

Det nye normal: Din guide til non-negotiable office returns

I en verden, der stadig er i gang med at tilpasse sig eftervirkningerne af COVID-19, står virksomheder over for en række nye udfordringer og muligheder. Vi har læst de seneste trends i markedet – og vi giver dig her en opsummering af, hvad der rører sig.

En af de mest relevante spørgsmål er, hvordan man håndterer tilbagevenden til kontoret - for mens nogle virksomheder holder fast i en fleksibel tilgang, tager andre en mere stringent holdning, som vi ikke har set siden pandemiens begyndelse.

Ifølge data fra [Eptura](#), et globalt WorkTech firma, er der en stigning i skrivebordsreservationer på tværs af sektorer i både USA og Storbritannien. Lignende tendenser ses i Danmark.

Virksomheder som Meta og Amazon har indført strenge politikker, der kræver medarbejdernes fysiske tilstedeværelse på kontoret, og overtrædelse kan føre til disciplinære foranstaltninger.

I denne whitepaper vil vi dykke ned i dette "nye normal" og udforske, hvordan magtdynamikken er skiftet tilbage til arbejdsgiverne.

Vi vil give dig indsigter, råd og værktøjer til at forstå og tilpasse dig denne ændring, så din virksomhed ikke bare overlever, men trives i denne nye æra af "non-negotiable office returns."

Men først og fremmest: **Hvad sker der, og er det her relevant for danske virksomheder?**



Hvad sker der?

I kølvandet på COVID-19 oplevede mange virksomheder en hidtil uset grad af fleksibilitet, når det kom til arbejdspladsen.

Medarbejdere fik mulighed for at arbejde hjemmefra, og mange virksomheder indførte hybride arbejdsmodeller.

Men som vi bevæger os længere væk fra pandemiens højdepunkt, ser vi en markant ændring. Magten er skiftet tilbage til arbejdsgiverne, der nu indfører strengere retningslinjer for tilbagevenden til kontoret.

I USA har virksomheder som Meta og Amazon allerede indført strenge "return-to-office"-politikker.

Dette skift i magtdynamikken er drevet af flere faktorer, herunder en afkøling af arbejdsmarkedet og stigende leveomkostninger, som giver arbejdsgiverne større forhandlingsstyrke.

Er det relevant i Danmark?

Interessant nok viser data, at kontorbesøg blandt europæiske virksomheder nu har nået 74% af før-pandemi-niveauerne. Dette indikerer en klar bevægelse mod mere kontorbaseret arbejde, hvilket er i tråd med de tendenser, vi også ser i Danmark.

Ifølge en [nylig artikel fra BBC](#) bekræftes det, at der er en stigende tendens til, at virksomheder tager en mere stringent tilgang til tilbagevenden til kontoret.

Ekspertter peger på, at andre faktorer i den skiftende magtdynamik er flere afskedigelser og et aftagende arbejdsmarked. Dette har ført til, at flere virksomhedsledere nu er skeptiske over for fjernarbejde og i stedet ser dette som en mulighed for at indføre faste hybrid-tidsplaner.

Hos [Elvium](#) overvåger vi konstant branchen – og vi er nysgerrige på at høre erfaringer fra jeres virksomhed?

- Hvad er jeres politik, og ser den anderledes ud nu end under pandemien?
- Hvad har ændret sig, og hvordan kommunikerer i de nye retningslinjer?

Hvis du vil dele din viden med os, så kan du [sende en kort kommentar her](#).



Hvad er fordelene ved "return-to-office"?

I en artikel fra [Medium](#), bliver der påpeget tre fordele, som er vigtige at overveje, når man taler om at få medarbejderne tilbage på kontoret.

1. Kultur og fællesskab

Teknologi kan ikke erstatte den menneskelige interaktion, der er nødvendig for at bygge en stærk virksomhedskultur.

Hos [Elvium](#) mener vi også, at fysisk tilstedeværelse på kontoret fremmer spontanitet, tillid og et stærkt fællesskab. Det er svært at skabe en virksomhedskultur med dybde og sjæl, når alle er remote.

2. Mentalt velvære

Remote arbejde kan have en negativ indvirkning på mental sundhed over tid. Vi har set, at social interaktion på kontoret ikke kun forbedrer trivsel men også kan have en positiv effekt på medarbejdernes mentale sundhed.

Især for den yngre generation af medarbejdere er det vigtigt med mentorordninger og karriereudvikling, som bedst opnås i et fysisk arbejdsmiljø.

3. Karriereudvikling og netværk

Fysisk tilstedeværelse accelererer kompetenceudvikling og giver bedre muligheder for at lære af mere erfarne kollegaer.

Det er i de uformelle samtaler ved kaffemaskinen eller i frokostpausen, at de mest værdifulde forbindelser og indsigter ofte opstår.

Artiklen konkluderer, at selvom fjernarbejde tilbyder fleksibilitet, går virksomheder glip af væsentlige fordele ved ikke at have medarbejdere fysisk tilstede.

En velovervejede hybridmodel kan være løsningen, men regelmæssig fysisk tilstedeværelse bør være en fast del af virksomhedens strategi for langsigtet succes.

Hvad taler imod strengere politikker?

I en artikel fra [Forbes](#) præsenteres tal fra en State of Remote Work-rapport fra Owl Labs og Global Workplace Analytics.

Denne rapport viser, at måden, vi arbejder på, har ændret sig med lynets hastighed de sidste tre år, hvilket for evigt har ændret arbejdspladsen – og medarbejdere har svært ved at se, hvordan vi kan gå tilbage til før pandemien: fleksibilitet på arbejdspladsen ikke er til forhandling.

Antallet af medarbejdere, der vælger at arbejde remote i 2022, steg med 24% siden 2021. Og dem, der vælger hybridarbejde, er steget med 16%. Interessen for kontorarbejde faldt med 24% i samme periode.

Næsten én ud af tre (29%) medarbejdere skiftede job inden for det sidste år, med yderligere ni procent aktivt på udkig efter deres næste rolle.

Hvis muligheden for at arbejde hjemmefra blev taget væk, siger to tredjedele (66%) af medarbejdere, at de straks ville begynde at lede efter et job, der tilbød fleksibilitet, og 39% sagde, at de simpelthen ville stoppe.



Dette er bare nogle af de learnings, der er blevet udgivet i rapporten.

Disse tal er fra USA, men vi ser lignende trends i Danmark, hvor fleksible modeller også tilbydes i højere grad.

Disse tal indikerer, at medarbejderen er glad for fleksibilitet, men dette clasher med de nye tendenser med strengere "return-to-office"-politikker.



Learnings og næste skridt

Dette whitepaper efterlader virksomhederne med nogle vigtige spørgsmål:

- 1: Hvordan kan virksomhederne tilpasse deres politik til at møde krav fra medarbejdere om fleksibilitet, men samtidig tage højde for de tidligere nævnte fordele ved mere kontorarbejde?
- 2: Hvordan kan ledelsen bygge trust og måle produktivitet i et hybridt arbejdsmiljø?
- 3: Og hvilke strategier kan blive taget i brug for at holde fast i talent i et marked, hvor fleksibilitet er en nøgle faktor, når jobbet skal vælges.

Som virksomhed skal du begynde at forstå din egen kontekst. Hver virksomhed er unik, og der er ingen "one-size-fits-all" løsning. Samtidig understreger vi, at kommunikation er nøglen.

Ændringer i kontorpolitikker skal kommunikeres klart og effektivt for at undgå misforståelser og skabe en smidig overgang.

Teknologien kan hjælpe med at skabe fleksibilitet

I denne ændrede kontekst, kan Elviums rekrutteringssoftware spille en afgørende rolle for virksomheder, der ønsker at tilpasse sig effektivt.

Med funktioner, der understøtter remote onboarding og virtuelle interviews, kan Elvium hjælpe virksomheder med at være agile i deres ansættelsesprocesser.

Indbyggede kommunikationsværktøjer kan hjælpe med at formidle nye politikker og forventninger klart og effektivt til hele organisationen.

Med vores integrationer til HR-systemer, er det muligt at skabe en fleksibel IT infrastruktur, hvilket vil øge jeres virksomheds tilpasningsevne.

Elviums software er designet til at være fleksibel og skalerbar, hvilket gør det nemt for virksomheder at tilpasse sig skiftende forhold og implementere nye strategier hurtigt.

Tilmeld dig vores nyhedsbrev

Kun relevante nyheder for HR, ingen spam.
*skræddersyet til HR-professionelle.

Tilmeld

