

Aktivitetsbaserat kontor – Vad säger forskningen, Annemarie Hultberg, ISM

Nya Regionens Hus (NRH) i Västra Götalandsregionen

Annemarie Hultberg ISM, berättade inledningsvis att man redan 2015 tillsatte en arbetsgrupp som skulle ta fram ett principprogram för nya kontorsmiljöer och att både ISM och VGRs interna företagshälsovård Hälsan & Arbetslivet (FHV) var med i detta arbete. Programmet antogs 2016. Samtidigt tog regiondirektören beslut att Nya Regionens Hus skulle vara aktivitetsbaserat. Detta gick delvis på tvärs mot vad principprogrammet rekommenderade, nämligen att man först ska göra en behovsinventering, därefter fatta beslut om lämplig kontorstyp. En annan rekommendation var att FHV skulle vara involverad tidigt i planeringsarbetet. Nu är FHV och ISM i nära samarbete och till stöd för pågående förändringsarbete, men man var det inte inledningsvis, vilket har visat sig vara en nackdel i vissa fall. Syftet med Nya Regionens Hus var att sammanföra många förvaltningar och bolag i Skövde och Göteborg, för att genom bättre samverkan bidra till att VGR skall verka som en sammanhållen koncern. Givetvis låg även sparmål bakom, liksom miljö, men VGR har också antagit utmaningen att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och då är givetvis arbetsmiljön viktigt. ISM och FHV är med som stöd i detta arbete. Innan sommaren kommer 2000 medarbetare ha flyttat in i NRH i Skövde och Göteborg. Forskningssammanställningen är framtagen av ISM som ett stöd i detta arbete.

[Nya Regionens hus, VGR](#)

Ett nytt forskningsområde

Då den första forskningssammanställningen gjordes 2015, fanns inte så mycket forskning om aktivitetsbaserade kontor, mest om flexkontor och kontorslandskap. Sista uppdateringen innehåller mycket mer forskning på området, så det händer mycket, samtidigt som det fortfarande är ett nytt forskningsfält. ISM ska vara ett kunskapscentrum och medverka till att bästa kunskap används i praktiken, så vi inte gör om andras misstag. Därför är det värdefullt att göra den forskning som finns tillgänglig för det arbete som pågår.

VGR utvärderar efter 6 respektive 12 månader efter inflyttning och ISM kommer att beforska detta och komplettera enkäten med fokusgruppsintervjuer bland annat. Vi pratar ofta om olika miljöer som "äpplen och päron". Man kan i dagligt tal och i studier beskriva en företeelse som aktivitetsbaserat, när det kanske inte fullt ut uppfyller definitionen för aktivitetsbaserat kontor. ABW betyder att man inte har några fasta arbetsplatser och att man ska välja den miljö som bäst passar för det arbete man ska utföra under dagen, såsom samarbete, lugn respektive tyst zon.

Bra eller dåligt - Det beror på..

Vad säger då forskningen om ABW - är det bra eller dåligt? Det övergripande svaret är att det beror på. Det beror t.ex. på vad man jämför med. Om man flyttat från kontorslandskap är man mycket mer nöjd med ljudmiljön bland annat i ABW-kontoret, men också att man har mer kontroll, när man själv kan välja sin arbetsplats. Det beror även på när man frågar. Exempelvis i Örnsköldsvik gjordes en uppföljning efter 6 månader som visade på ett missnöje med t.ex. sammanhållningen i den egna arbetsgruppen och kontakten med chefen. I nästa uppföljning efter 18 månader från inflyttning var det ingen skillnad jämfört med innan flytt. Det beror även på vad man arbetar med. Chefer och de med mer kreativa yrken som behövde många spontana möten var mer nöjda än de som arbetade enskilt och koncentrerat. Hur väl man genomför förändringsarbetet har stor betydelse för hur medarbetarna sedan skall uppleva att arbeta i den nya kontorsmiljön. Involvering och delaktighet är nyckelord.

OM miljön är anpassad efter de uppgifter som skall utföras DVS tillräcklig yta, planlösning, design som fredar tysta zoner OCH att medarbetarna utnyttjar kontorets olika möjligheter, då är medarbetarna i större utsträckning nöjda med att arbeta aktivitetsbaserat.

Både den fysiska arbetsmiljön och den organisatoriska och sociala påverkas

Arbetslivet idag ställer allt högre kognitiva krav. Vi ska lägga saker i arbetsminnet, lösa problem, koncentrera oss etc. När man har fullt upp med att fokusera är det svårt att sortera bort ljud. Vi kan vänja oss, men prestationen faller ändå och vi blir tröttare.

Koncentrationskrävande uppgifter kräver tystnad!

Det kan även behövas skydd mot visuella störningar - en möjlighet att dra sig tillbaka. Utrustning måste vara enkelt att ställa in för att kunna växla miljö snabbt och enkelt. Annars är det lätt att strunta i att ställa in stol och bildskärm, vilket gör att man sitter dåligt – men på olika sätt. Det är fortfarande chefen som har arbetsmiljöansvaret. Men exempelvis skyddsronnd kräver ju nya flexibla lösningar, när man delar den fysiska miljön.

Det kräver mer av den individuella medarbetaren, ex att planera dagens arbete, men det kan också vara till hjälp för att strukturera det egna arbetet på ett mer hållbart sätt. Ett ökat självledarskap påverkar även ledarskapet och det kan behövas fler och tätare avstämningar med medarbetarna. Man kan också behöva komma överens om hur man skall hålla den sociala arbetsmiljön ” i bra trim” genom att komma överens om tid, sätt och plats att mötas både på raster och i arbetet. Det går, men inte av sig själv. Kommunikationen påverkas också och det kan vara bra att prata om hur man vill ha det. Förändringsarbetet är viktigt både före och efter inflyttning. Man kan t.ex. behöva träna ABW och rutiner för digitalisering. En annan viktig del är att diskutera de gemensamma spelreglerna. Till sist kan man konstatera att ABW inte automatiskt leder till ökad fysisk aktivitet.

Planeringsprocessen och utfall, Linda Rolfö

Linda berättade först att hon startade sin utbildning på Chalmers och kom in på ABW-kontor via ett forskningsprogram på KTH, där hon disputerade i december. Nu arbetar Linda som processledare på Scania för deras implementering av ABW-kontor. De har en inbyggd företagshälsovård som är med hela vägen.

”Kärt barn har många namn”

Ibland beskrivs det som aktivitetsbaserade kontor, ibland flexibla kontor ibland ”hot-desk”. Men definitionen av ABW innebär att det skall erbjuda en variation i det spatiala, samtidigt som man delar arbetsplats, vilket Linda föredrar som benämning jämfört med att alla inte har en fast arbetsplats. 32 procent av medarbetarna är närvarande en genomsnittlig arbetsdag. De flesta ABW-kontor täcker ändå upp med 70 procent. Varför implementerar man ABW? Syftet påverkar resultatet. Om syftet bara är att spara pengar är medarbetarna inte lika positiva, mot att syftet är mera visionärt, som att förbättra arbetsmiljön i stort.

Aktivitetsbaserat arbetssätt är en stark trend

ABW är en trend i samhället, vilket påverkar beslutsfattare i företag och organisationer. Man vill ju inte ligga efter, utan vill framstå som en modern arbetsplats för att kunna attrahera nya medarbetare. Visst är det ekonomiska motivet viktigt, som att minska lokalkostnader och pappersanvändning, men det kostar dock mycket inledningsvis i att implementera dessa kontor. Ett aktivitetsbaserat kontor medger större flexibilitet vid förändringar av antal anställda. Det är lättare att få in nya medarbetare, när man delar arbetsplats. Det blir också lättare att jobba i projekt.

Förändring och flexibilitet

Det finns undersökningar som visar att 47 procent av medarbetarna uppger sig vara mer effektiva på annan plats än kontoret! Det kan i sig vara ett skäl till att tänka nytt. Man ser bland annat distraktion i att försöka hitta saker i system. Andra skäl som åberopas är att byte av miljö ger innovation och mer problemlösning.

Linda betonade också vikten av att hitta gemensamma arbetssätt för möten och att man funnit att flytten till ABW medfört att samarbete mellan avdelningar har förbättrats men att det försämrats inom avdelningen. Andra frågor att ställa kan vara hur man använder digitala verktyg och hur man ser på prestation i organisationen idag. Vad har jag bidragit till och tagit del av från andra? Att bara se till den egna prestationen räcker dåligt, när vi bygger på samarbete och gemensamma kreativa lösningar. Det man sett vid flytt till ABW är att man allt mer kommit till insikt om att gemenskapen är viktig, men också att det gett en ökad förståelse för personer som man samarbetar med, men tidigare inte har arbetat intill.

ABW-kontoret är ett uttryck för det gränslösa arbetet, där vi kan arbeta när och var vi vill. 70 procent av chefer och 40 procent av medarbetare upplever att de måste vara nåbara under fritiden.

Viktigt att se till helheten

Linda redogjorde för två fallstudier som exempel där de flesta parametrar i enkät innan och efter flytt förbättrades, allra tydligast i det ena fallet. Arbetsmiljön förbättrades markant i ABW-miljö jämfört med kontorslandskap avseende den fysiska miljön, estetik och ljud. I en jämförelse av 11 olika kontor var det stor skillnad mellan hur man upplevde sin nya arbetsmiljö och att det är många delar som kan påverka detta, som hur man arbetat med planeringsprocessen t.ex. Vilken planlösning man valt spelade stor roll, då det är viktigt att freda de tysta zonerna. Men man måste också arbeta med regler. Varje organisation måste sätta sina egna trivselregler. Medarbetare behöver veta hur man ska använda lokalerna och dess ytor. Man behöver även arbeta med de organisatoriska förutsättningarna. Som chef behöver man vara ledare för många fler än sin lilla grupp. Chefer behöver hjälpas åt och bilda nätverk. Hierarkier suddas ut i ABW-miljö. Det kan vara ett skäl till att ABW-kontor är vanligast i Skandinavien, Nederländerna och Australien. I frågestunden fick Linda även en fråga om hur det är med olika personligheter, såsom extrovert och introvert kopplat till ABW-kontor, men Linda svarade att det finns ingen forskning som stödjer att det skulle vara lättare för ngn typ av personlighet än någon annan.

Anna Selander/Annemarie Hultberg