

FRA BRA TIL VELDIG BRA

Prosjektbegrunnelsen for transformering av dagens eksterne arbeidsplasser med trivselsbasert teknologi

Innledning

Det var ment å være kun midlertidig. Hjemmekontoret var forventet å vare en kort stund på grunn av pandemien. Men etter over to år har organisasjoner begynt å undersøke og innføre permanente endringer.

Hybrid har blitt den dominerende arbeidsmodellen, og tidligere negative spådommer om produktiviteten på hjemmekontoret har blitt gjort til skamme. Krisen har vist at arbeid både kan og vil bli utført utenfor kontoret, og dette har kommet en bølge av tilsynelatende positive produktivetsresultater for hjemmekontoret og hybride arbeidsmodeller.

Men er gevinstene varige?

Rapportene om økende utbrenthet blant arbeidstakere og omsetning tyder ikke på det. Alt er ikke perfekt i arbeidslivet.

Kortfattet sammendrag

Trivsel er viktig for langvarig produktivitet. Hjemmekontoret er det perfekte stedet å starte forvandlinger på.

- Dårlig arbeidsoppsett og lengre arbeidsdager ved hjemmekontor gir utfordringer for arbeidstakernes fysiske og mentale trivsel
- Disse utfordringene for arbeidstakeres trivsel skaper etter hvert direkte og indirekte konsekvenser for virksomhetene
- Bruk av trivselsbaserte verktøy i hjemmekontoret kan bidra til å korrigere kursen mot bedre arbeidsforhold for arbeidstakere og opprettholde hybrid arbeidsproduktivitet i det lange løp

Innhold

- 1 Innledning
- 2 utfordringer for trivselen på hjemmekontoret på lang sikt
- 3 Utstyre en ny hverdag for arbeidstakere
- 4 Hva betyr en arbeidsplass i forvandling?



Trivsel er nøkkelen til varig produktivitet

Virksomheter har fundert på hvordan de kan forene arbeidstakernes ønsker om fleksibelt arbeid og økende tap av talenter. Mange har prioritert tiltak innen medarbeideropplevelse i et forsøk på å tøyne virkningene av den store oppsigelsesbølgen.

Nøkkelen til fysisk og mental trivsel er positiv medarbeideropplevelse. Utfordringer på disse områdene forsterkes ved at oppsett for hjemmekontoret er hasteinstallert med tanke på funksjon og ikke komfort og langvarig bruk.

**Bedre
medarbeideropplevelse
og prestasjoner oppnås
gjennom andre faktorer
enn produktivitet.**



Noen arbeidstakere som innså at hjemmekontoret ikke var ideelt, brukte både tid og penger på å utforme arbeidsoppsettet.

Bare i USA – hvor nye patentsøknader innen teknologi for hjemmekontoret doblet seg i 2020 – brukte arbeidstakere gjennomsnittlig 15 timer og USD 561 for å utstyre hjemmekontoret.¹ Dette betyr at IT kan være uvitende om hva som kobles til deres systemer, noe som kan skape ytterligere stress når de skal løse tekniske problemer.

Selv om det historiske fokuset på kontorarbeidsplassen har endret seg, bør ikke hjemmekontor anvendt under pandemien bli den nye standarden heller.

Det er på tide å innrette arbeidsplassen for trivsel

Bedriftsledere har nå en mulighet til å oppdage hvilken rolle produktivitetsfordelene som oppnås gjennom samarbeidet



**Arbeidstakernes
trivsel starter på
hjemmekontoret.**

mellom kontoret og hjemmekontorene kan spille for arbeidsstyrken og utstyre arbeidstakernes hjemmekontorer med henblikk på det.

Organisasjoner som griper øyeblikket, får en viktig mulighet: Oppnå en skikkelig konkurransefordel når det gjelder deres mest verdifulle aktiva – menneskene.

IT-ledere vil spille en viktig rolle i overgangen til dette nye paradigmet; hvor hjemmekontorene blir forvandlet fra passe bra til veldig bra.



Utfordringer for trivselen på hjemmekontoret på lang sikt

Selv før pandemien utløste arbeidsbelastningen varselsklokker.

I en studie fra 2018 om arbeidstakere i Storbritannia og USA rapporterte 94 % av respondentene stress på jobb, og en tredjedel sa at stressnivået var uholdbart høyt.² Verdens helseorganisasjon har offisielt klassifisert utbrenthet – definert som «kronisk arbeidsstress som ikke er godt håndtert» – som et yrkesfenomen ett år senere i 2019.³

Det er en stiv pris å betale å ikke ta stress på arbeidsplassen på alvor: Utbrenthet blant arbeidstakere utgjør en omsetning på USD 322 milliarder og kostnader ved tapt produktivitet globalt hvert år, ifølge World Economic Forum.⁴

Tapt omsetning og produktivitet på

**USD
322
milliarder**

globalt på grunn av utbrenthet blant arbeidstakerne hvert år⁴



«Vedvarende arbeid med utilfredsstillende utstyr og verktøy medfører fallende produktivitet, frustrasjon og til syvende og sist frafall av ansatte».

Internasjonal arbeidstakerorganisasjon⁷

Hjemmekontor foretrekkes av mange arbeidstakere, men kan forsterke utbrenthet

Mens ledere søkte etter årsaker til den store oppsigelsesbølgen i fjor, viste utbrenthet sitt stygge ansikt igjen. Nesten halvparten av arbeidstakere har opplevd symptomer på utbrenthet siden starten på pandemien,⁵ og det drev mange til å finne seg en ny jobb.⁶

I tillegg til den økte belastningen ved å håndtere følgene av pandemien utenfor jobben – hva var det som bidro til et slikt overveldende stress?

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonens funn tidlig i pandemien kan gi et pekepinn: «Vedvarende arbeid med utilfredsstillende utstyr og verktøy medfører fallende produktivitet, frustrasjon og til syvende og sist frafall av ansatte».⁷

Arbeidstakere på hjemmekontor har i gjennomsnitt 16,8 flere arbeidsdager hvert år enn dem som jobber på kontoret, og de snakker med medarbeidere om ting utenom jobben i 37 minutter kortere enn deres motparter på kontoret.⁸

Det betyr at de har lengre arbeidsdager, noe som åpner for musestykke eller andre fysiske smerteplager på sikt hvis ikke hjemmekontoret utstyres korrekt.

Det betyr også at de mister øyeblikk med mellommenneskelig kontakt som styrker følelsesmessige bånd til jobben og gir en følelse av tilhørighet, noe som begge påvirker den mentale trivselen.

Når de kombineres, kolliderer dårlige oppsett for hjemmekontoret og lengre arbeidsdager og skaper en perfekt storm – med negative følger for fysisk og mental trivsel som sildrer gjennom den globale arbeidsstyrken som resultat.



FYSISK TRIVSEL

ARBEIDSTAKERNES INNFLYTELSE

ØKTE PLAGER

Flere arbeidstakere har rapportert om smerter i nakken, ryggen og muskel-skjelettplager siden starten på pandemien,⁹ og det har «vært en merkbar økning i muskel-skjelettplager hos dem som har jobbet på hjemmekontor i mer enn et år med begrenset eller utilstrekkelig arbeidsplass», skriver Risk Management Magazine.¹⁰

I en ny kroatisk pilotstudie på arbeidstakere innen telekommunikasjon var det bare en tredjedel av respondentene som ikke rapporterte om muskel-skjelettplager i forbindelse med hjemmekontor. Resten rapporterte om sterkere smerter i øvre del av ryggen og nakken (45 %), nedre del av ryggen (39 %) og hendene (27 %) sammenlignet med tidligere jobbing på kontoret.¹¹

VIRKSOMHETERS INNFLYTELSE

DIREKTE OG INDIREKTE KOSTNADER

Arbeidsgivere kan stå overfor økonomiske konsekvenser hvis arbeidstakere får arbeidsrelaterte skader, for eksempel musesyke eller karpaltunnelsyndrom, noe som kan koste arbeidsgiveren nærmere USD 65 000 i direkte kompensasjon og indirekte produktivetskostnader for hvert tilfelle.¹²



**40,000 til
80,000 USD**

Beløp utbetalt av arbeidsgivere for gjennomsnittlig erstatning for ryggsmarter⁹

MENTAL TRIVSEL

ARBEIDSTAKERNES INNFLYTELSE

ØKT STRESSNIVÅ

Siden starten av pandemien har også mentale helseproblemer hatt en økning. I en 2020 Aetna internasjonal undersøkelse av arbeidstakere, rapporterte 74 % at dårlig mental helse hadde hatt en negativ effekt på arbeidsprestasjonen siden utbruddet, og 84 % samtykket i at deres mentale helse var viktigere for dem enn året før.¹³

VIRKSOMHETERS INNFLYTELSE

TAP PÅ KORT OG LANG SIKT

Mental helses innvirkning på prestasjonen kan medføre nedsatt produktivitet. Andelen heltidsansatte i USA som hadde 10 eller færre produktive arbeidstimer per uke på grunn av mentale helseproblemer vokste fra 58 % før pandemien til 65 % under pandemien.¹⁴

Disse kortsiktige tapene akkumuleres og går ut over arbeidstakernes engasjement og tilfredsstillelse. Utbrenthet var hovedårsaken til at arbeidstakere som begynte i ny jobb i 2021, sluttet i den gamle.⁶

«Ledere har nå en enda viktigere rolle å spille for å sikre den psykologiske trivselen til arbeidstakerne».

Internasjonal arbeidstakerorganisasjon⁷



**7 % økning
blant
heltidsansatte
som mistet
over 10 timers
produktivitet
per uke på
grunn av
mental helse¹⁴**



Utstyre en ny hverdag for arbeidstakerne

Styrking av arbeidstakernes trivsel er en løsning som er godt kjent, men som ofte blir oversett.

Organisasjonsprogram for å fremme arbeidstakeres trivsel og bekjempe utbrenthet på en god måte, har vist seg å være vanskelig å innføre. Mindre enn halvparten av bedriftene i en ny diagnoseundersøkelse hadde trivselstiltak for arbeidstakerne, og bare 14 % av disse følte at de hadde levert på merverdien i sine program.¹⁵

Arbeidsgiver innser imidlertid at trivsel er et område som trenger oppmerksomhet raskt – særlig for å tiltrekke og holde på ansatte. I den samme undersøkelsen sa 73 % av bedriftene at de vil ha en differensiert trivselsstrategi om tre år for å konkurrere om talenter.¹⁵

**Mens trivsel er
løsningens hjerte, er
teknologi hodet.**

Hva kan en differensiert trivselsstrategi omfatte?

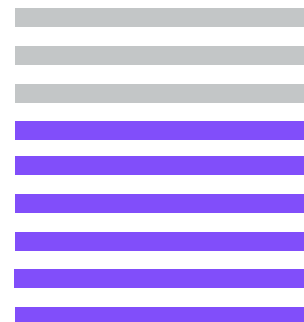
Tydlig integrering av trivsel i jobbutforming er en god begynnelse. Dette er ikke normen, ifølge Deloittes rapport 2020 Global Human Capital Trends, «noe som er et stort feilgrep». Organisasjoner som allerede har begynt å sentrere arbeidet rundt trivsel, har innlemmet strategier som å innføre trivselsatferd i det daglige og revurdere egen arbeidsplass.¹⁶

Arbeidsplassene og teknologien de har på plass, kan faktisk fungere som sentreringselementer for en organisasjons langsiktige trivselsstrategi. Mens trivsel er løsningens hjerte, er teknologi hodet. De to må samvirke for best mulig resultat.

Siden globale undersøkelser av arbeidsgivere i USA, Storbritannia, Frankrike og Australia avdekker de samme funnene – «de fleste som jobber på kontor ønsker en hybridmodell»²⁰ – er oppsett utenfor kontoret et åpenbart sted å begynne å innføre endringer. Hjemmekontor har kommet for å bli, men det trenger ikke å omfatte plager forårsaket av utstyret.

66%

av globale arbeidstakere sa at hjemmekontor hadde hatt en negativ virkning på prestasjonene siden starten av pandemien¹³





STUDERE TRIVSEL PÅ ARBEIDSPLASSEN FRA SVEITS

Logi Ergo Lab ble opprettet i 2018 for å akselerere Logitechs allerede sterke fokus på ergonomi. Her designer, utvikler og gjenoppfinner forskere verktøy som hjelper folk med å føle seg bedre og prestere bedre på jobb.

En rekke prototyper utvikles for hvert produkt i Ergo-serien – og alle Logitech-mus blir først utformet for hånd og/eller 3D-printing. De måler aktivitet i de seks hovedmusklene en person bruker ved håndtering av en mus eller skriving blir målt, i tillegg til den relative posisjonen til forskjellige kroppsdelene via sensorer plassert på sentrale områder av nakken, armen og hånden.

Fysiologiske data som innsamles blir supplert av subjektive data, for eksempel utseende og funksjonalitet. Målet er å forsøke å finne krysspunktet mellom ergonomi, komfort og design.

Ergo Labs tverrfaglige team spenner over Logitech-grupper innen ingeniørvitenskap, design, produktutvikling og forretningsvirksomhet. Teamene samarbeider utrettelig for å frigjøre potensialet for hver arbeidsplass gjennom ergonomi og inngående studier av trivsel på arbeidsplassen. Du finner Logitechs seneste tips og forskning rundt trivsel på [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

For fysisk trivsel

Et forvandlet hjemmekontor er utstyrt for å være trygt, ergonomisk og med god tilkobling. Den mest ideelle ergonomiske teknologien for å løse utfordringene for fysisk trivsel ved langvarig bruk av hjemmekontor, avhenger av mange faktorer.

Det er nyttig for IT-ledere å undersøke hva arbeidstakerne trenger, i tillegg til å innhente informasjon om demografiske forskjeller som de oppgir frivillig. For eksempel har **Logi Ergo Lab**-studier vist at kvinner generelt har høyere muskelaktivitet enn menn når de bruker en mus eller skriver.¹⁷

Slik forskning på arbeidstakere vil gi nødvendig kunnskap for å tildele produkter med større grad av individuell tilpassing, tilrettelegge for ulike fysikk, blant annet [håndstørrelse](#), [skulderbredde](#) samt om man er venstre- eller høyrehendt.

Innføring av ergonomiske justeringer førte til en nedgang i fravær på 75 % og en reduksjon i omsetning på 48 %, i henhold til Washington State Department of Labor and Industries (DLI).⁹



For mental trivsel

Selv om IT-ledere ikke kan støtte den mentale helsen til hybride arbeidstakere direkte, kan de redusere barrierene for sømløs utføring av arbeid.

I det minste kan stress rundt tekniske problemer lindres ved å utstyre potensielt overveldede arbeidstakere med maskinvare som [fungerer under lading](#), sørge for [trådløs tilkobling av bedriftsklasse](#) og velge [programvarestøttede verktøy](#) som strømlinjeformer en arbeidsflyt ut fra sluttbrukerens personlige preferanser.

I tillegg skal man ikke undervurdere viktigheten av å formidle de mykere verdiene som ligger til grunn for arbeidsplassens tekniske endringer. En av de største driverne til at arbeidstakerne føler tilhørighet til jobben er å «dele organisasjonens formål, visjon og verdier», i henhold til undersøkelsen Deloitte's 2020 Global Human Capital Trends.¹⁶

Det å utstyre hjemmekontor med teknologi som for eksempel prioriterer miljøansvar eller inkluderende og ergonomiske designprinsipper, kan fremme videre mentale trivselsmål ved å få arbeidstakere på hjemmekontor til å føle seg sosialt og følelsesmessig innlemmet i arbeidsmiljøet – selv om de ikke kan være til stede fysisk.

Hva betyr en arbeidsplass i forvandling?

Dagens IT-ledere har som oppgave å håndtere problemene og mulighetene ved langvarig hybridarbeid (inkludert hjemmekontor). Forskning viser en økende betydning av å utstyre arbeidstakerne med teknologi på arbeidsplassen som er tilpasset deres trivselsbehov og foretrukne arbeidsmåte.

Siden starten av pandemien sier 37 % av de globale arbeidstakerne at de ønsker at arbeidsgiverne skal prioritere å styrke de mentale og fysiske helsefordelene.¹⁸ Den voksende interessen for disse trivselsrelaterte prioriteringene kan også brukes til å informere innkjøpsavdelingen om mulighetene for teknologi på arbeidsplassen, enten gjennom stipender til ergonomiske arbeidsverktøy eller ved å innføre ulike teknologier for å styrke bedriftens tiltak for trivsel blant de ansatte.

En modell for forskning på arbeidsplassen

Når man skal bestemme hvilke endringer av arbeidsplassen som skal prioriteres ved omlegging til mer trivsel, bør man vurdere: Hva irriterer deg mest ved hjemmekontoret? En gruppe arbeidstakere i alderen 25 til 40 år ble stilt dette spørsmålet i en kvalitativ studie utført av ZHAW, et ledende universitet for anvendt vitenskap i Sveits, i samarbeid med Logitech.

Deltakernes svar avdekket at fysiske utfordringer er kilden til mye frustrasjon. «Støy» var plagen som ble hyppigst nevnt, mens dårlig belysning og fysiske plager i ryggen, nakken, øynene og håndleddene også var høyt oppe på listen. Irritasjon over teknologien omfattet å måtte lade enheter samt langsom lading.¹⁹

Hvis du noen gang har opplevd noen av disse plagene på hjemmekontoret, vet du hvordan frustrasjonene kan gå ut over trivselen. Som det å kutte seg på papir, kan selv en mindre teknisk eller fysisk irritasjon forsinke deg.

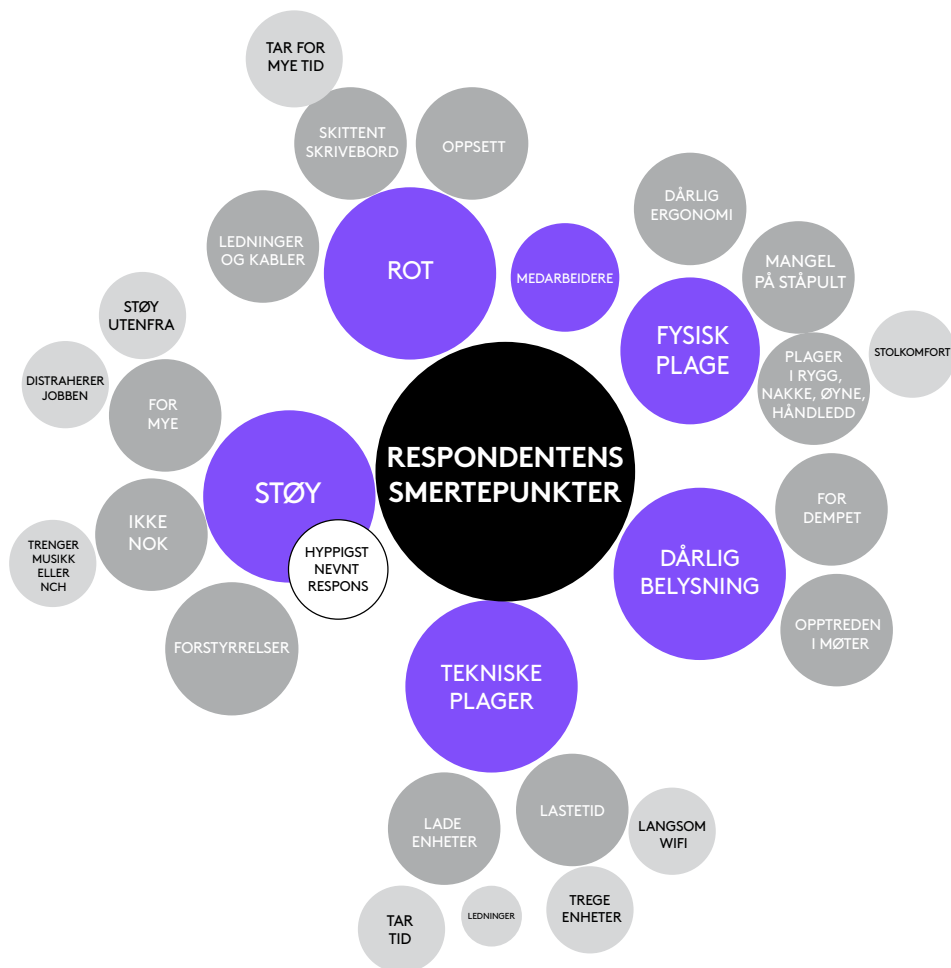
Nyttige variabler å vurdere ved utstyring av en omformet arbeidsplass – fra en arbeidstakers bruk av program og håndstørrelse til arbeidssted og type enheter – kan studeres og dokumenteres i din egen organisasjon.

Våre prosjektforskere ba for eksempel respondenter fra 13 forskjellige land å fylle ut et åpent spørreskjema med flere valg om deres opplevelse av arbeidsplassen, delta i et utfyllende intervju og laste opp et bilde av arbeidsplassen sin (definert som alle andre arbeidssteder enn deres normale arbeidsstasjon på kontoret).



«Tastaturet og musen er ofte inngangspunktet til den digitale verden».

Lars Lauridsen
Senior Global produktsjef
Logi Ergo Lab



Fra disse tre kildereferansene – svar på spørreskjema, intervjusvar og innleverte bilder – kunne forskerne konstruere flere brukertyper og metoder for å informere fremtidige diskusjoner rundt krav til arbeidsplassen.

Gjennom prosjektets undersøkelsesprosess kunne forskerne ikke bare identifisere de ovennevnte smertepunktene, men også få innblikk i hva respondentene allerede likte ved sin nåværende arbeidsplass. («Musikk og lyd» ble rapportert å være den viktigste utløseren for kreativitet og produktivitet.)

Forskningen avdekket unike erfaringer hos sluttbrukere og overraskende muligheter på arbeidsplassen til å fremme fysisk velvære – i tillegg til mental og sosial trivsel.

Når forskningsmodellen gjennomføres i din egen bedrift, kan den hjelpe IT-ledere med å forstå arbeidstakernes unike behov/utfordringer på arbeidsplassen og avdekke overraskende muligheter på egenhånd. Ved å bygge opp menneskesentrerte brukersituasjoner og identifisere arbeidsplassstrategier på tvers av avdelinger, kan det bli enklere å fremme trivsel og produktivitet hos arbeidstakere over hele virksomheten.



«Musikk og lyd» ble rapportert å være den viktigste utløseren for kreativitet og produktivitet.

ANMODNING OM BILDE AV ARBEIDSPLASSEN

For å innhente samtykke og få best mulig resultat:

- Fortell respondentene grunnen til at du ber om bildet som del av forskningen.
- Informer dem om hvem i bedriften som vil motta bildet og om dere vil slette det når forskningen er over. Med andre ord, aktivt dempe eventuelle bekymringer for at arbeidsplassen deres skal undersøkes av folk fra IT-teamet og/eller ledelsen. (Det må ikke få negative følger å ha en rotete arbeidsplass!)
- Fortell dem hvorfor det er viktig at de sender inn et bilde som viser en normal arbeidsdag – rot, mat eller teknologi som ikke er arbeidsverktøy osv. Ta med opplysninger om hva du ønsker, det vil ganske enkelt si muligheter til å innføre teknologi og verktøy som kan bidra til at de får det bedre på jobb.

SPØRRESKJEMA- OG INTERVJUTEKST

- Beskriv arbeidsmiljøet og din daglige rutine.
- Hva misliker og liker du mest med din personlige arbeidsplass? Hvorfor?
- Hvilken enhet er mest verdifull på hjemmekontoret?
- Hvilke tilbehørsenheter, applikasjoner og programvarer bruker du hver dag?
- Har du noen tips for å gjøre arbeidet mer effektivt hjemme?
- Hvordan ser du for deg din personlige arbeidsplass om fem år? Hvis du hadde en tryllestav, hva ville du ønske du hadde?



Den nye arbeidslogikken

Dagens fremvoksende bedriftslandskap har tilført mange nye krav til IT; det å legge opp en bærekraftig teknologistrategi kan synes som et risikofylt oppdrag. Men transformerte arbeidsplasser som støtter arbeidstakernes trivsel – både fysisk og mentalt – er en god strategi mot produktivitet og vellykket bedriftsresultat på lang sikt. For å innfri denne nye standarden for fremtidens arbeidsplass, må du huske: En størrelse passer ikke for alle.

Logitech for Business har en stort utvalg av løsninger som dekker alle behov på arbeidsplassen, og ekspertisen som understøtter IT-teamet. Kontakt oss i dag for å diskutere hvordan mus og tastaturer av bedriftsklasse kan åpne for de nye arbeidsmåtene.

logitech

Footnotes:

- 1 "Why Working from Home Will Stick," N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 "Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal," Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 "Burn-out an 'Occupational Phenomenon': International Classification of Diseases," World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 "Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity," Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and "The Overlooked Consequences of Today's Burnout Problem," Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=3e8ff9715b58>
- 5 "The Great Exhaustion," McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 "What's Behind the Great Resignation? Blame Burnout," HR Executive, 2021. <https://hrxecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 "Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond," International Labour Organization (ILO), 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 8 "The Benefits of Working From Home," Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 "The Business Case for Implementing an Ergonomics Program," The Ergonomics Center, NC State University, 2021 https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/
- 10 "Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health," Risk Management Magazine, 2021. <http://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 "Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study," Azra Huršidić Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company's Profitability Worksheet, Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 "Global Employee Health Study," Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 "Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being," Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=50ee229f429e>
- 16 "The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward," Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 Logitech Ergo Labs egen prototypeforskning, 2020.
- 18 "Poll: What Workers Want in 2022," Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 "Innovation Project: Beyond Mice and Keyboards," ZHAW, Jacqueline Burkhardt, Jazmin Diaz Martinez, Jakob Gideon, Scott Kelso Oliver, Longshen Li, overvåket av Albenä Björck og Logitech Creativity & Productivity Business Unit, 2021.
- 20 "Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model," Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech. Logitech, Logi, Logi Bolt og Logitech-logoen er varemerker eller registrerte varemerker som tilhører Logitech Europe S.A. og/eller deres tilknyttede selskaper i USA og andre land.

Logitech
7600 Gateway Blvd.
Newark, CA 94560- 9998
USA

NASDAQ: LOGI

Utforsk hele utvalget i
Logitech for Business på
Logitech.com/business