



# Hvordan påvirker Covid-19 og obligatorisk hjemmekontor ansattes motivasjon og produktivitet?

Jarle Hildrum, Seniorforsker Telenor Research

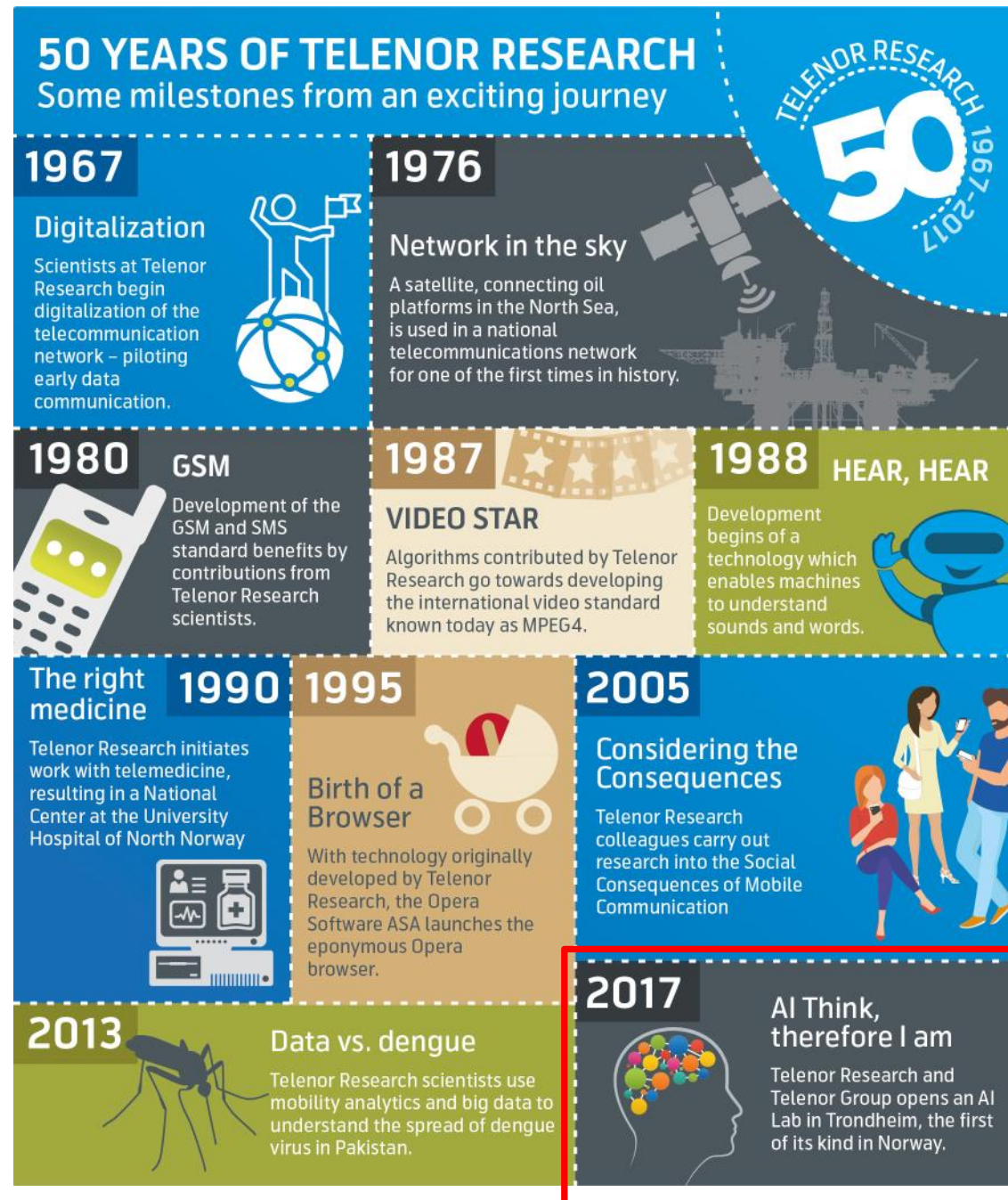
# Telenors forskningsavdeling

Etablert 1967

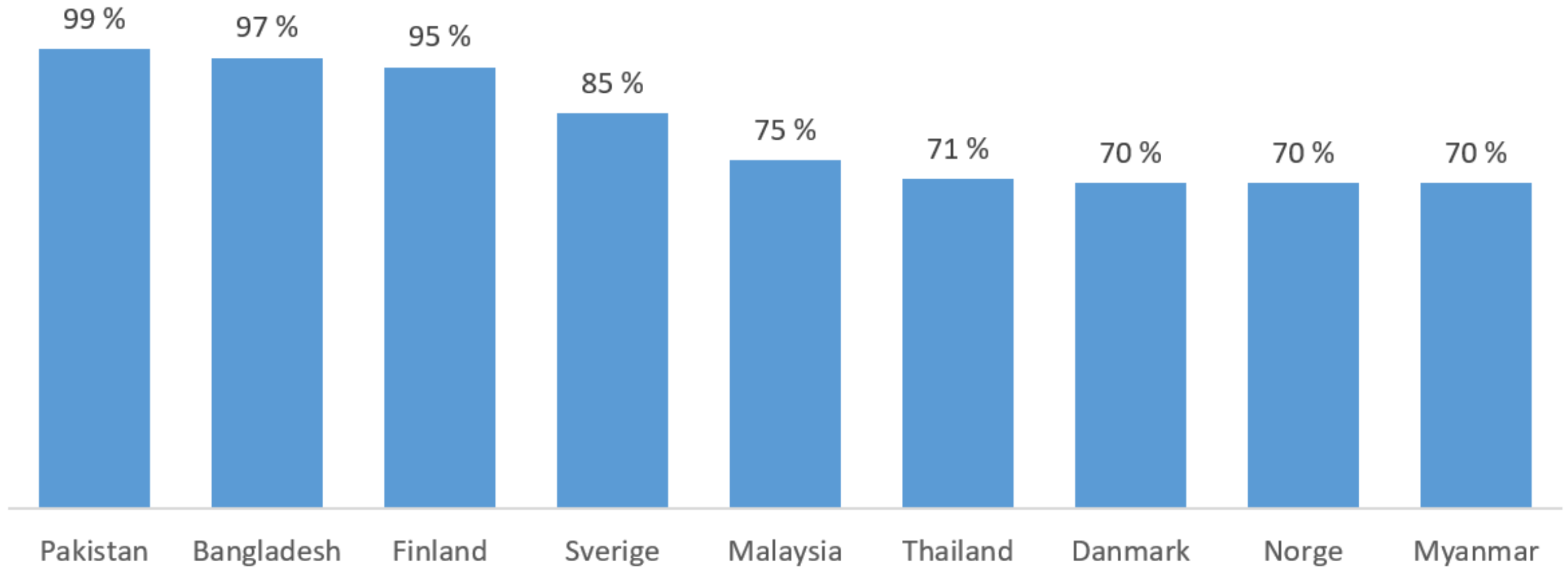
40 fulltidsansatte

- AI & Data Scientists
- Telekom-ingeniører
- Økonomer, samfunnsvitere

Fornebu, Trondheim og Tromsø



## Ansatte på hjemmekontor i Telenor (>20000)



# Agenda Telenor “flexible work” prosjekt



1

Hvordan påvirker pandemi og økt bruk av hjemmekontor ansattes motivasjon og produktivitet?

-Hva sier forskningen og Telenors egne erfaringer?



2

Hvordan kan Telenor skape bedre arbeidsbetingelser for ansatte i tiden fremover?



# Fremgangsmåte

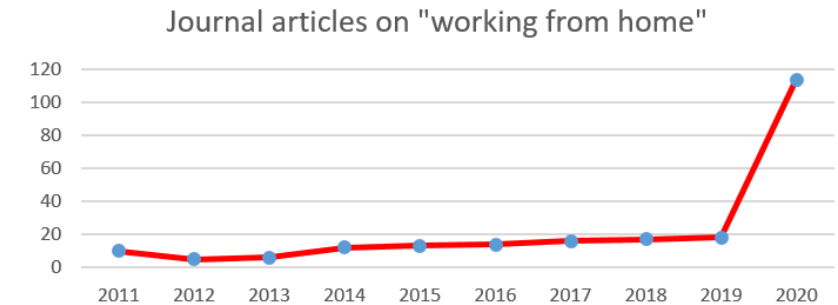
## 1. Forskningsdatabase:

- ~750 artikler om hjemmekontor/telework
- ~300 organisasjon- & ledelsesartikler «Covid»

## 2. Erfaringer fra Telenor under Covid-19:

- Ansattsurveyer
- Ledersamtaler
- Data om produktivitet og arbeidsvaner

## 3. Samarbeid med NHH



# Forskning på hjemmekontor viser positive effekter

## Positivt:

- Høyere produktivitet (opp til 20%)
- Bedre balanse arbeid & fritid
- Høyere jobbmotivasjon
- Lavere turnover

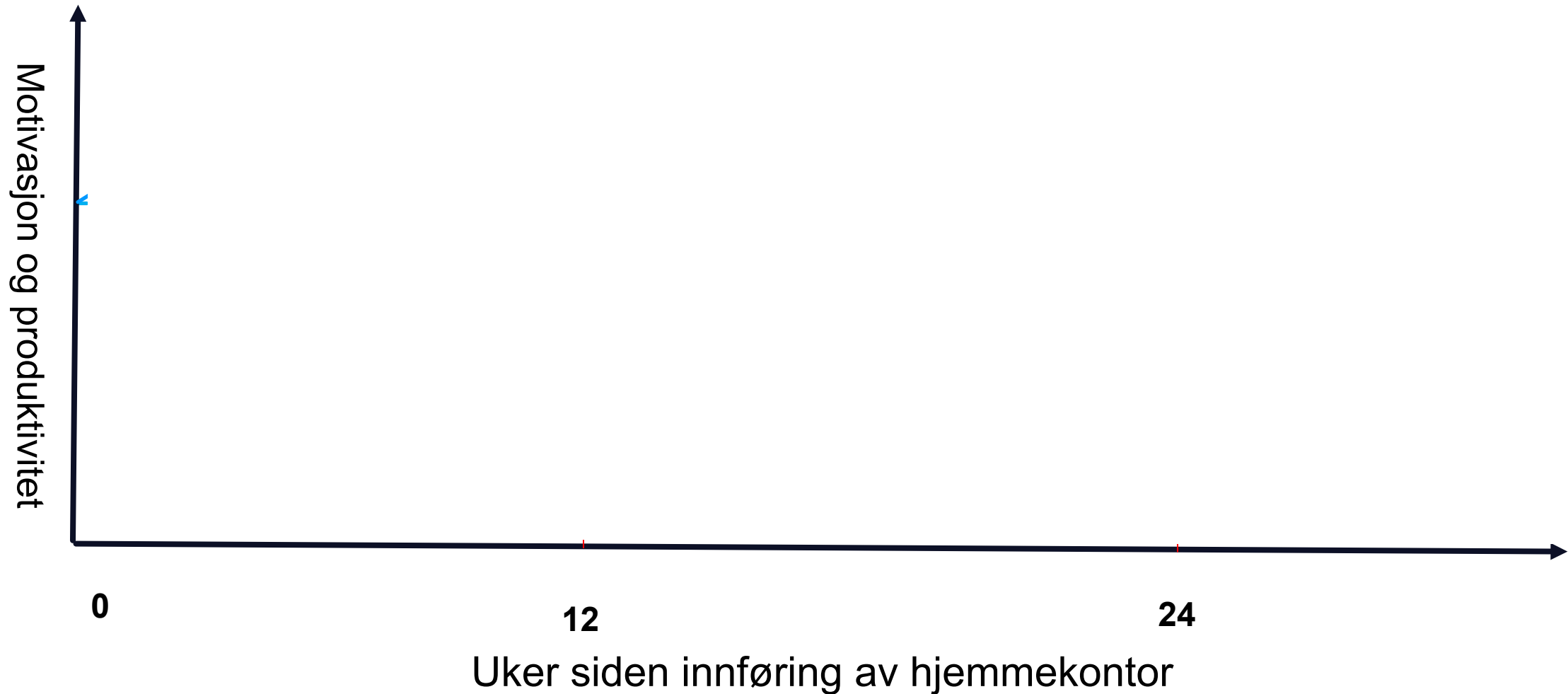
*En betingelse for positive effekter er at ansatte gis **autonomi og tillit** til å forme egen arbeidsdag.*

## Utfordringer:

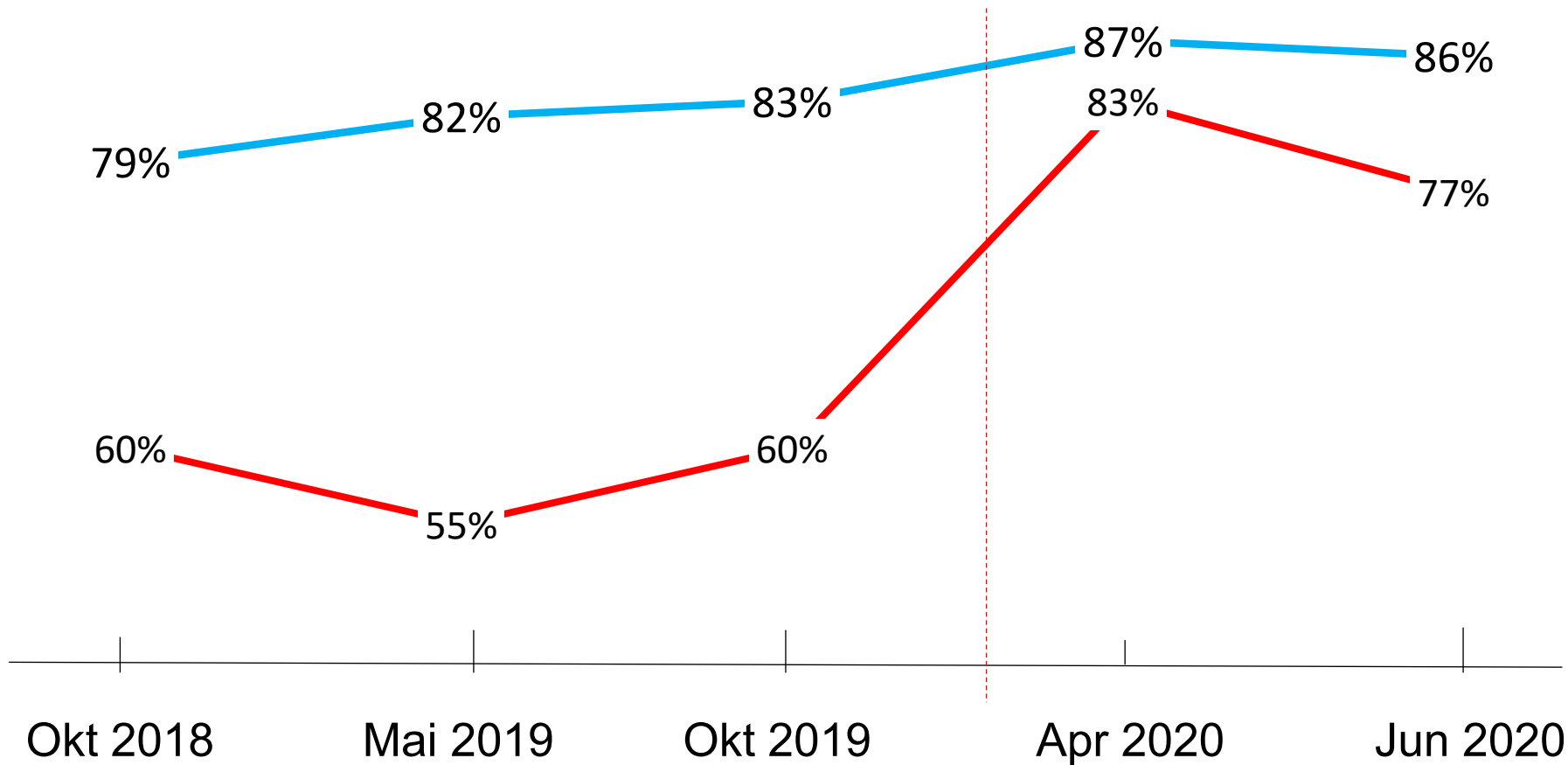
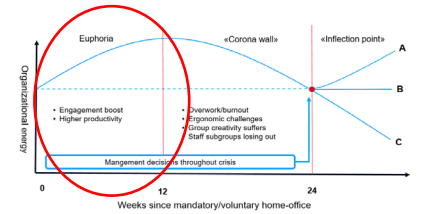
- Overvekt av hjemmekontor kan skade relasjoner (over 2,5 dager i uken)
- Overarbeid og utbrenthet.
- Sosial isolasjon
- Svekket gruppekreativitet



# Erfaringer fra Telenor gjennom pandemien



# Eufori? Økt motivasjon etter Corona (Telenor Norge)



- Motivasjon
- Tilrettelegging

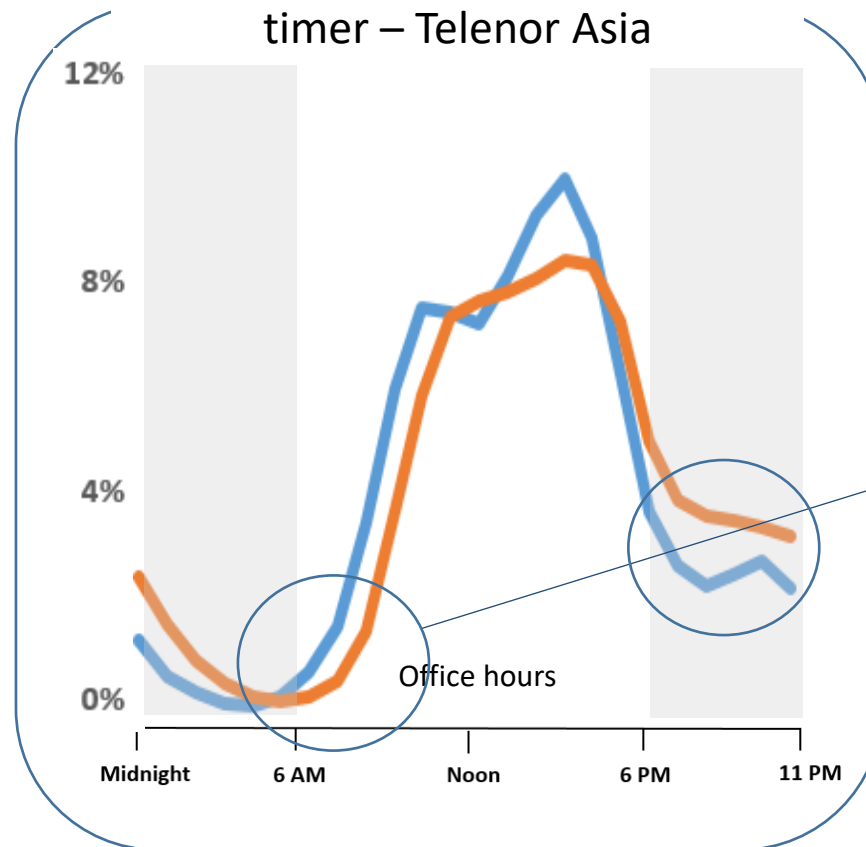




# Coronavegg? Færre faste pauser og mer kveldsarbeid



Skjermtid fordelt på døgnet  
timer – Telenor Asia



Ansatte skrur på Pcen senere på dagen, men kutter faste pauser og jobber senere

- Prior to Covid (Oct. 2019 - Mar. 2020)
- During Covid (Apr. - Aug. 2020)

# Hvordan Telenor skal skape bedre arbeidsbetingelser for ansatte i tiden fremover

## Visjon\*

Medarbeiderne i Telenor skal ha mer fleksibilitet i valg av arbeidssted. Det viktigste er ikke hvor du gjør jobben, men at den gjøres på en god måte.

*Lokale tilpasninger*

## Mål

Telenor skal bruke læring fra tiden før og Under koronasituasjonen til å utvikle og etablere en ny arbeidshverdag

EN NY  
ARBEIDS-  
HVERDAG

ARBEIDSPASS

**DIGITALE VERKTØY**

SAMHANDLING

HELSE OG TRIVSEL

RAMMEBETINGELSER

FORRETNINGSSTRATEGI

**TILLITSBASERT LEDELSE**



**Takk for oppmerksomheten**