

Pilot for fleksibel kontor- og mødekultur på Nyt SUND

Erfaringsopsamling

Erfaringsopsamlingen er udarbejdet af Louise Eriksen, projektleder for pilot for fleksibel kontor- og mødekultur, SUND og Karna Kühnell Gautier, projektleder for pilot for fleksibel kontor- og mødekultur, SDU HR Arbejdsmiljø og Udvikling

Indhold

- Dette notat samler resultater og erfaringer fra pilot for fleksibel kontor- og mødekultur på SUND.
- Notatet rummer:
 - Vision for Nyt SUND og formål med pilot for fleksibel kontor- og mødekultur
 - Erfaringsopsamlingens datagrundlag
 - Udvikling af fleksibel møde- og kontorkultur
 - Konklusioner og anbefalinger
 - Erfaringer med fleksibel møde- og kontorkultur
 - Piloten som 'udviklingsdriver'
 - SDU som fleksibel arbejdsplads

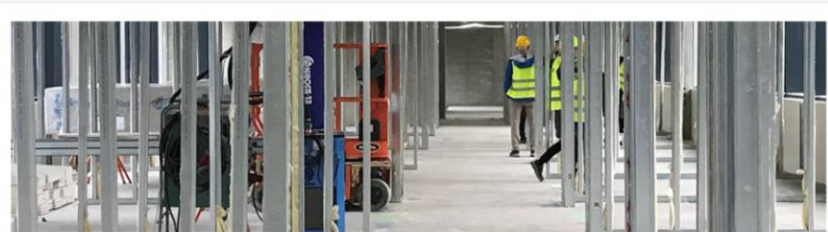
→ Udpluk fra visionen for Nyt SUND

- Individuelt arbejde kan til dels løses på distancen
- Samarbejde og interaktion med kolleger er i fokus på den fysiske arbejdsplads
- Velegnede faciliteter og indretning - samt strukturer, der faciliterer sociale situationer og fællesskaber samt nedbryder siloer.
- Forskellige mødelokaler; en mødekultur med bedre og mere effektive møder...
- Brug af fysiske-, online- og walk-n-talk-møder

Fleksibel kontor- og mødekultur

- Målet med en fleksibel kultur på SUND er at:
 - øge kapaciteten af tilgængelige kontorområder
 - imødekomme den globale trend med hybridarbejde
 - forbedre samarbejde mellem medarbejder, grupper og afdelinger
 - udvikle en ny mødekultur med bedre og mere effektive møder.

Formål med pilot for fleksibel kontor- og mødekultur



Sådan ser kontorlandskabet ud i Nyt SUND

Delprojekter og piloter

For at realisere visionen for de nye SUND har fakultetsledelsen defineret en række delprojekter, hvorunder konkrete tiltag og initiativer skal bidrage til ændringer i adfærd og praksis på SUND. Pilotprojekterne er en del af denne indsats.

Delprojekter:

Kontorkultur

Projektgruppen skal drøfte og beskrive:

- En fleksibel kontorkultur, der understøtter sundhed og trivsel og har afsæt i opgaveløsning og arbejdsfællesskaber
- Arbejdstilrettelæggelse og fleksibel tilstedeværelse

Mødekultur

Projektgruppen skal drøfte og beskrive:

... af modellokaler til typiske typer af møder

Fra Vision til Praksis

- Forud for piloten gik et forarbejde i arbejdsgrupper
 - Inspiration i form af kontorkulturmodeller og mødetyper
- Den tværgående pilot blev etableret for at følge institutter og FAKSEK i udvikling og test af fleksible kontorkulturmodeller og mødetyper, opsamle erfaringer med hvad kan virke på Nyt SUND og sprede god praksis.
- Piloten blev igangsat i august 2021 og afsluttet i juni 2022.
 - Løbende statusmøder med institutter og FAKSEK
 - Inspirationsdage for nøglepersoner med inspiration fra eksterne eksperter, videndeling mm.:
 - Dag 1: Hvordan kan vi arbejde med forandringer/udvikling af fleksibel kontor- og mødekultur
 - Dag 2: Hvordan får vi videndeling og netværk/samspil til at fungere?
- Erfaringer fra piloten er løbende opsamlet og formidlet.

Erfaringsopsamlingens datagrundlag

Dagsorden

Inspirationsdag
med udsigt til
nyt SUND/ SUND

1. Velkomst og rammesætning

2. Status ift. udvikling og test af fleksibel kontor- og mødekultur – hvad er sket og hvilke erfaringer er gjort; hvor er I nu ift. at udvikle og implementere fleksibel kontor- og mødekultur?

Fleksibel kontor- og mødekultur på SUND - mod 2023

Questions

SDU

Fleksibel kontor- og mødekultur på SUND

Velkommen til denne lille survey om fleksibel kontor- og mødekultur på SUND.
Visionen for Nyt SUND lægger vægt på en fleksibel kontor- og mødekultur, der fremmer en relationsorienteret samarbejdskultur, med gode muligheder for både samspil og fordybelse. For at komme fra den nuværende arbejdsgrupper udviklet inspiration i form af kontor- og mødemodeller, og etablere en fleksibel mødekontekst. En tværgående pilot er etableret for at beskrive og teste disse modeller i praksis.

Denne survey vil blive brugt i planlægningen af den tværgående pilot og vil blive brugt i planlægningen af fakultetets flytning til nyt SUND.

Responses 438

- Erfaringsopsamlingens datagrundlag
 - **Kvalitative data** - alle aktiviteter i pilotens udviklingsspor har været kvalitative datakilder.
 - løbende statusmøder med ledere og nøglepersoner på alle institutter og i fakultetssekretariatet
 - inspirationsdage for nøglepersoner indledende og midtvejs i pilotprocessen
 - **Survey** blandt medarbejdere på SUND gennemført i marts 2022
 - Viden om arbejdet med fleksibel kontor- og mødekultur
 - Erfaring med og oplevelse af fleksibel kontorkultur (positive/negative aspekter)
 - Erfaring med og oplevelse af online- og hybridmøder samt mødetyper (stående/gående møder) (positive/negative aspekter)
 - Surveyen blev udsendt til alle medarbejdere på SUND. 440 medarbejdere har svaret på surveyen, hvilket giver en svarprocent omkring 20%.

Udvikling af fleksibel kontor- og mødekultur



Kontorkulturmodeller der er blevet testet

Fleksibel tilstedeværelse/ fast kontorplads

- En **personlig (lille) arbejdsplads i et fælleskontor**
- **Aftale om fleksibel tilstedeværelse**, så alle ikke er i det fælles kontor på samme tid
- Der er adgang til **bookbare møderum/fælles faciliteter**.

Fleksibel tilstedeværelse/ booking af kontorplads

- **Ingen fast arbejdsplads**, men den enkelte medarbejder har **fast tilknytning til at kontorområde**
- **Medarbejderne booker en arbejdsplads** max tre dage om ugen.
- Der er adgang til **bookbare møderum/fælles faciliteter**.
- Hver medarbejder har let adgang til **personlige ting i aflåst skab**/skuffeelement.
- (Etablering af få faste arbejdspladser sikrer arbejdsmiljøet for medarbejdere, der kræver særlige hensyn).

Fleksibel tilstedeværelse/ frie arbejdspladser

- **Frie pladser uden booking** indenfor områder tildelt en given enhed.
- De der bruger området en given dag fordeler pladser mellem sig
- **Fleksibel tilstedeværelse aftales individuelt** mellem leder og medarbejder. Det er op til lederen i dialog med den enkelte medarbejder at sætte rammer for tilstedeværelsesbehov
- Der er adgang til **bookbare møderum/fælles faciliteter**.
- Hver medarbejder har let adgang til **personlige ting i aflåst skab**/skuffeelement.

Som det var - modellen

- **Alle på arbejdspladsen**
- Kontormodellen alle kender med **faste arbejdspladser/kontorer til alle medarbejdere** i et fælles kontormiljø
- Man har **rådighed over sin arbejdsplads/sit kontor** uanset om man er der eller ikke er der/arbejder på distancen



Mødekultur

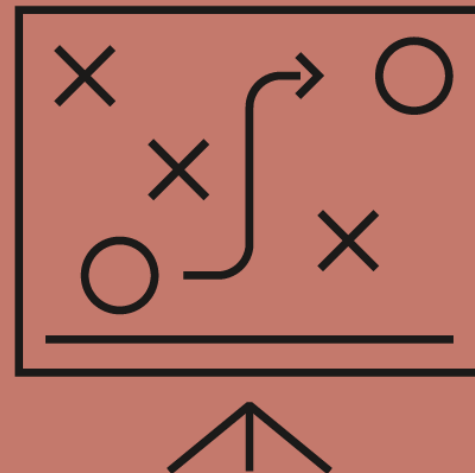
'Nye' mødetyper der er blevet testet

- Online- og hybridmøder
- Gående og stående møder

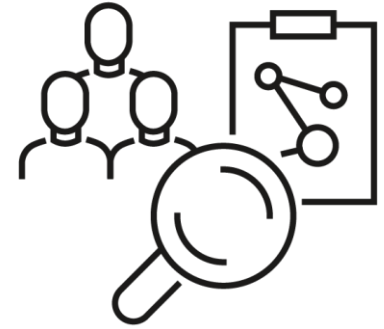


Konklusioner

Opmærksomhedspunkter i arbejdet med fleksibel kontor- og mødekultur med afsæt i piloterfaringer på SUND



Konklusioner

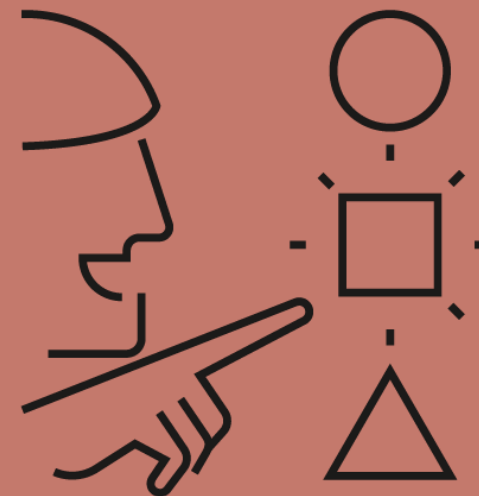


- Der er udviklet og afprøvet modeller for fleksibel kontorkultur og fleksibel mødekultur og gjort erfaringer med, hvad der virker på SUND
- Klar præference for fleksibilitet især hvad angår ift. tid/sted (distancearbejde) og mødetyper (understøtter fleksibilitet)
- Fordele i fleksibilitet:
 - Gode muligheder for fordybelse og arbejdsro
 - Større effektivitet i opgaveløsningen
 - Større fleksibilitet i hverdagen og bedre work-life balance
- Opmærksomhedspunkter ift. fleksibilitet
 - Information om mening og praktik – der er især skepsis overfor fleksibilitet på den fysiske arbejdsplads/ikke at have en fast arbejdsplads på campus
 - Fagligt og socialt samspil skal iscenesættes mere
 - Mødestrukturer er et centralt greb i at få det fleksible til at fungere og kræver ledelsesmæssige beslutninger
 - Kompetencer: Medarbejdere oplever at mangle kompetencer eller ikke vide, om de har de rigtige kompetencer til at arbejde fleksibelt
- Opmærksomhedspunkterne uddybes på den følgende slide.

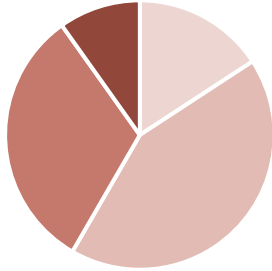
Opmærksomhedspunkter ift. fleksibilitet

- 40% mangler information om meningen og praktikken i det fleksible (i marts 2022)
- Fleksibel kontorkultur består af to forskellige elementer: Flexibilitet ift. tid/sted (distancearbejde) og fleksibilitet på den fysiske arbejdsplads – begge elementer skal bringes til at fungere godt og medarbejderne er generelt positive overfor det første element men skeptiske overfor det andet
 - En fast arbejdsplads på campus har i medarbejdernes oplevelse stor betydning for deres mulighed for at arbejde effektivt og trives
- Fagligt og socialt samspil skal i højere grad iscenesættes på en mere fleksibel arbejdsplads
 - Samspil skabes ikke af at skifte pladser. Samspil skabes af fælles opgaveløsning, og der er behov for at ledelsen definerer opgaverne
- Der skal være ledelsesmæssige beslutninger ift. faste mødestrukturer, der sikrer socialt og fagligt samspil på en mere fleksibel arbejdsplads
 - Online- og hybridmøder er en forudsætning for fleksibel kontorkultur, men der mangler tekniske og faciliterende mødekompetencer hos ledere og medarbejdere
 - Møder i bevægelse: De, der bruger dem, har positive erfaringer, men der mangler viden, vaner og teknik til fx notetagning
 - Behov for en mødetype, der i udgangspunktet ikke skulle testes: Det sociale møde, der skal iscenesættes mere i en mere fleksibel hverdag
- Behov for opmærksomhed på, hvilke kompetencer der er brug for, og hvordan de udvikles – godt 60% mangler kompetencer eller ved ikke, om de har de kompetencer, de skal bruge på en fleksibel arbejdsplads (i marts 2022).

Erfaringer med fleksibel kontor- og mødekultur



Oplevet information i forhold til behov



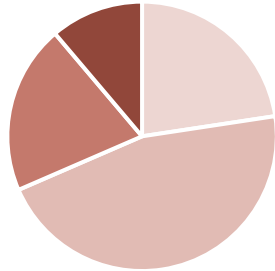
■ Rigtig godt informeret ■ Godt informeret ■ Mindre godt informeret ■ Dårligt informeret

- Gennemgående temaer i kommentarerne er:
 - At man ikke kender til fleksibel møde- og kontorkultur eller ved hvordan det skal udmøntes i praksis
 - At man oplever forskelle på tværs af institutter og afdelinger/teams – relateret til at forskellige opgaver kræver forskellig grad af tilstedeværelse, men også relateret til forskelligt kommunikationsniveau, ledelsesmæssigt fokus og tilgang.
 - At der er ikke en ens eller udbredt forståelse af, hvorfor SUND arbejder med fleksibel kontor- og mødekultur; er det blot en spareøvelse eller er der andre begrundelser?
 - At delekantorpladser ikke opleves positivt.

Information

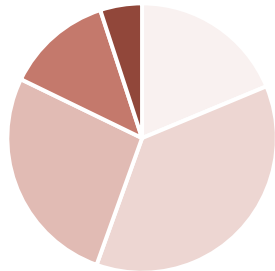
- **Godt 4 ud af 10 medarbejdere føler sig mindre godt eller dårligt informeret om fleksibel kontor- og mødekultur ift. deres oplevede informationsbehov.**
 - 16% føler sig rigtig godt informeret om fleksibel kontor- og mødekultur i forhold til deres behov for information, 42% føler sig godt informeret, 32% mindre godt informeret og 10% dårligt informeret.

Erfaring med fleksibel kontorkultur



■ Stor erfaring ■ Nogen erfaring ■ Lille erfaring ■ Ingen erfaring

Holdning til fleksibel kontorkultur



■ Meget positiv ■ Positiv ■ Neutral ■ Negativ ■ Meget negativ

Erfaring med og holdning til fleksibel kontorkultur

- De fleste har erfaring med fleksibel kontorkultur, og de fleste har en positiv eller neutral holdning til fleksibel kontorkultur på arbejdspladsen.
- 23% har stor erfaring, 46% nogen erfaring, 20% lille erfaring og 11% ingen erfaring
- 18% har en meget positiv holdning, 37% er positive, 27% hverken positive eller negative, 13% negative og 5% har en meget negativ holdning til fleksibel kontorkultur på arbejdspladsen.

Positive muligheder

- 69% Større fleksibilitet i hverdagen
- 60% Gode muligheder for fordybelse og arbejdsro
- 52% Bedre work-life balance
- 43% Muligheden for fleksibilitet gør SUND til en attraktiv arbejdsplads
- 42% Større effektivitet ved at arbejde fleksibelt
- 30% Fleksibelt arbejde bidrager til mindske negativt klimaaftryk
- 27% Gode muligheder for samarbejde og samspil
- 3% Andet
- 8% Jeg ser ikke positive muligheder

Negative aspekter

- 52% Svært at have et godt socialt arbejdsfællesskab
- 50% Udfordrende at skabe og styrke relationer, netværk og samspil
- 38% Udfordrende at kommunikere med kolleger og ledere
- 30% For lidt samspil med ledere og kolleger
- 29% Svært at have et godt fagligt arbejdsfællesskab
- 25% Udfordrende at idéudvikle
- 25% Svært at sikre sundt og sikkert arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladsen
- 10% Andet
- 12% Jeg ser ikke negative aspekter

Positive muligheder Negative aspekter

- Gode muligheder for fordybelse og arbejdsro, større effektivitet i opgaveløsningen, større fleksibilitet i hverdagen og bedre work-life balance er topscorerne, når medarbejdere ser på de positive muligheder i en fleksibel kontorkultur
- De væsentligste negative aspekter er, at det er svært at have et godt socialt arbejdsfællesskab og udfordrende at skabe og styrke relationer, netværk og samspil samt at kommunikere med kolleger og ledere i et arbejdsmiljø, hvor vi fleksibelt arbejder på campus og på distancen.
- Den udfordring der nævnes oftest i kommentarerne er delekontorpladser.

- My collaborations are highly international, across all time zones, such that following a standard office culture and working hours would be hugely impairing for me. My department has been responsive to my need for flexibility, and that has been greatly appreciated and led to much better work product.
- SDU har mange ansatte, som ikke bor på Fyn. Denne fleksible kontorkultur er medvirkende til, at SDU er så attraktiv en arbejdsplads.
- Flexibel kontorkultur og tilliden til min selvledelseskompetence betyder, at jeg har opnået bedre planlægning, øget koncentration, og større overskud efter arbejde. Vi er alle forskellige, og fleksibel kontorkultur giver mulighed for at dette rummes.
- De positive aspekter er ofte i tråd med god kommunikation... Det kan godt være fleksibelt, men med retningslinjer og forventninger om fremmøde til specifikke møder/opgaver eller lignende.
- En kombination af en kontorplads hvor kontakt til kollegaer, og de opgaver der hører med til det, er vigtigst, og en hjemmearbejdsplads til fordybelse og online møder er vejen frem.
- Jeg oplever ikke selv udfordringer, når blot vi som nære kolleger har faste aftaler om at mødes fx 1 gang om ugen. Samarbejde med andre end nære kolleger er organiseret fint for mig ved kalenderaftaler, teamsmøder og sociale fælles fastlagte arrangementer. Det er dog mit indtryk, at ikke alle har samme oplevelse som mig, men ser det, at nogen foretrækker det hybride arbejde, som en irritation. Det er naturligvis en udfordring.
- Work-life balance kan udfordres, da der pludselig ikke er en grænse mellem, hvornår man er på arbejde, og hvornår man har fri - du kan jo altid lige arbejde.
- My expectation is that valuable time gets lost by organising a workspace and setting everything up each and every time. I also think that it will make focused work more difficult.
- Flexibiliteten gør, at man af og til kan mangle eller mangles, når der skal udvikles og diskuteres ideer, resultater etc. Det gør kravet til arrangerede møder større.
- Jeg ser kæmpe muligheder for bedre work-life balance, fleksibilitet i hverdagen mv.. Men at dele kontorplads med andre gør mig stresset og frustreret.

Hvad har vi lært af piloten ift. samspil, videndeling og netværk

Gode praksisser i fleksibel møde- og kontorkultur

- Mødedage og hjemmearbejdsdage kræver styring og koordinering
 - Aftale faste mødedage, hvor der er aktiviteter og netværk
 - Aftale hjemmearbejdsdage til fordybelse
- Flexibilitet under ansvar for fællesskabet - ledelsen skal sætte tydelige rammer
 - Kulturen skaber sig selv ud fra de(n) givne ramme(r)
- Netværk og videndeling: At ledelsen udstikker klare retningslinjer og legitimer tidsforbrug
 - Faste møder og aftale tværgående sociale arrangementer mhp. socialt samvær og videndeling/netværk
 - Fx fælles morgenmad/frokost
 - Fx invitere kolleger fra andre grupper/afdelinger med på møder
 - Fx tage med en kollega på arbejde/'frokostkort'
 - Et godt afsæt i at der er et fladt hierarki på institutterne, og der samarbejdes allerede om konkrete projekter

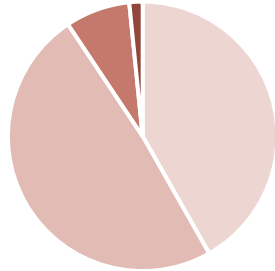
Udfordringer i fleksibel møde- og kontorkultur

- Institutter og fakultetssekretariat har forskellige rammer for fleksibel kontorkultur/hjemmearbejde
 - Der er ikke faste møde- og hjemmearbejdsdage på tværs af institutter (udfordrer samspil)
 - Identitet er styret af institut ikke fakultet/universitet og der er forskellige organisationskulturer
- At finde balance mellem fælles rammer og plads til forskellighed
 - Hvem skal bestemme fysisk/online/hybridt mødeformat
 - Hybridmøder kræver ekstra planlægning/mødedisciplin
 - Medarbejdere der er negativt stemt for nye initiativer

Netværk/samspil i øget flexibilitet er en kulturændring

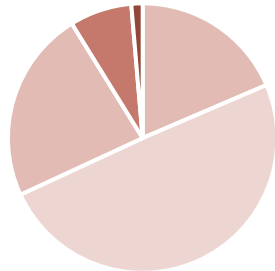
- Der er behov for at identificere områder med potentielle synergier til en start (en ledelsesopgave)
- Der mangler mødezoner, hvor medarbejdere og studerende kan møde hinanden på tværs

Erfaring med online- og hybridmøder



■ Stor erfaring ■ Nogen erfaring ■ Lille erfaring ■ Ingen erfaring

Holdning til online- og hybridmøder



■ Meget positiv ■ Positiv ■ Neutral ■ Negativ ■ Meget negativ

Erfaring med og holdning til online- og hybridmøder

- Næsten alle har nogen eller stor erfaring med online- og hybridmøder, og de fleste ser positivt på online- og hybridmøder.
- 42% har stor erfaring, 49% nogen erfaring, 8% lidt erfaring og 1% ingen erfaring.
- 19% er meget positive, 50% er positive, 23% hverken positive eller negative, 7% negative og 1% meget negative.

- 73% mere fleksibilitet og optimering af arbejdstiden
 - 70% nemmere adgang til møder
 - 43% større inkludering af medarbejdere på tværs af fakulteter/campusområder
 - 32% mere effektive møder
 - 7% bedre samarbejder
 - 2% andet
 - 4% jeg er ikke positiv overfor online- og hybridmøder
-
- 38% den tekniske del af online- og hybridmøder er en udfordring for kvaliteten af møderne
 - 34% der er ubalance i hvem der bliver hørt afh. af om man er med online eller fysisk tilstede i mødet
 - 31% der kommer større udbytte hvis mødet afholdes helt fysisk eller helt online
 - 26% faciliteringen af online- og hybridmøder er en udfordring for kvaliteten af møderne
 - 18% der er brug for kompetenceudvikling for at vores online- og hybridmøder får en god kvalitet
 - 9% jeg har
 - 4% andet
 - 22% jeg er positiv overfor online- og hybridmøder

Positive muligheder

Negative aspekter

- Mere fleksibilitet og optimering af arbejdstiden, nemmere adgang til møder, større inklusion af medarbejdere på tværs af fakulteter og campusområder og mere effektive møder er topscorerne, når medarbejdere fremhæver de positive muligheder i online- og hybridmøder.
- Udfordringerne er både den tekniske del af møderne og faciliteringen, herunder at inkludere både de, der er fysisk tilstede og de, der er med online.

- Onlinemøder mindsker rejsetid og gør det nemmere at arbejde på tværs af lokationer.
- [Online- og hybridmøder] allows people to attend who otherwise could not.
- Online møder er super gode til mange slags opfølgning med få mødedeltagere. Hybridmøder gør det muligt for flere at deltage i større møder, fx institutmøder, forskningsgruppemøder, etc.
- Online møder fungerer godt til møder med konkret/afklarende indhold. De fungerer fint til mange formål, mens der er nogle møder, jeg klart vil foretrække at have fysisk, fx ved nye samarbejder.
- Hybridmøder giver ubalance mellem deltagerne og altid massere af IT-bøvl.
- The ease with which online meetings are organized mean that we have too many meetings and no time for work.
- Hybridmøder skaber en skævvridning, hvor de fysisk tilstedeværende er mere dominerende/aktive. Svært at netværke og være innovativ med nye kollegaer/samarbejdspartnere, som man ikke har mødt fysisk. Humor og den gode stemning er besværligt.

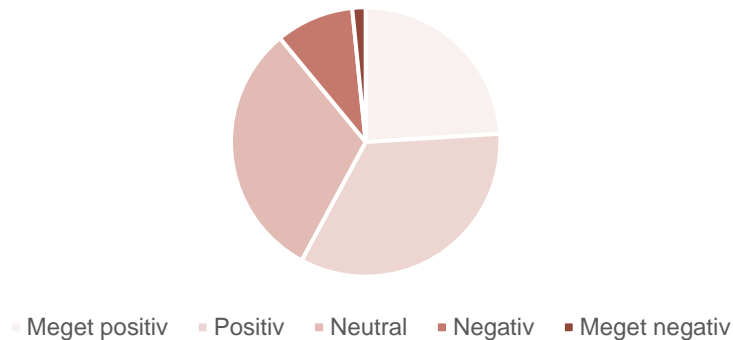
Online- og hybridmøder/ Erfaringer på SUND

→ Løsningsforslag ift. Udfordringer:

- Greater technical competence, more established formats.
- Det fungerer fint i vores enhed, at én person har påtaget sig rollen som mødeansvarlig med henblik på teknikken. Derfor er der sjældent tvivl og store problemer med opsætning af hybridmøder.

Møder med bevægelse

Holdning til gående og stående møder



- Der er overvejende en positiv eller neutral holdning til gående og stående møder.
 - 24% er meget positive overfor møder med bevægelse, 34% er positive, 31% hverken positive eller negative, 9% negative og 2% meget negative.
 - På den positive side fremhæver relativt mange (55%), at det er en god måde at få bevægelse ind i arbejdsdagen, at det er godt med afveksling fra siddende møder (50%) og at nogle mødetyper er velegnede til gående/stående møder (47%).
 - På den negative side mangler nogle viden om hvordan man kan holde gode gående og stående møder (17%), at det er nemmere at koncentrere sig, hvis man sidder ned (16%) og at de oplever et mindre udbytte ved stående/gående møder (15%). Kun ganske få mener ikke, at de har behov for mere bevægelse i arbejdsdagen.

- Fysiske møder handler mere og mere om at brainstorme eller diskutere i mindre grupper, og det kan man meget fint gøre, mens man går.
- Man tænker bedre, det er uformelt og hyggeligt, og man bliver i godt humør af at bevæge sig.
- Det giver en meget bedre kommunikation og man får ofte gode ideer.
- Især møder mellem 2 mennesker, fx MUS, er givtige som gående møder, idet man ofte taler godt på den måde. Stående er godt til overbliksmøder ved en tavle.
- Walk og Talk er en god måde at tage den svære samtale på. Det er lettere, når man ikke sidder og ser hinanden ind i øjnene, og det opleves mere legitimt med talepauser/tænkepauser, hvor vi ser på omgivelserne.
- Det er svært at skulle skrive notater eller referat
- Har typisk møder hvor vi ser på data / skærm sammen
- Jeg kan ikke løbe rundt med fortrolige papirer i parken
- Gående møder forekommer med for løs struktur og måske for useriøst

- Jeg er ikke som sådan negativ - jeg mangler bare inspiration til at kunne gennemføre dem bedst muligt.

- Jeg kan ikke gå ret langt

Stående og gående møder/ temperaturmåling

→ Løsningsforslag ift. udfordringer

- Mødeborde der kan hæves?
- Diktafon? Adgang til iPad/tablet til at vise ting?
Udvælge materiale til print (i forenklet form)?

Mødekoncepter/mødetyper

- Størst brug af formelle møder og online-møder (både på distancen og på arbejdspladsen).
 - Online- og hybridmøder har betydet, at det er nemmere at holde møder med kollegaer fra andre byer, ligesom man er blevet bevidst om, at det kan spare transporttid og klimapåvirkning.
- Færre anvender lokaler til idé- og projektudviklingsmøder.
- Der er enkelte eksempler på stående tavlemøder.
- Gående møder/walk & talk anvendes af nogle og der er interesse.
- Det sociale møde – et møde der ikke var defineret på forhånd, men er trådt frem som et nødvendigt møde at understøtte.

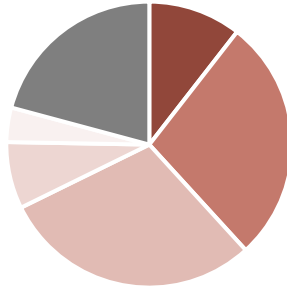
Fysisk indretning af mødelokaler/-områder

- Behov for lokaler til formelle møder.
- Behov for lokaler hvor der kan holdes onlinemøder og hybridmøder
 - Efterspørgsel på tekniske kompetencer og udstyr til hybridmøder. Ugler virker.
- Særlige lokaler til idé- og projektudvikling efterspørges ikke i særlig stor grad piloten.
- Stående møder bruges ikke meget – de forudsætter:
 - Borde, der kan hæves.
- Gående møder/walk & talk
 - Inspiration til walk & talk haves (SDU bevæger sig), men kendes ikke af alle
 - (Manglende) tekniske kompetencer til fx notetagning kan udgøre en barriere.
- Sociale møderum træder frem som vigtige
 - Fx fælles frokost, kaffemøder mv. bruges nu som greb til at styrke sammenhængskraften

Mødekultur/mødestruktur

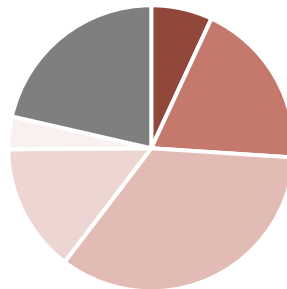
- Der er et behov for opmærksomhed på mødekultur, herunder at ledelsen hjælper med rammer for møder, der understøtter SUND som fleksibel arbejdsplads.
 - I piloten har det været uklart, hvornår det er legitimt at sige nej til, at møder kan omlægges til online- eller hybridt format. Eller nej til et fysisk møde, fordi man arbejder hjemme. Dette udfordrer den fleksible kontorkultur.
- Det peger på, at gode mødestrukturer er afgørende for, at det fleksible fungerer.

Kompetencer til at arbejde fleksibelt



■ Har i meget høj grad ■ Har i høj grad ■ Har i nogen grad
 ■ Mangler i nogen grad ■ Mangler i høj grad ■ Ved ikke

Kompetencer til fleksibel brug af mødetyper



■ Har i meget høj grad ■ Har i høj grad ■ Har i nogen grad
 ■ Mangler i nogen grad ■ Mangler i høj grad ■ Ved ikke

Kompetencer

→ Når det gælder kompetencer ses et spænd fra medarbejdere, der oplever at have de nødvendige kompetencer til medarbejdere der oplever i forskellig grad at mangle kompetencer. En relativt stor andel (en femtedel af respondenterne) ved ikke, om de har de nødvendige kompetencer.

→ **Fleksibelt arbejde.** 11% mener, de i meget høj grad de nødvendige kompetencer, 27% i høj grad, 29% i nogen grad. 8% mener i nogen grad mangler kompetencer og 4 % mangler i høj grad, mens 21% ikke ved, om de mangler kompetencer.

→ **Fleksibel brug af mødetyper.** 7% har i meget høj grad de nødvendige kompetencer, 19% i høj grad, 34% i nogen grad. 15% mangler i nogen grad nødvendige kompetencer og 4% i høj grad. 21% ved ikke.

Piloten som 'driver' i udvikling af fleksibel kontor- og mødekultur på Nyt SUND

Ledere og nøglepersoner om piloten som 'driver'

Der er godt at kende formatet – pilotprocessen – fra start

Godt at få det på dagsordenen. Det har gjort det nærværende at kunne dele viden og diskutere forskellige emner. Man er ofte optaget af de praktiske ting. Omvendt håber jeg også, den gode information kommer ud til alle

Piloten tvinger os til at reflektere over, hvad der fungerer og ikke fungerer i forhold til fleksibel kontor- og mødekultur. Også formidlingen og input fra de andre institutter har været godt.

Der har været en god balance i, hvor meget piloten har fyldt – god balance i aktiviteter

Vi har været glade for piloten og det tværgående samarbejde med de andre institutter. Det har været spændende at høre om, hvad de andre har haft fokus på.

Der er lang tid til vi flytter, så det kunne være rart at ses i gruppen af nøglepersoner igen. Jo nærmere vi kommer flytningen, jo mere konkrete bliver spørgsmål fra kolleger, så det er godt med kommunikation. Det kan skabe tryghed. Også når vi kommer ud på Nyt SUND, så er det vigtigt, at vi ikke glemmer vores vision, men fortsætter i dette spor.

Inspirationsdagene har været gode. Det er spændende at høre, hvad andre laver

SDU 

University of
Southern Denmark

