



Hva skjedde i Telenor i løpet av pandemien og hva har vi lært?

Jarle Hildrum | PhD, Fellow, Telenor Research

Telenor Research

Etablert 1967

41 fulltidsansatte

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

Fornebu, Trondheim og Tromsø

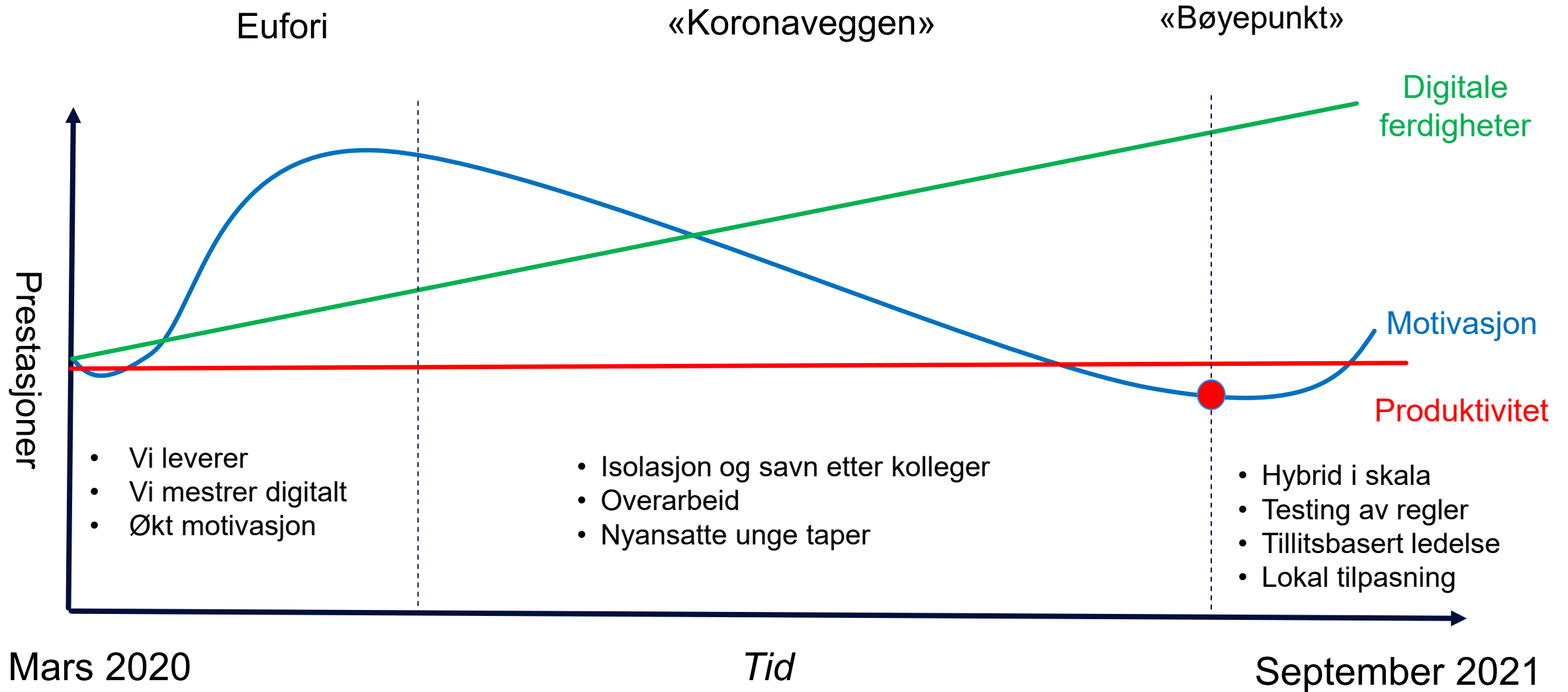




- 1 Hva skjedde i Telenor gjennom pandemien?
- 2 Hva har vi lært og hva gjør vi nå?
- 3 Spørsmål



Telenor gjennom pandemien

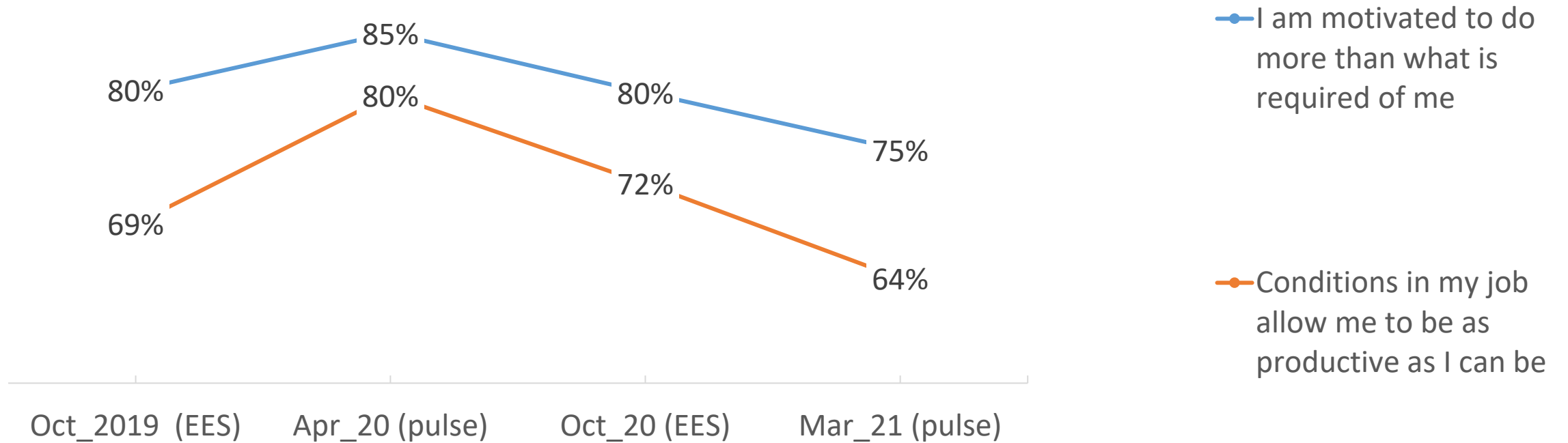


Motivasjon



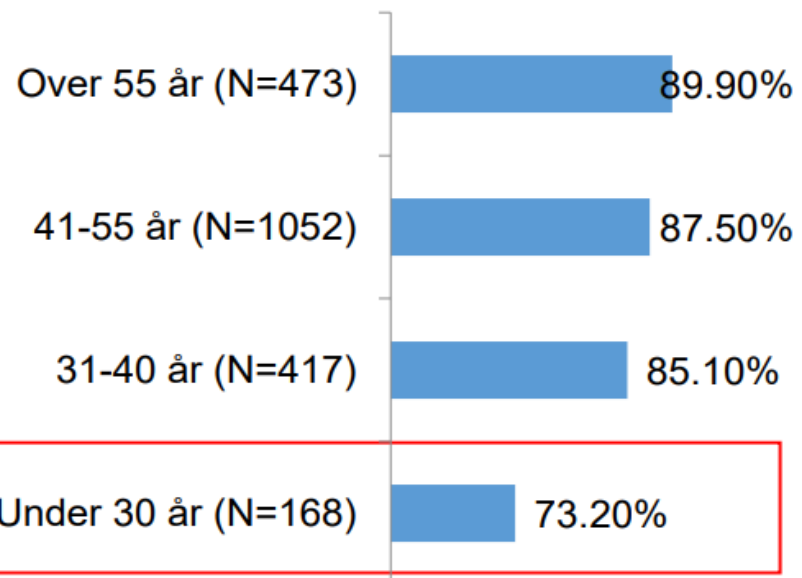
Motivasjon gjennom pandemien – Telenor Group

Surveys (n=15K)

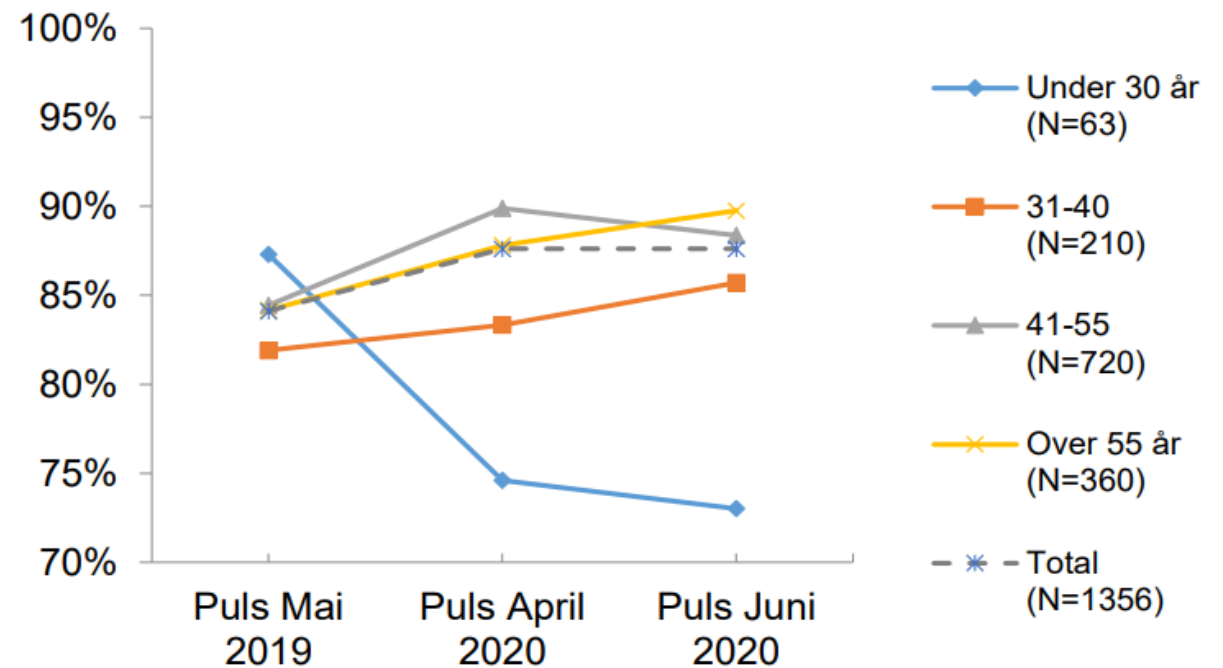


Yngre ansatte sliter mer med motivasjonen enn eldre

“Jeg er motivert til å gjøre mer enn det som kreves av meg.”



Endring in % enig 2019-2020



Tiltak for å øke motivasjonen gjennom pandemien

Fortsette med

- **Tett og personlig oppfølging**
 - Hyppige online «check-ins»
 - Anerkjennelse av gjennomført arbeid og små gaver
- **Sosiale tiltak online**
 - Samlinger rundt temaer de ansatte synes er viktige (helse)
 - Involvering av både den ansatte og familie

Bli flinkere på

- **Å følge opp sårbare grupper**
 - Yngre ansatte
 - Nyansatte
 - Småbarnsforeldre
 - Enslige ansatte med små nettverk utenfor jobben
- **Forstå risiko knyttet til overarbeid/burnout samt effektive mottiltak**



Produktivitet



Lederes bekymringer om ansattproduktivitet

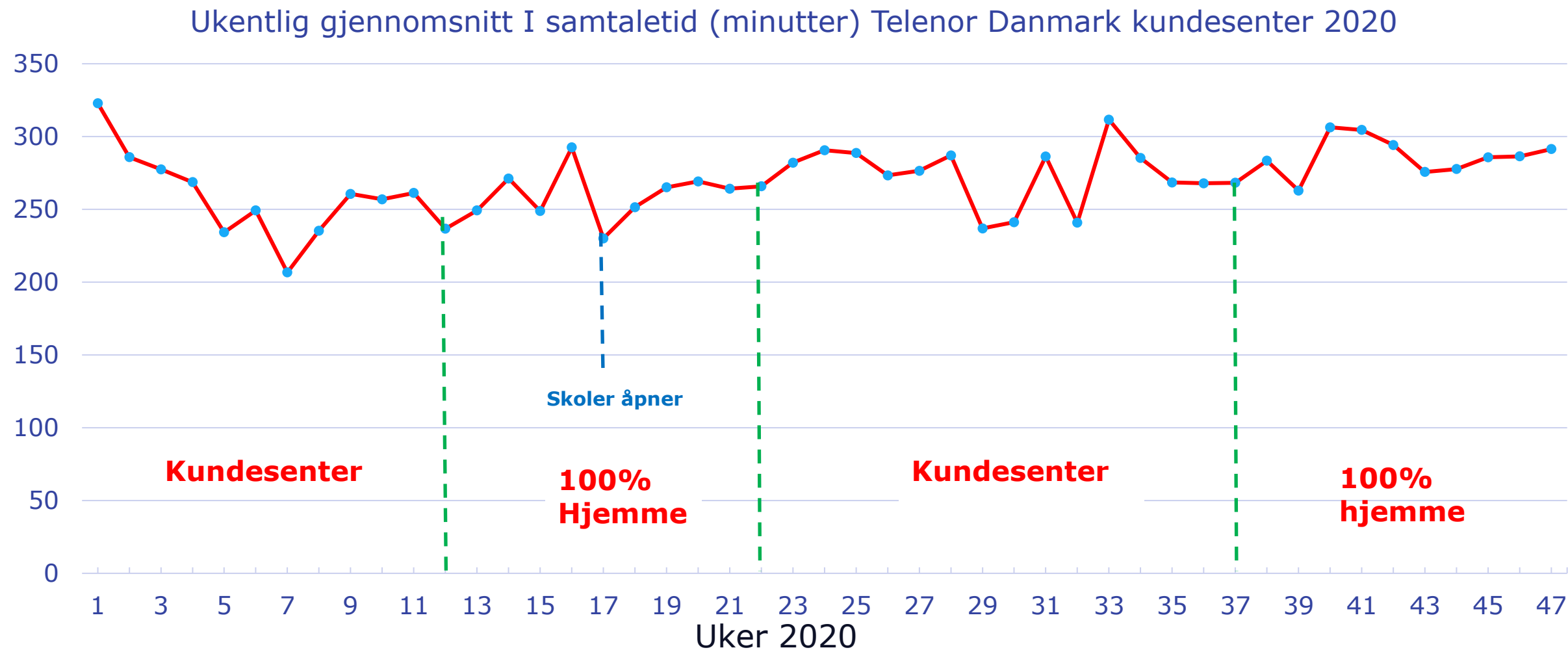
- Vi kan ikke se om de faktisk jobber
- De har ikke tilgang på nødvendig utstyr hjemmefra
- De samarbeider ikke like godt når de ikke kan møtes fysisk

Hypotese:

"Da de ansatte ble sendt på hjemmekontor, sank produktiviteten i Telenor"



Ingen signifikant endring i produktivitet gjennom pandemien



1 What skjedde i Telenor under pandemien?
-Motivasjon
-Produktivitet

2 Hva har vi lært og hva gjør vi nå?

3 Spørsmål



Survey: 40% of employees are thinking of quitting their jobs



Telenors tilnærming

Fleksibilitet +

Tillitsbasert ledelse +

Prøving og feiling



Hvor ofte skal vi komme på kontoret og hvem bestemmer?

1. Sigve bestemmer



Fordeler:

- Alle har anledning til å jevnlig møtes fysisk
- Like muligheter

Ulemper:

- Lite fleksibelt
- Ineffektiv bruk av kontorlokaler

2. Den ansatte bestemmer



Fordeler:

- Fleksibelt

Ulemper:

- Unintenderte negative effekter på mangfold og kultur
- Isolasjon for noen
- Ineffektiv bruk av kontorlokaler

3. Teamet bestemmer



Fordeler:

- Relativt fleksibelt
- Lavere risiko for negative effekter på mangfold

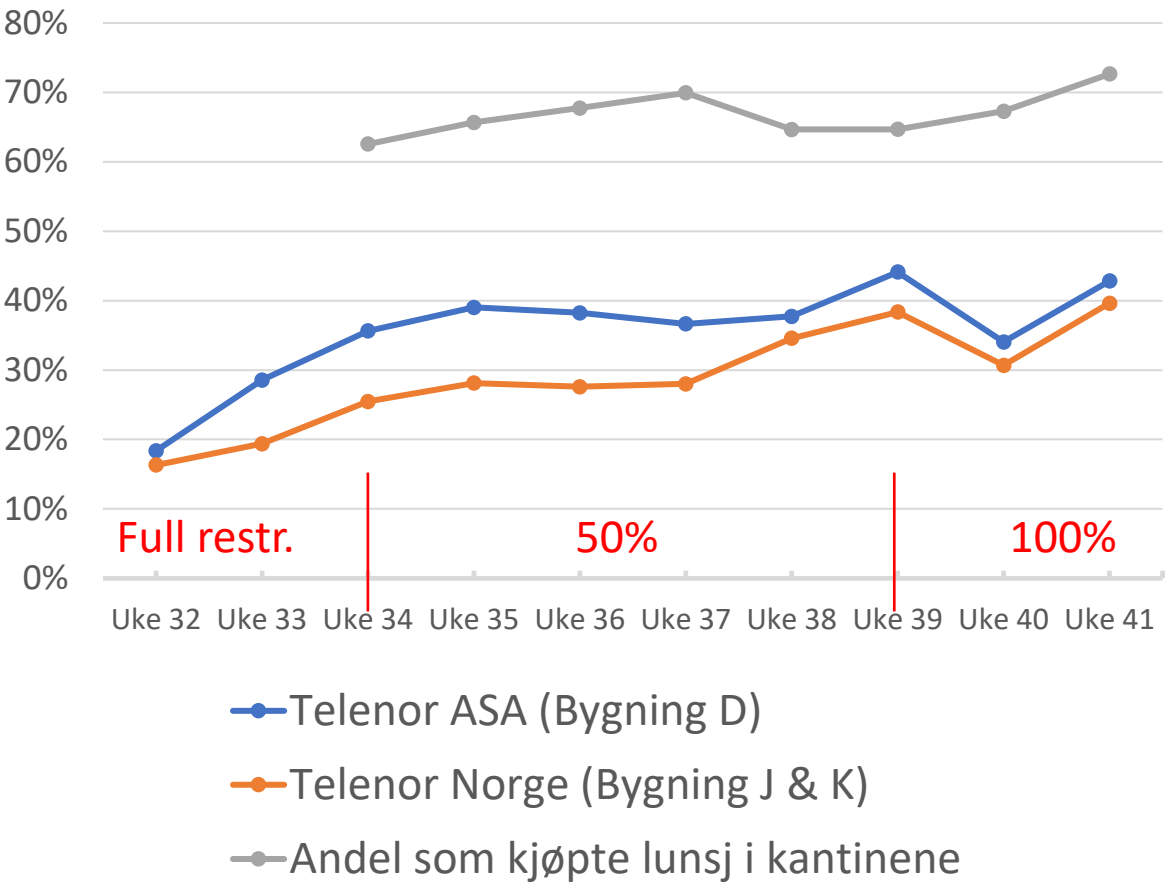
Disadvantages:

- Press på team-ledere for «populære løsninger»

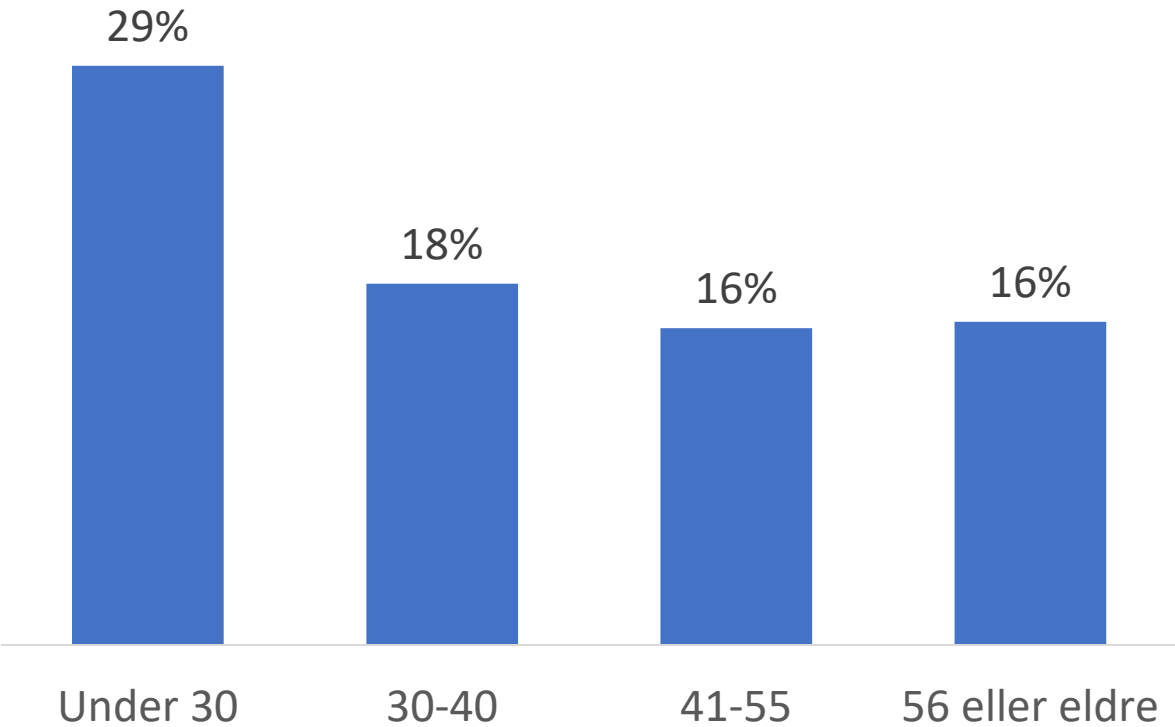


Folk vender tilbake til kontorene, men ikke alle

Ansatte på Telenors kontorer uke 32-41 som andel av total antall arbeidsstasjoner



Andel som ønsker 5 dager i uken på kontoret (Telenor Norge Mars 2021, n=2174)



Yngre ansattes motivasjon til å være på kontoret skiller seg fra eldre ansattes motivasjon (Gensler US Workplace Survey 2021)*

Gen Z

1. Samarbeide med teamet
2. Møte kunder
3. *Øke egen produktivitet*
4. *Være synlig for leder slik at jeg kan bli forfremmet*

Millenial

1. Samarbeide med teamet
2. Utvikle personlige relasjoner
3. Dele kunnskap
4. *Øke egen produktivitet*

Gen X

1. Samarbeide med teamet
2. Utvikle personlige relasjoner
3. Møte kunder
4. Sosialt samvær

Boomer

1. Samarbeide med teamet
2. Dele kunnskap
3. Tilgang til utstyr og ressurser
4. Utvikle personlige relasjoner

*How Younger Workers' Preferences and Workstyles Will Define the Future Workplace | Gensler

Prøving og feiling





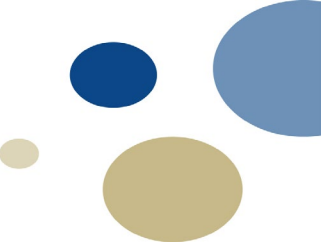
Råd til avstandsledere fra Ingrid

“ Husk at ensomhet på jobben har mange fasetter. man kan føle seg ensom selv om man blir invitert på mange møter.”

- Skap legitimitet for de nye
- Rydd plass til oss i onlinemøter
- Lær oss stammespråket



Refleksjonsspørsmål



- Hvilke signaler får dere fra de ansatte om deres ønsker for arbeidsplassen etter pandemien? Er tilbakemeldingene samstemte eller sprikende?
- Hvordan sikrer vi at nyansatte som har deltatt digitalt gjennom pandemien blir en del av kulturen og felleskapet på jobben?
- Hvordan kan dere sikre at tilfredsstillelsen av den enkelte ansattes behov for fleksibilitet og frihet ikke fører til at vi møtes for sjelden og bygger ned fellesskapsfølelse?

Takk for
oppmerksomheten

