

aktivering

# Dags för aktivitetsbaserat arbets sätt?

*– så förbereder du chefer och medarbetare*

Aktiveringsguide till hur du som arbetsgivare förbereder din organisation för ett aktivitetsbaserat arbets sätt. Ta del av våra 7 steg för att skapa engagemang hos chefer och medarbetare under hela förändringsresan.

# Inledning

I övergången till ett aktivitetsbaserat arbetssätt finns en framgångsfaktor som är mer central än andra – att få med medarbetarna på resan. Men det är lättare sagt än gjort att skapa det engagemang och förtroende som behövs i en stor omställning.

I den här guiden har vi samlat kunskap och konkreta tips på vad du som arbetsgivare behöver tänka på för att skapa engagemang hos chefer och medarbetare. Innehållet är byggt på vår mångåriga erfarenhet av att ge chefer, på olika nivåer och i alla typer av organisationer, förutsättningar för att skapa hållbar förändring. Vi hoppas du blir inspirerad.

Karin Allergren, VD, Aktivering

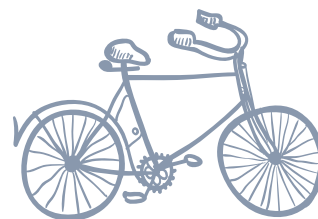
**Vi skapar förändringsprocesser som väcker medarbetarnas engagemang och leder till verklig förändring.**

**Vårt bästa råd? Säkerställ att er förändringsprocess handlar om medarbetarnas vardag och ger cheferna stöd att leda.**

**Läs mer och kontakta oss på [aktivering.se](http://aktivering.se)**

## VAD ÄR AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT?

*Tanken med det aktivitetsbaserade arbetssättet är att vi jobbar där vi gör det bäst. Det innebär att ingen medarbetare har en personlig arbetsplats, istället erbjuder kontoret olika miljöer beroende på vilken arbetsuppgift som ska utföras.*



# Innehåll

1. Förbered din organisation  
i god tid
2. Tänk arbetssätt, inte kontor
3. Identifiera risker och rädslor
4. Låt chefer och medarbetare  
sätta spelregler
5. Glöm inte kaffemaskinen!
6. Kommunicera, kommunicera!
7. Skapa utrymme för både  
reflektion och dialog



## VISSTE DU ATT...

---

*De bästa samarbetsmiljöerna är de som också erbjuder möjlighet att jobba enskilt. Rätt planerade aktivitetsbaserade kontor uppmuntrar den naturliga rytmen som samarbete kräver, det vill säga möjlighet att fokusera enskilt för att generera idéer eller processa information, sedan stråla samman som grupp för att bygga på de idéerna, för att sedan splittras i mindre grupper igen och ta nästa steg.*

Källa: Harvard Business Review

---

# 1. Förbered din organisation i god tid

Ett lyckat införande av ett aktivitetsbaserat arbetssätt kräver förberedelse, både för chefer och medarbetare. Betendeförändring är en process som sker i flera steg. Därför är det viktigt att börja i god tid innan implementeringen av det nya arbetssättet för att alla chefer och medarbetare ska förstå varför förändringen sker och vad den innebär för just dem.



## TIPS:

Börja med att göra en grundlig analys. Här är det viktigt att ta reda på mer om både vad motståndet består i och vad som driver engagemang.

Utse ett så kallat change-team, eller projektgrupp för förändringen. Utse en projektledare och ett team som stöttar.

Låt gärna teamet bestå av representanter från både HR, kommunikation och linjen.

---

*Om organisationen förstår hur de anställda ser på förändringsprocessen är det lättare att undvika missförstånd och skapa aktiviteter som ökar möjligheten till anpassning. Då minskar risken för motstånd.*

---



## SKIPPA STÖRNINGSMOMENT

---

*Det tar upp till 20 minuter att komma in i djup koncentration om vi blivit avbrutna mer än 20 sekunder. I aktivitetsbaserade miljöer finns möjlighet att jobba fokuserat i tystnad, något som många gånger saknas i traditionella kontorslandskap där medarbetare ofta upplever att de blir störda.*

Källa: Massachusetts Institute of Technology

---

## 2.

# Tänk arbetsätt, inte kontor

Många arbetsgivare fokuserar i första hand på den fysiska miljön. Tänk på att det i första hand inte är ett inrednings- eller flyttprojekt utan en förändring av processer och arbetskultur, där fokus ligger på att förändra beteenden. Det aktivitetsbaserade kontoret ska ses som ett verktyg för att stötta arbetsättet.



### TIPS:

Använd begreppet ”aktivitetsbaserat arbetsätt” istället för ”aktivitetsbaserat kontor”. Det visar att fokus ligger på just beteenden och kultur snarare än designmöbler och pingisbord.

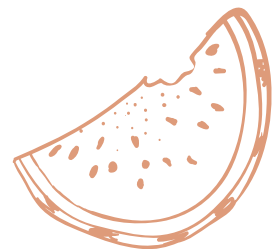
Döp ert aktivitetsbaserade arbetsätt till något unikt som symboliserar just er verksamhet. Det skapar engagemang och en känsla av enighet. Exempel på företag som skapar koncept kring sina förändringar är Skanska: ”One Skanska” och Tele2: ”Way@Work”.

Behåll även begreppet ”aktivitetsbaserat arbetsätt” när ni informerar om processen. Det är bra för medarbetare som vill söka mer kunskap på egen hand.

### BLI KREATIV PÅ CAFÉ

*Forskning visar att en typisk cafémiljö med en ljudnivå kring 70 decibel gör oss mer kreativa än tystnad.*

Källa: University of Illinois



### THE BUMP FACTOR

*Interaktion mellan roller och avdelningar ökar markant när organisationer övergår från ett traditionellt till ett aktivitetsbaserat arbetsätt, visar forskning. När medarbetare inte har fasta platser tenderar de att oftare mötas, både slumpmässigt och planerat. Fenomenet kallas ”The bump factor”.*

Källa: Activity Based Working: The New World of Work, Tech Research Asia

# 3.

## Identifiera risker och rädslor

Förändringen kommer att väcka känslor – det är oundvikligt. Genom att tidigt kartlägga de största källorna till oro finns tid att skapa strategier för att hantera dem.



### TIPS:

Skapa tidigt ett forum där chefer på olika nivåer i organisationen får ventilera sina farhågor.

Ge medarbetarna utrymme att själva uttrycka sin oro. Lyft sedan detta i chefsforum och stötta cheferna att själva ta fram konkreta åtgärder för hur de kan hantera oro i just sina team.

### VANLIGA RÄDSLOR HOS CHEFER GÄLLANDE AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT – KÄNNER DU IGEN DIG?

---

- *Hur skapar jag trygghet och tillit till mina medarbetare när jag inte ser att de jobbar?*
  - *Kravet på uppföljning kommer att öka – hur hanterar jag det?*
  - *Hur skapar jag en möteskultur när alla inte är på kontoret?*
  - *Kommer alla medarbetare jobba hemifrån?*
  - *Hur får vi teamkänsla i gruppen och hur samarbetar vi?*
  - *Hur undviker vi att vissa jobbar för mycket när det inte finns någon arbetstid?*
  - *Hur hanterar jag de medarbetare som är missnöjda med förändringen?*
  - *Hur leda när jag inte vet var medarbetarna sitter?*
  - *Dålig informationsteknik – kommer våra system att stötta det nya arbetssättet?*
-

## 4.

# Låt chefer och medarbetare sätta spelregler

Hur skapar vi teamkänsla när alla sitter på olika platser? Hur kan jag följa upp mina medarbetares arbete? Kommer alla jobba hemifrån nu? Det är några av de rädslor som chefer känner inför implementering av ett aktivitets-

baserat arbetssätt. Det är viktigt att skapa gemensamma spelregler för att undvika oro och missförstånd. När ni identifierat de största rädslorna kan ni skapa spelregler som bemöter dem.



### TIPS:

Våga ge cheferna mandat att utforma spelregler för sin egen grupp – de vet bäst vilka behov som finns och vad som motiverar medarbetarna. Det kan handla om frågor som: Hur ofta får medarbetare jobba hemma? Vilka tider på dygnet får vi kontakta varandra? När är vi uppkopplade?

Uppmuntra även cheferna att prata med varandra för att inspireras och skapa samsyn.

Ta även fram gemensamma trivselregler för hela arbetsplatsen. Exempelvis: "Skrivbordet ska vara tomt när vi går för dagen." och "Vi äter inte mat vid våra arbetsplatser".

Använd företagets värderingar som bränsle i förändringsprocessen. Starka värderingar som genomsyrar verksamheten lägger grunden för en god och förändringsbenägen kultur.

Gör en plan för respektive team/grupp när det gäller gemensamma aktiviteter. Det ställs större krav på att göra exempelvis fikapauser och möten till rutin när man inte sitter bredvid varandra varje dag.

---

*Flyttprocessen, organisation, ledarskap, digitalisering och arkitektur –  
tänk på att jobba med alla delar för önskat resultat!*

---



# 5. Glöm inte kaffemaskinen!

I en förändringsprocess är det viktigt att ta hänsyn till de, till synes, små detaljerna som är betydelsefulla för medarbetarnas trygghet inför flytt och byte till ett nytt arbetssätt. Ofta handlar det om praktiska frågor som över-

gripande ansvariga inte upplever vara centrala, exempelvis var kaffemaskinen kommer att placeras i det nya kontoret, var jag ska ha mina personliga saker och hur många parkeringsplatser som finns.



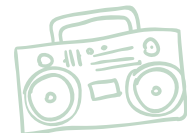
## TIPS:

Kartlägg och besvara de viktigaste praktiska frågorna som medarbetarna har så fort som möjligt – då har de större möjlighet att fokusera på frågor som handlar om kultur och nya beteenden.

Ta fram ett "survival-kit" med den viktigaste informationen som behövs innan övergång till det nya arbetssättet. Skicka/dela ut det till medarbetarna i god tid innan ni är på plats.

Survival-kitet kan exempelvis innehålla information om hur man bokar mötesrum i det nya kontoret, var flyttkartonger inför flytten finns, var matlådor ska förvaras, parkeringsmöjligheter osv.

## UTMANA DINA MEDARBETARE I DESK CHALLENGE!



---

*Vid en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor söker sig många automatiskt till något som känns tryggt: ett skrivbord! Av den anledningen är det väldigt vanligt att företag upplever att den nya miljön har alldeles för få skrivbord. Utmana därför dina medarbetare att aktivt söka upp andra miljöer att jobba i.*

---



## 6.

# Kommunicera, kommunicera!

Det är i tystnad som oro växer. Tidig och kontinuerlig information inför en förändring skapar trygghet.



### TIPS:

Berätta från start och löpande under processen om vad som händer, varför och hur förändringen kommit till och vilka som är ansvariga. Fokusera på de förbättringar som kommer att ske men upplys även om att ni känner till att det finns utmaningar.

Gör en internkommunikationsplan för vad som ska sägas och när.

Skapa en sida på intranätet tillägnad förändringen där medarbetare kan följa med i processen under vägen.

Etablera gärna interna och bärande budskap när ni pratar om förändringen. Tipsa exempelvis medarbetarna om att fråga sig själva följande när de kommer till jobbet på morgonen: *Vad ska jag göra idag? Med vem ska jag göra det med? Var ska jag göra det?*

Se till att chefer på alla nivåer förstår och kan svara på vad förändringen innebär.

## VINSTERNA MED AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT

- *Förbättrade kommunikationsmöjligheter. När medarbetare rör sig i lokalerna och byter plats ofta sker kunskapsutbyte på ett naturligt sätt.*
- *Förbättrade koncentrationsmöjligheter. Genom att erbjuda många miljöer som är anpassade för olika typer av arbete så finns det större möjlighet för medarbetare att fokusera.*
- *Medarbetare känner stolthet över sin arbetsplats.*
- *Bättre worklife balance för medarbetare med mer flexibel arbetstid och arbetsplats.*
- *Företaget blir attraktivare som arbetsgivare.*
- *Tillit. Aktivitetsbaserad miljö ger medarbetare en större känsla av ägarskap över sin tid och sina arbetsuppgifter, det bygger goda relationer inom organisationen.*



# 7.

## Skapa utrymme för både reflektion och dialog

För att alla ska känna sig delaktiga och ha möjlighet att påverka processen är det värdefullt att skapa en process som ger mycket utrymme för reflektion, dialog och egna upplevelser. inför en förändring skapar trygghet.



### TIPS:

Ledarna har en viktig roll när det gäller att driva förändring och engagera medarbetarna. Ta fram ett program som cheferna får genomgå för att förbereda sig. Träffarna kan exempelvis fokusera på chefers utmaningar och möjligheter med det nya arbetssättet samt erfarenhetsutbyte.

Tekniken är A och O i det aktivitetsbaserade arbetssättet. Glöm inte att tidigt utbilda både chefer och medarbetare i de digitala verktyg ni kommer att använda. Det är viktigt att samtliga medarbetare känner sig bekväma med att använda dem, börja succesivt att införa den nya tekniken och kommunikationsbeteenden i god tid innan övergång.

Ta fram ett förberedande förändringsprogram för medarbetarna. Utgå från den oro som de har uttryckt och genomför kontinuerligt övningar, workshops och samtal som syftar till att alla medarbetare ska förstå varför det nya arbetssättet införs, känna lust att haka på förändringen och förstå vad arbetssättet konkret innebär i vardagen.

### GÖR SAKER I RÄTT ORDNING

---

*En framgångsfaktor för engagemang är att börja med kommunikation och övningar som syftar till att medarbetarna förstår **varför** det nya arbetssättet införs. Därefter behöver lusten stimuleras, medarbetarna måste vilja vara med på det nya. Slutligen behöver alla få en insikt i om vad de behöver göra annorlunda och träna på det.*

---



# Så jobbar vi

Aktivering skapar förändringsprocesser som väcker medarbetarnas engagemang och leder till verklig förändring.

Genom att kombinera många års erfarenhet av varumärkesutveckling och kommunikation med change management, modern pedagogik och gamification skapar vi skräddarsydda förändringsprogram.

**Kontakta oss så berättar vi mer  
om hur vi kan hjälpa till.  
Du når Karin Allergren på  
070-300 51 38, [aktivering.se](http://aktivering.se)**

---

*"Jag kände mig trygg att själv hålla i övningarna med mina medarbetare, trots att ämnet är ganska svårt."*

Chef som deltog i förändringsprogrammet *Välkommen till jobbet!* som Aktivering designat för Martin & Servera. Programmet hade som mål att öka kunskapen om och engagemanget för mångfald på arbetsplatsen.

---

**aktivering**