



HVORDAN
INDRETTER VI
**AKTIVITETSBASERET
ARBEJDSPLADS
I KØBENHAVNS
KOMMUNE?**

Udarbejdet af Københavns Ejendomme og Indkøb
Udgave 1 / maj 2019

Indhold

<u>FORMÅL</u> :	Kun 30-50% af vores arbejdstid foregår ved skrivebordet	4
<u>HVORFOR</u> :	Gevinster ved aktivitetsbaseret arbejdsplads	6
<u>HVAD</u> :	En arbejdsplads målrettet brugerne og organisationens behov	8
<u>HVORDAN</u> :	Overvejelser i beslutningsprocessen	10
<u>NÆSTE SKRIDT</u> :	Hvad tilbyder KEID?	14
<u>INDSIGTER</u> :	Når ABW skaber plads til flere	16
	ABW er en proces med løbende justeringer	18
	Indsigter på tværs	20

Kun 30-50% af vores arbejdstid foregår ved skrivebordet

Arealeffektivitet

Befolkningstallet i Københavns Kommune vokser med 10.000 borgere årligt. For at sikre plads til borgerrettede aktiviteter og holde udgifterne til husleje nede, er det nødvendigt at KK's ejendomsportefølje er arealeffektiv. Et af grebene er at nedbringe gennemsnittet for m² pr. administrativ medarbejder.

I budgetaftalen for 2019 blev parterne enige om, at Økonomiforvaltningen, i samarbejde med de øvrige forvaltninger skal: "Udarbejde forslag og investeringscases til effektiv brug og indretning af kommunens administrative arbejdspladser", og samtidig skal der ifølge budgetaftalen spares 10% på administrationen.

Uudnyttet potentiale

Nøgletal fra danske firmaer og forvaltninger i Københavns Kommune* viser, at medarbejdere i videnstunge organisationer i gennemsnit sidder ved deres arbejdsstation (bord og stol) 30-50 pct. af arbejdstiden. Alligevel står deres arbejdsstation til rådighed for dem i hele arbejdstiden. Den lave udnyttelsesgrad peger på et behov for, at organisationer gentænker det åbne kontor, arbejder mere strategisk med indretning og samtidig optimerer arbejdsmiljøet.

Kloge kvadratmeter

Ved at ændre på måden at indrette arbejdspladsen på, kan en lang række forskelligartede arbejdsaktiviteter understøttes, og der opnås større arealeffektivitet. Den måde kontorer er indrettet i dag understøtter ikke nødvendigvis den måde vi gør vores arbejde på. Derfor sætter ABW fokus på fleksible og bæredygtige rum og på at gentænke indretning gennem fysiske og adfærdsmæssige tilpasninger. Indretningen kan understøtte medarbejderes behov for både fordybelse og samarbejde, formelle, uformelle møder, ad hoc sparring, telefonsamtaler mv.

Erfaringer

Gennem samarbejder med BIF, SUF og et pilotprojekt på Fuglebakken, har KEID siden april 2018 opbygget kompetencer og erfaringer med implementeringen af ABW. Viden og essentielle proceserfaringer, der kan komme andre forvaltninger til gode, når de ønsker at indrette aktivitetsbaseret. I det følgende uddybes gevinster, proces og erfaringer med ABW, samt hvad KEID kan tilbyde. Fra behovsafdækning til færdig indretning.

*eksempelvis i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, læs mere side 16.



I dag består arbejdsdagen af mange forskellige aktiviteter

ABW

Aktivitetsbaseret arbejdsplads skal forstås som en forretningsstrategi, hvis formål i Københavns Kommune er at øge videndeling og medarbejder-tilfredshed og at reducere kvadratmetre.

ABW er en ny måde at arbejde på, en ny arbejds-kultur med en indretning der tager udgangspunkt i et arbejdsliv i forandring.

Indretningen designes specielt til den enkelte af-delings behov. Typisk vil indretningen zoneindde-les, der vil indføres clean desk og free seating der bliver understøttet af teknologi der tillader det.

Gevinster ved aktivitetsbaseret arbejdsplads

Der er mange gevinster at hente ved at tænke i strategisk brug af de fysiske rammer. Etablering af et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø rummer en ambition om, at processen og den nye indretning kan medvirke til at indfri strategiske indsatsområder.

Bedre udnyttelse af m²

Med ABW kan der opnås arealeffektivitet, gennem konvertering af kvadratmetrene. Ledig kapacitet veksles til faciliteter der understøtter medarbejdernes behov, samtidig med at der gøres plads til flere medarbejdere og hvis bygningen tillader det, frigør kvadratmeter. Udgifter til drift og leje mindskes når der skabes kloge kvadratmetre i en mere bæredygtig organisation.

Øget medarbejdertrivsel

At gå fra personligt ejede arealer til rette udvalg af fællesejede arealer giver mulighed for, at den enkelte medarbejder kan finde sig optimalt til rette i løbet af dagen, uanset den aktuelle arbejdsopgave. ABW har vist resultater på øget medarbejderengagement, trivsel og reduceret sygefravær.

Fleksibilitet i forhold til forandring

Fleksibiliteten i aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer er en fordel, når en organisation står overfor fremtidige forandringer, da det nedsætter organisationens reaktionstid i forhold til at håndtere organisationsændringer. Nye eller midlertidige medarbejdere kan glide ind og ud af det fleksible miljø, uden at der skal rykkes rundt og indkøbes nyt inventar og IT-udstyr.

Større videndeling og interaktion

At indrette sig aktivitetsbaseret gør det muligt for de ansatte at møde hinanden indenfor og på tværs af traditionelle organisatoriske faggrænser, hvilket skaber større videndeling. Den fleksible indtagelse af det fysiske rum understøtter videndeling og netværksdannelse, da medarbejderne får kontakt med flere kollegaer, og kontakten rækker længere ud i organisationen end hos dem, der sidder alene i eget kontor eller på en fast plads i åbne storrumskontor uden fælles faciliteter.

Fastholdelse og rekruttering

Etablering af fysiske rammer med rum til videndeling, relationer og koncentration, smitter af på medarbejdernes motivation og effektivitet, og skaber et attraktivt arbejdsmiljø for nye medarbejdere, og fastholdelse af de nøglemedarbejdere organisationen allerede har.



Bedre udnyttelse af m2



Øget medarbejdertrivsel



**Fleksibilitet i forhold
til forandring**



**Større videndeling
og interaktion**



**Fastholdelse
og rekruttering**

En arbejdsplads målrettet brugerne og organisationens behov

Idéen bag AWB bygger på nøje studier af medarbejderes aktiviteter, mødeformer og trivsel inden for de organisatoriske rammer. Målet er at skabe en indretning, der på en enkel måde rummer alle aktiviteter og behov på arbejdspladsen, og som samtidig støtter op om organisationens visioner og mål.

Vores dag deler sig ofte ligeligt mellem et behov for fokuseret koncentration og dynamisk samarbejde. To i sin natur modsatrettede behov, der nærmest er umulige at understøtte ved ét skrivebord. Derfor tager en aktivitetsbaseret arbejdsplads afsæt i, at en gennemsnitlig arbejdsdag består af mange aktiviteter. Som *Aktivitetsbaseret Arbejdsplads* signalerer er arbejde ikke noget, der er bundet til ét bestemt sted, men en aktivitet der udføres dér hvor forholdene er bedst egnede til det.

AWB tager afsæt i en indretningsstrategi der understøttes af en proces om adfædsændring. Derfor er der ikke blot tale om en reduktion af arbejdsstationer men en ledelsesstrategi, der forudsætter at medarbejderne flytter sig alt efter hvilken type aktivitet de udfører i løbet af arbejdsdagen. Flexibiliteten understøttes af forskellige faciliteter og tilbud alle medarbejdere kan tilgå afhængig af behov og konkrete arbejdsopgaver. På den måde kan alle medarbejdere finde sig optimalt til rette i dertil designede områder, i stedet for at udføre alle typer opgaver ved det faste skrivebord eller i det traditionelle mødelokale.

Princippet om ratio

Ratio er udtryk for antal skriveborde pr. medarbejder. En ratio på 85% betyder, at der er 17 skriveborde til rådighed til 20 medarbejdere. Fjernes de skriveborde der forventes vil stå tomme, frigøres kvadratmetre til andre aktiviteter end dem ved skrivebordet.

Zoner, faciliteter og hjemmeområde

Flexibel og zoneinddelt indretning, der understøtter brugerens forskellige behov i løbet af en arbejdsdag. Zoneinddeling er en samling af aktivitetstilpassede faciliteter, fx stille, koncentration, telefon, aktiv, projekt. Hjemmeområde er en afdelings tilhørssted.

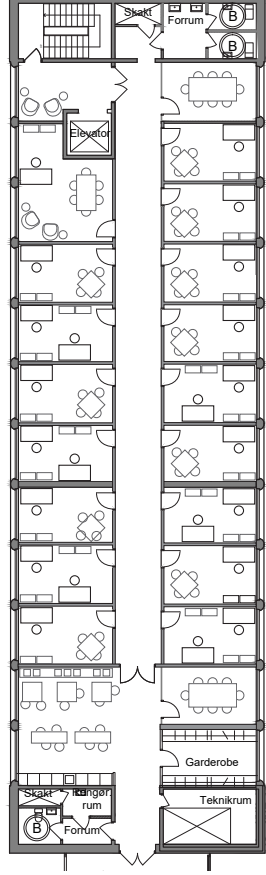
Nye vaner

Den fleksible indretning kræver ændret adfærd på arbejdspladsen. Det kræver nye vaner ift: clean desk, fælles arkivering og evnen til at indstille bord og stol så det passer til de individuelle behov mm. Derfor arbejdes der med etablering af fælles leveregler i de enkelte afdelinger for at sikre fælles forståelse for adfærd i de nye fysiske rammer.

CELLEKONTOR

Privat ejerskab til m²
Egen fast plads

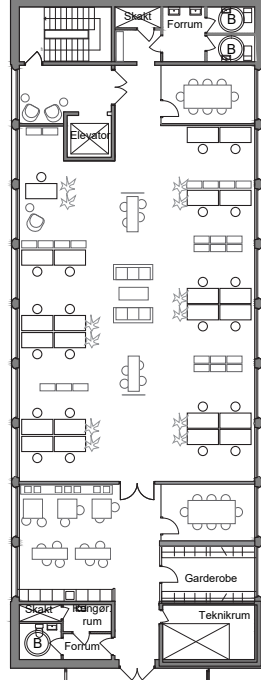
23 medarbejdere
23 skriveborde
2 mødelokaler



STORRUMSKONTOR

Fælles ejerskab til m²
Egen fast plads

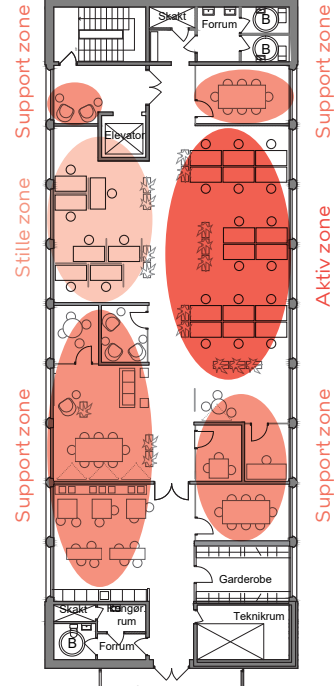
23 medarbejdere
23 skriveborde
2 mødelokaler



AKTIVITETSBASERET ARBEJDSPLADS

Fælles ejerskab til m²
Ingen egen fast plads

30 medarbejdere
23 skriveborde
4 mødelokaler
2 koncentrationsrum



Overvejelser i beslutningsprocessen

En adfærdsmæssig og kulturel forandring

ABW er en proces, der skal gribes rigtigt an, hvis gevinsterne skal høstes. At gå fra egen faste plads til at deles om faciliteter i et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø vil opleves af mange som en stor forandring. Dette må ikke underkendes. Derfor opererer KEID med en række spor, hvor især brugerinddragelsen adskiller ABW fra en almindelig flytning. Med ABW anskuer KEID indretningsprocessen som en fysisk forandringsproces, der skal ledsages af en adfærdsmæssig og kulturel forandringsproces for at skabe resultater.

Ledelsen er nøglen til succes

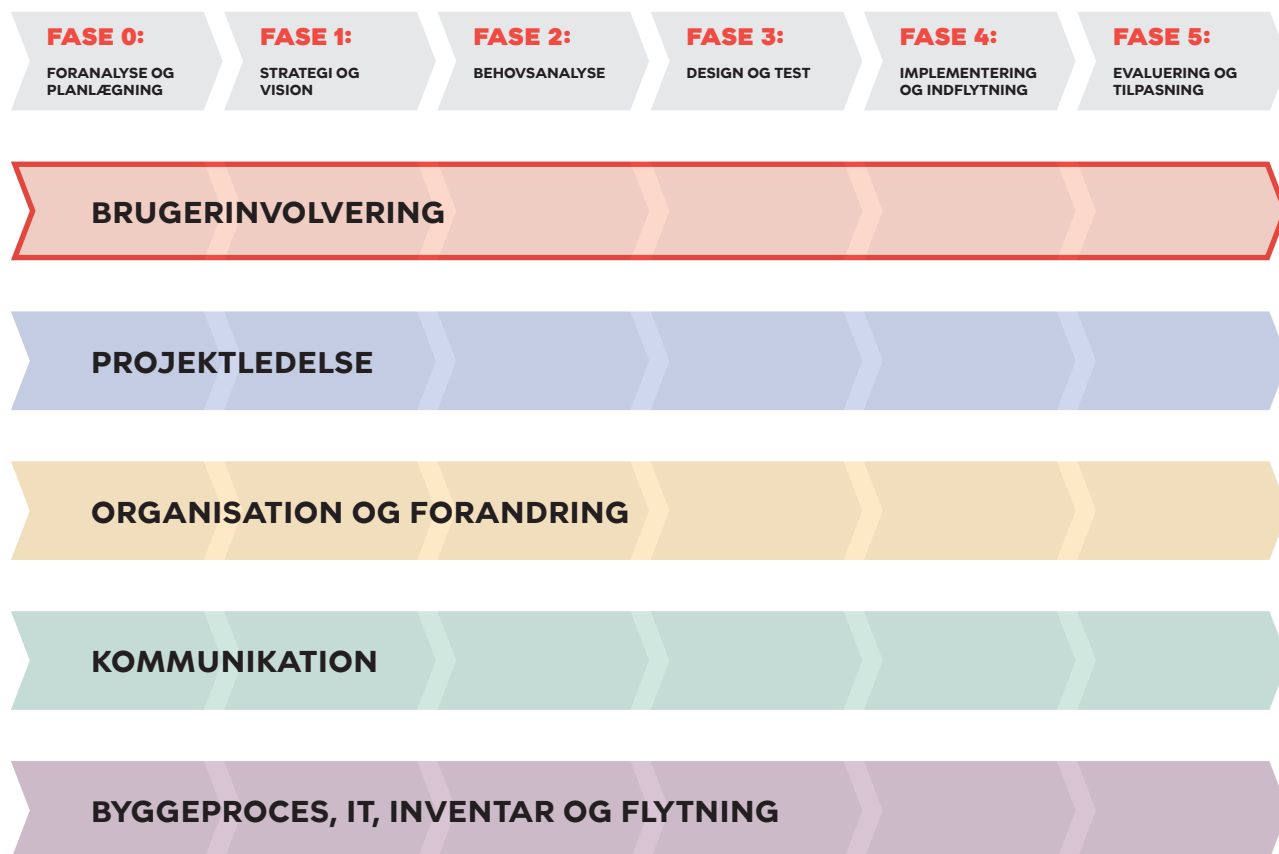
Nøglen til en succesfuld implementering af ABW ligger hos topledelsen. Det er essentielt, at topledelsen går forrest, og at alle ledelseslag forstår konceptet og den enkeltes rolle i implementeringen. Kun når ledelsen selv arbejder aktivitetsbaseret, opgiver det personlige skrivebord og indgår i free seating og clean desk, kan medarbejderne forventes at foretage samme adfærdsændring. KEID tillægger her ledelsesworkshops, opfølgende møder og løbende evalueringer stor betydning, da dialogen mellem ABW-teamet og ledelsen er centralt for at opnå adfærdsændringer i hele organisationen.

Italesæt ABW løbende

Fordi ABW er meget mere end fysisk indretning, og kræver at mennesker ændrer adfærd, bør forandringerne italesættes igennem hele processen. Ved at sørge for at baggrund og vision løbende gentages i forløbet, og ved at involvere medarbejderne mest muligt, sørger KEID for at de kommende brugere af ABW kan føle sig mest muligt inddraget. Det gør KEID gennem medarbejderworkshops og ved tydelig kommunikation gennem hele forløbet, samt stå til rådighed for spørgsmål fra alle ledelseslag. Det tager tid at vænne sig til forandringer, men sikres løbende inddragelse, vil viljen til at ændre arbejdsgange være langt større.

ABW er en proces - ikke et resultat

Eftersom ABW er skabt ud fra brugernes behov, kræver det en indsats at få de nye rammer til at fungere. Adfærdsændringerne vil ikke være på plads fra den dag, man rykker ind i de nye omgivelser. Der vil løbende være behov for at lave justeringer, både på den fysiske indretning og på de "leveregler", man aftaler internt i hver afdeling. ABW skal ikke anskues som et færdigt resultat, men som en ny måde at udføre sit arbejde på. KEID kan tilbyde at foretage evalueringer tre og seks måneder efter indrykning, og herefter foretage de justeringer og opfølgninger, der er nødvendige for at tilpasse ABW yderligere til brugernes nye behov.



Øverste bjælke i figuren viser de overordnede faser i en ABW-proces. Faserne minder om processen for en almindelig indretning, men behovsanalysen i fase 2 fylder mere end i en almindelig flytning. På næste side vises hvilke aktiviteter sporet for brugerinvolveringen omfatter i de forskellige faser. Brugerinvolveringen består af både kommunikation, forandringsledelse, håndtering af bekymringer mv. Disse udgør en stor del af en ABW-proces.

Brugerinvolvering

FASE 0:

FORANALYSE OG PLANLÆGNING

FASE 1:

STRATEGI OG VISION

FASE 2:

BEHOVSANALYSE

Intro til ABW og involveringsproces

Topledelse

Forventningsafstemning, muligheder og gevinster ved ABW:

- Referencer - internt og eksternt
- Strategiske overvejelser
- Ledelsens ansvar og rolle
- Brugerinvolvering - hvem og hvornår

Projektorganisering

Rammer, tid og budget
Involveringsstrategi
Kommunikationsstrategi
Projektplan for HR, IT, FM

Workshop "Vision & ABW"

Topledelse

Hvad ønsker vi at opnå med ABW?
Succeskriterier og vision



Godkendelse af "Procesplan og vision"

Topledelse

Interne forløb omkring: vision og ABW:

Topledere til ledere
Ledere til medarbejdere
Informering omkring hvad og hvorfor...

Kickoff

Topledelsen til alle medarbejdere

Vision: Hvorfor gør vi det

Procesplan: Hvad sker hvornår

Spørgsmål: Muligheder/bekymringer

1:1

Lederne

Hvad i dag og fremtid;

- Vision og motivation
- Type arb.opgave
- Samarb. og nærhed
- Medarb. og afd.

Behovsafdækning

Alle medarbejdere

Indsamling af data/info;

- Arbejdsopg. over dagen
- Samarbejder /nærhed
- Fordele og ulemper i dag

Workshop "ABW"

Ledere

På baggrund af defineret vision;

- Hvordan opnår vi vision?
- Hvad er ledelse i ABA?
- Procesplan og udsving

Godkendelse af "Behovsafdækning og scenarier"

Topledelse

Behovsafdækning:

- Afd. profiler
- Nærheder
- Fordele/ulemper

Scenarier:

- Overordnet placering af afdelinger både som 1:1 og ABW



Involveringsgraden kan justeres. Indrages alle medarbejdere gennem hele processen, eller nedsættes et udvalg med medarbejderrepræsentanter og TR?

FASE 3:

DESIGN OG TEST

FASE 4:

IMPLEMENTERING OG INDFLYTNING

FASE 5:

EVALUERING OG TILPASNING





Hvad tilbyder KEID?

Inspirationsture

Det kan være en god idé at komme ud og se, hvordan aktivitetsbaseret indretning fungerer og opleves i praksis og høre konkrete erfaringer fra bruger og beslutningstagere. KEID kan arrangere inspirerende besøg på relevante arbejdspladser, både private og kommunale.

Behovsanalyse

En beslutning om ABW og generel arealoptimering bør altid tage udgangspunkt i en behovsanalyse. I KEID tager vi udgangspunkt i en tredelt behovsafdækning, der både afdækker brugen af skriveborde og faciliteter, medarbejdernes udtrykte behov, samt arbejdsdagens krav til forskellige faciliteter. KEID kan bidrage med både at indsamle, analysere og formidle data, så I får indsigt i hvordan jeres arbejdsplads kvadratmeter bruges i dag, og får anbefalinger til, hvor og hvordan de fremadrettet kan bruges mere effektivt.

Projekt og procesledelse

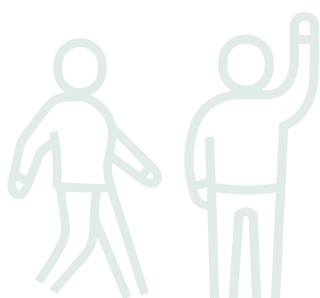
Det er generelt KEIDs erfaring, at det kræver både fokuseret projekt- og procesledelse for at sikre en succesfuld implementering af ABW. KEID kan i samarbejde med jer udarbejde procesplaner for indførelse af ABW, og sørge for medarbejderinvolvering, ledelsesunderstøttelse i processen, samt ledelse af projektet fra start til slut. Der er mange elementer, der skal spille sammen for at opnå maksimalt udbytte af behovsafdækning, workshops og endelig indretning, og det er værd at trække på de mange erfaringer, som fx allerede er gjort i KK, hvilket KEID løbende indsamler.

Investeringscase

Generelt skal indførelsen af ABW enten skabe en arealreduktion, altså færre m², eller arealeffektivitet, altså flere mennesker på samme plads. Dette vil resultere i besparelse på husleje, hvis de frigivne arealer kan bruges af andre eller afstås. Størrelsen på reduktion af husleje vil være med til at bestemme, hvor stor investeringen kan være, da det er en forudsætning, at der er en tilbagebetalingstid på max. seks år. I udarbejdelsen af en investeringscase kan KEID netop understøtte jeres forvaltning i udregning af grundlag, forudsætninger, investeringsbehov samt varige driftsbesparelser.

Kontakt os

Skriv til os for mere information: aktivitetsbaseretarbejdsplads@kk.dk



Indsigter fra BIF

Når ABW skaber plads til flere

Medarbejderne flytter fra sammenlagt **40.000 m²** på **6** forskellige lokationer i København.



Det nye hus er ca. **30.000 m²** og vil tilbyde en samlet indgang til borgere, der skal i kontakt med job- og beskæftigelsescentrene.

Det anslås, at cirka 2.500 borgere vil besøge det nye center hver dag. Dvs at hver 7. københavnere kommer i kontakt med Jobcentret på Gammel Køge Landevej i løbet af et kalenderår.

Fra 6 centre til 1 adresse

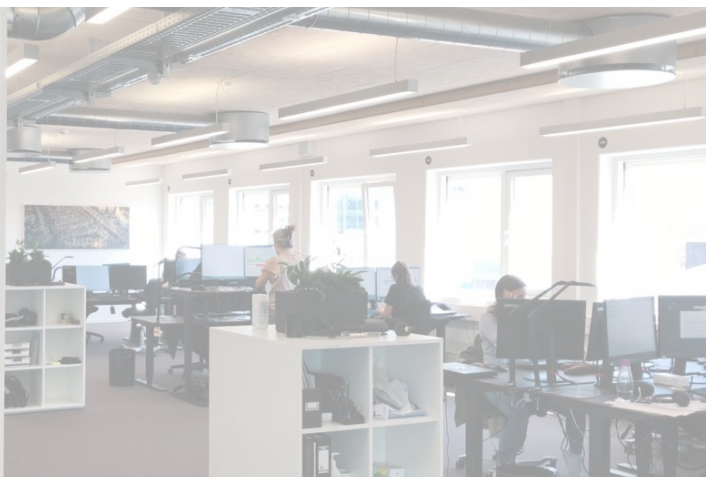
I 2017 blev det politisk vedtaget, at 5 job- og beskæftigelsescentre i København skulle samlokaliseres under ét tag. Tidligt i processen besluttede BIF's direktion og i samarbejde med centercheferne, at det nye center skulle indrettes aktivitetsbaseret. Formålet var både en optimal udnyttelse af de nye arealer samt at man ønskede en indretning der understøttede mere samarbejde og vidensdeling. Den aktivitetsbaserede indretning muliggjorde, at et 6. center kunne flytte med, og således er det nye hus på Gammel Køge Landevej kommet til at huse cirka 1.200 medarbejdere.

Inspiration til inddragelse

Projektgruppen bag BIFs ABW-proces fik bl.a. inspiration fra ture til Novo Nordisk, Skanderborg Kommune og Faaborg-Midtfyn kommune, der alle har implementeret ABW i forskellige former. Særligt fik de fokus på vigtigheden af at lederne går forrest, og at medarbejderne inddrages i processen. Derfor valgte BIF at inddrage alle 1.200 medarbejdere. Dermed kunne de få medarbejderne direkte i tale og få italesat og svaret på usikkerheder om den nye måde at arbejde på, i de nye kontormiljøer.

Langsigtede gevinster

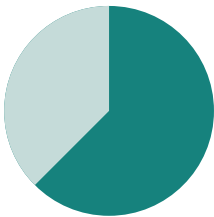
I løbet af 11 dage i efteråret 2018 blev der derfor afholdt workshops, hvor medarbejderne blev engageret i den nye hverdag og forberedt på den nye arbejdskultur de snart skulle indgå i. Der blev afholdt rundvisninger, hvor medarbejderne kom med ideer til indretningen, og fik reflekteret over deres ønsker og behov ift. de nye omgivelser. Det var en ressour-



I de nye rammer på Gammel Køge Landevej er der indrettet i såkaldte "hjemmeområder" for de forskellige afdelinger.



Cirka 1.000 medarbejdere blev iklædt sikkerhedssko, og vist rundt på den nye lokation, mens håndværkerne arbejdede videre i baggrunden.



Forud for beslutningen om at overgå til ABW, viste en behovsafdækning at medarbejdernes skriveborde ofte stod tomme 60% af tiden i løbet af en arbejdsdag.

100%
85%

På Gammel Køge Landevej har man valgt at starte ud med en ratio på 85%, for at skabe tryghed for, at der ikke kommer til at mangle arbejdsstationer.

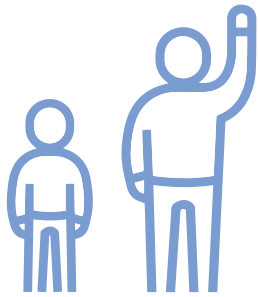


Medarbejderne får flere undervisningslokaler og et bredt udvalg af arbejdsstationer i forskellige zoner: stille-, aktiv- og telefonzoner samt flexpladser og loungeområder.

cekrævende proces, der krævede et omfattende forarbejde, og et stort opsamlings- og formidlingsarbejde. Gevinsterne viste sig dog hurtigt. Man kunne blandt andet ensrette kommunikationen, og på den måde skabe en samlet fortælling i processen. Man kunne foregribe spørgsmål, give entydige svar og berolige medarbejderne, der stod overfor en stor omvæltning.

Godt begyndt er halvt fuldendt

Fordi BIF valgte at indrette med ABW blev der plads til et ekstra center. Derfor kunne de involvere alle medarbejdere fra starten, og ikke forhastet og sent i processen, hvis det først var blevet besluttet senere at indrette aktivitetsbaseret. Denne proces, der inddrog medarbejderne, deres behov og tanker, har gjort, at BIFs medarbejdere har været rustet til den nye arbejds hverdag. Det har resulteret i færre afsluttende workshops, fordi medarbejderne har været så godt klædt på. Et faktum, der også har gjort, at der var stor forventningsglæde over at flytte i de nye lokaler på Gammel Køge Landevej.



Indsigter fra BUF

ABW er en proces med løbende justeringer

En testzone med gode erfaringer

I 2017 skulle BUF revurdere brugen af administrative kvadratmeter, og samtidig ønskede man at øge vidensdeling og samarbejde i forvaltningen. Desuden oplevede mange medarbejdere at storrumskontorene og indretningen med glasvægge, var en gene, da det forhøjede støjniveauet. Man ønskede man at finde en løsning, der kunne imødekomme både behov og udfordringer. Jesper Schmidt, specialkonsulent i BUF, fortæller:

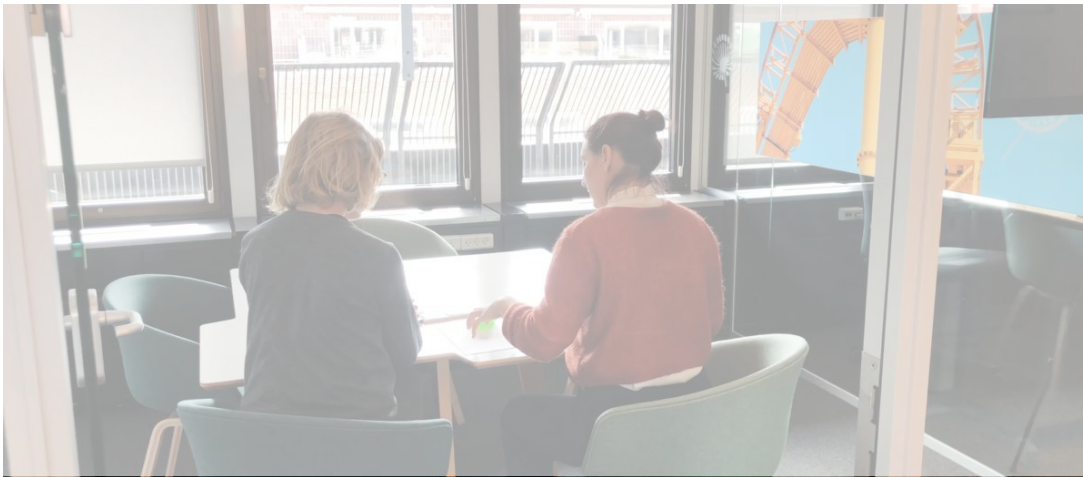
» Vi prøvede at finde ud af hvilken indretning, der giver bedst mening, når man skal løse de udfordringer. Vi valgte derfor at lave en testzone på 2. sal, hvor vi fik rigtig gode erfaringer med den aktivitetsbaserede indretning.«

Når forskellige behov tilgodeses

De gode erfaringer fra testområdet resulterede i, at 5. og 6. sal i Hans Nansens Gård blev aktivitetsbaseret arbejdsplads for i alt 420 af BUFs medarbejdere. Her sidder medarbejdere, der dækker et bredt spektrum i opgaveporteføljen, da der i BUF arbejder alt fra den skrivebordsforankrede sekretariatsmedarbejder med mange telefonsamtaler, til den udgående konsulent, der ofte er at finde ude på institutionerne. Ved at indrette aktivitetsbaseret blev der tilført forskellige støttefunktioner (eks. flexrum, stillezoner, telefonzoner), så medarbejderne, på trods af meget forskellige arbejdsopgaver og behov, har mulighed for at vælge hvilken zone, der passer til deres arbejdsopgaver fra dag til dag.



I BUF skiltes de forskellige zoner på gulv og vægge.



I BUF er der både mødelokaler der kan bookes og lokaler til spontane møder og samarbejde.



To personer arbejdede fuldtid på projektet igennem to år. Undervejs hentede de intern og ekstern rådgivning til blandt andet arkitektarbejde, flyttekoordinering samt sparring fra udbudsjurister, arbejdsmiljøeksperter, og en møbelkonsulent.

70%
100%

I testområde var ratioen på 75%. På baggrund af data og erfaringer blev den endelige ratio fastsat til 70% i gennemsnit.



Overgangene mellem de forskellige zoner er markerede, både gennem farvevalg på vægge og møbler samt i form af symboler og skilte.

ABW: en proces der ikke slutter

Efter at have indført aktivitetsbaseret arbejdsplads i sommeren 2018 har BUF fortsat udviklet og evalueret på, om indretningen svarer til medarbejdernes behov. Blandt andet ved at sætte det på dagsordenen til teammøder og fællesmøder mellem husafdelinger, der støder op til hinandens kontorområder. Det er et arbejde, der langt fra er slut endnu, som Jesper Schmidt forklarer:

» ABW skal løbende justeres. Både på kulturniveauet, i forhold til de adfærdsaftaler man har lavet. Og også på de fysiske dele, hvor nogle zoner eller områder ikke længere virker helt efter hensigten.«

For BUF betyder det, at arbejdet og implementeringen fortsat er en proces, hvor medarbejdere og arbejdsgruppe løbende udvikler og forbedrer indretningen for at skabe den bedst mulige arbejdsplads for medarbejderne på 5. og 6. sal i Hans Nansens Gård.

Indsigter på tværs

» Is ABW delivering on its promise? The data consistently supported industry claims that ABW provides far greater flexibility in where and how an employee chooses to work - and in doing so, increases staff collaboration«

Leesman: The Rise and Rise of Activity Based Working

» I de traditionelle kontormiljøer afspejler hierarkiet/status sig i kontorets og inventarets størrelse i modsætning til aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer, hvor funktionsfordelingen, indretning og inventar, matcher kravene til de enkelte arbejdsprocesser. Det er vigtigere hvad du gør end hvem du er og indflydelse opnås gennem deltagelse!!«

Signal: Aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer

ABW tilbyder fleksibilitet og mere samarbejde

» Organisations that don't embrace agile work will find it difficult to attract and retain«

Robert Garrett: 10 Factors to consider before implementing activity-based working

ABW fremmer business-value

» ABW should be seen as a transformational business strategy, not a workplace strategy.«

Leesman: The Rise and Rise of Activity Based Working

» Det skal starte fra toppen. Og så skal det bundfælde sig og accepteres og forstås i alle lag. Man behøver ikke at have alle medarbejdere med på vognen, men det skal man helt klart i topledelsen, i ledelsen og også i mellemliderlaget, vil jeg sige. Der skal man i hvert fald kunne forstå, hvorfor ens chef har valgt at gøre det«

Pernille Flor Borg: Indretningsarkitekt i BIF

» As the biggest change to the way people work in over a century, it's going to require strong support and advocacy from your senior exec team. Having them lead by example, becoming visible early adopters of activity-based working, will shut down a multitude of self-important arguments that will invariably surface«

Robert Garrett: 10 Factors to consider before implementing activity-based working

Ledelsen baner vejen for et succesfuldt aktivitetsbaseret miljø

»Det er vigtigt at man undervejs i forandringsprocessen aktivt inddrager medarbejdere i etablering af et sæt enkle leveregler for hvordan man behandler hinanden i et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø. Ligeledes er det væsentligt at fokusere på den kultur og de værdier man ønsker, skal være grundlaget for de leveregler man etablerer.«

Signal: Aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer

» You can have the latest and greatest technology and a beautifully designed workspace, but if your people haven't bought in to why the organisation is changing and if they can't see the benefits i.e. 'what's in it for me?' then the shift to activity-based working will be a failure.«

Robert Garrett: 10 Factors to consider before implementing activity-based working

Indretningen udspringer af behovene hos de personer, der skal indrette sig



FOR MERE INFORMATION,
KONTAKT:

AKTIVITETSBASERETARBEJDSPLADS@KK.DK