



**ABELIA**  
FREMTIDENS ARBEIDSLIV 2021  
STRATEGISK INNSIKTSRAPPORT



# OM UNDERSØKELSEN

## Gjennomføring

- Undersøkelsen ble gjennomført av blant HR ansatte og daglige ledere i Abelias medlemsvirksomheter i tidsrommet 26. oktober – 05. november.
- Ansvarlig konsulenter Rambøll:  
*Vetle Høivang*  
*Ivan B. Sørensen*
- Ansvarlig kontakt hos Abelia:  
*Elin Mathiesen*
- I alt svarte **296 virksomheter** på undersøkelsen, noe som gir en **svarprosent på 26 %**. Dette gir en sikkerhetsmargin på 95%, noe som anses som et akseptabelt nivå i en slik undersøkelse.

## Metodisk informasjon

- En tredjedel av spørsmålene ble besvart på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er «Helt uenig» og 5 er «Helt enig». Det skal som utgangspunkt tolkes positivt med en høy gjennomsnittsskår.
- På skala-spørsmålene kunne respondentene velge å svare «Vet ikke/ikke relevant».
- Undersøkelsen har totalt 26 spørsmål.

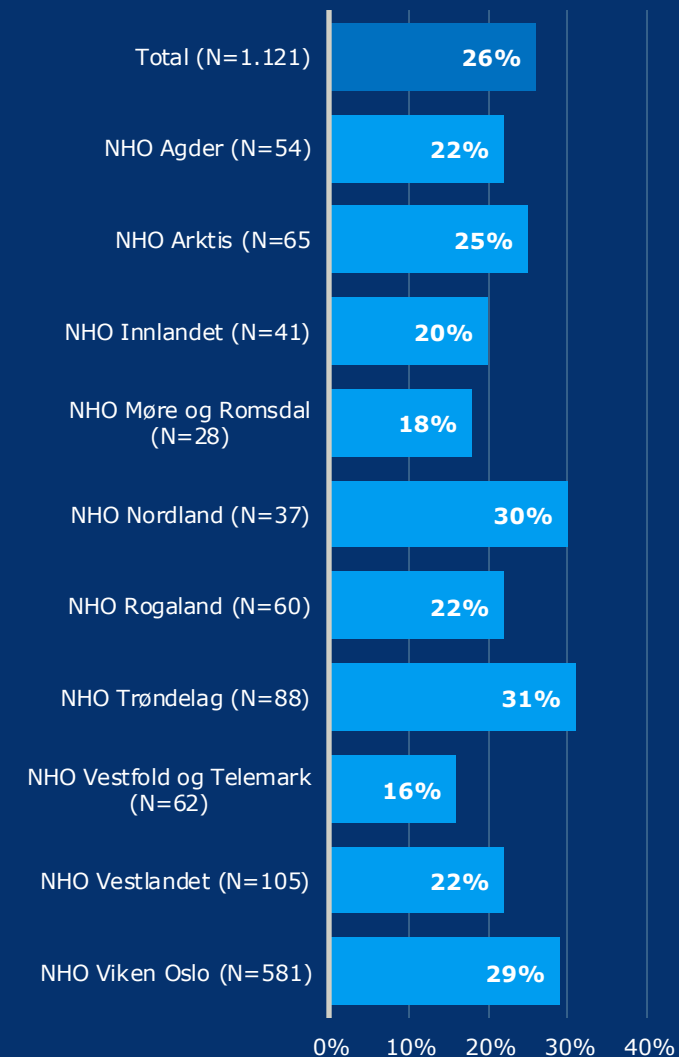
# Svarprosent på tvers av NHO regioner

Svarprosent på 26 %.

Denne varierer forholdsvis mye på tvers av NHO regionene.

Laveste svarprosent finnes i Vestfold og Telemark, mens høyeste svarprosent finnes i Trøndelag, etterfulgt av Nordland og Viken Oslo.

Differansen mellom høyeste og laveste svarprosent er 15 prosentpoeng.





**HYBRID  
ARBEIDSHVERDAG**

**MANGFOLD OG  
INKLUDERING**

**TURNOVER OG  
FREMTIDEN**

# Flesteparten av ansatte jobber på kontoret

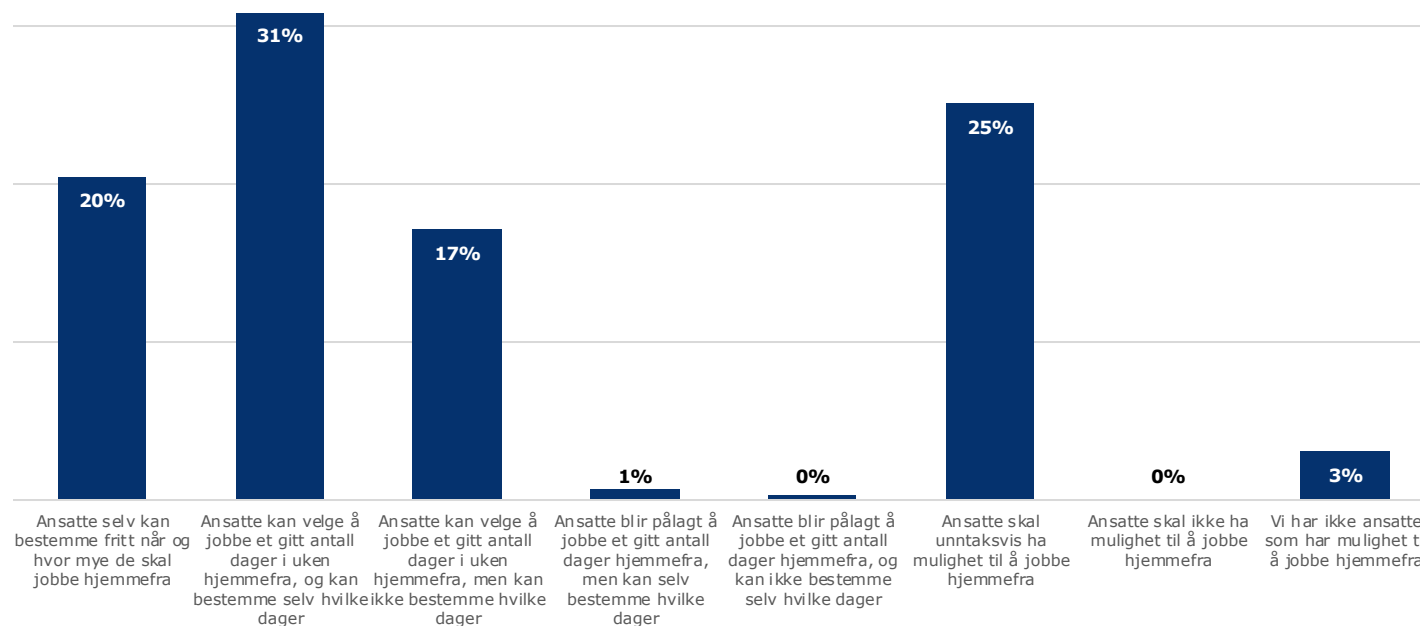
Hos 54 % av virksomhetene jobber en flesteparten av ansatte mer på kontoret enn hjemmefra. 20 % jobber mest hjemmefra, mens 26 % arbeider omtrent like mye hjemme og på kontoret.

Om lag 3 av 4 virksomheter legger opp til fast bruk av hjemmekontor i fremtiden. Det er mest vanlig å gi et antall dager som ansatte fritt kan arbeide hjemmefra, men det er også en betydelig andel som har friere eller strengere ordninger.

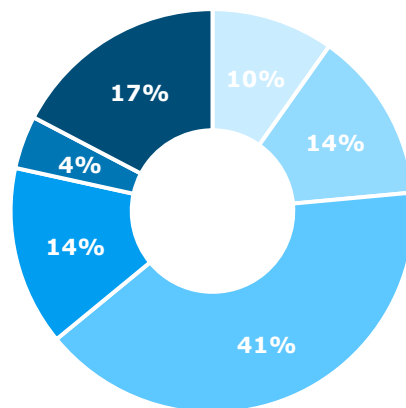
41 % har etter sommeren gitt muligheten for to dager arbeid hjemmefra i uken. Resultatene her tyder på et ønske om å ha ansatte mer på kontoret enn hjemme.

18 % av virksomhetene ser for seg å redusere antallet av kontor plasser.

## HVA FORVENTES Å PASSE BEST FOR VIRKSOMHETENS ANSATTE I FREMTIDEN?

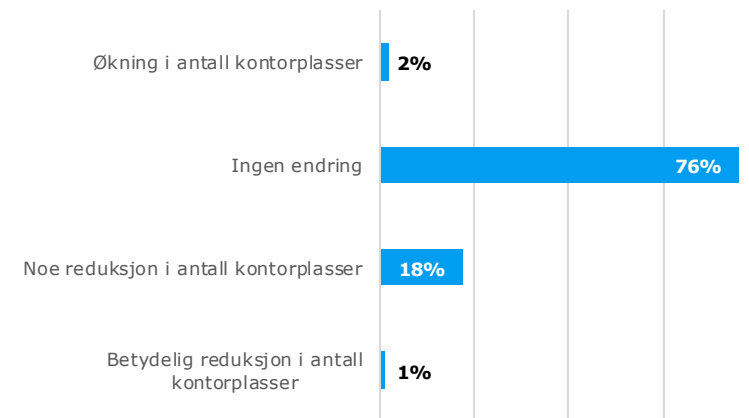


## HVOR MANGE DAGE I UKEN KAN ANSATTE JOBBE HJEMMEFRA?



0 dager 1 dag 2 dager 3 dager 4 dager 5 dager

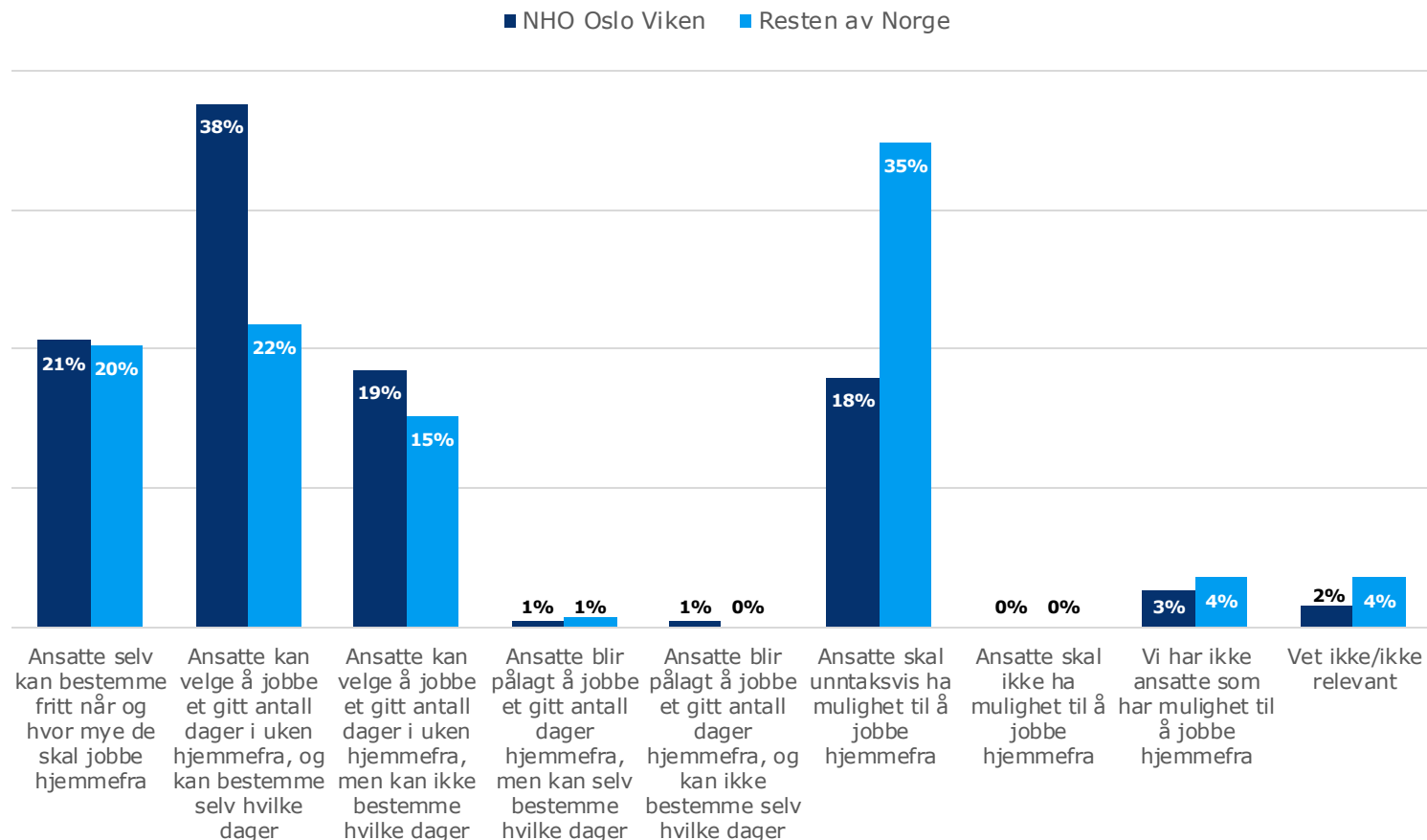
## VIL VIRKSOMHETEN GJØRE ENDRINGER I ANTALL KONTORPLASSER?



# Mer skepsis til hjemmekontor utenfor Oslo og Viken

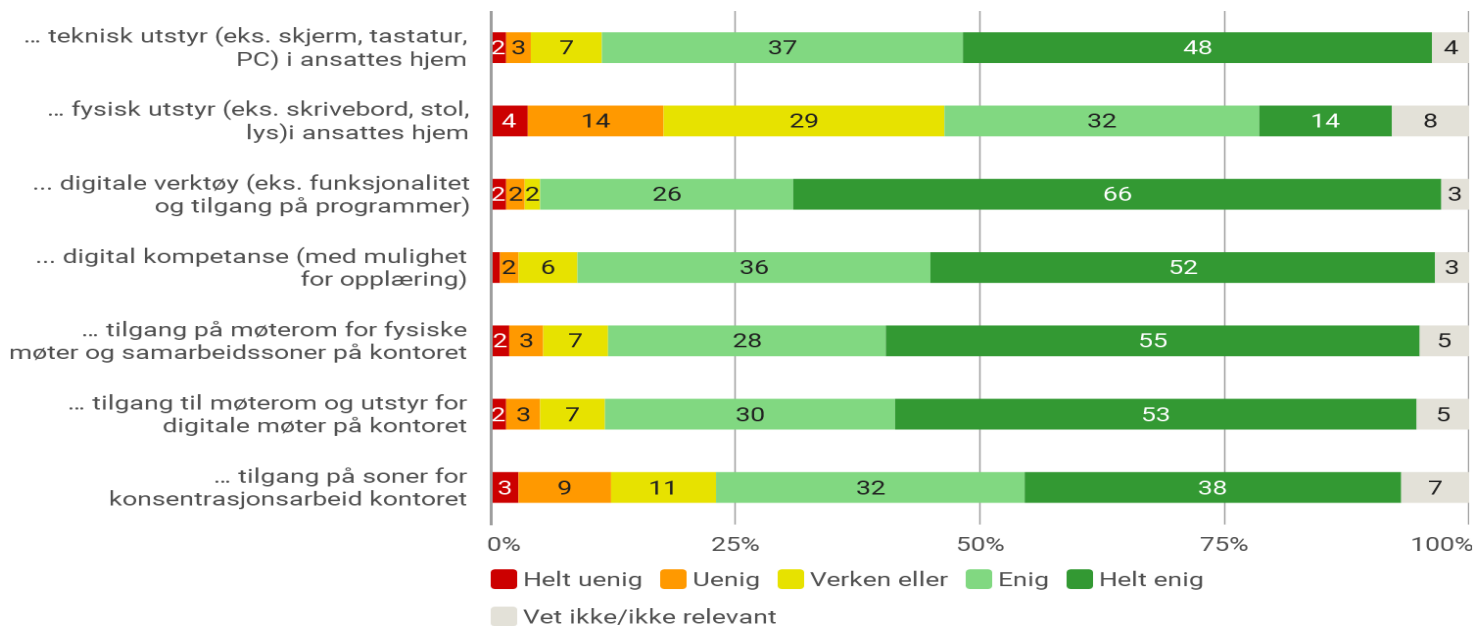
Virksomheter som holder til i Oslo og Viken er mer positive til bruk av hjemmekontor. 78 % av disse virksomhetene legger opp til en ordning hvor ansatte har stor fleksibilitet til å bruke hjemmekontor, noe som er 21 prosentpoeng flere enn i resten av landet. Tilsvarende ser vi at det i resten av landet er langt flere som ser for seg at man kun unntaksvis skal benytte hjemmekontor.

## HVA FORVENTES Å PASSE BEST FOR VIRKSOMHETENS ANSATTE I FREMTIDEN?



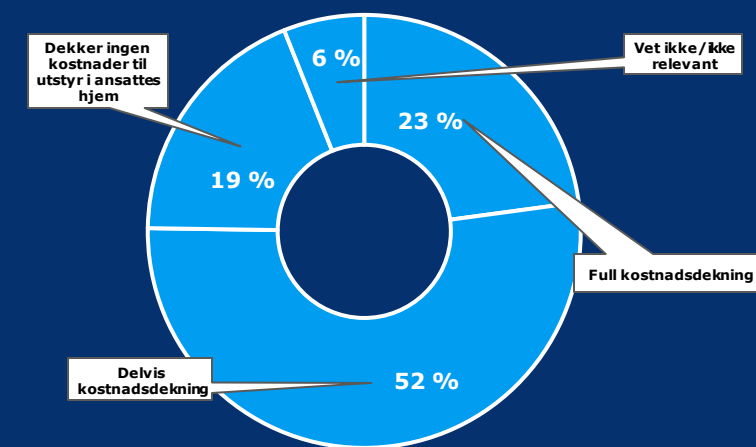
# Virksomhetene har generelt gode forutsetninger for hybrid arbeid, men det er forbedringspotensial på fysisk utstyr i ansattes hjem

«I MIN VIRKSOMHET HAR VI STORT SETT GODE FORUTSETNINGER FOR Å ARBEIDE HYBRID NÅR DET GJELDER...»



Virksomhetene scorer generelt høyt på ansattes tekniske og fysiske rammer på kontoret og i ansattes hjem.

Den overordnede skåren trekkes ned av ansattes fysiske utstyr i hjemmene sine. 47 % mener at ansatte ikke nødvendigvis har tilfredsstillende utstyr. Dette til tross for at arbeidsgiver i 23 % av tilfellene har full kostnadsdekning, og 52 % dekker kostnader delvis.

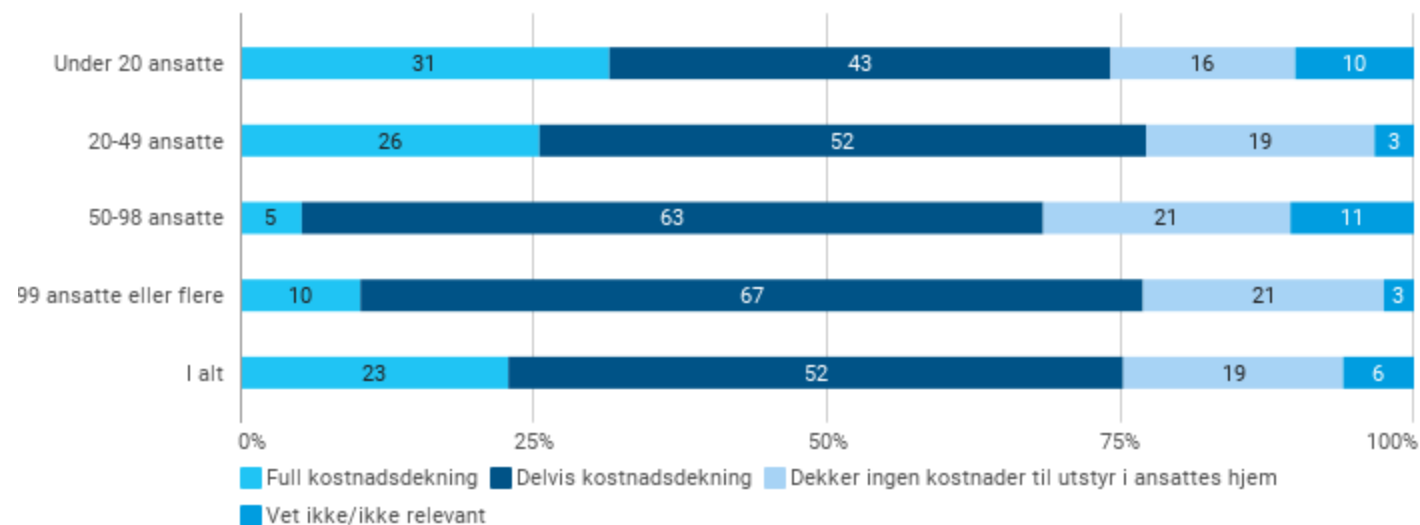


# Kostnadsdekning varierer mellom virksomhetsstørrelse

Om lag 1 av 3 virksomheter med færre enn 20 ansatte har full kostnadsdekning.

Dette reduseres til 1 av 4 for virksomheter med 20-49 ansatte, og reduseres videre markant for virksomhetene med over 50 ansatte.

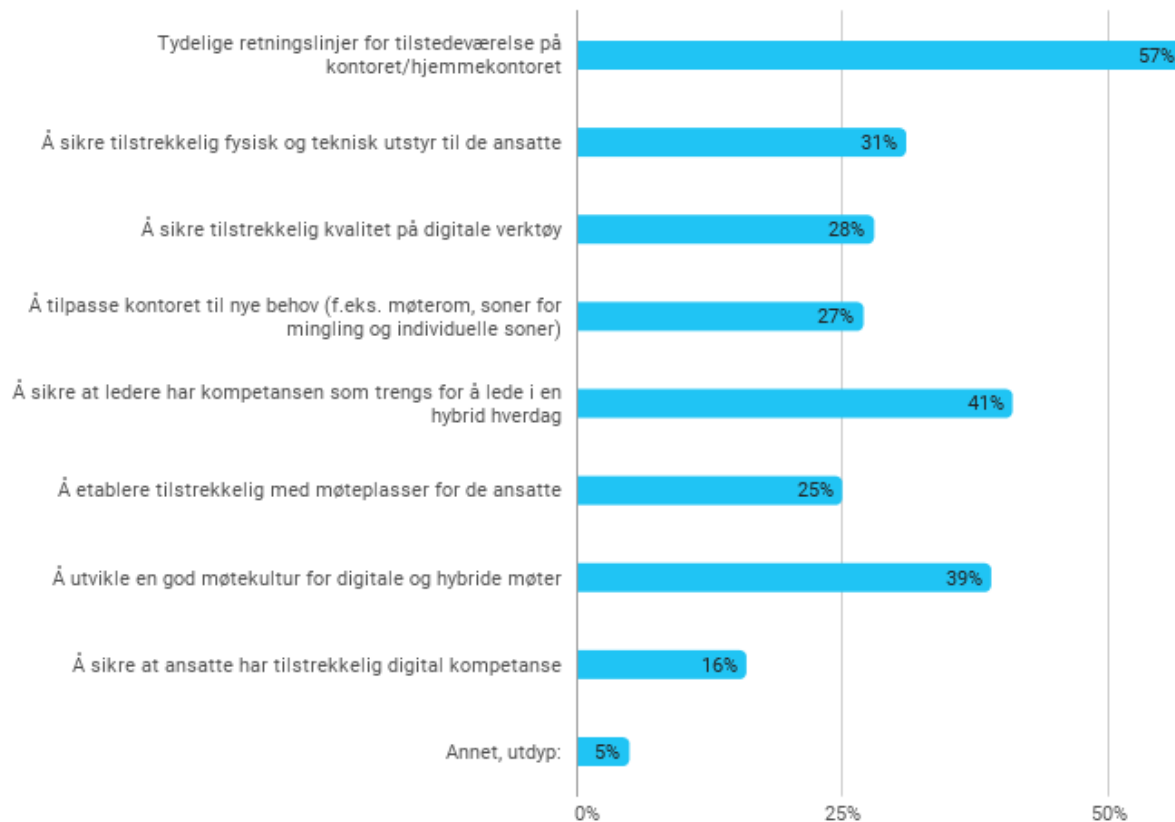
Om lag 2 av 3 virksomheter med over 50 ansatte har delvis kostnadsdekning til utstyr i ansattes hjem.





# Tydelige retningslinjer er viktig for at en hybrid hverdag skal fungere

## SPESIELT VIKTIG FOR AT ANSATTE SKAL FUNGERE GODT I EN HYBRID HVERDAG



Det er flere forhold som trekkes frem som viktige for at ansatte skal fungere godt i en hybrid hverdag. Flest trekker frem tydelige retningslinjer for tilstedeværelse på kontoret/hjemmekontor som viktig for å lykkes. I alt mener 57 % at dette er viktig.

Det anses også som viktig å øke lederes kompetanse, samt å utvikle en god møtekultur for digitale og hybride møter.



**HYBRID  
ARBEIDSHVERDAG**

**MANGFOLD OG  
INKLUDERING**

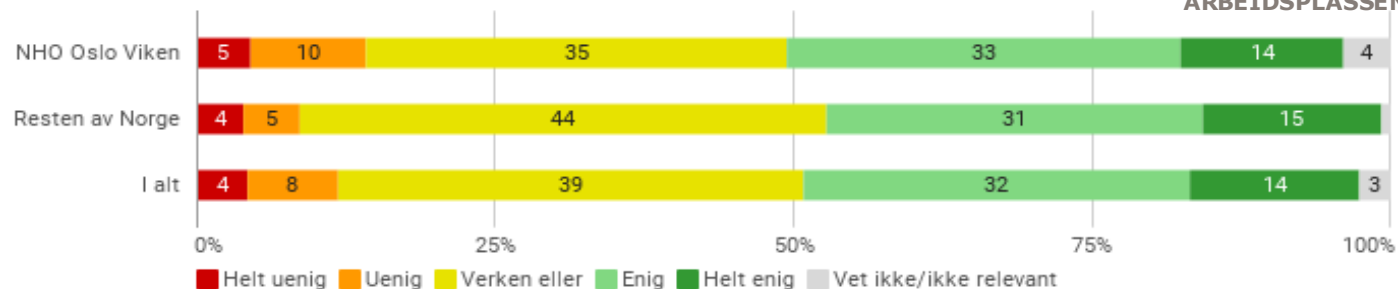
**TURNOVER OG  
FREMTIDEN**

# Store forskjeller på mangfold og inkludering

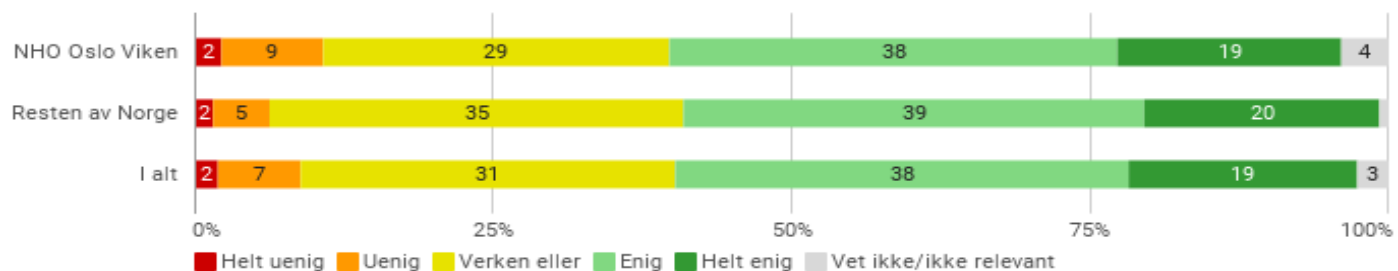
Det ser ut til å være store forskjeller i hvor langt fremme virksomhetene er når det gjelder mangfold og inkludering på arbeidsplassen. Under halvparten har en konkret plan for hvordan man skal skape mangfold og inkludering.

Disse resultatene er også gjeldende når vi ser på tvers av hvorvidt virksomhetene tilhører NHO regionen Oslo Viken eller en av de andre NHO regionene.

«MIN VIRKSOMHET HAR EN KONKRET PLAN FOR HVORDAN MAN SKAL SKAPE MER MANGFOLD OG INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN»

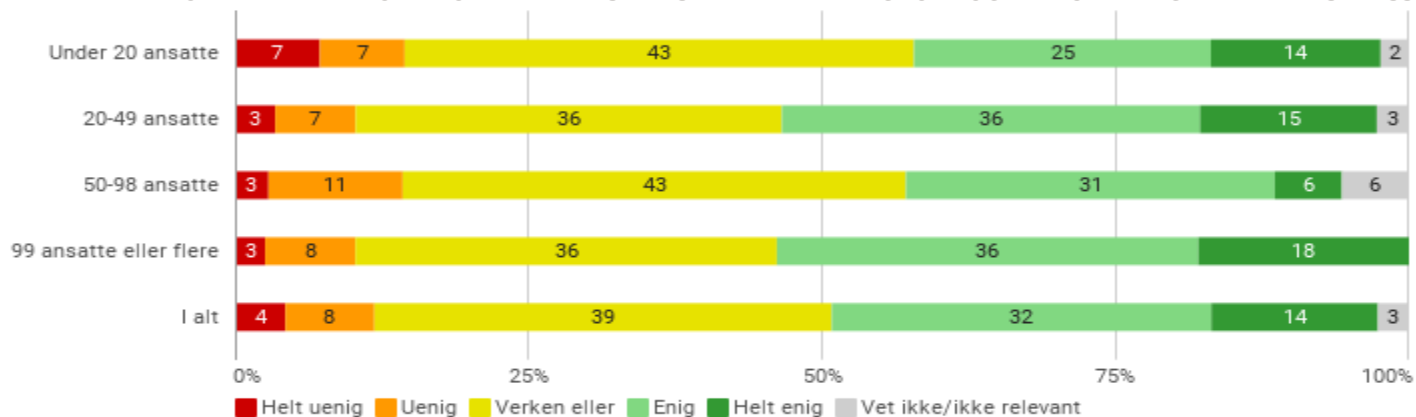


«MIN VIRKSOMHET KOMMUNISERER ÅPENT SINE MÅL OG AMBISJONER FOR MER MANGFOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN»

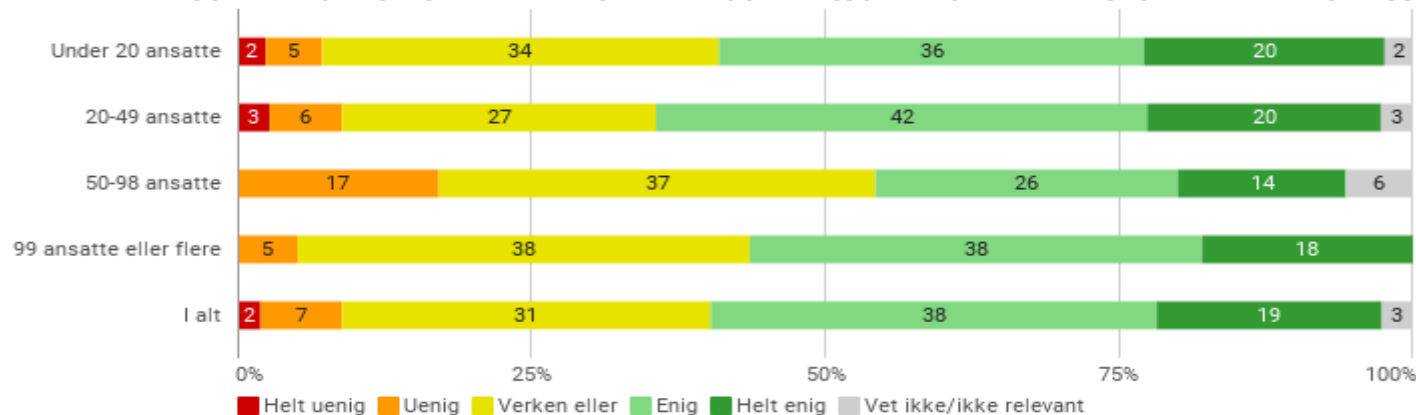


# Mangfold og inkludering varier etter størrelse, uten noe tydelig mønster

«MIN VIRKSOMHET HAR EN KONKRET PLAN FOR HVORDAN MAN SKAL SKAPE MER MANGFOLD OG INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN»



«MIN VIRKSOMHET KOMMUNISERER ÅPENT SINE MÅL OG AMBISJONER FOR MER MANGFOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN»



Der det overordnet sett er store forskjeller mellom hvor langt fremme virksomhetene er når det gjelder mangfold og inkludering, er det litt variasjon som avhenger av størrelse.

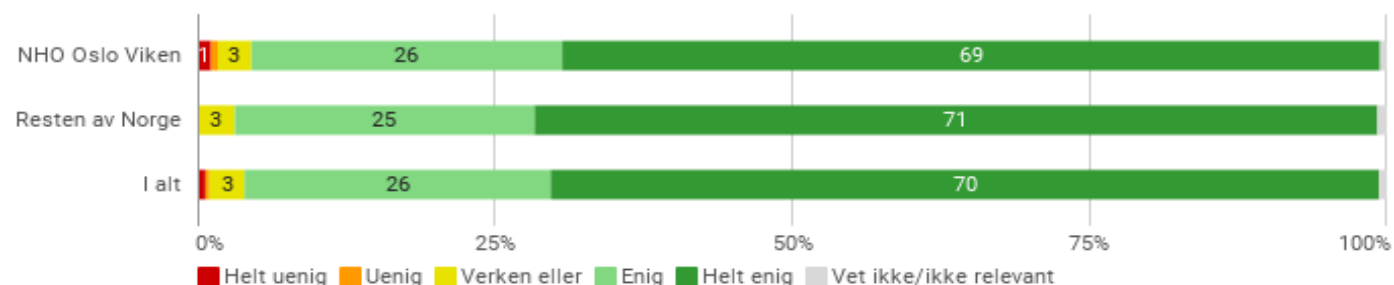
Virksomhetene med 20-49 og 99 ansatte eller flere har en større andel virksomheter med konkrete planer for å skape mer mangfold og inkludering sammenlignet med de resterende virksomhetene.

# Høy grad av bærekraftig HRM

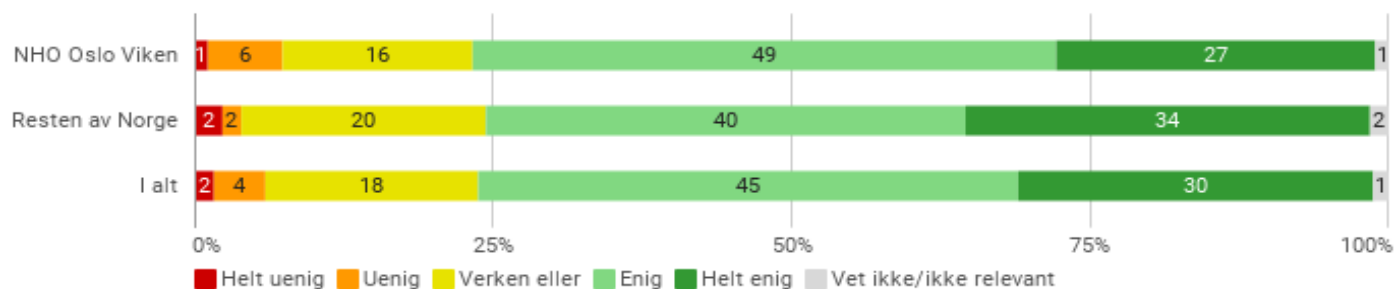
Når det gjelder bærekraftig HRM er resultatene høyere. Hele 96 % mener det er en høy prioritet at ansatte har det bra. Om lag 1 av 4 mener imidlertid at ansattes velvære av og til går på bekostning av effektivitet og økonomi.

Det samme ses på tvers av regioner. Hvor den mest markante forskjellen er andelen av virksomheter i resten av Norge som er «helt enig» i at virksomhetens velvære ikke går ut over de ansattes velvære. Her er der en syv prosentpoengs forskjell.

«I MIN VIRKSOMHET ER DET AV HØY PRIORITET Å SØRGE FOR AT ANSATTE HAR DET BRA PÅ JOBB»

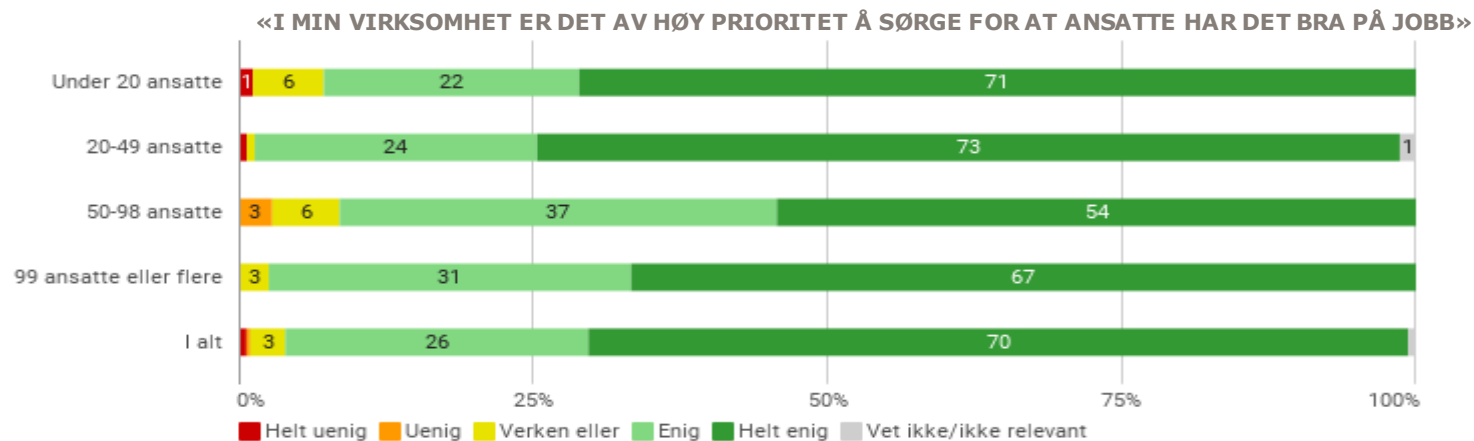


«I MIN VIRKSOMHET GÅR IKKE EFFEKTIVITET OG ØKONOMI UT OVER ANSATTES VELVÆRE PÅ JOBB»



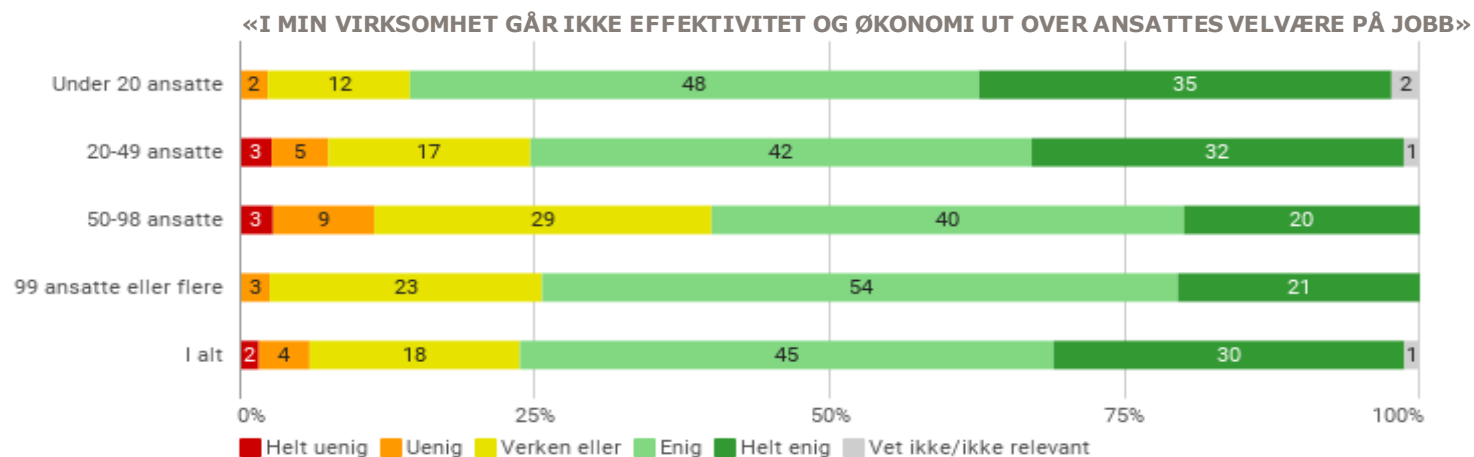


# Større forskjeller mellom virksomheter med 50-98 ansatte enn andre



Generelt er det en stor andel av virksomhetene som prioriterer at ansatte skal ha det bra, på tvers av størrelse.

Virksomhetene med 50-98 ansatte har en lavere andel virksomheter som prioriterer ansattes velvære over virksomhetens effektivitet og økonomi.





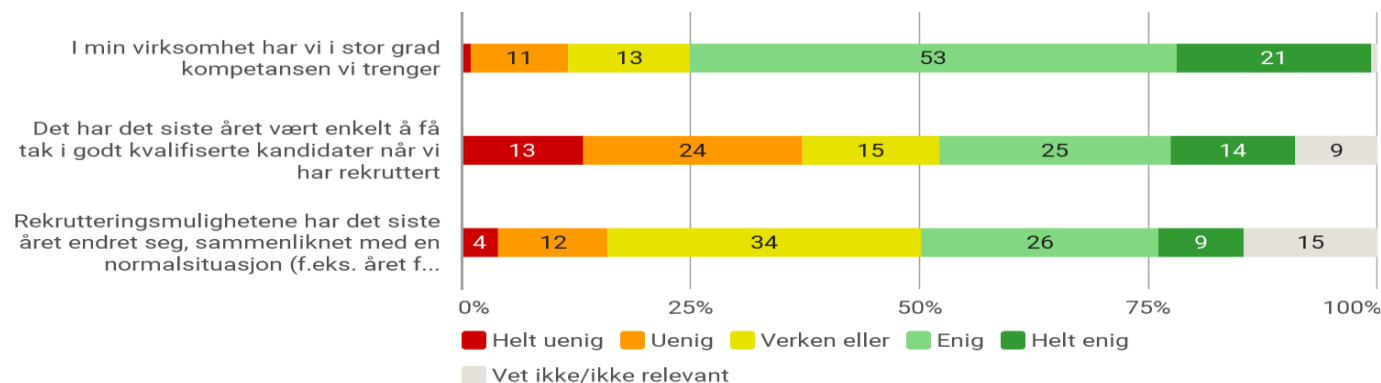
**HYBRID  
ARBEIDSHVERDAG**

**MANGFOLD OG  
INKLUDERING**

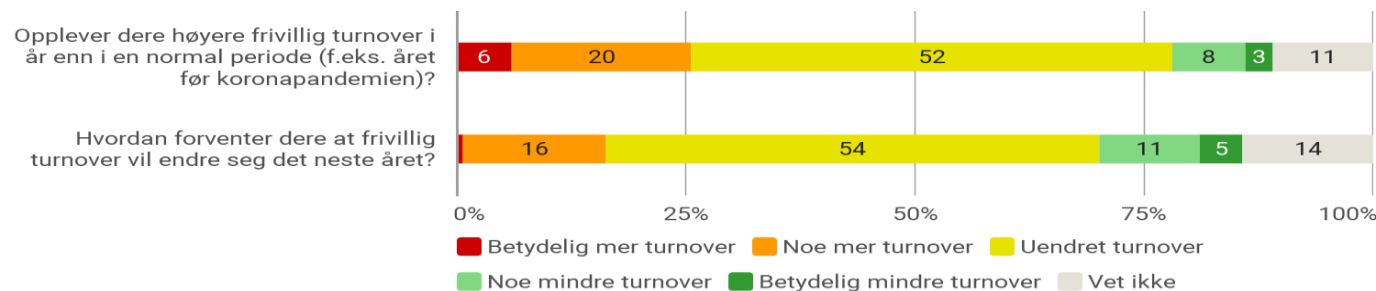
**TURNOVER OG  
FREMTIDEN**

# Kompetansemobilitet og turnover er generelt uendret

UTSAGN FOR KOMPETANSEMOBILITET



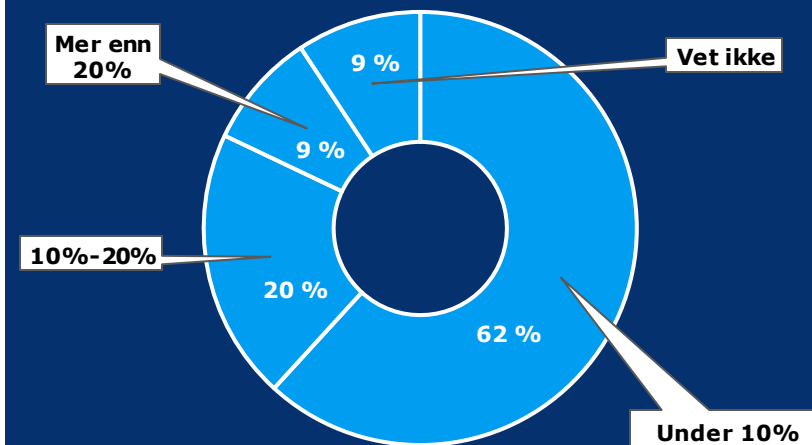
UTSAGN FOR TURNOVER



Virksomhetene har i høy grad nødvendig kompetanse, men mange har opplevd det som krevende å rekruttere godt kvalifiserte kandidater.

Mer enn halvparten opplever at frivillig turnover har vært uendret, og forventer at den skal være uendret det neste året.

«OMTRENT HVOR HØY HAR ANDELEN AV FRIVILLIG TURNOVER VÆRT I DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET?»

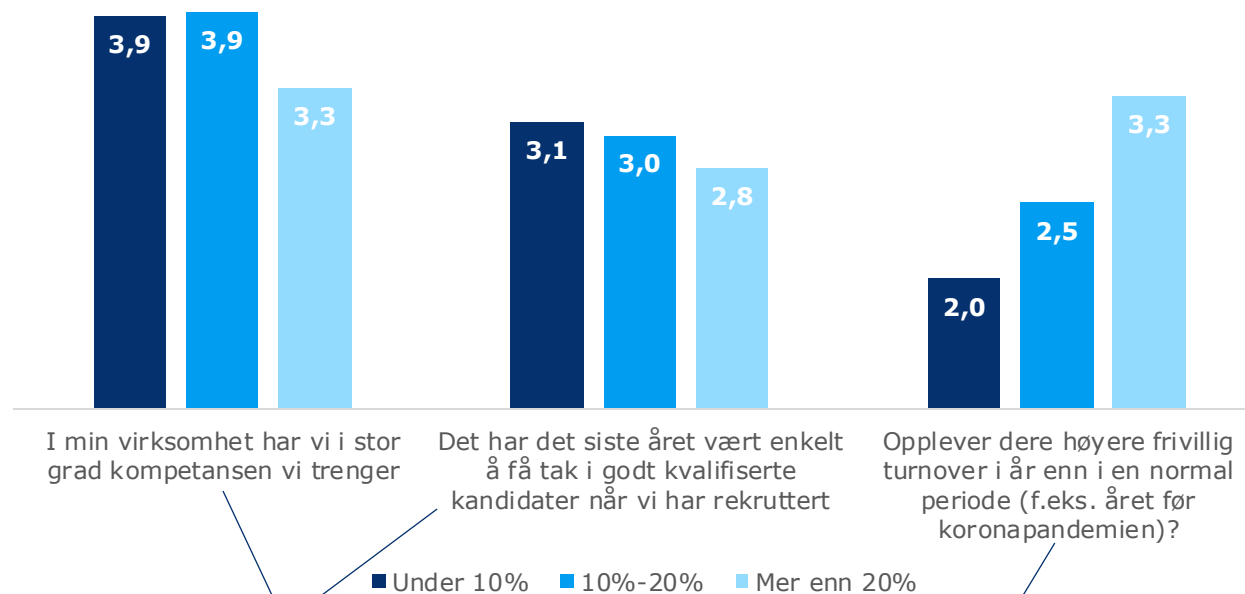


# Virksomhetene med størst turnover har opplevd størst endring det siste året

Grafen til høyre viser at det særlig er virksomhetene med høyest turnover som har opplevd en økning i turnover det siste året. Det kan altså virke som at det er allerede utsatte virksomheter som har hatt størst utfordringer med turnover.

Vi ser også at virksomhetene med høyest turnover i mindre grad opplever å ha nødvendig kompetanse, og de opplever det som vanskeligere å få tak i gode kandidater når man rekrutterer.

SPØRSMÅL FORDELT PÅ TURNOVERPOSENT



Note: Merk at et høyt resultat på spørsmålet indikerer høy grad av enighet. Det er altså i utgangspunktet positivt med et høyt resultat.

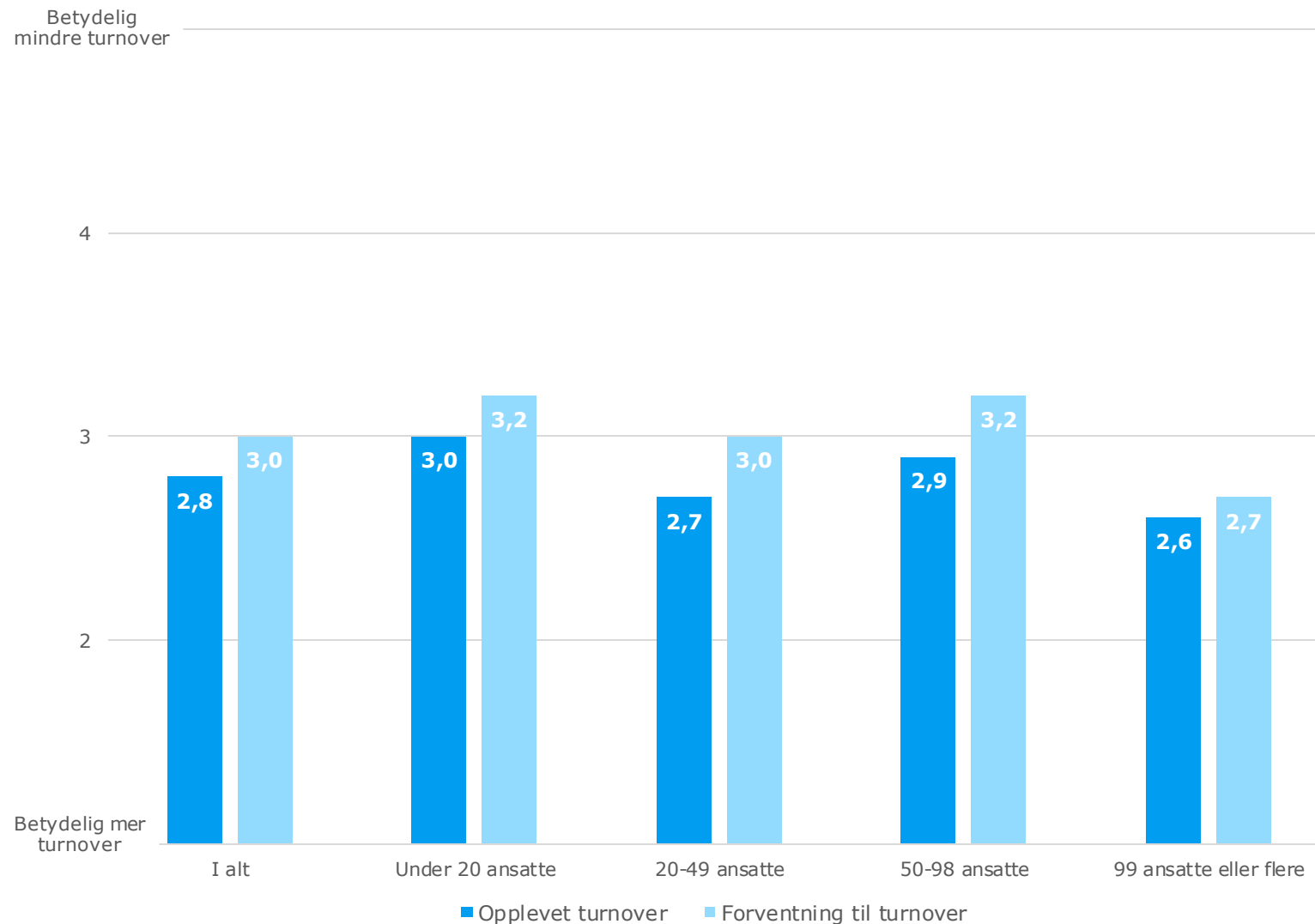
Note: Merk at et høyt resultat på spørsmålet om opplevelse av frivillig turnover innebærer at frivillig turnover er høyere. Det er altså i utgangspunktet negativt med et høyt resultat.

## Ingen systematisk variasjon i opplevd og forventet turnover på tvers av størrelse

Selv om det er noen forskjeller på tvers av virksomhetsstørrelse er det ingen systematisk sammenheng. De største er mest kritiske, mens de minste er mest positive.

På tvers av virksomhetsstørrelse forventer virksomhetene lavere frivillig turnover det kommende året sammenlignet med den frivillige turnover de har opplevd forrige år.

Overordnet er opplevd frivillig turnover høyere nå sammenlignet med under koronapandemien, mens virksomhetene ikke forventer at dette endrer seg det kommende år.

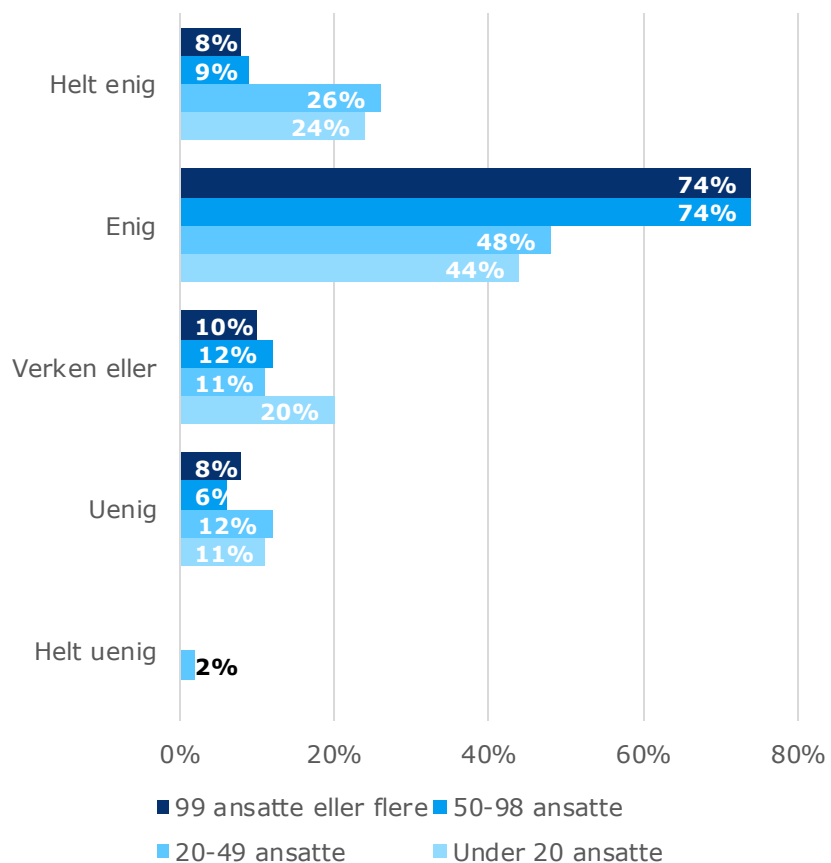


Note: Virksomhetsstørrelse er operasjonalisert etter NHOs kategorisering av årsverk.

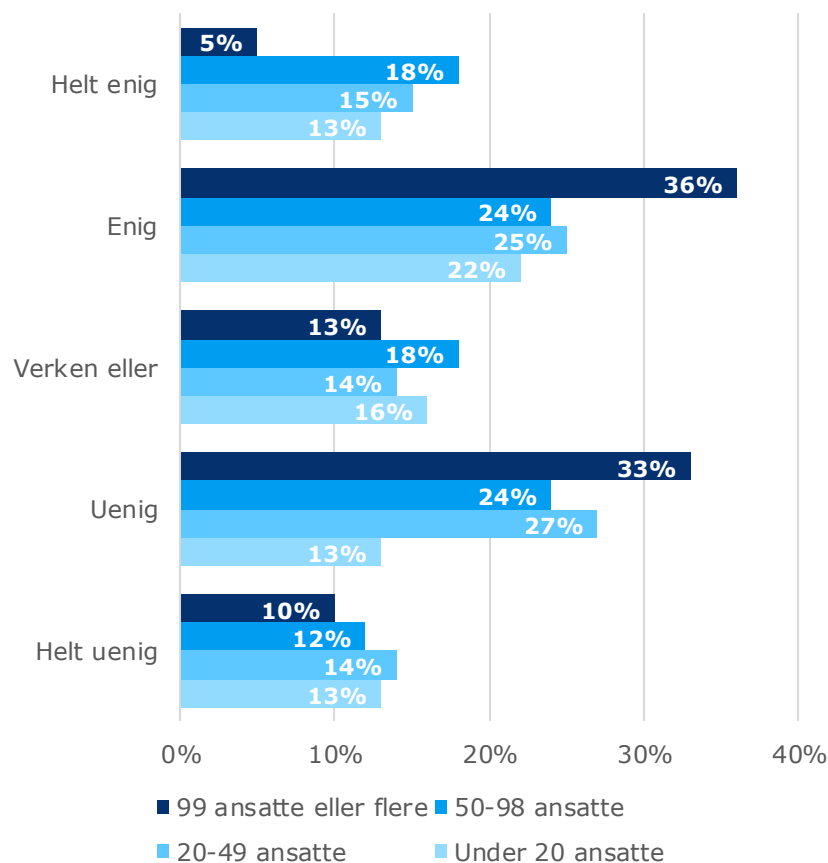


# De største virksomhetene har i større grad kompetansen de trenger

«I MIN VIRKSOMHET HAR VI I STOR GRAD KOMPETANSEN VI TRENGER»



«DET HAR DET SISTE ÅRET VÆRT ENKLT Å FÅ TAK I GODT KVALIFISERTE KANDIDATER NÅR VI HAR REKRUTTERT»

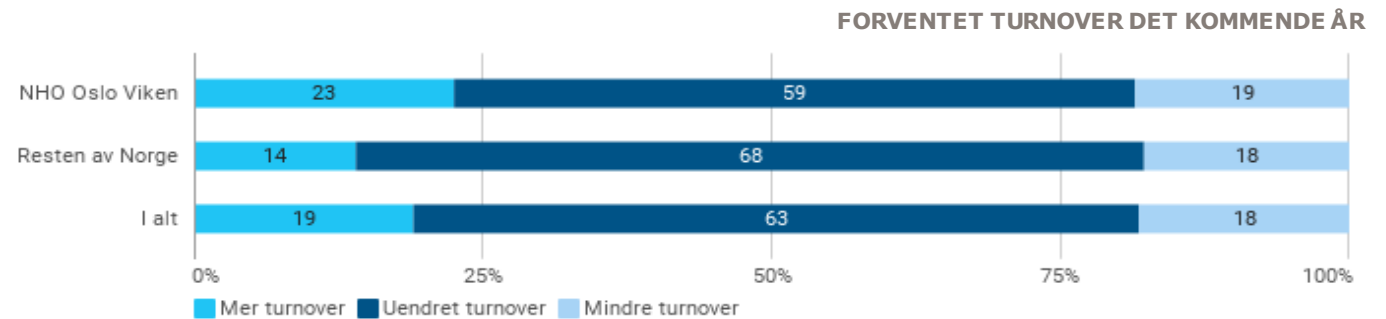
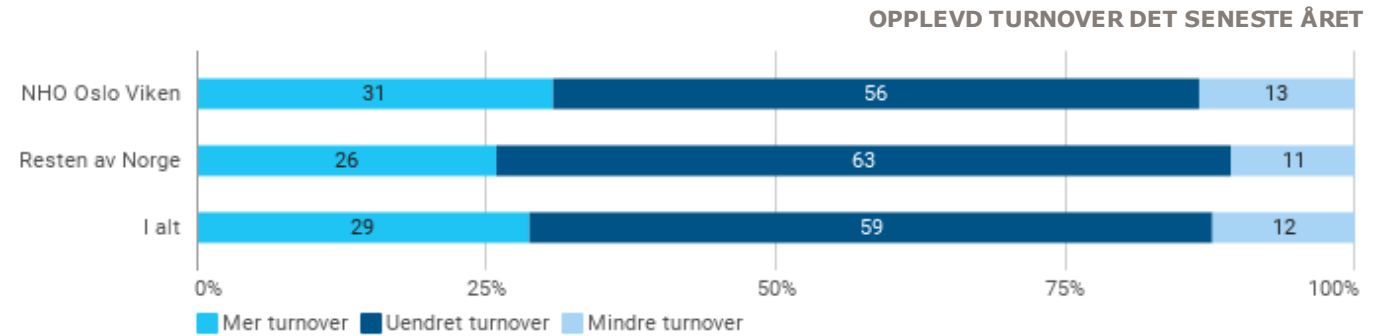


Virksomhetene med 50 ansatte eller flere har en 26 prosentpoeng større andel av virksomheter som mener de har kompetansen de trenger sammenlignet med virksomhetene som har færre ansatte.

Store forskjeller mellom virksomhetene med 99 ansatte eller flere. Mer enn 1 av 3 av de store virksomhetene mener det har vært enkelt at få tak i godt kvalifiserte kandidater, mens 1 av 3 er uenige i denne påstanden.

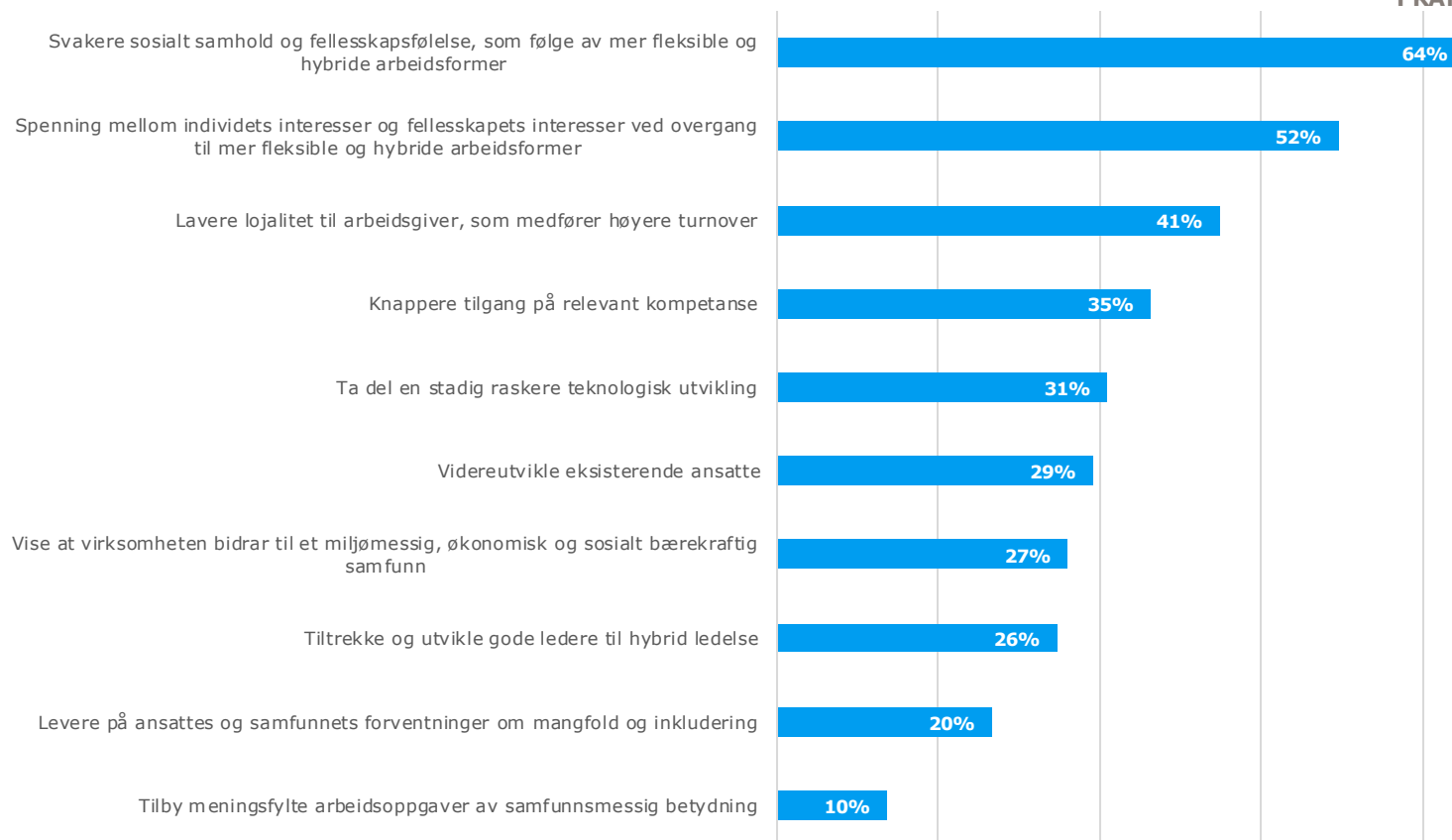
# Større turnover for virksomhetene i Oslo/Viken enn resten av Norge

Virksomhetene i Oslo/Viken har opplevd og forventer henholdsvis fem og syv prosentpoeng mer turnover enn virksomhetene i resten av NHO regionene.



# Den største utfordringen for fremtidens arbeidsliv er samhold og kollegialt fellesskap

HVA TROR DU BLIR DE STØRSTE UTFORDRINGENE FOR ARBEIDSGIVERNE FRAMOVER?

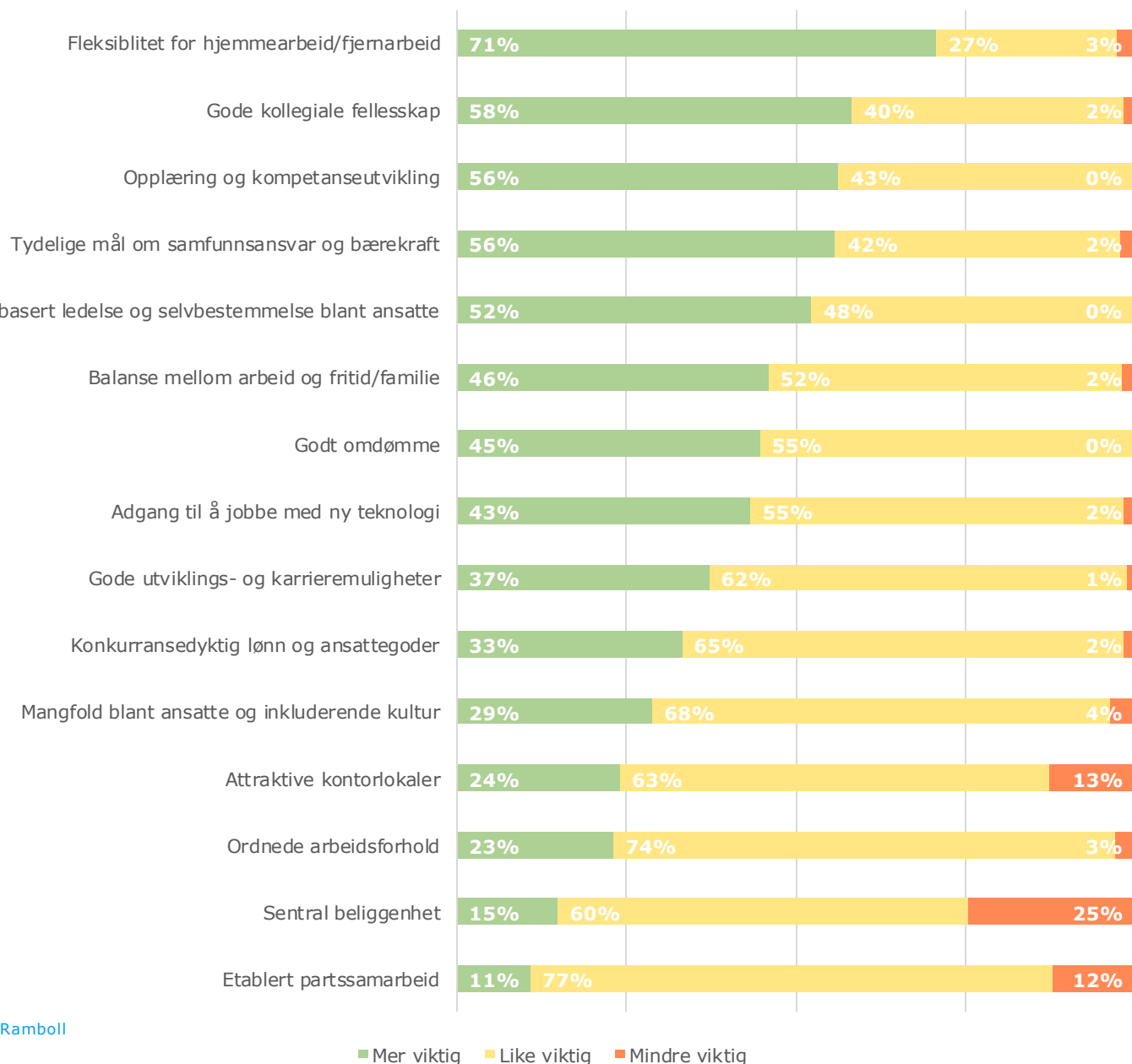


Virksomhetene forventer at det sosiale samholdet blir utfordret av et hybrid arbeidsliv.

Det minst utfordrerne fremover vurderes av virksomhetene til å bli evnen til å tilby meningsfulle arbeidsoppgaver av samfunnsmessig betydning.

Om lag 1 av 4 mener at det blir vanskelig å tiltrekke og utvikle dyktige ledere til hybrid ledelse.

TROR DU AT DISSE FORHOLDENE BLIR VIKTIGERE ELLER MINDRE VIKTIGE  
FRAMOVER?



Det viktigste for fremtidens arbeidsliv er gode kollegiale felleskap og tillitsbasert selvledelse

Det anses derfor som viktig at virksomhetene skaper gode kollegiale felleskap og tillitsbasert selvledelse blant ansatte.

Videre mener virksomhetene at det blir viktig med opplæring og kompetanseoverføring, samt tydelig mål om samfunnsansvar og bærekraft.





Bright ideas.  
Sustainable change.

