

Fremtidens arbejdsverden

Sådan gentænker du kontoret
med udgangspunkt i
farveenergierne



Indhold



Kapitel 1: Fremtidens arbejdsplads	3	Kapitel 5: Kontoret i farver	13
Del 1: Kontoret		• Farvedynamisk design	15
Kapitel 2: Formålet med kontoret	5	• Fordybelsesrum	15
Hvad vil kontoret blive brugt til?		• Møderum	16
Kapitel 3: Med farveenergibrillerne på	8	• Samarbejdsrum	16
Hvad er farveenergier?		• Videns- og læringsrum	17
Kapitel 4: Selvindsigt og det 'hele' menneske	11	• Refleksions- og kreativitetsrum	17
		• Mobilitet	18
		Konklusion	19
		Opsummering af de vigtigste budskaber	20
		Referencer	21

Kapitel 1

Fremtidens arbejdsplads

Midt i enhver krise findes
også muligheder

– Albert Einstein

Det er virkelig fristende for os at snakke om det 'nye normale' efter Covid. Men faktisk er der intet normalt ved noget af dette. Verden og dens indbyggere har været igennem en hård og langvarig krise. Og nu kan vi endelig se hen imod en mulig fremtid – det er der intet 'normalt' ved.

Som Einstein engang sagde, så rummer enhver krise samtidig muligheder. En mulighed for at stoppe op og tænke, en mulighed for vækst, og en mulighed for at gentænke fremtiden. For vi er på ingen måde på vej 'tilbage' til noget. Vi er i høj grad på vej fremad.

Eller som psykolog Merete Wedell-Wedellsborg siger: Den sidste fase bør handle om at genopbygge og skabe nye veje. Selve begreberne 'arbejde' og 'arbejdsplads' er der blevet rusket op i. Vores forståelse af, hvad produktivitet er, er ikke længere den samme, og vores stedsopfattelse har også ændret sig.

Nu har vi chancen for at se på, hvad der virker, og hvad der ikke virker både på traditionelle og helt nye arbejdspladser – og for at bruge dette til at gentænke og måske endda redesigne dem.

For krisen har i den grad givet os alletiders mulighed for at analysere vores arbejdsmiljøer og for at ændre vores fokus, så vi fremover tager udgangspunkt i de mennesker, der arbejder der. Tænk engang, hvordan vores arbejdspladser kunne se ud, hvis vi ikke kun indrettede dem med tanke på medarbejderne, men også gik skridtet videre og tog alle disse menneskers forskellige præferencer i betragtning. Tænk engang, hvis denne viden blev brugt til at skabe støttende miljøer, der opmuntrer folk til at tage 'hele deres person' med på arbejde.

"Enhver krise består af tre faser: den kritiske situation, tilbagegang, og til sidst genrejsning. Tænk ikke på genrejsningen som blot en tilbagevenden til arbejdet og de gamle vaner. Skab ny mening. [...] Find frem til en realistisk følelse af optimisme – "Hvad skal vi lave om på?"

– Psykolog Merete Wedell-Wedellsborg

Del 1: Kontoret

De mange muligheder, der efterhånden findes for at arbejde, fik os til at tænke over følgende: Hvordan kan vi hjælpe folk til at være den bedste udgave af sig selv i de omgivelser, de arbejder i?

Dette tema er det første i en serie, hvor vi ser nærmere på, hvordan vi kan gentænke fremtidens arbejde med udgangspunkt i farveenergiene (mere om dem i kapitel X), og hvordan vi kan

sætte en dialog i gang mellem vores organisationer, dens ledere og deres teams.

Dette er ikke tænkt som et 'sådan her', men mere som et 'hvordan' ser vi på vores kontormiljøer og vores arbejdspraksis med udgangspunkt i medarbejderne og deres præferencer. Hvordan kan vi skabe fremtidens arbejde med medarbejderne i første række?



'Skiftet fra 'overlevelse til trivsel' kræver, at organisationen bliver human helt ind i sin grundkerne – det er en anden måde at være på, hvor man først og fremmest behandler ethvert spørgsmål, enhver udfordring, enhver beslutning ud fra en menneskelig vinkel.'

– Deloitte





Kapitel 2

Formålet med kontoret

Over hele verden har virksomhederne været tvunget til en eller anden form for digital overgang. Det har betydet, at medarbejderne er begyndt at opdage både fordele og fælder i forbindelse med hjemmearbejde, og det har samtidig betydet, at deres forventninger har ændret sig. Faktum er, at det ikke længere er en mulighed at vende tilbage til kontoret og forvente, at de ansatte kører på som de plejer. - Forbes

100 % hjemmearbejdsplads, tilbage til kontoret eller en blanding af begge dele? Det er de spørgsmål, mange virksomheder

har stået over for, så derfor er det kun rimeligt at tænke: Hvad vil der ske med de klassiske kontorlandskaber? Vil de langsomt forsvinde?

Det er usandsynligt, at kontorerne forsvinder her og nu, men de vil helt klart blive nødt til at udvikle sig. For manges vedkommende vil kontoret formentlig blive en del af et større økosystem – et af flere fysiske rum, som sammen med teknologi og processer er med til at skabe de samlede rammer for arbejdslivet.

Men hvis vi har arbejdet udmærket hjemmefra i et år eller længere, hvorfor

skal vi så overhovedet tilbage på kontoret? Det spørgsmål vil mange ansatte komme til at stille, og det kan blive svært for virksomhederne at komme med et godt svar. Selv en blandingsmodel kan tænkes at få folk til at klø sig i hovedet og spørge, hvorfor de skal komme hele vejen ind på kontoret blot for at sidde ved et skrivebord hele dagen og lave nøjagtig det samme, som de lige så godt kunne have lavet i fred og ro derhjemme.

Svaret på spørgsmålet ligger i en gentænkning af selve formålet med kontoret ...

‘Når pandemien stilner af, vil virksomhederne få mulighed for at undersøge, ikke bare hvordan deres ansatte skal vende tilbage, men også hvorfor de skal komme tilbage til deres kontorer.’

– Work Design Magazine

Hvad vil kontoret blive brugt til?

“Det seneste år er der intet, der har forandret sig nær så meget, som den måde, vi arbejder på. De ansattes forventninger er under forandring, og vi bliver nødt til at lave en bredere definition af begrebet produktivitet.”

– Satya Nadella, CEO i Microsoft

Traditionelle kontorer, uanset om det er storrum eller en masse små lokaler eller kuber, blev bygget ud fra en produktivitetstankegang. Tanken var, at hvis man gav folk ensartede omgivelser at arbejde i, væk hjemmefra og væk fra forstyrrelser, så ville det skabe en effektiv arbejdsstyrke. Men i løbet af det seneste års tid har vi ikke desto mindre lært, at vores opfattelse af produktivitet, og hvilket miljø der skal til for at være produktiv, ikke er det samme for alle. Hvem kan egentlig vide, om du synes det er mere forstyrrende at arbejde hjemmefra end på et travlt kontor omgivet af andre mennesker?

Traditionelle kontorbygninger byggede på tanken om, at ens rammer for alle ville få mest

muligt ud af de ansatte og få dem til at fokusere helt og fuldt på deres arbejdsopgaver. Et ensartet setup til en ikke ligefrem ensartet arbejdsstyrke.

Der er ikke noget nyt i at gentænke kontoromgivelserne. Forskellen er, at nu har vi oven i dette den fordel, at hele medarbejderstaben har haft mulighed for at afprøve den ‘anden’ mulighed og vurdere, hvad der fungerer bedst for dem. Det var et tvungent hjemmearbejdsplads-eksperiment, men også et eksperiment, hvor resultaterne og erfaringerne nu ligger hos den enkelte. Og hvis der både er mulighed for at arbejde på kontoret og hjemmefra, er vi nødt til at spørge os selv: **Hvad skal kontoret bruges til?**

For manges vedkommende vil kontoret formentlig blive en del af et større økosystem – et af flere fysiske rum, som sammen med teknologi og processer er med til at skabe de samlede rammer for arbejdslivet.

‘Kontormiljøer vil blive indrettet, så funktionerne bliver mere fleksible, og så de virker inspirerende, understøtter læring og supervision, styrker målsætninger, inkorporerer virksomhedskulturen og giver de ansatte en oplevelse af meningsfuldhed’ – Work Design Magazine

Det traditionelle kontormiljø vil ikke længere udelukkende fungere som et fokuseret arbejdsrum for folk, men vil også blive en form for ‘hub’ eller moderskib, som John Howkins skriver i sin bog *Invisible Work: The Future Office is in your head*. Nu har vi muligheden for at gentænke disse rum og skabe plads til de elementer, som folk har savnet, imens de arbejdede hjemmefra: *samarbejde, kontakt og arbejdskultur*.

Hvad om opgaver, der kræver koncentration og fordybelse, blev lavet derhjemme, og kontoret i stedet blev et rum for innovation, kultur, teamarbejde, læring og samarbejde? Arbejdspladser, der

både har stillerum, hvor folk kan fordybe sig, og områder, hvor man kan afholde meningsfulde coachingsamtaler eller idéudvikle sammen med resten af teamet.

Workplace Design Magazine taler om at implementere en indretning af kontorerne, der i højere grad har mennesket i fokus, og om, at fremtidens kontorlokaler skal tage hensyn til den enkeltes behov. Hvordan det ser ud for den enkelte organisation og dens enkeltpersoner, vil variere bredt. Et eller andet sted skal vi dog starte, og et godt udgangspunkt vil være at se på, hvilket formål der skal være med jeres kontor i fremtidens arbejdsverden.




‘McKinseys undersøgelser viser, at flere virksomheder gentænker medarbejderoplevelsen på måder, der respekterer individernes forskelle, samtidig med at de tilpasser sig til de hurtigt skiftende omstændigheder. Når de finder ansatte, der har brug for mere support og forskellige typer af support, kan de samtidig handle på måder, der skaber en følelse af trivsel og sammenhæng på tværs af arbejdsstyrken.

– Deloitte Rapport 2021

Vigtigste budskab

Analyser erfaringerne fra det seneste års tid, og stil de rigtige spørgsmål: *Hvad fungerede godt? Hvad gjorde ikke? Hvad har folk savnet fra kontoret, og hvad har de ikke?* Brug feedbacken til at finde ud af, hvordan arbejdspladsens økosystem kunne tænkes at se ud for medarbejderne i jeres organisation. Hvis I ser på hele økosystemet, hvor passer det klassiske kontormiljø så ind? Selv hvis I ikke nyindretter lokalerne, så er det en lejlighed til at nulstille formålet med stedet for de mennesker, der skal bruge dem, og skabe en ny stedsopfattelse fremadrettet.



Kapitel 3

Med farveenergibrillerne på

En gentænkning af kontorrummene, hvor mennesket er i centrum, kræver, at vi bedre forstår vores medarbejdere, og hvilke præferencer de har i forhold til arbejde, kommunikation og relationskabelse. Men hvordan gør vi dette, hvis vi er afhængige af, at vores medarbejdere er de første til at kende deres behov og derefter formidle dem klart videre til deres ledere?

Farveenergiproget kunne lige netop være svaret ...

Hvad er farveenergier?

Psykologen Carl Jung analyserede menneskets adfærdspræferencer og fandt frem til tre begrebspar, der siger noget om, hvordan vi fremstår: en attitude-, beslutningstagnings- og perceptionsdimension. Denne teori har vi hos Insights brugt til at udvikle en firefarvemodel, som er nem at forstå, og som giver folk et sprog (og et udgangspunkt) til at undersøge og kommunikere omkring deres præferencer på arbejdspladsen.

Modellen består af fire farveenergier: *IldRød*, *SolGul*, *HavBlå* og *SkovGrøn*, og disse farver er en hurtig måde at identificere forskellige former for adfærd på. Modellen viser:

#1

Hvordan vi træffer beslutninger
(Tænkning og Følelse)

#2

2.Hvordan vi interagerer med verden/hvor vi får vores energi fra
(Introversion og Ekstraversion)

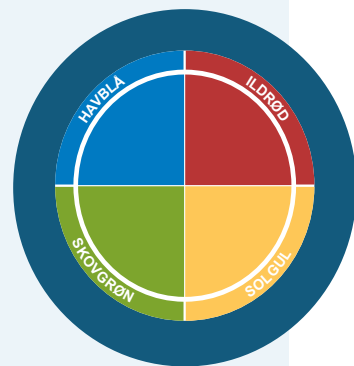
Kombinationen af disse præferencer giver tilsammen de fire farveenergier:

Ekstraversion + Tænkning = IldRød karakteriseret ved et ydre fokus på handling, uafhængighed og hurtig beslutningstagning

Ekstraversion + Følelse = SolGul karakteriseret ved et ydre fokus på mennesker, involvering, samarbejde og idéer

Introversion + Følelse = SkovGrøn karakteriseret ved et indre fokus på værdier, relationer, tillid og støtte

Introversion + Tænkning = HavBlå karakteriseret ved et indre fokus på viden, kvalitet, refleksion og overvejelse



Selvom vi alle sammen har en naturlig præference for en af farveenergierne, rummer vi alle sammen en blanding af dem alle og kan vælge at trække på dem, når vi har brug for det. Det er sammensætningen af farveenergierne og vores evne til at skrue op og ned for dem, der gør os så dejligt unikke – og skaber forskellene i forhold til, hvordan vi foretrækker at interagere med andre, hvad der giver os energi, og hvad der motiverer os.

For eksempel kan det være, at jeg er typen, der elsker at samarbejde med andre, udtænke visionære idéer og diskutere dem (af og til højlydt) med alle. Men giv mig en opgave og en deadline, og det er muligt, jeg får brug for et

stillerum, hvor jeg kan fordybe mig i opgaven, hvis jeg skal kunne levere de nødvendige resultater.

Når man giver folk større indsigt i deres egen adfærd og et sprog til nemt at kunne beskrive deres forskelligheder, giver man dem samtidig et vigtigt redskab på den moderne arbejdsplads. Farverne fungerer som en bekræftende og ikke-dømmende måde at snakke om præferencer og adfærd på. De sætter en samtale i gang imellem medarbejderne om, hvordan de opfatter arbejdspladsen, og hvordan de opfatter hinanden. Den øgede selvindsigt kan hjælpe folk til at reflektere over, hvem de er, hvem de gerne vil være i den nye arbejdsverden, og hvad de har brug for for at nå dertil.

“Jeg har brugt psykometriske værktøjer i over 10 år fra alle udbydere i branchen, og den betydelige forskel jeg finder med Insights Discovery sammenlignet med de andre, er at Insights kommer tættere på folks hjerter.”
– Prakash Santhanam, lærings- og udviklingskonsulent hos Elanco



Men hvordan kan farveenergierne hjælpe os med decideret at forme fremtidens arbejdsverden?

Hvis vi tager et kontormiljø og ser på det med farveenergibrillerne på, kan det hjælpe os til at tænke over, hvordan vi kan skabe rum, der passer til folks forskellige præferencer og arbejdsstile.

Indretter vi kontormiljøerne efter dette, vil det ikke kun understøtte folks naturlige (eller dominerende)

farvepræference, men også tilskynde dem til at trække på deres andre farveenergier, som de måske er mindre bekendt med. Forestil dig et kontor, der er med til at få folk til at tage hele deres jeg med derhen – og hvad man ville kunne opnå på en mere autentisk og inkluderende arbejdsplads!

Vigtigste budskab

Farveenergierne kan være et udgangspunkt for at få folk til bedre at forstå sig selv og de andre på arbejdspladsen. De kan give dem et fælles sprog, der kan bruges på tværs af virksomheden, så de lærer at værdsætte forskelligheder, og så der kan blive startet en dialog om, hvem de gerne vil være i fremtidens arbejdsverden. Farveenergierne kan desuden fungere som en ramme i forbindelse med en gentænkning af kontormiljøerne og sikre, at folks præferencer og adfærd indgår som en vigtig faktor på fremtidens kontorer. Hvis du vil vide mere om farveenergierne og Insights discovery-modellen, så gå ind på www.insights.com



Kapitel 4

Selvindsigt og det 'hele' menneske

Når vi ser på personlighedstyper i forbindelse med et redesign af arbejdspladsen, er der risiko for kun at få overfladen (eller den dominerende farveenergi) med og begrænse dette til et rum.

For eksempel kan man fejlagtigt komme til at antage, at folk, der har en præference for introversion, helst vil arbejde alene eller 100 % hjemmefra. Men dette kan medføre, at man er uopmærksom på, at der måske er en masse forstyrrelser hjemme hos disse mennesker, eller at personen samtidig har en stærk præference for at indgå i relationer til andre. At være helt isoleret fra teamet kan være helt det modsatte

af, hvad vedkommende har behov for for at kunne være den bedste udgave af sig selv, eller for at kunne løse sine arbejdsopgaver effektivt. Det er derfor, det er så vigtigt at kigge på hele billedet eller 'hele' mennesket.

En nylig undersøgelse fra McKinsey & Company viser, at HR-chefer i Europa ønsker at skifte til en politik, der har medarbejderne i fokus, for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. En af måderne, man kan gøre dette på, er ved at skabe en bedre og mere inkluderende medarbejderoplevelse – en, der giver folk mulighed for at tage hele deres jeg med på arbejde.

Det lyder måske abstrakt, men det betyder i bund og grund bare, at ansatte på alle niveauer i virksomheden føler sig trygge nok til at sige deres mening, ikke behøver veksle mellem to udgaver af dem selv (et 'arbejdsjeg' og et 'fritidsjeg'), samt at de føler sig bakket op af deres ledere, har et godt forhold til deres kolleger og føler, at de hører til på arbejdspladsen.

Men hvordan omsætter vi dette til virkelighed på arbejdspladsen? Hvordan skaber vi et miljø, der ikke kun styrker tilhørsforholdet, men også tilføjer noget ekstra?



98%
af alle HR-ansvarlige
siger, at et af de
kerneområder, de gerne
vil fokusere på, er at
'lade medarbejderne
tage hele deres
personlighed med på
arbejde'

– McKinsey & Company

Øget selvindsigt kan bidrage til, at den enkelte kommer til at forstå sig selv bedre og derefter begynder at tænke over, hvad der kunne bidrage til eller forhindre vedkommende i at tage hele sin person med på arbejde. Giver man medarbejderne en forståelse af deres egne adfærdspræferencer, deres styrker og eventuelle blinde punkter, kan man give dem en god indsigt i, hvordan de aktuelt fremstår på arbejdet.

Den øgede selvindsigt kan desuden hjælpe dem til at reflektere over, hvem de gerne vil være i den nye arbejdsverden, og hvilke områder de gerne vil arbejde inden for. Det kan være, at de gerne vil arbejde på at blive mere empatiske ledere, så de kan styrke deres relation til teamet. Eller det kan være, at de gerne vil arbejde på at nå mere effektivt frem til

deres mål og opnå en ønsket forfremmelse. Selvindsigt kan være nøglen til at træffe et bevidst valg omkring ens egen udvikling og prioriteringer.

Ved at skabe et arbejdsmiljø, der tilskynder til vækst og giver adgang til alle aspekter af os selv, skaber vi samtidig en udviklingskultur i vores teams. Hvis vi ser på det i forhold til folks farveenergier, opstår personlig vækst ofte ud af et bevidst arbejde med at lære at skruer op og ned for de forskellige farveenergier.

Hvis vi kan gentænke vores kontorer, så de understøtter denne form for personlig vækst, via arbejdskulturen, praksisser og selve det stof, vores bygninger er gjort af, så har vi alle muligheder for at skabe de allerbedste arbejdsmiljøer i fremtiden!

Vigtigste budskab

Selvindsigt er nøglen til, at folk forstår, hvem de er, hvad de har brug for, og hvad der eventuelt forhindrer dem i at tage 'hele deres person' med på arbejde. Når folk bliver mere bevidste om deres præferencer, bliver de samtidig bedre til at udvikle sig og lægge en plan for deres arbejdsmæssige vækst, alt sammen understøttet af nye arbejdspladser, der opfordrer til læring.



Kapitel 5

Gentænkning af kontoret i farver

Mange virksomheder vil komme til at kigge på deres kontorer og overveje, hvordan der bliver plads til eksisterende eller nye arbejds måder. Måske er alle tilbage på kontoret igen, og måske er de blevet flere, end der er plads til, eller måske skal de ikke længere have faste pladser. Mange vil komme til at implementere en hybrid model, hvor kontoret fortsat spiller en vigtig rolle, men hvor folk også arbejder hjemmefra nogle dage om ugen.

Uanset om løsningen er en renovering af lokalerne eller ej, så er det altid muligt at få de eksisterende kontorlokaler til at blive 'fit for fremtiden'. Kontorlokaler skal balancere mellem forskellige funktioner, prioriteter, behov på teamniveau og individuelle præferencer. Det kan være lidt af en kunst at sørge for, at modsatte behov bliver opfyldt i de nye omgivelser.

Ser vi på vores fysiske lokaler med farveenergibrillerne på, så giver det en ramme at arbejde ud fra, hvor

der kan skabes balance mellem modsatte og komplementære præferencer på arbejdspladsen. Det handler ikke om at tage vores viden om en bestemt farveenergi eller personlighedstype og tildele den en specifik plads. Det handler om at indrette lokalerne med alle fire farveenergier in mente og sikre sig, at alle har adgang til dem alle sammen.

Lad os prøve at se på, hvordan dette kunne se ud i praksis, og hvad det kræver at forme fremtidens kontorer med mennesket i centrum.

'Der skal gøres plads til to modstridende funktioner: behovet for standardisering og procedure og behovet for fleksibilitet og diversitet. Behovet for at være uforstyrret, og behovet for åbenhed. Et velfungerende team, der arbejder mod et fælles mål, og individer, der følger deres egne instinkter.'

– John Howkins om fremtidens kontorer



Gentænkning af kontoret i farver



1. Fordybelsesrum ●●
2. Møderum ●●
3. Samarbejdsrum ●●
4. Læringsrum ●●
5. Refleksionsrum ●●

Farvedynamisk design

Dagslys, frisk luft og masser af grønne planter på kontorerne er ikke den eneste måde at skabe bedre arbejdspladser på – en anden måde, man kan gribe det an på, er ved at indrette lokalerne, så de opfordrer til en bestemt form for arbejde eller aktivitet.

Samarbejdsrum vil ifølge Business-Live være i fokus på fremtidens kontorer, men dette vil ikke fjerne behovet for et sted, hvor man kan fordybe sig. Det kommer til at handle om at skabe balance mellem de to. Sådan her forestiller vi os, at man kunne designe arbejdspladserne i fremtidens arbejdsverden ...

‘Folk har brug for steder, hvor de kan mødes, erfaringsdele og have de små snakke, der skaber et socialt liv på arbejdet.’

– Psykolog Merete Wedell-Wedellsborg



Fordybelsesrum

Lad os lige vente et øjeblik med at hive smoothiebarer og flipperspil op af lommen. Godt nok er kontorerne under udvikling, men der er stadig brug for steder, hvor man kan fokusere på en bestemt arbejdsopgave og få tingene gjort. Det kunne være i form af en lille klynge borde, hvor et team kan sidde og arbejde, eller et mindre ‘fordybelsesområde’ bestående af ét stort bord lidt væk fra andre mennesker.

Skridtet videre kunne være at lave fordybelsesrum eller bokse, så folk helt konkret kan flytte sig ind i et rum, hvor der er plads til at tænke og afslutte en opgave. Og sådan noget som smartboards på væggene i disse rum kunne gøre det nemt for folk at dele deres prioriteringslister, scrumboards eller resultater, der skal gennemgås.



Møderum

Kunne du forestille dig at forvandle et klassisk møde til noget, der mere føles som en TED-talk? Så er et mødelokale, der er indrettet som et amfiteater, det, der skal til! Det er vigtigt at have mødefaciliteter med plads til større teams og møder for hele kontoret, ligesom også den rette teknologi er essentiel. Optages eller streames møderne via et videokonferenceværktøj, kan også dem, der arbejder hjemmefra den pågældende dag, deltage.

Selvom der stadig vil være brug for lokaler, der er dedikeret til at afholde møder, forestiller vi os også, at der vil komme flere såkaldte 'casual' mødeområder. Det kunne være en lille sofagruppe, hvor teamet kan sidde tæt sammen, eller en mindre boks, hvor man kan holde coaching- eller supervisionssamtaler. Skaber I både plads til, at hele teamet kan samles, og til samtaler på tomandshånd, sørger I for, at der er mulighed for en bred vifte af arbejds måder og -præferencer.



Samarbejdsrum

Okay, nu må du gerne drømme om juicebarer og flipperspil! Mange af os tænker sikkert straks på Googles og Apples kontorer, når vi siger 'samarbejdsrum', men der er mange måder at udføre det på – med og uden sækkestole. Det fantastiske ved samarbejde er, at det kan ske alle steder på kontoret, men er der både uformelle og mere formelle rammer, som kollegerne kan mødes i, så vil det skubbe yderligere i retning af samarbejde.

Det kunne være åbne områder som et køkken, en morgenmadsbar eller et caféagtigt område, der inviterer til personlige samtaler og faciliterer, at man støder på nogen, der kan hjælpe med den opgave, man sidder med. Lav også samarbejdsrum, som teamene kan bruge, for eksempel rundt om et stort bord eller et projektrum med whiteboards og digitale tavler, hvor det er nemt at dele sine planer, eller sågar et større bord med to eller flere pladser, hvor man kan arbejde sammen på en computer.



Videns- og læringsrum

Fremtidens kontorer vil formentlig også kunne se et formål i at være en læringshub for de ansatte. Virtuelle læringsforløb er selvfølgelig stadig relevante, men det er også godt at kunne samle teamet på kontoret i forbindelse med læring. Skaber I en videnshub på kontoret, bliver der plads til at oplæring, workshops, mentorforløb, coaching og individuel læring. Det behøver ikke kun være kompetence- eller karrierebaseret læring; det kan også handle om at give folk en større viden om virksomheden, dens produkter og værdier. Et rum, hvor virksomheden og dens medarbejdere vises frem, så også besøgende udefra kan se, hvilke værdier jeres organisation bidrager med.

Plads til workshops og uddannelse er én ting; en anden ting, der kan tilføje en ekstra dimension til jeres kontorlokaler, er mindre områder såsom et bibliotek eller et behageligt læse- og læringshjørne. Skaber I rum, hvor folk kan fordybe sig i læring, om det så er gennem læsning, samtaler med andre eller teamsessioner, medvirker det til medarbejdernes udvikling og gør det til en del af arbejdskulturen.



Refleksions- og kreativitetsrum

Uanset om det handler om plads til at tænke i fred og ro over forestående opgaver eller plads til kreativ tænkning og udformning af innovative tiltag, så ved vi, at denne form for tænkning sjældent fungerer optimalt foran skrivebordet. Uanset om man vil tilbyde folk mere rolige omgivelser, hvor de kan arbejde alene, eller hvor der kan holdes meningsfulde samtaler, skal der skabes plads til relationskabelse og refleksion, og dette sker ikke så nemt midt mellem de skriveborde, der p.t. dominerer kontorlandskaberne.

Så er det bedre med en lille terrasse udenfor, en indendørs gårdhave, en lille stille krog eller et lokale med et stort vindue. Sådanne mere rolige rum kan både facilitere behovet for at se indad og for at tænke visionært. Faktisk behøver det ikke være andet end en plads med en god udsigt eller et område med inspirerende billeder og et whiteboard, hvor man kan tegne sine idéer. Det kan være et område, som kan bruges alene af den enkelte, men det kunne også være et sted, hvor man nemt kan trække andre med ind til en samtale eller til idéudvikling.

Mobilitet

En nyindretning af kontorerne med plads til disse forskellige aspekter af folks præferencer kan tilskynde folk til at føle sig godt tilpas, fordi de har et rum, som de føler passer til deres naturlige arbejdsstil. Men hvis folk skal trække på alle fire farveenergier, og de fysiske rum skal opfordre til denne form for udvikling, så er der én bestemt ting, der er altafgørende: *at man bevæger sig rundt på kontoret.*

Det var noget af det, vi lærte, da vi tog folks faste pladser fra dem og sagde: *'Du har ikke dit eget bord mere, fremover skal du bare sætte dig, hvor der er plads'*: Vi er vanemennesker, og de fleste af os har tendens til at søge tilbage til samme plads hver dag. Om det så skyldes ren bekvemmelighed, vaner eller tryghed, så kan folk godt lide at vide, hvor de har deres base, i de store kontormiljøer.

Gentænkes kontorerne med farveenergibrillerne på, er det vigtigt, at folk samtidig tilskyndes til at bruge de forskellige zoner og ikke kun holder sig til én af dem, hvis det skal blive en succes. Et af de nye formål med kontoret kan derfor passende være at arbejde på at skabe en kultur med fokus på mobilitet og udforskning af arbejdsmiljøerne.

Det er noget af det, man lægger mærke til, når man kommer ind på et kontorfællesskab for start-ups: Der summer af innovation. Det er et rum, folk ikke er bundet til, men hvor de frit kan bevæge sig rundt, skabe relationer, fokusere på opgaver, tale sammen og dele idéer med nogen, de aldrig ville have mødt, hvis ikke det havde været for dette rum. Det er sådan, vi forestiller os fremtidens kontor: som rum, der oser af innovation, samarbejde, læring og relationer.

Amu Cuddy, som er socialpsykolog, taler om, hvor vigtigt det er at give folk medbestemmelse, i forbindelse med at de vender tilbage til deres kontorer. Efter at de nu har haft lejlighed til at reflektere og lære mere om sig selv, og hvordan de arbejder, er det afgørende vigtigt, at vi giver dem ret til at bestemme, hvordan dette skal tages med tilbage på kontoret. Ved at indrette forskellige områder, der passer til forskellige præferencer, giver I folk et valg i forhold til at beslutte, hvor og hvordan de vil arbejde, når de er på kontoret.



Vigtigste budskab

På fremtidens kontor skal der kunne balanceres mellem både organisationens og de ansattes behov, ligesom der skal være plads til folks af og til modstridende arbejdspræferencer. Ved at indrette områder, der opfylder forskellige præferencer, har du chancen for at redesigne kontormiljøet med medarbejderne i centrum.

En opmuntring til at bevæge sig rundt på kontoret vil komme til at spille en vigtig rolle i forhold til at få folk til at opleve de forskellige rum, der tilskynder dem til at trække på alle sider af sig selv.

“Vi kan godt få idéer ved vores skrivebord, men det er mere sandsynligt, at vi får dem andre steder. Det er altid under halvdelen af folk, der siger i undersøgelser, at de arbejder bedst på kontoret. Det er omkring en fjerdedel, der siger, at de laver deres bedste arbejde ved skrivebordet”

– John Howkins

Konklusion

Vi er nået til et fantastisk øjeblik i den ellers omvæltende tid, vores arbejdsverden har været udsat for: Et punkt, hvor vi nu har chancen for at genskabe og gentænke vores kontorer i forhold til, hvordan fremtidens arbejdsplads skal se ud. Vi har brugt vores kontorer på meget bestemte måder i årtier, og nu har vi mulighed for at gentænke alt dette. Vi har en chance for at overveje, hvad der fungerer, og hvad der ikke gør, særligt efter at vi har haft lejlighed til at opleve, hvordan det føles ikke at være på kontoret.

Folk har på tværs af organisationer haft uendelige mængder af tid til at tænke over, hvad der fungerer for dem, og hvad de kunne ønske sig fra deres kontor fremadrettet. Hvis vi kan udnytte dette og få stillet de rigtige spørgsmål, der giver folk mulighed for at bidrage og dele ud af deres erfaringer, har vi muligheden for at skabe meningsfulde kontorer – eller

‘moderskibe’, der bringer elementer som relationer, samarbejde, kultur og læring i spil.

Insights Discovery-modellen og farveenergiene kan bruges som et udgangspunkt for en dialog om, hvordan de ideelle rammer for fremtidens arbejdsverden ser ud. Øget selvindsigt vil spille en kæmpe rolle på den moderne arbejdsplads, i takt med at vi søger at skabe mere inkluderende arbejdsmiljøer. Det er meget sandsynligt, at man som organisation bliver nødt til at blive mere menneskecentreret, hvis man skal fastholde og tiltrække de dygtigste medarbejdere – lige fra udformningen af arbejdspladspolitikker til den daglige arbejdspraksis og helt konkret de rum, der arbejdes i. Giver vi folk medbestemmelse, fleksibilitet og frihed til at vælge, hvor og hvordan de vil arbejde inden for kontorets rammer, giver vi også folk en fornyet lyst til at bruge disse rammer.

Opsummering af de vigtigste budskaber

En gentænkning af kontorrummet med udgangspunkt i farveenergiene

#1

Analyser erfaringerne fra det seneste års tid, og stil de rigtige spørgsmål: Hvad fungerede godt? Hvad gjorde ikke? Hvad har folk savnet fra kontoret, og hvad har de ikke? **Brug feedbacken** til at finde ud af, hvordan arbejdspladsens økosystem kunne tænkes at se ud for medarbejderne i jeres organisation. Hvis I ser på hele økosystemet, hvor passer det klassiske kontormiljø så ind? Selv hvis I ikke nyindretter lokalerne, så er det en lejlighed til at **nulstille formålet** med stedet for de mennesker, der skal bruge dem, og skabe en ny stedsopfattelse fremadrettet.

#2

Farveenergiene kan være et udgangspunkt for at få folk til bedre at forstå sig selv og de andre på arbejdspladsen. De kan give dem et fælles sprog, der kan bruges på tværs af virksomheden, så de lærer at værdsætte forskelligheder, og så der kan blive startet en dialog om, hvem de gerne vil være i fremtidens arbejdsverden. Farveenergiene kan desuden fungere som en ramme i forbindelse med en gentænkning af kontormiljøerne og sikre, at **folks præferencer og adfærd indgår som en vigtig faktor** på fremtidens kontorer. Hvis du vil vide mere om farveenergiene og Insights discovery-modellen, så gå ind på www.insights.com

#3

Selvindsigt er nøglen til, at folk forstår, hvem de er, hvad de har brug for, og hvad der eventuelt forhindrer dem i at tage 'hele deres person' med på arbejde. Når folk bliver mere bevidste om deres præferencer, bliver de samtidig bedre til at udvikle sig og **lægge en plan for deres arbejdsmæssige vækst**, alt sammen understøttet af nye arbejdspladser, der opfordrer til læring.

#4

På fremtidens kontor skal der kunne balanceres mellem både organisationens og de ansattes behov, ligesom der skal være plads til folks af og til modstridende arbejdspræferencer. Ved **at indrette områder, der opfylder forskellige præferencer**, har du chancen for at redesigne kontormiljøet med medarbejderne i centrum. En opmuntring til at bevæge sig rundt på kontoret vil komme til at spille en vigtig rolle i forhold til at få folk til at opleve de forskellige rum, der **tilskynder dem til at trække på alle sider af sig selv**.

Besøg vores videnscenter og bliv endnu klogere på Fremtidens Arbejdsverden [her](#).

Resource list

3 Lessons Learned - World's biggest pilot in remote work | Perked

Global Human Capital Trends Report: The social enterprise in a world disrupted | Deloitte UK

Change Management Is Key To Guiding Your Business Towards A 'New Normal' In 2021 | Forbes

The Purpose of Place, the Power of People | Work Design Magazine

The Next Great Disruption is Hybrid Work – Are We Ready? | Microsoft

Invisible Work: The Future Office is in your Head published 2021 | Book by John Howkins

'Back to human': Why HR leaders want to focus on people again | McKinsey

Leading into post covid recovery | Harvard Business Review



Deltag i debatten, og del, hvordan
#fremtidensarbejdsverden ser ud med dine øjne.



Eller besøg vores videnscenter for Fremtidens Arbejdsverden