

Nyckeln till framgångsrikt hybridarbete

Gör din organisation redo för framtiden

dstny

make • hybrid • work

Hybridarbete är inte längre en trend – det är helt enkelt så vi arbetar idag.

Det som en gång började som en nödåtgärd under pandemin har vuxit till ett smart sätt att arbeta mer produktivt, flexibelt och med större arbetsglädje.

Men den som tror att några hemmadagar i veckan räcker misstar sig. Det krävs mer än så: en tydlig vision, rätt verktyg och en genomtänkt plan.

På Dstny har vi redan hjälpt många företag runt om i Europa att verkligen lyckas med hybridarbete.

I den här guiden får du ta del av de fem viktigaste byggstenarna – och hur du kan få människor, processer och teknik att samspela ännu bättre.

Nu kör vi!



Innehållsförteckning

4

Vad är hybridarbete?

9

Pelare 1: Medarbetarupplevelse

13

Pelare 5: AI & automatisering

5

Varför är en hybrid arbetsmodell så viktig?

10

Pelare 2: Kundupplevelse

15

Så kan Dstny hjälpa dig att bemästra hybridarbete

6

Fördelar och utmaningar med hybridarbete

11

Pelare 3: Integrationer

8

Så lyckas du med hybridarbete

12

Pelare 4: Mobilitet



Vad är hybridarbete?

Hybridarbete, enligt Eurofound, är en kombination av arbete på arbetsgivarens kontor och på andra platser, möjliggjort av modern informations- och kommunikationsteknik.

Men det är mer än bara en logistisk förändring. Hybridarbete handlar om att ompröva hur vi samarbetar, kommunicerar och skapar värde.

Organisationer som anammar flexibla arbetsmodeller upptäcker större smidighet, bättre välmående hos medarbetarna och förbättrade kundupplevelser. När människor får möjlighet att arbeta där de trivs bäst, följer företagen med i samma riktning.

Varför är en hybrid arbetsmodell så viktig?

Siffrorna talar sitt tydliga språk. Enligt Quixy föredrar 83 % av medarbetarna globalt ett hybridarbetsmodell, och 37 % skulle överväga att byta jobb om hemarbete inte vore ett alternativ. Det är inte bara en preferens – det är en affärsrisk. Personalomsättning är dyrt, störande och ofta helt onödigt.

Det är därför ingen överraskning att allt fler företag anpassar sig – och det ger resultat. Forskning från Accenture visar att 63 % av snabbväxande företag har anammat Productivity Anywhere-modellen, där flexibilitet och prestation går hand i hand..

Färska siffror från McKinsey understryker samma sak:

- 58 % av medarbetarna känner sig mer produktiva när de arbetar hybrid.
- 54 % säger att hybridarbete förbättrar inkludering och mångfald på arbetsplatsen.
- 45 % rapporterar högre engagemang bland medarbetare.
- 36 % har sett en ökad kundnöjdhet.

Även myndigheter har börjat ta fasta på detta. EU:s arbetslivsbalansdirektiv uppmuntrar flexibelt arbete som ett sätt att stärka medarbetarnas välbefinnande. Samtidigt ger Rätten att begära flexibelt arbete en juridisk ram som gör det möjligt för anställda att efterfråga lösningar som passar deras livssituation.

Slutsats: Hybridarbete är inte längre ett "nice-to-have" – det är ett måste för att attrahera talanger, behålla konkurrenskraften och möta de snabbt föränderliga förväntningarna..

83%

av medarbetarna världen över föredrar en hybrid arbetsmodell

37%

skulle överväga att byta jobb om hemarbete inte var ett alternativ

63%

av de snabbväxande företagen har anammat Productivity Anywhere

Fördelar och utmaningar med hybridarbete

Hybridarbete medför många fördelar, men också ett antal unika utmaningar. Att förstå både möjligheterna och svårigheterna är avgörande för att utforma en fungerande arbetsmodell.

Enligt en undersökning från Gallup

valde hybridmedarbetare följande viktigaste fördelar och utmaningar:



Toppfördelar

- Förbättrad balans mellan arbete och privatliv – 76 %
- Effektivare tidsanvändning – 64 %
- Mindre risk för utbrändhet – 61 %
- Frihet att välja arbetsplats – 57 %
- Högre produktivitet – 52 %



Toppotmaningar

- Begränsad tillgång till resurser/verktyg – 31 %
- Känsla av att vara fränkopplad från företagskulturen – 28 %
- Svagare teamsamarbete – 24 %
- Minskad kommunikation mellan team – 18 %
- Svårigheter att koordinera scheman – 17 %

Trots vissa utmaningar rapporterar de flesta företag en framgångsrik övergång. Enligt en PwC-undersökning bland 133 ledare ansåg 83 % att övergången till hemarbete varit framgångsrik. Även medarbetarna drar nytta av det: Owl Labs upptäckte att bortfallet av daglig pendling sparar hemarbetare i genomsnitt 72 minuter per dag, vilket motsvarar sex extra timmar per vecka.

Modellen har dock också fallgropar. The Economist fann att 28 % av hemarbetande medarbetare känner sig mål- eller syfteslösa, medan Backlinko noterar att 21 % har svårt med för mycket tid hemma och 15 % ser ensamhet som ett stort problem.

Dessa insikter understryker behovet av ett medvetet upplägg. Det handlar inte bara om en hybridpolicy, utan om ett holistiskt arbetssätt baserat på struktur, stöd, strategi och effektiva kommunikationsverktyg.



“

För att lyckas i en hybridarbetsmiljö måste arbetsgivare inte längre se hybridarbete som en tillfällig eller kortsiktig strategi, utan som en möjlighet.

”

George Penn

Managing Vice President

Gartner®

Så lyckas du med hybridarbete: de fem pelarna

För att verkligen bemästra hybridarbete behöver företag en struktur som balanserar frihet och funktionalitet. Vi kallar detta **De fem pelarna** för hybridarbete, en utmärkt grund för att skapa en blomstrande och flexibel arbetsstyrka.

1.

Medarbetarupplevelse

Förtroende för ledarskap är en stark drivkraft för prestation, men det saknas ofta i många organisationer. Enligt Accenture anser endast 29 % av medarbetarna att deras ledare sätter deras intressen först. Hybridarbete erbjuder en möjlighet att återuppbygga detta förtroende – men det handlar inte om att tvinga medarbetare till kontoret, utan om att främja meningsfullt engagemang.

Gallup visar att meningsfull feedback skapar fyra gånger mer engagemang än enbart en "bra" arbetsplanering. Det tyder på att företag bör fokusera mindre på var människor arbetar och mer på hur de upplever sitt arbete.

Även om hemarbete utan tvekan har ökat produktiviteten, har det också suddat ut gränserna mellan arbete och privatliv – ibland på ett ohälsosamt sätt. Microsofts data visar att medarbetare under en standard arbetsdag på åtta timmar avbryts cirka 275 gånger av distraktioner som e-post, chattmeddelanden och oplanerade möten.

För att skydda fokustid och förebygga kognitiv överbelastning måste ledare medvetet utforma hybrida scheman. Det innebär att:

- AI används för att automatisera repetitiva uppgifter,
- tydliga gränser sätts för kommunikation, och
- kärntider definieras för djupgående och ostört arbete.

4x

Meningsfull feedback skapar fyra gånger mer engagemang än enbart ett "rätt" kontorsschema.

275

gång blir medarbetare avbrutna under en genomsnittlig arbetsdag på åtta timmar.

2.

Kundupplevelse

En fantastisk kundupplevelse börjar internt, med starka och sammansvetsade team.

Teknik spelar en viktig roll – men endast när den är anpassad efter medarbetarnas behov. En global undersökning från NTT Data visar att organisationer med stark samordning mellan strategier för medarbetarupplevelse (EX) och kundupplevelse (CX) har fem gånger större sannolikhet att uppnå hög kundnöjdhet.

När medarbetare känner sig stöttade märks det också för kunderna. McKinsey fann att 36 % av organisationerna rapporterade en mätbar ökning i kundnöjdhet efter implementering av hybridmodeller.

För att leverera en utmärkt kundupplevelse måste företag ge medarbetarna verktyg för att samarbeta sömlöst, reagera snabbare och bibehålla produktiviteten – oavsett var de arbetar.

36%

av organisationerna
rapporterade en mätbar
ökning i kundnöjdhet.

5x

det är mer sannolikt att uppnå
höga kundnöjdhetspoäng vid
en stark samordning mellan EX
och CX.

3.

Integrationer

Nya verktyg är fantastiska – men endast om de fungerar tillsammans och implementeras på rätt sätt. Quixy rapporterar att 1 av 5 medarbetare anser att deras företag inte gör tillräckligt för att stödja användningen av nya hybridverktyg. Det är en missad möjlighet.

En nyligen genomförd undersökning av Lucid Software bland brittiska företag visade att endast 38 % har implementerat samarbetsverktyg anpassade för hybridarbete, och endast 29 % erbjuder utbildning i hur de ska användas. Alarmerande är att 20 % av medarbetarna redan överväger att lämna på grund av otillräcklig policy för hybridverktyg. Detta understryker hur viktigt det är att inte bara köpa in system, utan även integrera dem noggrant och stödja adoption genom utbildning och förändringsledning.

Sträva efter plug-and-play-integrationer med öppna API:er. No-code eller low-code-konfigurationer gör att dina system kan kommunicera med varandra, vilket ger smidig onboarding och eliminerar datasiloer. Integrerade system är inte bara mer effektiva, de möjliggör också smartare och snabbare samarbete.

20%

av medarbetarna känner att deras företag inte gör tillräckligt för att stödja användningen av nya hybridverktyg.

68%

av de brittiska företagen har inte implementerat några samarbetsverktyg anpassade för hybridarbete.

20%

av medarbetarna överväger redan att lämna på grund av otillräckliga riktlinjer för hybridverktyg.

4.

Mobilitet

Hybridarbete är inte riktigt hybrid om det bara är halv-mobilt. Äkta mobilitet innebär att människor kan arbeta säkert, effektivt och utan kompromisser var som helst. Det kräver verktyg som är cloud-first, mobilvänliga och fullt integrerade i ditt arbetsflöde.

Men många företag faller kort. Enligt Osterman Research är 97 % av alla företags-molnappar inte godkända, vilket leder till att medarbetare använder skuggsystem (shadow IT) för att fylla funktionella luckor.

Mobilitet är avgörande: enligt Gitnox är 75 % av den globala arbetsstyrkan idag mobil, och 62 % av medarbetarna växlar regelbundet mellan flera enheter för att utföra sitt arbete. Men utan tydliga kommunikationspolicyer och säkert enhetshantering kan mobilt arbete ha motsatt effekt: 53 % av medarbetarna har svårt att koppla bort efter arbetstid.

För att fullt ut utnyttja mobilitetens potential måste organisationer prioritera säkra, mobila verktyg samtidigt som de skyddar medarbetarnas välbefinnande genom att sätta tydliga gränser.

97%

av företags-molnappar har inte blivit godkända.

75%

av den globala arbetsstyrkan är mobil.

62%

av medarbetarna växlar regelbundet mellan flera enheter för att utföra sitt arbete.

5.

AI & Automatisering

Hybridarbete är bara en del av den digitala transformationsresan, och AI håller snabbt på att bli dess hörnsten. Enligt MIT Sloan tror 87 % av globala organisationer att AI kommer att ge dem en konkurrensfördel. Hostinger rapporterar att 42 % av företagen redan utforskar AI-adoption inom en snar framtid.

Automatiseringsverktyg kan hantera rutinuppgifter som att ta mötesanteckningar, dirigera samtal eller skapa rapporter, vilket frigör medarbetare att fokusera på det som verkligen betyder något: problemlösning, kreativitet och mänsklig kontakt.

Data från Microsoft antyder också att AI kan vara en kraftfull allierad för att återta vår tid. Men som de varnar: teknik ensam löser inte problemet. Microsoft rekommenderar att företag använder 80/20-regeln, prioriterar de 20 % av arbetet som ger 80 % av värdet och automatiserar resten. De betonar också vikten av att omforma arbetsflöden kring AI-agenter, snarare än att bara lägga dem ovanpå bristfälliga system.

Framtidssäkra företag adopterar inte bara AI – de bygger en kultur som stödjer automatisering och kontinuerlig förbättring.

87%

av globala organisationer
tror att AI kommer att ge
dem en konkurrensfördel.

42%

av företagen utforskar
redan AI-adoption inom
en snar framtid.

Dstny kan hjälpa dig att bemästra hybridarbete

På Dstny förstår vi vad som krävs för att lyckas i en hybridvärld. Vi erbjuder molnbaserade, mobilförst-kommunikationslösningar som ger team möjlighet att arbeta bättre, var de än befinner sig.

Våra verktyg stöder sömlöst samarbete, intuitiva integrationer och kundupplevelser som verkligen sticker ut. Oavsett om du precis börjar din hybridresa eller vill optimera din befintliga lösning, finns vi här för att hjälpa.

Vill du veta mer? **Kontakta ditt lokala 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