



Fremtidens arbeidsliv - aktivitetsbasert arbeidsplass

Kommunaldirektør Bente R Herdlevær | 20. januar 2020

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT

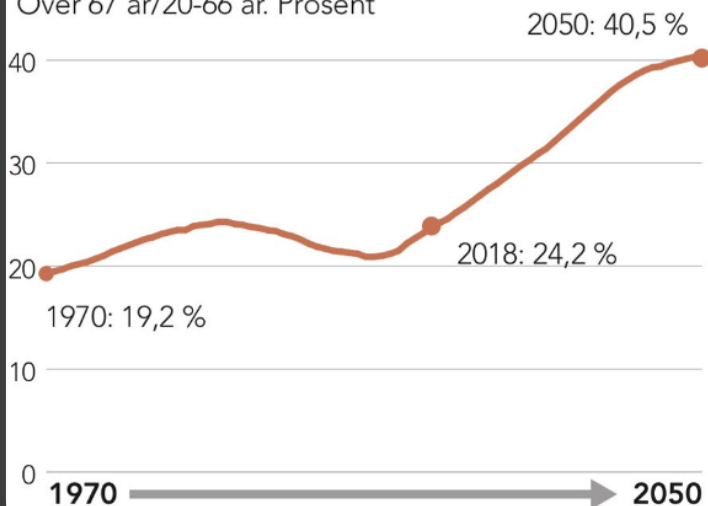






Forsørgerbyrde

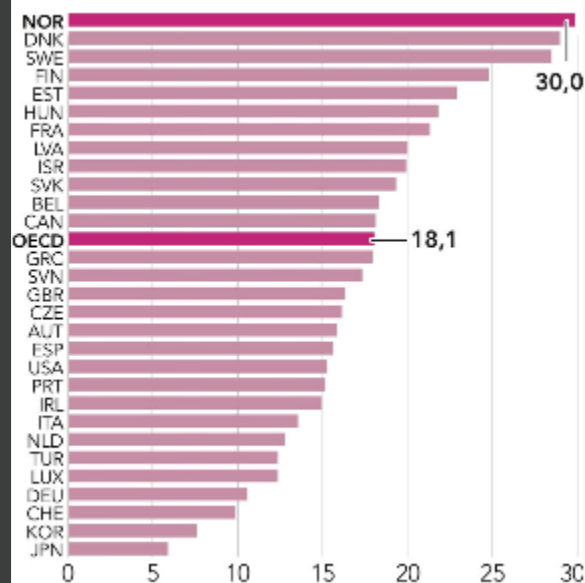
Over 67 år/20-66 år. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Offentlig sysselsetting

Prosent av alle sysselsatte. 2015

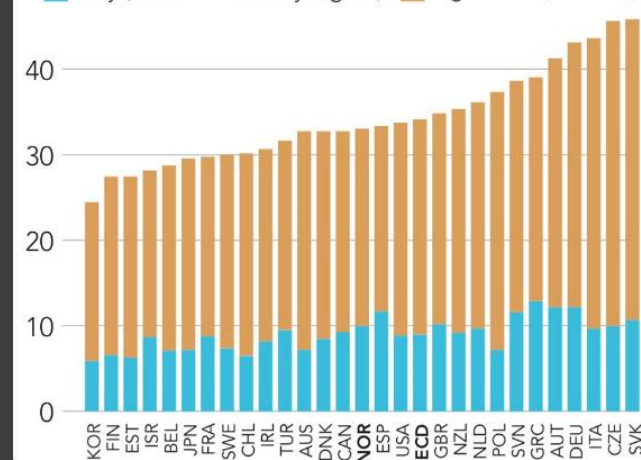


Kilde: OECD/NHO

Automatiseringsrisiko

Andel av alle jobber. Prosent

■ Høy (over 70 % sannsynlighet) ■ Signifikant (50-70 %)



Kilde: OECD/NHO

- Sats på kompetanseheving, ikke krevende oppsigelsesprosesser

I takt med at digitalisering og teknologiske utvikling skaper behov for ny kompetanse, har diskusjonen om arbeidsgivers styringsrett blitt vekket til live. – Vær åpen om utfordringene virksomheten står overfor og pålegg de ansatte å lære seg nye ting, råder arbeidsretts ekspert Jan Fougner.

Digitalisering og teknologiske nyvinninger betyr for mange virksomheter at det blir behov for færre ansatte, og at de som er igjen må jobbe på en ny måte.

– Jeg tror mange arbeidsgivere er inspirert fra utlandet og tenker at man må si opp folk for å erstatte dem med nye. Det er å undervurdere potensialet til egne ansatte. Så langt det er mulig, bør man heller satse på kompetanseheving blant egne folk. Det tror jeg virksomheten tjener på, sier Fougner.

Han er partner i advokatfirmaet Wiersholm, professor II i arbeidsrett ved Handelshøyskolen BI, og er for mange kjent for å ha ledet flere store





Anne-Kari Bratten
Anne-Kari Bratten, administrerende direktør i Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ledelse

Kanskje dere fra Blindern tidlig 1970-tall skal ta en alvorsprat med den oppvoksende slekt?

Hva gjør vi når over halvparten av niendeklassingene mener kvinners viktigste oppgave er å oppdra barn?

Nr. 42 fredag 9. november 2018 Ukeavisen Ledelse

Camilla Tepfers

- Dette må vi trene på i framtidens arbeidsliv

Digitaliseringens andre bølge er godt i gang. Nå står mobilen i sentrum, og bølgen treffer alle bransjer.

Av Jon Marius Roald
jon@ukeavisen.no

og gasselskaper blant i verden. Bare ett sel- bare ett olje- og gas- mens hele syv var ge er ifølge Camilla irtner og gründer ipet inFuture, og rges konferanse digitaliserings- nsaker må vi ens jobber og var det data- traff

helsepersonellet, som de kan bruke på pasienter i stedet for på administrasjon. Det anslås også at én av fire advokatoppgaver kan automatiseres og gjennomføres av maskiner. I et forsøk gikk eksempelvis en kunstig intelligens gjennom 800 forsikringsaker, og predikerte i 87 prosent av tilfellene riktig utfall i domstolene. 100 prosent av utfallene. Også innenfor markedsføring og segmente- ring kan maskinlæring komme til sin rett, fortalte data fra kunder – anonymt og med samtykke – med mål om å lage bedre segmenter. – Da kan man lage grupper av folk som har et tilsvarende oppførselsmønster.



Norge er i verdensstop- pen når det gjelder å anvende digital kompetanse i dagligt. vet, men det er

sent av svenske personer i teknologitunge miljøer svært høyt på digital problemløsning, mens tallet i Norge bare er 15 prosent. Når det gjelder den digitale breddekompetan- sen stiller Norge imidlertid sterkere. – Norge er i verdenssellen i digital anvender- helt i tet når det gjelder livssituasjonskompetanse, og er hvor godt integrert digitale verktøy er i arbeidet. Spesielt unge menn har høye scorere.

Fremtidens arbeidsliv

Den norske modellen: Partssamarbeidet skaper jobber og bidrar til lønnsomhet

Fagartikkel, Arbeidsliv

Trepartssamarbeidet, representert ved LO-sjef Hans-Christian Gabrielsen, NHO-sjef Kristin Skogen Lund og statsminister Erna Solberg.

Hvordan tilpasser vi utdanningen til den digitaliserte fremtiden og omskolering/etterutdanning av arbeidstakerne?

Hva vil digitaliseringen innebære for den enkelte?

Hva betyr denne utviklingen for fagbevegelsen og hva kan den bidra med?

ALLRIKT: Hans-Christian Gabrielsen sier det er forutvillig å sammenligne regjeringens politikk med den han tror Ap og Jonas Gahr Støre ville ført. Foto: Lars Eivind Børnes / Dagbladet

LO-sjefens knallharde oppgjør

Hans-Christian Gabrielsen sier regjeringen svikter det organiserte arbeidslivet og skaper et taperlag i sam-

1. FEBRUAR 2019 KL. 9:00

Av  Steinar Solås Svalstein

HELSINKI (Dagbladet) – Det er forutvillig hva slags politikk vi har fått sammenlignet med det vi kunne fått med Arbeiderpartiet, sier LO-sjef Hans-Christian Gabrielsen.

– Norge ser en skarp høyredreining i arbeidslivspolitikken med denne regjeringsplattformen, sier han og peker på en uprøvet regjeringens politikk.

Norge 6.0

Digitalisering og ansatte

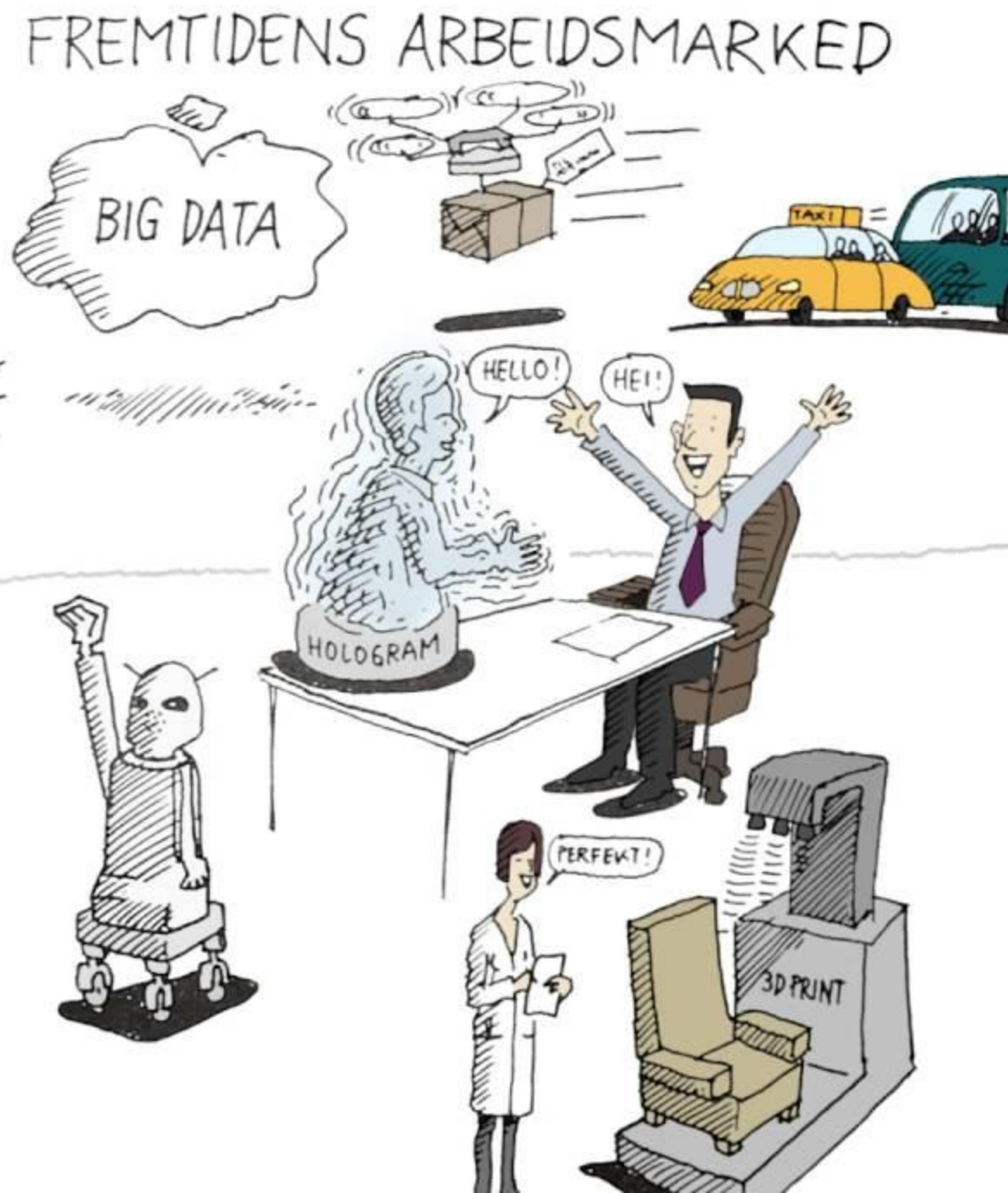
Framtidens utfordringer

Fagutdanning og digitalisering

Digitaliseringsutfordringene Automatisering en nødvendighet

Futurum, Industri 4.0

Hva gjør forskningsrådet?



**NYE UTFORDRINGER
KREVER
NYE SVAR**



KOMMUNE



Bærumsfolk



NÆRINGS LIV



Stor dag - avtale mellom Bærum og NTNU - sjekk annonse i dn.no 👍



SAMARBEID
FOR Å NÅ MÅLENE

Forskning og innovasjon



BÆRUM KOMMUNE

**Sammen skaper vi
fremtiden**



NTNU

Norges teknisk-
naturvitenskapelige
universitet

**Kunnskap for en
bedre verden**

Samfunnet er i endring

Bærum kommune må tilpasse seg som arbeidsgiver og som organisasjon



Digitale endringer



Demografiske endringer



Miljø og bærekraft



En leder

I BÆRUM KOMMUNE:



TENKER HELHET

Jeg gjør det beste for hele kommunen.
Jeg samarbeider på tvers.

ER INNOVATIV OG ENDRINGSDYKTIG

Jeg skaper endringskultur.
Jeg prøver og feiler, lærer av feilene og prøver igjen.

HAR GJENNOMFØRINGSKRAFT

Jeg er pådriver for å oppnå resultater.
Jeg prioriterer og beslutter.

ER TYDELIG

Jeg setter klare mål.
Jeg formidler forventninger og gir tilbakemeldinger.

ER NÆR

Jeg kjenner mine medarbeidere.
Jeg skaper gode relasjoner.

Bærekraftig lederskap



Strategisk – Mestringsorientert - Endringsdyktig

Endringsledelse

Måle

På
tvers

Organisere

Forbedre

Motivere

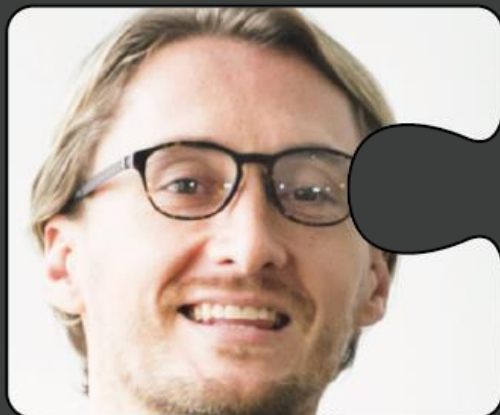
Strategisk
retning



A photograph of a modern architectural complex. The central feature is a two-story building with a prominent orange frame and a glass facade. It is flanked by two taller buildings with dark, diamond-patterned metal exteriors and glass windows. The word "TECHNOPOLIS" is visible on the left building. The entire scene is reflected in a calm body of water in the foreground. The sky is overcast.

GENERASJONSLEDELSE

De seriøse



Karriere-
fokuserte

Generasjon
prestasjon



Kollektivistene

Fremtidens arbeidsplass



Fremtidens arbeidsplass

– et program for å møte fremtidens utfordringer



Attraktiv og
bærekraftig
arbeidsgiver



Brukerorientert
organisering med
samhandling på
tvers



Økt digital
kompetanse



Økt endrings- og
innovasjons-
kapasitet

Fremtidens arbeidsplass

Sikre en **organisering** som fremmer samhandling, tverrfaglighet, effektivitet og innbyggerfokus



Styring: Videreutvikle en styringsform som sikrer fleksibilitet, tilrettelegging, utvikling og helhetlig fokus



Tilrettelegge for utvikling av **kompetanse** med hovedvekt på digital kompetanse, samhandlings-kompetanse og endringskompetanse



Utvikle en felles bærekraftig **kultur** og et språk som drar organisasjonen mot Ett Bærum – «slik gjør vi det her»



KULTUR



Hvilke endringer skal vi skape?



Attraktiv og bærekraftig arbeidsgiver

- Evner å **tiltrekke, utvikle og beholde** dyktige medarbeidere
- Gode og fleksible muligheter for ulike typer ansettelsesforhold og mobilitet
- Muligheter for læring, personlig vekst og utvikling



Brukerorganisering med samhandling på tvers

- En kultur for brukerorientert, **smidig** og løsningsfokusert samhandling
- En organisasjon som er innrettet på forbedringer og å være i kontinuerlig endring
- En organisasjonsstruktur og kultur som understøtter arbeid på tvers av fagområder
- Ledere som ser helhet fremfor deler og har et sterkt tjeneste/innbyggerorientert fokus



Økt digital kompetanse

- Ledere som evner å gjennomføre **digitale transformasjonsløp**
- Ledere som har digital modenhet i sin tilnærming til kommunens tjenesteyting
- Medarbeidere med en digital rustning
- Hensiktsmessig digital infrastruktur og organisering



Økt endrings- og innovasjonskapasitet

- Ledere som er gode på endringsledelse
- Kompetanse på agil metode, tjenstedesign og innovasjon
- Medarbeidere som er trygge på omskiftelige og endrede rammebetingelser – har stor nok endringskapasitet
- Medarbeidere som har **mestringstro og fleksibilitet**

Hva bestemmer kompetansebehovet i fremtiden?

Endringer i samfunnet



Kompetanser fremover

 Smidighet og evne til å endre

 Dynamiske team og samhandling

 Innovasjon og analyse av data

 Optimalisering av bemanning

 Fokus på resultater og optimale driftsprosesser

 Teknologisk kløkt

 Lederskap i fokus

 Kundefokus og sosial intelligens

 Identifisering og utvikling av talenter

Læringens inverse modell

Hvordan
virksomheter
investerer i læring

Hvordan
mennesker
faktisk lærer



UTVIKLING AV ARBEIDSPlass-KONSEPTET

Arbeidsdagens ulike aktiviteter

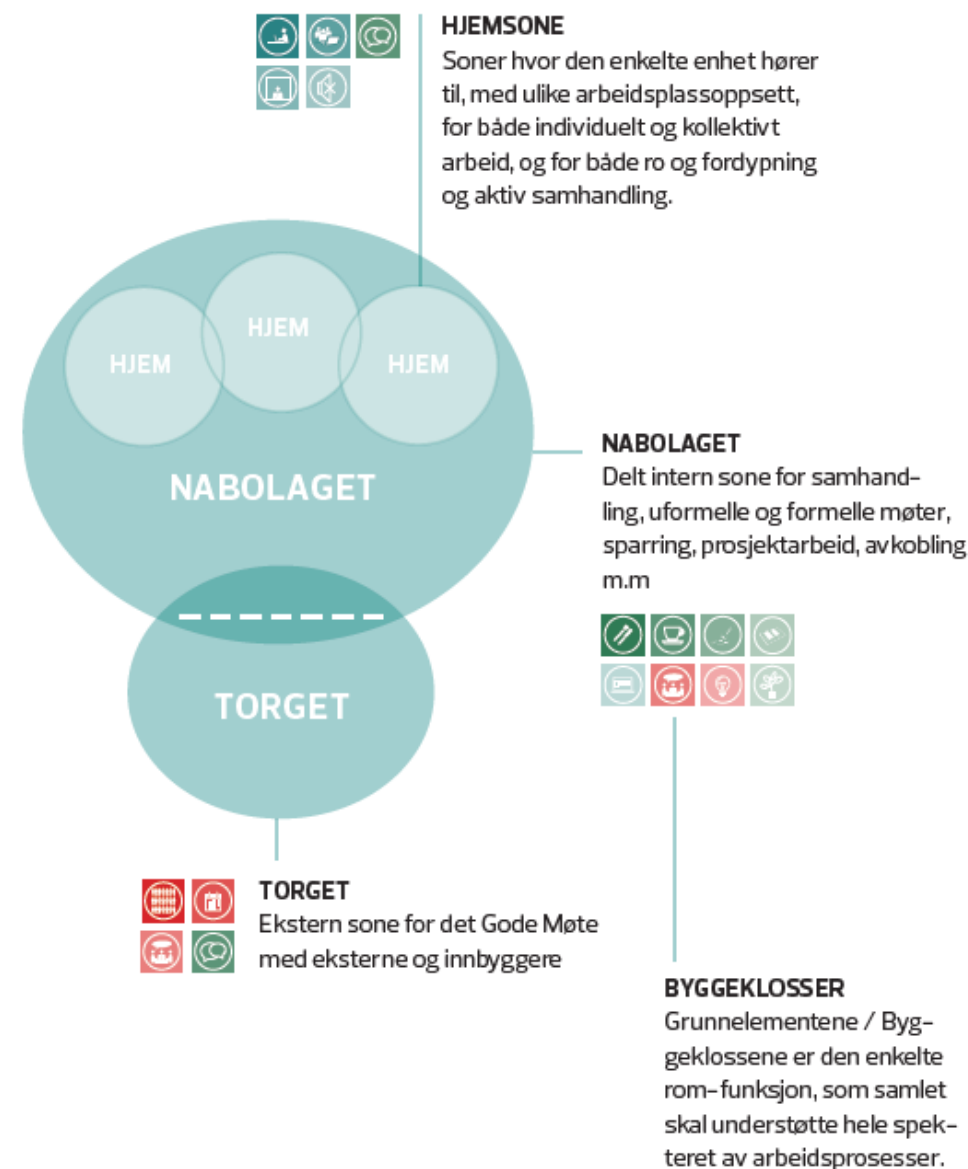
– danner grunnlag for utformingen av arbeidslokalene



Hovedprinsipper

- Hver enhet har en «hjem»-sone
- Hjemsonen er en del av «Nabolaget»
- Nabolaget grenser mot «Torget», der møtet mellom kommunen og innbyggerne skjer
- Sonene bygges opp av byggeklosser

SONEINNDELINGS-PRINSIPPER





FOKUS



SOSIAL



ALLMØTE



AKTIV



UFORMELT MØTE



KURSROM



ALENE-ARBEID



KREATIVT ROM



FORMELT MØTE



STILLE



FAGLIG HJØRNE



PROSJEKT



KORTTIDSARB.



AVKOBLING



MULTI

Byggeklosser

- De ulike byggeklossene støtter opp om ulike typer arbeid
 - BLÅTT = type arbeidsplass
 - GRØNT = det sosiale
 - RØDT = møtearenaer
- Byggeklossene gir også signaler om tilgjengelighet overfor kollegaer
- 15 forskjellige byggeklosser relatert til arbeid = stor variasjon
- Standardisering OG frihet til å velge



Forstår hensikten med aktivitetsbasert arbeidsform



Opplever at arbeidsplasskonseptet støtter opp under oppgaver og aktiviteter

Men bare:

50 %

Kan utføre jobben sin på flere ulike steder

36 %

Velger plass ut ifra dagens oppgaver

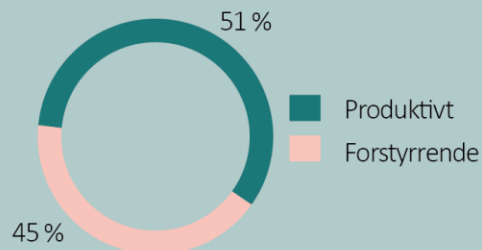
38 %

Beveger seg mer rundt i bygget enn før

24 %

Bruker andre enheters multirom, møterom og faglige hjørner

Faglig sparring og samtaler:



Konsentrasjonsarbeid og samhandling foregår i samme soner



23 %

Utfører teamarbeid i fokus-/stillesone



73 %

Sitter i fokus-/stillesone ved konsentrasjonsarbeid

Utfordring å finne plass til telefonbruk



32 %

Tar telefoner i fokus-/stillesone

16 %

Oppgir at de snakker i telefonen mer enn 2 timer per dag

Høy bruk av bookbare møterom
ikke-bookbare møtearealer benyttes mindre



Bookbare møterom



Multitrom



Aktiv sone



Faglig hjørne



Ser behovet for å videreutvikle tjenestene

87 %

Opplever å gi bedre tjenester etter flytting

13 %

73 %

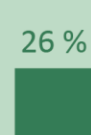


Ser behovet for mer samhandling

Jobber mer sammen med:



Egen avdeling



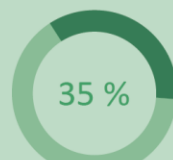
Egen enhet



Kommunalt område



Andre kommunalt områder



Leder oppfordrer til økt samhandling

Gjennomsnittlig

48 %

av arbeidsstasjonene er i bruk samtidig



Lettere å ta kontakt med kollegaer

36 %

Mer forståelse for hva andre jobber med

19 %

Totalt Eyvind Lyche og Løkketangen

Respondenter: 586

Free seating: 49 %

Fast plass i fokussone/aktivsone 22/19 %

Fast plass i kontor: 9 %

Aktivitetmåling:

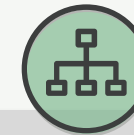
Møterom målt: 43

Arbeidsstasjoner målt: 716

Arbeidsstasjoner inkluderer: Fokus, aktiv, stille, delt kontor, alenekontor

Her er vi nå....

Videre utviklingsarbeid



**Attraktivt arbeidsmiljø
i attraktive omgivelser**

Overveiende god opplevelse av
attraktivt arbeidsmiljø og
omgivelser.

Noen opplever gap
mellom behov og den
støtten arbeidskonseptet/-
miljøet gir i
arbeidshverdagen

Bedre løsninger
for telefoni og
konfidensialitet

Arbeide mer
aktivitetsbasert og
bruke sonene riktig.

**Økt samhandling
internt og eksternt**

Godt grunnlag - Konseptet
støtter samhandling når
behov, i dag er det primært
innen egen avdeling..

Brukspotensialet for samhandling er
ikke tatt ut. Behov for tverrfaglig
samhandling skapes gjennom videre
tjenesteutvikling.

Tilrettelegge
bedre for
prosjekt-
/samarbeid

Identifisere og forbedre
samhandling i tverrfaglige
prosesser.
Øke mobilitet. Lederutvikling
/-støtte.

**Effektiv og klimaklok
arbeidshverdag**

Alle arbeidsarealer/
fasiliteter har
overkapasitet, med
unntak av møterom.

Tydelige hjemsoner bidrar til å konservere
tidligere arbeidsmåte.
Organisatorisk tilhørighet overstyrer
oppgave ved valg av arbeidsplass.
Økt behov for digitale samhandlingsverktøy

Hva er en
hjemsonsone?

Rendyrke soner.
Arbeide systematisk med
aktivitetsbasert
arbeidsmåte/nye vaner.
Teste og prøve ut.

**Opplevelse av en
tilgjengelig kommune
som møter innbyggerne
på en god måte**

Arealer for publikumsmøter
som er tilrettelagt og atskilt
fra arbeidsarealene oppleves
som et godt grep.

Videre utvikling av tjenestene og økt
brukerorientering krever løpende
vurdering og tilpasning av
møteplasser.

Kontinuerlig
understøtte
tjenesteutvikling

Brukerorientering og
tjenesteutvikling

Dilemmaer og utfordringer i aktivitetsbasert arbeidsform

Både Faglighet **og** Tverrfaglighet

Både Ro og fordypning **og** Kunnskapsdeling og samarbeid

Både Privathet og konfidensialitet **og** Fellesskap

Både Stasjonært **og** Mobilt

Både Tilhørighet til 'sin' enhet **og** Tilhørighet til ETT Bærum

Både Drift og kontinuitet **og** Utvikling og forandring

Lederkapabiliteter for fremtiden

utvikling og anvendelse av spisskompetanse

fremme nettverksbygging og relasjoner på tvers

autonome tverrfaglige team





Takk for oppmerksomheten