



E-bog

# 5 helt afgørende ting du skal vide, før kontorerne åbner

**krifa**

# 1 Der er ikke én rigtig genåbning

*Det er oplagt at kigge til, hvad andre virksomheder gør, når vi skal genåbne kontoret og opfinde fremtidens arbejdsform. Men der er ikke én rigtig måde, og her er 3 eksempler, der hver har vægtet forskellige hensyn i de veje de har gået i genåbningen.*

## BORNERUPS DATACENTER

Thisted-virksomheden Bornerup Datacenter er et eksempel på en virksomhed, som ser ind i en fremtid uden egne kontorlokaler til de ca. 20 ansatte. De har oplevet, at hjemmearbejdet, har været en succes for opgaven og for den enkelte medarbejder. Derfor arbejder fremtidens medarbejder hjemmefra.

Thisted-virksomhed dropper kontorbygning – nu skal de ansatte arbejde hjemmefra permanent - [TV 2](#)

## CODAN

I forsikringsselskabet Codan skal størstedelen af de ansatte fast arbejde hjemmefra min. 2 dage om ugen. Det har givet anledning til at flytte ud af hovedkontoret og ind i mindre lokaler. I Codan har de oplevet, at den øgede fleksibilitet har øget innovationen og givet bedre kundeoplevelser.

Forsikringskæmpe gør hjemmearbejde permanent – vil fremover kun have kontorplads til hver anden medarbejder - [berlingske.dk](#)

## GOOGLE

I Google, hvor innovation og kreativitet er i højsædet, har man set distancearbejdet som en udfordring. I starten af året var Googles plan, at der skulle særlig tilladelse til for at have mere end 14 dages hjemmearbejde om året. Men også Google har måtte sande, at den nye fleksibilitet er værdsat af mange medarbejdere, og at de som arbejdsplads må affinde sig med, at flere arbejder hjemmefra for at være en konkurrencedygtig virksomhed ift. medarbejderrekruttering.

Google relaxes remote work plan, will let 20% of employees telecommute - [cnbc.com](#)

***De 3 eksempler viser tre tilgange til genåbning, som lægger vægt på forskellige ting. Konklusionen er, at der ikke er én rigtig form, arbejdet skal have i fremtiden. Der skal tages hensyn til det, der er vigtigt lige netop i jeres virksomhed.***



# 2 Medarbejderne har ikke oplevet nedlukningen ens

Mange har elsket den frihed og fleksibilitet, som hjemmearbejdet har givet og har haft let ved at løse opgaverne fra hjemmekontoret. Der har været arbejdsro, kortere møder og færre forstyrrelser. Andre har følt sig udfordret af hjemmearbejdet. De har følt sig langt fra organisationen og oplevet arbejdet mindre meningsfyldt.

Hvordan vi har oplevet hjemmearbejdet, betyder selvfølgelig noget for, hvordan vi ønsker vores arbejdsform i fremtiden skal se ud.

Måske er du stødt på små meningsmålinger, som den på højre side, f.eks. på linkedin. Det interessante ved dem er, at 'stemmerne' fordeler sig meget jævnt over de 5 valgmuligheder, og viser, at det på den enkelte arbejdsplads vil være svært at lave 'one size fits all'- løsninger.

Fremtidens arbejdsform er et oplagt tema for inddragelse og medbestemmelse i organisationen. Hvis I ikke allerede har gjort det, er det tid at stikke en finger i jorden og høre, hvad medarbejderne tænker om arbejdsformen i fremtiden?

## GÅ NYSGERRIGT TIL VÆRKS OG SPØRG DINE MEDARBEJDERE:

- Hvad vil du gerne beholde fra hjemmearbejdet?
- Hvordan vil du foretrække at arbejde i fremtiden? Hvorfor?



Undersøgelse foretaget ud fra 246 tilfældige personer.  
Udarbejdet ud fra inspiration fra LinkedIn.

# 3 Lethed trumfer motivation

*Flere virksomheder oplever i disse dage et besynderligt dilemma. Medarbejderne har i årets løb fortalt, hvor meget de glæder sig til at komme ind på kontoret igen, se hinanden og holde fysiske møder igen. Men nu, hvor kontorerne lukker op oplever flere virksomheder, at medarbejderne alligevel ikke kommer!*

## **HVORFOR?**

Måske findes svaret i sætningen fra Morten Münsters bog 'Jytte fra Marketing er desværre gået for i dag'. Münster kigger på adfærdsdesign og på, hvorfor vi mennesker ikke nødvendigvis gør det, vi egentlig er motiverede for. Han opstiller i bogen en regel der hedder 'Lethed trumfer motivation'.

Det betyder, at selvom medarbejderen kunne have lyst og motivation til at komme ind på kontoret, så vinder letheden, når madpakkerne skal laves, morgentrafikken overvindes og regnvejret står ned i stænger. ....og alle møder i løbet af dagen, var jo alligevel i teams. ...og er der overhovedet nogen af de andre der kommer ind?

**Fordi lethed trumfer motivation, kan der være forskel på det, medarbejderne giver udtryk for, at de gerne vil, og det, de gør. Når I sætter retning for genåbning, tag da mere udgangspunkt i det, medarbejderne giver udtryk for, de ønsker, end den adfærd, de viser.**



# 4

## Der er 3 hensyn, du skal overveje

At komme tilbage til kontoret er et dilemmafyldt tema.

Her er et eksempel: Birgitte er leder for en mindre afdeling med 8 medarbejdere. De har det seneste år arbejdet hjemmefra, og er lykkedes med at løse deres opgaver. Medarbejderne er glade for den nye fleksibilitet og arbejdsro, men flere giver også udtryk for, at arbejde og fritid glider sammen.

Birgitte selv, synes det er svært at have føling med, hvordan medarbejderne har det, og om de stadig er stolte og glade for at arbejde i virksomheden. Hun har en fornemmelse af, at teamet ikke føler sig lige så knyttet til hinanden og til virksomheden, som de tidligere har gjort.

Nu lukker virksomheden op, og Birgitte vil gerne sætte en retning for, hvordan de i hendes team skal arbejde i fremtiden.

### **HER ER 3 HENSYN, BIRGITTE (OG DU) SKAL TAGE HØJDE FOR, NÅR DER SÆTTES RETNING FOR GENÅBNINGEN:**

#### **- Medarbejderens personlige frihed**

Mange har oplevet, at den nye fleksibilitet har været positivt. Faktisk ligger der fra mange medarbejdere nu en forventning om at kunne fastholde en stor del af den fleksibilitet, og den vil være et parameter i fremtidens rekruttering.

#### **- Kerneopgaven**

Nogle opgaver har nydt godt af arbejdsroen på hjemmekontoret, fokus på onlinemøder og at geografien ikke har været en hindring. ...men andre opgaver har glæde af, at vi mødes, ideudveksler og beriger hinandens arbejde. Når vi skal bestemme fremtidens arbejdsform, må vi tage hensyn til den bedste opgaveløsning.

#### **- Organisationens kultur, fællesskab og sammenhængskraft**

Med hjemmearbejdet, hvor vi hver sidder på vores egen lille matrikel, vil arbejdsfællesskabet blive mere fragmenteret. Derfor kalder den øgede frihed og individualisme i arbejdet på, at vi tager hensyn til organisationens kultur og sammenhængskraft.

Der skal skabes en balance mellem de 3 hensyn, når vi sætter retning for hjemmearbejdet. Drag gerne medarbejderne ind i dialogen om, hvordan I kan få alle 3 hensyn integreret i jeres arbejdsform.



# 5 At gøre ingenting, er også en retning

*Er det fristende bare at give medarbejderne fuld frihed til at indrette deres individuelle arbejdsform, og se hvordan kulturen selv vil finde sig til rette?*

HUSK, at det at gøre ingenting, ikke at sætte rammer, også er en retning. Og er det den vej I vil gå?

## **HER HAR DU 5 KONKRETE IDÉER TIL, HVORDAN I SÆTTER RETNING FOR FREMTIDENS ARBEJDSFORM:**

- Lav individuelle samtaler med den enkelte medarbejder, og spørg ind til medarbejderens oplevelse af hjemmearbejdets fordele og ulemper.
- Gå efter at have kontordage, hvor teams forpligter sig til at mødes.
- Udvælg arrangementer og møder, der særligt styrker kulturen og sammenhængskraften, der ikke inviteres til digitalt.
- Find ølkassen frem – der skal tales mening, retning og kultur mere end nogensinde før – og det gøres bedst LIVE.
- Skru op for sociale arrangementer, og gør det tydeligt. Den øgede frihed kræver, at medarbejderne støtter op om det, der styrker fællesskabet.



# Workshop for teamet eller ledergruppen

## **LANDET ÅBNER! MEDARBEJDERNE KOMMER TILBAGE PÅ KONTORET! ...ELLER GØR DE??**

Hvordan ser fremtidens arbejdsform ud hos jer? Og er det, jeres medarbejdere ønsker, det samme, som det, organisationen har brug for?

Få en workshop – enten for ledergruppen eller for dit team – der zoomer ind på de dilemmaer, der vil opstå, når vi skal forme en ny måde at arbejde i fremtiden. Er det muligt at få både personlige frihed og organisatorisk sammenhængskraft?

I en god balance mellem konkrete cases og ny viden finder vi i workshoppen frem til, hvad der skal lægges vægt op og tages hensyn til netop hos jer.

### **Workshop:**

**2 timer**

**10.000 kr + moms**

*Interesseret? Book et uforpligtende møde med Erhvervscenter for God Arbejdslyst.*