



ABELIA

HR-Undersøkelse 2022
STRATEGISK INNSIKTSRAPPORT

OM UNDERSØKELSEN

Gjennomføring

- Undersøkelsen ble gjennomført blant HR ansatte og daglige ledere i Abelias medlemsvirksomheter i tidsrommet 19. oktober – 01. november.
- Ansvarlig konsulenter Rambøll:
Arnt Olaf Storeng
Ivan B. Sørensen
Victoria H. Romberg
- Ansvarlig kontakt hos Abelia:
Elin Mathiesen

Metodisk informasjon

- I alt svarte **216 virksomheter** på undersøkelsen, noe som gir en **svarprosent på 24 %**.
- Svarprosenten gir en usikkerhetsmargin på 6%, noe som vi anser som akseptabelt i en slik undersøkelse.

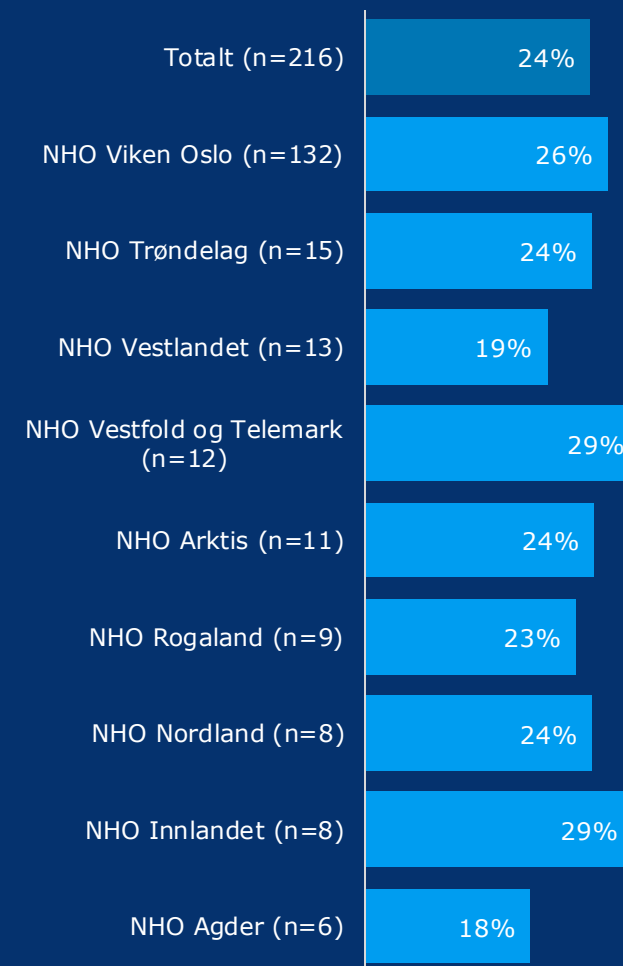
Svarprosent på tvers av NHO regioner

Svarprosent på 24 %.

Denne varierer på tvers av NHO regionene, fra 18% til 29%.

Laveste svarprosent finnes i Agder og Vestlandet, mens høyeste svarprosent finnes i Vestfold og Telemark, samt Innlandet

Mer enn 1 av 2 besvarelser kommer fra bedrifter i Oslo-Viken.



SUMMARY

ARBEID HJEMMEFRA OG UTENLANDS

45 % av virksomhetene har føringer for hvor mye det skal være mulig å jobbe hjemmefra.

For de minste virksomhetene er det mest vanlig at man avtaler fritt med nærmeste leder. For virksomhetene som har føringer for hvor mye ansatte kan jobbe hjemmefra, er det vanligst å ha en ordning med to dager i uken.

60 % svarer at de tillater at ansatte jobber fra utlandet, mens 40 % svarer enten nei eller at de har vurdert det.

2 av 3 svarer bekreftende på at utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver. 66 % av bedriftene som mener hjemmekontor skaper svakere tilknytning svarer at de gjennomfører tiltak for å motvirke utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver.

KOMPETANSEGAP OG TURNOVER

2 av 3 bedrifter opplever under 10 % frivillig turnover. 71 % av virksomhetene i 2022 svarte bekreftende på at de i stor grad har den kompetansen de trenger, mens 29 % svarer ikke bekreftende på utsagnet. Til sammenlikning fra 2021 har bedriftene i mindre grad kompetansen som trengs.

1 av 3 svarer at rekrutteringsmulighetene har forverret seg det siste året, mens hverandre svarer at situasjonen er uendret. For å imøtekomme markedet svarer 1 av 3 at de har endret metoden for rekruttering.

Hver fjerde virksomhet har tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i arbeid.

UTFORDRINGER FOR ARBEIDSGIVER FREMOVER

2 av 3 virksomheter forventer at videreutvikling av ansatte og tilgang på relevant kompetanse blir de største utfordringene for arbeidsgiver fremover. Videre er 1 av 2 bekymret for svakere sosialt samhold og fellesskapsfølelse.

Mer enn hver andre virksomhet mener at fleksibilitet for hjemmearbeid, og balanse mellom jobb og fritid blir viktig i fremtiden.

Dette gjelder også tillitsbasert ledelse og selvbestemmelse blant ansatte.

1 av 2 virksomheter mener at tydelige mål om samfunnsansvar, felleskap og godt omdømme er viktig for fremtidens arbeidsgivere.

ARBEID HJEMMEFRA OG UTENLANDS



KOMPETANSEGAP OG TURNOVER



UTFORDRINGER FOR ARBEIDSGIVER FREMOVER

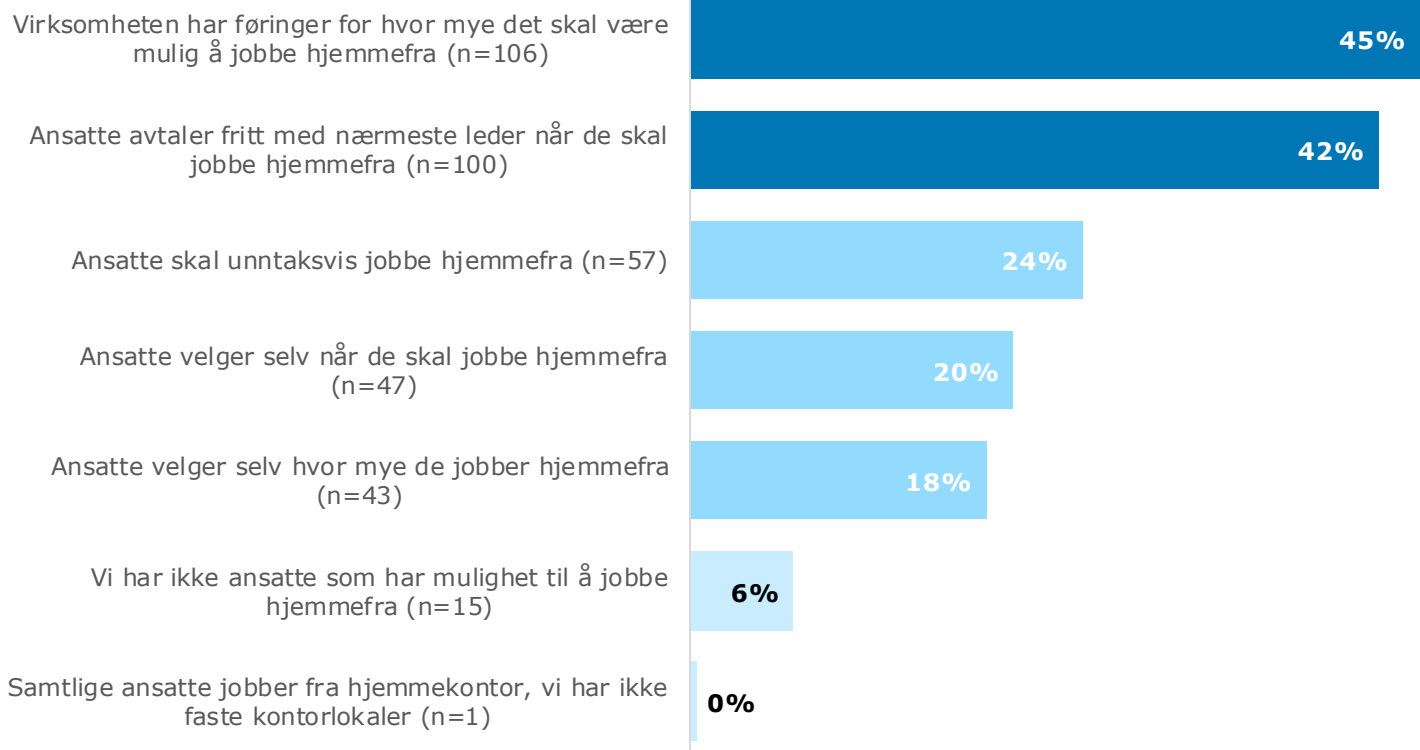


Delt bilde på hvorvidt virksomhetene har føringer for arbeid hjemmefra

45 % av virksomhetene har føringer for hvor mye det skal være mulig å jobbe hjemmefra, og 42 % har ansatte som avtaler fritt med nærmeste leder når de skal jobbe hjemmefra.

Hver fjerde virksomhet har som utgangspunkt at ansatte kun unntaksvis skal jobbe hjemmefra.

HVILKE AV FØLGENDE PÅSTANDER OM HJEMMEARBEID PASSER DIN VIRKSOMHET BEST? (FLERE VALG MULIGE)



Store virksomheter har langt oftere føringer for bruk av hjemmekontor – det er også geografiske skiller

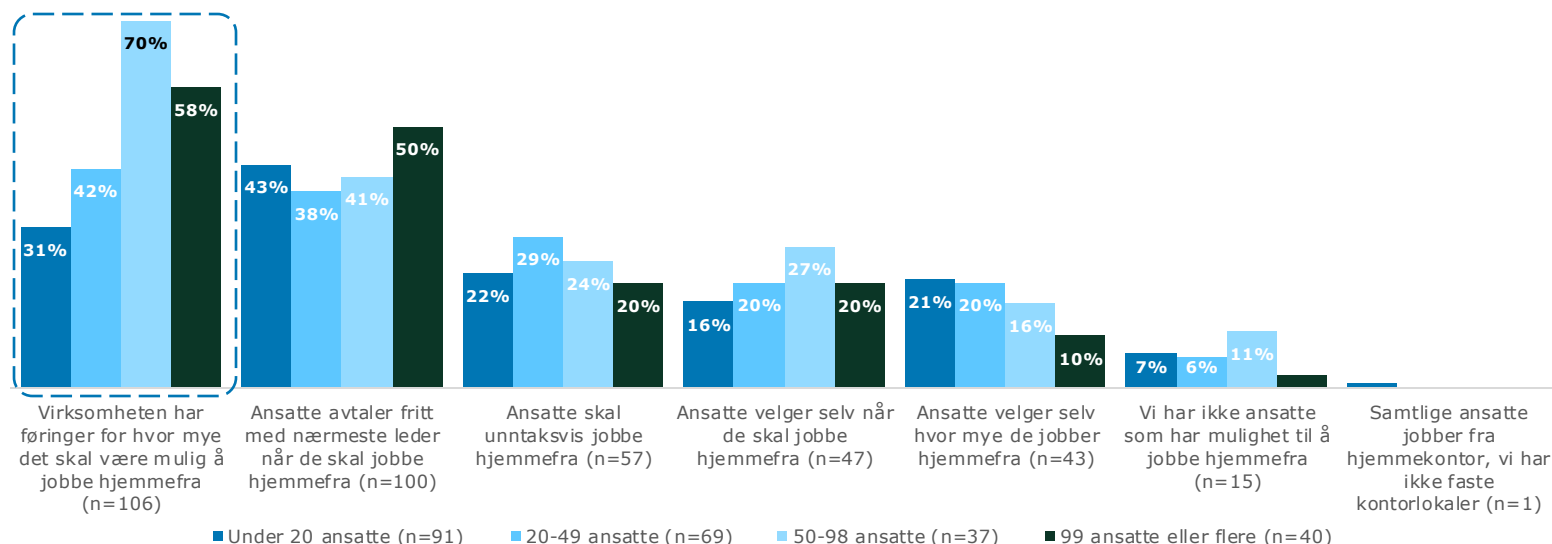
Resultatene viser at det er **størst forskjell mellom virksomheter med færre og flere årsverk**. Det ser ut til å skje et skille i det virksomhetene passerer 50 ansatte.

Det er vesentlig mer vanlig å jobbe hjemmefra i Oslo/Viken enn øvrige regioner. Utenfor Oslo/Viken har hele 37% av virksomhetene som utgangspunkt at ansatte kun unntaksvis skal arbeide hjemmefra, mot 16% i Oslo/Viken.

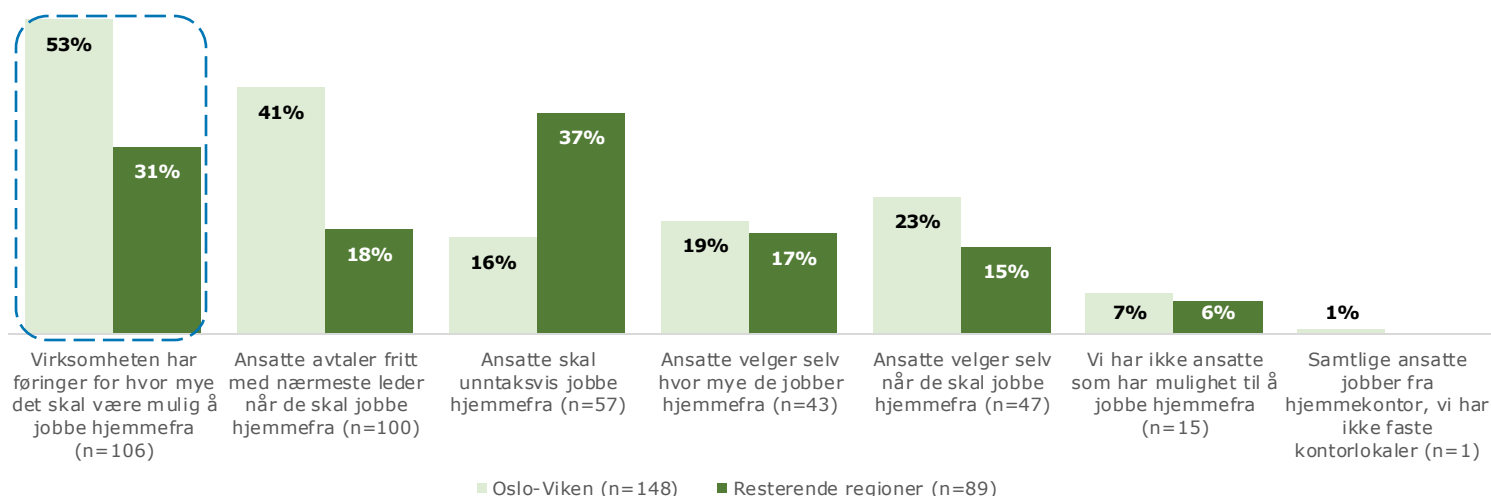
Annenhver virksomhet i Oslo/Viken har føringer for hvor mye det skal være mulig å jobbe hjemmefra. For Resterende regioner er det kun 1 av 3 som har føringer for hjemmekontor.

For de minste virksomhetene er det mest vanlig at man avtaler fritt med nærmeste leder. Abelia har i liten grad medlemmer med ansatte som ikke kan jobbe fra hjemmekontor.

HVILKE AV FØLGENDE PÅSTANDER OM HJEMMEARBEID PASSER DIN VIRKSOMHET BEST? (FLERE VALG MULIGE)



* Tabellen er kryssset med: Størrelse - NHO-kategorisering



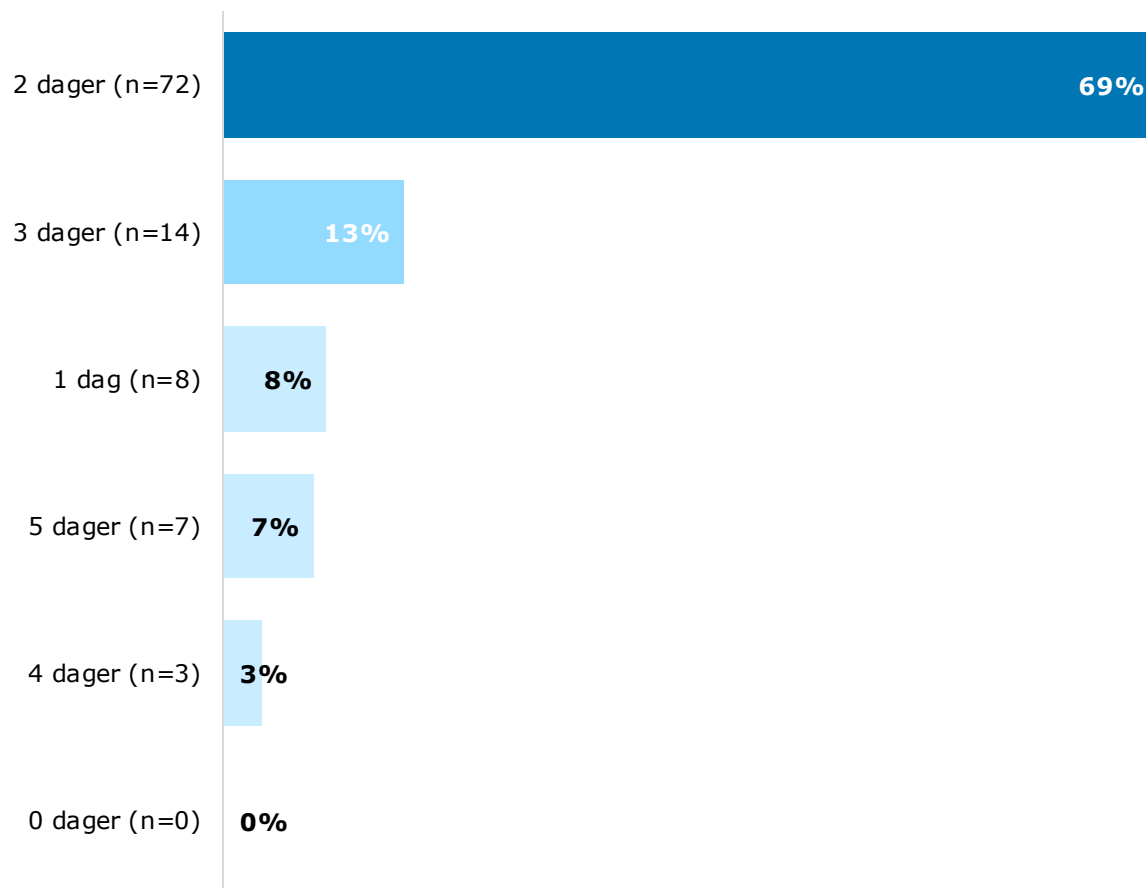
* Tabellen er kryssset med: Region - NHO-kategorisering

Det er mest vanlig å ha 2 dager i uken som føring for maksimal bruk av hjemmekontor

Blant de virksomheter som har føringer for hvor mye man kan jobbe hjemmefra, er det vanligst å ha en ordning med to dager i uken. mer enn 2 av 3 virksomheter har dette som utgangspunkt.

Merk at spørsmålet ikke definerer at de ansatte *må* jobbe X dager i uken hjemmefra, men heller at de har anledning til å gjøre dette.

HVOR MANGE DAGER I UKEN KAN ANSATTE JOBBE HJEMMEFRA? (N=104)
(KUN STILT TIL DE SOM SVARTE «VIRKSOMHETEN HAR FØRINGER PÅ HVOR MYE DET SKAL VÆRE MULIG Å JOBBE HJEMMEFRA»)

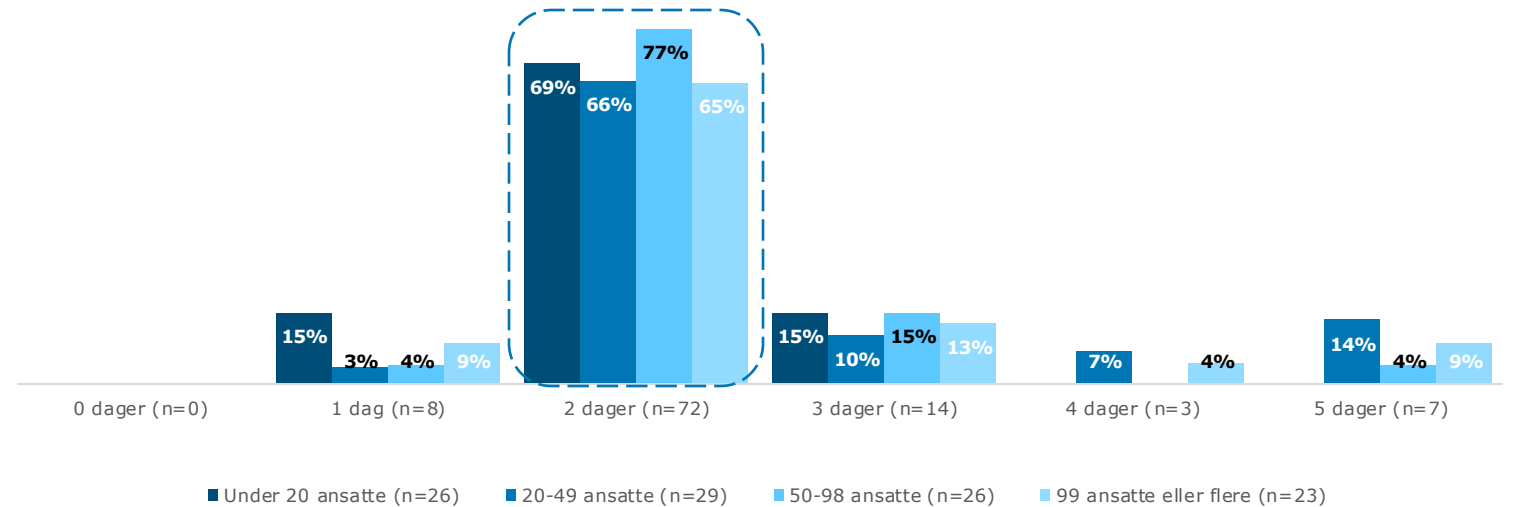


Relativt lik praksis på antall dager hjemmefra på tvers av virksomhetsstørrelse

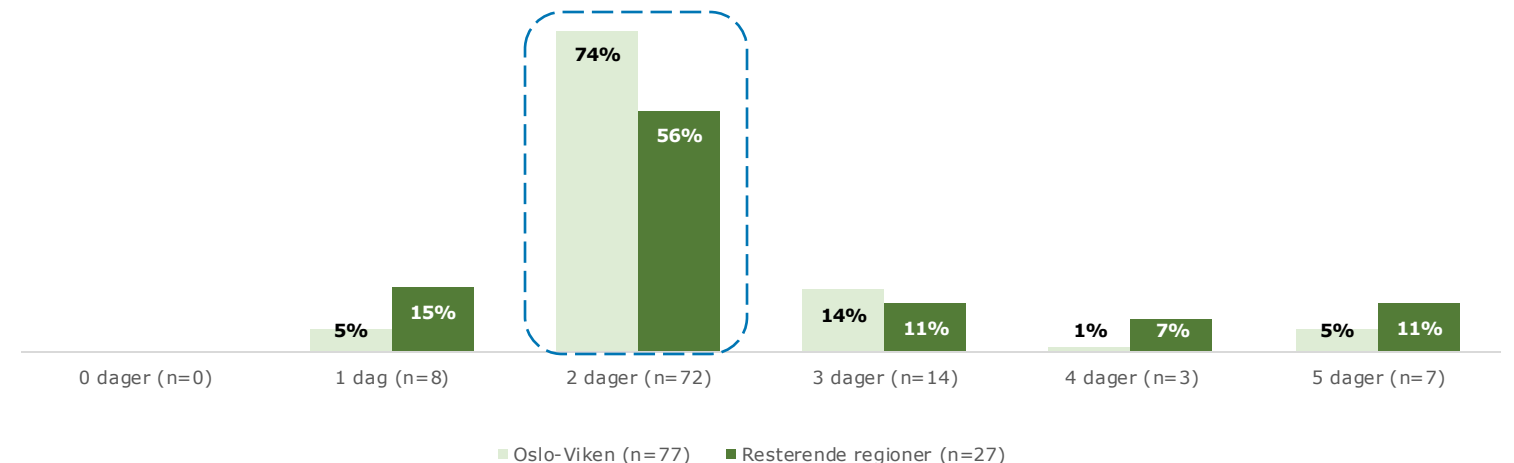
Føringer for hjemmekontor er tilnærmet likt for årsverk. Dersom man skal se noe er det en trend om at de minste virksomhetene ikke legger til rette for mer enn 3 dager arbeid hjemmefra i uken.

For de virksomhetene som har føringer for hjemmekontor svarer **74 %** av virksomhetene i Oslo-Viken at det er 2 dager som er gjeldene, og for resterende regioner er dette **56 %**.

HVOR MANGE DAGER I UKEN KAN ANSATTE JOBBE HJEMMEFRA? (N=104) (KUN STILT TIL DE SOM SVARTE «VIRKSOMHETEN HAR FØRINGER PÅ HVOR MYE DET SKAL VÆRE MULIG Å JOBBE HJEMMEFRA»)



* Tabellen er kryssset med: Størrelse - NHO-kategorisering



* Tabellen er kryssset med: Region - NHO-kategorisering

Flertallet av ansatte ønsker ikke å jobbe mer fra hjemmekontor enn dagens løsning

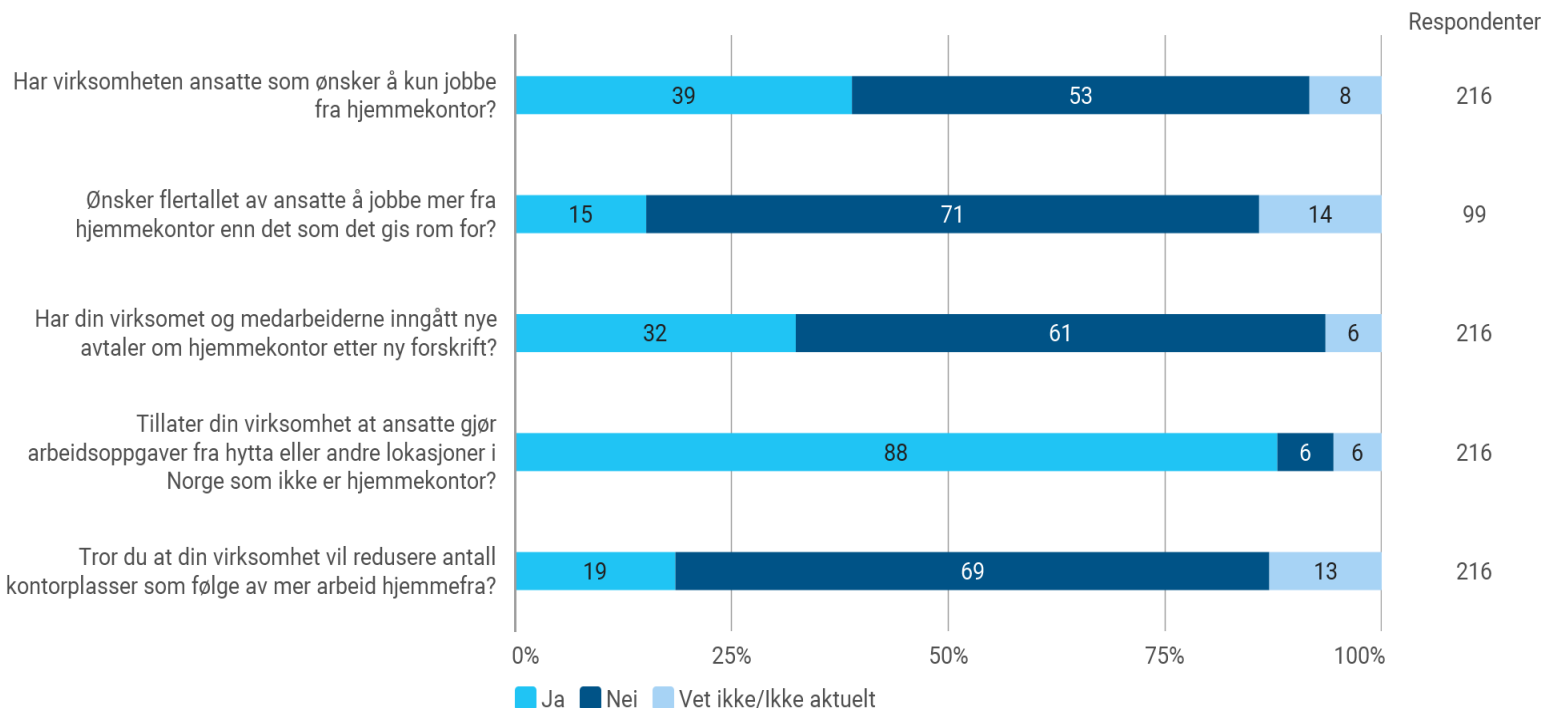
39 % av virksomhetene svarer at de har ansatte som ønsker å kun jobbe fra hjemmet, og **15 %** av virksomhetene mener at de har ansatte som ønsker å jobbe mer hjemmefra enn hva det gis rom for.

88 % svarer at de tillater at ansatte jobber fra hytta og/eller andre lokasjoner i Norge.

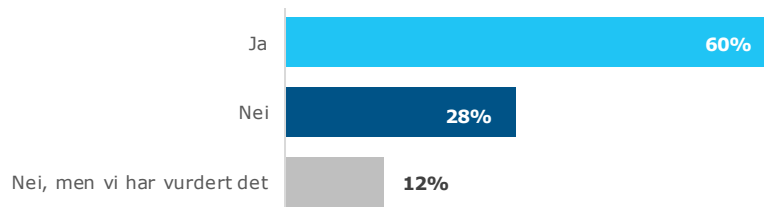
19 % av virksomhetene ser for seg å redusere antallet av kontorplasser.

60 % svarer at de tillater at ansatte jobber fra utlandet, mens **40 %** svarer enten nei eller at de har vurdert det. Analyse av kommentarer kan tyde på at noen virksomheter ønsker å tilby dette som en alternativ løsning for fleksibelt arbeid, men at dette er utfordrende å få til i praksis.

HVILKE AV FØLGENDE PÅSTANDER OM HJEMMEARBEID PASSER DIN VIRKSOMHET BEST? (SPØRSMÅLENE ER KUN STILT TIL VIRKSOMHETER DER ANSATTE HAR MULIGHETEN TIL Å JOBBE HJEMMEFRA)



TILLATER DIN VIRKSOMHET AT ANSATTE GJØR ARBEIDSOPPGAVER FRA UTLANDET (IKKE INKLUDERT JOBBREISE)? (N=216)



* Spørsmålet «Ønsker flertallet av ansatte å jobbe mer fra hjemmekontor enn det som det gis rom for» er kun stilt til de som har svart «Virksomheten har føringer for hvor mye det skal være mulig å jobbe hjemmefra».

Dersom din virksomhet tillater at ansatte gjør arbeidet fra utlandet: **Hva har dere erfart som avgjørende for at dette skal fungere godt?**

Følgende forhold er avgjørende:

- God infrastruktur
- Stabil internettforbindelse
- Gode fjernaksessløsninger og systemer internt
- VPN for datasikkerhet
- Godt forarbeid i forhold til forsikringer, pensjon og forsikringer

Følgende forhold er nødvendige og praktiske:

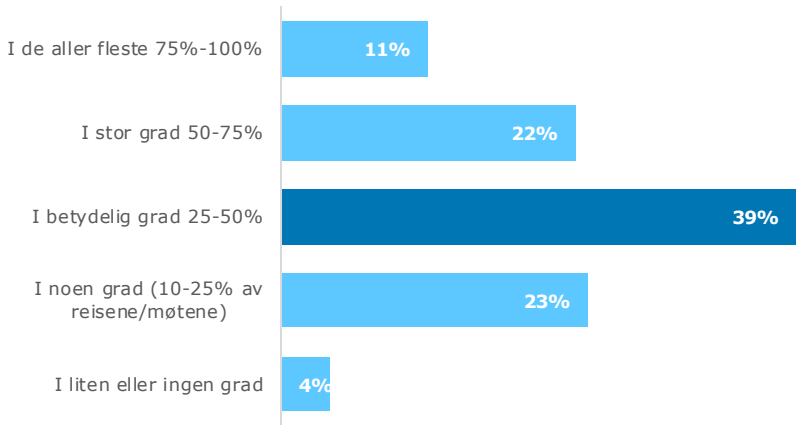
- God og tett oppfølging med den ansatte
- Klare avtaler og forventninger fra leder og kunder
- Klare rammer og mål
- At den ansatte har spesifikke arbeidsoppgaver
- God kommunikasjon rundt forventninger av leveranser
- Hyppig check-in med leder og kollegaer
- Tillit
- At arbeid i utlandet skjer i kortere perioder
- At arbeidet gjøres i samme tidssone som Norge

Dersom din virksomhet ikke tillater at ansatte gjør arbeidsoppgaver fra utlandet: **Hvorfor tillater dere ikke dette?**

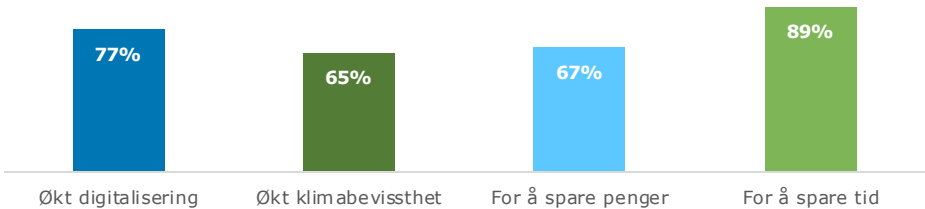
- Det er både sikkerhetsmessige og skattemessige årsaker til dette
- Lovverket oppleves som tungt for å gjøre dette praktisk mulig
- Uklare regler og systemer for å ivareta trygd, skatt og pensjon
- Begrensninger i personal- og yrkesskadeforsikring
- Utfordringer med overføring av lønn
- Er ikke mulig mtp arbeidsoppgavenes art
- Mangler informasjon om hvordan vi kan gjøre dette praktisk mulig
- Uklart hvilke regler som gjelder i andre land
- Det har ikke vært aktuelt

Flyreiser blir i betydelig grad erstattet med digitale møter for å spare tid

I HVOR STOR GRAD BLIR MØTER, DER REISING MED FLY ER EN FORUTSETNING, ERSTATTET MED DIGITALE MØTER (SAMMENLIGNET MED FØR PANDEMIEN)? (N=214)



DERSOM MØTER DER REISING MED FLY BLIR ERSTATTET MED DIGITALE MØTER (SAMMENLIGNET MED FØR PANDEMIEN), SKJER DETTE SOM EN FØLGE AV: (N=206)



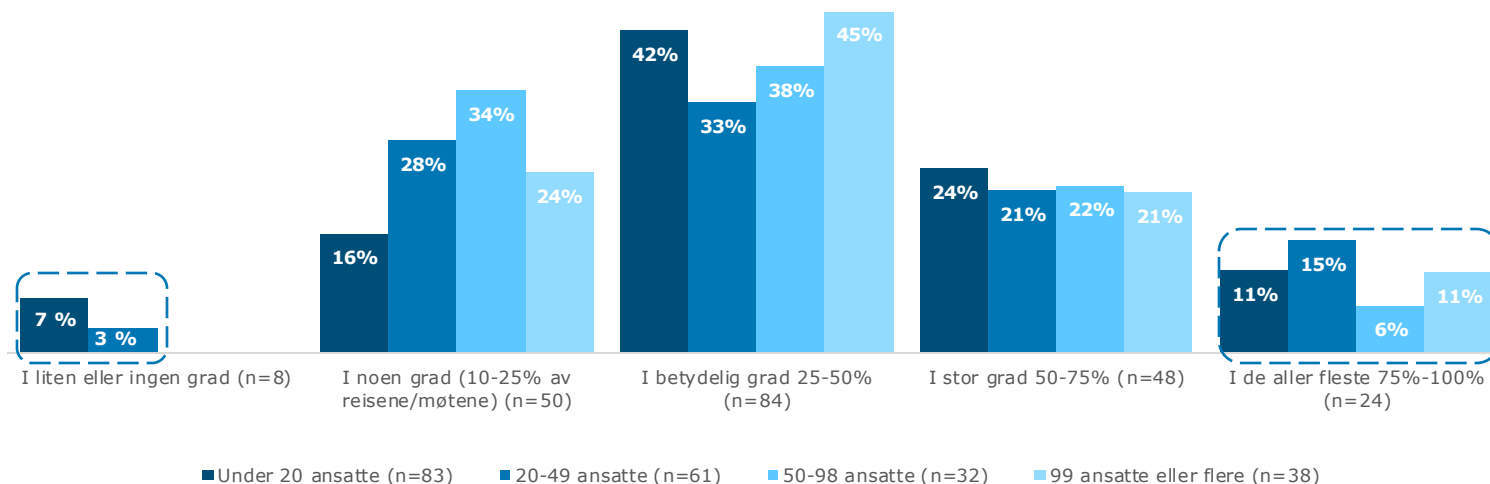
Andre påvirkende forhold:

- Sporadisk behov i lite omfang
- Ønske om økt samhandling på tvers av regioner
- Ønske fra kunder
- Våre ansatte ønsker ikke å reise like mye som før pandemien
- Infrastruktur og brukerkompetanse har blitt bedre

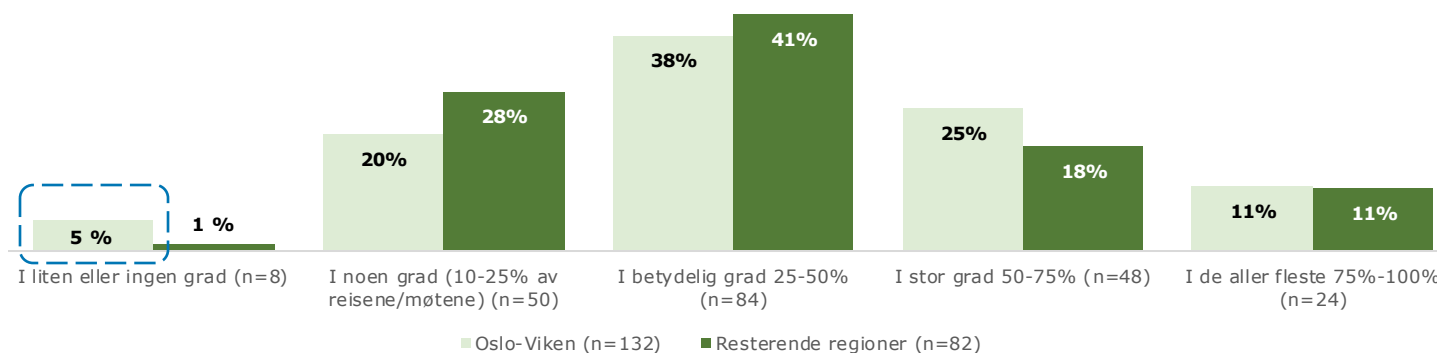
Virksomhetene scorer generelt høyt på at møter i betydelig grad blir erstattet med digitale løsninger fremfor å fly. **Det er likevel 27 % som fortsatt i stor grad flyr til møter fremfor å erstatte dette med digitale løsninger.**

Av de virksomhetene som erstatter fly med digitale møter svarer 89 % at dette er for å spare tid, 77 % svarer at dette er en følge av økt digitalisering, 67 % svarer at dette bevisst er for å spare penger og 65 % svarer at de er mer klimabevisste.

I HVOR STOR GRAD BLIR MØTER, DER REISING MED FLY ER EN FORUTSETNING, ERSTATTET MED DIGITALE MØTER (SAMMENLIGNET MED FØR PANDEMIEN)? (N=214)



*Tabellen er kryssset med: Størrelse - NHO-kategorisering



*Tabellen er kryssset med: Region - NHO-kategorisering

Små forskjeller mellom årsverk og region for å erstatte reising med digitale møter

Det er likevel interessant at **5 % av de virksomhetene som tilhører Oslo-Viken** ikke benytter digitale møter for å erstatte reising med fly. Dette tilsvarer 7 virksomheter i Oslo-Viken.

Videre viser resultatene at det er de virksomhetene med færrest årsverk som svarer at de «I liten eller ingen grad» benytter digitale møter der reising med fly er en forutsetning.

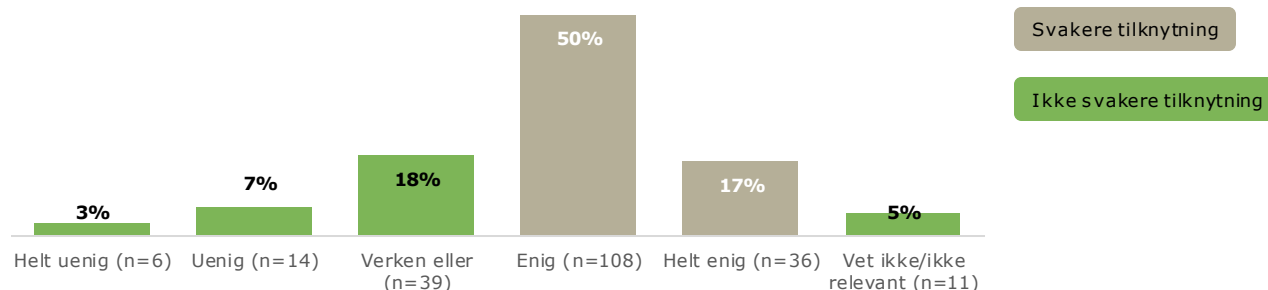
1 av 10 virksomheter svarer at de fleste møter blir erstattet med digitale løsninger.

Utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver

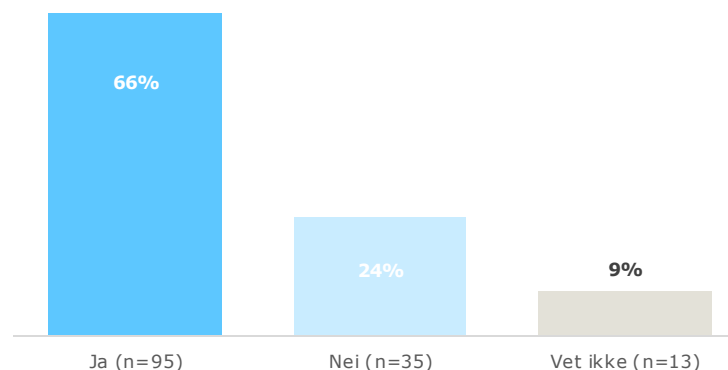
2 av 3 svarer bekreftende på at utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver. Kun **10 %** er uenige i utsagnet.

Videre svarer **66 %** at de gjennomfører tiltak for å motvirke utstrakt bruk av hjemmekontor.

UTSTRAKT BRUK AV HJEMMEKONTOR OPPLEVES Å SKAPE SVAKERE TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER (N=214)



GJØR DERE TILTAK FOR Å MOTVIRKE AT UTSTRAKT BRUK AV HJEMMEKONTOR SKAPER SVAKERE TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER? (N=143) (KUN STILT TIL DE SOM SVARTE HELT ENIG ELLER ENIG PÅ SPØRSMÅLET OVER)



Hvilke tiltak:

Sosiale arrangementer

- After works med enkel matservering, quiz og andre aktiviteter
- Tilby frokost en gang i uken, invitere til kaffepauser med vafler/donuts e.l., arrangere "fredagspils" ifm allmøter

Faglige arrangement

- Opplæring i hvordan knytte relasjoner digitalt
- Tydeliggjøre forventninger til ansattes ansvar for det felles arbeidsmiljøet

Praktisk

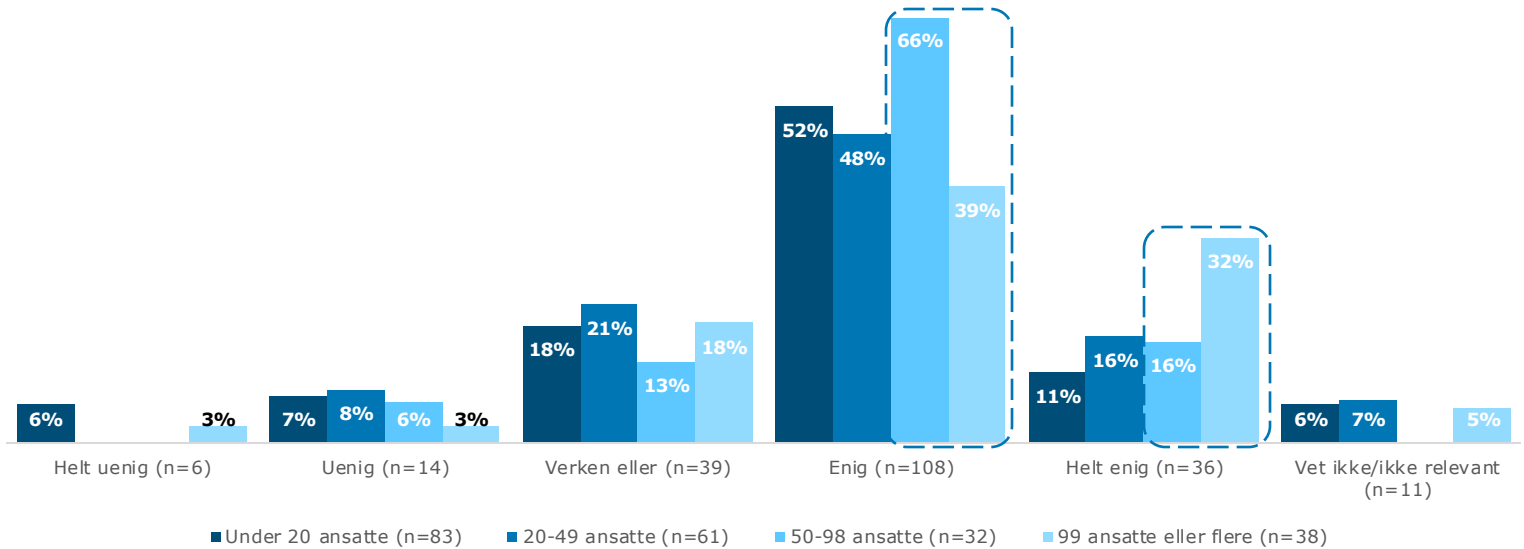
- Nytt og moderne bygg
- Hensiktsmessig utstyr på hjemmekontoret
- Tettere oppfølging av ansatte
- Faste dager i uken hvor alle skal være fysisk tilstedte
- God lunsjordning

Store virksomheter frykter svakere tilknytning til arbeidsgiver ved utstrakt bruk av hjemmekontor

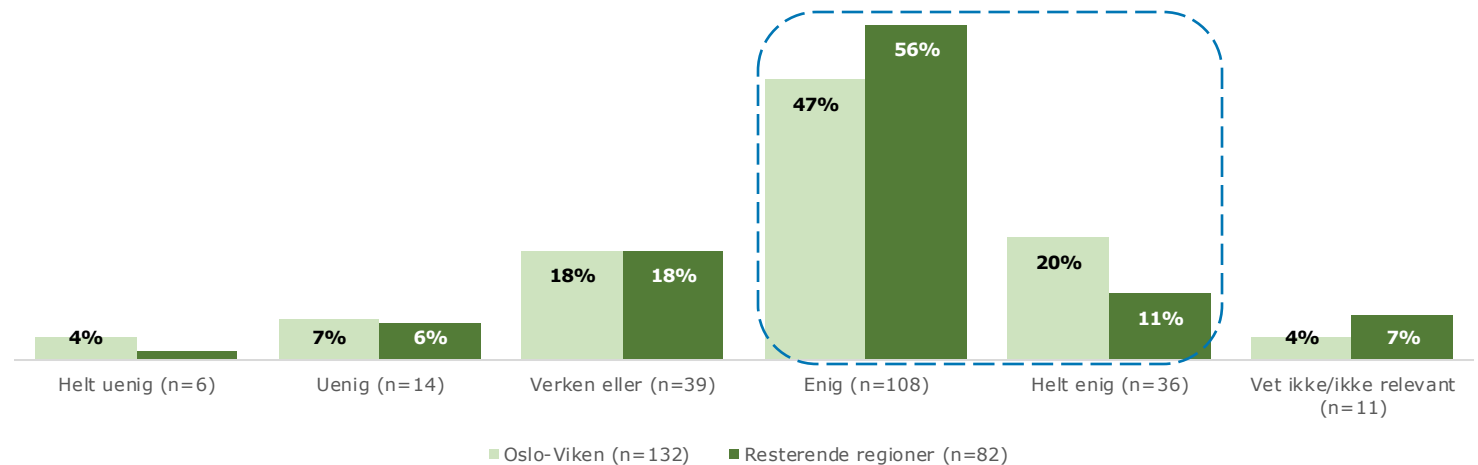
82 % av virksomhetene med 50-98 ansatte svarer bekreftende på utsagnet. **71 %** av virksomhetene med 99 ansatte eller fler svarer bekreftende på utsagnet.

67 % av virksomhetene både fra Oslo-Viken og resterende regioner svarer bekreftende på utsagnet.

UTSTRAKT BRUK AV HJEMMEKONTOR SKAPER SVAKERE TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER (N=214)



* Tabellen er kryssset med: Størrelse - NHO-kategorisering



* Tabellen er kryssset med: Region - NHO-kategorisering

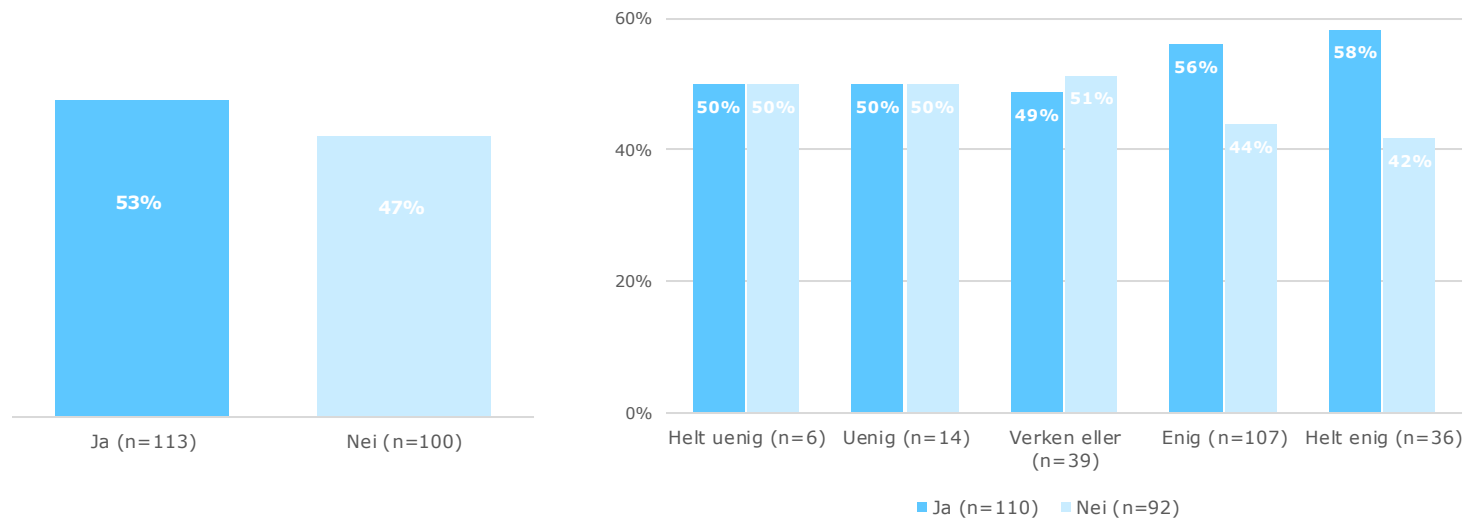
* Spørsmålene er kun stilt til virksomheter der ansatte har muligheten til å jobbe hjemmefra

1 av 2 gjennomfører tiltak for å gjøre det attraktivt å jobbe fra kontoret

53 % av virksomhetene svarer bekreftende på utsagnet.

Av de, har flere svart at de har aktiviteter for å styrke det sosiale samholdet på jobb og at de bedre tilrettelegger for de praktiske forholdene på kontoret.

GJENNOMFØRER OG/ELLER PLANLEGGER DERE TILTAK FOR Å GJØRE DET MER ATTRAKTIVT Å JOBBE FRA KONTORET? (N=213)



Note: Hvorvidt virksomheten gjennomfører og/eller planlegger tiltak for å gjøre det mer attraktivt å jobbe fra kontoret på tvers av **hvorvidt utstrakt bruk av hjemmekontor oppleves å skape svakere tilknytning til arbeidsgiver.**

Hvilke tiltak:

Sosialt

- Fast lunchquiz en gang i uka
- Ølbryggingskurs
- Treningsgrupper
- Bildekarusell fra aktiviteter som er gjennomført på intranettet for å vis at det skjer ting i lokalene
- Events i kantine

Praktisk

- Bedre teknisk utstyr - spesielt skjermer og bedre hybride møterom
- Oppgradering av lokalene både ifht sosiale behov og ifht hybridmøter/videokonferanser og audioutstyr
- Etablerer nye og bedre kontorarbeidsplasser, forbedrer kantine/tjenestene, tilrettelegger nye tjenester på arbeidsplassen (ammerom, bønnerom, innendørs sykkelparkering med servicepunkter, treningsrom)
- Frokostordning
- Barista

ARBEID HJEMMEFRA OG UTENLANDS



KOMPETANSEGAP OG TURNOVER

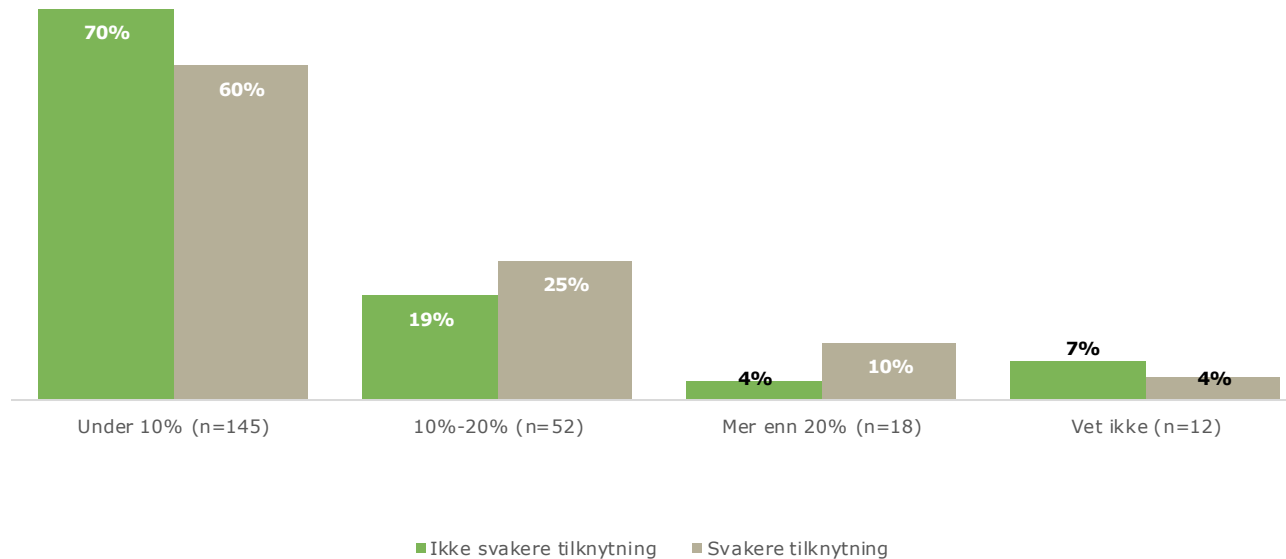


UTFORDRINGER FOR ARBEIDSGIVER FREMOVER



Nær 2 av 3 bedrifter har en frivillig turnover på under 10%

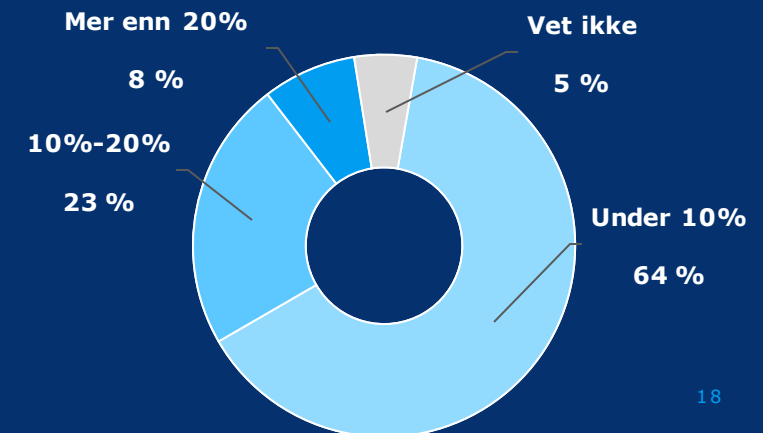
OMTRENT HVOR HØY HAR ANDELEN FRIVILLIG TURNOVER VÆRT I DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET? (N=227) KOBLET MOT TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER PGA HJEMMEKONTOR



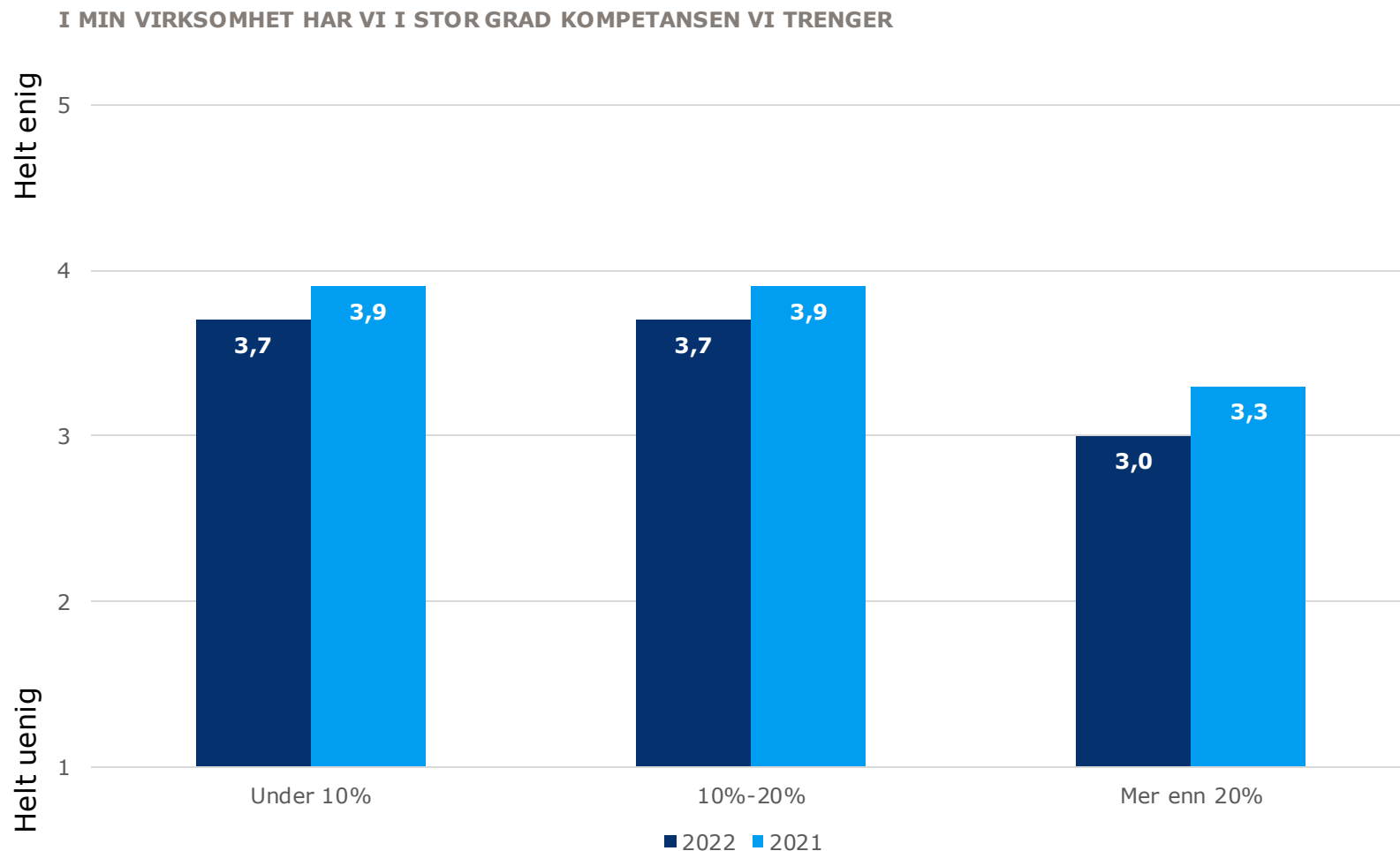
I bedrifter der de opplever at hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver, opplever også flere høyere turnover.

64 % 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?»



Bedriftene har i lavere grad kompetansen som trengs sammenlignet med 2021



71 % av virksomhetene i 2022 svarte bekreftende på at de i stor grad har den kompetansen de trenger, mens **29 %** svarer ikke bekreftende på utsagnet.

Bedriftene har i mindre grad kompetansen som trengs sammenlignet med 2021.

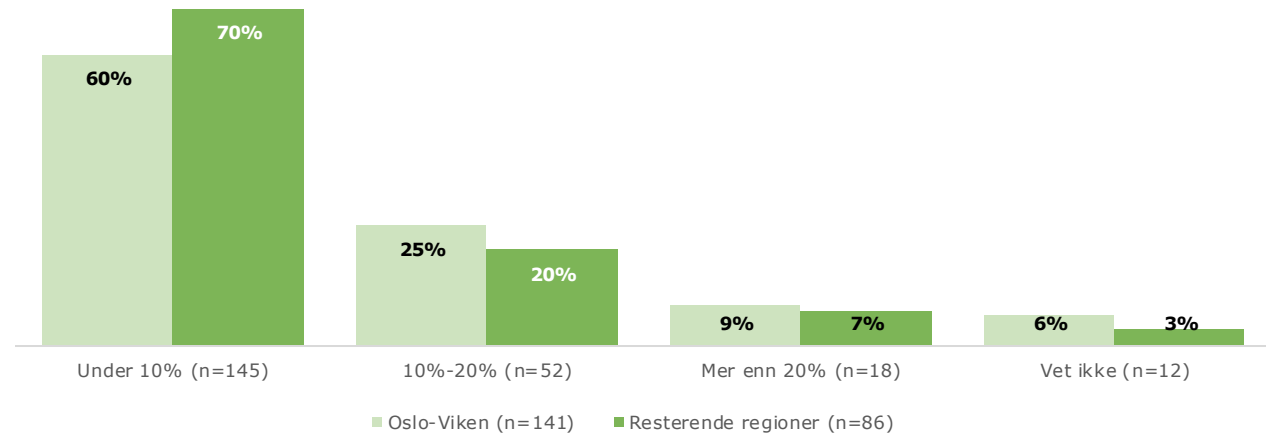
Denne tendens gjelder på tvers av opplevd frivillig turnover, hvor bedriftene med mer enn 20% frivillig turnover er de som har opplevd størst tilbakegang i kompetansen som trengs.

Høyere frivillig turnover i Oslo-Viken

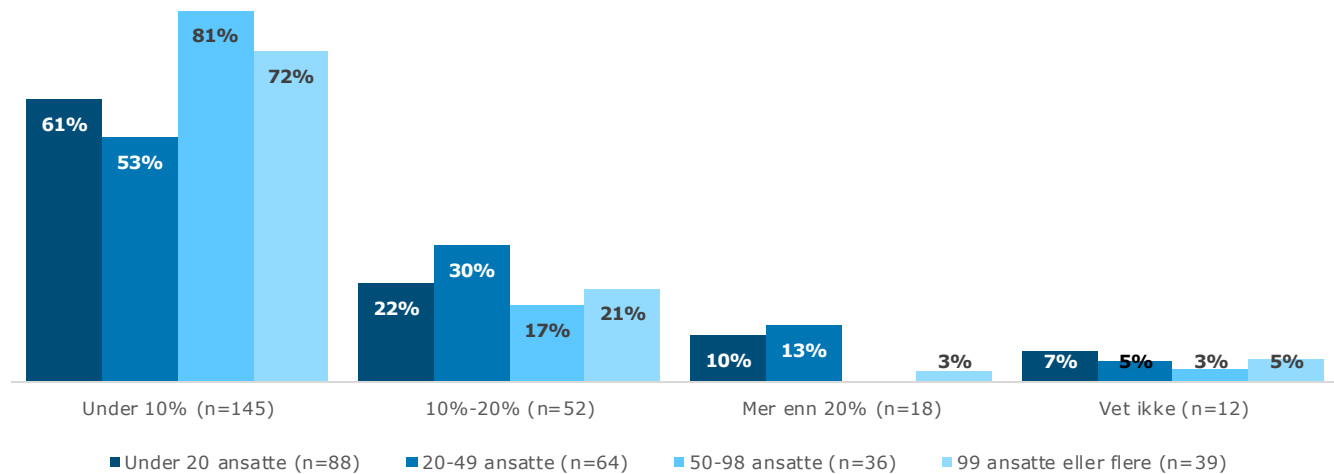
I virksomheter som opplever under 10 % frivillig turnover viser resultatene at Oslo-Viken opplever dette i 3 av 5 tilfeller, og resterende regioner opplever dette i 2 av 3 tilfeller.

Det er de små virksomhetene som oftest har utfordring med høy turnover. Det ser ut til å gå et skille på rundt 50 ansatte, hvor de med flere enn dette langt oftere har lave tall på frivillig turnover.

OMTRENT HVOR HØY HAR ANDELEN FRIVILLIG TURNOVER VÆRT I DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET? (N=227)



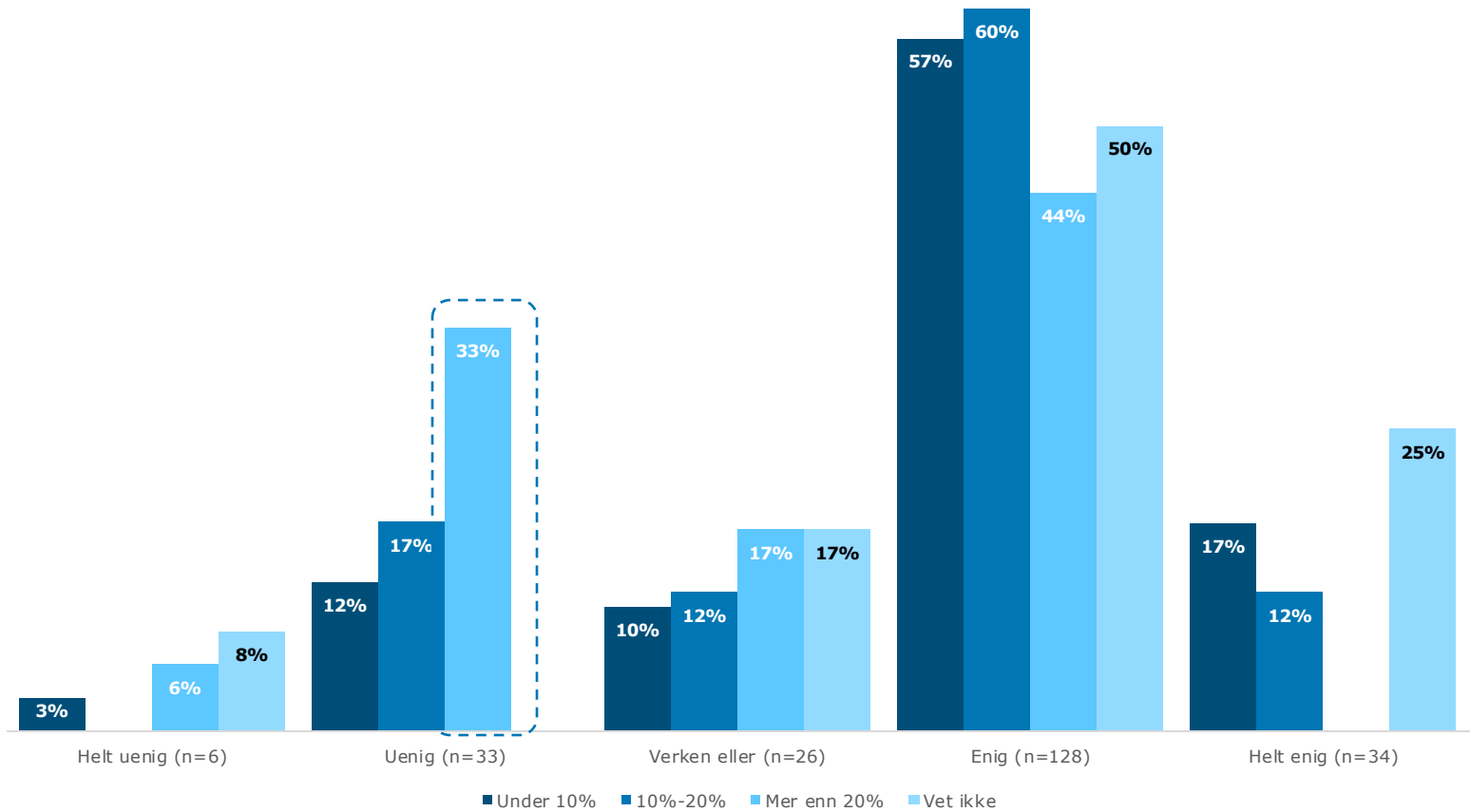
*Tabellen er kryssset med: Region - NHO-kategorisering



*Tabellen er kryssset med: Størrelse - NHO-kategorisering

Virksomhetene med høyest turnover har også størst utfordringer med tilgang på kompetanse

I MIN VIRKSOMHET HAR VI I STOR GRAD KOMPETANSEN VI TRENGER (N=228)
KOBLET MOT ANDELEN FRIVILLIG TURNOVER

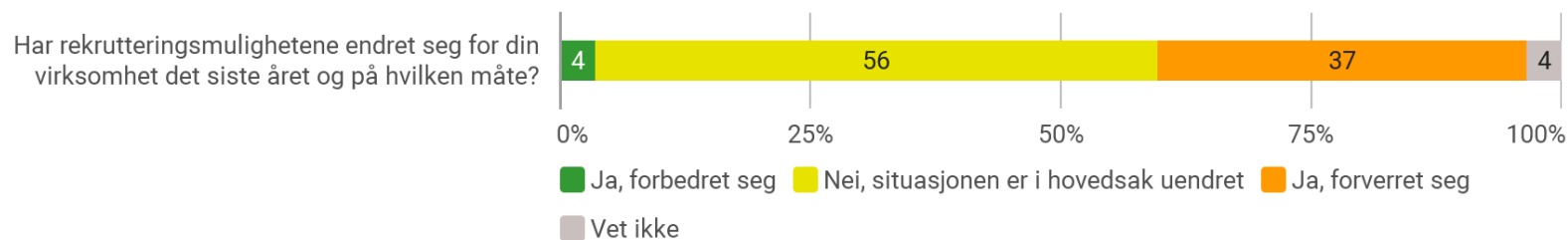


Hver tredje virksomhet som opplever mer enn 20 % frivillig turnover opplyser om at de de ikke har kompetansen de trenger. Dette er langt fler enn virksomhetene med lavere andel frivillig turnover.

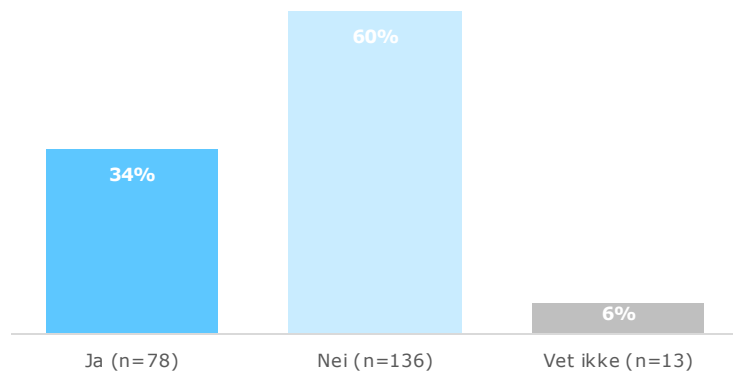
Om lag 3 av 4 virksomheter som har under 20% frivillig turnover opplyser at de har kompetansen som trengs.

1 av 3 svarer at rekrutteringsmulighetene har forverret seg

UTSAGN FOR REKRUTTERINGSMULIGHETENE (N=228)



HAR DERE ENDRET METODENE FOR REKRUTTERING FOR Å FÅ TAK I KOMPETANSE DET SISTE ÅRET? (N=227)



Hvilke tiltak:

- Benytter eksternt rekrutteringsbyrå
- Benytter ansattes nettverk og insentiverer ansettelse gjennom eget nettverk
- Høyt fokus på sosiale medier og employer branding
- Viser oss synlige på universiteter og høyskoler
- Høyt fokus på internship og trainee roller
- Hackatons konkurranser
- Spisset stillingsbeskrivelser og prosess
- Utviklet lønnsstigen

37 % av virksomhetene svarer at rekrutteringsmulighetene har forverret seg det siste året.

56 % svarer at situasjonen er uendret, og **4 %** svarer at rekrutteringsmulighetene er forbedret.

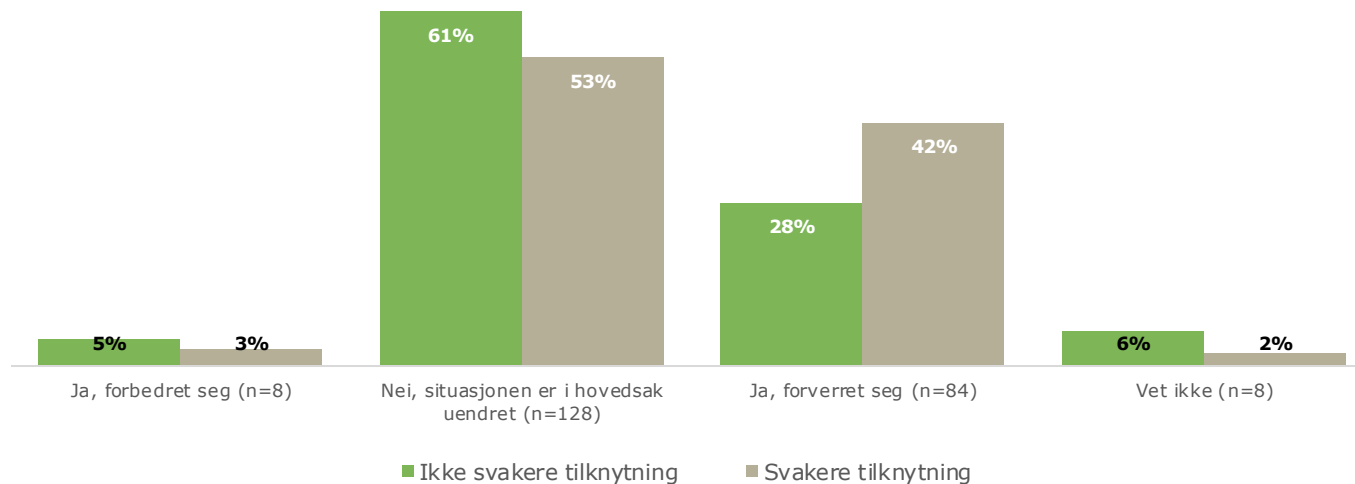
Videre svarer **34 %** at de har endret metoden for rekruttering, og at flere nå benytter eksterne rekrutteringsbyrå, eget nettverk, og har høyt fokus på employer branding ut mot universiteter og høyskoler.

Der det oppleves at hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver har 2 av 5 endret rekrutteringsmetodene

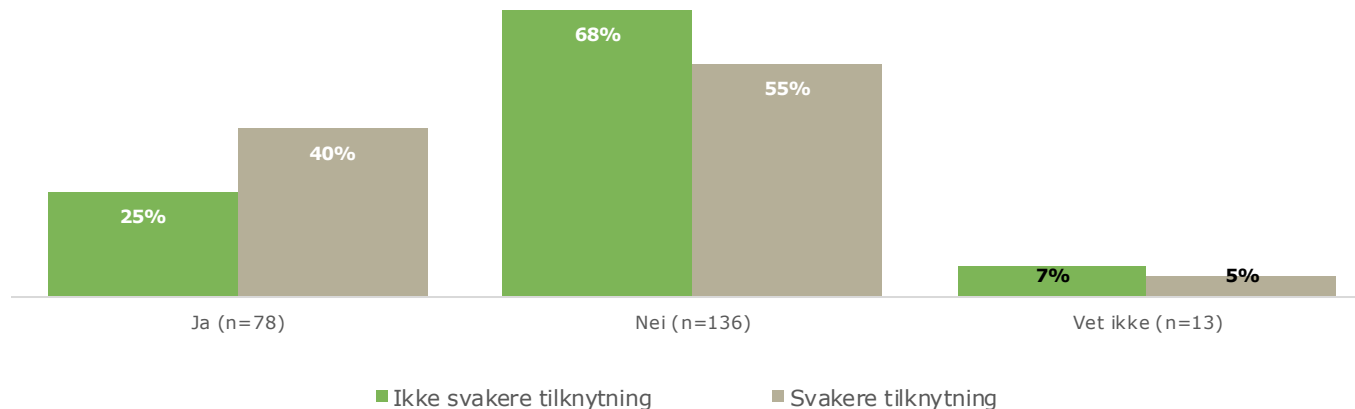
Virksomhetene som svarte at hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver, opplever i større grad at rekrutteringsmulighetene har forverret seg det siste året.

Der hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver svarte **40 %** at de har endret metodene for å få tak i kompetanse. Dette er 15 prosentpoeng mer enn de som ikke opplever svakere tilknytning.

HAR REKRUTTERINGSMULIGHETENE ENDRET SEG FOR DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET OG PÅ HVILKEN MÅTE? (N=228) KOBLET MOT TILKNYTNING VED HJEMMEKONTOR



HAR DERE ENDRET METODENE FOR REKRUTTERING FOR Å FÅ TAK I KOMPETANSE DET SISTE ÅRET? (N=228)



* Krysset med: Svakere tilknytning

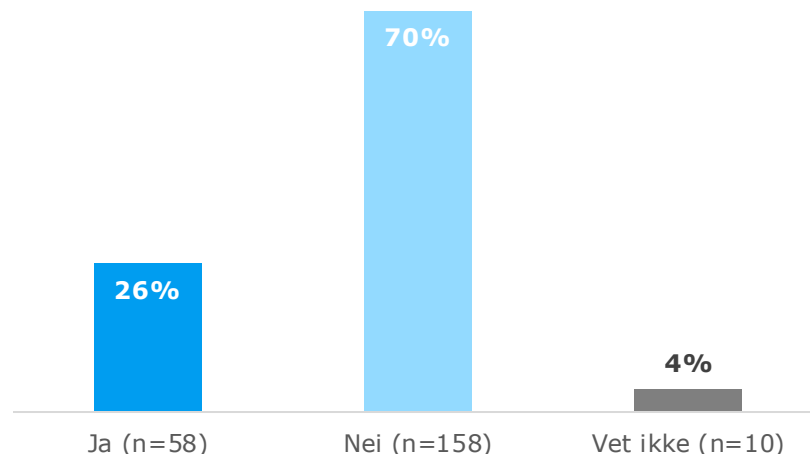
Kun hver fjerde virksomhet har tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i arbeid

26 % av virksomhetene har tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i arbeid. **74 %** svarer «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet.

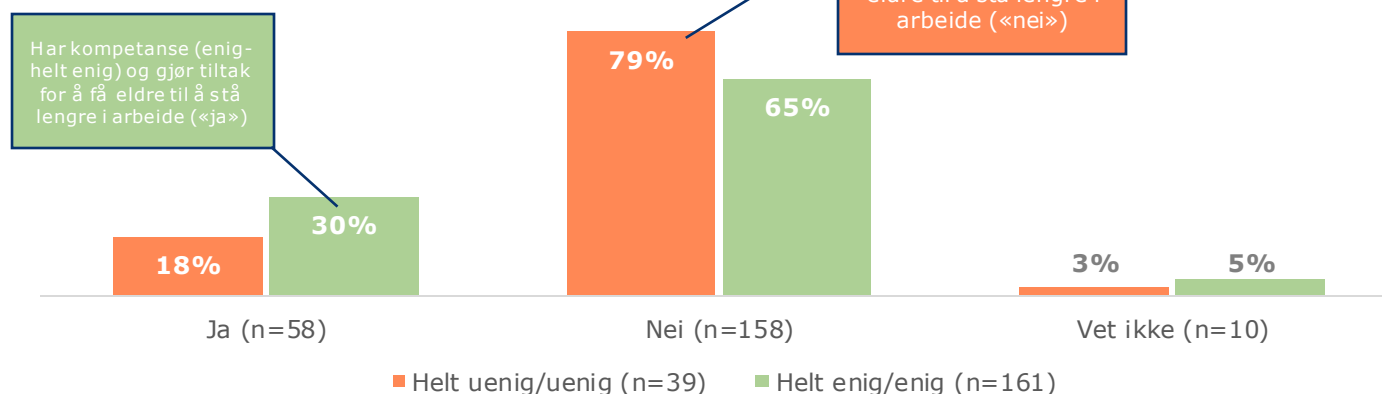
Noen av tiltakene er å kartlegge behov, individuell tilrettelegging og redusere krav til prestasjon. For virksomheter som har større økonomiske muligheter til å investere i sine ansatte, er kompetanseutvikling et mulig tiltak. Videre kan vi inspirere oss av virksomhetene som benytter eldre ansatte i mentorroller.

Et interessant funn viser at virksomhetene som gjør tiltak for å holde på eldre medarbeidere oftere har kompetansen som trengs. Kan dette være fordi de holder lenger på eldre, eller er det en annen årsak?

HAR VIRKSOMHETEN TILTAK FOR Å FÅ ELDRE ANSATTE TIL Å STÅ LENGRE I ARBEID? (N=216)



HVORVIDT VIRKSOMHETEN HAR TILTAK FOR Å FÅ ELDRE TIL Å STÅ LENGRE I ARBEIDE SPLITTET PÅ HVORVIDT VIRKSOMHETEN HAR KOMPETANSEN SOM TRENGS



Hvilke tiltak:

- Kartlegger av behov hos seniorer
- Individuell tilrettelegging etter samtale
- Redusere krav til prestasjon med økende alder
- Fokus på at de innehar verdifull kompetanse
- Tiltak for å tilpasse arbeidsmengde, arbeidstid/deltid og arbeidsoppgaver
- Mulighet for redusert arbeidstid og 6 ferieuker
- Gradvis nedtrapping
- Bruker seniorer i mentorroller
- Mulighet for 80 % arbeid, 80 % lønn og 100 % pensjonsoppsparing fra fylte 62, eventuelt en ekstra ferieuke
- Tilbyr fleksibilitet, samtale om arbeidsoppgaver og tilrettelegging etter behov

ARBEID HJEMMEFRA OG UTENLANDS



KOMPETANSEGAP OG TURNOVER

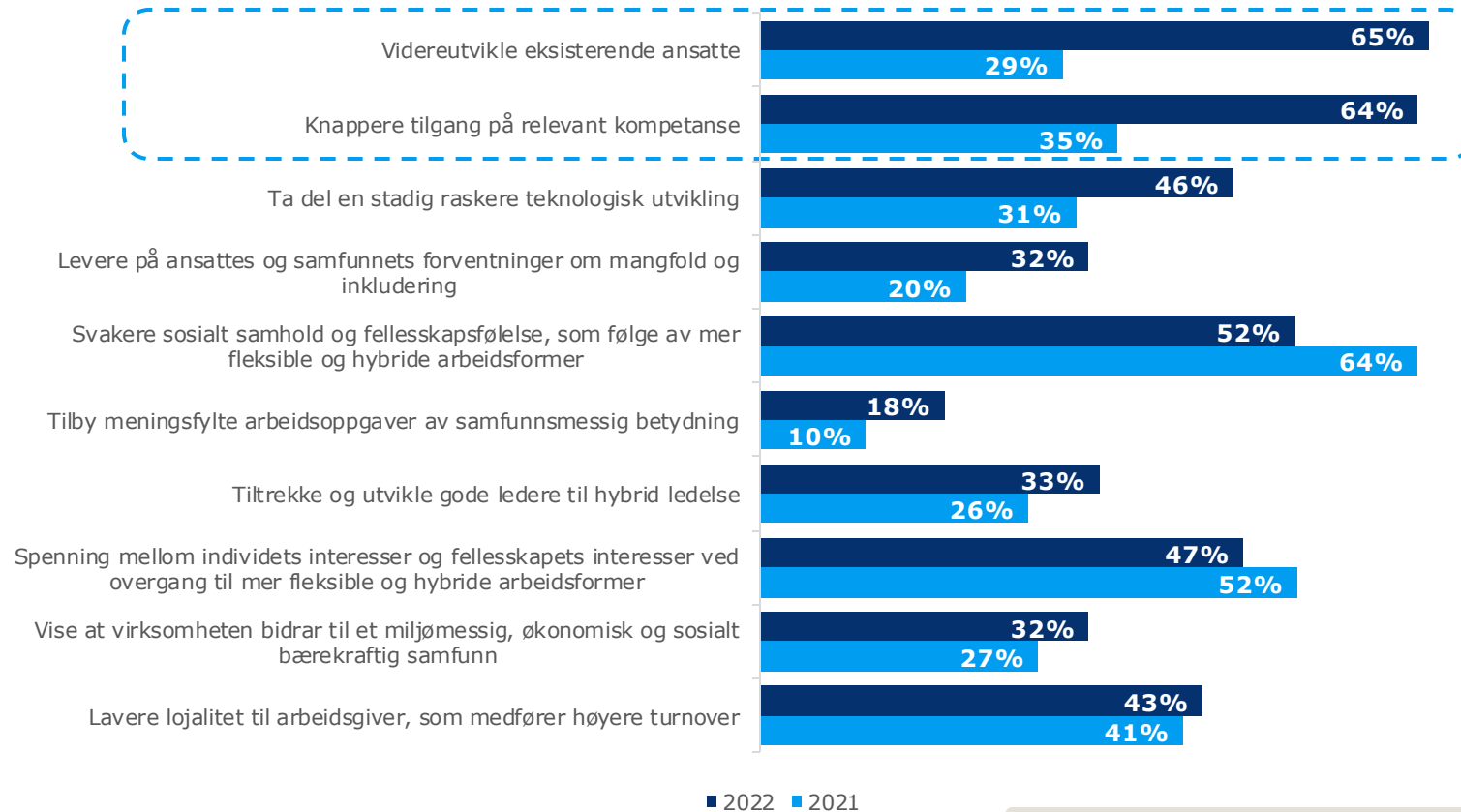


UTFORDRINGER FOR ARBEIDSGIVER FREMOVER



Den største utfordringen for arbeidsgivere fremover er utvikling av eksisterende ansatte og knapp tilgang på kompetanse

HVA TROR DU BLIR DE STØRSTE UTFORDRINGENE FOR ARBEIDSGIVERNE FRAMOVER?



■ 2022 ■ 2021

Note: Sortert etter størst absolutt differanse mellom resultatet i 2022 og 2021.

65 % av virksomhetene forventer at det blir utfordrende å videreutvikle eksisterende ansatte, og 64 % svarer at de venter knappere tilgang på relevant kompetanse. Disse andeler er markant større i årets resultater sammenlignet med fjorårets.

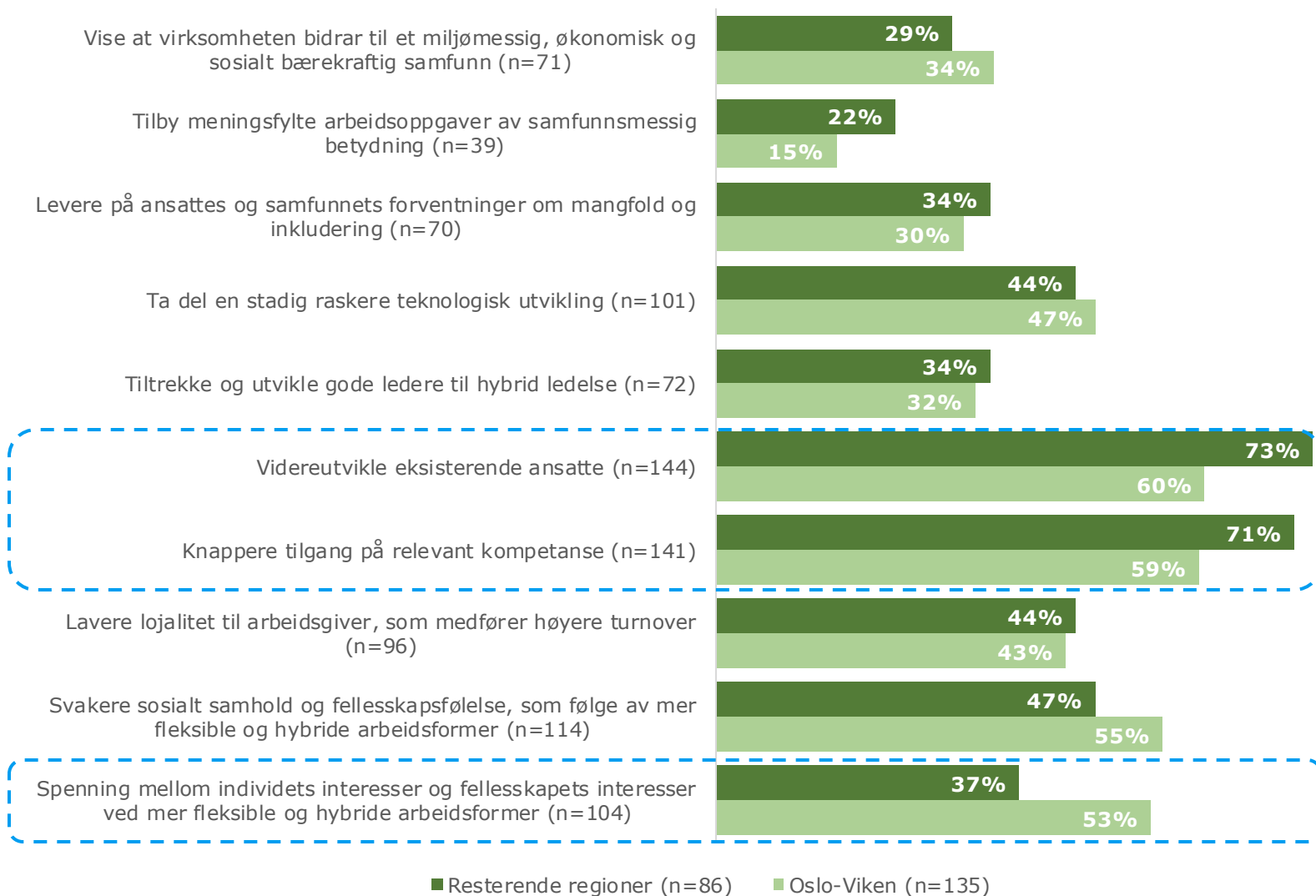
Videre er 1 av 2 bekymret for svakere sosialt samhold og fellesskapsfølelse. Andelen er dog mindre enn i 2021.

Det anses som viktig at virksomhetene skaper gode kollegiale felleskap, og at kompetansebehov kartlegges tidlig slik at nåværende ansatte kan fylle fremtidig kompetansegap.

Annet:

- Lønnspress og lønnsforventning
- Lønnsomhet
- Bevare verdiene
- Beholde senior kompetanse og gi de gode utviklingsmuligheter
- Mer statlig påvirkning av drift slik at resultatleveranse er mindre verdsatt enn bare å vise aktiviteter
- Sterk sentralisering gjør det utfordrende å rekruttere utenfor øst land regionen
- Sikre at vi er relevante i fremtidens marked
- Tidstyver i små bedrifter som krever kontroll
- Rekruttering fra utlandet med lange ventetider på arbeids- og oppholdstillatelse

HVA TROR DU BLIR DE STØRSTE UTFORDRINGENE FOR ARBEIDSGIVERNE FRAMOVER?



Størst differanse mellom regioner på «videreutvikling», «kompetansetilgang» og «spenning mellom interesser».

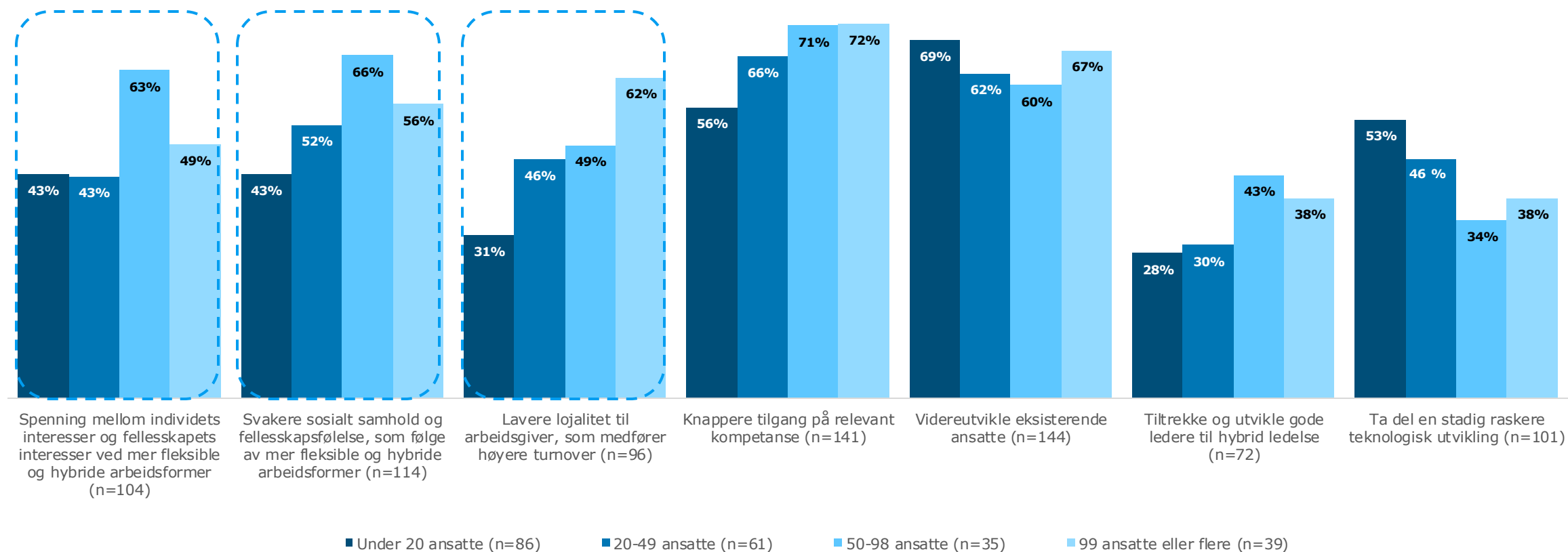
13 % flere virksomheter i resterende regioner svarer at videreutvikling av ansatte vil bli en utfordring, sammenliknet med Oslo-Viken.

12 % flere i resterende regioner svarer at knapp tilgang på relevant kompetanse vil være en utfordring, sammenliknet med Oslo-Viken.

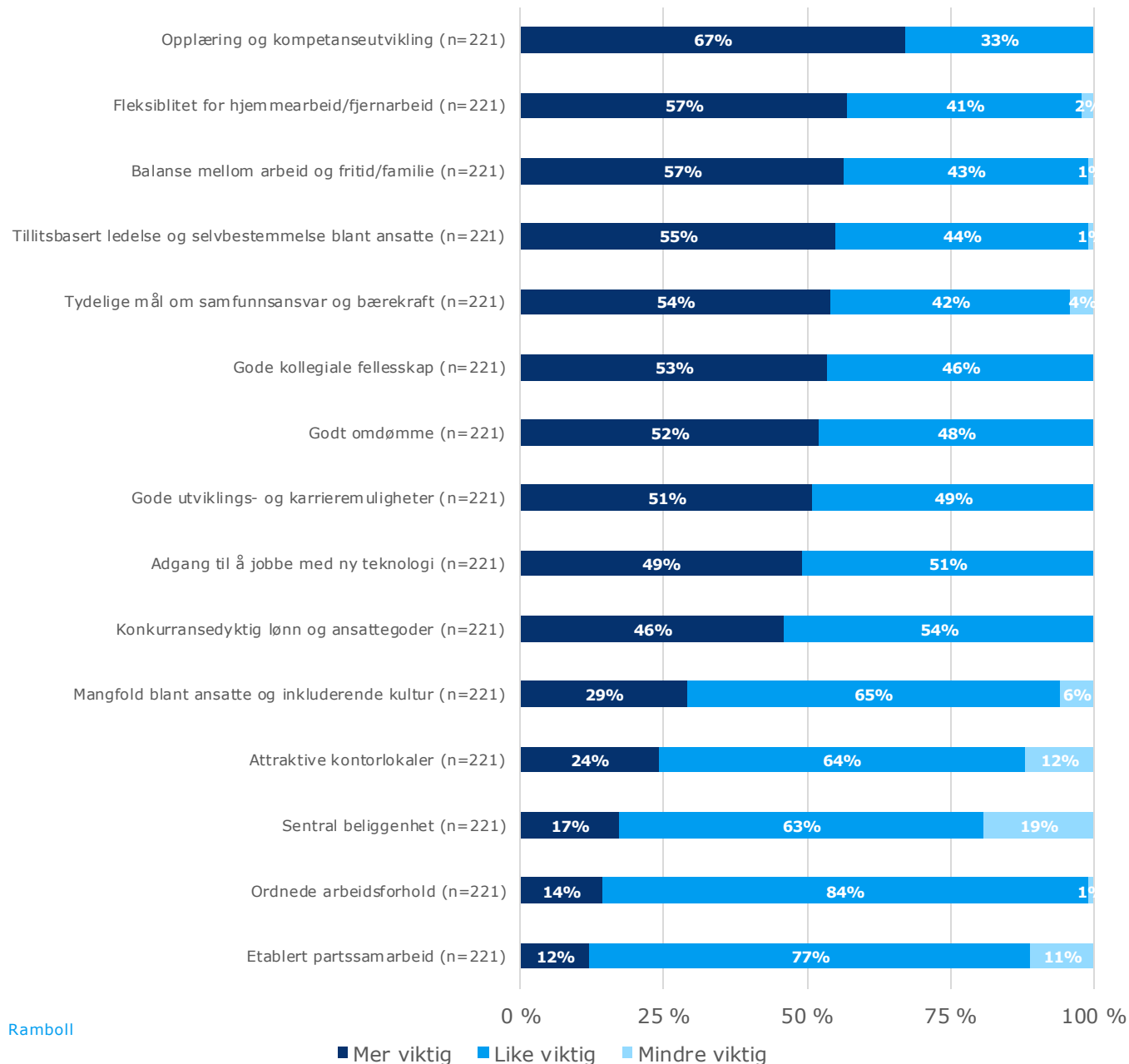
16 % flere i Oslo-Viken ser på spennet mellom individets og fellesskapets interesser som en utfordring, sammenliknet med resterende regioner.

Størst differanse mellom virksomhetsstørrelse - «spenning mellom interesser», «sosialt samhold» og «lojalitet»

HVA TROR DU BLIR DE VIKTIGSTE UTFORDRINGENE SOM ARBEIDSGIVERE FRAMOVER? (KUN INKLUDERT DE 7 UTFORDRINGENE MED HØYEST SCORE)



TROR DU AT DISSE FORHOLDENE BLIR VIKTIGERE ELLER MINDRE VIKTIGE FOR ARBEIDSGIVER Å LEVERE PÅ OVERFOR SINE ANSATTE FREMMER?



3 av 5 mener at opplæring og kompetanseutvikling blir viktig å levere på for arbeidsgiver

57 % av virksomhetene mener at fleksibilitet for hjemmearbeid, og balanse mellom jobb og fritid blir viktig i fremtiden.

Tillitsbasert ledelse og selvbestemmelse blant ansatte scorer også høyt med 55 %. Videre mener 1 av 2 at tydelige mål om samfunnsansvar, fellesskap og godt omdømme også er viktig.

1 av 5 mener at sentral beliggenhet vil bli et mindre viktig tema som arbeidsgiver i fremtiden.

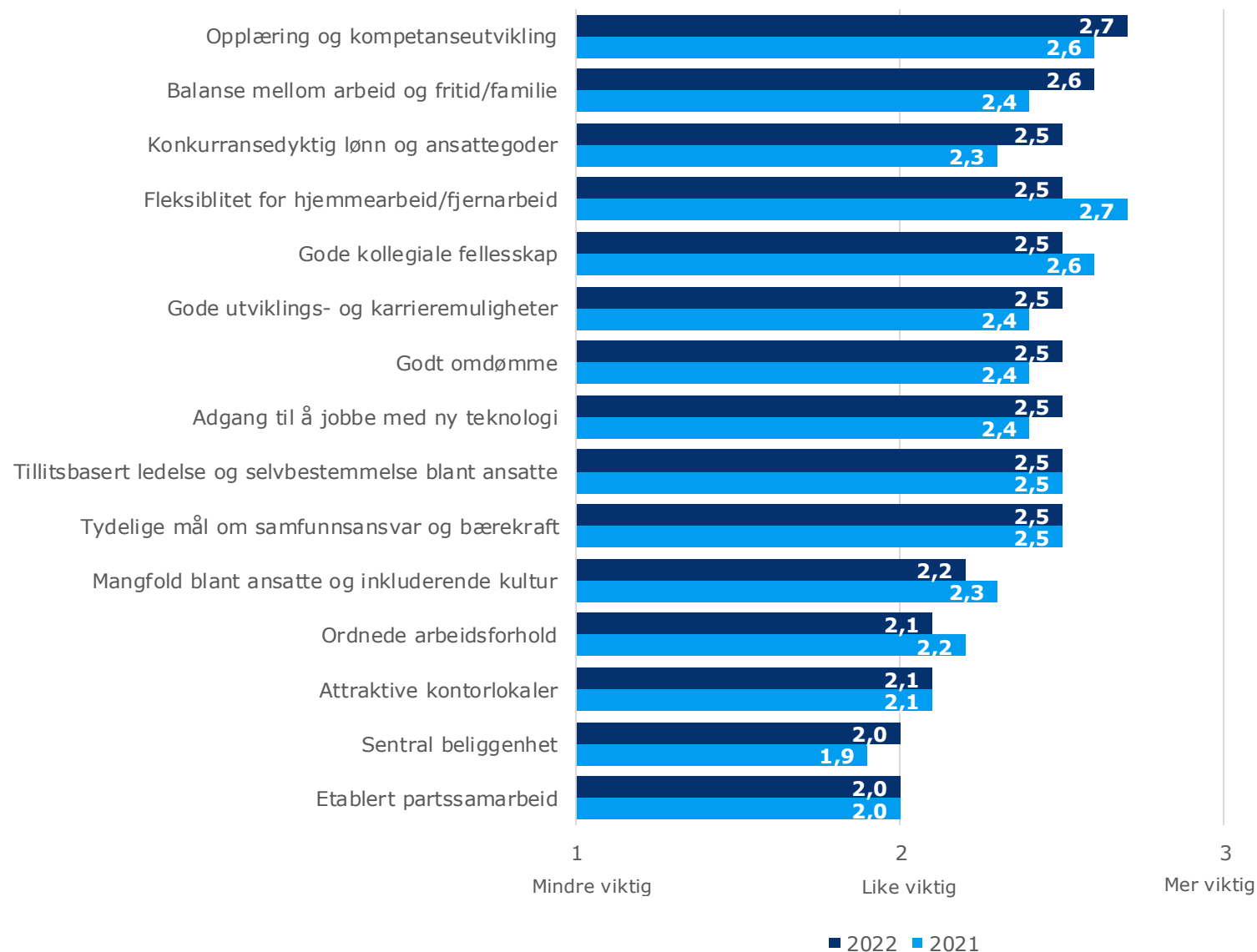
Kompetanseutvikling og work-life balance er viktigste tematikk for arbeidsgiver å levere på

Opplæring og kompetanseutvikling er tematikken som vurderes mest viktig for arbeidsgiver å levere på i fremtiden.

Balanse mellom arbeid og fritid og konkurransedyktig lønn samt ansatte goder er områder som har utviklet seg mest i mer viktig retning, mens fleksibilitet for hjemme-/fjernarbeid har utviklet seg i motsatte retning.

Sentral beliggenhet og etablert partssamarbeid er de to tematikker med lavest score. Dette var også tilfellet i 2021.

TROR DU AT DISSE FORHOLDENE BLIR VIKTIGERE ELLER MINDRE VIKTIGE FOR ARBEIDSGIVER Å LEVERE PÅ OVERFOR SINE ANSATTE FREMMER?

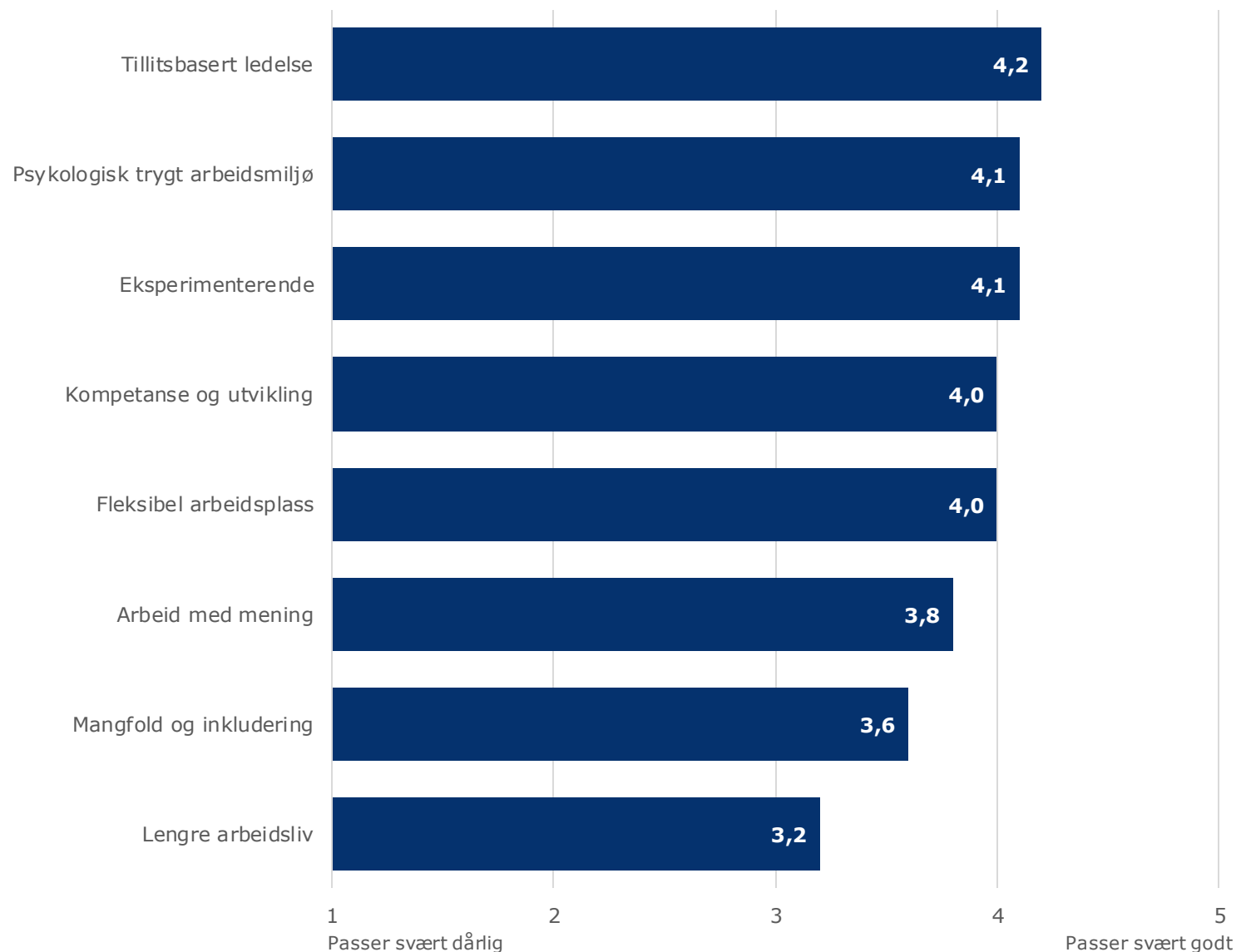


Flere virksomheter har fokus på tillitsbasert ledelse, psykologisk trygghet og eksperimenterende ledelse

Færre virksomheter rapporterer å gjøre innsats som knytter seg til mangfold og inkludering, samt lengre arbeidsliv.

For mer informasjon om kjennetegn ved fremtidsrettede arbeidsgivere, se:
<https://www.abelia.no/innsikt/rapport/>

HVORDAN PASSER DE FØLGENDE BESKRIVELSENE MED INNSATSEN I DIN VIRKSOMHET? (SORTERT FRA HØYEST TIL LAVEST SCORE)

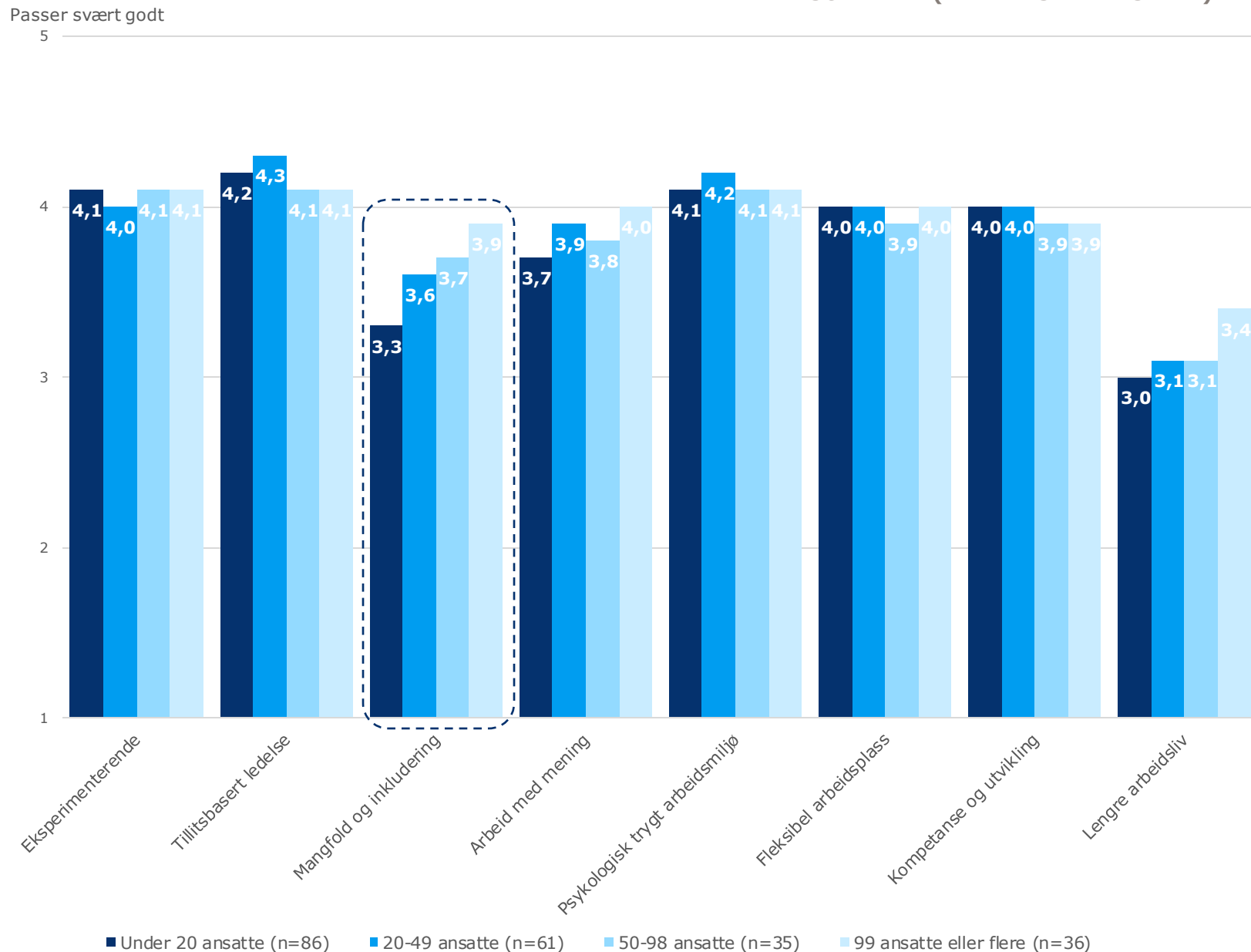


*Skalaen er reversert. Med andre ord høye verdier er positive og betyr at noe passer svært godt. Hver indikator er basert på to spørsmål.

De største virksomhetene jobber oftere med mangfold og inkludering

Resultatene viser at i virksomhetene med færre ansatte jobber de mindre med mangfold og inkludering, og lengre arbeidsliv sammenlignet med virksomheter med flere årsverk.

HVORDAN PASSER DE FØLGENDE BESKRIVELSENE MED INNSATSEN I DIN VIRKSOMHET? (PÅ TVERS AV ÅRSVERK)



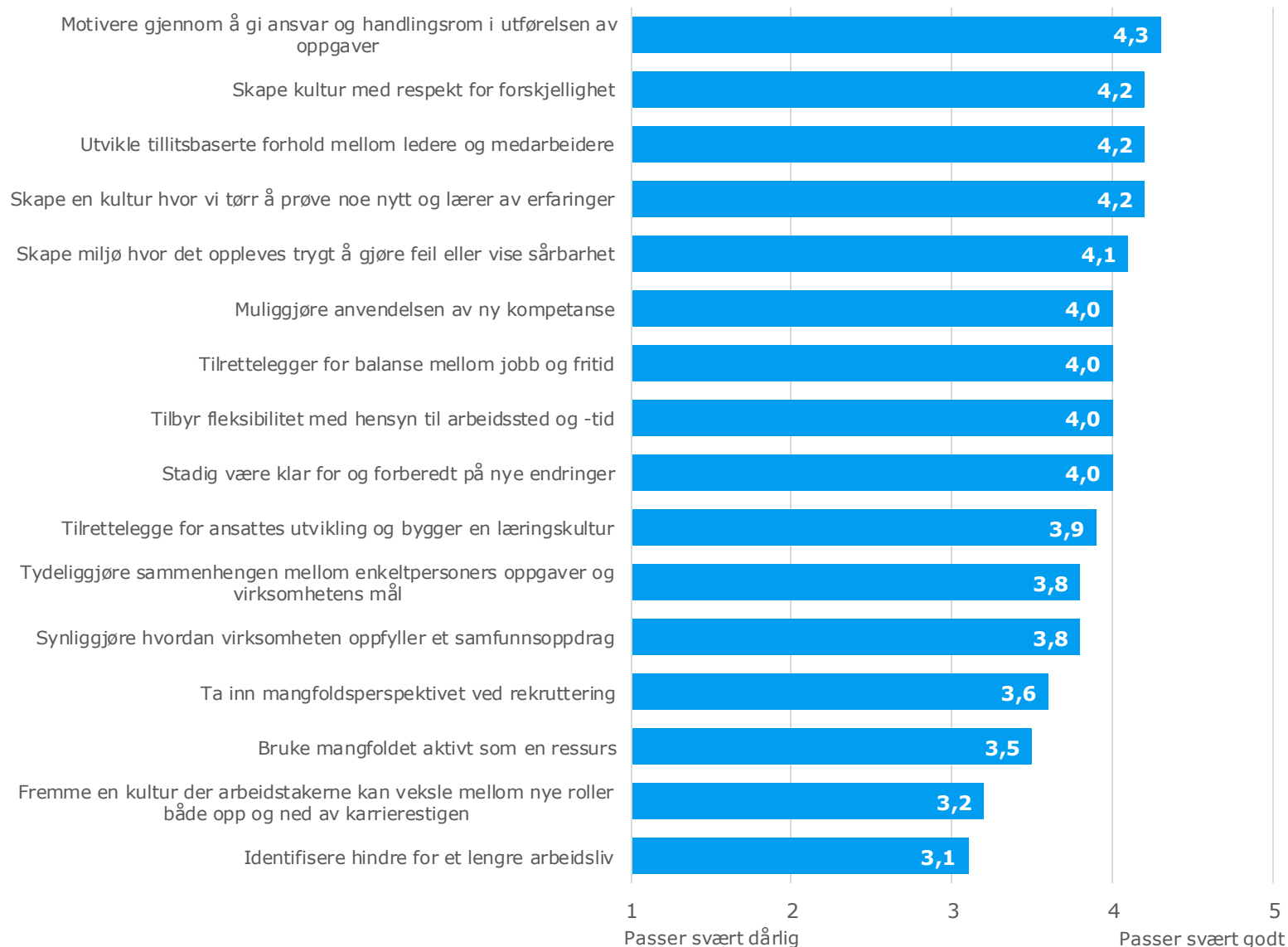
Note: Skalaen er reversert. Med andre ord høye verdier er positive og betyr at noe passer svært godt. Hver indikator er basert på to spørsmål

Majoriteten av virksomhetene motiverer gjennom ansvar og handlingsrom

Skape kultur med respekt for forskjeller, utviklingen av tillitsbaserte forhold, og skape kultur for prøving og feiling er også temaområder med høy gjennomsnittscore.

Temaområder med lav gjennomsnittscore omhandler hensyn til mangfold, tilrettelegging for nye roller, og tilrettelegge for lengre arbeidsliv.

HVORDAN PASSER DE FØLGENDE BESKRIVELSENE MED INNSATSEN I DIN VIRKSOMHET?



Note: Skalaen er reversert. Med andre ord høye verdier er positive og betyr at noe passer svært godt.

Øvrige innspill til hva som kreves for å være en god og fremtidsrettet arbeidsgiver

Alle innspillene er delt opp i to hovedkategorier: (1) Tydelig ledelse, og (2) Fleksibelt arbeidssted.

Fremtidsrettede arbeidsgivere bør fokusere på å tilrettelegge for et fleksibelt arbeidssted der individuell utvikling, frihet under eget ansvar og samfunns- og miljøbevissthet er ivaretatt. For at dette skal fungere godt vil det være behov for tydelig ledelse der mål er kommunisert, gode beslutningsprosesser er tilrettelagt for og konstruktive tilbakemeldinger gis.





RAMBOLL

Bright Ideas.
Sustainable change.

Vedlegg

Spørsmål om tjenester og produkter
fra Abelia

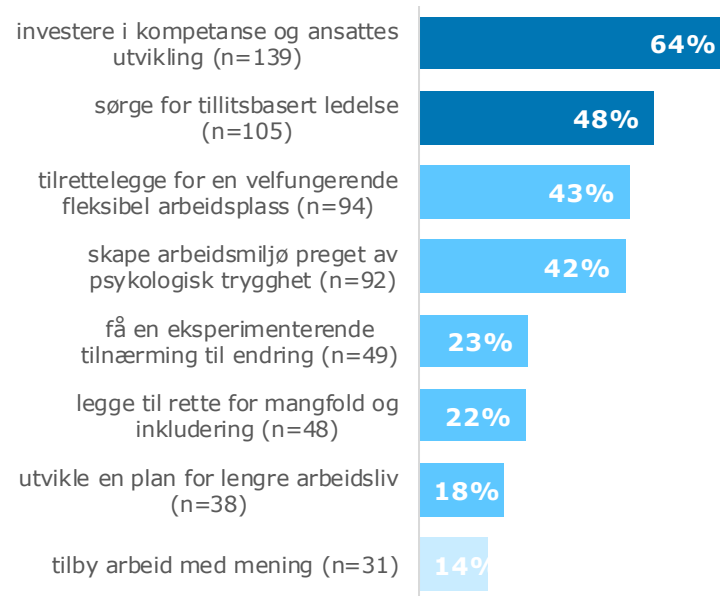
2 av 3 ønsker flere tjenester innen kompetanse og ansattes utvikling

72 % av virksomheten ønsker bistand fra Abelia gjennom digitale kurs, 51 % ønsker korte videoer og 49 % ønsker nyhetsbrev.

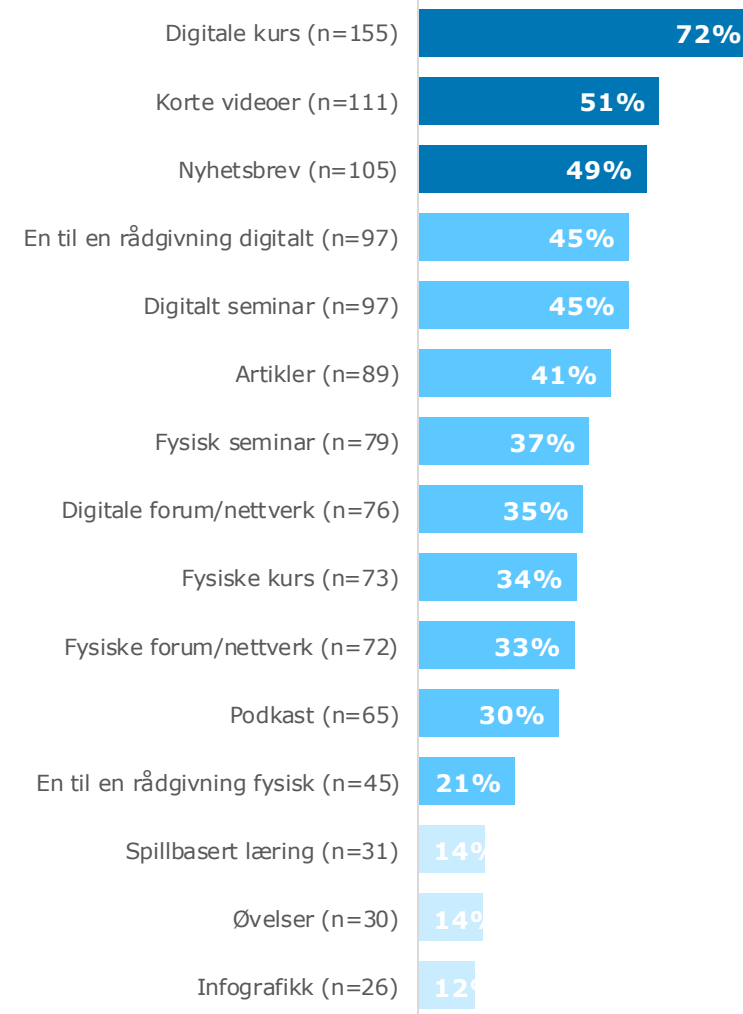
En til en rådgivning digitalt og digitalt seminar scorer også høyt på bistanndsbehov.

HVILKE AV DISSE 8 FORHOLDENE BØR ABELIA LEVERE FLERE TJENESTER ELLER PRODUKTER PÅ?

HVORDAN KAN ARBEIDSGIVER...

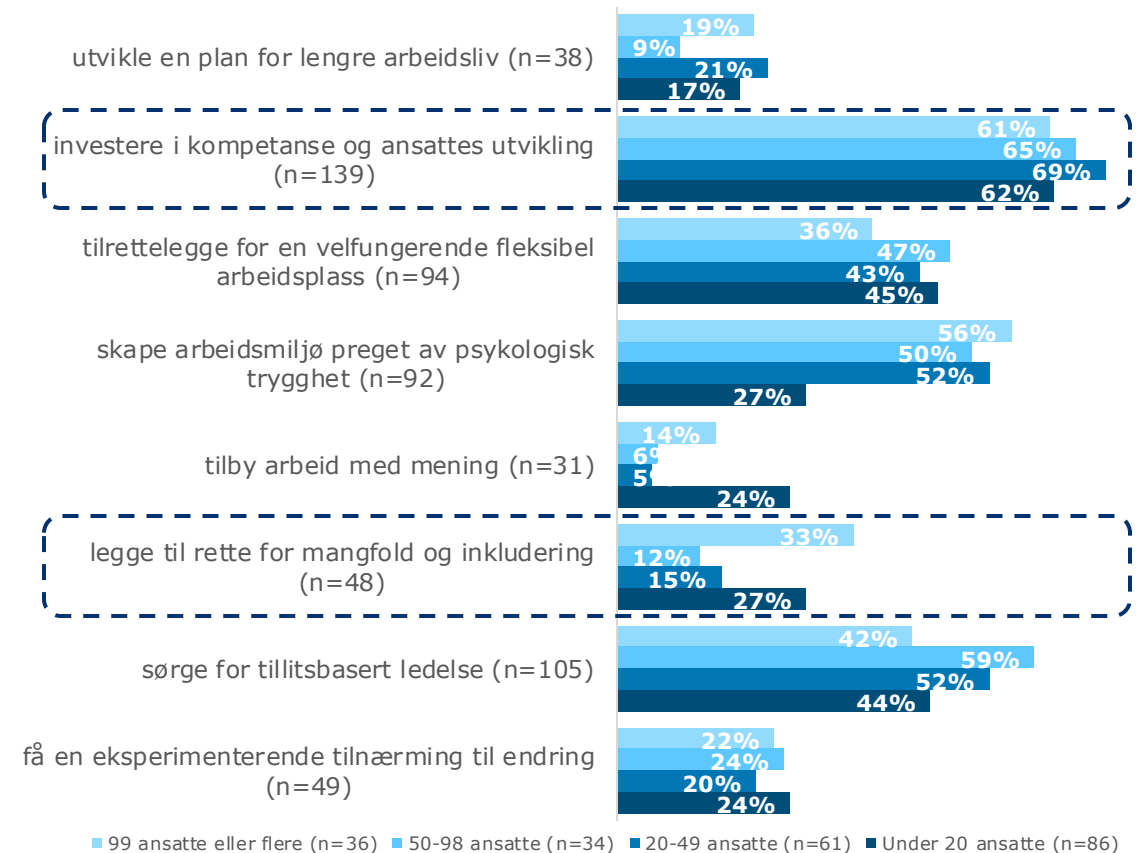
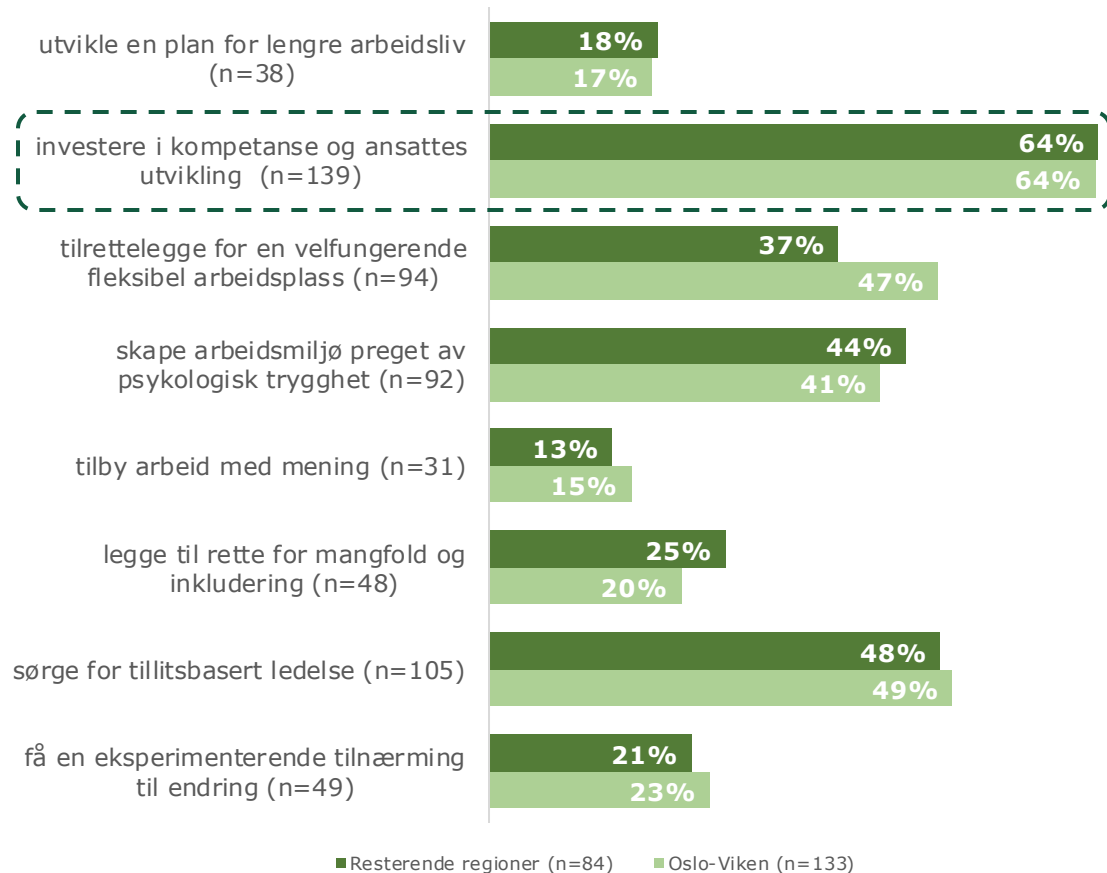


HVORDAN ØNSKER VIRKSOMHETEN BISTAND FRA ABELIA?



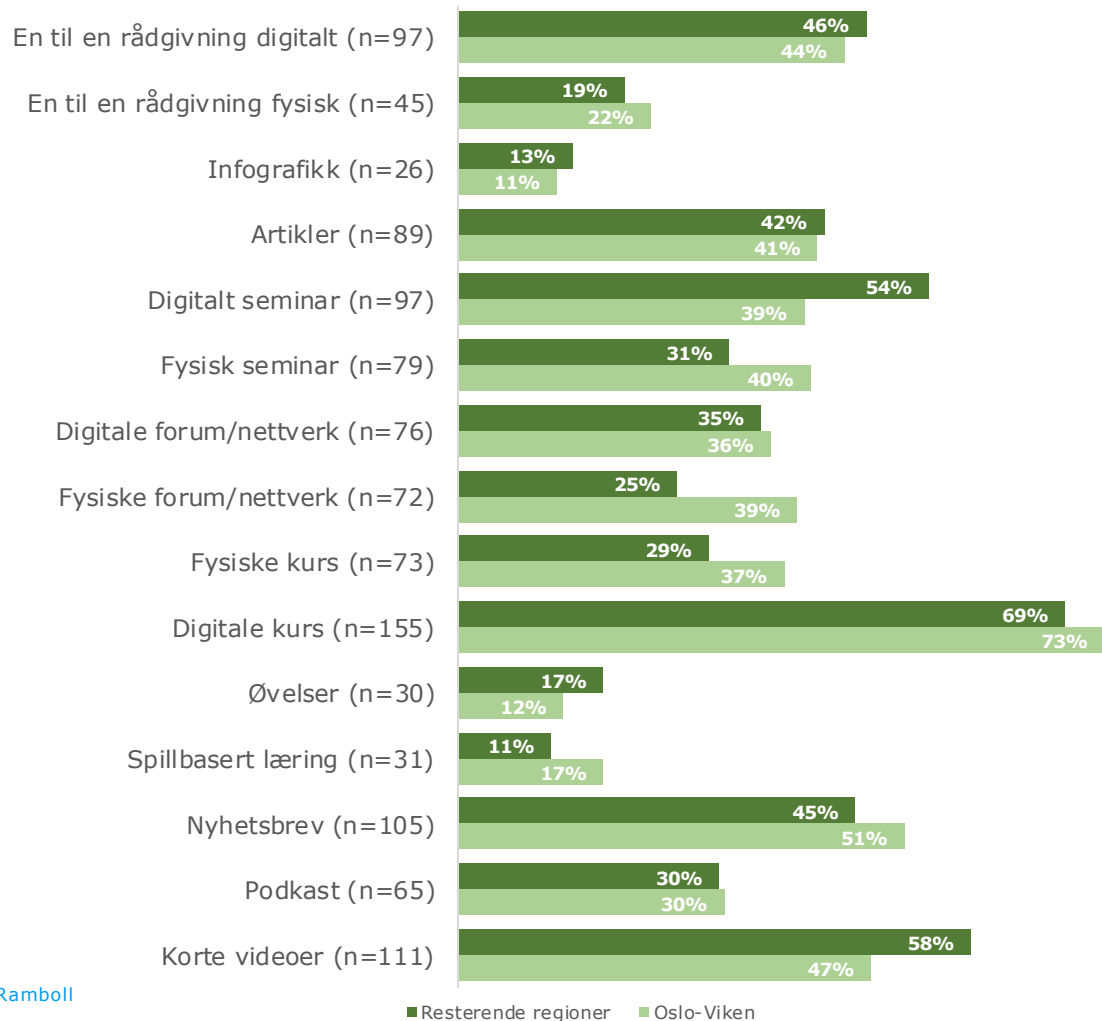
Det er stort sett det et ønske om det samme tilbudet på tvers av virksomhetsstørrelse og regioner

HVILKE AV DISSE 8 FORHOLDENE BØR ABELIA LEVERE FLERE TJENESTER ELLER PRODUKTER PÅ? HVORDAN KAN ARBEIDSGIVER...



Store virksomheter og Oslo/Viken ønsker i størst grad tjenester fra Abelia i form av arrangementer

HVORDAN ØNSKER VIRKSOMHETEN BISTAND FRA ABELIA?



En til en rådgivning digitalt (n=54)

En til en rådgivning fysisk (n=23)

Infografikk (n=18)

Artikler (n=54)

Digitalt seminar (n=63)

Fysisk seminar (n=45)

Digitale forum/nettverk (n=45)

Fysiske forum/nettverk (n=38)

Fysiske kurs (n=37)

Digitale kurs (n=104)

Øvelser (n=18)

Spillbasert læring (n=15)

Nyhetsbrev (n=69)

Podkast (n=41)

Korte videoer (n=77)

■ 99 ansatte eller flere (n=36) ■ 50-98 ansatte (n=34) ■ 20-49 ansatte (n=60) ■ Under 20 ansatte (n=86)

