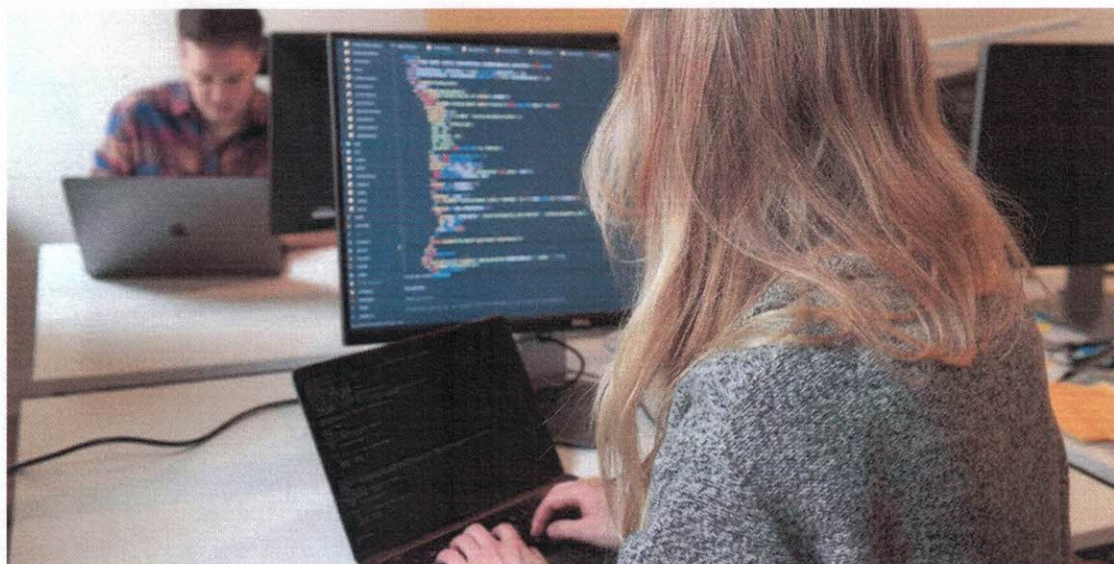


Prova
nu

Hela sommaren gratis! 2 månader utan kostnad, därefter 185 kr/mån tillsvidare.
Avsluta när du vill.

”Fler bör få möjlighet att jobba hemifrån”



Frågan man kan ställa sig idag är vad som är arbetsplatsens egentliga funktion eller syfte? skriver artikelförfattarna. Foto: Henrik Montgomery/TT

Arbetsplatsen går mot att bli en mötesplats, både för professionell utveckling och social samvaro, medan det egna arbetet utförs i ökad grad på tåget, i hemmet, på kaféet, vid tider som passar oss själva, inte arbetsgivaren. En sådan utveckling gynnar också miljön, skriver konsulterna Mikael Wallgren och Anders Kron, Convendor AB.

Publicerad 2019-07-25

DEBATT | ARBETSMILJÖ

Det här är en argumenterande text med syfte att påverka. Åsikterna som uttrycks är skribentens egna.

De senaste 30 åren har bjudit på en dramatisk förändring från industri- till kunskaps- och tjänstesamhälle. Från plan- till gigekonomi, från lokalsamhälle till global och sedan digital geografi. Under påverkan av IT-utvecklingen, globaliseringen och digitaliseringen ändrades hela vårt sätt att organisera, styra och fördela ansvar inom olika organisationer radikalt. Under 80- och 90-talen övergick vi alltmer från en geografisk indelning i regioner, kommuner och län, till en funktionell indelning, där ansvar för samma eller liknande frågor grupperades ihop oavsett var i hela världen den än fanns fysiskt belägen.

Från mitten av 90-talet ändrades arbetssättet igen, bort från den funktionella indelningen i ekonomi, HR, information och så vidare, till en allt mer tvärorganisatorisk eller processmässig indelning. Detta är en förändring som fortfarande pågår än idag.

Alla dessa förändringar har gjort att organisation och arbetssätt skiljer sig allt mer åt. Vi har också haft en utveckling mot allt större fokus på ”kärnaffären” och där de stödjande funktionerna kring kärnan allt mer köps in som tjänster, till exempel via outsourcing. Detta har resulterat i ett allt mindre hierarkiskt och allt mer processuellt arbetssätt.

Ändrade arbetssätt och arbetsformer har också börjat återspeglas i våra arbetsplatser. Kontoren har av tradition stöttat ett hierarkiskt arbetssätt, där varje medarbetare fysiskt arbetat vid fasta arbetsplatser och organisatoriskt i så kallade stuprör (på engelska silos, vilket bättre beskriver vad vi menar), med mycket lite samverkan på tvärs i organisationen. Eftersom vi nu idag arbetar allt mer tvärfunktionellt (processuellt) har vi på senare år fått en utveckling mot så kallade aktivitetsbaserade kontor, där arbetsplatsen och lokalerna mer flexibelt kan ställas om till ett uppgiftsanpassat arbetssätt. Allt fler börjar också arbeta delar av dagen eller veckan på annan fysisk plats än kontoret, det kan vara från ett kontorshotell, kafé, hemmet eller sommarstugan.

Förutom den ovan beskrivna förändringen av våra arbetsplatser, så kommer också ytterligare omvärldsförändringar, i form av ökade miljö- och klimatproblem samt ökade problem med arbetsmiljön i form av stress.

Vad det gäller klimatproblemen, så förefaller forskningen hyfsat enig om att ska vi uppnå de av oss själva uppställda målen/kraven för ett fossilfritt samhälle 2030, så krävs en förändring i vårt levnadssätt. Huruvida stressproblematiken bara är arbetsrelaterad eller inte är omtvistat, men naturligtvis har arbetssättet åtminstone en del i detta.

Om vi skulle fortsätta i de gamla hjulspåren, så skulle logiken i ”den gamla ekonomin” kräva att samhället fortsätter göra enorma investeringar i infrastruktur, för att stödja ett arbetssätt som ställer större krav på persontransporter, som nyttjar mer av ändliga och knappa resurser som istället skulle kunna användas till att täcka underskotten i välfärdssystemen, polisen eller försvaret.

Kanske är det istället dags att tänka nytt? Om vi bygger arbetsplatser som stöder ett uppgiftsanpassat arbetssätt så kanske vi ska ta steget fullt ut och flytta arbetsplatsen i ökad grad till medarbetaren? Detta kan till exempel ske i form av regionala eller lokala arbetsplatser, eventuellt som noder med flera huvudmän. Detta är ingen nyhet, jämför exempelvis gamla tiders regionkontor för stora företag eller myndigheter. Det som möjligen talar emot denna utveckling är att de tänkta samordningsvinster som man ville uppnå genom dessa kontor aldrig realiserades, något som framförallt dokumenterats inom vården.

En sådan förändring skulle reducera klimatpåverkan i form av minskad bilanvändning och bilköer, minska den tid som medarbetarna behöver lägga på transporter till och från arbetsplatsen (upp till cirka 2 timmar i storstadsmiljö) och därmed minska stressen men också minska samhällets behov av resurser för vägar, bilar (som står stilla 80 procent av tiden), kollektivtrafik med mera som dessutom måste dimensioneras för trafiktoppar två gånger om dagen i rusningstrafik.

Denna utveckling är naturligtvis inte genomförbar helt och hållet. Ett kunskapssamhälle är mycket beroende av fysiska möten mellan människor och exempelvis varuproduktion kräver viss fysisk närvaro, vården kräver delvis närvarande personal etc. Men mycket av dagens arbete görs slentrianmässigt just på arbetsplatsen, och skulle mycket väl kunna utföras såväl på hemmakontoret som på en lokal eller regional arbetsplats som tillhandahålls av arbetsgivaren eller någon annan.

Delvis är denna utveckling redan påbörjad, *coworking* är ett etablerat begrepp och många fastighetsbolag satsar på ”*Business centers*” runt om i landet, så att medarbetare kan checka in på en arbetsplats i närheten av där de råkar befinna sig. Även stora arbetsgivare (exempelvis: AMF, Skandiamäklarna, Heineken, Microsoft) är med i denna process för att dess medarbetare ska få vara med i de kreativa processer som dessa dynamiska miljöer skapar.

Den kritiska frågan man bör ställa sig blir då vad som är arbetsplatsens egentliga funktion eller syfte? Är det huvudsakligen en plats för att utföra sitt arbete, en plats för kreativa möten med kunder, partners eller kollegor eller en plats för arbetsgemenskap?

Vi tror att utvecklingen går mot att arbetsplatsen mer och mer blir en mötesplats, för såväl professionell utveckling som social samvaro, medan det egna arbetet utförs i ökad grad på tåget, i hemmet, på kaféet etc, vid tider som passar oss själva, inte arbetsgivaren.

Denna utveckling kommer naturligtvis inte vara fullständig, och det ena syftet utesluter inte det andra med en arbetsplats.

Förändringen kommer att ta lång tid, kanske flera generationer medarbetare, men om vi ska kunna nå upp till de mål och åtaganden som vi har kommit överens om på klimatområdet, så måste vi först och främst erkänna att det kräver förändringar. Det är dags att inse att ovanstående utveckling faktiskt är på väg, och att ekonomiska-, klimat-, miljö- och arbetsmiljöperspektiv kan och måste samverka för att uppnå dessa mål.

Mikael Wallgren

Anders Kron

Convendör AB, företag som arbetar med förändringsprocesser inom företag och offentlig sektor



Mikael Wallgren och Anders Kron. Foto: Pressbilder