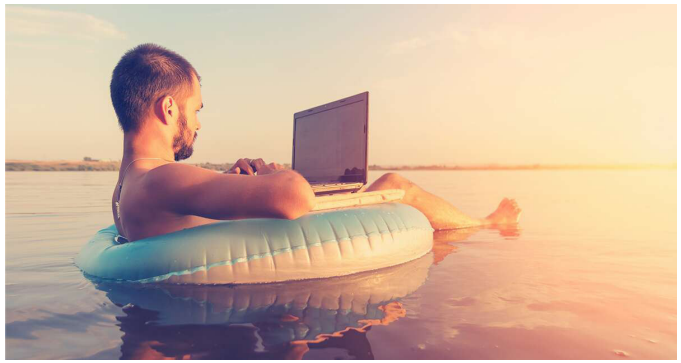
HYBRIDARBETE

ETT NYHETSBREV FRÅN FUTUREWISE

— AUGUSTI 2021 —

FUTUREWISE

DEN NYA VERKLIGHETEN



Arbete håller kraftigt på att omdefinieras.

Coronapandemin har inneburit att djupt rotade företeelser som arbetsplats och arbetstid ifrågasätts. Samtidigt har tidigare marginella företeelser som hemarbete blivit mainstream. När nu många är på väg tillbaka till kontoren, åtminstone delar av arbetsveckan, kommer det att krävas ett nytt mindset och anpassningsförmåga för att ställa om till det nya paradigmet för arbete. Den nya formen av *hybridarbete*, där man skiftar mellan arbetsplatsen och arbete på annan plats, kommer sannolikt att bli den rådande normen för de allra flesta (som har möjligheten).

I min andra bok *Bryt normerna – allt du lärt dig om arbetslivet är fel* från 2015 hade första kapitlet titeln ”Arbete sker (inte) på kontor”. Snabbare än jag anade blev jag sannspådd, förvisso pådrivet av pandemin som accelererade denna trend vilken redan var tydlig. Så här skrev jag då: ”I framtiden är arbete något man gör, inte en plats man går till.” samt ”Det är osannolikt att företag och organisationer i framtiden kommer att betala för stora kontorsytor som i praktiken inte används.” Det som då var en tendens är nu en trend och vi ser det ske i massiv skala.

Att arbete frikopplas från den fysiska platsen för många är nu mer uppenbart än någonsin. För arbete kommer, för väldigt många, inte längre vara liktydigt med att ta sig in till kontoret. Istället kommer det handla om att på ett så smidigt och effektivt sätt som möjligt utföra sina arbetsuppgifter.

BORTA BRA MEN HEMMA BÄST

Videosamtalsbingo kan ge stimulans under långrandiga onlinemöten.

Nu när många kontor är på väg att öppnas igen kan vi förvänta oss att ytterst få personer kommer arbeta där fem dagar i veckan. Kontorsnormen är som bortblåst och alla håller andan för att förstå vad som ska komma härnäst. Kontorsarbete i storstäder kommer sannolikt inte någonsin bli vad det en gång varit.

Begrepp som ”remote first” och ”virtual first” indikerar att vissa amerikanska företag börjar betrakta distansarbete som ”default-alternativet” och kontorsarbete som det avvikande. Alltså omvänt mot det tidigare förfarandet. Förutom de rent ekonomiska besparingarna med mindre kontorsyta är det sannolikt också ett starkt argument för att attrahera talang.

Frågan är då om de anställda vill arbeta hemma? Det är dags för lite statistik. Enligt en studie från IBM svarar över 75 procent att de vill arbeta hemma åtminstone ibland och 54 procent att de vill ha detta som förstahandsalternativet. Enligt företaget Netigate vill nästan 40 procent av svenskarna fortsätta arbeta hemma efter pandemin. 73 procent ser helst en blandning mellan att komma in till sin arbetsplats och själv välja var man vill jobba ifrån. En liknande studie från Sinch som omfattar 3 000 svenskar menar att 52 procent uppger att de tänker fortsätta leva som de gör i dag efter covid-19. Det finns således ett starkt tryck på arbetsgivarna att fundera igenom sin långsiktiga strategi för det fortsätta arbetssättet. Vår framtida arbetskraft, våra unga, kommer att präglas av pandemin och ha helt andra idéer om hur arbete ska bedrivas i framtiden.

ARBETA HEMMA FÖR ALLTID

Onlinemöten bjuder ibland på överraskande inslag.

Nästa relevanta fråga är då om anställda, även post-corona, kommer att *få* arbeta på distans? Listan över företag som inte ser någon direkt vinst att med tvång återinkalla de anställda är lång. I juli 2020 deklarerade Twitter att alla som har en roll som tillåter dem att arbeta hemma kan, om de vill, fortsätta göra det för alltid. Och de är inte ensamma. Nedan listas några större företag och i vilken utsträckning de anställda kan arbeta hemma om de vill (åter igen om deras roll tillåter det):

Google: 40 %

Amazon: 40 %

Adobe: 50 %

Siemens: 40-60 %

Klarna: 60 %

Microsoft: 50-100 %

Ford: 100 %

Reddit: 100 %

SAP: 100 %

Dropbox: 100 %

Spotify: 100 %

Slack: 100 %

Facebook: 100 %

NYA FLYTTMÖNSTER MÖTER HYBRIDARBETE

Många söker större boende för att uppgradera med ett eller två extra arbetsrum.

Nyhetsbrevet i december 2020 hade titeln ”Mot landet” och behandlade storstädernas negativa flyttnetto. För Stockholm har denna utflyttning accelererat ytterligare om man uppdaterar med siffror för 2020 (dock ej för Göteborg och Malmö).

Att villapriser i riket det senaste året ökat 20 procent i jämförelse med bostadsrätter som har ökat 13 procent är en indikator på vart önskemålen hos många ligger. Man söker sig till större boenden för att få ett, eller två, extra arbetsrum. Detta är ofta dyrare i en storstad än i förorter, mindre orter eller landsbygd.

Bostadsmarknaden går på högvarv när alla håller på att ställa om till den nya formen av hybridarbete. Bostadsrätter med fyra eller fler rum har en mycket snabbare prisökning än ettor på många platser i landet. I många Stockholmsförorter har till och med fyrorna blivit dyrare än ettorna per kvadratmeter.

Mönstret går igen världen över. I USA är bostadsmarknaden glödhet och många storspelare på Wall Street ger sig på att dammsuga marknaden på villor, då de sannolikt ser större, eller i alla falla säkrare, avkastning än på aktier. Londons befolkning uppskattas ha minskat med 700 000 personer under 2020. Enligt en studie av Microsoft menar nästan hälften av hemarbetarna att de planerar att flytta nu när arbetet inte är knutet till en viss plats. Och förstås, för de som kan jobba hemifrån – varför inte flytta såväl hem som jobb dit man vill?

BACKYARD OFFICE

Bor du i villa? Varför inte skaffa en snygg back-yard office?

Vad som verkligen växer snabbt är stadsnära förorter. Den snabbaste prisökningen hittar vi i Stockholmskommuner som Nacka, Huddinge, Södertälje, Vallentuna, Upplands-Bro, Österåker och Vaxholm. Större bostäder med ett eller två extra arbetsrum lockar. Eller varför inte bygga en ”backyard office”, ett kontor i en friggebod eller ett attefallshus. Enligt Boverket var ökningen i fjol 68 procent, vilket motsvarar 9 000 bygganmälningar. Pandemin har förstås inneburit att många har spenderat mer tid hemma och tagit tag i byggprojekt, men man kan ana att många av dessa hus och bodar kommer att fungera som fullgoda kontor.

WORKATION

Ving erbjuder workation på Sunprime Atlantic View, Gran Canaria.

Man behöver förstås inte arbeta i en friggebod på tomten om man är obunden av platsen. ”Workation” är ett nytt begrepp som dykt upp och definierar en mix av jobb och semester. Att exempelvis arbeta på Maldiverna eller någon annan exotisk plats blir allt vanligare för en elit. Och som vanligt gäller devisen: Du ska följa toppen ner. Det som ena dagen betraktas som lyx och få förunnat är nästa dag något för gemene man (tänk dator och flygresor på 1960-talet och du har en idé om vad jag menar). Även om inte alla hamnar på Maldiverna så lär vi se ett liknande förfarande med workation i Spanien, på Gotland eller i sommarstugan i Dalsland. Hotell som Elite och Scandic, liksom resebolaget Ving erbjuder nu workation-alternativ. I USA har det uppstått så kallade ”zoom towns”, städer med högt fritidsvärde och schysst internetkoppling som lockar många.

En stockholmbilist spenderar över två arbetsveckor per år i bilköer. Är det vettigt?

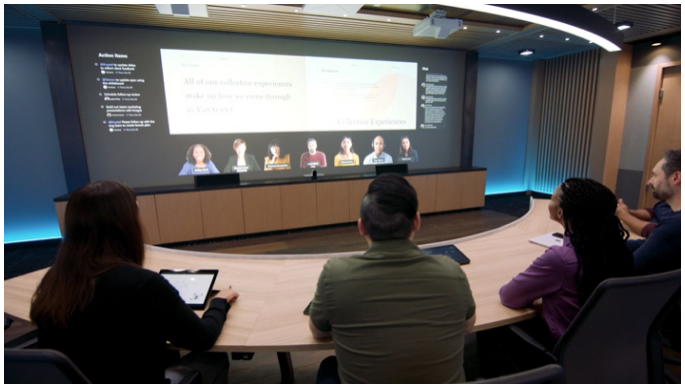
7 SEKUNDERS RESTID TILL JOBBET

En uppenbar vinst med arbete i hemmet är att man slipper pendling med allt vad det innebär av tidsåtgång, trängsel och köer. En sju sekunders promenad till arbetsrummet i hemmet ska jämföras med den tid vi lägger på traditionell pendling till ett kontor. Enligt Trafa som kartlägger resvanor spenderar svenska män och kvinnor nästan exakt lika mycket tid på resor till och från arbetet, knappt en timme per person och dag. Detta är siffror från 2019, det vill säga innan corona.

För många har hemarbetet således inneburit ytterligare en välkommen timme man får till godo varje dag. Den kan investeras i familj, träning, umgänge, hobbyer eller i arbete. Förstås, det ska tilläggas, för de som går eller cyklar till jobbet finns en risk att man missar detta motionspass om man arbetar stillasittande hemma. Om färre åker bil till jobbet finns dock miljöfördelar att räkna hem.

PRODUKTIVITETEN ÖKAR (TROLIGEN)

När distansarbete har blivit det nya normala för många tycks det som att det inte nödvändigtvis är något dåligt ur ett arbetsgivarperspektiv. Snarare tvärtom. En studie från Stanford visade produktivitetsvinster på 20 procent för hemarbetare jämfört med kontorsarbetare. Hemarbete gav många effektiva arbetstimmar, medan kontorsarbetarna ofta kom sent eller gick tidigt för att utföra personliga ärenden. Dessutom minskade personalomsättningen kraftigt bland hemarbetarna och de hade färre sjukdagar.

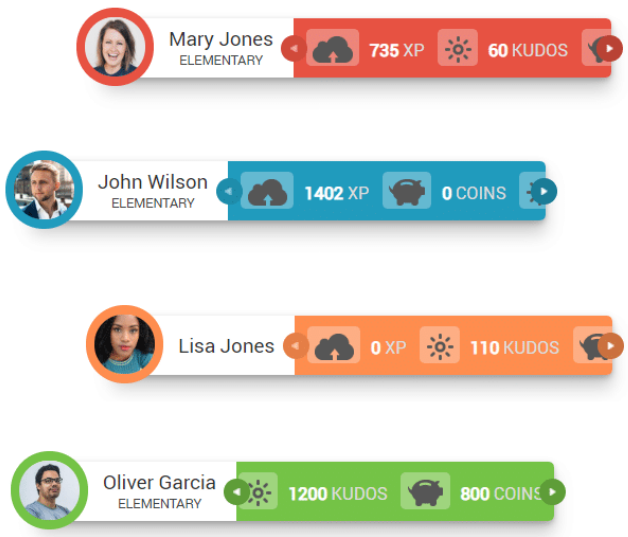


Microsoft ser en framtid med hybridarbete, där alla tydligt ser varandra i ögonnivå. Fysisk närvaro är inget krav utan en option.

Enligt en studie från Högskolan i Gävle uppger 60 procent att de inte ser någon försämring av produktiviteten – 20 procent uppger att den har förbättrats. Enligt Sweco uppger 70 procent av hemmajobbarna att de blivit mer produktiva. För vissa håller det på att gå helt över styr. Darren Murph, chef på GitLab, säger: ”Våra anställda är så produktiva att vi är oroliga att de kommer att stupa.”

Vissa företag, exempelvis Buffer, testar att korta arbetsveckan till fyra dagar då produktiviteten ökat med 20 procent under pandemin. Detta för oss tillbaka till boken Bryt normerna. Det andra kapitlet hade rubriken ”Arbete sker (inte) 8-17”. Där skrev jag att det inte finns någon given naturlag som säger att vi måste arbeta 40 timmar i veckan. I länder med hög BNP arbetar man betydligt mindre än i de med låg BNP. Det tycks paradoxalt, men det absolut viktigaste är att fylla arbetstimmarna med rätt innehåll. Att göra rätt saker är överlägset långa arbetsdagar. Trenden mot resultatbaserat arbete torde öka, samtidigt som kravet att pliktskyldigt tidrapportera borde minska. Dessutom vet vi att olika människor är produktiva under olika delar av dagen.

Det ska tilläggas att det finns studier (förstås, det är 2021, så det är bara välja de källor man vill!) att produktiviteten i vissa företag sjunker, särskilt på måndagar och fredagar. Sannolikt är arbetsgivarens struktur och förhållningssätt avgörande för utfallet. Vidare kan man också reflektera över det faktum att pandemin har minskat utrymmet för fritidsaktiviteter. Efter pandemin är det inte säkert att arbetet får lika stor uppmärksamhet.



Att uppmärksamma medarbetarnas prestation är en av de svåra sakerna med distansarbete. Spelifiering är ett sätt att ge feedback och visa uppskattning.

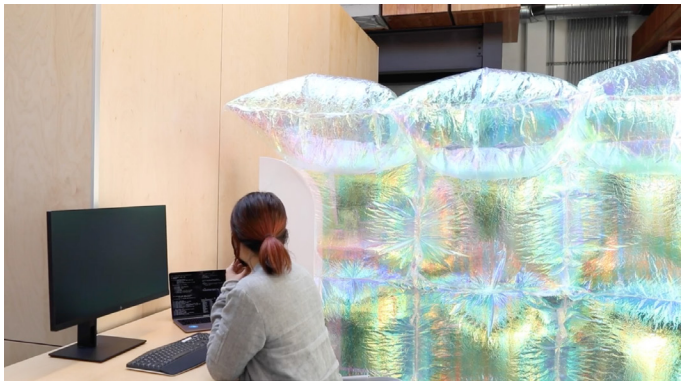
VÄLMÅENDEPARADOXEN

Undersökningsföretaget Gallup har i mer än tio års tid undersökt anställdas välmående kopplat till engagemang i arbetet. Resultaten visar att dessa två faktorer nära hänger ihop. Det verkar förstås logiskt, ju bättre man mår desto mer inspirerad och intresserad i sitt arbete är man sannolikt. Eller omvänt, om man är väldigt engagerad i arbetet kan det leda till ett mer generellt bättre välmående. Oavsett orsakssambanden har dessa två faktorer varit korrelerade med varandra – fram till nu.

Under 2020 såg Gallup istället att de divergerade från varandra, ett fenomen som de benämner ”välmåendeparadoxen”. Enligt rapporten såg man en kraftig ökning av stress, oro och utmattning bland arbetstagarna vilket fick den sammanvägda siffran för välmående att rasa. Det förvånande var nu att siffrorna för engagemang i arbetet trots detta ökade och satte nya rekord.

Tolkningen blev att arbetet för många bibehåller någon form av normalitet i livet, även för de som arbetar hemma. I ljuset av de stora förändringarna corona har inneburit med restriktioner, karantän, minskad kontakt med vänner och släkt, munskydd och toalettpappershamstring klänger man sig fast vid arbetet som livräddaren. Det är arbetet som ger trygghet, en känsla av något invant och familjärt, även om det så sker på distans. Eller, för vissa, en tillflykt för att slippa oroa sig över pandemins negativa inflytande. Så i takt med att välmåendet generellt har minskat har alltså engagemanget i jobbet ökat. I takt med att pandemin släpper sitt grepp om världen finns alltså en risk för åter minskat jobbengagemang.

DEN DAGLIGA NATTKLUBBEN



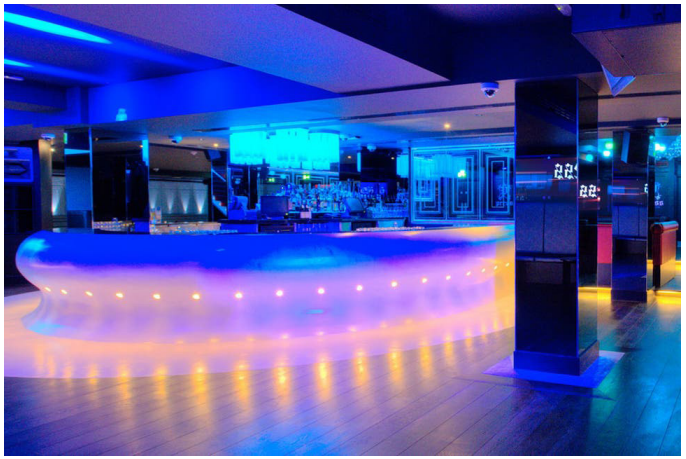
Googles uppblåsbara väggar för att snabbt omforma kontorsmiljön.

Finns det då några skäl att återvända till kontoret? Det är förstås inga som helst problem att lista det negativa som kan uppstå med hemarbete: man saknar verktyg och utrustning som finns på kontoret, man har problem med tekniken kring videomöten, ergonomin är sämre, det uppstår friktion med andra familjemedlemmar, man känner sig isolerad, etc.

Stanfords studie om distansarbete visade att över hälften av deltagarna som valt att arbeta heltid hemifrån efter hand ändrade sig. De kände sig isolerade och saknade den fysiska kontakten med kollegor. Rekommendationen från de som genomförde studien var: arbeta gärna hemma, men inte alla dagar i veckan.

Att produktiviteten ökar leder inte självklart till att de anställda mår bättre. Det är lätt att underskatta vikten av det sociala samspel som ett kontor erbjuder. Enligt en studie från University of Chicago överskattar människor hur lyckliga de tror sig vara ensamma, och underskattar glädjen i personliga möten – även oplanerade.

Men få kommer slentrianmässigt att åka in till jobbet för att jobba, utan man kommer ta sig dit för att träffa människor. Den initiala utmaningen är ett moment 22: ”Skälet att ta sig till kontoret är att träffa andra människor. Men om de inte är där, varför ska jag då ta mig dit?” För de arbetsgivare som vill locka tillbaka de anställda till kontoren krävs något särskilt. Det gäller att skapa en kontorspuls, en känsla av att det är på kontoret det händer. Det är här idéer utbyts, det är här samarbete sker och det är här man har chansen att göra karriär.



Framtidens kontor måste bli magneter som lockar in de anställda.

Det finns ett uppdämt behov av att träffa sina kollegor fysiskt, att umgås och bygga relationer. Men detta kommer sannolikt ofta att ske mer sporadiskt i teambyggande aktiviteter, kick-offer och konferenser. Kontorsdagar kommer att vara reserverade för saker som brainstorming, presentaion av nya projekt och introduktion av nyanställda.

Den nya formen av hybridarbete ställer nya krav på framtidens kontor. Det handlar inte längre om att skapa arbetsplatser för koncentrerat arbete – det kan ske var som helst. Istället ses den fysiska miljön i större utsträckning som en möjlighet att uttrycka organisationens kultur och förstärka de gemensamma värdena. Vi kommer sannolikt se mindre formella arbetsplatser, mer lekfullhet och mer ostrukturerade areor för samarbete. Kontoret kan aldrig vinna med tvång, det måste bli en lockande destination. Kontoren måste bli umgängesarenor, de måste bli dagliga nattklubbar.

Magasinet Time hårddrar tanken med hybridarbete: ”Pandemin avslöjade hur mycket vi hatar våra jobb. Nu har vi en chans att återuppfinna arbetslivet.” Men kanske ligger det en viss sanning i detta. Förhoppningsvis har vi modet att ompröva tidigare arbetssätt, ofta förlegade och bundna endast av tradition, för att finna nya vägar som kan ge både högre tillfredsställelse i arbetet och bättre resultat.

Vill du ha konkreta tips på hur det ska gå till? Tveka inte att boka vårt nya föredrag ”Hybridarbete”. Kontakta Futurewise på info@futurewise.se eller 08-410 88 444.

NYTT FÖREDRAG:

HYBRIDARBETE

Distansarbete är den största arbetsplatsrevolutionen sedan industrialismen. Men just nu står vi vid en brytpunkt där organisationer planerar för en återgång till kontor och arbetsplatser, åtminstone delar av arbetsveckan. Denna nya form av *hybridarbete*, kommer att se annorlunda ut än det tidigare arbetslivet. Detta ställer nya krav på anpassningsförmåga och kräver ett helt nytt mindset av arbetsgivare.

Futurewise erbjuder nu ett helt nytt trendföredrag på detta tema. Föredraget kan med fördel kompletteras med en halvdags interaktiv workshop.

Kontakta Futurewise AB för mer information och bokning.

Mail: **info@futurewise.se**
Telefon: **08-410 88 444**

Under detta föredrag lyfter vi frågor som:

- Hur förändras de anställdas inställning och drivkrafter?
- Hur påverkas produktivitet, engagemang och välmående?
- Hur motiverar och engagerar man anställda vid “remote first”?
- Hur förblir man en attraktiv arbetsgivare?
- Vilken krav ställs på framtida kontor och hur kan man möta dem?
- Vilka nya IT-verktyg står till buds för att stödja hybridarbete?
- Tips och praktiska råd för omställning till hybridarbete

Se till att vara först till framtiden!

FUTUREWISE

LITE OM FUTUREWISE ERBJUDANDEN:

SENASTE KURSEN FICK MAXBETYG 5,0 I SNITT!

OMVÄRLDSANALYS

Futurewise producerar toppkvalitativa och skarpa omvärldsanalyser för just er bransch.

Vi kartlägger er marknad, gör intervjuer, letar trender, studerar alternativa affärsmodeller och sammanställer resultaten i lättillgängliga rapporter.

För att involvera personalen tar vi helst fram materialet tillsammans mer er under interaktiva workshops.

Klicka för att läsa mer om omvärldsanalys

FÖREDRAG

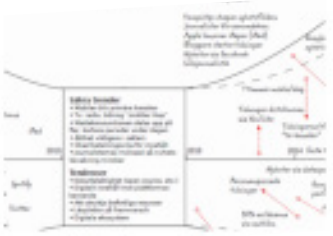
Vi håller upp emot 100 föredrag årligen där vi presenterar inspirerande trender och tankeväckande framtidsbilder.

Vi siktar på att underhålla samtidigt som vi delger ny kunskap och kryddar sedan med lite provokation.

Anlita Futurewise till nästa konferens, kick-off eller kundevent!

Klicka för att läsa mer om föredrag

UTBILDNING



Vi arrangerar flera gånger per år öppna utbildningar i omvärldsanalys. Lär dig kombinera beprövade metoder med nya IT-verktyg för att skapa effektiva plattformar för systematisk omvärldsanalys.

Du tränar förmågan att tidigt upptäcka trender liksom hur man drar nytta av dem.

Ta två utbildningsdagar och se till att bli en grym trendspanare du också!

Klicka för att läsa mer om utbildning

FUTUREWISE