

Aktivitetsbaserat arbetssätt

# Aktivitetsbaserat – det nya smarta kontoret

FÖRFATTARE: METTE BUNGERFELDT

# Innehåll

AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT	3
DET SMARTA KONTORET	3
VAD INNEBÄR AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT	4
VARFÖR AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT	4
VAD KRÄVS FÖR ATT INFÖRA AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT	4
VANLIGA ZONINDELNINGAR	5
FÖRÄNDRINGSLEDNING OCH IMPLEMENTERING AV ARBETSSÄTT	6
STRATEGISKA VAL	6
VAD SÄGER FORSKNINGEN	6

# Vad är aktivitetsbaserat arbetssätt?

## Aktivitetsbaserat arbetssätt

### VAD INNEBÄR DET?

- Organisationen har ett flexibelt arbetssätt
- Medarbetarna väljer zon att arbeta i utifrån vad de ska göra och vilken grad av koncentration de behöver
- Det är viktigt att göra vissa strategiska val

### VARFÖR INFÖR MAN ABW

- Man vill vara en attraktiv arbetsplats
- Sättet främjar kreativitet
- Det river murar mellan avdelningar
- Det tillåter spontana möten
- Man vill nyttja sina lokaler maximalt och ibland skära kostnader

### AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT

På många håll har aktivitetsbaserat arbetssätt (ABW) fått en negativ klang. Det beror på att många inte vet vad det egentligen är, har gjort en kontorsinredning och kallat det för aktivitetsbaserat arbetssätt.

ABW handlar om att ta fram en arbetsplatsstrategi som ska främja organisationens vision och mål samtidigt som man skapar en effektiv och välmående arbetsplats. Går det? Absolut – det handlar om att göra på rätt sätt! Därför kan man prata om verksamhetsanpassat kontor – eftersom det ska gagna organisationen. Att göra om kontoret utan att ha en tanke bakom skapar ingen mening.

### DET SMARTA KONTORET

I dagens digitalisering blir allt bara smartare, vi vet mer om vad som krävs för att vi ska vara effektiva och må bra och vi vet vad våra hjärna behöver. Det smarta kontoret handlar inte bara om att ha smarta tekniska hjälpmedel, det handlar också om att tänka smart och att använda tekniska hjälpmedel rätt och framförallt börja använda de som finns att tillgå. Att skapa en helhetslösning för kontoret som gagnar människorna som arbetar där gör att man kan upp nå det man vill med kontoret, gör man inte det har man missat hela poängen med att utveckla smarta verksamhetsanpassade kontor.

## VAD INNEBÄR AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT?

Aktivitetsbaserat arbetssätt innebär att man skapar en helhetslösning för kontoret som inte bara handlar om kontorsinredning med snygg inredning och olika zoner som är möblerade på olika sätt utan också om hur man ska arbeta tillsammans på kontoret. När organisationer väljer helt flexibelt arbetssätt, dvs att ingen har en egen arbetsplats dedikerad till sig själv, innebär det en förändring och utveckling av organisationen. Förutom att det är kostnadseffektivt för organisationen, möjliggör det att man lätt kan ändra om utan att det påverkar organisationen nämnvärt när situationen kräver det. Det skapar en flexibilitet som gagnar den moderna organisationen där traditionella avdelningar luckras upp mer och mer. På många kontor är medarbetare ute på olika typer av uppdrag, kundbesök, sitter i möten eller arbetar hemifrån och nyttjar inte kontoret i den utsträckning att man behöver en egen plats. Vissa organisationer väljer delvis flexibelt, vilket betyder att vissa funktioner har en fast plats, på grund av att det passar organisationen bäst.

På de flesta arbetsplatser innebär det att man skapar olika typer av zoner som medarbetarna kan välja att arbeta i utifrån vilken typ av arbetsuppgift de ska utföra och vilken grad av koncentrationnivå som krävs. Många kontorsarbeten innebär en variation av arbetsuppgifter som kan utföras i olika miljöer och genom att skapa miljöer anpassade utifrån människorna och inte tvärtom kan de som arbetar bli mer effektiva, produktiva och må bättre.

### **VARFÖR AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT?**

Många företag vill ligga i framkant och vara moderna men framförallt vill man skapa en miljö där medarbetarna trivs och kan utföra sina arbetsuppgifter. Allt fler studier visar att det är problematiskt med öppna kontorslandskap där man inte kan koncentrera sig och många väljer att arbeta hemma för "att få något gjort". I det aktivitetsbaserade kontoret finns rum för kreativitet, samvaro och möjlighet att koncentrera sig samtidigt. Kontoret blir en möjliggörare, ett sätt attrahera talanger och visa att man är en modern arbetsplats som både vet vad som krävs för att arbeta fokuserat och effektivt men också hur medarbetarna ska trivas. Att trivas och må bra på arbetsplatsen hänger ihop med effektivitet, produktivitet och till sist lönsamhet.

Vidare finns det en önskan att riva murar mellan avdelningar och enheter, att man skapar en samsyn och bygger en företagskultur som är mer orienterat mot vad man ska utföra och på vilket sätt istället för vilken position man har. Arbetssättet medför ofta en plattare organisation med färre hierarkiska nivåer och ett mer modernt ledarskap vilket i sin tur leder till en företagskultur som är mer värderingsdriven. Många organisationer och företag attraheras av att uppdatera både sitt arbetssätt och ledarskapet.

För en del kan det te sig märkligt att byta plats när man byter arbetsuppgift, men det har en hel del positiva hälsoeffekter. När man tvingas byta plats och position och variera var och hur man sitter eller står eller att man måste gå en bit för att hämta sitt kaffe så rör man på kroppen vilket är nyttigt. När man rör sig på kontoret kommer man både frivilligt och ofrivilligt att möta kollegor som man normalt inte möter om man sitter på samma plats hela tiden. Ur dessa möten föds nya idéer och samspel vilket gynnar organisationen.

## **VAD KRÄVS FÖR ATT INFÖRA ETT AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT?**

Det är viktigt att tänka igenom innan vad man vill göra. Som i de flesta projekt, så kostar det onödigt mycket resurser, energi och tid om man börjar göra om innan man tänkt till. En förstudie som undersöker behov och hur man nyttjar olika ytor och mötesrum är nödvändigt liksom förändringsledning genom hela implementeringsprocessen. I trögrörliga organisationer där man har en relativt statisk verksamhet och alla sitter i egna rum kan det vara större utmaningar än i en mer organisk organisation. Vidare är förankring hos medarbetarna A och O för att man ska lyckas och man behöver duktiga förändringsledare som kan förändringsledning och som vet och förstår hur man arbetar med beteendeförändringar.

Digitaliseringen kräver och möjliggör att man arbetar mer flexibelt. Långt ifrån alla organisationer är digitaliserade fullt ut, men det är bara en tidsfråga när analoga processer har digitaliserats och samtliga medarbetare har digitala verktyg i sin arbetsvardag. Det aktivitetsbaserade arbetssättet förutsätter mer eller mindre att man har digitaliserat sin verksamhet och för de organisationer som inte påbörjat sin digitaliseringsresa kan det vara värt att påbörja den parallellt med en förändring av kontor och arbetssätt.

## **VANLIGA ZONINDELNINGAR**

I det aktivitetsbaserade kontoret skapar man miljöer – zoner – som medarbetarna väljer utifrån vad de ska göra under dagen. Arbetssättet kräver att man är strukturerad och planerar sin arbetsdag utifrån de arbetsuppgifter som ska utföras, förslagsvis planerar man nästa arbetsdag det sista man gör innan man går hem. När man utformar ett aktivitetsbaserat arbetssätt behöver man inventera behoven och säkerställa att det finns tillräckligt med arbetsplatser. Det får aldrig vara så att medarbetarna upplever att det inte finns plats för dem när de kommer till kontoret.

Följande zoner är vanliga i det aktivitetsbaserade kontoret:

- Tyst zon/ fokusrum: en av de viktigaste sakerna att tänka på är att det finns rum för koncentrerat arbete, finns inte det så faller hela konceptet.
- Spontana mötesplatser: är ofta en soffgrupp eller enklare möblering med bord och stolar där man snabbt sätter sig för ett möte
- Worklounge/kök: Många kombinerar kök/ matsal med en variation av olika möbler som ska uppmuntra både till att man äter sin lunch på denna plats, men också där man kan arbeta, ha möten, lite mera livfulla aktiviteter mm.
- Touch down yta: vanligtvis höga bord där man slår sig ner kortare stunder mellan möten.
- Mötesrum/ projektrum/ projektytor av rätt storlek så att man kan välja det utrymme som passar bäst utifrån aktivitet, typ av möte och antal personer som ska delta.
- Arbetsplatser: traditionella höj- och sänkbara skrivbord och ergonomiska stolar.

## FÖRÄNDRINGSLEDNING OCH IMPLEMENTERING AV ARBETSSÄTT

Det finns många saker som man behöver tänka på när man vill införa aktivitetsbaserat arbetssätt. Låt det ta sin tid, ha en plan för hur det ska gå till och kom ihåg att informera och kommunicera med medarbetarna. Genom att involvera medarbetare tidigt i processen i olika typer av utbildningsinsatser kommer alla att hjälpas åt och bli goda ambassadörer för det som ska åstadkommas. Det är inte så ofta att man ska införa en förändring som skapar oro i en organisation utan hur man tänker genomföra den.

### STRATEGISKA VAL

Vid införandet av aktivitetsbaserat arbetssätt behöver en organisation göra ett antal strategiska val som är avgörande för hur väl man kommer att lyckas med förändringsarbetet.

- Vision, effektmål och syfte med förändringen behöver tas fram och kommuniceras.
- Viktiga HR frågor som ledarskap och medarbetarskap behöver gås igenom
- Företagskultur och värderingar behöver kalibreras så att det passar ett mer modernt arbetssätt
- Vad innebär digitalisering för organisationen och hur ska det implementeras
- Finns det övergripande policys som behöver ses över så att det passar det nya arbetssättet

### VAD SÄGER FORSKNINGEN?

Det finns mycket underlag som visar på att kontorslandskapets ljud- och ljusdistractioner skapar problem på dagens arbetsplatser. Beträffande ABW börjar det nu komma studier som visar både på för- och nackdelar.

Medarbetarnas negativa upplevelse är starkt förknippat med dålig information, obefintlig involvering, snabba och ogenomtänkta beslut. Organisationen har inte varit medveten om hur viktigt det är att kommunicera med medarbetarna och hantera de frågeställningar som uppkommer. Man har inte heller brytt sig om att göra en förstudie där man säkrat upp vilka olika ytor man behöver och hur många arbetsplatser som krävs.

I de fall man har lyckats bra med införandet av aktivitetsbaserat arbetssätt och medarbetarna upplever det som positivt har man varit med från början, fått bra information, utbildning och inspiration för att öka förståelsen kring varför man genomför en förändring. Ledningen har varit enig i sitt beslut och mellanchefer har varit goda ambassadörer där man lärt sig förstå skillnaden och vad det innebär att leda i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Ledarskapet – från högsta ledningen och genom hela organisationen står eniga bakom det nya arbetssättet.