

# FRÅN BRA NOG TILL MER ÄN NOG

Affärsstrategi för att transformera dagens distansarbete med teknik för välbefinnande i fokus

## Introduktion

Det skulle bara vara tillfälligt. Distansarbete förväntades vara en kortsiktig åtgärd under pandemin. Men mer än två år senare undersöker och genomför organisationer permanenta förändringar.

Hybrid har blivit den dominerande arbetsmodellen och negativa pre-pandemiska antaganden om produktiviteten under distansarbete har krossats. Krisen bevisade att arbete kan och kommer att utföras utanför kontoret, och den gav upphov till en första ökning av till synes positiva produktivitetskonsekvenser för distans- och hybridarbetsmodeller.

Men är vinsterna hållbara?

Rapporterna om stigande personalutbrändhet och personalomsättning signalerar at allt är inte bra i arbetslivet.

## Sammanfattning

Välbefinnande är avgörande för hållbar produktivitet. Hemmakontoret är det perfekta stället att börja genomföra förändringar.

- Fel utrustning för distansarbete och längre distansarbetstid skapar utmaningar för medarbetares fysiska och psykiska välbefinnande
- Dessa utmaningar för välmående för medarbetare sprider sig sedan och orsakar direkta och indirekta konsekvenser för de företag de arbetar för
- Att implementera en strategi för välbefinnande/välmåendepå hemmaarbetsplatser kan hjälpa till att korrigera kursen mot en förbättrad medarbetarupplevelse och upprätthålla hybridarbetsproduktivitet under lång tid

## Innehåll

- 1 Introduktion
- 2 Välbefinnandeutmaningar med långsiktigt distansarbete
- 3 Utrusta en ny medarbetarupplevelse
- 4 Vad utgör en transformativ arbetsplats?



## Välbefinnande är nyckeln till hållbar produktivitet

Företag har funderat över hur de ska förena medarbetares preferenser för flexibelt arbete med ökade förluster av talanger. Många har prioriterat medarbetarupplevelseinsatser i ett försök att stävja effekterna av massavhoppen.

För en positiv medarbetarupplevelse är fysiskt och psykiskt välbefinnande nyckeln. Utmaningar inom dessa områden har förvärrats av utrustning som inte är företagsanpassad och som snabbt implementerats in för funktion, inte för komfort och långvarig användning.

**För att förbättra medarbetarnas erfarenhet och prestation måste man gå bortom produktivitet.**



Vissa medarbetare spenderade tid och pengar själva på konfigurationen efter att ha insett att deras hemmaarbetsplatser inte höll måttet. Bara i USA – där nya patentansökningar för arbeta hemifrån-teknik fördubblades 2020 – då investerade den genomsnittlige arbetaren 15 timmar och 561 USD på att utrusta sin distansarbetsplats.<sup>1</sup> Detta innebär att IT-avdelningen kanske inte vet vad som är anslutet till deras system, vilket kan skapa ytterligare stress vid lösning av tekniska problem.

Även om det historiska fokuset på kontoret som arbetsplats har förändrats, borde distansarbetsplatser som distribuerades under pandemin inte heller vara den nya normala verksamheten.

### Det är dags att förvandla arbetsplatser med fokus på välbefinnande

Företagsledare har nu en chans att erkänna de kompletterande roller som samarbete på kontoret och produktivitet via arbete hemifrån



**Medarbetarnas välbefinnande börjar på hemmakontoret.**

kan spela för deras arbetsstyrka och utforma medarbetarnas distansarbetsplatser därefter.

Organisationer som tar vara på detta ögonblick tar vara på en kritisk möjlighet: Att vinna en verklig konkurrensfördel hos deras mest värdefulla tillgång – deras människor.

IT-chefer kommer att spela en viktig roll för att röra oss mot detta nya paradig - ett där distansarbetsplatser förvandlas från bra nog till mer än nog. I denna vitbok tar vi en djupgående titt på vad IT behöver veta och hur man tar sig dit.

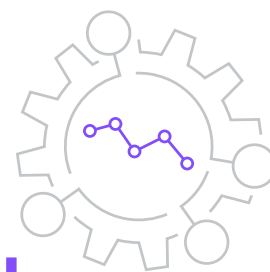


## Utmaningar för ett bättre välbefinnande med långsiktigt distansarbete

Redan innan pandemin ringde varningsklockor angående arbetsstressen.

I en studie från 2018 av arbetare i Storbritannien och USA rapporterade 94 procent av de tillfrågade att de kände stress på jobbet, och en tredjedel angav att deras stressnivåer var ohållbart höga.<sup>2</sup> Världshälsoorganisationen klassificerade officiellt utbrändhet – definierad som "kronisk stress på arbetsplatsen som har inte hanterats framgångsrikt" – som ett arbetsplatsfenomen ett år senare 2019.<sup>3</sup>

Det är ett högt pris att betala för att inte bli av med stressen på arbetsplatsen: Kostnader för anställdas utbrändhet beräknas till 322 miljarder USD i personalomsättning och försämrad produktivitet globalt varje år, enligt World Economic Forum.<sup>4</sup>



**322  
miljarder  
USD**

**i personalomsättning och  
försämrad produktivitet  
globalt varje år<sup>4</sup>**

**“Fortsatt arbete med undermålig utrustning och verktyg leder till produktivitetsförlust, frustration och i slutändan minskat engagemang för medarbetarna.”**

International Labour Organization<sup>7</sup>

## Distansarbete föredras av många medarbetare men kan förvärra utbrändhet

Medan chefer sökte efter orsaker bakom massavhoppen förra året, tittade utbrändhetens fula ansikte fram ännu en gång. Nästan hälften av de anställda har upplevt symptom på utbrändhet sedan pandemin började,<sup>5</sup> och det fick många att gå vidare till ett nytt jobb.<sup>6</sup>

Utöver den extra påfrestningen av att hantera pandemi effekterna utanför arbetssituationen, vad bidrog till en sådan överväldigande stress?

Internationella arbetsorganisationens tidiga pandemislutsatser ger en ledtråd: “Fortsatt arbete med undermålig utrustning och verktyg leder till produktivitetsförlust, frustration och i slutändan minskat engagemang för medarbetarna.”<sup>7</sup>

Distansarbetare arbetar i genomsnitt 16,8 fler arbetsdagar per år jämfört med de som sitter på ett kontor och pratar med kollegor om icke-arbetsrelaterade ämnen 37 minuter mindre om dagen än sina motsvarigheter på kontoret.<sup>8</sup> Det betyder att de har längre dagar, vilket ökar risken för belastningsskador eller andra fysiska smärtproblem framgent om deras distansarbetsplatser inte är korrekt utrustade.

Det betyder också att de förlorar interpersonell samhörighet som stärker känslomässiga band till arbetet och driver en känsla av tillhörighet, som båda påverkar psykiskt välbefinnande.

När de kombineras samverkar dåligt utrustade distans arbetsplatser och längre arbetstid såskapas en perfekt storm – med negativa fysiska och psykiska välbefinnande effekter som får effekter över hela den globala arbetsstyrkan som ett resultat.



## FYSISKT VÄLMÅENDE

### PÅVERKAN PÅ MEDARBETARE

#### ÖKAD SMÄRTA

Fler medarbetare har rapporterat nack-, rygg- och muskuloskeletal smärta sedan pandemins början,<sup>9</sup> och det har "funnits en anmärkningsvärd ökning av muskuloskeletal problem hos dem som arbetar på distans i över ett år med begränsad eller otillräcklig arbetsyta", skriver Risk Management Magazine.<sup>10</sup>

I en nyligen genomförd kroatisk pilotstudie av telekommunikationsarbetare rapporterade endast en tredjedel av de tillfrågade att de inte hade muskuloskeletal problem relaterade till att arbeta hemifrån. Resten rapporterade starkare smärta i övre delen av ryggen och nacken (45 procent), nedre delen av ryggen (39 procent) och händerna (27 procent) jämfört med tidigare arbete på kontoret.<sup>11</sup>

### PÅVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

#### DIREKTA OCH INDIREKTA KOSTNADER

Arbetsgivare kan drabbas av ekonomiska konsekvenser om teammedlemmar drabbas av arbetsplatskador som belastningsskador eller karpaltunnelsyndrom, något som kan kosta en arbetsgivare nästan 65 000 USD i direkt kompensation och indirekta produktivitet förluster nr för varje tillfälle.<sup>12</sup>



**40 000 till  
80 000 USD**

Belopp som betalas av arbetsgivare för ett genomsnittligt fall gällande ryggsmärtor<sup>9</sup>

**"Det finns nu en ännu viktigare roll för chefer att spela för att säkerställa medarbetarnas psykologiska välbefinnande."**

International Labour Organization<sup>7</sup>

## MENTALT VÄLBEFINNANDE

### PÅVERKAN PÅ MEDARBETARE

#### ÖKAD STRESS

Sedan pandemin började har också oron för psykisk ohälsa ökat. I en Aetna International-undersökning bland arbetare 2020 rapporterade 74 procent att dålig psykisk hälsa negativt påverkat deras arbetsprestationer sedan utbrottet och 84 procent instämde med påståendet att deras psykiska hälsa var viktigare för dem än året innan.<sup>13</sup>

### PÅVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

#### KORT- OCH LÅNGSIKTIGA FÖRLUSTER

Den psykiska hälsans inverkan på prestationer kan resultera i förlorad produktivitet. Andelen heltidsarbetande i USA som förlorade 10 eller fler timmars produktivitet per vecka på grund av psykiska problem växte från 58 procent innan pandemin till 65 procent under pandemin.<sup>14</sup>

Dessa kortsiktiga förluster summeras och påverkar de anställdas engagemang och tillfredsställelse negativt. Utbrändhet var den främsta anledningen till att anställda som började ett nytt jobb 2021 lämnade sitt gamla.<sup>6</sup>



**7 % ökning av heltidsarbetande som förlorade mer än 10 timmars produktivitet per vecka på grund av mental hälsa<sup>14</sup>**



## Utrusta en ny medarbetarupplevelse

Att förbättra medarbetarnas välbefinnande är ett välkänt men missat tillfälle.

Organisatoriska program för att stödja medarbetares välbefinnande och motverka utbrändhet på ett meningsfullt sätt har visat sig vara svåra att implementera. Mindre än hälften av företagen i en nyligen genomförd diagnostisk undersökning hade program för medarbetares välbefinnande, och endast 14 procent av dem ansåg att de hade levererat avseende värde propositionen av deras program.<sup>15</sup>

Arbetsgivare ser dock välbefinnande som ett område som snabbt behöver uppmärksamhet – särskilt för att attrahera och behålla medarbetare. I samma undersökning angav 73 procent av företagen att de kommer att ha en differentierad strategi för välbefinnande i om tre år för att konkurrera om talanger.<sup>15</sup>

**Även om välbefinnande är lösningens hjärta är det teknik som är huvudet.**

### Vad kan en differentierad strategi för välbefinnande i innehålla?

Att uttryckligen integrera välbefinnande i arbetets utformning är ett bra ställe att börja. Att göra det är inte normen, och enligt Deloitte's 2020 Global Human Capital Trends-rapport, "representerar detta ett enormt missat tillfälle". Organisationer

som redan håller på att omforma arbetet kring välbefinnande införlivade sådana strategier som att införa välbefinnandebeteenden i det dagliga arbetet och själva tänka nytt kring arbetsplatserna.<sup>16</sup>

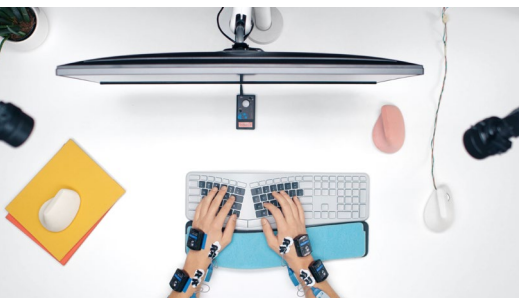
Faktum är att arbetsytor och tekniken de är utrustade med kan fungera som centrala delar av alla organisationers långsiktiga strategi för välbefinnande i. Även om välbefinnande är lösningens hjärta är det teknik som är huvudet. De två måste fungera tillsammans för bästa resultat.

Eftersom globala undersökningar av arbetare i USA, Storbritannien, Frankrike och Australien kommit fram till samma sak – "de flesta kontorsanställda vill ha en hybridmodell"<sup>20</sup> – så är utrustningen utanför arbetsplatsen en självklar plats att börja införliva förändringar. Distansarbetsplatser är här för att stanna, men eventuella obehag som utrustningen orsakar behöver inte vara det.

# 66%

av de globala arbetarna säger att deras utrustning för distansarbete har påverkat deras prestationer negativt sedan pandemins början<sup>13</sup>





## I SCHWEIZ FORSKAR VI PÅ HUR VI KAN ÖKA VÄLBEFINNANDET PÅ ARBETSPLATSE.

Logi Ergo Lab skapades 2018 för att accelerera Logitechs redan djupa fokus på ergonomi. Här designar, utvecklar och återuppfinner forskare verktyg som hjälper människor att känna sig och må bättre på jobbet.

Dussintals prototyper skapas för alla Ergo-produkter. För alla Logitechs möss formas först för hand och/eller med hjälp av 3D-utskrift en prototyp. Aktiviteten i de sex nyckel musklerna som en person använder vid arbete med en mus eller tangentbord mäts. En relativa positionen för olika kroppssegment mäts via sensorer som placeras på nyckelområden i nacke, arm och hand.

Fysiologiska data som samlas in kompletteras med subjektiva data, såsom utseende och känsla. Målet är att hjälpa till att hitta den perfekta balansen mellan ergonomi, komfort och design.

Ergo Labs tvärfunktionella team spannar över Logitechs ingenjörskonst, design, produktutveckling och affärsgrupper. Tillsammans arbetar teamet obehagligt för att frigöra potentialen hos varje arbetsplats genom ergonomi och noggrann undersökning av välbefinnande på arbetsplatsen. För Logitechs senaste välbefinnandetips och forskning, besök [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

## För fysiskt välbefinnande

En transformerad distansarbetsplats är utrustad för att vara säker, välansluten och ergonomisk. Den ergonomiska tekniken som passar bäst för att lösa det långsiktiga distansarbets fysiska utmaningar för välmående beror på många faktorer.

Utöver den demografiska informationen som delas med en IT-ledare så är det är fördelaktigt att undersöka vad medarbetare behöver. Logi Ergo Lab-studier har till exempel visat att kvinnor generellt har högre muskelaktivitet än män när de använder mus eller skriver.<sup>17</sup>

En sådan medarbetarspecifik undersökning kommer att ge den kunskap som krävs för att distribuera produkter med en högre grad av personlig anpassning, för att tillgodose olika fysik, inklusive [handstorlek](#), [axelbredd](#) och till och med preferenser som vänster- och högerhänthet.

Genomförda ergonomiska justeringar resulterade i en 75-procentig minskning av förlorade arbetsdagar och en 48-procentig minskning av personalomsättningen, enligt en undersökning av Washington State Department of Labor and Industries (DLI).<sup>9</sup>



## FÖR PSYKISKT VÄLBEFINNANDE

Även om IT-ledare inte kan stödja hybridarbetarens psykiska hälsa direkt kan de minska hindren för att få jobbet gjort sömlöst.

Stressen kring tekniska problem kan åtminstone lindras genom att utrusta potentiellt överväldigade anställda med hårdvara som [fungerar under laddning](#), säkerställa [trådlös anslutning i företagsklass](#) och att välja [programvarudrivna verktyg](#) som effektiviserar ett arbetsflöde baserat på slutanvändarens personliga preferenser.

Underskatta inte heller värdet av att kommunicera de mjuka kompetensrelaterade orsakerna bakom tekniska förändringar på arbetsplatsen. En av de största drivkrafterna för att medarbetare känner sig hemma på jobbet är "att känna sig i linje med organisationens syfte, uppdrag och värderingar", enligt Deloitte's 2020 Global Human Capital Trends-undersökning.<sup>16</sup>

Att utrusta distansarbetsplatser med teknik som prioriterar, till exempel miljöansvar eller inkluderande och ergonomiska designprinciper, kan stödja bredare mål för mentalt välbefinnande genom att få medarbetare utanför kontoret att känna sig socialt och känslomässigt engagerade i sin arbetsgemenskap – även om de inte kan vara fysiskt tillsammans.

## Vad utgör en arbetsplats i förändring?

Dagens IT-ledare har till uppgift att ta itu med problemen och möjligheterna med långsiktigt hybridarbete (inklusive distansarbete). Forskningen tyder på ett ökat värde av att utrusta medarbetare med arbetsplatsteknik som är anpassad till deras välbefinnande och arbetssätts preferenser.

Sedan pandemins början sa 37 procent av de globala anställda att de skulle vilja se att deras arbetsgivare prioriterade förbättrade metoder för psykisk och fysisk hälsovård.<sup>18</sup> Deras växande intresse och prioriteringar för sitt välbefinnande kan också användas för att informera om köpmöjligheter för rätt teknik till arbetsplatsen, oavsett om det är genom stipendier för ergonomiska verktyg eller genom att använda olika tekniker för att förbättra medarbetarnas välbefinnande.

## En modell för arbetsplatsforskning

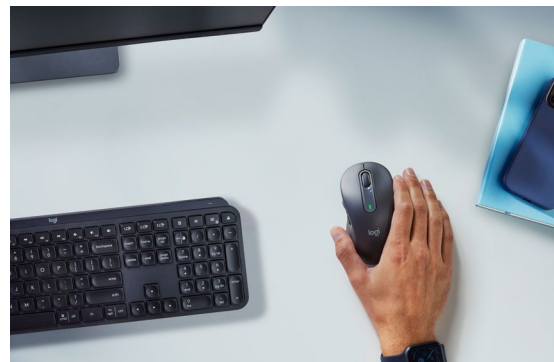
När du bestämmer vilka arbetsplatsförändringar som ska prioriteras i en transformation mot välbefinnande, överväg detta: Vad irriterar dig mest med din hembaserade arbetsplats? En grupp arbetare i åldrarna 25 till 40 fick denna fråga inom ramen för en kvalitativ studie utförd av ZHAW, ett ledande universitet för tillämpad vetenskap i Schweiz, i samarbete med Logitech.

Deltagarnas svar visade att fysiska utmaningar är källan till otaliga frustrationer. "Buller" var den vanligaste smärtpunkten, och dålig belysning och fysisk smärta i rygg, nacke, ögon och handleder fanns också högt upp på listan. Tekniska irritationsmoment inkluderade att behöva ladda enheter och långsamma laddningstider.<sup>19</sup>

Om du någonsin har upplevt en av dessa smärtpunkter när du arbetat utanför kontoret vet du hur dessa frustrationer kan påverka ditt välbefinnande. Även en mindre teknisk eller fysisk irritation kan sakta ner dig, precis som att skära sig på ett papper.

Effektiva variabler att fundera över när du utrustar en arbetsyta är – hur ser arbetarens appanvändning ut? Hur ser handstorleken ut? Hur ser de olika platserna där arbetet utförs ut? Och vilka produkter skall användas? Detta bör undersökas och dokumenteras inom din egen organisation.

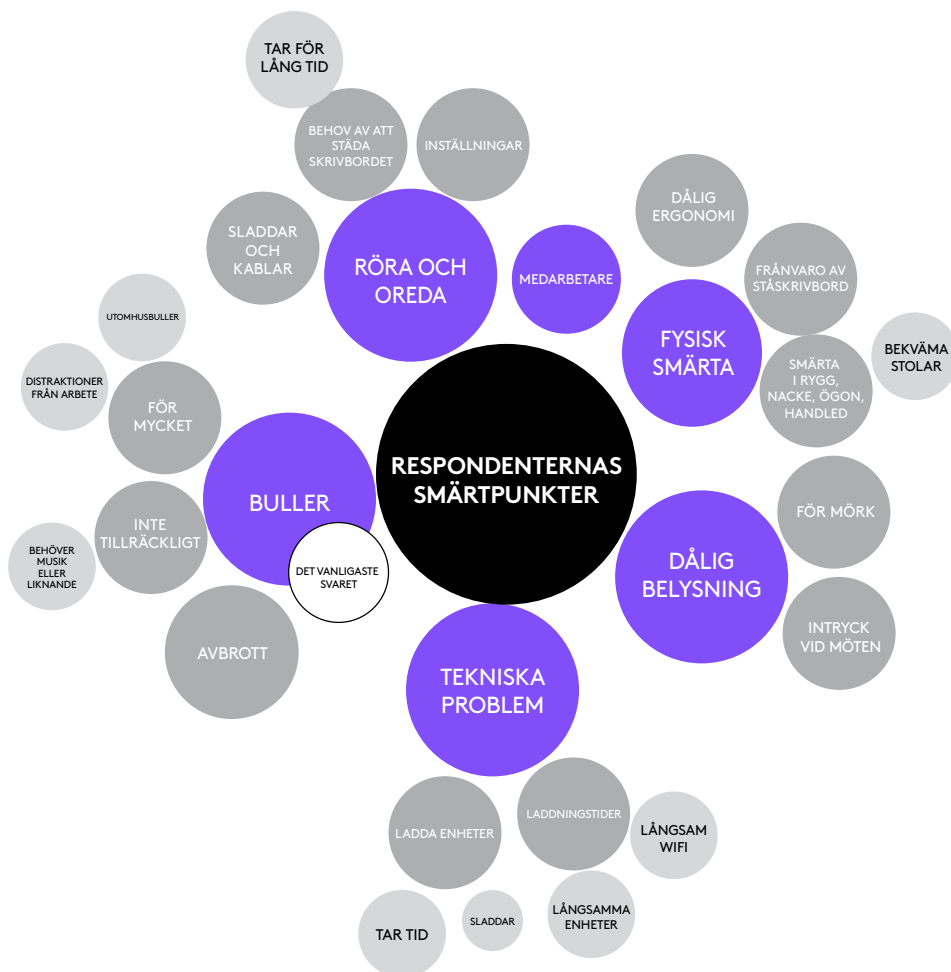
Våra projektforskare bad till exempel respondenter från 13 olika länder att svara på en undersökning med öppna frågor och ett flervalsformulär om hur deras arbetsplatsupplevelse var, sedan kompletterades detta med en intervju och sist fick de ladda upp en bild av sitt utrymme (definierat som en annan arbetsplats än deras stationära installation på kontoret).



**"Tangentbordet och musen är ofta ingången till den digitala världen."**

Lars Lauridsen

Senior Global Product Manager  
Logi Ergo Lab





Utifrån dessa tre källreferenser – frågeformulärsvar, intervjusvar och tillhandahållna bilder – kunde forskarna konstruera flera användarpersonas och resor för att ge information till framtida diskussioner kring arbetsutrymmesbehov.

Genom projektets upptäcktsprocess kunde forskarna inte bara identifiera de ovannämnda smärtpunkterna utan också utforska vad respondenterna redan tyckte om med sin nuvarande arbetsplats. ("Musik och ljud" rapporterades vara den mest användbara hjälpen för kreativitet och produktivitet.)

Undersökningen avslöjade unika slutanvändarupplevelser och överraskande möjligheter för att stödja fysisk komfort – såväl som psykiskt och till och med socialt välbefinnande på.

När den genomförs på ditt eget företag kan denna undersökningsmodell II hjälpa IT-ledare att bättre förstå medarbetarnas unika behov/utmaningar på arbetsplatsen och upptäcka era egna överraskande möjligheter. Att utveckla människocentrerade användarresor och identifiera arbetsplatsstrategier över flera avdelningar kan hjälpa dig att bättre stödja medarbetares välbefinnande och produktivitet i hela verksamheten.



**"Musik och ljud" rapporterades vara den mest hjälpsamma hjälpen för kreativitet och produktivitet.**

## FOTOFÖRFRÅGNINGAR ARBETSPLATS

För att få samtycke och för att få bästa resultat:

- Berätta för respondenterna varför du ber om fotot som en del av din forskning.
- Informera dem om vem i ditt företag som kommer att granska fotot och om du kommer att radera det när forskningsprojektet har slutförts. Med andra ord, förebygg på ett lugn sätt alla farhågor de kan ha om att deras arbetsyta granskas av IT-teammedlemmar och/eller ledningen. (Det ska inte bli några konsekvenser för en rörig arbetsyta!)
- Berätta för dem varför det är viktigt att de skickar ett foto som representerar deras typiska arbetsdag – rörigt, med mat eller icke-arbetsrelaterad teknik och allt. Inkludera detaljer om vad du kommer att leta efter, vilket helt enkelt är möjligheter att distribuera teknik och verktyg för att hjälpa dem att må bättre på jobbet.

## FRÅGEFORMULÄR OCH INTERVJUPUNKTER

- Beskriv din arbetsmiljö och din dagliga rutin.
- Vad ogillar och gillar du mest med din personliga arbetsplats? Varför?
- Vilken enhet/produkt tillför mest värde till din hemarbetsplats?
- Vilka tillbehör, applikationer och programvaror använder du varje dag?
- Har du några tips för att jobba mer effektivt hemifrån?
- Hur ser du på din personliga arbetsplats om fem år? Om du hade en trollstav, vad skulle du vilja att den skulle ha?



## Arbetets nya logik

Dagens föränderliga företagslandskap ställer många nya krav på IT - att förutse en hållbar teknikstrategi kan tyckas vara en grumlig strävan. Men arbetsplatser som stöder medarbetarnas välbefinnande – både fysiskt och psykiskt – är en tydlig väg mot långsiktig produktivitet och affärsmässiga framgångar. För att uppnå detta nya riktmärke i framtidens arbete, kom ihåg: En lösning passar inte alla.

Logitech for Business har ett brett utbud av lösningar för att täcka varje arbetsplatsbehov och expertis för att stödja varje IT-team. Kontakta oss idag för att diskutera hur möss och tangentbord av företagsklass kan frigöra den nya arbetslogiken.

Utforska hela Logitech for Business-sortimentet på [Logitech.com/business](https://www.logitech.com/business)

# 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://hrexecutive.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](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/](https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/)
- 10 "Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health," Risk Management Magazine, 2021. <https://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 Žajza, 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=401f531a429e>
- 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 Proprietär prototypforskning, Logitech Ergo Lab, 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, lett av Albena Björck och 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 och Logitechs logotyp är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör Logitech Europe S.A. och/eller dess dotterbolag i USA och andra länder.

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

NASDAQ: LOGI