

Kontorsliv i förvandling

En undersökning om svenskarnas syn på arbetslivet.



INNEHÅLL

INLEDNING

3

1

KAPITEL:
Mitt i skiftet

5

2

KAPITEL:
Kontoret är fortfarande
viktigt

10

3

KAPITEL:
Bygga för framtiden

16

SLUTORD

23

Inledning från ISS

Kontoret är fortfarande viktigt, men 2024 har kontoret fått en ny betydelse. Det visar sig när ISS undersöker kontorsarbetarens attityder till arbetslivet. Vi ser tydliga fördelar med att jobba hemma, men vi förstår också att något går förlorat när vi inte ses. Hur bygger vi för framtiden?

Kontoret har under mycket lång tid utgjort platsen där arbete utförs. Pandemin fungerade som en accelerator och tvingade alla företag att omgående digitalisera verksamheten för att möjliggöra distansarbete. Kontoret och teknologin för hybrida lösningar hamnade därmed på alla ledningsgruppers agenda. Hur skulle tjänstemannaföretagens verksamheter fungera utan att vi var på kontoret? Nya arbetssätt såg dagens ljus och medarbetare visade upp kreativa arbetsmiljölösningar på sociala medier.

När pandemin ebbede ut och återgången till kontoren påbörjades visade det sig att det gamla vanliga arbetslivet var just gammalt. Och det nya vanliga var något mitt emellan: det hybrida. För medarbetarna gällde en ny typ av vardag, medan allt var sig likt på kontoren. Gamla rutiner gjorde sig påmind eftersom kontorets miljö, funktioner och möbleringar förblev oförändrade. Mötesrummen var för stora när flera av mötesdeltagarna deltog digitalt, och de små rummen, lämpliga för digitala möten, var för få.



Karolina Mölldal

Är Head of Workplace Management på ISS Sverige. Hon och hennes team ansvarar för ISS erbjudande inom Workplace Experience, Support Solutions och Project Management.

De digitala lösningarna för sociala aktiviteter, onboarding av nya medarbetare och personalträffar avslutades – för nu kunde vi äntligen träffas igen, och kontoret var den tänkta lösningen. Men återgången till kontoren stannade upp och många ville behålla distansarbete som en del av arbetslivet.

Nu befinner vi oss mitt i ett skifte där företagsledningar navigerar för att vara attraktiva arbetsgivare, bygga gemenskap, utveckla ledarskapet och även dimensionera storlek och innehåll för sina kontor. Hur kan kontoret på bästa sätt stötta medarbetarna, verksamheten och affärsmålen? Vad ska kontoret då innehålla? När platsens betydelse för var arbete utförs minskar, och medarbetarnas autonomi ökar – då behöver vi utmana gamla antaganden om kontorets roll och ersätta dem med nya. För kontoret har fortfarande betydelse för oss – bara en annan än tidigare.

Rapporten

Rapporten är framtagen av ISS Facility Services tillsammans med Antrop. Enkätundersökningen med drygt 1000 svenska kontorsmedarbetare är genomförd av Norstat i februari 2024.

Målgrupp

Svenska kontorsmedarbetare som har möjlighet att arbeta på hybrida sätt, både på ett kontor och hemifrån (på distans). Respondenterna representeras av:

- 51 % män, 49 % kvinnor
- 48 % är under 40 år, 52 % över 40 år
- 23 % bor i Stockholm, 41 % i mindre stad, 36 % bor i tätort/landsbygd
- 60 % har inte barn hemma
- 59 % jobbar i privat sektor
- 76 % är tjänstemän, 18 % är arbetare, 6 % är egen företagare
- 89 % jobbar heltid eller mer
- 22 % är chefer

Fyra spaningar 2024

75%

Om svenskarna får önska skulle distansarbetet öka från 62 till 75 procent.

62 procent arbetar idag minst en dag i veckan hemifrån,

62%

men om svenskarna skulle få välja själva skulle 75 procent arbeta hemifrån varje vecka.

Trots många arbetsgivares ansträngningar att både locka och införa närvaropolicier vill svenska kontorsarbetare fortsätta att arbeta på hybrida sätt i ännu större utsträckning än de gör idag.

SPARA PENGAR

43 procent anger spara pengar som en fördel med hemarbete.

Att omvärldsläget och konjunkturen påverkar svenskarna märks på flera sätt, 2023 angav 32 procent spara pengar som en fördel med att arbeta hemifrån.

43%

32%

75%

75 procent av respondenterna i vår undersökning har svarat att kontoret är viktigt eller mycket viktigt.

Det finns dock inget likhetstecken mellan viktighet och närvaro.

KONTORET ÄR VIKTIGT

RISKER I SIKTE

Medarbetare ser inte bara fördelar med distansarbete utan också risker. Både för sig själva och sin arbetsplats.

50 procent ser långsiktiga risker för sig själva med att jobba mycket hemifrån i form av minskat nätverk, både professionellt och socialt.

55 procent ser långsiktiga negativa effekter i form av svagare företagskultur och vi-känsla om många medarbetare jobbar hemifrån.

1



KAPITEL

Mitt i skiftet

Vi befinner oss mitt i ett skifte

”Vi använder det vi har” tycks vara ett rådande förhållningssätt för många företagsledningar när det gäller frågan om kontoret. Perspektivbytet från ”kontoret är platsen där vi arbetar” till ”kontoret som ett av flera medel för att stötta medarbetare, arbetsätt och affärs mål” har fortfarande inte skett. Trots att det gått drygt två år sedan restriktioner lyftes och möjliggjorde återgången till kontoren — där allt var sig likt utom människorna som skulle befolka dem.

När vi återvände efter den långa pandemivalan upptäckte vi att varken rumsligheter, möbleringar eller teknik på kontoren överensstämde med de arbetsätt och behov vi utvecklat under två års hemarbete. För medan medarbetarna tog stora – enorma – utvecklingskliv i sina arbetsätt på distans förblev de flesta kontor oförändrade.

Att gå tillbaka och arbeta i huvudsak från kontoret kändes varken naturligt eller särskilt lockande för de flesta. Distansarbetet hade fungerat över förväntan och de nya vanor som blivit möjliga tack vare distansarbete sparade både tid och pengar, såsom minskade kostnader för arbetsresor och luncher och tidsvinster i form av mindre morgonbestyr och ingen pendlingstid.

Andelen personer som arbetar hemifrån ligger stadigt runt 60 procent sedan 2022. Men om respondenterna i ISS undersökning får önska så skulle andelen öka till 75 procent. Samtidigt verkar det inte vara företagens närvaropolicyer som man är missnöjd med, eftersom endast 8 procent angett det som svar.

62%

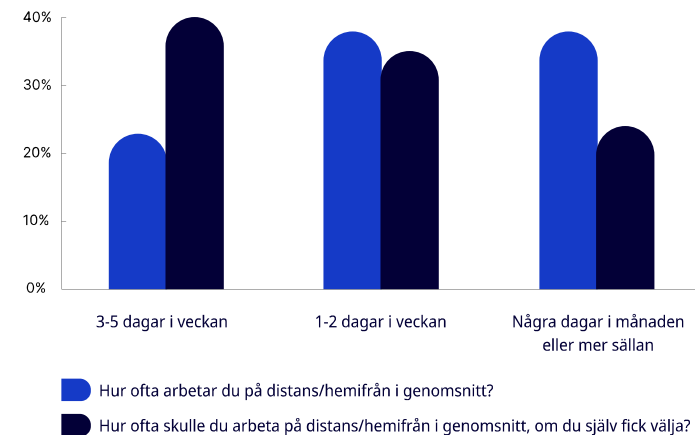
jobbar på distans
minst en dag per
vecka

4 av 10

medarbetare skulle
jobba majoriteten av sin
arbetstid hemifrån, om
de fick välja själva

Medarbetare vill arbeta mer hemifrån än de gör idag.

Hur ofta arbetar du på distans idag, och hur ofta skulle vilja arbeta på distans?



Spara tid och pengar, på kort sikt

Fördelar som lyfts handlar till stor del om att spara tid och få ökad flexibilitet i livet. Det går att arbeta när det passar en själv, och man slipper pendla och lägga tid på morgonbestyr. Därmed blir det mer tid till träning, hushållssysslor och familjen.

Bland svaren syns upplevd ökad arbetsro och produktivitet på hemmakontoret. Det är särskilt kvinnor som svarar att de får mer arbetsro eller jobbar mer effektivt hemma.

Varannan kvinna tycker att en av de främsta fördelarna med att arbeta hemma är att slippa lägga tid på morgonbestyr som dusch, smink och kläder. Bara var fjärde man har samma upplevelse.

Det är fler i åldersgruppen 18-40 som upplever kortsiktiga fördelar med hemmajobb jämfört med dem som är 41+. Dessa fördelar handlar om att kunna lägga mer tid på träning, (37 procent jämfört med 17 procent) och mindre tid på morgonbestyr (43 procent jämfört med 33 procent). Åldersgruppen 18-40 upplever också i högre grad fördelar när det gäller möjligheten att välja vem de vill lägga sin tid på. De upplever i större utsträckning att det är en fördel att slippa träffa andra (19 procent jämfört med 9 procent) och få mer tid till familjen (64 procent jämfört med 39 procent för dem som är 41+).

Vad upplever du som de främsta kortsiktiga fördelarna med att jobba hemifrån?



Ensam är inte stark

De långsiktiga risker som kontorsarbetare ser med hemarbete handlar framförallt om minskade nätverk och sämre relationer med kollegor och chefer. En tänkbar följd är ensamhet och sämre psykisk hälsa. En av fyra ser också risker att den fysiska hälsan försämras på grund av minskad fysisk aktivitet och sämre ergonomi. Det verkar lätt att prioritera bort lunchpromenaden och bli kvar vid köksbordet, som inte alltid är anpassat för långa dagar vid datorn.

Hur medarbetare ser på riskerna varierar mellan yngre och äldre medarbetare. I åldergruppen 18-40 är det fler som ser långsiktiga risker jämfört med dem som är 41+ när det gäller:

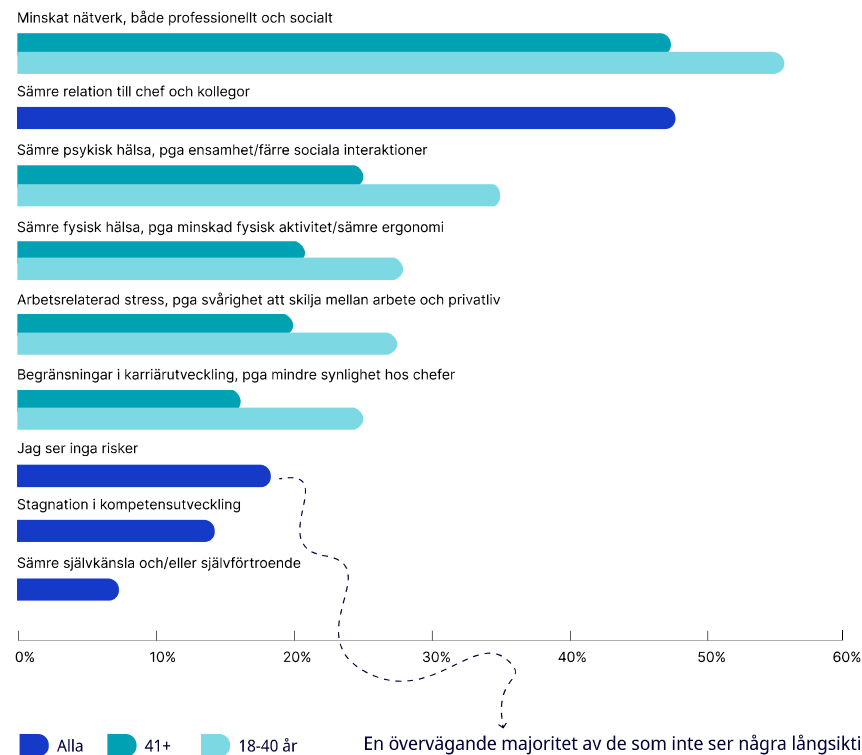
- arbetsrelaterad stress pga svårigheter att skilja mellan arbete och privatliv
- begränsningar i karriärutveckling pga mindre synlighet hos chefer
- sämre fysisk hälsa pga minskad fysisk aktivitet/ sämre ergonomi
- sämre psykisk hälsa pga ensamhet
- minskat nätverk både professionellt och socialt

50%

MINSKAT NÄTVERK

både professionellt och socialt

Vad tror du är de främsta långsiktiga riskerna för dig som individ med att jobba mycket hemifrån?



En övervägande majoritet av de som inte ser några långsiktiga risker med att arbeta mycket hemifrån arbetar idag 3-5 dagar på distans.

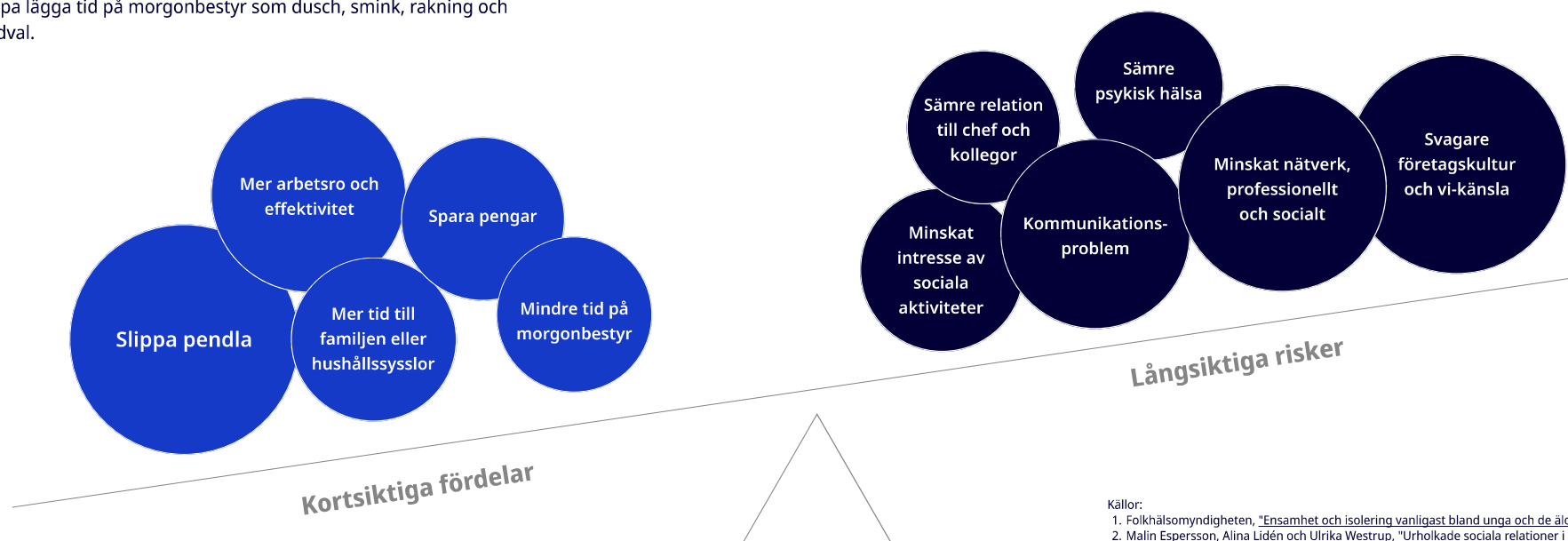
Jaget, laget och företaget verkar vara nya melodin — i den ordningen.

Den starka trenden där medarbetarna vill fortsätta att arbeta hemifrån visar tendenser till att prioritera kortsiktiga fördelar framför långsiktiga risker.

Utöver att få mer arbetsro är de främsta kortsiktiga fördelarna med att jobba hemifrån kopplade till individuella och privata behov. Det handlar om att slippa pendla, få mer tid till familjen och hushållssysslor, spara pengar på pendling och lunch samt slippa lägga tid på morgonbestyr som dusch, smink, rakning och klädval.

I den andra sidan vågskålen finner vi långsiktiga risker med att jobba mycket på distans; som sämre relationer, svagare företagskultur, minskat nätverk och ensamhet. Men medarbetarna är inte naiva. De allra flesta ser långsiktiga risker med att jobba hemifrån, både för sig själva och för företaget.

Ensamhet och isolering är ett växande problem. Enligt Folkhälsomyndigheten ¹ känner sig var fjärde person i Sverige ensam. Forskning har visat att ansvaret för att upprätthålla sociala relationer förskjuts till de anställda vid distansarbete ². På en fysisk arbetsplats sker sociala interaktioner naturligt, men vid hemarbete krävs det aktiv handling från distansarbetarnas sida för att hålla kontakten med kollegorna.



Källor:

1. Folkhälsomyndigheten, "Ensamhet och isolering vanligast bland unga och de äldsta" - 2022
2. Malin Espersson, Alina Lidén och Ulrika Westrup, "Urholkade sociala relationer i distansarbete..." - 2023

2

KAPITEL

Kontoret är fortfarande viktigt



Viktigt som mötesplats

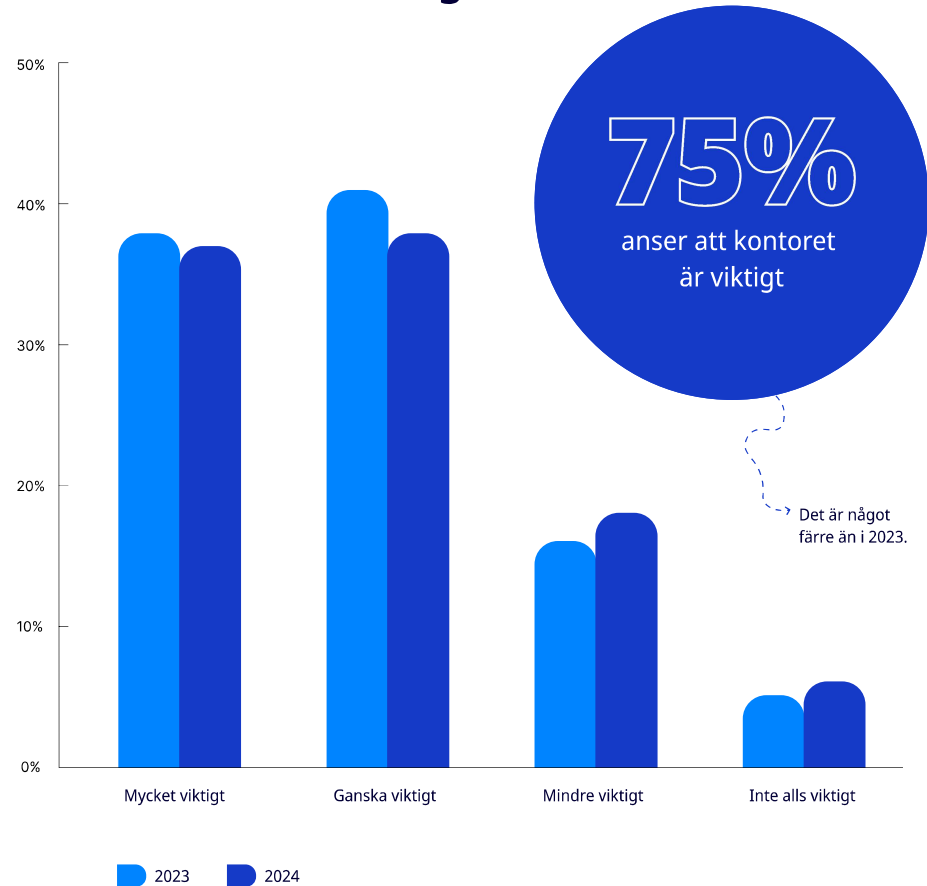
Kontorets traditionella roll utmanas av de nya arbetssätt som pandemin bidrog till att utveckla. Vårt sätt att arbeta förändrades snabbare än våra kontorsmiljöer.

Medarbetarna ligger steget före och vet hur det hybrida arbetssättet fungerar. De utövar sitt självledarskap i aktiva val mellan kontoret och andra arbetsmiljöer, inte sällan till kontorets nackdel.

Men årets undersökning visar att det fysiska kontoret fortfarande fyller en viktig funktion för de allra flesta medarbetare. Tre av fyra respondenter har svarat att kontoret är viktigt eller mycket viktigt. Däremot finns det inget likhetstecken mellan viktighet, storlek och närvaro.

I diskussioner om risker med distansarbete görs ofta kopplingen till att det påverkar företagskultur negativt. ISS undersökning är inget undantag. Hela 55 procent av respondenterna tror att distansarbete på lång sikt har en negativ effekt på företagskultur och vi-känsla. Något går förlorat när vi inte träffar våra kollegor. Tre av fyra i årets undersökning ser just mötet med kollegorna som den enskilt viktigaste fördelen med kontoret.

Hur viktigt anser du att det fysiska kontoret är för dig?



Viktigt som kulturbärare

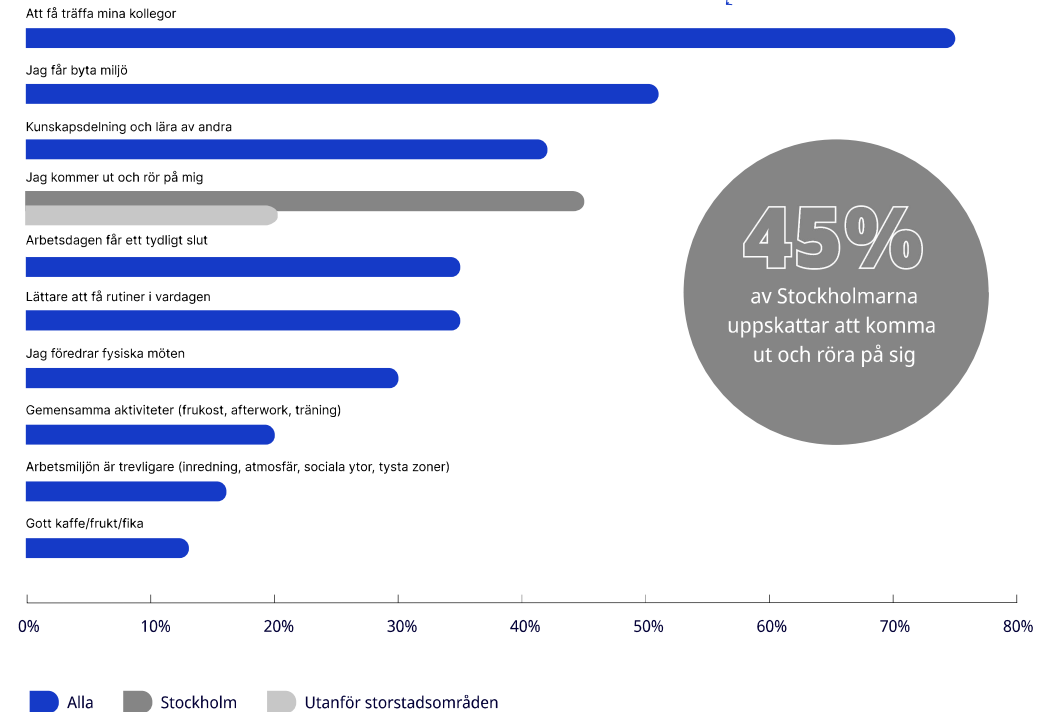
Att kontoret kan vara en pusselbit för företagskultur är självklart. Men organisationers kultur handlar om vanor, värderingar, de oskrivna reglerna och den stämning som råder. En stark företagskultur bör alltså byggas av värderingar och visioner, med ledare som är förebilder, hur öppen kommunikation och medarbetarinvolvering är och även hur främjande av mångfald och inkludering går till. En fysisk plats – kontoret – kan med andra ord inte driva ett kulturbygge – men däremot vara ett verktyg som kan spegla och förstärka värderingar, involveringen av medarbetare, gemensamma arbetssätt och så vidare.

Kontoret är inte bara en arbetsplats utan också en mötesplats. Förutom att hela 75 procent av respondenterna anger mötet med kollegorna som den främsta fördelen med att arbeta på kontoret, är viktiga fördelar miljöombyte och möjlighet att dela kunskap och lära av andra.

“Att komma ut och röra på sig” är en positiv följd av att arbeta på kontoret. Det är något som är särskilt uppskattat i större städer. Enbart 20 procent utanför storstadsområdena ser fördelarna med att komma ut och röra på sig jämfört med 45 procent i Stockholm.

Vilka av följande alternativ tycker du är de främsta fördelarna med att arbeta på kontoret?

Främsta fördelen med kontoret:
Att få träffa mina kollegor



45%
av Stockholmare uppskattar att komma ut och röra på sig

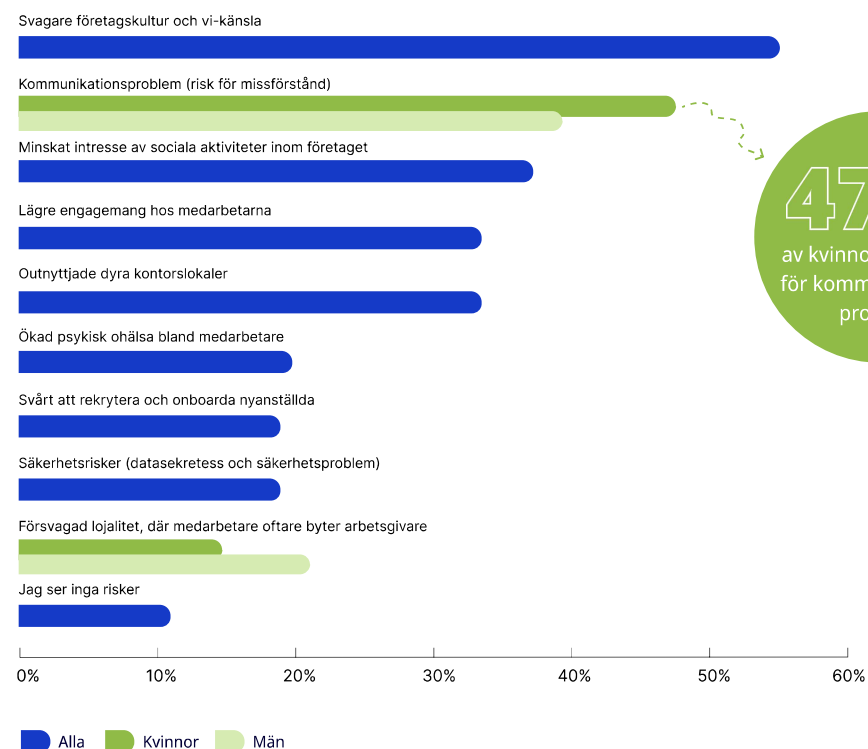
Risk för försvagad vi-känsla och missförstånd

Fler än hälften av respondenterna tror att företagskänslan och vi-känslan kan påverkas negativt av distansarbete. Här är kvinnor och män överens. Däremot ser kvinnor och män olika på riskerna för arbetsplatsen. Kvinnor tenderar att se större långsiktiga risker när det kommer till kommunikationsproblem och risk för missförstånd, 47 procent jämfört med 39 procent för män. Männens tenderar att se större långsiktiga risker för arbetsplatsen när det kommer till försvagad lojalitet där medarbetare byter arbetsgivare.

55%

SVAGARE VI-KÄNSLA & FÖRETAGSKULTUR

Vad tror du kan bli långsiktiga negativa effekter för din arbetsplats, om många medarbetare arbetar på distans?





Så får KPMGs sina medarbetare att välja kontoret framför hemmamiljön

Hur kan företag låta medarbetare “jobba där jobbet blir gjort” och samtidigt locka dem till kontoret? KPMG har knäckt koden på sitt huvudkontor i Stockholm.

KPMG är en stor arbetsgivare som tillhandahåller revisions-, skatte- och rådgivningstjänster. Idag har det globala nätverket ett 30-tal kontor i Sverige. Över 1200 medarbetare hör till det centrala högkvarteret som ligger i Stockholm. Under pandemin designades kontoret om för den hybrida arbetsdagen med loungemöbler, ytor för interaktivitet och arbetsplatser för 50 procent av arbetsstyrkan.

– Våra medarbetare trivs på kontoret och vi har en hög närvaro. Det är där man får sin tillhörighet, man plockar upp information från mer seniora kollegor och man bygger sitt nätverk och karriär. Personalen lunchar tillsammans, tränar tillsammans och bygger en stark intern kultur, berättar Annika Lööv som är ansvarig för KPMG:s kontor.

Hur ser er strategi, riktlinjer, närvaro och policy ut?

– KPMG tillämpar en hybrid arbetsvardag utan exakta krav på var man ska jobba. Snarare en klok fördelning mellan kund, hemma och kontor. Det är frihet under ansvar som gäller, och firman är tydliga med att man ska kunna jobba där jobbet blir gjort.

Har du något råd till andra företag för att få medarbetare att komma till kontoret?

– Det handlar om att bygga kultur. Det finns ingen quick fix — det är snarare något som måste arbetas med kontinuerligt. Jag tror på att utkristallisera fördelarna med personliga möten, hur man kan skapa innovation genom fysiska möten, hur man kanske kan samarbeta bättre och skapa ett bättre värde för kund och medarbetare.

– Alla våra medarbetare är kunskapstörstiga - de vill lära sig mer och eftersträvar högre leverans och resultat. Vi ser tydliga effekter på att man upplever att detta är enklare när man sitter tillsammans. En lärdom från pandemin var att det tog längre tid att lära upp nyanställda på distans. Man ska inte underskatta att man överhör när någon beskriver något för någon annan. Det lärandet är minst lika viktigt.

– Jag har stor tro på de spontana mötena. Att vi springer på varandra och löser något på fem minuter, vi ställer frågor vid kaffemaskinen eller får några minuter med en

viktig stakeholder i hissen. Även de som jobbar individuellt måste samarbeta för att bidra till gemensamma mål.

För att stötta verksamhetens behov av arbetsplatser under högsäsong har KPMG valt att hyra en extern yta med ett större antal arbetsplatser på ett centralt beläget satellitkontor. Detta är ett pilottest som ska utvärderas men medarbetarna som fått delta i piloten är överlag extremt nöjda.

Annika Lööv tror att kontorshotell kommer fortsätta växa om inte fastighetsbranschen ändrar sina långa avtal. Idag innebär hyra av fast kontorsyta i Sverige att man måste binda sig till 3-5 års avtal med rigorösa avtal, fasta indexeringar och väldigt begränsad förhandlingsmån.

Förändringar inom 5-10 år enligt Annika Lööv

- Teknologin kommer utvecklas enormt. Vi kommer troligtvis inte att springa runt med en dator, snarare vara uppkopplade på flertalet andra sätt. Givetvis kommer AI att påverka allt vi gör.
- Säkerheten kommer fortsatt att vara oerhört viktig.
- Det kommer att bli ännu mer upp till varje individ att vidareutveckla sig för att hänga med i revolutionerande innovationer och teknik.
- Arbetsplatsen kommer att fortsatt utvecklas och gissningsvis kommer hyresgäster att kräva ännu mer flexibilitet i sina kontor.

“Jag tror på att utkristallisera fördelarna med personliga möten, hur man kan skapa innovation genom fysiska möten, hur man kanske kan samarbeta bättre och skapa ett bättre värde för kund och medarbetare.”

3

KAPITEL

Bygga för framtiden



Framtidens kontor

Kontoret har fått konkurrens av distansarbetet, och det verkar vara här för att stanna. Skiftet innebär att befintliga strategier för kontorsutformning är obsoleta. Vad ska framtidens kontor stötta och vad innebär det för storlek, innehåll och numerärer? Undersökningen visar också att det finns skillnader i preferenser som varierar utifrån kön, ålder och livsfas utöver de behov som finns för olika yrkesroller. Att känna till och förstå sina medarbetare blir därför viktigt för att kontoret ska fungera och användas som man önskar.

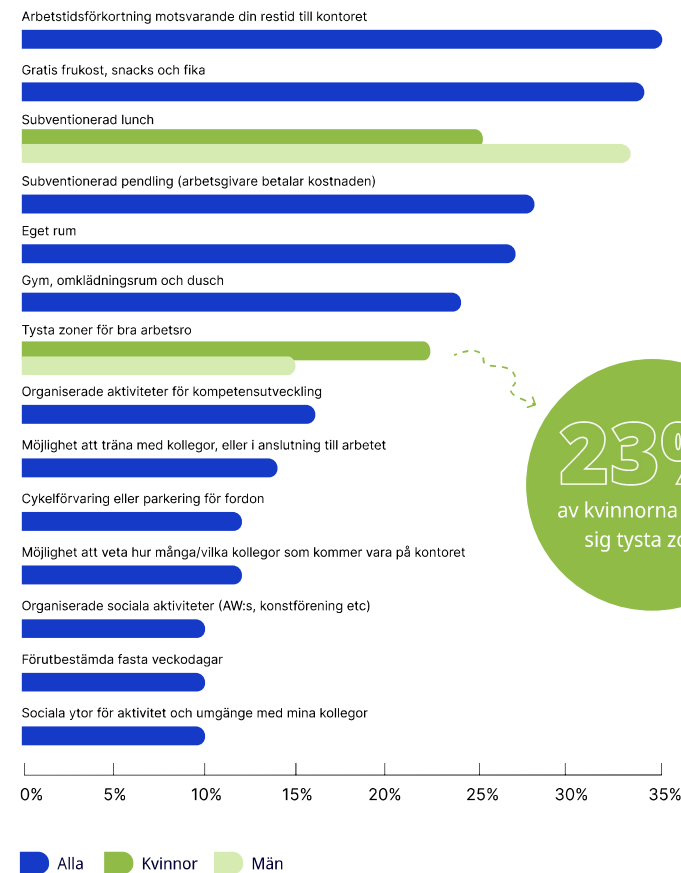
Coworking som kontorsform har vuxit under senare år och kan utgöra ett komplement till företagets egna kontor eller till och med vara företagets enda kontorslösning. Än så länge når coworking-kontoren inte alltid upp till en lika god ergonomi, då arbetsplats-tekniken ofta saknas (men oftast finns på företagets egna kontor). Vad coworking-kontoren däremot erbjuder är ett flexibelt och bekymmersfritt kontorsliv med hög servicenivå ofta toppat med gratis frukost och drycker med centrala lägen.

Som ett svar på konkurrensen från distansarbetet växer "kontoret som en tjänst" fram, där kontoret ses som ett erbjudande i ständig utveckling och med syfte att möta alla medarbetares skiftande behov. Denna syn på kontoret kräver ett flexibelt och adaptivt förhållningssätt till kontorsdesign och arbetsplatservice.

Redan idag använder företag datainsamling, från t.ex. sensorer och kortläsare, för att analysera hur kontorets olika miljöer används och hur förändringar i kontorsdesign och arbetsplatservice påverkar beteenden och användningsgrad.

Årets undersökning visar bl.a. att arbetstidsförkortning är det som skulle få svenskarna att välja kontoret oftare. Tysta zoner och möjlighet till fokus på kontoret kan vara ett sätt att möta kvinnors önskemål medan männen lockas mer av subventionerad lunch. Men hur mycket företagen än lockar sina medarbetare genom att utveckla och addera arbetsplatservice så innebär det inte att kontoren kommer att användas i samma utsträckning som tidigare. Blir framtidens kontor generellt lite mindre men mer innehållsrikt på funktioner och arbetsplatservice både för arbetsliv och privatliv?

Vad om något, skulle få dig att arbeta mer från kontoret i framtiden än du gör idag?



Olika behov genom livsfaserna

Genom att rikta fokus på behov och förväntningar i olika livsfaser kan arbetsgivare utforma mer flexibla och inkluderande strategier för att stödja balansen mellan arbete och privatliv. Det kan i sin tur öka tillfredsställelse och produktivitet på lång sikt. Årets undersökning visar vad som skulle locka olika grupper tillbaka till kontoret.



Topp 3 för unga vuxna och nya på arbetsmarknaden

- Gratis frukost, snacks och fika
- Gym, omklädningsrum och dusch
- Subventionerad lunch



Topp 3 för föräldrar

- Arbetstidsförkortning motsvarande restid
- Gratis frukost, snacks och fika
- Eget rum



Topp 3 äldre medarbetare (60+)

- Arbetstidsförkortning motsvarande restid till kontoret
- Eget rum
- Subventionerad lunch

Gratis är extra gott i lågkonjunktur

2024 är ett år när vi har allt mindre att spendera på saker som kostar allt mer. I årets enkätundersökning är det tydligt att lågkonjunkturen påverkar medarbetarnas behov och vad som skulle kunna locka dem till kontoret. Praktiska förmåner, som parkering och organiserade aktiviteter, får ge vika för ekonomiska förmåner. Gratis har alltid varit gott men under 2024 smakar gratis frukost och subventionerad lunch extra bra.

2024 Topp tre önskemål för framtiden:

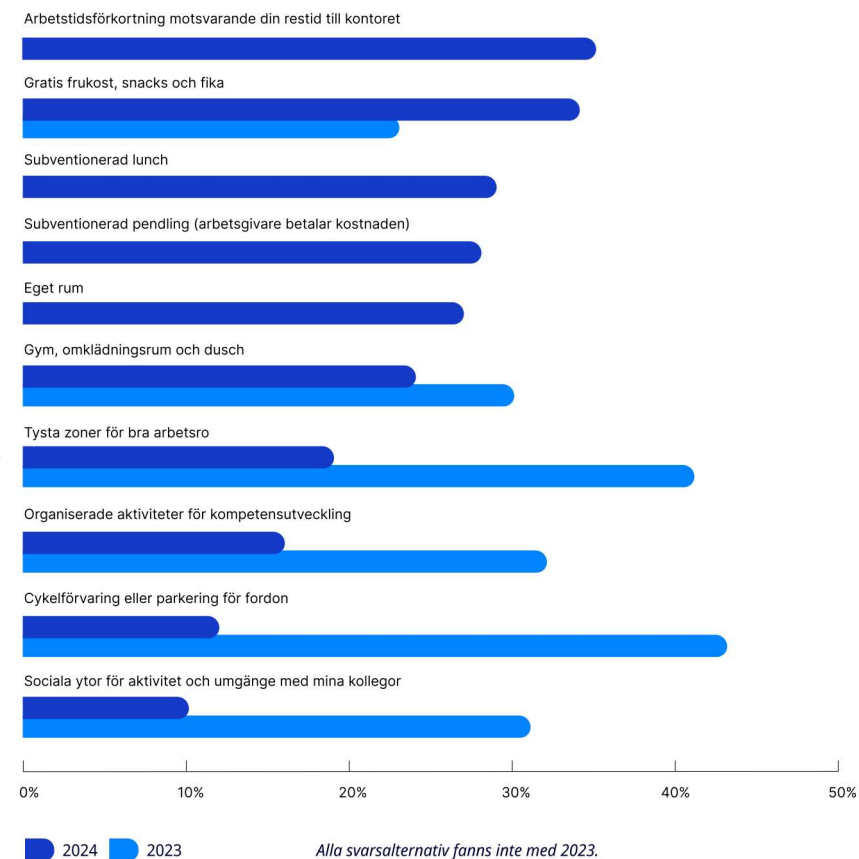
- Arbetsförlängning motsvarande din restid till kontoret
- Gratis frukost, snacks och fika
- Subventionerad lunch och pendling

2023 Topp tre önskemål för framtiden:

- Cykelförvaring eller parkering för fordon
- Tysta zoner för bra arbetsro
- Organiserade aktiviteter för kompetensutveckling

Tysta zoner lockar inte lika mycket 2024

Vad skulle få dig att arbeta mer från kontoret i framtiden än du gör idag?

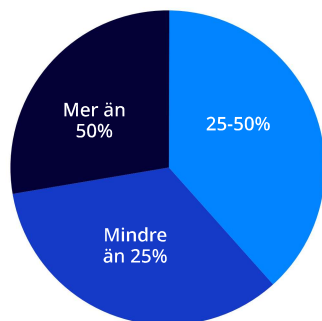


Hur kan kontoren stötta individuellt fokus?

Tillgång till eget rum (nytt svarsalternativ 2024) ligger högre upp på önskelistan än tysta zoner i år. Särskilt medarbetare i offentlig sektor önskar eget rum på kontoret.

Om hållbarhetsperspektivet ska beaktas behöver namnskylden på det egna rummet ge vika för den aktivitetsbaserade kontorslösningen. En lösning för det skulle kunna bestå av individuella, men inte personliga, kontorsrum. 2024 är det inte klimatmässigt hållbart med egna rum som står tomma majoriteten av tiden.

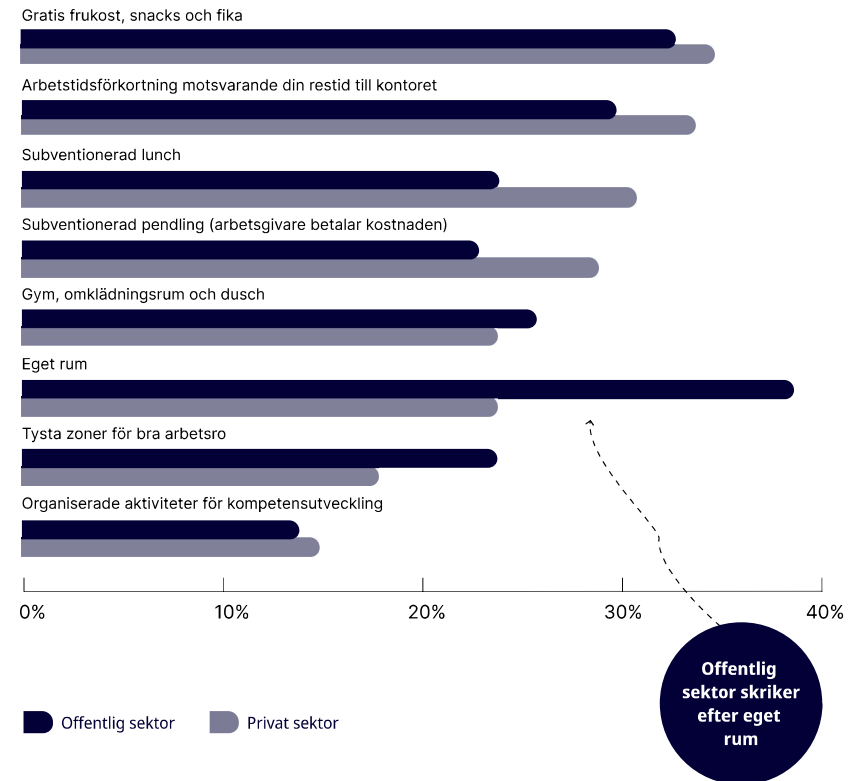
Årets undersökning visar däremot att det finns behov av fokuserade arbetsmiljöer på kontoren. I undersökningen syns tendenser på att medarbetare vill undvika fokuserat arbete på kontoret. Detta samtidigt som ca. två tredjedelar har svarat att de arbetar majoriteten av sin arbetstid med individuella arbetsuppgifter.



De flesta anger att de arbetar mest på egen hand

Bara 1 av 4 samarbetar med andra personer mer än 50 procent av sin arbetstid. Det visar svaret på frågan "Hur stor andel av din arbetstid samarbetar du med andra personer (som kräver digital eller fysisk närvaro)?".

Vad skulle få dig att arbeta mer från kontoret i framtiden än du gör idag?





E.ONs nya huvudkontor i Malmö. Foto: E.ON

Kontor med "All inclusive"

E.ON har märkt en förflyttning efter pandemin. Kontoret måste addera ett mervärde som medarbetarna inte får på hemmakontoret.

E.ON har 2200 medarbetare fördelat på 18 kontor i Sverige. Av dem arbetar 1500 från det splittrerna huvudkontoret i Malmö.

Loanne Blomberg Holgersson, ansvarig för arbetsplatservice och Linda Palac, ansvarig för Workplace experience håller koll på förändringar i medarbetarnas behov, beteenden och krav.

– Vårt uppdrag har ändrats senaste åren. E.ON har tidigare ägt merparten av sina kontor medan vi nu i största utsträckning hyr våra kontorslokaler. Nu har vi fler aktivitetsbaserade kontor, vilket innebär att vi gått in och tagit helhetsansvaret för kontoret och arbetsplatsupplevelsen.



Linda Palac, ansvarig för Workplace experience



Loanne Blomberg Holgersson, ansvarig för arbetsplatservice

Hur ser er strategi, riktlinjer, närvaro och policy ut?

– E.ON etablerade "Det nya normala" efter pandemin: "Du ska vara på kontoret minst 50 procent av din tid över tid." Det är en riktlinje, utan att peka med hela handen. De flesta tolkar det som 2,5 dagar på kontoret.

– Beläggningsmätningar visar på att vi idag inte lever upp till målet om 50 procent närvaro. Medarbetare tar distansarbete för givet och blir provocerade om det ställs krav på att de ska vara på plats.

Vi har dialoger om att ställa tydligare krav på närvaro då vi ser att det har en positiv effekt på verksamheten, men vi vill samtidigt upplevas som en modern och flexibel arbetsgivare. Vi vill att medarbetarna ska vilja vara på kontoret för att kontoret ger ett mervärde och inte bara vara här för att det ska vara så.

Hur ser ni att företag bör anpassa sig till medarbetarnas föränderliga behov genom olika livsfaser?

– Behovet av arbetsplatsen som bas är lika för alla, men vi ser såklart variationer. Det är tydligt att de unga är mer på kontoret då de kanske bor trångt, småbarnsföräldrar uppskattar att kunna lösa vardagslogistiken genom att kunna jobba hemifrån. De som är 50+ och alltid har varit på kontoret kan uppleva att det är skönt att jobba hemma ibland då detta uppkommit som en ny möjlighet som inte var lika självklar tidigare.

Hur jobbar ni med att locka medarbetare till kontoret?

– Vi har märkt en förflyttning efter pandemin. Kontoret måste addera ett mervärde som man inte får på hemmakontoret.

Kontoret måste vara trevligt och inspirerande men det som lockar mest är att man trivs och har roligt med sina kollegor och att man jobbar tillsammans på ett effektivt och bra sätt. Det handlar mer om kultur. Det mellanmänniska.

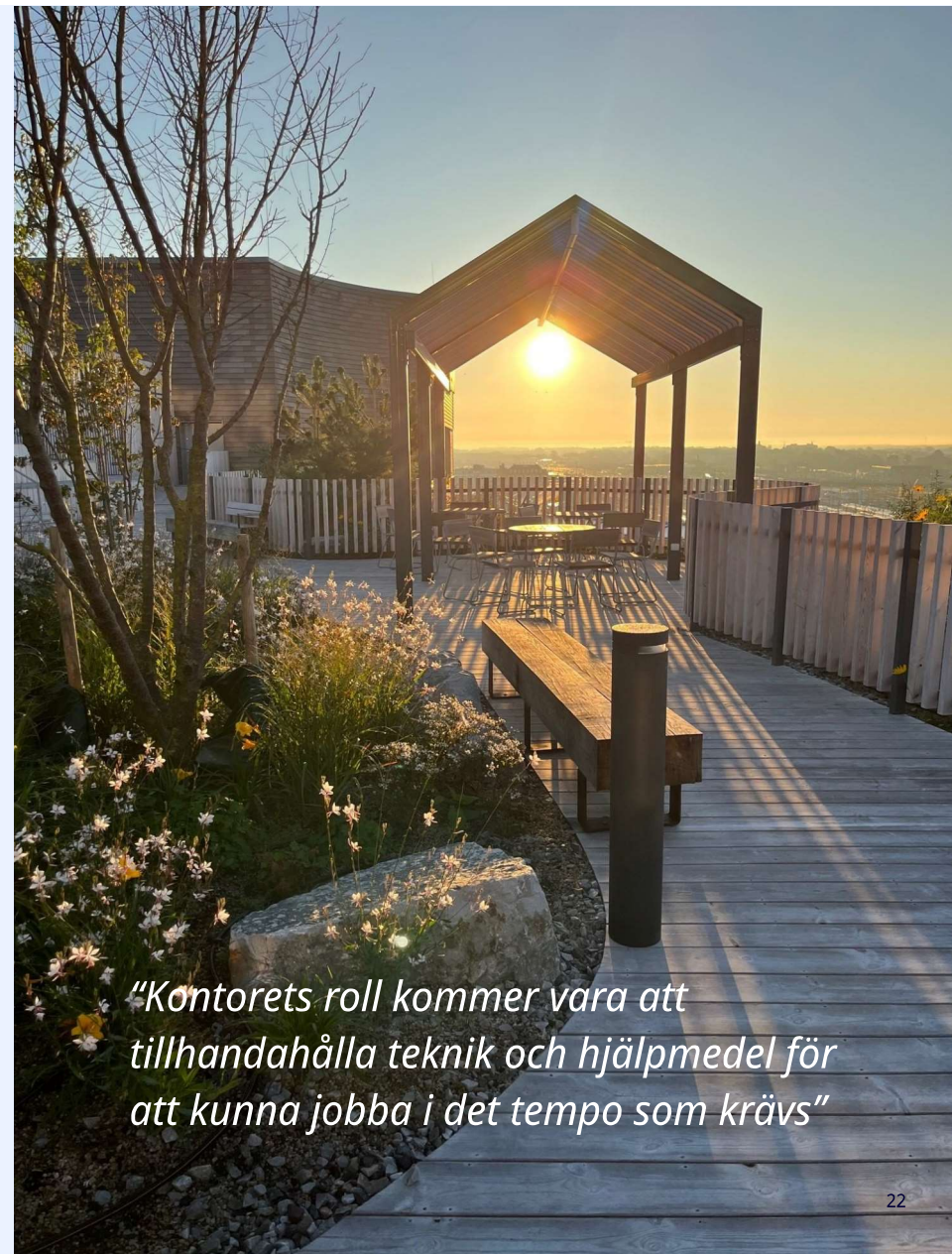
– Som medarbetare tackar man ja till allt som är gratis, men vi tror inte att utökning av servicetjänster kommer att locka fler till kontoret. Vi erbjuder frukost på fredagar och den lockar inte tillräckligt mycket för att man ska släppa hemarbetsplatsen och slippa pendlingen till kontoret. Efter en viss basnivå kommer det inte spela någon roll om du till exempel serverar gratis frukost eller erbjuder kemtvättstjänster.

När du tänker på arbetslivet om 5-10 år - vilka är de största förändringarna?

– Antingen är alla tillbaka på kontoret helt och hållet eller också kvarstår en flexibilitet där man kan arbeta på distans cirka två dagar i veckan. Man kommer oavsett inse att kontoret är viktigt, främst för att mötas och dela kunskap och erfarenheter, säger Loanne Blomberg Holgersson som tror att detta främst kommer vara drivet uppifrån, från ledningen.

Linda Palac tror också kontoret får en viktigare roll framöver.

– I framtiden är kontoret en viktig mötesplats, där du är kreativ, samarbetar med kollegor och utvecklas. Vi får ständigt mer krav på oss att jobba snabbare. Kontorets roll kommer vara att tillhandahålla teknik och hjälpmedel för att kunna jobba i det tempo som krävs.



“Kontorets roll kommer vara att tillhandahålla teknik och hjälpmedel för att kunna jobba i det tempo som krävs”

Vi gillar olika

”Du är inte normen” var 2023 års största insikt i ISS trendrapport. Årets undersökning visar att den insikten är lika relevant i år. Däremot ser vi tydligt att det här inte enbart handlar om vilken generation du tillhör. Vi gillar nämligen olika beroende på ålder, kön, livsfas, personlighet, yrkesroll och så vidare.

När personliga preferenser adderas fungerar det inte längre för arbetsgivare att erbjuda likformiga lösningar vare sig det handlar om kontorsutformning, hybridarbete, servicetjänster eller sociala aktiviteter. ”Lika för alla” – vad betyder det? Likadan kontorsmöblering för alla, eller lika förutsättningar för alla att kunna utföra sina arbetsuppgifter på kontoret? Om det senare ska gälla, behöver kontoren innehålla en variation av möbleringar med en genomtänkt dimensionering.

Redan i år skönjer vi tendenser bland främst männen i den yngsta åldersgruppen 18-25 år. De önskar, i betydligt högre utsträckning, att arbeta heltid på distans än gruppen 26-30 år. Det här går ännu inte fastställa statistiskt, men blir angeläget att följa över tid.

Den yngsta gruppen bland respondenterna gjorde sitt inträde när distans- och hybridarbete redan pågick. De har aldrig upplevt något annat. Så småningom kommer den gruppen vara dominerande på arbetsmarknaden. Vad kommer det innebära för arbetslivet och allt det vi kallar arbetsplatser framöver? Det ser vi framemot att få följa framöver.





Om ISS

ISS är ett ledande företag inom facility management och workplace experience. Vi skapar platser och miljöer som bidrar till bättre prestationer och en enklare, mer effektiv och trivsamt tillvaro — levererade med omtanke och hög kvalitet av engagerade medarbetare. I Sverige är vi över 6 000 medarbetare och finns i hela landet.

www.issworld.se

**Connecting people and places to
make the world work better**