

Navigating the Future Workplace

Balansgången mellan medarbetarnas önskemål
om flexibilitet och utmaningarna med hybridarbete



Innehållsförteckning

Förord3

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats ...6

 Nya krav på ledare 6

 Nya sätt att bygga företagskultur 10

 Nya sätt att främja innovation och kreativitet13

 Mönster i preferenser gällande arbetsplats och arbetssätt.....14

Kommunikation är nyckeln till framgång 16

 Större tydlighet krävs.....16

 Det krävs en förändrad kommunikation för att stärka känslan av
tillhörighet, sammanhållning och tillit18

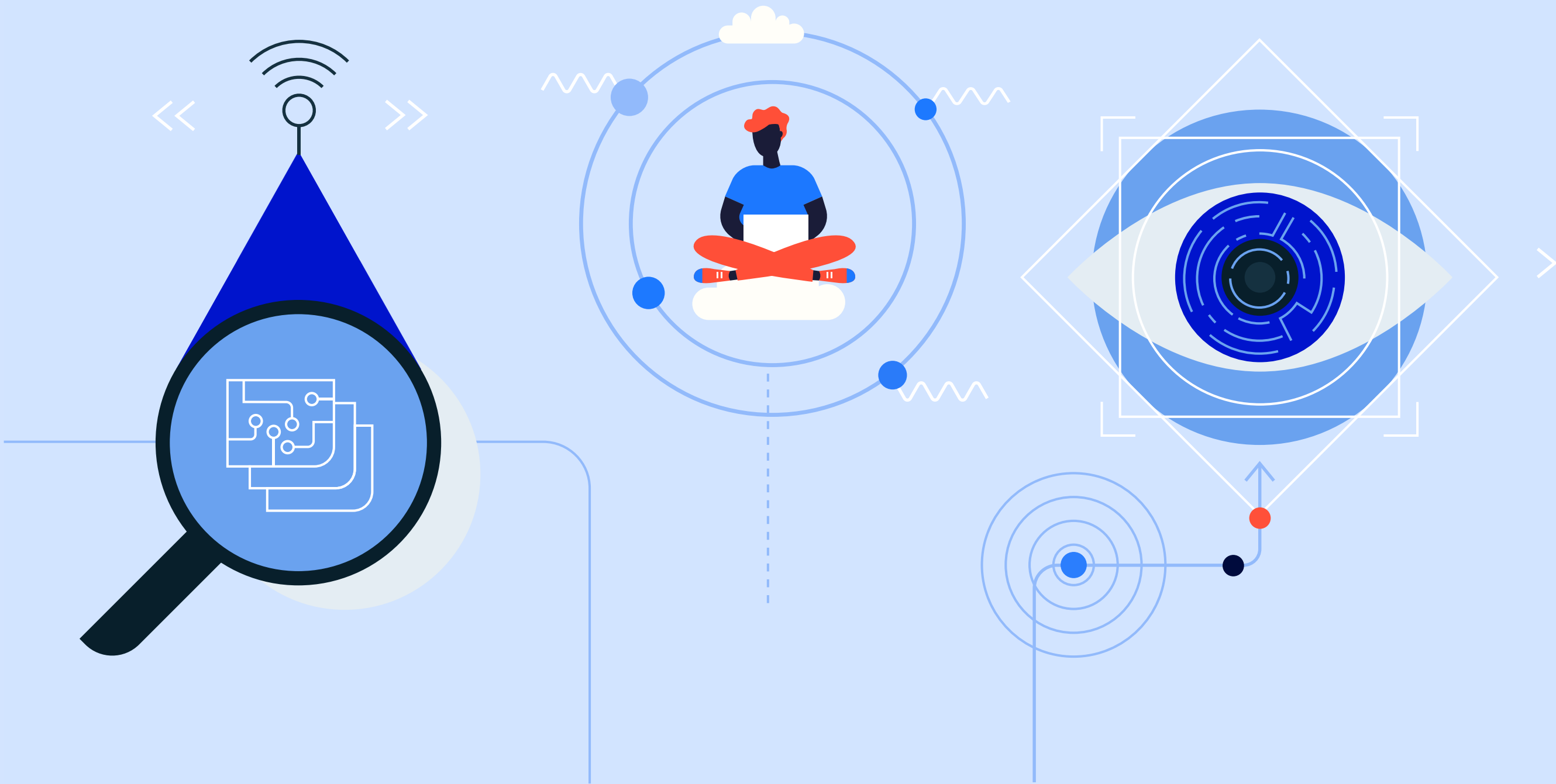
Kontorsparadoxen 20

 Att skapa dragningskraft till kontoret20

 Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?24

 Mäter vi rätt saker av rätt anledning?24

Slutsatser inför framtiden25



Förord

Arbetsätt och arbetsplatser som utvecklas i takt med omvärlden.

Vad betyder det? Vi frågade 41 beslutsfattare på stora- och medelstora bolag i Sverige om deras syn på en mängd frågor kopplat till hur de arbetar idag, vilka erfarenheter och utmaningar som finns och vad som har förändrats de senaste åren. Intressant var att alla, utom ett bolag, valt en hybrid arbetsmodell. Och även om alla hade skapat egna varianter så var de överens om att det mer flexibla arbetslivet är här för att stanna.

I den här rapporten* har vi samlat insikter och citat från intervjuerna. Jag hoppas att du som läsare ska känna igen dig i svaren och kanske även finna inspiration för arbetet med att utveckla er egen arbetsplats. För är det något som är slående just nu, så är det att det inte finns något rätt eller fel. Varje organisation behöver hitta de rätta svaren för just dem och många gånger görs det genom att testa och att göra om.

Hur skapar man en arbetsplatsplats dit människor dras och längtar till? Vilka krav ställs på ledarskapet, kulturen, kommunikationen och inte minst platsen? Det är något som vi på Vasakronan ständigt utforskar och frågor vi gärna bollar tillsammans med dig.

Vi kan nog konstatera att det inte finns något som vi kan referera till som det nya normala när det kommer till det framtida arbetslivet. Det är snarare en ständigt pågående process som förfinas, förbättras och förverkligas av och med de människor som fyller lokalerna och får dem att pulsera av energi och liv.

Så låt oss tillsammans skapa en hållbar upplevelse och plats att längta till.

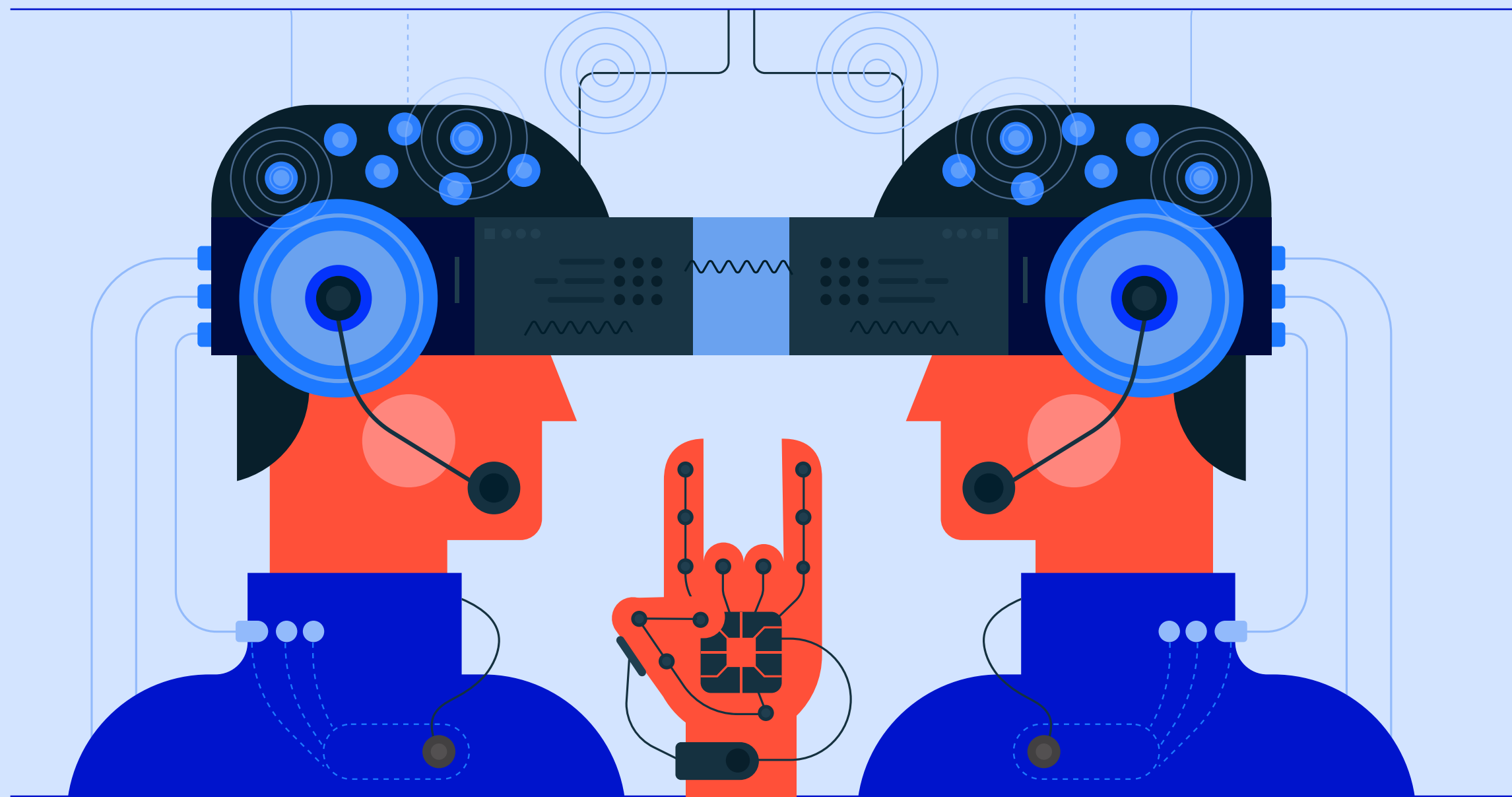
Trevlig läsning!

Malin Ingman Wettler
Workplace Strategy Manager,
Vasakronan

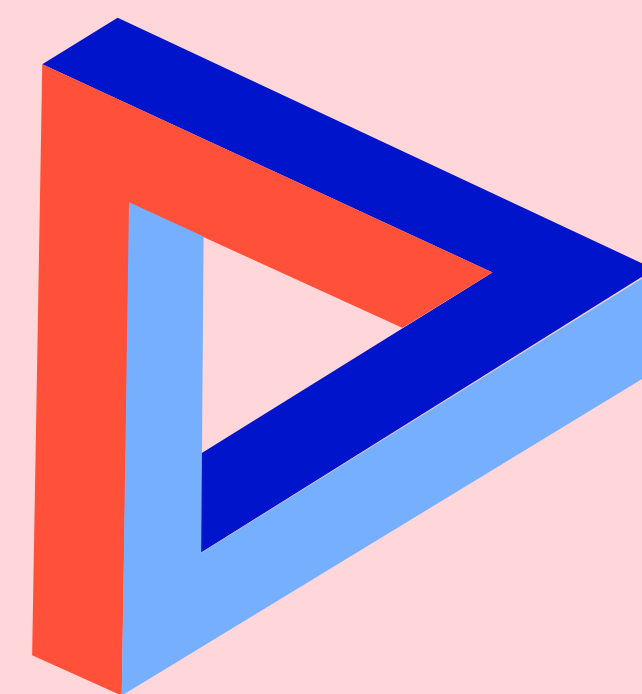


*) Rapporten har gjorts på uppdrag av Vasakronan och i samarbete med Combient och Handelshögskolan i Stockholm.
Data har samlats in genom omfattande intervjuer med beslutsfattare under 2023.

41 ledare om ämnet Navigating the Future Workplace



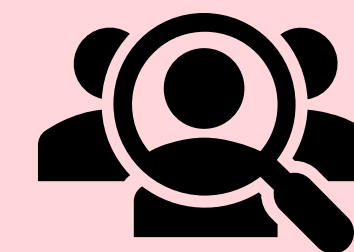
Arbetsplatsen har stor betydelse för organisationens framgång och frågan har efter pandemin lyfts till högsta ledningen.



Kontorsparadoxen

Samtidigt som vi efter pandemin arbetar färre dagar på kontoret och många företag minskar sina kontorsutrymmen, råder en samsyn att kontorets fysiska utformning blir allt viktigare. Det leder till en intressant paradox.

5 Trender



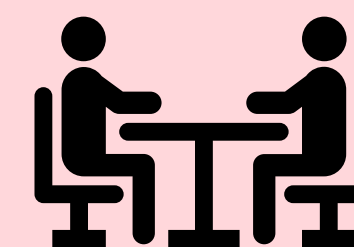
Nya krav på ledare



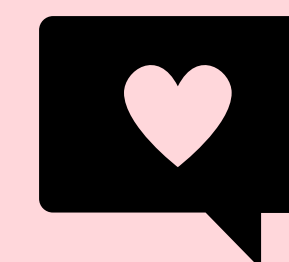
Nya sätt att bygga
företagskultur



Nya sätt att främja
innovation och kreativitet



Mönster i preferenser
gällande arbetssätt och
arbetsplatser



Det krävs en annan sorts
kommunikation för att
stärka känslan av tillhörig-
het, sammanhållning och
medarbetarnas hälsa

Rapporten är indelad i fem kapitel:

Slutsatser inför framtiden

Det finns inget nytt normaltillstånd, utan snarare en ständigt föränderlig miljö. Det innebär att arbetet med att skapa framtidens arbetsplats inte är ett projekt, utan en process.

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Beläggningen på kontoret varierar stort. Den lägsta belägningsgraden som rapporterades var 7 procent och den högsta omkring 80 procent. Vad är den optimala beläggningen, vad mäts och varför?



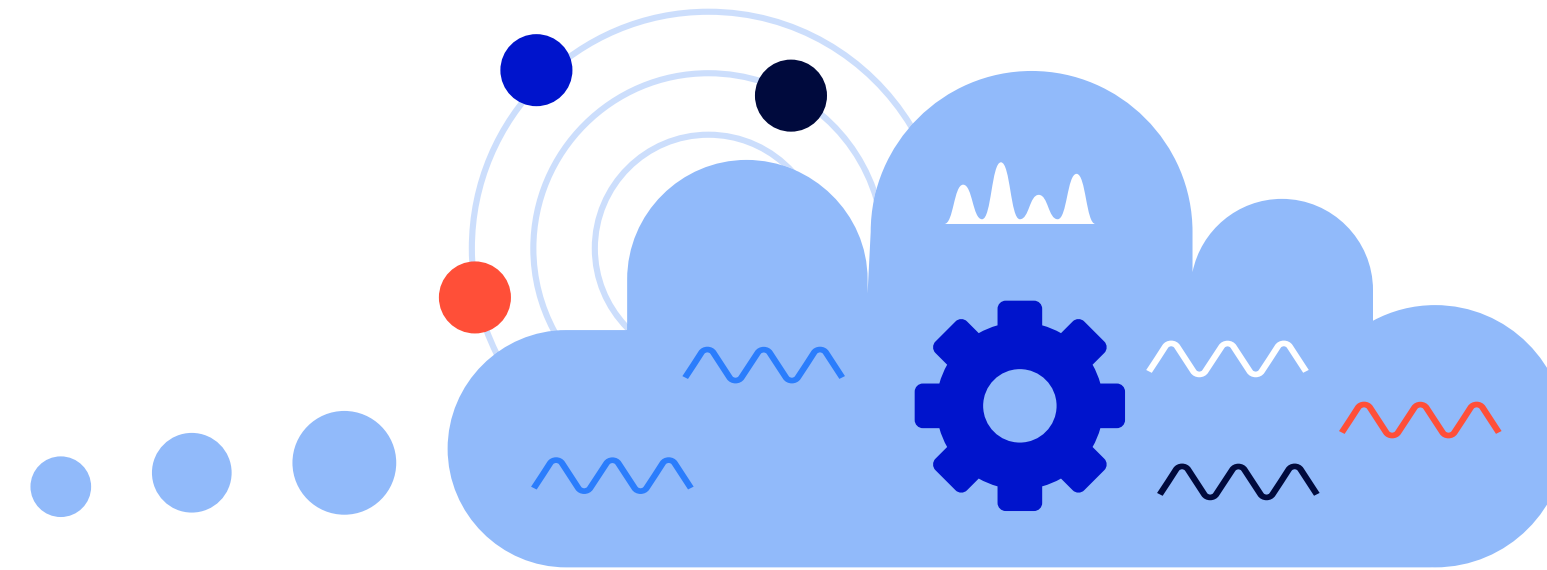
Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats	
Kommunikation är nyckeln till framgång	
Kontorsparadoxen	
Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?	
Slutsatser inför framtiden	

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Rapporten börjar med fyra frågor som var gemensamma för de flesta av de intervjuade. De här frågorna bekräftar slutsatserna i tidigare forskning kring distansarbete och var av stor betydelse för de företag som deltog.

Nya krav på ledare

En av de vanligaste reflektionerna som uttrycktes var att hybridarbete ställer nya och större krav på cheferna i företagen, och att ett tydligare och mer engagerat ledarskap har ett stort värde. I en arbetsmiljö där många delvis jobbar på distans måste ledarna vara engagerade och tydliga. De behöver modet, möjligheten och förtroendet att fatta beslut på egen hand, och att stå för dem, utan att i alla lägen behöva luta sig mot en central policy. Ledarna måste också våga ställa krav på medarbetare och teamet utifrån det ansvar och de rättigheter som ligger i ledarrollen. Dessutom är det viktigare att bygga tillit och ansvarskänsla än kontroll, när alla inte jobbar på samma plats. Innan pandemin var det mer fokus på kontroll och att se till att alla jobbade sina timmar. Idag är det viktigare att fokusera på resultatet. En ledare måste kunna identifiera vad medarbetarna behöver för att känna sig motiverade och leverera resultat. Det är dock en svår uppgift, i synnerhet inom många roller där resultaten är mångtydiga och svåra att mäta.



Hybridarbete ställer högre krav på ledarna. Några av de tillfrågade uttryckte det så här:

”

Det ställs så mycket högre krav på ledarna i dag. Ledaren måste tänka igenom hur medarbetarna kan känna sig hörda och kunna sätta sig in i hur människor känner. Ledaren behöver också arbeta med tydliga resultat och mål. Det handlar inte om arbetstimmar utan snarare om vad som levereras. Vi behöver ledare som vill och kan ta det ansvaret! En del vill luta sig mot en policy, men det kan inte finnas regler om allting.”

”En betydande utmaning för oss idag är att utveckla metoder för resultatuppföljning. (...) Det är särskilt svårt att mäta produktivitet och kreativitet inom vissa roller när de arbetar på distans.”

”Ett viktigt karaktärsdrag för en modern ledare är att lita på sina medarbetare och att kunna leda genom att vara lyhörd och lätt att få kontakt med. När medarbetarna inte stöter ihop med sina chefer på dagarna måste de veta hur de ska få tag i dem. Chefen måste vara tillgänglig och kunna uppfatta hur medarbetarna mår. (...) Ledarna måste också kunna motivera medarbetarna. Det handlar inte om kontroll utan om motsatsen. Ledarna måste lita på att medarbetarna gör sitt jobb och att de kontaktar ledaren om de stöter på problem.”

”Pandemin har inneburit en positiv förändring i ledarskapet – från att handla om kontroll till att handla om tillit.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Det är inte arbetstimmarna som räknas utan vad som levereras

”

”Vi har nyligen introducerat ett program för tillitsbaserat ledarskap.”

”För att kunna arbeta på distans måste ledarna lita på sina medarbetare. Det är superviktigt.”

”Tillit är den viktigaste faktorn i ett modernt arbetsliv. Företaget och medarbetarna måste sträva mot ett gemensamt mål.”

Det råder en samsyn bland de deltagande företagen att ett modernt ledarskap får större betydelse än teknisk kompetens, när vi delvis jobbar på distans. Ledaren måste kunna stötta, uppmuntra och skapa en känslomässig koppling till medarbetarna. Det är viktigt eftersom våra resultat tyder på en tydlig rörelse från ett ledarskap där chefen har initiativet (push leadership) till ett där medarbetarna tar initiativet (pull leadership), vilket innebär att det krävs större förståelse för hur medarbetarna kan motiveras.

Det har delvis förklarats av en arbetsmarknad som kännetecknats av brist på spetskompetens, där arbetstagarna har fördelarna och där företagen måste arbeta hårdare för att behålla talangerna. Detta resonemang är också av betydelse för att säkerställa att medarbetarna känner sig sedda och mår bra, både psykiskt och fysiskt. Det är inte minst viktigt då många företag uppgav att de upplevde att vissa medarbetares hälsa påverkas negativt av distansarbetet.

Våra resultat visar att det är viktigt att chefen vågar vara personlig även i ett digitalt sammanhang genom att ställa frågor om medarbetarens välbefinnande. Det rapporteras att bristen på spontana möten mellan chefer och medarbetare minskar möjligheterna för små och viktiga avstämningar.

”

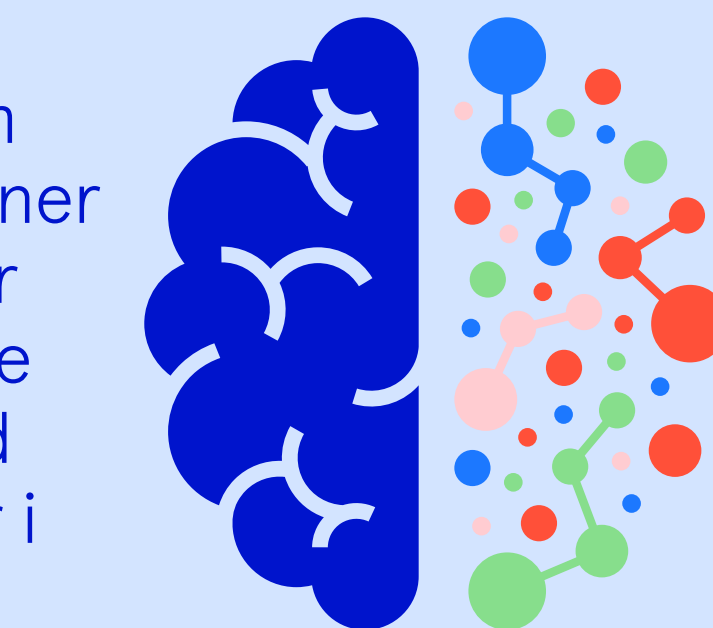
”Det krävs en annan sorts ledarskap. När alla träffas på kontoret byggs relationen upp gradvis bara av att träffas där och småprata. Nu måste ledarna våga vara mer personliga även under digitala möten för att bygga en bra relation.”

Nya krav på ledare

”Det är svårt att se hur människor mår genom en skärm.”

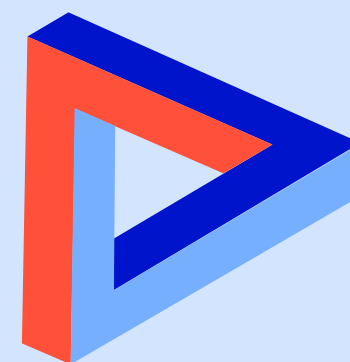


”De mest ambitiösa medarbetarna arbetar precis lika bra hemifrån som på kontoret.”



Kunskapsdelningen har angetts som ett problem, särskilt för organisationer där medarbetarnas inlärningskurvor i hög grad bygger på att yngre/nyare medarbetare arbetar tätt ihop med och lär sig av mer erfarna personer i verksamheten.

**Ledar
skaps
paradoxen**



”Jag tror att det är särskilt svårt för unga och nya ledare att vara tydliga med kraven på medarbetarna eftersom de inte vill framstå som för tuffa. (...) Dessutom blir ledarna utvärderade av medarbetarna, och därför kanske de är rädda att få dåliga utvärderingar om de är för hårda mot medarbetarna genom att ställa för höga krav.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Tillitsbaserat ledarskap är en viktig förutsättning i vårt framtida arbetsliv

”

”Vi måste hitta rätt balans mellan teknisk kompetens inom ett ämnesområde och bra ledarskapskompetens.”

”Teknisk kompetens är viktigt men starka ledare är superviktiga.”

”Som arbetsgivare och chef måste du arbeta på ett annat sätt för att skapa en känslomässig koppling till medarbetarna.”

”Vi måste också arbeta känslomässigt för att nå ut till enskilda individer när de arbetar på distans. Det bör vi göra genom att utnyttja den teknik som faktiskt finns.”

”Det är mycket svårare att upptäcka om en medarbetare inte mår bra, inte känner sig delaktig i teamet eller har någon form av missbruksproblem när de arbetar på distans.”

En ledares förmåga att stötta, uppmuntra och skapa en känslomässig relation med medarbetarna är också viktig för att ledaren ska kunna försäkra sig om att medarbetarna kan utvecklas och nå sin fulla potential även i en distans-miljö. Det har särskilt uttryckts som ett orosmoment när det gäller nyanställda och unga medarbetare, men också som en viktig faktor för att minska skillnaderna mellan de som arbetar på kontoret och de som arbetar på distans i termer av utveckling och befordringar. Det vilar ett extra ansvar på ledarna att vara på kontoret så att yngre eller nyanställda personer lätt kan ställa frågor och känna att de får stöd.

Dessutom behöver vi utveckla nya sätt att lära oss av varandra i en miljö med hybridarbete. Det är viktigt, i såväl formella som informella sammanhang, eftersom medarbetare i hela företaget kan utvecklas och växa bara genom att höra samtal mellan mer erfarna personer i företaget. Kunskapsdelning kan vara utmanande, särskilt för organisationer där medarbetarnas inlärningskurvor i hög grad bygger på att yngre/nyare medarbetare arbetar tätt ihop med och lär sig av mer erfarna personer i verksamheten.

Vidare menar flera av de som vi intervjuat, att kvinnor löper större risk än män att hamna på efterkälken i karriären eftersom de tenderar att jobba hemifrån och ta större ansvar för familjelivet, än sina manliga motsvarigheter.

Många av de intervjuade understryker betydelsen av att göra inläring och utveckling till en integrerad del av det dagliga arbetet, snarare än att det begränsas till ett fåtal schemalagda tillfällen per år. För att upprätthålla en kultur av kontinuerligt lärande och fortlöpande kunskapsdelning, oavsett var medarbetarna utför arbetet, måste företagen utforska nya metoder som är anpassade för hybridarbete. Inspirationen kan exempelvis inhämtas från asynkrona metoder för samarbete, det vill säga som inte sker i realtid.

”

”En viktig fråga är hur unga människor får möjlighet att visa upp sig och bli sedda för att komma i fråga vid befordringar, även när de arbetar på distans.”

”Om du är nyanställd i ett företag idag och bara arbetar hemifrån, på vilket sätt är du då en del av företaget?”

”Våra yngre medarbetare växer av att lyssna på samtal mellan mer seniora medarbetare, till exempel i lunchrummet.”

”En av våra största utmaningar är att skapa en lärandekultur. Det kan vara så att du har unga nyutexaminerade medarbetare som vill vara på jobbet, men de äldre medarbetarna som de unga kan lära sig av vill arbeta mer flexibelt på grund av att de till exempel har små barn. Sedan måste du väga in individens, teamets och företagets behov. Där gäller det att hitta en balans! Det har vi pratat mycket om med våra medarbetare.”



Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Vi behöver utveckla nya sätt att lära av varandra i en hybridmiljö

”

”Vår största förlust till följd av distansarbetet har varit varje individs utveckling. Vi anställer ofta nytexaminerade medarbetare och det är viktigt för deras utveckling att de kan arbeta ihop med mer erfarna kollegor. (...) Jag tror att vi snart kommer att se att inlärningskurvorna bland våra medarbetare kommer att vara långsammare än före pandemin. Vi måste fortsätta att utveckla nya sätt för att lära oss av varandra när det inte går att fråga grannen på kontoret.”

”Det är sorgligt att vi tar ett steg bakåt i fråga om jämställdhet, där kvinnor tenderar att arbeta mer hemifrån än män. (...) Jag ser ofta att det är kvinnor i början av karriären som arbetar hemifrån, medan männen är på kontoret och blir mer synliga för cheferna.”

På senare tid har cheferna ställts inför ännu en utmaning, nämligen att arbetstimarna verkar bli fler när människor arbetar hemifrån – för vissa. Våra resultat visar att de mest ambitiösa medarbetarna arbetar mer när de arbetar på distans än när de är på kontoret, medan de som inte är lika motiverade snarare arbetar mindre.

Det är viktigt att ledarna är medvetna om de här skillnaderna för att kunna följa upp och hantera sina medarbetares arbetsbörda i en distansmiljö. Genom att kombinera personliga samtal och kortare möten digitalt kan cheferna lära sig hur de ska få alla teammedlemmar att känna sig sedda och motiverade utifrån sina enskilda behov och sin situation.

”

”De mest talangfulla fortsätter att arbeta hårt och kan bli ännu mer kompetenta i en distansmiljö, men när de jobbar på distans drar de inte med sig andra och inspirerar dem. Därför tar det dubbelt så lång tid för de mindre ambitiösa att utvecklas och göra framsteg, vilket är både synd och kostsamt. Då tappar vi vår marknadsposition, så det är en mycket viktig fråga.”

”De som arbetade mycket före pandemin arbetar ännu mer när de jobbar hemifrån, eftersom arbetsdagen aldrig tar slut. De som arbetade färre timmar tidigare arbetar numera ännu mindre. Den sprickan är större nu.”

”Hybridarbete är en permanent aspekt av det moderna arbetslivet.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden



Vidare har det rapporterats att i takt med att cheferna blir viktigare tenderar distansarbetet att knyta medarbetarna hårdare till sin närmaste chef, snarare än till arbetsgivaren, vilket i sin tur ökar behovet av engagemang och ledarskapsförmåga hos enskilda ledare.

”

”Det farliga med distansarbete är att medarbetarna knyter an till chefen snarare än till arbetsgivaren. (...) **Om en engagerad chef slutar imorgon finns risken att hans eller hennes medarbetare också slutar eftersom de har en starkare koppling till chefen än till företaget.** Det här är något många företag bortser från. Du måste göra ett bättre jobb som arbetsgivare med att knyta starkare band till dina anställda.”



Nya sätt att bygga företagskultur

Att skapa en stark företagskultur är ett högt prioriterat område där många av de intervjuade uttryckte ett behov av att tänka om kring sina tidigare strategier. Medan vissa välkomnade nya möjligheter att bygga relationer över stora avstånd genom digitala kontakter, betonar andra betydelsen av personliga möten för att skapa varaktiga band mellan medarbetarna. Oavsett strategi är det viktigt att vara medveten om styrkor och begränsningar med olika format för att säkerställa att initiativ för att bygga upp företagskulturen blir framgångsrika.

”

”Det blir som en familj som inte äter middag tillsammans. Vi går bara förbi varandra i korridorerna (...) Det är de sociala aspekterna och de privata samtalen som bygger relationer.”

”Det krävs ett annat arbetssätt; du måste lägga mer jobb på att kommunicera företagskulturen, varför den är viktig och varför vi vill se företagskulturen återspeglas hos alla medarbetare.”

”Det som är utmanande när du ska bygga upp företagskulturen i en hybridmiljö är att formulera vad som är kärnan i företaget för medarbetaren.”

”Hur bygger du upp en företagskultur om människor inte träffas? En medarbetare som började under pandemin sa att hon kände sig som en konsult, hon hade aldrig ätit lunch eller druckit kaffe med en kollega.”

”Vår företagskultur byggs på kontoret. Vi ordnar event där vi ses. Vi skulle kunna sprida företagskulturen online, men än så länge har vi långt kvar till att uppnå det.”

”Vi måste anstränga oss mer, för vi kan inte förlita oss på underförstådda förväntningar på hur vi ska uppföra oss i en distansmiljö. Vi behöver vara mer rakt på sak, så vi har återgått till våra formella värderingar och säkerställt att alla känner till dem.”

Vanliga funderingar
kring morgon-
dagens arbetsplats

Kommunikation
är nyckeln
till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på
kontoret – vad är
rätt att mäta?

Slutsatser inför
framtiden

**Det krävs ett
annat arbetssätt;
du måste lägga
mer jobb på att
kommunicera
företagskulturen**

Vi hade livesändningar under pandemin där vår vd berättade hur det gick för företaget. På det sättet gjorde vi informationsspridningen mer demokratisk, när informationen delas med alla samtidigt.

Vi har fortsatt med de här mötena. De har visat sig vara en fantastisk kraft.

Citat från en av de intervjuade

”Många medarbetare frågar sig ‘vad är viktigt för mig?’ snarare än för oss som företag.”



Många av de intervjuade rapporterar ett ökat fokus på individen under pandemin, där medarbetarna tenderar att prioritera det som passar dem bäst, snarare än vad som är bäst för företaget. På ett liknande sätt pratar många företag om ett minskat engagemang och intresse för teamaktiviteter, som exempelvis afterwork, efter pandemin.

”

”Engagemanget i våra teambildningsevent är mindre i dag än före pandemin, och det är synd.”

”Ett ökat individfokus har ställt till problem för oss. Våra medarbetare började bete sig som konsulter.”

”

”Vi har haft fokus på mer månatliga stormöten online och har uppdaterat medarbetare om vad som pågår i företaget för att upprätthålla engagemanget och anknytningen till företaget.”

”Före pandemin hade vi ibland stora möten på huvudkontoret, där de som inte hade möjlighet att komma dit kunde lyssna på en ljudupptagning, men det var svårt för om någon i publiken sa något hördes inte det för dem som deltog på telefon. I dag har vi ett fåtal sådana möten men vi har dem i stället online. Vi har byggt en studio på huvudkontoret där vi kan göra livesändningar, med bra kvalitet för alla.”

”Vi har ökat demokratiseringen genom att skicka ut all företagsövergripande information digitalt. Det uppkom under pandemin och vi har hållit fast vid det.”

”Att bygga en företagskultur är en stor utmaning. Vi har verkligen jobbat hårt med det i mitt team, och har en enormt stark kultur inom teamet, fastän vi kanske inte har det i företaget. (...) Vårt team har ett namn och WhatsApp-grupper. (...) Vi har verkligen lagt ner mycket jobb på det.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Du måste göra ett bättre jobb som arbetsgivare med att knyta starkare band till dina anställda

Nya sätt att främja innovation och kreativitet

Ett flertal av de intervjuade beskriver utmaningar med att främja kreativitet och innovation i en distansarbetsmiljö. Många betraktar fortfarande fysiska möten som mer lämpade för aktiviteter som syftar till att komma med nya idéer. Rapporten visar också att vissa grupper med mer digitalt mogna

personer, exempelvis i IT-sektorn, presterar bra inom de här områdena, oavsett arbetsplats. Kanske för att de drar nytta av sina erfarenheter av distansarbete från tiden före pandemin. Det tyder på en möjlighet att lära sig av framgångsrika team för att kunna sprida goda exempel i en organisation. Det är tydligt att företagen måste fortsätta att utforska olika typer av forum, både online och offline, för att främja ett samarbetsinriktat, kreativt och innovativt arbetsklimat.

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

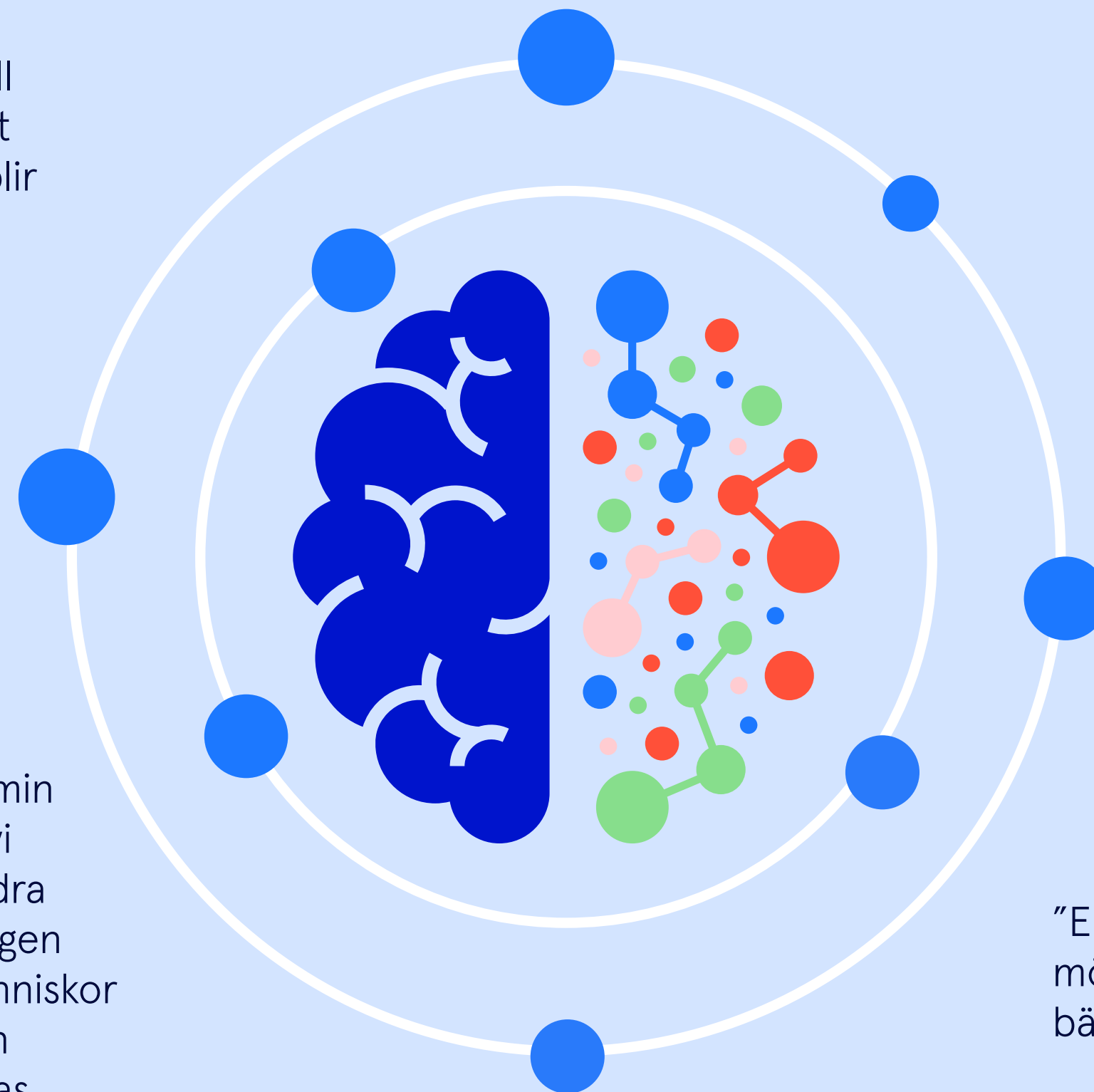
”Energi, utveckling, framåtanda och innovationsförmåga gick förlorade med distansarbetet.”

”När du jobbar på distans går du miste om de där samtalen som äger rum vid kaffemaskinen, de kreativa, utvecklande, strategiska och framtidsinriktade samtalen.”

”Distansarbetet gör att vi tappar innovationsförmåga, kreativitet och samarbetsförmåga. (...) De spontana samtalen mellan människor går förlorade vid möten som sker online.”

”En kombination av fysiska och digitala möten genererar fler kontakter och ger bättre innovationsförmåga.”

”Innovation uppstår när människor diskuterar något vid kaffemaskinen.”



”Vi vill få tillbaka vår personal till kontoret, främst på grund av att innovation och företagskultur blir lidande när vi inte träffas.”

”Styrkan i svaga band, det vill säga att du träffar och diskuterar med personer som du normalt inte arbetar med, stimulerar innovation.”

”Den kraftiga försämringen av innovationsförmågan under pandemin är den främsta anledningen till att vi inte vill ha en arbetsplats med hundra procent distansarbete (...) Anledningen är att brist på kontakter mellan människor försämrar innovationsförmågan och att viss teknisk utrustning ofta saknas hemma.”

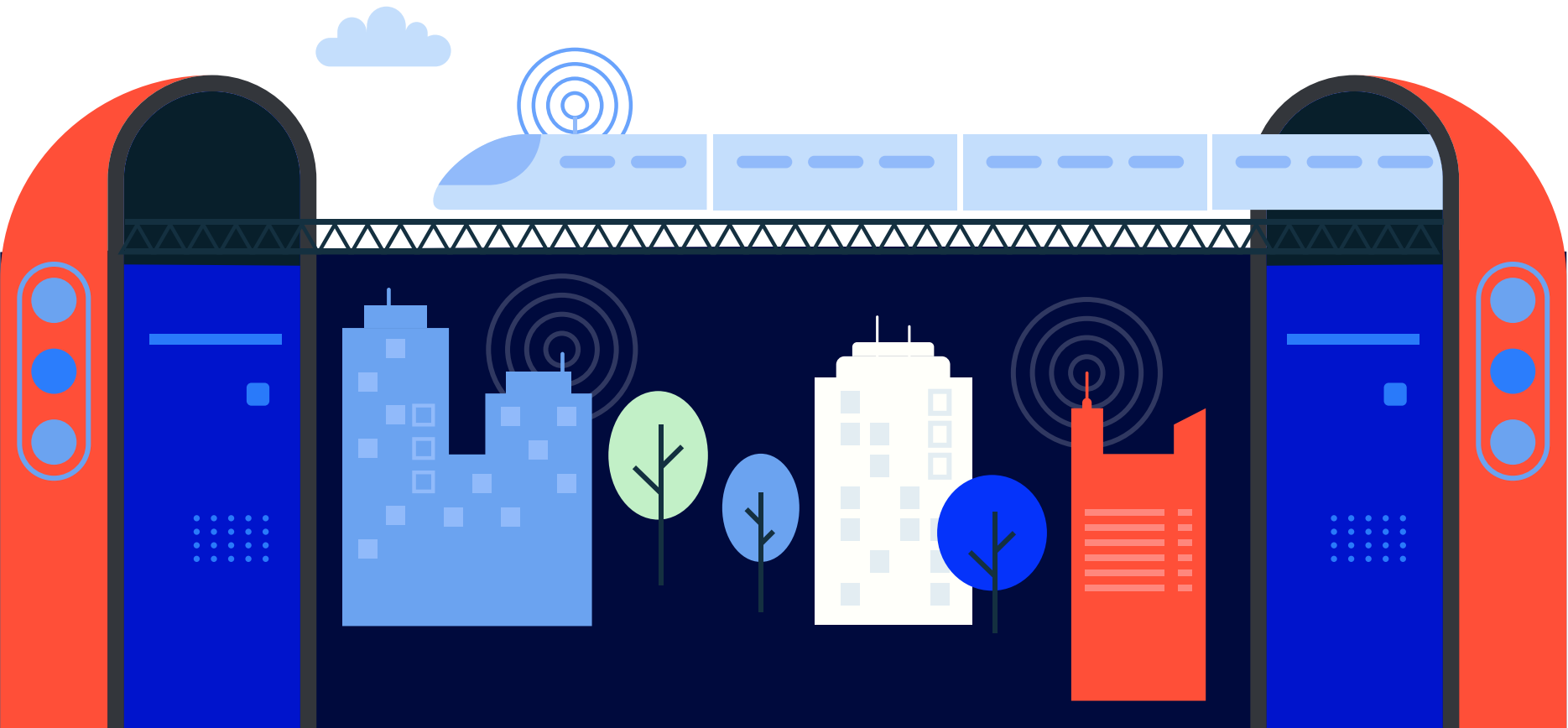
**En kombination
av fysiska och
digitala möten
genererar bättre
innovationsförmåga**

Mönster i preferenser gällande arbetsplats och arbetssätt

På frågan om ålder är en variabel som styr var medarbetarna vill arbeta svarade de flesta av de intervjuade visserligen att deras äldre medarbetare generellt sett föredrar att arbeta mer hemifrån, medan den yngre delen av arbetsstyrkan vill vara på kontoret. Men när de blev ombedda att utveckla svaret framkom att variabler som befattning, yrkesroll, livssituation, hur länge de har arbetat i företaget, personlighet och vart kontoret ligger styr preferenserna i högre grad än ålder.

Företagen rapporterade också att det är svårare att få medarbetarna att komma in till kontoren i Sveriges större städer, förmodligen för att res-tiden till och från jobbet räknas med i ekvationen. De här reflektionerna kan inte knytas till någon särskild företagstyp utan uttrycktes av företag av alla storlekar och inom alla branscher och geografiska områden.

”Våra yngre medarbetare vill vara på kontoret, de vill lära sig och bygga upp ett nätverk. De som har vuxna barn vill också vara på jobbet, men vill ha flexibilitet. De vill känna att de kan jobba hemma om de vill eller att det passar dem. De i mitten, med små barn som ska lämnas och hämtas, vill ha stor flexibilitet.”



”

Vi ser inga generella skillnader i vilka som vill jobba hemifrån och på kontoret. Möjligen kan det handla om att yngre människor bor i mindre lägenheter där det kan vara svårt att arbeta ifrån. Personer med hög befattning, som har byggt upp ett nätverk och vet vad de ska göra, har mindre behov av att träffa andra människor.”

”Vi ser vissa skillnader i fråga om ålder och generationer. Det syns däremot tydligare mellan olika roller, där våra ingenjörer, programvaruutvecklare och testare vill arbeta hemifrån.”

”Vi ser inga mönster kopplade till ålder. Möjligen att de som har småbarn ser värdet av flexibilitet för att kunna lämna och hämta barn på förskolan.”

”Vi ser att de nyanställda vill vara på kontoret.”

”Det är svårast att få människor att arbeta på kontoret i de största städerna eftersom det innebär längre pendling. Det är i de största städerna vi har den lägsta beläggningen.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Vi ser att de nyanställda vill vara på kontoret

Jag ser inga mönster i termer av ålder, utan snarare olika faser i livet. Det handlar om enskilda omständigheter, geografiskt avstånd till kontoret och hur stor bostad du har. Det handlar också om personlighetstyper.

Citat från en av de intervjuade

Kommunikation är nyckeln till framgång

I en värld där hybridarbete blir en naturligare del av vårt arbetsliv, visar det sig att effektiv kommunikation är en hörnpelare för framgångsrika samarbeten och produktivitet. Det som blivit tydligt är att när vi navigerar i denna nya arbetsmiljö är dagens kommunikationsmetoder otillräckliga och något som företag behöver utveckla. När teamen sprids ut på olika platser förstärks kommunikationens betydelse och blir den viktiga länk som upprätthåller tydlighet, anknytning, engagemang och sammanhang på den delvis virtuella arbetsplatsen.

Större tydlighet krävs

Först och främst behöver kommunikationen, i en miljö med distansarbete, vara tydlig. Det är otroligt viktigt att medarbetarna vet vad som förväntas av dem, vad de har för mål och hur deras arbete följs upp. Flera av de intervjuade betonade verkligen betydelsen av noggrann uppföljning och vikten av att säkerställa att medarbetarna och ledarna vet vad som förväntas av dem. Det behövs en nära dialog mellan medarbetare och ledare, vilket förutsätter en struktur och tydlighet kring hur företaget vill sätta upp mål och förmedla förväntningar.

”

”Du måste vara mycket tydligare med att sätta upp mål och du måste hela tiden göra uppföljningar. När du träffar människor på kontoret kan du göra uppföljningar dagligen, du kan se vilka som jobbar för mycket och för lite. Med det hybrida arbetssättet måste du vara mycket tydligare med målen för medarbetarna. Det är viktigt att försäkra sig om att de gör sitt jobb och förstår vad de förväntas göra.”

”

”När vi inför mer distansarbete har vi varit noga med att tydligt kommunicera medarbetarnas arbetsuppgifter och mål och att göra uppföljningar. Det är mycket viktigt att säkerställa att enskilda individer utvecklas.”

”Tydlighet i kommunikationen är mycket viktigare när vi arbetar på distans.”

”Vi arbetar med individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare. När du arbetar på distans krävs ökad tydlighet kring den här typen av frågor. Vi gör uppföljningar under året, med tydliga mål för hur de olika rollerna ser ut. Det kan sedan följas upp både på plats och via Teams, så att vi får en balans mellan fysiska och digitala möten.”



Vanliga funderingar
kring morgon-
dagens arbetsplats

Kommunikation
är nyckeln
till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på
kontoret – vad är
rätt att mäta?

Slutsatser inför
framtiden

Det är nu vi
behöver förstärka
budskapet
att personlig
effektivitet
inte är viktigare
än kollektiv
utveckling

5 insikter om hur vi ska kommunicera i en miljö med distansarbete

1 Större tydlighet krävs
På kontoret kan du göra dagliga uppföljningar och läsa av ansiktsuttryck för att se hur ditt budskap tas emot. Kommunikation i en miljö med distansarbete kräver större tydlighet och tätare uppföljningar.

2 Knyt an med hjälp av kommunikationsplattformar
På kontoret kan du träffa andra och knyta band vid kaffemaskinen. I en miljö med distansarbete måste du förlita dig på kommunikationsplattformar. Lär dig att använda dem och bestäm hur ni ska använda dem och uppföra er där.

3 Använd videoverktyg för att skapa engagemang
På kontoret skapar känslan av tillhörighet och enighet ett engagemang. I en miljö med distansarbete – försök använda videoverktyg. Se till att kommunikationen fungerar åt båda hållen.

4 Se till att småprata
Sammanhållningen byggs ofta upp genom informellt småprat. På kontoret uppstår det ofta i korridorerna, vid skrivbordet eller i lunchrummet. Vid distansarbete kan det fungera med olika chattverktyg.

5 Be om kommunikation öga mot öga
Andras ansiktsuttryck ger dig omedelbar respons på din kommunikation. Bestäm att alla ska ha kameran på under digitala möten.

Ökad tydlighet är också viktigt när ett företag förmedlar ett budskap till stora grupper av medarbetare, särskilt när budskapet är kopplat till företagets vision. När alla medarbetare är samlade fysiskt är det lättare för avsändaren att se hur budskapet tas emot av publiken, genom ansiktsuttryck och små kommentarer. Dessutom ger det medarbetarna möjlighet att ställa förtydligande frågor direkt.

”

”Strategiarbete som ligger till grund för tillväxtplaner måste kommuniceras tydligare så att alla medarbetare förstår vart bolaget är på väg. Alla behöver förstå företagets värderingar och syfte för att kunna vara delaktiga i arbetet framåt. Det skapar ett större engagemang och förståelse för verksamheten, vilket är ännu viktigare på en hybrid arbetsplats.”

Det är mycket lättare att förmedla ett budskap när vi pratar med varandra öga mot öga. (...) Vi måste försäkra oss om att vi skickar ut förtydligande material efter att vi har haft informationsmöten.”

”Våra medarbetare måste vara med på vår övergripande vision. Vi måste kommunicera visionen så att den når ut till alla, oavsett var de sitter, och säkerställa att de förstår den.”

”Även om alla medarbetare jobbar hårt är det viktigt att de också jobbar mot samma mål.”

”Det är nu vi behöver förstärka budskapet att personlig effektivitet inte är viktigare än kollektiv utveckling. Vi behöver också understryka värdet av det som uppkommer i utrymmet mellan de prydligt schemalagda mötena.”

”Vi har upptäckt att kommunikationen blir svårare när det är omöjligt att se några ansiktsuttryck.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Det är mycket lättare att förmedla ett budskap när vi pratar med varandra öga mot öga

Det krävs en förändrad kommunikation för att stärka känslan av tillhörighet, sammanhållning och tillit

I intervjuerna blir det tydligt att det ställs nya krav på hur vi kommunicerar, eftersom flera uttrycker att det ligger en utmaning i att upprätthålla en känsla av tillhörighet, samhörighet och tillit bland medarbetarna när de arbetar på distans. När de spontana mötena mellan kollegorna blir färre behövs det andra sätt att hålla kontakten för att minska risken för konflikter, samt för att bibehålla känslomässiga band och engagemang bland medarbetarna.

”Om vi inte träffas går vi miste om de djupare samtalen med varandra, vi förlorar de sociala kontakter som bygger upp en relation.”



”Distansarbete för mycket gott med sig, men en nackdel är att de spontana mötena mellan de mer formella mötena går förlorade.”

”

”När medarbetarna jobbar hemma sänks tröskeln för att byta jobb. Risken som en förändring kan innebära för de enskilda personerna minskar eftersom de inte behöver byta kontor och pendlingssträcka. (...) Bristen på spontana möten minskar dessutom den känslomässiga kopplingen. Detta sammantaget skapar en högre personalomsättning.”

”Det krävs en annan sorts kommunikation i dag. Vi vill att individen ska ta ansvar för företagets bästa, så vi har gått från ”jag” till ”vi” i all kommunikation.”

”När stora delar av personalen arbetar på distans försämras informationsflödet mellan företaget och medarbetarna. Därmed måste kommunikationen utnyttjas på andra sätt för att komma tillrätta med det.”

”Många chefer tycker att det är svårt att skapa en känsla av lojalitet och laganda när deras medarbetare arbetar hemifrån.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Vi har gått från ”jag” till ”vi” i all kommunikation

En lösning som har identifierats är att använda online-videoverktyg för återkommande företagsgemensamma möten. Sådana möten har visat sig förbättra engagemanget och känslan av tillhörighet bland medarbetarna, särskilt på större företag. Vidare har ett framgångsrikt sätt att kompensera för förlusten av spontana möten varit att prata spontant med kollegorna med hjälp av chattar i olika kommunikationsplattformar. Det har krävt att det etableras en kultur som både ökar användningen av de här plattformarna och att de även används för småprat, där ledarna med viss regelbundenhet inleder små och lättsamma samtal med medarbetarna.

”Vi hade livesändningar under pandemin där vår vd berättade hur det gick för företaget. På det sättet gjorde vi informationsspridningen mer demokratisk, när informationen delas med alla samtidigt. (...) Vi har fortsatt med de här mötena. De ger en fantastisk enande kraft. En megaförbättring av företagskulturen jämfört med hur det var före pandemin.”

”Slack är navet i allting för oss. Vi har en policy att vi inte mejlar internt. För oss är Slack heligt, jag kollar den innan jag kollar mina mejl.

Fördelen med Slack är att den gör det möjligt med spontana samtal. Dessutom använder vi ofta WhatsApp, där det också uppstår spontana samtal. Alla företag har tillgång till de här verktygen, men du måste bygga upp en kultur kring att använda dem. (...) Jag använder Slack för att öka engagemanget och jag skriver ofta till mina medarbetare. För att hålla engagemanget uppe måste du vara närvarande! Du måste inte sitta i samma rum, men med verktyg såsom Slack kan du som ledare hela tiden hålla kontakten med medarbetarna.”

”Under pandemin blev de anställda extremt provocerade av vissa direktiv som vi förmedlade. Det är naturligtvis inget nytt, men det blev så extremt tydligt att människor inte ville bli ”överkörda”. De vill känna att företaget och chefen har förtroende för dem, att de kommer att leverera. Känna att de får ta ansvar och göra sitt jobb oavsett var det utförs.”

En analys av intervjuerna tyder på vikten av att skapa och upprätthålla tillit och engagemang bland medarbetarna. Kommunikationen ska helst vara tvåvägs och präglas av nyfikenhet. Samtidigt som det är viktigt att ställa krav på medarbetarna är det också viktiga att lyssna på dem, att förstå vad varje enskild medarbetare behöver för att känna sig motiverad och utvecklas på jobbet. Om medarbetarna känner att de är en del av lösningen och bjuds in att dela med sig av sina tankar, behov och åsikter kan företaget väcka engagemang hos sin arbetsstyrka och generera tillit, sammanhållning och tillhörighet.

Distansarbete för mycket gott med sig, men en nackdel är att de spontana mötena mellan de mer formella mötena går förlorade

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Kontors— paradoxen

De flesta av de intervjuade företagen är överens om att arbetslivet efter pandemin kännetecknas av att allt fler medarbetare spenderar färre dagar i veckan på kontoret. Det råder samtidigt en samsyn kring att kontoret och dess utformning är allt viktigare än tidigare, vilket leder till en intressant paradox.

Att skapa dragningskraft till kontoret

Under pandemin fick många medarbetare prova på att jobba på distans och vande sig vid fördelarna. Därmed är det många företag som stöter på problem när de nu försöker få medarbetarna att återvända till kontoret. De flesta som vi intervjuade uppgav att de vill undvika att tvinga sina medarbetare att arbeta på kontoret utan snarare ser att de arbetar från kontoret av egen fri vilja. Därför måste kontoren erbjuda något som gör att medarbetarna vill komma dit.

”

Kontorets utformning spelar en viktig roll! Det har alltid varit viktigt, men är ännu viktigare efter pandemin eftersom du vill skapa en dragningskraft för att människor ska komma in till kontoret. Du vill att medarbetarna ska vilja komma till jobbet.”

”Det måste bygga på frivillighet, och det är därför kontoret är så viktigt. Om dina medarbetare gillar kontoret och tycker att det är trevligt att vara där blir det enklare.”

”Kontoret måste vara så inbjudande att människor använder det. (...) Vårt mål är att arbetsplatsen ska ge en wow-känsla. Det ska kännas bra och roligt att komma till kontoret.”

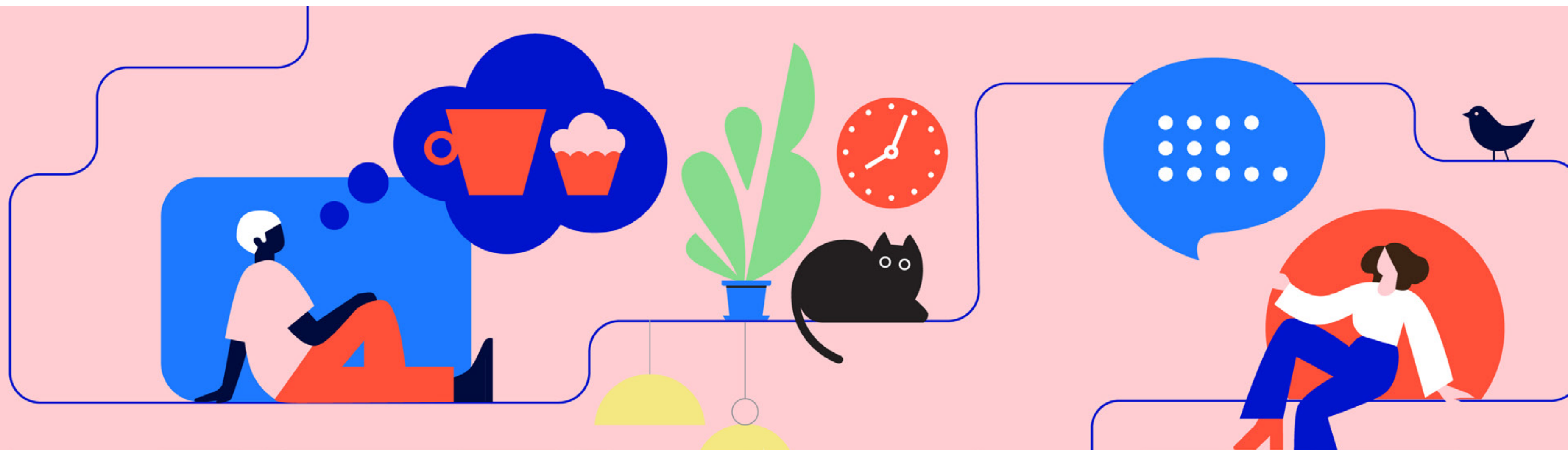
Vanliga funderingar
kring morgon-
dagens arbetsplats

Kommunikation
är nyckeln
till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på
kontoret – vad är
rätt att mäta?

Slutsatser inför
framtiden



Kontoret
ska ge en
wow-känsla

Flera av de intervjuade uppgav att vi måste tänka om kring hela kontorsfrågan, både i fråga om hur det används och till vad. Det kommer i allt högre grad att vara en plats för möten mellan människor, snarare än en plats där var och en enbart utför sina arbetsuppgifter. Det innebär inte bara att företag kanske bör erbjuda aktiviteter på kontoret, som är utvecklande och tillräckligt intressanta för att medarbetarna inte ska vilja missa dem, utan också ett nytt sätt att se på syftet med kontoret. I linje med detta är det viktigt att förstå vilka behov medarbetarna har när de arbetar på kontoret och att vi utformar kontorsmiljön utifrån det.

Det bör göras genom att skapa mer sociala ytor, olika typer av mötesrum samt trivsamma och trevliga interiörer. Kontorsmiljön uppges vara viktig inte bara för befintliga medarbetare utan även för att attrahera talanger, eftersom kontoret är det första intrycket av företaget, med möjlighet att uttrycka företagets identitet.

”Vi måste tänka om kring hela kontorsfrågan. Det är inte bara en plats att arbeta på, utan en plats där vi både träffas och har formella möten. Det måste finnas något som gör att medarbetarna vill vara där, trots att de inte måste. Det kommer att bli en konkurrensfördel, för vi är i grunden sociala varelser. Det kommer att finnas pengar att tjäna för den som lyckas, för det är under spontana möten i verkliga livet som det händer saker – det är där kreativitet, planer, tankar och samarbeten uppstår!”

”Kontoret idag är en plats för att mötas, komma överens och arbeta för att uppnå något tillsammans. Ansvar kommer från att arbeta tillsammans. Jag är dock inte helt säker på hur mycket de anställda måste vara tillsammans för att uppnå detta, men inte noll i alla fall.”

”

”Det måste finnas möjligheter till teamwork, det måste finnas sociala utrymmen där spontana möten kan uppstå. Det är därför det är viktigt att ha ett lunchrum, för det är där människor samlas. Men medarbetarna måste också kunna komma till kontoret och fokusera, de måste kunna göra sitt jobb. Annars kommer du att jobba hemma så fort du måste göra en mer analytisk arbetsuppgift och då får företaget ingen draghjälp. Det krävs en sund balans mellan olika arbetsformer!”

”Jag skulle titta på vad många start-up-företag har gjort. Jag tror på pingisbord, en riktig kock som kommer och lagar mat någon gång, och så vidare.”

”[Ett annat företags] kontor är verkligen trevligt. Det integrerar företagskulturen och ger rätt första intryck. Jag anser att det har stor betydelse! (...) Det är viktigt att göra så att medarbetarna kan känna sig stolta över sin arbetsplats. När medarbetaren öppnar dörren ska det kännas som att komma hem. De viktigaste servicefunktionerna ska också finnas.”

”Kontoret har ett stort värde”

”Vi bjuder på frukost på tisdagar och fika på torsdagar och det är många medarbetare som är här de dagarna. Vårt kontor är verkligen inbjudande och det gör att våra medarbetare vill sitta där och jobba.”



Vanliga funderingar
kring morgon-
dagens arbetsplats

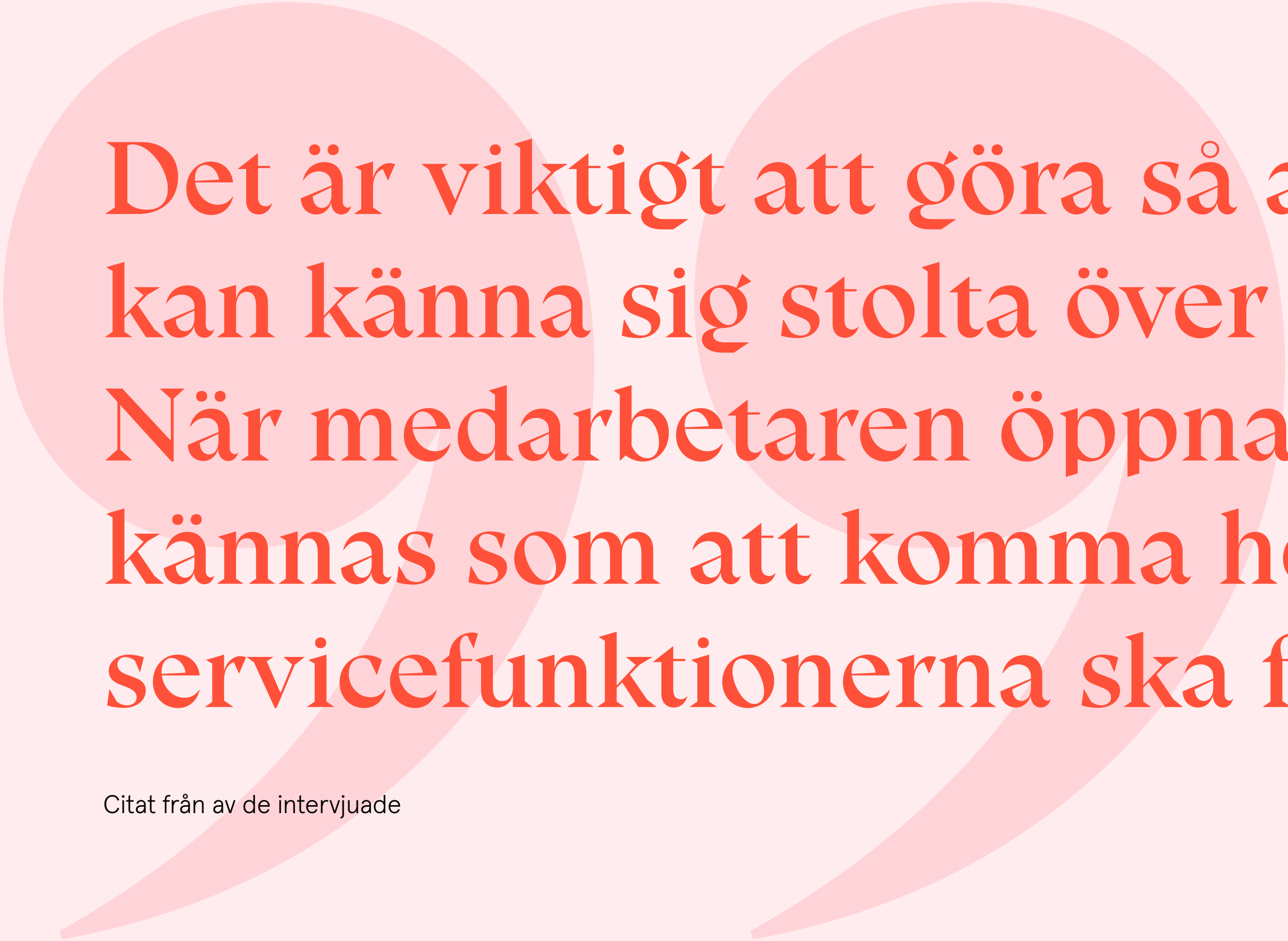
Kommunikation
är nyckeln
till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på
kontoret – vad är
rätt att mäta?

Slutsatser inför
framtiden

Det måste
finnas något
som gör att
medarbetarna
vill vara på
kontoret, trots
att de inte måste



Det är viktigt att göra så att medarbetarna kan känna sig stolta över sin arbetsplats. När medarbetaren öppnar dörren ska det kännas som att komma hem. De viktigaste servicefunktionerna ska finnas där.

Citat från av de intervjuade

Att skapa dragningskraft
till kontoret

”

”Det är viktigt att kunna erbjuda olika typer av arbetsmiljöer. (...) De viktiga frågorna blir då: Vad är bäst för våra hjärnor? Hur lär vi oss bäst? Jag tror inte att det bästa är att sitta på sitt rum och inte träffa någon.

”Vi behöver olika ytor på kontoret som möjliggör olika typer av aktiviteter.”

”Det viktigaste är variation i miljön snarare än att erbjuda lyx tjänster. Det är bra med olika funktioner i miljöerna.”

”I dag har vi många tomma rum, eftersom kontoret är utformat utifrån de behov medarbetarna hade tidigare. Behovet av sociala utrymmen och rum för digitala möten ökar. Medarbetare som vet att de måste ha online-möten under dagen riskerar att tänka: ’Jag kan inte boka något av de få stora mötesrum som finns, så jag kan lika gärna sitta hemma.’ Vi måste omvandla kontorsmiljön i enlighet med de aktiviteter som äger rum där i dag.”

”De flesta medarbetarna är inte goda vänner utan arbetskamrater, och därmed behöver de en god anledning att komma till kontoret genom att det är en bra plats där de kan få det nödvändiga gjort.”

”Den rent fysiska kontorsmiljön är viktig för att kunna attrahera talanger.”

”Vi vill att kontoret ska avspegla vårt varumärke, våra produkter och själva verksamheten. (...) Det är viktigt för såväl befintliga medarbetare som vid rekryteringar.”

”Det är viktigt! Såväl vid rekryteringar som för befintliga medarbetare. Kontoret måste avspegla vilka vi är, även gentemot kunderna.”

Men samtidigt som många har en stark tro på värdet av ett trevligt kontor är de flesta av de intervjuade överens om att det finns en gräns för hur trevligt kontoret måste vara, och bortom den gränsen är det onödigt att gå. Marginaleffekterna minskar efter att kontoret är praktiskt för medarbetarna att jobba på, inger en allmän känsla av trivsel, uppmuntrar till sociala möten, har en modern och trevlig inredning och erbjuder vissa grundläggande tjänster, som gott kaffe, frukt, lunch och frukost någon gång ibland.

”

”Jag tror att om du frågar människor vad de vill ha, så vill de ha mycket, de vill ha mer. Men jag tror att det som verkligen utgör den stora skillnaden är att kollegorna är där, att det går att uppnå saker tillsammans och att du förstår syftet med sitt eget jobb och vad man bidrar med. Kontoret måste vara utformat så att människor kan träffas. Ingen kommer tillbaka till kontoret för kemptvättens skull.”

”[Ett annat företag] har jättefina lokaler men ändå låg beläggning. Det visar att även om lokalerna i sig är fina kommer medarbetarna att vilja hantera logistiken på sitt eget sätt och föredrar flexibilitet.”

”Servicenivån på kontoret ska inte vara alltför hög. I stället är det viktigaste att kontoret säger något om hur det är att jobba där.”

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

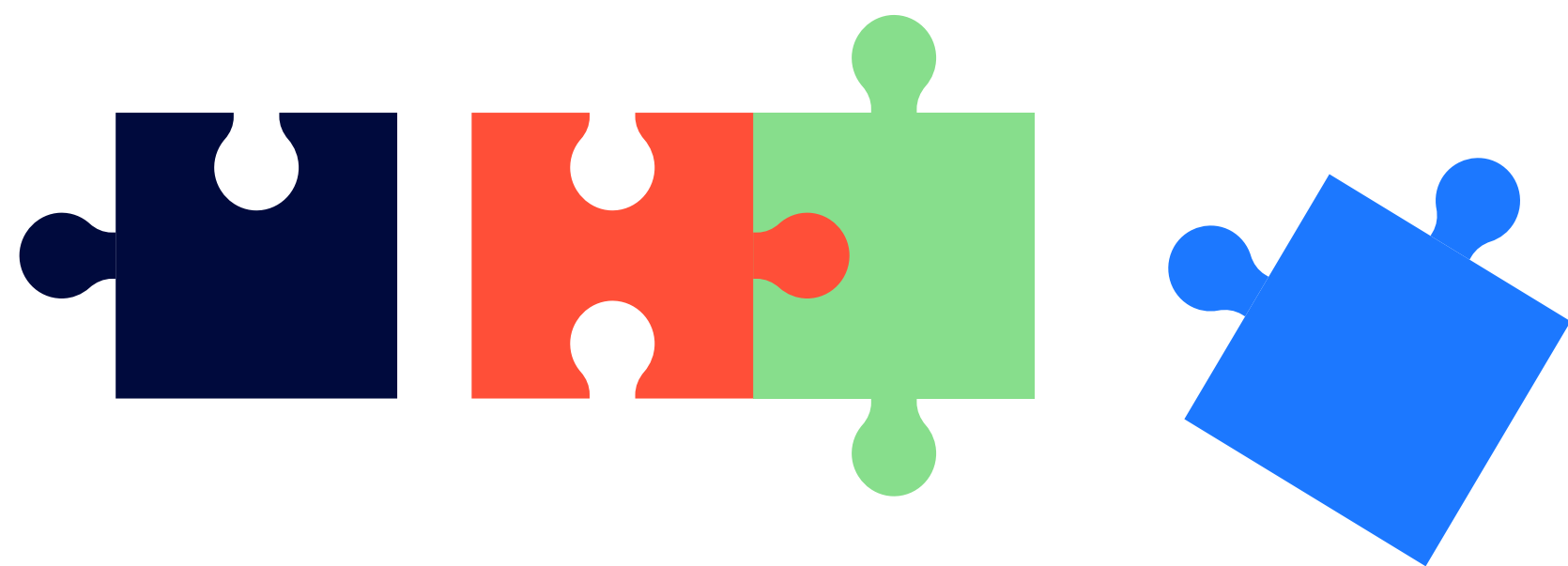
Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Vi behöver olika ytor på kontoret som möjliggör olika typer av aktiviteter



Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

När vi frågade intervjupersonerna om beläggningsgraden på deras kontor var det ett par aspekter som framträdde tydligt. Inledningsvis ser vi att företagen som deltagit i intervjuerna upplever stora skillnader i beläggningsgrad, där den lägsta siffran som rapporterades var 7 procent och den högsta omkring 80 procent. Till det kunde vi utläsa en viss oenighet i termer av optimal beläggningsgrad. Det beror på att vissa företag har bestämda dagar när alla medarbetare på företaget, eller personer som tillhör en viss funktion i företaget, borde arbeta från kontoret, medan andra inte har det.

Resultatet av ett sådant beslut är en mycket ojämn beläggningsgrad fördelat över veckan. Därmed gör de en medveten kompromiss mellan att säkerställa att alla medarbetare träffas på kontoret och kostnader för att ha tomma kontorsplatser. Med andra ord, vissa företag är nöjda med att ha en relativt låg beläggning under delar av veckan om den är närmare 100 procent vissa dagar, medan andra företag vill jämna ut beläggningen och därmed kunna spara pengar på att minska kontorets yta.

”

”Våra medarbetare säger: ‘Vi vill komma in när det är andra på kontoret.’ Det innebär att beläggningsgraden är ojämn. Den är omkring 30–35 procent men är ojämnt fördelad över veckan.”

”Vi har fasta dagar när alla är på kontoret, så vi har en ojämn beläggningsgrad fördelat över veckan.”

Mäter vi rätt saker av rätt anledning?

Men parallellt med diskussionerna om optimal beläggningsgrad kan termen ”beläggningsgrad på kontoret” betyda olika saker och det är inte alla företag som har satt fingret på hur de vill mäta beläggningsgraden och varför. Samtidigt som beläggningsgraden kan baseras på hur många människor som kliver in genom dörren varje dag kan den också baseras på hur många skrivbord som används, utifrån hur många skrivbord det sitter någon vid eller var någon har lagt sina saker. Det är viktigt att bestämma vilken sorts beläggningsgrad som ska mätas för att försäkra sig om att rätt beslut fattas baserat på resultatet.

De flesta av de intervjuade personerna uttryckte en önskan om att stärka beläggningsgraden för att det höjer nivåerna av energi och kreativitet på kontoret snarare än för att de tyckte att kontorshyrorna var för höga. I det fallet är det viktigt att verkligen se på vad beläggningsgraden säger oss och varför den är som den är.

Om slutsatsen blir att beläggningsgraden borde vara högre, hur uppnås det på bästa sätt? Genom att få fler medarbetare att komma in till kontoret varje dag eller genom att skaffa ett mindre kontor? Och om beläggningsgraden blir högre, ökar energin då eller kommer kontoret ändå att kännas tomt och segt eftersom medarbetarna sitter i mötesrum eller ute hos kunderna och inte på kontoret? Svaren på de här frågorna kan skilja sig åt mellan olika företag, tidpunkter och funktioner i ett företag. Det som däremot är viktigt är att komma fram till vad företaget vill uppnå och varför.

Våra resultat tyder på att det skulle vara till nytta att utforska nya mått och nyckeltal som rimmar bättre med kontorets nya roll. Fokus kanske hellre skulle ligga på att mäta energi och innovation, snarare än beläggningsgrad.

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Fokus kanske hellre skulle ligga på att mäta energi och innovation, snarare än beläggningsgrad

Arbetsplatsen är en mycket viktig fråga och har efter pandemin lyfts till den högsta ledningen.

Det är önskvärt med någon sorts hybrid-arbetsplats, där det går att blanda arbete på kontoret med arbete på annan plats.

De verkliga framstegen görs genom att identifiera vad företagen vill uppnå på arbetsplatsen i fråga om resultat, innovation, engagemang, samarbete och annat.

Fokus borde riktas mer mot att säkerställa en förståelse av vad som krävs för att nå målen.

Det finns inget som kan kallas det nya normaltillståndet, utan det handlar snarare om ständiga förändringar. Det innebär att arbetet med att skapa framtidens arbetsplats inte är ett projekt utan en process.

Slutsatser inför framtiden

När vi ser på den närmaste framtiden råder en samsyn att det är önskvärt med någon sorts hybridarbetsplats, där det går att blanda arbete på kontoret med arbete från en annan plats. Under pandemin – som innebar distansarbete för de flesta – förstod företagen det sanna värdet att fysiska möten. Ett visst mått av flexibilitet är dock nödvändigt i framtiden, eftersom medarbetarna numera efterfrågar det.

Under diskussioner om framtidens arbetsplats slutar samtalet ofta med frågan om hur många dagar företagen vill att deras medarbetare ska arbeta på kontoret och hur många dagar de ska tillåtas att arbeta hemifrån. Men vad vi kan utläsa ur våra resultat är att i den snabbt föränderliga miljö vi lever i är det oerhört viktigt att också ta hänsyn till binära lösningar. Även om diskussionerna om antal dagar på kontoret och beläggningsgrad är viktigt görs de verkliga framstegen genom att identifiera vad företagen vill uppnå på arbetsplatsen i fråga om resultat, innovation, engagemang, samarbete och annat. Snarare än att låsa sig vid strikta scheman eller mått borde fokus i stället riktas mer mot att försöka förstå vad som krävs för att nå målen.

Synen på arbetsplatsen och arbetsplatsens roll är i ständig förändring, och kända sanningar blir snabbt omoderna. Tekniken utvecklas i en rasande takt och gör gränsen mellan den fysiska och den digitala världen alltmer sömlös. Därmed finns det inget som kan kallas det nya normaltillståndet, utan snarare ett ständigt föränderligt landskap, vilket innebär att arbetet med att skapa framtidens arbetsplats inte är ett projekt utan en process. Det kräver en metod för att arbeta med frågan på ett strukturerat sätt, att fortsätta utforska, anpassa och utveckla arbetsplatsen.

På samma sätt som att vindrutan på en bil är större än backspegeln måste vårt fokus vara här och nu och framåt – vi måste vända blicken mot dagens arbetsplats och morgondagens utmaningar och möjligheter.

Vanliga funderingar kring morgondagens arbetsplats

Kommunikation är nyckeln till framgång

Kontorsparadoxen

Beläggning på kontoret – vad är rätt att mäta?

Slutsatser inför framtiden

Arbetsplatsen är en mycket viktig fråga och har efter pandemin lyfts till den högsta ledningen



Välkommen till Vasakronan för att prata vidare om hur vi tillsammans kan utveckla er arbetsplats för att möta morgondagens arbetssätt.

Vår vision är den goda staden där alla människor trivs och verksamheter utvecklas. Vi äger, utvecklar och förvaltar kommersiella fastigheter i Stockholm, Uppsala, Göteborg & Malmö.

Vill du veta mer? Kontakta oss eller läs mer på vasakronan.se.