



Ny viten, innsikt og gode råd på veien mot
fremtidens arbeidsplass

Join the
**WORKPLACE
REVOLUTION**



”En ny æra for kontoret er i sikte – mer inkluderende og menneskeorientert”



AnnaCarin Grandin
Konsernsjef og adm.dir. i Coor

En ny æra for kontoret er i sikte. Den er mer inkluderende og menneskeorientert, gir større valgmuligheter og bedre fasiliteter. Det legges også større vekt på trivsel og fellesskap. Dette er noen få av konklusjonene i Coors rapport Join the Workplace Revolution – 2023.

Til tross for dagens ustabile økonomiske situasjon planlegger flere og flere bedrifter å gjennomføre endringer på arbeidsplassen. Det viser at beslutningstakerne fortsatt mener at kontoret er veldig viktig. Når man foreslår endringer, bør bedriftene sørge for at de virkelig forstår medarbeidernes behov og hvilke mål bedriften har for arbeidsplassen. Det er viktig å forbedre arbeidsplassen:

Årets undersøkelse viste at de ansatte, spesielt de yngre generasjonene, kommer til å bytte jobb hvis forventningene deres ikke innfris. Denne konklusjonen, som også tilsvarer fjorårets resultat, viser at bedrifter som ikke tilpasser seg, kan slite med å tiltrekke seg talenter.

I tiden etter pandemien har man på arbeidsplassene sett en gradvis trend mot større fokus på fellesskap, samarbeid og sosial samhandling. Vår studie indikerer imidlertid at det finnes et økende ønske om at man legger bedre til rette for individuelt fokusarbeid på kontoret. Dette er en vanskelig balansegang og mange bedrifter må nok revurdere plassfordelingen på kontoret.

Personlig er jeg overbevist om at kontoret fortsatt vil spille en viktig rolle for å lykkes i fremtiden. De kommende årene er det viktig at vi fokuserer på våre medarbeideres mentale og fysiske trivsel. Det innebærer at vi må begynne å designe fleksible og hybride arbeidsplasser der de menneskelige behovene settes i sentrum. Som arbeidsgiver må du finne den modellen som passer best for bedriften og skape en attraktiv destinasjon med gode tjenester der medarbeiderne kan komme for både individuelt fokusarbeid og samarbeid.

Coors visjon er å skape Nordens hyggeligste, sunneste og mest inspirerende arbeidsplasser. Bli med oss på reisen mot fremtidens arbeidsplasser!

Rapportens innhold



05

FØLGENE AV DEN ØKONOMISKE SITUASJONEN

Slik påvirkes
beslutningstakere og
medarbeidere



07

HYBRIDARBEID – EN BALANSEANG

Hva er de viktigste
utfordringene fremover?



12

FOKUS PÅ FORBEDRING AV ARBEIDSPLASSEN

Hva vil gjøre kontoret
mer attraktivt?

Om undersøkelsen

Med undersøkelsen ”Join the Workplace Revolution” ønsker Coor å forstå hvilke endringer som vil finne sted på nordiske arbeidsplasser de kommende årene, sett med øynene til både beslutningstakere og medarbeidere i Danmark, Sverige, Norge og Finland.

Hvordan har arbeidet og arbeidsplassen blitt påvirket av nye trender det seneste året? Hva gjør bedriftene for å tilpasse seg til endringene? Etter suksessen med fjorårets Coor-undersøkelse utførte United Minds i år en kvantitativ undersøkelse i Sverige, Norge, Danmark og Finland på vegne av Coor. Målet var å få en dypere forståelse av hvordan Norden reagerer på endringene i tilnærmingen til arbeidsplassen og nye forventninger fra medarbeidernes side.

Totalt ble det innhentet 1022 svar, hvorav 515 kom fra beslutningstakere. Det vil si bedriftsledere som er involvert i beslutningene om arbeidsplassen og hvordan bedriftene velger å arbeide.

De resterende 507 personene ble klassifisert som medarbeidere. Av det totale antallet svar var 251 fra Danmark, 257 fra Finland, 262 fra Norge og 252 fra Sverige. Det gav undersøkelsen en jevn fordeling mellom de fire landene samt en jevn fordeling mellom beslutningstakere og medarbeidere.

Undersøkelsen tar også hensyn til fordelingen av respondenter fra ulike bransjer og bystørrelser, med 52 % av resultatene hentet fra respondenter i byer med mer enn 250 000 innbyggere og resten fra mindre steder.

Undersøkelsen ble gjennomført mellom 10. og 15. januar 2023 og svarene ble innhentet via digitale spørreskjemaer som ble sendt ut via e-post.



Viktigste konklusjoner

Hvilke utfordringer står nordiske bedrifter og deres arbeidstokker overfor når arbeidsplassen utvikler seg? Her er våre viktigste konklusjoner. Les mer om konsekvensene dette har for kontoret i de følgende kapitlene.

25 %

... medarbeidere indikerer at de er mindre villige til å komme på kontoret fordi de ønsker å spare reiseutgiftene

Og **mer enn halvparten av beslutningstakerne** planlegger å redusere utgiftene til arbeidsplass- og felleskapsrelaterte prosjekter. Det er tydelig at dagens økonomiske situasjon påvirker både beslutningstakerne og medarbeidere, og at det er viktig for alle å redusere utgiftene.

7 AV 10

... beslutningstakere sier at de har problemer med å få medarbeiderne tilbake på kontoret i 2023.

Dette er en **økning på 18 %** i antallet bedrifter som oppgir at de sliter med å få de ansatte tilbake på kontoret sammenlignet med vår undersøkelse i 2022. Det antyder at det er en økende spenning mellom medarbeidere og arbeidsgivere over hvor folk arbeider.

77 %

... av beslutningstakerne sier at de vil gjennomføre eller planlegge generelle renoveringer eller omorganiseringer av kontorarealene i 2023 og 2024.

Dette kan skyldes det faktum at **1 av 3 medarbeidere** oppgir at de er villige til å bytte jobb hvis det ikke skjer endringer på kontoret. Til tross for utfordrende økonomiske forhold har det ikke vært noen nedgang i medarbeidernes vilje til å slutte i jobben hvis kontoret ikke forbedres.

26 %

... av medarbeiderne oppgav reduserte støynivåer som den endringen som mest sannsynlig kunne lokke dem tilbake til kontoret.

Og deres nest mest ønskede endring var bedre tilgang til stillerom for fokusert arbeid. **23 % av medarbeiderne** indikerte et ønske om denne endringen. De rangerte også mat- og drikketjenester som de tjenestene som mest sannsynlig ville få dem tilbake på kontoret.

Følgene av den økonomiske situasjonen

Den økonomiske ustabiliteten de seneste månedene har innvirkning på både bedriftenes beslutninger og medarbeidernes atferd, ifølge vår undersøkelse. Det generelle bildet er imidlertid usikkert og delvis selvmotsigende.

Da covid-19 rammet verden fra mars 2020, førte det etter hvert til en omfattende revurdering av måten vi arbeidet på. Det seneste året har imidlertid andre sterke faktorer gjort seg gjeldende – særlig det at vi nå opplever en global økonomisk ustabilitet. Dette har bidratt til en økende følelse av usikkerhet. Bedriftene sliter med å få tilgang til materialer, håndtere sikkerhetsbekymringer og støtte personalet gjennom en utfordrende periode.

En rekke destabiliserende faktorer, inkludert krigen i Ukraina, problemer i forsyningskjedene, økende inflasjon og kraftig økende energipriser gir en ustabil økonomisk kontekst som utvilsomt påvirker beslutningene til både bedrifter og medarbeidere.

Det ser ut som om alle må stramme til livremmentiden fremover når det gjelder arbeidsplassen.

Vår undersøkelse antyder at 81 % av beslutningstakerne forbereder seg på å treffe tiltak for å redusere forbruket. Øverst på listen over mulige kostnadsbesparelser står en reduksjon av energiforbruket på kontorene. Det ser ut som bærekraft ikke er like høyt prioritert nå. Det antyder at ønsket om å redusere energiforbruket er en direkte konsekvens av de økte energiprisene og mindre begrunnet av et ønske om å være mer miljøvennlige. De rådende økonomiske forholdene har tvunget bedriftene til å omprioritere. De tenker nå mer kortsiktig på kostnadsbesparelser i stedet for på miljømessige bekymringer.

Bedriftenes tiltak som følge av den reduserte stabiliteten i den generelle økonomien i 2022:

64 %

Investeringer i energibesparelser på kontoret

52 %

Reduserte utgifter til fellesskaps- / personalaktiviteter på kontoret

50 %

Reduserte investeringer i modifiseringer/renoveringer av kontoret

Det ser også ut som medarbeiderne påvirkes av den rådende økonomiske situasjonen når det gjelder hvor de velger å arbeide. En fjerdedel av arbeiderne oppgav at de helst ville jobbe hjemmefra som følge av dagens økonomiske ustabilitet. En viktig årsak til det var at de ville spare penger ved å reise mindre, bare overgått av det å spare tid ved ikke å måtte pendle til og fra jobben. Dessuten ble billigere lunsjer på kontoret også oppgitt som en viktig tjeneste som kunne få de ansatte til å komme på kontoret oftere. Men til tross for denne endrede innstillingen på grunn av økonomiske faktorer, er det viktigst for medarbeiderne å spare tid og ha en god balanse mellom jobb og fritid. Det virker som de verdsetter tiden sin mer enn alt annet. Og uavhengig av signaler om at jobbmarkedet bremser opp på grunn av den nåværende økonomiske ustabiliteten, indikerer vår studie ikke at det er mindre sannsynlig at medarbeiderne vil slutte hvis behovene deres på arbeidsplassen ikke oppfylles.

Det er verdt å merke seg at rundt 10 % av medarbeiderne i undersøkelsen antydte at det var mer sannsynlig at de ville komme til kontoret som en følge av levekostnadskrisen. Dette kan knyttes til at noen medarbeidere ser det som en mulighet til å spare penger når de er på kontoret samt at de får tilgang til lunsjer, snacks og kaffe på kontoret. Medarbeidere som bor nær kontoret, har lave reisekostnader og de vil tape mindre tid og penger ved å komme til kontoret, og samtidig få tilgang til flere av godene.

Måten bedriftene håndterer og støtter personalet på i utfordrende økonomiske tider, kan sette en standard for hvordan medarbeiderne engasjerer seg med kontoret i fremtiden. Bedrifter som skaper incentiver for å avhjelpe de økonomiske utfordringene for hjemmearbeidende medarbeidere, kan oppleve at personalet i økende grad lokkes tilbake til kontoret.

Men til tross for en klar sammenheng mellom økonomisk usikkerhet og medarbeidere som velger å jobbe hjemmefra, har bare rundt en tredjedel av bedriftene en plan for å tilby direkte økonomisk støtte til personalet i dagens vanskelige økonomiske situasjon. For bedrifter som fremdeles prøver å lokke medarbeiderne tilbake til kontoret, kan det være en hemmende faktor at de ikke tar hensyn til økonomiens rolle i de beslutningene som personalet tar.

Her er det en markert forskjell mellom landene. For eksempel har 44 % av norske bedrifter en plan for dette, mens de finske bedriftene henger etter – med mindre enn 20 % som tilbyr støtte til personalet. Dette misforholdet skyldes kanskje ikke bare nasjonale holdninger. Det kan kanskje også forklares med Finland ikke er så avhengige av naturgass, noe som har vært en av de viktigste årsakene til prisøkningene. Dette er forskjellig fra andre land i Norden.

Det er åpenbart at økonomien har en effekt på de nordiske arbeidsplassene.

Den påvirker både medarbeidere og beslutningstakere og tvinger begge gruppene til å omprioritere og revurdere situasjonen for det kommende året. Det er motsigelser på begge sider, noe som viser mangelen på enighet i de nordiske landene og mellom medarbeidere og beslutningstakere. Dette viser at det hersker usikkerhet om hvor lenge denne situasjonen vil vare og hva som er den beste måten å håndtere den på.

Ved å tilby håndfaste retningslinjer og støtte medarbeiderne til å ta visse beslutninger kan bedriftene sette en standard for hvordan de vil at medarbeiderne skal forholde seg til dem i fremtiden. Derfor er det viktig at beslutningstakerne nå tenker gjennom sitt neste trekk.

Levekostnadskrisen påvirker oppmøtet på kontoret:



Hybridarbeid – en balansegang

Hybridarbeidet er kommet for å bli, men hvordan vi designer og bruker kontoret og behandler hjemmearbeidende, er de vekslende parameterne som den nordiske arbeidsplassen nå sentrerer seg rundt.

Vår undersøkelse fra i fjor viste hvordan beslutningstakerne slet med å lokke folk tilbake til kontoret og at de vurderte å gjennomføre store strukturelle endringer på arbeidsplassen for å nå dette målet. Men som vi alle vet, kan det være kostbart å gjennomføre store endringer på kontoret. Så spørsmålet er om en omstrukturering av arbeidsplassen fremdeles står på dagsorden i 2023? Og hvilken prioritet vil kontoret ha på fremtidens nordiske arbeidsplass?

Kontoret fremdeles viktig

Til tross for overgangen til hybridarbeid og de økende kostnadene ved å drifte et kontor, virker det ikke som kontoret blir mindre viktig. Bare 1 % av beslutningstakerne oppgav at de allerede har fjernet det permanente kontoret eller har planer om å gjøre det innen 2025, mens bare 2 % av bedriftene forventet at de ansatte ville være på kontoret mindre enn 1 dag per uke i 2024. Dette antyder at den personlige samhandlingen fremdeles er viktig for bedriftene.

Men omstendighetene endrer seg for arbeidsplassene og bedriftene undersøker hvordan de kan tilpasse seg til nye forventninger.

Vår undersøkelse antyder at ønsket om å gjøre endringer i eksisterende kontormiljøer bare har økt, for 77 % av beslutningstakerne gjennomfører allerede eller planlegger generelle renoveringer eller omfordeling av kontorarealene i 2023 og 2024.

Her er det visse forskjeller mellom landene. I Finland er det f.eks. færre beslutningstakere som sier at de planlegger endringer. Men totalt sett viser vår forskning en økning på 18 % i bedriftenes ønske om å gjøre endringer på kontoret siden fjorårets undersøkelse. Det er en betydelig økning, og den er sterkest i Norge og Danmark.

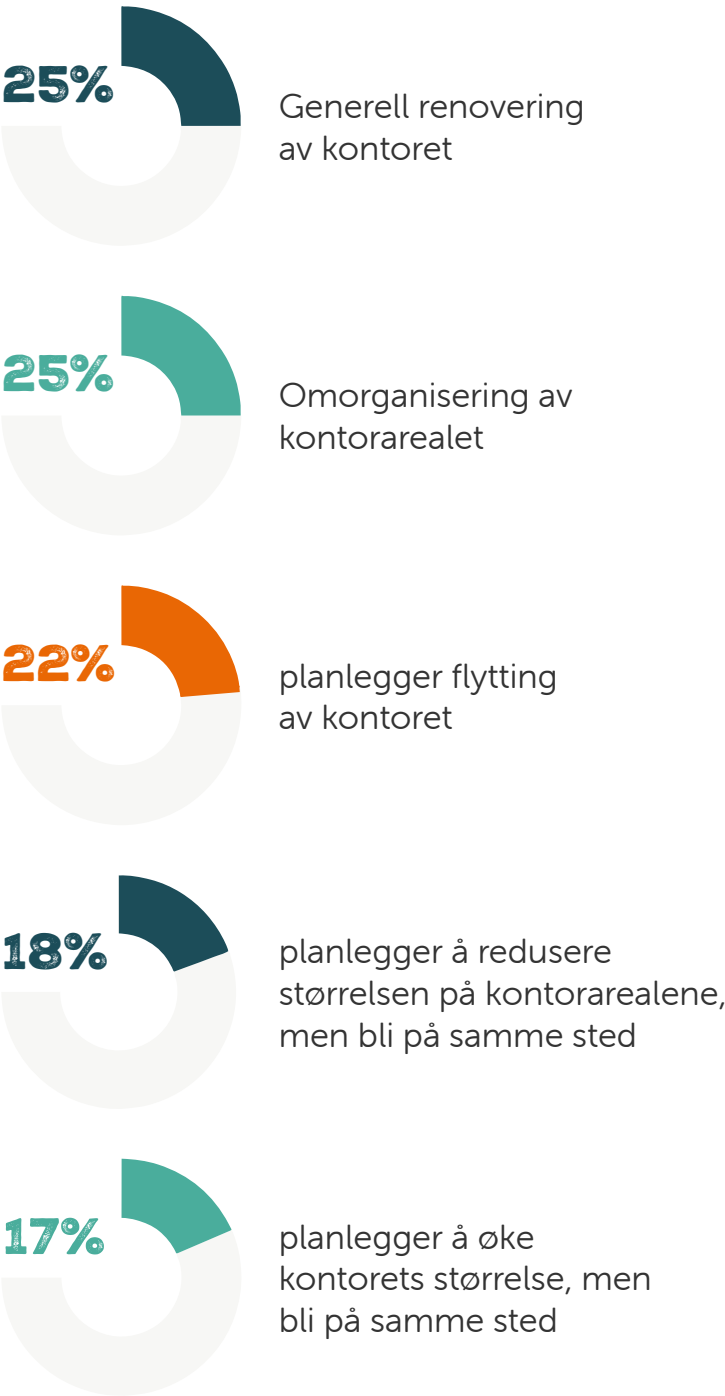
I 2022 oppgav rundt 50 % av beslutningstakerne at de hadde problemer med å få folk tilbake til kontoret. I vår nyeste studie har dette økt til 70 % og det virker som utfordringen er enda litt større med yngre medarbeidere.

Prosentandel av arbeidsgivere som synes det er en utfordring å få folk tilbake til kontoret

2022 – 52 %

2023 – 70 %

De fem viktigste strukturelle endringer for bedriftens kontor det kommende året:



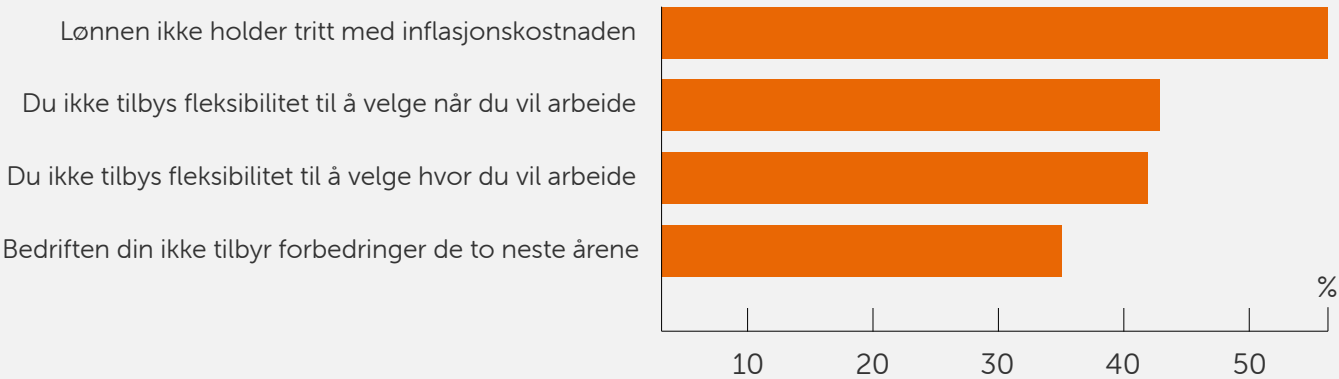
Dette resultatet viser hvorfor beslutningstakerne sterkt vurderer en omstrukturering av kontoret. Det viser også en økt anerkjennelse av kontorets viktighet.

Det er et eksempel på hvor utfordrende det har vært for bedriftene å opprettholde trafikken av mennesker gjennom kontoret. Det har fått dem til å innse at kontorene deres ikke oppfyller medarbeidernes nye behov og forventninger, og da blir det vanskelig å lokke talenter tilbake til det fysiske arbeidsområdet.

Det er på sin plass, for vår undersøkelse viste at en tredjedel av medarbeiderne vil vurdere å bytte jobb hvis det ikke gjøres endringer på kontoret deres det kommende året. Det viser at til tross for det økonomiske klimaet har medarbeidernes forventninger ikke minsket, særlig når det gjelder kontormiljøet. Dette var høyest i Sverige der 40 % av medarbeiderne oppgav at de trolig ville vurdere å begynne i en annen bedrift under disse forholdene. Det er også verdt å merke seg at dette ikke har endret seg i særlig grad siden vår forrige undersøkelse. Det viser potensielt at beslutningstakerne har vansker med å forstå og håndtere medarbeidernes behov, og at medarbeidernes selvtilit fortsatt er høy på det nordiske jobbmarkedet.

Det er imidlertid liten enighet om hva bedriftene bør gjøre, og ulike ledere tar ulike beslutninger for å håndtere sitt område. Bedriftene må prøve å finne en balanse mellom medarbeidernes behov og kostnadsbesparelser, og samtidig har de leieavtaler på kontorene som utløper.

Hvor sannsynlig er det at du vil vurdere en annen arbeidsgiver hvis ...?



De er under press for å finne løsninger som passer for alle.

Bedriftene vurderer å flytte, utvide kontorene, gjøre kontorene mindre og en rekke andre løsninger med samme mål. Hvorfor er det så mange ulike tilnærminger? En rekke faktorer kommer inn i bildet, men den økonomiske situasjonen er helt klart en viktig del av det.

Energibesparelser på kontoret var høyest prioritert blant beslutningstakerne når det gjaldt kostnadsreducerende initiativer. Redusert forbruk på kontorrenoveringer kom på tredje plass på listen. 50 % av beslutningstakerne oppgav at dette stod høyt på deres dagsorden.

Bedriftene ønsker å spare penger i en stadig mer ustabil økonomi, samtidig som de

trenger å tiltrekke seg og beholde talenter gjennom investeringer i kontorene for å skape en bedre medarbeideropplevelse. Det er en vanskelig balansegang og det virker som det er liten enighet om hva som er den rette veien å gå. I stedet prøver hver enkelt bedrift å løse det på sin måte, ved å finne en balanse mellom kostnadene ved endringer og medarbeidernes behov.

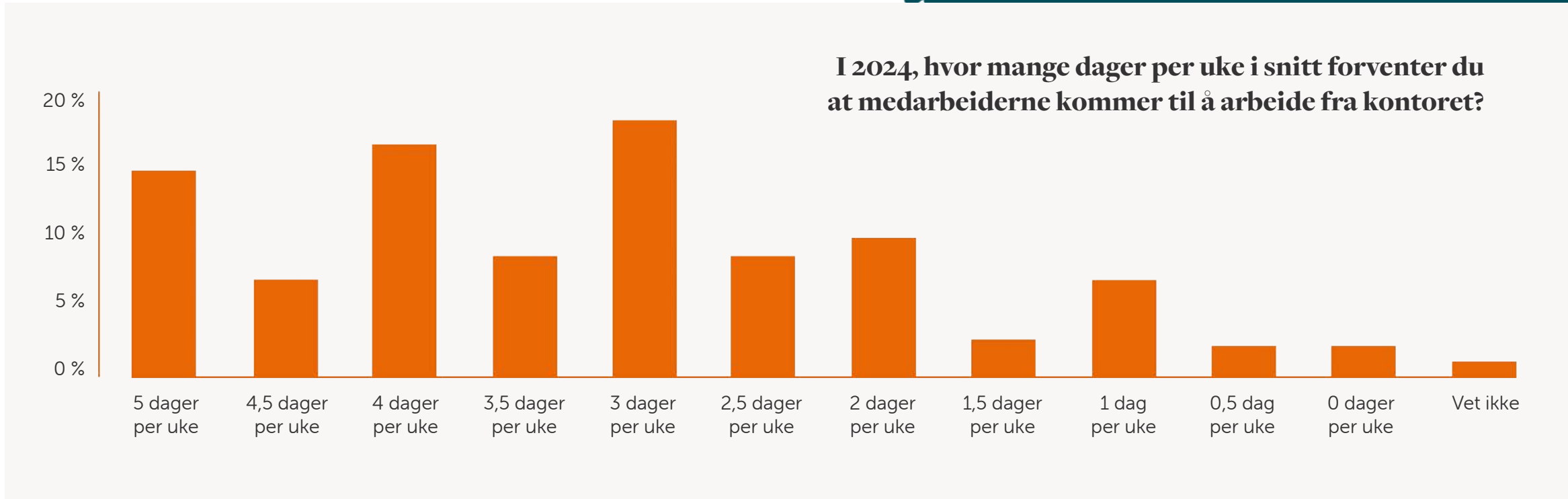
Dessuten har ulike industrisektorer befunnet seg i ulike posisjoner de seneste årene. Funksjonærer og kontorarbeidere kan ha hatt mulighet til å jobbe hjemmefra og som følge av dette har bedriftene redusert størrelsen på kontorene sine. Men andre sektorer har stått overfor andre utfordringer, med virksomheter som har måtte tilpasse seg for å møte nye behov og takle økonomiske utfordringer på nye måter. Det medfører andre plassbehov.

Hjemmearbeidets fremtidige rolle og utfordringer med det

Etter pandemien er det blitt vanlig å arbeide hjemmefra minst noen dager i uken, i hvert fall i de bransjene der det fungerer med hjemmearbeid. Vår undersøkelse viser at dette ikke har endret seg. Beslutningstakerne forventer at medarbeiderne arbeider fra kontoret bare 3,2 dager i uken i snitt, mens de arbeider hjemmefra den resterende tiden. Det er imidlertid store variasjoner her mellom ulike bedrifter avhengig av bransje og bedriftens behov.

Men selv små endringer av dette oppsettet kan utgjøre en betydelig forskjell. 40 % av medarbeiderne sa at de ville vurdere å se etter jobb andre steder hvis de ikke tilbys full fleksibilitet til å velge hvor de vil jobbe. Dette var høyest blant unge medarbeidere. 53 % av medarbeiderne i alderen 18 til 30 antydte de ville bytte jobb hvis de ikke fikk individuell fleksibilitet.

Disse resultatene viser hvordan valg og kontroll kan ha en betydelig innvirkning på arbeidsplasstilfredshet og medarbeideropplevelse, og at ikke alle



opplegg med hjemmearbeid er like. Tallene stemmer også bra med resultatene fra en amerikansk forskningsstudie utført av Future Forum i 2023. Den viser at bedrifter som tilbyr fleksibelt arbeid, har en bedre arbeidskultur enn bedrifter som krever oppmøte på kontoret. De har også høyere produktivitet og bedre medarbeidertilfredshet. Slik forskning viser tydelig at mange bedrifter må revurdere sin holdning til hjemmearbeid, som man tidligere mente ville svekke forbindelsen mellom teammedlemmer.

Å ha valgmulighet betyr ikke at unge medarbeidere bare vil jobbe hjemmefra – mange bedrifter rapporterer at yngre medarbeidere er de mest motiverte når det gjelder å komme tilbake til kontoret. Yngre medarbeidere har andre behov og utfordringer enn eldre medarbeidere. De velger kontoret fordi det gir en kobling til en arbeidsplasskultur og muligheter til veiledning fra mer erfarne medarbeidere. Dessuten har de kanskje et mindre egnet hjemmekontor enn sine eldre kolleger. Men for dem kan disse kravene likevel ikke gå på bekostning av valgfriheten.

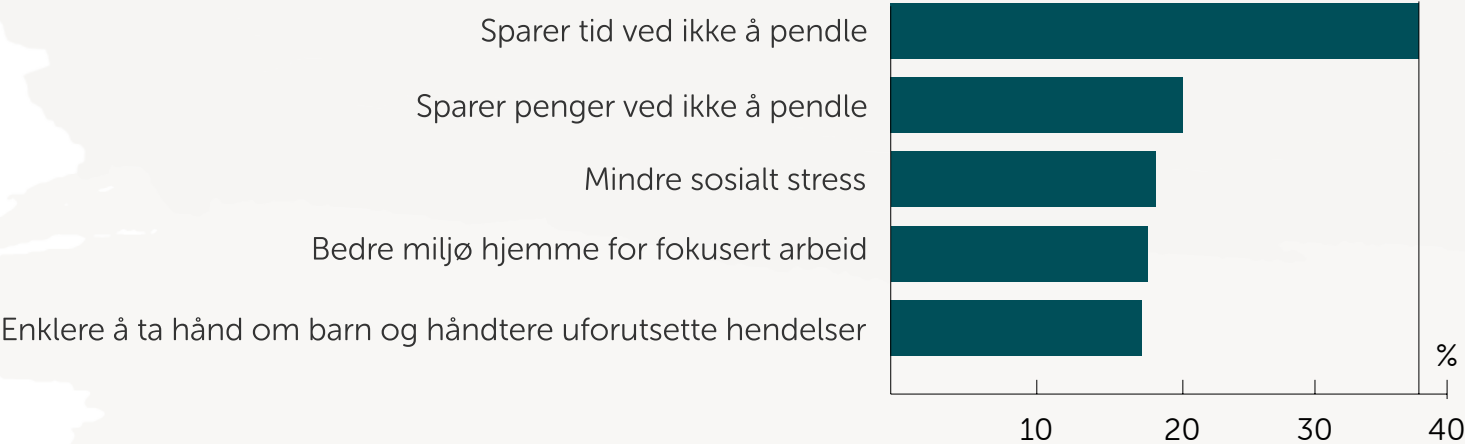
For medarbeiderne er det betydelige fordeler ved å jobbe hjemmefra: De oppgir kostnads- og tidsbesparelser ved at de slipper å pendle som den viktigste årsaken til å jobbe hjemmefra, tett fulgt av mangelen på sosialt stress og bedre mulighet til å fokusere. Tiden som brukes på pendling, anses som den viktigste grunnen til å bli hjemme. Dette rangeres som et stort hinder uansett land eller bedriftsstørrelse. Hjemmearbeid er også mer bekvemt for de som har barn.

Med tanke på alle fordelene, er det ikke vanskelig å se hvorfor medarbeidere trekkes mot fleksible arbeidsalternativer. Men det er ikke bare fordeler, det finnes også ulemper, spesielt i dagens økonomiske situasjon med høyere regninger i hjemmet. Dessuten er det en økende bevissthet rundt viktigheten av å håndtere medarbeidernes mentale helse. Fremover vil nok beslutningstakerne legge større vekt på helse og trivsel samt kostnadene ved å jobbe hjemmefra. Ulike tjenester for medarbeidere som jobber hjemmefra, er et område som kan få mer oppmerksomhet det kommende året.

Hjemmearbeid medfører også en spesifikk risiko for bedriftens sikkerhet, ved at man får tilgang til sikre data fra en rekke ulike steder samtidig og via mange ulike nettverk. Dette har ført til en økning i sikkerhetsbrudd med tilhørende økte kostnader. Ifølge en rapport fra IBM har den gjennomsnittlige kostnaden ved et sikkerhetsbrudd økt med 12,7 % i løpet av de to siste årene, og denne kostnaden øker ytterligere når bruddene er et resultat av hjemmearbeid. Dette er ikke bare et problem for bedrifter med hjemmearbeidende. Alle bedrifter, og spesielt de som har investert i ny teknologi, presses nå til å stramme inn på sikkerheten.

I vår undersøkelse plasserte 29 % av beslutningstakerne sikkerhet, adgang og kontroll øverst på agendaen for arbeidsplassen. Dette gjaldt særlig norske bedrifter der 34 % av beslutningstakerne rangerte sikkerhet som et svært viktig område, noe som gjorde dette til deres nest største bekymring. Dette viser at sikkerhet blir stadig viktigere for mange bedrifter, med en økende bevissthet om hvor viktig det er å ha strenge sikkerhetsprotokoller for hybridarbeidere og streng kontroll på sensitive data i hele organisasjonen.

Årsaker medarbeidere oppgir for å jobbe eksternt eller hjemmefra i stedet for på kontoret



Mer enn halvparten av beslutningstakerne sier at tjenester som støtter medarbeidernes hjemmekontormiljø, er et interessant tilbud, spesielt for medarbeidere som bare jobber hjemmefra. Det er interesse for å kunne tilby støtte til møbler, teknologi og belysning, men også tilbud knyttet til helse og trivsel, f.eks. massasje, ergonomirådgivning og hjelp med å skape et optimalt innemiljø for individuelle medarbeidere.

Tjenester som dette vil kunne sikre at medarbeiderne ikke får fysiske plager når de arbeider hjemmefra, f.eks. belastninger på øynene og ryggsmærter som kan oppstå hvis

man ikke har belysning, skjermer og stoler av god kvalitet. Men man tenker også på medarbeidernes mentale trivsel uavhengig av om de jobber på kontoret eller ikke.

Selv om innføringen av slike tjenester går tregt, virker det som atskillig flere beslutningstakere vurderer å treffe tiltak for å forbedre medarbeidernes hjemmekontor enn i fjor. Det viser et tydelig skifte i hvordan man tenker når det gjelder hvilken rolle bedriftene kan spille i medarbeidernes hjemmemiljø.

Tips fra oss i Coor



1

Hvordan skape en god strategi for retur til kontoret

- Forstå dine medarbeideres drivkraft og behov – på jobben og utenom arbeidet
- Definer en klar grunn til at man bør arbeide på kontoret og sørg for at ledelsen er engasjert i dette, spesielt teamlederne
- Sats mer på fellesskap og gode fasiliteter for å motvirke medarbeidernes opplevde kostnad ved å komme til kontoret

2

Hvordan bruke investeringer for å øke oppmøtet på kontoret

- Etabler en tydelig visjon for ansattes opplevelser på kontoret og evaluer investeringene basert på deres bidrag til disse opplevelsene
- Ikke overse investeringer i tjenester og arrangementer da dette kan ha stor innvirkning på å nå bedriftens mål med kontoret
- Design for fleksibilitet, slik at kontoret tilpasses endrede medarbeiderbehov og nye fasiliteter

3

Legg til rette for yngre generasjoner på kontoret uten at det går på bekostning av andre medarbeidergrupper

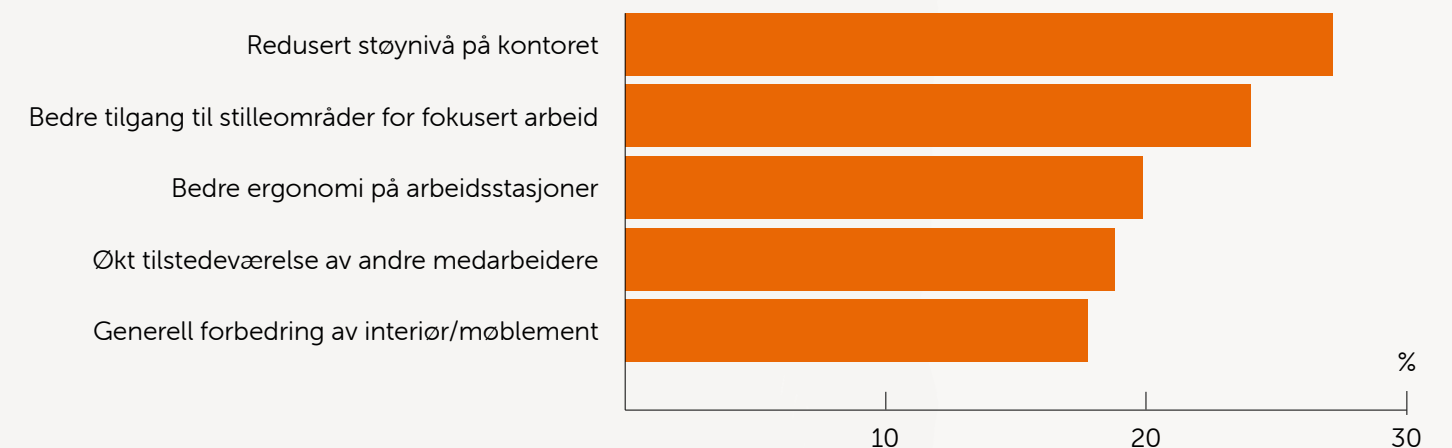
- Betrakt tilstedeværelsen av ledere og mentorer som et av kontorets tilbud
- Sørg for en sterk bedriftsidentitet når dere designer de fysiske omgivelsene
- Sett klare forventninger, men bruk også tid på tett dialog og engasjement

Fokus på forbedring av arbeidsplassen

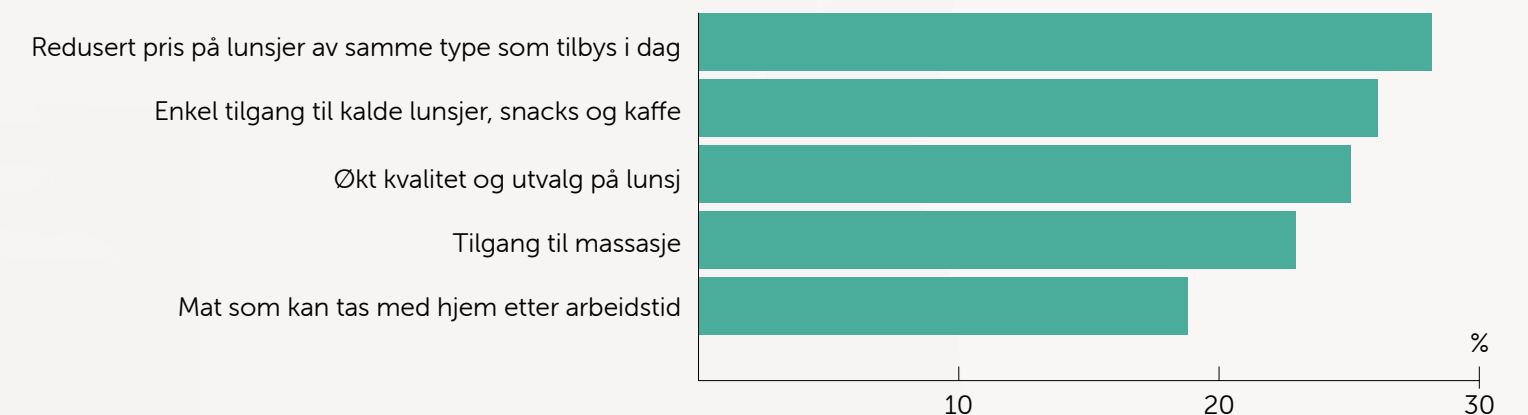
Mange bedrifter vurderer å gjøre endringer på kontorene, og vi undersøker derfor medarbeidernes behov og ønsker for å fastslå hvilke forbedringer som kan gjøre kontoret til en mer attraktiv destinasjon for det daglige arbeidet de kommende årene



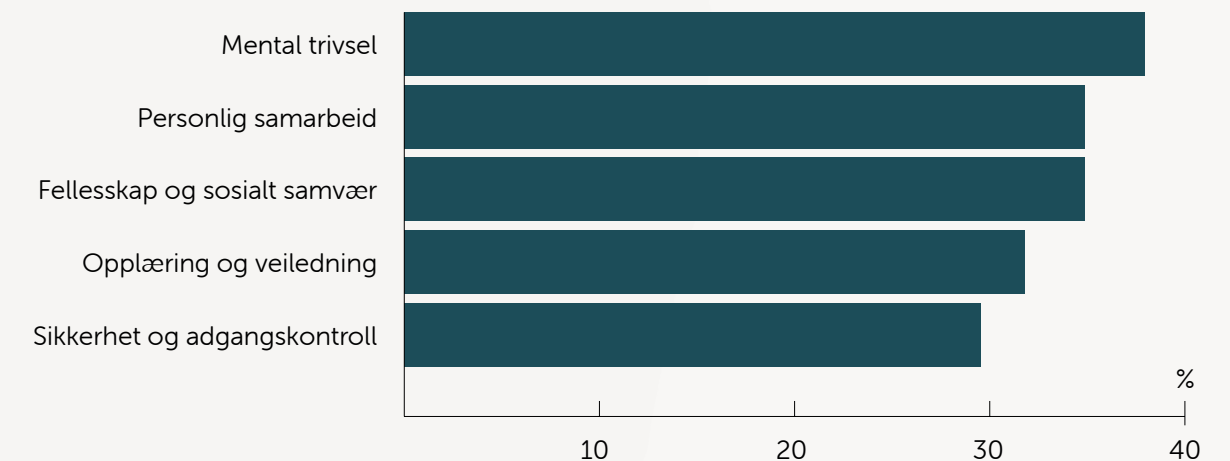
De fem viktigste forbedringene på kontoret som kan øke sannsynligheten for at medarbeiderne kommer til kontoret:



Fem viktigste tjenester som mest sannsynlig vil lokke medarbeiderne tilbake til kontoret:



De viktigste sakene som beslutningstakerne må arbeide med på kontoret i 2023–24:



Tilpasse plassen til ulike typer arbeid

I dag anses kontoret i stor grad som den optimale plassen for gruppebaserte aktiviteter, samarbeid og sosialisering med kolleger. Det viser hvordan arbeidsplassen er blitt forvandlet til et sosialt møtested etter pandemien. Hjemme arbeider medarbeiderne fokusert og i fred og ro, mens de kommer på kontoret for mer interaktive og dynamiske aktiviteter.

Det virker imidlertid som om dette ikke er den ideelle arbeidsplassen for mange medarbeidere. Da vi spurte om hva som kunne lokke dem tilbake til kontoret, svarte et flertall at reduserte støynivåer, bedre tilgang til stillerom for mer fokusert arbeid og forbedret ergonomi var de faktorene som mest sannsynlig kunne få dem til å orke pendlingen.

Dette antyder at man på dagens kontor prioriterer samarbeid og sosiale områder fremfor stille steder for fokusert arbeid. Man antar altså at arbeiderne vil utføre fokusarbeidet hjemme.

Men er det en korrekt antakelse? Medarbeidere med familie eller mangel på plass til et kontor eller stille område i hjemmet foretrekker kanskje å ha mulighet til å arbeide fokusert og stille på kontoret. Hvis kontoret dessuten kun er utformet for samarbeid, vil medarbeidere med mindre samarbeidende og dynamiske roller neppe komme til kontoret fordi miljøet ikke passer for deres arbeidsbehov.

Vår undersøkelse kan tyde på at fordelingen mellom samarbeidsområder og stillerom har gått for langt i én retning. Det får medarbeiderne til å kreve en bedre fordeling og større variasjon i de typene arbeidsområder som det moderne kontoret tilbyr.

Resultatene fra Norden samsvarer med undersøkelser fra andre deler av verden. En Steelcase-undersøkelse med nærmere 5000 kontormedarbeidere fra 11 land viste at fire av deres fem viktigste prioriteter for kontoret etter pandemien var knyttet til usjenerte områder og steder der man kunne utføre individuelt arbeid.

Finland er det eneste unntaket i denne trenden med krav om stillerom, men deres medarbeiderundersøkelse forklarer hvorfor.

Medarbeidere i Finland rangerte individuelle oppgaver som viktigere enn samarbeid da de ble spurt om hva som sannsynligvis kunne få dem til å komme til kontoret. Følgelig rangerte de også reduserte støynivåer som mindre viktig for dem da de ble spurt om hvilke endringer de ønsket å se på kontorene det kommende året. Det tyder på at kontorene deres er bedre tilpasset for fokusert arbeid og derfor er medarbeiderne mindre opptatt av dette.

Dette viser hvordan bedriftene må finne den beste balansen mellom ulike typer områder på kontoret for de ulike medarbeiderne. En god start er å forstå medarbeidernes behov

bedre og hvilken type arbeid de ønsker å benytte kontoret til. Alle organisasjoner krever en ulik miks av områder avhengig av type organisasjon, bransje og hvilke medarbeidere de har. Men det er åpenbart at for medarbeiderne i mange bedrifter fungerer ikke denne fordelingen bra. Det er f.eks. behov for flere stille områder.

Det ser heldigvis ut som dette budskapet har nådd gjennom til beslutningstakerne. Mange oppgir nemlig at de trolig vil arbeide for å forbedre ergonomien på arbeidsstasjonene og redusere støynivåene på kontoret det kommende året.



Fokus på mental trivsel

Da beslutningstakerne ble spurt om hvilke aspekter ved kontoret det var viktigst å arbeide med i 2023, svarte de at mental trivsel, sosialisering og fellesskapsaktiviteter var de viktigste utviklingsområdene. Men det var tydelige forskjeller mellom svarene på de fire markedene: Mer enn halvparten av de finske beslutningstakerne vil prioritere mental trivsel, mens mindre enn en tredjedel av de danske beslutningstakerne vil gjøre det samme.

Samlet sett er mental trivsel og sosialisering de fem viktigste prioritetene i alle de fire nordiske landene. Men omsettes bevisstheten om at mental helse og fellesskap står høyt på dagsorden til praktisk handling? Basert på vår undersøkelse virker det lite sannsynlig. Når det gjelder kostnadsbesparelser, var utgifter til fellesskaps- og personalaktiviteter på kontoret det nest mest sannsynlige området der beslutningstakerne ville gjøre

kutt. 52 % av bedriftslederne svarte at det er sannsynlig eller svært sannsynlig at de vil redusere utgiftene på dette området.

Dette resultatet antyder at mange beslutningstakere fremdeles tenker at initiativer knyttet til det sosiale eller mental helse er "ekstra" og mindre viktig enn bedriftens fortjeneste. Likevel viser forskning at nivåene av utbrenthet blant arbeiderne har økt dramatisk de senere årene fordi pandemien og dens etterdønninger har krevd sitt. Dette kan i betydelig grad påvirke bedriftens resultater og dermed også ha en effekt på verdiskapningen.

Hvis bedriftene ikke investerer i medarbeidernes mentale helse eller håndterer deres behov for økt trivsel, kan bedriftene oppleve at produktiviteten går ned fordi personalet er borte fra jobben for å hente seg inn igjen etter utbrenthet og stress. Økt

levestandarder vil sannsynligvis bare forsterke dette problemet og skape høye stressnivåer blant mange medarbeidere. Derfor er dette et dårlig tidspunkt for å kutte utgiftene på mental helse og sosiale aktiviteter.

Investeringer i mental helse vil være forskjellig fra bedrift til bedrift, men det kan utgjøre en betydelig forskjell for mange medarbeideres hverdagsstress samt hvor tilfredse de er i arbeidet. Vanlige eksempler er etablere stille områder for kontemplasjon og meditasjon, skape en bedriftskultur som verdsetter tid borte fra teknologien og oppmuntrer til at man tar jevnlig pauser fra arbeidet, redusere støynivåene på kontoret, tilby sunn og næringsrik mat og drikke og til og med gi tilgang til rådgivning eller medisinske tjenester der det er aktuelt. Alt dette kan utgjøre en betydelig forskjell for medarbeiderne.

Forskning fra Deloitte viser at det absolutt kan lønne seg økonomisk for bedriftene å investere i arbeidsstokkens mentale helse. I en tid da kostnadsbesparelser står på dagsorden, må beslutningstakerne kanskje spørre seg selv om de har råd til ikke å investere i mental helse.

Bedriftene vurderer også mer omfattende endringer i arbeidsmønsteret for å øke medarbeidernes trivsel, f.eks. å innføre en firedagers arbeidsuke. I en studie som nylig ble utført av Autonomy Research, ble innføring av firedagers arbeidsuker koblet med at 71 % av medarbeiderne rapporterte lavere nivåer av utbrenthet og 39 % lavere stressnivåer. Å innføre en firedagers arbeidsuke kan være en mulig vei mot en mer helse- og trivselsorientert arbeidsplass.

Tjenester som kan forbedre opplevelsen

Tjenester er en annen viktig del av kontoropplevelsen og kan bidra til å skape en kontorkultur samt aktiviteter for sosialisering og trivsel. Ifølge medarbeiderne er subsidierte lunsjer og enkel tilgang til snacks og kaffe tjenester som vil ha størst betydning for at de skal velge å arbeide fra kontoret oftere.

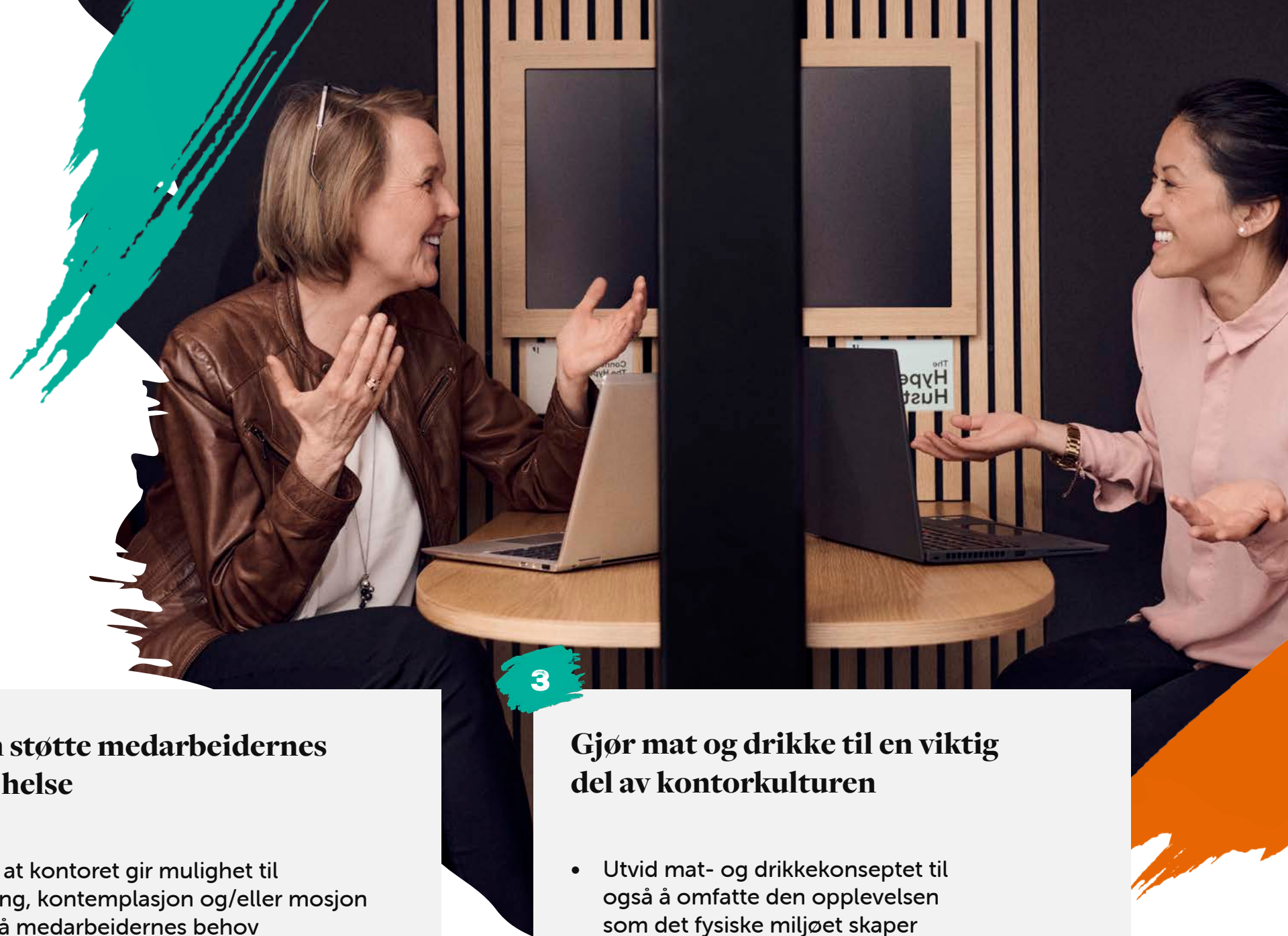
Mat- og drikketjenester er helt klart de mest populære tjenestene bedriftene kan tilby sine ansatte. Dette kan skyldes at ved å tilby mat hjelper man medarbeiderne med å spare penger. Dessuten er det også en mulighet til å sosialisere på kontoret fordi folk spiser og snakker sammen i stedet for å dra fra kontoret for å spise et annet sted. Å spise sammen er en mulighet til uforpliktende sosialisering og kan bidra til sterkere bånd mellom teamene og i organisasjonen som helhet. Så en investering i mat- og drikketjenester med økte subsidier samt et større utvalg av bedre kvalitet kan lokke medarbeiderne tilbake til kontoret i større grad enn kontorrenoveringer.

Andre og mer uvanlige tjenester som medarbeiderne ønsket seg, kunne også kobles til temaet helse og trivsel. Medarbeiderne rangerte tilgang til massasje svært høyt. Det antyder et ønske om at arbeidsgiverne gir muligheter til avslapning og utkobling i løpet av kontortiden.

Tjenester kan støtte en organisasjons tiltak for helse og trivsel og hjelpe bedriftene med å investere i medarbeidernes helse. Mat, fysiske aktiviteter og trivsel er åpenbart viktige ting for medarbeiderne. Dette kan få beslutningstakerne til å tenke seg om før de kutter utgiftene på disse områdene, fordi de da kanskje fjerner de tingene som medarbeiderne verdsetter mest og at det i sin tur gir mindre oppmøte på kontoret.



Tips fra oss i Coor



1

Hvordan finne balansen mellom samarbeid og fokus

- Kartlegg hvordan medarbeiderne fordeler tiden mellom aktivitetstyper på kontoret – håndter variasjonen ved å ha områder som kan brukes til flere formål
- Vurder akustikk, omgivelser og belysning som viktige elementer i å skape ulike typer arbeidsmiljø
- Tenk ikke bare romkonfigurasjoner – medarbeideratferd og endringsprosessen er viktig for å oppnå balanse

2

Hvordan støtte medarbeidernes mentale helse

- Sørg for at kontoret gir mulighet til avslapning, kontemplasjon og/eller mosjon basert på medarbeidernes behov
- Eliminer skadelig atferd på kontoret, f.eks. for mange møter eller en mangel på toleranse for ikke-jobbrelaterte aktiviteter
- Forvent at lederne er pådrivere for endringen og har en dialog med medarbeiderne

3

Gjør mat og drikke til en viktig del av kontorkulturen

- Utvid mat- og drikkekonseptet til også å omfatte den opplevelsen som det fysiske miljøet skaper
- Gi valgfrihet, men informer om næringsverdier og miljøpåvirkning
- Utfør eksperimenter og engasjer medarbeiderne med prøvesmakinger og arrangementer

Storebrands inkluderende arbeidsplassreise

To sentrale beslutningstakere i den nordiske finansinstitusjonen Storebrand forteller om hvordan deres strategi for å forbedre opplevelsen og støtte medarbeidernes behov utvikler seg.



Synnøve Lunde,
Storebrand

Antall ansatte: 2 200

Kontorareal (Norden): 44 000 kvm.

Policy for eksternt arbeid: Tillitsbasert.

Vi kaller det ”dilemma i stedet for regler”, og det er opp til hvert enkelt team å diskutere hvordan de vil bruke kontoret i arbeidet. Strategien vår kaller vi ”Teambasert fleksibilitet med kontoret som kjernen”

Da beslutningstakerne gjennomgikk retningslinjene for hybridarbeid i den nordiske finansinstitusjonen Storebrand, startet de ikke med å spørre om hvordan de skulle få folk tilbake til kontoret. I stedet så de det som en spennende mulighet til å skape fremtidens arbeidsplass med utgangspunkt i mer grunnleggende spørsmål om kundene og arbeidsstokken.

Storebrands Head of Strategy and People Experience Per Kristian Helland og People Experience Manager Synnøve Lunde har stilt ulike spørsmål om kontoropplevelsen, f.eks.: Hvordan kan vi organisere arbeidet slik at vi kan skape de produktene og tjenestene som kundene våre trenger? Hvordan kan vi skape en engasjerende og inkluderende arbeidsplass? Og hvordan kan vi sikre at alle medarbeidere utvikler seg og føler at de mestrer jobben sin?

Som Per Kristian Helland fremhever:

- Det handler om å innse at det ikke er et suksesskriterium i seg selv å få folk tilbake til kontoret, og om å forstå hvordan kontoret brukes. Han forklarer hvordan kontorbruken har endret seg de seneste månedene:
- På høsten oppdaget vi at bruken av varmtvann på kontoret økte, så vi tenkte at flere medarbeidere dusjet på kontoret. Eksempler som disse viser at medarbeidernes atferd kan endre seg som følge av den

økonomiske utviklingen i samfunnet, ved at flere mennesker utnytter kontorets fasiliteter for å redusere kostnadene i hjemmet.

Helland tilføyer imidlertid at det ikke var noen klar sammenheng hos Storebrand mellom folk som blir hjemme og den rådende økonomiske situasjonen:

- Det kan hende at flere blir hjemme på grunn av den økonomiske situasjonen, men kanskje er det også flere mennesker på kontoret. For øyeblikket varierer dette fra oppgave til oppgave.

Storebrand har planer om å gjøre endringer på kontoret og Synnøve Lunde nevner at de også har sett et økende behov for stille områder.

- Siden pandemien har vi sett en klar økning i ønsket om mer plass til fokusert arbeid, og vi er nødt til å forstå at ulike medarbeidere og funksjoner har ulike behov.

Storebrand planlegger å sette av godt med plass til fokusarbeid samt å fortsette

med å utforske og lære hvordan de skaper optimale rammer for hybridarbeid, både på nåværende kontor og når de planlegger nye kontor i fremtiden.

Men det er ikke bare det fysiske miljøet de har tenkt å gjøre noe med. Per Kristian Helland fremhever kulturens rolle i selskapet og

forklarer det som følger:

- Vi har en analytisk tilnærming til hvordan vi vurderer våre medarbeidere og erkjenner at vi ikke bare må arbeide med det fysiske arbeidsmiljøet, men også det sosiale aspektet. Folk skal betraktes som mennesker og individer. Vi er stolte over å være en virksomhet med lav personalomsetning, fordi vi ønsker at folk skal bli hos oss hele yrkeslivet.

Dette understreker hvor viktig det er at arbeidsplassen tilpasser seg etter skiftende behov over tid og støtter medarbeiderne på ulike måter gjennom hele arbeidslivet, for da vil medarbeiderne bli værende. Storebrand tilbyr et bredt spekter av fasiliteter og tjenester til sine medarbeidere, f.eks. helseforsikring og hytteutleie i Norge samt

kunstundervisning og idrettsklubber. Disse tilbudene tilpasses etter behovene hos medarbeiderne i de ulike landene i Norden.

Disse godene gjelder ikke bare for typiske kontormedarbeidere, men også for de som er mindre til stede på kontoret:

- Under pandemien følte vi at det var behov for å støtte folk der hjemme. Det er det fortsatt, men det er basert på lederens vurdering fremfor faste prosedyrer, forklarer Helland.

Men det finnes ikke én enkelt løsning som passer for alle. Storebrand mener at man må lytte til medarbeidernes behov og forstå mangfoldet av erfaringer på arbeidsplassen, for det vil gi fornøyde medarbeidere og en levende arbeidskultur.



Per Kristian Helland,
Storebrand

Arbeidsplass og trivsel i Stora Enso

Man må være klar til å endre retning for å imøtekomme nye behov på arbeidsplassen, sier Head of Facility Management for Stora Enso i Sverige.

Stora Enso er et selskap som arbeider med fornybare materialer, og som Head of Facility Management for selskapet i Sverige fremhever Lars-Gunnar Olsson hvor viktig det er at bedriftene vet når de må skifte retning for å møte endrede behov. Han understreker at dette er et av de særtrekkene som gjør at Stora Enso har eksistert som selskap i mer enn 700 år.

Han sier:

– Vi har kjempet like mye som alle andre under de rådende forholdene for å beholde våre medarbeidere på kontoret og få inn nye. Men når det gjelder å få medarbeiderne tilbake til kontoret, gjør vi det i ulike faser i forhold til tidligere.

Stora Enso innser at det behøves en balanse mellom ulike rom på kontoret, sier Lars-Gunnar Olsson. Han forklarer:

– Det er viktig å finne sin egen kombinasjon av samarbeids- og stillerom, finne nye teknologier og også øve inn ny atferd for å skape et inkluderende miljø.

Medarbeiderne er mer knyttet til sine daglige oppgaver enn til et bestemt rom, så det finnes innen løsning som passer for alle. Vi er nødt til å forstå hver enkelt virksomhet og implementere lokale løsninger basert på driftens og oppgavenes omfang. Vi trenger møteområder for ulike behov og ulike sosiale områder, men det er også viktig å ha steder for fokusert arbeid. Vi behøver altså et bredere spekter av rom enn vi hadde tidligere.

Selskapet ønsker også gjøre det enklere for medarbeiderne å komme til kontoret,

og erkjenner dermed at pendlingen kan være en utfordring.

Lars-Gunnar forklarer:

– Stora Enso har diskutert hvordan man kan finne en formålsdrevet løsning for å få medarbeiderne til å komme på kontoret. Som svar på dette har Stora Enso tenkt på nye tjenester og nye leverandører for

å skape en følelse av at kontoret er som et andre hjem. Vi vil ha flere ladestasjoner for elbiler, slik at medarbeiderne kan lade bilene mens de jobber. På noen kontor har vi "hunderetningslinjer" som gjør at medarbeiderne kan ta hunden sin med på kontoret.



Lars-Gunnar Olsson,
Stora Enso

Stora Enso undersøker også hvordan folk pendler til jobben og prøver å finne bærekraftige og brukervennlige måter å pendle på for medarbeidere som benytter seg av offentlig transport. Men de ser også på andre alternativer for å gjøre det enklere å komme til kontoret.

Selskapet har generelt inntatt en mer helhetlig forståelse av trivsel på arbeidsplassen. Han forklarer:

– Vi kobler også vår facility management-tilnærming opp mot ledelse og organisatorisk atferd når vi tilpasser kontorene og arbeidsplassene, slik at de passer til den hybride arbeidsformen.

Det er ikke tilstrekkelig med renovering av kontoret og endring av inventar og interiør for å bringe folk tilbake til kontoret. Vi må også

Antall ansatte: 9 800 i Sverige og Finland, 21 000 globalt

Kontorareal (Norden): 25 000 kvm.

Policy for eksternt arbeid: Hybridarbeid er tillatt – antall obligatoriske dager på kontoret fastsettes av hver enkelt linjeledelse

samarbeide med våre viktigste interessenter for å forstå medarbeidernes utfordringer og prøve å finne den rette kombinasjonen av metoder for å støtte både team og enkeltpersoner i hverdagen de kommende årene.

Vi gjorde en intern vurdering utført av helseeksperter og de konkluderte med at det kreves mange ulike tilnærminger for å skape et sunt miljø. Vi prøver å skape en støttende atmosfære der medarbeiderne føler seg inkluderte, kan si sin mening og har frihet til å velge hvordan de vil arbeide. Vårt mål er å være en bevisst organisasjon med klare mål og et sterkt ansvar, og der lederskapet er basert på en støttende kultur og mentorskap. Mennesker i organisasjoner som denne har vist seg å være sunnere, men det krever en betydelig innsats fra ledelsen å realisere denne tilnærmingen til bedriftskulturen.

Skanska bygger en arbeidsplass i fellesskap

Den moderne arbeidsplassen? Det handler om å finne den rette balansen og miksen mellom rom og tjenester for medarbeiderne, sier det globale entreprenørkonsernet Skanska.

Utviklings- og entreprenørkonsernet Skanska har svart på utfordringene ved det moderne arbeidslivet ved å tilpasse arbeidsmåtene og arbeidsplassene til nye behov. Jonas Daun, Facilities Manager på Skanskas hovedkontor i Stockholm, forklarer:

- Fra et virksomhetssynspunkt har vi kontoret som hovedarbeidsplass og mesteparten av arbeidet vårt skal utføres her. Men vi gir medarbeiderne fleksibilitet når det gjelder å komme til kontoret. Det gjør at Stockholm-

”Medarbeiderne vil ha noe annet fra kontoret som de ikke hadde før.”

Jonas Daun, Skanska

kontoret ligger på 60–70 % kapasitet de fleste dager sammenlignet med før pandemien, og dette tallet stiger sakte men sikkert.

Jonas Daun fremhever hvordan behovene har endret seg:

- Medarbeiderne vil ha noe annet fra kontoret som de ikke hadde før. Kontoret skal være mer behagelig og mer som hjemme, men også ha bedre funksjoner for hybridmøter. Det betyr flere mindre lokaler med nytt utstyr og programvare for videokonferanser. 80 % av alle våre møter er med eksterne deltakere, så det er viktig å legge til rette for det på arbeidsplassen.

Daun erkjenner behovet for flere stillerom:

- Folk vil ha mer fokuserte rom, et sted der de kan sitte mesteparten av dagen. For øyeblikket har vi ikke disse mulighetene i det omfanget som medarbeiderne ønsker, men vi ser på hvordan vi kan få til det.

Også Skanska erkjenner utfordringene ved dagens økonomiske situasjon. Situasjonen i vårt miljø skaper nye utfordringer som tvinger oss til å tenke smartere rundt kostnader, blant annet. En overgang til mindre kontor som oppfyller behovene til en hybrid arbeidsstyrke, er veien fremover for Skanska. De leier også ut kontorlokaler til andre bedrifter for å spare penger. Nøkkelen er å skape et kontor som oppfyller medarbeidernes behov uten å sløse med plass og energi.

- Vi vet at medarbeiderne gjerne vil samarbeide og ha sosial samhandling og møter, men samtidig vil de også gjerne ha sine skrivebord og tilgang til stillerom, sier Daun. Det handler om å balansere det hele og finne den rette miksen for selskapet. Redusert størrelse betyr ikke mindre optimale kontorlokaler, tilføyer han. Å skape den rette blandingen av arbeidsplasser har hjulpet Skanska med å få mest mulig ut av de lokalene og sikre at kontorene gir medarbeiderne en god arbeidsplassopplevelse.

Antall ansatte: 8 100 i Sverige, 30 000 globalt

Kontorareal (Norden): 50 000 kvm. i Sverige

Policy for eksternt arbeid: Hos Skanska blir vi bedre sammen når vi er sammen. Derfor mener vi at våre kontor, prosjekter og faste lokaliteter er viktige steder for oss, og det er ikke bare på grunn av det arbeidet som utføres der. Skanska ønsker å gi medarbeiderne mulighet til å arbeide mer fleksibelt enn tidligere. Fleksibiliteten tilpasses individuelt sammen med lederen.



Jonas Daun, Skanska

Når det gjelder tjenester, vet Skanska, at de har stor innvirkning på medarbeideropplevelsen: Stockholm-kontoret har f.eks. et treningsstudio, sportsfasiliteter og en kantine samt kaffe, frukt og sandwicher til medarbeiderne. Og disse godene er ikke ment bare for kontorphersonalet. Skanska er jo en virksomhet med mange bygningsarbeidere som må være på det stedet der arbeidet foregår. Derfor gir Skanska også bygningsarbeiderne tilgang til kontorfasiliteter, treningsstudio og sportsutstyr for å sikre at de også føler seg som en del av virksomheten.

Mot fremtiden

Med våre nye data og innsikter i medarbeidernes behov og de skritt som beslutningstakerne tar, hvordan ser så fremtiden for den nordiske arbeidsplassen ut? Og hvordan vil arbeidsplassen endre seg, slik at den passer med denne nye modellen?

Samlet sett fremgår det klart av undersøkelsen at det fortsatt er forandringer i luften i Norden. Nye forhold og eksterne faktorer fortsetter å forandre det moderne kontoret, og det er ingen ting som tyder på at dette stopper opp. Når vi ser frem mot 2024 og 2025, begynner arbeidsplassen å se annerledes ut, og selv små endringer har en betydelig innvirkning på både medarbeidere og beslutningstakere.

Kontorene vil fortsatte være en kritisk faktor i det nye arbeidslivet, og på kontoret vil man sannsynligvis finne en bedre middelvei mellom de typene rom man tilbyr medarbeiderne. Man får en bedre muligheter til både samarbeid og individuelt fokusarbeid. Selv om det kan ta tid å tilpasse seg til nye utforminger av kontoret, vil medarbeiderne kunne bruke kontoret etter behov snarere enn til ett enkelt formål. Det vil bidra til å få medarbeiderne tilbake til kontoret. Organisering av kontoret på denne måten vil gi flere muligheter og plass til medarbeidere i ulike livssituasjoner. Dermed blir kontoret også mer inkluderende i sin romfordeling.

Bedriftene vil sannsynligvis verdsette fordelene ved å investere i sosiale aktiviteter og trivselsaktiviteter, og de vil bli mer målrettede i sin tilnærming. Derfor blir kontoret også sentrum for mer målrettede arrangementer og situasjoner. Attraktive tjenester vil bli brukt for å skape gode muligheter til å samles, bygge kultur og opparbeide sosial kapital. Tjenester med fokus på trivsel vil bli normen, og det vil hjelpe bedriftene med å investere i medarbeidernes fysiske helse og mentale trivsel på en måte som medarbeiderne vil sette pris på.

Å oppmuntre medarbeiderne til å komme til kontoret, blir mindre en kamp og i stedet mer en dialog. Bedriftene vil ta seg tid til å forstå medarbeidernes behov mens de er på arbeidsplassen og arbeide for å oppfylle disse behovene. Akkurat som Stora Enso, som løser utfordringer ved pendling med flere ladestasjoner og bekvemme busstider, kommer bedriftene også til å bruke tid på å forstå barrierene for å komme på kontoret og aktivt fjerne dem. Det vil gjøre ulemper som pendling mer håndterbare.



Større fokus på mat- og drikketjenester vil også spille en rolle når det gjelder å skape et kontormiljø og en opplevelse som medarbeiderne vil være en del av. Å tilby et bredere utvalg av mat- og drikkealternativer av høy kvalitet kan være en viktig del av kontorets appell og spille en rolle for å skape en større fellesskapsfølelse i organisasjonene.

For å gjøre medarbeiderne mer tilfredse må bedriftene forstå at den rette veien fremover for de fleste er å skape en tillitskultur og gi medarbeiderne frihet til å velge hvor de vil arbeide. Selv om det er fristende å innføre felles regler for hele bedriften, kan dette også skape motsetninger og jage bort medarbeidere, spesielt de yngre som verdsetter valgfriheten veldig høyt. Men fleksibilitet betyr ikke at man må sette arbeidsplasskulturen i fare. Det kan faktisk ha den motsatte effekten og skape en mer dynamisk og åpen kultur i en organisasjon.

Det er tydelig at det hybride arbeidet blir normen for mange arbeidere fremover, men det reiser også et spørsmål: I hvilken grad vil arbeidsgiverne måtte tilby medarbeiderne et egnet hjemmekontormiljø hvis de også velger å oppmuntre til hjemmearbeid?



Når skillet mellom hjemmet og kontoret fortsetter å bli visket ut, bør bedriftene kanskje også vurdere subsidier for regninger knyttet til hjemmearbeid. Det er en komplisert sak å løse, men ikke umulig. Dette kan bli fremskyndet av økt regulering rundt arbeidsgivernes ansvar for hjemmearbeidende og et pågående økonomisk press. Men dette vil bli utviklet ulikt i de ulike landene og det finnes mange problemer å løse før det kan bli en realitet.

Det innebærer at fremtidens nordiske kontor vil bli mer responsivt for medarbeidernes ulike behov, enten de arbeider på kontoret eller hjemmefra.

Det vil bli tatt større hensyn til fordelinger av arealer og fasiliteter som medarbeiderne krever.

Den nordiske arbeidsplassens fremtid er nær og det pågår for tiden en stille revolusjon som vil forme hvordan vi ser på arbeidsplassen de kommende årene. Vi vil gjerne at du blir med og diskuterer denne revolusjonen – resultatene av vår undersøkelse er bare begynnelsen.

Ønsker du støtte på din arbeidsplassreise?

For mer inspirerende lesning om fremtidens arbeidsplass, besøk **coor.no**

Snakk med oss!



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



Josefine Mordenfeld
Head of Advisory
Coor Sverige
josefine.mordenfeld@coor.com



Oscar Stjernborg
(ansvarlig for rapporten)
Head of Advisory
Coor-gruppen
oscar.stjernborg@coor.com



Oskar Lindbäck
Head of Advisory
Coor Norge
oskar.lindback@coor.com



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