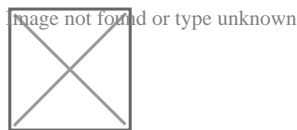


# Hur lockar man tillbaka medarbetarna till kontoren?

<https://fastighetssverige.se/artikel/hur-lockar-man-tillbaka-medarbetarna-till-kontoren-45381>



Publicerad den 16 December 2022

Bolag Efter att medarbetare först tvingats hem i pandemins inledning och sedan arbetat i en hybridmodell ställs nu nya krav på en attraktiv arbetsplats. Norems experter Anna Clark och Fredrik Ramner stödjer olika verksamheter med att skapa det framtida kontoret.

Det har varit två år som ingen människa kommer glömma. När pandemin svepte in under våren 2020 och satte sina klor i världen hamnade samhället i ett helt nytt läge där lidande, sorg och osäkerhet präglade vardagen. Runtom i Sverige infördes restriktioner i försök att hantera smittspridningen och dessa fick till följd att i princip alla med kontorsjobb fick arbeta hemifrån på distans. Den nya verkligheten där man satt med datorn vid köksbordet och samtidigt kunde sköta tvättmaskinen och lättare hämta på förskola blev snabbt en tillvaro som folk fann sig i. Så när restriktionerna lättade fanns en ny tillvaro där medarbetare på arbetsplatser från norr till söder frågade sig varför de över huvud taget skulle återvända till sina kontor 9 till 17 när arbetet gick att sköta hemifrån med digitala verktyg som hjälpmedel. – Vi hör ofta att anställda tycker att de inte är lika produktiva när de jobbar på kontoret jämfört med hemma – mycket på grund av att man upplever att det är mer störningar på arbetsplatsen, säger Anna Clark, senior fastighetskonsult och projektledare på Norem. – Den minskade sociala kontakten som skulle locka tillbaka medarbetarna har man, vad jag uppfattat, inte saknat så mycket som befarat. Hade man gjort det så hade man återvänt till kontoret så snart restriktionerna lättade och så verkar det inte blivit. – Som arbetstagare ställer vi numera andra krav på arbetsgivaren än tidigare. Vi vill kunna bestämma var och när vi jobbar och vi vill kunna ha balansen i livet på samma sätt som vi kunnat ha under pandemin. Trots att restriktionerna sedan en tid tillbaka är helt borttagna är den nya verkligheten här för att bestå. Nya krav ställs på företag att skapa kontor som människor vill återvända till – en uppgift som inte varit alldeles lätt att tackla. – Grundfrågan som företagen måste ställa sig är varför det är viktigt att medarbetarna är på kontoret, säger Anna Clark. – Det kan låta självklart men faktum är att det är många som inte har svar på detta när de går in i en process att förändra sitt kontor för att få tillbaka medarbetarna till kontoret, tillägger Fredrik Ramner, senior fastighetskonsult och projektledare på Norem. När företag hittat svaret på frågan varför man vill att ens medarbetare ska arbeta på kontoret kommer nästa utmaning – att skapa lokaler som gör att de vill återvända till arbetsplatsen. – När vi kommer till arbetsplatsen ska det finnas ändamålsenliga arbetsmiljöer för de uppgifter vi ska utföra på kontoret och dessa arbetsmiljöer kan variera väldigt mycket för olika verksamheter. Det vi behöver börja med när vi ska skapa ett framtida kontor som uppfyller våra krav är att göra en noggrann behovsanalys. Man kan inte gå på någon mall och tro att det ska fungera för alla – för det gör det inte, säger Anna Clark och fortsätter: – Sedan handlar det mycket om att våga differentiera. Man måste våga skapa ytor med flera varierande arbetsmiljöer som ser olika ut beroende på vilka arbetsuppgifter som ska utföras på arbetsplatsen. Det finns helt enkelt olika behov för olika delar av verksamheten och så måste det få vara. Vi är alla olika och behöver även variera vårt behov av arbetsmiljöer under dagen både för arbetsuppgiften men också för hur vi mår, ibland vill vi samarbeta med andra och ibland mår vi bättre av att få sitta i en ostörd miljö.

– Tittar man på själva upplägget på kontoren så har man tidigare under lång tid valt bort rum till fördel för stora landskap. Nu ser vi ett behov att komplettera arbetsplatser i landskap med ytor där vi kan arbeta ostört. Vi ser en trend som har uppkommit efter pandemins hemarbete där fler små varierande individuella rum behöver tillskapas med syfte att erbjuda möjligheter till enskilt digitalt arbete. Samtidigt som det är viktigt att inte låsa in sig i ett rum på kontoret, vi behöver träffas och samarbeta, känna tillhörighet med alla andra medarbetare. Komma tillbaka till det naturliga mötet mellan människor. Fredrik Ramner fyller i: – Det handlar väldigt mycket om att ha en tät dialog med alla medarbetare. Det är hos medarbetarna vi hittar svaren till hur vi ska forma det framtida kontoret, det är medarbetaren som har svar på varför man föredrar att jobba hemma och inte på kontoret? Det gäller sammanfattningsvis att hitta de arbetsmiljöer som ska finnas i lokalen för att man ska kunna utföra sitt arbete och för att man ska ha en anledning att göra det på kontoret istället för på distans. **Vilka vanliga fel gör företag här?** – Ett vanligt misstag är att man tror att man kan planera sitt kontor som andra verksamheter och att allt bara ska fungera utifrån den. Men alla verksamheter med alla sina medarbetare som är kärnan i verksamheten är unika vilket kräver en ordentlig behovsanalys för att komma rätt från början. Det har länge pratats om aktivitetsbaserade kontor men aktivitetsbaserat är ett arbetsätt – inte bara arbetsmiljöer. Beslutar man att man ska arbeta i en aktivitetsbaserad miljö måste man först veta varför man vill göra det och sedan anpassa lokalerna efter verksamhetens behov för att det ska fungera, säger Anna Clark. – Ett aktivitetsbaserat kontor bygger på att inte ha en fast plats utan variera mellan olika aktiviteter som utförs på arbetsplatsen. Men kan man motivera att någon behöver en fast plats tycker jag att man måste kunna erbjuda det. Ett av de sämre kontoren i dag är ett där man försökt skapa ett flexibelt kontor men där variation av de olika arbetsmiljöerna saknas, det finns kanske bara skrivbord och mötesrum, ett sådant kontor kan ofta uppstå på grund av man inte har gjort hemläxan ordentligt det vill säga behovsanalysen och rädslan av att inte vilja tappa kontrollen över sitt "egna" skrivbord och då finns det oftast inte så mycket mer yta för de andra behovsanpassade arbetsmiljöerna som skulle behövts, säger Fredrik Ramner och tillägger: – Ett annat vanligt misstag är att man inte har tillräckligt med tid. Tidsbrist leder ofta till en ofullständig behovsanalys. För de företag som behöver hjälp med strategi kring hur kontoren ska utformas finns hjälp att få från Norems experter som bistår med: - Beläggnings- och nyttjandegradsmätningar - Behovsanalyser - Djupintervjuer - Workshop - Kartläggning av aktiviteter - Skissarbete - Projektledning genom hela processen – Vi kommer helst in i ett så tidigt skede som möjligt för att kunna genomföra behovsanalysen och förankra förändringen. Sedan är vi med genom hela processen och utvärdering för att säkerställa att förändringen får önskad effekt och att kontoret utformas ett sätt som blir framgångsrikt för både ledning, medarbetare och det arbete som ska utföras i lokalerna, säger Anna Clark. *Läs mer om Norem på [www.norem.se/](https://www.norem.se/) eller kontakta Anna Clark via: [anna.clark@norem.se](mailto:anna.clark@norem.se) eller telefon; 0766-28 37 44 eller Fredrik Ramner via: [fredrik.ramner@norem.se](mailto:fredrik.ramner@norem.se) eller telefon; 0707-26 03 22.*

- Axel Ohlsson

[axel@fastighetssverige.se](mailto:axel@fastighetssverige.se)