

# Ønsker et mer fleksibelt arbeidsliv

De ansatte i de største revisjonsselskapene ønsker en hybridmodell – en blanding av hjemmekontor og jobbing fra kontoret. Revisjonsselskapene ser verdien av fleksibilitet, men også verdien av at vi møtes. Om bruken av hjemmekontor kan påvirke kjønnsroller/kjønnsbalanser, er for tidlig å si.

## BDO – inntil to dager hjemmefra

Vår tilnærming til dette er «full fleksibilitet» inntil videre – slik at man i stor grad kan bestemme selv hvor man ønsker å jobbe fra. Dette i samråd med team og nærmeste leder. Vi har satt en tommelfingerregel på minimum tre dager på kontoret og inntil to dager hjemmefra, men her er det rom for individuelle tilpasninger. Vi legger etter beste evne til rette for at full fleksibilitet fungerer som et reelt alternativ – blant annet med hensyn til hjemmekontortilpasninger, hybride løsninger, tilgang på møterom, møteromsutstyr, mv.

Vi har så langt ikke opplevd at hjemmekontor påvirker kjønnsrollene i noen retning, men dette er muligens for tidlig å uttale seg om.

## Deloitte – fleksibilitet i arbeidssted skal tilstrebes

Under pandemien har det åpnet seg nye måter å arbeide og samarbeide på. Når vi nå returnerer til en mer normal arbeidssituasjon, er det til en hybrid arbeidsmodell som legger til rette for at vi kan ha fleksibilitet til å velge hvor vi jobber fra.

Hovedregelen er at fleksibilitet i arbeidssted skal tilstrebes, så lenge vi forholder oss til noen prinsipper: Kunden først, teamet neste, fleksibilitet under ansvar og tilgjengelige ledere. At vi møtes fysisk er fortsatt viktig for å etablere og utvikle gode relasjoner og bygge en sterk Deloitte-kultur, men vi

ser at den nye arbeidsmodellen gjør det enda enklere for våre medarbeidere og ledere å velge den arbeidsformen- og stedet som fungerer best for dem. Vi håper og tror at denne fleksibiliteten vil gjøre at både kvinner og menn som ønsker å kombinere en spennende karriere med et rikt privatliv vil oppleve Deloitte som en attraktiv arbeidsplass.

## EY – fleksibilitet er avgjørende for å tiltrekke og beholde ansatte fremover

EY var tidlig ute i juni 2021 og signaliserte at vi tilbyr full fleksibilitet i når og hvor man jobber som hovedbudskap. Vi oppfatter at trendene er klare; medarbeidere forlanger fleksibilitet og vil ikke uten videre gi fra seg fordeler opplevd under pandemien. Vi ser at denne fleksibiliteten fungerer godt, og vi tror den er avgjørende for å tiltrekke og beholde ansatte fremover.

### Respekt og tillit

Vår fleksible tilnærming er bygget på to grunnleggende prinsipper:

1. Respekt: det er betydelige individuelle forskjeller i behov, preferanser og livssituasjoner, og det vil ikke være mulig med en «one size fits all»-tilnærming; vi må ha en fleksibel modell.
2. Tillit: Vi vet at vi ansetter mennesker som kan tenke selv, som ønsker å gjøre en god jobb, bidra hver dag, hjelpe hverandre og som ønsker å utvikle seg. Vi stoler på at de gjør fornuftige valg for når og hvor de skal jobbe, og til å støtte seg i valget

om når og hvor de jobber, skal de vurdere tre overordnede faktorer vi som selskap er veldig tydelige på at alle ansatte skal bidra til: Kundeorientering, kulturbygging og egen og andres utvikling.

### På kontoret fordi de vil – ikke fordi de må

Erfaring og undersøkelser viser at de aller fleste av våre ansatte uansett ønsker å komme til kontoret regelmessig, ikke nødvendigvis hver dag, men de gjør det fordi de ønsker det og ikke fordi de må. De ønsker å treffe kolleger og utnytte kontorfasiliteter til interaksjon og samhandling og bidra til sosial tilhørighet. Derfor har vi ikke sett behovet for en policy som sier at de skal komme på kontoret et visst antall dager, de ønsker å komme uansett. Dersom noen ikke regelmessig kommer til kontoret, så løses det med samtaler rundt de tre faktorene for valg av arbeidssted og ikke ved en policy.

### Fleksibilitet bedrer balansen i livet

Når det gjelder hvordan bruken av hjemmekontor kan påvirke kjønnsroller/kjønnsbalanser, så er det for tidlig å si. Generelt opplever vi at fleksibilitet er et ettertraktet gode som oppleves positivt for alle kjønn, som skal kunne gjøre balansen i livet enklere for alle, herunder åpne døren for enda flere til arbeidslivet. Men det vil kreve mer bevissthet og selvdisiplin, slik at det både skapes effektive og nødvendige skiller mellom arbeid og fritid, og en hensiktsmessig arbeidsfordeling og balanse mellom familiemedlemmer.

*Fremtidens arbeidsliv ser ut til å bli en blanding av hjemmekontor og jobbing fra kontoret.*

### **KPMG – de ansatte vil ha en hybridmodell**

Vi har gjennomført flere spørreundersøkelser om dette internt, og vet at våre ansatte foretrekker en hybridmodell. Altså at det er en blanding av hjemmekontor og jobbing fra kontoret. Akkurat hvordan dette løses, avtales med nærmeste leder.

### **Har kommet for å bli**

For oss er dette en løsning som er kommet for å bli, og noe vi må kunne tilby for å være en attraktiv arbeidsplass. Når det gjelder hvordan dette påvirker kjønnsroller og kjønnsbalanser, tror vi det kan ha både positive og negative effekter. Noen ansatte forteller at hjemmekontor gjør det enklere å finne en god balanse mellom jobb og fritid, og at det, særlig for småbarnsfa-

milier, gjør det enklere å få familielogistikken til å gå opp. En hybridmodell kan dessuten gjøre det mulig for ansatte i reduserte stillinger, ofte kvinner å jobbe heltid. Samtidig kan dette bidra til å skape større forventninger på hjemmebane med tanke på logistikk og planlegging i hjemmet.



### **PwC – forventning om fleksibilitet, men vi må også møtes**

Pandemien har gitt oss mange nyttige erfaringer. Vi skal bruke denne læringen for å sikre at PwC forblir en attraktiv arbeidsplass nå og i fremtiden. Kontoret vil alltid være en viktig arena for oss. Kultur skapes i samspill mellom mennesker og da må vi møtes.

Vi har videre et mål om å være Norges mest attraktive utviklingsarena. Pandemien har lært oss at kompetansedeling og opplæring kan gjøres vel så bra digitalt, men at en del av den uformelle opplæringen skjer i samspillet på kontoret og da er det viktig at man møtes for å få det til.

Det er en klar forventning om fleksibilitet, men man ser samtidig at det er store variasjoner i grad av kundekontakt, type arbeidsoppgaver og arbeidshverdag mellom ulike tjenesteområder, regioner og team, noe som vil gjøre det vanskelig med en 'one size fits all'-tilnærming. Dette må løses i det enkelte team for å finne optimale løsninger – tillit og forventningsavklaring er nøkkelen, og der hvor det er aktuelt i samspill med kundene.

### **Frihet under ansvar**

Vi ønsker at frihet/fleksibilitet under ansvar skal være et bærende prinsipp i PwC. Vi har tillit til at våre medarbeidere tar de riktige valgene, har kundefokus og setter fellesskapet før seg selv. I tillegg har vi tillit til at vi har gode ledere som følger opp. Om det er noen medarbeidere som ikke viser seg tilliten verdig, er det et lederansvar å følge opp den enkelte medarbeider.

### **Må være attraktivt å komme på kontoret**

Vi skal videre ha fokus på å skape tilhørighet – dette vet vi er viktig for å beholde medarbeidere. Da må vi ha fokus på at det skal være attraktivt å komme på kontoret og her tror vi at vi kan tenke litt nytt og innovativt. Vi har ikke endret utforming av kontorene våre enda, men det vil nok bli gjort tilpasninger her fremover.

### **Må være tydelige**

Vi har mer tro på noen felles prinsipper enn tydelige regler. Enkle prinsipper kan være at vi markerer i kalender om vi har hjemmekontor f.eks., vi kan være tydelige ved innkalling til et møte om det er virtuelt eller fysisk, vi kan avtale kjernetid i et team m.m. Her må vi prøve oss litt frem.

### **Fleksibilitet under ansvar**

Oppsummert så betyr dette at PwC-kontoret fortsatt er et arbeidssted hvor medarbeidere alltid har muligheten til å være. I praksis betyr dette at vi løser de fleste oppgavene sammen i PwCs lokaler eller hos våre kunder.

Samtidig praktiserer vi *fleksibilitet under ansvar* slik at du kan ha en hverdag som er mer skreddersydd for deg, hvor du er i livet og din utvikling og læring. Vi tror at dette også vil bidra til at flere – både kvinner og menn – vil oppleve oss som en mer attraktiv arbeidsgiver i livsfaser hvor man har flere forpliktelser på hjemmebane. Vi har lært mye under pandemien, vi kommer til å lære mye – hvor godt vi lykkes avhenger av hvor gode vi er til å justere og tilpasse underveis.

### **RSM – viktig å være med kunden, hos kunden**

Hjemmekontoret har vist seg effektivt til å løse mange ulike oppgaver. Vi mener likevel det er viktig og nødvendig å være tilstrekkelig til stede sammen med kunden i kundens omgivelser for å kunne forstå kundens virksomhet og levere tjenester av høy kvalitet.

Samtidig ønsker vi å legge til rette for at ansatte kan ha en viss fleksibilitet. Vi oppfordrer derfor alle i RSM til å være så mye som mulig ute hos kunde, samtidig som vi alle får nok tid sammen med kollegaer på kontoret for å dele kunnskap og bygge kultur.

Hjemmekontor vil være praktisk å bruke for å bidra til fleksibilitet og balanse i hverdagen, og vi tror det vil kunne være med å påvirke kjønnsbalanse i positiv retning.