

KONTOR POST CORONA

– en signalskanning av nya
företeelser, idéer och innovationer kring
framtidens kontor

THE
REMOTE
LAB

OM THE REMOTE LAB

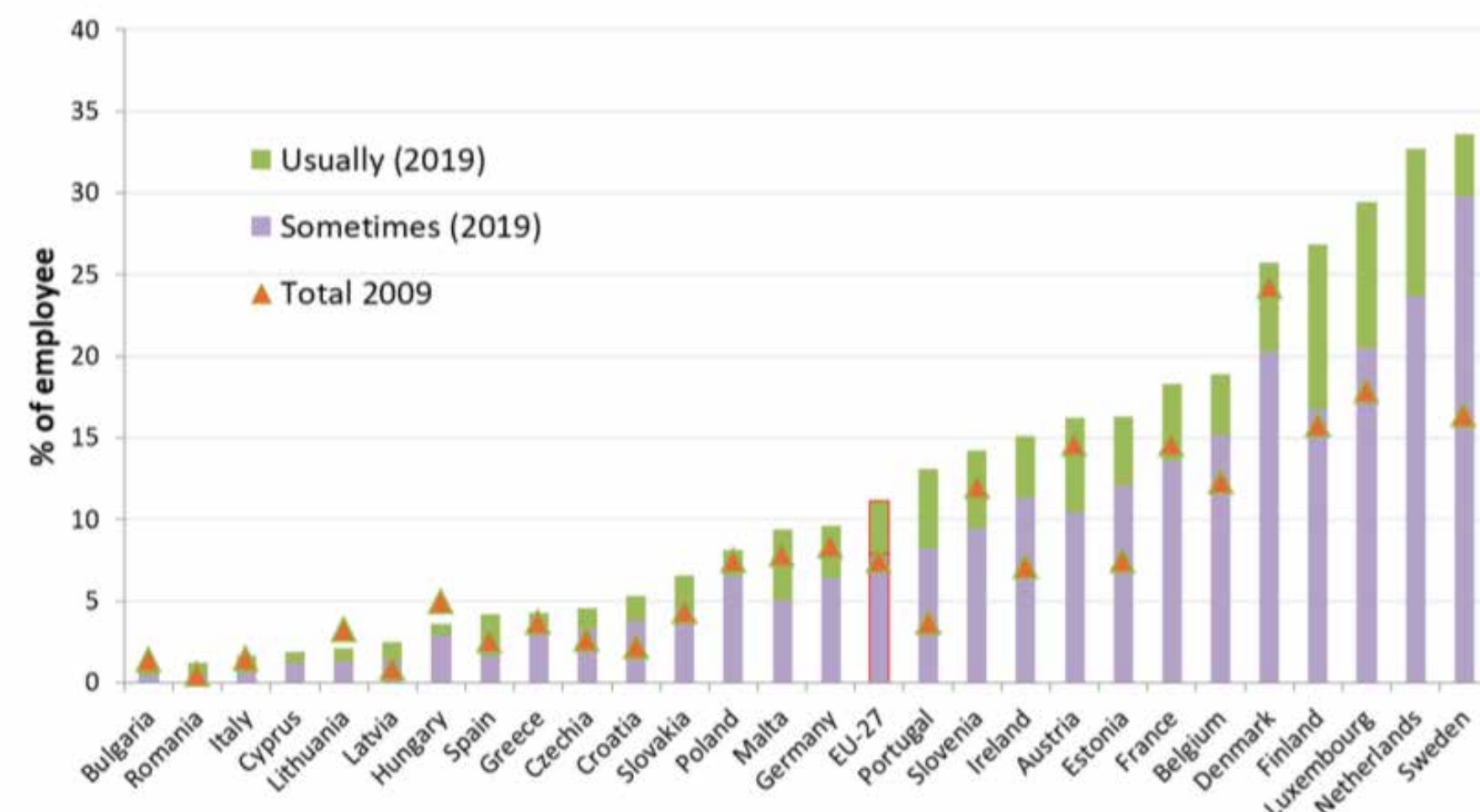
The Remote Lab är en kunskaps- och utvecklingsnod för framtidens distansoberoende arbetsliv. Vi arbetar för att underlätta för samhället, organisationer och människor i transformationen från normen kring den fysiska arbetsplatsen, till ett distansoberoende förhållningssätt i såväl samhällsutveckling som i organisationsutveckling. Basen är kunskap och The Remote Lab arbetar aktivt för att stimulera fler studier och mer forskning inom området distansarbete. Genom den samlade kunskapen erbjuder The Remote Lab tjänster som t ex omvärldsbevakning, strategiskt ledningsstöd och Attitude Scans samt erbjuder utbildningar och kortare sessions till företag och organisationer som vill lära sig mer. <https://remotelab.io/>

THE
REMOTE
LAB

PANDEMINS EFFEKTER PÅ SYNEN PÅ DISTANSARBETE

Sverige har under många år legat i topp när det kommer till distansarbete av Europeiska länder. 2019 var det hela 33% av den svenska arbetsstyrkan som arbetade på distans ibland eller oftast. Även innan pandemin kunde vi i studier som "Svenskarnas inställning till distansarbete" se ett önskemål från arbetstagare om att arbeta dels från kontoret och dels från annan plats.

Figure 7: Prevalence of telework across EU Member States in 2009 and 2019, (% of employees)



Flera studier visar på att den absoluta majoriteten vill fortsätta att arbeta på distans, till viss utsträckning, men ändå ha tillgång och möjlighet att delta i arbetet från kontoret. Med en lång tid av hemarbete under Covid-19-pandemin har det också blivit en vana för många att arbeta på distans och organisationerna har delvis vant sig och blivit bättre. För att kunna möta behoven hos medarbetare är det därför viktigt för arbetsgivare att hörsamma viljan hos sina medarbetare att arbeta på distans och även anpassa sina kontorsmiljöer utifrån det.

I den här rapporten samlar vi olika intressanta signaler kring hur organisationer, både inom privat och offentlig sektor, nationellt och globalt, har tagit sig an denna utmaning.

SAMMANFATTNING

Det finns många basala delar i en verksamhet att tänka på innan man kan skapa den optimala designen för framtidens kontor. Här är några saker som en organisation behöver utreda och ta ställning till:

- Vad vill anställda ha? De flesta undersökningar visar att anställda vill ha mer flexibilitet i framtiden och möjlighet att arbeta på distans oftare, liksom möjligheten att bo utanför staden. Millenials utgör för närvarande majoriteten av arbetskraften och premierar flexibilitet framför t ex lön. För att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare på arbetsmarknaden måste organisationer agera på detta och erbjuda flexibla arbetsvillkor - fasta tider på en fast arbetsplats är inte längre intressant för anställda.
 - Hur reagerar andra företag på detta, och vilka strategiska åtgärder gör de? En drivkraft verkar vara decentralisering och användning av mindre arbetsplatser eller co-workinghubbar, med större investeringar för att möjliggöra högkvalitativt distansarbete (t.ex. se till att anställda har bra teknik och ergonomiska arbetsplatser hemma) och att främja kreativt samarbete på kontoret (t.ex. öppna mötesplatser). Som organisation med ansvar för ett stort geografiskt område är det viktigt att överväga de bredare konsekvenserna av den arbetsplatspolicy man väljer. Effekterna av ett ökat arbete närmare hemmet kan t ex gynna lokal utveckling samt regional hållbarhet då anställda i större utsträckning nyttjar den närliggande servicen och har möjlighet att bo var de vill utan att behöva pendla.
 - Hur kommer organisationspolicyn att se ut? Organisationen måste ha kunskap om många saker, till exempel: hur många människor kommer till jobbet varje dag? Hur många timmar ska varje anställd arbeta? Kommer de arbeta på distans eller inte? Hur ska distansanställda få stöttning om de har tekniska problem? När behöver anställda komma till kontoret (är det flexibelt eller t ex två gånger i veckan, eller är det vid större events som ett stort möte? Eller kan anställda arbeta helt på distans?). Arbetsgivare behöver även hitta processer för att säkerställa att medarbetare kan få stöd för sin fysiska och mentala hälsa. Allt det här behöver sedan tydliggöras mellan arbetsgivare och medarbetare i ett distansavtal där ansvarsområden tydligt anges för båda parter.
 - Hur bör kontoren designas? Fokus ligger nu på aktivitetsbaserade arbetsplatser, där anställda från olika avdelningar kan interagera för att stimulera kreativt tänkande. Arbetsplatsen utgår från funktionalitet, med prioritet på mötes- eller samsarbetsutrymmen, eftersom individuellt arbete kan utföras hemma. Arbetsgivaren tittar nu också mer på sina anställdas välbefinnande, med plats för sport eller meditation i samband med arbetsplatsen, liksom trädgårdar eller restauranger som blir ganska vanliga för att locka anställda att arbeta från kontoret.
- I slutet av rapporten finns tips på hur organisationer kan ta sig an frågorna steg för steg.

VAD ÄR EN "SIGNAL OF CHANGE"?

Att arbeta med "Signals of change" är en metod som är framtagen av Institute for the Future, som är en forsknings- och utbildningsorganisation inom framtidsforskning. IFTF: s uppdrag att bygga mer framsynthetskapacitet i världen genom att tillhandahålla verktyg och resurser som hjälper människor att förutse framtiden för att fatta bättre beslut idag. Att samla in och skanna efter "Signals of Change" är ett av de mest använda verktygen för att skissa troliga alternativa framtidsvisioner.

En "Signal of change" definieras som en ny liten eller lokal innovation - en ny produkt, tjänst, beteende, initiativ, policy, datapunkt eller teknik - med potential att skala i påverkan och påverka andra platser, människor eller marknader. Signaler är specifika händelser eller innovationer som händer idag och som du instinktivt känner kommer att ta oss i en ny riktning.

Signaler hjälper till att synliggöra fenomen tidigare än traditionella samhällsvetenskapliga metoder och används som indikatorer för att visa att en prognos eller ett scenario är troligt.

Att kontinuerligt söka efter signaler hjälper oss att utveckla vanan att samla in observationer när vi läser nyheter, forskar eller tar till oss information i vardagen. För forskningsändamål dokumenteras signaler både med en beskrivning av fenomen ("What") och tolkning av möjliga konsekvenser ("So what").

SIGNALKLUSTER

- Nuläge och medarbetaranalys
- Strategi och policy
- Distansarbetsavtal
- Arbetsplatsen

VAD ÄR EN "DRIVER OF CHANGE"?

För att förstå hur framtiden skulle kunna se ut identifierar vi "Drivers of change" - eller de stora krafterna och trender som omformar dagens landskap till något nytt. Drivkrafter är stora, långsiktiga underliggande förändringsriktningar som kommer att forma framtiden och bör sträcka sig över flera domäner för att vara så olika och omfattande som möjligt. Tillsammans med "Signals of Change" är de indikatorer och byggstenar för rimliga prognoser.

DRIVERS OF CHANGE

- Globalisering (en uppkopplad värld)
- Digitalisering (från analog till digital)
- Utveckling inom telekommunikation och 5G
- Automation och AI
- Kommersialisering av VR och AR
- En ökad acceptans av distansarbete och flexibla arbetstimmar
- Klimatdestabilisering
- Decentralisering
- Dematerialisering

NULÄGE OCH MEDARBETARANALYS

Singalerna i detta kluster representerar nulägesanalys och involveringen av medarbetare och andra intressenter för att skapa en bra grund för strategi, policy och beslutsfattande i organisationer.

RATIO AV ANSTÄLLDA PER SKRIVBORD ÖKAS MED 0.4 ENHETER

WHAT: I studien som City of Toronto gjorde vid framtagandet av programmet Workplace Modernization Program svarade 95% av medarbetarna att de ville fortsätta arbeta hemifrån. Som en följd av detta minskades antalet skrivbord från 1.3 till 1.7 anställd per skrivbord, vilket innebär att man kunde minska kontorsytan med 33% (utifrån 13 kvm yta per skrivbord).

SO WHAT: Offentlig verksamhet börjar mer och mer se till möjligheterna att dra ned på dyr kontorsyta till förmån för att möta medarbetares behov och önskemål. När ration med antalet medarbetare ökar och kontorsytan drastiskt minskar skapas större krav på att fylla lokaler med genomtänkta funktioner.

<https://www.blogto.com/city/2020/11/toronto-drastically-cutting-office-space-remote-work-could-become-permanent/>



DET OFFENTLIGA FLYTTAR TILL CO-WORKINGHUBBAR

WHAT: Regeringar, myndigheter och andra statliga organisationer över hela världen samarbetar med WeWork för att designa samarbetsplatser där deras avdelningar inte är lika begränsade, vilket uppmuntrar till innovation och samarbete. Coworkinghubbar kan i vissa fall ge egna våningar till verksamheterna och tillhandahålla säkra och stabila bredbandsanslutningar på mer flexibla hyresvillkor än traditionellt hyrda kontor.

SO WHAT: Att använda innovativt utformade flexibla hubbar blir attraktivt för att behålla unga anställda: statliga löner kanske inte matchar deras förväntningar, men arbetsplatserna gör det. Idén om att ta bort stuprör blir också mer utbredd hos statliga initiativ i t ex Helsingborg, Frankrike, Finland och Nya Zeeland som uppmuntrar till samarbete mellan medborgare och myndigheter eller olika kommunavdelningar. Dessa är centrerade kring "innovationsnav" - co-workinghubbar där människor kan mötas och diskutera eller ideera fram nya idéer.

<https://www.wework.com/ideas/growth-innovation/why-governments-around-the-world-choose-wework>

<https://www.aucklandco-lab.nz/>

<https://hallesciviques.org/>

<https://hbg.works/>



OMFATTANDE TEKNIK FÖR HEMMAKONTORET 2030

WHAT: Ericsson genomförde en undersökning bland 8400 tjänstemän från 16 länder, som är tidiga användare av AR / VR / virtuell assistentteknik på jobbet, om deras förväntningar på en framtida arbetsplats. Femtio procent av de tillfrågade angav att de vill ha ett "full-sense" hemmakontor inom en snar framtid - med olika applikationer inom "internet of senses" som t ex touch-teknik, temperatur, syn, ljud och till och med smak. Sextio procent tänker sig en permanent ökning av onlinemöten och en övergång till fördjupande teknik för att dessa ska bli lika effektiva och närvarande som fysiska möten.

SO WHAT: Denna undersökning representerar 133 miljoner anställda runt om i världen idag. Teknik utvecklas mycket snabbt, vilket gör att de rimligen kan förutse att hemmakontor med "full-sense" kommer att bli verklighet inom detta decennium. Möten med kunder kan i större utsträckning vara digitala och hålla samma kvalitet men samtidigt ge företagen effektivitetsvinster och ökad försäljning. Om stora organisationer som Ericsson redan föreslår en förändring innan 2030 är detta en tydlig signal om att dematerialisering, där data används utan fysiska databärare, är nästa stora trend som kommer.

<https://www.ericsson.com/en/reports-and-papers/industry/reports/the-dematerialized-office>



FLEXIBEL ARBETSSITUATION VIKTIGARE ÄN LÖN

WHAT: En studie från Castellum från 2020 om arbetsplatsens framtid har visat att den viktigaste fördelen människor ser på jobbet är att träffa andra människor, använda teknikresurser av bättre kvalitet (stora skärmar, tangentbord, snabbt internet) och att ha bättre förutsättningar för möten. Detta är en av många studier som påvisar att de flesta vill arbeta från en blandning av hem och kontor i framtiden, och att "millennials" prioriterar arbetsflexibilitet, framför både lön och snabb karriärutveckling, när de väljer arbete.

SO WHAT: Arbetsplatsens natur förändras, kontor utformas för att tillgodose social interaktion och möten och fokuserar mindre på individuellt arbete. Verksamheter som investerar i bra teknik och ergonomiska förutsättningar för distansarbete kan enkelt ta itu med en av de viktigaste aktuella önskemålen hos sina . Det blir också en viktig post i framtida budgetar för att säkerställa att medarbetarna är glada och trivs på sitt arbete. Millennials är den största generationen inom arbetskraften för närvarande, och gruppen kommer att fortsätta öka under kommande år. Det är viktigt för organisationer att arbeta för och kommunicera en förändrad syn på flexibilitet kring arbetsplatsen för att säkerställa att de kan locka till sig de bästa talangerna på arbetsmarknaden.

https://www.castellum.se/globalassets/om-castellum/framtidens-arbetsliv/framtidens-kontor/rapport_framtidens-kontor_castellum.pdf

https://www.castellum.se/globalassets/om-castellum/framtidens-arbetsliv/castellum_framtidens-arbetsliv_webinar200527.pdf



STRATEGI FÖR DISTANSARBETE

Signalerna i detta kluster representerar strategier inom olika organisationer gällande till exempel distansarbete och decentraliserat arbete, samt hur detta kan vara till nytta för andra strategier: som att nå hållbarhetsmål eller främja lokal utveckling.

OFFENTLIG VERKSAMHET SAT SAR PÅ HUBBAR

WHAT: Storbritanniens statliga verksamhet planerar att till 2030 ha minskat sina lokalkostnader med £2.5bn (motsvarande 28 miljarder SEK) genom att etablera ett nätverk av 20 korsfunktionella hubbar runt om i landet. Hubbarna utgår från moderna, flexibla arbetsplatser och genomtänkta IT-lösningar.

SO WHAT: Genom mer flexibla hubbar, spridda över landet, ökar man möjligheten till samarbete mellan olika funktioner i en offentlig verksamhet. Det tillåter även rekrytering från alla delar av landet och minskar pendling. Samtidigt stärker man också samarbetet mellan olika funktioner inom verksamheten för nya tankesätt och infallsvinklar.

<https://www.civilserviceworld.com/professions/article/canary-wharf-government-hub-formally-opens>



DECENTRALISERING AV OFFENTLIG VERKSAMHET UTANFÖR HUVUDSTÄDER

WHAT: Den kanadensiska regeringen driver ett experimentellt projekt med att genom tio co-workinghubbar över hela landet, ge tillgång till mötesrum, videokonferenser av hög kvalitet och annan teknik, för heltidsanställda distansarbetare. Dessa hubbar skulle också fungera som tillfälliga arbetsplatser för resande anställda och för de som inte kunnat ta sig till sin arbetsplats på grund av t ex dåligt väder.

SO WHAT: Finland och USA arbetar med liknande projekt och har funnit att detta ökar konkurrenskraften på arbetsmarknaden. Stora regeringar runt om i världen förstår att en övergång till att använda decentraliserade coworking-hubbar kan locka fler anställda. Det ger också möjlighet att tänka om kring den fysiska arbetsplatsen som ett funktionellt utrymme, som anställda kan använda om de behöver teknik eller utrymme som de inte har hemma. Det ger dem även möjlighet att arbeta närmre hemmet ifall de t ex inte kan ta sig till sin ordinarie arbetsplats på grund av nödsituationer eller svårt väder.

<https://www.canada.ca/en/public-services-procurement/news/2019/06/gccoworking-new-flexible-alternative-workplaces-for-government-of-canada-employees0.html>
<https://vm.fi/sv/-/monipaikkainen-ja-paikkariippumaton-valtionhallinto-etenee>
<https://www.bizjournals.com/washington/news/2020/01/03/gsa-sets-deadline-for-coworking-bids.html>



FÖRETAG VILL HA MINDRE OCH MER FLEXIBLA LOKALER

WHAT: Svenska företag letar nu efter mindre kontor med endast 5-10 kvm / anställd och med mer flexibla hyresavtal än tidigare. Även om detta var en trend redan innan pandemin så har den snabbt utvecklats under tiden som människor i allt större utsträckning har arbetat på distans. Efterfrågan på kontor under 100 kvm har ökat med 24% och efterfrågan på kontor över 300 kvm har minskat med 23%. För närvarande är 3% av Stockholms kontor co-working-hubbar, men potentialen tros vara minst 30%.

SO WHAT: Det finns inte längre ett lika starkt incitament hos företag att investera stora mängder pengar i ett eget kontor. Investeringar görs istället på andra håll i företaget och man ser en kostnadseffektivitet i att istället lägga pengar på delade co-workingytor eller mindre kontor samt på investeringar i ett välfungerande distansarbete. En undersökning av 30 stora företag baserade i Stockholm visade att alla genomför någon form av minskning av kontorsutrymme, med hänvisning till att fler arbetar hemifrån och att det finns ett större intresse kring att spara pengar på kontorshyra. Företagen belyser också vikten av den gemensamma arbetsytan eftersom individuellt arbete kan utföras utanför kontoret.

<https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/foretag-vill-ha-mindre-och-mer-flexibla-lokaler>
<https://www.fastighetsvarlden.se/notiser/stor-enkat-sa-tanker-de-stora-hyresgaster-na-om-covid-19/>



BREDBANDSBULLERBYAR OCH HÅLLBARHET

WHAT: Att enbart städer växer på bekostnad av landsbygden är inte hållbart och ansvarsfullt, så Sollefteå prövar konceptet Breddbandsbullenbyar. I detta koncept flyttar två eller tre hushåll till landsbygden och uppmuntras att bidra till det lokala samhället genom att till exempel använda sig av lokala resurser och odla och därmed också kunna behålla lokala skolor och andra servicefunktioner.

SO WHAT: Det är uppenbart att distansarbete kommer att fortsätta efter pandemin och att det i vissa fall kommer att leda till ökat engagemang i lokalsamhället. Pendlarstäder kommer att växa och kan skapa möjligheter för nya affärer, restauranger etc som ett resultat av att fler människor spenderar tid där snarare än i de större städerna. Att låta människor bo på landsbygden och minska pendlingen kan stimulera lokal utveckling och bidra till miljömässig hållbarhet vilket har visat sig vara fördelaktigt med distansarbete enligt många undersökningar genom att onödig pendling minskas. Genom en väl genomtänkta interna policys som möjliggör för medarbetare i större utsträckning att arbeta från sin hemmaort så skapar man även förutsättningar för att uppfylla regionalpolitiska mål, som t ex lokala utvecklingsmål eller regionala hållbarhetsmål, utöver ren arbetspolitik.

<https://futurion.se/fran-sovstad-till-smastad-distansarbetets-betydelse-for-vara-sociala-kontakter/>

<https://arkitekten.se/nyheter/staden-har-borjat-spela-ut-sin-roll-som-livsmiljo/>





DISTANSAVTAL

Signalerna i det här klustret representerar förändringar i arbetsgivarpolitiska synsätt när det gäller konkretisering av distansarbete och hur det ska ske i framtiden.

TRANSPARENT PROCESS FÖRBÄTTRAR DISTANSARBETET

WHAT: Det Irländska "Department of Business, Enterprise and Innovation" lanserade i juli en publik kampanj för att konsultera allmänheten vid uppdatering av riktlinjerna för distansarbete. Kampanjen hade sin grund i en rapport som togs fram 2019 och omfattade bland annat ämnen som rätten att koppla ned, arbetstagarnas rättigheter, hälsa och säkerhet. Syftet var att skapa en offentlig policy kring distansarbete som var fri och öppen för alla att ta del av.

SO WHAT: Genom att engagera allmänheten sätter man även ljuset på en fråga som är viktig för departementet som vill få upp den allmänna kännedomen och utövandet av distansarbete även efter Corona-pandemin. Man ser att positiva effekter såsom reducerade kostnader för företag, bättre balans mellan jobb och fritid samt minskad trafik kan gynna landet och näringslivet i stort och att ett hybridarbete mellan distansarbete och arbete på kontor blir det nya normala.

<https://www.siliconrepublic.com/careers/remote-working-consultation-government>

<https://enterprise.gov.ie/en/Consultations/Public-Consultation-on-Guidance-for-Remote-Working.html>

<https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Working-Checklist-for-Employers.pdf>



STATLIG POLICY FÖR ÖVERGÅNG TILL DISTANSARBETE

WHAT: I USA ger Pioneer Valley Planning Commission rekommendationer och stöd för de lokala statliga organisationerna att övergå till distansarbete och se till att anställda är bekväma och produktiva i sin nya miljö. De säger att verksamheter ska ha en tydligt formulerad arbetspolicy och rekommenderar att hemmiljön ska bli en så bra arbetsmiljö som möjligt - med samarbetsmöjligheter och en stödstruktur på plats som täcker IT-säkerhet, teknikförsörjning och undervisning i användande av ny teknik.

SO WHAT: Detta är ett annat tydligt exempel på att statliga organisationer stödjer övergången till distansarbete, den här gången bland sina egna anställda - och betonar vikten av strukturerat stöd och väldefinierad distansarbetspolicy för att övergången ska bli smidig och tydlig.

<http://www.pvpc.org/content/steps-local-government-enable-remote-work>



UKÄ OMFORMAR KONTORET OCH LÅTER MEDARBETARE VÄLJA VAR DE VILL ARBETA

WHAT: När Universitetskanslerämbetet skulle teckna nytt kontorsavtal valde man att gå ut och fråga medarbetare var man ville ha sin primära arbetsplats. 40% valde att ha sin primära arbetsplats hemma. Distansarbetsavtal skrevs med alla medarbetare som reglerar arbetsgivarens ansvar och vad som förväntas av medarbetaren. Text står arbetsgivaren för möbler och utrustning och medarbetaren för uppkoppling och el.

SO WHAT: Klara och tydliga överenskommelser mellan arbetsgivaren och medarbetaren skapar en bestående samsyn kring hur arbetet ska och bör bedrivas och ger också förutsättningar för medarbetaren att vara sitt bästa jag på den platsen man väljer att utföra sitt arbete på. UKÄ har gått i bräschen för en helt annan syn på personalfrågor och individuell valmöjlighet.

<https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2020-08-24-nya-lokaler---nya-arbetssatt.html>



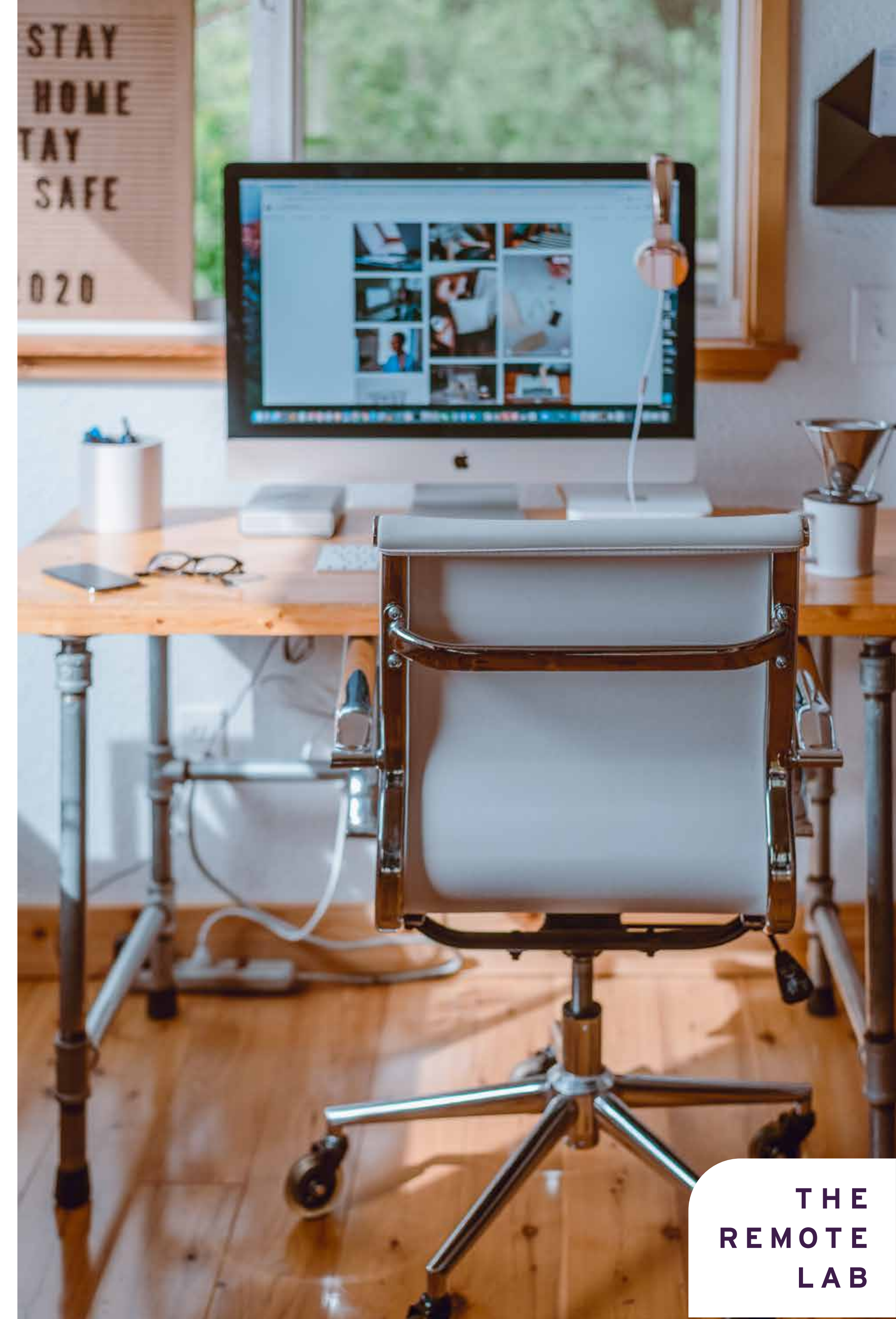
DISTANSOBEROENDE FÖRETAG VÄXER SIG STORA

WHAT: Marknader ökar med flera stora distansoberoende företag som t ex Automattic och Gitlab. Det sistnämnda, som idag är ett av världens största helt distansoberoende företag, har satt samman sina erfarenheter och best practice till ett manifest och en handbok för hur olika funktioner i en organisation bäst ska fungera för att optimera processer på distans. Den innefattar allt från ledarskap, kulturbyggande, kommunikationsstrategi, verktyg osv.

SO WHAT: Gitlab har nämare 1300 anställda i olika delar av världen och arbetar helt oberoende av geografisk plats. Genom sina arbetssätt visar de att helt distansoberoende organisationer kan fungera bättre än många fysiska verksamheter. De lyfter även viktiga erfarenheter som självinsikt, empati, delaktighet, inkludering mm som avgörande i distansorganisationer. Erfarenheter och attribut som blir alltmer efterfrågade av medarbetare överlag. Bolagen visar i tider av pandemi även en helt annan redundans då de redan arbetar helt oberoende av fysisk plats.

<https://www.pwc.com/us/en/hr-international-assignment-services/global-mobility-remote-workforce-policies.html>

<https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/guide/>





ARBETSPLATSEN

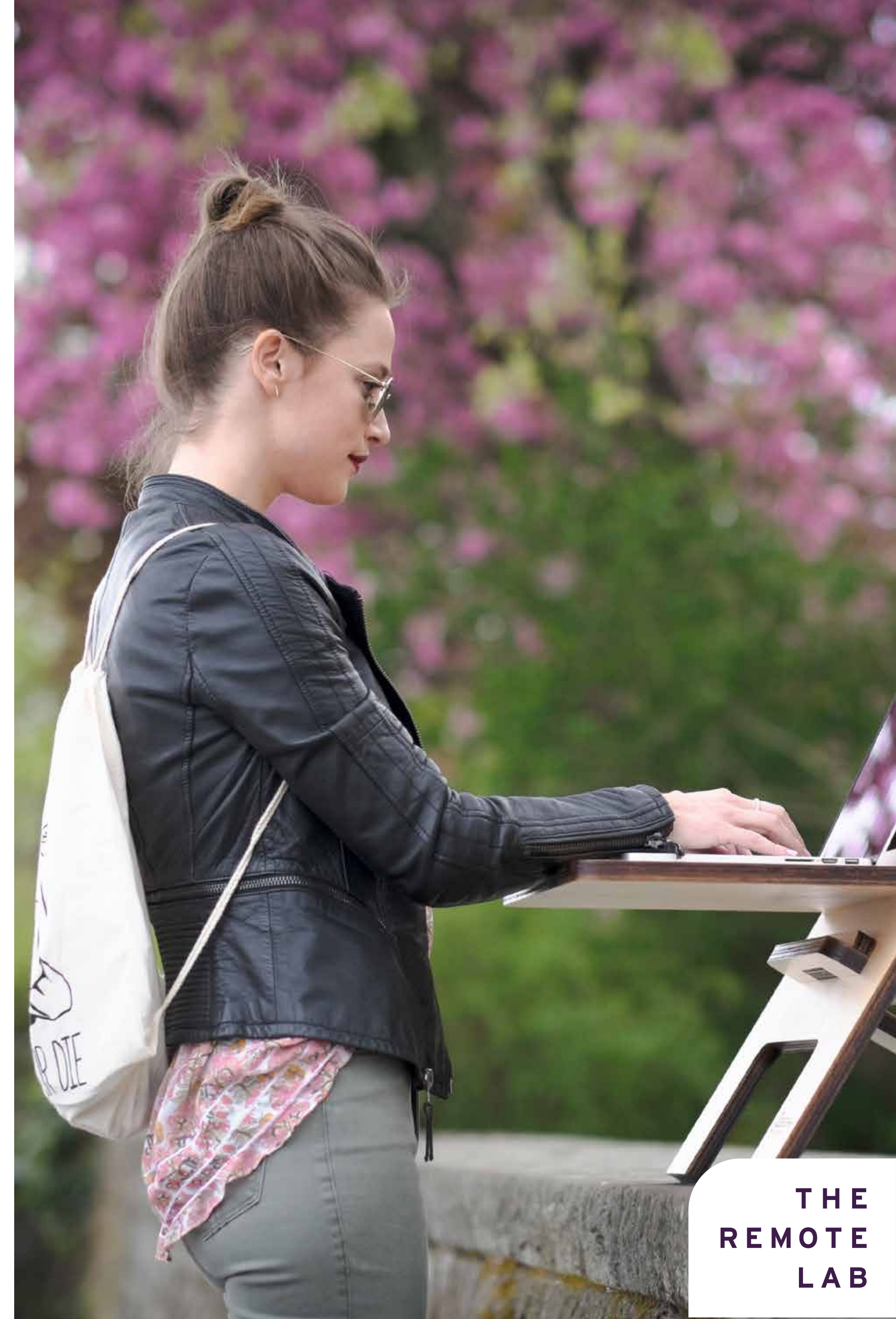
Signalerna i detta kluster representerar nya sätt att tänka kring arbetsplatsers utformning och inredning.

UTOMHUS- OCH AKTIVITETS- FOKUSERADE ARBETSPLATSER

WHAT: Eons nya huvudkontor i Malmö är utformat för att få människor att vilja komma till kontoret även om de kan och får arbeta på distans. Designen är i grunden aktivitetsbaserad med gott om grönområden, trädgårdar, öppna inomhusytor, utomhusarbetsplatser, en restaurang, ett gym och yogarum.

SO WHAT: Prioriteringarna förändras till att framförallt vilja göra kontor till attraktiva arbetsplatser som människor vill vara i. Avdelningsindelning på kontoret är inte längre i fokus, utan snarare aktivitetsbaserade arbetsplatser oberoende av organisatorisk tillhörighet. Öppna utomhusområden i anslutning till kontoret blir mer attraktiva när människor prioriterar psykiskt välbefinnande i samband med jobbet. Normen för framtidens kontor kommer sannolikt att följa dessa prioriteringar, så att arbetet blir en plats som människor vill besöka och som stödjer och utvecklar kreativitet och samarbete.

<https://www.fastighetsvarlden.se/fokus/projekt/forsta-huvudkontoret-som-bara-vill-val/>



THE BUG - STARTUP INOM UTOMHUSKONTORSMÖBLER

WHAT: 'The bug' är en ny stoldesign som gör att människor kan arbeta bekvämt utomhus, med ett inbyggt skrivbord och skugga från solen så att människor fortfarande kan se sina bärbara skärmar. Stolens innovatörer arbetar nu med att utveckla nya kontorslokaler utomhus.

SO WHAT: Det här är en innovation som betonar arbetsplatsens förändrade natur och det nya fokuset på att arbeta på naturliga ställen snarare än att vara instängd mellan fyra väggar. Det finns ett växande intresse för att kunna arbeta där man för tillfället arbetar mest effektivt, och detta ger en signal om att klassisk kontorsdesign inte längre är vad anställda letar efter. Under pandemin har utomhusarbete som t ex walk and talks och poddpromenader blivit utbredda när kollegor inte kunnat träffas fysiskt vilket vittnar om nya sätt att arbeta ute i naturen.

<https://astartupstory.se/the-bug-sommarkontorets-basta-van/>



GOOGLES "LANDSCRAPER"

WHAT: Google bygger för närvarande en ny "landscaper" i London - en stor ny kontorsbyggnad där alla deras avdelningar kan arbeta tillsammans i samma byggnad, snarare än att delas upp på olika fysiska platser. Den nya arbetsplatsen kommer att vara centrerad på öppna ytor och samarbetshubbar, med bland annat en stor takterrass, pool och volleybollplaner. Målet är att medarbetare ska interagera med varandra på ett avslappnat sätt och att dessa interaktioner ger mer kreativitet till organisationen. Lokalerna är utformade så att arbetet kan utföras var som helst och att alla mötesområden är flexibla och enkelt kan göras om.

SO WHAT: Världens företagsjättar omformar sina kontor kring aktivitetsbaserade, öppna ytor och avskalade avdelningar i syfte att främja kreativitet. Arbetsplatsen är tänkt att vara ett ställe där anställda kommer att känna sig bekväma och tillgodose det som de anställda vill ha. Mindre fokus ligger på tysta eller individuella arbetsytor och mer på kreativa samskapande ytor som tydligt ger en indikation på de förändrade kraven: människor kan vara hemma om de vill arbeta ostörda.

<https://www.businessinteriors.co.uk/google-pushes-back-kings-cross-office-move-2017-push-boundaries-office-design/>



GÖTEBORGS STAD IDÉERAR KRING AKTIVITETSBASERADE HUBBAR

WHAT: Förvaltningen Intraservice inom Göteborgs stad är inne i en idéutveckling kring geografiskt spridda aktivitetsbaserade kontorshubbar för dess medarbetare. Tankar finns bland annat om ett app-baserat bokningssystem där skrivbord, mötesrum etc bokas och därmed slipper varje förvaltning ha alla funktioner. Några av de positiva förväntningar som finns är sänkta lokalkostnader, minskad miljöpåverkan av pendling och ökad gemenskap bland medarbetare.

SO WHAT: I sin idébeskrivning lyfter Göteborgs stad upp flera positiva förväntade effekter som följd av kontorshubbarna. En sådan förändring skulle också innebära en förhöjd allmän IT-kunskap hos medarbetarna och även en mer enhetlig IT-strategi genom hela verksamheten, något som innebär att man naturligt skulle följa utvecklingen i resten av världen och skapa en mer attraktiv arbetsplats och högre kunskapsnivå hos de anställda.



STEG-FÖR-STEG TIPS

1.

NULÄGE OCH MEDARBETARANALYS

För att kunna justera och optimera vilka sätt som organisationen arbetar på när det kommer till distansarbete så behöver man veta mer om nuläget. Vad har vi idag för ratio med skrivbord per medarbetare? Hur mycket yta har vi per anställd? Hur många är det som arbetar på distans en normal dag?

Vi behöver också veta mer om våra medarbetare. Hur ser de på distansarbete i framtiden? Hur stor andel vill fortsätta arbeta på distans någon/några dagar i veckan och hur många skulle vilja ha sin faktiska bas på ett hemma-kontor? Hur många av våra medarbetare pendlar varje dag och vad har vi för kluster av medarbetare runt om i regionen? Vad gör andra organisationer redan?

2.

STRATEGI OCH POLICY FÖR DISTANSARBETE

Gör en policy för distansarbete baserat på underlag från nulägesanalysen och medarbetarundersökningar samt direktiv, mål och vision inom organisationen. Den bör innefatta hur vi arbetar tillsammans men också vilka möjligheter medarbetare har att arbeta på distans och på vilket sätt organisationen är anpassad efter detta. Hur tänker vi kring arbete och fritid? Hur kan vi underlätta överlag för våra medarbetare att må bättre och därmed prestera bättre? Vad blir viktigt på våra kontor/hubbar?

Hur bör ration per skrivbord vara framöver? Hur stor yta kommer vi behöva per medarbetare?

STEG-FÖR-STEG TIPS

3.

DISTANSAVTAL

Under Corona-pandemin har det varit svårt för arbetsgivare att få grepp om sitt arbetsmiljöansvar när det kommer till arbete från hemmet. Dock är Arbetsgivarverket tydliga med att mellan arbetsgivare och medarbetare ska det finnas ett avtal som reglerar överenskommelser om distansarbete. Under normala omständigheter då medarbetaren har större valmöjlighet kring att arbeta hemifrån, från en hubb eller från kontoret blir det ännu viktigare att formulera ned arbetsgivarens ansvar och medarbetarens förväntningar och förpliktelser då det till större del bygger på frivillighet och frihet i att arbeta därifrån man för stunden önskar. Överenskommelsen tecknas som ett distansarbetsavtal mellan med de medarbetare som arbetar på distans och arbetsgivaren och bör innefatta frågeställningar som t ex hur regionen kan tillse att medarbetaren har en god arbetsmiljö på sitt hemma-kontor. Hur hanteras t ex möjlighet till plats på kontoret? Vad står arbetsgivaren respektive medarbetaren för på hemma-kontoret?

4.

PLANERING AV KONTORET: När verksamheten har en tydlig bild av och strategi kring distansarbete kan man börja fundera kring hur våra kontor eller hubbar ska utformas och vilka funktioner som blir viktiga där. Kontor eller hubbar ska stödja medarbetare för att kunna utföra sina arbeten på bästa sätt och bör därför också vara utformade med medarbetaren i centrum. Ska alla medarbetare ha en fast arbetsplats eller kan vi tänka mer aktivitetsbaserat? Utifrån tänkt ratio av medarbetare per skrivbord blir det också viktigt att fundera på hur vi tänker kring kontoret. Vad har vi faktiskt för behov i organisationen kring socialt utbyte, kreativa möten, distans- eller teamarbete som spelar viktiga roller för utformningen? Hur tar vi till exempel hänsyn till en ökad mängd videomöten? Hur kan vi designa in välbefinnandet hos medarbetare i själva kontoret och arbetet i sig självt?

<https://www.blogto.com/city/2020/11/toronto-dramatically-cutting-office-space-remote-work-could-become-permanent/>

<https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/guide/>

<https://about.gitlab.com/resources/downloads/ebook-remote-playbook.pdf>

<https://www.civilserviceworld.com/professions/article/canary-wharf-government-hub-formally-opens>

<https://www.siliconrepublic.com/careers/remote-working-consultation-government>

<https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2020-08-24-nya-lokaler--nya-arbetssatt.html>

<https://www.wework.com/ideas/growth-innovation/why-governments-around-the-world-choose-wework>

<https://www.aucklandco-lab.nz/>

<https://hallesciviques.org/>

<https://hbg.works/>

<https://tyo-2-0-lab.fi/>

<https://www.ericsson.com/en/reports-and-papers/industrylib/reports/the-dematerialized-office>

https://www.castellum.se/globalassets/om-castellum/framtidens-arbetsliv/framtidens-kontor/rapport_framtidens-kontor_castellum.pdf

https://www.castellum.se/globalassets/om-castellum/framtidens-arbetsliv/castellum_framtidens-arbetsliv_webinar200527.pdf

<https://www.canada.ca/en/public-services-procurement/news/2019/06/gccoworking-new-flexible-alternative-workplaces-for-government-of-canada-employees0.html>

<https://vm.fi/sv/-/monipaikkainen-ja-paikkariippumaton-valtionhallinto-etenee>

<https://www.bizjournals.com/washington/news/2020/01/03/gsa-sets-deadline-for-coworking-bids.html>

<https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/foretag-vill-ha-mindre-och-mer-flexibla-lokaler>

<https://www.fastighetsvarlden.se/notiser/stor-enkat-sa-tanker-de-stora-hyresgasterna-om-covid-19/>

<https://futuraion.se/fran-sovstad-till-smastad-distansarbetets-betydelse-for-vara-sociala-kontakter/>

<https://arkitekten.se/nyheter/staden-har-borjat-spela-ut-sin-roll-som-livsmiljo/>

<https://www.siliconrepublic.com/careers/remote-working-consultation-government>

<https://enterprise.gov.ie/en/Consultations/Public-Consultation-on-Guidance-for-Remote-Working.html>

<https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Working-Checklist-for-Employers.pdf>

<http://www.pvpc.org/content/steps-local-government-enable-remote-work>

<https://www.pwc.com/us/en/hr-international-assignment-services/global-mobility-remote-workforce-policies.html>

<https://www.fastighetsvarlden.se/fokus/projekt/forsta-huvudkontoret-som-bara-vill-val/>

<https://astartupstory.se/the-bug-sommarkontorets-basta-van/>

<https://www.businessinteriors.co.uk/google-pushes-back-kings-cross-office-move-2017-push-boundaries-office-design/>