



# Fleksibelt arbeid i Telenor – her for å bli!

Cecilie Heuch, CHRO Nordics

# Agenda

1. Hvordan praktiserer Telenor fleksibelt arbeid nå?
2. Hvem kommer på kontoret og hvem jobber hjemmefra?
3. Hva er innvirkning på motivasjon og produktivitet? Og hva med det sosiale?
4. En forventning ved rekruttering



# 1. Hvordan praktiserer Telenor fleksibelt arbeid nå?



Praksis følger intensjonen fra start



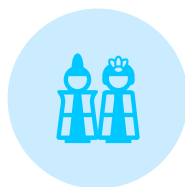
Det er fleksibilitet fra kontoret



Team/avdeling bestemmer når og hvor ofte vi møter på kontoret



Mulighet for leder å forvente større/mindre tilstedeværelse etter forretnings-/teamets behov



Mellom 50-60% tilstedeværelse



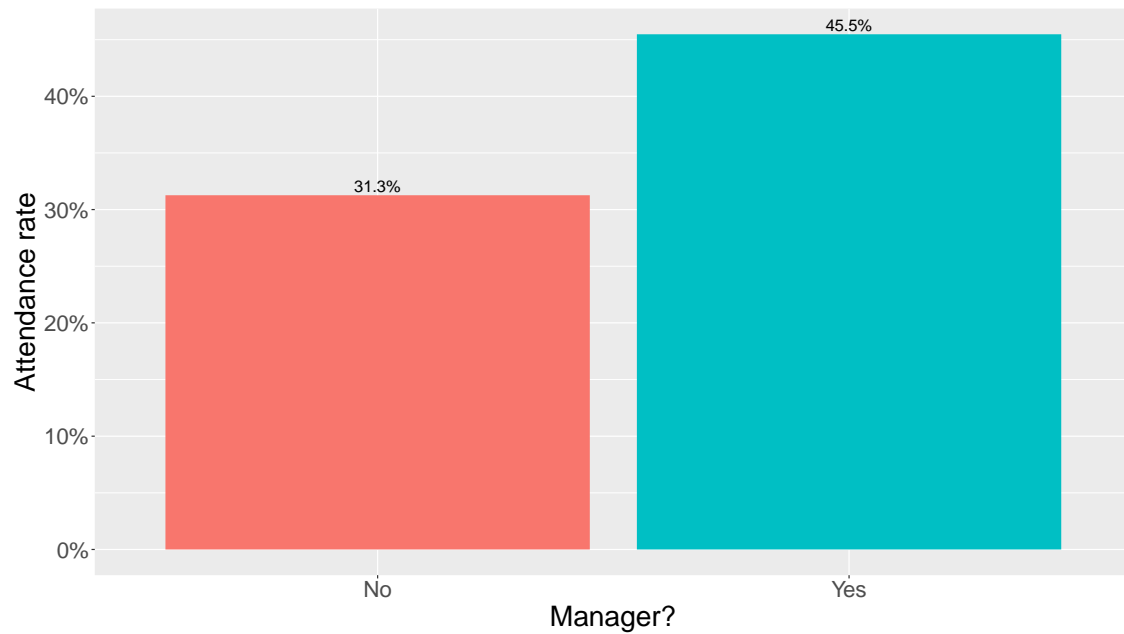
Nye sosiale soner er mye i bruk



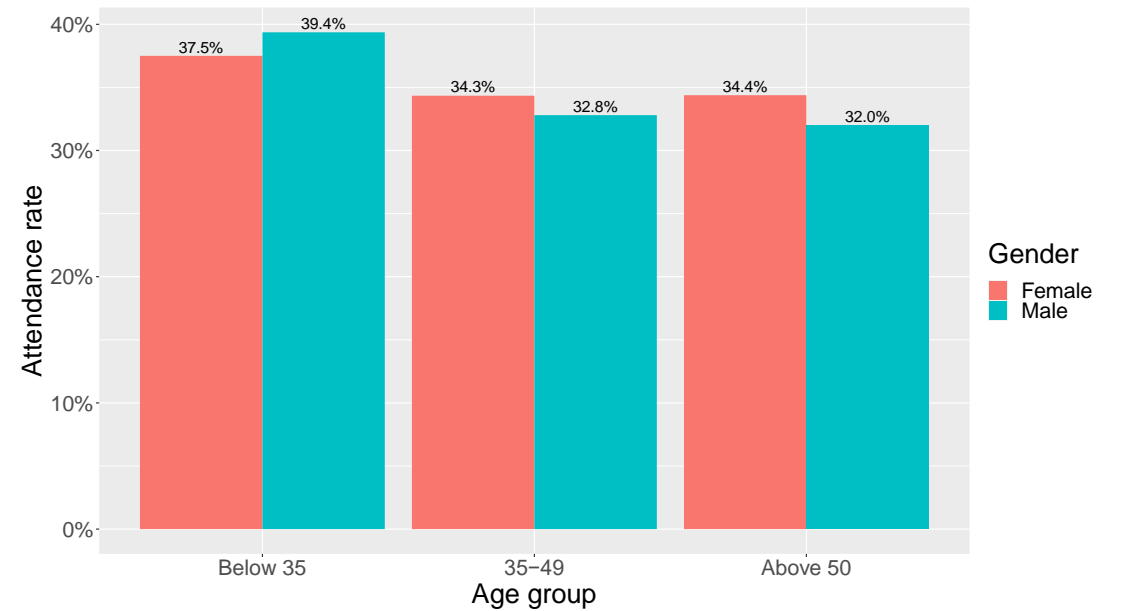
Læring og justering



## 2. Hvem kommer til kontoret?



Ledere vs andre medarbeidere



Alder og kjønn





This coffee  
machine

BUILDING D (TELENOR GROUP)

← CONSUMERISM

Friday

Work with my team ♡

Was feeling  
Sleepy at home

Noisy at home!

NO AIR CONDITION  
AT HOME

Quietness,

There is no one here!

Meetings, food :)

Be efficient !!

(and avoid  
candy at home)  
Can't resist!

MEETING  
PEOPLE

RECOMMEND ME A BOOK?

udy c... for more info contact

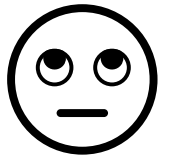


### 3. Motivasjon & produktivitet – hva hører vi?

- Småbarnsfamilier storforneuede
- Balanse mellom jobb og privatliv bedret
- Fint for ansatte med lang reisevei
- Bra for konsentrasjonsoppgaver
- Inkludering mulig
- God produktivitet – ikke alltid målbart

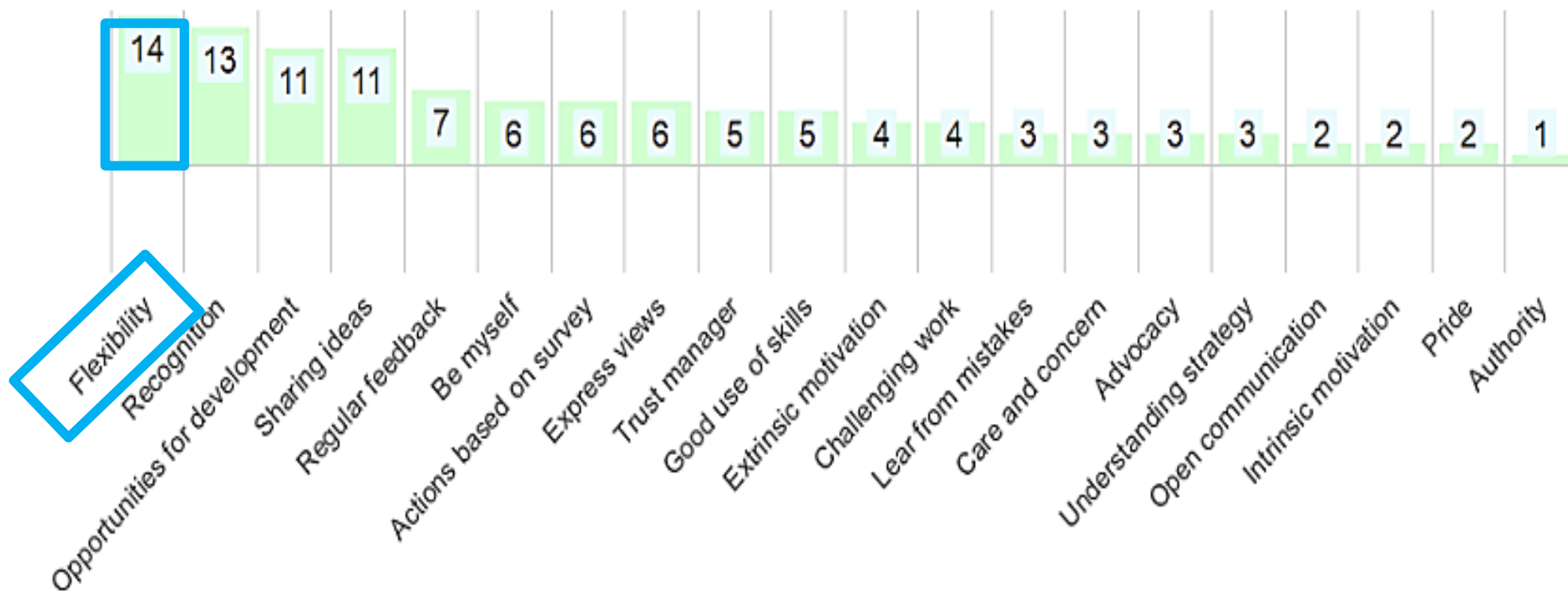


- Flexibiliteten kan bli rigid
- Manglende kontakt på tvers av enheter, men bra i enheten
- Ikke alltid optimalt for de unge
- Psykologisk trygghet bygges best ved tilstedeværelse?
- Flexibilitet utenfor Norges grenser – dessverre et skatteproblem





# Fleksibilitet topper listen av arbeidsmiljøfaktorer som er bedre enn industri benchmark ...



Scores shown above are in comparison to Korn Ferry's High-performance benchmark which compares scores from over 700,000 employees in 55 high performing organizations around the world in a variety of industries. Organisations are eligible for inclusion in the high-performance benchmark if they exceed their industry peer group on the majority of financial key performance indicators and meet a minimum threshold on employee engagement and enablement.

...og satt svært pris på av  
ansatte i Norge  
– skaper motivasjon





# Hva gjør fleksibilitet med samhandling og det sosiale miljøet?

- Må være mer bevisst når vi skal møtes og hvorfor, hva egner seg til hva (hybrid, fysisk, digitalt)
- Noen ganger skal vi møtes bare for å være sosiale!
- Hensynet til andre viktig – «andre trenger deg», nye, unge osv.
- Individ - team - Telenor
- Jobbet med forståelse for hva som er avgjørende for et godt arbeidsmiljø
- Viktig med dialog i teamene – hvordan skal vi ha det her, når og i hvilke sammenhenger skal vi møtes
- Tips og tricks i hverdagen



## 4. Fleksibilitet er attraktivt i jobbmarkedet

- Et gjennomgangstema i jobbintervjuer
- En forventning fra kandidatene
- Et salgsargument for Telenor som arbeidsgiver

*«En smidig arbeidshverdag og gode arbeidsverktøy som gir stor fleksibilitet til å jobbe der du ønsker. Men, vi har også superflotte lokaler og trives sammen, så det er skikkelig fint å møtes på jobb også!»*





Takk!