

Nøglen til fremgangsrigt hybridarbejde

Gør din organisation klar til fremtiden

dstny

make • hybrid • work

Hybridarbejde er ikke længere en trend – det er simpelthen måden, vi arbejder på i dag.

Det, der engang startede som en nødforanstaltning under pandemien, har udviklet sig til en smart måde at arbejde mere produktivt og fleksibelt på – og med større arbejdsglæde.

Men enhver, der tror, at et par dage derhjemme om ugen er nok, tager fejl. Det kræver mere end det: en klar vision, de rigtige redskaber og en velgennemtænkt plan.

Hos Dstny har vi allerede hjulpet mange virksomheder rundt om i Europa med virkelig at få succes med hybridarbejde.

I denne guide lærer du om de fem vigtigste byggesten – og hvordan du kan få mennesker, processer og teknologi til at spille endnu bedre sammen.

Nu går det løs!



Indholdsfortegnelse

4

Hvad er hybridarbejde?

9

Søjle 1: Medarbejderoplevelse

13

Søjle 5: AI & automation

5

Hvorfor er en hybrid arbejdsmodel så vigtig?

10

Søjle 2: Kundeoplevelse

15

Sådan kan Dstny hjælpe dig med at mestre hybridarbejde

6

Fordele og udfordringer med hybridarbejde

11

Søjle 3: Integrationer

8

Sådan lykkes du med hybridarbejde

12

Søjle 4: Mobilitet



Hvad er hybridarbejde?

Ifølge Eurofound er hybridarbejde en kombination af arbejde på arbejdsgiverens kontor og andre steder, muliggjort af moderne informations- og kommunikationsteknologier.

Men det er mere end blot en logistisk ændring. Hybridarbejde handler om at gentænke, hvordan vi samarbejder, kommunikerer og skaber værdi.

Organisationer, der omfavner fleksible arbejdsmodeller, oplever større fleksibilitet, bedre medarbejdertrivsel og forbedrede kundeoplevelser. Når folk får mulighed for at arbejde, hvor de er mest komfortable, følger virksomhederne trop.

Hvorfor er en hybrid arbejdsmodel så vigtig?

Tallene taler for sig selv. Ifølge Quixy foretrækker 83 % af medarbejderne globalt en hybrid arbejdsmodel, og 37 % ville overveje at skifte job, hvis hjemmearbejde ikke var en mulighed. Det er ikke bare en præference – det er en forretningsrisiko. Medarbejderudskiftning er dyrt, forstyrrende og ofte helt unødvendigt.

Det er derfor ikke overraskende, at flere og flere virksomheder tilpasser sig – og det betaler sig. Forskning fra Accenture viser, at 63 % af hurtigtvoksende virksomheder har indført Productivity Anywhere-modellen, hvor fleksibilitet og præstation går hånd i hånd.

Nylige tal fra McKinsey understreger det samme:

- 58 % af medarbejderne føler sig mere produktive, når de arbejder hybridt.
- 54 % siger, at hybridarbejde forbedrer inklusion og mangfoldighed på arbejdspladsen.
- 45 % rapporterer højere medarbejderengagement.
- 36 % har set øget kundetilfredshed.

Regeringer begynder også at lægge mærke til det. EU's direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv opfordrer til fleksibel arbejdstid som en måde at forbedre medarbejdernes trivsel på. Samtidig giver retten til at anmode om fleksibel arbejdstid en juridisk ramme, der gør det muligt for medarbejdere at anmode om løsninger, der passer til deres livssituation.

Konklusion: Hybridarbejde er ikke længere "rart at have" – det er et must for at tiltrække talent, forblive konkurrencedygtig og imødekomme hurtigt skiftende forventninger.

83%

af medarbejdere
verden over
foretrækker en
hybrid arbejdsmodel

37%

ville overveje at bytte
job, hvis hjemme-
arbejde ikke var et
alternativ

63%

af de hurtigt voksende
virksomheder har
implementeret
Productivity Anywhere

Fordele og udfordringer med hybridarbejde

Hybridarbejdsmøder mange fordele, men også nogle unikke udfordringer. At forstå både mulighederne og vanskelighederne er afgørende for at udforme en velfungerende arbejdsmodel.

Ifølge en Gallup-undersøgelse

valgte hybride medarbejdere følgende som de største fordele og udfordringer:

✓ De største fordele

- Forbedret balance mellem arbejdsliv og privatliv – 76 %
- Mere effektiv tidsudnyttelse – 64 %
- Mindre risiko for udbrændthed – 61 %
- Frihed til at vælge dit arbejdssted – 57 %
- Højere produktivitet – 52 %

✗ De største udfordringer

- Begrænset adgang til ressourcer/værktøjer – 31%
- Følelse af afkobling fra virksomhedskulturen – 28%
- Svagere teamsamarbejde – 24%
- Reduceret kommunikation mellem teams – 18%
- Vanskeligheder med at koordinere tidsplaner – 17%

Trods nogle udfordringer rapporterer de fleste virksomheder om en vellykket overgang. Ifølge en PwC-undersøgelse med 133 ledere anså 83 % overgangen til at arbejde hjemmefra for at være vellykket. Medarbejderne drager også fordel af det: Owl Labs fandt ud af, at eliminering af den daglige pendling sparer medarbejdere i gennemsnit 72 minutter om dagen, hvilket svarer til seks ekstra timer om ugen.

Modellen har dog også faldgruber. The Economist fandt ud af, at 28 % af de medarbejdere, der arbejder hjemmefra, føler sig formålsløse eller mangler formål, mens Backlinko bemærker, at 21 % kæmper med for meget tid derhjemme, og 15 % ser ensomhed som et stort problem.

Denne indsigt understreger behovet for en bevidst tilgang. Det handler ikke kun om en hybrid-politik, men om en holistisk tilgang baseret på struktur, støtte, strategi og effektive kommunikationsværktøjer.



“

For at få succes i et hybridt arbejdsmiljø må arbejdsgivere ikke længere se hybridarbejde som en midlertidig eller kortsigtet strategi, men som en mulighed.

”

George Penn
Managing Vice President

Gartner®

Sådan lykkes du med hybridarbejde: de fem søjler

For virkelig at mestre hybridarbejde har virksomheder brug for en struktur, der balancerer frihed og funktionalitet. Vi kalder dette **De fem søjler** i hybridarbejde, et godt fundament for at skabe en blomstrende og fleksibel arbejdsstyrke.

1.

Medarbejderoplevelse

Tillid til lederskab er en stærk drivkraft for præstation, men den mangler ofte i mange organisationer. Ifølge Accenture mener kun 29 % af medarbejderne, at deres ledere sætter deres interesser først. Hybridarbejde giver en mulighed for at genopbygge denne tillid – og det handler ikke om at tvinge medarbejdere ind på kontoret, det handler om at fremme meningsfuldt engagement.

Gallup viser, at meningsfuld feedback skaber fire gange mere engagement end "god" arbejdsplanlægning alene. Det tyder på, at virksomheder bør fokusere mindre på, hvor folk arbejder, og mere på, hvordan de oplever deres arbejde.

Selvom hjemmearbejde utvivlsomt har øget produktiviteten, har det også sløret linjerne mellem arbejde og privatliv – nogle gange på usunde måder. Microsoft-data viser, at medarbejdere i løbet af en standard otte-timers arbejdsdag bliver afbrudt omkring 275 gange af distraktioner som e-mail, chatbeskeder og uplanlagte møder.

For at beskytte fokustid og forhindre kognitiv overbelastning skal ledere bevidst designe hybride tidsplaner. Det betyder, at:

- AI bruges til at automatisere gentagne opgaver,
- klare grænser sættes for kommunikation, og
- kernetider defineres for dybdegående og uafbrudt arbejde.

4x

Meningsfuld feedback skaber 4 x mere engagement end "god" arbejdsplanlægning.

275

gange bliver medarbejdere afbrudt på en gennemsnitlig arbejdsdag på 8 timer.

2.

Kundeoplevelse

En god kundeoplevelse starter internt med stærke, sammenhængende teams.

Teknologi spiller en afgørende rolle – men kun når den er i overensstemmelse med medarbejdernes behov. En global undersøgelse foretaget af NTT Data viser, at organisationer med stærk sammenhæng mellem strategier for medarbejderoplevelse (EX) og kundeoplevelse (CX) har fem gange større sandsynlighed for at opnå høj kundetilfredshed.

Når medarbejdere føler sig støttede, føler kunderne sig også støttede. McKinsey fandt ud af, at 36 % af organisationerne rapporterede en målbar stigning i kundetilfredshed efter implementering af hybridmodeller.

For at levere en god kundeoplevelse skal virksomheder give medarbejderne værktøjerne til at samarbejde problemfrit, reagere hurtigere og forblive produktive – uanset hvor de arbejder.

36%

af virksomhederne
rapporterede om en målbar
stigning i kundetilfredshed.

5x

større sandsynlighed for at
opnå høje kundetilfredsheds-
score ved en stærk
samordning mellem EX och CX.

3.

Integrationer

Nye redskaber er fantastiske – men kun hvis de fungerer sammen og implementeres korrekt. Quixy rapporterer, at 1 ud af 5 medarbejdere mener, at deres virksomhed ikke gør nok for at understøtte brugen af nye hybrid-redskaber. Det er en spildt mulighed.

En nylig undersøgelse af britiske virksomheder foretaget af Lucid Software viste, at kun 38 % har implementeret samarbejdsredskaber, der er egnede til hybridarbejde, og kun 29 % tilbyder træning i, hvordan man bruger dem. Alarmerende nok overvejer 20 % af medarbejderne allerede at forlade virksomheden på grund af utilstrækkelige politikker for hybrid-redskaber. Det understreger vigtigheden af ikke kun at købe ind i systemer, men også at integrere dem omhyggeligt og støtte implementeringen gennem træning og forandringsledelse.

Sigt efter plug-and-play-integrationer med åbne API'er. No-code- eller low-code-konfigurationer giver dine systemer mulighed for at kommunikere med hinanden. Det gør problemfri onboarding muligt og eliminerer datasiloer. Integrerede systemer er ikke kun mere effektive. De gør også smartere og hurtigere samarbejde muligt.

20%

af medarbejderna synes, at deres fvirksomhed ikke gør tilstrækkeligt for at støtte anvendelsen af nye hybrid-redskaber.

68%

af britiske virksomheder har ikke implementeret nogle samarbejdsredskaber tilpasset hybridarbejde.

20%

af medarbejderne overvejer at forlade virksomheden på grund af utilstrækkelige retningstlinjer for hybrid-redskaber.

4.

Mobilitet

Hybridarbejde er ikke ægte hybrid, hvis det kun er semi-mobilt. Ægte mobilitet betyder, at folk kan arbejde sikkert, effektivt og uden kompromiser overalt. Det kræver redskaber, der er cloud-baserede, mobilvenlige og fuldt integrerede i dine arbejdsgange.

Men mange virksomheder kommer til kort. Ifølge Osterman Research er 97 % af alle cloud-apps til virksomheder ikke certificerede. Det overlader medarbejdere til at bruge skygge-IT til at udfylde funktionelle huller.

Mobilitet er afgørende: Ifølge Gitnox er 75 % af den globale arbejdsstyrke nu mobil, og 62 % af medarbejderne skifter regelmæssigt mellem flere enheder for at få deres arbejde gjort. Men uden klare kommunikationspolitikker og sikker enhedsadministration kan mobilt arbejde give bagslag: 53 % af medarbejderne kæmper med at afbryde forbindelsen efter arbejdstid.

For fuldt ud at realisere potentialet ved mobilitet skal organisationer prioritere sikre, mobile værktøjer, samtidig med at de beskytter medarbejdernes velbefindende ved at sætte klare grænser.

97%

af företags-molnappar har inte blivit godkända.

75%

af den globale arbejdsstyrke er mobil.

62%

af medarbejderne skifter regelmæssigt mellem flere enheder for at udføre sit arbejde.

5.

AI & Automation

Hybridarbejde er blot én del af den digitale transformationsrejse, og AI er hurtigt ved at blive dens hjørnesten. Ifølge MIT Sloan mener 87 % af globale organisationer, at AI vil give dem en konkurrencefordel. Hostinger rapporterer, at 42 % af virksomhederne allerede udforsker AI-adoption i den nærmeste fremtid.

Automation-redskaber kan håndtere rutineopgaver som at tage mødenotater, dirigere opkald eller oprette rapporter. Det frigør medarbejdere til at fokusere på det, der virkelig betyder noget: problemløsning, kreativitet og menneskelig forbindelse.

Data fra Microsoft tyder også på, at AI kan være en stærk allieret til at genvinde vores tid. Men som de advarer, vil teknologi alene ikke løse problemet. Microsoft anbefaler, at virksomheder bruger 80/20-reglen, hvor de prioriterer de 20 % af arbejdet, der leverer 80 % af værdien, og automatiserer resten. De understreger også vigtigheden af at redesigne arbejdsgange omkring AI-agenter i stedet for blot at lægge dem oven på mangelfulde systemer.

Fremtidssikrede virksomheder adopterer ikke bare AI. De opbygger en kultur, der understøtter automation og løbende forbedringer.

87%

af globale organisationer tror, at AI kommer at give dem en konkurrencefordel.

42%

af virksomheder udforsker AI-adoption i den nærmeste fremtid.

Hos Dstny forstår vi, hvad det kræver for at lykkes i en hybrid verden. Vi tilbyder cloud-baserede, mobile first-kommunikationsløsninger, som giver teams mulighed for at arbejde bedre overalt, hvor de er.

Vores redskaber understøtter samarbejde, intuitive integrationer og kundeoplevelser, som virkelig stkcker ud. Uanset om du lige er begyndt på din hybrid-rejse eller vil optimere din løsning, er vi her for at hjælpe.

Vil du vide mere? **Kontakt dit lokale Dstny-kontor idag.**



Belgium

www.dstny.be



Denmark

www.dstny.dk



France

www.dstny.fr



Germany

www.easybell.de



Netherlands

www.dstny.nl



Sweden

www.dstny.se

dstiny

make • hybrid • work