



Join the
WORKPLACE
REVOLUTION

Insikter, erfarenheter och råd på resan mot framtidens arbetsplats
– så möts företagets och medarbetarnas nya behov



”Kontorets attraktivitet måste överträffa hemmets bekvämlighet”

Det fysiska kontoret har debatterats högljutt de senaste åren. I början av pandemin pratade många om ”kontorsdöden”, och ifrågasatte om vi någonsin skulle komma tillbaka till den gemensamma arbetsplatsen. Men ju längre tiden gått desto tydligare ser vi värdet av det fysiska kontoret.

Många företag befinner sig just nu i en period där man testar sig fram för att hitta en arbetsmodell som kan balansera medarbetarens behov med verksamhetens. Gäller det även ditt företag? Då kan den här rapporten vara till hjälp. Här har vi samlat spännande insikter om hur medarbetare och beslutsfattare i hela Norden tänker kring framtidens arbetsplats.

Vår undersökning visar att dagens medarbetare vill kunna välja var man ska utföra sitt arbete. Framför allt yngre talanger som upplever sig alltför styrda kan tänka sig att byta arbetsgivare om flexibla möjligheter saknas. Därmed inte sagt att man alltid vill sitta hemma. Det fysiska mötet och grupptillhörigheten som kontoret erbjuder värderas högt – vi ser att många vill komma in till kontoret, lösa problem och vara kreativa tillsammans.

Vi ser även att medarbetare nu förväntar sig förändringar på kontoret, och att många faktiskt är beredda att säga upp sig om inga förändringar sker. En hel del står med andra ord på spel för framtidens arbetsgivare. Många ser redan i dag en utmaning



AnnaCarin Grandin,
Koncernchef Coor

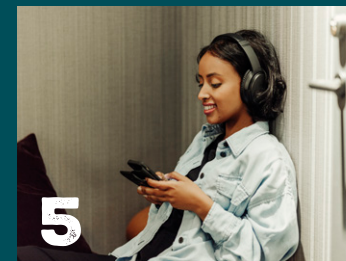
i att locka tillbaka sina medarbetare – och de som inte lyckas kan snart sitta med ett större problem i den hårda konkurrensen om kompetens och talang.

Själv är jag övertygad om att arbetslivet kan bli bättre än före pandemin, allt pekar på att den flexibilitet vi vant oss vid är värdefull. Nu behöver vi ta med lärdomarna från den här perioden in i en ny arbetsplatskontext. Du som arbetsgivare behöver hitta den modell som passar just er – och skapa en attraktiv destination med ändamålsenliga lokaler och bra service som dina medarbetare vill gå till.

Det fysiska kontorets attraktivitet måste helt enkelt övertrumfa hemmets bekvämlighet om vi ska lyckas locka tillbaka medarbetarna. Coors vision är att skapa Nordens bästa arbetsplatser. Arbetsplatser som är smarta, hållbara och fulla med glädje.

Revolutionen har bara börjat – välkommen att följa med oss på resan mot framtidens arbetsplats! ●

Innehåll i rapporten



5

DEN MODERNA MEDARBEETAREN

Vilka förväntningar och behov har nordiska medarbetare när det gäller framtidens arbetsplats?



9

ARBETSGIVARENS DILEMMA

Att balansera medarbetarens behov med verksamhetens behov blir nyckeln till framgång.



15

FRAMTIDENS KONTOR

Vilken roll ska kontoret ha för just ert företag? Det är en fråga alla företag behöver ställa sig nu.

Om vår undersökning

I Coors undersökning ”Join the Workplace Revolution” ger medarbetare och beslutsfattare på företag i Norden sin syn på dagens och morgondagens arbetsplats.

Vilka perspektiv och förväntningar finns på framtidens arbetsplats? Vilka utmaningar står vi inför? Och hur ska våra kontor se ut? I denna rapport från

Coor kan du läsa om vad såväl beslutsfattare som medarbetare i hela Norden tycker är viktigt när en ny arbetsplats tar form.

På uppdrag av Coor har analysföretaget United Minds utfört enkäter i Sverige, Danmark, Finland och Norge för att undersöka åsikter och förväntningar kring dagens och framtidens arbetsplats.

Totalt 557 beslutsfattare och 811 medarbetare deltog i undersökningen, jämnt fördelat mellan länderna. Resultaten baseras på enkäter utskickade via e-post under perioden 13/4–17/5 2022 i respektive land.

Deltagarna i undersökningen arbetar hel- eller deltid på arbetsplatser med minst 250 anställda. Tillfrågade beslutsfattare har en beslutsfattande ställning för frågor som rör bolagets arbetsplats och anställdas arbetssituation, exempelvis personalansvarig, fastighetschef eller medlem i ledningsgrupp. ●



Tre snabba insikter

Vilka utmaningar upplever nordiska medarbetare och beslutsfattare? Vilka behov har vi? I Coors undersökning sticker vissa områden ut när det gäller hur vi ser på våra arbetsplatser – här är några snabba insikter. Läs mer i rapporten under kapitlen: **Den moderna medarbetaren**, **Arbetsgivarens dilemma** och **Framtidens kontor**.

36%

... av **medarbetarna** är benägna att byta jobb om inga förbättringar sker på deras nuvarande kontor inom två år.

De tre områden på kontoret där det är viktigast med förbättringarna enligt medarbetarna är: *Stöd för hälsa och välmående samt ergonomi, Stöd för individuellt fokusarbete samt Mötesteknik.*

52%

... av **beslutsfattare** i Norden upplever svårigheter med att få tillbaka medarbetare till kontoret i önskvärd utsträckning.

I Sverige är det hela 66 procent av beslutsfattarna som ser utmaningar med att få tillbaka sina anställda till kontoret i önskvärd utsträckning.

59%

... av bolagen planerar **strukturella förändringar** på sina **arbetsplatser** under 2022 och 2023.

Framför allt prioriteras omallokering av ytorna, men även åtgärder som renoveringar finns med i planerna. En fjärdedel av företagen planerar att flytta sina kontor till en helt ny plats.

Den moderna medarbetaren

Vad värdesätter dagens medarbetare i valet av arbetsplats? Det korta svaret är: Det beror på vem du frågar. Behov och drivkrafter varierar stort mellan olika individer beroende på vilket arbete man utför, men även på förutsättningar för arbete på kontoret respektive på distans.

69%

...av medarbetarna är generellt nöjda med sin arbetsplats i dag, och 73 procent upplever att arbetsgivaren har god förståelse för deras arbetsplatsbehov.



Dagens medarbetare har högre förväntningar och ställer andra krav på sin arbetsgivare. Fruktkorgar och espressobryggare har hamnat i skymundan – i stället är det flexibilitet och hybrida arbetsformer som behöver tas i beaktning sett till medarbetarnas behov.

Vad avgör då var medarbetaren helst jobbar? Vår undersökning visar att sociala interaktioner fortsatt är en stark anledning att jobba från kontoret. Samtidigt värdesätter många den tidsbesparing distansarbete ger då man slipper pendla till jobbet. Vad som anses viktigt skiljer sig från person till person, och från dag till dag, exempelvis beroende på vilka uppgifter som ska utföras.

Undersökningen visar på en mångfald av åsikter, idéer och tankar kring den nuvarande situationen på arbetsplatserna runt om i Norden. 69 procent av medarbetarna är generellt nöjda med sin arbetsplats och upplever att arbetsgivaren har god förståelse för deras behov. Men vi ser samtidigt att förväntansbilden är påtaglig och önskemålen många vad beträffar kontorsförbättringar. Bland annat efterfrågas ökat stöd för hälsa och välmående, exempelvis omklädningsrum, men även platser för individuellt arbete där medarbetaren lättare kan fokusera på sitt arbete.

För medarbetarna är det viktigare än någonsin att framtidens arbetsplats tillgodoser deras individuella drivkrafter. Att förväntningarna ser olika ut ökar också utmaningen med att hitta gemensamma lösningar för det framtida kontoret, där de olika behoven kan mötas. Men med medarbetaren i fokus kan en ny sorts arbetsplats växa fram. ●

Önskas: Friare arbetsliv och ett förbättrat kontor

Resultatet av vår undersökning visar att många medarbetare kan tänka sig att säga upp sig om de inte får full individuell frihet i valet av arbetsplats. Tydligast är trenden bland yngre medarbetare i större städer.

Kontoret förblir en viktig plats – men individuella drivkrafter spelar stor roll för i vilken utsträckning medarbetare vill jobba därifrån.

Önskemålet om ett mer flexibelt arbetsliv är extra tydligt hos yngre medarbetare. 41 procent av de tillfrågade uppger att de är beredda att byta arbetsgivare om de inte blir erbjudna full flexibilitet, men i gruppen 18–30 år är siffran hela 51 procent. Här finns dock skillnader mellan olika branscher och även mellan storstad och mindre städer – tillfrågade i storstäder är i högre grad intresserade av flexibilitet.

Även andra aspekter kan få arbetstagare att se sig om efter andra jobb. Exempelvis kan drygt en av tre tänka sig byta jobb inom två år om förändringar inte görs på kontoret. Risken för att medarbetare söker sig till nya arbetsplatser om bra lösningar inte hittas är alltså överhängande. Men även om behoven skiljer sig mellan olika individer blir det viktigt att försöka få en mer samlad bild av de enskilda önskemålen.

Många medarbetare pekar även på rent ekonomiska fördelar med hemarbete. Exempelvis ses minskade lunch- och resekostnader som argument mot arbete från kontoret. Länkat till detta ser många även fördelar med att hektiska moment i vardagen blir färre när tidtabeller inte behöver hållas.

Hybridlösningar av olika slag, med mix av distans- och kontorsarbete, anses generellt fördelaktigt. Var man känner sig som mest produktiv i sitt individuella arbete skiljer sig dock åt. 39 procent får bäst fokus vid distansarbete medan 25 procent anser sig vara mest produktiva på kontoret.

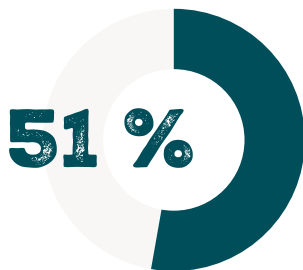
En samlad bild av medarbetarnas drivkrafter är nyckeln till framgång framåt för både arbetstagare och arbetsgivare. Kraven på förbättringar på arbetsplatsen vittnar om att kontoret är en fortsatt viktig plats. Samtidigt behövs hybridlösningar i en tillvaro där många medarbetare kräver flexibilitet. ●

52%

... av de tillfrågade i undersökningen ser minskade restider som den största anledningen till att arbeta hemifrån i stället för på kontoret.

36%

... av medarbetarna är benägna att byta arbetsgivare om inga förbättringar sker på kontoret under de närmaste två åren.



... av medarbetarna i åldern 18–30 år är beredda att byta jobb om full flexibilitet inte erbjuds. Det är nästan dubbelt som många som i gruppen 50–65 år.



Hemma bra – men så kan kontoret bli ännu bättre

Socialt utbyte med kollegor och bättre produktivitet värderas högt av medarbetare och är därför viktiga faktorer att beakta vid utveckling av kontoret. Men vår undersökning visar även på vikten av välmående och matutbud – och att mer än en tredjedel skulle överväga att säga upp sig om inga förbättringar på kontoret görs.

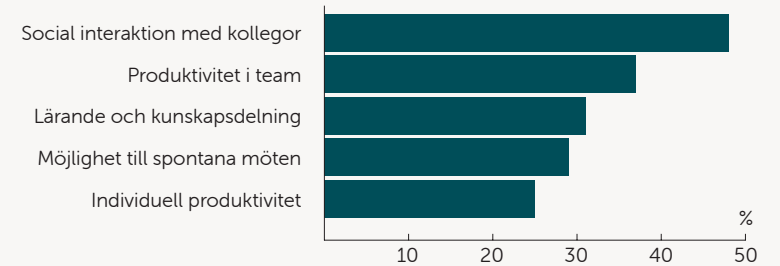
Två av tre medarbetare är nöjda med sin arbetsplats – oavsett om man jobbar från kontoret, hemmet eller annan plats. Tre av fyra upplever dessutom att arbetsgivaren har bra förståelse för deras behov. I vår undersökning ser vi samtidigt att många nu förväntar sig olika typer av förbättringar på kontoret. Av de 36 procent som vi ser skulle överväga att byta arbetsgivare om inga sådana förbättringar görs, är förväntningarna allra tydligast bland medarbetare i åldern 18–30 år, boendes i större städer.

Under pandemin har förbättrad mötesteknik prioriterats högst av många bolag. Områden som

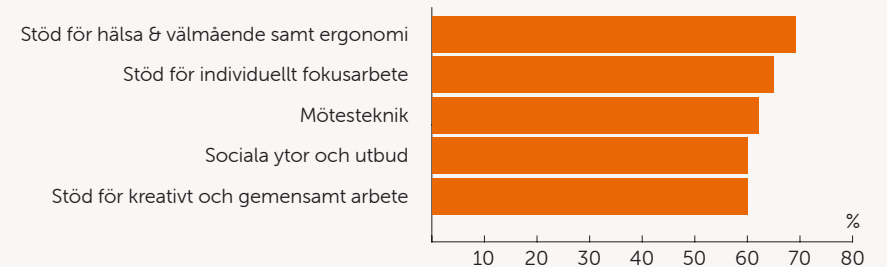
anses viktiga framåt för medarbetarna är enligt vår undersökning ergonomiska lösningar, stöd för hälsa och välmående, sociala ytor samt bättre förutsättningar för individuellt fokuserat arbete.

Även tjänster är något många nordiska medarbetare anser skulle öka deras vilja att arbeta från kontoret. Förbättrade lunchalternativ skulle få hela 34 procent av de tillfrågade att välja kontoret i högre utsträckning. Andra konkreta satsningar som enligt undersökningen värderas högt är tillgång till massage, arrangerade fitness-aktiviteter som yoga och meditation samt middagslådor för take away i slutet av dagen. ●

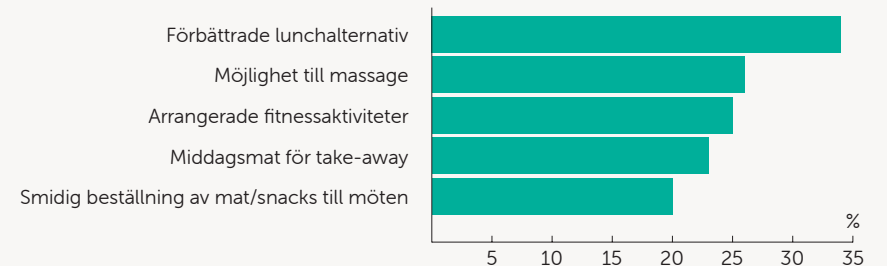
Detta får medarbetare att vilja jobba från kontoret



De fem viktigaste kontorsförbättringarna



Tjänster som ökar viljan att jobba från kontoret



”En attraktiv upplevelse på kontoret kräver ett helhetstänk”

Hur attraktiv en arbetsgivare kommer att vara i framtiden avgörs av vilka insikter man har om medarbetarnas drivkrafter och behov.

– Medarbetarna vill ha ett roligare och mer flexibelt arbetsliv. Då måste kontoret erbjuda nya värden, säger Joachim Meyer Andersen, Customer Experience Manager på Coor.

Medarbetarnas förväntningar på arbetsplatsen har generellt förändrats efter pandemin. Förutom de övergripande drivkrafter som påverkar hur människor vill utföra sitt jobb finns även individuella behov som är olika för olika medarbetargrupper, förklarar Joachim Meyer Andersen.

– Generellt går människor till kontoret för att träffa andra, att vara sociala och jobba tillsammans i sitt team. Jobbar hemma gör människor för att spara tid, få en bättre balans i vardagen och få en bättre produktivitet – framför allt med individuella uppgifter, säger han.

Kontoret fyller en annan roll, och de flesta väljer en hybridmodell.

– Arbetsplatsen har ändrat karaktär från att vara ett ställe folk måste gå till för att i stället bli ett ställe som man går till endast om där finns ett tydligt värde. Som bolag måste man därför definiera ett tydligt syfte med sitt kontor och jobba med att skapa

optimala förutsättningar för sociala möten där.

Joachim Meyer Andersen anser att arbetsgivare måste ställa sig frågan hur de kan skapa en arbetsplats med optimala förutsättningar för sociala möten och teamarbete. Men även på hur de kan bemöta drivkrafterna utanför kontorets väggar. Hur kan man hjälpa medarbetarna att spara tid genom att gå till kontoret, och att få lugn och fokus när det behövs?

– Det finns en rad lösningar på detta – alltifrån en community manager som skapar liv och rörelse samt sociala möten på kontoret, till tidsbesparande lösningar som en bra frisör på kontoret eller möjlighet att ta med sig middag från kontorsrestaurangen så att man inte behöver gå och handla. Varje lösning måste utgå från medarbetarna, säger han.

52 procent av beslutsfattarna upplever att det är svårt att få tillbaka vissa medarbetare till jobbet. För att hitta lösningar för dessa måste företag förstå medarbetargruppen och deras vardag i grunden,



menar Joachim Meyer Andersen.

– En stor del av den här gruppen utgörs av människor med familjelogistik, ofta små barn eller lite större barn som ska köras till olika fritidsaktiviteter. Här blir drivkraften att spara tid väldigt viktig.

Joachim Meyer Andersen menar att företag dock inte kan förväntas hitta lösningar för alla.

– Individens behov är viktiga, men ska inte krocka med bolaget som kollektiv. Gemensamma nämnare hittar man genom att prata med sina medarbetare i personliga samtal och i enkäter för att sedan testa olika lösningar i praktiken. Vad tycker medarbetarna, vilka behov har de och varför använder de vissa lösningar och inte andra? ●

Tre insikter från undersökningen

! Svåraste gruppen att locka till kontoret

Åldersgruppen 31–49 år är svårast att locka tillbaka till kontoret efter pandemin. Många har små eller större barn som de ska lämna och följa till olika aktiviteter och att jobba hemifrån anses förenkla livspusslet.

! Förenklad vardag viktig drivkraft

Ett enklare vardagsliv är en viktig drivkraft. Exempelvis kan färdiga matkas-sar spara tid. Medarbetare kan erbjudas att ta hem färdiga middagslådor eller halvfabrikat från lunchrummets kyl eller från personalrestaurangen.

Ett annat exempel som både sparar tid för medarbetaren och höjer det sociala livet på kontoret är subventionerad friskvård och träning på kontoret eller nära kontoret, gärna med kollegor.

! Kontoret betyder mycket för kulturen

Kontoret bör ses som en förlängning av företagets kultur. Jobba på alla fronter för att göra det attraktivt att vara på kontoret, men omformningen måste kännas trovärdig.

En arbetsgivares dilemma

Vår undersökning visar på en stor spridning av policier för distansarbete. Den visar även att en majoritet av beslutsfattarna upplever en fortsatt utmaning med att få medarbetarna tillbaka till kontoret i önskvärd utsträckning. Hur uppnår man en balans där verksamhetens behov möter medarbetarens?



52%

... av beslutsfattarna upplever utmaningar med att få tillbaka sina anställda till kontoret i önskvärd utsträckning.

Policys för distansarbete varierar stort mellan olika arbetsgivare. Finns det då något samband mellan medarbetarens nöjdhet och bolagets grad av flexibilitet? Nej, inte enligt vår undersökning. Dock ser vi en något lägre nöjdhet hos medarbetare i bolag som inte tagit ställning kring vad som ska gälla. Det finns alltså inget rätt eller fel i arbetsplatsfrågan – däremot är det viktigt att bestämma riktlinjer och sätta en tydlig förväntansbild kring hur kontoret ska användas.

Vår undersökning visar att 19 procent av bolagen erbjuder full flexibilitet, vilket ska ställas mot att 41 procent av medarbetarna säger sig överväga att byta arbetsgivare om inte full flexibilitet ges. Detta indikerar att många bolag behöver gå mot mer flexibilitet för att behålla sina talanger – framför allt yngre. Lägg dessutom till att 52 procent av bolagen redan i dag ser en utmaning i att få en önskad närvaro på kontoret så har vi en svår ekvation att lösa.

Hur ska man då som arbetsgivare tänka för att hitta en bra balans för sin organisation? En balans där verksamhetens behov och förutsättningar möter medarbetarens? På nästa sida hittar du fem frågor som kan hjälpa dig en bit på vägen. ●

Så navigerar du rätt i det hybrida arbetslivet

Å ena sidan medarbetarnas behov – å andra sidan verksamhetens förutsättningar. Hur hittar man som arbetsgivare en bra balans i det hybrida arbetslivet? Här är fem frågor som kan hjälpa dig att navigera din organisation in i framtiden.



24%

... av bolagen tillämpar kontorsarbete på heltid (den enskilt vanligaste modellen).

29%

... av bolagen har ett fast antal dagar per vecka (minst 1–4 dagar) på kontoret.

20%

... av bolagen låter närmaste chef avgöra var medarbetarna ska jobba.

19%

... erbjuder full individuell flexibilitet för sina medarbetare.

Fotnot: 5 procent av bolagen hade ännu inte tagit beslut angående policy, 1,3 procent arbetade helt på distans och 1,6 procent jobbade på annat sätt.

5

frågor att ställa sig inför valet av ”arbetsmodell”

1 Hur viktig är fysisk närvaro på kontoret för verksamheten?

Vilket arbete måste ske på plats? Vilka moment är bra för bolaget att de utförs från kontoret men inte kritiska? Vilka delar kan vara mer flexibla? Detta avgör vilken ”flexibilitetsmän” du kan ha.

2 Hur stark ledarskapsförmåga har bolaget?

Att leda verksamhet och medarbetare på distans är svårt – men inte omöjligt. Ditt bolags förmåga att på distans bibehålla kultur, sörja för medarbetares välmående samt skapa förutsättningar för goda samarbeten ”sätter ribban” för behovet av kontorsnärvaro.

3 Vilka önskemål har medarbetarna?

För vilka arbetsuppgifter söker sig just dina medarbetare till kontoret respektive hemmet? När är platsen likgiltig? Genom att uppskatta tidsfördelning mellan olika arbetsaktiviteter – och förstå vilken arbetsplats

som föredras för att utföra dem – får man en bra bild av medarbetarnas önskemål av kontorsnärvaro, som sedan kan sättas i förhållande till verksamhetens behov.

4 Hur stark attraktionskraft har ditt kontor för medarbetaren?

Pandemin har satt fokus på den merkostnad – exempelvis pendlingstid – som arbete från kontoret innebär jämfört med hemmet. Ju högre krav på kontorsnärvaro bolaget har och ju bättre förutsättningar medarbetare har för arbete i hemmet, desto mer krävs av upplevelsen på kontoret.

5 Behövs en gemensam modell för alla?

En ”lika för alla” modell upplevs ofta tydlig och rättvis. Tänk dock på att individuella drivkrafter för att arbeta från kontoret kan se väldigt olika ut, liksom bolags behov för kontorsnärvaro mellan olika medarbetargrupper.

Kontorets viktiga roll för mänskliga relationer

– Om er organisation har en hybridlösning där kontorsnärvaro mixas med distansarbete – var då noga med vad dagarna på kontoret fylls med.

Det säger psykolog Brita Helleberg som pekar på kontorets viktiga roll för de mänskliga relationerna på jobbet.

I början av pandemin såg vi många kreativa lösningar för de problem den skapade.

– Plötsligt kunde vi göra det vi tidigare inte trodde var möjligt, säger psykologen Brita Helleberg, och tillägger att erfarenheten troligen förflyttat hela vår uppfattning om hur vi människor kan arbeta.

En stor skillnad är hur begreppet möte vidgades – från rummet på kontoret till exempelvis digitala möten, utomhusmöten, telefonmöten och promenadmöten.

– För många har den största förändringen varit hur vi kommunicerar med varandra, hur vi möter andra människor och hur vi etablerar, vidmakthåller och utvecklar relationer. Det finns en betydligt större flexibilitet nu efter pandemin, säger Brita Helleberg.

Hon pekar på att många medarbetare under den här perioden kan ha hittat kommunikationssätt som passar deras personlighet och livsstil bättre, och att den utvecklingen, kombinerad med allt mer komplexa arbetsuppgifter med högre krav på samarbete, även ställer krav på mer flexibla och individanpassade lösningar på hur vi framåt arbetar, möts, kommunicerar och bygger relationer.

”Närvaro på kontoret ger fler naturliga tillfällen för att skapa relationer.”



Brita Helleberg,
psykolog

Kontorets främsta betydelse enligt beslutsfattarna



Stärka/
bygga före-
tagskultur



Stärka
medarbetares
hälsa och
välmående



Öka
medarbetares
produktivitet
och effektivitet

Frågan är hur flexibel man som arbetsgivare bör vara. Människor är sociala varelser och samhörighet är ett av våra grundläggande psykologiska behov.

– Vi behöver känna tillhörighet till en grupp där vi känner oss trygga och respekterade. Den känslan kommer inte automatiskt när vi är på kontoret, men kontorsnärvaro ger fler naturliga tillfällen till relationsskapande – som vid kaffemaskinen, i lunchrummet eller på väg till ett mötesrum.

Enligt Brita Helleberg gör de här små stunderna det möjligt att interagera med kollegor på ett mer mänskligt sätt. När vi är personliga uppvisar de flesta fler känslor än vad man gör i formella möten. Den mänskligheten och sårbarheten är grunden för relationer, och om den besvaras med respekt och öppenhet bygger detta trygghet.

Många organisationer vill tillgodose behovet av samhörighet med kontorsnärvaro. Då är det viktigt att tänka på vad man gör när man är på kontoret, säger Brita Helleberg.

– Har organisationen en hybridlösning där vissa dagar innebär kontorsnärvaro och vissa distansarbete – var då noga med vad dagarna på kontoret fylls med. Slösa inte tid på möten där personer bara sänder ut information. Det kan göras bättre via mejl. Prioritera sådant som är svårt att göra digitalt, exempelvis uppgifter som kräver högkvalitativa interpersonella relationer, som till exempel brainstorming.

– Känner människor att de får ut något positivt av att vara på kontoret så blir de motiverade att komma dit. Men känner de sig tvungna att komma dit och kanske sitta i en stökig miljö där de avbryts av socialt småprat när de arbetar med uppgifter som kräver stort fokus – då blir de frustrerade.

Förutom att kontoret naturligt kan tillgodose behovet av samhörighet så kan kontorsnärvaro i många fall också vara avgörande för teamets prestationer.

– Det är viktigt att balansera medarbetarnas egna behov med teamets. En rutinerad medarbetare kan jobba mer effektivt på hemmakontoret. Men teamet kanske presterar sämre om personen aldrig är på kontoret och delar sin erfarenhet med teamets tre nyanställda, säger Brita Helleberg.

– Kan arbetsgivaren lämna frihet och ansvar till teamen att hitta lösningar som hjälper både teamet och individerna att prestera så bra som möjligt – ja då kan man sannolikt tona ned den tvingande delen som riskerar att skada motivationen.

För yngre medarbetare har det blivit allt viktigare att arbeta för ett syfte de tror på. Men detta syfte behöver vara tydligt i alla lager i organisationen.

– Ligger bolagets syfte, de arbetsuppgifter man utför och sättet på vilket man interagerar med kollegor och kunder i linje med ens egna värderingar så är förutsättningarna för hög prestation och välmående goda, säger Brita Helleberg. ●

”Det ska vara roligt att komma till jobbet”

Även om flexibiliteten i arbetslivet ökar så har kontorsarbete fortfarande många fördelar framför distansarbete – både för organisationen och för den enskilde.

– Det viktiga framåt blir att hitta balansen mellan medarbetarens och teamets behov, säger Coors HR-direktör Helena Söderberg.

Efter två år av distansarbete har många vant sig vid större frihet i arbetslivet och det har blivit något av ett hygienkrav för arbetsgivare att kunna erbjuda flexibla arbetsvillkor. Men det betyder inte att kontoret kan fasas ut.

– På Coor har vi fokuserat på den egna verksamheten och vilka arbetsuppgifter den omfattar. Vissa roller tjänar på att träffas fysiskt, andra kan lösa sina uppgifter bra på distans. Som organisation bör man situationsanpassa sin policy utifrån detta och vara tydlig med hur man resonerar. Det skapar trygghet, säger Coors HR-direktör Helena Söderberg.

Majoriteten av medarbetarna på Coor arbetar ut hos bolagets kunder, men för dem som har kontorsarbete är kontoret efter pandemin åter den primära arbetsplatsen.

– Vi hade ett rätt stort mått av flexibilitet redan före pandemin, och det har vi även fortsättningsvis. Men det finns en rad fördelar med att arbeta på kontoret – inte minst när det gäller arbetsmiljön,

kreativiteten och interaktionen mellan medarbetarna, säger Helena Söderberg.

Hon konstaterar att kontoret är viktigt för företaget, bland annat eftersom det ofta är de informella mötena vid kaffeautomaten som främjar kreativiteten.

– När du rör dig på kontoret möter du och pratar med folk som du inte har bokat möte med. I samtal med dem får du kanske ett oväntat inspel som leder vidare. Som jag ser det blir kreativitet och innovation lidande när vi bara ses i bokade digitala möten, säger hon.

– Att ses på kontoret är också viktigt för samarbetet. Det är vid de fysiska mötena som nätverk och samarbeten skapas.

Helena Söderberg betonar också att för både arbetsgivaren och medarbetarna är god hälsa avgörande. Eftersom relationer är viktiga för hälsan och relationer behöver underhållas spelar det personliga mötet en viktig roll.



Helena Söderberg,
HR-direktör Coor

Perioden av distansarbete innebar en omställning för såväl chefer som medarbetare på Coor. För att säkerställa medarbetarnas välmående blev det nödvändigt för cheferna att hitta nya former av samarbeten med tydliga in- och utcheckningar och strukturerade avstämningar – något som nu har blivit rutin och kommer att fortsätta även om man ses fysiskt.

– Förutom strukturen är det viktigt med tydliga mål för medarbetarna, oavsett om man jobbar på distans eller inte. Det krävs också en samsyn kring vilken som är den optimala balansen mellan den enskildes behov av flexibilitet och organisationens eller teamets behov av närvaro, säger Helena Söderberg.

I många fall är det ålder och bostadsort som avgör hur man vill arbeta. Unga personer utan familj och

lite äldre medarbetare kommer gärna till kontoret, medan föräldrar med yngre barn hellre arbetar hemifrån i den mån det går. Personer på mindre orter med korta pendlingstider är också mer positiva till kontorsarbete än de som bor i större städer med långa resvägar.

– Vi får inte heller glömma att distansarbete från hemmet kan innebära en utmaning för många. En del har svårt att skilja mellan arbete och fritid och arbetar alldeles för mycket, andra är trångbudda

och har svårt att få till en vettig arbetsplats. Där är ju kontoret överlägset, det kan erbjuda god ergonomi, bra ventilation och flexibla möbler, säger Helena Söderberg.

När Helena Söderberg blickar framåt tror hon att det flexibla arbetet är här för att stanna, men att många kommer att se fördelarna med att återvända till

kontoret – inte minst om man som arbetsgivare ser över utformningen.

– Det ska vara roligt att komma till jobbet! Omsorgsfullt planerade interaktionsytor, gemensamma frukostar, seminarier och gott kaffe är sådant som uppskattas av medarbetarna, konstaterar hon. ●

”Kreativitet och innovation blir lidande när vi bara ses i bokade digitala möten.”

”Kontoret måste utformas med användaren i centrum”

En stark tillit till självständiga team är en av de viktigaste delarna för den nordiska finanskoncernen Storebrand. Efter att pandemin vänt upp och ned på många av de traditionella sätten att arbeta på har bolagets HR-strateg Per Kristian Helland tillsammans med sina kollegor strävat efter den perfekta hybridmodellen för sina anställda.



”Vi fortsätter att tro på den hybrida modellen.”

Per Kristian Helland,
HR-strateg Storebrand

Regler kring fasta dagar på kontoret är något som Storebrand valt bort. Den strategi som finanskoncernen i stället valt är baserad på flexibilitet på teamnivå.

– Vi har inga koncernövergripande regler utan låter teamen bestämma själva. Tanken är att de individuella behoven balanseras med teamets behov med hänsyn till de arbetsuppgifter som utförs, säger Per Kristian Helland.

Samtidigt poängterar Per Kristian Helland att det finns dilemman med strategin. Att passa ihop behoven mellan medarbetare och team är något som behöver diskuteras kontinuerligt. Exempelvis behöver lösningar hittas när nya medlemmar ansluter eller andra förändringar inom gruppen sker.

– Vi vet att allting inte är perfekt. Det finns mycket som vi behöver arbeta med och klura ut lösningar till. Vissa kan exempelvis uppleva att de tillhör fel team eller kanske har behov som inte passar ihop med teamet de tillhör, säger han.

Som ledare kommer tilliten till teamet att bli en viktig faktor framåt för att teamen ska kunna utföra sitt jobb menar Per Kristian Helland.

– När man inte träffar sina kollegor varje dag så blir förtroendet mellan ledare och medarbetare väldigt viktigt. Där det finns tillit blir det också lättare att stötta och leda sina kollegor, säger han.

Framtidens kontor kommer att spela en viktig roll för det hybrida arbetssättet hos Storebrand. Fokus på de anställdas upplevelse av arbetsplatsen behöver

kreteras kring något annat än det vi vara vana vid innan pandemin.

– Kontoren behöver utformas med användaren i centrum, vilket är något vi alltid strävat efter. Ser man tre år tillbaka i tiden så var det vanligt att man åkte till konferensanläggningar, varför skulle man inte kunna skapa en ny och unik upplevelse på arbetsplatsen för samma ändamål? Att inreda för särskilda evenemang skapar en ny upplevelse eftersom många anställda ändå inte kommer in till kontoret i samma utsträckning, säger Per Kristian Helland.

Sensorer och appar för att underlätta medarbetarnas arbetsvardag på kontoret kan också bli intressant att titta närmare på, menar Per Kristian Helland.

– Återigen behöver framtida lösningar byggas med slutanvändaren i fokus. Kan vi ta fram tjänster som verkligen hjälper medarbetarna att utföra sina arbetsuppgifter, och som är anpassade efter deras behov, så kan vi ta våra anställdas upplevelse av arbetsplatsen till en helt ny nivå.

När han blickar framåt så tror Per Kristian Helland att den hybrida modellen som Storebrand valt är den rätta vägen för bolaget även i framtiden. Samtidigt framhåller han att lärandet på vägen blir en viktig del för att kunna möta potentiella problem.

– Vi fortsätter tro på den hybrida modellen, men behöver lära oss hur vi ska lösa problem som dyker upp och försäkra oss om att vi skapar den arbetsplats vi vill ha. ●

Så får du med din organisation på förändringsresan

En sak är att bestämma vilken förändring som ska ske – en annan är att faktiskt lyckas genomföra den fullt ut. Här är fem tips som hjälper dig att få med din organisation på resan mot framtidens arbetsplats.



1 Definiera kontorets roll

Säkerställ att bolaget har en tydlig vision för er arbetsplats. Varför är en viss förändringsriktning den rätta? Vilka effekter vill ni uppnå? Var tydlig med vilken funktion kontoret ska ha, varför det är viktigt för medarbetare och bolaget att ni ibland ses fysiskt – och när ni uppmuntrar distansarbete.

2 Prioritera ledarskapet

Är förändringen förankrad i bolagets chefsled? Känner man ett ägarskap? Mellanchefer är avgörande för att lyckas med förändring på medarbetarnivå, för att lyckas bemöta individuella behov och drivkrafter samt översätta övergripande riktlinjer till praktik – exempelvis policy för distansarbete.

3 Skapa engagemang i organisationen

Ta fram en tydlig plan för hur ni ska involvera medarbetarna under hela förändringsresan, och bjud in dem att bidra till olika förändringsområden och lösningar. Utse nyckelpersoner som kan vara ambassadörer för förändringen.

4 Mät effekten av era insatser

Definiera tydliga mål, och metoder för att regelbundet utvärdera och följa upp den önskade förändringen. Exempel kan vara "upplever vi en högre kollektiv produktivitet när vi arbetar på kontoret?" eller "ser vi att medarbetare väljer kontoret i den utsträckning de angav?"

5 Anpassa löpande

Förändringen har bara börjat, inget bolag har något facit. Det viktiga nu är att utforska och testa. De lösningar vi tar fram bör kunna anpassas till föränderliga behov hos våra medarbetare och vår omvärld, och vi behöver utvärdera och omvärdera dem framåt.

Framtidens kontor

Hur ska då framtidens kontor utformas för att möta såväl medarbetarnas som verksamhetens behov? Även om alla bolag är olika ser vi tre teman som särskilt viktiga: ökat fokus på det sociala och företagskulturen, stärkta förutsättningar för olika typer av arbete och ett aktivt stöd för medarbetares välmående. Här tipsar Coors experter om hur du kan stärka respektive område.



59%

... av tillfrågade bolag planerar en strukturell förändring av arbetsplatsen inom två år.

Många företag befinner sig just nu i en period där man omvärderar syftet med sitt kontor och funderar på vilken roll det ska spela i framtiden. Kanske gör fortsatt hybridarbete – där medarbetarna delar sin tid mellan kontoret och hemmet – att antal skrivbordsplatser kan minska, men att behovet av ytor för samarbete, kreativitet och sociala interaktioner ökar. Varje bolag behöver i sitt val av inriktning förstå på vilket sätt kontoret – och kontorsnärvaro – kan skapa ett mervärde för verksamheten och den enskilde medarbetaren. Kanske är kontoret nödvändigt för produktivt samarbete, eller en förutsättning för vår företagskultur? Eller en plats som aktivt kan bidra till medarbetarnas välmående? Oavsett inriktning krävs ett helhetsgrepp när det kommer till själva utformningen.

Den fysiska miljön blir förstas viktig. Exempelvis kan omfördelade ytor, en annan typ av möblering och förändrad ljussättning ha stor betydelse för ett ändamålsenligt kontor.

Tekniken har under pandemin legat högt på agendan i många organisationer. Enligt vår undersökning är mötesteknik det område som bolag investerat mest i. Då teknik blir en alltmer central del av vår arbetsvardag och upplevelse så är området viktigt även framåt.

Även **tjänster på kontoret** växer fram som allt mer betydelsefulla. När medarbetare får lista fördelar med att jobba hemifrån hamnar faktorer som tidsbesparing och förenklat livspussel högt upp. Olika typer av tjänster som underlättar livspusslet för medarbetarna kan med andra ord bidra till ett mer attraktivt kontor.

Och inte minst: en god kontorsutformning handlar om att sätta **människan i centrum**. En effektiv layout, ny teknik eller attraktiva tjänster är föga värt utan rätt beteenden, arbetssätt och ett stöttande ledarskap.

På följande sidor får ni tips av våra experter kring hur ni kan tänka i utformningen av ert framtida kontor. Utifrån undersökningen har vi tagit fasta på tre områden vi ser blir centrala för många bolag framåt:

- **Kontoret som en naturlig samlingsplats och kulturbärare**
- **En arbetsplats för effektivitet, kreativitet och samarbete**
- **En attraktion med fokus på medarbetarnas välmående.**

Ni möter även Fiskars Group, som berättar om hur de involverade medarbetarna i utformningen av sitt nya huvudkontor utanför Helsingfors med målet att varje dag ska vara extraordinär – för just medarbetarna. ●

Kontoret som en naturlig samlingsplats och kulturbärare

Människor och arbetssätt är grundläggande i kontorets allt viktigare roll för företagskulturen. Men även tekniken, tjänster och inte minst den fysiska miljön spelar stor roll.

Att hybridarbetet är här för att stanna innebär att bolag behöver ta ett omtag och fundera på hur kontoret speglar företagets kultur.

– Kulturen byggs varje dag, hela tiden. Därför måste det vara tydligt vart företaget är på väg. Man behöver involvera medarbetarna och de behöver förstå hur de som individer och grupp bidrar. Här har chefer ett stort ansvar – både för att förankra vald strategi för distansarbete, men även att förklara verksamhetens behov för en viss kontorsnärvaro och på vilket sätt det bidrar till kulturen, säger Carina Hörnfeldt Bylund, arbetsplatsexpert på Coor.

Det är också viktigt att tydliggöra kontoret som en plats för kunskapsöverföring vilket stärker både team och individ, och samtidigt bygger företagskultur.

För att bryta silos och stärka känslan av en gemensam företagskultur kan man bland annat påverka var teamen sitter, i syfte att öka flödet mellan medarbetare.

– Men det viktigaste är att skapa engagemang och känsla av ”ägarskap” för sin arbetsplats bland medarbetarna, lyssna in deras behov, ta höjd för att våga testa uppkomna förslag och utvärdera hur de fungerat för just din organisation. Flexibilitet, involvering och engagemang är kodorden.



Carina Hörnfeldt Bylund,
Arbetsplatsexpert på Coor,
om människor och arbetssätt

Fler tips från våra
experter på nästa sida!



#1

Att stärka företagskulturen är kontorets enskilt viktigaste roll, enligt beslutsfattare.

60%

... av medarbetarna pekar på ett behov av **mer** sociala ytor och aktiviteter på sitt kontor.

45%

... av beslutsfattare ser uttrycket för bolagets identitet på arbetsplatsen som ett prioriterat förbättringsområde.



”Kontoret bör uttrycka den identitet och vision som ett bolag och dess verksamhet har.”

man känner eller att man får en kopp gott kaffe.

Ola Lind Isaksen, arbetsplatsexpert

på Coor, om teknikens betydelse för kontoret som samlingsplats och kulturbärare:

Olika tekniska lösningar är viktiga verktyg för att skapa en miljö som främjar företagskultur och gemenskap mellan kollegor, menar Ola Lind Isaksen.

– Hybridmöten är här för att stanna. Tekniken får därmed en allt viktigare roll för att skapa interaktion och skapa förutsättningar för inkludering, oavsett om medarbetarna deltar på kontoret eller på distans.

När många möten är hybrida behöver varje mötesrum ha de tekniska förutsättningarna som krävs för att nå kollegor på distans. Det är viktigare än någonsin att medarbetare på distans kan inkluderas i sammanhållningen på kontoret.

Diverse digitala plattformar underlättar också planering av en fysisk närvaro och gemenskap med kollegor på kontoret.

– För många är det viktigt att träffa sina kollegor när man kommer in till kontoret. Med enkel tillgång till hur andra planerar sin kontorsnärvaro, eller vilka mötesdeltagare som planerar att ansluta fysiskt till

ett visst möte, ges stärkta förutsättningar för ett kontor som en

social samlingsplats, säger Ola Lind Isaksen.

Helle Nøhr, arbetsplatsexpert på Coor, om den fysiska miljöns betydelse för kontoret som samlingsplats och kulturbärare:

Kontoret bör uttrycka den identitet och vision som ett bolag och dess verksamhet har. Därmed har den fysiska miljön en stor betydelse för att människor ska trivas och utvecklas där – men även för att bygga och stärka företagets kultur, anser Helle Nøhr.

– Kontor ska anpassas efter människorna, inte tvärtom. Därför är det naturligt att den fysiska miljön hela tiden anpassas efter de nya behov som uppstår.

Hela kontoret bör ha som mål att skapa trivsel och inspiration bland medarbetarna.

– De sociala ytor är viktiga för att skapa en lust att vara på kontoret och umgås med andra människor. Här går det att jobba mycket med ljus och färg för att påverka stämningen och skapa olika miljöer.

– Kontoret kan också ses som en fin demokratisk samlingsplats där vi möter alla slags människor. Det är i verkliga möten med andra som vi skapar förståelse för varandra och lär oss något nytt. ●

Georg Lindén, Innovation Manager på Coor, om hur tjänster kan bidra till att utveckla kontoret till en samlingsplats och kulturbärare:

I kontorsmiljöer med utrymme att samtala med varandra på ett avslappnat sätt skapas också självklara samlingspunkter för medarbetarna.

– Att exempelvis ha en riktigt bra kaffeautomat där man kan göra sin egen espresso bjuder in till att faktiskt ta en kort paus.

Det säger Georg Lindén som menar att såväl gemenskap som företagskultur kan stärkas av att någon har övergripande ansvar för detta, exempelvis en *workplace community manager*, vars uppgift bland annat kan vara att skapa events på kontoret.

– Aktiviteter på arbetsplatsen ger möjlighet för medarbetarna att göra något tillsammans utöver det dagliga arbetet, vilket skapar sammanhållning. Det kan handla om allt ifrån en yogasession eller att bjuda in en kaffeleverantör för att prova olika rostningar.

Ett varmt välkomnande till kontoret blir också viktigt och där kan en *welcome experience host* hjälpa till att skapa en starkare upplevelse på kontoret. Detta är en roll som dels handlar om att välkomna anställda och besökare, dels att se till helheten.

– De ansvarar för hela upplevelsen när man kommer in till kontoret. Det kan handla om att rätt typ av musik spelas, hur belysningen är inställd, vilka dofter

En arbetsplats för effektivitet, kreativitet och samarbete

Kontorets roll för effektivitet, kreativitet och samarbete har blivit allt viktigare. Här är den fysiska miljön avgörande, men även teknik, arbetssätt och tillgång till olika tjänster spelar stor roll.

Framtidens kontor måste utformas för att människor på bästa sätt ska kunna lösa olika uppgifter: arbeta fokuserat, nätverka, skapa relationer och lösa problem tillsammans. Mycket av arbetet på ett kontor fungerar faktiskt bättre i andra miljöer än vid ett skrivbord, menar Helle Nøhr, arbetsplatsexpert på Coor.

– Vi behöver skapa ett kontor där alla kan hitta en plats som passar dem och deras arbetsuppgifter. Soffor, loungefåtöljer, väggar du kan skriva på, lugna färger, gröna växter... Variationen ger valfrihet som gynnar produktiviteten, men det finns inga standardlösningar, utan de måste anpassas efter varje bolag.

Den fysiska miljön handlar om många olika saker – som rum för stora möten, små möten eller fokuserat arbete. Det kan även handla om belysning, som påverkar oss mer än vi tror. Dålig belysning på kontoret skapar huvudvärk, onda ryggar och axlar samt dålig koncentration. Att jobba med olika belysning för kontorets olika ytor kan med andra ord betyda mycket för medarbetarnas arbetsmiljö.

– Många delar handlar om att förstå den mänskliga naturen och att jobba med den – inte mot den.



Helle Nøhr,
Arbetsplatsexpert på Coor,
om den fysiska miljön

Fler tips från våra
experter på nästa sida! →



70 %

... av tillfrågade bolag menar att kontoret är viktigt eller väldigt viktigt för medarbetares produktivitet.

#1

Mötesteknik är det mest prioriterade området vad gäller kontorsförbättringar även framåt, enligt beslutsfattare.

65 %

... av medarbetarna i undersökningen efterlyser ökat stöd för individuellt fokusarbete.

Carina Hörnfeldt Bylund, arbetsplatsexpert på Coor, om hur rätt arbetsätt kan stärka effektivitet, kreativitet och samarbete:

Arbetsdagen består av många olika aktiviteter. Man flyttar sig mentalt mellan stunder av fullt fokus och stunder med kreativitet och socialisering vilket betyder att dagens kontor behöver erbjuda varierade ytor som anpassats efter olika aktiviteter, både i det individuella arbetet och i olika samarbetsformer med andra.

– Chefer och ledare bär en viktig roll i att vägleda medarbetare i hur vi bäst nyttjar olika platser på kontoret. Här är det viktigt att föregå med eget gott exempel och visa på hur olika platser på kontoret kan stärka kreativitet och samarbete, säger hon.

Det är även viktigt med gemensamma riktlinjer för medarbetare som beskriver vad som är okej och inte i de olika arbetsmiljöerna.

– En av nutidens stora utmaningar på arbetsplatser är distraktion och det finns många studier som visar på hur snabbt vi tappar energi och fokus när vår ”Savannahjärna” utsätts för småprat och rörelser runt omkring oss.

Hon menar att zon-indelning och möjlighet till avskärmning ofta är en del av lösningen, men att riktlinjer och hur dessa upprätthålls blir minst lika viktigt. Här har många bolag mycket produktivitet att hämta, säger hon.

”Chefer och ledare bör vägleda medarbetarna i hur vi bäst nyttjar olika platser på kontoret.”

Georg Lindén, Innovation Manager på Coor, om hur tjänster kan stärka effektivitet, kreativitet och samarbete:

Enkelhet är ofta nyckeln till en produktiv och kreativ arbetsmiljö.

– Allt måste fungera. Gör det inte det måste det vara enkelt att felanmäla och få support, säger Georg Lindén.

Han exemplifierar med att om en arbetsplats i ett flexibelt kontorslandskap inte fungerar, väljer medarbetaren ofta bara att byta plats till en annan. Det kan handla om att skärmen inte fungerar eller att skrivbordet inte går att höja eller sänka. Felanmälningar som uttblir ökar över tid antalet arbetsplatser som inte fungerar och leder till försämrade förutsättningar för arbete från kontoret.

– Här fyller serviceleverantörer en viktig roll.

Genom att kontinuerligt kontrollera, och korrigera arbetsplatser som inte fungerar, så kan en sådan utveckling förhindras.

Även den allmänna miljön har betydelse för produktiviteten.

– Det vi som medarbetare ser och hör påverkar våra sinnen, liksom luftkvaliteten och temperaturen. I dag ställs allt högre krav på arbetsmiljön på kontoret och detta är områden som ständigt, och proaktivt, behöver ses över.



Behoven på arbetsplatsen är mer föränderliga än tidigare och flexibilitet i ytor och möblering har blivit allt viktigare.

– Kontoret kan tillfälligt möbleras om och ge förutsättningar för andra typer av arbetsformer. Beroende på situationen kan exempelvis en lokalyta göras om till projektarbetsyta, en lounge eller till enskilda arbetsplatser.

Ola Lind Isaksen, arbetsplatsexpert på Coor, om hur tekniken kan stärka effektivitet, kreativitet och samarbete:

Välfungerade teknik har länge varit viktigt för produktiviteten på kontoret. Med digital teknik skapas nya lösningar som gynnar både företaget och individen.

– Systemen blir mer komplexa, men måste samtidigt uppfattas som enkla och funktionella, säger Ola Lind Isaksen.

Medarbetarens upplevelse blir därför central – teknik och nya smarta lösningar behöver utgå från användarens perspektiv.

– Vill arbetsledare få fler att jobba på kontoret, måste tekniken – exempelvis uppkoppling, ljud och bild – fungera bättre på arbetsplatsen än hemma.

Tekniken ger även möjlighet att planera och optimera kontorsytan – så kallad space functionality. En digital kartläggning är en bra start för att skapa förståelsen för hur kontoret används och hur ytor skulle kunna nyttjas bättre.

– Med sensorer kan vi mäta beläggning, temperatur och luftkvalitet för att se vilka områden i lokalen det är mest tryck på över tid, och vilka ytor som inte används.

Smarta system och appar förenklar även för medarbetarna att planera och effektivisera sin vardag på kontoret, bland annat genom att visualisera var kollegor finns i lokalen, hur många lediga platser som finns och vilka mötesrum som är tillgängliga.

– Det finns ett hav av lösningar beroende på behov och många bolag har gjort stora investeringar i teknik under pandemin. ●

En attraktion med fokus på medarbetarnas välmående

Hälsa och välmående värderas i dag högt av såväl medarbetare som arbetsgivare. En attraktiv och hälsosam arbetsplats blir därför en konkurrensfråga för bolag i framtiden.

Att skapa rundor för *walk and talk-möten*, anpassade efter olika mötestider, är ett sätt att uppmuntra till förbättrad hälsa. Ett annat kan vara mer hälsosamma lunchalternativ – eller att erbjuda färdiga matpaket eller kit med råvaror som medarbetare kan ta köpa med sig efter arbetsdagens slut.

– På så sätt kan vi hjälpa medarbetaren att äta hälsosamt även utanför arbetet, men även ta bort ett stressmoment i och med att middagen redan är färdigplanerad eller till och med lagad, säger Georg Lindén, Innovation Manager på Coor.

Genom att erbjuda fitness-aktiviteter eller tjänster som underlättar vardagen, som cykelreparationer, kemtvätt eller biltvätt, kan bolag bygga välmående hos medarbetarna – och en mer attraktiv arbetsplats.

– En enkel men uppskattad tjänst är en massagestol med avkopplande musik, där medarbetare kan varva ner och ladda batterierna under en kort stund.

Arbetsgivare bör enligt Georg Lindén se kostnader för medarbetarnas hälsa som en investering.

– Trivs medarbetarna och mår bra, minskar sjukskrivningstalen och personalomsättningen, vilket får stor ekonomisk betydelse för företagen.



Georg Lindén,
Innovation Manager på Coor,
om tjänster för kontoret

Fler tips från våra
experter på nästa sida!



74%

... av beslutsfattare anser att kontoret är viktigt eller väldigt viktigt för medarbetares hälsa och välmående.

#1

69 % av medarbetarna tycker att bättre ergonomi och stöd för hälsa och välmående är viktigast vid utformningen av kontoret.

34%

... av medarbetarna säger att förbättrade lunchalternativ skulle öka deras vilja att komma in till kontoret.

Carina Hörnfeldt Bylund, arbetsplatsexpert på Coor, hur rätt arbetssätt kan bidra till en attraktiv arbetsplats med fokus på välmående:

Vårt välmående är beroende av att vi avsätter tid för paus och återhämtning under arbetsdagen, menar Carina Hörnfeldt Bylund.

– Våra möteskalendrar och mejlboxar är fulla. Ledare och chefer bär en viktig roll i att sätta ramar som tillåter och uppmuntrar till avkoppling på arbetsplatsen. Likaså bär naturligtvis varje medarbetare också själv ett ansvar.

Ett exempel kan vara att boka in 50-minuterspass i stället för de vanliga entimmesmötena.

– På så vis skapar man utrymme för att ta en paus, hinna reflektera och kanske förbereda nästa möte.

Ökat fokus på medarbetarhälsa är också något som arbetsgivare kan främja genom att erbjuda fysisk aktivitet under arbetstid.

– Skapa förutsättningar för och uppmuntra till att ta en kortare promenad och hämta dagsljus, lunchträna, eller helt enkelt bara gå undan till en lugn plats på kontoret. Att under 5–10 min få lägga ifrån sig dator och mobiltelefon och kravlöst bara få vara, kan ge så mycket.

– Work-life balance har kommit att bli en av de viktigaste förmånerna i val av arbetsgivare. För att behålla kompetens långsiktigt behöver arbetsgivare fördjupa sig i medarbetarnas individuella behov, både vad gäller fysiskt och mentalt välmående.

”Work-life balance har kommit att bli en av de viktigaste förmånerna.”

arbetsgivare skapa värden som ger medarbetarna förutsättningar för en bättre upplevelse på kontoret än de kan få hemma, menar Ola Lind Isaksen.

– Kontoret blir då inte bara ett ställe där man sitter och utför ett arbete, utan ett ställe dit man kommer för att få en bra känsla. Teknik kan hjälpa till att skapa ”well-being”, både för mental och fysisk hälsa.

Ett exempel är multifunktionsrum för digitala träningsaktiviteter tillsammans med kollegor på

Ola Lind Isaksen, arbetsplatsexpert på Coor, om teknikens betydelse för en attraktiv arbetsplats med fokus på välmående:

Med rätt teknik kan

plats eller på distans – antingen fysisk träning eller mindfulness, och teknik som handlar om bakgrundsljud, dofter och ljus kan höja upplevelsen av kontoret.

– En zon med dynamik och aktivitet kan ha en typ av musik eller ljud, medan ett område där man vill att det ska vara mer stilla har mer naturliga bakgrundsljud.

Sensorer kan i sin tur skapa ett bättre inomhusklimat, medan mobilen kan användas till att ge återkoppling på hur mötet eller besöket i restaurangen var eller för att få råd efter att ha fyllt i hur man mår.

– Via sensorer kan vi även registrera hälsodata på kontoret, exempelvis antal steg alternativt hur många som cyklar till jobbet eller använder sig av online-träning. Datan kan sedan användas för att förbättra olika delar på kontoret för att främja hälsa.



Ola Lind Isaksen, Arbetsplatsexpert på Coor, om teknikens betydelse för en attraktiv arbetsplats med fokus på välmående.

Foto: Robert Eik

Helle Nøhr, arbetsplatsexpert på Coor, om hur den fysiska miljön kan bidra till en attraktiv arbetsplats med fokus på välmående:

Att skapa belysning för olika behov på arbetsplatsen blir allt viktigare för att göra kontoret mer attraktivt.

– När man bygger nytt eller bygger om kontor är det viktigt att se över hur man integrerar ett mer naturligt ljus. Ljuset ska inte vara detsamma överallt och hela tiden, säger Helle Nøhr.

Olika arbetsuppgifter kräver skilda ljussättningar eftersom olika typer av ljus påverkar stämningen och humöret på olika sätt.

– När vi ska koncentrera oss är det bra med mer fokuserat ljus. Ett mer dämpat och omslutande ljus är bättre i fikarum.

För att främja välmående på arbetsplatsen är möjligheten till träningsutrymmen en nyckelfaktor. Andra åtgärder, som att erbjuda cykelförråd, kan öka viljan att transportera sig till och från kontoret på ett mer hälsosamt sätt.

– Satsar du på att skapa en arbetsplats med en mångfald som passar för olika drivkrafter, ja då kan medarbetare hitta sina egna sätt för att röra på sig mer.

En annan faktor som bidrar till en trivsam och hälsosam kontorsmiljö är miljövänliga material i möbler, inredning och byggnadsmaterial.

– Många produkter innehåller gifter eller lim som sprider farliga partiklar i luften. Att investera i miljövänliga produkter ger en sundare arbetsmiljö som gynnar både företaget och medarbetare. ●

”Medarbetarna var med och planerade kontoret”

När finska Fiskars Group år 2019 planerade sitt nya huvudkontor var det med uttalat fokus på att varje dag ska vara speciell för dem som arbetar i lokalerna. För att säkerställa att målet kunde nås involverades företagets medarbetare i planeringen redan från början.

I mitten av mars 2022 flyttade det finska företaget Fiskars Group, som designar och tillverkar redskap för främst kök och trädgård, in i sitt nybyggda huvudkontor i Esbo utanför Helsingfors. Nio våningshuset är spektakulärt – med sin oregelbundna form och många fönster påminner det om en slipad diamant.

Här arbetar 400 personer i en aktivitetsbaserad kontorsmiljö, men byggnaden rymmer även bland annat lunchrestaurang, gym, rum för enskild avkoppling och verkstad för produktutveckling och innovation.

Fiskars Groups motto är ”nyskapande design för en extraordinär vardag”. När det nya huvudkontoret planerades var det med målet att varje dag ska vara extraordinär för medarbetarna.

– Vi vill behålla våra duktiga medarbetare och även locka nya talanger till företaget, berättar Jaana Saarenpää, senior project manager på Fiskars Group.

Hållbarhetsaspekten var också viktig, liksom att byggnadens interiör skulle spegla företagskulturen, som präglas av transparens och tillit samt låg grad av hierarki.

Tidigare medarbetarundersökningar hade visat att det fanns en önskan om en arbetsmiljö utan störande element. Lösningen blev ett aktivitetsbaserat kontor med tre typer av ytor: fokusytor där det är tyst, interaktiva ytor där samtal kollegor emellan är okej men där telefonsamtal är bannlysta, samt samarbetsytor för kreativa möten och samarbetsprojekt. Det hela kompletteras med många mötesrum i olika storlekar samt små bås för telefonsamtal.

– Medarbetarna var med i planeringen från början, först i fysiska workshops och senare under coronapandemin i digitala, berättar Jaana Saarenpää.

– Den transparens och tillit som kännetecknar företagskulturen speglas i de öppna ytorna där inget är hemligt eller göms undan, tillägger hon.

För medarbetarnas välmående finns gym och utrymme för exempelvis yoga. Det finns också två vilorum dit den som behöver kan dra sig tillbaka för att sova bort huvudvärk, amma ett barn eller förrätta bönen. Vidare har medarbetarna tillgång till en massör, gratis kaffe från högklassiga kaffemaskiner samt cykel- och bilparkering med laddningsmöjligheter.


I ett stort rum för workshops och utbildning med plats för 50 personer har Fiskars investerat i ett belysningsystem som imiterar dagsljus och som går i takt med vår biologiska klocka.

– Exponering för dagsljus påverkar vår sömnkvalitet, effektivitet, uppmärksamhet och vårt humör. Kort sagt är dagsljuset allmänt viktigt för hälsan, säger Kari Selkälä, vice president för real estate på Fiskars Group.

– Aktiviteterna i det aktuella rummet pågår ofta hela dagar och dagsljusbelysningen hjälper deltagarna att vara pigga och må bra, tillägger han.

Husets diamantform gör också att praktiskt taget alla arbetsplatser ligger intill ett fönster. På nionde våningen finns dessutom en stor terrass där medarbetarna kan tillbringa lunchrasten utomhus varma sommar dagar. Det finns också ett kök där den som vill ta med sig egen lunchlåda kan förvara och värma maten.

Hela plan 9 är möblerat med både möbler från det gamla huvudkontoret och Artek Second Cycle-pro-



Fiskars Groups huvudkontor i Esbo utanför Helsingfors.

Fiskars Groups nya huvudkontor

Antal våningar: 9.

Yta: 9 900 kvadratmeter.

Antal medarbetare: Cirka 400.

Funktioner: Reception, restaurang, showroom, utrymme för events, konferenscenter, aktivitetsbaserade kontorsytor, gym, vilrum, verkstad för produktutveckling och innovation, kök, terrass.

Plats: Kägeluddens T-banestation, Esbo.

Certifiering: Miljöcertifikatet BREEAM Excellent.

Arkitekter: SARC Architects.

Byggherre: NCC Property Development Oy.

dukter – allt i linje med företagets hållbarhetssträvan. Hela fastigheten är certifierad ur bland annat energisynpunkt och i valet av material har man så långt det är möjligt satsat på naturmaterial som trä och ylle. Städningen sker utan giftiga kemikalier och i restaurangen är målsättningen att minimera matavfallet till så nära noll det går att komma.

På frågan ifall pandemin på något vis har påverkat utformningen av kontoret blir svaret nej.

– Vi hade redan tidigare kalkylerat med att alla inte vistas på kontoret samtidigt och pandemin skyndade på övergången från platsbaserat arbete till distansbaserat. Vi lärde oss också att leda arbetet på distans och nu arbetar vi hybridbaserat. Våra medarbetare föredrar att arbeta hemifrån ett par dagar i veckan och det fungerar utmärkt, säger Jaana Saarenpää. ●

Inspiration för mer nöjda medarbetare

Coors vision är att skapa Nordens bästa arbetsplatser för våra kunder. Men vi gör även ett stort arbete med våra egna kontor, med målet att skapa framtidens arbetsplatser för våra medarbetare. Här får du ta del av några handfasta tips från det arbetet.



1 Våga gå obokningsbart!

En stor andel obokningsbara rum ökar generellt rumsnyttjandet, men kan också öka kontorsnärvaron från medarbetargrupper som i dag har utmaningar med att planera sina kontorsbesök med god framförhållning.

2 Designa för pauser!

Se till att ha områden för att ta pauser – områden som också kan få medarbetarna att checka ut från skärmtiden. Det minskar stressnivåer och är den bästa grunden för att bygga relationer med kollegorna. Området kan se ut lite som ett lugnt torg i en livlig stad – en fristad av lugn och natur, eller varför inte som ett bibliotek eller tidningskafé?

3 Gå utanför kontorets väggar!

Upplevelsen och viljan till arbete från kontoret påverkas ofta av faktorer i kontorets direkta närområde. Två exempel som kan förhöja upplevelsen är planerade rutter för "walk & talks", och utearbetsplatser som för många innebär ett energigivande miljöbyte och en möjlighet till värdefull motion under arbetsdagen.

4 Tänk: "Standard is king!"

Ha en enhetlig standard för anslutning till skärmar och enheter i samtliga mötesrum. Du vill inte att anställda ska lägga onödig tid och energi på att ta reda på hur de ska ansluta till mötet. Välj en standard som är både enkel och intuitiv.

5 Bygg in flexibilitet!

Framtiden är föränderlig och än har vi inte sett alla behov komma till ytan. Undvik därför permanenta lösningar – de kan bli kostsamma i längden. Exempelvis kan mötespoddar som är möjliga att omplacera vara ett ypperligt sätt att sörja för ett ökat behov på små mötesrum. Att hyra eller leasa möbler kan skapa god flexibilitet för framtiden och är också bra för miljön!

Söker du stöd på din arbetsplatsresa?

Mer inspirerande läsning
inom framtidens arbetsliv hittar du på
coor.se/framtidensarbetsplats

Prata med oss!



Helle Nöhr
Head of Advisory
Coor Danmark
helle.nohr@coor.com



Kajsa Högdahl
Head of Advisory
Coor Sverige
kajsa.hogdahl@coor.com



Oscar Stjernborg
(ansvarig för rapporten)
Head of Advisory
Coor Group
oscar.stjernborg@coor.com



Trine Hagfors
Head of Advisory
Coor Norge
trine.hagfors@coor.com



Matias Bäckström
Head of Advisory
Coor Finland
matias.backstrom@coor.com