



Af GITTE ANDERSEN,  
direktør SIGNAL / Global  
head of workspace  
management & Design  
(SIGNAL er et selvstændigt  
innovationscenter under  
ISS)

# HVAD VÆLGER MILLENNIUMS - WORK PLACE FØR LØN?

Jeg har netop deltaget i en workshop hvor Accenture refererede til en stor amerikansk undersøgelse blandt millennials - 70% i denne generation siger at Work Place er vigtigere end løn!

Så kan vi ikke udskyde det længere - systematisk evidens og data på hvordan Work Place design hænger tæt sammen med adfærd og performance er nu ikke længere et 'tilvalgsfag i FM skolen', men noget alle organisationer må tage alvorligt hvis de går med ønsker om at tiltrække talent, fastholde talent og give talentet de bedste vilkår for at udøve deres talent i samskabende fællesskaber!!

Rum er aldrig neutrale, de vil altid enten fremme eller hæmme at mennesker lykkes med at innovere, kommunikere eller samarbejde og når 70% af millennials mener at Workspace er vigtigere end løn fortæller det os at rummet gør noget ved os - og derfor også at rummet er et glimrende redskab til at fremme en organisations strategier.

Der er stadig for få organisationer, der forankrer deres arbejde med rummet på direktionsgangen, og derfor arbejder med rummet, som en strategisk ressource fremfor en nødvendig udgift på driftsbudgettet. Måske skyldes det bl.a., at der indenfor ledelsesforskningen ikke er særlig stor fokus på rum - der mangler evidens og data for at rummet, ikke kun som en fornemmelse vi har, men også som noget dokumenterbart der giver os viden om sammenhængen mellem rum & adfærd.



Vi er ved at få øjnene op for rummet og vi er blevet mere bevidste om hvad rummet gør ved os, og hvad vi selv har af krav til rummet for at vi trives - så tilvejebringelse af evidens er vitalt.

OG netop indsamling af data er én af de aller vigtigste fokusområder i arbejdet med rummet fremover!

Vi er ved at få øjnene op for rummet og vi er blevet mere bevidste om hvad rummet gør ved os, og hvad vi selv har af krav til rummet for at vi trives - så tilvejebringelse af evidens er vitalt.

På SIGNAL har vi nu gennem 17 år systematisk indsamlet data på sammenhængen mellem rum & adfærd - vores data bliver i dag indsamlet digitalt via en online survey, der stort set hver eneste dag sender data ind i vores databank. Det har gennem årene givet os en værdifuld mængde data såvel som værdifuld viden om sammenhængen mellem rum & performance. Her kun et lille udpluk:

- Medarbejdere bruger i gennemsnit kun 30-50% af arbejdstiden ved deres arbejdsstation. Ikke desto mindre står denne arbejdsstation til rådighed for dem i hele arbejdstiden - og vi bruger ressourcer på at drifte & vedligeholde rummet døgnet rundt uanset om det bruges eller ej.
- Organisationer, der indretter arbejdet som en aktivitet fremfor et sted, kan nøjes med at udlægge 70% af det samlede bruttoareal de ellers skulle bruge, hvis de tilrettelagde arbejdspladsen efter en 100% tilstedeværelse ved arbejdsstationen.
- Der er en klar sammenhæng mellem den måde mennesker arbejder på, og det antal kvadratmeter de anvender, således at jo mere mennesker samarbejder, jo mindre areal bruger de samlet set.
- Jo mere vi deles om kvadratmeterne jo flere faciliteter er der adgang til på den samme eller mindre plads og jo flere faciliteter vi tænker ind på arbejdspladsen jo mere understøtter vi etableringen af rum til samarbejde - og jo mere fremmer vi tilfredshed, da det er mangfoldigheden og muligheden for at kunne vælge medarbejdere lægger vægt på.
- Jo længere væk mennesker fysisk befinder sig fra hinanden, jo mindre kender de til hinanden og jo

sjældnere kommunikerer de derfor med hinanden. Denne tendens eksisterer både på den horisontale afstand, der er afstanden mellem mennesker på den samme etage, og den vertikale afstand, der er afstanden på tværs af etager.

- Mennesker, der arbejder sammen i fælles arbejdsmiljøer har flere face-to-face møder i løbet af dagen og færre aftalte - traditionelle - møder. De har også kontakt med flere kolleger i løbet af dagen, og kontakten til andre kolleger rækker længere ud i organisationen end hos dem, der sidder alene i eget kontor.
- Mennesker, der arbejder i fælles arbejdsmiljøer med flydende arbejdspladser, har oftere kontakt med andre kolleger i organisationen end de kolleger, der arbejder i åbne arbejdsmiljøer med faste pladser.

### DATAINDSAMLING SOM FORUDSÆTNING FOR DESIGN AF RUM

Rummet gør altså noget ved os!! OG den viden vi kan få om rummet ved systematisk indsamling af data burde også gøre noget ved os - nemlig at sørge for at sætte rummet på organisationernes dagsorden på top management niveau - fordi vi nu kan dokumentere og har masser af evidens for at design af rum - hvis det gøres med afsæt i organisationens strategier, fremmer ønsket adfærd!

De data vi indsamler i dag er kun en dråbe i havet ifr. de data vi faktisk kunne indsamle - og nye teknologier vil lige om lidt sætte os i stand til at indsamle data helt uden at skulle 'forstyrre' brugerne med online surveys mm. Sensor teknologi kan allerede give os on time data på brugen af rum, flow i rum, indeklima i rum og en lang række andre vigtige data. Andre teknologier vil give os data om den oplevede kvalitet i brugen af rum - 'end user experience' også on time.

Data på hvorfor en topledelse ønsker at gøre noget ved deres rum? hvad er de primære performance udfordringer de ønsker at forbedre? Siger de det samme? Er der forskel på brancher, lande og kulturer? Data på slutbrugerens tilfredshed med rummet set ift. De opgaver de skal løse, alene eller i fællesskab med andre. Hvilken forskel er der med design af rum set ift. specifikke arbejdsopgaver?

Rummet er nu blevet en konkurrenceparameter - og derfor skal vi jo vide hvad vi konkurrerer på! Det er derfor også vitalt at vi indsamler data som før og eftermålinger så data kan sammenlignes, så vi kan dokumentere om rumdesignet fremmer den adfærd vi ønskede og hele tiden blive klogere på sammenhængen mellem rum & adfærd.

Men vi ser også en række andre trends og tendenser, som vil stille krav til hvordan vi designer vores rum - her et par stykker som vi tror får betydning:

#### 1. DEN ALDERSLØSE ARBEJDSPLADS

Alder vil miste sin relevans på arbejdspladsen. Faldende børnetal og muligheden for at leve længere og sundere vil øge tendensen for at generation 50+ bliver længere på arbejdsmarkedet - ikke fordi de skal, men fordi de kan og har lyst! Virksomheder skal tage ansvar for sund kost, tilbud om mental træning - og ikke mindst etablering af kloge netværker hvor de ældre medarbejdere med erfaring sættes sammen med de unge millennials for derved at give dem en stejlere læringskurve på deres vej ind på arbejdsmarkedet.

#### 2. DEN MINDFULLE ARBEJDSPLADS

Vores fokus vil bevæge sig væk fra fysisk sundhed til mental sundhed - dagene for en ironman og maraton har nået sit tipping point, i stedet ser vi allerede nu at mindfulness, yoga og meditation har fået fornyet interesse - også som noget der foregår på jobbet!

Millenniums vil i langt højere grad fokusere på Work Life balance, og vil stille krav til at deres arbejdsplads giver rum til refleksion, at være unplugged med plads til 'dagdrømmeri' for derigennem at fremme innovation og idegenerering. Vi har endnu ikke fået knækket stresskurven, men ingen tvivl om at det skal vi finde en løsning på - og en af løsningerne er måske at vi ikke altid skal være online og tilgængelige, men derimod have en større bevidsthed om hvornår teknologien skal kaldes frem fordi den hjælper os og hvornår den pænt skal træde tilbage, fordi innovation er noget, der går mellem mennesker der er tilstede og kan kigge hinanden i øjnene med opmærksomhed på fællesskabet i nuet?

### 3. DEN INTUITIVE ARBEJDSPLADS

Netop fordi teknologi og dataintelligens giver os mange nye muligheder for etablering af det man kunne kalde orkestrerede arbejdsmiljøer. Vi vil se en øget interesse for at virksomheder fokuserer på hvordan de kan skabe personlige oplevelser, der møder de ønsker og behov fra en stadigt stigende mangfoldig arbejdsstyrke

Ved at bruge IoT (Internet of Things) og sensor teknologi, vil virksomheder tracke data om deres medarbejdere for at skabe en nærmest intuitiv arbejdsplads, der eksempelvis analyserer data om ansattes interaktion over dagen for at skabe nye og bedre interaktions spots i de fysiske rammer der fremmer idegenerering, kreativitet, innovation og samarbejde – alt sammen for at booste produktivitet – men også for at sikre attraktivitet!

### 4. DEN SAMARBEJDEDE ARBEJDSPLADS

I en verden hvor vores arbejdsmiljøer til stadighed bliver mere uafhængige, transparente, og sociale, og hvor vi ser en demokratisering af hierarkier vil nye værdier og måder at arbejde på præge vores arbejdsmiljøer. Vil vi se arbejdspladser der er samarbejdsvillige, selskabelige og samlet i den måde de fungerer på. Der vil være et øget fokus på samarbejde, co-working og samskabelse. Den generation, der kommer på arbejdsmarkedet nu vil formodentlig have 18 jobs i deres arbejdsliv, og de vil formodentlig også være aktive i 4 - 6 ad hoc teams på samme tid - og ikke nødvendigvis alle i den samme organisation - det er generationen af frie fugle, der selv opbygger deres curriculum. For at medarbejdere kan arbejde succesfuldt i denne kontekst, bliver det nødvendigt at skabe sociale fællesskaber hvor medarbejdere kan interagere fremfor at e-maile.

De ansatte ønsker et åbent transparent miljø, hvor de gensidigt kan dele oplysninger - på tværs af netværk. Samarbejdsvillige ansatte er samtidig bevid-

ste om deres online omdømme og også åbne for at bruge udstyr til at spore vaner på arbejdspladsen, for at måle deres præstationer.

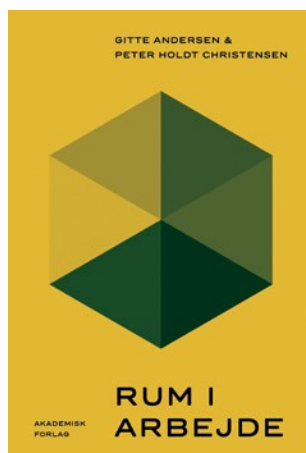
### 5. ARBEJDSPLADSEN I EN DELEØKONOMI

Set I sammenhæng med de tidligere nævnte trends som millenniums vil bringe med sig på arbejdsmarkedet samt en øget bevidsthed omkring bæredygtighed og det at vi allesammen får adgang til mere hvis vi deles om ressourcerne og som ønsket om at indgå i sociale samskabende fællesskaber, vil bane vejen for nye typer af arbejdsfællesskaber. Vi ser allerede nu markante stigninger i omfanget af co-working steder, der skyder op i mange store byer globalt. Her er par data der måske kan give ideer til nye typer af arbejdsmiljøer:

- Kontorer står over døgnet tomme mindst 77% af tiden (kilde Herman Miller 2016)
- I 2020 vil 40% af den amerikanske arbejdsstyrke være freelancers (Freelancers union and elance-Odesk 2014)
- WeWork - et co-working koncept - planlægger I 2018 at åbne et nyt kontor hver anden dag et sted i verden (Accenture analysis)
- 88% af millenniums søger mere samarbejdende og samskabende arbejdsmiljøer (Forbes 2014)

Dette vil ikke kun være trends for nye opstartsvirksomheder, men ligeledes for de store gamle etablerede virksomheder. Vi ser allerede nu at store globale virksomheder som Google og Barclay Bank placerer medarbejdergrupper i co-working miljøer udenfor organisationen - at der bevidst arbejdes med at deltage i en række hubs rundt om i verden som en mulighed for også at booste deres innovation i samskabelse med eksterne nystartede virksomheder.

Alle disse trends og tendenser vil smitte af på design og organisering af fremtidens arbejdsplads - men det er nu vi skal huske at anvende og omsætte den viden data allerede har givet os om sammenhængen mellem rum & adfærd.



#### RUM I ARBEJDE

I bogen "Rum i arbejde" som jeg har skrevet sammen med lektor ved CBS Peter Holdt Christensen kan du læse meget mere om rummet som forandringsagent og hvad vi allerede ved og kan dokumentere om sammenhængen mellem rum & adfærd.

Bogen kan købes på Akademisk Forlag og er udkommet på både dansk og engelsk.