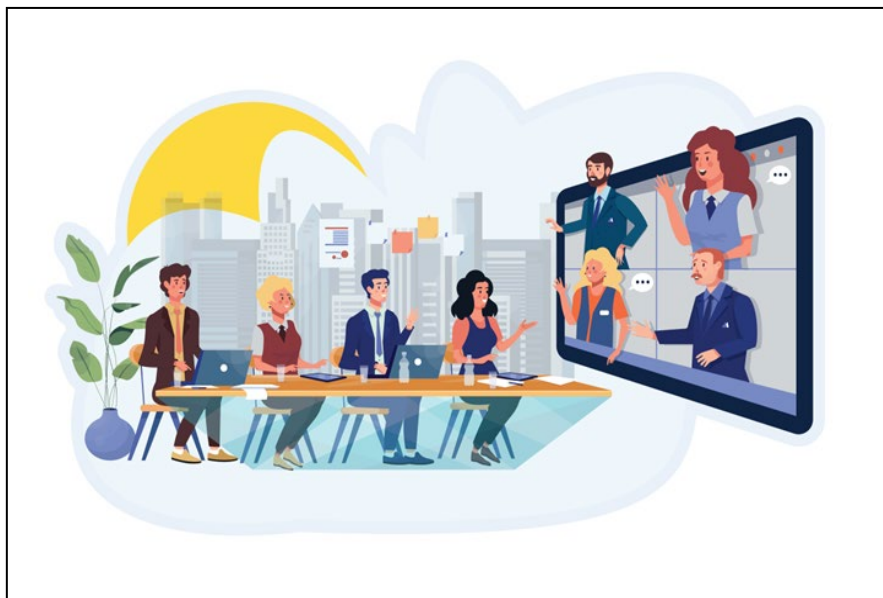


# Metoder för arbetshälsa

## Att utforma kontorsmiljöer vid hybridarbete



Författare:

Professor Irene Jensen

Lektor Emmanuel Aboagye

Bitr. lektor Helena Tinnerholm Ljungberg

Docent Christina Bodin Danielsson, arkitekt SAR/MSA, KTH

Docent Lydia Kwak, enhetschef

Stockholm 16 april 2024

Denna rapport refereras till enligt följande: Jensen I. Aboagye E., Tinnerholm Ljungberg H., Bodin Danielsson C., Kwak L. Metoder för arbetshälsa. Att utforma kontorsmiljöer vid hybridarbete. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, Institutet för miljömedicin (IMM). Karolinska Institutet. Stockholm 2024.

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>Bakgrund.....</b>	<b>6</b>
<b>Metod.....</b>	<b>7</b>
<b>Resultat.....</b>	<b>8</b>
<b>Praktiska tillämpningar på svenska arbetsplatser.....</b>	<b>8</b>
<b>Framtida forskningsbehov .....</b>	<b>9</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>10</b>
<b>Bilaga 1. Attribut som ingick i valen av kontorsutformning.....</b>	<b>11</b>

# Sammanfattning

Denna rapport är gjord inom ramen för en rapportserie från enheten för interventions- och implementeringsforskning för arbetshälsa (IIR) vid Karolinska Institutet. Forskningen vid IIR omfattar utveckling och utvärdering av kostnadseffektiva metoder att främja arbetsförmåga, hälsa och produktivitet. Denna rapport är baserad på resultat från en studie om framtidens arbetsliv efter pandemin [Future Work | Karolinska Institutet \(ki.se\)](#)

## Bakgrund och upplägg

- Efter Covidpandemin 2020–2022 har allt fler arbetsplatser inför så kallat hybridarbete, d.v.s. du utför ditt arbete delvis på din arbetsplats och delvis hemifrån/på distans. Detta fick som konsekvens att kontorsutrymmen inte utnyttjas i sin fulla kapacitet. Att ha tomma lokaler ger till synes onödiga kostnader och är heller inte bra ur ett miljöperspektiv givet tex elförbrukning och uppvärmning. Lokalanvändning och utformning har även en påverkan på medarbetares möjlighet att utföra arbetet såväl som arbetsmiljö, trivsel och engagemang.
- I denna studie ville vi undersöka medarbetares/tjänstemäns preferenser för hur kontorsmiljön utformas för att fungera optimalt vid hybridarbete.
- I ett experiment presenterades ett antal olika scenarios över hur en arbetsplats kan utformas. Dessa scenarier innehöll allt ifrån om man föredrog eget eller delat skrivbord till tillgången på sociala ytor och ytor anpassade till avskilt arbete. 433 tjänstemän genomgick ett experiment där man via en enkät ombads göra 12 val med olika utformning av kontorsmiljön.
- Vid analyserna undersöktes inte bara preferenserna totalt i gruppen utan även gruppkillnader utifrån kön, ålder och ett stort antal övriga bakgrundsfaktorer.

## Sammanfattande resultat

- Övergripande visar resultaten att de viktigaste aspekterna av kontorsutformning var skrivbordsdelning och möjligheten att göra arbetsplatsen personlig samt att kunna lämna kvar arbetsredskap och möjligheten till social interaktion med trevliga umgängesytor.
- Eget kontor samt tillgång till avskilda/tysta ytor var minst viktigt relativt till de övriga egenskaperna i kontorsutformning.
- Mest viktigt är eget skrivbord/fast arbetsplats med möjlighet att ha sina saker kvar följt av bra möjlighet till social interaktion och teamarbete. Med ytor för social interaktion avses platser där man kan koppla av, umgås, dricka kaffe etc. Med ytor för teamarbete avses arbetsytor som stöder teamarbete (fysiskt eller digitalt) – dvs arbete i grupp, möten och diskussioner.
- Äldre medarbetare och de som bodde ensamma fann det viktigare att utformning gav bra möjligheter till social interaktion och teamarbete än att man hade ett eget skrivbord.
- För medarbetare som uppgav att de hade vissa/mycket störningar vid arbete hemma var det viktigast med möjlighet till tysta arbetsutrymmen och eget skrivbord med möjlighet att ha sina saker kvar.

- Medarbetare med pendlingsavstånd på 10 km eller mer fann det viktigast att ha tillgång till samma arbetsyta/skrivbord med möjlighet till att ha personliga saker kvar samt bra möjlighet till social interaktion och teamarbete. För medarbetare med kortare pendlingsavstånd var eget skrivbord viktigast följt av möjlighet till utrymmen för teamarbete och social interaktion.

## **Implikationer**

Detta är en första studie som experimentellt undersökt preferenser kring kontorsutformning vid hybridarbete efter pandemin. Resultaten från denna studie visar på vikten av att i verksamhetens förändringsarbete med arbetsplatsens utformning noga väga in sammansättningen av medarbetare och ta hänsyn till att preferenserna skiljer sig åt beroende på ett antal faktorer såsom exempelvis kön, ålder, distans till arbetsplatsen mm. De viktigaste aspekterna att diskutera i förändringsarbetet är skrivbordsdelning, dvs eget eller delat skrivbord, möjlighet att utforma arbetsplatsen personligt och att kunna lämna arbetsredskap. Övriga aspekter av kontorsutformningen var underordnade dessa, även om dessa också var av betydelse.

Det finns tidigare studier av distansarbete innan Covid 19-pandemin, men den stora omvälvningen i förändrade arbetsformer som skedde globalt efter pandemin saknar motstycke. Därför är det centralt att mer forskning ägnas åt att utveckla kunskapen om hur man på bästa sätt utformar det nya arbetslivet. Framtida forskning bör studera effekterna av olika kontorsutformning vid hybridarbete och också studera betydelsen av hur man får medarbetare att ”komma tillbaka” till kontoret. Framtida studier bör även utvärdera kostnadsrelaterade implikationer utifrån ett arbetsgivarperspektiv med hänsyn till medarbetarnas arbetsförmåga och prestation samt företagets effektivitet.

## Bakgrund

Coronaviruspandemin (covid-19) har haft en djupgående inverkan på framtidens arbete, med både positiva och negativa effekter på arbetsformer och organisation. Flexibla arbetsarrangemang där hybridarbete är en form som vuxit fram i spåren av pandemin, ger anställda möjlighet att arbeta både från arbetsgivarens lokaler och alternativa externa platser/hemmakontor. Hybridarbetsformen blev en lösning på de utmaningar som pandemin medfört då den ger anställda större självbestämmande över var, när och hur mycket de arbetar olika dagar. Flexibla arbetsarrangemang har i studier visat sig påverka organisatoriska resultat både positivt och negativt. Några av de faktorer som påverkas positivt är arbetstillfredsställelse, balans arbete och privatliv samt arbetslivskonflikter. Negativ påverkan har även påvisats med tex minskad produktivitet i förhållande till interaktion och kunskapsutveckling och minskad social sammanhållning. Det gör det också möjligt för organisationer att få tillgång till en bredare talangpool, främja geografisk mångfald och inkludering, minska personalomsättningen och minska frånvaron.

Pandemins inverkan på arbetslivet fortsätter att utvecklas, liksom dess inverkan på det snabba införandet av hybridarbetsformen. Befintlig litteratur tyder på att flexibla arbetsmetoder inklusive hybrida arbetsformer kan ge både positiva och negativa effekter. Det kan öka medarbetarens egen kontroll över arbetet och ge en bättre balans mellan arbete och privatliv men det kan också försvåra gränssättning mellan arbete och privatliv samt leda till minskad teamkänsla och ökad isolering. Det är troligt att hybridarbete kommer att fortsätta vara ett framträdande inslag i det moderna arbetslandskapet. Det finns dock mycket att göra eftersom denna övergång till hybridarbete har potential att omforma traditionell kontorsdynamik, omdefiniera arbetsplatser och skapa nya möjligheter för samarbete och innovation, men också skapa nya sorters utmaningar kopplade till att ha en ”utspridd” arbetsstyrka som jobbar på distans.

I en nyligen publicerad svensk studie (Tinnerholm Ljungberg et al 2024) visades att övergången till hybridarbete efter pandemin var positiv både vad gällde centrala arbetsmiljöaspekter såväl som för medarbetarnas hälsa och stress. Den visade även att chefer fick större utmaningar i klara av sitt ledarskap och att vissa grupper, som äldre medarbetare och nyanställda, hade större utmaningar. Studier har visat att inställning till hybridarbete också skiljer sig bland medarbetare. I en studie om hybridarbete identifierades två medarbetarsegment: ett som föredrog att återvända till kontoret och ett som föredrog att arbeta hemifrån. Valet att gå tillbaka till kontoret påverkades av upplevelsen av trängsel på kontoret och tillgången till privata utrymmen för koncentrationskrävande arbete och möten. De som valde att arbeta från kontoret var mestadels män, högutbildade, heltidsanställda som prioriterar kommunikation och har en kort pendlingstid. De som föredrog att arbeta hemifrån var mestadels kvinnor, deltidsanställda och de som hade administrativa roller, med hög andel individuellt koncentrationskrävande arbete och lång pendling.

Det finns en brist på kunskap om de förändringar som sker i kontorsmiljön när verksamheter övergår till hybridarbete därför behövs forskning om hur man optimerar de anställdas förutsättningar i den post-pandemiska eran. Studier som undersöker hybridarbete i relation till

kontorsdesign och hybridarbete kan ge viktig kunskap om designaspekterna av den fysiska miljön, deras effekter på arbetsmiljön och viktiga framtida arbetstrender.

## **Syfte**

Denna studie syftar till att undersöka anställdas preferenser för utformning av arbetsplatsen i en verksamhet som infört hybridarbete. I detta ingår att studera både de fysiska såväl som de sociala aspekterna av kontorsutformning som de anställda föredrar.

Studien bidrar till ökad kunskap när det gäller vår förståelse av hur de sociala aspekterna av kontorsmiljön påverkar preferenser för den fysiska utformningen av arbetsplatsen vid hybridarbete. Studien har praktiska implikationer för verksamheter som vill göra förändringar i utformningen av arbetsplatsens för framtida arbetsmiljö.

## **Metod**

De som deltog i studien var tjänstemän på ett lärosäte. Totalt 433 personer som arbetade i kontorsmiljö besvarade enkäten. Se bilaga 2 för en beskrivning över studiedeltagarna. Beskrivningen av utformning av kontoret innehöll 7 olika dimensioner som i forskningen om kontor vist sig vara viktiga. I bilaga 1 är dessa listade tillsammans med de olika alternativen som gavs för varje dimension

Experimentet gick till så att deltagarna fick en webb-enkät där de presenterades för 2 alternativa scenarios för kontorsutformning i taget, det gick alltså inte att se de följande paren förrän man gjort sitt val och gått vidare i enkäten. När första valet gjorts dök nästa par upp och detta upprepades i 12 omgångar. Deltagaren skulle i varje parvis jämförelse välja ett av alternativen som denne föredrog (preferens). I tabell 1 ges ett exempel på hur ett scenario kunde vara utformat. Denna metod kallas för discrete choice experiment (DCE) och är en metod som använts länge inom olika områden för att fånga underliggande preferenser i olika grupper, som i detta fall de viktigaste komponenterna i tex kontorets utformning hos tjänstemän.

**Tabell 1. Exempel på hur ett scenario kunde vara utformat i experimentet.**

<b>Dimension</b>	<b>Kontorsutformning 1</b>	<b>Kontorsutformning 2</b>
Kontorstyp	Mellanstort-stort	Aktivitetsbaserat kontor
Antal förväntade dagar på kontoret	2 dagar	5 dagar
Avskildhet & tysta arbetsytor	Något	begränsad
Personalisering & territorialitet	Begränsad	Inte alls
Skrivbordsdelning	2 kollegor	5 kollegor
Teamarbete	Helt	Något
Social interaktion	Helt	Inte alls
Sätt ett kryss för det alternativ du föredrar		

*Se bilaga 1 för beskrivning och alternativ inom de olika dimensionerna.*

## Resultat

Övergripande visar resultaten i denna studie att de faktorer som är viktigaste är skrivbordsdelning och möjlighet att personalisera sin arbetsyta samt sociala ytor. Medarbetarna upplever en fast arbetsplats med möjlighet att lämna arbetsredskap och privata saker som mest viktigt tillsammans med goda möjligheter till teamarbete och sociala mötespunkter. Med ytor för social interaktion avses platser där man kan koppla av, umgås, dricka kaffe etcetera. Med ytor för teamarbete avses arbetsytor som stöder teamarbete (fysiskt eller digitalt) – dvs arbete i grupp, möten och diskussioner.

Eget kontor samt tillgång till avskilda/tysta ytor var minst viktigt relativt till de övriga egenskaperna i kontorsutformning i denna grupp av tjänstemän. Kvinnor ansåg att eget kontor var viktigare jämfört med männen. Att möjligheten till avskilda tysta ytor var det minst viktiga betyder inte i denna typ av experiment att det inte har betydelse utan behovet kan finnas men jämfört med de övriga dimensionerna så är de av mindre betydelse. Dvs till exempel att jämfört med eget skrivbord/arbetsplats eller sociala mötespunkter så är eget kontor och tysta ytor mindre viktiga.

Resultaten visar också att preferenserna skiljer sig åt beroende på medarbetarnas olika förutsättningar. Äldre medarbetare (+50) och de som bodde ensamma fann det viktigare att utformning gav bra möjligheter till social interaktion och teamarbete än att man hade ett eget skrivbord/arbetsplats. För yngre var eget skrivbord/arbetsplats med möjlighet att lämna arbetsredskap och privata saker viktigast.

Medarbetare som varit anställda längre tid (+5 år) föredrog fast arbetsplats men lade inte lika stor vikt vid att kunna lämna saker på denna. Det mest viktiga var möjlighet till teamarbete och sociala mötesytor. För medarbetare med kortare anställning var eget kontor med eget skrivbord med stor möjlighet att lämna arbetsredskap och privata saker viktigast. Möjlighet till teamarbete var inte lika viktigt men sociala mötesytor var lika viktiga som för de med lång anställning

För medarbetare som uppgav att de hade vissa/mycket störningar vid arbete hemma var det viktigt med eget skrivbord, gärna eget kontor med möjlighet att ha sina saker kvar samt att sociala mötesytor.

Medarbetare med pendlingsavstånd på 10 km eller mer fann det viktigast att ha tillgång till samma arbetsyta/skrivbord med möjlighet till att ha personliga saker kvar samt bra möjlighet till social interaktion och teamarbete. För medarbetare med kortare pendlingsavstånd var eget skrivbord viktigast följt av möjlighet till utrymmen för teamarbete och social interaktion.

## Praktiska tillämpningar på svenska arbetsplatser

Detta är en första studie som experimentellt undersökt preferenser för kontorsutformning vid hybridarbete efter pandemin. Skillnaden mellan att öppet fråga om vad medarbetare föredrar och den typ studie vi genomfört är att man via metodiken fångar de underliggande preferenserna relativt till övriga faktorer.



Resultaten från denna studie ska inte tolkas så att det inte går att utforma kontorslokaler på annat sätt än att medarbetare får egna skrivbord och övrigt som visade sig vara starka preferensen. Det ska snarare tolkas så att vid förändringsarbete är det några faktorer i kontorsutformningen som är ”känsligare” för förändring. När organisationen satt ramarna för förändring behöver man därför nogsamt förankra och argumenten för de förändringar man vill driva. Resultaten visar på vikten av att i verksamhetens förändringsarbete med arbetsplatsens utformning noga väga in sammansättningen av medarbetare då medarbetare har olika preferenserna och behov.

I en ny svensk studie (Bodin Danielsson et al 2024) om hybridarbete visar resultaten att en tydlig förskjutning skett bland medarbetare från det gemensamma intresset till de egna individuella intressen och preferenser där många medarbetare helt enkelt ignorerar organisationens uppsatta policy om grad av närvaro. Samtidigt visade resultaten att organisationer arbetar hårt med att försöka förstå vad medarbetarna behöver för att vilja komma in till kontoret för att organisationen ska gynnas av interaktion och innovation i fysiska möten mellan medarbetare. Ålder, pendlingsavstånd, störningar vid arbete hemifrån är några av de faktorer som är av betydelse. Resultaten i denna studie kan användas som underlag i diskussioner för att tillföra förändringsarbetet olika perspektiv.

Forskning om utveckling av arbetsmiljö har visat att ett arbetssätt med deltagande metodik (participativ) är ett bra tillvägagångssätt för en lyckad implementering och nöjda medarbetare som trivs och mår bra. Deltagande metodik innebär att anställda inkluderas antingen direkt eller genom representanter, och att de ges inflytande över problemdefinition samt utvecklingsarbetets innehåll och process. Medarbetarna får tillsammans med chefen en möjlighet att analysera, tolka och förstå resultaten. Enligt modellen ska det leda till en handlingsplan som chef och medarbetare är överens om. Handlingsplanen ska bestå av en konkret plan vilka aktiviteter som ska vidtas, när de ska vara klara, vilka som är ansvariga och hur uppföljningen ska göras.

## **Framtida forskningsbehov**

Det finns sedan tidigare studier om distansarbete men den stora omvälvningen i förändrade arbetsformer som skedde globalt efter pandemin saknar motstycke. Därför är det centralt att mer forskning riktas till att utveckla kunskapen om hur man på bästa sätt utformar det nya arbetslivet.

Framtida forskning bör studera effekterna av olika kontorsutformning vid hybridarbete och också studera betydelsen av hur man får medarbetare att ”komma tillbaka” till kontoret. Framtida studier bör även utvärdera kostnadsrelaterade implikationer utifrån ett arbetsgivarperspektiv med hänsyn till medarbetarnas arbetsförmåga och prestation samt företagets effektivitet.

## Referenser

- Abildgaard, J. S., Hasson, H., Thiele Schwarz, U. von, Løvseth, L. T., Ala-Laurinaho, A., & Nielsen, K. (2020). Forms of participation: The development and application of a conceptual model of participation in work environment interventions. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 746–769. <https://doi.org/10.1177/0143831X17743576>
- Aboagye, E., Muschalla, B., Lorenz, T., & Grimani, A. (2022). Editorial: Hard facts or half-truths? The social and economic sustainability impact of flexible work practices in organizations. *Frontiers in Psychology*, 13, 1114627. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1114627>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Bodin Danielsson, C. (2024). *Ett annat kontorsliv. Rapport Areim*. <https://www.areim.se/wp-content/uploads/publications/ett-annat-kontorsliv/>
- Castellum (2024). Framtidens arbetsliv – en årlig rapport om kontorslivet. <https://www.castellum.se/radgivning/framtidens-arbetsliv/>
- Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. *SN Applied Sciences*, 2(6). <https://doi.org/10.1007/s42452-020-2801-5>
- Ng, M. A., Naranjo, A., Schlotzhauer, A. E., Shoss, M. K., Kartvelishvili, N., Bartek, M., Ingraham, K., Rodriguez, A., Schneider, S. K., Silverlieb-Seltzer, L., & Silva, C. (2021). Has the COVID-19 Pandemic Accelerated the Future of Work or Changed Its Course? Implications for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910199>
- Reed Johnson, F., Lancsar, E., Marshall, D., Kilambi, V., Mühlbacher, A., Regier, D. A., Bresnahan, B. W., Kanninen, B., & Bridges, J. F. P. (2013). Constructing experimental designs for discrete-choice experiments: Report of the ISPOR Conjoint Analysis Experimental Design Good Research Practices Task Force. *Value in Health: The Journal of the International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research*, 16(1), 3–13. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2012.08.2223>
- Tinnerholm Ljungberg, H., Aboagye, E., Bergström, G., Björklund, C., Kwak, L., Toivanen, S., Wallberg, M., & Jensen, I. (2024). *Framtidens arbetsplats – Slutrapportering av uppföljningen av övergången till hybridarbete för verksamhetsstödet på Karolinska institutet*. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet. <https://ki.se/media/262534/download>

## Bilaga 1. Attribut som ingick i valen av kontorsutformning

Attribut	Beskrivning	Alternativ som ingår i olika scenarios
Kontorstyp/ utformning	<p>Arbetsplatsens utformning och funktion.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eget kontorsrum,</li> <li>2. Delat kontor-litet kontorslandskap (2-9 pers./öppen kontorsyta) Personlig arbetsstation (eget skrivbord) i delad arbetsyta. Resurser såsom skrivare och mötesrum etc. delas med övriga kollegor på kontoret. Majoriteten av arbetet utförs vid den personliga arbetsstationen.</li> <li>3. Mellanstort-stort kontorslandskap (&gt;9 pers./öppen kontorsyta) Personlig arbetsstation i delad arbetsyta. Resurser såsom skrivare och mötesrum etc. delas med övriga kollegor på kontoret. Majoriteten av arbetet utförs vid den personliga arbetsstationen.</li> <li>4. Aktivitetsbaserat kontor. Kontorsmiljön stödjer olika kontorsaktiviteter, arbetsplats väljs utifrån detta (exempelvis för koncentrerat arbete enskilt och i grupp, möten, telefonsamtal mm). Man kan ha både flexplats (ej personlig plats) eller en personlig plats i denna kontorstyp. Man väljer arbetsplats efter aktivitet inom kontoret.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eget kontor</li> <li>2. Delat kontor</li> <li>3. Mellanstort-stort kontorslandskap</li> <li>4. Aktivitetsbaserat kontor</li> </ol>

Skrivbordsdelning	Antal anställda som delar arbetsstation/skrivbord.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 0 (eget skrivbord)</li> <li>2. 2 kollegor</li> <li>3. 5 kollegor</li> <li>4. 8 eller fler kollegor</li> </ol>
Avskildhet & tysta arbetsytor	Avskilt utrymme där anställda (enskilt eller i grupp) har möjlighet att dra sig tillbaka för tex hög koncentrerat arbete, samtal, digitala möten etcetera	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingen tillgång</li> <li>2. Begränsad tillgång</li> <li>3. Viss tillgång</li> <li>4. Fullständig tillgång</li> </ol>
Personalisering & territorialitet	En känsla av identitet och skrivbordsägande (dvs. samma arbetsyta på varandra följande dagar med möjlighet att personliga saker kan lämnas oberoende av kontorstyp).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingen möjlighet</li> <li>2. Begränsad möjlighet</li> <li>3. Viss möjlighet</li> <li>4. Stor möjlighet</li> </ol>
Teamarbete	Arbetsytor som stöder teamarbete (fysiskt eller digitalt) – dvs arbete i grupp, möten och diskussioner	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingen möjlighet</li> <li>2. Begränsad möjlighet</li> <li>3. Viss möjlighet</li> <li>4. Stor möjlighet</li> </ol>
Social interaktion (relationer)	Möjlighet till sociala kontakter och nätverk av interaktion mellan anställda på arbetsplatsen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Begränsad möjlighet</li> <li>2. Viss möjlighet</li> <li>3. Stor möjlighet</li> </ol>
Antal förväntade dagar på jobbet (kontoret)	Antalet dagar en anställd förväntas arbeta på det ordinarie kontoret	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 dagar</li> <li>2. 2 dagar</li> <li>3. 3 dagar</li> <li>4. 4-5 dagar</li> </ol>