



ARBEJDSPLADSSTRATEGI



Fra usikkerhed til dokumenteret beslutningskraft

Af RIGHTSIZE

KONTORET ER EN AF VIRKSOMHEDENS STØRSTE INVESTERINGER.

Alligevel er det ofte et af de mindst strategisk styrede områder.

I mange organisationer er arbejdspladsen udviklet over tid – tilpasset vækst, nye arbejdsformer og ændrede behov. Men sjældent med et samlet, dokumenteret beslutningsgrundlag. Det betyder, at beslutninger om kapacitet, hybridarbejde og areal ofte træffes på baggrund af oplevelser frem for data.

Konsekvensen er ikke nødvendigvis synlig fra dag ét. Men over tid opstår en manglende styrbarhed i kapacitet, økonomi og retning.

Dette whitepaper introducerer en ny tilgang til arbejdspladsstrategi.

En tilgang, hvor arbejdspladsen ikke blot indrettes – men styres som et ledelsesværktøj, baseret på dokumenteret indsigt i, hvordan organisationen faktisk arbejder. Komplexitet kræver styring. Arbejdspladsen skal styres – ikke blot indrettes.



“Arbejdspladsen er ikke kun en omkostning – men et strategisk værktøj for performance, samarbejde og ledelse.”



EXECUTIVE SUMMARY

Arbejdspladsen er en af virksomhedens største investeringer - og en af de mindst strategisk styrede.

I mange organisationer træffes beslutninger om kapacitet, hybridstruktur og arealtilpasning uden et samlet, dokumenteret beslutningsgrundlag.

Det skaber sjældent kaos - men det skaber manglende styrbarhed i kapacitet, økonomi og retning.

Konsekvensen er:

- Kapital bundet i forkeret dimensioneret areal
- Svækket forhandlingsposition
- Uensartet hybridpraksis
- Beslutninger baseret på oplevelse frem for dokumentation

Hos RIGHTSIZE definerer vi en korrekt arbejdspladsstrategi som:

En ledelsesmæssig og datadrevet beslutningsramme, der kobler forretning, adfærd, kapacitet og økonomi - og omsætter dem til styrbare beslutninger.

Arbejdspladsstrategi er samtidig en tværgående ledelsesdisciplin, hvor organisation, medarbejderadfærd og arbejdsformer udvikles i samspil med de fysiske rammer.

Dette whitepaper beskriver den standard, vi mener, markedet bør arbejde efter.

Markedet har professionaliseret indretning - men ikke styringen af arbejdspladsen

Mange organisationer arbejder i dag med:

- Fleksible arbejdspladser
- Aktivitetsbaseret indretning
- Hybridarbejde
- Bæredygtige løsninger

Indretningen er blevet mere professionel og specialiseret.

Men i praksis træffes beslutninger stadig ofte:

- Uden dokumenteret indsigt i faktisk brug
- Uden måling af kapacitetsbehov
- Uden kobling til økonomi og forhandling

Resultatet er ikke nødvendigvis en dårlig arbejdsplads. Men en arbejdsplads, der ikke er styrbare.



Kompleksitet kræver styring. Arbejdspladsen skal styres - ikke blot indrettes.

Arbejdspladsen er blevet mere kompleks - men styringen er ikke fulgt med

Der investeres i fleksibilitet - uden fastlagte principper.
Der tilpasses areal - uden fuld kapacitetsanalyse.
Der implementeres hybridarbejde - uden tydelig governance.

Hos RIGHTSIZE arbejder vi med en anden tilgang:
Ikke hvad arbejdspladsen bør være - men hvordan den faktisk bruges.

Derfor er der behov for en ny standard for arbejdspladsstrategi.

En standard, hvor forretning, adfærd, kapacitet, økonomi og organisation kobles i én samlet, ledelsesmæssig beslutningsramme.

ARBEJDSPLADSSTRATEGI SKABES I SAMSPILLET MELLEM HR, FM OG LEDELSE

HR

Adfærd
Ledelse
Trivsel
Samarbejde
Kultur

FM / Real Estate

Kapacitet
m2 & udnyttelse
Drift
Økonomi
Kontrakter

Ledelse / Forretning

Strategi
Retning
Prioritering
Beslutningskraft
Performance

Når HR, FM og ledelse arbejder ud fra samme datagrundlag, bliver arbejdspladsen et strategisk værktøj - ikke blot en fysisk ramme.



“Arbejdspladsen er dér, hvor mennesker, forretning og fysiske rammer mødes.

Uden en samlet strategi risikerer man at optimere én dimension ad gangen - men først når HR, FM og ledelse arbejder ud fra samme grundlag, opstår den reelle effekt.” – Robert Nebel Morsing, Partner, RIGHTSIZE





Måske har I ikke en arbejdspladsstrategi - endnu

De fleste organisationer har udviklet deres arbejdsplads gradvist.

Areal er blevet udvidet, reduceret og tilpasset i takt med vækst, nye ledelser og ændrede arbejdsformer - senest hybridarbejde.

Men ofte uden en samlet, dokumenteret beslutningsramme.

Resultatet er ikke nødvendigvis synligt fra dag ét. Men det viser sig i form af uklar kapacitet, uensartet praksis og beslutninger truffet på oplevelse frem for dokumentation.

Det rejser centrale ledelsesspørgsmål:

- Hvad er vores reelle kapacitetsbehov?
- Hvordan arbejder organisationen faktisk - ikke ideelt?
- Understøtter vores arealstruktur vores strategi og omkostningsniveau?
- Har vi et styrbart beslutningsgrundlag - eller reagerer vi løbende?

En arbejdspladsstrategi skaber klarhed, retning og styrbarhed i disse spørgsmål.



Hvad er en arbejdspladsstrategi?

En arbejdspladsstrategi er en datadrevet ledelsesramme, der sikrer, at arbejdsformer, kapacitet og økonomi er direkte forankret i virksomhedens strategi.

Den forbinder fem afgørende dimensioner:

Forretning.
Adfærd.
Kapacitet.
Økonomi.
Ledelse.

Arbejdspladsstrategi er ikke et HR- eller FM-anliggende alene. Det er en fælles ledelsesdisciplin, hvor mennesker, arbejdsformer og fysiske rammer skal udvikles i sammenhæng.

FM bidrager med kapacitet, drift og økonomi. HR bidrager med adfærd, ledelse, trivsel og organisatorisk forankring.

Det er i dette samspil, at arbejdspladsen bliver et reelt ledelsesværktøj.

Den besvarer tre centrale spørgsmål:

- Hvordan arbejder vi faktisk - ikke ideelt?
- Hvad kræver vores strategi - i dag og fremover?
- Hvordan dimensionerer vi kapacitet og struktur, så de understøtter både performance og økonomi?

HR er afgørende for, at strategien kan omsættes til adfærd i praksis. Uden en tydelig HR-forankring risikerer organisationen:

- Uensartet anvendelse af arbejdspladsen
- Manglende efterlevelse af hybridprincipper
- At investeringer i arbejdspladsen ikke skaber reel effekt

HVORFOR ER EN ARBEJDSPLADS- STRATEGI NØDVENDIG? >

Arbejdspladsen er både en økonomisk investering og en organisatorisk platform for samarbejde, ledelse og trivsel.

Arbejdspladsstrategien påvirker direkte:

- Ledelse
- Samarbejde
- Beslutningskraft
- Performance"

DEN ER TYPISK BLANDT VIRKSOMHEDENS STØRSTE FASTE ØMKOSTNINGER - OG SAMTIDIG AFGØRENDE FOR:

- Produktivitet
- Samarbejde
- Trivsel
- Ledelse
- Rekruttering

UDEN EN STRATEGI RISIKERER ORGANISATIONEN AT:

- Betale for kapacitet, der ikke anvendes
- Opleve pladsmangel trods lav belægning
- Indføre hybridarbejde uden governance
- Træffe beslutninger baseret på oplevelse frem for data
- Stå svagt i lejekontraktforhandlinger

MED EN KORREKT ARBEJDSPLADSSTRATEGI OPNÅR I:

- Dokumenteret kapacitetsgrundlag
- Klar hybridstruktur
- Økonomisk overblik
- Strategisk sammenhæng
- Styrket beslutningskraft

Mange organisationer investerer millioner i deres arbejdsplads - uden at ændre den adfærd, der skal skabe værdien.





DEN STRUKTUREREDE PROCES

En korrekt arbejdspladsstrategi er ikke et enkelt projekt.

Hos RIGHTSIZE er det en struktureret proces, hvor analyse, økonomi og forandringsledelse går hånd i hånd – og hvor organisation, ledelse og fysiske rammer udvikles samlet. En arbejdspladsstrategi lykkes kun, når analyse, økonomi og adfærd udvikles samtidig.



FORRETNINGSAFKLARING

Processen starter med jeres strategi.

Hvor bevæger organisationen sig hen?

Hvilken udvikling forventes?

Hvad kræver det af struktur, samarbejde og fleksibilitet?

Arbejdspladsen skal understøtte forretningen – ikke omvendt.

Allerede her begynder forandringsledelsen. Ledelsen skal stå tydeligt på, hvorfor arbejdspladsen er et strategisk redskab.

Samtidig skal det afklares, hvilke krav strategien stiller til organisation, ledelse og medarbejderadfærd.



DATA OG ADFÆRDSANALYSE

Herefter analyseres, hvordan organisationen reelt arbejder.

Belægningsmålinger, mødestruktur, hybridmønstre og kapacitetsanalyse kombineres med kvalitative indsigter.

Formålet er at skabe et objektivt beslutningsgrundlag.

Analysen omfatter ikke kun brug af m², men også hvordan medarbejdere samarbejder, træffer beslutninger og anvender arbejdspladsen i praksis.

Men data alene ændrer ikke adfærd.

Derfor inddrages organisationen, så indsigt skaber forståelse – og forståelse skaber accept.



STRATEGISKE PRINCIPPER

Når forretning og data hænger sammen, defineres klare principper for:

- Kapacitet og arbejdsstationer
- Zonering og aktivitetsbaseret struktur
- Hybrid governance
- Møderumsstruktur
- Fremtidig udvikling

Principperne skal kunne leves i praksis og skal ikke kun fungere fysisk, men også understøtte ønsket adfærd, samarbejde og ledelse i organisationen.

En arbejdspladsstrategi handler ikke kun om plads - den handler om adfærd. Og adfærd ændrer sig ikke af sig selv.



ØKONOMISK KONSEKVENSANALYSE

En strategi skal kunne forsvares - også økonomisk.

Derfor analyseres:

- Arealoptimering
- Forhandlingspotentiale
- Investeringer
- Forventet ROI

Her bliver arbejdspladsstrategien et reelt ledelsesværktøj.

Den skaber dokumentation - internt og i dialog med udlejere og bestyrelse.

FORRETNINGSAFKLARING  DATA & ADFÆRD  PRINCIPPER  ØKONOMI  IMPLEMENTERING 



IMPLEMENTERING OG FORANKRING

Værdien realiseres i implementeringen. Mange workplace-projekter fejler ikke på analyse. De fejler på forandringsledelse. Derfor er forankring integreret i hele processen.

Implementeringen sker i tæt samspil mellem ledelse, HR og FM, så både organisatoriske og fysiske ændringer forankres i praksis.

Det indebærer:

- Tydeligt ledelsesansvar
- Klar hybrid governance
- Kommunikation, der forklarer hvorfor
- Træning i nye arbejdsformer
- Løbende opfølgning

EN ARBEJDSPLADSSTRATEGI ER IKKE EN FLYTNING. DET ER EN ORGANISATORISK BEVÆGELSE.

CASE:

FRA USIKKERHED TIL DOKUMENTATION

Flere organisationer oplever pladsmangel og overvejer at udvide - uden et dokumenteret grundlag. I praksis viser data ofte et andet billede.

To eksempler fra RIGHTSIZING-projekter:

1

CASE 1

En organisation oplevede behov for mere plads.

ANALYSE VISTE:

- Lavere reel belægning end forventet
- Skæv udnyttelse af møderum
- Uensartet hybridpraksis

Gennem testfit og analyser af arbejdsformer blev det dokumenteret, hvordan opgaver og funktioner kunne løses mere effektivt.

RESULTATET:

- Arealet reduceret fra ca. 2.000 m² til 1.300 m²
- Optimering på ca. 33 %
- Samme arbejdsopgaver løst i mindre areal

Samtidig blev der skabt en bedre sammenhæng mellem arbejdsformer og rammer, hvilket styrkede samarbejde og daglig opgaveløsning.

2

CASE 2

En virksomhed oplevede behov for at tilpasse deres kapacitet.

Analyse af medarbejdersammensætning og arbejdsformer viste et andet kapacitetsbehov end det eksisterende.

RESULTATET:

- Arealet reduceret fra ca. 3.000 m² til 1.600 m²
- Betydelig økonomisk besparelse
- Samtidig etablering af en mere tidssvarende arbejdsplads

Løsningen understøttede samtidig mere fleksible arbejdsformer og et styrket samarbejds miljø.

FÆLLES FOR BEGGE CASES

Beslutningerne blev flyttet fra oplevelse til dokumentation.

LEDELSEN FIK ET KLART GRUNDLAG FOR AT:

- Dimensionere kapacitet korrekt
- Styrke forhandlingspositionen
- Skabe sammenhæng mellem arbejdsformer og økonomi



ARBEJDSPLADSSTRATEGI SOM LEDELSESDISCIPLIN

En korrekt arbejdspladsstrategi er en tværgående ledelsesdisciplin, der forbinder forretning, mennesker og fysiske rammer i én samlet beslutningsramme.

DEN GØR ARBEJDSPLADSEN:

MÅLBAR.

STYRBAR.

ØKONOMISK ANSVARLIG.

STRATEGISK FORANKRET.

Når strategi, struktur og adfærd bevæger sig i samme retning, opstår den reelle effekt.

Arbejdspladsstrategi skabes ikke i én funktion. Den opstår i samspillet mellem mennesker, ledelse, adfærd og fysiske rammer.

Spørgsmålet er ikke, om I har en arbejdspladsstrategi. Spørgsmålet er, om den er dokumenteret - og kan styres.

**RIGHT
SIZE >** INDEPENDENT
WORKPLACE
ADVISOR

Sankt Gertruds Stræde 5, 4 sal, 1129 København K.
Kontakt: Robert Neble Morsing, Email: rnm@rightsize.dk,
Tel.nr. +45 2632 1200 - WWW.RIGHTSIZE.DK