



HYBRIDUNIVERSUM

– FLERA FRAMTIDER FÖR ARBETSLIVET

FÖRORD

De flera kontoren i
framtidens arbetsliv

NÄR JAG SKRIVER detta har regeringen nyligen meddelat att de sista restriktionerna ska släppas och det blir återigen möjligt att samlas i en större omfattning. Vi människor har verkligen behövt ställa om under pandemin men nu kan vi äntligen börja göra de härliga sakerna i våra liv. Träffas, gå på kulturevenemang och, kanske viktigast av allt, det blir äntligen möjligt att återgå till våra arbetsplatser. Det är en oerhörd lättnad, men det är inte okomplicerat. Vi kan vara helt säkra på att allt inte kommer att bli som förut. Det kommer att bli något annat. Och jag är övertygad om att det kommer att bli något riktigt bra!

När människor nu återvänder till kontoren sker det med fördjupad kunskap om verksamheters och medarbetares olika behov. Det kommer inte att finnas en lösning som passar alla. Olika verksamheter har såklart olika behov men vi ser att det huvudsakliga arbetet kommer att ske på kontoret, i olika kombinationer med hubbar och coworking och där hemmet även fortsättningsvis kommer att vara en viktig pusselbit. Trots olika behov är den gemensamma nämnaren tydlig; vi behöver arbetsplatser, där vi kan vara produktiva eller kreativa, platser där nya idéer kan födas, kunskaper delas och relationer gro.

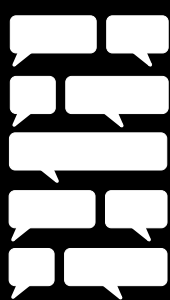
Mängder av undersökningar har gjorts det senaste året, inte sällan med medarbetarperspektivet som grund. Denna rapport skiljer sig från andra genom sitt bredare perspektiv. Utöver mer än 1 000 intervjuer med medarbetare inom tjänstemannasektorn, har vi även gått på djupet i frågor som rör framtidens kontor och arbetsliv genom djupintervjuer med företagsledare, forskare och experter, samt i en kvantitativ studie bland vd:ar i Sveriges fyra största städer. Fram träder olika bilder av framtiden. Ett hybridarbetssätt är här för att stanna och det kommer att kräva såväl innovativa

kontorslösningar som nya förhållningssätt till organisation.

När den största frågan för oss alla – att skapa hållbara, klimatsmarta lösningar inom varje bransch – äntligen börjar bli en hygienfaktor hos företag i Sverige, ser vi nu hur fler perspektiv av hållbarhet belyses i arbetslivet. Däribland en förflyttning från ‘arbetsplats till hälsopalats’, med ett allt större fokus på den sociala hälsan som farit illa under pandemin. Trenderna i kontorsutformning har varierat genom åren. Från cellkontor, öppna kontorslandskap och aktivitetsbaserat – nu kommer det relationsbaserade kontoret. Vi ser även att miljöerna utanför kontoret blir allt viktigare för att kunna attrahera den framtida kompetensen. Det är en utveckling som sätter människans välmående i centrum.

Vi på Atrium Ljungberg har en stark tro på framtidens arbetsplatser och vi tror på kraften i ‘tillsammans-projekt’. Människor är oslagbara när vi samverkar och här har det fysiska mötet en helt central roll. Jag hoppas att den här rapporten ska inspirera till dialog och nya idéer som stimulerar till välmående, goda resultat och levande kvarter värda att längta till.

Trevlig läsning,
Annica Ånäs, vd



Från vänster

Emma Frans
författare, vetenskaps-
skribent och doktor i
medicinsk epidemiologi
vid Karolinska Institutet

Marco Checci
arkitekt och grundare
av Studio Stockholm
Arkitektur

Annica Ånäs
vd, Atrium Ljungberg

Anna Lundström
vp HR Americas, Spotify

Johan Åkesson
futurist och grundare
av strategibyrån Hint

Daniella Waldfogel
näringspolitisk chef,
Stockholms Handelskammare

Niklas Laninge
psykolog och expert
på beteende

Linus Kjellberg
affärsutvecklingschef,
Atrium Ljungberg

Lena Lid Falkman
författare och forskare
vid Stockholms
Handelshögskola samt
lektor i arbetslivs-
vetenskap vid Karlstads
universitet

© Atrium Ljungberg

EN SAMTALSKLUBB, EN
THINK-TANK, ETT WORKLAB

Atrium Ljungberg introducerar ett nytt, korsdisciplinärt samtalsforum där experter med olika kunskaper och erfarenheter gemensamt ger fördjupning och nyans till ämnen som rör framtidens kontor och arbetsliv.

Vår förhoppning är att dessa samtal både ska inspirera till oväntade samarbeten runt bordet, och ge nya perspektiv till ett attraktivt arbetsliv i staden.

I första upplagan av AL WorkLab samlades följande personer runt bordet. Denna gång runt ett middagsbord i en gammal industri-lokal i Slakthusområdet i Stockholm. Du hittar kommentarer, utdragna från samtalet, i anslutning till några av rapportens artiklar.



OM UNDER- SÖKNINGARNA

Företagsledare, medarbetare och experter – ett djuplodat insiktsarbete

Atrium Ljungberg har tillsammans med strategibyrån Hint djupintervjuat ett 20-tal experter och företagsledare med ansvar för kontor och arbetsliv i sina respektive organisationer. Bland företag som intervjuats återfinns bland andra H&M, EQT, Stora Enso, Dice, Klarna, Atlas Copco, BCG, Husqvarna, HiQ, Toca Boca, Sobi, Sweco, Microsoft, ARC och WSP.

Utifrån kvalitativa insikter har två kvantitativa undersökningar genomförts tillsammans med Novus.

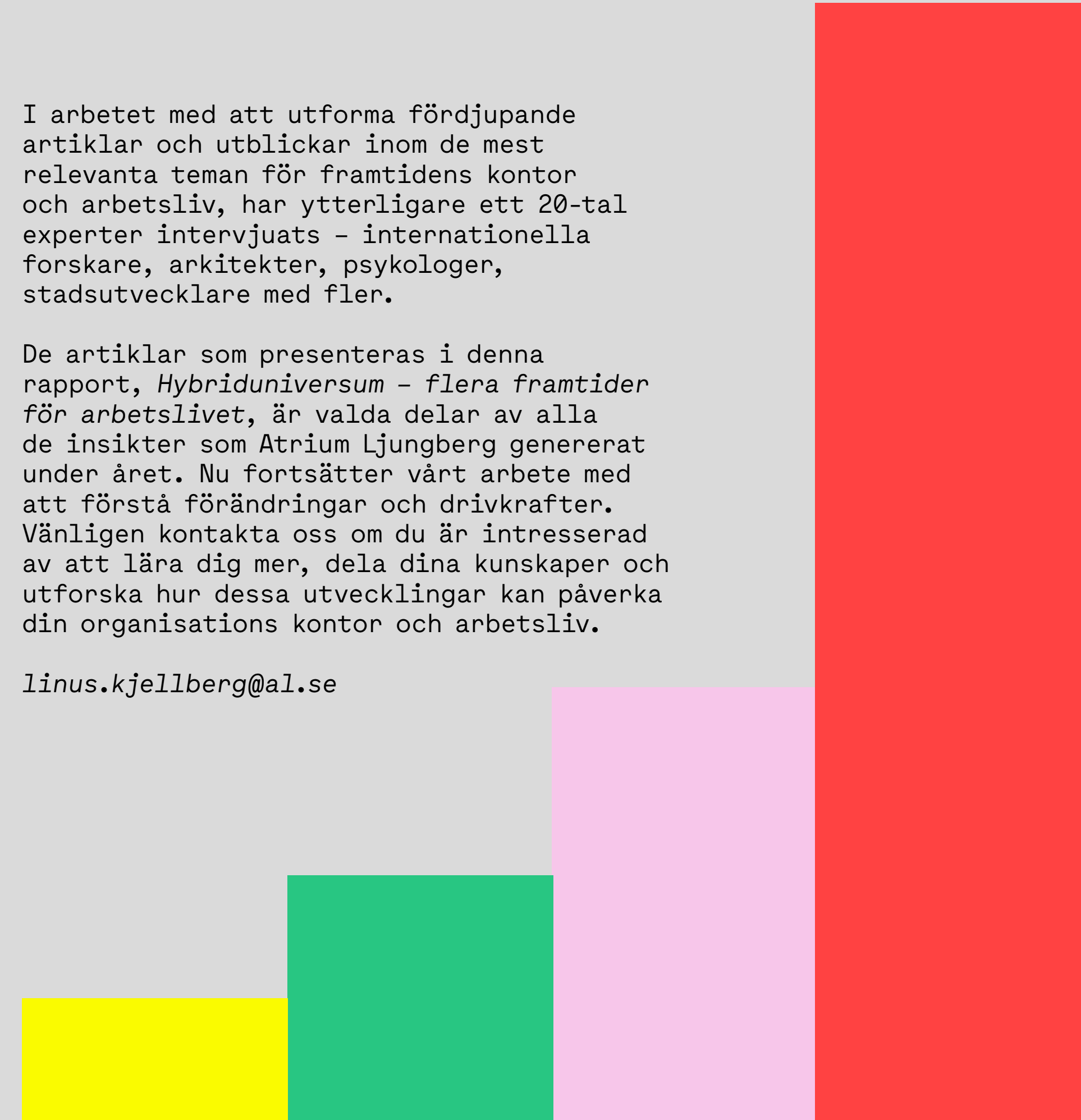
I den första intervjuades över 200 vd:ar och företagsledare inom tjänstemannasektorn i Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala på telefon. I den andra undersökningen intervjuades över 1 000 tjänstemän inom privat och offentlig sektor i samma städer. Undersökningen genomfördes via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel som ger representativa resultat.

De två undersökningarna refereras i denna rapport som en samlad studie med namnet *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021).

I arbetet med att utforma fördjupande artiklar och utblickar inom de mest relevanta teman för framtidens kontor och arbetsliv, har ytterligare ett 20-tal experter intervjuats – internationella forskare, arkitekter, psykologer, stadsutvecklare med fler.

De artiklar som presenteras i denna rapport, *Hybriduniversum – flera framtider för arbetslivet*, är valda delar av alla de insikter som Atrium Ljungberg genererat under året. Nu fortsätter vårt arbete med att förstå förändringar och drivkrafter. Vänligen kontakta oss om du är intresserad av att lära dig mer, dela dina kunskaper och utforska hur dessa utvecklingar kan påverka din organisations kontor och arbetsliv.

linus.kjellberg@al.se



01

Det Stora experimentet

Djupdyk: Sammanhållning och samarbetsplatser

Intervju: ’Så skapas förutsättningar för fokus’, med organisationspsykologen Alan Redman

Intervju: ’Hybridvägskäl – vem väljer rätt?’, med forskaren Maral Babapour Chafi

02

Från Aktivitetsbaserat till Relationsbaserat

Djupdyk: Framtiden för det mänskligare kontoret

Intervju: ’Kaffemaskins-FOMO och arbetsrättvisa’, med psykologen Siri Helle

Intervju: ’Kontorets fem sinnen’, med professorn Charles Spence

03

Arbetsplats som Hälsopalats

Djupdyk: Wellness-kulturen flyttar in på kontoren – och kontoren ut i naturen

Intervju: ’Är hälsan på kontoret en genusfråga?’, med feministiska debattören Nina Åkestam Wikner

Intervju: ’Biofiliska kontor hjälper städer att gro’, med arkitekten Kengo Kuma

Intervju: ’Välståndet största fokus för techbolagen i Silicon Valley’, med arkitekten Primo Orpilla

04

Identitetskvarteret

Djupdyk: Den hyperlokala blandstaden

Intervju: ’Gen Z kräver meningsfullhet och hållbarhet’, med generationsexperten Anders Parment

Intervju: ’Framtidens kontor är en effekt av Grannskapet’, med arkitekten Ben van Berkel



DET STORA EXPERIMENTET



Fokuslängtan krockar med en stark drivkraft att hänga med i snacket på kontoret. Nu öppnar företag i Sverige upp för en framtid där varje individ får tillgång till flera kontor. Riskerna för kultursplittring som hybrida arbetssätt medför stävjas med nya samarbetsplatser och flexibla modeller för veckovariation.

SAMMANHÅLLNING OCH SAMARBETSPLATSER

NÄR ARBETSPLATSER ÅTERIGEN börjar öppna sina dörrar, efter ett och ett halvt års distansarbete för många medarbetare, lägger nu företag planen för hur arbetet ska se ut framåt. Inom tjänstemannasektorn i Sveriges fyra största städer tror 45 procent att de kommer arbeta mindre än hälften av tiden på kontoret nästkommande 2-5 år, och övrig tid på distans från andra platser än huvudkontoret. Samtidigt tror fler än hälften att de kommer jobba från kontoret mellan 50 och 100 procent under samma framtidsperiod. Företagsledarnas förväntningar skiljer sig från medarbetarnas planer – drygt tre av fyra vd:ar vill att medarbetare jobbar på kontoret mellan 50 och 100 procent under de nästkommande åren, visar Atrium Ljungbergs och Novus undersökning *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021).

”I en inledande fas kan grupputvecklingen få en skjuts framåt om medlemmarna träffas mer fysiskt”

Aram Seddigh, psykolog och organisationskonsult



Många längtar tillbaka till gemenskapen på kontoren, men kan också tänka sig att, ibland, arbeta från den lokala satellithubben eller coworking-alternativet några kvarter från hemmet. Tillgången till flera kontor spås bli den nya normen. Oavsett val av fysisk plats, så vill medarbetarna även efter pandemin behålla den individuella valfriheten som distansarbetet öppnar upp för. Fler än fyra av tio inom tjänstemannasektorn vill att deras framtida jobbvecka varierar mellan olika heldagar från kontoret och på distans¹.

– Kontorshubben kommer starkt framåt. Forskning visar att de människor som vill ha ett ’tredje kontor’ vill komma närmare sitt hem än den befintliga arbetsplatsen. Men det är viktigt att komma ihåg att människor har olika förutsättningar beroende på typ av arbete. Den typ av roll som kan jobba flexibelt kommer ha en lättare resa, säger Aram Seddigh, psykolog och konsult som stöttar organisationer vid förändring till nya typer av kontor och arbetssätt.

SATELLITER OCH MODERSKEPP

Både internationellt och i Sverige sker nu en utveckling som, för att forma de ultimata arbetsplatserna, tar tillvara det bästa från distansarbetet, nämligen underlättandet av livspusslet. Mindre restid är den främsta fördelen med att arbeta på distans, enligt åtta av tio anställda inom tjänstemannasektorn, och drygt hälften av de tillfrågade anger ett enklare livspussel som främsta fördel².

Före pandemin utgjorde den flexibla kontorsmodellen – med hubbar, coworking och så kallade leva-bo-kontor – enbart två procent av den kommersiella fastighetsmarknaden, enligt fastighetskonsultbyrå JLL Sweden³. År 2030 förväntas den ha stigit till att omfatta 30 procent av samma marknad. Den här utvecklingen sker även på högsta beslutsnivå. I Wales har till exempel regeringen infört arbetshubbar på distans för att ge möjlighet till invånare att jobba halva tiden på sina huvudkontor och halva tiden i området där



SÅ SKAPAS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FOKUS

Hej Alan Redman, organisationspsykolog på Birkbeck University i London. Vad är de största riskerna med att jobba hemifrån när det kommer till psykiskt välmående?

– Människor har länge arbetat hemifrån, men konsekvenserna av det har accelererats under pandemin. Det mesta relaterar till kvaliteten på människors hemmakontor, miljön och relationerna i hemmet. Men även huruvida det passar en att jobba ensam eller inte. Det finns stora riskfaktorer vad gäller hur länge människor arbetar, det är svårare att gränsa av och man blir alltid tillgänglig. Dessutom kan människor bli mer isolerade och mindre benägna att prata med sin chef på ett avslappnat sätt. Generellt ser man att produktivitet har gått upp i och med pandemin, men vissa har svårt att hantera den kognitiva belastningen det innebär. Några av de symtom som visat sig under pandemin är ökade nivåer av ångest, stress och i vissa fall utbrändhet.

Hur kan människor bäst planera sina arbetsdagar för att uppnå djupare fokus?

– En av de största farorna med hemarbete är att ha möten bokade vart efter varandra. Den så kallade ’Zoom-tröttheten’

sker sällan på kontoret då det finns mer naturliga luckor och pauser. Normalt sett kan vi inte djupkoncentrera oss mer än 45 minuter i taget, ofta pratar man om 90-minuters-intervaller där man varvar kreativt arbete med administration, promenader och vila. Människor bör också välja att arbeta mer effektivt de tider de är som piggast.

Hur bör arbetsplatser utvecklas för att kunna erbjuda bättre förutsättningar för koncentration?

– Flexibla kontor som kan förändras beroende på kontext blir allt viktigare. Generellt sett handlar det om att kunna sitta ostört, och kunna arbeta fokuserat även på kontoret. Det blir oerhört viktigt att ta till vara på varje individs behov när företag rekryterar. De som vill kunna jobba fokuserat på arbetsplatsen måste få tillgång till separata fokusrum.

Alan Redman är organisationspsykolog på Birkbeck University i London, dessutom är han chef för forskning och teknologi på Clevry som hjälper företag att bli mer välmående.



BO PÅ JOBDET?

FRÅN COWORK TILL COWORK-LIVING.
NU UTVECKLAS HELA BOSTADSOMRÅDEN
DÄR MÄNNISKOR BOR OCH ARBETAR
TILLSAMMANS MED ANDRA.

STATION F

Världens största startup-campus i Paris har nu även öppnat arbetsplatser som kombineras med boende inom en 10-minuters tidsradie. Tre torn huserar 100 lägenheter för 600 entreprenörer som får allt de behöver i form av 3000 arbetsplatser, eventlokaler, aulor, innovationsrum, kaféer och restauranger.

ZOKU

Zoku startade i Amsterdam och har under 2021 även etablerat sig i Köpenhamn och Wien. Genom en månatlig prenumeration kan människor bo och jobba från vilken enhet de vill. Här kan sängen i rummen vikas undan för att snabbt

få jobbfokus, och de gemensamma ytorna inkluderar allt från coworking och mötesplatser till kafé och restaurang.

COMMON

I och med pandemin expanderade amerikanska coliving-företaget Common sin verksamhet för att fokusera mer på distansarbetare. Nu kan såväl privata som offentliga aktörer över hela USA tävla om att få sätta upp en cowork-hubb, komplett med boende, arbetsplats och kringliggande aktiviteter. I städer som New Orleans är huvudfokus på kvinnliga entreprenörer och minoriteter, medan tech och startups får fokus i Rochester, New York.



Kommentar från
AL WorkLab

På framtidens kontor går vi inte bara från det aktivitetsbaserade till det relationsbaserade, utan även till det livsfasbaserade, menar Niklas Laninge, psykolog och expert på beteende. Olika kontorsbehov i olika faser av livet. Det här inkluderar allt från huvudkontoret till den lokala satellithubben eller delade coworking-kontoret.

Så hur kan en gemensam kultur skapas när arbetslivet blir alltmer splittrat?

– Om det är något vi har lärt oss under den här perioden så är det att ledarskapet är extremt viktigt. Ledare som kan leda dem som arbetar på distans, och som löpande kan förmedla värderingar företaget har även om medarbetare är utspridda och arbetar mer flexibelt, kommer

att stå högt i kurs, säger Daniella Waldfogel, näringspolitisk chef, Stockholms Handelskammare.

Nu väljer företag vägen framåt för hur deras medarbetare bäst hittar fokus på arbetsplatsen. Enligt Lena Lid Falkman, författare och forskare vid Stockholms Handelshögskola samt lektor i arbetslivsvetenskap vid Karlstads universitet, kan behovskrockar uppstå mellan de som suttit hemma fem dagar i sträck och längtar efter att få umgås med kollegor på kontoret, och de som vill fokusera och finna lugn.

– Självlängtar jag efter fulrum där man kan stänga om sig och inte synas, en plats för enskilt arbete jämsides de sociala ytorna, säger hon.

de bor, även efter pandemin. Detta för att minska pendlingstid och därigenom skapa en mer balans i arbetslivet. Dessutom skapas fler arbetstillfällen, och mer arbetskraft på mindre orter. Ministern Mark Drakeford har satt ett mål om att 30 procent av allt arbete ska ske utanför kontoret, och därför finns ett stort behov av olika typer av arbetsplatser.

I Sverige finns liknande initiativ på flera håll, i till exempel Tranås, där projektet Remote Working City främjar distansarbete från delade kontorsmiljöer. Kommunen vill attrahera storstadsbor i Göteborg och Stockholm, som då kan jobba från coworking-kontoret mitt i centrala Tranås. Och i pilotprojektet Samverket, satsar nu innovationsmyndigheten Vinnova på att skapa kontor som myndigheter kan dela på i Stockholm och Östersund, och senare i fler delar av landet.

– Det blir säkert mer coworking, inte bara intern men också mellan företag. Som det ser ut nu sitter företag bredvid varandra med egna lokaler och resurser som man skulle kunna dela på, instämmer Lars Gunnar Olsson, chef för delade tjänster och faciliteter på Stora Enso.

GRANNSKAPSKONTOR – DET NYA ABW

Enligt Lena Lid Falkman, forskare i ledarskap på Handelshögskolan i Stockholm, befinner vi oss just nu i nästa fas av kontorets utveckling. Om 'ABW 2.0' [Aktivitetsbaserad arbetsplats] handlade om att anpassa kontor till att bli ännu mer flexibla – aktivitetsbaserat med inslag av coworking – innebär ABW 3.0 att kunna ta del av ett socialt sammanhang med kollegor på huvudkontoret, kombinerat med hemmakontor och hubb i närheten av hemmet.

– Utbudet runt arbetsplatsen har blivit allt viktigare för människor, likväl som utbudet runt hemmet. Framtidens arbetsliv fylls med en kombination av att åka till huvudkontoret, som ligger i centrala attraktiva kvarter, kombinerat med något annat alternativ närmare hemmet. På Orust pågår ett försök med grannskapskontor, med lånade ytor från hembygdsgårdar kan människor socialisera och dela arbetsplats med andra än deras kollegor från företaget. Där har vi sett en fin boost för restaurangerna och servicen i närområdet, säger hon.

DET LIVSFAS- BASERADE KONTORET TAR FORM

HYBRIDVÄGSKÄL – VEM VÄLJER RÄTT?

Hej Maral Babapour Chafi, forskare vid Institutet för Stressmedicin i Göteborg. Netflix, Apple och Spotify har valt olika typer av lösningar för sina anställda post-pandemin. Vilken modell tror du kommer visa sig att vara bäst och varför?

– Jag skulle säga att den bästa lösningen är att testa och vara flexibel i att kunna ändra modell. När människor under en lång period blivit tvingade att jobba på distans har det visat sig att det inte fungerat bra för alla. Med den bakgrunden är det viktigt att se till individens behov. Nu när många kontorsarbetare har fått förmånen att jobba på distans har vissa uppskattat den och andra inte. Att ta ifrån en förmån eller möjligheten, så som Apple gjort, leder till friktioner som i framtiden kan innebära en högre personalomsättning. Det är viktigt att ta vara på varje verksamhets och individs behov kopplat till arbetsuppgifter som ska utföras.

Vad är den största utmaningen framåt för hybridarbete?

– Många gånger misstolkar man att rättvisa ska vara samma för alla. Att alla ska vara på sin arbetsplats med liknande prylar anses definiera rättvisa. Men människor har olika förutsättningar. En rättvis lösning ur ett användarcentrerat designperspektiv är att ge samma valmöjligheter till medarbetare, och inte påtvinga en lösning som inte passar deras förutsättningar, preferenser och behov.

Maral Babapour Chafi forskar om samspelet mellan människa och teknik i arbetslivet på Institutet för Stressmedicin i Göteborg. Ett av hennes fokusområden har varit aktivitetsbaserade kontor, men i och med pandemin ligger nu allt större fokus på hur distansarbete formar framtidens arbete.

I takt med att allt fler kontor öppnas har många följt vilka linjer de stora tech-bolagen väljer framåt. Netflix meddelar att personalen ska tillbaka till kontoren, Apple inför en strikt hybridmodell där man tillåts jobba hemifrån max två fasta dagar i veckan och Spotify lanserar en individanpassad modell där medarbetaren själv får bestämma. Tre techbolag med tre olika strategier när kontoren återigen öppnar upp.



RISK FÖR KULTURSPLITTRING

Trots de positiva aspekterna av distansarbete, finns det även risker när företag sprider ut sina lokaler och medarbetare. Bland yngre medarbetare påverkas måendet negativt, onboarding och kunskapsöverföring har visat sig svårare på distans, och hela 64 procent inom tjänstemannasektorn anser att den främsta nackdelen med distansarbete är svårigheter att hänga med i vad som händer, i eller runt verksamheten. Dessutom ger distansarbetet sämre förutsättningar för företagskulturen, menar fyra av tio⁴. I de fall alla inte befinner sig på en och samma plats, uppstår stor risk för kultursplittring. För de företag som även efter pandemin planerar för ett distribuerat arbetssätt där medarbetarna delar sin tid mellan flera olika platser, är det viktigt att skapa en medveten struktur kring gemenskapen i arbetsgruppen, enligt psykologen Aram Seddigh.

– Hur ser man till att teamet håller ihop? Även om individer känner varandra sedan tidigare behöver en grupps medlemmar hitta varandra och sina roller. I en inledande fas kan grupputvecklingen få en skjuts framåt om medlemmarna träffas mer fysiskt. När grupp-dynamik fallit på plats, då kan man jobba från olika platser igen, säger han och lägger till att det även krävs ett grundligt förarbete när nya medarbetare börjar. Sådant som tidigare skett mer spontant kräver sin noga planering i de fall företag vill ha en fortsatt distribuerad organisation.

– Det blir då viktigare att introducera den nya personen till kollegor, att personen vet vem hen kan fråga i olika sammanhang, att skapa sociala och fysiska aktiviteter och träffar så att personen kommer in i gänget, säger Aram Seddigh och avslutar:

– Vi måste förbereda oss på dessa nya flexibla arbetssätt och se till att hela teamets behov blir tillgodosedda.

”Framtidens arbetsliv fylls med en kombination av att åka till huvudkontoret, som ligger i centrala attraktiva kvarter, kombinerat med något annat alternativ närmare hemmet”

Lena Lid Falkman, forskare i ledarskap



RÖSTER INIFRÅN

”Ledarskapet framöver blir oerhört viktigt. I våra rapporter ser vi att många ledare tycker det är svårt att skapa kultur på distans – hur får man en dialog och hur vet vi att folk mår bra? Det här är något vi måste sätta fokus på givet att vi kommer ha hybrida arbetssätt”

Henrik Byström, Affärsområdeschef, Microsoft, intervjuad i ett bredare insiktsarbete för Atrium Ljungberg.

67%

I mycket eller ganska hög grad

”FÖR OSS ÄR DET VIKTIGT ATT FÅ EN SKRÄDDARSYDD LÖSNING OCH UTFORMNING AV KONTORET, ANPASSAT EFTER VÅRT VARUMÄRKE OCH VÅR VERKSAMHETS SPECIFIKA BEHOV”

14%

I ganska eller mycket låg grad

55%

I mycket eller ganska hög grad

”UTFORMNING AV ARBETSLIV OCH KONTORSLOKALER BLIR AVGÖRANDE FÖR VÅR TALANGREKRYTERING I FRAMTIDEN”

16%

I ganska eller mycket låg grad

FÖR TVÅ AV TRE ÄR DET VIKTIGT MED SKRÄDDARSYDDA LÖSNINGAR OCH UTFORMNING AV KONTORET

Fråga till vd:ar: I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående?

64%

Sämre förutsättningar att hänga med i vad som händer i eller runt verksamheten (gällande affärer och/ eller socialt)

DISTANSARBETETS NACKDELAR

Fråga till tjänstemän: Vad av följande, om något, är främsta nackdelarna med att arbeta på distans, anser du?

Flervalsfråga i undersökning bland 1 000 tjänstemän – intervjuade har angivit upp till tre svar.

40%

Sämre förutsättningar för företagskulturen

38%

Gränslöst jobbande utan tydligare dagsstart- och avslut

36%

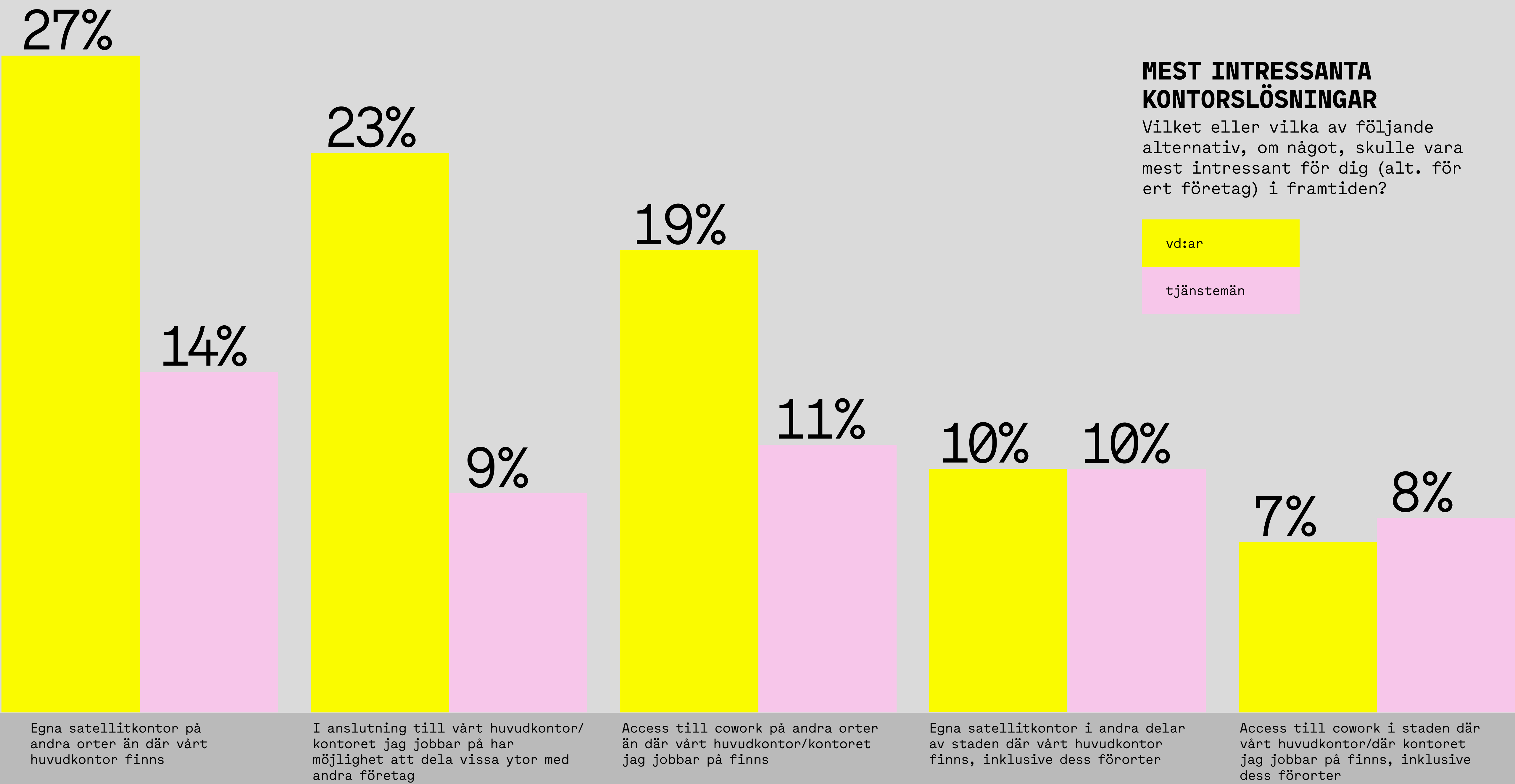
Sämre förutsättningar att delta i möten där fysisk och digital närvaro blandas, där de som är fysiskt närvarande får fördelar

17%

Sämre förutsättningar för min arbetsgivares ledarskap

8%

Stökigare arbetsmiljö





FRÅN AKTIVITETSBASERAT TILL RELATIONSBASERAT

FRAMTIDEN FÖR DET MÄNSKLIIGARE KONTORET



Efter snart två år med distansarbete längtar sju av tio tjänstemän allra mest efter kontorshänget. Arbetsplatsen som nav för gemenskap, kulturbyggande och sociala möten blir viktigare än någonsin. Välkommen till framtidens mänskligare kontor – bland teampoddar, experimentkök och symbiossalar.

ANSTÄLLDA OCH VD:AR är överens, framtidens kontor ska vara en samlingsplats för spontana, meningsfulla och stimulerande möten. Det visar Atrium Ljungbergs och Novus undersökning *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021) bland 1 000 tjänstemän och 200 vd:ar i Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala. Hela sju av tio anställda anger att det är just hänget och gemenskapen med kollegorna som de saknat under pandemin, och var fjärde uppger att 'en arbetsmiljö som skapar en känsla av tillhörighet' är viktigt för att kunna

utföra arbetsuppgifter på bästa sätt. Cheferna går i samma linje och uppger 'plats för sociala ändamål' som främsta syfte för kontoret år 2023. Sex av tio vd:ar och företagsledare anser även att 'socialt sammanhållande och trivsamt' är viktigast när det kommer till beslut kring kontorets design.

Att vara tillsammans på en och samma plats, att dela erfarenheter, är fundamentalt för både individers och organisationers hälsa och välmående, argumenterar bland andra Kerstin Sailer, forskare i arkitektur på

The Bartlett School of Architecture i London. "Forskning visar att oplanerade fysiska interaktioner är viktiga för att driva nya idéer, en effekt som kallas The Strengths of Weak Ties [de svaga länkarnas styrka], beskriver hon¹. För svenska storföretag som djupintervjuats i Atrium Ljungbergs insiktsstudie bygger framtida arbetsplatsstrategier i stor utsträckning på att tillgodose behov för den relationsbyggande arbetsplatsen där nya idéer kan genereras tillsammans.

– Den sociala delen är en stark dragkraft till att komma tillbaka till kontoret, säger Lars Kyringer, fastighetsansvarig på H&M, som nu anpassar sina lokaler och öppnar upp för ett nytt, post-pandemiskt arbetsliv.

– Det går inte att driva kreativa processer i Teams, vi kommer att behöva ses. Kontoren kommer bli till mer av avstämningsplatser, där vi stämmer av med varandra och synkroniserar. På hemmaplan kan vi justera och modellera. Arbetsplatsen blir en samlingsplats, bekräftar han.

DET SOCIALA KONTORET TAR FORM

När ny teknik, AI och automatisering kan ta över vissa arbetsuppgifter (undersökningar visar att det i praktiken är möjligt att överlåta 45 procent av människors sysslor till just maskiner²), blir det än viktigare att utforma arbetsplatser och arbetsliv för att stärka mänskliga värden och framtidskompetenser. Människors förmåga att skapa nytt när vi träffas är helt enkelt oöverträffat. Att skapa arbetsplatser och kontor som utformas med detta perspektiv blir därför huvudfokus framåt, inte minst för att attrahera talang, men också för att det är en affärskritisk fråga. Det krävs nu en stimulerande arbetsmiljö som erbjuder mer än bara förutsättningar för effektivitet. Baristan i den långsamma hissen, konsthallar, yogasalar och symbiossalar där gemensamma evenemang kan planeras, är några av inslagen som arkitekter planerar för.

– Kontoret har mer än en funktionell nytta, det måste kunna inspirera människor att faktiskt vilja



”Den sociala delen är en stark dragkraft till att komma tillbaka till kontoret. Det går inte att driva kreativa processer i Teams, vi kommer att behöva ses”

Lars Kyringer, H&M

komma hit. Att kunna äta mat tillsammans, socialisera och innovera på ytor som ger rätt energi är byggstenar för att skapa framgångsrika företag, säger Primo Orpilla, grundare av arkitektbyrå Studio O + A i San Francisco.

PERSONLIGHETER SÄTTTS I FOKUS

Enligt Atrium Ljungbergs insiktsstudie är ett av kontorets främsta syften i framtiden att agera plats för kreativitets- och innovationsprocesser³. På olika håll i världen går företag i bräsch för att utforma sina kontor med just detta syfte. Microsofts kontor i Israel har utvecklats för att likna en stad där alla beståndsdelar som krävs för en produktiv arbetsdag ska finnas nära till hands. I dess så kallade ’Healthy mind platter’ ska medarbetarens behov av vila, återhämtning, lek och kreativitet uppfyllas.

Det kanske mest uppseendeväckande kontoret just nu är Googles post-pandemi-arbetsplats i Mountainview, Kalifornien. Planerna började redan innan pandemin och bygger på forskning kring vad den unga Generation Z säger sig behöva för att ta till sig kunskap och kreativitet. I stället för öppna landskap finns här privata rum,

så kallade ’team-poddar’ anpassade för att även möta deltagare på distans, en ’lägereld’ för digitala möten där deltagare syns på stora skärmar, och utomhustält för att kunna insupa naturen utanför medan möten pågår. Dessutom finns här uppblåsbara väggar styrda av robotar för att flexibelt kunna skärma av sig själv, och stolar som spelar vitt brus för att dämpa omkringliggande distraherande ljud.

Framtidens kontorsmiljö kommer med andra ord vara alltmer anpassad för individers olika beteenden och behov. Enligt brittiska författaren och entreprenören som myntat begreppet ’The Nowhere Office’, Julia Hobsbawm, anpassas just nu många kontor till att sätta människan i centrum, där medarbetare ska kunna välja hur de vill jobba just den dagen. Om det så är genom samarbete med andra eller i ett tyst fokusrum. Enligt Hobsbawm kommer det inte längre att finnas arbetsplatser av ’one-fits-all’-modell⁴. Hon får medhåll av Heléne Lidström, arbetsplatsstrateg och förändringsledare expert på förändringsprocesser och framtidens ledarskap.



KAFFEMASKINS-FOMO OCH ARBETSRÄTTVISA

Hej Siri Helle, psykolog och föreläsare. Distansarbetet har fört med sig en oro bland medarbetare för att hamna utanför det sociala sammanhanget och hänga med i jobbrelaterade frågor. Varför är människor så oroliga för att missa något?

– När vi människor, som är flockdjur, blir socialt exkluderade aktiveras samma delar av hjärnan som när vi känner fysisk smärta. Rent evolutionärt har vi även en känsla för rättvisa. Det är inte så konstigt att vi därför reagerar så starkt när vi upplever orättvisa, och de här grundläggande psykologiska mekanismerna märks även på arbetsplatsen. Om gruppen gör något utan oss blir vi oroliga. Det kan vara sociala, roliga aktiviteter men också i ett professionellt utbyte.

Vad för nya typer av problem riskeras att skapas i en tid där kollegor jobbar alltmer från olika platser?

– Det kan vara lättare att komma med bra idéer och ta till sig feedback om man träffar chefen dagligen och bygger en relation. I en förlängning kan det handla om att visa framfötter och på så sätt bli befördrad. En konsekvens kan bli att man inte syns och hörs lika mycket. Man kan motverka det genom att prata mer med varandra. Nya förutsättningar

kräver mer tydlighet: hur förväntar sig chefen att medarbetare ska visa framfötter och komma med idéer? I vilka forum överför vi informationen?

Vad händer med produktiviteten när människor möts?

– Det fokuserade djupjobbet är nästan bättre på distans – förutsatt att man har det lugnt hemma. Vilket i sig blir en rättvisefråga, som kontoren kan ha möjlighet att hantera bättre. Har man tydliga ramar och bara behöver färdigställa uppgiften så är djuparbete bäst. Innovation däremot kan bli lättare av att människor träffas och diskuterar, att vi är medvetna om andras problem och vad vi själva kan tillföra. Begreppet ’psykologisk trygghet’ handlar om att känna sig trygg att erkänna att man har fel, eller avsaknad av kunskap. Den typen av tillit är lättare att bygga upp när vi umgås fysiskt och informellt, jämfört med bara avstämningsmöten. Detta går även att uppnå på distans, men det kräver mer från ledarskapet och teamet att ge utrymme åt sådant.

Vad för konsekvenser tror du att det får för arbetskulturen, när somliga är på kontoret och andra arbetar på distans?

– När man frågar människor vad som är det bästa med arbetsplatsen, eller vad som får en att

stanna, är det vanligaste svaret kollegorna. Ofta är kollegorna ens vänner och man umgås med dem i stort sett hela dagen. Som konsekvens av distansarbetet, tror jag att vi kommer se en större mobilitet när man inte bygger vänskapsrelationer på arbetsplatsen på samma sätt. Arbetsgivare måste därför vara noga med att bygga den kollegiala samhörigheten även digitalt eller locka med andra förmåner.

Siri Helle är psykolog och föreläser bland annat om Det nya distansarbetet. Hon är även medförfattare till boken Ensam är stark – åtta principer för framgångsrika team.



TJÄNSTEMÄN



Tre av tio anger att det främsta syftet att jobba på kontoret år 2023 blir att delta i möten.

Hänget och gemenskapen med kollegorna är vad flest saknar.

Drygt hälften uppger att utbyten av idéer genom spontana, stimulerande möten är något man saknar när man inte är på kontoret.

Var fjärde anger att arbetsmiljö som främjar ett flexibelt arbetssätt är det viktigaste en arbetsplats kan erbjuda för att de ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt.



Kommentar från
AL WorkLab

OVÄNTADE
MÖTEN
CENTRALT
FÖR
INNOVATION

Kroppsspråk, ögonkontakt och dynamiskt samtal får stor betydelse på kontoret framåt. Det kan lätt uppstå ett A- och

ett B-lag för de som är på kontoret, versus de som deltar i möten på distans. Enligt Marco Checchi, inredningsarkitekt och grundare av Studio Stockholm Arkitektur, är tiden inne för att pusha de oväntade mötena som leder till kreativitet och i slutändan innovation.
– Om det är blankt, polerat och tillrättalagt är det också lättare att följa gamla mönster. Så hur får vi det här att gnistra i ett hörn för att skapa förutsättningar för innovation?, frågar han sig.

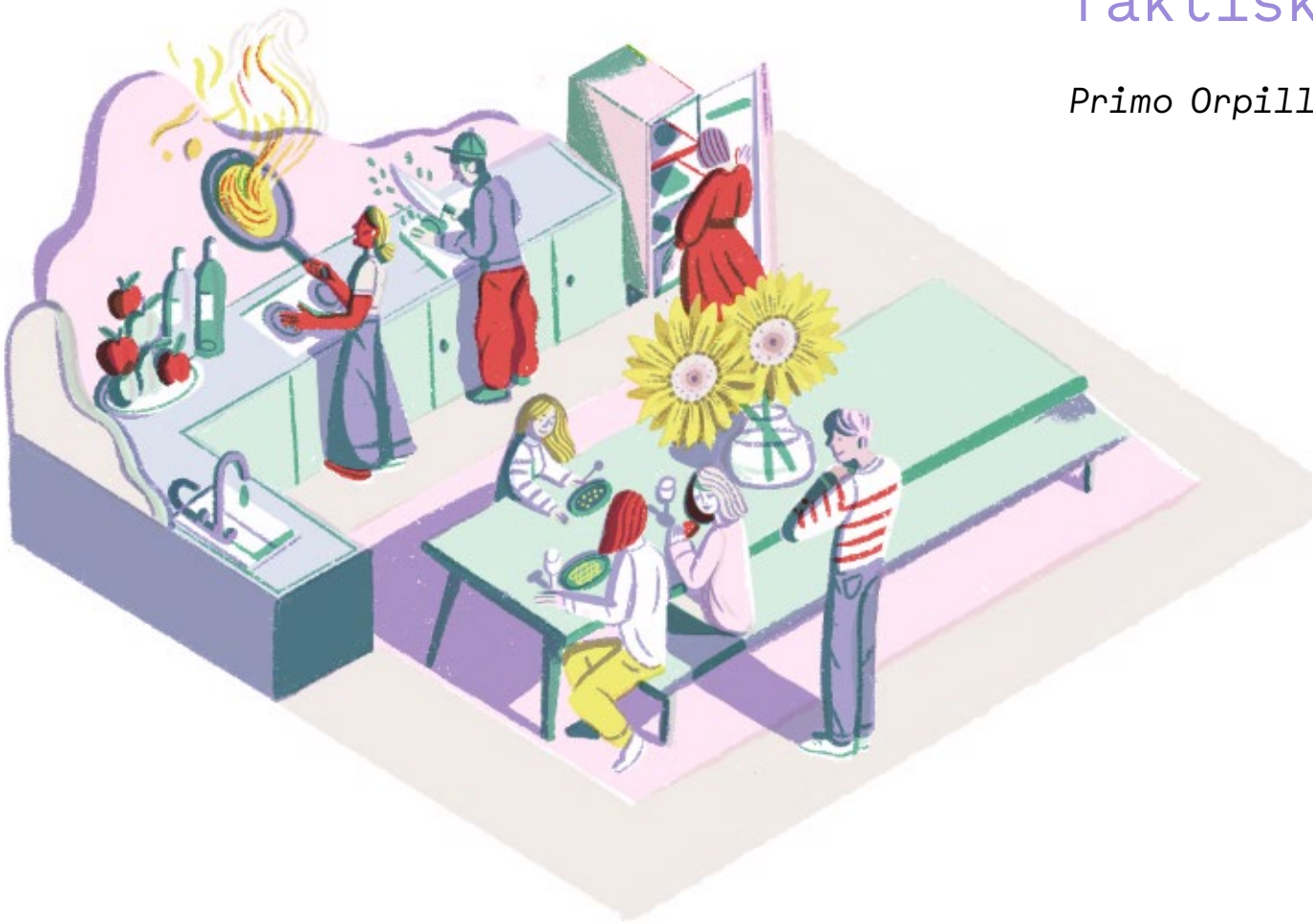
På Spotifys kontor erbjuds medarbetarna ytor för grupparbete, nätverkande och sociala sammanhang, mindre ytor och mötesrum för att kunna arbeta avskilt när det behövs, och även bibliotek för fokusarbete.

– Många saknar den informella kontakten som uppstår vid kaffemaskinen eller i samtalet på vägen till ett möte. Men oavsett hur våra medarbetare väljer att jobba

framöver så kommer vi planera in regelbundna möten ansikte mot ansikte så att inte den informella kontakten och personliga relationen går förlorad, säger Anna Lundström, VP HR Americas, Spotify.

Spotifys koncept *Work From Anywhere*, där medarbetarna kan välja mellan att primärt arbeta hemifrån eller från kontoret och som lanserades i februari 2021, kommer noga analyseras för att hitta rätt modell.

– Det här är början av en stor förändring i hur vi arbetar, där vi som arbetsgivare hela tiden måste arbeta aktivt och följa upp våra medarbetares välmående och utveckling, oavsett hur de väljer att arbeta. Det handlar om att alla ska ha samma förutsättningar till en trygg och balanserad arbetsmiljö som ger dem lika villkor till utveckling under ett gott ledarskap.



– Många människor saknar idag det sociala, att spontant springa på varandra. Men blir kontoret bara en upplevelseplats kommer fler föredra att jobba hemma. Nu måste vi fråga oss när just jag får ut som mest av att jobba på kontoret, och då blir det många behov som måste tillgodoses, säger Heléne Lidström.

TALLRIKSMODELLEN FÖR MÖTEN

På arkitektkontoret TP Bennett i London genomgår teamet en “våldigt spännande tid”, enligt Cristiano Testi, chefsarkitekt för interiörsteamet som har utvecklat stora kontorsmiljöer för teknikföretag som Facebook, Spotify och Paypal.

– Kontoret är centralt just nu, människor skriker efter en plats att få interagera i. Om vi stannar upp och tänker på att vi alla är olika, inser man också att människor utvecklas olika på olika platser. Företag behöver främja dessa olikheter, säger han.

Framtidens kontor, menar Cristiano Testi, är en miljö där “människor kan vara sig själva”.

”Kontoret har mer än en funktionell nytta, det måste kunna inspirera människor att faktiskt vilja komma hit”

Primo Orpilla, Studio O + A

– Vad techbolagen började med har blivit viralt. Nu vill de flesta bolag skapa engagerande kontorsmiljöer. Framför allt handlar det om att designa platser efter de som ska vara där.

Innehåll som flexibla våningsplan, senaste VR-teknologin för möten och stora salar för mental träning, är några av de element som flyttar in på kontoren. Men ibland handlar den största innovationen om att gå ‘back to basics’ – till köksbordet. Om kontorsplaneringen tidigare handlade om att skapa förutsättningar för människor att skapa i mötesrum ska den nu se till att människor kan generera idéer samtidigt som de äter mat lagad av kockar, menar Cristiano Testi.

Även Atrium Ljungberg och Novus undersökningar visar att ett externt kafé på kontoret, och rikt restaurangutbud i kvarteret, är inslag som både företagsledning och tjänstemän i Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala ser som viktiga delar av arbetsplatsen framöver.

– De bästa spontana innovationsmöten sker avslappnat. Innan har bra mat setts som en trevlig

”De främsta innovationerna inom tech har inte uppkommit vid ett fyrkantigt mötesbord i Silicon Valley, utan med en burrito i handen någonstans i Kalifornien”

Cristiano Testi, TP Bennett

förmån, nu börjar företag inse att det faktiskt är kring maten som idéerna genereras. De främsta innovationerna inom tech har inte uppkommit vid ett fyrkantigt mötesbord i Silicon Valley, utan med en burrito i handen någonstans i Kalifornien, säger Cristiano Testi.

NYA BEGREPP FÖR ARBETSPLATSEN

På spelföretaget Toca Bocas huvudkontor i Hammarby Sjöstad i Stockholm skapas också framtidens arbetsplats med hjälp av att sätta medarbetaren i centrum. I stället för att skala ned ytor efter ett ökat distansarbete under pandemin, planerar företaget nu för större lokaler med ett primärt fokus: att bygga relationer. Begreppet 'kontor' lämnar företaget bakom sig.

– Vi vill döpa om det till något annat. Campus, mötesplats eller något annat för att ge arbetsplatsen en annan känsla. Vi kommer inte längre gå till jobbet och sitta där i åtta timmar, det kommer inte att fungera. Som arbetsgivare måste vi vara öppna för hybridtänk. Kontoret kommer att bli en plats för sociala möten och kreativt arbete, säger Lina Persson, Senior Experience Manager på Toca Boca.

Förutom att erbjuda träningsmöjligheter och tjänster som underlättar work-life-balansen till sina medarbetare, lägger företaget stor vikt vid den fysiska miljön.

– En härlig kaffemaskin räcker inte längre, det krävs mycket mer. Vi kommer att behöva fler sociala aktiviteter och miljöer på kontoret som uppmuntrar till kreativitet. Det ska kännas mindre som en kontorsplats och vi behöver skapa fler ytor där människor samlas
– alla ska känna att platsen är vårt gemensamma hem, säger Lina Persson.



”En plats för sociala företagsändamål”

Detta tror vd:ar kommer bli det främsta syftet för kontoret år 2023, för deras medarbetare. Av åtta svarsalternativ hamnar svaret högst i undersökningen bland 200 vd:ar inom tjänstemannasektorn.

Av åtta svarsalternativ hamnar svaret högst i undersökningen bland 200 vd:ar inom tjänstemannasektorn.

KONTORENS FEM SINNEN

Hej Charles Spence, professor i psykologi på Oxford University. I din nya bok utforskar du hur våra sinnen förändrar hur vi tänker och känner, och hur vi genom att ’hacka’ dem kan minska stress, bli mer produktiva och lyckligare. Hur kan arbetsplatser ’hackas’ för att medarbetare ska uppnå mer?

– Åtgärder som stimulerar syn, hörsel, doft, beröring och smak kan öka prestation. Det kan inkludera allt från den visuella aspekten av design genom att införa mer runda snarare än kantiga funktioner, för att göra utrymmet mer tillgängligt, eller införa biofilisk kontorsdesign genom att få in naturen i arbetsmiljön. Man ser det på extrema platser så som Amazons huvudkontor i Seattle. Det ser ut som ett växthus med 40 000 växter, av 100-tals sorter. Forskningen visar att effekten är slående: människor känner sig lyckligare och produktiviteten ökar.

Vad säger forskningen om sinnesstimulansens påverkan på arbete?

– I min bok undersöker jag hur lukt påverkar välbefinnande. Hur kommer det sig att växter och blommiga toner minskar stress, förbättrar prestationsförmågan och koncentration? Kanske för att vi ansluter till naturen genom våra näsor. Vi förknippar lukter med platser och om vi haft stressigt hemma eller på kontoret kan vi associera platsen med stress. En åtgärd kan vara så enkel som att ändra doft, exempelvis genom en

usb-sticka som utsöndrar arom för att hjälpa till att återställa dig mentalt.

– När det gäller ljud är ett stort problem de öppna kontorsytorna. Forskningen visar att produktiviteten minskar med en timme om dagen där. Då är det bättre med flexibla, öppna ytor som kan anpassas efter aktivitet. Brusreducerande hörlurar är ett sätt att minska bakgrundsdistraktionen.

Vad spelar känseln för roll på kontoren?

– En konsekvens av pandemin är att vi har blivit ’beröringshungriga’. Om du är så pass lyckligt lottad att kunna få massage på lunchen kommer din prestation att förbättras på eftermiddagen, något som är vetenskapligt bevisat. Det kan också handla om att i stället röra vid objekt i kontorsmiljön som är kopplade till naturen. Man kan också se fördelar av att erbjuda mat på arbetsplatser för att skapa oväntade fysiska möten.

Hur påverkas människors hjärnor av sinnesstimulerande åtgärder på kontoret?

– Miljöer påverkar vår kognitiva prestation, gör oss piggare och förbättrar den kognitiva prestandan. På ett callcenter i Storbritannien infördes mer växter och företaget såg både ett subjektivt ökat välbefinnande, och förbättrad kognitiv prestation. Det finns också ett socialt element: tillit och att känna trygghet påverkas av lukt och syn – så som färgen i ett rum. Detta studeras nu noga,

Kan växtväggar och lunchkramar öka produktiviteten?

Charles Spence är professor i psykologi på Oxford University i Storbritannien med fokus på hur multisensoriska upplevelser påverkar människor i olika miljöer. Han gav nyligen ut boken *Sense Hacking, how to use the power of senses for a happier, healthier living*.

ofta med hjälp av de lekfulla, ibland löjliga inslagen på techföretagens kontor. Nu börjar forskare fråga sig varför de företagen gör som de gör, påverkar det verkligen produktivitet och kreativitet? Låt oss undersöka det!

Hur kan företag se till att ’det roliga’ på kontoret också översätts till produktivitet?

– Det finns en växande medvetenhet om att förmåner också är affärsriktigt. Det är inte bara att techbolagen har för mycket pengar, kanske är en del av deras framgång att de har konfigurerat upplevelsen av att arbeta på detta sätt. I vissa fall kan man ifrågasätta om det bara är gimmickar, så som en reklambyrå i London som har rutschkana mellan två våningsplan, och ett annat kontor i Londons city-område som har en klättervägg mitt i rummet. På Google i Schweiz finns liftar över en virtuell skidbacke – det kan verka löjligt men det finns en växande mängd vetenskapliga bevis för att mäta effekten av dessa element av medarbetares

”Åtgärder som stimulerar syn, hörsel, doft, beröring och smak kan öka prestation”

Charles Spence, Oxford University

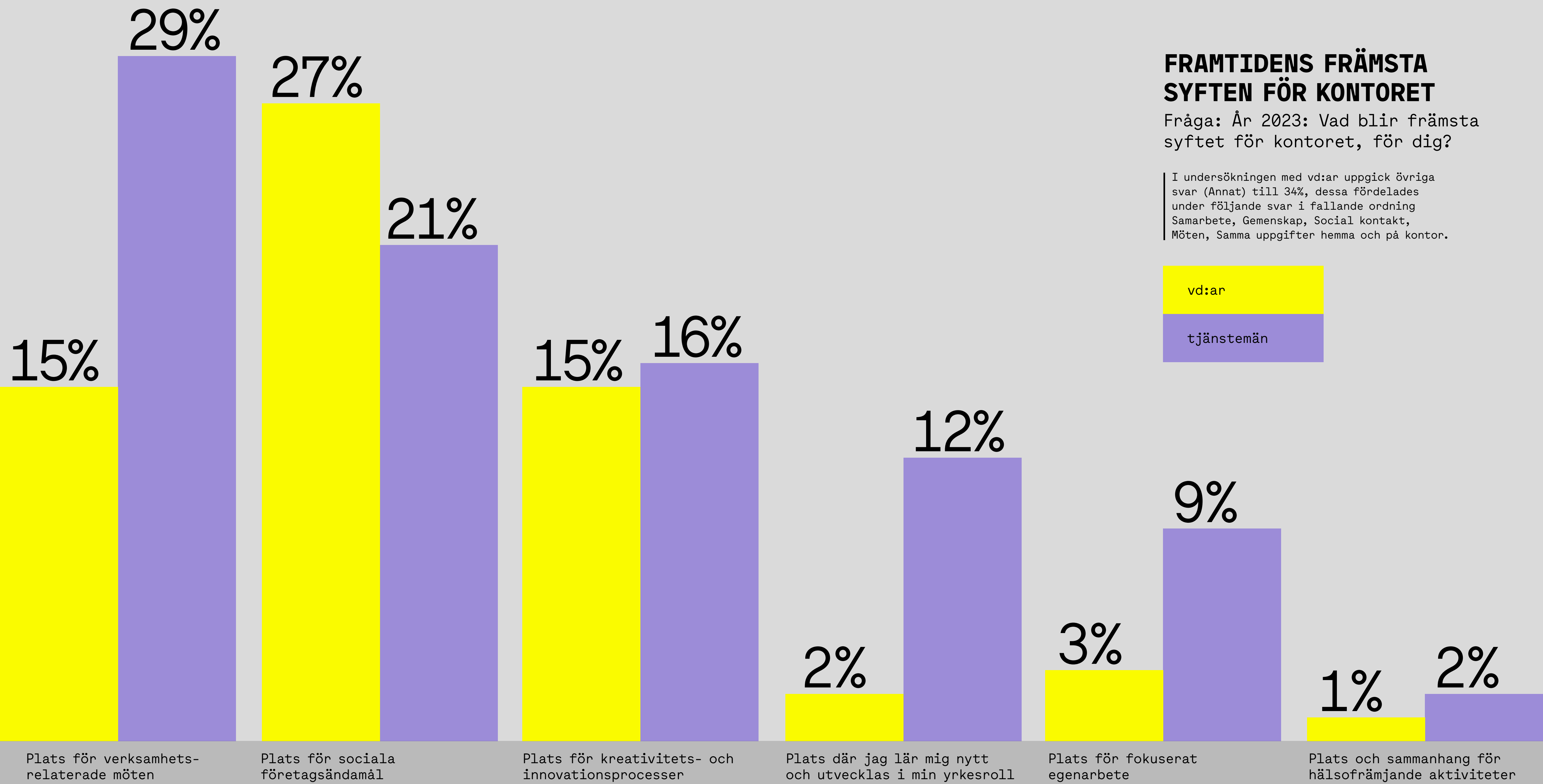
välbefinnande och produktivitet. Vi blir alltmer medvetna om att miljön har större inverkan på oss än vi insett. Gång på gång kommer vi tillbaka till det faktum att det helt öppna kontoret utan olika rumsligheter är en mycket dålig idé, men den är fortfarande på uppgång. I den meningen, har vi fortfarande en lång väg att gå.



RÖSTER INIFRÅN

”Tidigare fokuserade aktivetsbaserat på olika sysslor som utfördes på kontoret, nu handlar det mer om människan och vad vi har för behov. Vi utvecklar kontoret efter vad som krävs för att människan ska må bra. Människan styr kontorsbehoven”

*Ulla Bergström, Divisionschef Sweco Architects,
intervjuad i ett bredare insiktsarbete för
Atrium Ljungberg.*



73%

Hänget och gemenskapen
med kollegorna

59%

Utbyten av idéer genom spontana,
stimulerande möten

32%

Distans till privatlivet, att få
komma hemifrån

23%

Fysiska möten med kunder och
samarbetspartners

HÄNGET OCH GEMENSKAPEN
MED KOLLEGORNA ÄR VAD
FLEST SAKNAR

Fråga till tjänstemän: Vad saknar
du mest när du inte är på kontoret?

Flervalsfråga i undersökning bland 1 000
tjänstemän – intervjuade har angivit upp
till tre svar.



FRÅN ARBETSPLATS TILL HÄLSOPALATS

WELLNESS-KULTUREN FLYTTAR IN PÅ KONTOREN – OCH KONTOREN UT I NATUREN



Det blomstrar på framtidens kontor – på terrassen, arbetsplatsen och i företags resultat. När kopplingen mellan hälsosamma medarbetare och byggnader stärks, skapas välmående i många nivåer. Vad sägs om ett utomhuskontor, färskt syre vid ditt skrivbord eller rum för återhämtning?

VAD KRÄVS EGENTLIGEN för att skapa kontor där människor mår bättre och arbetar som bäst? Lycko-forskning visar att människor är som lyckligast när de upplever gemenskap; en stad byggd runt samhörighet skapar välmående och mening¹. På samma sätt visar Atrium Ljungbergs och Novus undersökning *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021) att en av de största drivkrafterna för människor att nu återvända till kontoren är för gemenskapen med kollegor.

Produktivitet visar sig också gå hand i hand med flocken: en nyligen publicerad studie visar att enskilda anställdas arbetsprestation sjönk i takt med att andelen kollegor som jobbade på distans ökade, och resultatet förklaras delvis av bristen på vardaglig feedback och stöd². När arbetsplatser återigen öppnar upp är det just den här typen av frågor som står högst upp på dagordningen för både medarbetare och

företagsledare i Sveriges fyra största städer. Välmående på arbetsplatsen visar sig också påverka människors lojalitet till kontoret. Mer än hälften inom tjänstemannasektorn uppger att ett fokus på hälsa och välmående i planering av lokaler är viktigast för att känna sig stolt över arbetsplatsen. Detsamma gäller nära var fjärde företagsledare, som anser att fastighetsägare ska fokusera på hälsa och välmående i planering av kontor³.

Det är en omfattande, holistisk syn på hälsa som flyttar in på arbetsplatser. Företag satsar nu på med-arbetares mentala såväl som fysiska hälsa för att främja kreativitet och välmående.

– Det är viktigare att fråga någon hur de mår än hur det går. Medarbetare som mår bra, blir mer engagerade och levererar bättre resultat, menar Henrik Byström, affärsområdeschef på Microsoft.



”Produktivitet visar sig också gå hand i hand med flocken: en nyligen publicerad studie visar att enskilda anställdas arbetsprestation sjönk i takt med att andelen kollegor som jobbade på distans ökade, och resultatet förklaras delvis av bristen på vardaglig feedback och stöd”

PREVENTIVA RUM FLYTTAR IN

Forskare såväl i Sverige som internationellt undersöker nu hur arbetsplatsen skulle kunna bli en arena för hälsofrämjande insatser. Utbudet av aktiviteter blir större – arkitekter vittnar om hur gym, yogasalar och meditationsrum flyttar in på kontoren. Detta stämmer väl överens med förväntningar från medarbetare i Sveriges fyra största städer. I Atrium Ljungbergs och Novus undersökning framgår att rum för preventiv hälsa – så som yogastudio, gym och återhämtningsal – är allra mest intressant på kontoret i framtiden, av åtta alternativ.

– Om företag vill ha sina medarbetare tillbaka till kontoret måste dessa få tillgång till exceptionella platser. Då får man inte bara hälsosamma människor, men också företag, säger Ann Marie Aguilar, vice vd i Europa för den amerikanska organisationen Well Building Institute.

Begreppet ‘Hälsosamma byggnader’ har fått en helt ny innebörd i och med pandemin, inte minst i form av att människor förväntar sig att företaget de jobbar för har vidtagit åtgärder som får dem att känna sig trygga när de återvänder till kontoret. På sex månader har Well Building Institute sett ett lika stort intresse som på fem år för deras tredjepartscertifiering som inkluderar allt från att mäta byggnaders luft- och vattenkvalitet och hygien, till möjligheter för samhörighet och träning på arbetsplatser. I dag har organisationen totalt 20 000 olika projekt i 88 länder.

– Fler och fler ser länken mellan den individuella hälsan och platser som människor tillbringar mycket tid i. Det har aldrig varit viktigare, och det styr arkitekters och fastighetsägares beslut, säger Ann Marie Aguilar.

NÄRHET TILL NATUREN BLIR CENTRAL

Närhet till naturområden eller biofilisk inredningsarkitektur är något som blir allt vanligare när nya kontor planeras runt om i världen. Faktum är att miljöer som imiterar naturen, eller ger tillgång till den, sänker blodtryck och kortisonnivåer, ökar koncentration och förstärker immunförsvaret, visar forskning från bland andra Harvard University⁴.

Enligt Susanna Toivanen, arbetslivsforskare och professor i sociologi vid Mälardalens högskola, visar forskning inom miljöpsykologi att närhet till



5 anledningar att jobba mer utomhus

- Du får variation i arbetet genom att gå ut och jobba en stund
- Dina stressnivåer går ner och du får snabbare återhämtning
- Dagsljusintaget ökar, och ljus är viktigt för att du ska må bra
- Det främjar din hälsa och stärker ditt immunförsvaret
- Din tankeverksamhet och akreativitet stimuleras

Källa: Akademiska Hus, Ute är inne – kom igång med kontorsarbete utomhus, Susanna Toivanen (2019)

ÄR HÄLSA PÅ KONTORET EN GENUSFRÅGA?

Hej Nina Åkestam Wikner, feministisk debattör. Kvinnor tycker det är viktigt med hälsoplane-rade kontor i högre grad än män. Vad beror det på?

– Kvinnor lider av ohälsa i mycket högre grad än män. Framför allt när det gäller psykisk ohälsa finns en jättestark genusfaktor. Det beror på många saker, från typen av arbeten vi har, till hur resten av livet ser ut, till förekomsten av sexuella trakasserier och andra former av diskriminering på arbetsplatsen som slår väldigt olika mot olika grupper av människor.

Forskning¹ visar att kvinnor har haft större utmaningar än män vid hemarbete under pandemin, hur kommer det sig?

– I Sverige har det i princip varit helt tyst kring kvinnors ökade omsorgsburden för barnen under pandemin, vilket har diskuterats jättemycket i andra länder. Svenska skolor har förvisso varit öppna i större utsträckning, men många barn har ändå varit hemma mer än vanligt, och eftersom kvinnor tar ut mycket mer föräldraledighet och VAB än män, och överlag tar större ansvar för barnen, påverkar det troligtvis kvinnor

och män på olika sätt. Om kvinnor plötsligt är borta mer, eller är mer splittrade med småbarn i knät och tonårsbarn i köket får de därmed svårare att utföra sina arbetsuppgifter. Det här riskerar att skjuta jämställdheten tillbaka många år. I USA visar forskning att kvinnornas position på arbetsmarknaden har backat en hel generation som en konsekvens av den här ökade omsorgsburden.

Om du fick tänka visionärt och med genusglasögon på, hur ser framtidens arbetsplats ut då?

– Ett samhälle där kvinnors arbeten är lika säkra, trygga, hälsosamma och välbetalda som mäns är en utopi idag. Men samhället har aldrig varit rikare än nu, så självklart går det att fixa, om den politiska viljan finns.

Nina Åkestam Wikner är doktor i ekonomi och medlem i kommissionen för jämställda livsinkomster. Hon är bland annat värd för litteraturpodden Något slags känsla samt författare till böckerna Meningar med hela skiten och Feministfällan.



natur minskar stress, ökar den empatiska förmågan, samarbetsviljan och välbefinnandet samt ger bättre hälsa. På ett enkelt sätt bör man därför bjuda in naturen i arbetslivet. Det kan vara i form av promenadmöten i naturen, men också genom utekontorsarbete i fasta och mobila utomhuskontor, beskriver Susanna Toivanen. Hennes forskargrupp har precis genomfört projektet StickUt Malmö, där Malmö stads personal fått testa olika former av utekontorsmöjligheter.

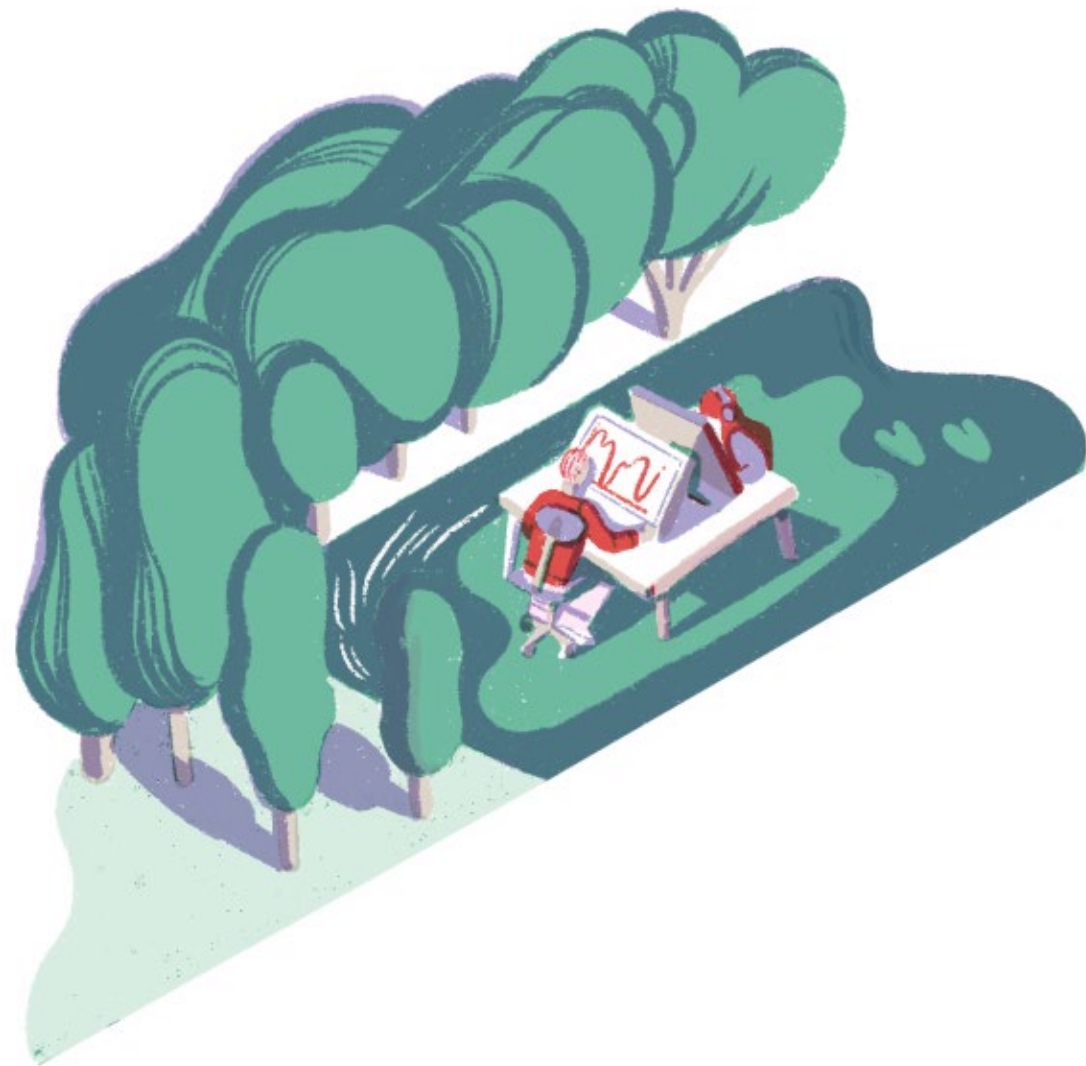
– Att jobba utomhus har positiva effekter på individen. Människor får ta egna beslut om till exempel när man behöver gå ut och reflektera, något som motverkar bland annat trötthet och bidrar till återhämtning under arbetsdagen. Samtidigt ser vi att människor får skuld känslor när de avviker från det vedertagna arbetssättet på kontor, det vill säga att sitta vid ett skrivbord. Vår slutsats är att arbetsgivare, chefer och stadsplanerare behöver gå i bräsch för att etablera nya sätt att kontorsarbeta där utemiljöer är hälsofrämjande arbetsmiljöer, säger hon.

BIOFILISK DESIGN SKAPAR VÄLMAÄNDE

Med andra ord ska arbetsgivaren skapa bästa möjliga förutsättning för medarbetares välmående. Den syftesdrivna arkitektfirman Cookfox, som har gjort sitt namn med hjälp av just inredningsarkitektur som tar hänsyn till både människa och miljö, har skapat ett slags ’levande biofiliskt labb’ på sitt eget kontor i New York. Här kan medarbetare hjälpa till med takterrassens biodling, odla vilda blommor i takträdgården eller jobba vid något av borden som blickar ut över skyskraporna. Inomhus har enbart naturliga material använts och syftet är att de ska bidra till positiva biologiska effekter och boosta både immunförsvar och produktivitet. Här följer ljuset dygnsrytmen, färskt syre pumpas in i lokalerna och stort fokus har lagts vid akustik.

”Arbetsgivare, chefer och stadsplanerare behöver gå i bräsch för att etablera nya sätt att kontorsarbeta där utemiljöer är hälsofrämjande arbetsmiljöer”

Susanna Toivanen, arbetslivsforskare och professor i sociologi



BIOFILISKA KONTOR HJÄLPER STÄDER ATT GRO

Under våren 2024 öppnar Welcome, Feeling at Work i Milano, ett biofiliskt kontor byggt i symbios med naturen.

Initierat av fastighetsinvesteraren Europa Risorse och designat av japanska arkitektbyrån Kengo Kuma & Associates, är det tänkt att bli arketyper för hur postpandemiska kontor ska designas. Här får utomhusmiljöer största fokus, och inomhus integreras naturen för att öka prestation och välmående.

– Hittills har kontor utformats med ledordet effektivitet, men kontor under 2020-talet bör utformas under temat hälsa och välbefinnande, säger arkitekten Kengo Kuma. Naturligt ljus, akustisk komfort, uppmuntran till rörelse, hälsosam mat och

luftcirkulation är några av de hälsoelement som inkluderas och som ska skydda människor i framtida pandemier. Här finns allt nära till hands. Coworking, kvartersaulor, restauranger och matbutiker är omringade av vegetation, grönsaksland, blomstrande trädgårdar, växthus och terrasser, som en förlängning av inredningen.

– Det är dags för en ny typ av kontor som integreras med naturen. Ett biofiliskt fokus ger liv tillbaka till städerna, säger Kengo Kuma.

På andra platser runt om i världen sker nu samma utveckling, där naturen får stå i centrum för välmående på arbetsplatsen (se exempel till höger).

Vad är biofil?

Biophilia som betyder kärlek till naturen handlar om att skapa inomhusmiljöer som tar människan närmare naturen. Forskning visar att implementering av element så som växter, ljus som imiterar dygnsrytm, och färskt syre – minskar stress och ökar prestation hos människor.

● På Springdale Green, som är ett leva-bo-kontor i Texas finns det mer utrymme ute än inne, komplett med eventängar, yogadäck, fågelskådarterrass, och hammockar för gemenskap.

● I Singapore har läkemedelsföretaget GlaxoSmithKline designat sitt huvudkontor med fokus på att integrera naturen, bland annat genom en smart glasfasad som adapterar efter klimatet och på så sätt reglerar värme, ljus och fuktighet inomhus – med minskad energi som resultat.

● På 12e våningen i Londons högsta byggnad The Shard har konsultbolaget Mitie kontor mitt i ett ’levande labb’. Här är väggarna klädda i bambu och ljussystemet följer dygnsrytm, allt för att imitera naturen. Samtidigt studeras medarbetares hälsa och välmående genom integrerad teknik.



Grundaren Rick Cook jobbade med biofilisk design i byggnader redan på 1990-talet, och successivt har firman sett ett ökat intresse och behov. Biofili har blivit mainstream, menar företagets kommunikationsdirektör Jared Gilbert.

– Människor har blivit mer medvetna. Byggnader reflekterar våra värderingar, och företag måste fråga sig hur de attraherar talang. Byggnaden är en del av deras varumärke och publika ansikte. Ska de vara en vanlig byggnad med dålig belysning eller reflektera sin framtidsvision?, frågar han sig.

Enligt Ann Marie Aguilar på Well Building Institute växer nu en helt ny arbetskultur fram, med fokus på att skapa rätt förutsättningar för medarbetare på kontor. Här kan även design hjälpa dem i rätt riktning. Det kan inkludera synliga och stora trappor som gör att människor undviker den långsamma hissen, eller en stor entré för att välkomna cykelpendlare, snarare än att hänvisa dem till en källaringång.

– Det räcker inte att fokusera på en sak. Nu gäller det att planera och kartlägga för hälsa på arbetsplatsen. Till syvende och sist har arbetsgruppens välmående en otrolig påverkan på företags resultat.



Kommentar från
AL WorkLab

VIKTEN AV PREVENTIVA ÅTGÄRDER

Att människor mår bra på sin arbetsplats är nyckeln till produktivitet, innovation och goda resultat. Frågan har blivit alltmer prioriterad på arbetsplatsen, och kanske än mer uppmärksammas när den psykiska ohälsan också ökar i samhället. Enligt Emma Frans, författare, vetenskapsskribent och doktor i medicinsk epidemiologi vid Karolinska Institutet, har pandemin visat att allt i samhället är beroende av att vi människor är trygga i en grund av god hälsa. Det har blivit en förskjutning i vilken typ av arbetsrelaterade problem som uppstår.

– Från att arbetsrelaterade skador historiskt handlar mycket om tunga lyft som här i Slakthusområdet, till att det i dag handlar om stress och andra utmaningar kopplade till psykisk ohälsa. Det kan drabba vem som helst. Pandemin har fått oss att förstå vikten av preventiva åtgärder, säger hon.

VÄLMÅENDE STÖRSTA FOKUS FÖR TECHBOLAGEN I SILICON VALLEY

Hej Primo Orpilla, grundare av arkitektbyrån Studio A + O i San Francisco och hjärnan bakom kontor för Facebook, Microsoft, Uber och Nike. Hur kommer hälsoaspekter att påverka kontorsutformningar efter pandemin?

– Pingis och basket på arbetsplatsen, som hängt med ett tag, är inte bara en rolig aktivitet för kollegor, det är också ett sätt att skapa bättre mentalt välmående. De som arbetar i Silicon Valley använder en enorm hjärnkapacitet och allt som kan avlasta hjärnan är nödvändigt. De har olika dygnsrytmer och kontorets design måste anpassas till varje individ, och då måste även den mentala pausen vara inkluderad. Biofilisk design kommer extremt stort. Om man inte har direkt närhet till naturen, återskapas den på kontoren. Då menar jag samma kvalitet som i ett växthus när det gäller syre och fokus på organiska material.

Hur designar ni kontor med välmående i centrum?

– Tidigare designades kontor för ett skrivbord, privat konferensrum, kanske en yogasal om

man var väldigt sofistikerad, som på västkusten i USA. Men nu börjar den typen av rum integreras i kontorets design. Det är platser där människor tvingas ta fem minuters hjärnpaus och zoner specifikt dedikerade till olika världskulturer. På så sätt skapas bättre funktionalitet och stressfria dagar. Företag har insett att de kan skapa mänskliga kontor för att få resultat. I Silicon Valley finns världens tio största företag. Här är det produkten som är i centrum, men kulturen och kontorsmiljöer är kritiska. Det fysiska i kontoret har mer än en funktionell funktion. Det har inspirerande kvaliteter som gör att man väljer att jobba där.

Primo Orpilla är grundare av arkitektbyrån Studio A + O. Kontoret med bas i San Francisco har format hur vi ser på kontorsdesign idag, det började med startups i techbolagens mecka Silicon Valley, som med tiden har växt till världens största företag, så som Facebook, Microsoft, Uber, Nike och Yelp.



RÖSTER INIFRÅN

”I framtiden kanske det blir ett nytt meditationsrum, motionsrum eller cykelrum på kontoret. Allt kring cykeln är väldigt hypat hos oss. Men det är inte bara egna rum som är intressant – service och faciliteter runt omkring kontoret är lika viktiga”

Frida Lundh, Chief People & Culture Officer, ARC, intervjuad i ett bredare insiktsarbete för Atrium Ljungberg.

60%

Socialt sammanhållande
och trivsamt

VIKTIGAST FÖR
FÖRETAGSLEDARE:
SOCIALT OCH
TRIVSAMT KONTOR

Fråga till vd:ar: Vilka av
följande kvaliteter är viktigast
när det kommer till beslut
kring kontorets design?

29%

Produktivt och effektivt

11%

Något som stärker företagets
varumärke och image

56%

Fokus på hälsa och välmående i planering av lokaler

HÄLSA VIKTIGAST ASPEKT FÖR ATT KÄNNA STOLTHET ÖVER KONTORET

Fråga till tjänstemän: Vilka av följande egenskaper, om något, är viktigast att din arbetsplats kan erbjuda för att du ska känna dig stolt över den?

Flervalsfråga i undersökning bland 1 000 tjänstemän – intervjuade har angivit upp till två svar.

23%

En inspirerande och unik miljö/inredningsdesign

17%

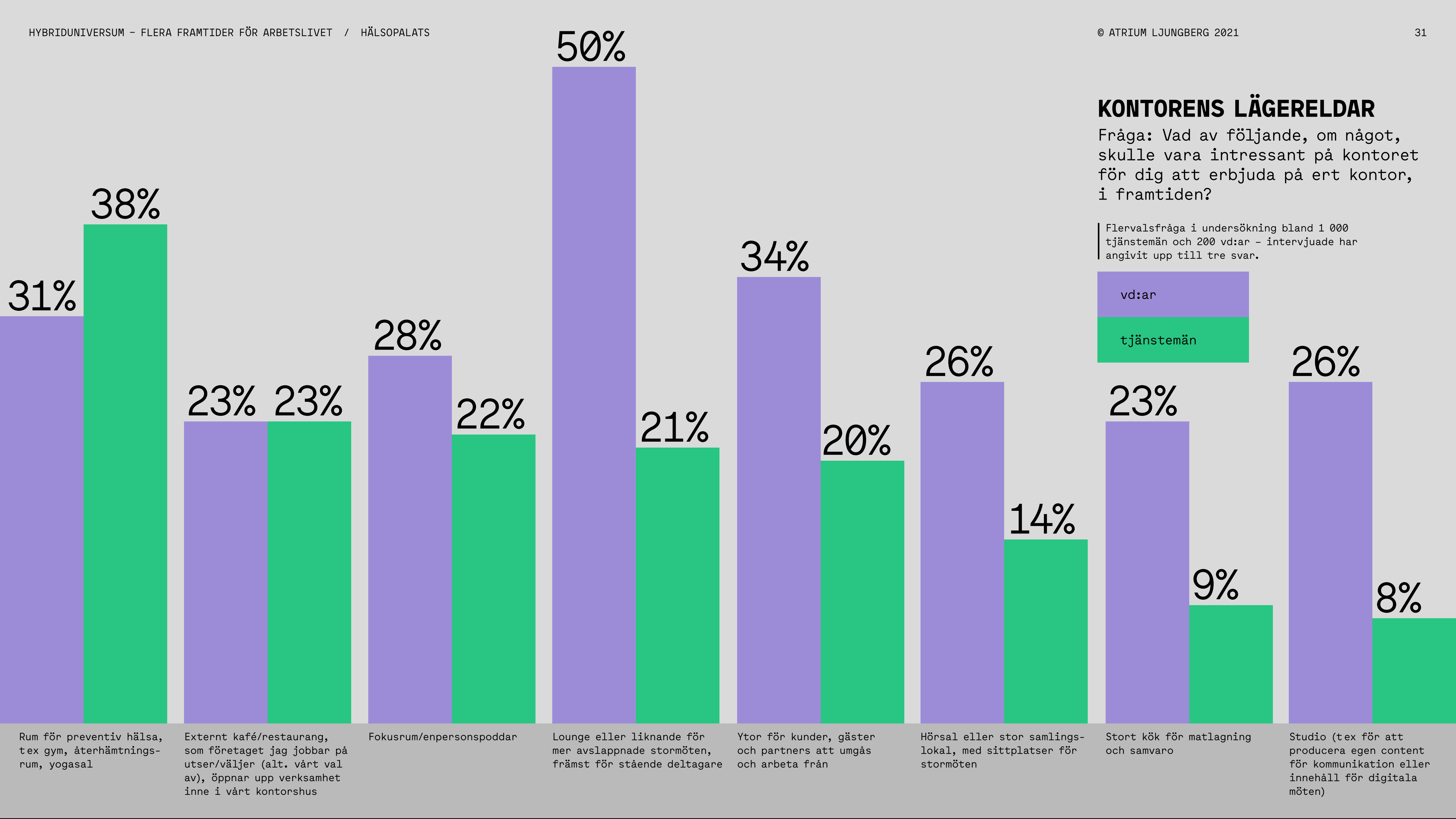
Fokus på miljömässig hållbarhet i inredning

16%

’Wow-faktorn’, tex en terrass med utsikt

14%

Fokus på kontorshusets miljömässiga hållbarhet



KONTORENS LÄGERELDAR

Fråga: Vad av följande, om något, skulle vara intressant på kontoret för dig att erbjuda på ert kontor, i framtiden?

Flervalsfråga i undersökning bland 1 000 tjänstemän och 200 vd:ar – intervjuade har angivit upp till tre svar.

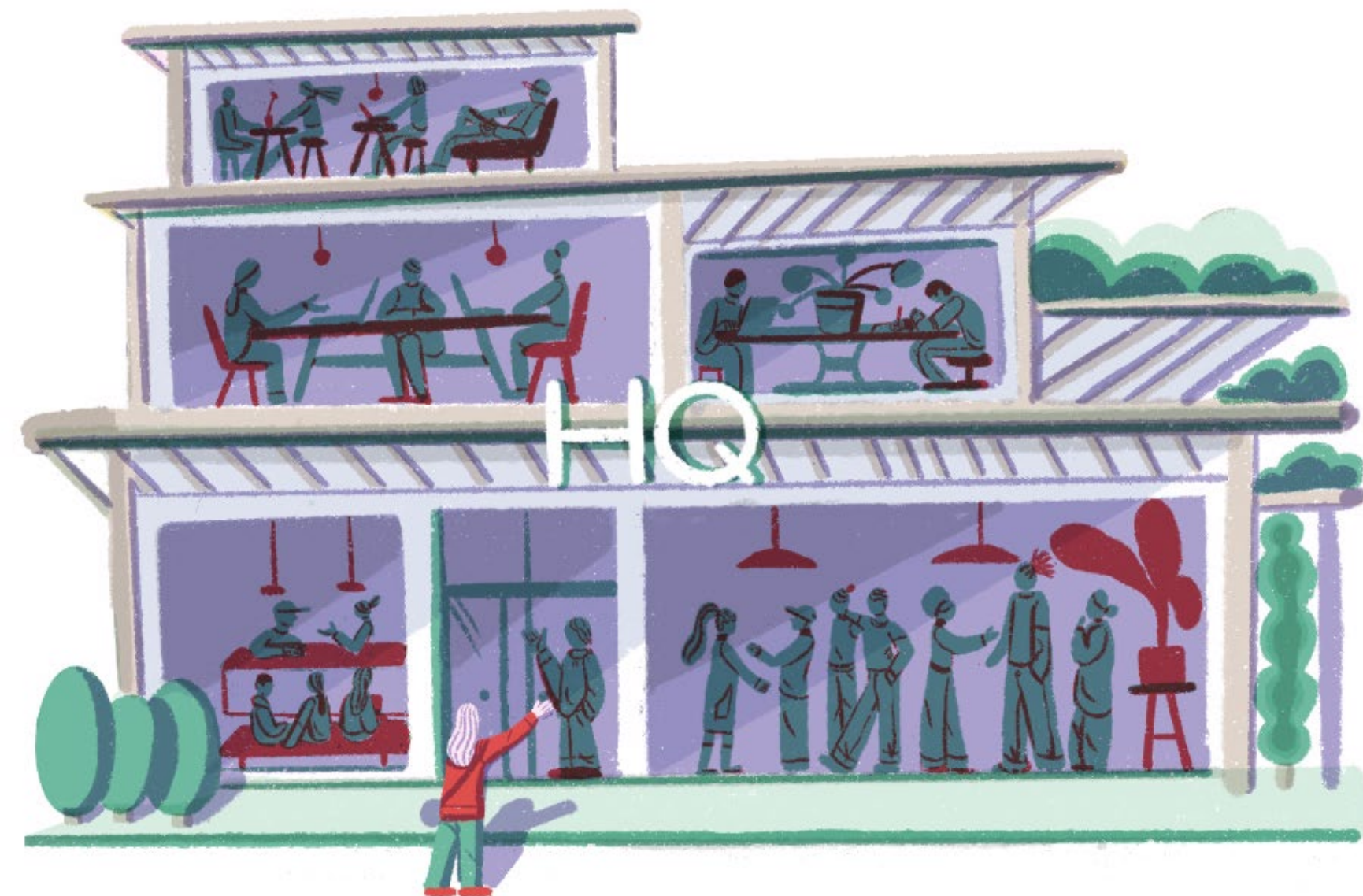
vd:ar

tjänstemän



IDENTITETSKVARTERET

DEN HYPERLOKALA BLANDSTADEN



Nu formas inte bara framtidens kontor, utan allt i dess omgivning: människor vill arbeta, bo och leva i kvarter som de kan identifiera sig med. Här tänker företag och medarbetare likadant. För att skapa en stark företagsidentitet krävs ett hyperlokalt tänk med samarbeten över gränser.

OM DET ÄR NÅGOT människor världen över har upptäckt under pandemin så är det sitt lokala kvarter. Den här utvecklingen accelererade i och med lockdowns och restriktioner – från Paris till Portland rapporterade medier om den så kallade 15-minuterstaden som stadsutvecklingens nya utopi¹. En visionär idé om en bilfri stad där invånare ska ha tillgång till stadens utbud inom en 15 minuters tidsradie. Under pandemin började de första resultaten av stadstransformationerna bli verklighet. I Minimes-barrackerna på en bakgata i Marais-kvarteret i Paris omformades till exempel hela bostadsområdet, ett före detta garage blev en kommunal trädgård, byggnader konverterades till hyresrätter och tomma lokaler till kontor, förskola och hantverksateljéer.

VÄRDERINGSSTYRDA VAL

Det amerikanska forskningsinstitutet Brookings² beskriver samtidigt hur en ny urban modell växer fram – *innovationsdistriktet* – där etablerade företag är klustrade med startups, inkubatorer och acceleratorer, boende, kontor och handel.

I Sveriges fyra största städer uppger var tredje tjänsteman att det viktigaste med kontorets placering är just ett kvarter med profil och serviceutbud som matchar egna värderingar och intressen, enligt Atrium Ljungbergs och Novus undersökning *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021). Närhet till en kopp kaffe som bryggs med hantverksmetoder, ett stort varierat utbud av restauranger och kaféer, cykelverkstad och gymkedja man redan är medlem i, är några av de saker som anges som viktigt vad gäller kontorets placering³.

– Människor attraheras av människor. Formas en plats efter hur människor vistas där skapas en mötesplats och en identitet där fler vill vara, säger Alexander Stähle, som är stadsbyggnadsforskare på KTH. Enligt honom vill företag ha sina kontor på platser där det är härligt att vara, mycket att göra, och som är lätta att nå.



Så var finns dessa platser? I takt med att människor efterfrågar bättre valmöjligheter för var man ska bo, arbeta och spendera sin fritid, växer också efterfrågan på områden där alla dessa delar mixas. Ståhle går så långt som att prata om 5-minuterstaden, eller till och med 1-minutsstaden som handlar om den absoluta närheten kring en bostad.

– Stadsdelar som har blandade funktioner med både arbetsplatser, bostäder och service har ett stabilare marknadsunderlag. Pandemin har definitivt slagit ett slag för blandstaden – den är mer motståndskraftig mot chocker som staden utsätts för. I Stockholm har vi bland annat Södermalm, Sundbyberg, Aspudden och Gröndal. De har en blandning av arbetsplatser, och bostäder, och är levande stadsdelar, samma stadsdelsutveckling syns i fler svenska städer, säger han.

FASTIGHETSUTVECKLING MED SYFTE

På flera håll i världen växer nu tidigare bortprioriterade områden fram som exempel på framgångsrik kvartersutveckling. I Denver, USA, har fastighetsutvecklaren Cambridge tagit till vara på den ursprungliga identiteten i RiNo Art District där konstnärer nu får tillgång till prisvärda ateljéer och lokala företagare blir stöttade av staden genom bland annat företagsrådgivning. I Los Angeles har downtown fått ett lyft bland annat genom ROW DTLA, en miniatyrstadsdel utvecklad av Runyon Group med stor variation av independent-butiker, restauranger och kontor. Dessa levande kvarter

bortom det tidigare självklara centrumet lockar idag till sig såväl stora som mindre företag.

– Företag är inte längre intresserade av att skapa glaskatedraler, säger Julian Sharpe, chefsarkitekt på arkitektkontoret TP Bennet i London.

– Fastighetsutvecklare får en ny roll som handlar om att vara en del av en genuin community, att hjälpa till att 'hela' en plats. Alla pratar just nu om 'syfte'. Att enbart försöka ta ut så mycket hyra som möjligt är inte vettigt. Att ha ett högre syfte skapar genuina kvarter med liv, bättre samhällen, ja, alla mår bättre helt enkelt, säger han.

SAMARBETE SKAPAR KVARTERSPULS

I dessa syftesdistrikt samlas nu företag som vill dela kunskap mellan varandra. Fyra av tio företagsledare i Sveriges fyra största städer, är till exempel intresserade av att dela valda ytor i egna lokaler med andra företag³. Forskning visar även att i den så kallade 'öppna innovationsekonomin'⁴ belönas identitetsklustring, vilket i sig transformerar hur byggnader och hela distrikt utformas. Enligt Joe Morris, grundare av arkitektkontoret Morris + Company som utvecklat kvarter som Kings Cross, Huntingdon Estate och Curtain Road i London, står framtidens kontorsdörrar alltid öppna och är mycket mindre protektionistiska, mer transparanta och tillgängliga.

– Företagare är mer reflekterande över det lokala närsamhället och livfulla gatan – det öppna kontoret expanderar bortom dörren, säger han.



GEN Z KRÄVER MENINGSFULLHET OCH HÅLLBARHET

Hej Anders Parment, generations-expert på Stockholms universitet. De yngsta medarbetarna längtar mest tillbaka till kontoren, varför är det så?

– För fyra år sedan var 25-åringarna ganska bortskämda och hade höga förväntningar på arbetsmarknaden. De har inspirerats av företag som pratat om lifestyle-coacher, kudrum och påkostade kickoffer. Konsekvensen av pandemin blir att de blir mer tacksamma över livet. De som är 20 idag kommer präglas av pandemin, deras framtidsplaner sattes på paus under pandemin. Jag märker på studenter att det är väldigt trist under en sådan tid i livet. Man tycker det är roligt att jobba, och inser att jobbet är viktigt för en. Nu vill de tillbaka till ett sammanhang och sociala kontakter.

Hur kan företag bäst attrahera talang från denna generation?

– Meningsfullhet och hållbarhet i arbetet. Samhället tittar ibland på begreppet hållbarhet för snävt, rent krasst ligger hållbarhet nära meningsfullhet, att företaget lever som det lär och inte bara gör fina utfästelser. Företag behöver jobba med hållbarhet så det blir meningsfullt, genuint och trovärdigt. Jag hade i våras 130 studenter som varje vecka fick

skriva brev till mig. De pratade mycket om social hållbarhet, om hur organisationer måste leva upp till det.

Vad för typer av kvarter attraheras de yngsta medarbetarna av?

– Forskning visar att det blir viktigt för den här generationen att bo i stan, nära jobbet. Oavsett om de är en, två eller fem dagar i veckan på kontoret blir det extremt viktigt var arbetsplatsen ligger. Den här gruppen prioriterar att äta lunch med kompisar i stan, ha närhet till kollektivtrafik. Attraktiva lägen kommer vara extremt viktigt i framtiden. Här finns en social gemenskap, oavsett stad. Det gäller både bostad och arbete.

Vad blir det högsta syftet med kontoret för Generation Z?

– Arbetsgivaren måste se till att kontoret är attraktivt nog för att människor ska komma dit. Den här generationen kommer åka dit

mycket av sociala skäl. Men åter igen ser vi att meningsfullhet är det som styr, att arbetsgivaren gör något som är viktigt. Det har skett en omorientering från funktionella till emotionella kriterier när människor väljer arbete – en yngre generation vill ha mer nerv, inte för tillrättalagt och genuina människor som introducerar en till arbetsplatsen.

Anders Parment är forskare, föreläsare och generations-expert vid Företagsekonomiska Institutionen på Stockholms universitet. Till våren släpps hans bok om Generation Z, en generation födda cirka 1995-2005.





OMRÅDEN SOM ANDAS

Stadshistorikern och författaren till *Cities in Civilization: Culture, Innovation and urban order*, Peter Hall, beskriver hur innovationsdistrikten förkroppsligar essensen i en stad: en sammanslagning av begåvade, drivna människor, samlade i närliggande kvarter, som utbyter idéer och kunskap i en ”dynamisk process av innovation, imitation och utveckling”⁵. Det här handlar om att skapa levande områden som andas, snarare än sterila, avlägsna silon. Vikten av att skapa platser där människor trivs och utvecklas, kan också beskriva hur dessa kvarter tar form.

– I utvecklingen av kvarteret måste livskvalitet vara av stort intresse, säger Per Grankvist, som är chief storyteller på innovationsprogrammet Viable Cities.

– Det slår mig ofta när jag besöker kontor och kvarter: allt är skapat av människor, men de har glömt bort vad det är som är trevligt. Vi måste tänka ur ett samhällsperspektiv, även om vi kan få paket hem-levererade är det en social aspekt av att träffa människor; att få stå i kön till slaktaren eller posten. Att gå ner på torget. Den fysiska platsen och dess gestaltning säger något om de som äger, bor och arbetar där. Överallt där vi rör oss är ett medvetet beslut. På samma sätt är det ett medvetet beslut om var man placerar kontor, säger han.

FRAMTIDENS KONTOR ÄR EN EFFEKT AV GRANNSKAPET

Hej Ben van Berkel, grundare och chefsarkitekt av UNStudio i Holland. Varför vill företag finnas i kvarter som skapar kontext och syfte?

– Behovet kommer inte bara från företag eller fastighetsutvecklare, utan även externt från en ny generation som vill verka i miljöer sammankopplade med sina värderingar, om det så är kring politik, genus, mångfald eller kultur. Varför ska de inte även jobba på platser som svarar på dessa behov? Företag behöver därför skapa miljöer som attraherar den bästa talangen, och som stannar längre.

Ben van Berkel är grundare och chefsarkitekt av den holländska arkitektbyrån UnStudio som har kontor i Amsterdam, Shanghai, Hong Kong, Frankfurt, Dubai och Melbourne. Förutom att rita byggnader, specialiserar de sig på inredningsdesign och urban utveckling.

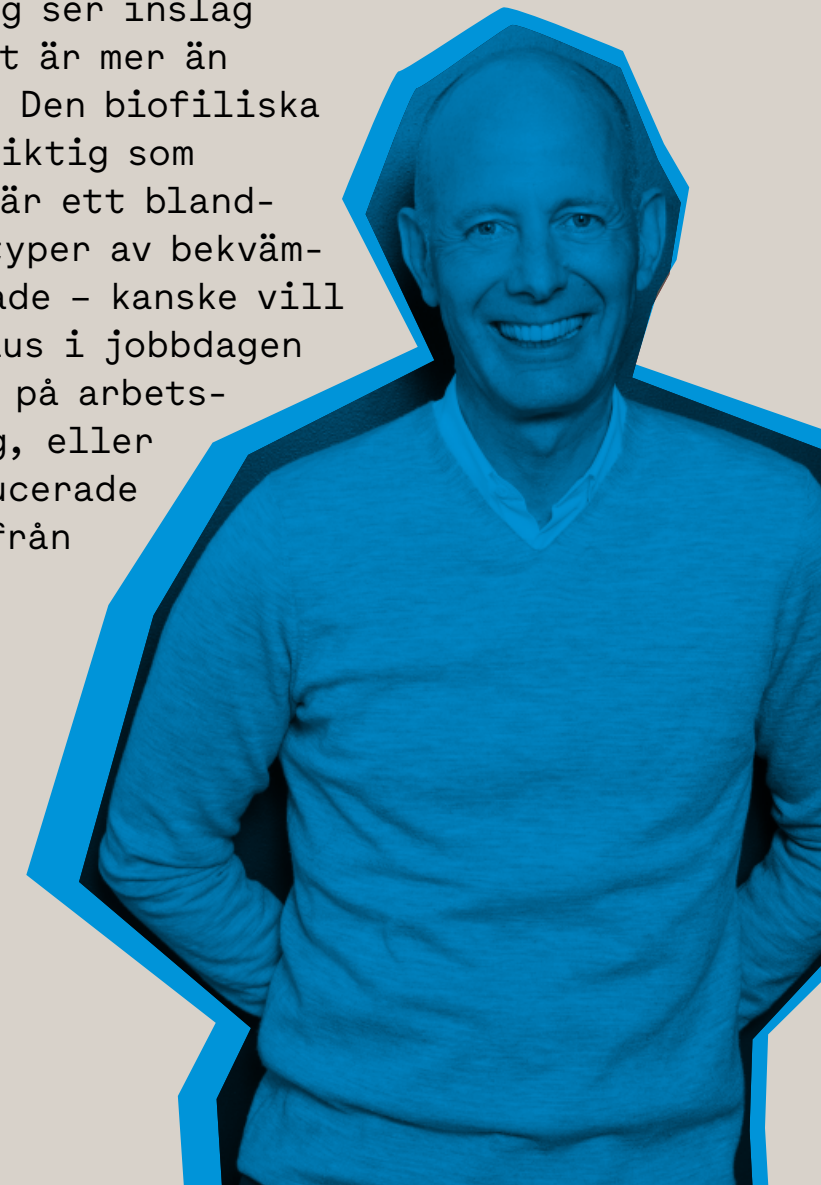
Berätta om ett projekt där platsutveckling varit viktig för företaget?

– Vi designade huvudkontoret för booking.com i Holland. Vi kopplade samman campus-området som består av kontor och boende, till staden genom broar så att invånare kunde ta del av retail, restaurang- och kaféutbud. Innan var de olika kontoren utspridda, och vi frågade oss hur de egentligen kunde samarbeta. En viktig aspekt som kom fram var just det sociala; människor ville kunna umgås på och efter jobbet. Dessutom skapade vi mycket rörelse genom många trappor, och när man kommer in syns företags kreativitet och innovation direkt istället för en lobby.

Hur ser platsen för framtidens kontor ut för dig?

– Framtidens kontor är en effekt av grannskapet – en plats för gemenskap och delade

bekvämligheter. Det är kopplat till den lokala kulturen som skapar känslomässig anknytning till människor. Jag ser inslag av naturen, och det är mer än bara gröna växter. Den biofiliska aspekten är lika viktig som arkitekturen. Det är ett blandområde med olika typer av bekvämligheter integrerade – kanske vill människor ta en paus i jobbdagen för att se en film på arbetsplatsens biosalong, eller äta den lokalproducerade maten som kommer från en närliggande stadsodling eller det egna taket.



Kommentar från
AL WorkLab

BLANDSTADENS FRAMFART

Många av framtidens kontor ligger i kvarter som är en blandning av bostäder, retail och ett levande utbud av restauranger och kaféer. Men trots givna referenser till både 15-minuterstaden och ABC-staden där Arbete, Bostad och Centrum fanns i ett kvarter, är det viktigt att skapa något nytt, menar Marco Checchi, inredningsarkitekt och grundare av Studio Stockholm Arkitektur.

– Det är farligt att tänka att vi ska gå tillbaka till det som varit, vi måste addera något för att det ska

bli intressant och spännande. Se på Slakthusområdet, det här området har historia, berättelser och ett syfte, säger han.

Framtidens kontorskvarter är med andra ord en plats som i sig löser livspusslet, men som också skapar syfte och innehåll för företag som vill locka till sig talang.

–Att kunna anställa människor som jobbar från nya typer av kontor och platser gör att människor stannar kvar hos sin arbetsgivare, säger Anna Lundström, VP HR Americas, Spotify.

32%

Var tredje tjänsteman anger att det viktigaste med kontorets placering är ett kvarter med profil/serviceutbud som matchar egna värderingar/intressen.

IDENTITET SKAPAS I MELLANRUMMEN

Hej Jon Allesson, affärsutvecklingsansvarig för Stadsinnovation hos Atrium Ljungberg. Varför blir det allt viktigare för företag att befinna sig i en kontext och levande kvarter där människor både vill bo, arbeta och spendera sin fritid?

– Vi har sett i studier att var en medarbetare väljer att ta anställning är starkt kopplat till vilket utbud som finns kring den aktuella arbetsplatsen. Om kvarteret är spännande för medarbetaren blir det intressant för företaget. Att fylla det med intressant innehåll, så som mat, dryck och kultur, blir en tillgång för medarbetaren på och efter jobbet. Jobbar du till exempel i Slakthusområdet kan möten tas på Stockholm Roast eller den gigantiska Förbindelsehallen, eller kanske en eftermiddagsfika på Fållan. I Sickla i sydöstra Stockholm, å andra sidan, kanske du tar ett gåmöte runt Sicklasjön, äter lunch på Fanny udde och åker slalom i Hammarbybacken efter jobbet. Företag får fler platser att mötas på utöver det egna kontoret, och måste inte äga de delarna. På så sätt får kontoret en förlängning ut i kvarteret och staden.

Fastighetsutveckling med ett ’högre syfte’ verkar vara ett hett begrepp för tillfället. Vad betyder det för er, och varför är det viktigt?

– Fastighetsutveckling är både identitets- och värderingsstyrt. Vi jobbar med att utveckla stadsmiljöer och hur de utformas påverkar många människor, de som arbetar, bor, och vistas på platserna. Grunden i vårt sätt att stadsutveckla börjar med en idé men sedan handlar det om att bygga grannskapet, skapa en grundplåt och de rätta förutsättningarna för att sedan låta det utvecklas organiskt. Självklart finns det mycket

Stadsinnovation är en del av Atrium Ljungbergs experiment-verkstad för utveckling av morgondagens attraktiva städer och mötesplatser. Här testas nya lösningar i utvecklingen av urbana platser för kultur, kreativitet, innovation och entreprenörskap. Dessa är platser som ska vara trygga, inkluderande, attraktiva och hållbara, både på ett socialt och ekonomiskt plan.

forskning och kunskap om vilka ingredienser som bör finnas med i en riktigt attraktiv och levande stadsmiljö, men samtidigt finns det inte ett gyllene recept som går att applicera på varje nytt utvecklingsprojekt. För oss handlar därför en stor del av arbetet om att ta vara på den grundläggande identiteten och de värderingar som ursprungligen är kopplade till platsen och med den kunskapen i ryggen, bevara, lägga till, förstärka och förbättra. Vilka är här idag och vad gör de? Vi möjliggör och ger utrymme för, men det är invånarna, medborgarna och aktörerna som skapar staden och ger varje plats sin egen karaktär. Identitetskopplingen uppstår i det mellanrummet, mellan de visioner som vi sätter, och vad folk faktiskt gör.

Hur manifesterar det här sig i områden ni utvecklar?

– Slakthusområdet och Sickla är ett bra exempel på hur vi jobbar på just det här sättet. Där finns det mycket

identitet att bygga vidare på. I Slakthusområdet är det lite stökigare och lite friare än inne på Södermalm med kultur, musik och konst som viktiga beståndsdelar. I Sickla har vi också det industrihistoriska arvet och de gamla tegelbyggnaderna ger platsen själ och charm. För många av de som vistas i Sickla är det också närhet till naturen och ett hälsosamt liv som lockar.

Era platser kommer husera en rad olika typer av flexibla kontorslösningar, varför blir detta viktigt framåt?

– Det är en spännande tid nu och det är många strömningar som har varit på gång under en längre tid sammanfaller nu på en gång. Coworking som fenomen har vuxit de senaste 20 åren och tanken kring att större företag utöver huvudkontoret – ’moderskeppet’ – även erbjuder mindre kontorshubbar runt om i storstäderna har även det varit på gång under senare år. Detta i kombination med att medarbetare fått ett större mandat att säga vad de mår bra av ser vi kommer att påverka hur många företag planerar inför återgången efter pandemin. Många efterfrågar en mix av arbetsplatser för att tillgodose medarbetarnas önskemål och samtidigt möta organisationernas behov. Minskade restider, lättare livspussel och samtidigt behov av kreativa möten och gemenskap medför önskemål om att blanda arbete från huvudkontoret, ett kreativt coworking-ställe, en lokal hubb som en del av 15-minuterstaden och hemma-kontoret. I till exempel Slakthusområdet kommer det finnas plats för både huvudkontoren, coworking och den södra Stockholmshubben och företagen kommer kunna växa ut i flexibla ytor i området. Att nya idéer, innovationer och gemenskap uppstår vid kaffemaskinen på kontoret är välkänt. När kvarteren blir en förlängning

av kontoret och kaffemaskinen hamnar i en gammal industrilokal, där du träffar någon som har en helt annan bakgrund, skapas det möjligheter för människor att tänka i nya banor. Studenten träffar tech-entreprenören, som träffar besökaren eller de boende. Då uppstår innovation på en helt annan nivå.



RÖSTER INIFRÅN

”För att kunna rekrytera bra
behöver vi hitta coola platser där
talangerna hänger – det är inte
längre de snobbigaste områdena”

*Sofia Skarman, Group Facility Manager, EQT,
intervjuad i ett bredare insiktsarbete för
Atrium Ljungberg.*

FYRA AV TIO VILL DELA SINA YTOR

Fråga till vd:ar: I vilken
utsträckning skulle ni vara
intresserade av att dela valda
ytor i era egna lokaler med
andra verksamheter?

40%

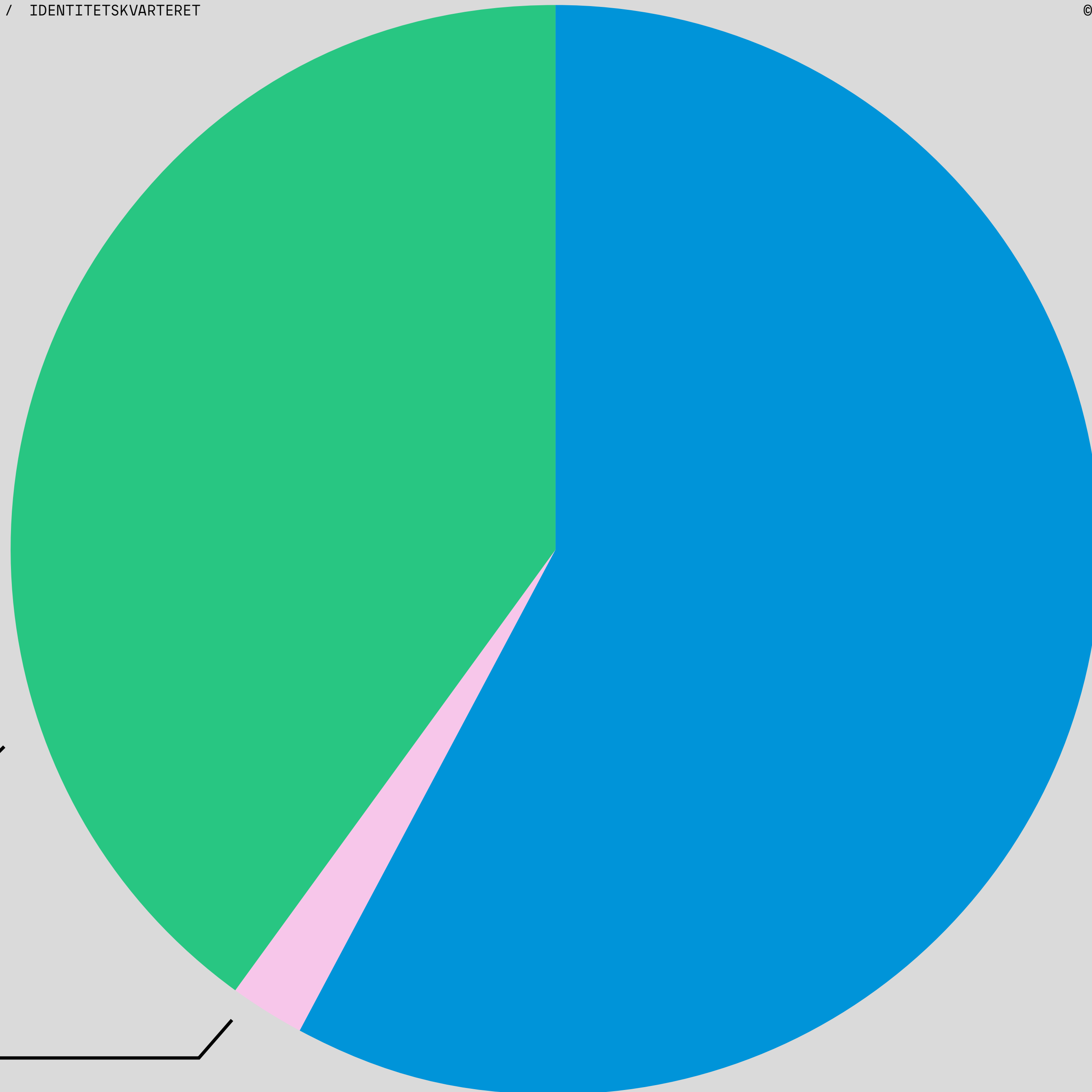
intresserade

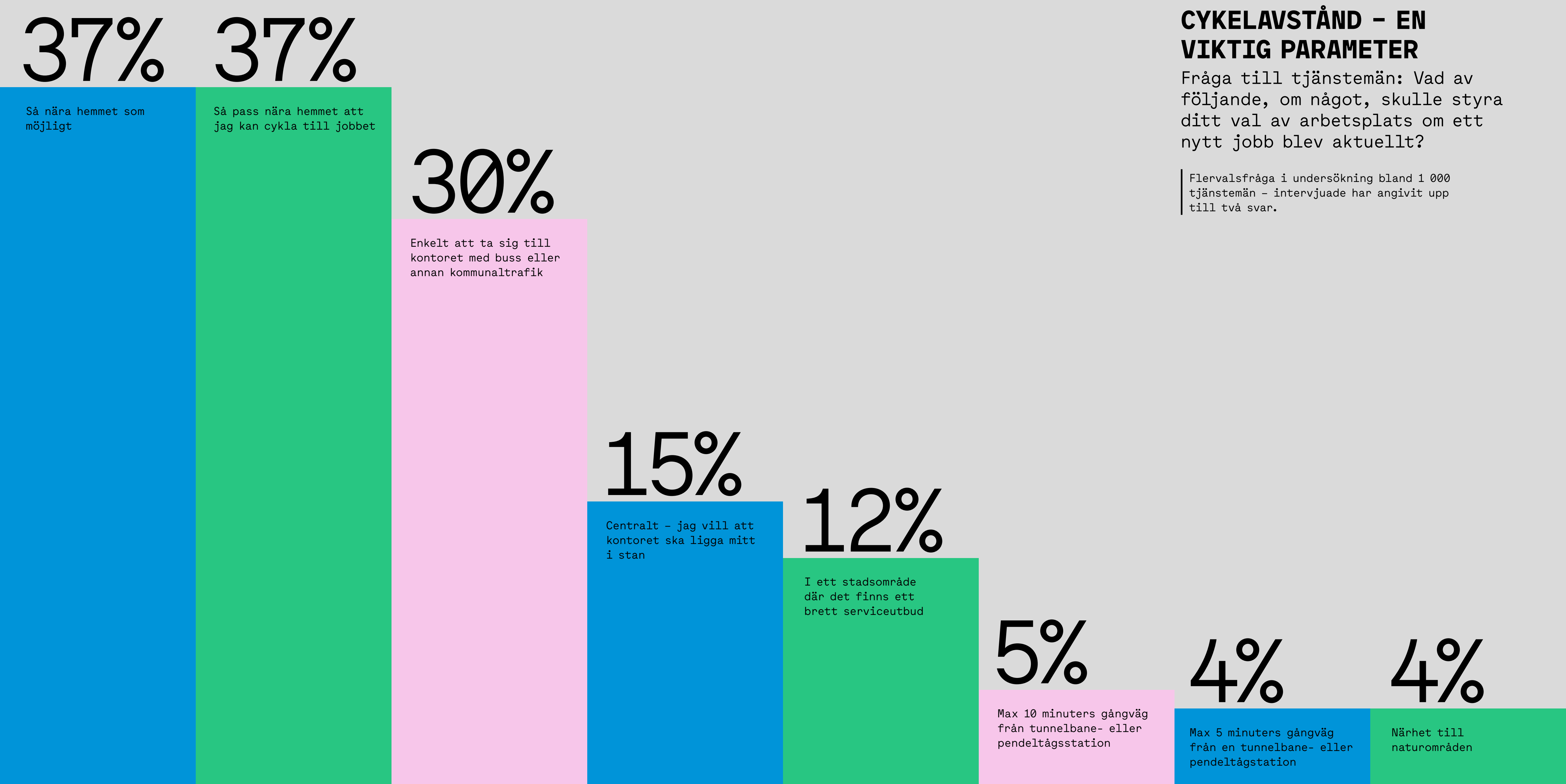
58%

ointresserade

2%

vet ej





CYKELAVSTÅND – EN VIKTIG PARAMETER

Fråga till tjänstemän: Vad av följande, om något, skulle styra ditt val av arbetsplats om ett nytt jobb blev aktuellt?

Flervalsfråga i undersökning bland 1 000 tjänstemän – intervjuade har angivit upp till två svar.

DET STORA EXPERIMENTET

1,2,4 Atrium Ljungberg och Novus,
Framtidens kontor och arbetsliv (2021)

3 JLL Sweden, *JLL reveals top markets primed for flexible space growth* (2019)

FRÅN AKTIVITETSBASERAT TILL RELATIONSBASERAT

1 The Guardian, *Covid will force us to reimagine the office. Let’s get it right this time*, Kerstin Sailer (2020)

2 McKinsey & Company, *Where machines could replace humans – and where they can’t yet* (2021)

3 Atrium Ljungberg och Novus,
Framtidens kontor och arbetsliv (2021)

4 Demos, *The Nowhere office*, Julia Hobsbawm (2021)

ARBETSPLATS SOM HÄLSOPALATS

1 Urban Hub, *Happy Cities – Searching for the secret of urban contentment* (2017)

2 New technology, work and employment, *Co-workers working from home and individual and team performance*, Tanja van der Lippe and Zoltán Lippényi (2019)

3 Atrium Ljungberg och Novus, *Framtidens kontor och arbetsliv* (2021)

4 Harvard Public Health, *Healthy Buildings on the Horizon* (2020)

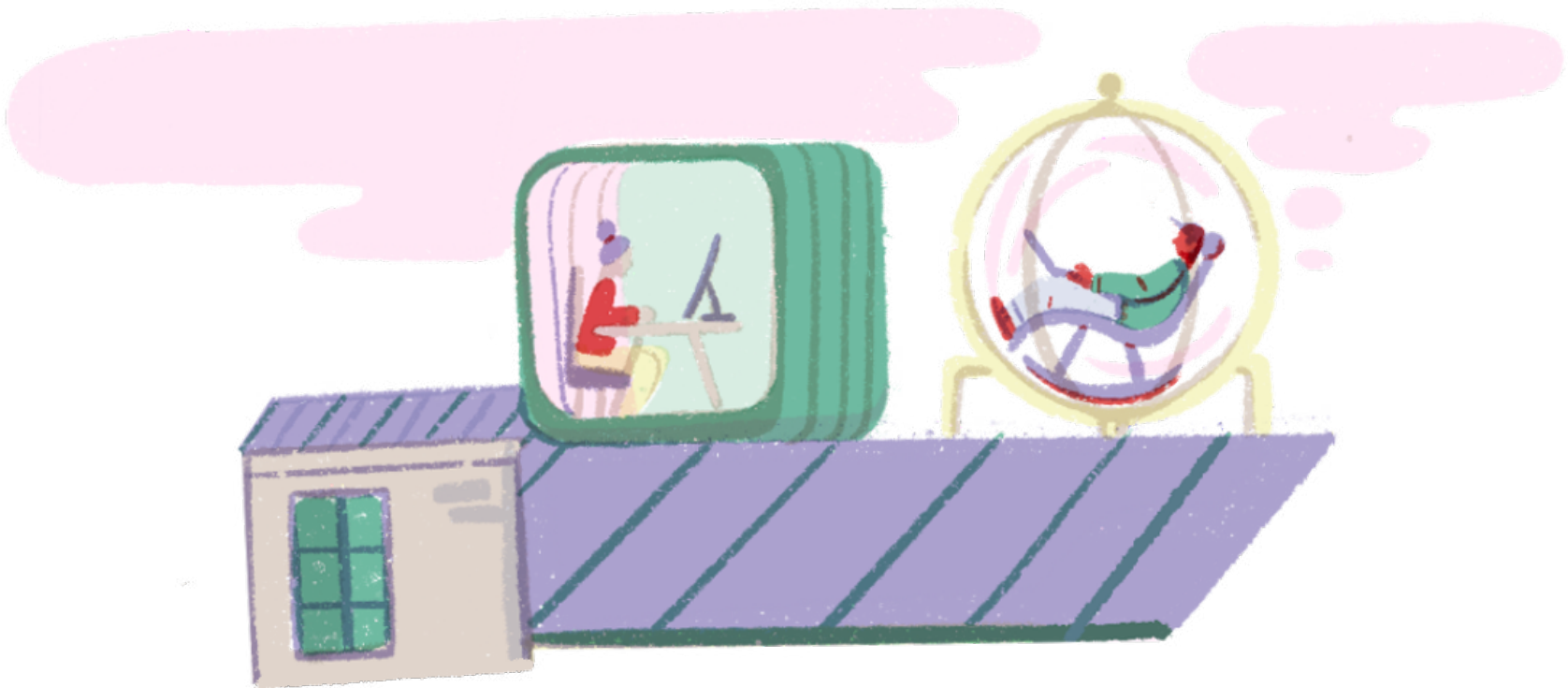
Intervju: Nina Åkestam Wikner
1 Arbetsvärlden, *Hemarbete riskerar att utvecklas till kvinnofälla* (2021)

IDENTITETSKVARTERET

1 Bloomberg, *The 15-minute City, No Cars Required – Is Urban Planning’s New Utopia?* (2020)

2,4,5 Brookings Institution, *The Rise of Innovation Districts* (2021)

3 Atrium Ljungberg och Novus,
Framtidens kontor och arbetsliv (2021)



HYBRIDUNIVERSUM

– FLERA FRAMTIDER FÖR ARBETSLIVET

Redaktion och produktion

Rapportansvarig Atrium Ljungberg: *Linus Kjellberg*

Projektledare Atrium Ljungberg: *Maria Hammarsten*

Koncept: *Hint*

Projektledning och redaktörskap Hint: *Claes Bodén och Johan Åkesson*

Texter och research Hint: *Jonna Dagliden Hunt*

Art Direction: *Jacob Huurinainen*

Illustrationer: *Amanda Berglund/Agent Molly*

Fotografi WorkLab: *Peter Rurtherhagen*