

CASTELLUM

2021



Framtidens arbetsliv

- I kölvattnet av en pandemi



CASTELLUM

Innehåll

Så har pandemin förändrat vår syn på arbetslivet



SIDAN 4-13

Växelverkan mellan kontoret och hemarbetet	5
Nya förväntningar på arbetsgivaren	6
Tryggheten har fått ett uppsving	7
Närheten till handel och tjänster allt mindre viktig	8
Arbetsgivarens värderingar väger tyngre än lönen	10
Intervju med Lena Lid Falkman	12

Coworking kommer starkt



SIDAN 14-19

Vad är egentligen coworking?	15
Intervju med Linda Landin, marknadschef på Innocent	18

Trendspaning: fler mindre kontor, än bara ett stort



SIDAN 20-25

Närheten, närheten och närheten	21
Intervju med Anna Johnson, vd Sverige på Grant Thornton	24

Det hållbara arbetslivet



SIDAN 26-31

Nya förväntningar på arbetsmiljön kräver ett helhetsgrepp	27
Den sociala interaktionen – viktig för välmående och avgörande för affären	28
Kontoret som en möjliggörare för friska medarbetare	28
Det öppna kontorslandskapet – både älskat och hatat	30

OM UNDERSÖKNINGEN

I denna rapport har vi sammanställt drivkrafter och värderingar hos befolkningen på dagens arbetsmarknad och hur dessa kommer att påverka förväntningarna på arbetsgivare inom en snar framtid. Undersökningen har genomförts av Axiom Insight på uppdrag av Castellum. 2011 respondenter har fått svara på frågor om deras syn på arbetsplatser, hemarbete och coworkingytor. Respondenterna är slumpmässigt utvalda för projektet och är inbjudna för att representera Sveriges befolkning på kön, ålder och geografi. De svarande arbetar normalt sett på kontor, heltid och deltid och är i åldrarna 18-70 år. Undersökningen genomfördes under perioden 25 mars - 6 april 2021.



En unik inblick i framtidens arbetsliv

Våra kunders framgång är vår framgång. Därför har vi på Castellum ett djupt engagemang kring hur vi kan hjälpa våra kunder att använda sina kontor för att deras medarbetare ska trivas bättre, må bättre och på bästa möjliga sätt bidra till företagets utveckling.

Vi vill att varje människa som går till jobbet i en Castellumlokal ska känna att vi bryr oss om dem och deras behov. För att kunna nå dit är det avgörande att vi känner till den moderna kontorsarbetarens behov och önskemål. Det var skälet till att vi förra året började göra den här årliga undersökningen.

Vad vi inte visste då var att en global pandemi snart bankade på dörren. Coronapandemin har påverkat vårt samhälle djupt och på många olika sätt. Vi vet ännu inte de långsiktiga konsekvenserna för vår ekonomi eller vår sjukvård. Något som också kommer att påverkas är våra vanor och vår kultur. Det gäller inte minst hur vi ser på arbetslivet och våra arbetsplatser.

På Castellum har vi länge sett en trend mot ökad flexibilitet. Det gäller både företags och

individens behov. Pandemin har i hög grad accelererat den här utvecklingen genom att många av oss varit tvungna att arbeta hemifrån. Vi har snabbt anpassat oss till en ny verklighet där digitala verktyg och nya vanor har uppstått och utvecklats.

Årets undersökning är på många sätt unik. Det är den första i sitt slag som visar hur synen på arbetslivet förändrats under pandemin, och vi kan jämföra med den första mätning som gjordes precis innan pandemin slog till.

Min förhoppning är att innehållet i denna rapport ska ge en större förståelse för de krav som kommer ställas på företag i förhållande till deras medarbetare. Med de insikterna som bas ser vi fram emot spännande och intressanta diskussioner kring hur vi tillsammans kan göra framtidens arbetsliv bättre, friskare och mer framgångsrikt för både individer och företag.

*Henrik Saxborn,
VD, Castellum*



Så har pandemin förändrat vår syn på arbetslivet

När den här rapporten släpps har pandemin pågått i över ett år. Hela samhällen har stängts ner, vi har levt med restriktioner kring hur vi får röra oss och umgås och många av oss har nu under lång tid varit tvungna att arbeta hemifrån. Hur har den här tillvaron påverkat vår inställning till arbetslivet? Vilka beteenden har förändrats? Har pandemin fört med sig några effekter som vi faktiskt vill ha kvar? Och hur blir man en attraktiv arbetsgivare post-corona?

Växelvekan mellan kontoret och hemarbetet

För många har pandemin inneburit en beteendeförändring som har påverkat vårt sätt att arbeta. "När får vi komma tillbaka till kontoret?" var en fråga många ställde sig i början av pandemin. Men när restriktionerna börjar lätta, hur vill vi arbeta då? Längtar alla tillbaka till kontoret? Vilken roll kommer kontoret att ha?

För att vara en attraktiv arbetsgivare är erbjudande av flexibilitet fortsatt viktigt. I detta års mätning uppgav närmare 80 procent att både flexibilitet i form av flexibla arbetstider såväl som flexibilitet i att bestämma från vilken plats man arbetar från, är viktigt.

De anpassningar som många har tvingats till under pandemin verkar ha lärt oss en hel del. Bland annat har många kommit fram till slutsatsen att arbeta från kontoret fem dagar i veckan inte alltid är att föredra. Samtidigt är det många som också saknat kontoret. I den undersökning som gjordes precis innan pandemin, för ett år sedan, svarade 25 procent att de i framtiden ville arbeta hemifrån. I år har den siffran sjunkit till 17 procent.

Årets undersökning visar att de flesta vill ha möjligheten att arbeta på distans även efter det att pandemin är under kontroll men man vill också ha möjlighet att gå till ett kontor. Över hälften uppgav att de vill växla mellan kontor- och distansarbete. Mixalternativet var det mest populära bland samtliga svarande, oavsett ålder.

Jämtlänningarna sticker ut, där är det bara 11 procent som vill jobba på kontor. Halland sticker ut åt andra hållet, där är det 40 procent som vill. Men i båda länen så vill man helst mixa.

De som längtar tillbaka till kontoret mest är också de som också helst vill jobba heltid. De som drömmer om att bli egenföretagare söker mer flexibilitet i vilken plats man kan jobba från. Trenden är dock tydlig – de flesta vill kunna växla mellan att arbeta från kontor och på distans. En arbetsgivare som kan möta detta och erbjuda flexibilitet, såväl i arbetstider som arbetsplats, är en attraktiv arbetsgivare.



INSIKTER



Flexibilitet gör arbetsgivaren attraktiv



De flesta vill växla mellan att arbeta från kontor och på distans



Heltidsanställda längtar mest efter kontoret

Nya förväntningar på arbetsgivaren

Fler och fler tycks komma till slutsatsen att vi aldrig kommer att gå tillbaka till "det normala" efter pandemin. Det traditionella kontoret har för många varit en självklar arbetsplats. Likaså att arbeta mellan åtta och fem. Men när restriktionerna lättar, vad kommer vi då tillbaka till? Vad kommer att bli det nya normala? Vilka förväntningar kommer medarbetare att ha på sin arbetsgivare?

Mycket tyder på att vi kommer tillbaka med nya förväntningar på arbetsplatsen. Årets undersökning visar att en majoritet av de yngre (under 34 år), värderar en arbetsplats som fokuserar på sociala och kreativa ytor. Pandemin har troligtvis påverkat även detta resultat i viss mån, där många i den målgruppen har känt hur hemmets väggar krupit allt närmare när de har arbetat från sin etta med kokvrå.

Trots att pandemin inneburit mycket hemarbete, visar vår undersökning att en övervägande majoritet fortfarande tycker att det är viktigt att arbetsgivaren kan hjälpa till med livspusslet. Nästan 80 procent svarade att de tycker att det är viktigt eller mycket viktigt för att en arbetsgivare ska anses vara attraktiv. Enligt Cristina G. Banks, forskare på centret för Healthy Workplaces vid UC Berkeley kan detta bero på att man som arbetstagare under pandemin fått uppleva hur det är att själv få styra

sina tider och hur man jobbar. Man har även fått uppleva att det går att vara effektiv och produktiv på distans. I en färsk rapport från Stockholms Handelskammare, framgår det vilka slags arbetsuppgifter som har fungerat bättre och sämre från hemmakontoret. En majoritet tyckte att administrativa uppgifter och uppgifter som kräver fokus är lättare att genomföra hemifrån medan kontoret vinner för arbetsuppgifter som kräver interaktion och kreativitet.

Förväntningarna på arbetsgivaren kommer till stor del att handla om lyhördhet för varje enskild medarbetares behov. Vi vill ha förståelse och stöd för att jobba enligt våra preferenser och behov, och att arbetet ska kunna anpassas efter livspusslet.

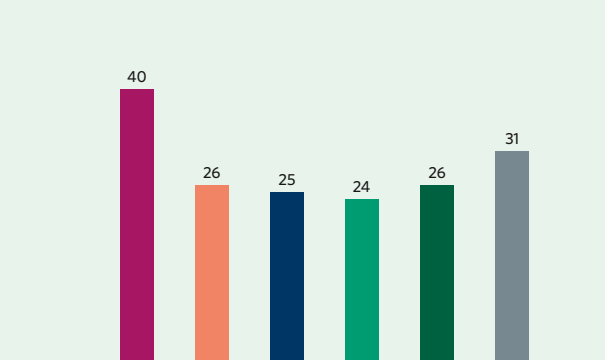


**YNGRE (UNDER 34 ÅR)
TYCKER ATT DET ÄR VIKTIGARE MED
SOCIALA YTOR PÅ ARBETSPLATSEN**

HUR SKULLE DU HELST VILJA ARBETA I FRAMTIDEN?

ANDEL I PROCENT

ARBETA PÅ KONTOR

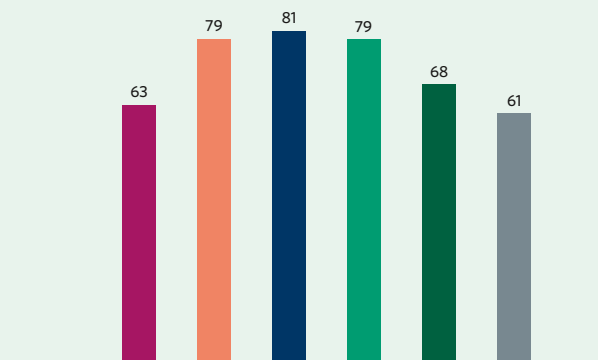


■ <25 år ■ 25-34 år ■ 35-44 år ■ 45-54 år ■ 55-64 år ■ 65+ år

HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE OMRÅDEN FÖR ATT DU SKA TYCKA ATT EN ARBETSPLATS ÄR ATTRAKTIV ATT ARBETA PÅ?

ANDEL I PROCENT

ATT ARBETSPLATSEN KAN FÖRENKLA LIVSPUSSLET



■ <25 år ■ 25-34 år ■ 35-44 år ■ 45-54 år ■ 55-64 år ■ 65+ år

Tryggheten har fått ett uppsving

Pandemin verkar få människor att söka trygghet. Förra året uppgav 37 procent att de kunde tänka sig att arbeta deltid och 26 procent svarade att de kunde tänka sig att bli egenkonsulter. I år svarade enbart 16 procent att de skulle föredra deltid och 17 procent att de föredrog ett liv som egenkonsulter.

Betydligt fler kvinnor än män vill deltidsarbeta. Det ses både i fjolårets och detta års undersökning. I årets undersökning uppgick siffran till 20 procent bland kvinnor, att jämföra med 13 procent bland män. I fjolårets mätning var det betydligt fler som kunde tänka sig deltid, men glappet mellan män och kvinnor lägre – 39 procent av kvinnor och 37 procent av män. Att fler kvinnor än män säger sig föredra att arbeta deltid snarare än heltid, kan bero på att kvinnor i högre grad tar ansvar för hemarbetet.

Färre kvinnor än män vill också bli egenkonsulter – 15 procent jämfört med 18 procent. Kvinnors situation och ekonomi har generellt sett drabbats hårdare av pandemin än mäns. Det kan vara en förklaring till varför kvinnor i större utsträckning än män inte ser det mer riskfyllda livet som egenkonsult som attraktivt.

Minskningen i vilja att vara egen eller att vilja arbeta deltid kan bero på att osäkerheten kring den framtida ekonomin blivit större. Viljan till rörelse på arbetsmarknaden har också minskat. Majoriteten (58 procent) tror att de kommer att stanna tre år eller längre på sin nuvarande arbetsplats. (11 procent räknar

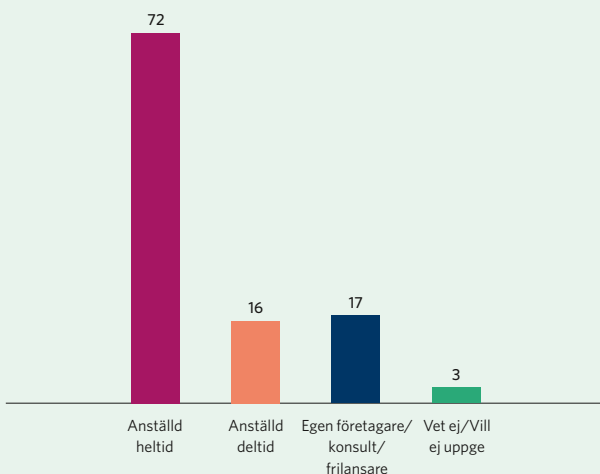


med att sluta inom ett år och 20 procent tror att de blir kvar mellan ett och två år.) Även detta kan vara ett tecken på trygghetssökande i pandemins tid – förra året var det bara 36 procent som trodde att de skulle vara kvar tre år eller längre på sin nuvarande arbetsplats.

Andelen som har uppgett "vet ej/vill ej uppge" har minskat från 41 procent till 10 procent i år. En förklaring kan vara att fler har reflekterat över sin arbetssituation under förra årets turbulenta arbetsmarknad och tar inte sin anställning för given. Detta är även något som Cristina G. Banks, lyfter som en av våra nya förväntningar på arbetsplatsen. Vi förväntar oss ökad trygghet – både fysisk och psykisk.

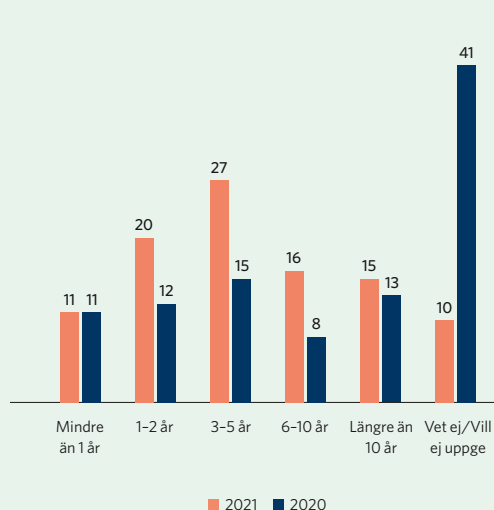
VILKEN ANSTÄLLNINGSFORM SKULLE DU FÖREDRA I FRAMTIDEN?

ANDEL I PROCENT



HUR LÄNGE TROR DU ATT DU KOMMER ATT FORTSÄTTA PÅ DITT NUVARANDE JOBB?

ANDEL I PROCENT



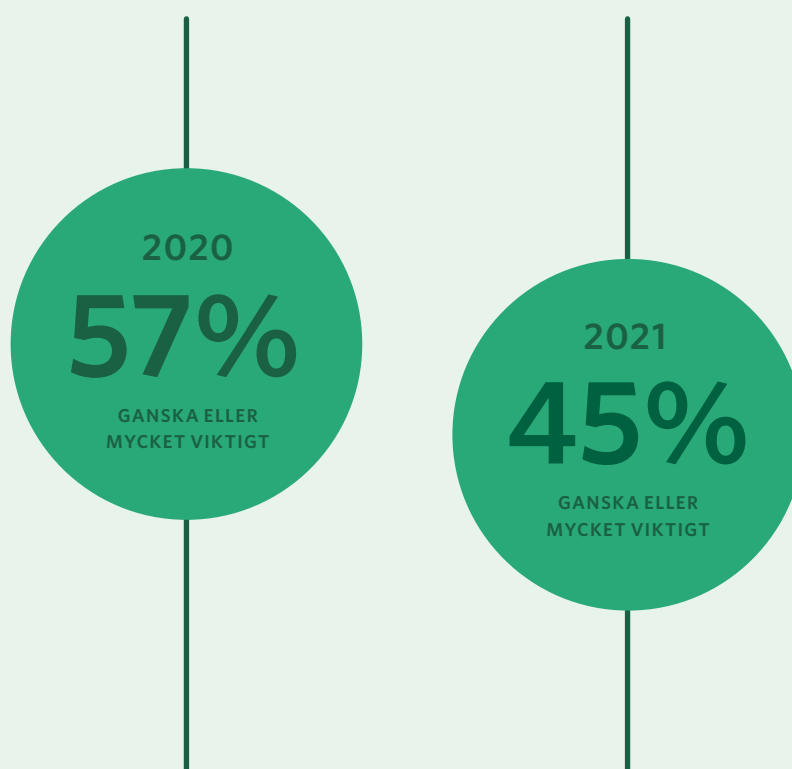
Närheten till handel och tjänster allt mindre viktig

En intressant förflyttning under pandemiåret är hur viktigt det är att ha handel och tjänster nära arbetsplatsen. Förra året ansåg hela 57 procent att det är ganska viktigt eller mycket viktigt – i år har den siffran fallit till 45 procent.

En anledning till detta kan vara att vi vant oss mer vid att arbeta hemifrån och då i större utsträckning nyttjat e-handel och digitala tjänster istället för att som tidigare springa ner och göra ärenden på lunchen eller efter jobbet. Om det är så kan detta vara en mer långsiktig och permanent förändring som både arbetsgivare och fastighetsbolag bör räkna in i samband med att man planerar arbetsplatser för framtiden.



ANDELENS SOM VÄRDERAR HANDEL OCH TJÄNSTER NÄRA ARBETSPLATSEN



76%

TYCKER DET ÄR VIKTIGT ATT
ARBETSPLATSEN KAN
FÖRENKLA LIVSPUSSET

45%

TYCKER DET ÄR VIKTIGT ATT
ARBETSPLATSEN HAR SOCIALA
OCH KREATIVA YTOR

INSIKTER



En arbetsgivare som hjälper till att
förenkla livspusslet ses som attraktiv



Arbetsuppgifter som kräver interaktion
och kreativitet utförs bäst på kontoret

Arbetsgivarens värderingar väger tyngre än lönen

En intressant fråga att följa över tid är vilken roll ett företags, myndighets eller organisations syfte och värderingar spelar för medarbetarnas trivsel. Vi har gjort det genom att be undersökningens svarande att ställa hög lön mot just syfte och värderingar. Vår hypotes inför årets undersökning var att osäkerheten i och med pandemin skulle leda till att syfte och värderingar skulle bli mindre viktigt för den enskilde. Resultatet visar dock på det omvända. Syfte och värderingar har ökat i betydelse sedan förra årets mätning.

I årets undersökning svarar hela 41 procent att de värderar sin arbetsgivares syfte och värderingar över en högre lön. Motsvarande siffra innan pandemin var 37 procent. Det kan fortfarande vara så att pandemin haft en dämpande effekt på den här utvecklingen och att ökningen hade varit ännu större utan den rådande situationen. Det är dock bara något vi kan spekulera kring.

När vi bryter ner siffrorna på ålder och kön så blir resultaten än mer intressanta. Kvinnor värderar syfte och värderingar över lön mycket mer än män. Av de kvinnliga svarandena anger

45 procent att det är viktigare med syfte och värderingar än högre lön. Motsvarande siffra bland män är 36 procent.

Vi kan också se att yngre generationer tycker att värderingar är viktigare. Bland generation Z (yngre än 25 år) anger 54 procent att de tycker värderingar är viktigare än en högre lön. Motsvarande siffra bland 55-64-åringar är endast 35 procent. Intressant att notera är att de som fyllt 65 år också anser att värderingar är viktigare än högre lön. 47 procent av dem svarar det.

Vi står inför en generationsväxling men också en könsväxling på arbetsmarknaden bland tjänstemän. Enligt Universitets- och högskolerådet dominerar idag kvinnor högskolorna och de presterar också bättre än män. Svenskt Näringsliv har också sett en fördubbling av antalet kvinnliga chefer i näringslivet sedan 1998. 2019 utgjorde kvinnor 36 procent av andelen chefer.

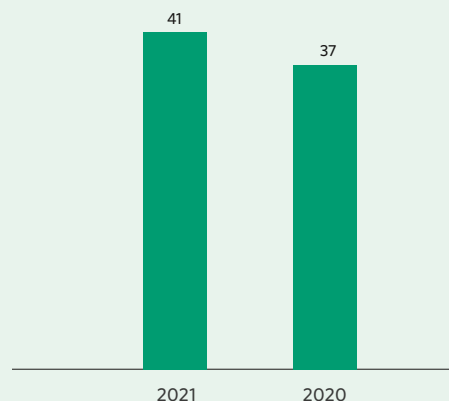
Denna demografiska förändring, som är extra tydlig bland tjänstemannayrken, och resultatet av vår undersökning, visar att det framöver kommer bli än mer viktigt att arbeta med och kommunicera, vad organisation står för.

45%

AV DE KVINNLIKA SVARANDENA
ANGER ATT DET ÄR VIKTIGARE
MED SYFTE OCH VÄRDERINGAR
ÄN HÖGRE LÖN

MOTSVARANDE
36%
AV MÄNNEN

JAG VÄRDERAR MIN ARBETSGIVARENS VÄRDERINGAR
OCH UTTALADE SYFTE HÖGRE ÄN LÖN
ANDEL I PROCENT





INSIKTER



Värderingar och syfte blir allt viktigare på svensk arbetsmarknad – trots pandemin



54 procent av generation Z tycker att syfte och värderingar är värda mer än högre lön



Arbetsgivarens uttalade syfte och värderingar är viktigare bland kvinnor än män

INTERVJU MED FORSKAREN LENA LID FALKMAN OM ARBETSPLATSEN EFTER PANDEMIN

”Vi vill kunna mixa och flexa”

Pandemin har förskjutit makten över arbetssituationen från arbetsgivaren till medarbetaren. Vi har vant oss vid större frihet och kommer inte att acceptera att bli styrda när det gäller var man ska arbeta. Kraven på kontoren kommer också att öka. Ingen kommer vilja ha det sämre på kontoret än vad man har det hemma, spår forskaren Lena Lid Falkman.

Hur har pandemin påverkat vårt arbete?

Produktivitet och effektivitet har gått förvånansvärt bra på hemmakontoret. Däremot har arbetsuppgifter som kräver kreativitet och problemlösning varit svårare när man inte har fått träffa sina kollegor fysiskt.

Det finns dock två läger. En del tycker att hemarbetet är det bästa som har hänt – äntligen får man styra sin tid och bestämma själv. I det andra lägret längtar man tillbaka till kontoret. I det lägret är det framför allt det sociala man saknar. Vissa saknar också kontoret för att lämna hemmet och få fokustid. Men ingen vill tillbaka till åtta till fem-jobbet. Man vill mixa och flexa.

Vad blir kontorets roll post-corona?

Vi kommer att vilja komma in till kontoret av främst två anledningar. Dels för det sociala, samskapande och kreativa men vi behöver också utrymme för fokustid där vi har möjlighet att stänga dörren. ”Därför är jag förvånad över det akvariemode som råder på alla kontor. Där det finns fönster överallt. Behöver man komma undan måste man gå till toaletten. Vi skulle behöva fulrummet. Ett rum där jag kan stänga dörren, knäppa upp byxorna, superfokusera, få vara ful och ifred. Ett rum jag kan boka och säga upptaget på.”

Vilka nya förväntningar kommer vi att ha på arbetsplatsen?

Vi vill bestämma själva. Vi vill varken vara tvingade till kontoret eller till att vara hemma. Vi ska kunna anpassa hur mycket och när vi är på kontoret efter hur det passar oss. ”Har man fått smaka på friheten en gång vill man inte tillbaka till stämpelklockan där någon säger ”god förmid-

dag” när klockan är nio.” Vi vill ha kvar friheten och flexibiliteten. En utmaning kommer därför att vara hur man planerar möten och arbete så att folk är på plats när det behövs.

Vi kommer också att förvänta oss en bättre arbetsmiljö jämfört med den vi har hemma. Hygienkraven kommer att vara dubbla skärmar och höj- och sänkbara skrivbord. Detta kommer vi även att förvänta oss på hemmakontoret. Samtidigt tror jag att många kommer att fortsätta att vilja jobba hemifrån några dagar i veckan vilket gör att dessa förväntningar är orimliga. Men de finns. Det viktiga är att arbetsmiljön på hemmakontoret inte är bättre än den på arbetsplatsen.

”Vi skulle behöva fulrummet. Ett rum där jag kan stänga dörren knäppa upp byxorna, superfokusera, få vara ful och ifred”

Hur undviker man A- och B-lag på arbetsplatsen?

För att stå redo efter coronakrisen är det viktigt att se över interkommunikationen. Tänk igenom vilka förväntningar som finns från medarbetarna. Annars kommer folk att bestämma helt själva och man riskerar att få ett A- och B-lag. A-laget som alltid är på plats och får reda på allt i förväg. B-laget som sitter hemma och får veta saker i efterhand eller som till och med missar information.

För att undvika detta är mitt råd att börja med att se över era arbetssätt och välj vilken typ av möten som behöver vilken teknik utifrån syftet med mötet.



Lena Lid Falkman,
Forskare på Handelshögskolan,
Stockholm

Lena Lid Falkman är forskare inom aktivitetsbaserade arbetsplatser och ledarskap vid Handelshögskolan i Stockholm. Hon är även en prisbelönt retoriker och har författat flera böcker inom ämnet ledarskap och retorik.



“Vi vill bestämma själva. Vi vill varken vara tvingade till kontoret eller till att vara hemma.”

**3 TIPS FÖR ATT DU SKA VARA REDO ATT TRYCKA PÅ
ÅTERSTART-KNAPPEN - ENLIGT LENA LID FALKMAN**

—

1.

Se över arbetssätten - viktigt att det bestäms redan nu vilka tillgängliga arbetssätt som kommer att finnas. Annars kommer det finnas lika många lösningar som medarbetare.

2.

Se över hur ni kan jobba smartare utan att behöva ha 1-timmes-möten för allting. Utgå från kortare möten, 25, 30 eller 50 minuters möten räcker ofta.

3.

Hybrid-möten är här för att stanna. Se till att ingen missgynnas i informationsspridningen bara för att man inte är med fysiskt.



Coworking kommer starkt

Kontorsmarknaden har traditionellt varit en relativt rigid bransch som präglats av långa hyreskontrakt utan flexibilitet för de företag som varit kunder. Det positiva har naturligtvis varit trygghet för båda parter – man vet vad man får och man har en förutsägbarhet vad gäller kostnader. Men i takt med att omvärlden rör sig allt snabbare och att situationen för företag och medarbetare förändras snabbare och mer volatilt har behovet av nya mer flexibla lösningar uppstått. Framväxten av olika coworkingerbjudande har därför inneburit en riktig omvälvning på kontorsmarknaden.

Vad är egentligen coworking?

Coworking innebär en arbetsplats som delas av flera företag, kreatörer och konsulter. Medlemmarna i en coworkingverksamhet kan vara allt från enskilda konsulter till större företag med över 100 anställda. Kontrakten är flexibla och som företag kan man välja att sitta i kontorslandskap med andra, ha vissa enskilda utrymmen eller att ha helt egna privata kontorsytor i coworking-lokalerna. Det som skiljer sig mellan coworking och de gamla kontorshotellen är att coworking på ett helt annat sätt erbjuder ett mervärde utöver lokalerna genom att tillhandahålla events, seminarier, olika typer av tjänster, möjligheter till nätverkande och inte minst en gemenskap utanför det egna företaget.

Så tycker allmänheten om coworking

Coworking har vuxit de senaste åren och vi ville undersöka hur vanligtvis kontorsarbetande personer ser på den här typen av arbetsform.

Undersökningen visar tydligt att coworking är något som många tilltalas av. 2 av 3 kan tänka sig att helt eller delvis arbeta i en coworking miljö.

Vi ser också att yngre är mer positivt inställda än äldre till coworking. Hela 86 procent av generation Z kan tänka sig att arbeta i coworkingmiljö, medan 39 procent av de mellan 55-64 år säger blankt nej till den typen av arbetsmiljö.



SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA PÅ ETT COWORKINGKONTOR?



86%

AV GENERATION Z KAN TÄNKA SIG ATT ARBETA I COWORKINGMILJÖ

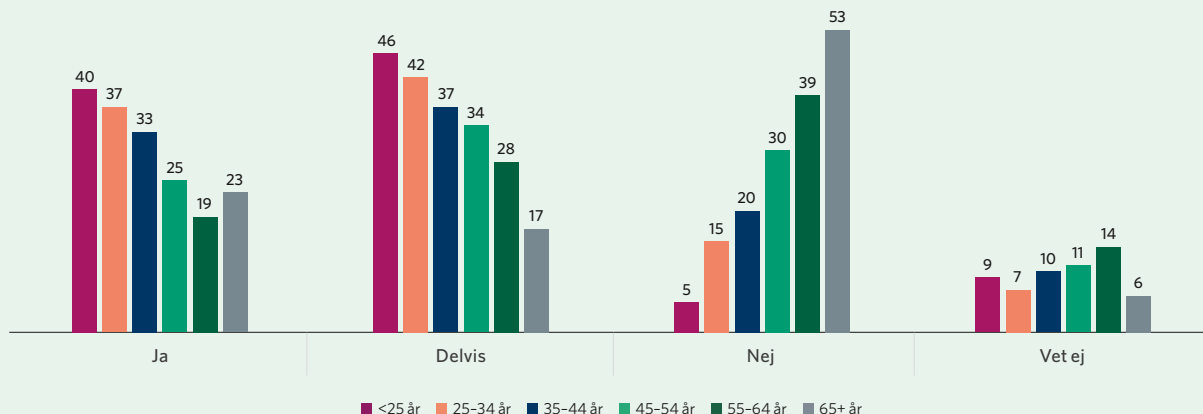


39%

AV DE MELLAN 55-64 ÅR SÄGER BLANKT NEJ TILL DEN TYPEN AV ARBETSMILJÖ

SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA PÅ ETT COWORKING-KONTOR?

ANDEL I PROCENT



Coworking populärast på större orter

Ett annat resultat är att coworking tycks vara mer populärt i län med större orter som till exempel Västmanland, Stockholm och Halland, medan man i län som Västerbotten, Värmland och Norrbotten inte har samma behov. Anledningarna till detta kan vara flera. På mindre orter är det ofta kortare pendlingsavstånd vilket minskar behovet av fler kontorsmöjligheter nära hemmet. I mer tätbefolkade områden finns det ofta ett mer dynamiskt näringsliv, fler startupföretag och fler frilansare. Det kan innebära att coworking kan te sig mer passande i de företagsekosystemen.

Läge, bekvämlighet och träning = bra coworking

När vi tittar på vad som gör ett coworkingerbjudande attraktivt kan vi se att det allra viktigaste är läget. 60 procent uppger att ett bra läge är nummer ett. Vad som utgör ett bra läge håller dock på att förändras. Före pandemin associerades bra läge med lokaler mitt i city med goda pendlingsanknytningar. Under pandemin har många vant sig vid att arbeta hemifrån och upptäckt fördelarna med närheten till hemmet, samtidigt som de vill ha energin och kreativiteten från kollegor. I undersökningen frågade vi om de svarande skulle vilja att deras arbetsgivare tillhandahöll ett coworkingkontor närmare hemmet så att de slapp att åka in till huvudkontoret. Nästan 50 procent svarade ja på den frågan. I län med långa pendlingsavstånd var det ännu fler som visade intresse för en sådan lösning. Vad som utgör ett bra läge är alltså något som framtidens arbetsgivare måste tänka noga på och vi resonerar mer om detta i kapitlet om framtidens trender (kapitel 3).

VILKA FAKTORER GÖR ETT COWORKING-ERBJUDANDE ATTRAKTIVT?

1. Bra läge
2. Tillgång till reception, it och andra stödfunktioner
3. Bar, café och restaurang
4. Träningsmöjligheter
5. Tillgång till lokaler på flera orter och platser
6. Möjlighet att nätverka med andra medlemmar
7. Snygga lokaler

De fyra första prioriteringarna sammanfaller i stort med vad som gör ett vanligt kontor attraktivt. Tillgång till lokaler på flera olika platser och nätverkande i ett community är dock något som är mer unikt för coworking. Samma sak gäller möjligheten att ha ett kontor att gå till när man är på resande fot. Därmed är det säkerligen också den typ av faktorer som kommer att särskilja olika coworkingföretag och möjliggöra för vissa aktörer att positionera sig som premium jämfört med andra konkurrenter.

Med tanke på ovan är det troligt att många coworkingföretag försöker nischa sig och profilera sig mot vissa målgrupper för att bygga en viss sorts gemenskap som skulle gynna deras typ av medlemmar. Det skulle till exempel kunna handla om olika yrkeskategorier, åldrar, kön eller en viss typ av företagskultur.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att coworkingkonceptet är attraktivt och att konceptet därför lär bli allt vanligare och en mer naturlig del av ett flexibla arbetsliv.

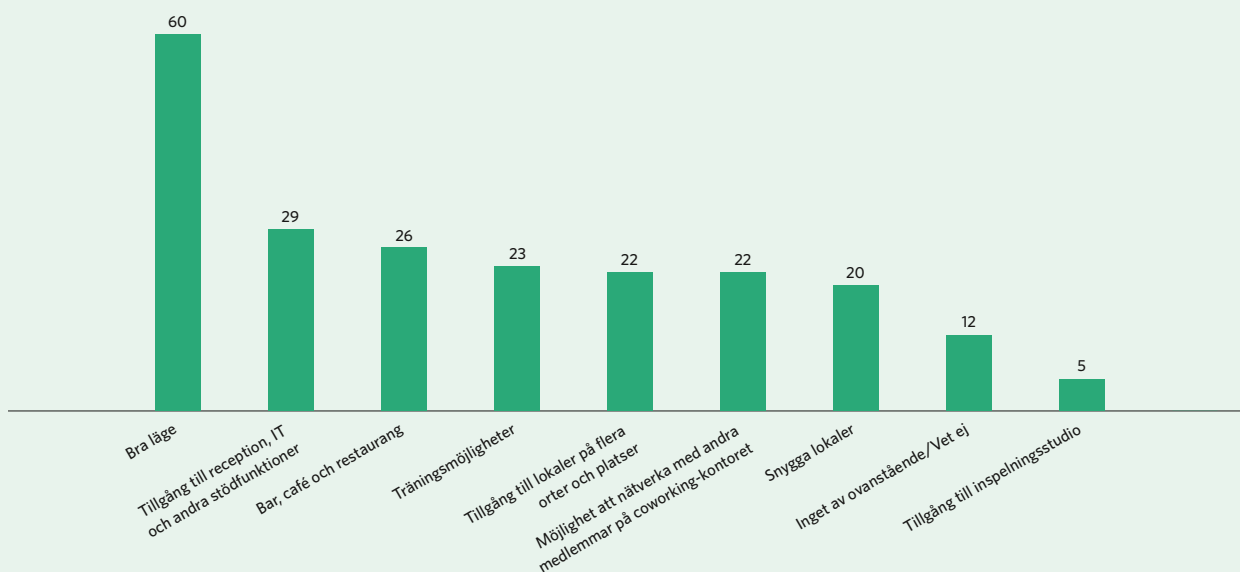


MÅNGA ÄR POSITIVA TILL COWORKING, OCH DET ÄR DÄRFÖR TROLIGT ATT KONCEPTET KOMMER BLI ALLT VANLIGARE OCH EN MER NATURLIG DEL AV DET FLEXIBLA ARBETSLIVET.



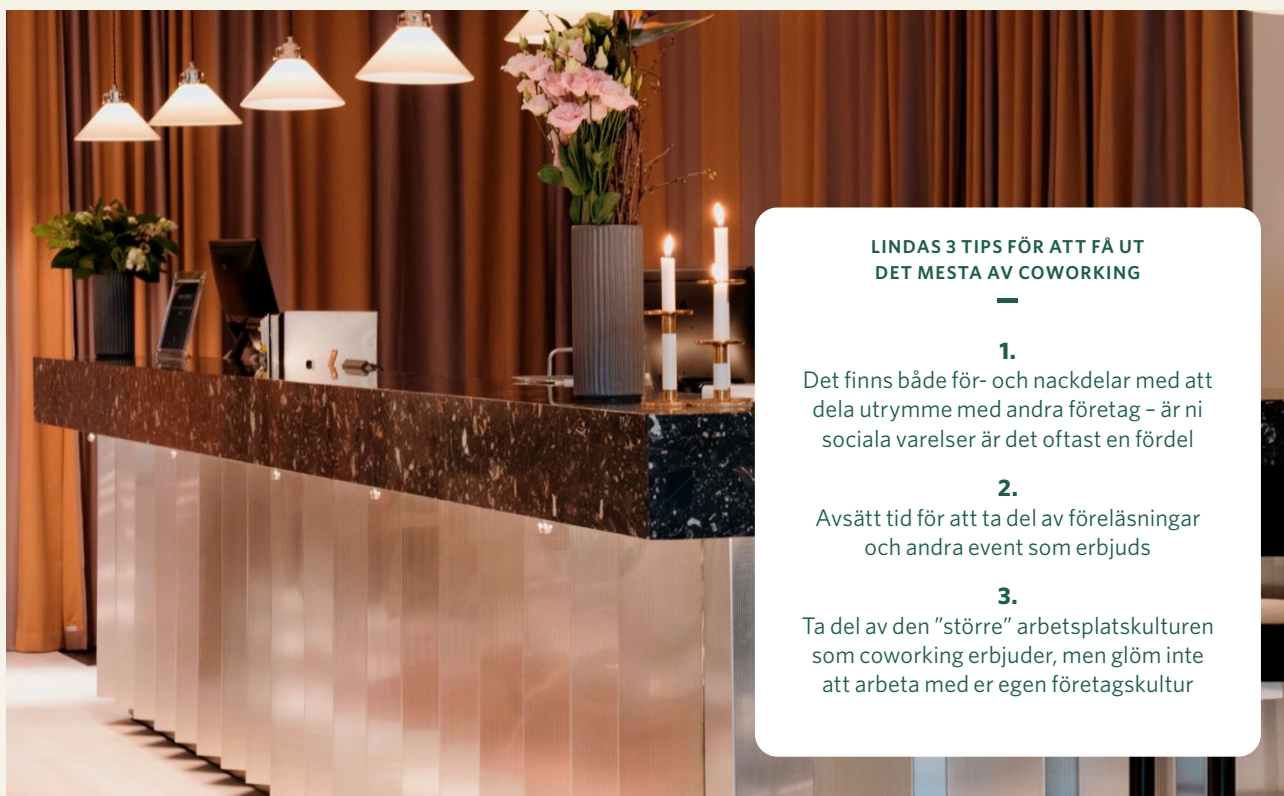
VAD AV FÖLJANDE TYCKER DU ÄR VIKTIGAST FÖR ATT ETT COWORKINGKONTOR
SKA VARA ETT ATTRAKTIVT ALTERNATIV?

ANDEL I PROCENT





”Med coworking är det möjligt att flexa upp och ner enklare. Det är en stor fördel när det är osäkert hur det kommer att se ut framöver.”



**LINDAS 3 TIPS FÖR ATT FÅ UT
DET MESTA AV COWORKING**

1.

Det finns både för- och nackdelar med att dela utrymme med andra företag - är ni sociala varelser är det oftast en fördel

2.

Avsätt tid för att ta del av föreläsningar och andra event som erbjuds

3.

Ta del av den "större" arbetsplatskulturen som coworking erbjuder, men glöm inte att arbeta med er egen företagskultur

INTERVJU MED LINDA LANDIN, MARKNADSCHEF PÅ SMOOTHIEFÖRETAGET INNOCENT

Därför valde vi coworking som standard på alla våra marknader

Coworking är något som det hållbara smoothie-företaget Innocent har valt som standard för sina kontor i 15 länder. Lösningen ger företaget en möjlighet att fokusera på affären, snabbt skala upp och samtidigt få tillgång till en existerande gemenskap och arbetsplatskultur. Vi satt ner med Innocents marknadschef, Linda Landin.

Ni är större än de flesta andra som bedriver sina verksamheter på ett coworkingkontor. Varför coworking?

Coworking är bra för att vi kan fokusera på businessen och det operationella. Det tar några år att hitta sina rutiner och att då få bli en del av den arbetsplatskultur som Untied Spaces erbjuder blir jättevärdefullt. Exempelvis högtidstraditioner, frukost och afterwork. Och vi är bara åtta personer på det svenska kontoret så det hade nästan blivit lite ensamt med ett vanligt kontor.

Rent ekonomiskt ser vi det också som mer fördelaktigt att arbeta på ett coworkingkontor. Innocents produkter finns i 15 olika länder i Europa och vi har coworkingkontor som standard i alla de länderna. Det är bara i de absolut största städerna som London, Milano, med flera som vi har vanliga kontor.

Hur ser er arbetsplats ut? Sitter ni i öppet kontorslandskap eller har ni eget kontor?

Vi har vårt eget kontor på United Spaces. Det är väldigt viktigt för oss. Vi har en stark företagskultur och varumärke, och vi vill sätta en tydlig Innocent-prägel på våra kontor – bland annat har vi genomgående grönt gräs på golvet på alla våra kontor runtom i världen.

Hur är det att arbeta på ett coworkingkontor?

Det är ett flöde av folk. Man har alltid någon att heja på, någon att ta en kaffe med. Det är trevligt. Men det är viktigt att man ser det som en fördel. Att man får energi av att träffa människor och av att det är liv och rörelse.

En företagskultur i den större företagskulturen?

Det har varit viktigt för oss att ha vår egen företagskultur trots att vi per automatik blir en del av en företagskultur i och med det community som finns på United Spaces. Om man vill arbeta på ett coworkingkontor tror jag att det är viktigt att man hittar sitt eget lilla hörn, sina egna rutiner och sin egen rytm.

Om tio år, är ni kvar på ett coworking kontor då?

Om du hade frågat mig före pandemin hade jag absolut svarat att vi hade eget kontor då. Men nu är jag inte lika övertygad. Dels eftersom folk kommer att fortsätta att arbeta hemifrån flera dagar i veckan. Dels att det är lättare att skala upp och ner ett kontor än att sätta sig i ett traditionellt kontor. Med coworking är det möjligt att flexa upp och ner enklare. Det är en stor fördel när det är osäkert hur det kommer att se ut framöver.

Ni är ett företag som värderar hållbarhet högt. Hur arbetar ni med det?

För oss är det viktigt att fastigheten är hållbar. Vad som också är viktigt är hur vår hyresvärd hanterar hållbarhetsfrågor och att vi kan vara med och påverka. Waterfront som vi sitter i är en väldigt hållbar byggnad. Inne i lokalen har vi efterfrågat och nu även fått ett bättre källsorteringssystem sedan vi flyttade in.

Linda Landin,
Marknadschef på Innocent



Innocent är ett globalt företag som producerar och säljer smoothies och juicer. Idag omsätter de 190 miljoner bara i Sverige. Globalt, säljer Innocent mer än två miljoner smoothies i veckan. De ägs idag till 90 procent av The Coca-Cola Company.



Trendspaning: fler mindre kontor, än bara ett stort

Kontoret med stort K har länge varit normen för de flesta företag.

Men pandemin har kastat mycket över ända. Vi har sett att produktiviteten i hög grad kunnat upprätthållas med hemarbete. Många har upplevt stora fördelar med att inte behöva pendla till ett huvudkontor, samtidigt som man saknat kollegor, möjligheter till miljöombyte och förutsättningar för kreativt arbete. Är det därmed dags att helt tänka om kring det stora kontorets roll i företaget?

Närheten, närheten och närheten

Läget, läget och återigen läget, är ett slitet uttryck för vad som är viktigt när man väljer lokal. Underförstått åsyftas att fastigheten ska ligga centralt. Men kommer detta att vara en självklarhet även framöver?

I årets undersökning kan vi se att människor fortsätter att värdera arbetsplatsens läge högt. Nära 80 procent anser att kontorets läge är viktigt för att arbetsplatsen ska anses attraktiv. Men vad som definierar ett bra läge är inte lika glasklart längre. Kjell A. Nordström som är företagsekonom, författare och föreläsare, menar till exempel att pandemin har påskyndat flera samhällsförändringar som redan var påbörjade. Nordström har myntat begreppet "the donut city" som en symbol för utvecklingen i många städer. Allt fler vill bo i villor, arbeta hemifrån och flyttar ut från stadskärnan. De höga bostadspriserna gör att många flyttar ut till kranskommuner istället. Samtidigt har allt fler köpcentra etablerats utanför städerna vilket syns i våra stadskärnor där allt fler butiker tvingats stänga. Kvar blir då en tom stadskärna som liknas med den inre cirkeln i en "donut", samtidigt

som den yttre ringen utanför stadskärnan växer sig starkare. Sakta men säkert förändras därmed synen på vad som är ett attraktivt läge.

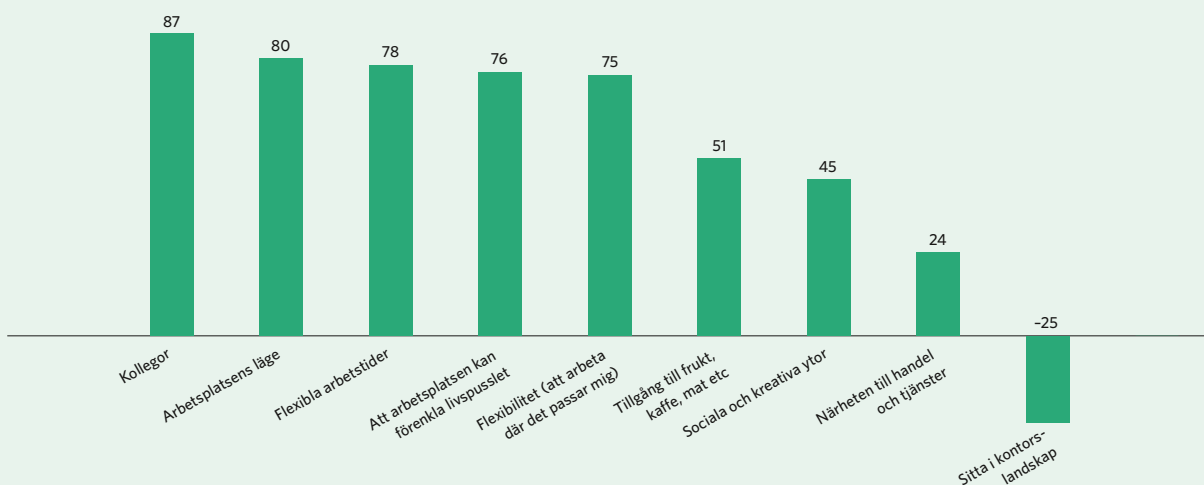
"Allt fler vill bo i villor, arbeta hemifrån och flyttar ut från stadskärnan"

Kjell A. Nordström, företagsekonom

Det kan dock dröja innan, eller om, "the donut city" blir verklighet. Urbana stadskärnor ses fortfarande under en överskådlig tid framöver som mycket attraktiva ur ett kommersiellt perspektiv. Däremot kommer utvecklingen och attraktiviteten i kranskommuner runt storstäder att ta fart. I till exempel Stockholm ser vi på Castellum redan den här utvecklingen ske, och då i form av den boom som kan ses i nästan hela Mälardalen vad gäller efterfrågan på kontor.

HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE OMRÅDEN FÖR ATT DU SKA TYCKA ATT EN ARBETSPLATS ÄR ATTRAKTIV ATT ARBETA PÅ?

ANDEL I PROCENT



Minimalt pendlande har gett mersmak

Distansarbete har gett oss mersmak på ett arbetsliv med minimalt pendlande. I årets undersökning svarar ungefär hälften att man skulle vilja ha tillgång till ett coworkingkontor nära sin bostad för att slippa pendla in till huvudkontoret. Här skiljer sig dock svaren åt i de olika ålderskategorierna. Bland de som befinner sig mitt i livet, mellan 25 år och 44 år, svarar en klar majoritet att detta hade varit önskvärt. Medan de som är 55 år och äldre skulle föredra att åka in till huvudkontoret. Resultatet kan tänkas hänga samman med förenkling av livspusslet – de som är mitt i livet kan tänkas värdera närhet till kontoret för att balansera arbete och familjeliv.

Om Nordströms teori om "The donut city" blir verklighet, lär vi se en växande trend där större företag erbjuder tillgång till fler mindre kontor runt om stadskärnorna, snarare än enbart ett stort i stadskärnan. Detta kan ses som en hubb-modell för kontor där det finns ett centralt huvudkontor och flera satellitkontor närmare medarbetarnas bostäder. Flera av de största coworkingföretagen i Sverige tillhandahåller redan flera kontor på samma ort eller på flera orter. Vi ser också en ökad etablering av coworkinglokaler i just närförorter.

“Hälften vill ha ett kontor närmare sin bostad”

80%

ANSER ATT KONTORETS LÄGE ÄR
VIKTIGT FÖR ATT ARBETSPLATSEN
SKA ANSES ATTRAKTIV





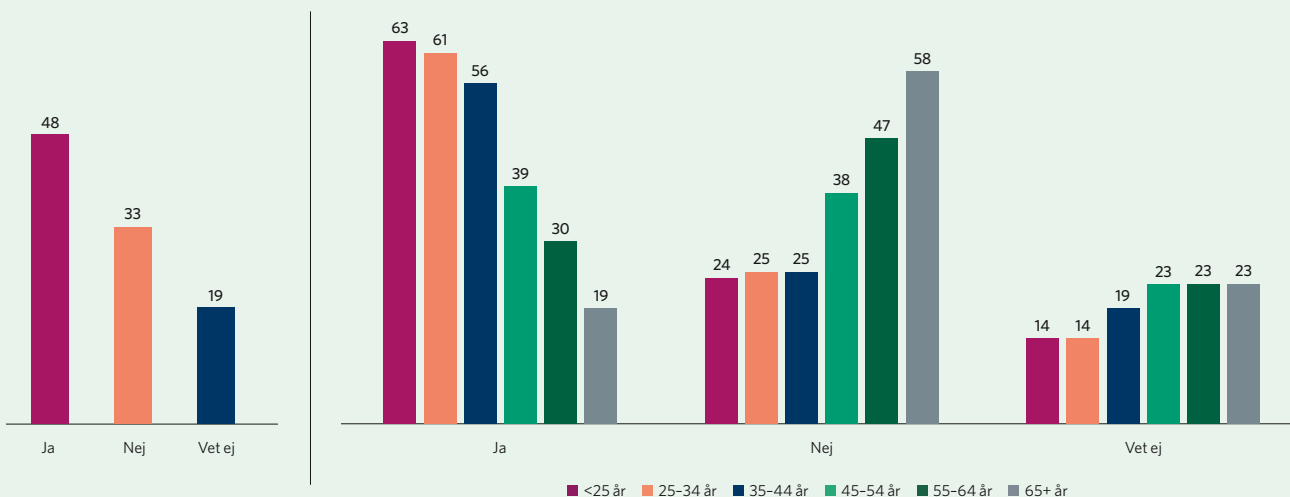
HUBB-MODELL

Om Nordströms teori blir verklighet, lär vi se en växande trend där större företag erbjuder tillgång till fler mindre kontor runt om stadskärnorna, snarare än enbart ett stort i stadskärnan.



SKULLE DU VILJA ATT DIN ARBETSGIVARE TILLHANDAHÖLL ETT ALTERNATIVT COWORKING-KONTOR NÄRMARE DIN BOSTAD SÅ ATT DU SLIPPER ÅKA IN TILL HUVUDKONTORET?

ANDEL I PROCENT



INTERVJU MED ANNA JOHNSON, VD SVERIGE PÅ GRANT THORNTON

”Inte en chans att pendla bort sex timmar i veckan”

Post-corona ska arbetsplatserna vara omställningsbara och flexibla. Våra kontor kommer att vara ”flagships”. Känslan man ska mötas av är att det känns modernt och fräscht, som att mötas i en hotelllobby. Medarbetarna ska kunna träffa sina kunder där men också komma in och sätta sig ner, läsa tidningen eller gå på gymmet.

Ni har en vision om att ni vill verka för ett välmående näringsliv – vill du utveckla?

I vår befintliga affärsplan har vi något vi kallar ”hållbart arbetsliv” och i den modellen är redan flexibilitet en stor del. Man vill ha arbetssättet, tekniken och flexibiliteten som medarbetare. Det skapar ett välmående i sig att man kan anpassa arbetssättet utifrån sina egna behov. Där finns även en hälsoaspekt. Om man som medarbetare ska kunna prestera och leverera till kunderna på bästa sätt behöver man också må bra. Så hälsoaspekten är också en tårtbit i vår modell. Likaså är mobiliteten.

Beskriv era nya kontor och vilka behov de kommer att möta

Våra nya kontor har designats efter våra medarbetares behov, och kontoren kommer att ha olika miljöer beroende på ändamål.

Never waste a good crisis – krisen har möjliggjort en snabbare förändring. Ett flexibelt arbetssätt upplevde många som svårt före pandemin. Nu är det något helt annat och det gäller att plocka russin ur kakan.

Våra kontor kommer att vara ”flagships”, dit man åker in och får uppleva varumärket Grant Thornton. Det är viktigt att de ligger centralt, på gatuplan som har stora glasfönster. Känslan man ska mötas av är att det känns modernt och fräscht, som att mötas i en hotelllobby. Vi vill att våra medarbetare ska kunna träffa sina kunder där men också komma in och sätta sig ner, läsa tidningen,

gå på gymmet. Det ska även finnas utomhusmiljöer där man kan ta en kaffe och samtala med kollegor. Och som vi har satsat på kaffet – det är bland det viktigaste. Jag längtar så efter vår italienska kaffebar!

Vilka krav kommer vi att ha på arbetsplatsen post-corona? Längtar vi tillbaka till kontoret?

Vi kommer inte att vilja pendla. Finns ingen chans att man lägger sex timmar i veckan på att pendla. Det ska heller inte spela någon roll om jag jobbar i Umeå, Malmö eller Stockholm. Man kommer att vara helt platsoberoende. Mina kollegor är samtliga 1 300 människor som arbetar på Grant Thornton, punkt. Samtidigt tror jag att det är viktigt att vi har mötesplatser där kollegorna kan komma och fylla på med energi när det behövs.

Hur attraherar ni yngre arbetskraft?

Genom att erbjuda självledarskap. Och då kommer vi automatiskt in på medarbetarens hållbara arbetsliv. Det viktiga med självledarskapet är att du skapar dig en vardag där du mår som bäst och att du blir autonom i det. För vissa kommer det att innebära att man tar sig till mötesplatsen för det sociala, medan andra inte alls kommer att ha det behovet.

Vilka krav kommer att ställas på fastighetsägarna för de framtida arbetsplatserna?

Att arbetsplatserna ska vara omställningsbara och flexibla. Man vill vara yteffektiv. Jag tror även att det kommer att ställas krav på ett ökat tjänsteutbud, särskilt i storstäderna. Det finns en rad olika redan nu, såsom gym och uteplatser. I storstäderna är vi vana vid att få allting fixat åt oss. Att få tag i bra mat tror jag till exempel kommer att vara en viktig sak. Man kommer inte längre acceptera att halva lunchen går åt till att köa för att få tag på bra mat. Hälсотrenden kommer nog bara öka och bra mat är något vi vill kunna erbjuda våra medarbetare.



Anna Johnson, vd Sverige
på Grant Thornton



“Never waste a good crisis”



GRANT THORNTON

Grant Thornton är ett globalt bolag med 1300 anställda i Sverige. Företaget är kund till Castellum och är verksamma på 22 orter med huvudkontor i Stockholm. I Sverige omsätter de 1,6 miljarder kronor. Anna Johnson beskriver deras uppgift som att säkerställa ekonomisk rapportering. Detta gör de genom att erbjuda tjänster inom revision, rådgivning, ekonomiservice och skatt.



Det hållbara arbetslivet

Förväntningarna på en långsiktigt hållbar arbetsmiljö är höga. Våra nya vanor och arbetssätt gör att arbetsmiljön på kontoret, oavsett om det gäller hemmakontoret eller det traditionella, hamnar i fokus. Den sociala interaktionen har minskat. Men vem och vad slår det hårdast mot? Vad kan man som arbetsgivare göra för att skapa en sammanhållen och hälsosam organisation, trots att man inte träffas fysiskt? Och hur ser det hållbara framtidens arbetsplats ut?

Nya förväntningar på arbetsmiljön kräver ett helhetsgrepp

Förväntningarna på en långsiktigt hållbar arbetsmiljö fortsätter att ligga i topp. Bra ljud, ljus och luft är viktigt för 9 av 10 av respondenterna (2021), vilket är ungefär samma nivå som 2020 års mätning visade. Höga förväntningar på hälsofrämjande arbetsplatser kräver att lokalerna anpassas både in- och utvändigt. Miljöklassning av byggnader är utbrett bland byggbolag och fastighetsägare men de täcker generellt inte in alla aspekter av hälsa och välbefinnande som förväntas.

En av de första byggstandarder som tar hänsyn till breddningen av arbetsmiljö är WELL. Det är framtaget som internationell byggstandard och utgår från en bredare syn på människans hälsa och trivsel. WELL utgår från tio koncept som påverkar människans hälsa: luft, vatten, näring, ljus, rörelse, komfort, ljud, material, välbefinnande, samhörighet, (innovation).

Genom att väga in dessa aspekter kan man skapa effektiva och behagliga miljöer som främjar rörelse, interaktion och produktivitet. Flera studier visar att hälsosamma arbetsmiljöer för med sig en rad fördelar: lägre sjukfrånvaro, ökad nöjdhet på arbetsplatsen och lägre personalomsättning. Dessutom blir det enklare att rekrytera nya medarbetare.

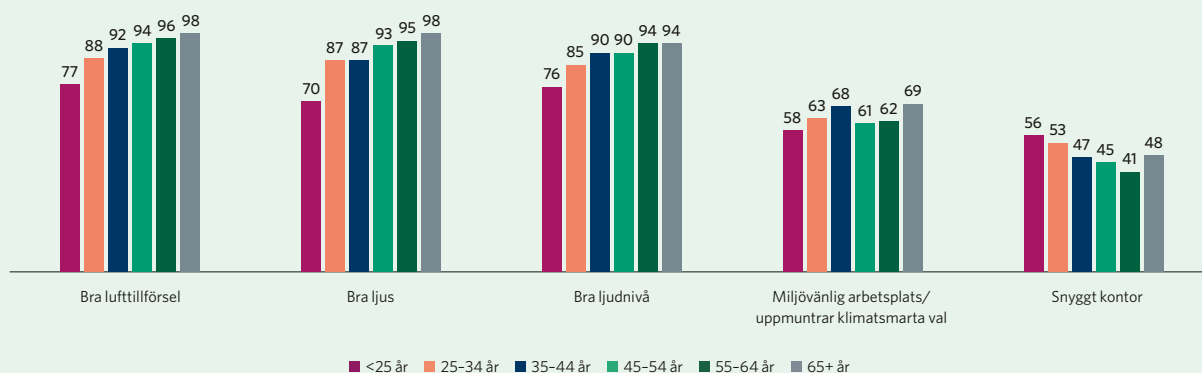
Vi kan i undersökningen se att de praktiska miljöaspekterna blir viktigare med åldern. För samhörighet, samarbete och innovation behöver arbetsplatsen vara en plats där alla medarbetare trivs och vill vara. Yngre och personer med lägre utbildning är inte lika kräsna som andra grupper men de vill kunna träffa och samverka med sina äldre kollegor. För att möta framtidens förväntningar krävs att man tar ett helhetsgrepp och etablerar standarder för kontor som ger en arbetsmiljö där människor trivs och vill vara.



”För samhörighet, samarbete och innovation behöver arbetsplatsen vara en plats där alla medarbetare trivs och vill vara”

HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE PÅ DIN ARBETSPLETSEN?

ANDEL I PROCENT



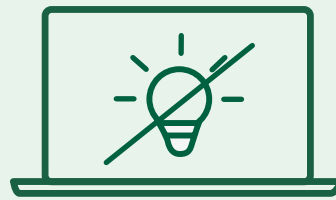
Den sociala interaktionen – viktig för välmående och avgörande för affären

Många har märkt att det går att vara produktiv och effektiv från sitt hemmakontor. Däremot är det flera som saknar sina kollegor. Videomöten underlättar samarbete på distans men ersätter inte den fysiska interaktionen. Vad händer med medarbetarnas välmående och kreativitet när samtalen vid kaffemaskinen blir färre eller helt försvinner?

En aspekt av arbetslivet som inte ens en pandemi verkar rubba är vikten av att ha kollegor man trivs med. Både i fjolårets och årets undersökning tycker 9 av 10 att kollegorna är den viktigaste faktorn för att en arbetsplats ska anses attraktiv. Det är lätt att förstå att vi saknar våra kollegor för det sociala utbytet, men har vi även några affärsmässiga nyttor av den kontakten?

Forskaren Cristina G. Banks vid UC Berkeley, säger i en artikel att vi har förlorat spontan interaktion, och att det har en allvarlig inverkan på affären eftersom det är i dessa möten som innovation ofta föds. Den svenska forskaren Lena Lid Falkman är också inne på samma spår och menar att kreativitet och innovation aldrig kan planeras och är därför svårt, om inte omöjligt, att få till över ett inbokad Teams-möte.

För att varken tappa affärer eller medarbetare är det därför viktigt att fundera på hur man säkerställer att det sociala utbytet sker, trots hemarbete.



FORSKAREN CRISTINA G. BANKS VID UC BERKELEY, SÄGER I EN ARTIKEL ATT VI HAR FÖRLORAT SPONTAN INTERAKTION, OCH ATT DET HAR EN ALLVARLIG INVERKAN PÅ AFFÄREN EFTERSOM DET ÄR I DESSA MÖTEN SOM INNOVATION OFTA FÖDS.

Kontoret som en möjliggörare för friska medarbetare

Även den psykiska hälsan får sig en törn, och samhörigheten går lätt förlorad då man inte kan träffas fysiskt.

För att stå förberedd som arbetsgivare när restriktionerna lättar, är det därför viktigt att se till att ha mötesplatser för sina anställda. Det är viktigt för att inte tappa innovationstakten och kreativiteten och därmed få svårare att vara en konkurrenskraftig aktör på marknaden. Om denna mötesplats är ett traditionellt kontor är alltså mindre viktigt. Det viktiga är att medarbetarna kan komma till en plats där de kan ha socialt utbyte och arbeta tillsammans.

Vad som också är viktigt att tänka på även efter att restriktionerna lättar, är att många medarbetare kommer fortsätta att vilja arbeta hemifrån. Man vill alltid ha möjligheten att mixa och flexa och därmed måste arbetsätten också vara anpassade därefter. Hybridmöten, där både ett fysiskt mötesrum bokas upp och en möteslänk finns för att kunna ansluta online, kommer vara en standardförutsättning för att få med sig alla medarbetare.



87%

ANSER ATT KOLLEGOR ÄR VIKTIGASTE FAKTORN FÖR EN ATTRAKTIV ARBETSPLATS



5 FÖRVÄNTNINGAR SOM KOMMER ATT STÄLLAS PÅ ARBETSPLATSEN - ENLIGT FORSKAREN LENA LID FALKMAN

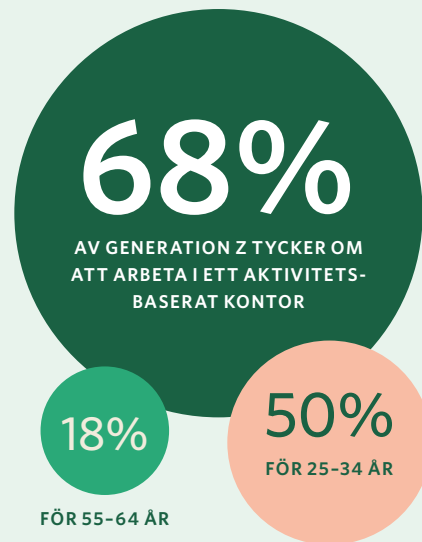
1. Att andra kollegor är på plats på kontoret när man väl kommer in
2. Ett mysigt fikarum där man kan prata och umgås med sina kollegor
3. Bra projektytor och bra mötesrum. Man vill kunna stå med whiteboard och post it-lappar
4. Högre hygienkrav. Oftare städning, inplastade saker. En lös baguette kommer att ses som ohygieniskt
5. Ergonomi, ljus och ljud. Arbetsmiljön på kontoret måste ha mer att erbjuda är hemmakontoret

Det öppna kontorslandskapet – både älskat och hatat

Ett kontor där alla har sina egna rum är numera snarare undantag än regel. De öppna kontorslandskapen blir istället en allt vanligare syn. Det sker i takt med att företag och organisationer har velat skapa ett bättre utbyte och gemenskap mellan medarbetare, samtidigt som man velat hålla nere kostnader. Vissa har tagit steget längre och infört så kallade aktivitetsbaserade arbetsmiljöer, där man inte har några fasta sittplatser utan där medarbetarna istället sitter på olika platser beroende på vad de arbetar med för stunden.

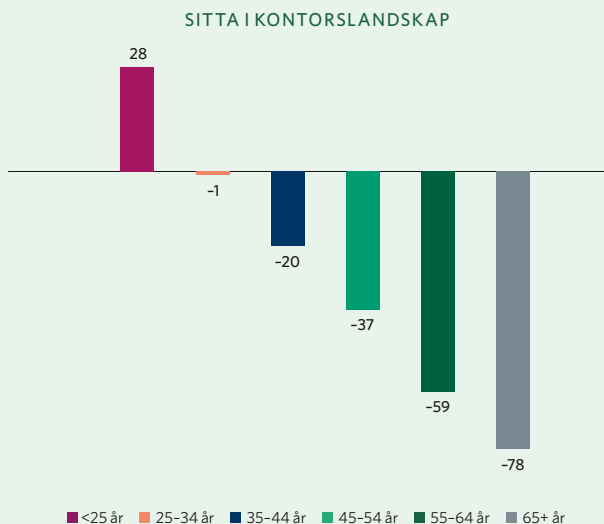
Vår undersökning visar en splittrad bild vad gäller synen på de öppna kontorslandskapen. Tydligt är att ju äldre man är desto mindre tycker man om de öppna kontorslandskapen. Endast 18 procent av de som är mellan 55–64 år tycker om att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö, medan motsvarande siffra för generation Z (yngre än 25 år idag) är 68 procent. För de mellan 25–34 år är siffran 50 procent.

Den yngre generationen är också den enda som ser ett öppet kontorslandskap som något som bidrar till en arbetsgivares attraktivitet. För de över 35 år är öppna kontorslandskap något som på marginalen drar ned en arbetsgivares lockelseförmåga.



HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE OMRÅDEN FÖR ATT DU SKA TYCKA ATT EN ARBETSPLATS ÄR ATTRAKTIV ATT ARBETA PÅ?

ANDEL I PROCENT



SANNOLIKHETEN ÄR STOR ATT DET ÖPPNA
KONTORSLANDSKAPET FORTSÄTTER ATT VARA
STANDARDLÖSNINGEN PÅ KONTOREN.

I en situation där det blir norm att mixa och flexa mellan hem och kontor, samtidigt som företag efterfrågar mer yteffektiva och flexibla kontorslösningar, är sannolikheten stor att det öppna kontorslandskapet fortsätter att vara standardlösningen. Detta föranleder extra eftertanke kring hur man som arbetsgivare ska inreda sina kontor. Ur en kulturell aspekt och för att bygga gemenskap är det inte bra om en viss andel av medarbetarna väljer att bara sitta hemma. Kontoret måste därför

tillgodose många olika behov och ge utrymme för både sociala ytor och möjligheter att kunna fokusera och sitta tyst. Det ligger också på arbetsgivarens ansvar att förklara det öppna kontorslandskapets fördelar och ge medarbetarna verktyg för att trivas i en sådan miljö.

Det återstår att se om dessa preferenser följer med generationerna i takt med att de blir äldre eller om preferenserna skiftar i takt med att man befinner sig i olika skeden i livet.



INSIKTER



Stor skillnad mellan generationerna i hur man ser på öppna kontorslandskap



Höga krav ställs på arbetsgivare att tillgodose olika behov hos medarbetare



Efter pandemin blir det ännu viktigare att arbetsgivaren anstränger sig för att möta medarbetarnas krav och förväntningar på en attraktiv arbetsplats. Annars kanske de föredrar att arbeta hemifrån istället.



Tills vi ses igen

Det senaste året har inneburit utmaningar som vi inte tidigare kunnat föreställa oss. Det har varit tufft att inte få umgås med nära och kära och vi är många som saknat kollegorna på kontoret. Pandemin har också medfört många förändringar och påskyndat en redan pågående digitalisering av arbetslivet. Mycket av det vi sett som annorlunda under pandemin kommer att vara en del av det nya normala. Resultatet blir nya lösningar, nya arbetssätt och nya arbetsplatser. Osäkerheten för många är stor kring hur man ska agera för att medarbetarna ska trivas så bra som möjligt. Vi hoppas att den här rapporten har gett er en del av de insikter som behövs för att ta ett steg framåt mot framtidens arbetsliv.

OM DENNA RAPPORT

Detta är en i raden av undersökningar och rapporter som Castellum planerar att dela under året. Undersökningen i rapporten har utförts av Axiom Insight på uppdrag av Castellum under mars/april 2021.

Läs mer på Castellum.se/framtidens-arbetsliv

FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

Källförteckning

Ekonomifakta. "Kvinnor i chefsposition". 2020-06-25. <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstalldhet/kvinnor-i-chefsposition/>
Undersökningen Framtidens arbetsliv 2020

Undersökningen Framtidens arbetsliv 2021

Gilbert, Pernilla. 2021. "Kontoren kvar efter pandemin". Lokalguiden. 2021-04-02. <https://www.lokalguiden.se/magasinet/artikel/kontoren-kvar-efter-pandemin>

Larsson, Gustaf. 2021. "Ekonomiestorn spår: Så kommer städerna att förändras". Aftonbladet 2021-04-10. <https://www.aftonbladet.se/minekonomi/a/kRV7Aj/ekonomiestorn-spar-sa-kommer-staderna-att-forandras>

Lempinen, Edward. 2021. "After COVID-19, work will never be 'normal' again". Berkeley News. 2021-03-09. <https://news.berkeley.edu/2021/03/09/after-covid-19-work-will-never-be-normal-again/>



CASTELLUM

Castellum AB (publ)
Box 2269, 403 14 Göteborg
Besöksadress: Östra Hamngatan 16
Telefon: 031-60 74 00
E-post: info@castellum.se
www.castellum.se
Säte: Göteborg
Org nr: 556475-5550

