

HUR FÖRÄNDRAS CHEFERS BETEENDEN VID ÖVERGÅNG TILL FLEXIBLA ARBETSSÄTT/KONTOR OCH HUR PRESTERAR MEDARBETARNA?

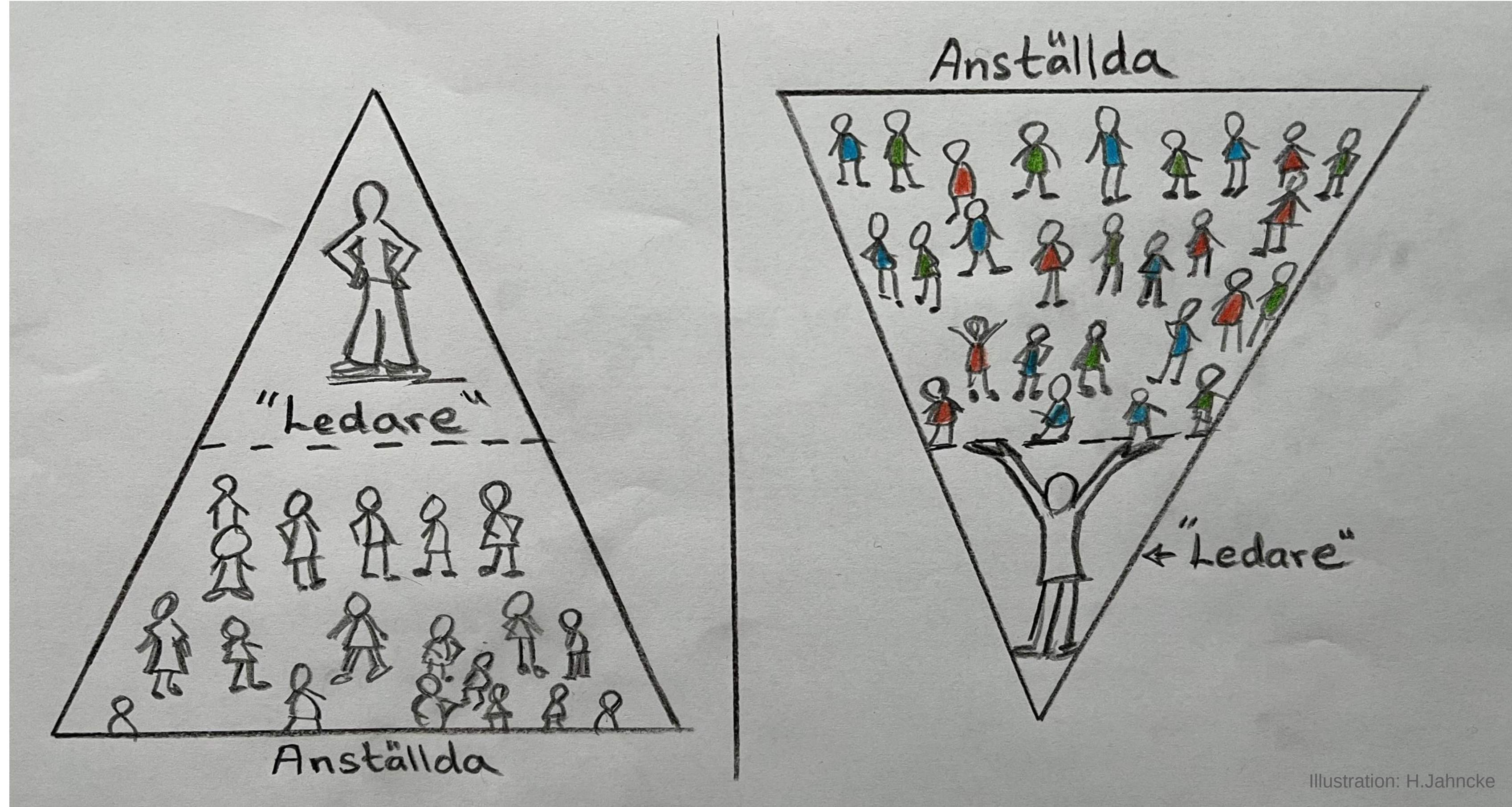
Tirsén & Aili arkitekter

Helena Jahncke



Doktor psykologi, Docent arbetshälsövetenskap
COO Vocean

VILKA ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR FINNS FÖR FLEXIBILITET?



Traditionell organisationsstruktur
Ledaren/ledningsgruppen leder
"top-down".

Omvänd organisationsstruktur
Ledaren skapar förutsättningar för sina
medarbetare, som bidrar med sina
kompetenta idéer och tankar.



Tirsén & Aili arkitekter

ATT KUNNA VÄLJA ARBETSYTA UTIFRÅN BEHOV

Slutsats:

Chefer behöver anpassa sitt beteende så att det relationsinriktade ledarskapet inte försvinner i en mer flexibel lösning.

(Larsson, Vinberg & Jahncke, 2022)

Slutsats:

Ett förändringsinriktat ledarskap innan kontorsreform ”buffrar” mot produktivitetstapp.

(Bergsten, Haapakangas, Larsson, Jahncke & Hallman, 2021)

The New York Times

“A 2020 study by Helena Jahncke and David Hallman found that employees in quieter one-person cell offices performed 14 percent better than employees in open-plan offices on a cognitive task”.

The Immortal Awfulness of Open Plan Workplaces

Sept. 8, 2022



Petar Santini/Bloomberg

[Give this article](#) [Share](#) [Bookmark](#) [1.1K](#)



By David Brooks
Opinion Columnist

BULLER OCH PRESTATION – VARFÖR STÖRD?

Olika teorier

Plötsliga
oförutsägbara ljud
kan fånga upp-
märksamheten. Risk
att ”tappa tråden”.

Det sker en krock
mellan de processer
i hjärnan som
bearbetar ljuden och
de processer som
behövs för
uppgiften.

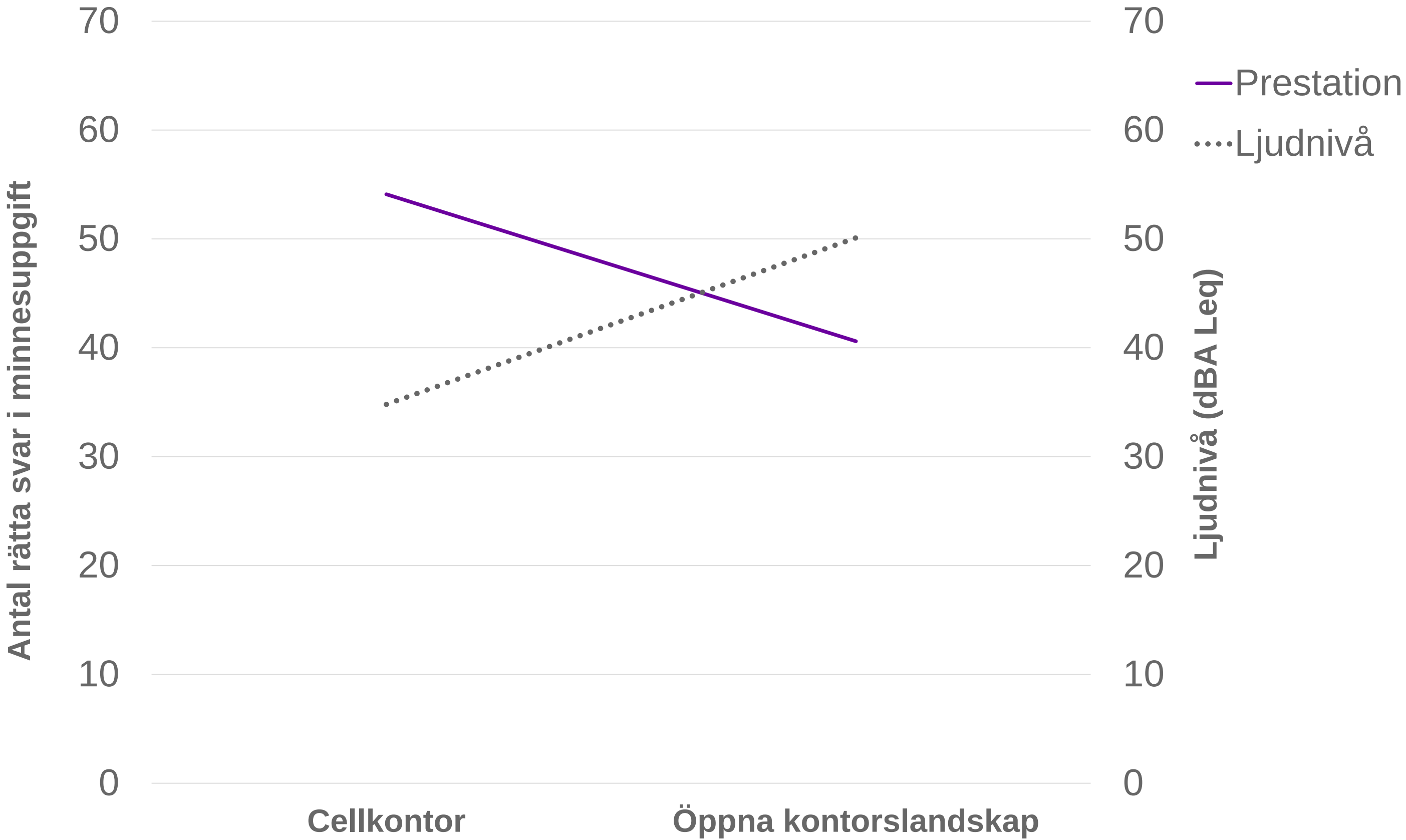
KAN MAN "VÄNJA SIG" VID BULLER?

▶ **Nej** - om ljudet är oförutsägbart och/eller varierar över tid.

▶ **Ja, i vissa fall** - om ljudet är förutsägbart och individen har hög arbets-minneskapacitet.

(Banbury & Berry, 1997; Sörqvist et al., 2012)

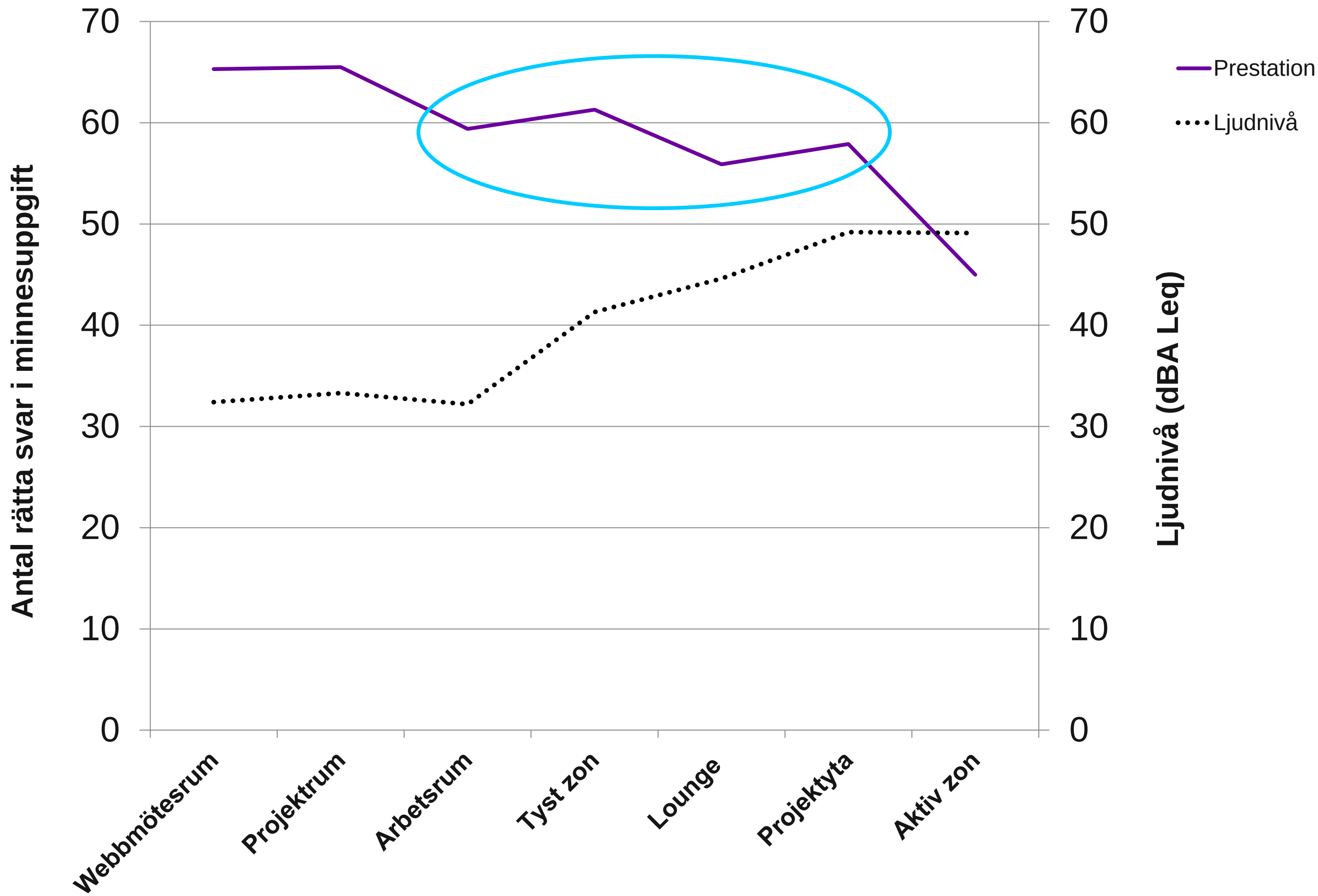
Antal rätt
(Skala 0 - 96)



Jahncke & Hallman (2020). Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types. *Journal of Environmental Psychology*, 72.

PRESTATION VID OLIKA LJUDNIVÅER

Antal rätt
(Skala 0 - 96)



Jahncke & Hallman (2020). Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types. *Journal of Environmental Psychology*, 72.



Tirsén & Aili arkitekter

**Utforma arbetsytor utifrån
arbetsuppgifterna**

**Skapa lugna utrymmen för
koncentrations-krävande
arbete**

Skilj tydligt mellan olika zoner

PRESTATION OCH VILJA ATT ARBETA KVAR

- Anställda som kan arbeta hemifrån på frivillig basis upplever högre prestation än de som måste arbeta från arbetsgivarens lokaler.
- Valmöjligheten att arbeta på distans har betydelse för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen.
- Gruppuppgifter kan påverkas negativt (team-prestationer).
- Flera faktorer kan påverka upplevelsen, t.ex. socialt stöd, komplexitet i arbetsuppgifter, konflikt mellan arbete-familj, preferenser, egenskaper hos de anställda.

Mutiganda, Wiitavaara, Heiden, Svensson, Fagerström, Bergström, & Aboagye (2022). A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators. *Frontiers in Psychology*, 13.

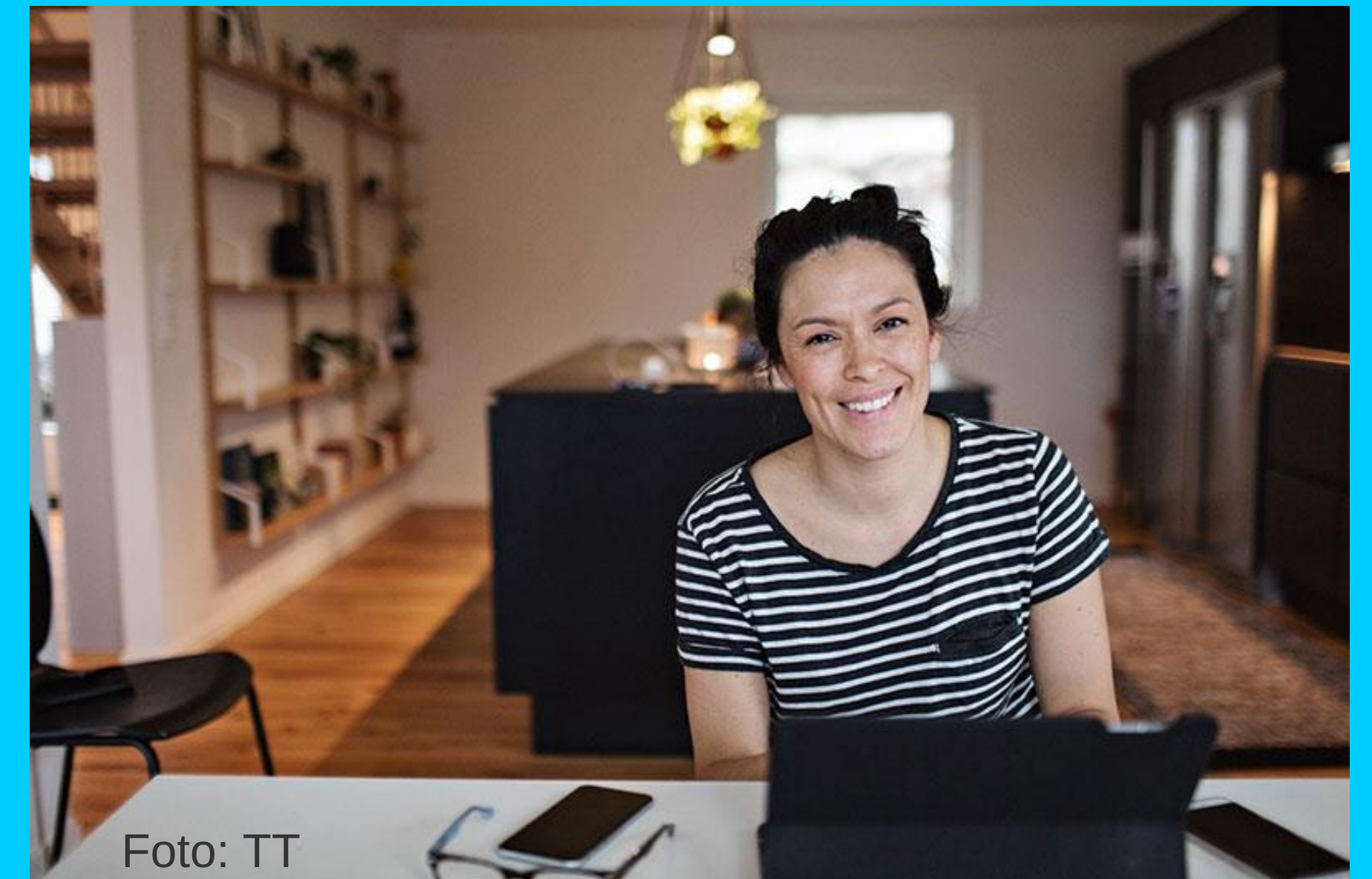
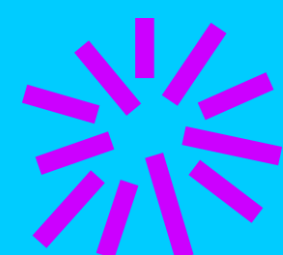


Foto: TT

**SAMLA IN ERA BÄSTA
TIPS!**

GÖR EN VOCEAN



AI-genererad rapport: resultat från aktivitet som genomfördes under presentationen

Bakgrund

I en aktivitet under presentationen samlades tips in från åhörarna kring att leda medarbetare som arbetar flexibelt. Följande fråga ställdes: "Vilka är dina bästa tips för att lyckas med att leda medarbetare som arbetar flexibelt?".

Resultat

Följande svar samlades in:

- Regelbundna avstämningar
- Att det finns ett tydligt ramverk även för det flexibla
- Frihet under ansvar
- Coachande ledarskap
- Sätta en gemensam plan för inkludering som också innehåller definitioner
- Bygg och vårda relationer med medarbetarna
- Boka upp kontinuerliga avstämningar för att bibehålla kontakten
- Var flexibel själv men även omtänksamt begränsande så att medarbetarna inte bränner ut sig
- Var lyhörd för hur medarbetaren vill ha ledarskapet
- Ha ett kontinuerligt arbete för kulturskapande
- Skapa en kultur med hög tillit
- Det behövs ett bra tekniskt systemstöd så att man kan samverka digitalt i olika konstellationer
- Skapa en feedbackkultur där man har regelbundna avstämningar
- Inte glömma bort vissa av de "tysta" medarbetarna i det flexibla
- Självledarskap
- Synliga ledare som är lyhörda
- Skapa organisation med tänkande människor

I en andra aktivitet röstades de tre bästa tipsen fram:

- 1.Coachande ledarskap - 12 röster
- 2.Regelbundna avstämningar - 11 röster
- 3.Skapa en kultur med hög tillit - 8 röster

Sammanfattning

Aktiviteten visar att det finns många olika tips och strategier för att leda medarbetare som arbetar flexibelt. De mest populära tipsen inkluderade coachande ledarskap, regelbundna avstämningar och att skapa en kultur med hög tillit. Det är viktigt att lyssna på medarbetarna och ta deras perspektiv i beaktning för att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig inkluderade och engagerade. Det är också viktigt att använda tekniska lösningar för att underlätta samarbete på distans och att skapa en feedbackkultur där alla medarbetare kan ge sin input och få återkoppling på sitt arbete.



**Se resultatet
här!**

TACK!

helenajahncke@vocean.com

VILL DU VETA MER?
SCANNA QR-KODEN



ARBETA ENKELT, FLEXIBELT OCH DIGITAL TILLSAMMANS
OAVSETT VAR NI BEFINNER ER

SAMLA IN
- TANKAR/IDÉER

SAMSKAPA
- LÖSNINGAR

SAMFÖRSTÅ
- URVALSPROCESS



Publicerade artiklar som handlar om aktivitetsbaserade kontor:

- Bergsten, E., Haapakangas, A., Larsson, J., Jahncke, H. & Hallman, D. (2021). Effects of relocation to activity-based workplaces on perceived productivity : importance of change-oriented leadership. *Applied Ergonomics*, 93, 1-7.
- Haapakangas, A., Hallman, D., Mathiassen, S. & Jahncke, H. (2019). The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands – A controlled intervention with repeated follow-up. *Journal of Environmental Psychology*, 66.
- Haapakangas, A., Hallman, D., Mathiassen, S. & Jahncke, H. (2018). Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: the role of environmental perceptions and workspace use. *Building and Environment*, 145, 115-124.
- Larsson, J., Vinberg, S., Jahncke, H. (2022). Changing the office design to activity-based flexible offices: A longitudinal study of how managers' leadership behaviours are perceived. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.
- Hallman, D., Mathiassen, S.V., & Jahncke, H. (2018). Sitting patterns after relocation to activity-based offices: A controlled study of a natural intervention. *Preventive Medicine*, 111, 384-390
- Jahncke, H., & Hallman, D. (2020). Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types. *Journal of Environmental Psychology*, 72.
- Rolfö, L., Eklund, J., & Jahncke, H. (2017). Perceptions of performance and satisfaction after a change to an activity based office. *Ergonomics*, 61, 644-657.