

Dansk REFM Workplace Survey

Hvordan former vi fremtidens arbejdsplads?

Svar på spørgeundersøgelse
fra FM-chefer i Danmark

DFM og EY - September 2025

The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

Velkommen til en arbejdsplads i forandring

“

Vi fik det, vi ønskede, og nu skal vi levere

Med Covid 19 blev REFM og workplace pludselig et strategisk spørgsmål, noget vi i branchen havde ønsket os længe. Hvordan går det så med at arbejde strategisk? Hvad prioriterer workplace-organisationer højest? Er det fleksible arbejde kommet for at blive?

Dette er nogle af de spørgsmål, vi ser nærmere på i denne rapport - go læsning!



Claus Christensen
Head of Workplace Experience, EY



“

Facility Management former rammerne for vores trivsel

Vi tilbringer en stor del af livet på arbejdet, og derfor betyder arbejdspladsens rammer mere, end vi ofte tænker over. Facilities Management er med til at forme disse rammer - og dermed vores trivsel.

Vi er derfor glade for, at vi med denne undersøgelse, kan dele FM-chefernes perspektiver på, hvordan arbejdspladsen udvikler sig, og hvilke tendenser der tegner sig som vigtige for fremtidens arbejde.



Helle Lohmann Rasmussen
Direktør, DFM



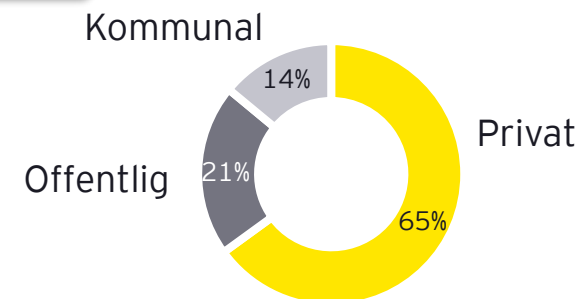
Overblik over respondenter, der besvaret undersøgelsen

Medlemmer



Undersøgelsen har samlet besvarelser fra
43 FM-chefer og dækker cirka
200.000 beskæftigede* svarende til cirka
6,5 % af den samlede arbejdsstyrke**

Sektorer



Ejerskabsform for kontorfaciliteter



Kvadratmeter



Undersøgelsen omfatter virksomheder
med et samlet areal på cirka
14.000.000 kvm

Årets rapport fokuserer på fire hovedtemaer baseret på indsigter fra de deltagende organisationer



Hjemmearbejde ser ikke ud til at forsvinde – for de fleste...

Hjemmearbejde er normalen, ikke undtagelsen – men hvordan tilgås en fleksibel arbejdsmodel?

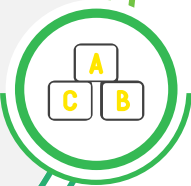
I 2025 tillader 98 % af respondenterne hjemmearbejde (en stigning fra 80 % i 2022), og 65 % har en-to hjemmearbejdsdage som standard. Organisationer, der tillader to eller flere dage med hjemmearbejde, måler i langt højere grad medarbejdernes motivation for hjemmearbejde, og 76 % af dem anser hjemmearbejde som meget vigtig for rekruttering.



Virksomheders ansvar for hjemmearbejdspladsen

35 % forventer nye krav til hjemmearbejdspladsen – er du forberedt?

Ved fast hjemmearbejde skal arbejdspladsen leve op til lovkrav om ergonomisk indretning, lys og mulighed for at variere arbejdsstillinger, jf. Arbejds miljøloven § 38 og BEK nr. 1108 om skærmarbejde. Samtidig er der stor spredning i forventninger til yderligere krav til hjemmearbejdspladsen, og 50 % af organisationerne har ingen plan for at evaluere det udstyr og de tjenester de tilbyder.



Strategisk modenhed og handlekraft går hånd i hånd

Virksomheder med en nedskreven arbejdspladsstrategi skiller sig tydelig ud fra resten – er du blandt dem?

Organisationer med en nedskreven arbejdspladsstrategi gennemfører flere ændringer, reducerer oftere areal og arbejder mere datadrevet. På samme tid er manglende ledelsesopbakning, mål eller arbejdsstrategier barrierer for ca. halvdelen af dem, der ikke har gennemført ændringer.



Arealeffektivitet kan spare penge, men hvad med medarbejdertilfredsheden?

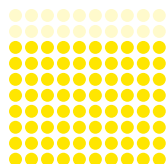
Halvdelen skærer i kontorarealet – men holder du stadig fast i kvadratmeterne for medarbejdernes skyld?

48 % af organisationerne har reduceret kontorareal siden 2022. De fleste gør det for at tilpasse sig nye arbejdsformer (76 %) og skære omkostninger (71 %). Medarbejderoplevelsen er den største stopklods: halvdelen af dem, der ikke reducerer kontorareal, peger på netop dét som årsagen. Til trods for dette er medarbejderoplevelsen en meget vigtig strategisk prioritet for 59 % af dem, der har reduceret kontorarealer.

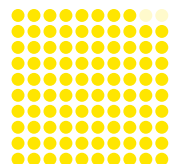
Hjemmearbejde ser ikke ud til at forsvinde - for de fleste...

Hvordan adskiller praksis sig mellem organisationer med en, flere eller fleksible hjemmearbejdsdage?

Undersøgte organisationer, der tillader hjemmearbejde



80 %
2022



98 %
2025

Hjemmearbejde er normen, og accept er steget siden 2022. Undersøgelsen viser, at langt de fleste organisationer tillader mindst to dages hjemmearbejde om ugen eller har en fleksibel model. Trenden understøttes også af studier som Bloom et al., 2024, der viste, at to dages hjemmearbejde reducerede opsigelser uden at påvirke performance, innovation eller lederskab negativt.

Spørgeundersøgelsen viser, at kun 2 % ikke tillader hjemmearbejde, mens majoriteten befinder sig i et spænd mellem en fast dag (17 %), to-fem dage (56 %) eller en fleksibel model (27 %).

Organisationer, der tillader to-fem dages hjemmearbejde, skiller sig ud på flere områder: De vurderer oftere hjemmearbejde som meget vigtigt for rekruttering og undersøger i større grad medarbejdernes motivation for at arbejde hjemmefra. Videre har flere en forventning om at øge brugen af fleksible arbejdspladser. De tilbyder også mere udstyr til hjemmearbejdspladsen, og over halvdelen har en plan for at evaluere disse ydelser, mod 23 % blandt dem der tillader en dag.

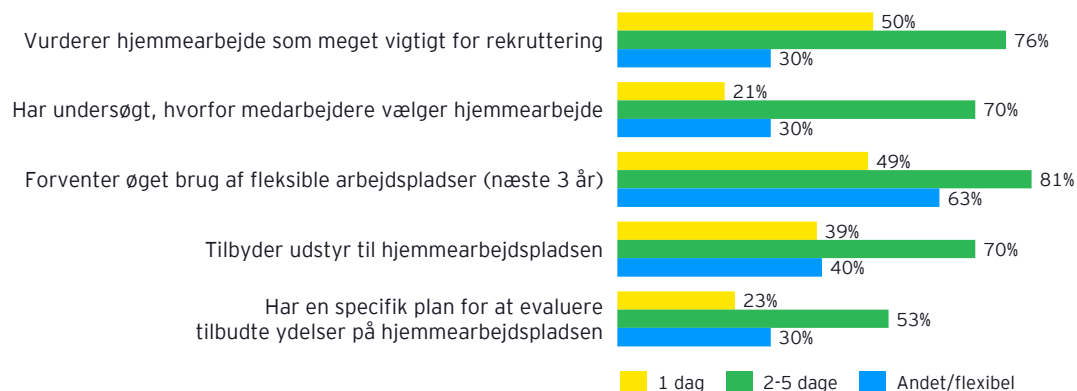
Dette tegner et billede af, at organisationer, der tillader udstrakt brug af hjemmearbejde, ofte har en holistisk tilgang til en fleksibel arbejdsmodel med tilpasninger både på arbejdspladsen og hjemme hos medarbejderne samt indsamling af feedback fra medarbejderne.

Resultater

"Hvor mange hjemmearbejdsdage tillades i de undersøgte organisationer?"



Politik for hjemmearbejde og praksis: Sådan adskiller organisationer sig på strategi, udstyr og evaluering



"Hvad er jeres gennemsnitlige brutto-kontorareal i dag?"



Virksohmheders ansvar for hjemmearbejdspladsen

Hvordan påvirker lovkrav og forventninger hjemmearbejdspladsen?

Hjemmearbejdspladsen er i dag et fast element i mange organisationer og stiller nye krav til både arbejdsgiver og medarbejder. Ifølge Arbejds miljøloven skal hjemmearbejdspladsen opfylde samme krav som kontoret, hvis arbejdet udføres mere end to dage om ugen hjemmefra - herunder ergonomisk indretning, god belysning og mulighed for varierede arbejdsstillinger.

Undersøgelsen viser, at mange virksomheder (offentlige og private) allerede tilbyder basisudstyr som ergonomiske møbler og IT-hardware, mens enkelte planlægger at udvide med sundhedstilbud og kompensation for forbrug. Organisationer med udstrakt brug af hjemmearbejde tilbyder generelt en bredere pakke, men ingen tilbyder økonomisk kompensation af elektricitet, opvarmning, forplejning eller rengøring.

Tilbud: 30 % tilbyder intet udstyr eller tjenester i dag, og 21 % forventer ikke at give et tilbud til hjemmearbejdspladsen i fremtiden.

Forventninger: Der er stor uenighed blandt respondenterne, omkring hvilke krav der kommer til hjemmearbejdspladsen i fremtiden.

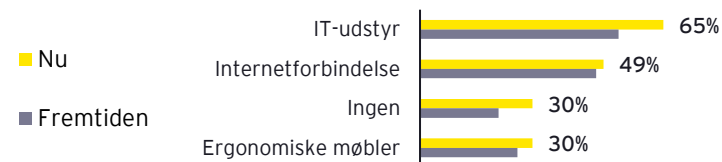
Målinger: Halvdelen af dem, der tilbyder udstyr og tjenester, har ikke en plan for evaluering af ydelserne, og kun de færreste måler antal kvadratmeter og forbrug på hjemmearbejdspladsen.

Hvad er lovkravene?

Ved hjemmearbejde op til to dage/uge gælder de generelle regler i Arbejds miljøloven §§ 15, 15a og 38 om forsvarligt arbejde og APV. Ved mere end to dage/uge gælder desuden BEK nr. 1108 om skærmterminaler §§ 3-4 med krav til ergonomisk indretning, skærm, bord, stol og lys.

Surveyresultater

"Tilbudt udstyr og tjenester i dag vs. fremtiden?"



- 47 % af organisationerne, der tilbyder udstyr eller tjenester på hjemmearbejdspladsen, har ingen plan for at evaluere tilbuddet.

"Forventer i fremtidige krav til arbejdspladsen?"



20 %

af organisationerne tilbyder en fuldt udstyret hjemmearbejdsplads, med både IT-udstyr, internet og ergonomiske møbler. De fleste tilbyder delkomponenter eller slet intet.

Strategisk modenhed og handlekraft går hånd i hånd

- Fra plan til handling: Strategi som motor for forandring

En arbejdspladsstrategi er mere end blot kontordesign; det er en systematisk tilgang til at tilpasse fysiske rum, digitale værktøjer og organisationskultur med forretningsmål og medarbejderbehov. Undersøgelsen viser, at organisationer med en nedskrevet arbejdspladsstrategi i højere grad vurderer medarbejderoplevelse, kvalitet og innovation som strategisk vigtige. Fundene nedenfor indikerer videre, at en arbejdspladsstrategi hænger sammen med en stærkere organisatorisk handlekraft og tydeligere prioriteringsevne.

Arbejdsstrategi: Organisationer med en nedskreven arbejdspladsstrategi rapporterer i større grad, at de har gennemført ændringer de sidste tre år. Dette bør ses i sammenhæng med, at hyppige barrierer for at gennemføre ændringer er "Manglende ledelsesopbakning" (50 % af respondenterne) og "Ingen klare mål eller arbejdsstrategier for arbejdet med ændringerne" (40 % af respondenterne).

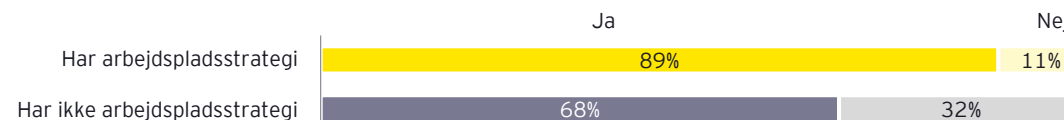
Reduceret areal: Blandt de organisationer der har gennemført ændringer, har de med en arbejdspladsstrategi i større udstrækning reduceret deres kontorarealer (69 % af organisationerne).

Bæredygtighed er vigtig for organisationer både med og uden en arbejdspladsstrategi, men dem med en arbejdsstrategi omsætter ord til handling og har i langt større grad gennemført ændringer motiveret af bæredygtighed.

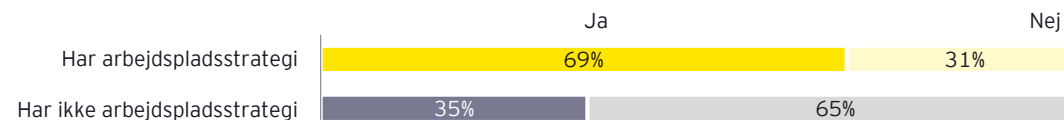
Mere data og mere granuleret data samles ind af organisationer med en arbejdspladsstrategi, hvilket kan give et bedre styringsgrundlag.

Resultater

"Har I siden 2022 ændret den fysiske indretning af arbejdspladsen?"



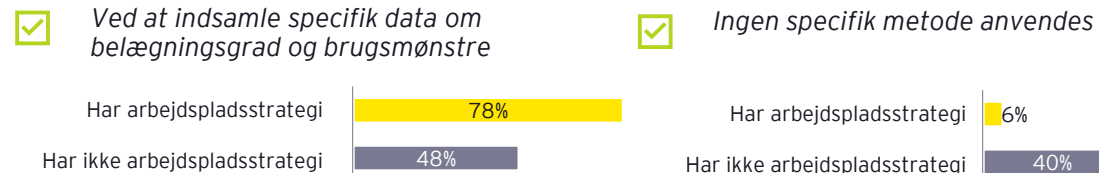
"Har I reduceret areal pr. medarbejder?"



"Hvad motiverede ændringerne til den fysiske arbejdsplads?" - Andel der valgte svaralternativ: Realisering af bæredygtighedsmål



"Hvordan arbejder I med at forudsige fremtidigt behov for arbejdspladsens indretning?"



Arealeffektivitet kan spare penge, men hvad med medarbejdertilfredsheden?

- Kan man kombinere høj arealeffektivitet og høj medarbejdertilfredshed?

Reduktion af kontorareal kan være et effektivt bidrag til økonomiske besparelser, hvilket også afspejles i, at omkostningseffektivitet er en af de vigtigste drivkræfter. Sammen med omkostningseffektivitet nævnes nye arbejdsformer, som for eksempel fleksible arbejdspladser og mere hjemmearbejde som en vigtig motivation. Bæredygtighed nævnes kun af 6 % som årsag til arealreduktion, selv om effekterne på energi- og ressourceforbrug kan være betydelige.

En central barriere mod at reducere arealet er ønsket om at bevare en god medarbejderoplevelse. Til trods for dette rangerer 59 % af dem, der har reduceret arealet, medarbejderoplevelsen som en *meget vigtig* strategisk prioritet, sammenlignet med 29 % blandt dem, der ikke har reduceret areal. Hvilket antyder, at medarbejderoplevelsen ikke nødvendigvis nedprioriteres til fordel for omkostningseffektivitet.

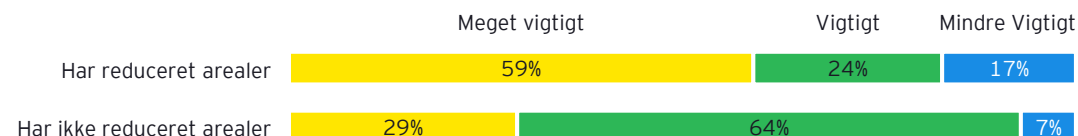
Arealreduktion behøver med andre ord ikke udelukkende vurderes som et økonomisk tiltag, men kan vurderes i en bredere kontekst, hvor både nye arbejdsformer, medarbejdertilfredshed og bæredygtighed tænkes ind. Det kræver, at hverken bæredygtighed eller oplevelseskvalitet behandles som sideeffekter, men som integrerede hensyn i beslutningsprocessen til at reducere arealer.

48 %

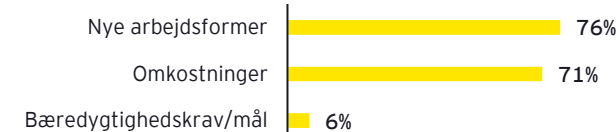
anfører, at organisationen har reduceret areal i sammenhæng med ændringer på arbejdspladsen siden 2022.

Resultater

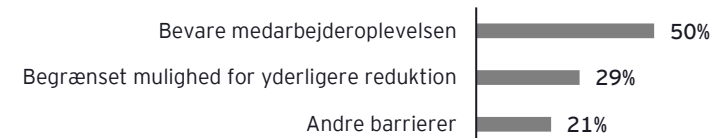
Hvor vigtig er medarbejderoplevelsen som strategisk prioritering?



"Hvorfor vælger I at reducere areal pr. medarbejder?"



"Hvorfor vælger I ikke at reducere areal pr. medarbejder?"



Undersøgelsen viser, at organisationer, der reducerer areal med både nye arbejdsformer og omkostninger som drivkraft, langt oftere foretager konkrete forbedringer af arbejdspladsen. 90 % opgraderer mødelokaler, fleksible pladser og teknologiske løsninger. 80 % har også taget Activity Based Working i brug, og 60 % har forbedret belysning og akustik.

Bilag

1

HVORDAN BRUGES MULIGHEDEN FOR
HJEMMEARBEJDE?

2

UDSTYRES HJEMMEKONTORET SOM EN
FORLENGELSE AF ARBEJDSPLADSEN?

3

HVOR STRATEGISK ARBEJDER VIRKSOMHEDER
MED REFM?

4

HVILKE ÆNDRINGER SKAL FORME FREMTIDENS
ARBEJDSPLADS?



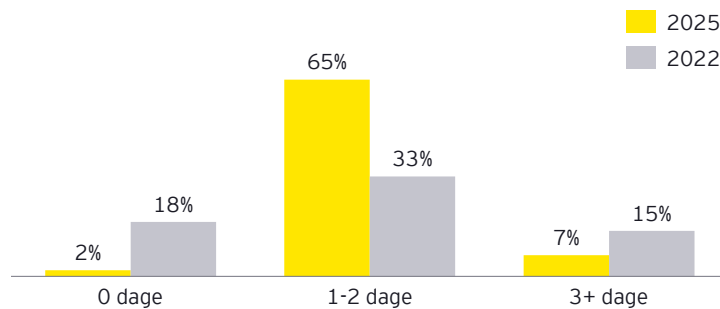
01

HVORDAN BRUGES MULIGHEDEN FOR HJEMMEARBEJDE?

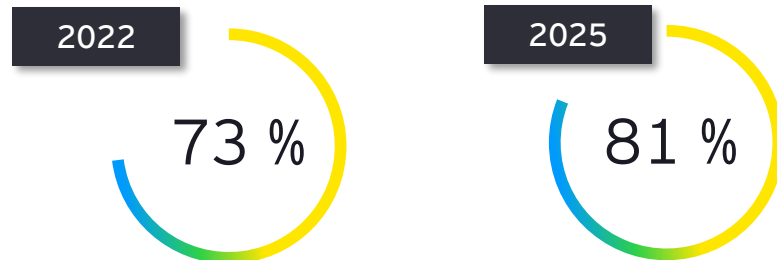


Muligheden for hjemmearbejde er blevet mere ensartet siden 2022 med det højeste antal hjemmearbejdsdage i private virksomheder

Udviklingen på tilladte antal hjemmearbejdsdage om ugen



Muligheden for at arbejde hjemmefra er vigtig for rekruttering



Gennemsnitlige antal tilladte hjemmearbejdsdage baseret på sektor

Private sektor

2,2 dage

Offentlige sektor

1,6 dage

Kommunale sektor

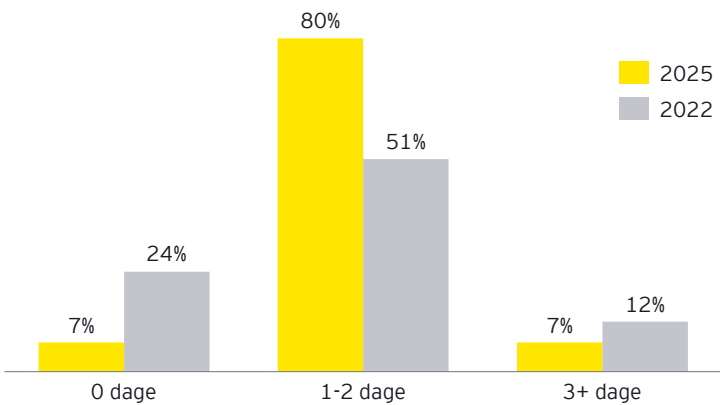
1,3 dage

36 % af respondenterne i den private sektor har ikke svaret et specifikt antal dage, men at det aftales afhængig af opgaver og ansvar

- Fra 2022 til 2025 er der sket en markant ændring. Andelen af virksomheder, der slet ikke tillader hjemmearbejde, er faldet fra ca. 20 % til 2 %. Samtidig er 1-2 dage blevet normen med 65 % i 2025 mod 33 % i 2022, mens færre giver adgang til 3+ dage.
- Private virksomheder ligger højest med et gennemsnit på 2,2 dage, mens offentlige (1,6) og kommunale (1,3) er mere restriktive. I den private sektor aftales det oftere fleksibelt ud fra opgaver.
- Samtidig spiller hjemmearbejde en stadig større rolle i rekruttering. I 2025 vurderer 81 % af virksomhederne, at muligheden er vigtig, mod 73 % i 2022.

Faktisk hjemmearbejde ligger under det tilladte, men den faktiske hjemmearbejdsadfærd er steget langt mere end politikken

Udviklingen på faktiske antal hjemmearbejdsdage i ugen



Gennemsnitlige antal faktiske hjemmearbejdsdage baseret på sektor

Private sektor	Offentlige sektor	Kommunale sektor
1,7 dage	1,0 dage	1,3 dage

- Adfærdsændringen i forhold til hjemmearbejde er større end ændringen i tilladte hjemmearbejdsdage.
- Det ligger dog fortsat under det antal dage, virksomhederne tillader, hvilket viser, at muligheden ikke altid udnyttes fuldt ud.
- Siden 2022 er den faktiske adfærd ændret til, at de fleste arbejder 1-2 dage hjemmefra, sammenlignet med en større spredning i adfærden i 2022.
- Kun i private virksomheder arbejder nogle medarbejdere hjemmefra mere end 3+ dage om ugen.
- I den offentlige og kommunale sektor ligger niveauet for hjemmearbejde gennemgående lavere.

Halvdelen af virksomhederne ønsker øget fysisk tilstedeværelse, men kun få undersøger de underliggende årsager til medarbejdernes fremmøde

Procentdelen af respondenterne, der har undersøgt årsagerne til, hvorfor medarbejdere vælger at komme ind på kontoret, opdelt efter sektor.

Private sektor

65 %

Offentlige sektor

21 %

Kommunale sektor

14 %

- Der ses tydelige forskelle i tilgangen til kontorfremmøde mellem sektorer.
- Relationelle faktorer som samarbejde og netværk er gennemgående, men prioriteres forskelligt.
- Private organisationer har i højere grad kortlagt årsager til fremmøde end øvrige sektorer.
- Indsatser for øget fremmøde kan med fordel tilpasses sektorernes forskellige drivere.

"Ønsker I, at jeres medarbejdere kommer oftere på kontoret?"

71 % af private svarer ja

24 % af offentlige svarer ja

5 % af kommunale svarer ja

De primære årsager til, at medarbejderne møder fysisk på kontoret:

Private sektor

1. Netværksbygning og socialisering
2. Samarbejde med kolleger og teamet
3. Krav fra ledelsen

Offentlige sektor

1. Netværksbygning og socialisering
2. Samarbejde med kolleger og teamet
3. Deltagelse i fysiske møder

Kommunale sektor

1. Samarbejde med kolleger og teamet
2. Krav fra ledelsen
3. Deltagelse i fysiske møder

Beslutningsmagten om hjemmearbejde flyttes i stigende grad til det centrale niveau i organisationen frem for at være hos den enkelte afdeling og leder

- Data viser, at beslutningen om hjemmearbejde i højere grad fastlægges af organisationen eller afdelingen i 2025, mens det i 2022 oftere blev aftalt direkte mellem leder og medarbejder.
- Det fremgår også, at krav om faste kontordage primært findes i den offentlige sektor, mens det er mindre udbredt i den private sektor og slet ikke forekommer i den kommunale sektor.
- Samtidig indikerer svarene, at selvom flere virksomheder tillader hjemmearbejde, bliver rammerne i stigende grad defineret centralt, ofte med faste mødedage.

Hvem beslutter, hvor meget medarbejderne må arbejde hjemmefra?

2022		2025	
Manager og medarbejder er enige	29 %	Organisationen	42 %
Organisationen	23 %	Afdelingen	26 %

Kræver virksomheden, at medarbejdere møder ind på specifikke fastsatte dage?

Private sektor		Offentlige sektor		Kommunale sektor	
20 %	80 %	57 %	43 %	0 %	100 %
Ja	Nej/Nej men overvejer	Ja	Nej/Nej men overvejer	Ja	Nej/Nej men overvejer

02

UDSTYRES HJEMMEKONTORET SOM EN FORLÆNGELSE AF ARBEJDSPLADSEN?



Virksomhederne understøtter primært hjemmearbejdspladsen med IT, internet og ergonomiske løsninger, mens øvrige services sjældent tilbydes

Hvilke services tilbyder virksomheden til hjemmearbejdspladsen

Tilbydes i høj grad:



IT-udstyr



Internetforbindelse



Ergonomiske møbler

Tilbydes i lav grad:



Sundheds- og velfærdsydelser

Tilbydes ikke:



Forplejning



Rengøringsydelser



Kompensation for el, vand og varme



Ventilationssystemer

30 % af virksomhederne tilbyder ikke nogen services til hjemmearbejdspladsen.

- Virksomhederne fokuserer primært på at imødekomme de mest grundlæggende funktionelle behov for hjemmearbejde, herunder IT-udstyr, internetforbindelse og ergonomiske møbler.
- Sundheds- og velfærdsydelser tilbydes kun i begrænset omfang (5 %).
- Der er stort set ingen virksomheder, der bidrager med forplejning, rengøring, kompensation for el, vand og varme eller ventilationssystemer.
- Desuden tilbyder 30 % af virksomhederne slet ingen services til hjemmearbejdspladsen.

Tilfredsheden med hjemmearbejdspladsen er høj, men få virksomheder undersøger årsagerne bag

33 % har undersøgt, hvorfor medarbejdere arbejder hjemmefra.

Hvor tilfredse er medarbejderne med hjemmearbejdspladsen?



24
%



61
%



12
%



3 %



0 %

- Kun 33 % af virksomhederne har undersøgt årsagerne til, at medarbejdere vælger at arbejde hjemmefra, hvilket begrænser forståelsen af sammenhængen mellem årsager og oplevet tilfredshed.
- I 85 % af tilfældene rapporterer virksomhederne, at medarbejderne er tilfredse med deres hjemmearbejdsplads, mens kun 15 % er neutrale eller utilfredse. Blandt de utilfredse medarbejdere er det udelukkende private virksomheder, der angiver udfordringer med hjemmearbejdspladsen.

Mange virksomheder har ingen plan for at evaluere hjemmearbejdspladsen og baserer sig primært på kvalitative metoder frem for målinger

60 %

har ikke en plan for at evaluere, hvorfor folk arbejder hjemmefra.

Hvad måles der på hjemmearbejdspladsen i dag?

2 %

måler og rapporterer forbrug pr. medarbejder på hjemmearbejdspladsen.

2 %

måler på, hvor mange kvm medarbejderne har på deres hjemmearbejdsplads.

Hvilke metoder planlægger I at anvende til at evaluere hjemmearbejdspladsen?

Private sektor

1. Gennem medarbejderundersøgelser og feedback
2. Gennem feedback fra medarbejdernes repræsentanter eller udvalg
3. Ved at afholde fokusgrupper med medarbejdere

Offentlige og kommunale sektor

1. Gennem medarbejderundersøgelser og feedback
2. Gennem feedback fra medarbejdernes repræsentanter eller udvalg
3. Gennem individuelle samtaler med medarbejdere

- En betydelig andel af virksomhederne har endnu ikke en plan for evaluering af hjemmearbejdspladsen. Blandt dem, der har en plan, anvendes primært medarbejderundersøgelser, feedback fra repræsentanter og samtaler med medarbejdere.
- I den private sektor anvendes fokusgrupper som metode, mens den offentlige sektor i højere grad benytter individuelle samtaler.
- Kun få virksomheder foretager systematiske målinger af fx forbrug eller pladsforhold, hvilket indikerer, at evalueringen i dag hovedsageligt baseres på kvalitative metoder.

Få virksomheder planlægger at tage et større ansvar for hjemmearbejdspladsen, og indsatsen begrænser sig til grundlæggende funktionelle behov

Forventer I, at virksomhederne skal tage større ansvar for hjemmearbejdspladsen i fremtiden?

29 %

Ja

71 %

Nej/Nej men overvejer

- I undersøgelsen angiver flertallet af virksomheder, at deres fokus de kommende år primært vil være på grundlæggende behov som IT-udstyr, internetforbindelse og i nogen grad ergonomiske møbler.
- Kun et begrænset antal virksomheder forventer at tilbyde sundhedsydelse, catering eller kompensation for el og varme, og ingen nævner rengøring eller ventilation som en del af deres indsats.
- Dette indikerer, at relativt få respondenter vurderer, at virksomhederne fremover vil påtage sig et større ansvar for hjemmearbejdspladsen.

Hvilket udstyr eller tjenester forventer I at udbyde de næste 0-2 år?



IT-udstyr

53 %



Internetforbindelse

47 %



Ergonomiske møbler

26 %



Sundheds- og velfærdsydelser

7 %



Catering

2 %



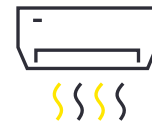
Kompensation for el, vand og varme

2 %



Rengøringsydelser

0 %

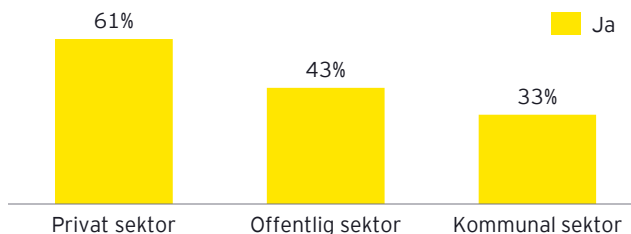


Ventilationssystemer

0 %

Flere virksomheder forventer øgede krav til hjemmearbejdspladsen, især i den private sektor, og kravene vurderes at komme både udefra og indefra

Forventer I, at der kommer interne eller eksterne krav til udvalget af tjenester og udstyr, som tilbydes til hjemmearbejdspladsen?



Af dem der forventer flere krav...

Har en nedskreven arbejdspladsstrategi

80 % / 20 %
Ja / Nej

Har **ikke** en nedskreven arbejdspladsstrategi

39 % / 61 %
Ja / Nej

Hvor tænker I, at kravene til hjemmearbejdspladsen kommer fra i fremtiden?

40 %

Primært eksternt

53 %

Blanding af internt og eksternt

Hvilke områder forventer I, der kommer krav til?



IT-udstyr
87 %



Internetforbindelse
87 %



Ergonomiske møbler
93 %



Sundheds- og velfærdsydelser
33 %



Kompensation for el, vand og varme
20 %

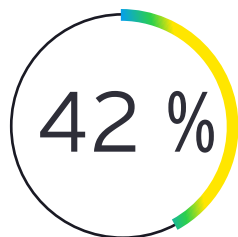
- Mange virksomheder forventer, at kravene til hjemmearbejdspladsen vil stige fremover, især i den private sektor.
- Disse krav vurderes at stamme fra enten eksterne kilder eller som en kombination af interne og eksterne forventninger. Især virksomheder med en formaliseret arbejdspladsstrategi forudser øgede krav.
- De områder, hvor kravene forventes, bygger videre på det nuværende fokus på IT-udstyr, internet og ergonomiske møbler, men også sundhedsydelser samt kompensation for el, vand og varme nævnes i stigende grad.

03

HVOR STRATEGISK ARBEJDER VIRKSOMHEDER MED REFM?

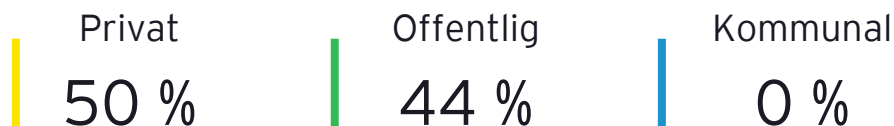


Strategisk tilgang til arbejdspladsen er ikke sektorspecifik, men stærkt forbundet med virksomhedens størrelse

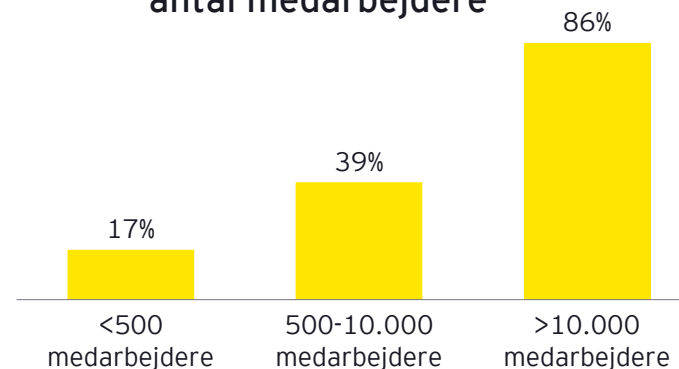


af virksomheder har en nedskreven arbejdspladsstrategi.

Andel virksomheder med nedskrevet arbejdsstrategi efter sektor



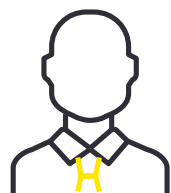
Virksomheder med nedskrevet arbejdspladsstrategi efter antal medarbejdere



- Tilstedeværelsen af en nedskrevet strategi i en virksomhed er i højere grad korreleret med virksomhedens størrelse end med den sektor, den opererer i.
- I den lavere ende af skalaen fremstår den kommunale sektor som den mest markante, idet ingen organisationer angiver at have en nedskrevet strategi. I kontrast hertil rapporterer 71 % af produktionsvirksomhederne, at de har en veldefineret strategi.

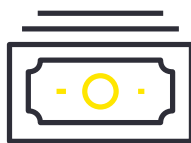
Virksomheder og organisationer med en nedfældet arbejdspladsstrategi forankret i topledelsen gennemfører oftere ændringer end dem uden

C-level interessenter med ejerskab
til arbejdspladsstrategien



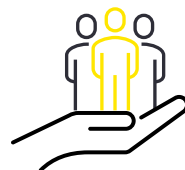
CEO

47 %



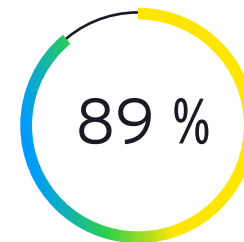
CFO

42 %

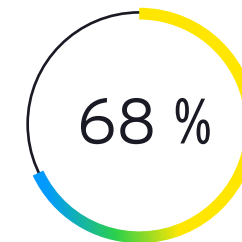


HR

53 %



af respondenterne, der har en nedskrevet arbejdspladsstrategi, har foretaget betydelige ændringer på arbejdspladsen inden for de seneste tre år.



af respondenterne **uden** en nedskrevet arbejdspladsstrategi har også gennemført ændringer på arbejdspladsen i den samme periode.

- To af de tre primære årsager til, at der ikke er gennemført ændringer i de seneste to år, er:
 - "Manglende ledelsesopbakning" (50 % af respondenterne).
 - "Ingen klare mål eller strategier for implementering af ændringerne" (40 % af respondenterne).
- Desuden observeres en markant øget sandsynlighed for, at virksomheder, både offentlige og private, har gennemført ændringer, når de har en nedskrevet arbejdspladsstrategi.

Respondenter med en formaliseret arbejdspladsstrategi anvender generelt data mere målrettet til at forudse fremtidige behov

Metoder til at forudsige fremtidigt behov for arbejdspladsens indretning

	Nedskrevet arbejdspladsstrategi	Ingen arbejdspladsstrategi
Indsamling af specifik data om belægningsgrad og brugsmønstre	78 %	48 %
Ingen specifik metode anvendes	6 %	40 %

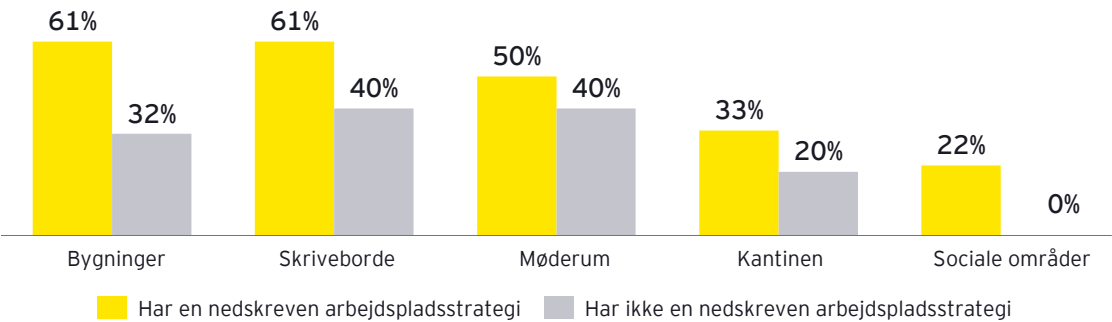
Fremskrivninger, der laves for at forudsige behov for arbejdspladsens indretning

	Nedskrevet arbejdspladsstrategi	Ingen arbejdspladsstrategi
Selskabets vækstbehov	40 %	16 %
Demografiske data	6 %	20 %

Organisationer med en nedskrevet arbejdspladsstrategi har en anden tilgang til indsamling af data end dem uden en strategi:

- De arbejder i større grad med indsamling af data og arbejder også med mere granulerede data om belægning.
- Data samles ind fra flere kilder, herunder medarbejderundersøgelser, spørgeskemaer og fokusgrupper, som i lille grad anvendes af dem uden en strategi.
- Fremskrivninger af fremtidig behov bruges i større grad og er fokuseret på organisationens vækst fremfor demografi.

Hvad der måles belægning på?



Fra 2022 til 2025 ses markante ændringer i virksomhedernes strategiske prioriteringer, hvor fokus flyttes fra bæredygtighed til medarbejderoplevelse

De vigtigste prioriteter for virksomheder baseret på sektor

Private sektor

1. Medarbejderoplevelse
2. Tværfagligt samarbejde
3. Omkostningseffektivitet
4. Kvalitet

Offentlige sektor

1. Kvalitet
2. Tværfagligt samarbejde
3. Medarbejderoplevelse
4. Innovation

Kommunale sektor

1. Tværfagligt samarbejde
2. Omkostningseffektivitet
3. Arbejdsformer
4. Fleksibilitet

Største ændringer siden 2022 på tværs af respondenterne

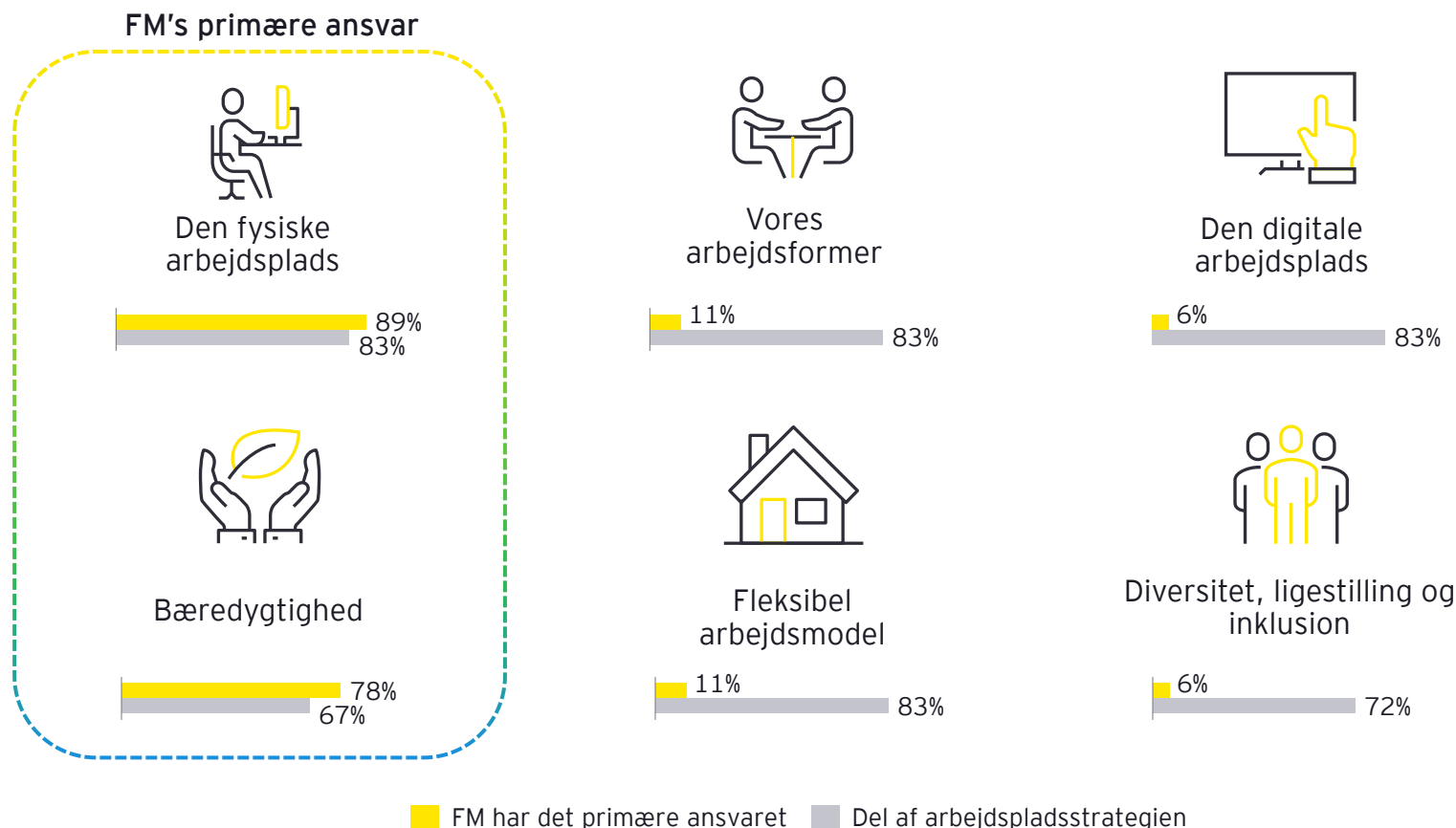
Medarbejderoplevelse ▲ +3

Bæredygtighed ▼ -3

- Mellem 2022 og 2025 har virksomhedernes fokus ændret sig markant: Medarbejderoplevelse er steget til topprioritet, mens bæredygtighed er faldet i betydning.
- De tre sektorer har forskellige prioriteringer: Den private sektor vægter medarbejderoplevelse højest, den offentlige sektor prioriterer kvalitet, mens den kommunale sektor sætter tværfagligt samarbejde øverst.
- Andre centrale temaer inkluderer omkostningseffektivitet, innovation, arbejdsmoral og fleksibilitet, som varierer i betydning på tværs af sektorerne.

FM-funktionen har i høj grad det primære ansvar for bæredygtighed, men klassiske IT- og HR-emner indgår også ofte i arbejdspladsstrategien

Hvilke aspekter omfatter jeres arbejdspladsstrategi? Hvilke områder, ud over ejendom og facility management, har FM-funktionen det primære ansvar for?



- Ud over den fysiske arbejdsplads har FM-funktionen i de fleste tilfælde det primære ansvar for bæredygtighed.
- Arbejdsformer, muligheder for hjemmearbejde, digitale løsninger og DEI (Diversitet, Lighed og Inklusion) er også centrale emner, der ofte indgår i arbejdspladsstrategierne.

04

HVILKE ÆNDRINGER SKAL FORME FREMTIDENS ARBEJDSPLADS?



Det gennemsnitlige kontorareal pr. medarbejder er stort set uændret siden 2022 med markante forskelle mellem sektorerne

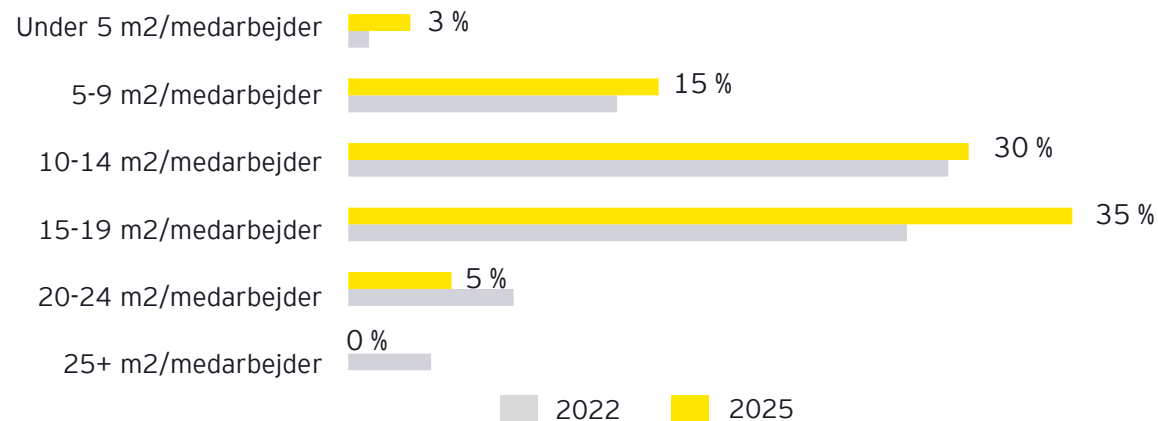
Vægtet gennemsnitlig antal kvm:



Vægtet gennemsnitlig kvm pr. sektor



Kontorarealet pr. medarbejder er opgjort på baggrund respondenternes vurdering*:

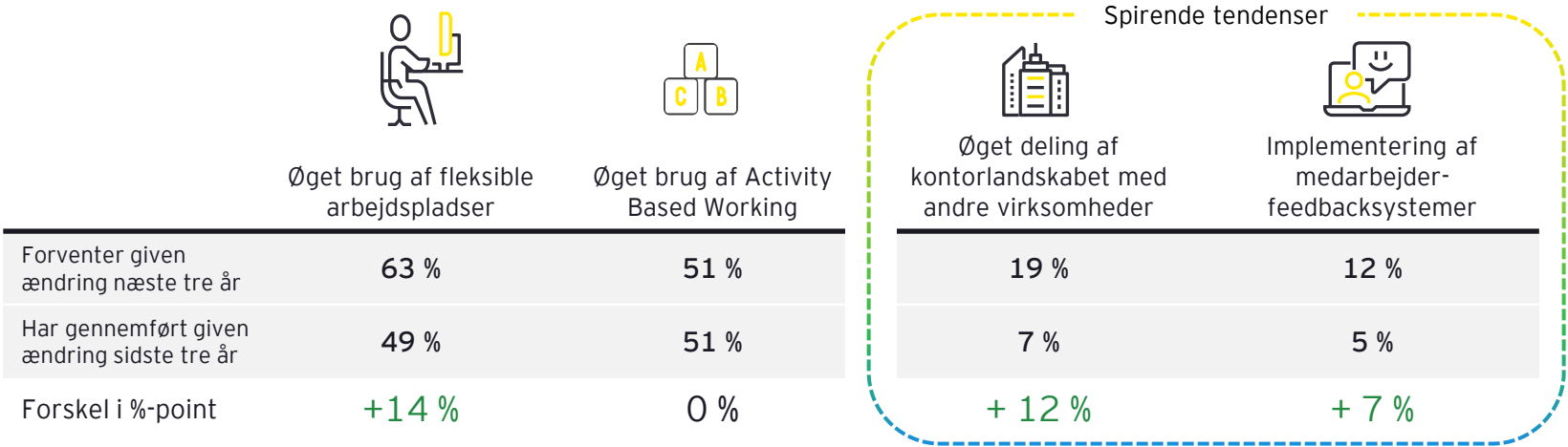


- Det vægtede gennemsnit for kontorarealet pr. medarbejder er stort set uændret siden 2022.
- De fleste virksomheder befinder sig stadig i intervallet 10-19 kvm pr. medarbejder med flest i intervallet 15-19 kvm, mens der i 2022 var flest i intervallet 10-14 kvm.
- Der er markante forskelle på tværs af sektorer, hvor kommunerne har betydeligt lavere kontorareal pr. medarbejder end både private og offentlige virksomheder.

*Kontorarealet pr. medarbejder er baseret på respondenternes egne vurderinger og er selvrapporteret. Tallene skal derfor tolkes som estimater, ikke præcise målinger.

Øget brug af fleksible arbejdspladser og Activity Based Working er de mest hyppige ændringer, især for virksomheder med en arbejdspladsstrategi

“De mest signifikante forventede ændringer de næste tre år



Blandt dem med nedskrevet arbejdspladsstrategi vil...

81 %

øge brug af **fleksible arbejdspladser**, herunder hot desking, færre skriveborde og mulighed for at vælge arbejdsplads.

63 %

øge brug af **Activity Based Working**, som omfatter forskellige zoner og områder designet til specifikke aktiviteter, såsom fokusområder og samarbejdsområder.

19 %

implementere **medarbejder-feedbacksystemer**, såsom digitale platforme til indsamling af feedback om arbejdspladsen.

- De mest forventede ændringer på arbejdspladsen de næste tre år omfatter øget brug af fleksible arbejdspladser og Activity Based Working, især blandt virksomheder med en nedskrevet strategi.
- Sammenlignet med de ændringer, der er sket de sidste tre år, forventes deling af kontorlandskabet og medarbejderfeedbacksystemer at stige mest, da de viser den største relative vækst.
- I tråd med tendensen blandt virksomheder med en nedskrevet arbejdsstrategi til at indsamle mere data er der en markant større forventning om implementering af feedbacksystemer i disse virksomheder.

Der forventes nedgang i ændringer vedrørende mødelokaler, teknologi og fællesområder

Vigtige ændringer vi kan forvente at se mindre af de næste tre år



Oprettelse eller forbedring af mødelokaler



Teknologiske opgraderinger



Oprettelse eller forbedring af fællesområder



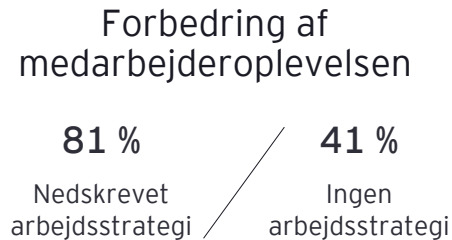
Forbedring af belysning og akustik

Forventer given ændring næste tre år	51 %	47 %	44 %	42 %
Har gennemført given ændring sidste tre år	44 %	56 %	51 %	44 %
Forskel i %-point	- 14 %	- 9 %	- 7 %	- 2 %

- Oprettelse eller forbedring af mødelokaler viser den største nedgang i forventet forekomst de næste tre år sammenlignet med de foregående tre år, men forbliver en af de ændringer, flest virksomheder planlægger at implementere.
- Forventningerne indikerer også en tydelig nedgang i ændringer relateret til teknologi og fællesområder, selvom næsten halvdelen af virksomhederne stadig forventer at gennemføre sådanne tiltag.
- Forbedring af belysning og akustik er også en ændring, mange respondenter forventer, og der er ingen væsentlig forskel mellem andelen, der har gennemført disse ændringer, og andelen, der forventer at gøre det.

Virksomheder med en arbejdspladsstrategi er mere fokuseret på miljø og medarbejdertilfredshed og har større overensstemmelse mellem strategi og handling

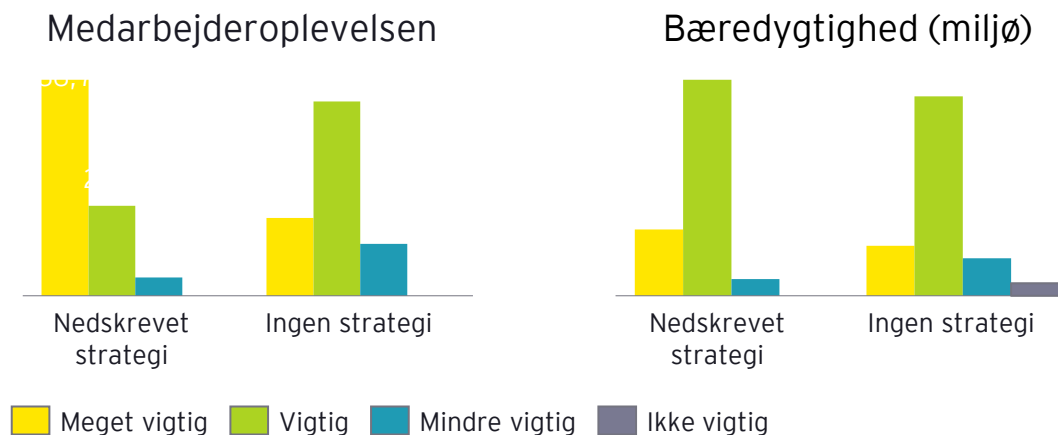
Hvad driver ændringerne i den fysiske arbejdsplads?



Medarbejderoplevelse

- Virksomheder med en formaliseret arbejdsstrategi har et betydeligt større fokus på medarbejderoplevelsen sammenlignet med dem uden en strategi.
- Disse virksomheder prioriterer desuden ændringer, der understøtter og fremmer denne arbejdsstrategi.

Hvor væsentlige er de følgende strategiske prioriteter for din RE/FM/arbejdspladsorganisation?

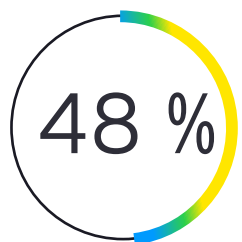


Bæredygtighed

- Bæredygtighed er en væsentlig strategisk prioritet for virksomhederne; dog implementerer virksomheder uden en veldefineret arbejdsstrategi kun i begrænset omfang initiativer, der fremmer bæredygtighed.

Næsten halvdelen af organisationer, der foretager ændringer, reducerer deres areal, især dem med en arbejdsstrategi

Blandt organisationer, der har gennemført ændringer siden 2022, har



reduceret arealet pr. medarbejder.

Procentdelen af virksomheder med en formaliseret arbejdspladsstrategi, der har reduceret deres kontorareal



Procentdelen af virksomheder **uden** en formaliseret arbejdspladsstrategi, der har reduceret deres kontorareal

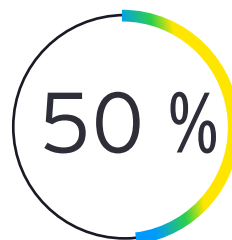
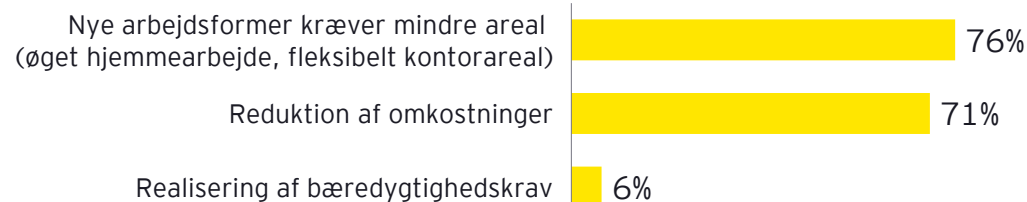


- Organisationer med en formaliseret arbejdspladsstrategi reducerer deres areal i væsentligt højere grad end organisationer uden arbejdspladsstrategi.

Nye arbejdsformer driver arealreduktion, mens 50 % angiver bevarelse af medarbejderoplevelsen som årsag til ikke at reducere arealer

- Nye arbejdsformer er den vigtigste grund til at reducere arealer pr. medarbejder, især for organisationer med nedskrevet arbejdspladsstrategi (91 %).
- Den vigtigste grund til at beholde kontorarealer er at bevare den gode medarbejderoplevelse.
- Medarbejderoplevelsen og omkostningseffektivitet er yderligere blandt de vigtigste strategiske prioriteringer, som genspejles i motivationen bag valget om arealændringer.
- Bæredygtighed har derimod næsten ingen indflydelse på beslutningen om at reducere arealer, til trods for at det er et vigtigt strategisk område og en vigtig motivation for ændringer for organisationer med en nedskrevet arbejdspladsstrategi.

Hvorfor vælger I at reducere areal pr. medarbejder?



af respondenterne siger, at ønsket om at bevare den gode medarbejderoplevelse er årsag til **ikke** at reducere arealer.

Team

For yderligere information om undersøgelsen og dens resultater, eller ved spørgsmål, kontakt venligst:

Henrik Aamodt - henrik.aamodt1@dk.ey.com



Claus F Christensen
Director
EY Danmark



Jessica Schmidt
Associate Director
EY Sverige



Andreas Horwitz
Senior Manager
EY Danmark



Helle Lohmann Rasmussen
Direktør, Dansk Facilities
Management (DFM)



Henrik Aamodt
Senior Consultant
EY Danmark



Kristian Hamilton Ek
Manager
EY Sverige



Janne Pedersen
Senior Consultant
EY Danmark



Cecilie Armose
Consultant
EY Danmark

EY | Building a better working world

I EY arbejder vi med afsæt i vores formål "Building a better working world" og hjælper med at skabe langsigtet værdi for kunder, medarbejdere og samfund samt tillid til kapitalmarkederne.

Vores arbejde bygger på data og teknologi, og EY-teams i over 150 lande hjælper kunder med vækst, drift og transformation.

På tværs af Assurance, Consulting, Tax & Law og Strategy & Transactions, stiller EY spørgsmål, der kan give nye svar på de komplekse udfordringer verden står overfor i dag.

All in to shape the future with confidence.

EY henviser til den globale organisation og kan referere til et eller flere medlemsfirmaer inden for Ernst & Young Global Limited, som hver især udgør en selvstændig juridisk enhed. Ernst & Young Global Limited, er et engelsk 'company limited by guarantee', som ikke yder kunderådgivning. Flere oplysninger om vores organisation kan findes på ey.com.

© 2025 EY Godkendt Revisionspartnerselskab, CVR-nr. 30700228.
All Rights Reserved.

ED MMY

Dette materiale er udarbejdet alene til orientering, og oplysningerne i det tilsigter ikke at være fyldestgørende, og de træder ikke i stedet for udførlige analyser eller udøvelsen af professionelle skøn. I konkrete sager opfordres brugere til at henvende sig til EY's rådgivere.

ey.com/dk