

**Hva er viktigst for
deg i livet og hvordan
velger du å prioritere
det?**





Den hybride hverdagen

Hvordan har vi i TechnipFMC utarbeidet vårt Flexible Work Program?

Hva inngår i avtalen og hvorfor er dette viktig?

Hvorfor er Inkludering og Mangfold en mulig oppside ved hjemmekontor løsningen?

Konkrete råd og tips for å styrke jobben med den hybride hverdagen.

Hvem er jeg?





Global organisasjon

Ca 20 000 ansatte

40 Land

Norge:

Ca 2600 ansatte

10 lokasjoner

Ca 60 nasjonaliteter

Hvorfor tilby hjemmekontorløsning?

Well-being
when Working
Remotely



- Tilgang til kvalifiserte kandidater
- Høyere grad av effektivitet under gitte forutsetninger
- Høyere grad av medarbeidertilfredshet
- Work-life balance

Solid
fundament
som en
forutsetning



Flexible Work Program - Norway



Contents

Purpose and Intention.....	4
Reasons for the transition.....	5
Purpose & Key Principles.....	5
Eligibility - Who can work from home.....	6
Employee Roles & Responsibilities.....	6
Employee Performance.....	6
Appropriate Workspace.....	7
Onboarding.....	7
Health & Safety.....	7
FWP Risk Assessment - Company level.....	8
FWP Self - Assessment for Employees.....	8
Physical Well-being.....	8
Psychosocial Well-being.....	9
Working Time & Compensation.....	9
Work schedule.....	9
Compensation.....	10
Permitted work locations.....	10
Insurance.....	11
Accidents when working from home.....	11
Damage to TFMC owned equipment.....	12
Information Digital Services.....	12
Equipment and Workspace.....	12
Workspace.....	14
Facilities.....	14
Expectations Managers, employees & teams.....	15
Line Manager Expectations.....	15
Employee Expectations.....	15
Project Manager Expectations.....	16
Practical process.....	16
Attachments.....	16



Kreftforeningen

6,767 followers

4d • Edited •



Kreft har enorme konsekvenser for arbeidslivet. En fersk rapport viser at produksjonstapet bare i 2021 var på svimlende 36 milliarder kroner.

Kreftsykdom har også store konsekvenser for den enkelte pasient og deres pårørende. Mange opplever at de har behov for tilrettelegging for å kunne stå i arbeid, men undersøkelsen viser at hele én av fire ikke får dette.

– Vi ønsker oss et arbeidsliv og ledere som tenker seg om både to og tre ganger for å se muligheter for hvordan denne gruppen kan få fortsette å bidra i samfunnet - og vi vil gjerne være med på å finne løsninger, sa [Ingrid Stenstadvold Ross](#), generalsekretær i Kreftforeningen, da rapporten ble lagt frem.

Hvordan kan hjemmekontor bidra til økt grad av Inkludering og Mangfold?

Innen 2030 er ambisjonen å ha 300.000 flere sysselsatte.

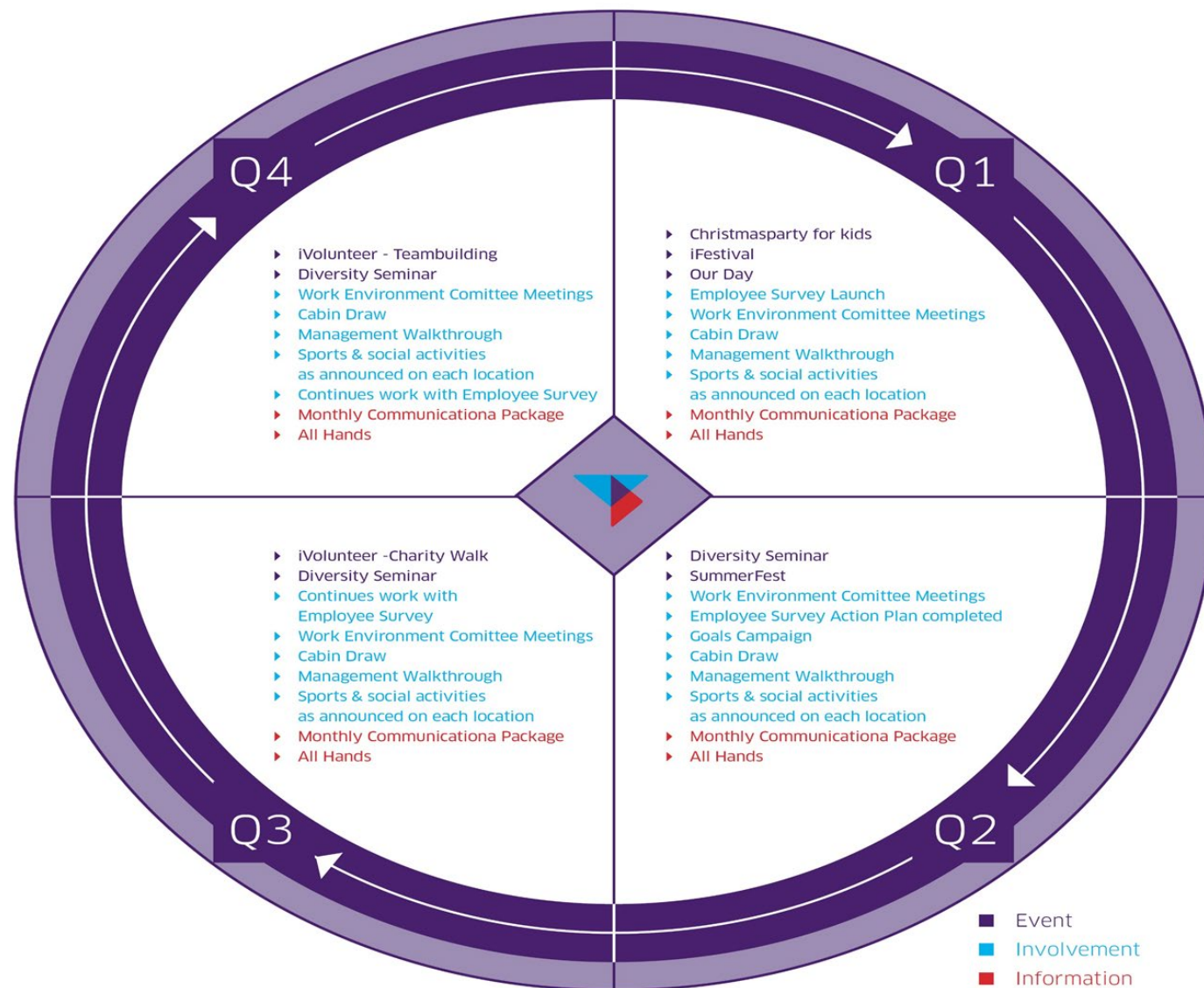
I dag er det enorm mangel på tilgjengelig kompetanse, og det er et underskudd i hele næringslivet på 70.000 arbeidstakere.

I tillegg finnes det 300.000 mennesker uten jobb, som ønsker seg inn i produktiv arbeid.

Hvordan kan vi som arbeidsgivere tilrettelegge for å øke sysselsetningen?

Hvordan organisere arbeidet for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø?

- Fra Risikoanalyse til gjennomføring av tiltak.
- Personellivretagelse
- Livsfasepolitikk
- Ivareta alt fra Ergonomi til psykososialt arbeidsmiljø
- Inkludering og involvering
- Opplæring
- Undersøkelser
- Kontinuerlig evaluering





Hvilken støtte har de ansatte?

- Leder
- Bedriftshelsetjeneste
- Helseforsikring
- [Workplace Options](#) : wellbeing program
- HRBP
- HMS
- Head of Wellbeing
- Verneombud
- Tillitsvalgte

Krav til leder



- Opplæring
- Regelmessig 1-1
- Kvartalsvise Check Ins
- Oppfølging av avtale
- Personellivaretagelse.

**Hva er viktigst for deg i livet
og hvordan velger du å
prioritere det?**

**Kan den hybride hverdagen gi
deg muligheter du ikke
hadde før?**





Fra Brystkreft til Grønland
Expedition Pink Ribbon
Innsamlings mål
3 650 000 NOK

«Every journey, no matter
how far, starts with one
step»

Vipps 691107

We all have scars
We all have stories

Silje Løkeng

@expeditionpinkribbon

www.expeditionpinkribbon.no

