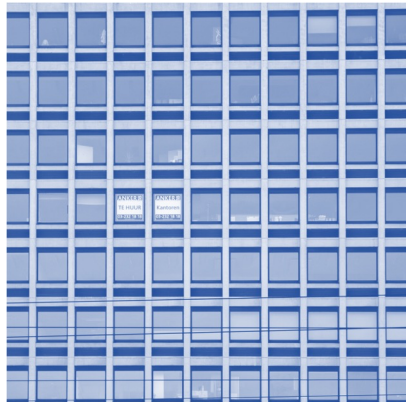




Fremtidens hybride arbejdsplads

10 ANBEFALINGER FOR FREMTIDSSIKRINGEN AF ARBEJDSPLADSEN



MARTS 2022
CLAUS SNEPPEN

COPENHAGEN INSTITUTE FOR FUTURES STUDIES

Fra enkelt til komplekst



10 anbefalinger til skabelse af den optimale arbejdspladsmodel



FRA KOMPLEKST TIL "ENKELT"

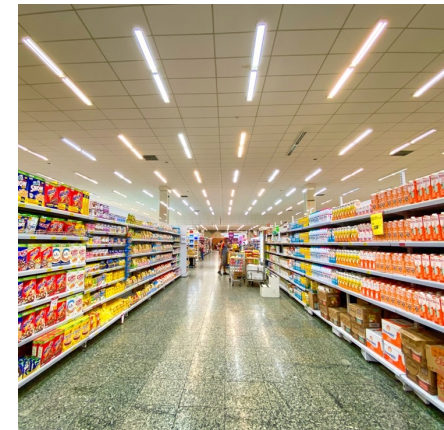
FRA FREMTID OG TENDENSER – TIL NUTID OG HANDLING





1. Arbejdspladsen er en butik – analogt og digitalt

- Tænk arbejdspladsen som butik - ikke en kontorfabrik
- Medarbejderne bør tænkes som kunder: Hvor medarbejderen handler "tid" på din arbejdsplads
- Hvad er unikt ved din arbejdsbutik?
- Er din online og offline arbejdsbutik unik og designet rigtigt?
- Hvordan er samspillet mellem den analoge og digitale arbejdsbutik?
- Hvem skal arbejdspladsen særligt tiltrække – m.a.o. hvem skal ikke arbejde her?



Den unikke fysiske arbejdspladsen



Earn the commute



Destination



Friktionsfyldt og friktionsløs arbejdsplads



Prioritering og balance mellem den friktionsløse og friktionsfyldte arbejdsplads/arbejdsliv

Det er nemt



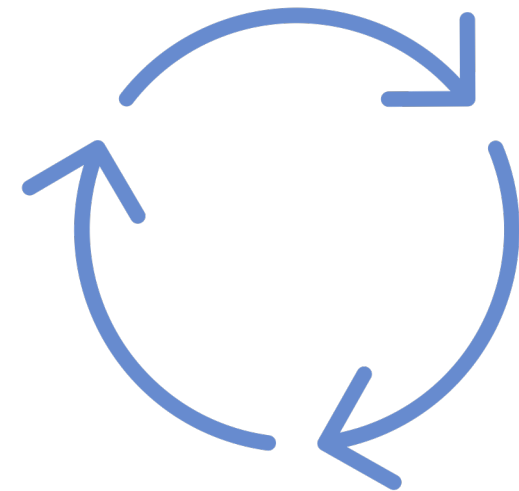
Det er spændende





2. Arbejdspladsmodel er i konstant forandring

- Den hybride arbejdspladsmodel eksisterer endnu ikke – den er først ved at blive udviklet lige nu.
- Digitaliser, analogiser og ”fail fast” – tilgå udviklingen af den hybride arbejdsplads i beta-versioner





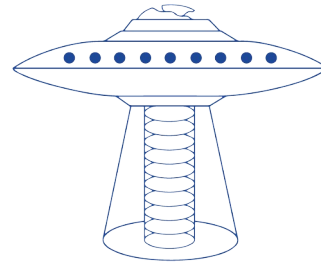
Viden, myter og bias

OM NUTIDENS HYBRIDE ARBEJDSPLADSMODEL



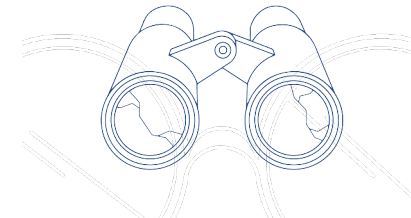
MERE VIDEN

Med forandringen af arbejdslivet står organisationer med behov for mere viden om, hvordan den gode hybride arbejdsplads skabes.



FÆRRE MYTER

Det er vigtigt at kunne skelne mellem realitet og myter i forsøget på at skabe optimale rammer for den hybride arbejdsplads.



MINDRE BIAS

Forskellige udgangspunkter, bias og fasttømrede ideer om arbejdspladsen udformning kan stå i vejen for de gode løsninger.

3. Forstå den virkelige samskabelse på arbejdspladsen

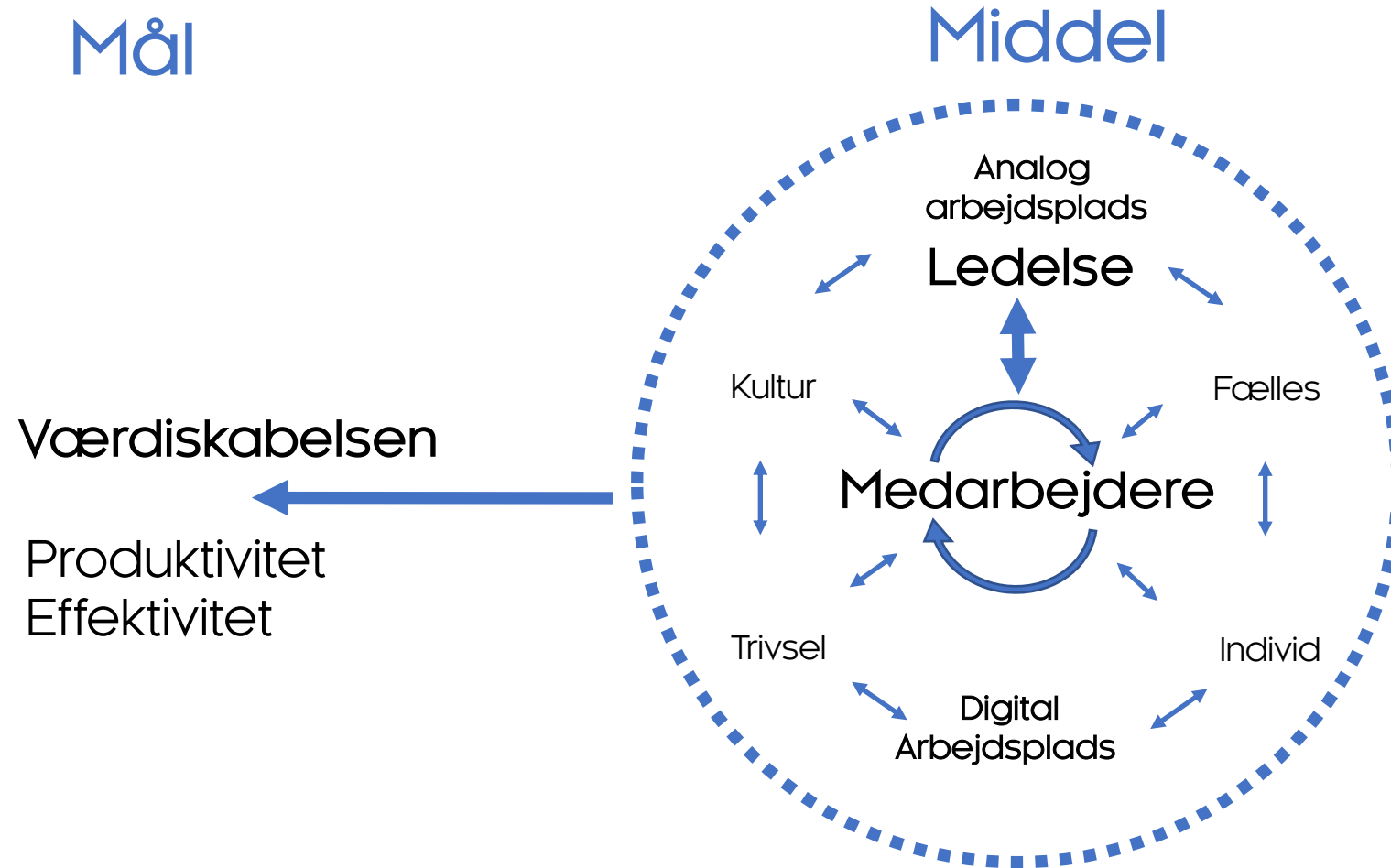


- Forstå netværk og interaktioner i organisationen og deres betydninger for værdiskabelsen, effektiviteten og medarbejdertrivsel
- Hvordan designer med en arbejdsplads hvis man ikke har detaljeret indsigt i værdiskabelsen hos - og mellem - medarbejderne i hverdagen
- Netværk – tænk digitalt før analogt
- Forstå vidensmedarbejderes produktivitet og effektivitet
- Afklar og være enig om vi/jeg
- Afklar og opnå øgede værdipotentialer ved at give medarbejderne bedre midler og rammer for at løse arbejdet





Mål og midler: Værdiskabelse i netværksbaseret arbejdsliv



4. Forstå den hybride arbejdspladsmodel



- Flexpolitikker og mulighed for distancearbejde er ikke en hybrid og fremtidssikret arbejdspladsmodel – det er bare ét element og skridt på vejen.



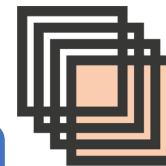
Den hybride arbejdspladsmodel



IKKE KUN ET SPØRGSMÅL OM DISTANCEARBEJDE OG FLEKSIBILITET

Retningslinjer for distancearbejde	Den hybride arbejdsplads
<ul style="list-style-type: none">• Retningslinjer for distancearbejde og fremmøde på den fysiske arbejdsplads• Rytme for fremmøde - hvem og hvornår• Hjemmearbejdsplads – herunder om arbejdsgiver tilbyder en hjemmearbejdsplads• ...	<ul style="list-style-type: none">• Retningslinjer for distancearbejde og fremmøde på den fysiske arbejdsplads• Øget fokus på medarbejdertrivsel og sundhed• Udvikling af mødekultur som tager højde for analoge, digitale og hybride møder• Øget selvledelse, distanceledelse og digital ledelse• Styrkelse af organisationens "why"• Gennemgang af personalejura, personalepolitik, overenskomster og arbejdsmiljø/APV• Gentænkning af organisering fra lineær siloer mod mere netværksbaseret• Gentænkning af forholdet mellem FM, HR og IT og hvem har ansvaret og leder denne treenighed? CFO, COO, CEO ... ?• IT-og digitaliseringsstrategi med udgangspunkt i at værdien primært skabes digitalt for hovedparten af vidensmedarbejdere• Opdaterede sikkerhed som tager højde for problematikker, brug af data herunder intern kontrol af medarbejderne. IT-etik, brug af digitale hjælpeværktøjer, AI etc.• Øget behov for indsigt og data i hvorledes vidensdelingen og værdiskabelsen de facto skabes i organisationen• Analog arbejdsplads: Kvadratmeter, hvilke services skal stilles til rådighed? Hvordan flytter hjemmet ind på kontoret? Og hvordan flytter kontoret ind i hjemmet – individuelt/organisatorisk niveau, reduktion af kvadratmeter, etablering af Hub'er, co-working spaces, etc..• Brug af samarbejdspartnere og service-underleverandører ind i FM, IT m.m.• Etablering af digitalt kulturunivers• Forstærket kultur: Hvornår samles vi, fejrer vores sejre, markerer en årstid, hylder vores helte ... og hvilke krav stilles til den interne kommunikation?• Fokus på de 4 fællesskaber: Fagligt, projektdrevet, organisatorisk og relationelt. Hvor dan styrkes de i en digital virkelighed?• ...

5. Afklar vigtighed, ambition og ansvar for arbejdspladsen



Hvor vigtig er arbejdspladsmodellen for organisationen?



Hvad er er ambitionsniveauet for arbejdspladsen?



Hvem er hovedansvarlig for arbejdspladsmodellen?

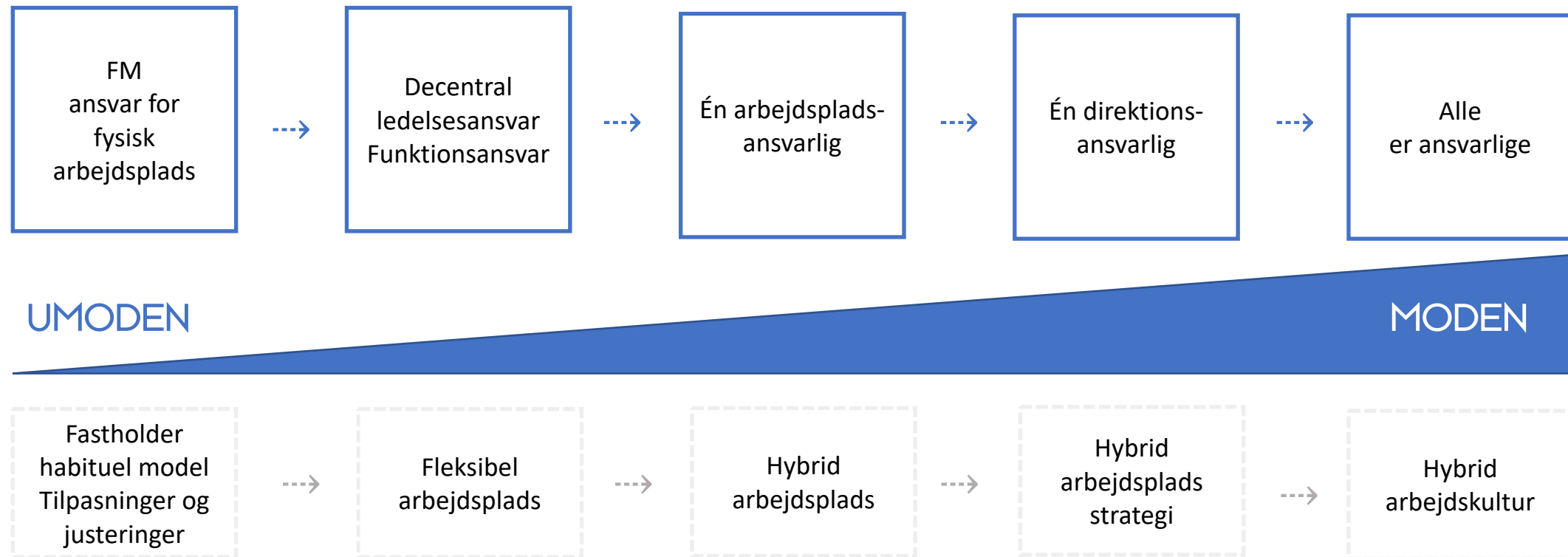


IT
KOM
HR
FM
CEO
COO
CFO





Hybrid arbejdspladsmodel: Organisatorisk modenhedsskala...?





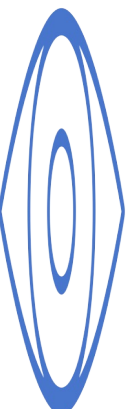
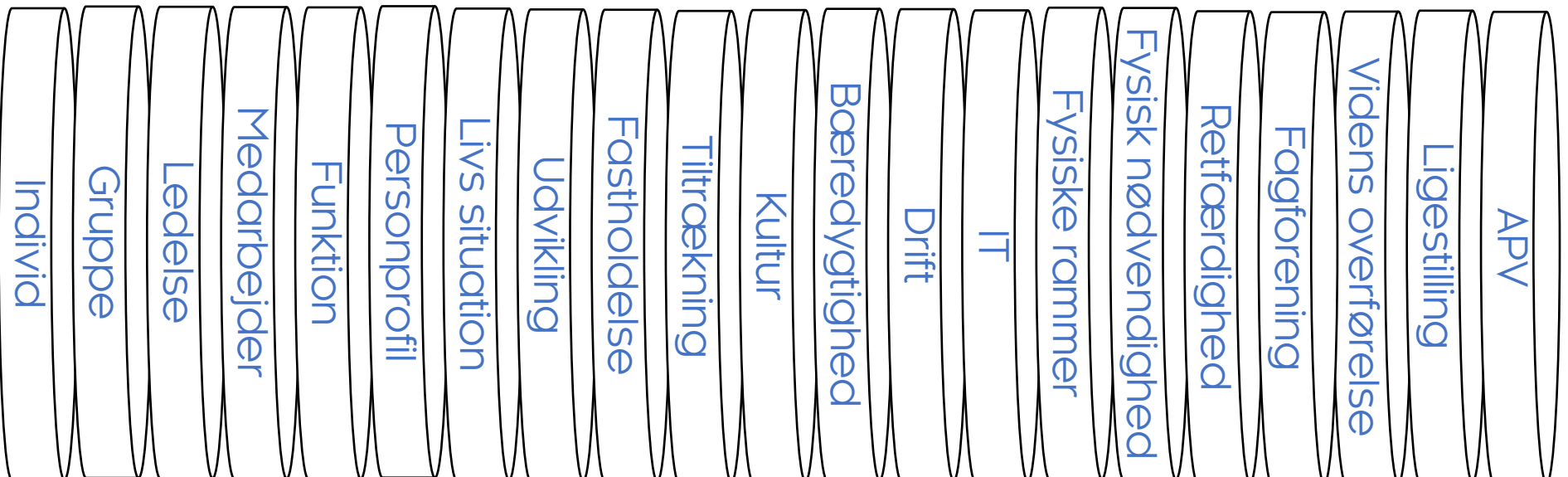
6. Afklar og fastsæt netop jeres målsætninger

- Perspektiver tilgange til arbejdspladsen og arbejdslivet
- Hvad er mindre vigtigt eller irrelevant?
- Prioriter , fastsæt og samstem målsætninger på tværs af linjefunktioner
- Forståelse og enighed om konsekvenser for valg og fravalg





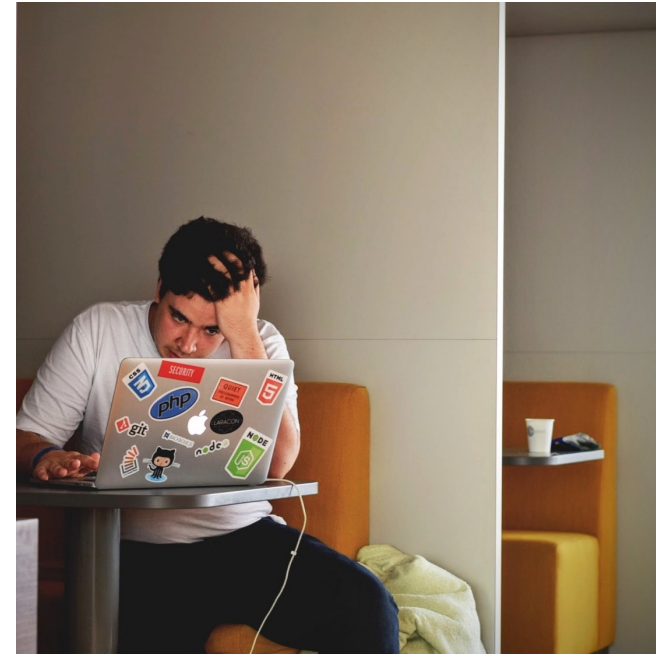
Hvilke definerende perspektiver vælger I?





7. Medarbejderen i centrum

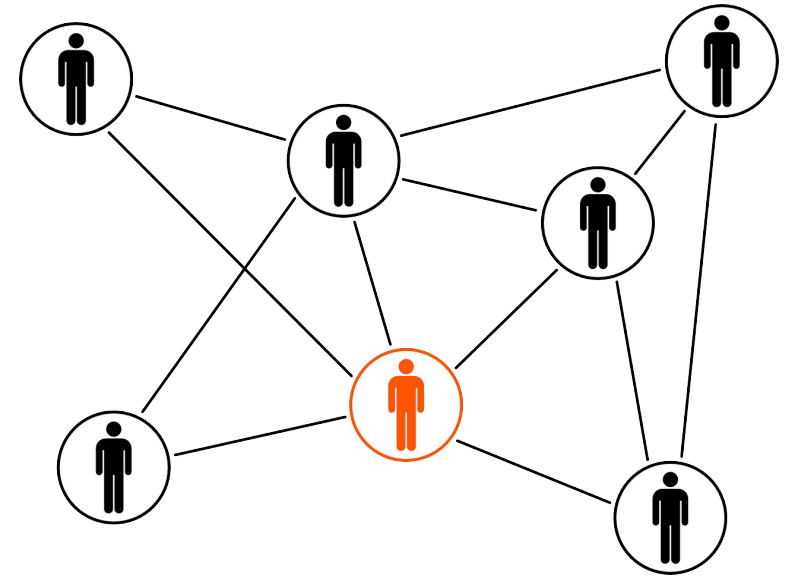
- Medarbejdere er en mangelvare - i særdeleshed dygtige og værdifulde
- Medarbejdere er som kunder - relationen skifter fra forsøger (hvor medarbejderen er afhængig og relationen er robust) til forbruger (relationen er uafhængig og fragil)
- Gigøkonomien er kommet for at blive
- Forstå medarbejdere i dybden - motiver og adfærd



8. Bevidstgør individets funktion for holdet – og visa versa



- Individets behov og præferencer holdt op mod fællesskabets og organisationens behov.
- Individets produktivitet og effektivitet i samspil med den samlede produktivitet og effektivitet
- Hvorledes måler og anerkender arbejdspladsen individets arbejdsliv?
- Hvad er holdets funktion for individets behov og præferencer (medarbejderen i centrum)?





9. Arbejdets "mening" skal være knivskarpt

- Sikre sammenhængskraften - kulturen online og offline
- Skærp "why" - det skal være tydeligt i handling og omverden.
- Det skal være tydeligt når medarbejderen ikke har mødt fysisk på arbejde i 14 dage.
- Ikke kun i ord: "Det du gør skriger så højt at jeg ikke høre hvad du råber"
- Skærp bæredygtig – CSR: Co2 og miljø, samfund og medarbejdertrivsel



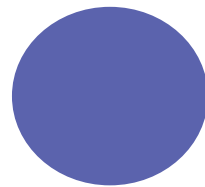


10. Din arbejdsplads skal være unik

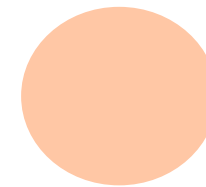
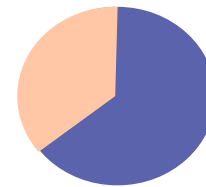
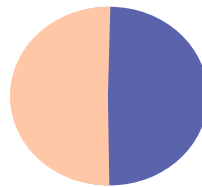
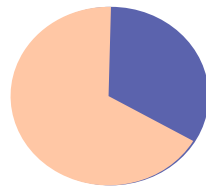
- One size fits all er stendød
- Hvorfor vælge netop din arbejdsplads?
- Hvordan sanses arbejdspladsen?
- Hvilke arbejdsliv-profiler skal du ikke have som medarbejder på fremtidens arbejdsplads?
- Digitaliser/analogiser/hybridfiser fokuseret



”One size fits all” er fortid



Analogt



Digitalt



Rolig men skynd dig!

Ro på ...du skal ikke være den hurtigste . Du skal bare klare dig bedre end dine konkurrenter.

Men du skal ikke være den langsomste - så kommer du til at søge nyt arbejde!



