?*

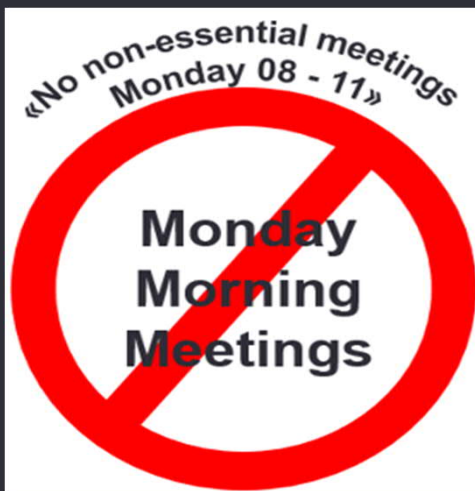


Hybrid arbeidsmodell i EY – erfaringer så langt

Noen erfaringer/bekymringer så langt

- 1 Bevare kulturen – 32,8% har startet under pandemien!
- 2 On-the-job coaching
- 3 Siloer – mer interaksjon i nære team, mindre med andre
- 4 «Forutsigbar fleksibilitet» blir viktig
- 5 Utålmodighet – alt skulle vært på plass i går
- 6 *Liten* tendens til «hjemme alene» på kontoret – flere unge enn erfarne på kontoret
- 7 Innsider / outsiders
- 8 Både lederskap og medarbeiderskap må utvikles i tråd med den hybride arbeidsmodellen
- 9 AML, hjemmekontorforskrift, utlandsjobbing er ikke tilpasset den hybride hverdagen

Vi må motvirke Teams/Zoom utmattelse



- Walk & Talk
- Leirbål samtaler
- Digital detox
- Transition time
- Ledere MÅ skape luft i kalenderen

Privat vs offentlig sektor

- *Mye er likt, og gode/dårlige eksempler i begge sektorer!*
- Har privat sektor vært raskere ut av startblokkene enn offentlig sektor?
- Offentlige virksomheter har i større grad en one-size-fits-all tilnærming, eller likhetsfokus?
- Vil offentlig sektor kunne tilby tilstrekkelig fleksibilitet i arbeidstid – ikke bare arbeidssted?



4 Kommentarer og spørsmål