



Arbetsmiljö i och utformning av

flexibla kontor

- forskning, fallgropar och framgångsfaktorer

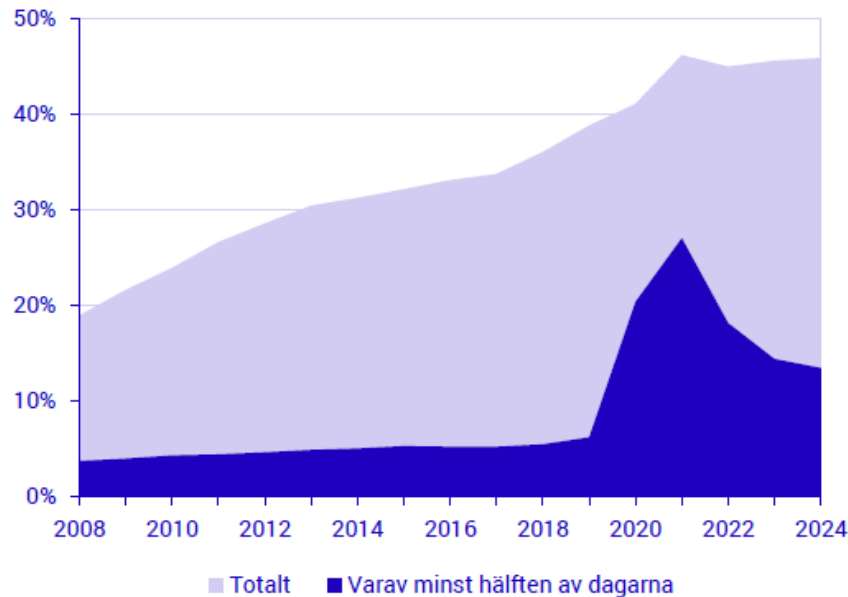
Viktoria Wahlström

Forskare, Epidemiologi och global hälsa

Umeå universitet

Distansarbete är vanligt

Diagram 2. Andel sysselsatta som arbetat hemifrån oavsett omfattning respektive minst hälften av arbetsdagarna, sysselsatta 20–64 år. År 2008–2024. Procent.



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

- Distansarbetet skiljer sig mellan sektorer och yrkesgrupper
- Sverige – 46 % arbetare i någon utsträckning hemifrån
- 13 % arbetar mer än hälften av tiden hemifrån (6 % innan pandemin)
 - 33% i statlig sektor
 - 7% i regionerna

Hybridarbetet påverkar livet på kontoret

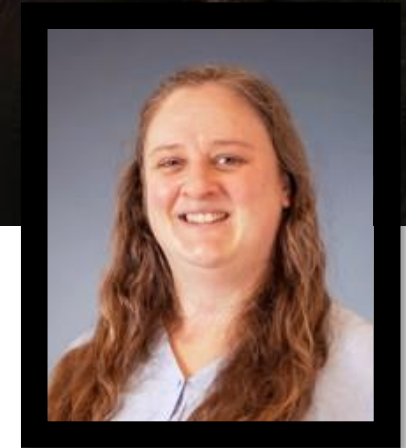
- 2024 - 15 % i aktivitetsbaserat kontor.
- Fler jobbar på distans - kontorsytor nyttjas inte
- Troligen kommer en fortsatt utveckling mot AFO:s ske
 - Ekonomi
 - Miljö
 - Efterfrågan



Hur ser det ut för dig?

- Hur många av er distansarbetar minst en dag i veckan?
- Hur många av er distansarbetar mer än hälften av arbetsdagarna?
- Hur många av er jobbar i ett aktivitetsbaserat flexkontor, utan egen plats?



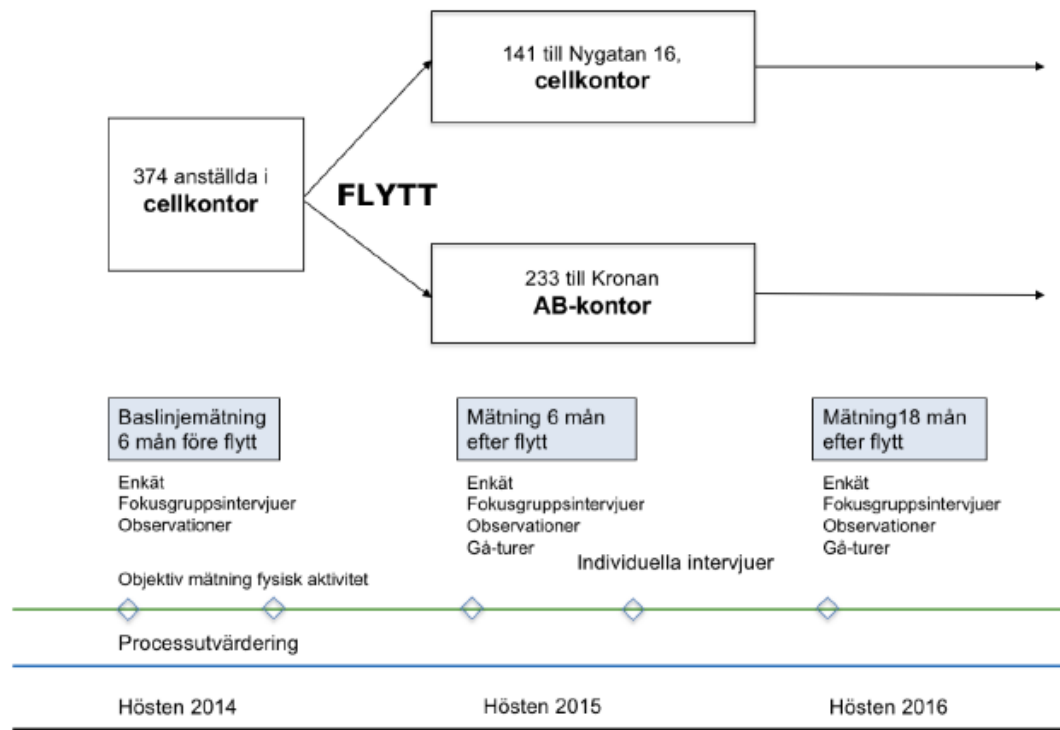


AktiKon

Tvärvetenskaplig forskargrupp med fokus på arbetsmiljö och hälsa i flexibla kontorsmiljöer och hybridarbete



Från cellkontor till flexkontor



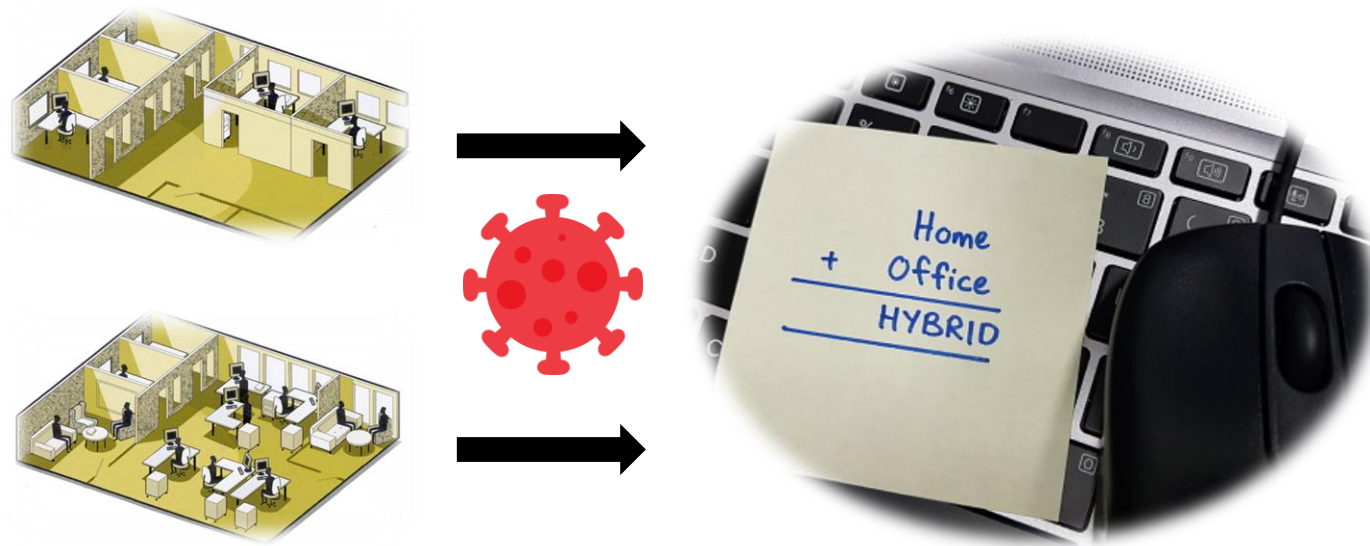
Slutrapport från **AKTIKON-PROJEKTET** i Örnsköldsviks kommun

Arbetsmiljö, fysisk aktivitet, hälsa och produktivitet i
aktivitetsbaserad kontorsmiljö
– en kontrollerad studie i Örnsköldsviks kommun

Anita Pettersson-Strömbäck, Christina Bodin Danielsson, Maria Nordin,
Maria Öhrn, Mette Harder, Tommy Olsson, Viktoria Wahlström

Projektledare Lisbeth Slunga Järholm

Från cell- och flexkontor till hybridarbete



Dagens innehåll

- Arbetsmiljö i flexibla kontor
- Hybridarbete
- Förändringsprocessen mot flexibla kontor



Arbetsmiljö i flexibla kontor



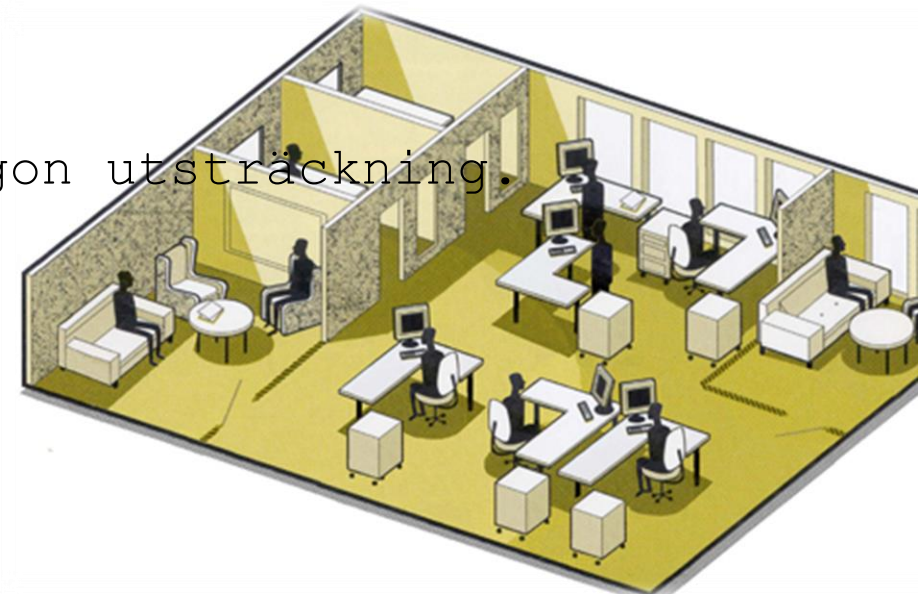
Definition av flexibla kontor och hybridarbete

Vad menar vi med flexibla kontor?

- Flexibla kontor kombinerar olika typer av ytor som ska ge stöd för olika typer av arbete. Ingen fast plats. Man väljer plats beroende på uppgift för stunden. Clean desk policy. Ibland tillämpas zoner.
- Kallas också aktivitetsbaserade kontor, ABWs, AFOs eller ABK.

Vad menar vi med hybridarbete?

- Man arbetar på kontoret och på distans i någon utsträckning.



Arbetsmiljö, hälsa, nöjdhet och produktivitet

Article

Productivity, Satisfaction, Work Environment and Health after Relocation to an Activity-Based Flex Office—The Active Office Design Study

Maria Öhrn ^{1,*}, Viktoria Wahlström ¹, Mette S. Harder ², Maria Nordin ³, Anita Pettersson-Strömbäck ³, Christina Bodin Danielsson ⁴, David Olsson ¹, Martin Andersson ¹ and Lisbeth Slunga Järvholm ¹

¹ Department of Public Health and Clinical Medicine, Section of Sustainable Health, Umeå University, 901 87 Umeå, Sweden; viktor.wahlstrom@umu.se (V.W.); david.olsson@umu.se (D.O.); martin.andersson@umu.se (M.A.); lisbeth.slunga-jarvholm@umu.se (L.S.J.)

² Umeå School of Architecture, Umeå University, 901 87 Umeå, Sweden; mette.harder@umu.se

³ Department of Psychology, Umeå University, 901 87 Umeå, Sweden; maria.nordin@umu.se (M.N.); anita.pettersson-stromback@umu.se (A.P.-S.)

⁴ The Royal Institute of Technology (KTH), School of Architecture and the Built Environment, 100 44 Stockholm, Sweden; chrdan@kth.se

* Correspondence: maria.orn@umu.se



Citation: Öhrn, M.; Wahlström, V.; Harder, M.S.; Nordin, M.; Pettersson-Strömbäck, A.; Bodin Danielsson, C.; Olsson, D.; Andersson, M.; Slunga Järvholm, L. Productivity, Satisfaction, Work Environment and Health after Relocation to an Activity-Based Flex Office—The Active Office Design Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2021**, *18*, 7640. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147640>

Academic Editor: Tom Ivarsson

Abstract: Implementation of activity-based flex offices (AFOs) are becoming increasingly common. The aim of this study was to evaluate the effects of an AFO on perceived productivity, satisfaction, work environment and health. Questionnaire data from the longitudinal, quasi-experimental Active Office Design Study was used. The study evaluates a public organization relocating staff to either an AFO or to cell offices. Measures from baseline, 6 and 18 months after relocation, were analyzed. Employees in the AFO experienced a decreased productivity and satisfaction with the office design. Lack of privacy as well as increased noise disturbance, less satisfaction with sit comfort and work posture were reported. Employees in the AFO with work tasks requiring a high degree of concentration experienced lower productivity while those with a high proportion of teamwork rated productivity to be continually high. No significant group differences were found between the two office types in general health, cognitive stress, salutogenic health indicators or pain in the neck, shoulder or back. The study highlights the importance of taking work characteristics into account in the planning and implementation process of an AFO. Flexible and interactive tasks seem more appropriate in an AFO, whereas individual tasks demanding concentration seem less fit.

Syfte

Hur påverkas arbetsmiljö, hälsa, nöjdhet och produktivitet av övergång från cellkontor till AFO?

Resultat

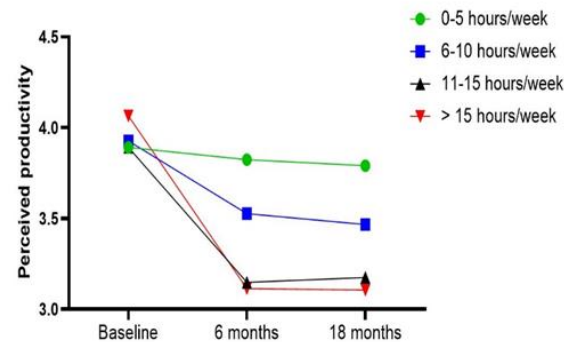
- Mer störningar av ljud i AFO
- Inga skillnader mellan grupperna avseende generell hälsa eller stress.
- Minskad nöjdhet och sänkt produktivitet efter flytt i gruppen som flyttade till flexkontor.



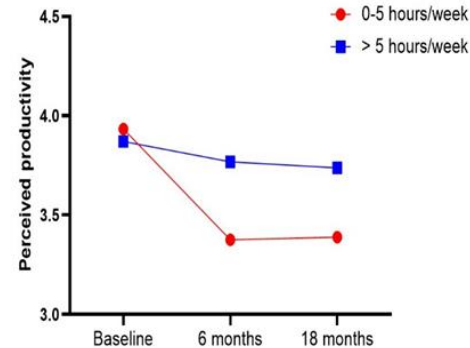
UMEÅ UNIVERSITET

Upplevelsen av produktivitet i kontoret varierar

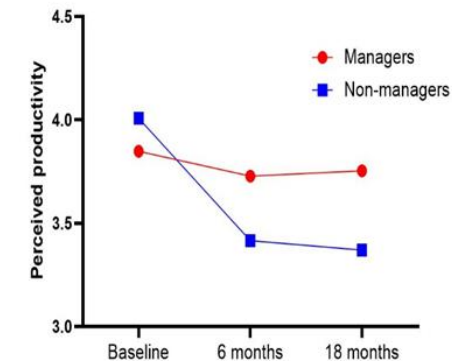
Perceived productivity in relation to individual work tasks requiring concentration



Perceived productivity in relation to teamwork



Perceived productivity among managers and non-managers

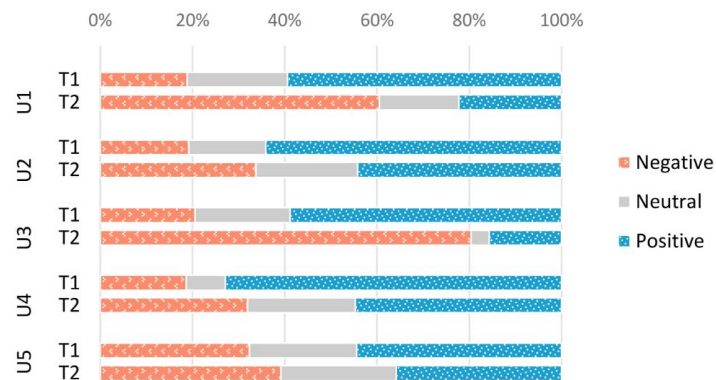


Arbetsinnehållet påverkar effekten på självskattad produktivitet

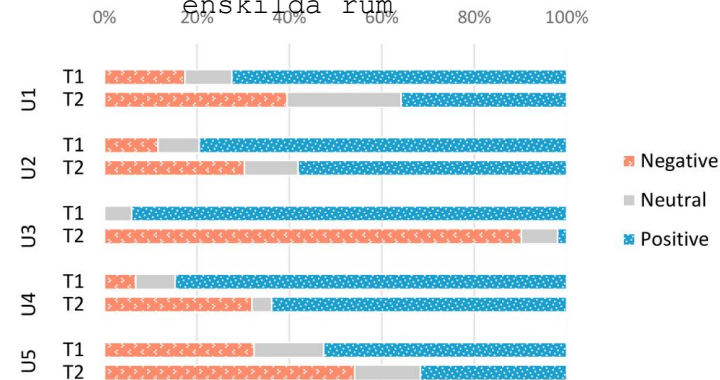
- 1) Om mycket koncentrationskrävande arbete - sänkt produktivitet
- 2) Om mycket teamarbete - oförändrad produktivitet
- 3) Om man var chef - oförändrad produktivitet

Upplevelsen av kontoret varierar

Matchning mellan arbetsuppgift och kontorsmiljö



Tillgång till
enskilda rum



Den enhetliga designen innebar utmaningar

- 1) Stor andel öppna zoner stöttade inte enheter med mycket koncentrationskrävande arbete eller arbeta med uppgifter som kräver sekretess.
- 2) Begränsning av personalisering (clean desk) påverkade enheter med kreativa uppgifter mer negativt.
- 3) Clean-desk skapade utmaningar för att upprätthålla teamets sammanhållning och samlokalisering

Att byta plats under dagen – passar inte alla

ERGONOMICS
<https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2092654>



ARTICLE

OPEN ACCESS

Understanding user behaviour in activity-based offices

Annu Haapakangas , Pia Sirola and Virpi Ruohomäki

Finnish Institute of Occupational Health, Finland

ABSTRACT

Little is known about the factors that explain the differences in the ways that individuals use activity-based offices (ABOs). This study aimed to investigate whether person-related and situational factors are associated with self-reported use of workspaces and the perceived person-environment (P-E) fit in ABOs, independently of the job profile. Survey data were gathered in one organisation ($N=332$) 7–11 months after an office re-design. Younger age, male gender, managerial position, and better work ability were associated with more frequent use of different workspaces. Workspace switching was perceived as more time-consuming by employees who worked at the office less, had a high workload, and were dissatisfied with ergonomics. All variables except gender were associated with the P-E fit. Person-related and situational factors appear relevant to workspace use and P-E fit, independently of job contents. Contextual, cultural, and office design differences should be considered when generalising these results.

Practitioner summary: This case study investigated individual differences in how activity-based offices are used. Being younger, male, a manager, or having good work ability were associated with using workspaces more actively. Person-related and situational factors appear relevant to how offices are used and perceived, in addition to job characteristics.

Abbreviations: ABO: activity-based office; P-E fit: person-environment fit; RQ: research question; SD: standard deviation; IN: interactive needs; CD: cognitive demands; OR: odds ratio; M: mean; ref.: reference category; CI: confidence interval; h: hour; PO: proportional odds

ARTICLE HISTORY

Received 1 July 2021
 Accepted 16 June 2022

KEYWORDS

Individual differences; office ergonomics; user needs analysis; workplace design; organisational ergonomics

Syfte

Vilka faktorer påverkar upplevelsen av PE-fit (Person-Environment fit)?

Resultat

Yngre personer, män, chefer och de med god arbetsförmåga använde arbetsplatserna mer aktivt.

Fysisk arbetsmiljö - mixad metod

International Archives of Occupational and Environmental Health
<https://doi.org/10.1007/s00420-024-02073-z>

ORIGINAL ARTICLE



Physical work environment in an activity-based flex office: a longitudinal case study

Viktoria Wahlström^{1,5} · Maria Öhrn¹ · Mette Harder² · Therese Eskilsson³ · Annacrine Fjellman-Wiklund³ · Anita Pettersson-Strömbäck⁴

Received: 15 November 2023 / Accepted: 1 May 2024
 © The Author(s) 2024

Abstract

Objective This study aimed to investigate and explore Occupational Health and Safety (OHS) management, office ergonomics, and musculoskeletal symptoms in a group of office workers relocating from cell offices to activity-based flex offices (AFOs).

Methods The analysis was based on qualitative interview data with 77 employees and longitudinal questionnaire data from 152 employees.

Results Results indicate that there was a need to clarify roles and processes related to the management of OHS. Self-rated sit comfort, working posture, and availability of daylight deteriorated and symptoms in neck and shoulders increased after the relocation and seemed to be influenced by many factors, such as difficulties adjusting the workstations, the availability of suitable workplaces, and age, sex, and individual needs.

Conclusion. Research on the long-term effects of physical work environments and management of (OHS) issues after implementing activity-based flex offices is sparse. This study demonstrates the importance of planning and organising OHS issue management when implementing an AFO, and to carefully implement office ergonomics among office workers.

Practitioner summary

Knowledge of effects on the physical work environment and management of Occupational Health and Safety (OHS) issues after implementing activity-based flex offices (AFOs) is sparse. Findings from this mixed methods longitudinal study suggests a possible need to reorganise the management of OHS issues and carefully implement office ergonomics when implementing flexible office types like AFOs.

Syfte

Undersöka ergonomi och SAM efter flytt till AFO – mixad metod.

Resultat

Delade ytor förändrar chefens mandat. Det behövs nya former och processer för att hantera arbetsmiljöarbetet.

Sittkomfort försämrades – svårt att ställa in stolen, bristande tillgång till passande arbetsstation.

Praktiska implikationer:

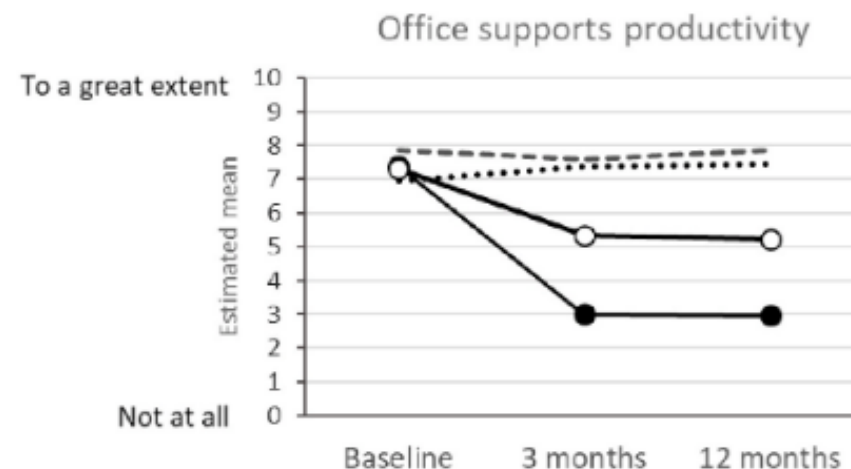
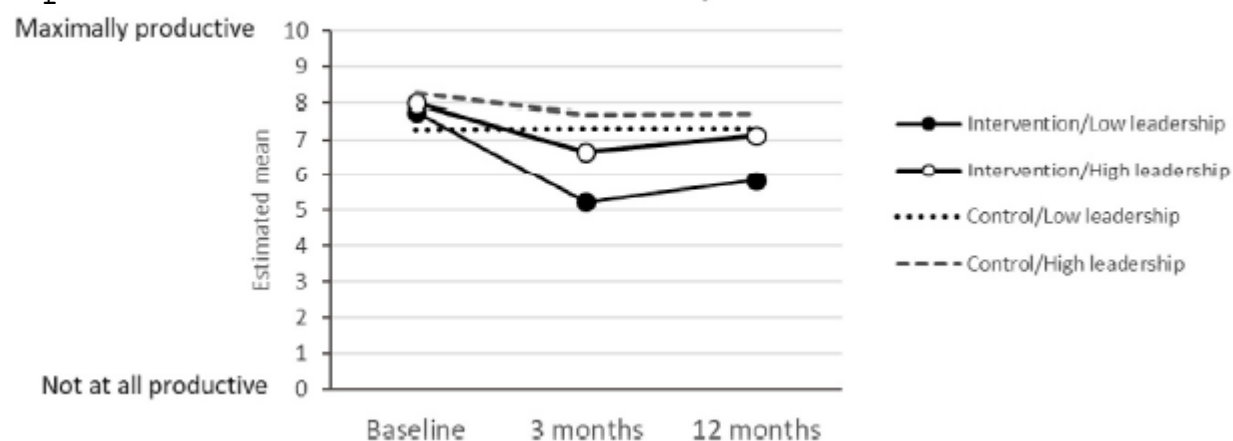
- Viktigt att ta höjd för personer med anpassningsbehov vid utformningen.
- Viktigt att planera för hur

Produktivitet och ledarskap i flexibla kontor

Svensk myndighet som flyttade till AFOs. Kontrollgrupp jobbade vidare utan flexkontor.

Uppföljning 3 och 12 månader efter flytt.

Skattning av generell produktivitet och upplevelse av hur produktiviteten påverkades av kontoret.



Sänkt generell produktivitet och kontorets upplevdes påverka produktiviteten negativt.

Högt skattat förändringsledarskap minskade tappet i produktivitet. **Alltså viktigt att chefen är aktiv.**

Ledarskap i flexibla kontor

- Upplevelse av en mismatch mellan att utföra ledningsuppgifter och miljön i AFO – minskat mandat med samma ansvar
- Kontoret riskerar göra chefens egna arbetsuppgifter mer fragmentiserade och komplicerade, t.ex. försäkra sig om att det dagliga arbetet löper
- Dubbel lojalitet – krock mellan att försvara organisationens beslut och ta arbetsmiljöansvar utifrån lagstiftningen
- Riskerar att försämra chefens egna arbetsmiljö och i förlängningen vara negativt för chefernas egna produktivitet och hälsa

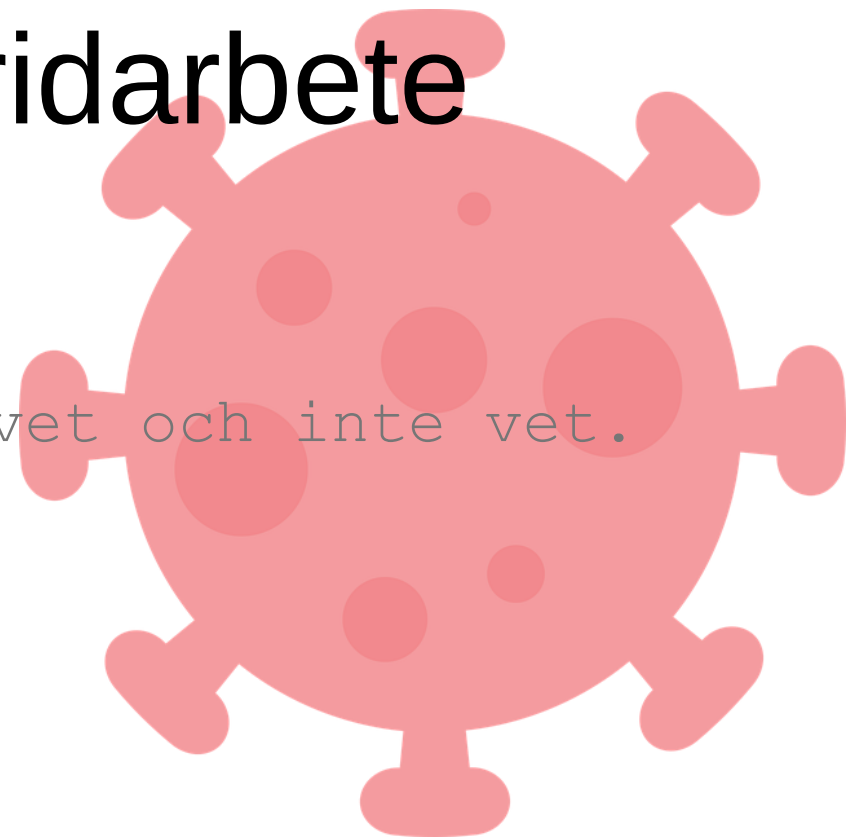
"Som chef i en sån här förändringsresa så kan det lätt bli att man inte tar ansvar som arbetsgivare, om någon annan har bestämt att vi ska göra på det här viset så tappar man det – men det är ett commitment man måste ha med sig."

//Konceptägare



Arbetsmiljö vid hybridarbete

En kort "överflygning" av vad vi vet och inte vet.



Arbetsmiljö vid hybridarbete

- De flesta studierna är gjorda under pandemin.
- Tunt kunskapsläge och blandade resultat.
- Erfarenhet i arbetet påverkar hur väl distansarbete fungerar (Mynak 2022)
- Risk för isolering och ensamhet – kommunikation och stöd viktigt (Wu 2024)
- Måttligt distansarbete kan ha positiva hälsoeffekter, medan påtvingat distansarbete på heltid kan ha motsatt effekt (Heiden m.fl. 2023, Vleeshouwers m.fl. 2022).
- Lagom mängd distans verkar vara bäst, 1-2 dagar i veckan (meta-analys Gajendran 2024)

Produktivitet

- RCT-studie. Antingen helt på kontoret eller 3 dagar på kontoret + två dagar hemifrån. Produktivitet baserades på chefers bedömning (Bloom 2024)



Fig. 1 | Trip.com employees worked in modern open-plan offices, with teams seated together. Pictures of Trip.com employees in the office during the experiment. The people in the experimental sample are typically in their mid-30s, and 65% are male. All of them have a university undergraduate degree

and 32% have a postgraduate degree, usually in computer science, accounting or finance, at the master's or PhD level. They have 6.4 years tenure on average and 48% of employees have children (Extended Data Table 1).

→ Distansarbetarna oförändrad produktivitet men mer benägna att stanna kvar i företaget.

- Dagboksstudie visar högre nivåer av fokus, ökat engagemang och självrapporterad prestation vid distansarbete (Toscano 2024)

Bloom et al. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. Nature 2024.

Toscano et al. The influence of working from home vs. working at the office of Job Performance in a hybrid work arrangement. Journal of Business and Psychology 2025



Spontana reflektioner med din granne

- Hur går resonemangen runt kontorets roll och utformning hos er?
- Hur går resonemangen runt formerna för hybridarbetet?

Förändringsprocessen

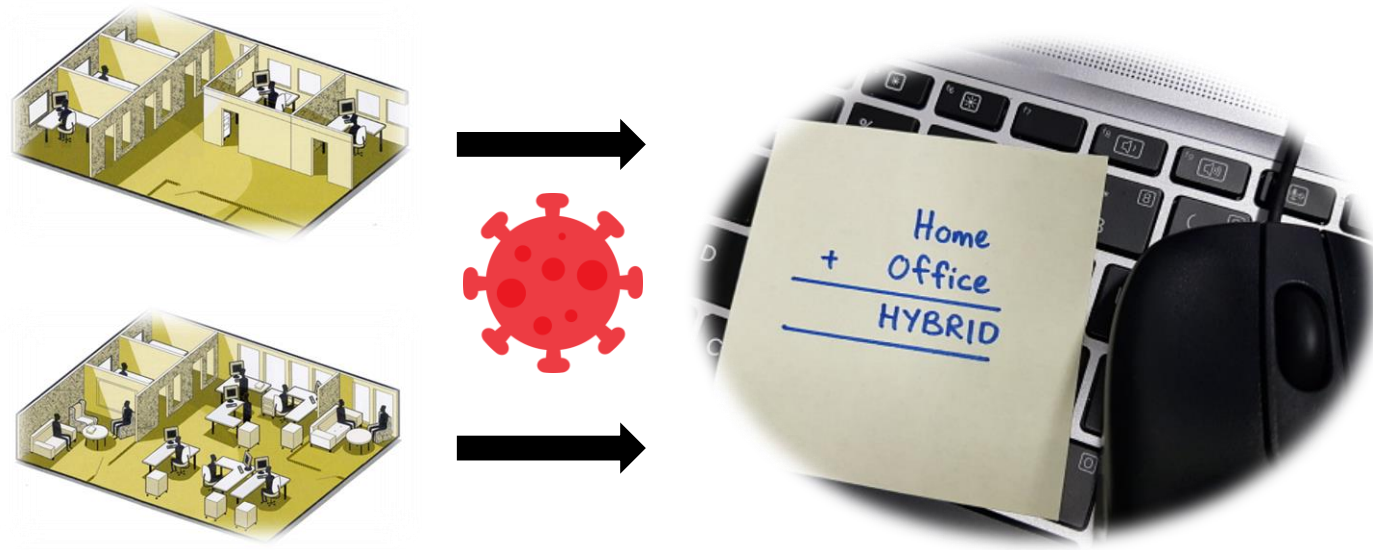
Ja

Nja

Nej



Från cell- och flexkontor till hybridarbete



Mål att ta fram stöd för organisationer att utveckla och utvärdera sina fl

Fallgropar i förändringsprocessen

Strukturella hinder

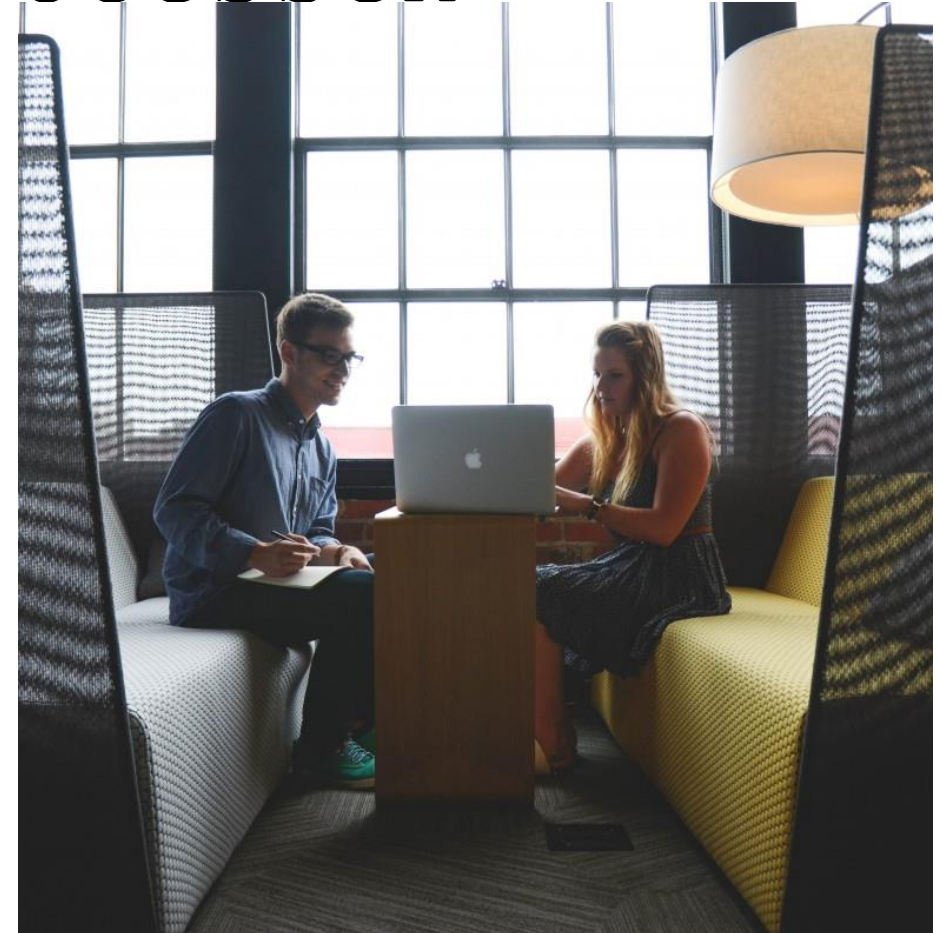
- One size for all - bristande möjlighet till variation av lokalutformningen
- Begränsad flexibilitet i "koncept och standarder"
- Obalans i fokus - arbetsmiljö och ekonomi
- Tidsbrist - begränsad framförhållning, pressade ledtider

Kunskapsbrist som hindrar

- Bristande metoder/verktyg för att mäta/uttrycka och analysera behov
- Medarbetarna saknar utbildning för teknikanvändning och nya arbetssätt

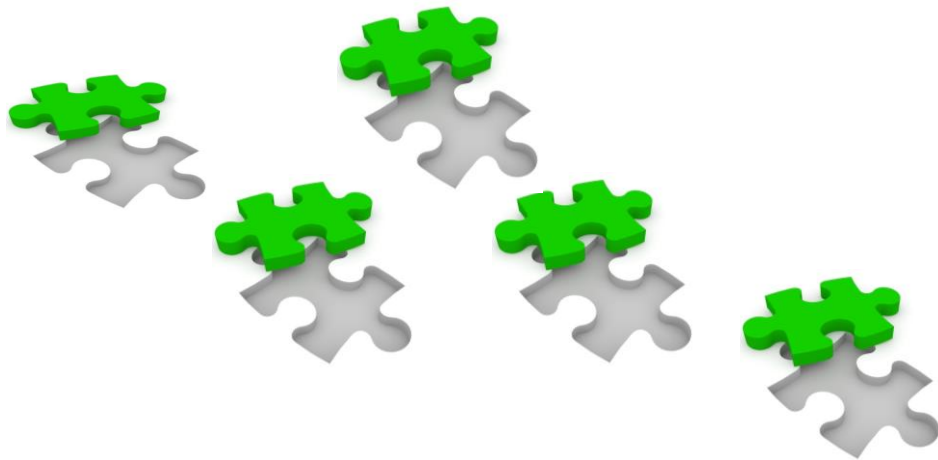
Relationella hinder

- Otydliga roller och ansvarsfördelning
- Medarbetare och chefer upplever inte att man kommer till tals
- Bristande dialog mellan projektledning och första linjens chef/medarbetarna



Framgångsfaktorer i förändringsprocessen

- Tydliga roller och koncept
- Tillgänglig och transparent information och kommunikation
- Systematiskt undersöka och analysera behov
- Anpassade former för SAM
- Stöd för chefer att leda i en mer flexibel vardag



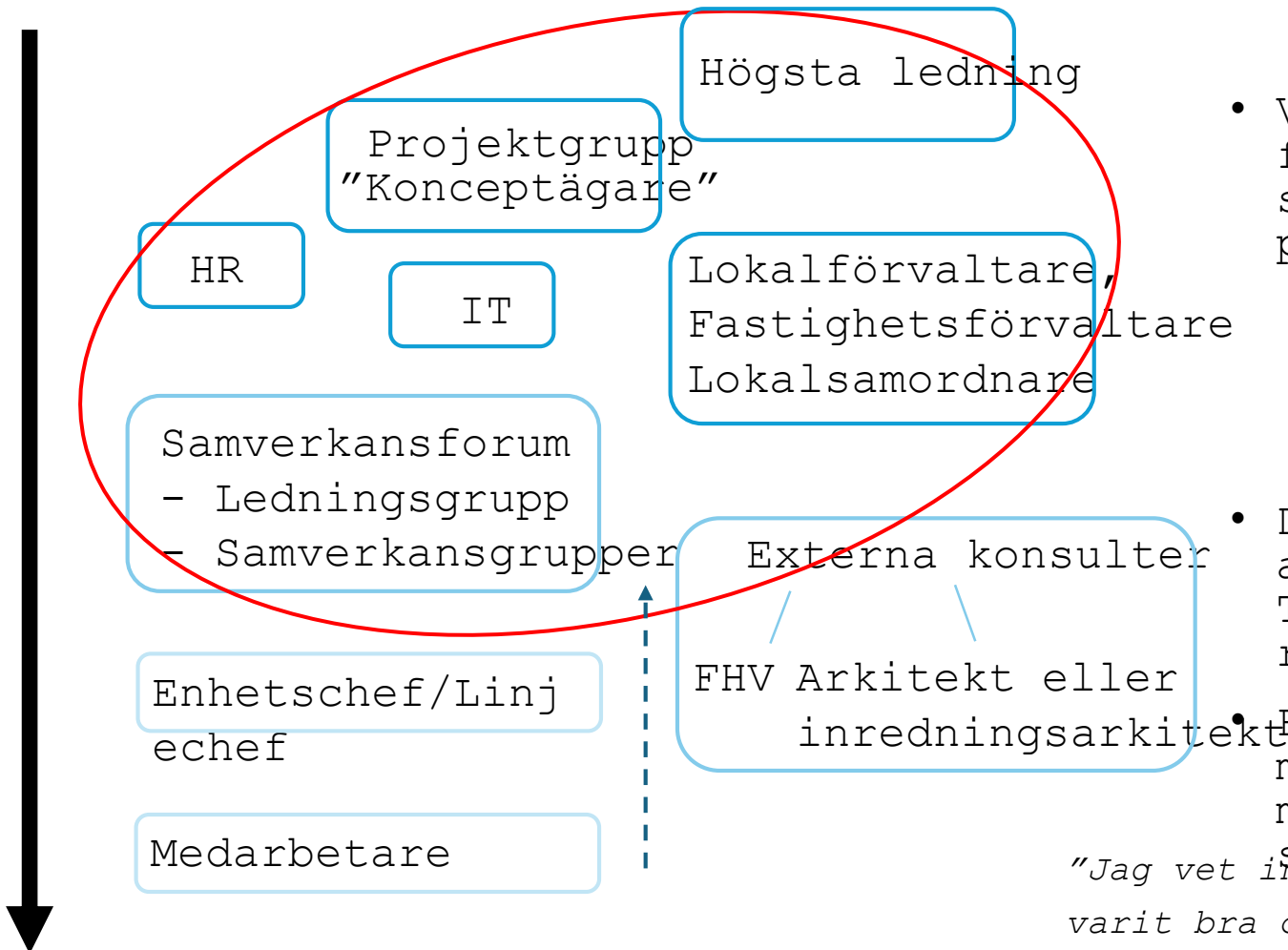
Tydliga roller och koncept

- Rollerna kommer att förändras under projektets gång, i början driver projektledning implementeringen, i slutet har verksamheten och dess chefer tagit över ansvaret
- Under hela processen äger högsta ledningen processen och förväntas stödja projektet



Hasson, H., & von Thiele Schwarz, U. (2023). *Implementeringsboken: så inför du nytt som gör nytta*. Natur och kultur.

Tydliga roller och koncept minskar stress



- Var tydlig med vem som äger förändringsledningen, hur mandaten ser ut och vilka styrande principbeslut som finns
 - Distansarbetsavtal och tilldelning av plats
 - Målbildsmått för kvadrat/person (om det finns)
 - Koncept och arbetssätt
- Delas alla ytor av alla eller finns allokerade ytor - hemvisten. Tillämpas zonering? Vem ser till att regler följs?
- Första linjens chefer och medarbetare får ibland tycka till - men kommunikationen verkar ofta stanna vid samverkansforum

"Jag vet inte riktigt hur det togs hand om. Det hade ju varit bra om jag om jag hade fått någon återkoppling som jag hade kunnat återkoppla tillbaka till gruppen." //Chef

Tillgänglig och transparent information och kommunikation

Kommunikation och upplevelse av delaktighet har stor betydelse för upplevelsen av förändring vid implementering av AFOs.



1. Rolfö, L. (2018). *Activity-based Flexible Office work environments: Design and implementation processes and outcomes* KTH Royal Institute of Technology.
2. Sirola, P., Haapakangas, A., Lahtinen, M., & Ruohomäki, V. (2022). Workplace change process and satisfaction with activity-based office. *Sirola, Pia*, 40(15/16), 17-39.
3. Toivanen, S., Bergljottsdotter, C., Björk, J. Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2024) Flytten till Nya MDH - Slutrapportering av uppföljningen av flytten till nytt campus med fokus på kontorsutformning och arbetsmiljö.

Tillgänglig och transparent information och kommunikation

"Vi insåg tidigt att kommunikation är det vassaste verktyg vi har"
//Projektledare



Bristande och fragmenterad kommunikation skapar otrygghet

Transparent och tillgänglig information minskar oro och motstånd

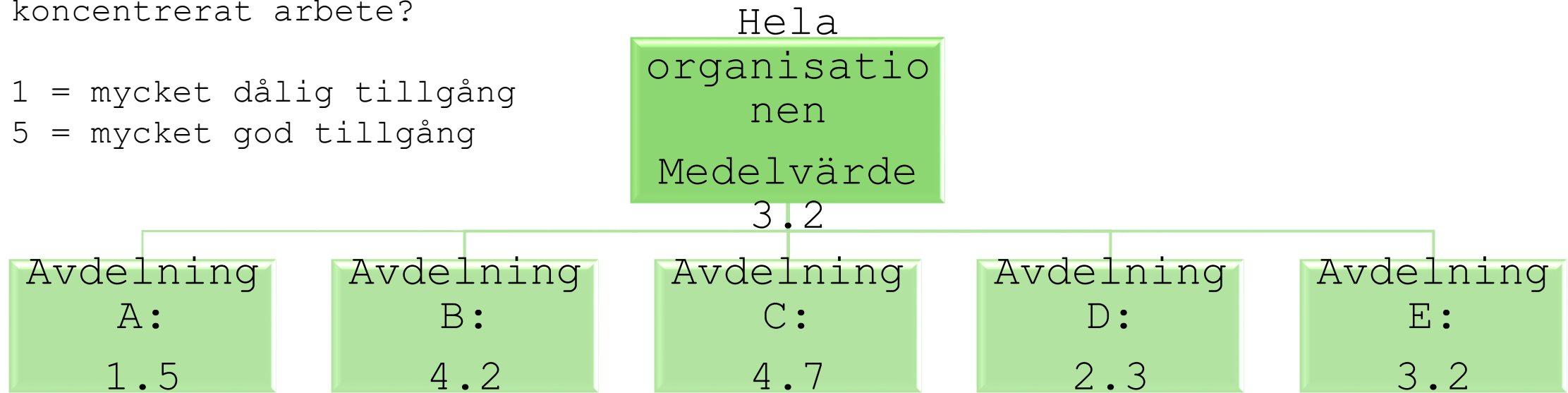
- Ge tillgång till information om hur roller, koncept och processen för förändringen kommer att se ut i sin helhet
- Informera om kommande delförändringar och dess processer
- Skapa möjligheter att fråga konceptägare/projektledare om pågående eller kommande förändringar
- Se till att konceptägare/projektledare svarar på frågor från slutanvändarna och stödfunktioner och informerar om vilka beslut dom tar
- Lägg ut frequent Q & A
- **Fråga och ta hand om synpunkter. Återkoppla.**

Systematiskt undersöka och analysera behov

Hur upplever du tillgången till rum för enskilt koncentrerat arbete?

1 = mycket dålig tillgång

5 = mycket god tillgång



"För de som inte rör sig lika mycket passar oftast standardkonceptet inte så bra. Hur kan man då anpassa det så att det passar alla? Finns något för alla? Det är ju också en grej kopplad till det här med flexibilitet i koncept och standarder känner vi."

//Konceptägare



Systematiskt undersöka och analysera behov

- **Deltagande processer tar tid – ofta en bristvara**
- Vanligt att behoven kartläggs på medelnivå. Standard eftersträvas. Varierande behov på organisation- och individnivå tas då inte om hand.
- Behov som inte omhändertas riskerar skava över tid
- **Generellt efterfrågas fler enskilda rum**
- Lyhördheten för olika grupper + hänsyn till individer med särskilda behov varierar – enklare i mindre organisation
- **Medarbetares synpunkter kan ge ett starkare beslutsunderlag, eller inspirera till själva lösningen**
- **Vad går att tycka till om och inte? Undvik kvasi-delaktighet.**
- Beslutshierarkier och maktförhållanden spelar roll



Anpassade former för systematiskt arbetsmiljöarbete

- Alla arbetsgivare har ansvar för att undersöka, genomföra åtgärder och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa (AFS 2001:1)
- Delade ytor förändrar chefens mandat. Nya former och processer för att hantera arbetsmiljöproblem behövs (1-2). Hur organisera roller och ansvar hos er?
- Vilka processer gäller när en medarbetare behöver en anpassad miljö på kontoret, tillfälligt eller varaktigt?
- Vem får "säga till" om man inte följer zoneringsreglerna?
- Hur bygga in uppföljning och förbättringar av kontoret i SAM?



1. Wahlström et al. Physical work environment in an activity-based flex office: a longitudinal study. Int. Archives Occupational and Environmental Health 2024
2. Babapour et al. Navigating productivity dilemmas and conflicting loyalties in Activity-based Flexible Offices - A qualitative study of managers' perspectives and coping strategies. Accepted PLOS One 2025.



Stöd för chefer att leda i en mer fl

- Är chefen rustad?

- Kontorsutformning och koncept i fokus under förändringen - risk att chefens roll och kommande förvaltning glöms bort
- Svårt att balansera individens och gruppens behov vid hybridarbete
- Är policy och riktlinjer tydliga?
- Är chefen bekväm med och finns utrymme att göra situationsanpassad bedömning? Mandat att göra avsteg från konceptet?
- Introduktion av nyanställda kräver mer eftertanke - hur kan organisationen ge stöd?



Om ni skulle övergå till flexibla kontor:

- Vilka hinder skulle vara mest framträdande hos er?
- Vad skulle behövas för att hindren ska vändas till framgångsfaktorer?
- Vilken intern kompetens har ni och vad behöver ni hjälp med?



Frågor

Tack!



CHECKFLEX

Checkflex vänder sig till er som är på gång att övergå till eller redan har infört flexkontor med aktivitetsbaserat arbetssätt.



<https://www.umu.se/institutionen-for-epidemiologi-och-global-halsa/arbets--och-miljomedicin/arbetsmiljo-och-halsa/checkflex/>

THE ACTIVITY-BASED WORKING PRACTICE GUIDE

(Second edition)

Juriaan van Meel



https://www.researchgate.net/publication/350400023_The_Activity-Based_Working_Practice_Guide

Aktivitetsbaserade arbetsplatser

I OFFENTLIG SEKTOR





https://www.ncc.com/siteassets/our-offer/future-office/1728-2011_book_framtidens_arbetsplatser-swe-168x230_web.pdf

Hybridkontor och arbetsmiljö

Hybridkontor innebär att man kombinerar arbete i företagets lokaler med arbete på distans, vanligtvis hemma. Det finns frågor som är bra att tänka igenom om man planerar hybridverksamhet.



Det är upp till varje arbetsgivare att avgöra om hybridarbete passar verksamheten och i så fall på vilket sätt och i vilken omfattning. När man har kommit fram till hur man vill ha det ska en riskbedömning göras. Den görs bäst i samverkan mellan chef och skyddsombud. Här finns exempel på områden att diskutera inför övergång till hybridkontor.

[Mer om riskbedömning](#)

Områden att prata igenom

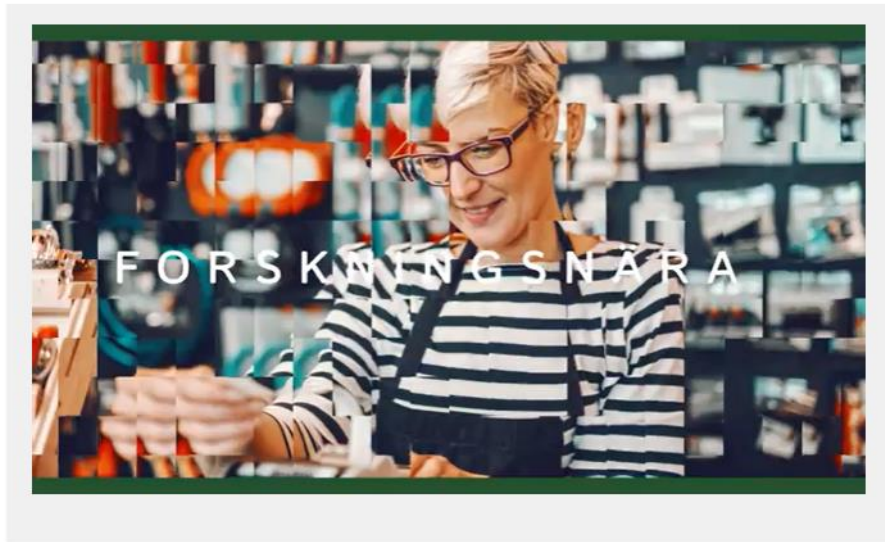
- **Tekniken** Finns teknisk utrustning och support för hybridmöten?
- **Ledarskap** Vilka är utmaningarna för chefer som ska leda både på plats och på distans?
- **Kommunikation** Hur kan alla inkluderas och känna sig delaktiga?

https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/hybridkontoret/?gad_source=1&gad_campaignid=18339765589&gbraid=0AAAAADc6emch9TNe4zSMLnSmbn0NW01S9&gclid=Cj0KCQjww-HABhCGARIsALLO6XxOTcSCSJI8uqseTY2H1-yUUevEnFXjG3mxbwJLyv3kGGSAJRY5KqkaArKnEALw_wcB

Webinarium - Prevent

Hybridarbete – ett dilemma för chefen?

Se inspelningen av webinariet om hybridledarskap i efterhand. Gäster är organisationspsykologen Frida Skog och ledarskapsutvecklaren Anki Udd.



Sammanfattning av webinariet

<https://www.prevent.se/om-prevent/webbinarier/hybridarbete-ett-dilemma-for-chefen/>



Innehåll

Introduktion till guiden	4	Hybridmöte	24
Välkommen!	5	Avdelnings- och teammöten	26
Hur guiden har tagits fram	6	Projektmöten och ledningsmöten	28
En vägledande modell	7	Medarbetarsamtal	30
		Introduktion av nya medarbetare	32
Verktygslådan	8	Prestations- och resultatuppföljning	34
Verktygen –en översikt	9	Att möjliggöra aktivt deltagande	36
Grad av distans	10	Att möjliggöra kreativitet	38
Skapa rätt tekniska förutsättningar	12	Att bygga nätverk	42
Trafikregler för framgångsrik kommunikation	14	Slutord	44
Individens motivation och engagemang	16	Något om projekten	45
Arbetsmiljöarbete	20	Sex huvudutmaningar som identifierats i studierna	46
In- och utcheckning	22	Några förslag på vidare läsning	48
		Till sist...	50

Finns att ladda ner från diva: <https://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A182>

Introduktion av nyanställda

De första 100 dagarna – lyckas med onboarding!

26 augusti 2025 • Lästid: 5 min

Korrekt introduktion av nyanställda kan minska stress, stärka yrkesrollen och få fler att stanna kvar. Men många arbetsplatser gör inte riktigt rätt. Lär er lyckas med onboarding i välfärdssektorn – med våra 9 tips.

Sammanfattning av artikeln



Ta väl hand om era nyanställda – det vinner alla på. Startsträckan på ett nytt jobb bör vara tillräckligt lång och innehålla viktiga delar för onboarding.

Foto: Pexels

De första 100 dagarna – lyckas med onboarding! – Suntarbetsliv