ETT FAKTABLAD FRÅN CENTRUM FÖR ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN 2021

# Aktivitetsbaserade kontor

Centrum för arbets- och miljömedicin
REGION STOCKHOLM

Fler och fler organisationer väljer att byta från sitt kontorslandskap eller cellkontor till ett aktivitetsbaserat kontor. I detta faktablad presenteras aktuell kunskap kring hur medarbetares arbetsmiljö och hälsa påverkas av arbete i aktivitetsbaserade kontor och vad som är viktigt att tänka på innan man tar beslutet att införa det aktivitetsbaserade arbetssättet i sin verksamhet. Faktabladet riktar sig till chefer och personal inom HR, men även till andra som är intresserade av det aktivitetsbaserade arbetssättets effekter på arbetsmiljö och arbetshälsa.

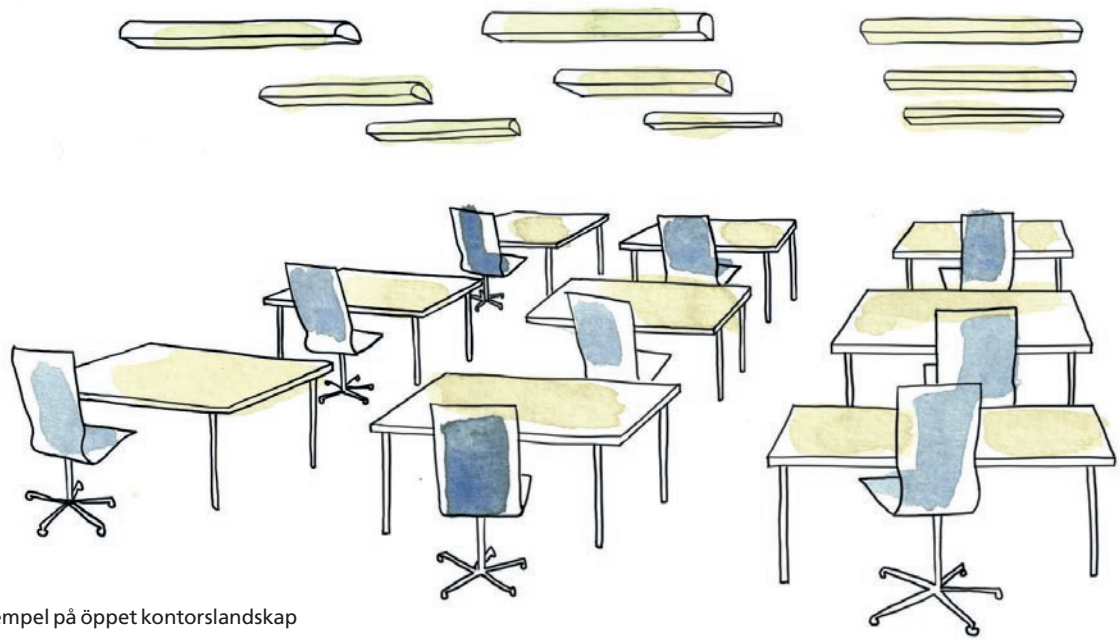
Fenomenet aktivitetsbaserade kontor är fortfarande nytt och forskningen kring dess effekter på medarbetares hälsa präglas av många obesvarade frågor och ibland motstridiga resultat. Det finns också många frågetecken kring vad ett aktivitetsbaserat kontor är, vem det egentligen passar för och vilka effekter det får för medarbetarens prestation. Kontoret väcker många känslor och dess utformning är föremål för mycket frustration och skilda åsikter hos medarbetare. Detta faktablad startar med en kort genomgång av hur våra arbeten och våra kontor förändrats det senaste seklet.

# Arbetsplatsen i förändring

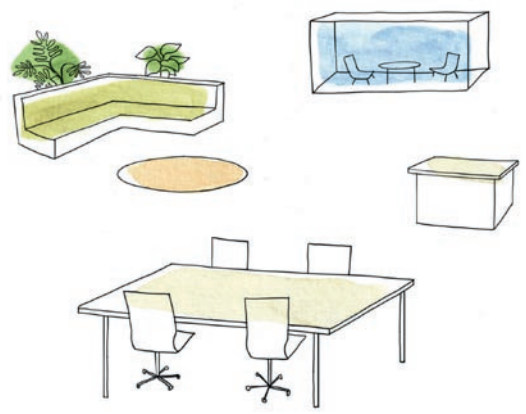
Tanken att arbetsplatsens fysiska utformning kan påverka medarbetarnas prestation dök upp i början av 1900-talet. Industrialiseringen förde då med sig en standardisering av arbetet, där rutiner och riktlinjer i arbetet börjar nedtecknas i dokument och arbetsbeskrivningar börjar styra arbetet i högre grad. Arbetsmoment styckas upp och produktionen består av väldefinierade enheter och grupper där alla har sin egen avgränsade uppgift. I fabriker läggs produktionen om och det uppstår ett nytt sätt att inreda verkstäderna; det löpande bandet blir normen. Det är dock inte bara fabriker och traditionell produktion som börjar organiseras på detta vis. Även kontorens produktion av information och kommunikation rationaliseras och standardiseras enligt samma princip. Detta sätt att se på produktion blir mycket populärt i Sverige. I början av 1990-talet når idéerna om det löpande bandet även den offentliga sektorn och vården. Man sparar in på utrymmen, personal och material för att rationalisera verksamheten. De traditionella cellkontoren (enskilda rum där man vanligtvis sitter en och en) ersätts i hög takt med de mer yteffektiva öppna kontorslandskapen.

## Kontoret idag

Från att för 100 år sedan främst ha producerat varor är vi idag ett samhälle som alltmer producerar komplexa tjänster. Det speglas även i hur våra kontor utformas. De tydliga, avgränsade enheterna blir svårare att hålla sig inom, då den nya tidens komplexa tjänster ofta präglas av ett gränsöverskridande samarbete mellan enheter och även mellan organisationer. Samverkan, flexibilitet och innovation blir essentiella i denna nya



Exempel på öppet kontorslandskap



Exempel på ett aktivitetsbaserat kontorslandskap

**ETT AKTIVITETSBASERAT KONTOR KÄNNETECKNAS AV:**

- Kontoret är indelat i olika zoner, där varje zon erbjuder förutsättningar för en viss typ av arbete, såsom tysta zoner för enskilt arbete, möteszoner och zoner för mer informell interaktion mellan medarbetare.
- Ingen har en personlig plats, utan man förväntas sätta sig på en plats som passar det arbete man för tillfället utför.
- Kontoret rymmer oftast endast cirka 75 procent av arbetskraften.

verklighet och långa rader av skrivbord i stora, anonyma kontorslandskap ses inte längre som den optimala utformningen av kontoret. Man vill istället skapa en miljö som tillåter spontana möten, tillhandahåller samarbetsytor och erbjuder ett brett sortiment av olika arbetsstationer för att matcha en stor variation av arbetsuppgifter. I och med denna utveckling har de aktivitetsbaserade kontoren blivit alltmer populära.

## Vad är ett aktivitetsbaserat kontor?

När man pratar om aktivitetsbaserade kontor ser en del kanske framför sig en stor öppen lokal med färgstarka möbler och lekfull inredning. På Googles huvudkontor i Silicon Valley utförs arbetet från en sittpuff, ett löpband eller en trädkoja. Det är denna typ av företag som för många representerar det aktivitetsbaserade kontoret; ett kontor där man varvar arbete med pingisspel, avslappning i en hängmatta eller yoga i en ”kontorsdjungel”. Det är möjligt att många av de teknikföretag som inför ett aktivitetsbaserat arbetssätt har just dessa kontor som förebild när man vill attrahera unga, nyutexaminerade programmerare till sitt företag. Men aktivitetsbaserade miljöer kan utformas på lika många sätt som det finns kontor och i vissa fall kan det vara svårt att se skillnaden mellan ett klassiskt kontorslandskap och ett aktivitetsbaserat kontor.

Det aktivitetsbaserade kontoret kan definieras som en arbetsplats med många olika typer av arbetsmiljöer utan personliga arbetsstationer. Ett område för tyst enskilt arbete, en yta för interaktion och samarbete, rum för telefonsamtal, ett område för avslappnat arbete i bekväma soffor etcetera. Alla utrymmen är gemensamma och ingen har ett personligt skrivbord, vilket ofta innebär att man behöver växla arbetsstation under dagen. Mångfalden av miljöer ska stödja alla de olika typer av arbetsuppgifter som medarbetarna utför under en dag. Tanken är att varje medarbetare ska välja plats efter den aktivitet hen för tillfället ägnar sig åt.

Aktivitetsbaserade kontor är ofta utformade för att rymma endast cirka 75 procent av personalstyrkan, vilket förutsätter att minst 25 procent av personalen är borta från kontoret varje dag på grund av distansarbete, kundbesök eller annan frånvaro.

I detta faktablad kommer vi att använda förkortningen ABW för aktivitetsbaserat kontor. Det kommer från engelskans Activity based workplace (ABW).

## Vad motiverar företag att byta till ABW?

Utöver det faktum att arbetslivet idag är mer fokuserat på komplexa tjänster och gränsöverskridande samverkan, som nämnts i inledningen, uppger företag flera andra skäl för att byta till ett ABW.

En av de vanligaste anledningarna till att byta till ett ABW är att man ser det som en möjlighet att använda kontorsytan mer effektivt och därigenom sänka kostnader. Fler och fler arbetar idag utanför kontoret. Arbetet sker i högre grad hemifrån, från ett café eller på resan. Det innebär att endast cirka 70 procent av arbetskraften i genomsnitt befinner sig på kontoret en vanlig dag och stora kontorsytor står därför outnyttjade i traditionella kontor (denna siffra varierar dock stort mellan olika arbetsplatser).

Att ha ett mer flexibelt kontor utan några fasta platser innebär också att man kan öka och minska sin arbetsstyrka utan att behöva göra större ingrepp på inredning. Många arbetar idag i team och projekt och det innebär att det finns ett behov av att kunna anpassa arbetsplatser och kontor efter ständigt förändrade och nya konstellationer och arbetsgrupper. En del verksamheter som överväger ABW hoppas att det ska erbjuda en flexibilitet som kan underlätta dessa ständiga förändringar.

En del företag vill öka interaktion och kommunikation mellan medarbetare, arbetsgrupper och avdelningar inom en organisation och hoppas att ett aktivitetsbaserat arbetssätt ska underlätta detta.

Det finns även företag som tidigare suttit i traditionella öppna kontorslandskap som hoppas att den akustiska arbetsmiljön ska förbättras i och med en flytt till ABW. De vill erbjuda platser för enskilt, koncentrationskrävande arbete i större utsträckning än vad som är möjligt i ett öppet kontorslandskap.

# ABW – för vem?

## ABW och olika typer av arbeten

När man tittar närmare på forskningen som undersöker personalens beteende i ett ABW så verkar det finnas ett samband mellan att byta arbetsstation ofta (att använda ABW på ”rätt” sätt) och en upplevelse av ökad effektivitet, produktivitet och trivsel på kontoret. Ändå kan man se att en stor andel av personalen i ABW (cirka 70 procent) faktiskt inte byter arbetsstation särskilt ofta, utan en majoritet av medarbetarna sitter på samma plats i stort sett hela dagen. Vad beror detta på?

En förklaring kan finnas hos arbetsuppgifterna hos denna grupp. Man kan identifiera två huvudsakliga kategorier av arbetsprofiler (de centrala arbetsuppgifterna och arbetssätten) i en kontorsmiljö. Den ena kategorin arbetar oftare i grupp, de har behov av spontana möten i sitt arbete och arbetar mindre med enskilt arbete. En stor del av dessa personers arbetstid består av kommunikation på olika sätt och de arbetar också ofta från platser utanför kontoret. Deras arbetsprofil är mer ”komplex”, vilket innebär att de har en större variation av typer av arbetsuppgifter. Den andra kategorin har större andel enskilt, koncentrationskrävande arbete och arbetar mer framför sin dator. Denna arbetsprofil är mindre komplex, då den i större grad består av likartat arbete. Grad av komplexitet i arbetsprofilen och i vilken utsträckning de olika utrymmena används verkar ha ett samband. Man ser att personer som under en dag har många olika typer av arbetsuppgifter också i högre grad byter arbetsstation under dagen. De personer som har likartade arbetsuppgifter under dagen väljer i högre grad en eller ett fåtal arbetsstationer. För den senare kategorin finns det helt enkelt inte något incitament att flytta mellan olika arbetsmiljöer.

Utöver dessa faktorer så har man även sett att personer som arbetar med sekretessbelagda uppgifter och som spenderar en relativt stor del av arbetstiden i telefon upplever arbete i ett ABW som mer problematiskt.

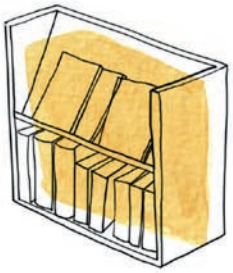
### FAKTARUTA

**ARBETSPROFIL SOM OFTARE GYNNAS AV ABW:**

- Arbetar oftare i grupp
- Har spontana möten
- Mindre andel enskilt arbete

**ARBETSPROFILER SOM MER SANNOLIKT UPPLEVER ABW SOM PROBLEMATISKT:**

- Större andel enskilt arbete
- Koncentrationskrävande arbete
- Arbete med sekretessbelagda uppgifter eller annat känsligt material



Chefer och personer med ledningsansvar uppger oftare att de tycker att ABW passar deras arbetssätt.

Sammanfattningsvis verkar det vara personer med mer komplexa arbetsprofiler, som ställer höga krav på interaktion i arbetet men lägre krav på enskilt koncentrationskrävande arbete som gynnas av det aktivitetsbaserade arbetssättet i högre grad. Exempelvis uppger chefer och personer med ledningsansvar oftare att de tycker att ABW passar deras arbetssätt.

# ABW och individen

Flexibilitet är ett centralt begrepp i dagens arbetsliv. Vi förväntas vara förändringsbenägna och ständigt redo att ställa om, tänka nytt och ta tag i den fråga som för tillfället är mest angelägen. Inom vissa delar på arbetsmarknaden så läggs ett stort ansvar på individen att bestämma när, hur och i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras. Individen ska själv utforma sitt arbete. I ett ABW tillkommer även att bestämma var arbetet ska utföras. Under resa, hemifrån, från annan plats eller ska det utföras på kontoret? Om det ska utföras inom kontorets väggar krävs att individen bestämmer vilken arbetsstation som ska väljas utifrån uppgifternas karaktär. Att själv matcha sina arbetsuppgifter mot det optimala arbetsutrymmet kan ge en känsla av ökad kontroll. Detta kräver dock en autonomi och ett självledarskap hos individen. För personer utan denna autonomi, eller som inte är vana att ta sådana beslut, kan en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor kännas både obehaglig och skrämmande.

Det finns dock ingenting i forskningen som tyder på att andra egenskaper hos individen skulle vara mer eller mindre kompatibel med ett ABW. Varken kön eller ålder verkar påverka hur man trivs i ett ABW.

# ABW och arbetsmiljö

Både trivsel och hälsa är i många studier hög hos medarbetare i ABW men det finns även studier som visar på det motsatta. Hur medarbetare upplever arbetet i ett ABW hos enskilda verksamheter beror till stor del på utformningen av kontoret, vilket arbete som bedrivs i verksamheten och att IT-system och databaser stödjer arbete på olika platser i och utanför kontoret. Om inte kontoret utformats utifrån det arbete som faktiskt bedrivs och om de tekniska lösningarna brister är risken överhängande för att medarbetare upplever frustration och bristande kontroll i sitt arbete.

## Koncentration

Det finns idag inget samstämmigt svar inom forskningen gällande sambandet mellan ABW och koncentration. Detta beror dels på vilken typ av kontor man jämför med. Det finns studier som pekar på att personer med koncentrationskrävande arbete upplever mest störningar i traditionella, öppna kontorslandskap jämfört med både cellkontor och ABW. Cellkontor verkar dock vara den utformning som stöttar koncentrationen bäst. Genom ett funktionellt utformat ABW som tillhandahåller adekvata, avskärmade och tysta platser kan man skapa en miljö som stöttar ett koncentrationskrävande arbete. Men som vi nämnt tidigare är det oftast de personer med mindre andel enskilt, koncentrationskrävande arbete som trivs bäst i ett ABW.

## Stress

Personer i cellkontor rapporterar lägre nivåer av stress jämfört med personer i alla andra kontorstyper, inklusive ABW. Det finns dock inget definitivt svar på frågan om ABW är sämre eller bättre jämfört med andra typer av öppna landskap. Även här är utformningen av kontoret väldigt viktig för att medarbetare inte ska överbelastas av syn- och ljudintryck, något som kan vara en källa till upplevd stress.

En del personer i ABW rapporterar att ett vanligt uppkommande stressmoment är att hitta en plats att arbeta på. Det kan vara att de behöver hitta en plats för koncentrationskrävande arbete eller att de vill sitta i närheten av vissa kollegor. Om kontoret är underdimensionerat med för få platser för enskilt, tyst arbete kan mycket tid och energi gå åt till att hitta en plats, vilket kan skapa både irritation och stjäla arbetstid från medarbetare.

## Ergonomi

Det finns idag ingen konsensus kring det aktivitetsbaserade arbetssättets risker för ergonomiska besvär. Vissa forskare lyfter fram det positiva i att byta arbetsstation ofta och att detta har gynnsamma effekter genom att detta ger en variation i belastningen på

muskler och leder. Mindre andel statiskt arbete är bra för vår kropp. Andra forskare framhåller riskerna med ”one size fits all”. Att arbeta vid arbetsstationer med bord och stolar som inte är inställda efter individens mått kan resultera i dåliga arbetsställningar, som på sikt kan leda till besvär från muskler och leder. Det ställer krav på att personalen vet hur arbetsplatsen (stolar, bord och bildskärm) ska ställas in vid varje nytt arbetspass och att de tar sig tid att ställa in dessa. Det finns även en risk att personer väljer att arbeta längre tid med laptops i soffor och fåtöljer, vilket kan ha en negativ inverkan på nacke och skuldror. När det gäller besvär från muskler och leder så spretar forskningen än så länge, vissa studier pekar på minskade besvär vid arbete i ABW jämfört med i andra kontor medans andra studier visar på ökade besvär.

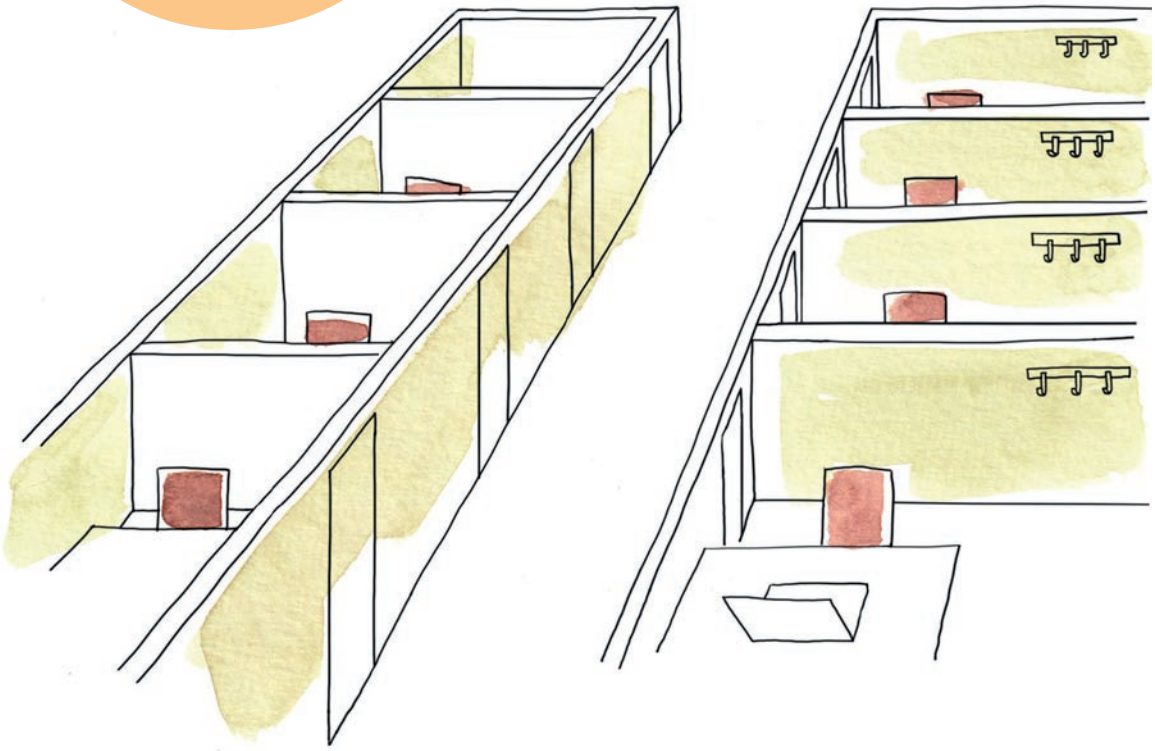
Ett antagande man kan göra är att den fysiska aktiviteten ökar efter en flytt till ABW, då man inte har några tilldelade arbetsplatser och man uppmuntras att byta station upprepade gånger under dagen. Men inte heller här ser vi samstämmiga resultat från forskningen. Det finns dock indikationer på att ABW ökar den fysiska aktiviteten under dagen, förutsatt att man byter arbetsstation.

Vissa forskare lyfter det positiva i att byta arbetsstation ofta i och med att detta ger en variation i belastningen på muskler och leder och därmed mindre andel statiskt arbete. Andra framhåller riskerna med one size fits all.

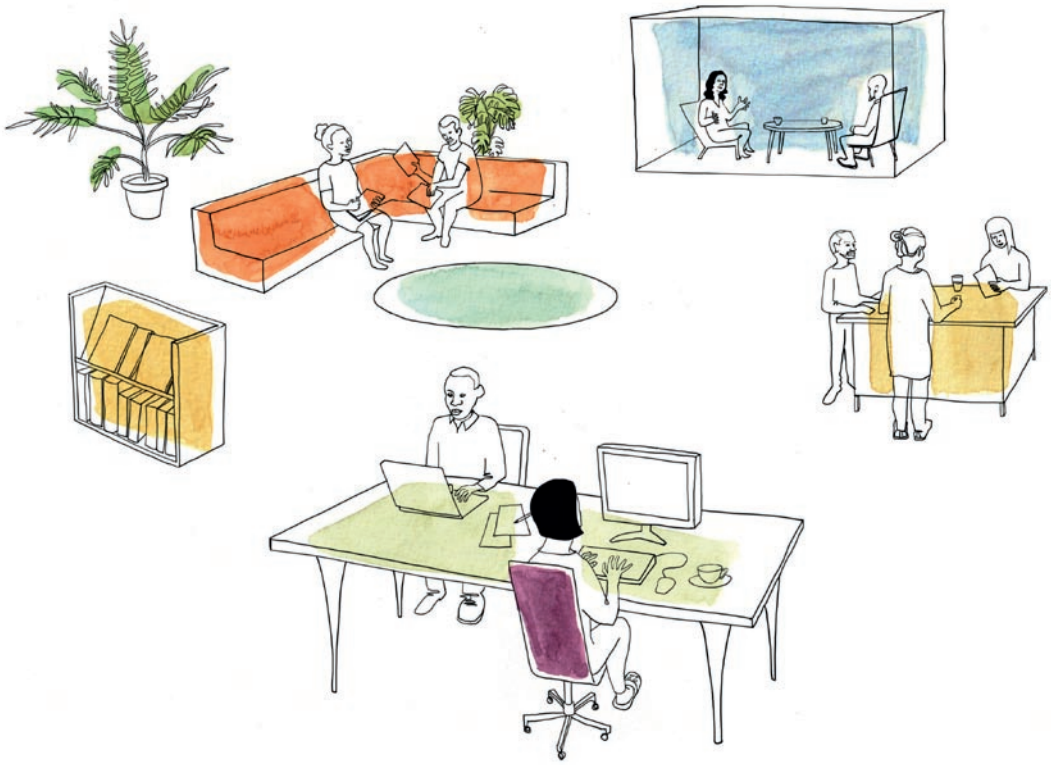
## Sjukfrånvaro

En del studier visar att de som arbetar i öppna kontorsytor, det vill säga ABW eller andra öppna kontorslandskap, har fler sjukdagar jämfört med cellkontor. I studier som tittat på dessa samband har man dragit slutsatsen att det beror på att öppna ytor generellt ger mer buller, sämre luftkvalitet och mer virusspridning, mer störningar från kollegor och mindre inflytande över den egna arbetssituationen jämfört med cellkontor. I dessa studier har man inte differentierat mellan ABW och andra öppna landskap, vilket gör det svårt att uttala sig om ABW specifikt.

Något som komplicerar studier av möjliga samband mellan kontorstyp och sjukfrånvaro är att medarbetare i ABW ofta har möjlighet att arbeta utanför kontoret, vilket skulle kunna innebära att de istället för att sjukskriva sig arbetar hemifrån vid sjukdom.



Exempel på cellkontor



### Kommunikation och samarbete

Det verkar finnas ett samband mellan ökad kommunikation och ABW och det är då främst den ”spontana” kommunikationen som gynnas. Kontorets utformning med interaktiva ytor skulle kunna uppmuntra kortare, informella möten mellan medarbetare. Det finns dock risker. Om utrymmet är alltför öppet och samtidigt underdimensionerat riskerar man att personer försöker avskärma sig, genom att exempelvis sitta med hörlurar hela dagen och kommunicerar mindre.

Vissa upplever också att kommunikationen har försämrats sedan flytten till ett ABW, då man tillbringar mer tid med att leta efter sina kollegor och att man kanske inte hittar platser nära resten av sitt team. Vilken effekt ett enskilt ABW har på kommunikation och samarbete beror i hög grad på hur kontoret är utformat.

## Ledarskap i ABW

Generellt trivs chefer bättre i det aktivitetsbaserade kontoret än sina medarbetare, men det finns ändå utmaningar för ledarskapet i ett ABW. Chefens plats blir i många fall otydligare; dels i bokstavlig mening då medarbetare och chef sitter i samma miljö under samma premisser i ett ABW, men även bildligt. När självledarskapet blir allt viktigare uppstår frågor kring ledarens uppdrag och funktion. Ledarens ansvar kan i större grad bli att sätta tydliga mål för sina medarbetare och inta en mer stöttande än kontrollerande funktion. Denna förändring kan vara okomplicerad för vissa chefer, medan andra kan behöva stöttning i hur ledarskap kan bedrivas under dessa nya förutsättningar. Det har beskrivits att det kan vara svårt som chef att få en överblick över sina medarbetare i ett ABW. Det finns risk att medarbetare “försvinner” i ett kontor där de inte har några fasta platser. Till exempel kan avsaknaden av en egen plats tillåta att personer som mår dåligt drar sig undan. Om det inte finns några tydliga rutiner för chefen att titta till och stämma av med sina anställda, finns det risk för att personer med ohälsa inte uppmärksammas.

### Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet i ett ABW kan i många fall bli en utmaning. Vissa gruppchefer eller första linjens chefer beskriver att det finns svårigheter med att ta sitt arbetsmiljöansvar i ett ABW. De upplever att det ibland blir otydligt vem som har det formella ansvaret för skyddsarbetet i ett kontor som alla delar på och som saknar tilldelade platser och gränser.

## Förutsättningar och framgångsfaktorer för ett funktionellt ABW

Många faktorer påverkar om en flytt till ABW blir lyckad eller inte. Saker vi tidigare tagit upp är ”passformen” mellan arbetsprofil och kontorstyp, personliga preferenser och personliga förutsättningar. Här tar vi upp ytterligare några faktorer som är centrala vid planeringen av ett ABW.

### IT

Den kanske viktigaste faktorn för att ABW har kunnat spridas är den teknologiska utvecklingen. I ett aktivitetsbaserat kontor är digitaliseringen en förutsättning för att arbetet ska kunna utföras smidigt. Det behövs välfungerande IT-system och digitala arkiv som innebär att medarbetare har tillgång till det material de behöver både inom och utanför kontoret. Det aktivitetsbaserade kontoret är ofta ett pappersfritt kontor.

### Egenkontroll

En del forskare som studerat ABW föreslår att vissa positiva effekter man hittat avseende hälsa och nöjdhet med arbetet handlar om den egenkontroll dessa kontor erbjuder. Egenkontroll i det här fallet innebär att personen själv kan modifiera sin arbetsyta (exempelvis för att kunna stänga ute störande intryck) och att ha tillgång till fler olika utrymmen (exempelvis att ha möjlighet att arbeta koncentrerat eller kunna ringa utan att störa eller bli störd). Att skapa ett ABW som inte erbjuder medarbetarna denna egenkontroll innebär att dessa potentiella positiva effekter går förlorade.

### Den fysiska utformningen av ABW

Hur företaget/organisationen fysiskt utformar sitt ABW är centralt för hur medarbetarna trivs och om kontoret stödjer deras arbete eller i värsta fall hindrar det. Det finns många utmaningar med ABW, varav störande ljud- och synintryck är två viktiga faktorer att ta hänsyn till.

*Koncentration*

Även om en organisation har mycket fokus på kommunikation och samarbete får man inte glömma behovet av tysta miljöer för enskilt arbete. De flesta arbeten innehåller ett visst mått av koncentrationskrävande arbete där man behöver avskärmas från störande ljud- och synintryck. Det finns ett samband mellan färre arbetsstationer per yta/område och högre rapporterad upplevelse av att den fysiska arbetsmiljön stöder de kognitiva funktioner som krävs för att utföra arbetet (mindre distraktioner, mindre störande ljud etcetera).

*Akustisk utformning*

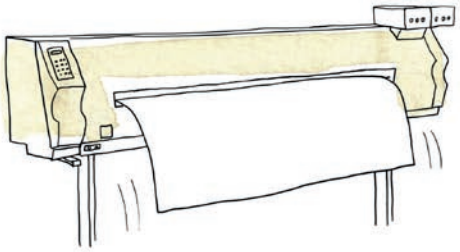
För att undvika störande ljud är det viktigt med väl avgränsade akustiska områden, där de mer interaktiva områdena på kontoret inte spiller över ljud på de tysta områdena. I de kontor där man är som mest nöjd med akustiken finns inga långa korridorer eller mötesrum i nära anslutning till de individuella arbetsstationerna. Tänk också på att placeringen av skrivare, fikarum och toaletter kan påverka ljudnivån i omkringliggande tysta områden.

## Implementeringsprocessen

Liksom vid de flesta organisationsförändringar är ”hur” nästan lika viktigt som ”vad”. Beslut, planering och implementering är viktiga processer för att övergången till ett ABW ska upplevas som ett steg framåt för medarbetarna. Arbetsgrupper som före flytt till ABW haft ett ordentligt implementeringsarbete föredrar i större utsträckning ABW-miljön framför den tidigare kontorsmiljön.

### Formulera spelregler tillsammans med medarbetare

En risk är att det aktivitetsbaserade kontoret inte utnyttjas på det sätt det är tänkt, utan snarare används



som ett traditionellt kontorslandskap, vilket kan skapa missnöje och konflikter mellan arbetstagare. Det finns ett stort behov av gemensamma spelregler när man inför ett ABW. Exempel på frågor som kan uppstå är:

- Hur länge får man sitta vid en och samma station?
- Får man paxa arbetsplatser i förväg?
- I vilka utrymmen får man prata och i vilka ska det vara helt tyst?

De spelregler som ska gälla kan med fördel formuleras i samförstånd med medarbetare och uttryckas tydligt så att man undviker konflikter.

## Starta förändringsarbetet i god tid

För att skapa ett välfungerande ABW krävs framförhållning. Starta förändringsarbetet i mycket god tid före bytet, gärna ett eller ett par år. Att byta till ett aktivitetsbaserat arbetssätt innebär inte bara en ny utformning av kontoret, utan även ett nytt sätt att arbeta, vilket innebär att medarbetarna behöver förändra sitt beteende. Det kommer att gå snabbt och naturligt för somliga, medan andra behöver tid och träning för att öva in det nya sättet att arbeta. Ge därför medarbetarna gott om tid att öva in nya beteenden och ge stöd i hur man kan använda de olika ytorna.

**NÅGRA PUNKTER ATT TÄNKA PÅ VID ALLA STORA ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGAR:**

- Gör en grundlig riskbedömning redan i planeringsstadiet inför förändringen för att ta reda på vilka risker det kan innebära för ert företag att byta till ABW och hur ni i så fall kan förebygga dessa. Bjud in skyddsombuden att delta.
- Skapa delaktighet hos medarbetarna. Ta hand om de kritiska rösterna och dra nytta av deras funderingar och oro.
- Skapa en stabil förändringsledning som kan guida och stötta genom hela processen.
- Ta hjälp av företagshälsovården och involvera dem tidigt i processen.
- Verksamhetsutveckling och arbetsmiljöarbete behöver alltid integreras.
- När kontoret är på plats och alla flyttat in har förändringen bara börjat.

# Sammanfattning

- Ta hänsyn till vilket arbete som utförs i organisationen. Olika arbetsprofiler och olika verksamheter fungerar olika bra i ABW
- Det är viktigt hur man utformar sitt ABW. Skapa tydligt avgränsade områden för olika akustiska miljöer. Glöm inte de helt tysta områdena för enskilt arbete. Se till att inte ljud från omkringliggande områden spiller över på de tysta miljöerna.
- ABW är mer än ett fysiskt kontor, det är ett arbetssätt. En flytt till ett aktivitetsbaserat kontor innebär inte att medarbetare automatiskt börjar arbeta aktivitetsbaserat. Medarbetare behöver tid och stöd för att öva in detta nya arbetssätt.
- Regler kring hur de olika utrymmena bör användas behöver arbetas fram och kommuniceras på ett tydligt sätt.
- Det kan uppstå förvirring kring vem som ansvarar för arbetsmiljön i ett ABW där många enheter och avdelningar delar på arbetsplatserna och där medarbetare i högre grad arbetar utanför kontoret. Om frågor kring arbetsmiljöansvar skulle uppstå är det viktigt att ledningen skapar tydlighet kring detta.
- Implementeringsprocessen är A och O för ett lyckat ABW. Gör ett grundligt förarbete med riskanalyser och fundera ordentligt över om er verksamhet skulle gynnas av ett aktivitetsbaserat arbetssätt.

# Referenser och vidare läsning


AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bodin Danielsson, C. och Bodin, L. (2008). *"Office Type in Relation to Health,Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees."* Environment and Behavior 40(5): 636-668.

Brunia, S., DeBeen, I och Van der Voordt, T.J.M. (2016). *"Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases."* Journal of Corporate Real Estate 18(1): 30-47.

Budie, L. E. (2016). *The employee in the modern work environment*. Eindhoven, Eindhoven University of Technology.

Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D. och Bauman, A. (2019). Is *activity-based working impacting health, work performance and perceptions?* A systematic review. Building research & information 2019: 47;468-479.

Hallman, D. M., Mathiassen, S. och Jahncke, H. (2018). *Sitting patterns after relocation to activity- based offices: A controlled study of a natural intervention*. Preventive Medicine. 111, 384-390.

Hoendervanger J., De Been I., Van Yperen N., Mobach M. och Albers C. (2016). *Flexibility in Use; Switching behaviour and satisfaction in activity-based work environments*. Journal of Corporate Real Estate, 18 (1), 48–62.

Järpvall, C. (2014). *Skrivbordsprodukter: Om kommunikationens materialitet på 1940-talets kontor*. I M.Cronqvist, P. Lundell, & P. Snickars (Red.), Återkopplingar (s. 135-147). Mediehistoriskt arkiv.

Leesman (2017). *The rise and rise of Activity Based Working. Reshaping the physical, virtual and behavioural workspace.*

Rolfö, L. (2018:2). *"Relocation to an activity-based flexible office - Design processes and outcomes."* Applied Ergonomics 73: 141-150.

Rolfö, L. och Bodin Danielsson, C. (2018). *Plan layout, space ratios and interior design in Activitybased Flexible offices*. KTH.

Rolfö, L., Eklund, J. och Jahncke, H. (2017). *"Perceptions of performance and satisfaction after relocation to an activity-based office."* Ergonomics, 1-14.

Sandblad, B., Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius, Å. och Åborg, C. (2018). *Digitaliseringen och arbetsmiljön*. Lund: Studentlitteratur.

Seddigh, A., Berntson, E., Bodin Danielsson, C. och Westerlund, H. (2015). *"Concentration requirements modify the effect of office type on indicators of health and performance."* Journal of Environmental Psychology 38(0): 167-174.

Slunga Järvholm, L., Pettersson-Strömbäck, A., Bodin Danielsson, C., Nordin, M., Öhrn, M., Harder, M., Olsson, T. och Walström, V. (2018). *Slutrapport från AKTIKON-PROJEKTET i Örnsköldsviks kommun*. Yrkes- och miljömedicin vid institutionen för Folkhälsa och klinisk medicin, Umeå universitet.

Stöllman, Å., Eriksson, T. och Vingård, E. (2015). *Flytten till Psykiatrins hus - arbetsmiljön i öppna arbetsplatser*. Uppsala, Arbets- och miljömedicin (AMM), Akademiska sjukhuset, Uppsala universitet.

Toivanen, S. (2018). *Gränslöst arbete – En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket. Rapport 2018:1.

Tyrstrup, M. (2014). *I välfärdsproduktionens gränsland: Organisatoriska mellanrum i vård, skola och omsorg*. Stockholm.

Formgivning och produktion: Luxlucid Illustrationer: Jan Edlund

Centrum för arbets- och miljömedicin
Solnavägen 4, 113 65 Stockholm
08-123 400 00
camm.sll.se

Centrum för arbets- och miljömedicin
REGION STOCKHOLM