



# CHALMERS

## Framtidens kontor: Där Jobb och Liv går hand i hand

En analys av kontorets syfte och utveckling i en dynamisk omvärld.

Examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom  
samhällsbyggnadsteknik



FELICIA ANDERSSON  
JOHANNA SANDÉN

**INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK**

---

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige 2024  
[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)

EXAMENSARBETE ACEX20

# Framtidens kontor: Där Jobb och Liv Går Hand i Hand

En analys av kontorets syfte och utveckling i en dynamisk omvärld.

Examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

Felicia Andersson

Johanna Sandén

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för byggnadsdesign

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2024

# Framtidens kontor: Där Jobb och Liv Går Hand i Hand

En analys av kontorets syfte och utveckling i en dynamisk omvärld.

*Examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik*

Felicia Andersson

Johanna Sandén

© Felicia Andersson & Johanna Sandén, 2024

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2024

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Byggnadsdesign

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Omslag: Omslagsbilden visualiserar aktivitet och förändring som går hand i hand, vilket kan hänföras till hur dynamiken i omvärlden som påverkar kontorsmiljöer. Omslagsbilden är illustrerad av arbetets författare.

Framtidens kontor: Där Jobb och Liv Går Hand i Hand

En analys av kontorets syfte och utveckling i en dynamisk omvärld.

*Examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik*

Felicia Andersson

Johanna Sandén

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Byggnadsdesign

Chalmers tekniska högskola

# Synopsis

Följande rapport tar utgångspunkt i frågeställningen “Hur skall man forma framtidens kontorslandskap efter kommande generationers behov/önskemål, med hänsyn till den potentiella förändringscykeln vi står inför i kontorets utveckling?”. Det finns en potentiell diskrepans mellan hur kontorslandskapen är utformade och vad dagens arbetstagare faktiskt behöver och efterfrågar. Efter Coronapandemin har man i forskning identifierat förändringsmönster och nya efterfrågade värden i kontorsmiljöer för anställda. Människor värderar idag frågor om hälsa, flexibilitet och möjligheten för en social mötesplats högre än man tidigare gjort, och påverkan från teknologin har gjort kontorslandskapen ödsliga (Barath & Schmidt, 2022). Detta lämnar frågan öppen för hur man skall anpassa framtidens kontor efter ändrade värden.

Syftet med examensarbetet är att identifiera mervärden som individer efterfrågar i och runt kontorsmiljöer för att möta nuvarande och kommande generationers önskemål och att skapa attraktiva kontorsmiljöer. Finns det mervärden som är högre prioriterade och saknas någon av dessa i dagens kontorslandskap. Arbetet avser att undersöka de mervärden som identifieras och hur dessa kan implementeras för att möjliggöra utveckling av kontorslokaler som är bättre lämpat för dagens och framtidens behov.

Tidigare forskningen introducerar Maslows behovstriangel som en modell för att prioritera och värdesätta mänskliga behov (Tuzcuoğlu, Vries, Yang, Sungur, 2023). Under examensarbetets senare skeden kan modellen användas som ett verktyg för att stödja visualisering och prioritering av våra resultat, med syftet att skapa möjliga konceptuella utformningar. Kontorets utformning har visat sig ha stor påverkan på individers prestation och motivation, vilket visar på vikten av en välanpassad kontorsmiljö (Cheung & Zhang, 2021). Där vår forskning ger möjlighet att genomföra denna anpassning.

Undersökningsstrategin innebär ett explorativt urval av nuvarande arbetstagare, plockade från Castellums portfölj inom den privata sektorn i Göteborg med omnejd, och studenter på Chalmers tekniska högskola som förväntas arbeta på kontor inom fem år. Detta med syfte att sammanfläta nuvarande och framtida behov och mervärden. Undersökningen kommer att genomföras som en surveyundersökning med kvalitativ metod. Individuella semistrukturerade-intervjuer kommer att genomföras med urvalsgrupperna utyre på Castellum samt hyresgäster, för att skapa djupare förståelse för resonemang. Den kompletterande workshopen möjliggör resonemang och helhetsperspektiv från urvalsgruppen studenter. Validitet och tillförlitlighet påverkas av det subjektiva urvalet, men transparens i urvalsprocessen och respondentvalidering ämnar öka trovärdigheten.

Det finns flera potentiella utfall för forskningsresultat. Splittrade värden inom och mellan urvalsgrupperna kan göra det svårt att identifiera och sammanställa de önskade värden och därmed skapa en samlad bild av kontorets riktning och roll. Det kan som resultat visa sig att anledningen till den potentiella kontorsdöden beror på andra faktorer än miljö och brist på efterfrågade värden i kontors utformningen. I de fall nya värden för kontoret kan identifieras, som saknas i dagens utformning av kontorslokaler, kan förslag för framtida utveckling och riktning för fastighetsbolagen ges.

# Abstract

As a result of the pandemic, a clear trend has emerged with an increasing number of vacant office spaces. Many companies and businesses have reassessed their needs and work structures, leading to a growing demand for flexible work environments and reduced utilization of traditional office spaces. This has resulted in an excess of empty commercial properties, primarily offices. This trend has also impacted the urban landscape and stimulated discussions on how these vacant office spaces can be transformed and used in new and innovative ways to meet the changed needs post-pandemic. This development leads us to the question: how can we develop future offices considering the needs/preferences of upcoming generations, and how can we integrate these with current employees? What are the values that contribute to a vibrant office environment, and how can they be implemented? An investigation will be conducted using a method of semi-structured interviews to understand deeper reasoning complemented by a workshop with students to question their preferences of future workspaces. The research discusses how the identified values can be implemented and how they differ from the current office design, as well as whether there are external factors affecting individuals' office needs.

## Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Synopsis</b> .....  | <b>I</b>  |
| <b>Abstract</b> .....  | <b>II</b> |
| <b>Förord</b> .....  | <b>V</b>  |
| <b>Begreppslista</b> .....   | <b>VI</b> |
| <b>1. Introduktion</b> .....   | <b>1</b>  |
| 1.1 <i>Bakgrund</i> .....  | 1         |
| 1.1.1 Kontorets Historia.....  | 2         |
| 1.1.2 Den potentiella kontorsdöden .....                               | 3         |
| 1.1.3 Vad är en hälsosam vakansgrad?.....                              | 4         |
| 1.2 <i>Problemformulering</i> .....                                    | 4         |
| 1.3 <i>Syfte</i> .....   | 4         |
| 1.4 <i>Frågeställning</i> .....  | 5         |
| 1.5 <i>Hypotes</i> .....   | 5         |
| 1.6 <i>Avgränsningar</i> .....   | 5         |
| <b>2. Metod</b> .....  | <b>7</b>  |
| 2.1 <i>Förutsättningar</i> .....                                       | 7         |
| 2.2 <i>Undersökningsstrategi</i> .....                                 | 7         |
| 2.2.1 <i>Intervjuer</i> .....  | 8         |
| 2.2.2 <i>Beskrivning av respondenter</i> .....                         | 10        |
| 2.3 <i>Undersökningsmetoder</i> .....                                  | 10        |
| 2.4 <i>Kvalitetssäkring</i> .....                                      | 11        |
| 2.4.1 <i>Validitet</i> .....   | 11        |
| 2.4.2 <i>Tillförlitlighet</i> .....                                    | 11        |
| 2.4.3 <i>Överförbarhet</i> .....                                       | 11        |
| 2.4.4 <i>Pålitlighet</i> .....   | 12        |
| 2.4.5 <i>Objektivitet</i> .....  | 12        |
| 2.5 <i>Reflektion över metod</i> .....                                 | 12        |
| <b>3. Teoretisk referensram</b> .....                                  | <b>13</b> |
| 3.1 <i>Kontorsutformningens inverkan på individens välmående</i> ..... | 14        |
| 3.2 <i>Kontorsdesign efter anställdas behov</i> .....                  | 14        |
| 3.3 <i>Anställdas roll i förändringsprocesser</i> .....                | 15        |
| 3.4 <i>Framtidens arbetsplats efter Coronapandemin</i> .....           | 15        |
| 3.5 <i>Artificiell intelligens för en trivsamt arbetsmiljö</i> .....   | 15        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. Resultat .....</b>                              | <b>17</b> |
| 4.1 <i>Castellum</i> .....                            | 17        |
| 4.1.1 Vad erbjuder Castellum.....                     | 18        |
| 4.1.2 Hur ser marknaden ut .....                      | 19        |
| 4.1.3 Vad kunden vill ha.....                         | 19        |
| 4.1.4 Framtiden och kommande generationer.....        | 20        |
| 4.2 <i>Hyresgäster</i> .....                          | 21        |
| 4.2.1 Nuvarande utformning.....                       | 22        |
| 4.2.2 Förändringsprocess av kontorslokaler .....      | 25        |
| 4.2.3 Viktiga värden i en kontorsmiljö.....           | 26        |
| 4.2.4 Vad innebär det framtida kontoret .....         | 28        |
| 4.3 <i>Framtida arbetstagare</i> .....                | 29        |
| 4.3.1 Vad kännetecknar en trivsamt arbetsplats .....  | 30        |
| 4.3.2 Flexibilitet mellan hem- och kontorsarbete..... | 31        |
| <b>5. Diskussion .....</b>                            | <b>32</b> |
| <b>6. Slutsats .....</b>                              | <b>36</b> |
| 6.1 <i>Fortsatt forskning</i> .....                   | 38        |



# Förord

Examensarbetet har skrivit under våren 2024 som ett avslutande moment för Teknologiekandidatexamen på programmet *Affärsutveckling och Entreprenörskap inom Samhällsbyggnadsteknik* vid Chalmers Tekniska Högskola, och omfattar 15 högskolepoäng. Examensarbetet har genomförts av Felicia Andersson och Johanna Sandén tillsammans med fastighetsbolaget Castellum.

Vi vill skänka ett stort tack till våra kontaktpersoner på Castellum, Henrik Fahlén och Rebecca Ljungqvist för stöd och engagemang. Vi vill även rikta ett stort tack till alla deltagande respondenter som tagit sig tiden och bidragit med värdefulla idéer och tankar för vårt arbete. Till sist vill vi tacka vår handledare och examinator Marie Strid, universitetslektor och forskare vid avdelningen för *Byggnadsdesign* på Chalmers Tekniska Högskola. Din rådgivning och engagemang har varit ovärderlig för utvecklingen av vårt arbete, arbetet hade inte varit detsamma utan dig.

Ytterligare ett tack vill riktas till vår opponent Ella Wranå för värdefulla synpunkter.

Felicia & Johanna

Göteborg 2024

# Begreppslista

## **Kontor**

Arbetsplats för tjänstemän som arbetar med administration, eller annat liknande skrivbordsarbete (SO, 2021)

## **Kontorslandskap**

Mycket stort kontorsrum med många arbetsplatser, åtskilda genom uppställda skärmar, blomstergrupper och dylikt (SAO, 2015).

## **Vakansgrad**

Nyckeltalet för hur stor del av ett bestånd som inte är uthyrt av det totala. I vår studie refererar vi till begreppet som: andelen av kontorslokaler som inte är uthyrda för förhållande till det totala lokalbeståndet (EY Sverige, 2023).

## **Hälsosam Vakansgrad**

En vakansgrad som ger möjlighet till att erbjuda befintliga hyresgäster byte av lokal samtidigt som belägningsgraden ger täckning för befintliga vakanser, alltså fortfarande är ekonomiskt lönsamt (Geltner & Miller, 2001).

## **Clean Desk**

Kontorsplatser skall i slutet av en arbetsdag lämnas städade, utan personliga papper eller material. På många arbetsplatser innebär detta att arbetstagare har skåp där de kan låsa in material, datorer och arbetsverktyg. Kontorsplatserna är tillgänglig för samtliga arbetstagare på en arbetsplats och man kan placera sig fritt (Robert, 2015).

## **Varumärke**

Är var som kännetecknar ett företag eller en produkt och är grundläggande för att individualisera och ge personlighet. Det är vad som särskiljer företag från varandra (Verksamhet, 2024).

## **Branding**

Är ett begrepp kopplat till hur du skapar ett varumärke. Begreppet Branding handlar om hur man skapar associationer till ett varumärke, genom till exempel logotyper, färgskalor, teckensnitt och slogan (Alinderdesign, u.å.).

## **Artificiell Intelligens "AI"**

Digitala verktyg för att skapa intelligens som generellt antas kräva mänsklig intelligens för att skapa (Europeiska rådet, 2024)

# 1. Introduktion

Vi spenderar en tredjedel av vår tid varje dag på vår arbetsplats (Öberg, 2022). Under en livstid är det cirka 100 000 timmar. Hur vår arbetsmiljö är utformad påverkar vår mentala hälsa, prestation och den kreativitet som vi lyckas åstadkomma (Cheung, 2021). Forskning har visat att en kontorsutformning som lyckas främja självständighet, minska distraktioner och ljudstörningar och dessutom skapa utrymme för personliga samtal ger förutsättningar för en ökad arbetstillfredsställelse (C. Berlin & M. Babapour Chafi, 2020). Detta har man i ett senare skede kunnat se leder till en ökad långsiktig arbetsmotivation och en känsla av autonomi som kan öka individens inre motivation, hänfört till *Self determination theory* (Ryan, Deci, 2000).

Idag erbjuds ett stort utbud av kontorslokaler och fastighetsbolagen sitter ofta på ett brett utbud av lokaler när det kommer till läge, utformning, storlek och standard (Henrik Fahlén, personlig kommunikation, 6 februari, 2024). Därav möjliggörs hyresgästers förhandlingspotential och kravspecifikationer blir alltmer omfattande för efterfrågade lokaler. Som en del av detta har företagens image och varumärke alltmer förknippats med valet av kontorslokaler (Christiansson et al, 2021). Värdet kontoret genererar genom inredning, läge och utformning bidrar till skapandet av ett starkt varumärke och kan till följd av detta exempelvis underlätta rekryteringar och anseende. Detta visar på vikten att som hyresvärd identifiera olika behov och värden som ställs från hyresgästerna för att forma framtida lokaler.

## 1.1 Bakgrund

Människans biologiska förmåga att känna gemenskap i grupper har evolutionära rötter. Att identifiera en grupp där man känner samhörighet och gemenskap är en grundsten för vårt välmående. För överlevnad har man ända sen historisk tid varit beroende av en grupp för att klara sig och motstå faror. En förstärkande faktor som får en person att känna ökad sympati för medlemmar i en grupp är när man finner kulturella och fysiska liknelser. Att skapa sig en djupare förståelse i det biologiska ursprunget kan användas för att förena ett splittrat samhälle. Människor i grupp drivs av att känna en stark koppling för medlemmarna, utan grupper hade människor inte överlevt (Olsson. A, 2022).

Cykler inom kontorsutformning och dess användning har svängt, ungefär var 20 år och har alltid vägletts av olika bakomliggande faktorer. Nya teorier om utformning för prestation, teknisk utveckling och missnöje har tidigare väglett kontorets förändringar (Hufvudstaden, u.å, b). I dagens förändringsprocess kan man även lägga till den ökade vakansgraden på kontorsplatser, till följd av den mobila teknikutvecklingen, som en orsak för förändring (Citymark, 2022). Samtidigt ställs nu frågan om hur vi kombinerar den mobila teknikutvecklingen och tar hänsyn till dess potential för en ökad arbetstillfredsställelse och prestation i den förändringscykel vi nu står inför (C. Berlin & M. Babapour Chafi, 2020).

Teknikutvecklingen och digitaliseringen är, som ovan nämnt, en stor förändringsfaktor i samhället. Det vi kan se i dagens aktuella förändring är att tekniken styr kontorets utformning och inte tvärt om, vilket var faktum för 20 år sedan (Bodin Danielsson, 2014). Ett hett ämne i debatten om arbete är AI-verktyg, som blir alltmer vanliga och framtidens användningsområden för AI-verktygen är fortfarande oviss. Tidigare teknikutveckling har till stor del ansetts vara ett produktivt hjälpmedel. Men enligt

Georg Graetz, universitetslektor vid Uppsala universitet, har AI-utvecklingens framfart etablerat sig så fort att farhågorna finns att AI kommer att ersätta vissa yrkesgrupper (Wedérus, 2023). Samtidigt menar Microsofts VD Satya Nadella, att AI kommer kunna underlätta tunga arbetsuppgifter och ge utrymme för kreativitet (Lindström, 2023). Meningsskiljaktigheterna hos såväl samhälle som forskare indikerar den ovisshet som kommer till framtidens användning av AI och hur detta kommer att påverka kontorsarbete och dess utformning.

Kontorets betydelse som en social mötesplats är en aktuell fråga och en undersökning av Tenant & partner visar på att det är svårt att skapa nya relationer när möten främst sker digitalt (Bexell, Lindskog, 2021). Det kan betyda att våra framtida kontor kommer att planeras med syfte att vara den sociala mötesplatsen när etableringen av AI tar fart?

### 1.1.1 Kontorets Historia

Ordet Kontor kommer från det franska ordet *comtoir* som betyder "räknebord". (Hufvudstaden, u.å a). Från början handlade kontorsarbete om att just räkna och det första kontorsarbetet kom till Sverige under 1500-talet och tillhörde då den offentliga sektorn. Under denna tid var det män av samhällets övre skikt som intog dessa roller och kontoren gick att finna i salonger och på herrgårdar.

Över tid har man kunnat se att den historiska pendeln i kontorets utformning svänger ungefär vart 20 år. Missnöje med tidigare lösningar, politiska svängningar och utveckling av ny teknik förändrar behov och möjligheter med kontorets utformning (Hufvudstaden, u.å b).

#### **Trälhav**

Det var först under slutet av 1700-talet med industrialiseringen som den privata sektorn växte fram och kontorsarbete blev allt vanligare. I början av 1800-talet hade kontorsarbetet växt i så stor grad att en effektivisering behövde genomföras (Tarkett, u.å). Med inspiration av industrialiseringen tog kontoret ny form och arbetsplatser i långa rader, likt ett löpande band blev den effektiva utformningen. Kontoren övervakades av chefer placerade på balkonger eller höga stolar och arbetsmiljö präglades av en hög ljudvolym med fokus på effektivisering likt industriarbete. Kontors utformningen kallades trälhav och var den vanligaste utformningen fram till mitten av 1950-talet.

#### **Öppet- & Cellformat kontorslandskap**

Efter andra världskriget etablerades tankar om att ta hänsyn till den fysiska och psykiska hälsan och man började förändra kontorsarbete (Tarkett, u.å). De politiska motvindarna och fokus på demokrati i Europa etablerade sig även på arbetsplatser och chefer placerades nu bredvid arbetstagarna. De långa raderna av skrivbord, som etablerades under trälhavsutformningen bröts upp och ett mer öppet kontorslandskap tog form. Samtidigt etablerades utformningen av cellkontoren, där individerna hade "rätt till sitt eget utrymme", dvs ett eget rum. De båda idéerna tog form under samma tid och kombinerades ofta med både öppna kontorslandskap och cellkontor. Fokus lades på att främja kommunikationen och att minska hierarkin i utformningen. Men samtidigt saknades tekniken för att skapa en god fysisk arbetsmiljö i form av akustik, belysning och kyl- och värmesystem (Hufvudstaden, u.å, B).

#### **Kombikontor**

Ur det tidigare missnöjet som främst fanns i öppna kontorslandskap växte kombikontoren fram, en idé som presenterades av Svante Sjöman 1977 (Ahlin, 1987). Kombikontoret är en kombination mellan det cell-formade kontoret och det öppna kontorslandskapet. Fokus lades nu på det individanpassade

kontoret och att synlighet och ljusinsläpp prioriterades. I många utformningar skapades celler med glasrutor eller avskärmande väggar genom bås och man sökte en balans mellan de gemensamma ytorna och den individuella platsen (Krantz, 2019).

### **Flexkontor**

Under 1990-talet växte teknikutvecklingen på arbetsplatser fram och gav upphov till förändringar mot så kallade flexkontor. Nu skapades ett öppet kontorslandskap med flexibla platser som gav möjlighet till förflyttning och rörlighet för medarbetaren i kontorsmiljön, individen kunde nu ta med sitt arbete i den mobila enheten och byta plats. Tanken var att medarbetarna inte skulle ha någon fast plats utan verktyg och material ska förvaras i ett eget skåp eller i flyttbara hurtsar. Det som idag kallas "Clean Desk" skulle råda på kontoret, dvs ingen medarbetare får lämna sitt skrivbord utan att ta med sitt material (Bodin D, 2014). Det finns både fördelar och nackdelar med utformningen som möts i gränsen mellan närheten till god kommunikation och nätverk mellan kollegor, risk för att störa andra och minskad koncentration (Björk B & Ståhl, 2009).

### **Coworking-kontor**

Kontorsutformningen coworking kontor växte fram ur den praktiska lösningen av uthyrning av enskilda kontorsplatser i utrymmen som "fanns över" (Helio, u.å). Idén tog fäste som ett praktiskt och billigt sätt att hyra lokalytor för mindre företag eller för att skapa en flexibel lösning i fall av verksamhetsförändringar. Det ger kontorskunder tillgång till olika kontorsutformning och företag kunde välja en bred tillgänglighet och enkelt ha möjlighet att vara flexibla (Tarkett, u.å).

### **Aktivitetsbaserade kontor- Flex- och kombikontor**

De senaste årens kontorsutformning har en lösning baserad på de olika aktiviteter som utförs och bygger på uppdelning av olika zoner på arbetsplatsen, samt bygger på en kombination av flex- och kombikontor i olika grader (Bodin Danielsson, 2014). I lösningen ges möjlighet för förflyttning och anpassning efter gruppens storlek eller behov av utrymme. Idén har under de senaste åren varit en av de främsta utformningarna som växt fram främst i Norden, och setts som en innovativ lösning som skall fungera för alla. Men indikatorer på att det inte stämmer har kunnat identifieras och en utbredd känsla av förflyttningar, rörelse, osäkerhet och brist på tillgänglighet skapar otrygghet i kontorsmiljön.

I en doktorsavhandling av Skogland (2017) presenteras fakta på att aktivitetsbaserade kontor skall ge mer tillfredsställelse, bättre hälsa och välbefinnande för anställda. Däremot beror uppfattningen av och trivsel i ett aktivitetsbaserat kontor till stor del på den återanknytningsprocess som arbetas med vid förändringen av kontorsutrymmet samt om kontorsutformning faktiskt passar typen arbetsuppgifter som utförs. Det är viktiga aspekter att ta med sig vid val och utveckling av olika kontorsformer som även beskrivs i en artikel av Björk B & Ståhl (2009).

## **1.1.2 Den potentiella kontorsdöden**

I en krönika publicerad 2023 i Fastighetsnytt av Johanna Åfreds, reporter på Byggindustrin, beskrivs kontorsdöden som ett faktum i San Francisco. Våningar i skysraporna står tomma och gatorna ekar tomt på affärsmän som brukade springa fram och tillbaka. I krönikan identifierar Åfreds att en av anledningarna till kontorsdöden är faktumet att företag efter Coronapandemin varit tvungna att acceptera hemmakontor som en förmån till anställda för att behålla den välutbildade och erfarna arbetskraften. Konsekvenserna (i olika städer i USA) beror på olika faktorer men trenden är att när inte städerna och kontoren lockar invånare minskar även antalet boende i städerna. De genererar i sin

tur minskade skatteintäkter och följderna av tomma gator och låg statskassa blir ökad kriminalitet och sjunkande fastighetspriser.

### 1.1.3 Vad är en hälsosam vakansgrad?

Företaget Citymark Analys kartlägger varje år vakansgraden i Sveriges större städer. Den senaste utvecklingen visar på en allt högre vakansgrad med en kraftig utveckling efter pandemiåren, och vakansgraden hade till 2022 fördubblats (Citymark, 2022).

Vakansgrad är generellt det främsta instrumentet för att beräkna fastighetsmarknadens välmående och pekar åt vilken riktning marknaden är på väg. Faktorer som ekonomi, inflation, omvärldsläge, pandemier och andel nybyggnationer är delar av faktorer som har stark inverkan på vakansgraden. Men vad som är en hälsosam vakansgrad är olika för varje stad utifrån tidigare utveckling och vakansgrad. Generellt är en hälsosam vakansgrad en tillräcklig vakans för att kunna erbjuda befintliga kunder förflyttning och byte av lokaler samtidigt som beläggningsgraden ger täckning för befintliga vakanser. En något högre vakansgrad med en något högre hyra kan ge en mycket välfungerande marknad istället för att sträva efter 100% uthyrning (Geltner & Miller, 2001).

Fastighetsbolaget Castellum som denna studie utförs i samarbete med, besitter ett stort fastighetsbestånd i Göteborg som påverkas av de omvärldsfaktorer som styr vakansgraden. En förändrad vakansgrad är en ständig faktor inom fastighetsbranschen men huruvida den sänkta vakansgraden kan antas vara bestående denna gång, till följd av den komplexa teknikutvecklingen, är svårt att förutspå som för Castellum. Med detta som grund är inställningen till kontoret en relevant frågeställning för arbetet och Castellum att förutspå.

## 1.2 Problemformulering

Fastighetsbolag arbetar idag med olika erbjudanden för att möta hyresgästernas behov och efterfrågade värden. Samtidigt ökar vakansgraden på kontorsytor och anställda är inte längre förväntade att vara 100% närvarande på kontoret. Kontoren kan nu stå inför en potentiell förändringscykel då anställdas behov av en fysisk arbetsplats har förändrats, med möjligheten till hemarbete, på grund av Coronapandemin och på grund av teknikutvecklingen som gjort det möjligt att arbeta hemifrån (Hufvudstaden, u.å, b); (WSP, 2021). Hur fastighetsbolagen ska anpassa sitt erbjudande för att vara en attraktiv hyresvärd och erbjuda aktuella kontorslokaler är en viktig fråga. Att identifiera fastighetsbolagens erbjudande och den potentiella skillnaden mellan till hyresgästernas efterfrågade värden i kontorslokaler är en fråga som behöver undersökas. Den är beroende av framtidsspaningar för att fastighetsbolag ska kunna fortsätta skapa attraktiva kontorslokaler med syfte att behålla en hälsosam vakansgrad. Samtidigt står en ny generation i dörren för arbetsmarknaden, som har en annan inställning till teknik och arbetssätt. Hur de två grupperna av nuvarande och kommande arbetstagares mervärden och önskemål matchas i en framtida kontorslokal är också av vikt att undersöka. Det ger upphov till frågeställningarna nedan.

## 1.3 Syfte

Syftet med arbetet är att identifiera vad nuvarande hyresgäster och framtida arbetstagares värderar i kontorsmiljöer, för att undersöka hur ett fastighetsbolag kan möta nuvarande och kommande generationers krav och anpassa sitt erbjudande efter hyresgästens önskemål. Arbetet söker efter svar på hur fastighetsbolagens erbjudanden skiljer sig från hyresgästernas efterfrågade värden. Samt söker

även vidare möjligheten att formge ett kontorslandskap efter hyresgäster och människors behov för att skapa mer attraktiva kontorslokaler i framtiden.

## 1.4 Frågeställning

- Hur ser fastighetsägaren Castellums erbjudande ut till potentiella kontorshyresgäster?
- Hur har hyresgästerna behov, användande och inställning till kontoret förändrats efter Coronapandemin?
- Vad önskar framtidens arbetstagare av en kontorsplats?
- Hur kan hyresgästernas syfte och behov av kontoret i aktuell förändringscykel skapa förståelse för fastighetsbolagen för att forma framtida erbjudanden?

## 1.5 Hypotes

Forskningens frågeställning skapar förutsättningar för ett brett spektrum av svar från respondenterna. Potentialen för att de önskade värden som identifieras skiljer sig mellan urvalsgrupperna samt internt inom urvalsgruppen, gör att resultatet kan mynna ut i ett flertal olika alternativ. Ett splittrat resultat kan ge svårigheter att identifiera och sammanställa värden och framtidsspaningar som kan förbättra och utveckla Castellums erbjudande och medvetenhet om framtiden kontorsutveckling. Ett annat alternativ är att svarsresultaten blir homogena och är i linje med dagens kontorsutformning och utbud, vilket skapar en svårighet att förstå vilka värden som efterfrågas och därmed varför man som arbetstagare väljer att inte arbeta på kontoret. Detta på grund av att tesen i arbetet grundar sig i idén om att en bristfällig kontorsutformning efter företagets behov är en av orsakerna till en lägre och förändrad användning av kontoret som arbetsplats.

Ett möjligt resultat är att utfallet blir homogent inom urvalsgrupperna samt mellan dem, och att de mervärden som identifieras skiljer sig från vad dagens kontor erbjuder. Detta skapar förutsättningar för möjligheten att implementera förändringar och att resultaten av dessa kommer bidra till mer efterfrågade kontorsmiljöer.

De mervärden som potentiellt kan tas fram och i ett senare skede implementeras i framtida kontorslokaler bygger på resultaten i arbetets undersökning. Huruvida implementeringen av värden funkar i praktiken samt hur de potentiellt agerar bättre för en del verksamheter kommer inte att fastställas genom denna forskning. Resultatet kan även bli att vi inte kan generera ett svar som anpassas efter allas önskemål och värden.

## 1.6 Avgränsningar

Studien har avgränsats till att endast behandla Castellums portfölj av kontorslokaler inom Göteborg med omnejd och behandlar till följd av detta inte inställningen och kontorsmarknaden i resterande delar av Sverige. I syfte att skapa förståelse till företags inställning till kontoret samt tankar och riktlinjer vid lokal byte har avgränsning skett till att endast behandla ansvariga och insatta i lokalbyte, och till följd av detta endast chefer och kontorsansvariga. Arbetet har därför avgränsats från ett rent användarperspektiv av kontorslokaler. Urvalsgruppen studenter har avgränsats till studerande på

Chalmers Tekniska Högskola i syfte att tillfråga en urvalsgrupp med hög sannolikhet för att arbeta på kontor.



## 2. Metod

I avsnittet behandlas och motiveras val av undersökningsstrategi och metod samt arbetsprocessen för kvalitetssäkring av studien. Inledningsvis presenteras studiens förutsättningar med stöd av grundläggande informationshämtande, vidare presenteras valet av undersökningsstrategi innehållande tillvägagångssätt och begränsningar av urvalsgrupper. De använda metoderna redovisas och analyseras senare i en kvalitetssäkring.

### 2.1 Förutsättningar

Forskningen inleddes av ett grundläggande informationshämtande för att skapa förståelse för tidigare forskning inom kontorsutformning och dess påverkan på individer och företags effektivitet och prestation. En inläsning av omvärldsanalys innehållande tidigare förändringscykler inom kontorsutformning, dess orsak och påverkan, samt nulägesanalys av pågående förändringar i relation till USA och förändrade vakansgrader.

Insamlingen av data har skett genom tidigare publicerade forskningsstudier och rapporter med olika geografisk bakgrund. Platsen för informationssökning har skett genom plattformen Chalmers Library. För kartläggning av omvärldsanalysen har olika elektroniska faktakällor bearbetats samt objektiva nyhetsartiklar. Undersökningen skapade förståelse av tidigare utförd forskning inom ämnet och gav grund för att identifiera en kunskapslucka i hur kontor kan utformas med hänsyn till kommande generationer och deras efterfrågan, för att integrera detta med nuvarande arbetstagare.

### 2.2 Undersökningsstrategi

Forskningens syfte var att identifiera vilka behov och värden hyresgäster finner i kontorslandskap, genom ett explorativt urval av; hyresgäster inom Castellum portfölj samt studenter som studerar på Chalmers Tekniska högskola i Göteborg och väntas att arbeta på kontor inom fem år. Ett explorativt urval genomfördes då ett tvärsnitt ur populationen, på grund av forskningen småskaliga storlek, inte möjlig att dra. Begränsningar som gjorts i urvalsgruppen studenter innebär att urvalet endast representerar individer som väntas söka kontorsarbete med en akademisk bakgrund. Syftet med begränsningen var att få ett urval av individer som i högre grad förväntas arbeta på kontor. Urvalsgrupperna valdes i avsikt att utveckla framtidens kontor och på så sätt sammanfläta nuvarande och framtida värden & behov hos arbetstagarna. Fördelarna med urvalet, av två respondentgrupper, var möjligheten att finna värden som inte bara anpassas för framtidens kontor, utan även tar hänsyn till nuvarande utformning och individer. Undersökningen gjordes med en kvalitativ metod enligt Denscombe (2017).

Tillvägagångssättet var ett icke-sannolikhetsurval då ett visst bestämmande genomfördes i urvalsprocessen, Castellums portfölj gav delvis begränsningar i respondenter och därav begränsades möjligheten att ta del av den fullständiga populationen. Respondenterna i urvalsgruppen "hyresgäster" kommer från Castellums portfölj, "hyresgäster av kontorslokaler i Göteborg med omnejd". Detta skedde genom ett icke-sannolikhetsurval av populationen som tillgängliggörs via Castellum, genom personligkontakt med Henrik Fahlén. Icke-sannolikhetsurval genomfördes även vid intervjuer av

urvalsgruppen studenter, bestämmande av respondenterna genomfördes genom slumpmässigt tillfrågade studenter.

En tredje respondentgrupp intervjuades i forskningen, "uthyrare på Castellum". Intervjuerna skapade grund för identifiering av Castellums affärserbjudande till kund. Resultatet användes för att senare jämföra urvalsgruppen "hyresgäster" och "studenter" efterfrågade mervärden och behov, med Castellum affärserbjudande. Avgränsningar i urvalsgruppen genomfördes till "affärsutvecklaren i Göteborg" och icke-sannolikhetsurval genomfördes då urvalsgruppen inte anses vara primär för forskningens underlag.

Forskningen genomförs som en surveyundersökning mot respondentgrupperna "hyresgäster" och "uthyrare Castellum", vilken ger stöd för att samla åsikter, attityder samt beteenden från en bredare grupp individer. Frågeställningen i forskningen undersöktes främst genom att samla respondenternas åsikter och inställningar till en fråga. En fallstudie, med studie av mer komplexa förhållanden eller experiment med orsakas identifiering, är en potentiellt användbar metod för forskningsfrågan. Survey ger oss däremot en större möjlighet att undersöka en större urvalsgrupp och därefter generalisera resultaten, detta med hänsyn till forskningen begränsade tidsram och resurser.

Surveyundersökningen utfördes i ett steg genom en kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer. En kvalitativ metod ger en möjlighet för en flexibel anpassning för att förstå ett komplexare tankesätt och ger dessutom förutsättningar att förstå ett socialt sammanhang, risken med detta är objektiviteten i tolkningen av data. Semistrukturerade intervjuer ger förutsättning för ett fast utgångsläge med möjlighet till individuell anpassning efter respondentens svar, med följdfrågor för att skapa djupare förståelse och en anpassning till individens sociala mönster. En grundläggande struktur tillåter ett samlat syfte och utgångsläge genom alla intervjuer för att ge förutsättning att i ett senare skede jämföra resultaten.

För inhämtande av information av respondentgruppen "studenter" tillämpades en Workshop, med stöd för att samla åsikter och perspektiv för en bredare och mer utvecklad vinkel i frågan. Studenterna tillfrågades slumpmässigt i lokalerna på Campus Lindholmen under en eftermiddag. Undersökningsformatet gav möjlighet att skapa resonemang och diskussion i frågan med en större respondentgrupp i interaktion.

### 2.2.1 Intervjuer

Semistrukturerade intervjuer formades utifrån frågeställningen som eftersöks från respektive urvalsgrupp, Anställda Castellum & Hyresgäster. Sammanlagt intervjuades 7 personer.

| <b>Anställda Castellum</b>                    |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| <b>Yrkesroll</b>                              | <b>Motivering till val av respondent</b>  | <b>Datum för intervju</b> |
| Affärsutvecklaren Kund<br>"Affärsutvecklaren" | Kunskap om vakanser, konceptutveckling och kundefterfrågan.   | 14 mars 2024              |
| Uthyraren                                     | Ansvarig lokaluthyrning Lilla bommen och Vallgraven, god kännedom om Castellums arbetsmetod och erbjudande till kund. | 18 mars 2024              |

Tabell 1: Visar kartläggning av respondentgrupp "Anställda Castellum".

| <b>Hyresgäster</b>          |                               |                                     |  |                           |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|---------------------------|
| <b>Företag/Organisation</b> | <b>Yrkesroll</b>              | <b>Roll i lokalbyte</b>             | <b>Motivering till val av respondent</b>                                       | <b>Datum för intervju</b> |
| Vitrolife                   | Konsult & Kontors Koordinator | Ej aktiva i process                 | Nyligen genomfört kontorsförändring, större företag, beläget i industriområde. | 25 mars 2024              |
| Bulten                      | Inköp och kvalitets ansvarig  | Kontorsansvarig                     | Tillbyggnad av lokal och utveckling av kontorslokal, beläget i industriområde. | 26 mars 2024              |
| TextForum                   | Delägare                      | Aktiv och delansvarig               | Står inför byte av lokal, mindre företag, beläget centralt.                    | 19 mars 2024              |
| EventryNineYards            | Tillförordnad COO             | Ej aktiv i process                  | Nyligen renoverat, väl omskrivet och individuell utformning/layout.            | 26 mars 2024              |
| Mpya Sci & Tech             | Kontorschef                   | Avtalsansvarig, IT-/Teknik ansvarig | Nyligen genomfört byte av lokal, beläget centralt.                             | 26 mars 2024              |

Tabell 2: Visar kartläggning av respondentgrupp "Hyresgäster".

Efter intervjuer genomfördes transkribering (Denscombe, 2017) för att minska feltolkning och möjliggöra en korrekt analys av intervjuer.

## 2.2.2 Beskrivning av respondenter

De deltagande respondenterna inom respondentgrupp “anställda Castellum” är båda verksamma i Castellum och utgör sig med titeln affärsutvecklare-kund samt uthyraren. Affärsutvecklare-kund vidare benämnt som “affärsutvecklaren” besitter kunskaper om vakanser och arbetar tätt tillsammans med uthyrarna på Castellum med frågor kring hur man utvecklar och investerar i de olika vakanserna för att skapa attraktivare miljöer för potentiella hyresgäster inför uthyrning av kontorslokaler. Att arbeta med konceptutveckling för fastigheter och dess områden är en annan uppgift som utförs. Respondenten uthyraren från Castellum arbetar med områdena Vallgraven och Lilla bommen. Arbetsuppgifterna för uthyraren varierar och kan vara bland annat uppsökande av olika verksamheter tätt tillsammans med mäklare, hålla i visningar för kontorslokaler och arbeta med att möta kunders efterfrågan på kontorslokaler.

Vidare till deltagare inom respondentgruppen “hyresgäster” deltog 5 verksamma företagare, alla gemensamt att på något sätt vara delaktig i processen inför ett lokalbyte. Hyresgäst från Textforum är delägare i företaget och arbetar med att utveckla företaget framåt samt mestadels arbete mot kund. En intervju med konsult och kontorskoordinator från företaget Vitrolife deltog, där båda har god kunskap i frågan om lokalbyte samt ser till att den dagliga driften fungerar. Respondent från Eventyr Nine Yards har titeln som tillförordnad COO och har varit aktiv i företaget sedan 2005. I en intervju med Mpya Sci & Tech deltog kontorschef för Göteborgskontoret som både är delaktig i företagsbeslut och arbetar även direkt mot kund. Den sista respondenten är kvalitetsansvarig och inköpare från företaget Bulten. Respondenten är aktiv i kontorets roll för företaget och kan tituleras som kontorsansvarig.

Respondentgruppen “studenter” bestod av fem stycken studenter studerande på Chalmers Tekniska Högskola. Samtliga studenter har studerat 5 terminer och är i åldrarna mellan 22 och 25 år. Delar av gruppen har erfarenhet av kontorsarbete och samtliga har erfarenhet av att jobba eller studera i flertalet olika miljöer.

## 2.3 Undersökningsmetoder

Forskningens utgångspunkt var en kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer, delvis utförda ansikte mot ansikte, delvis över Zoom, i en individuell intervju. Detta med syfte att skapa en djupare förståelse och rikare data för vilka mervärden i kontorsmiljöer som efterfrågas samt hur man i ett mer reflekterande stadiet ser på tidigare erfarenheter och den potentiella framtiden.

Semistrukturerade intervjuer utformades för att kunna jämföra svar och dra slutsatser mellan respondenter. Detta gav även möjlighet för respondenten att uttrycka egna perspektiv, för att i jämförelse med en strukturerad intervju ha möjlighet för att skapa en djupare förståelse för respondenten om inte detta framkommer vid ursprungliga frågan.

Semistrukturerade intervjuer utgick från tre perspektiv; nutid, dåtid och framtid: Detta för att strukturera och bemöta förändringar, upplevelser och värden. Samt ge förutsättningar att undersöka erfarenheter av lokal förändring, tidigare efterfrågade värde samt önskade värden för framtiden, inklusive framtidsspaning för kommande generationers önskemål och trendutveckling. I frågeställningen “Nutid” undersöktes även frågan om kontorets relation och betydelse för företaget.

Inhämtande av data från respondentgrupp studenter, utfördes genom en Workshop under 45 minuter där fem studenter närvarade. Workshopen utformades genom tre frågeställningar som ställdes individuellt till samtliga individer som fick anteckna sina tankar. Detta för att senare diskutera

tankarna i grupp där andra deltagare gav inputs och vinklar på de resultat som presenterats och vidare diskutera frågeställningen. Frågor som diskuterades utgick från efterfrågad frågeställning och frågorna som ställdes var:

- Vad är viktiga faktorer för dig när du skall välja en plats att jobb/studera på?  
Utifrån tre perspektiv: Geografiskt läge, miljö och arbetsmiljö samt facilitet och värden kring platsen.
- Vad skapar motivation- och arbetsro för dig?
- Hur ser du på relationen mellan hemarbete och på kontor, vad är för- och nackdelar?  
Erfarenheter och önskemål kring förhållningssätt på en framtida arbetsplats?

Resultatet sammanställdes sedan och bearbetades främst som gruppresponns med delvis hänvisning till individuella erfarenheter, detta med hänsyn till ett homogent svarsmönster där samtliga respondenter var eniga.

## 2.4 Kvalitetssäkring

Kommande avsnitt redovisar en analys av den kvalitetssäkring som genomförts av datainsamlingen. Begreppen som analyseras är validitet, tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och objektivitet med hänsyn till dess relevans vid analys av kvalitativdata (Denscombe, 2017).

### 2.4.1 Validitet

Validiteten i forskningen påverkas av det subjektiva urvalet, vilket är en svårighet som kommer belysas i forskningen för att upplysa läsaren om urvalet och forskningens förutsättningar. För att öka validiteten och säkerställa data kommer respondentvalidering utföras vid den kvalitativa datainsamlingen. Tillförlitligheten är svår att säkerställa med det subjektiva urvalet men transparens i urvalet och reflektioner kommer syfta till att belysa processen. För att stärka validiteten informerades intervjudeltagare om dess anonymitet innan intervju utfördes för att öka sannolikheten för ärliga och transparanta svar. Inspelning av samtliga intervjuer genomfördes för att minska risken för snedvridning av resultatet. För att ytterligare säkerställa anonymitet uppgavs inga namn vid inspelning.

### 2.4.2 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet handlar om trovärdigheten i forskningen och om upprepningen av forskningen skulle resultera i liknande resultat då forskning grundar sig på liknande förhållande (Denscombe, 2017). Tillförlitligheten bedöms enklast genom replikation av studien, och tillförlitligheten mäts då om forskare genomför studie igen och får liknande resultat. Ett annat sätt att mäta tillförlitlighet är genom granskning av mätmetoder och om dessa generera konsekventa resultat. Detta säkerställdes genom en tydlig frågekonstruktion med välarbetade intervjufrågor för att minska risken för missförstånd och säkerställa att samtliga intervjuade uppfattade frågorna på samma sätt.

### 2.4.3 Överförbarhet

Begreppet överförbarhet definieras enligt Denscombe (2017) som möjligheten att överföra eller generalisera resultatet av den genomförda forskningen till andra populationer eller sammanhang. Då genomförts på ett begränsat urval med geografiska avgränsningar samt en begränsad storlek på datainsamlingen med hänsyn till forskningens tidsram kan forskningsresultatet inte anses vara överförbart. Om forskningen utförs med andra geografiska avgränsningar och urvalsgrupper kan resultatet ge annat utfall och därmed inte vara överförbart.

#### 2.4.4 Pålitlighet

Transparensen av slutsatser och tolkningar i arbetet definieras som pålitligheten. Huruvida andra forskare kan följa och acceptera de slutsatser som tagits av respondenternas svar definieras som studiens pålitlighet. Till följd av den transkribering som genomförts efter intervjuer samt tydliga referenser i diskussion och slutsats kan pålitligheten i arbetet anses god. Detta har även stärkts med den opponering som genomförts där forskarnas slutsatser och tolkningar granskats. Däremot finns alltid en risk för snedvridning och generella snedvridningar som kan feltolkas.

#### 2.4.5 Objektivitet

Objektivitet innebär enligt Denscombe (2017) att man som författare minimerar sina egna värderingar för att få fram ett så opartiskt resultat som möjligt. Identifiering av eventuella förutfattade meningar från författarna sida kartlades för att minska chanserna för påverkan av forskningsresultatet i ett senare skede. Granskningar från opponenter genomfördes för att undvika eventuella subjektiva invändningar.

### 2.5 Reflektion över metod

Valet av kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer genomfördes för att skapa ett levande, flexibelt samtal för både de intervjuade och vi som utförde intervjuerna. Genom att ställa öppna frågor skapar man förutsättningar för att få djupa och analyserade svar, utan någon vinkling eller objektiv fördel för studien. Det skapar även goda förutsättningar för att förstå respondenternas upplevda känsla och tankar kring ett kontor och dess syfte. Valet av att inte använda sig av enkäter gjordes då vi inte ansåg få den bredd av tankar och reflektioner som behövs för att få fram ett resultat. Workshopen gav möjlighet till en öppen dialog och diskussion där respondenterna först fick reflektera själva över frågeställningarna och i ett senare skede få chansen att diskutera och ta fram olika scenario och fördelar och nackdelar med olika alternativ. Valet att genomföra intervjuer med hyresgäster före workshopen med studenter gav grund för att forma frågeställning till studenterna utifrån ämnen som var djupare diskuterade av hyresgästerna. Detta gjorde att vi kunde se perspektiv och ställa svaren mot varandra.

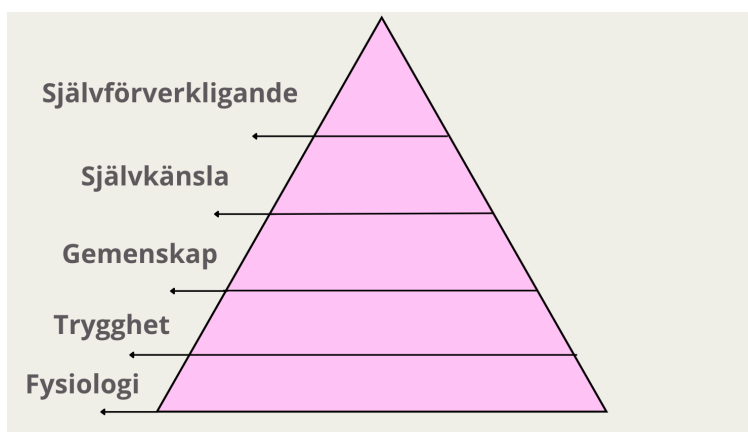
Om denna studie genomförts idag hade utformningen av semistrukturerade intervjuer bestått då vi upplever att önskad reflektionsnivå uppnåtts och resultatet visade en efterfrågad dimension av svaren. För att skapa en fördjupad förståelse hade vi valt att genomföra ytterligare intervju med respondenter från Castellums efter intervjuer med hyresgäster, med syfte att skapa en klarare bild över situationen och ge förutsättning att ställa hyresgästernas respons i relation till Castellums arbetsmetoder för ett bredare perspektiv. Utformningen av workshop hade idag genomförts med en bredare respondentgrupp i syfte att höra fler perspektiv och reflektioner.

### 3. Teoretisk referensram

Tidigare forskning om kontoret och dess syfte har bidragit till att stärka tesen denna studie tar utgångspunkt i. Det finns ett ökat behov av flexibilitet i tid, plats och frihet, som kommit till följd av Coronapandemin och detta har bidragit till en förändrad inställning till och användning av kontorslokaler. Till följd av det skapats ett ifrågasättande av kontorets utformning och optimala användning.

Barath & Schmidt (2022) har genom sin forskning identifierat flera viktiga värden som ändrats till följd av Coronapandemin, vikten av att prioritera anställdas hälsa och sociala behov har ökat. Forskningens resultat bekräftar den observation vi antagit till följd av pandemin men bidrar även till att identifiera viktiga värden som i en resultatdel kan agera jämförelse för examensarbetets slutsatser och diskussion.

Forskningsstudier har genomförts för att undersöka hur kontorets utformning påverkar individer. Tidigare forskning har till exempel undersökt vilka delar i coworking ytor som är mer eftertraktade, hur en kontorsutformning kan främja kreativitet och vilka basbehov arbetstagare anser grundläggande (Cheung & Zhang, 2021); (Pan, Cho, Sun, Denbnath, Lonsdale, Wilcox, Berdhan, 2023). Forskningen introducerar Maslows behovstriangel som en modell för att identifiera hur de mänskliga behoven prioriteras och värdesätts (Tuzcuoğlu, et al, 2023).



Figur 1: Visar modellen för Maslows behovstriangel

Maslows behovstriangel grundar sig på fysiologi och inbegriper människans grundbehov för överlevnad. Hit hör basbehov som till exempel vatten, sömn och mat. I steg två identifieras de mänskliga behoven av att känna trygghet och stabilitet i form av ekonomisk säkerhet, stabil hälsa och en balanserad omgivning. Det tredje steget i prioriteringen är gemenskap där man som människa är i behov av sociala relationer såsom vänskap och kärlek. Då de tidigare behoven är uppfylla strävar människan efter att skapa självkänsla och vill då känna personlig utveckling samt uppskattning av sin omgivning. Det högsta steget i hierarkin och då människan når dess fulla potential och finner sitt fulla syfte är självförverkligande där man strävar efter att förverkliga drömmar och utvecklas på ett personligt plan. De grundläggande behoven måste uppfyllas för att nå högre upp i triangeln. (Discanalis, u.å.)

Kontorets arbetsmiljö och utformning har en stor påverkan på individens prestation och motivation, olika arbetsplatser och miljöer ger olika förutsättningar för vilka resultat som genereras (Cheung &

Zhang, 2021). Vikten i att medvetet formge kontorsmiljöer påvisas i forskningen men brist på implementeringsmetoder ger förutsättningar för vidareutveckling.

Omvärldsförändringar och nya arbetsmetoder är starkt kopplat till människors förändrade behov, implementering av teknikutveckling har utmaningar i en gemensam organisationsutveckling över generation- och kunskapsbegränsningar (Schraeder, Swamidass & Morrison, 2006). Forskningen genererar olika arbetsmetoder för att underlätta förändringsprocesser, metoder som kan brukas för att skapa förståelse för hur integrering mellan nuvarande och kommande generationers behov på arbetsplatsen kan mötas.

### 3.1 Kontorsutformningens inverkan på individens välmående

Kontoret har identifierats med mångsidig inverkan på individer i en arbetsmiljö. Påverkan på individens kreativa förmåga genom att skapa ökad motivation, känsla av självständighet och frihet är aspekter som kontorets konkreta utformning har en möjlig inverkan på, och identifierats i en studie av Cheung & Zhang (2021). Studien kom fram till främst tre resultat. Den första är, som delvis ovan nämnt, *påverkan på den kreativa förmågan* styrs av personliga faktorer som inneboende motivation och mångfalds ideologi, och av kontorsdesign.

*Kontorsdesign för ökad kreativitet* har kunnat kartläggas för hur man kan skapa den främsta grundläggande designen på kontor. Effekterna av kontorsdesignen har tydligast identifierats hos individer med en stark mångfalds ideologi (högre benägenhet för samarbete med individer av olika bakgrunder och erfarenheter), högre andel samarbete, kunskapsutbyte och socialt stöd gav anledning till ökad kreativitet i arbetsuppgifter.

*Påverkan på den kognitiva förmågan och beteenden* har i studien konstaterats påverkas positivt av en kontorsmiljö som främjar både den interaktiva (sociala ytor) och autonoma utformningen (individuella semi-avskärmade ytor) av kontoret.

Genom dessa tre slutsatser och studier av kontorsutformning har forskarna presenterat några konkreta exempel på fördelaktig kontorsutformning. Hög takhöjd, sociala ytor för interaktion som kombinerar möte med rörelse och samtal, mötesrum placerade centralt och synligt bör kombineras med möjligheten för individuell anpassning efter anställdas personliga preferenser för placering av kontorsplatser.

### 3.2 Kontorsdesign efter anställdas behov

Hur anställdas behov och rörelsemönster ser ut i en kontorsmiljö har i en studie av Pan, et al (2023) kartlagts och studerats utifrån ett Coworking kontor i London. Genom studien kunde forskarna finna generella miljöer som attraherar och bidrog till olika typer av interaktioner samt attraherade olika typer av arbetsuppgifter.

Ytor nära fönsterpartier och öppna ytor gav generellt upphov till interaktion och sociala utbyten och skapade i hög grad kluster för det sociala utbytet. I andra hand kunde forskarna finna att individer som sökte en högre fokus nivå med individuellt arbete gärna sökte semi-slutna utrymmen som skapade en delvis avskärmning utan distraktioner. Forskningens resultat visar på den typ av interaktion som



placering av olika kontorsområden främjar, beroende på vilken typ av rörelse eller miljö man vill uppnå.

### 3.3 Anställdas roll i förändringsprocesser

Implementering och förändring på en arbetsplats består av flera komplexa faktorer som påverkar varandra i hur väl mottagande och implementering anpassas i en organisation. Faktorer som medarbetarnas roller, kompetenser och erfarenheter samt i vilken utsträckning de jobbar med tekniken och utvecklingen är de främsta orsakerna till utfallet av genomförda förändringar. Artikeln "Employee involvement, attitudes and reactions to technology changes" av Schraeder m.fl. (2006) kartlägger flera olika beteendemönster och processer som är hjälpsamma att jobba med vid förändringar i en arbetsmiljö, främst utifrån teknikutveckling. Anställdas involvering i ett tidigt skede och identifiering av inställning till förändring är avgörande för hur väl förändringsprocessen kommer att antas av organisationen. Forskningen ger grund för hur viktig förändringsetablering och förankring i organisationen är för att exempelvis förändring av kontorsutformning eller förändrade digitala arbetsmetoder skall genomföras med största möjliga positiva utfall.

### 3.4 Framtidens arbetsplats efter Coronapandemin

Kontorslandskapen har historiskt genomgått förändringar, en omstrukturering i samhället som kom att påverka hur vi förhåller oss till våra kontor var Coronapandemin. Människors efterfrågan ändrades och detta är något man vid planering av framtida stadsutveckling behöver ta i beaktning (Fiorentino, et al, 2022)

Artikeln "The future of the corporate office? Emerging trends in the post-Covid city" av Fiorentino m.fl. (2022) introduceras begreppet *Förändringsteorin* för att förstå kontorsmarknaden, där faktorer som ekonomi, geografiskt läge och efterfrågan sammanlänkas för att forma framtida kontor. Då nya trender skapades till följd av pandemin ser man att framtidens kontor bör formas med flexibilitet och vara hybrida, dock poängteras vikten i kontorets roll för det sociala och kulturella samhället. Därmed kommer kontoret fortsatt i framtiden vara viktigt för att lära, samarbeta och bygga företagskultur med chans för kontorsarbetare att flexibelt kunna anpassa sitt arbete.

Den stora utmaningen framåt för företag är att omforma de tidigare traditionella kontoren efter förändringar som medföljt efter Coronapandemin. Vad vill man bevara från de traditionella och vilka alternativ har tillkommit efter pandemin som skapar möjligheter för ett optimalt kontor i framtiden. Främjar hemarbete produktiviteten långsiktigt eller har denna möjlighet kommit att bli ett kryphål för arbetare? Vid framtida kontorsutformning behöver man tillgodose de nya behoven som växt fram efter pandemin och samtidigt ta ställning till hur en hälsosam arbetsplats långsiktigt kan komma att se ut (Geisler, 2020).

### 3.5 Artificiell intelligens för en trivsamt arbetsmiljö

Samtidigt som tidigare förändringsprocesser påverkat kontors utformningen, står vi inför en framtida teknikutveckling som kan komma att påverka hur vi formar kontor. Tidigare forskning som gjorts introducerar ämnet AI (artificiell intelligens) som enligt Fukumura, et al (2021) kan komma att integreras i framtida kontor. Arbetsmiljöer har en påverkan för människors hälsa, prestation och där har man i forskning sett hur AI kan vara ett komplement för att öka trivsel i en arbetsmiljö. Genom att

analysera arbetstagarens synsätt kring framtida potential i att inkludera AI i kontorsmiljöerna fann många av grupperna brister som idag påverkar välbefinnandet i miljön, som till exempel temperaturen i kontoret som påverkar prestationen. Ett sätt att implementera AI i framtida kontor skulle kunna vara en personlig anpassning efter önskemål och värden som arbetstagaren värdesätter. Det är enligt studien idag svårt att komma med exakta lösningar med vad som kan implementeras i framtida kontor, men att potentialen för integrering med AI finns då det i dagens arbetsuppgifter och miljö finns förbättringsmöjligheter.

## 4. Resultat

Resultatet tar utgångspunkt i examensarbetets frågeställning:

- Hur ser fastighetsägaren Castellums erbjudande ut till potentiella kontorshyresgäster?
- Hur har hyresgästerna behov, användande och inställning till kontoret förändrats efter Coronapandemin?
- Vad önskar framtidens arbetstagare av en kontorsplats?
- Hur kan hyresgästernas syfte och behov av kontoret i aktuell förändringscykel skapa förståelse för fastighetsbolagen för att forma framtida erbjudanden?

Följande kapitel redovisar en sammanställning av intervjuer som genomförts med en uthyraren och en affärsutvecklare på Castellum för att undersöka hur Castellum arbetar med sina lokaler, erbjudanden och vilken efterfrågan och trender de ser från hyresgäster. I andra delen sammanställs intervjuer som genomförts med fem stycken av Castellums hyresgäster. Samtliga hyresgäster hyr kontorslokaler med geografisk placering i Högsbo Industriområde eller inom Vallgraven i Göteborg. I intervjun behandlades befintlig lokalutformning, efterfrågade mervärden och kontorets syfte för företagen samt framtidsspaningar, både generellt och för kommande generations kontorsarbete.

I den avslutande delen av kapitlet redovisas resultat från en workshop med fem studenter på Chalmers tekniska högskola som med stor sannolikhet kommer att arbeta på kontor i framtiden. Utgångspunkt för frågeställningen är vad som kännetecknar en attraktiv arbetsplats i framtiden samt hur man ser på upplevelsen av och tankar kring relationen mellan hemma- och kontorsarbete.

### 4.1 Castellum

Castellum är ett av Nordens största fastighetsbolag med cirka 709 fastigheter med geografisk placering i södra och mellersta Sverige samt Köpenhamn och Helsingfors (Castellum, u.å.). Företaget jobbar med såväl logistik-, kontor- och butikslokaler i allt från centrala lägen till industriområden. I sin verksamhet arbetar Castellum med ny-, till- och ombyggnation och förvärv av fastigheter. Inom Göteborg är Castellum en av de största kommersiella ägarna av fastigheter och har fastigheter i såväl centrum och inom Vallgraven som i industriområden i Göteborg med omnejd. Under senaste åren har vakansgraden i Göteborg ökat och i samband med förändrade arbetsmönster efter Coronapandemin och en höjd inflation har efterfrågan och användningen av kontoren minskat (Citymark, 2022).

Castellum erbjuder idag en stor bredd av kontorslokaler i region Väst med olika geografisk spridning i Göteborgsområdet. Lokaler finns belägna centralt inom Vallgraven och sträcker sig ut till industriområden och utvecklingsområdet av tidigare flygplatsen Säve. Beståndet består av kontorslokaler, restauranger, butikslokaler samt industri- och lagerlokaler med fler (Affärsutvecklaren, personlig kontakt, 14 mars 2024).

| Anställda Castellum                          |   |                    |
|--|---|--------------------|
| Yrkesroll                                    | Motivering till val av respondent   | Datum för intervju |
| Affärsutvecklare-kund<br>"Affärsutvecklaren" | Kunskap om vakanser, konceptutveckling och kundefterfrågan.   | 14 mars 2024       |
| Uthyraren                                    | Ansvarig lokaluthyrning Vallgraven och i Lilla bommen, god kännedom om Castellums arbetsmetod och erbjudande till kund. | 18 mars 2024       |

Tabell 3: Intervjuade anställda på Castellum

Intervjuer genomfördes med två anställda på Castellum. Affärsutvecklare-kund som vidare kommer benämnas som affärsutvecklaren, arbetar med vakanta lokaler och hur de kan utvecklas för att skapa attraktiva miljöer för potentiella hyresgäster. Uthyraren arbetar inom områdena Vallgraven och Lilla Bommen och arbetar med visning och uthyrning av lokaler.

#### 4.1.1 Vad erbjuder Castellum

Castellum erbjuder i sin portfölj en bredd av olika fastigheter och lokaler, allt från den lilla till den stora fastigheten, enligt affärsutvecklaren på Castellum (personlig kommunikation, 14 mars 2024). Uthyraren på Castellum identifierar även att skicket på lokaler varierar mycket i utbud från finare till råare ytor men att detta alltid reflekteras i de pris kunden betalar (personlig kommunikation, 18 mars 2024). I sitt fastighetsbestånd besitter Castellum fler fastigheter placerade i nära geografisk relation till varandra, och gör sig starka i olika områden, som Lilla Bommen, Ringön och Högsbo. Här skapar relationen till fastigheter synergier mellan sig enligt affärsutvecklaren. Detta ger Castellum möjlighet till att ha en större inverkan på området och dess utveckling.

Castellum jobbar främst med förnyelse och skapande av kundens önskade lokaler efter affären. Vid visning av en lokal sker detta i befintligt skick utan investeringar av Castellum och samtliga förändringar av lokaler kan genomföras mot tillägg på hyresgästens hyra. I genomsnitt behöver 99% av alla lokaler anpassas i viss mån genom exempelvis ytskikt och ljuskällor, menar Uthyraren. Många genomför även större förändringar genom ändrad rumsutformning till konferensrum och renovering av kök. Hyresgäster är fria att göra alla möjliga önskade förändringar av en lokal och storleken på dessa är helt upp till kund, Castellum begränsar inga önskemål inom lokalens utrymmen enligt affärsutvecklaren. Dock är det i flertalet fall vanligt att kunders önskemål begränsas av den egna budgeten då önskade investeringar inte är ekonomiskt genomförbara för hyresgästen.

En av de vanligaste faktorerna till långvariga vakanser på kontorslokaler är enligt Uthyraren avsaknaden av möjligheten att skapa en vision av lokalen när kunden går på visning.

*"Då har jag ringt och frågat "-Vad var det som kändes illa med den här lokalen?", och de svarade att det var för svårt att tänka hur lokalen kan bli." - Uthyraren Castellum (personlig kommunikation, 18 mars 2024)*

Detta är ett av de vanligt förekommande uppdragstyperna då affärsutvecklaren kopplas in för att se över hur man kan påverka och förbättra det initiala intrycket av lokalen. Detta görs genom att till exempel genomföra mindre möbleringar, placera ut växter och städning av lokal. Dessa åtgärder sker då en lokal stått vakant under längre perioder. Initialt i marknadsföring mot potentiella hyresgäster skapas visionsbilder och illustrationer för att skapa intryck av lokalen. Affärsutvecklaren menar dock att det förekommer att bilderna kan vara väl inspirerande och delvis krockar vid visning av lokalen i befintligt skick. Gemensamma faktorer för långa vakanser är enligt båda parter på Castellum svåra att identifiera i dagens situation, på grund av marknad och ekonomi, då även lokaler i de mest attraktiva lägen, centralt inom Vallgraven, kan vara vakanta under längre tid enligt uthyraren på Castellum. Men viktiga faktorer för kunder är, enligt uthyraren på Castellum, ett trevligt första bemötande i entrén, en hög takhöjd i lokalen, samt god ventilation.

#### 4.1.2 Hur ser marknaden ut

I intervjun med affärsutvecklaren på Castellum var ett av samtalsämnena hur dagens hyresmarknad ser ut. Affärsutvecklaren nämner att man ser många bolag som går i konkurs och fortsatt flera kontorslokaler som står vakanta, därav är utbudet för ett företag som idag vill hyra kontor stort och konkurrensen hög för fastighetsbolag. En följdfråga var om man kan se något speciellt område där det är flera vakanta kontor, svar till detta var att man oavsett område kan se kontor som står tomma. Det man i nutiden kan se är även en rörelse från tidigare "trygga" hyresgäster som tidigare hyrt in sig på långa kontrakt och som nu inte är i behov av samma yta och därför börjar efterfråga mindre kontor.

Affärsutvecklaren berättar också om hur det efter pandemin varit svårt för många verksamheter att veta hur man skall forma planlösningen då behoven ser annorlunda ut nu jämfört med innan pandemin. I intervju med uthyraren nämns det även att det för verksamheter kan vara svårt att veta hur beläggningen kommer att se ut framåt på kontoret, då pandemin resulterat i förändrat behov av kontorslokaler för många arbetstagare och denna flexibilitet kan vara svår att mäta för framtiden. Man ser även en trend hos verksamheter som nu vill effektivisera sina ytor, med samma antal eller flexibla kontorsplatser med minskat antal kvadratmeter kontorsyta.

Trots tiden som råder och att hyresgästerna nu vill betala mindre än tidigare för ett kontor samt önskar mindre kvadratmeter, och resulterar i fler kvadratmeter kontorsyta som står tomma så kan man inte sänka hyror hur som helst, då hyrorna är kopplade till fastighetsvärdet. Uthyraren nämner även hur man som uthyraren försöker arbeta med att hålla nere investeringskostnaderna för ett kontor som behöver anpassas och hur man i Castellum börjat arbeta med hållbarhet och återbruk för att minska kostnaderna.

#### 4.1.3 Vad kunden vill ha

Under intervjun med affärsutvecklaren och uthyraren på Castellum identifierades önskade värden av hyresgäster upplevda från Castellums synvinkel. Det respondenterna anser vara den mest efterfrågade planlösningen på kontor är formen av ett aktivitetsbaserat-/funktionsanpassatkontor med öppna ytor, med chans till enskilda rum. Aktivitetsbaserade kontor utformas efter den typ av uppgift arbetstagaren kan tänkas utföra och kontoret delas upp efter zoner där arbetstagaren kan sätta sig, som "tysta zoner", samarbetsytor och kontorsplatser. Affärsutvecklaren menar att företag gärna vill sitta på mindre kvadratmeter men fortsatt bibehålla öppna ytor. Samtidigt som det mindre kontoren efterfrågas vill man fortsatt behålla ett funktionsbaserat kontor, trots att detta inte lämpar sig bäst för alla

verksamheter eller storlekar på kontor. Man börjar även se att den utvecklingen som skett under senare år med den flexibla ytan kan skapa en viss problematik då man kan uppleva det som rörigt/otryggt vilket i ett framtida skede kan resultera i att cell kontoren delvis börjar tas i bruk igen, enligt de båda respondenterna.

Uthyraren berättar hur många verksamheter idag vill skapa sig en mötesplats, där det är viktigt hur kontoret ser ut och att det skapar en välkomnade känsla för medarbetare. Man arbetar allt mer idag, till följd av Coronapandemin med att skapa ett kontor dit man vill gå, för att få tillbaka personalen till kontoret. Man vill enligt affärsutvecklaren skapa ett "coolt" kontor som inspirerar kollegorna och gör det attraktivt att komma till. Många företag värdesätter idag så kallade "chillytor" där det är trevligt att umgås, enligt uthyraren.

Affärsutvecklaren beskriver hur läget på kontoret med kombination av närheten till service och restauranger är en viktig aspekt för kunden. Det är allt viktigare med närheten till kollektivtrafiken och tillgängligheten att ta sig till kontoret. Där kan vara extra utmanande att för ett fastighetsbolag få kontorslokaler uthyrda som är belägna på ett område där flexibiliteten att ta sig med kollektivtrafiken är begränsat. Som ett exempel på utmanande områden berättar uthyraren om Lilla Bommen som idag är en stor byggarbetsplats och där det brister i flexibiliteten att ta sig till kontoret. För nuvarande arbetstagare i den övre medelåldern är även möjlighet till parkering vid val av kontorslokal en viktig aspekt.

#### 4.1.4 Framtiden och kommande generationer

När affärsutvecklaren på Castellum spånar framtiden och trender på kontoren identifieras vikten av att skapa kontor som anställda vill komma till, och uthyraren betonar vikten av att skapa ett kontor som är mer av en mötesplats med en "fear of missing out"-känsla på kontoret som skall agera dragningskraft för anställda att komma dit.

- *"...att skapa ett kontor som de anställda vill komma till. Ett kontor som man är stolt över, som man vill gå till. Skapa ett kontor som ger en energi och som får folk att känna "nä men jag behöver gå till kontoret för att jag skall kunna överhöra, för att jag skall kunna fråga om snabba saker" men det innebär ju också att man är på kontoret samtidigt." - Affärsutvecklaren (2024)*

Förändringar i kontorets utformning menar affärsutvecklaren (2024) kommer att gå allt mer mot en individuell anpassning efter respektive företags behov. En del kommer att återgå till cell-kontor och en del efterfrågar fortsatt funktionsanpassat med fokus på individuell utformning efter företaget. Lösningar kommer behöva vara flexibla i hänseende till hur kontoren skall beläggas av personalen.

Uthyraren tror att när det kommer till framtida generationers arbetstagare så kommer tillgången till sociala mötesplatser och kollektivtrafik i samband med kontorets läge vara allt viktigare än för nuvarande arbetstagare.

- *"... jag tror att er generation har mycket högre krav på kontor, och sen att kunna attrahera talanger, då måste man ha fina lokaler. Folk måste vilja komma hit till lokalen. Så jag tror att de inte sätter sig i ett tråkigt kontor i Högsbo, det vill man inte. Man vill kanske kunna vara där man lätt kan gå ut på AW." - Uthyraren Castellum, 2024*

- *“Jag tror att min generation skulle uppskatta att ta bilen till jobbet, de vill ju inte ni göra. De kanske värdesätter att få parkering medans den yngre tror inte jag värdesätter det lika mycket. De yngre förstår inte vad vi ska ha bil till, man äger ingen man kanske inte ens har körkort.”*- Uthyraren Castellum, 2024

Både uthyraren och affärsutvecklaren tror att vikten av att skapa ett coolt och attraktivt kontor är en av de främsta egenskaper för kommande generationer, och kommer vara viktigt för företagen för att kunna attrahera arbetstagare. Kontoret skall ligga på attraktiva platser med god kommunikation, och ha möjlighet till till exempel pingisbord och eventuellt en “kaffebar” eller liknande.

## 4.2 Hyresgäster

Intervjuer har genomförts med fem hyresgäster ur Castellums portfölj, Bulten, Vitrolife, Textforum, Eventyr Nine Yards, Mpya Sci & Tech. Tre av företagen är belägna inom Vallgraven i centrala Göteborg och resterande två i industriområdet Högsbo sydväst om Göteborg. Gemensam nämnare för samtliga hyresgäster är nyligen genomförda eller pågående lokalrenoveringar eller byte.

| Hyresgäster          |                                      |                                     |                             |  |                       |
|----------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------|
| Företag              | Roll/<br>Benämning                   | Geografisk<br>placering av<br>lokal | Anställda i<br>kontorslokal | Stadie/utförd<br>kontorsförändring                     | Datum för<br>intervju |
| Vitrolife            | “Konsult,<br>Kontors<br>Koordinator” | Högsbo<br>industriområde            | 160                         | Renovering<br>av lokal efter<br>2022                   | 25 mars 2024          |
| Bulten               | “Kontorsansvarig”                    | Högsbo<br>Industriområde            | 70                          | Inflyttning av<br>nybyggd lokal<br>under höst<br>2023. | 26 mars 2024          |
| TextForum            | “Delägare”                           | Inom<br>Vallgraven                  | 8                           | Skall<br>genomföra<br>lokalbyte i<br>Maj 2024          | 19 mars 2024          |
| EventyrNine<br>Yards | “Tillförordnad<br>COO”               | Inom<br>Vallgraven                  | 29                          | Renovering<br>av lokal efter<br>pandemin,<br>2021/2022 | 26 mars 2024          |
| Mpya Sci &<br>Tech   | “Kontorschef”                        | Inom<br>Vallgraven                  | 9                           | Byte av lokal<br>och inflytt i<br>ny Februari<br>2024. | 26 mars 2024          |

Tabell 4: Tabell över intervjuade hyresgäster.

Bulten och Vitrolife har båda sina huvudkontor belägna i Högsbo. Vitrolife producerar och tar fram medicinteknik för IVF-behandlingar och verksamheten i Högsbo är huvudkontor med cirka 160 anställda. Kontorslösningen är uppdelad på olika avdelningar och har i fastigheten även produktion.

Omformning och renovering av kontorslokalen genomfördes i slutet av pandemin. Vid intervju närvarade en konsult med lång erfarenhet på företaget och en Kontorskoordinator som varit på företaget i ett och ett halvt år.

Bulten är en verkstadsindustri med cirka 70 anställda på huvudkontoret i Högsbo. Företaget har nyligen utökat sina kontorslokaler tillsammans med Castellum i anslutning till tidigare befintlig fastighet, med inflyttning för cirka sex månader sedan. Intervjun genomfördes med kontorsansvarig.

Textforum sitter i lokaler på Västra Hamngatan och är i fasen att byta lokal till en mindre lokal två kvarter bort, från 222 till 141 kvadratmeter. Företaget är ett översättningsföretag med över 500 frilansare runt om i världen, men antalet anställda på kontoret är åtta stycken. Delägare av Textforum deltog vid intervjun.

Även Eventyr Nine Yards har kontor på Västra Hamngatan. Intervjun genomfördes med tillförordnad COO och företaget är en kommunikations- och eventbyrå som delvis använder sina lokaler för event, men är primärt kontor för de 29 anställda som jobbar i Göteborg. Under Coronapandemin till slutet av 2022 har Eventyr Nine Yards renoverat om befintlig lokal.

På Kaserntorget sitter Mpya Sci & Tech, ett it-konsultföretag med 40 konsulter, varav nio anställda som brukar kontoret. Intervjun genomfördes med kontorschefen för Göteborgskontoret. Företaget har för cirka en månad sedan flyttat in i nya kontorsytor och genomfört en större renovering av lokalen.

#### 4.2.1 Nuvarande utformning

Samtliga intervjuade företag berättade att deras kontorsutformning är baserad på ett öppet kontorslandskap och flera av de intervjuade har valt att installera lägre skiljeväggar mellan borden. Valet av öppet kontorslandskap berättas dels bero på den möjlighet till utveckling, samarbete och förändring i grupper och konstellationer som det ger, samt flexibilitet till ökat eller minskat antal kontorsplatser, hos samtliga hyresgäster.

Gemensam nämnare för samtliga var även en prioriterad stor mängd mötesrum i olika storlekar, där en generell hög användning av de mindre mötesrummen för en till två personer till Temsmöten och samtal identifierats. Samtliga företag, undantaget Eventyr Nine Yards, uppgav att de hade regler för vilka typer av samtal och längden på dessa som fick utföras i det öppna kontorslandskapet. I relation till detta uppgav samtliga att det finns en ökad och hög efterfrågan på mindre mötesrum.

Av fem intervjuade företag angav fyra av dem att de valt att utforma sin kontorsstrategi efter "Clean desk" principen, som innebär att man efter arbetsdagens slut skall lämna skrivbordet städat och tillgängligt för samtliga kollegor dagen efter. Detta betyder att de anställda inte har ett eget skrivbord som hemvist och tillhörighet, papper eller liknande material som skall finnas på kontoret förvaras i individuella skåp. Bulten har till skillnad från "Clean desk" principen, valt att i sitt öppna kontorslandskap ha egna kontorsplatser, med syfte att främja att anställda kommer till kontoret och känner en hemvist. Kontorsansvarig på Bulten berättar även att mängden anställda med 70 personer i det öppna kontorslandskapet, kräver namnskyltar på varje kontorsplats för att de ska kunna varandras namn.

Samtliga företag har utformat sitt kontor med olika grad individuell utformning utöver det öppna kontorslandskapet. Vitrolife har genom olika placering skapat olika rum med öppna kontorslandskap.



I projektrummet kan projektgruppen gemensamt placera sig för att förvara projektutvecklingsprodukter och samarbeta. Redovisning placerade i eget rum med möjlighet att stänga dörren vid tid för bokslut av sekretesskäl. Kundservice med generellt surr och samtal samt tysta rum där inga störningar i form av samtal eller personmöten skall förekomma.

Delägare på Textforum berättade att den mindre anpassning som krävdes för deras arbetsmetoder var ett tyst enskilt rum för deras kvalitetsansvarig på cirka fyra kvadratmeter samt egna kontor för delägarna på grund av mängden möten och sekretess de arbetar med.

Både Eventyr Nine Yards och Mpya Sci & Tech berättar att de lagt stor vikt vid inredningen av de gemensamma ytorna. Syftet med den individuella anpassningen görs ur hänsyn till typen av kunder och möten de jobbar med och använder kontoret som en del av sitt varumärke samt vad man vill förmedla. Mpya Sci & Tech har lagt stor vikt vid att skapa ett "vardagsrum" som skall bjuda in till en trevlig och mjuk atmosfär med en stor andel av kontorets kvadratmeter prioriterade till mötesyta med soffor, barbord, kök och matbord som en central plats i kontoret. Kontoret är utformat med den framtagna färgskalan och vid renovering var skapandet av vardagsrum prioriterat när heltäckningsmatta byttes mot parkettgolv, avgränsningsvägg revs i mat/vardagsrummet och gardiner hängdes upp.

Eventyr Nine Yards har genom sitt kontor en tydlig branding i linje med företagets färgskala som genomsyrar samtliga kontor i Norden. Företaget ska genom sitt kontor även möjliggöra för event och ser sitt kontor som en attraktiv mötesplats som har stor betydelse för bilden de avger mot kunder. Bardisk med kaffemaskin, soffgrupper, stora matbord, rosa toner och lekfull inredning präglar kontoret.

Krav som i den befintliga utformningen identifierats saknas av samtliga är ett ökat antal enskilda mötesrum. Den totala användningen och andelen möten som sker i Teme-möten har ökat signifikant efter Coronapandemin och till följd av det öppna kontorslandskapet finns ett större behov av att kunna genomföra möten i enskilda rum för att inte störa kollegor. Kontorschef på Mpya Sci & Tech anger att de mindre kuber som finns att köpa som telefonbås med sittplats däremot är en dyr investering att göra men ser ett stort behov av det.

Diskussion och regler i frågan "Hemmakontor" uppger samtliga är en väl diskuterad fråga och kontorsansvarig på Bulten menar att detta lite är "Elefanten i rummet". Textforum och Bulten ser kontoret som en plats för arbete och man kan i samråd med chef komma överens eller tillfälligt anpassa mängden hemarbete utifrån omständigheter. Vitrolife har sedan hösten 2023 krav på fyra dagars kontorsarbete i veckan, men menar att det inte alltid efterföljs utan tre dagars kontorsarbete är mer vanligt förekommande, dock uppfattas detta inte vara ett problem för arbetsgivaren. Respondenterna på Vitrolife berättar att den individuella anpassningen efter jobbuppgifter, privatliv och individen är viktigt och de tror inte att kravet på fem dagars närvaro på kontoret är möjlig för att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetstagare kommer då istället söka sig till andra företag. Eventyr Nine Yards har även de regler kring hemmakontor, tre dagar (måndag, tisdag + en dag). Detta skapar generellt ett dött kontor torsdag och fredag. Ironiskt påtalat har man funderat på att hyra ut kontoret till ett annat företag under dessa dagar om inte de anställda använder det. Mpya Sci & Tech har inga regler i frågan utan arbetsuppgifterna styr och tror att det kan finnas en underförstådd förståelse att man skall vara på kontoret. I filosofin vill man locka kollegorna till kontoret och lägger vikt vid att skapa bra förutsättningar för att vara där istället för att sätta regler för anställda. Man betonar vikten av "work life balance" och att individen får ihop livspusslet.

## Kontorets syfte

I frågan vad kontoret har för syfte och relation till företaget fanns en stark gemensam nämnare i kontoret som en plats för möten och nätverkande hos samtliga företag. Överhörning som sker i korridorer och över kaffemaskinen är viktig för såväl innovation, erfarenhetsutbyte, relationsbyggande och lojalitet till företaget.

*“Syftet skulle jag säga, det är ju att vi får en plats att träffas och nätverka och kunna vara lite konstruktiva och kreativa ihop.”* - Kontorsansvarig Bulten

Vitrolife refererar även till den minskade innovationskraften när de naturliga möten inte sker på kontoret och betonar vikten av det fysiska mötet för fortsatt utveckling.

*“Teams är precis som att spela strutfotboll. Du pratar om ett ämne och sen är det stopp där. Du får en mycket bredare palett med samtalsämnen både runt fikabordet och runt labbet och alltihop.”* - Konsult på Vitrolife.

COO på Eventyr Nine Yards är inne på samma spår då hon belyser kontorets roll som en kommunikationsplats för anställda att enkelt mötas och jobba i team, snabbt kunna ställa frågor till andra kompetenser och förbättra informations- och kommunikationsflödet. Detta är även syftet till valet av det öppna kontorslandskapet med “Clean desk” för att skapa rörelse och frihet.

Kontorsansvarig på Mpya Sci & Tech instämmer och menar att kortsiktigt går det bra att jobba hemma men när det kommer till nyanställda, den totala innovationskraften eller samarbetsförmågan så minskar denna lite över tid och ibland är det kanske svårt för individen att värdera att detta sker. De betonar även vikten av att kontoret har rollen som en markör för företagets varumärke när det kommer till kundmöten och syftet att spegla företagets känsla och värden genom miljön. Textforum ser även vikten av denna roll i relation till anställda och såg en tydlig förändring i lojaliteten till företaget när relationer och band inte skapades under Coronapandemin, personalomsättningen tenderade att bli högre och det var en enklare process för kollegor att röra på sig från företaget.

## Hur har användningen av kontoret förändrats de senaste åren

Kontorets roll och relation till medarbetarna och företaget har förändrats under de senaste åren uppger samtliga företag och den främsta anledningen till detta är möjligheten för hemma kontor som utvecklades i samband med Coronapandemin. Efter denna tid har ett skifte skett i vikten av att kunna anpassa arbetet efter sitt privata livspussel och det finns en förväntan från arbetstagare på att kunna göra detta enligt Vitrolife. Kontoret har på grund av möjligheten att jobba hemma fått en allt viktigare roll som en del i att skapa en personlig kontakt och relation till kollegor enligt delägare på Textforum. Som tidigare nämnt kunde företaget se mönster på hur anställda hade det lättare att finna ny arbetsgivare på grund av bristen på relation och lojalitet till företaget. Det blir allt viktigare att arbetsgivare anstränger sig mer för att skapa en bra arbetsmiljö som attraherar medarbetare, menar ansvarig på Mpya Sci & Tech. Som tillägg till detta menar COO på Eventyr Nine Yards att arbetstagarna inte har samma behov av kontoret och reflekterar över att många troligen upplever att dagen blir mer effektiv om de jobbar hemma och ger möjlighet till flexibilitet. Men följd effekterna av högre andel hemmakontor blir som delägare på Textforum nämnt, att man tappar företagskulturen.

## 4.2.2 Förändringsprocess av kontorslokaler

Gemensam nämnare för samtliga företag, är som tidigare nämnt valet av öppet kontorslandskap, men även att de nyligen genomgått byte eller renovering av sin kontorslokal, eller är i nuvarande process att genomföra detta, som Textforum. Orsaken till förändringen beror i samtliga fall på ett förändrat behov av kontorsplatser, undantaget Eventyr Nine Yards. De genomförde sin förändring till följd av ett ägarbyte som skulle inkludera en förändrad "branding" av kontoret. I samband med detta gick man över från att ha mindre kontorsrum för två till tre personer med fasta platser till ett öppet kontorslandskap.

Textforum som är i processen att byta lokal har identifierat ett förändrat resursbehov med färre anställda till följd av den teknikutveckling som sker i deras bransch, och behöver på grund av detta ett mindre kontor. I förändringen har man valt att behålla nuvarande utformning och fördelning av rum. För att etablera förändringen hos de anställda har de inkluderats i val av lokalen och fått delta i workshop kring den nya utformningen. Denna process genomfördes även när Mpya Sci & Tech skulle byta lokal. Anställda fick godkänna lokalen men företaget hade även tagit fram en lista på önskemål för den nya lokalen utifrån mer funktionella aspekter. Läge, storlek och charmen i lokalen identifierades som viktiga parametrar. Tidigare kontor var placerad på placerad på närliggande adress till den nya lokalen men med betydligt mindre möjlighet för sociala ytor. Aspekter tidigare lokal kunde förse var charmen genom en gammal rustik lokal i form av en äldre lägenhet som till nackdel hade sämre ventilation genom självdrag. Den rustika charmen var fortsatt efterfrågat i den nya lokalen men var svår att hitta i en större lokal.

Vid renovering av den nya kontorslokalen genomfördes detta delvis i samarbete med Castellum enligt kontorschef på Mpya Sci & Tech. Castellums investeringsvilja i lokalen var begränsad och täckte inte de förändringar som önskades genomföras av Mpya Sci & Tech. Enligt överenskommelse genomförde Castellum mindre renoveringar och Mpya Sci & Tech stod för en del egna investeringar i renovering mot att Castellum delvis rabatterade hyran och lyckades genom detta uppnå önskat resultat.

Syftet med förändringen av kontorslokal för Vitrolife och Bulten har båda präglats av behovet av fler kontorsplatser, men i processen har de inte bytt lokal utan renoverat befintlig samt expanderat med nya ytor. Bulten har i sin process delvis skapat ett nytt kontor genom den tillbyggnad som genomförs på cirka 1000 kvadratmeter och har med detta fördubblat kontorsytan. I processen som genomfördes med Castellum gavs Bulten stor möjlighet att påverka tillbyggnaden. I den tidigare utformningen var enskilda kontor den främsta lösningen och begränsade flexibiliteten för förändrad beläggningsgrad och utveckling. I processen var skapandet av trivsam arbetsmiljö ledande med stort fokus på en låg ljudnivå i det öppna landskapet. Tjockare golvplattor och skärmar runt skrivbord tillsammans med ljudabsorberande gardiner och textilier i kontorslandskapet har använts för att uppnå detta.

Vitrolife hade i tidigare utformning egna kubformade platser med höga ljudskärmar kring varje bord. Förändringen mot öppet kontorslandskap och "Clean desk" gav möjlighet till att ha färre kontorsplatser än anställda och skapade frihet. Något som upplevs fungera bra då samtliga anställda aldrig är inne på kontoret samtidigt och en stor del av de anställda är säljare som spenderar lite tid vid kontorsplatsen. Etableringen av "Clean desk" menar konsult på Vitrolife däremot har fört med sig en

del gnissel, men att genomföra förändringar efter Coronapandemin, då anställda inte befunnit sig på sin kontorsplats på en längre tid, underlättade processen.

*“Jag kan väl säga såhär, det fanns en bra och dålig sak med Corona. Corona ändrade beteendet, folk hade släppt sina skrivbord och gått hem så det var ändå inte det att folk naglar sig fast i bordet och drar bort bordet ungefär. Det var inte riktigt den känslan, men ändå var det ganska mycket gnissel kring det, “men jag vill ha min plats och så här”, man är så inkörd” -Konsult Vitrolife*

Under processen har Vitrolife implementerat den strategiska funktionen av att hyra kontorsmöbler som möjliggör byte av såväl soffor som skrivbord och stolar fyra gånger per år. Då Vitrolife ändrar kontorsutformning till ett mer funktionsbaserat kontor ville man ges möjlighet att utvärdera och förändra om den skapade utformningen inte fungerade som tänkt. Som exempel på detta ges den placering av soffgrupp som gjorts centrerat i lokalen, omgivet av kontorsytor. Kontors-koordinator på Vitrolife reflekterar över hur lösningen var en god tanke men att känslan inte är helt rätt när man sitter och tar en kaffe eller ett samtal omringad av kontorsplatserna, känslan av att störa eller vara överhörd är påträngande. I detta fall ger hyr-möblerna god möjlighet och flexibilitet till att de nu kan genomföra en förändring av ytan, utan större investeringskostnader.

Konsult på Vitrolife reflekterar över byggnationen av Astra Zenecas kontor 2014 som ritades och designades av Gert Wingårdh. Designen och utformningen ansågs vara fantastisk och vacker men funktionsmässigt var det delvis katastrof. All inredning var köpt och många möbler var fastbultade och förändringar blev en intern politisk process. Stora pengar var investerade i möblerna som inte kunde bytas om de inte lämpade sig eller användes som de borde. Konsult på Vitrolife ser detta som ett exempel på att i framtiden kan det finnas stort värde i att inte skapa permanenta lösningar utan skapa möjlighet till flexibilitet och förändring då omvärlden kan stå inför kommande pandemier eller förändringar som inte kan förutsägas.

### 4.2.3 Viktiga värden i en kontorsmiljö

Vidare i intervju med utvalda hyresgäster hos Castellum, identifierades de värdena som man värdesätter, samt de faciliteter som stärkte valet av kontor. Ett viktigt syfte med kontoret för samtliga hyresgäster var att skapa trivsel för arbetstagare och en representativ miljö för potentiella kunder. Alla de intervjuade hade utformningen av ett öppet kontorslandskap, i kombination med tillgång till enskilda rum för möten, ta samtal och enskilt arbete. Tillgång till enskilda rum var något många ansåg högt värdesatt i kontorsutformningen. Däremot har en del av företagen, efter att ha brukat kontoret en viss tid efter inflytt, identifierat att ett ökat antal mötesrum är önskvärt på grund av hög användning. Den sociala ytan på kontoret var något som för många av företagen och medarbetarna värdesattes för att få chansen att umgås, nätverka och integrera med kollegor. Detta kunde till exempel vara i form av ett uppehållsrum, kök eller lounge. I intervjun med Vitrolife var investeringen av ett pingisbord mycket uppskattat av många arbetstagare och har blivit ett gemensamt intresse, där det bland annat anordnas turneringar efter arbetstid. Eventyr Nine Yards berättar även i intervjun om hur man till skillnad från den traditionella receptionen gjort om detta till en lounge och kaffebar att användas internt och externt för kunder och som visat sig vara ett attraktivt koncept för interaktion och trivsel.

De många av företagen ansåg vara viktigt för att skapa en trevlig atmosfär var att man har en bra ventilation och ljudnivå i kontoret. För att få ett öppet kontorslandskap att fungera har Bulten till exempel valt att lägga tjockare mattor och satt upp ljudskärmar vid skrivborden i syfte att skapa en trivsam ljudnivå. De gamla, rustika och charmiga kontoren är attraktivt i mångas ögon och något som

av flera hyresgäster efterfrågas, däremot kan en nackdel med dessa gamla kontoren vara den bristfälliga ventilationen. Mpya Sci & Tech berättade om tidigare kontor som var charmigt men där man haft självdrag som inte var optimalt för arbetsmiljön.

Bulten, Vitrolife och Eventyr Nine Yards identifierade mervärden som skapas i form av gemensamma aktiviteter som utförs på och utanför kontoret. Dessa aktiviteter kan vara firande av speciella dagar, exempelvis kanelbullensdag och våffeldagen, eller fysisk gruppaktivitet i form av gemensam gruppträning och tävlingar. Två av företagen identifierar värdet av tillgången till terrass eller uteplats. De man enligt Vitrolife, Eventyr Nine Yards och Mpya Sci & Tech kan se är att personal värdesätter möjligheten till det flexibla arbetet, det vill säga att man kan lägga upp sitt schema efter sitt livspussel och kunna utföra arbetet på distans vissa dagar i veckan.

### Geografisk placering kopplat till varumärke

Samtliga företag reflekterar över den geografiskt strategiska placeringen av kontoret och hänvisar till att placeringen beror på olika faciliteter som erbjuds i området, tillgänglighet, typer av verksamhet som utförs men även en anpassning till vilka arbetstagare man vill attrahera.

Textforum, Eventyr Nine Yards och Mpya Sci & Tech är verksamheter som har valt att placera sig centralt i Göteborg. De faciliteter man gemensamt värdesätter genom att vara centralt beläget är tillgängligheten till butiker och restauranger och chanserna för medarbetarna att ta sig till kontoret med kollektivtrafik. För Eventyr Nine Yards och Mpya Sci & Tech är placeringen även viktigt i aspekten att enkelt kunna ta emot eller kunna ta med kunder för lunch på stan.

Bulten och Vitrolife är båda företagen placerade ute i Högsbo där valet av läge på kontoret passar verksamheterna som bedrivs. Företagen värdesätter båda den goda tillgängligheten med kollektivtrafik, men även möjligheten att kunna ta bilen till arbetsplatsen. Vitrolife berättar att vid val av placering var det viktigt att ha med ett långsiktigt tänk, då processen att flytta läkemedelsindustrier är mycket komplex samt att möjlighet till expansion var viktigt på befintlig plats. Placering i Högsbo ger tillgång till både butiker och gym vilka är faciliteter som värdesätts av de båda verksamheterna. Området ger även god tillgång till trafiklederna som underlättar logistik för lager och leveranser som även bedrivs på företagen. Bulten och Vitrolife reflekterar över att valet av geografisk placering är beroende på vilken typ av anställda man har i verksamheten samt vill attrahera. Att tänka på vem man jobbar med och hur livspusslet påverkas är en viktig aspekt för företaget att tänka på vid placering av kontor, säger konsult från Vitrolife.

Varumärket är starkt kopplat till val av kontoret berättar COO på Eventyr Nine Yards och kontorschef på Mpya Sci & Tech. Eventyr Nine Yards är det starkaste varumärket i Sverige inom event- och kommunikationsbranschen, och satsade starkt på att förmedla detta genom kontoret och utformningen vid renoveringen 2022. Företagets manér ska speglas genom såväl sociala kanaler som i deras kontorslokaler. Man vill ha ett tema på kontoret som är funkigt, trendigt och inom en viss färgskala och som är tydligt genom hela företagets varumärke. I samtal med Mpya Sci & Tech berättar kontorschefen om att kontors utformningen ska spegla varumärket och man eftersträvar att skapa känslan av "välkomna hem till oss". När man kliver in i kontoret ska det kännas som att man kliver in i vardagsrummet, berättar kontorschef på Mpya Sci & Tech. Företaget har därför arbetat mycket med interiör för att ta fram denna känsla till både kunder och anställda och vid val av kontor var det viktigt att man skulle kunna ha chansen att åstadkomma detta.

#### 4.2.4 Vad innebär det framtida kontoret

Under intervjuerna med samtliga hyresgäster samtalades kring potentiella framtidsspaningar från företagarnas sida och hur kontorsmiljöer kan komma att se ut framåt i tiden. Många av de intervjuade delar sina erfarenheter av pandemins påverkan, där övergången till mer hemarbete ledde till en förlust av det sociala utbytet som normalt sker mellan kollegor i en kontorsmiljö. Som ett resultat av hemarbete upplevdes en nedgång i innovation och effektivitet i efterhand, enligt konsult på Vitrolife och kontorschef på Mpya Sci & Tech. Många av företagen reflekterade över att det har blivit allt viktigare att vara inne på kontoret och nätverka, samt träffas fysiskt för att få utbytet som försvinner i ett hemmakontor. Textforum nämner att även fast de ser en trend på att mer arbete går att göra digitalt kommer kontoret fortsatt vara en viktig del för människor att mötas, överhöra och utvecklas.

Beroende på vad för typ av verksamhet man bedriver tror många av företagen på att det sociala utbytet med andra företag kommer att vara viktigare, till exempel i form av kontorshotell. COO på Eventyr Nine Yards berättar om hur man ser trender på att mindre företag väljer just dessa former av kontorslösning, dels på grund av det sociala utbytet men även servicen man får till ett kontorshotell. Däremot anser kontorschef på Mpya Sci & Tech att denna typ av kontorslösning inte är för alla verksamheter, och menar på att varumärket och branding är starkt kopplat till kontoret som försvinner i ett kontorshotell. Verksamheter som till exempel revisions- och juristbyråer kan delvis anses vara mer lämpade för denna utformning då de inte är i samma behov av branding genom kontor.

Konsult på Vitrolife berättar hur det kommer bli allt viktigare att få ihop livspusslet för arbetstagaren och hur detta möjliggörs av arbetsgivaren kan bli avgörande vid val av arbetsplats. Konsulten berättar om tidigare medarbetare som valde att gå ner i lön, för att slippa stå i långa köer med bil i Tingstadstunneln varje dag. Därav kan det i framtiden bli allt viktigare vart ett företag väljer att placera sin verksamhet, då individer värdesätter flexibilitet och mer fritid i allt högre grad. Människor kommer i framtiden inte vilja arbeta åtta timmar per dag på samma plats, man vill kunna ha ett flexibelt schema som ger möjligheten för att arbeta på kontoret men även valet att arbeta hemma när det passar, menar konsult på Vitrolife.

Konsult på Vitrolife berättar även om den ökade vikten av att finna sitt "why". individer värdesätter känslan av att göra skillnad eller skapa värde för företaget, och det blir allt viktigare att företag skapar denna känsla hos sina arbetstagare. Kontorschef på Mpya Sci & Tech samtalar likt Vitrolife om hur arbetstagare framåt kommer att söka sin framtida arbetsplats utifrån "What's in it for me", där flexibiliteten i kombination vad som passar individens livspussel är avgörande för valet. Kommande arbetstagare kommer ha ett mer självcentrerat syfte med en arbetsplats och ifrågasätta deras möjlighet till utveckling, flexibilitet och bättre villkor snarare än tidigare generationer som haft en högre lojalitet och mer utgått från grupp och samhälle.

Att vara stolt över sitt företag och att bygga ett attraktivt varumärke är faktorer som i framtiden blir allt viktigare för att vara en attraktiv arbetsgivare, menar konsult på Vitrolife.

- *"Se bara på Google, jag tror inte att de betalar bäst lön, men man vill vara en del av Google Campus"* - Konsult Vitrolife.

Därför tror flertalet av företagen att det är en viktig att utveckla ett starkt varumärke och branding samtidigt som man internt i företaget satsar på att skapa en "vi" känsla som gör att man är stolt över sin verksamhet och vill vara en del av företaget.

## GOOGLE CAMPUS /

Google Campus eller även känt som GooglePlex, är placerat i Mountain View en del av Bay Area. Området är stort och här finns möjlighet till att hyra cykel, en gratisbuss som kör hem anställda och restauranger beläget runt om Campuset. Man kan likna campuset med "ett kårhus utan alkohol, där man bytt studierna mot arbete". Här erbjuds allt ifrån öppet landskap, till enskilda arbetsrum utrustat med alla redskap och senaste tekniken du kan tänkas behöva i arbetet.

Ta ett dopp i poolen, eller varför inte dra en biljard match, spela beachvolleyboll eller arkadspel? Möjligheterna till ett flexibelt arbete med ett Campus som erbjuder allt finns här. (A.Eklöf,2014)



Man har fokuserat på att skapa en plats där man vill hänga, prestera och skapa gemenskap. De vill skapa kommunikation där välmåendet och flexibiliteten är prioriterad.

Figur 2: Faktaruta över GoogleCampus

Vidare i intervjuerna ställdes frågan om vilka utmaningar kontor potentiellt står inför i framtiden. En utmaning för verksamheter kan vara val av kontor i ett långsiktigt perspektiv då flexibilitet i form av tillväxt eller minskning av personal kan vara svår att förutse och kan förändras snabbt på grund av omvärlden och teknikutveckling menar kontorschef på Mpya Sci & Tech. Det finns stora utmaningar i hur mycket pengar man ska investera i kontoret utifrån aspekterna storlek, kvalitet, trivsel men också utifrån framtida förändringar i storlek och behov av lokal enligt COO på Eventyr Nine Yards.

I ett långsiktigt perspektiv finns det även utmaningar för innerstaden enligt Textforum, de resonerar kring att staden eventuellt står inför en "butiksdöd". Företaget ser stort värde i sin geografiska placering med butiker och restauranger i närheten och placeringen i innerstaden är viktig utifrån de liv och rörelse som finns där. Vid en eventuell "butiksdöd" påverkar detta meningen för hyresgäster att betala högre hyreskostnader då denna aspekt försvinner. Textforum påpekar vikten av att fastighetsbolag och näringslivet värnar om den levande butiks- och restaurangmiljön för framtiden. En del av företagen ser även en fortsatt utmaning kring att få personal att komma till kontoret då individualismen och vikten av frihet troligen kommer att vara fortsatt önskat, om inte allt mer viktig för arbetstagare i framtiden.

### 4.3 Framtida arbetstagare

Vid genomförd workshop, 22 april 2024, diskuterades två huvudfrågor med fem stycken studenter på Chalmers tekniska högskola. Studenterna har genom sin akademiska bakgrund stor sannolikhet att i framtiden arbeta på kontor. Den första frågeställningen utgick från ämnet "Vad kännetecknar en attraktiv arbetsplats" med fokus på tre områden; geografisk placering och miljö, trivsam och eftertraktad kontors- och arbetsmiljö samt viktiga faciliteter. Som andra fråga diskuterades upplevelsen och tankar kring relationen mellan hemmakontor och kontorsarbete. Vad har studenterna för erfarenheter av hemmakontor under studierna, hur önskar de att framtida arbetsgivare förhåller sig till frågan och vad är för- respektive nackdelar med hemmakontoret?

### 4.3.1 Vad kännetecknar en trivsamt arbetsplats

Vid workshopen diskuterades vad som kännetecknar en trivsamt miljö att arbeta i. Vad är viktigt för en attraktiv kontorsmiljö när det kommer till aspekterna geografisk läge, miljö och faciliteter och hur påverkar en bra arbetsmiljö medarbetarnas motivation?

Samtliga studenter var överens om att placering av kontor är en viktig faktor för att man enkelt ska kunna ta sig till och från arbetsplatsen. Diskussionen landade i att ett kontor placerat centralt med tillgång till bra kollektiva möjligheter är att önska i ett framtida kontor. En av studenterna menar att, om tillgång till bil funnits hade ett område utanför stan varit mer önskvärdt då man får tillgång till en lugnare miljö och naturkänsla. Men i dagsläget då man inte har tillgång till andra färdmedel än kollektivtrafik önskas ett centralt kontorsläge. En av studenterna reflekterar över att Citygate i Göteborg är ett område som är placerat centralt men som har begränsad tillgång till kollektivtrafik vilket gör området mindre attraktivt. Att man i närheten av kontoret har tillgång till lunchrestauranger är något man önskar för att öka trivselt samtidigt som det ger förutsättning att öka sammanhållningen med kollegor. Andra värden som studenterna anser är viktigt är att i närheten av kontoret ha tillgång till gym och handel för att flexibelt kunna utföra vardagsuppgifter i samband med arbete. Två av studenterna nämner att man i ett framtida kontor önskar en trevlig utsikt över till exempel hav och natur, då man upplever att detta ökar motivationen och koncentrationen för arbetet.

Vidare i diskussionen samtalades det kring arbetsmiljö, samt hur miljön påverkar motivation och utförande av arbetsuppgifter. Samtliga studenter önskar ett kontor som erbjuder bra akustik där det inte är allt för högljutt och lyhört. En av studenterna menar att man vill kunna ha flexibilitet mellan olika miljöer i kontoret, lugna miljöer med bra akustik men samtidigt utrymmen som mer fungerar som en lounge, med lugn musik där det sker lite rörelse. I utformningen önskar studenterna en kombination av bokningsbara mötesrum för enskilt och ostört arbete, öppet kontorslandskap, samt arbetsyta med lounge möjligheter. Studenterna menar att det är viktigt att man skiljer på var arbete sker och vart man har pauser, därför önskas ett enskilt rum för lunch för att minska risken för att störa kollegor. En faktor som ökar motivationen och ger inspiration är inredningen och färger i ett rum. Man föredrar en ombonad känsla med träinredning och grönska för att skapa liv, snarare än ett kontor som upplevs sterilt och kallt. Alla studenter var överens om att temperaturen påverkar hur man presterar i arbetet. En obalanserad temperatur är något man upplever påverkar koncentrationen och vilket långsiktigt kan påverka välmående och känslan kring kontoret. En aspekt man dessutom var överens om, var hur viktigt det är med ett kontor med mycket ljusinsläpp. I förhållande till arbetsmiljö diskuterades frågan kring "clean desk", varav alla gemensamt kom fram till att man önskar ha sin egen plats för att göra den personlig och inte behöva lägga tid på att hitta en plats varje dag.

Andra faciliteter som studenterna nämner är viktigt är dels kontorsstolar och kontorsbord. Man vill kunna sitta bekvämt och ha tillgång till höj- och sänkbara bord för att skapa goda förutsättningar för ergonomin. Studenterna önskar även faciliteter i form av ladduttag och stora skärmar. Toaletter är något som ska vara placerat lättillgängligt och utan exponering för att få en trygg och avskild känsla. En student påpekar att det kan vara en fördel att det upprättas regler och rutiner för pauser, samtal och vart olika uppdrag utförs för att effektivt kunna utföra sina arbetsuppgifter och få en trivsamt arbetsmiljö. Värden som till sist ökar trivselt på kontoret är att det erbjuds kaffe och att man har tillgång till gemensamma ytor för att kunna samlas och öka sammanhållningen.



### 4.3.2 Flexibilitet mellan hem- och kontorsarbete

Studenterna fick som andra fråga diskutera upplevelsen och tankar kring relationen mellan hemmakontor och kontorsarbete. Fördelar med hemmakontoret identifierades av samtliga studenter som möjligheten att lägga upp och styra sin dag med arbetsuppgifter efter individuella behov och preferenser. En student påpekade dock att det kan vara svårare att ta tag i arbetsuppgifter när de skall utföras hemma då distraktionerna är fler i hemmet. En student belyser möjligheten hemmakontoret ger möjlighet att utföra andra typiska "hemuppgifter" mellan arbetsuppgifter, och som frigör tid för annat då arbetsdagen är klar. I diskussionen nämnde en annan student att förhållandet mellan fritid och arbete kan vara svårt att avgränsa då man har kvar arbetet hemma, och påpekar att det speciellt kan vara svårt i de fall man bor i mindre bostäder och arbetsuppgifter utförs i vardagsrummet eller vid matbordet. Om arbetsmaterial inte plockas bort eller kan avskämmas efter arbetstid kan det vara svårt att begränsa arbetstiden och jobbet kan agera stressfaktor även utanför arbetstid i högre grad än om man hade lämnat det på kontoret.

Att studera hemma under Coronapandemin var i efterhand en jobbig erfarenhet som en student reflekterar över, och berättar att individen inte mår bra utav hemmastudier. Det var tufft att sitta hemma själv och inte interagera med andra människor. Flera andra studenter fyller på reflektionen med hur viktigt de tycker att det är att man träffas på kontoret och interagerar med sina kollegor. Att kunna ställa snabba, enkla frågor men även höra vad andra har för problem eller bolla lösningar tillsammans ser flertalet av studenterna som en viktig faktor med att arbeta på kontoret.

Man vill inte känna att man måste vara på kontoret fem dagar i veckan 8-17 menar en student och samtliga instämmer. Studenten belyser vikten av att ha ett kontor man ska vilja vara på när de passar det personliga schemat, och det är viktigt att man kan vara flexibel och fri i sitt arbetsupplägg. Samtliga menar att det är viktigt att man inte har en företagskultur som endast främjar hemarbete, utan kulturen uppmanar till att möta kollegor för interaktion på kontoret.

## 5. Diskussion

Kontorets roll som en social mötesplats för anställda har identifierats som en av kontorets viktigaste roller för samtliga intervjuade företag. Kontoret behövs för att skapa en plats att överhöra, möta och interagera med kollegor och kan genom forskningen förstås som en stor motivation- och utvecklingsfaktor för individer. Forskning presenterar den psykologiska teorin "Self determination theory" vars tre grundstenar autonomi, kompetens och gemenskap är upphovet till att skapa inre motivation, som ger förutsättning att i högre grad nå mål och utveckling (Ryan, Deci, 2000). Kontoret har en stark möjlighet att påverka dessa faktorer genom såväl kontorsutformning, miljö och relationer (C. Berlin & M. Babapour Chafi, 2020). När studenter, under genomförd workshop, reflekterade över erfarenheter av att studera hemma under Coronapandemin kännetecknades denna period som en jobbig tid då interaktion och gemenskap saknades. Kontoret som hjälpmedel för interaktion har identifierats skapa stor betydelse för både företagets utveckling och innovation men även för välmående hos anställda. Som konsult på Vitrolife benämner de "*Teams är precis som att spela strutfotboll*". Den spontana interaktionen möjliggörs i de fysiska mötena och kontorets roll som mötesplats är fortsatt stark för företag och individ i framtiden och utvecklingen.

Sociala ytor placerade centralt i kontoret, med nära angränsning till kontorsplatser var en av de platser Vitrolife planerat vara en yta för interaktion och avkoppling. Placeringen och känslan som ingavs av platsens placering i förhållande till resterande möblering i lokalen och rörelsemönster ingav däremot inte en trygg och välkomnande miljö för ändamålet. Hur kontor planeras och möbler placeras har en stor påverkan på hur relationer uppmanas, nära fönster och öppna ytor är de främsta särdragen för hur vi vill mötas enligt Pan, et al (2023). Att möjliggöra flexibilitet med hyrda möbler som Vitrolife valt att göra, ger förutsättning att läsa och tolka mönster efter att ha interagerat och nyttjat kontoret en tid. Detta ger förutsättningar att genomföra förändring efter behov och därmed kunna planera efter individuella behov och skapa förutsättningar för interaktion. Däremot finns en aspekt i den individuella åsikten, skall man alltid anpassa kontoret efter alla individer och hur flexibel skall man vara i relation till personalomsättningen.

I kontorets utformning har en del trender identifierats. Visionen om ett vardagsrum präglade Mpya Sci & Techs utformning av det nya kontoret, man ville skapa en trevlig och mjuk atmosfär för både anställd och kund. Ombonad känsla med växter, träinredning och trevliga färgskalor identifierade studenterna som viktiga faktorer för en motiverande, behaglig och trevlig arbetsmiljö. Känslan av trygghet är enligt forskning en av grundstenarna i Maslows behovstriangel och är likväl viktigt att de uppfylls i en kontorsmiljö (Tuzcuoğlu, et al, 2023). Men är vi i behov av denna trygghet under dygnets alla timmar eller kan vårt hem och personliga miljö vara ansvarstagande för denna faktor. Att de grundläggande fysiologiska- och trygghetsbehoven är uppfyllda är avgörande för att en påbyggnad med högre värderade faktorer i behov triangeln skall ha en betydelse. Frågan är om skapandet av en vardagsrumskänsla med ombonad miljö kan vara en bidragande faktor till att skapa denna trygghet? Och kan bristen på vision för trygghet påverka förmågan att hyra ut lokaler när skicket är långt från behovet? Affärsutvecklaren på Castellum identifierade en av faktorerna till att en del av deras kontor var svåra att hyra ut, var på grund av bristen för visionen att se möjligheter framför sig.

En anpassad kontorsdesign tillsammans med en utveckling av den inneboende motivationen genom "Self determination theory" är en av de främsta orsakerna till en ökad kreativ förmåga på

arbetsplatsen (Cheung & Zhang, 2021). Eventyr Nine Yards kontorsmiljö präglades främst av en kombination mellan en lekfull färgskala och en bredd av inredningsdesign, med det stora matbordet och loungeyta som första mötesplats var det lekfulla vardagsrummet en framträdande detalj. Även här ger kombinationen mellan en kreativ miljö och vardagsrummet förutsättningar för en trygg, kreativ och motivations-givande arbetsplats.

Hur företag idag väljer att ha bestämda platser eller använda sig av konceptet "clean desk" varierar. Många av företagen menar att "clean desk" skapar förutsättningar för att få rörelse och frihet på kontoret, det ger även en möjlighet för företag att ha färre kontorsplatser med samma antal anställda när de till och från väljer att arbeta hemifrån. Frågan vi ställt oss är om detta är en miljö som passar alla, finns det inte en risk att "clean desk" är upphov till en rörig och otrygg miljö. Det är däremot många som fortfarande föredrar att använda sig av bestämda platser, där man varje dag kommer in till kontoret och har sin plats. Det skapar en känsla av trygghet och man får bättre förutsättningar att skapa en mer personlig plats, samtidigt som man sparar tid på att leta efter en tom plats varje dag. När ett av företagen skulle implementera konceptet "clean desk" från en tidigare utformning med personliga platser, medförde detta en del gnissel.

- *"Man är som individ rätt inkörd på vad som funkar och ogillar gärna förändringar som känns ansträngande"* - Konsult Vitrolife.

I tidigare forskning presenteras Maslows behovstriangel, som är en modell för att identifiera hur de mänskliga behoven prioriteras och värdesätts (Tuzcuoğlu, Vries, Yang, Sungur, 2023). I ett av stegen nämns trygghet som ett mänskligt behov. Att företag och även studenter som intervjuats föredrar ett mer traditionellt koncept med egna platser kan kopplas till behovet av tryggheten som detta medför, och att man ser det mer nya konceptet "clean desk" som rörigt och otryggt.

Affärsutvecklaren på Castellum har sett en trend i utveckling mot en mer individuell och varumärkes anpassad kontorsutformning för företag. Detta kan tolkas som ett koncept för att skapa en gruppidentitet som bidrar till att skapa en mer personlig och tydlig koppling till företaget. Att skapa ett "vi" blir allt viktigare, menar konsult på Vitrolife. Relationen till företaget blir mer distanserad när man inte har en relation till kontoret, gruppen och kollegor, och detta bidrar till minskad lojalitet till företaget upplever Textforum. En identitets givande utformning av kontorslokaler kan anses bli allt viktigare för att bidra till en sammanhållning och gemensam punkt i en grupp, som på sikt bidrar till lojalitet och grundstenen samhörighet i "Self determination theory". I en tid som vi samtidigt går mot ett med självcentrerat ifrågasättande av sin potential mot ett företag och att finna sitt "Why?", enligt konsulten på Vitrolife, är det viktigt för en arbetsgivare att bibehålla och skapa en samhörighet med en grupp. Arbetstagare värdesätter i allt högre grad känslan av att känna att man bidrar och är med och gör skillnad. Vilket kan tolkas som vikten av den ökade känslan av kompetens i "Self determination theory". Att skapa en varumärkes stark kontorsutformning kan tolkas bli allt viktigare och vid avsaknad av detta kan den mer illojala inställningen till arbetsgivaren förklaras. Detta kan även tolkas som en av orsakerna till att man efter Coronapandemin valt att satsa mer på en varumärkes stark utformning av kontoret, då man sett en ökad illojalitet enligt bland annat Textforum. Däremot har vi ställt oss frågan om illojaliteten kan vara ett positiv grund vilja att bli en attraktiv arbetsgivare som bibehåller sina arbetstagare.

Möten som sker på kontoret, mellan kollegor är en starkt bidragande faktor till de relationer som skapas enligt samtliga intervjuade hyresgäster, och lojaliteten till både företag och kollegor växer fram ur detta.

Vart kontoret är placerat har efter utförda intervjuer visat sig vara en viktig aspekt för både företagen och dess arbetstagare men också för framtida arbetstagare. Lika viktigt som det är vart kontoret är placerat är det att det finns tillgång till bra närliggande kollektivtrafik. Det finns idag områden som är placerade centralt, men där möjligheten att transportera sig via kollektivtrafik brister. I intervjuerna nämner en student Citygate som exempel på ett område där man upplever det svårt att ta sig till kontoret, likaså bekräftar en uthyraren från Castellum Lilla Bommen som ett utmanande område. Dels på grund av bristfällig kommunikation till kontoret, dels att kontoren omges av en byggnationsmiljö. Detta är exempel på två områden som är centralt belägna men inte uppfyller den funktion och kommunikationsmöjlighet som man som anställda söker. Båda två områdena har även avsaknaden av butiker och restauranger gemensamt, vilket både studenter och hyresgäster ansåg vara högt värderat vid val av placering av kontoret. Potentiellt är orsakerna till höga vakanser för fastighetsbolag i dessa områden, just det bristfälliga levande miljöerna kring ett kontor samt bristen på kommunikationsmöjligheter. Detta ger även indikation på vikten för fastighetsbolagen och staden, att bevara den levande stadsmiljön med butiker och restauranger, för att fortsatt bevara attraktiva och värdefulla fastigheter och kontorslokaler centralt i staden.

Tidigare forskning påvisar vikten i att förstå kontorsmarknaden, utifrån aspekterna ekonomi, geografi och efterfrågan genom samlingsbegreppet "Förändringsteorin" (Fiorentino, et al, 2022). Forskningen menar på hur man behöver förstå trender och hur marknadens beteende förändras över tid, då dessa ständigt är dynamiska. Detta blir genast en intressant studie för ett fastighetsbolag när man arbetar med att forma framtida kontor, men även med hänsyn till att få nuvarande kontorslokaler uthyrda. Det man gemensamt kan se är att flexibilitet har blivit en nyckelfaktor för många arbetssökande. Individer söker sig idag i större utsträckning till arbetsplatser som erbjuder flexibla arbetstider, möjlighet att arbeta hemma och andra faciliteter som gör vardagen och livspusslet enklare att få ihop. Vi ser även en trend på att allt fler företag tar hänsyn till denna viktiga faktor och faktiskt erbjuder allt flexibla arbetsmöjligheter. Dock kan det ifrågasättas hur flexibel en arbetsgivare förväntas vara i frågan och hur kravfri skall egentligen en arbetsplats vara? De flexibla arbetsmöjligheterna som ges i kombination med en osäker framtid kopplat till konjunkturen och omvärldshändelser gör det desto mer utmanande för företag att långsiktigt kunna planera sina kontorslokaler. Man vet inte säkert hur många som kommer att vara inne på kontoret och hur mycket företaget kommer att växa i personalstyrka, menar några av de intervjuade. Att företagen får det svårare att välja ett perfekt kontor som kommer passa långsiktigt blir då en viktig faktor för fastighetsbolaget att förstå och i ett senare skede kunna möta den efterfrågan som företag ställer kring en flexibel yta. Erbjudandet enligt affärsutvecklaren på Castellum behöver vara individuellt anpassat efter respektive behov, där det är viktigt att utveckla affärsmöjligheten och erbjudandet att kunna öka och minska kontorsytan. Det diskuterades även i intervju med Vitrolife kring vikten att som företag skapa en flexibel yta i den kontorslokal man besitter, detta har företaget gjort genom att hyra kontorsmöbler för att skapa flexibilitet och kunna genomföra förändringar efter behov.

För att inneha en bra och trivsamt arbetsmiljö identifierades flera viktiga aspekter av studenter som är avgörande för att detta ska uppnås. Det man gemensamt ansåg vara viktiga parametrar för en bra arbetsmiljö var dels bra akustik och en behaglig temperatur. Att ett kontor innehar en bra arbetsmiljö är starkt kopplat till ökad motivation, välmående och prestation hos arbetstagare och likaså attraktionskraften att vilja vara på kontoret. Tidigare forskning har diskuterat hur vi i framtida kontor kan integrera AI för att skapa en ökad trivsel i kontoret (Fukumura, et al, 2021). Då en människa har olika preferenser på önskad temperatur och akustiknivå, skulle en möjlig tillämpning av AI i framtida kontor då kunna vara att skapa en miljö som är mer individuellt anpassad efter dessa parametrar. Potentiellt skapar detta en bekvämlighet och ställer orimliga krav på en arbetsgivare, för vad som

egentligen är en bra arbetsmiljö finns ju redan idag utifrån dessa parametrar. I de kontor som idag har en differens mellan den önskade miljön av arbetstagare och dess faktiska upplevelse skulle en implementering av AI kunna vara ett hjälpmedel för att skapa en ökad trivsel som är en av de grundläggande kraven från såväl hyresgäster som studenter.

## 6. Slutsats

Genom århundrade har kontoret varit centralt för utförande av arbete. Det vi historiskt kan se är att kontoret har genomgått förändringscykler i utformningen till följd av nya teknologier och arbets sätt. Coronapandemin resulterade i att kontoret som alltid varit en plats för arbete, inte längre är det, och arbetet i större utsträckning utförs i hemmet. Resultatet visar att tiden under Coronapandemin med distansarbete var utmanande och den tidigare tilliten och relationerna som fanns till företaget har tonats ut. Coronapandemin har dock medfört att vi idag kunnat öka det flexibla arbets schemat med möjlighet att genomföra vissa arbetsmoment hemifrån. Det vi 2024 kan se är att människor fortsatt tycker att kontoret är viktigt- för att skapa en mötesplats att komma till, för att överhöra och skapa interaktion samt för att öka samarbetet. Idag behöver ett kontor också sträva efter att främja välbefinnande och balans i människors liv. Fastighetsbolagens farhågor för en framtida kontorsdöd i Sverige är därför enligt vår analys inte ett faktum. Kontoret spelar en stor roll för människors välmående, för interaktion och för personlig utveckling samt för företagets innovativa utvecklingsförmåga. Företag är väl medvetna om och förstår vikten av kontoret som mötesplats, att kontoret skapar ett syfte för anställda och arbetsgivare. Kontoret är en plats där arbetstagare kan interagera och öka gemenskapen, samt motivera och stimulera varandra till kompetensutveckling. Kontoret ger förutsättningar att skilja på arbete och fritid samtidigt som man har tillgång till resurser och stöd från kollegor.

Förändringscykler har historiskt sett varit kopplat till hur kontoret ska formars och se ut. Utgångspunkten för detta arbete var den befintliga förändringscykeln vi nu antas befinna oss i till följd av Coronapandemin och teknikutvecklingen. Resultatet av denna studie visar att den rådande förändringscykeln är mer relaterad till kontorets syfte och vår inställning till användning av kontoret snarare än till dess utformning. Det pratas idag mycket mer om att anpassa kontoret och kontorsregler med syfte att skapa en attraktiv plats där varumärket och den individuella arbetstagaren står i fokus. Som arbetstagare vill man idag finna en balans mellan privatlivet och arbetet. Huvudregeln för val av arbetsplats är att få ihop sitt livspussel. Därför är placeringen av kontor, vad kontoret erbjuder för flexibilitet i kombination med andra aspekter som butiker och restauranger i området, viktiga när man som arbetstagare ska välja arbetsplats. Vid placering av kontor behöver företaget förstå vem eller vilken målgrupp av arbetstagare man vill attrahera då en plats med till exempel begränsad kollektivtrafik inte attraherar alla målgrupper, men kan vara mer lämpad för en målgrupp som pendlar med bil. Arbetstagare värdesätter idag i större grad flexibiliteten att ta sig till ett område, vad området erbjuder för faciliteter, samt hur väl det lämpar sig för sitt livspussel. Många hyresgäster och framtida arbetstagare önskar också tillgång till ett flexibelt schema, och att det finns chans att utföra uppgifter på distans i det fall då de passar individen bättre. Den största skillnaden för arbetstagare när det kommer till dagens kontor är att man i högre utsträckning sätter sig själv som individ i fokus vid val av arbetsplats, snarare än tidigare generationer som haft en högre lojalitet och mer utgått från grupp och samhälle.

Utformningen och val av kontorslokaler är alltmer förknippat med varumärket och företag arbetar i större utsträckning med att spegla varumärket i kontoret. Det kan innebära att skapa en viss känsla som speglas genom kontorets utformning bland annat genom att använda sig av kulörer som är starkt kopplat till varumärket. Kontorets utformning idag säger allt mer om företaget, deras värderingar och kultur. För arbetstagare är kontoret och företaget en viktig del för att känna sig stolt, därav är det allt viktigare för företag att skapa en trygg kontorsmiljö där man får förutsättningarna för att öka den interna företagskulturen och få medarbetare att känna sig välkomna och betydelsefulla.

Förändringscykeln vi potentiellt står inför handlar om att kunna skapa och värna om dessa värden snarare än hur vi praktiskt utformar våra kontorsplatser, och det är viktigt för fastighetsbolagen att vara lyhörda för att ge förutsättningar att kunna åstadkomma detta.

En tillgänglig arbetsplats via kollektivtrafik, visar resultatet är ett av de viktigare värdena för studenter och arbetstagare, och kan kopplas till Göteborgs stads vision om "En nära storstad". Visionen är att skapa en hållbar stad och minska koldioxidutsläppen genom att möjliggöra god kommunikation med cykel och kollektivtrafik mellan arbetet och hemmet (Göteborg stad, 2014). Det finns idag områden där möjligheterna för kollektivtrafik brister i staden, det är även i dessa områden man kan se att andelen vakanta lokaler är högre, till exempel i Lilla Bommen. Företag väljer generellt inte att placera sig i områden där transportmöjligheterna till kontoret brister då många företag värnar om sina anställda och på lång sikt kan valet av placering vara avgörande för att bibehålla personal på arbetsplatsen. Det som framkom i resultatet var att det förekommer att arbetstagare väljer att gå ner i lön framför att välja en arbetsplats som ligger mer avskilt eller är svårtillgängligt från sitt hem. För att arbeta mot målet är det viktigt som stadsutvecklare och fastighetsbolag skapa områden som ger möjlighet att ta sig via kollektivtrafik.

Hypotesen som ställs i början av studien finner att ett potentiellt utfall är att kontorslokaler innehar de efterfrågade värden och behov som efterfrågas av urvalsgrupperna hyresgäster och studenter, samt att deras svar är homogena i frågan. Resultatet i studien visar att till stor del efterfrågar båda urvalsgrupperna liknande värden, samt att dessa värden går att finna på marknaden för kontorslokaler idag. Det som identifierats som en viktig faktor är dock diskrepansen mellan hyresgästernas önskemål och huruvida man kan se dessa önskemål ta form vid visning av ett kontor i befintligt skick. Studien har genom intervjuer kommit fram till att en av de möjliga orsakerna till en viss vakansgrad hos Castellum delvis kan bero på den potentiella diskrepansen mellan skicket på kontorslokaler vid visning för potentiella hyresgäster och hur den marknadsförs genom visionsbilder, samt hur lokalen då brister i möjlighet för hyresgäster att se sin önskade vision. Affärsutvecklaren på Castellum belyser själv denna orsak som en faktor till en viss vakansgrad, och resultatet från intervjuer med hyresgäster visar att detta kan vara än viktigare än vad affärsutvecklaren identifierat. Företag lägger allt större vikt vid att skapa det personliga kontoret med syfte att mötas och locka arbetstagare till genom att skapa en trevlig ombonad känsla, ett vardagsrum där vi vill vara. Castellum visar idag, i utgångsläge, tomma kontorslokaler i dess befintliga skick, vilket kan innebära trasiga lampor och persienner samt kala entréer bland annat. En slutsats studien funnit är vikten av att kunna skapa rättvisa visionsbilder för potentiella hyresgäster samt att skapa förutsättning att se visionen framför sig vid visning av lokalen. Det finns en vikt vid att delvis tänka som mäklare gör vid visning av lägenheter, sälj en vision, en känsla och ett vardagsrum, inte ett skal. Detta visar att detta potentiellt är skillnaden från tesen som ställs i början av arbetet; att en bristfällig kontorsutformning efter företagets behov är en av orsakerna till en lägre och förändrad användning av kontoret som arbetsplats. De kanske är möjligheten att se visionen och skapa de efterfrågade kontoret som är orsaken.

Förändringsteorin är ett begrepp som introducerades ovan i 3.1.4 Kunskapsöversikt. I tidigare forskning har man kommit fram till "Förändringsteorin" som ett verktyg för att förstå kontorsmarknaden med hjälp av tre faktorer; ekonomi, geografiskt läge och efterfrågan. Denna studie bekräftar vikten av samtliga tre för att förstå marknadens riktning och behov. *Ekonomi* har under samtliga intervjuer varit en viktig faktor för hur storlek, läge och utformning påverkar val av kontorslokaler. Och omvärldsfaktorer som inflation och färre antal anställda på kontoret är avgörande för storleken på kontorslokaler som efterfrågas. *Geografiskt läge* har identifierats som en stark varumärkes knuten faktor i denna studie. Var företag placerar sig tar ställning till vilken typ av

anställda man vill attrahera, olika typer av kunder man har och prioriterade värden utanför kontoret genom butiker, gym eller stormarknader. Den geografiska faktorn kan även relatera till typen av transporter som skall genomföras till och från kontorslokaler. Är de anställda beroende av kollektivtrafik och generellt bosatta i centrala delar av staden, eller är de i större behov av transportmöjlighet med bil och tillgång till parkeringsplatser.

Den svåra faktorn för hur vi skall tolka och förstå kontorsmarknaden är *efterfrågan*, och genom tillbakablick i 1.1.1. Kontorets Historia kan vi förstå att den förändrats över tid, och kommer med stor sannolikhet alltid fortsätta förändras. I början av en förändringscykel kan efterfrågan vara svår för fastighetsföretagen att tolka och förstå då förändrade behov växer inifrån företagen med skiftande beteendemönster och förutsättningar. Efterfrågan kan inte tolkas i siffror och på historisk fakta likt ekonomin. Resultatet i studien har som ovan presenterat, visat att det finns ett förändrat behov och efterfrågan, men inte i kontorsplatsernas utformning via cell- eller flexkontor, utan i kontorets syfte och relation till varumärke, innovation och social utveckling i de allt mer individuella samhället. Efterfrågan har skiftats mot att kunna skapa flexibla lösningar där företag kan växa och minska i lokaler, samtidigt som de bibehåller ett starkt varumärke och personlighet. Där är kontorshotell en potentiell lösning, men har stora utmaningar i hur man behåller personlighet och varumärke i lokalerna. Detta är en av de stora utmaningarna som fastighetsföretagen behöver lösa. Kontoret är och kommer ha en viktig bestående roll i förhållande till företag och kontorsdöden är inte ett faktum. Men fastighetsföretagen måste möta flexibiliteten för att vara ekonomiskt attraktiva i förhållande till efterfrågan.

## 6.1 Fortsatt forskning

Studien har som presenterat ovan visat på behovet av att som fastighetsföretag kunna skapa en attraktiv upplevelse av kontorslokaler vid visning för potentiella hyresgäster. Svårigheter med detta har identifierats som en ekonomisk faktor för fastighetsbolagen att göra investeringar i en tom kontorslokal. Fastighetsbolagen finner ofta att en tom lokal har ett högre värde än att göra egna investeringar i upprustning. Här finner vi ett potentiellt utvecklingsområde i hur man kan skapa en affärlösning i denna fråga. Insikter vi fått under studiens gång har kretsat kring en potentiell utveckling av AI (Artificiell Intelligens) och VR (Virtual Reality) genom en verklighetsnära visualisering av en lokal med hjälp av verktygen.

Ytterligare ett område som är aktuellt för vidare forskning är fastighetsföretagens utveckling av den flexibla kontorslokalen. Som presenterats i slutsatsen finns ett behov av att företag skall kunna anpassa storlek på kontorslokaler efter förändrade ekonomiska- och personal förutsättningar. Hur kan en sådan lösning se ut, hur skapar man flexibla ytor med en ekonomisk vinning samtidigt som hyresgäster kan bibehålla den starka varumärkesprofilen i kontorslokaler och samtidigt vara en personlig mötesplats för anställda och kunder?

Frågeställningar vi finner intressanta att vidare undersöka är:

- Hur kan vi skapa vision och möjliggöra starka säljverktyg vid visning av kontorslokaler med hjälp av AI (Artificiell Intelligens) och VR (Virtual Reality)?
- Hur skapas en flexibel kontorslokal med en personlig varumärkesutformning och samtidigt är en ekonomiskt lönsam affär? Hur kan detta appliceras på större företag med över 20 anställda?



Ytterligare en frågeställning som reflekterats kring parallellt med arbetet är:

- Hur påverkas vi psykologiskt av "Clean Desk"- utformning och det öppna kontorslandskapet? Finns det en potentiell relation mellan utformningen, utbrändhet och rehabilitering efter utbrändhet?

# Källor

Ahlin, J. (1987). Kontorsplaneringens historik och nuläge. *Arkitekturforskning*, 1 (2), 21-32. <http://arkitekturforskning.net/na/article/viewFile/1095/1034>

ALinderDesign. (u.å.). *Branding – Hur du bygger ett starkt varumärke*. Hämtad 3 maj, 2024, från <https://www.alinderdesign.se/branding/>

Barath, M., Schmidt, D, A. (2022). Offices after the COVID-19 Pandemic and Changes in Perception of Flexible Office Space. *MDPI*, 14(18), . <https://doi.org/10.3390/su141811158>

Berlin, C., & Babapour Chafi, M. (2020). *Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation*. (2020:8). Myndighet för arbetsmiljökunskap. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/fysisk-arbetsmiljo-for-halsa-valmaende-och-prestation-kunskapssammanstallning-2020-8.pdf>

Bexell, I., Lindskog, J. (2021). Mitt i en pandemi – erfarna aktörers teorier om framtidens kontor.[Examensarbete, Linnéuniversitet]. DiVA. <https://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1566083/FULLTEXT01.pdf>

Björk B, I & Ståhl, J. (2009). *Att flytta till och arbeta i ett öppet kontor* (1.1 uppl). Prevent.

Bodin Danielsson, C. (2014). *Vad är ett bra kontor? Olika perspektiv på Sveriges vanligaste arbetsplats*. AB Svensk Byggtjänst.

Castellum. (u.å.). *Om Castellum*. Hämtad 28 april, 2024, från <https://www.castellum.se/om-castellum/>

Cheung, M. F. Y., & Zhang, I. D. (2021). The triggering effect of office design on employee creative performance: an exploratory investigation based on Duffy's conceptualization [Article]. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1283-1304. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09717-x>

Christiansson, A., Larsson, J., & Andersson, J. (2021). *Faktorer som påverkar kontorsvalet : En studie om vilka faktorer företag i Malmö värdesätter vid valet av kontor*. [Kandidatuppsats, Malmö universitet]. DiVA. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?dswid=-123&pid=diva2%3A1563729>

Citymark. (2022). *Obalanser på Göteborgs hyresmarknad för kontorslokaler enligt färsk kartläggning* [pressmeddelande], 5 april. <https://www.mynewsdesk.com/se/citymark/pressreleases/obalanser-paa-goetborgs-hyresmarknad-foer-kontorslokaler-enlig-faersk-kartlaeggning-3173170>

Denscombe, M. (2017). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4.2. uppl). Lund, Studentlitteratur AB.

Discanalis. (u.å.). *Maslows behovstrappa*. Hämtad 13 maj, 2024, från [https://discanalis.com/maslows-behovstrappa/?utm\\_content=cmp-true](https://discanalis.com/maslows-behovstrappa/?utm_content=cmp-true)

EY Sverige. (2023, 20 mars). *Nyckeltal i fastighetsbolag*. [https://www.ey.com/sv\\_se/private-business/nyckeltal-i-fastighetsbolag](https://www.ey.com/sv_se/private-business/nyckeltal-i-fastighetsbolag)

Europeiska rådet. (2024, 10 april). *Artificiell intelligens*. Hämtad 12 maj , 2024, från <https://www.consilium.europa.eu/sv/policies/artificial-intelligence/>

Fiorentino, S., Livingstone, N., McAllister, P., & Cooke, H. (2022). The future of the corporate office? Emerging trends in the post-Covid city. *Cambridge Journal of Regions, Economy & Society*, 15(3), 597-614. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsac027>

Fukumura, Y. E., Gray, J. M., Roll, S. C., Lucas, G. M., & Becerik-Gerber, B. (2021). Worker perspectives on incorporating artificial intelligence into office workspaces: Implications for the future of office work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-15-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041690>

Geltner, D, Miller, N. (2001): *Commercial Real Estate Analysis and Investments*. Prentice Hall.  
Geisler, J. (2020). The office of the future: What leaders must consider as they design post-pandemic workplaces. *Healthcare Financial Management*, 74(6).  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbig&AN=edsbig.A637850676&site=eds-live&scope=site&authtype=guest&custid=s3911979&groupid=main&profile=eds>

Göteborgs stad. (2014). *Göteborg 2035; Trafikstrategi från en nära storstad*.  
[https://goteborg.se/wps/wcm/connect/32f1301c-7e10-4f6d-a0fa-ee4f1c2f3f3a/Trafikstrategi\\_Slutversion\\_swe\\_web\\_140402.pdf?MOD=AJPERES](https://goteborg.se/wps/wcm/connect/32f1301c-7e10-4f6d-a0fa-ee4f1c2f3f3a/Trafikstrategi_Slutversion_swe_web_140402.pdf?MOD=AJPERES)

Helio. (u.å). *Vad är coworking? Den kompletta guiden*. Hämtad 2024-01-12 från <https://helio.se/sv/coworking-den-kompletta-guiden-till-allt-du-behoover-veta/>

Hufvudstaden. (u.å, a). *Del 1: Kontor: En svängig historia*. Hufvudstaden, Hämtad 12 Januari, 2024 från <https://hufvudstaden.se/media/nyhetsrum/artiklar/2018/kontor--en-svangig-historia/>

Hufvudstaden. (u.å, b). *Del 2: Kontor- en svängig historia*. Hufvudstaden. Hämtad 12 Januari, 2024 från <https://hufvudstaden.se/media/nyhetsrum/artiklar/2018/del-2-kontor--en-svangig-historia/>

Eklöf, A. (2014, 9 oktober). *Googleplex*. Inobi.se. <https://inobi.se/blogg/googleplex/>

Kratz, Pernilla. (2019). *Cellkontor eller aktivitetsbaserat?*. Lokalguiden.se. <https://www.lokalguiden.se/magasinet/artikel/cellkontor-eller-aktivitetsbaserat>

Lindström, K. (2023). Ny rapport: Anställda redo att låta AI kliva in på deras jobb. *ComputerSweden*. <https://computersweden.idg.se/2.2683/1.778951/ny-rapport-anstallda-redo-att-lata-ai-kliva-in-pa-deras-jobb>

Olsson, A. (2022). Människan söker sin flock. *Forskning & framsteg* (2022/6). *Forskning & framsteg*. <https://fof.se/artikel/2022/6/manniskan-soker-sin-flock/>

Pan, J., Cho, T, Y., Sun, M., Debnath, R., Lonsdale, N., Wilcox, C., Berdhan, R. (2023) Future workspace needs flexibility and diversity: A machine learning-driven behavioural analysis of co-working space. *Public Library of Science*, 18(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0292370>

Robert, H. (2015, 18 juni) Clean desk eller paper mess, vad föredrar du?. *NCC:s blogg*.  
<https://blog.ncc.se/framtidens-kontor/clean-desk-eller-paper-mess-vad-foredrar-du/>

Ryan, RM., Deci L E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. 10.1037//0003-066x.55.1.68

Svenska Akademien. (2015). Kontorslandskap. I *SAOL - Svenska Akademiens Ordlista*. Hämtad 24 april, 2024 från <https://svenska.se/saol/?sok=kontorslandskap&pz=5>

Svenska Akademien (2021). Kontor. I *ISO- Svensk Ordbok*. Hämtad 24 april, 2024 från <https://svenska.se/so/?sok=kontor&pz=4>

Schraeder, M., Swamidass, P, M., Morrison, R. (2006). Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes\*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(3).  
<https://doi.org/10.1177/107179190601200306>

Skogland, M. A. C. (2017). The mindset of activity-based working [Article]. *Journal of Facilities Management*, 15(1), 62-75-75. <https://doi.org/10.1108/JFM-05-2016-0016>

Tarkett. (u.å). *Det nordiska kontoret*. Hämtad 2024-01-12 från [https://proffs.tarkett.se/sv\\_SE/node/det-nordiska-kontoret-12171](https://proffs.tarkett.se/sv_SE/node/det-nordiska-kontoret-12171)

Tuzcuoğlu, D., de Vries, B., Yang, D., & Sungur, A. (2023). What is a smart office environment? An exploratory study from a user perspective. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(2), 118-138.  
<https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2021-0041>

Verksamt. (2024, 16 april). *Varumärke*. Hämtad 3 maj, 2024, från <https://verksamt.se/immateriella-tillgangar/varumärke>

Wedérus, Thomas . (2023). *Artificiell intelligens – din kollega eller konkurrent?*. Forte.se.  
<https://forte.se/artikel/artificiell-intelligens-din-kollega-eller-konkurrent/>

WSP. (2021). *Ökat distansarbete- så påverkas svenska städer och kommuner. En risk/möjlighetsanalys*.  
<https://www.wsp.com/-/media/insights/sweden/documents/2021/okt-distansarbete-sa-paverkas-svenska-stader.pdf>

Åfreds, J. (2023). Kommentar: Jag bevittnade ett haveri. *Fastighetsnytt*.  
<https://www.fastighetsnytt.se/opinion/kronika/kommentar-jag-bevittnade-ett-haveri/>

Öberg, Ann. (2022). *Arbetsmiljön – en viktig konkurrens fördel*. Almega.  
<https://www.almega.se/2022/10/arbetsmiljon-en-viktig-konkurrensfordel/>

