



Kontoret venter

Nytenkning om arbeidsplassen for en fremtid etter pandemien



Introduksjon

Hva skal til for å puste nytt liv i et kontor plyndret av en perfekt storm av teknologiske fremskritt og en global pandemi?

Hvordan skal man fortsette driften som normalt i en verden der alt har endret seg? Dette var det kinkige problemet som hang over virksomheter og ansatte gjennom hele 2020.

De med kontorbaserte stillinger har blitt enormt påvirket. I april 2020 jobbet for eksempel 62 % av alle amerikanerne hjemmefra – en stor økning fra bare 25 % i 2018¹. To måneder senere jobbet kun en tredjedel (34,8 %) av den britiske arbeidsstyrken på sitt vanlige arbeidssted².

Økonomisk har Covid-19 ødelagt mye over store deler av den vestlige verden. Og vi vet at kontorets etterspørsel generelt faller i nedgangstider etter hvert som sysselsettingen faller, og selskapene bytter fokus til økonomiske innstramninger³. Men i 2020 hadde vi ikke med en normal konjunkturedgang å gjøre. Vi strever etter en grunnleggende omforming av menneskers yrkeslivstilnærming.

Den «vellykkede tilpasningen til jobbing hjemmefra har fått både ansatte og arbeidsgivere til å stille spørsmål ved kontorets fremtid⁴.»

Men hvor leder disse spørsmålene hen? Hvilke svar får vi? Og hvilke konsekvenser har denne omleggingen på fremtiden til kontorfunksjonalitet?

I september 2020 intervjuet Formica Group hundrevis av mennesker i seks europeiske land for å prøve å forstå hva ansatte tenker om en potensiell tilbakevending til kontorarbeid i 2021.

Vi spurte deltager i Storbritannia, Finland, Nederland, Norge, Spania og Sverige om deres erfaring med jobbing hjemmefra i 2020. Vi gravde dypt inn i det følelsesmessige sjokket en slik forstyrrende forandring påfører. Og vi prøvde å oppklare hva som vil være nødvendig for å oppmuntre europeiske ansatte tilbake til delte kontorlokaler.

Resultatet er en omfattende innsikt i utfordringene ansatte, arkitekter og designere kommer til å stå overfor når de skal prøve å omforme våre profesjonelle liv.

¹McKinsey
²Office for National Statistics
³JLL
⁴JLL



Forstå et nytt arbeidslandskap

Over hele Europa har arbeidslivet blitt omformet for hundrevis av millioner mennesker. Hjemmearbeid har steget kraftig i en makeløs hastighet. Men når støvet har lagt seg, hva ønsker de ansatte fra sin nye fremtid?

Arbeidslandskapet endret seg betydelig i 2020. I april fant Storbritannias Office for National Statistics ut at 86 % av de som jobbet hjemmefra gjorde det som et direkte resultat av Covid-19⁵. Men for mange kan overgangen til jobbing hjemmefra bli noe som kommer til å vare etter pandemien. Mange forventer at endringene vil være varige og dypt integrert i en ny arbeidskultur.

I september fant spørreundersøkelsen vår ut at et betydelig flertall av de europeiske deltagerne fortsatt jobbet hjemmefra, enten på heltid eller deltid. I Storbritannia jobbet 80 % hjemmefra i noen av de avtalefestede timene. Det var også et klart flertall av hjemmearbeidere i Finland og Sverige. Det var kun i Spania og Nederland at flertallet av alle ansatte ikke jobbet hjemmefra. Men selv da fant vi ut at 70 % av alle arbeidstakere leverte minst noe av arbeidet deres fra hjemmekontoret.

Fire av ti (41 %) av deltagerne tror de vil komme tilbake til kontoret sitt på heltid i løpet av de neste seks månedene. Men det finnes ikke noe bestemt syn på dette. 26 % sier at de ikke vil komme tilbake til kontoret på heltid i løpet av den samme tidsrammen, mens 27 % ikke vet hva som vil skje. Kombinasjonen av usikre og uforutsigbare medisinske fremskritt, sammen med dyptgående endringer i arbeidspraksis, betyr at det eksisterer betydelig tvil om fremtiden.

Mange har imidlertid et sterkt ønske om å komme tilbake til kontoret: 55 % liker hjemmearbeid enten mindre eller nokså likt som kontorbasert arbeid. Kun i Storbritannia (54 %) og Nederland (58 %) var det et tydelige flertall av deltagerne som likte hjemmearbeid mer enn kontorarbeid.

Forståelsen for hva som forårsaker disse følelsene vil være viktig for å skape en vellykket og produktiv arbeidsstyrke. Over hele Europa sier 81 % av deltagerne at de enkelt tilpasset seg jobbing hjemmefra. Tallet var enda høyere i Spania og Sverige, og i Norge steg det til 100 %.

Vellykket jobbing hjemmefra krever minst to viktige elementer: Tilgang til egnet teknologi og omgivelser som kan legge til rette for effektive arbeidsvaner. De høye prosentandelene av de som mener de enkelt har tilpasset seg jobbing hjemmefra, antyder at ingen av disse praktiske forholdene i hovedsak har vært spesielt restriktive. Så hvorfor sier over halvparten av europeerne at hjemmearbeid enten er mindre eller ikke noe mer fornøyeelig enn å jobbe på et kontor?

⁵Office for National Statistics

«For mange finnes det et sterkt ønske om å komme tilbake til kontoret.»



41%

tror de kommer tilbake til kontoret sitt på heltid innen våren 2021

55%

sier at hjemmearbeid ikke er mer fornøyeelig enn kontorarbeid

De emosjonelle følgene av den «nye normalen»

Jobbing hjemmefra kan ha stor innvirkning på velværet vårt. Over hele Europa kan vi se en økende bekymring for de negative personlige konsekvensene tomme kontorer og rolige byer fører til.

I et moderne arbeidsmiljø blir mental helse og følelsesmessig omsorg ikke lenger betraktet som en slags attpåklatt. I stedet har de blitt sentrale deler av de ansattes velbehag, og smarte selskaper har lagt ned betydelig innsats for å gi sine ansatte best mulig rammer.

Hjemmejobbing fjerner utvilsomt noen kjedelige utfordringer, deriblant omfattende pendling. Men det bringer derimot med seg en rekke mentale tester.

Kun 34 % sier at deres velvære har forbedret seg ved å jobbe hjemmefra – et tall som faller ned til 17 % i Nederland, 15 % i Norge og 13 % i Sverige. Over hele Europa rapporterer 63 % enten om ingen endring av velvære eller at den har blitt påvirket negativt.

For tegn som peker mot en økende følelse av sosial isolasjon, sier 10 % at de føler seg isolerte og ensomme. 8 % rapporterte at de var mindre produktive, og 5 % mer stresset etter fjerningen av deres normale kontormiljø.

Et lignende mønster kommer til syne når det gjelder samarbeid. Kun 16 % oppgir at team-moraleen har blitt bedre uten sosiale øyeblikk ved kaffemaskinen og åpne kontorlandskap som følge av hjemmearbeid. En fjerdedel (24 %) sier at den har blitt negativt påvirket og nesten 6 av 10 (57 %) hevder at det ikke har vært noen endring.

Samlet tegner disse tallene et bilde til bekymring. Følelsen av isolasjon øker. Hos noen arbeidstakere er produktiviteten fallende. Og veldig få team opplever oppsving i moral.

Jobbing hjemmefra gir også mennesker tid og rom til å skape grobunn for bekymringer, tvil og negative tanker. Nesten én av fire (23 %) føler at jobben deres er mindre trygg når de jobber hjemmefra. Ikke en eneste respondent i Nederland mente at stilling var tryggere. I Storbritannia oppgir 30 % at de føler seg mindre trygge i sine eksisterende stillinger.

30%

av britiske arbeidstakere
føler seg mindre trygge
i sine stillinger

10%

føler seg isolerte
og ensomme



«Følelsen av
isolasjon øker.»

Revurdering av våre prioriteringer

Etter måneder med jobbing hjemmefra ser det ut til at et element av utmattelse har begynt å sette seg. Det å holde seg unna kontoret i lange tider blir sett på som uønsket og uproduktivt.

Før pandemien var det mange som syntes at det å være borte fra kontoret var en positiv opplevelse. Men etter hvert som tiden har gått, har fordelene med et delt arbeidsområde kommet i større fokus. Nå virker det som om det er færre som er overbeviste om at 100 % hjemmefra er den optimale måten å oppnå et best mulig arbeidsmiljø på.

Mer enn en tredjedel (36 %) av europeerne savner interaksjonen mellom kolleger som finnes på kontoret. I Norden er funnene enda mer markante, der stiger de til 44 % i Finland og nesten 47 % i Sverige. Samtidig savner 26 % av deltagerne de sosiale aspektene forbundet med felles lunsjpauser, eller til og med bare det å ta seg en tur innom kjøkkenet for å lage seg en varm kopp kaffe. Disse minipausene gir arbeidstakerne en mulighet til å slappe av og småprate mens kjelen koker. Hjemme er samtalemulighetene begrenset.

Andre betydningsfulle effekter kommer også til syne. Nesten én av fem (18 %) sier at de savner lagfølelsen og moralen forbundet med et delt kontorlokale. Samarbeid er et annet smertefullt tap. 15 % av deltagerne ønsker å dele prosjekter med sine kolleger på en måte som ofte blir begrenset med hjemmefra.

Med disse fraværende opplevelsene som krystalliseres over tid, vurderer mange arbeidstakere nå sitt forhold til kontoret. Det virker klart at et flertall i Europa ikke har noe ønske om å fjerne kontoret fra arbeidslivet.

Kun 14 % av deltagerne sier at de ikke lenger trenger et kontor. Og igjen viser de nordiske landene en større grad av fellesånd. Kun 9 % av de finske deltagerne og 7 % av svenskene sier at kontoret er overflødig. Ikke en eneste (0 %) norsk deltager sier at det er mulig å klare seg uten kontoret.

Den følelsesmessige tilknytningen til kontoret står høyt over hele Europa. I Storbritannia sier 85 % av deltagerne at kontoret fortsatt er viktig eller helt avgjørende. Dette tallet gjenspeiles i de samlede funnene som strekker seg over hele Europa.

For det meste synes ønsket om å komme tilbake til kontoret å stamme fra viktigheten av samarbeid og det å være ansikt-til-ansikt. Nitti prosent sier at det å være ansikt-til-ansikt og samarbeid enten er veldig viktig eller noen ganger viktig i deres arbeidsliv. I kontrast sier bare 8 % av våre respondenter (0 % i Spania, Sverige og Norge, 3 % i Finland) at det å være ansikt-til-ansikt og samarbeid ikke er viktig i det hele tatt.

47%

av svenskene savner interaksjon med kolleger

85%

sier at kontoret fortsatt er viktig eller helt avgjørende



«... Et flertall har ikke noe ønske om å fjerne kontoret fra arbeidslivet.»

Hvordan ser fremtiden ut?

En rekke konkurrerende krav vil sannsynligvis få arbeidsgivere til å prøve å finne en delikat balanse i 2021 og utover.

En ting er å forstå den eksisterende meningen rundt omorganisering av arbeidslivet. Men å legge en sammenhengende vei fremover er noe helt annet. Utfordringen med å levere trygge, innbydende miljøer som maksimerer produktiviteten, samtidig som følelser av ubehag og harme minimeres, er noe arbeidsgivere over hele verden står overfor.

Åpne kontorlokaler er områder der det ikke finnes noen klar konsensus. Arbeidsgivere må trolig konsultere de ansatte for å finne en løsning som fungerer best for deres daglige gjøremål. For eksempel tror 64 % av britiske arbeidstakere at omveltningene som 2020 skapte har satt en stopper for et arbeidsmiljø i åpne planløsninger. Men arbeidstakere i Finland (77 %), Spania (57 %), Sverige (80 %) og Norge (86 %) har stor tro på at åpne kontorlandskap vil spille en varig rolle også i fremtiden.

Det finnes imidlertid betydelig enighet om verdien av virtuelle møter. Utviklingen av bredbånd har gjort videosamtaler mye mer fremtredende de siste årene. Den utbredte normen med å jobbe hjemmefra har gjort det til en dagligdags aktivitet for de aller fleste skrivebordsarbeiderne. 90 % av deltagerne sier at virtuelle møter er kommet for å bli, deriblant 100 % av alle de spurte i Sverige og 91 % av de i Storbritannia.

Design av en trygg arbeidsfordeling vil også være viktig for mange selskapers fremtidige suksess. Våre funn tyder på at det finnes en klar mulighet her, dersom det hele håndteres på en intelligent måte. Med færre mennesker på kontoret en gitt dag, bør det være mulig å harmonisere ansattes ønsker om et sosialt distansert kontormiljø.

Nesten syv av ti (69 %) ansatte ønsker et hybrid arbeidsmønster i fremtiden. Dette ønsket spenner seg alt fra én til fire dager på kontoret, og resten av uka tilbrakt hjemme. Tre dager på kontoret og to dager hjemmearbeid favoriseres av nesten en fjerdedel (23 %) av Europas arbeidsstyrke.

Kun 16 % vil jobbe hjemmefra på heltid, mens en lignende andel (14 %) ønsker å jobbe utelukkende på kontoret. Færre enn 10 % av de britiske arbeidstakerne ønsker å jobbe på kontoret fem dager i uken.

Samtidig ønsker nesten tre fjerdedeler (72 %) av arbeidstakerne at arbeidsgiverne deres skal gi kontoret et mer avslappet design og preg. Dersom ansatte forbinder produktivitetsøkning og hjemmearbeid med et noe mer avslappet arbeidsmiljø, er dette en forståelig reaksjon. Men det betyr at selskaper må sjonglere med et annet viktig element når de planlegger å få tilbake «normale» arbeidsforhold. De som investerer i kontorene sine og tar til seg ønsker og endringer de ansatte har erfart i løpet av 2020, vil trolig bli svært attraktive selskaper med bedre muligheter til å rekruttere kandidater med høye kalibre.

90%

sier at virtuelle møter er kommet for å bli

69%

ønsker å dele arbeidet sitt mellom hjemmet og kontoret



«De som investerer i kontorene sine ... har større sannsynlighet for ... å rekruttere kandidater av høyere kalibre.»

Tilbake til kontoret

Om man lykkes med å oppmuntre ansatte tilbake til kontoret vil avhenge av en kombinasjon av beroligelse og proaktive helsetiltak. Men er selskapene klare for de endringene som kommer?

Omsider vil en storstilt tilbakevending til kontoret bli stadig mer sannsynlig. Og mens få forventer at beleggstillene på kontorene vil komme tilbake til nivået før Covid-pandemien, har de ansatte allerede begynt å tenke på miljøet de ønsker å komme tilbake til.

Til tross for det forventede fallet i antall ansatte som kommer tilbake på kontoret, tror bare 14 % av europeerne at selskapene deres vil trenge mindre plass. Dette gjenspeiler bekymringen rundt den pågående sikkerheten og en ny forventning om overholdelse av rådene om sosial distansering.

Over fire av fem (82 %) ansatte oppgir at selskapet deres trenger mer eller like mye kontorplass når arbeidsstyrken til slutt kommer tilbake i samlet flokk. Det største ropet om mer kontorplass kommer fra Norge, der 86 % spesifikt oppgir at de trenger større arbeidsomgivelser.

Våre funn avslører at god nok plass ikke bare er den eneste bekymringen til tilbakevendende ansatte. Hygiene er nå en viktig prioritet blant alle arbeidstakere. God ventilasjon, overflater som er enkle å rengjøre og separate områder for oppbevaring av mat, tilberedning av mat og spiseplasser er alle blant de fem faktorene på arbeidsplassen som blir vurdert som veldig viktige eller ganske viktige ved retur til kontoret.

God ventilasjon betraktes som en særlig viktig prioritet i Finland, Norge og Spania, mens ansatte i Storbritannia vurderer ventilasjon og overflater som er enkle å rengjøre som de viktigste faktorene i et eventuelt nytt kontorlokale.

Disse funnene forsterkes av de største endringene arbeidstakere over hele Europa forventer å se når de vender tilbake til kontoret. Skillevegger eller plastskjerm mellom skrivebord er den klart største forventningen. Dette følges av en omorganisering av skrivebord for å muliggjøre sosial distansering og forsterkede rengjøringsrutiner. Faktisk er alle de fem forventede endringene knyttet til hygiene og virusforebygging, med økt luftgjennomstrømning og innføring av mer hygieniske overflater som fullfører settet.

Selv om ansatte ser ut til å erkjenne omfanget av oppgavene de står overfor fremover, finnes det bevis for at en betydelig andel av selskapene ennå ikke har tatt tyren ved hornene. Kun 30 % av de ansatte oppgir at selskapet deres planlegger en ny kontorutforming i løpet av de neste 6-12 månedene. I Norge (21 %), Nederland (17 %) og Finland (18 %) er tallene enda lavere.

«Hygiene er nå en viktig prioritet blant alle arbeidstakere.»

86%

av nordmennene sier at selskapet deres trenger flere kontorlokaler



Jobbing hjemmefra: Europas dom

Vi ba deltagerne våre om å oppsummere hvilke følelser de har om debatten om jobbing hjemme vs. på kontor.

Ja til kontoret

«Jeg foretrekker i større grad å jobbe på kontoret. Der føler jeg meg så mye mer motivert.»

- Storbritannia

«Hjemmjobbing egner seg for noen – men ikke for de fleste.»

- Finland

«Jeg føler meg ikke så knyttet til selskapet eller kollegene mine når jeg jobber hjemmefra. Jeg savner strukturen, rutinene og menneskene.»

- Storbritannia

«På kontoret er tilstedeværelsen av kolleger svært viktig. Du kan umiddelbart jobbe med problemer sammen, få forskjellige perspektiver på ting og jobbe mot en løsning. Ved fjernarbeid skjer dette ikke.»

- Finland

«Skal man fortsette med jobbing hjemme fra på lang sikt, må det være en kompensasjon for det ettersom man må ha muligheten til å jobbe på et dedikert sted. I starten kan vi jo være fleksible og finne en midlertidig løsning. Men man kan jo ikke bare forvente at alle har en egnet plass tilgjengelig.»

- Nederland

«Jeg foretrekker å ikke assosiere hjemmet mitt med jobbstress.»

- Spania

«Jeg liker bare ikke å være hjemme hele tiden.»

- Storbritannia

«Å jobbe hjemmefra er greit, men man utvikler seg definitivt i mindre grad.»

- Sverige

«Et kontor er det beste miljøet dersom det er godt tilpasset arbeidet, man ikke trenger å pendle så langt og man kan planlegge tiden selv.»

- Sverige

«Jeg foretrekker å jobbe på kontoret slik at jeg kan kommunisere med kollegene mine ansikt til ansikt.»

- Storbritannia

«Det er hyggelig når man har mye arbeid å gjøre sammen med andre, ellers kan ting bli litt kjedelige.»

- Sverige

«Det virker som at jeg har flere arbeidstimer hjemme ettersom skillet mellom arbeid og fritid er mer utydelig.»

- Storbritannia

«Det er så ensomt å jobbe hjemmefra. Jobbing på kontor gir en slags rutine: våkner til en god tid, trener, spiser frokost osv. Med hjemmekontor kommer man seg ut av sengen 30 sekunder før man er nødt til å slå på datamaskinen.»

- Storbritannia



Ja til hjemmekontor

«Hva jeg ikke savner med kontoret? Stadige forstyrrelser og behovet for å måtte ha så mange samtaler som ikke er noe særlig nyttige for meg.»

- Nederland

«Å slippe å pendle er veldig bra. Overgangen mellom kontor og hjem er en ting jeg ikke savner.»

- Finland

«Jobbing hjemmefra har vært bra for forholdet mellom arbeid og fritid og ikke hatt noen negativ innvirkning på arbeidet mitt.»

- Storbritannia

«Jeg savner ikke stresset, pendlingen eller det faktum at man bruker mindre tid hjemme.»

- Storbritannia

«Å bli forstyrret når man er opptatt er noe av det mest frustrerende ved kontoret.»

- Norge

«Kollektivtransport – jeg er glad jeg ikke trenger å bruke det så mye.»

- Spania



Ekspertens mening

Design Manager i Formica Group, Nina Bailey, deler sin innsikt for kontorets fremtid.

«Selskaper som ønsker å gjenåpne kontorene sine, bør imøtekomme nye krav som har oppstått i kjølvannet av pandemien. Muligheter for sosial distansering, neste generasjons hygieneprotokoller, rikelig med frodige grønne planter og gode rekreasjonsområder vil skape et innbydende miljø for ansatte når de kommer tilbake til arbeidsplassen.

Ensfargede omgivelser vil bli stadig mer populære som designelement, og en måte å indikere og kommunisere ulike kontorplasser (wayfinding) og deres bruksområder på.

Produkter som ser ut som om de kommer fra naturen skaper et innbydende og stimulerende kontormiljø for engstelige ansatte og minner oss om at omverdenen vil fortsette å utvikle seg.

Og når vi nå jobber mer hjemmefra, har vi et behov for kontorlokaler som gir en annen dynamikk og følelse når det kommer til samarbeid, i stedet for et fokus på individuelt skrivebordsarbeid. Arbeidsplassen trenger å bli forvandlet til et knutepunkt med fleksible områder som kan brukes på nye måter.

Vi må også tenke nytt om skrivebordet. I stedet for å designe kontorer for ni-til-fire-jobbing, bør arbeidsgivere organisere områder for vekslende og blandet bruk. Vi kan komme til å se en økning i anvendelsen av mindre kontorer med «hot-desking» og strenge rengjøringsrutiner etter bruk.

Tre praktiske elementer må vurderes i fremtidige kontorutforminger.

1. Distansering

Klarer man å skape nok plass til å sikre at de ansatte føler seg komfortable og trygge, vil man kunne få en mer avslappet og produktiv arbeidsstyrke. Bruken av multifunksjonelle og modulære møbler vil også øke. Fleksible møbler og bevegelige plattformer bidrar til at kontoret blir mer tilpasningsdyktig.

2. Hygiene

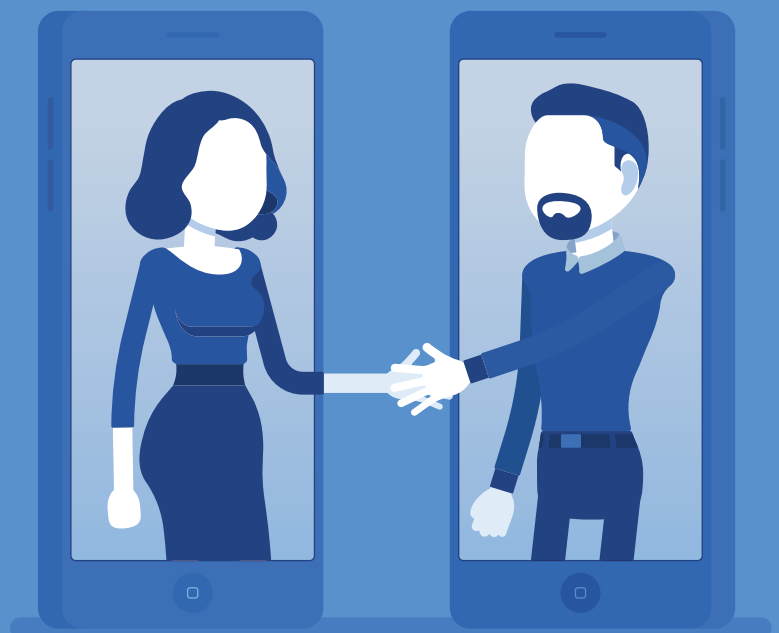
Tekstiler og møbeltrekk kan bli mindre attraktivt, mens laminat og naturlig hygieniske produkter av messing og kobber kan bli det foretrukne valget. Investering i rene og hygieniske materialer vil kunne oppmuntre ansatte tilbake til kontoret, mens det å fremme trivsel og styrking av biofil vil være enormt viktig – særlig i byområder hvor det finnes lite utendørsareal.

3. Plass til å puste

Arbeidsgivere bør gjøre sitt for å bedre luftkvalitet, enten gjennom bedre ventilasjon i bygningen eller ved å ta inn flere planter som kan forbedre luften og komforten.

Selv om noen mennesker er fornøyde med å jobbe hjemmefra, lengter andre etter samarbeid og de sosiale elementene som en arbeidsplass har å tilby. Arbeidsgivere bør ta sikte på å skape fleksibilitet og tilby områder for møter, workshops og lignende. Uansett hvor mye vi har tatt i bruk videosamtaler, vil det aldri bli helt det samme som jobbing ansikt til ansikt. Ved å skape områder med tilstrekkelige åpne løsninger, kan følelsen av å jobbe i et fellesskap snart gjenoppleves».

«Uansett hvor mye vi har tatt i bruk videosamtaler, vil det aldri bli helt det samme som jobbing ansikt til ansikt.»



5 steg yil et bedre kontor

«Dette vil trolig forvandle nåværende tilnærminger til kontormiljøer.» Det var dommen fra en av våre respondenter basert i Storbritannia – og vi kunne ikke være mer enige. Her er fem tips for å skape bedre tilpassede kontorer for fremtiden.



1. Omfavn tilpasningsdyktig design

«På et kontor må du finne en egnet ledig plass til en arbeidsoppgave som krever konsentrasjon», sa en av våre finske respondenter. Flere organisasjoner hadde allerede identifisert dette behovet før Covid-19. Det vil være avgjørende å adressere dette behovet når et større antall ansatte etter hvert er på vei tilbake til kontoret igjen. Innebygd «cellularisering» der omgivelser kan omkonfigureres og arbeidere kan trekke seg tilbake til definerte områder for møter eller arbeid i det stille vil være avgjørende for suksess. En «one-size-fits-all»-tilnærming vil ikke lenger fungere når bruken av kontoret trolig vil være ganske skiftende.



2. Installer møbler med lav vekt

En viktig faktor for vellykket implementering av tilpasningsdyktig design er bruken av lette møbler. Dersom pulter, bord og stoler skal omkonfigureres, må de også være lette nok til at arbeidstakere raskt og enkelt kan flytte på dem – uten fare for at skader oppstår. Montering av lette møbler gjenspeiler teknologiske fremskritt. Fysiske forbindelser har blitt erstattet med trådløse tjenester, og bærbare enheter har i økende grad blitt den nye «normen».



3. Utvikle rengjøringsregimer

Sett av tid til å utarbeide og implementere et rengjøringsregime som gir de ansatte tillit til å komme tilbake til kontoret når de har behov for det. Formica-laminat brukes regelmessig på sykehus og klinikker fordi de har vist seg å bidra til å redusere bakterievekst. De er helt forseglede og ugjennomtrengelige og trenger kun varmt såpevann for å opprettholde kontinuerlig renslighet. Dette vil kunne forsikre både ansatte og besøkende om at kontoret ditt er godt utrustet for livet etter pandemien.



4. Velg passende farger

Farger bidrar til å innlemme bedriftsprofilen i et kontordesign, noe som 62 % av våre respondenter over hele Europa vurderer som ganske eller veldig viktig. Utover dette skaper de også en arbeidsplass der ansatte kan trives. Velg farger som gjenspeiler dine ansattes livsstiler. Målet er å inspirere til kreativitet, forbedre trivsel og designe et miljø som legger til rette for oppsving i produktiviteten.



5. Garanter sosial distansering

Ro ned engstelige ansatte ved å ta deg tid til å nøye planlegge utformingen av det nydesignede kontorlokalet ditt. Med færre ansatte som forventes å være på kontoret en gitt dag, blir det bedre muligheter til å plassere arbeidstakere lenger unna hverandre og dermed fjerne bekymringer om potensiell spredning av virus.

Design for en ny morgendag

I 2020 var vi vitner til en stor sosial endring.

Hjemmearbeid har utviklet seg fra å være noe minoriteten av befolkningen tidligere gjorde, ofte kun på deltid, til noe de fleste kontorbaserte stillinger har måttet omfavne på fulltid. Selv om hjemmearbeid allerede viste en voksende trend, har en global pandemi akselerert fremgangen utover enhver forventning man hadde tidligere.

Ikke overraskende har dette ført til mye turbulens.

Noen arbeidere fikk livene de alltid hadde drømt om. Ikke noe pendling. Ikke noe kontorstress. Roligere arbeidsmiljøer. Finnes det egentlig noen problemer?

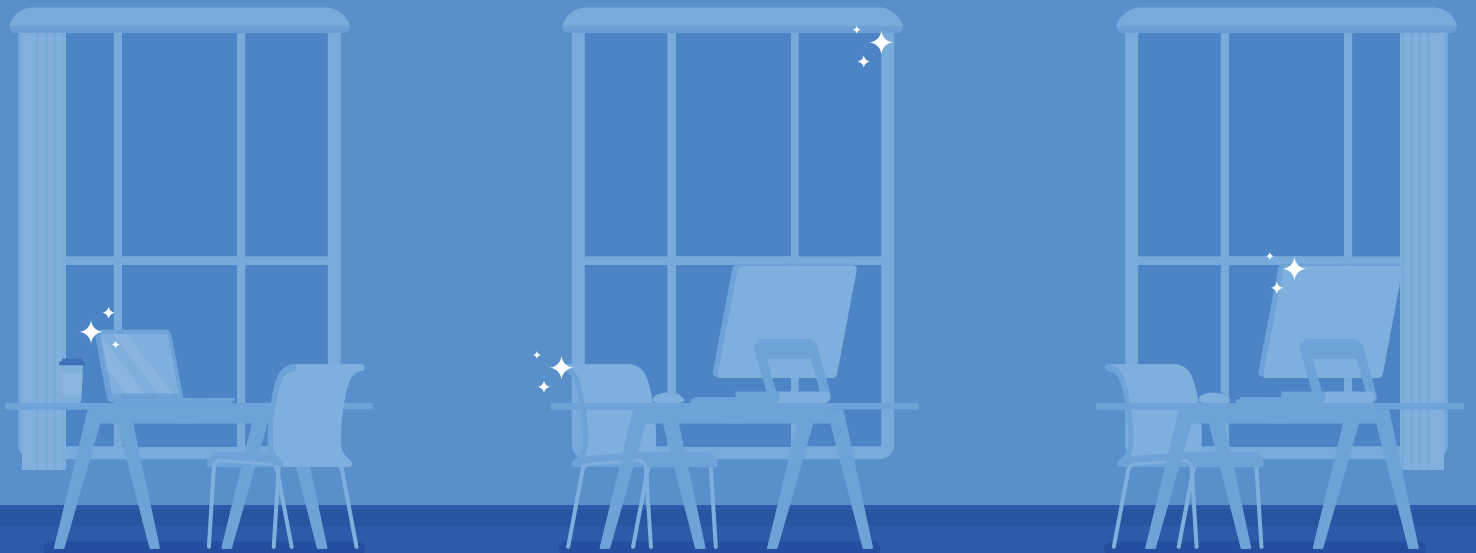
Mange, har det vist seg.

Utstrakt bruk av hjemmearbeid er en utfordring sett i et teknologisk, ledelsesmessig, og kanskje viktigst, et psykologisk perspektiv. Som funnene våre viser, så holder det team unna hverandre, ansatte isoleres og selskapsmoralen skyves unna. Uten den daglige interaksjonen og forståelsen for hvordan selskapet opererer, kan arbeidstakere begynne å føle seg mindre trygge i sine stillinger. Kanskje det er derfor arbeid ansikt-til-ansikt og samarbeid nå blir mer verdsett enn noen gang før.

Å gjenoppbygge kontorfortrolighet og gjenopprette disse ødelagte forholdene vil være den største utfordringen arkitekter og designere står overfor i løpet av de kommende årene.

Tilpasningsdyktige møbler vil være avgjørende for å skape plassene som er nødvendige for å få til individuell jobbing og samarbeid. Men fremfor alt vil fokuset ligge på hygiene. Selv om Covid-19 til slutt vil bli beseiret, kommer skillevegger og noen elementer av sosial distansering trolig til å utgjøre en del av standard kontordesign. Det forventes bedre ventilasjon. Og antimikrobielle overflater som er enkle å rengjøre, vil øke i popularitet.

Klarer man å bringe disse elementene sammen i sammenhengende og fornøyeilig design, har man funnet nøkkelen til gjenopplivningen av kontorsektoren og gjenopprettingen av mistet tillit til delte arbeidsområder. På sikt vil dette gi selskapet de produktive miljøene det trenger for å overleve og trives.



«Nøkkelen til å gjenopplive kontorsektoren vil være å bringe disse elementene sammen».



formica.com

Formica and the Formica Anvil Device are registered trademarks of The Diller Corporation.

© 2021 The Diller Corporation