

MASTEROPPGAVE

Emnekode:

BE323E

Navn: Morten Berge Digernes

Christian Vik

Hva påvirker menneskers holdning til
kontorkonsepter?

Dato: 29.11.21

Totalt antall sider: 87 + vedlegg

Sammendrag

Med nye kontorkonsepter som er blitt introdusert de siste 20 årene er det blitt et stort engasjement blant brukerne. Oppgavens problemstilling er derfor: *Hva påvirker menneskers holdning til kontorkonsepter?*

Basert på gjennomgang av tidligere forskning på kontorkonsepter, har vi stilt seks underspørsmål til vår problemstilling. Et grunnleggende spørsmål har vært hva som er den mest ønskede kontorløsningen? Videre har vi stilt spørsmål om menneskers holdninger kan være påvirket av deres personlighet, arbeidsoppgavene som utføres, graden av innflytelse de involverte opplever ved en endringsprosess, om det er tilrettelagt for læring, samt om behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll, kan være avgjørende for holdningene.

Vi har gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse i to ulike virksomheter der brukere av kontorløsninger kunne svare anonymt om hvilke kontorkonsept de foretrakk minst og mest. Kontorløsningene de har kunnet velge blant er cellekontor, åpne kontorlandskap, aktivitetsbaserte kontorlandskap (ABW) eller hjemmekontor.

Funn i studien viser at brukerne helst ønsker å sitte i cellekontor. De fleste respondentene har åpen kontorløsning som sin primære kontorløsning, men utfra forholdstall er dette den minst ønskede. ABW-konseptet synes å ha en høyere brukerterskel enn øvrige konsept, men kan ha et større potensiale for bruk enn det som kommer frem i vår studie.

Konklusjonen vår er at det ikke er et element alene som er utslagsgivende, men et samspill mellom forventet grad av tilfredsstillende av viktige individuelle behov og momentene personlighet, arbeidsoppgaver, involvering og læring. Manglende grad av erfaring og kunnskap om å tilfredsstillende individuelle behov i et kontorkonsept, kan påvirke holdningene til konseptet negativt.

For videre forskning kan det være interessant å se om respondenters erfaring med baseskoler kan påvirke holdninger og ønske om gitte kontorløsninger i arbeidslivet. Vi ser også behov for forskning som ser på den samlede helheten av personlige behov, organisasjonsmessige behov, eksterne behov og verdiskapende effekter.

Positive holdninger og ønske om å benytte det konseptet man sitter i, kan redusere mistrivsel og øke motivasjon. Fokus på motivasjonsfremming i forbindelse med kontorkonsept, bør det derfor forskes dypere på.

Abstract

The various new office concepts that have been introduced over the past two decades have created much engagement among users. The task issue for this Master's Thesis, is therefore:

What are factors that affects people's attitudes towards office concepts?

Based on reviews of previous research on office concepts, we have asked six questions related to the task issue. A foundational question we have asked is what the most desired office solution is? Further, we have asked whether people's attitudes might be affected by their personalities, the work they perform, the degree of influence the involved experience in the process of change. Facilitation for learning and the need for individual control could also be crucial.

We have performed an online survey with two different businesses where the users of office solutions could answer anonymous questions about which office concept, they preferred the least and the most. The solutions they could choose between were cell office, open office spaces, Activity Based Workplaces (ABW), or home office.

Findings in this survey show that users prefer working in a cell office. Most respondents have open office spaces as their primary office solution, though ratios show that this is the least preferred solution. The ABW-concept seems to have a higher user threshold than the other concepts. It is, however, possible that this concept has a better potential than what this study reveals.

We conclude that no element alone determines the study's outcome, but an interaction between the expected degree of satisfaction of individual needs and personality, work task, involvement, and learning. Lack of experience and knowledge about the importance of satisfying individual needs in an office concept could negatively affect attitudes towards the concept.

Further research could be interesting to see whether the responders' experience with base schools affects their attitudes and preferences for specific office solutions in their working life. We also see a need for research that looks at the combined effect of personal needs, organizational needs, external needs, and value-creating effects.

Positive attitudes and the wish to use of the office concept one is in might reduce a lack of well-being, increasing motivation. The effect of focus on promoting motivation in the use of office concepts should therefore be studied further.

Forord

Vi er to studenter med omtrent samme grunnutdanning, men som har valgt ulike spesialiseringer. Sammen representerer vi henholdsvis privat og offentlig sektor. Dette masterstudiet har vært en reise der vi er blitt godt kjent gjennom innlevering av flere oppgaver, der vi har utfordret, motivert og heiet på hverandre. Ferdigstillelse og levering av denne oppgaven markerer avslutningen av vårt 3-årige studieløp ved Nord Universitet.

Vi takker innledningsvis for hverandres støtte til at vi har kommet så langt. I løpet av første året snakket vi om å skrive masteroppgaven sammen, og vi fant et tema for oppgaven som var aktuelt. Vi erfarte at dette var et tema som engasjerte andre, og flere har uttrykt spenning om å høre konklusjonene fra denne oppgaven.

Etter at vi hadde startet forarbeidet til studien i metodefaget, kom pandemien over hele verden. Vårt ønske var imidlertid at denne studien skulle være mer enn et øyeblikksbilde under pandemien, og at konklusjonene kunne være et bidrag for virksomheter når de planlegger kontorløsning for sine ansatte i fremtiden.

Vi takker vår veileder Roger Klev for tilgjengelighet, engasjement og konstruktive innspill, og som har hjulpet oss med å holde den røde tråden gjennom oppgaven. Heldigvis har han også bremsset oss når vi kanskje har ønsket for mye innenfor rammene for oppgaven. Hans kontaktnett var også til hjelp da vi trengte respondenter til å gjennomføre undersøkelsen.

Vi takker de to virksomhetene som åpnet for at vi kunne gjennomføre denne studien i hos dem. Ved å stille så mange respondenter til rådighet for å svare på en relativt lang undersøkelse, har de investert betydelige beløp på oss. Vi takker også alle respondentene som tok seg tid til å svare på undersøkelsen.

Takk til Hanne Berthelsen, som villig delte deres siste artikkel, da biblioteket ved Nord universitet ikke hadde tilgang til denne.

Takk også til Are Malvik for nyttige innspill om artikler innenfor personlighetstrekk.

Takk sier vi også til venner og bekjente som har gitt oss ideer, innspill og lest korrektur av denne oppgaven. Dette har vært viktig når egne hoder er tomme, øynene røde og til dels blinde.

Til slutt, og hjerteligst, takker vi våre familier som har støttet oss gjennom dette studieløpet og som ser frem til en mer normal hverdag for oss.

Fosnavåg/Porsgrunn, 29.11.2021

Morten Berge Digernes

Christian R. A. Vik

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Abstract	ii
Forord	iii
Innholdsfortegnelse	v
Oversikt tabeller	ix
Oversikt vedlegg	ix
1.0 Introduksjon	1
1.1 Operasjonalisering av problemstilling og operasjonelle definisjoner	1
1.1.1 Operasjonalisering av problemstillingen.....	1
1.1.2 Operasjonelle definisjoner.....	3
2.0 Teori	5
2.1 Spørsmål 1 - Hva er den mest ønskede kontorløsningen?	7
2.2 Spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	7
2.2.1 Alder.....	8
2.2.2 Kjønn.....	8
2.2.3 Personlighetstrekk	9
2.3 Spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	11
2.4 Spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	12
2.5 Spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	14
2.6 Spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	15
3.0 Design og metode.....	19
3.1 Forskningsdesign.....	19
3.2 Populasjon og utvalg	20
3.3 Datainnsamlingsmetode og utforming av spørreskjema	21
3.3.1 Behandling av data	23
3.3.2 Gjennomføringen av dataanalysen	23
3.4 Variabler, målenivå og analysemetode	24

3.4.1 Spørsmål 1 – Hva er den mest ønskede kontorløsningen.....	24
3.4.2 Spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske for gitte kontorløsninger?.....	25
3.4.3 Spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønsker for gitte kontorløsninger?....	27
3.4.4 Spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	28
3.4.5 Spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske for gitte kontorløsninger?.....	29
3.4.6 Spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	30
3.5 Undersøkelsens reliabilitet og validitet	31
3.5.1 Reliabilitet	31
3.5.2 Validitet	32
3.6 Kritiske metoderefleksjoner	33
3.7 Etske problemstillinger	34
3.8 Oppsummering	35
4.0 Analyse og funn	35
4.1 Funn spørsmål 1 – Hva er den mest ønskede kontorløsningen	35
4.1.1 Rangering av kontorkonsept uavhengig av hvilken løsning man sitter i	35
4.1.2 Hvor fornøyd er respondentene med løsningen man sitter i	37
4.2 Funn spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	38
4.2.1 Alder.....	38
4.2.2 Kjønn.....	38
4.2.3 Personlighetstrekk	39
4.3 Funn spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger? ...	42
4.3.1 Grad av konsentrasjon eller løpende dialog som variabler	42
4.3.2 Stillingskategori som variabel	43
4.4 Funn spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	45
4.4.1 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en tenkt situasjon?	45
4.4.2 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en konkret endringssetting?.....	45

4.5 Funn spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	47
4.5.1 Er det behov for opplæring i bruk av kontorkonsept?.....	47
4.5.2 Kan graden av opplæring/veiledning påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?.....	47
4.5.3 Kan graden av utarbeidet retningslinjer påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?.....	48
4.6 Funn spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	49
4.6.1 Kvantitative funn.....	49
4.6.2 Supplerende tilbakemeldinger.....	50
5.0 Drøftelser.....	51
5.1 Drøftelse spørsmål 1 - Hva er den mest foretrukne kontorløsningen?.....	51
5.1.1 Rangering av kontorkonsept uavhengig av hvilken løsning man sitter i	51
5.1.2 Hvor fornøyd er respondentene med løsningen man sitter i	53
5.2 Drøftelse spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	54
5.2.1 Alder.....	54
5.2.2 Kjønn.....	56
5.2.3. Personlighetstrekk	57
5.3 Drøftelse spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	60
5.3.1 Grad av konsentrasjon eller løpende dialog som variabler	60
5.3.2 Stillingskategori som variabel	62
5.4 Drøftelse spørsmål 4 – Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	64
5.4.1 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en tenkt situasjon?	64
5.4.2 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en konkret endringssetting?.....	66
5.5 Drøftelse spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?.....	68
5.5.1 Er det behov for opplæring i bruk av kontorkonsept?.....	69

5.5.2 Kan graden av opplæring/veiledning påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?.....	71
5.5.3 Kan graden av utarbeidet retningslinjer påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?.....	71
5.6 Drøftelse spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?	73
5.6.1 Kvantitative funn.....	74
5.6.2 Supplerende tilbakemeldinger	75
6.0 Konklusjon	81
6.1 Oppsummerende konklusjon:.....	81
6.2 Praktiske tips	82
6.3 Forslag til videre forskning	83
6.4 Kritiske refleksjoner	84
Litteraturliste	85
Vedlegg	88

Oversikt tabeller

Tabell 1: Rangering av viktige kvaliteter ved endring av kontorkonsept	17
Tabell 2: Spørsmål for kartlegging av personlighetstrekk	26
Tabell 3: Respondentenes rangering av kontorkonsept.....	36
Tabell 4: Hvor fornøyd er respondentene med egen løsning	37
Tabell 5: Rangering av kontorkonsept ut fra aldersgrupper.....	38
Tabell 6: Rangering av kontorkonsept ut fra kjønn.....	39
Tabell 7: Rangering av kontorkonsept ut fra personlighetstrekk	40
Tabell 8: Rangering av kontorkonsept ut fra graden av ekstrovert eller introvert	41
Tabell 9: Rangering av kontorkonsept ut fra om arbeidsoppgaver krever konsentrasjon eller løpende dialog	43
Tabell 10: Rangering av kontorkonsept ut fra stillingskategori	44
Tabell 11: Påvirkes viljen til endring om man involveres i endringsprosessen	45
Tabell 12: Endringsvilje ut fra forskjellige situasjoner, grad av inkludering og involvering ..	46
Tabell 13: Respondentens behov for opplæring i bruk av ønsket kontorkonsept	47
Tabell 14: Påvirker opplæring/veiledning hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning.....	48
Tabell 15: Påvirker retningslinjer hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning.....	48
Tabell 16: Påvirker behov for individuell kontroll ønske om kontorløsninger.....	49
Tabell 17: Forskjell mellom opplevd nivå av klare retningslinjer vs. opplæring/veiledning ..	72
Tabell 18: Forskjell på tilfredshet til egen kontorløsning, avhengig av om man har fått opplæring/veiledning eller har instruks.....	72

Oversikt vedlegg

Vedlegg A – Tabeller i oppgaven

Vedlegg B – Spørreundersøkelsen

Vedlegg C – Henvendelse med informasjon til respondentene

Vedlegg D – Kodebok for data fra spørreundersøkelsen

Vedlegg E – Respondentenes svar fra spørreundersøkelsens fritekstfelt

1.0 Introduksjon

Cellekontor, åpne kontorlandskap, aktivitetsbaserte kontorlandskap eller hjemmekontor. Diskusjoner rundt kontorlandskap kan være tema i hverdagen, på arbeidsplasser eller i mediebildet fra den tabloide dagspressen til mer fag- og forskningsmessige mediekkanaler.

I forbindelse med vår eksamen i Anvendt metode våren 2020, Digernes og Vik (2020), gjorde vi søk og beskrev forhold som er benyttet og bearbeidet i teori -og metodedelen i denne oppgaven.

Allerede i 1904 ble bygninger med åpent kontorlandskap ført opp i USA, men først fra 1960-tallet fikk konseptet et større omfang (Feeders, 2010). I Norge anses Det Norske Veritas som pioneren, hvor de i 1976 tok i bruk åpne kontorlandskap ved hovedkvarteret på Høvik (Gimmestad, 2013).

Kontorløsninger med åpne kontorlandskap er blitt mer utbredt etter 2000. Det argumenteres med at slike løsninger i større grad møter behovet for moderne arbeidsmetoder med rask deling av informasjon og kunnskap der samhandling er viktig (Skogland & Skjæveland, 2016). Blant annet synes planlegging av nye regjeringslokaler å ha gitt drahjelp til kontorlandskaps-løsningen. Ved bygging av nye lokaler i Staten har Kommunal- og moderniseringsdepartementet utarbeidet en norm der det skal beregnes 23 kvadratmeter per ansatt, som inkluderer kontorplass og fellesareal (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015).

Vi har registrert et stort engasjement hvor vi oppfatter meningsytringer som polariserende, med tanke på hva brukere og mulige brukere mener er det beste kontorkonseptet. Denne polariseringen har pirret vår nysgjerrighet, og vi har derfor reist problemstillingen:

«Hva påvirker menneskers holdning til kontorkonsepter».

1.1 Operasjonalisering av problemstilling og operasjonelle definisjoner

1.1.1 Operasjonalisering av problemstillingen

Johannessen et al. (2011) beskriver prosessen for å innhente svar på problemstillingen for operasjonalisering.

Skogland og Skjæveland (2016) hevder at forskning på kontorkonsept er fremstilt vesentlig mindre nyansert i media, enn blant forskere selv. I tidlig planleggingsfase av oppgaven, så vi

at bakgrunnen for engasjementet kunne være manglende begrep rundt definisjoner av åpent landskap. Definisjonen åpent landskap blir ofte brukt om flere konsepter, når noe annet enn tradisjonelt cellekontor beskrives. Dette blir for unyansert. Vi kommer nærmere inn på definisjoner i avsnitt 1.1.2.

Litteratursøk i forskning på området, viser at det er lite kvalitetsforskning både nasjonalt og internasjonalt, men med økende interesse for feltet (Bakke & Fostervold, 2017; Gjerland et al., 2019; Skogland & Skjæveland, 2016).

Gjerland et al. (2019) og Bakke og Fostervold (2017) presenterer oversiktsstudier over forskningsområdet kontorkonsept hvor både nasjonale og internasjonale studier er vurdert. Skogland og Skjæveland (2016) har forsket på brukerforventinger til kontorlandskap i Norge, og Muhonen og Berthelsen (2020) har vurdert en endringsprosess med overgang fra et konsept til et annet i Sverige.

Studiene vi har referert til ovenfor har gitt oss innfallsvinkler til å besvare problemstillingen vår, ved at de reiser spørsmål rundt forhold som kan påvirke menneskers holdninger Disse spørsmålene blir underspørsmål som danner grunnlag for inndelinger under kapitlene 2, 4 og 5, og blir definert slik:

Spørsmål 1: Hva er den mest ønskede kontorløsningen?

Spørsmål 2: Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Spørsmål 3: Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Spørsmål 4: Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Spørsmål 5: Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Spørsmål 6: Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Innfallsvinkelen vår er å se på hvordan brukere av forskjellige kontorløsninger vurderer sin egen løsning og hvordan de rangerer andre løsninger, og om dette kan tolkes ut fra respondentenes personlighet eller arbeidsoppgaver. Videre vil vi forsøke å se om mennesker kan være mer tilbøyelig til å velge en annen kontorløsning, dersom man får være med på å ta beslutninger i prosessen om utforming av nytt konsept.

Generell kunnskapsdeling er sett på å kunne få bedre grobunn innenfor åpnere løsninger (Bakke & Fostervold, 2017; Skogland & Skjæveland, 2016). Derfor er vi nysgjerrig på om mennesker har behov for å lære å bruke nye kontorløsninger.

Adriaenssen et al. (2017) beskriver et økende krav om autonomi, selvledelse og selvorganisering, og viser til dette som et sterkere behov for å oppleve individuell kontroll. Derfor vil vi forsøke å se om nettopp graden av individuell kontroll, kan påvirke holdninger til forskjellige kontorløsninger.

De norske og svenske studiene vi referer til i avsnittene ovenfor har alle flere henvisninger til internasjonale studier, som også vi har gjennomgått. Med bakgrunn i norske rammebetingelser med faktorer som fagorganisering, bedriftsdemokrati, avtaleverk, organisasjonskultur og spesifikk norsk arbeidsplassforskrift som regulerer arbeidsmiljø og krav til medvirkning, er det et poeng å være forsiktig med å generalisere fra utenlandske studier (Skogland & Skjæveland, 2016).

Vårt mål er å kunne presentere momenter som organisasjoner bør være oppmerksom på, og som kan bidra til bedre beslutningsprosesser i spørsmål rundt valg av kontorløsninger. Vi har i vårt arbeid med innhenting av data, analyse, vurdering og konklusjoner, har vi hatt fokus på norske kontekst.

Selve metodebeskrivelsen kommer vi tilbake til i kapittel 3.

1.1.2 Operasjonelle definisjoner

I daglig tale ser vi eksempler på at «åpent kontorlandskap» benyttes som samlebegrep om alle andre løsninger enn tradisjonelle cellekontor og hjemmekontor (Gjerland et al., 2019). Dette blir for upresist, og illustrer samtidig hvor viktig det er med definisjoner. Derfor innledet vi allerede i vår metodeeksamen, Digernes og Vik (2020), med å innhente og definere forskjellige begreper som også benyttes i denne oppgaven.

1.1.2.1 Arbeidsstasjon

I vår oppgave uttrykker dette en kontorplass for en person, med tilhørende skrivebord, stol, dataskjerm og nettilgang med mulighet for oppkobling av egen datamaskin.

1.1.2.2 “Free seating” og “clean desk»

Begrepet “free seating” defineres som at en ansatt kan benytte seg av den arbeidsstasjonen man ønsker, forutsatt at den er ledig, fra dag til dag eller enda kortere tidsrom (Bakke & Fostervold, 2017). Et annet begrep som ofte benyttes sammen med «free seating» er “clean

desk”. Dette betyr at det ikke skal ligge igjen noen personlige eiendeler på arbeidsstasjonen når en anser seg ferdig for dagen eller arbeidsøkten (Bakke & Fostervold, 2017).

1.1.2.3 Åpne landskap, aktivitetsbaserte arbeidsplasser og cellekontor

Konsulentselskapet tegn_3, utarbeidet en rapport «Effekten av arbeidsplassens utforming, en litteraturgjennomgang», i forbindelse med at NTNU utredet fremtidig kontorløsninger (tegn_3, 2018). De angir 3 hovedkonsepter. Våre definisjoner legger seg opp mot disse. Vi skiller mellom “Åpne landskap”, “Aktivitetsbaserte arbeidsplasser (Activity-Based Working, forkortet ABW)” (også kalt flekskontorer i litteratur) og “Celle-kontor” (også kalt enkeltkontor).

“Åpne landskap” er hvor ansatte sitter flere sammen i en åpen løsning, hvor det enten ikke er noe fysisk skille mellom arbeidsstasjonene, eller det er mindre lettvegger som man kan se over dersom man står oppreist. I noen slike landskap har de ansatte faste arbeidsstasjoner, mens i andre miljø blir det praktisert “free seating” og “clean desk”.

“Aktivitetsbaserte arbeidsplasser” er inndelt i ulike soner for ulikt type arbeid, og de ansatte skal velge seg plass utfra hvilken arbeidsoppgave de skal utføre. Ingen har faste plasser, og plassen skal være ryddet når du forlater den. Altså «free seating» og «clean desk». ABW består som regel av stillerom, ulike sittegrupper, vanlige åpne landskap, cellekontorer og så videre. Altså en totalitet av ulike løsninger.

“Celle-kontor” eller «enkeltkontor» er den løsningen som tradisjonelt er mest benyttet i Skandinavia, i alle fall frem til 1990-tallet, ifølge Skogland og Skjæveland (2016). Med “celle-kontor” menes at arbeidsstasjonen er plassert i et eget rom med dør som kan lukkes, og arbeidstakeren har fast plass.

1.1.2.4 Hjemmekontor

Den siste definisjonen av kontorkonsept er «hjemmekontor». Dette betyr at den fysiske arbeidsstasjonen er i den ansattes hjem og ikke i organisasjonens definerte lokasjoner. En ansatt kan ha både tilbud om å jobbe i et eller flere av kontorutformingene i tillegg til selv å kunne bestemme og sitte i sitt eget hjem å utføre arbeidet.

Alle disse fire kontorutformingene inngår i en samlingsbenevnelse som vi kaller “kontorløsning” eller “kontorkonsept”.

1.1.2.5 Holdninger

I sosialpsykologien betegnes holdninger som en tendens til å tenke, føle og handle positivt, nøytralt eller negativt overfor noe (Svartdal, 2020). Dette kan f.eks. være i forhold til ideer om kontorløsninger.

Etablering av holdninger kan skje basert på kunnskap og egenerfaring, men også gjennom ureflektert adopsjon fra foreldre, venner eller andre man velger å identifisere seg med, ifølge Svartdal (2020).

Det er forsket mye på holdningsendring. Det har vært en oppfatning om at endring av holdninger fører til atferdendringer. Forskningen har vist at det ikke nødvendigvis stemmer (Svartdal, 2020). Holdninger kan bestemme og endre atferd særlig hvis holdninger er sterke og spesifikke.

Holdninger inngår gjerne i en sosial sammenheng, og blir lett en del av individets selvpoppfatning. Dette kan være med på å gjøre holdningen motstandsdyktig mot forandring. Det viser seg ofte at en holdning kan være med på å bestemme hvordan man forholder seg til ny informasjon, slik den nye informasjonen gjerne oppfattes i tråd med hva man på forhånd mente eller trodde (Svartdal, 2020). En kunnskap som kan være viktig å ta med seg i forskningen på et område med polariserende meninger.

2.0 Teori

Frem til de senere årene, har kontorkonsept fortonet seg som et beskjedent og mindre interessant område å forske på. Dette kan forklare hvorfor det er relativt lite god forskning på området (Bakke & Fostervold, 2017; Gjerland et al., 2019; Skogland & Skjæveland, 2016).

Utforming av arbeidsplasser kan ha stor påvirkning på produktivitet og velvære for ansatte (Gjerland et al., 2019). Organisasjoner som klarer å motivere sine ansatte, vil kunne oppnå både operative og økonomiske fordeler (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Ved å se på kontorutforming som et verktøy til å skape motivasjon kan dette bidra til økt interesse for å forske på kontorkonsept, utfra de positive effekter motivasjon kan ha på operative og økonomiske drift. På den annen side kan kunnskap om å skape motivasjon, være et verktøy i utvikling av kontorkonsept.

Vi har i kapittel 1.0 presentert vår problemstilling, som vi vil forsøke å gi svar på basert på seks underspørsmål. Fagområdet motivasjonsteori er i seg selv svært omfattende og griper om seg på mange måter. Vi vil ikke gå i dybden på motivasjonsteori, men i tillegg til i hovedsak å bruke teori fra tradisjonell forskning på kontorkonsept, vil vi i vår studie inkludere to motivasjonsteorier. Dette for å se om motivasjon kan påvirke utvikling og holdning til forskjellige kontorkonsepter.

Herzberg (1966) fant at trivsel i arbeidet er sterkt knyttet til arbeidsoppgavens karakter (kalt motivasjonsfaktorer). Mistrivsel knyttes til arbeidsmiljøet (hygienefaktorer). Teorien konkluderer med at motivasjonsfaktorer skaper trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er til stede. Motivasjonsfaktorer omhandler arbeidsoppgavens karakter, ansvar for eget arbeid og kontroll over egen arbeidssituasjon, prestasjoner og tilfredshet ved å gjøre en god jobb, anerkjennelse fra andre, forfremmelse og vekst. Hygienefaktorer skaper mistrivsel dersom de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er til stede. Hygienefaktorer omhandler bedriftens personalpolitikk, ledernes kompetanse og måte å lede på, mellommenneskelige forhold mellom overordnet og underordnet, arbeidsforholdene omkring oppgavene, lønn, status, sikkerhet i jobben og forhold ved arbeidet som påvirker fritiden og privatlivet.

I den nyere selvbestemmelsesteorien knyttes også motivasjon opp mot arbeidsoppgavens karakter (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 2000). Videre gjøres et skille mellom kontrollert og autonom motivasjon. Kontrollert motivasjon knytter seg til om atferd er drevet av press til å måtte utføre en handling, som kan bety belønning ved utførelse eller straff for ikke å utføre. Autonom motivasjon knytter seg til om atferden er et resultat av følelse av egen vilje og opplevelse av eget valg til å gjøre handlingen (Olafsen, 2018).

Flere studier viser at autonom arbeidsmotivasjon gir økt arbeidsinnsats, bedre jobbprestasjoner, økt forpliktelse til jobben, økt jobbtildfredshet, økt kunnskapsdeling mellom medarbeidere, økt kreativitet og mindre intensjoner om å bytte jobb (Olafsen, 2018). Samtidig er autonom arbeidsmotivasjon blitt assosiert med bedre arbeidsrelatert helse, som igjen gir lavere sykefravær. Kontrollert arbeidsmotivasjon er knyttet mer til jobbstress, utbrenthet, økt intensjoner om jobb-bytte og lavere og svakere jobbprestasjoner. For en organisasjon vil det derfor synes ønskelig å få frem mest mulig autonom arbeidsmotivasjon.

Økt trivsel, jobbtildfredshet og ytelse er høyt prioritert i forbindelse med utforming av kontorkonsept (Bakke & Fostervold, 2017; Danielsson, 2010; Danielsson & Bodin, 2008;

Gjerland et al., 2019; Skogland & Skjæveland, 2016). Kan utformingen av kontorkonsept i tillegg påvirke motivasjon, er det mulig å skape en spiral hvor trivsel, jobbtilfredshet og ytelse forbedres ytterligere.

I de kommende kapitlene gjør vi rede for relevant teori knyttet de spesifikke forskningsspørsmålene.

2.1 Spørsmål 1 - Hva er den mest ønskede kontorløsningen?

I kapittel 1.0 har vi definert problemstillingen: «Hva påvirker menneskers holdning til kontorkonsepter?». For å besvare problemstillingen har vi i kapittel 1.1.1 reist spørsmål om slike holdninger kan være påvirket av: 1) personlighet til de som jobber i lokalene, 2) arbeidsoppgaver som utføres i lokalene, 3) graden av involvering brukere har hatt ved utforme kontorløsninger, 4) hvorvidt det er lagt til grunn for læring i bruk av kontorløsningen, samt 5) graden av behovet for å tilfredsstille individuell kontroll til den enkelte.

Et grunnleggende utgangspunkt for analyse av de fem spørsmålene ovenfor, er å kartlegge hva som er den mest ønskede kontorløsningen blant våre respondenter. Det er få slike studier (Gjerland et al., 2019), men Skogland og Skjæveland (2016) har gjort lignende studier som vi kommer tilbake til i kapittel 2.4 som viser at respondenter i stor grad velger den løsningen de sitter på tidspunkt for undersøkelsen.

Med bakgrunn i dette innleder vi vår studie med spørsmålet «Hva er den mest ønskede kontorløsningen?»

2.2 Spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Bakke og Fostervold (2017) lister opp flere spørsmål som kan være relevante i forbindelse med forskning på kontorkonsepter. Ett av spørsmålene er om ulike typer lokaler egner seg for ulike ansatte, eller personligheter som Gjerland et al. (2019) definerer det. Nye planløsninger kan ofte oppfattes som kontroversielle på grunn av at endringer nettopp berører enkeltpersoners identitet ifølge Skogland og Skjæveland (2016).

Det er mange faktorer som kan definere en person. Innenfor denne oppgaven begrenser vi oss til å se nærmere på tre faktorer. Alder, kjønn og personlighetstrekk.

2.2.1 Alder

Alder er en av de mest undersøkte forutsetningene for jobb tilfredshet (Anser et al., 2020).

Begrepet alder er ikke nødvendigvis eksakt, (Anser et al., 2020; Pullen, 2014). Det skiller mellom fysisk alder (eksakt) og psykisk alder (hvor gammel man føler seg). Psykisk alder kan være både lavere og høyere enn fysisk alder. Om en person er i en spiral med positivitet kan denne føle seg yngre enn man faktisk er. En person i en situasjon med negativitet og motstand (f.eks. ved utbrenthet) kan denne føle seg eldre enn man faktisk er. I vår undersøkelse vil vi utelukkende knytte funn opp mot fysisk alder.

Befolkningssammensetningen i Europa blir stadig eldre på grunn av f.eks. ny kunnskap om helse, kosthold, miljø, etc., ifølge Pullen (2014). Samtidig fødes det færre barn pr. innbygger, enn det som var tilfelle i etterkrigstiden. Dette fører til at sammensetningen i arbeidsstokken blir eldre, og mulig vil eller må personer i fremtiden jobbe lenger enn dagens pensjonsalder legger opp til.

En forskningsstudie har sett på hvordan konseptene celle- og aktivitetsbaserte kontor oppleves av forskjellige aldersgrupper, både utformings- og funksjonsmessig (Pullen, 2014). Studien konkluderer med at alle aldersgruppene finner positive trekk både med celle og aktivitetsbaserte kontor. Likevel er de yngste (under 31 år) mest positive til aktivitetsbaserte kontor, selv om denne gruppen også er ganske fornøyd med cellekontor. Undersøkelsen viser også at eldre arbeidstakere foretrekker cellekontor og er mer negative til aktivitetsbaserte kontor. Videre konkluderer studien med at ved endring av konsept må organisasjonens demografi med tanke på alder vurderes, og arbeidsstasjonene bør tilpasses generasjonene som skal jobbe i dem (Pullen, 2014).

I vår studie vil vi se om ønske om forskjellige kontorløsninger kan ha en sammenheng med alder.

2.2.2 Kjønn

ABW fremheves som bidragsyter til økt trivesel og jobbtildfredshet på grunn av sosiale faktorer, samt friheten til å velge plass etter individuelle ønsker (Danielsson & Bodin, 2008, 2009; Danielsson & Theorell, 2019).

Det er gjennomført studier av forskjellige kontorkonsept ut fra et kjønnsperspektiv. Funnet gir sterke indikasjoner for at ABW har større negativ effekt på konfliktnivå for kvinner enn for menn (Danielsson et al., 2015). I tradisjonelle åpne landskap viste det seg, spesielt for

kvinner, å være betydelig lavere risiko for konflikter enn i ABW-lignende konsepter. Det ble spekulert i om kvinner, mer enn menn, har behov for mellommenneskelig forhold og sosial kontakt, og at dette lar seg best tilfredsstillende i åpen løsning med fast plass. ABW-løsninger legger opp til hyppige plass-skifter (Hoendervanger et al., 2016), og kan medføre at en ikke har samme gruppe kollegaer rundt arbeidsstasjonen hver dag. Dette kan igjen svekke de mellommenneskelige forholdene, og påvirke at kvinner i mindre grad ønsker å sitte i ABW (Danielsson et al., 2015).

Det er i senere studier påvist at kontorløsninger hvor det er mindre tilgang på støttende fasiliteter, blir oppfattet mer negativt av kvinner enn menn (Danielsson & Theorell, 2019).

Studier viser at små åpne kontorlandskap er mer negative for menn enn for kvinner. Bakgrunnen kunne være at i små grupper utvikler det seg sterkere sosial kontroll og gruppeidentitet, noe som oppleves mer positivt for kvinner enn menn. Dette knyttes opp mot at kvinner stoler mer på sosiale relasjoner enn menn (Danielsson & Theorell, 2019).

Ut fra gjennomgått forskning vil vi se om det er forskjell på kjønn, når det gjelder valg av hvilket kontorkonsept som helst vil benyttes.

2.2.3 Personlighetstrekk

Personlighetstrekk er de grunnleggende dimensjonene som personligheten til mennesker består av (Kennair, 2018). Personlighet er en bestemmende faktor for hva den enkelte arbeidstaker legger vekt på i forhold til arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, jobbengasjement og arbeidsinnsats (Greguras & Diefendorff, 2009). Ved å forstå sammenhengene vil en kunne forutse hva som får mennesker til å søke seg til organisasjonen, forstå adferd og holdninger mens de er ansatte, og hva som kan være intensjon for at de forlater organisasjonen.

Mennesker kan deles inn i to generelle personlighetstrekk, ekstrovert og introvert (Jung, 1975). Ingen er likevel «helt» ekstrovert eller «helt» introvert. Det er den relative dominansen av det ene eller det andre trekket som definerer personlighetstrekkene ekstrovert eller introvert, ifølge Jung (1975). Andelen ekstrovert eller introvert i befolkningen vurderes noe flytende. Cain (2012) anslår at fra ca. 1/2 til 1/3 har relativ dominans for å være introvert. Liverød (2015) angir at ca. 25% er introverte.

Ekstroverte kan trenge mer stimuli enn introverte og søker derfor mer mot andre mennesker og nye situasjoner for å få oppfylt dette behovet. Introverte er mer følsomme for stimuli, og vil kunne ha større behov for egentid til å restituere seg etter en periode med mye stimuli (Cain,

2012). Dette kan tilsi at introverte vil ønske større grad av lukkede kontorløsninger (cellekontor og hjemmekontor), mens ekstroverte vil ønske åpne løsninger.

Det er foretatt flere undersøkelser hvor en har vurdert ekstrovertes og introvertes reaksjoner på stimuli i forbindelse med at det skal gjøres et tyngre kognitivt arbeid (Dobbs et al., 2011; Furnham & Allass, 1999; Geen, 1984). Først ble begge gruppene aktivert ut fra et selvvalgt stimulinivå. Når de ekstroverte fikk bestemme stimulinivået sank prestasjonen for de introverte (de introverte ble overstimulert). På samme måte sank prestasjonen for de ekstroverte, når de introverte fikk bestemme stimulinivået som medførte at (de ekstroverte ble understimulert). Funnene indikerer dermed at stimulinivå i kontorlandskaper må tilpasses begge grupper. Mange arbeidsplasser er ikke designet for dette (Cain, 2012).

I forbindelse med ansettelse av personell er det utviklet tester for å kartlegge den enkeltes personlighetstrekk (Karp, 2016). Blant andre nevner Karp (2016) Myers-Briggs typeindikator. Testen tar for seg flere trekk, og munner ut i 16 forskjellige personlighetstyper. Teorien bak testen bygger på Jung, og sier at hvorvidt man i utgangspunktet er mest ekstrovert eller introvert, er uavhengig av de øvrige trekkene som kan fremkomme i testen. Ekstrovert og introvert er derfor sett på som grunnleggende personlighetstrekk som danner typeforståelse (Liverød, 2015).

Personlighetstester kritiseres for at de skaper statiske og snevre beskrivelser av noe som er dynamisk og inneholder mange lag (Karp, 2016). Kritikerne mener personlighet kan utvikles, og at den påvirkes av situasjoner og systemer. Testene er likevel svært utbredt.

Personlighetstester er sterkt kommersielle og det har vært vanskelig å få tak i kvalitetssikrede spørrebatteri som får frem indikasjoner på om en person er introvert eller ekstrovert. Vi har hentet spørsmål som skal støtte Meyers-Briggs typeindikator fra Liverød (2015). Vi kommer nærmere inn på dette i kapittel 3.4.2.3.

Vi vil i vår studie se om personlighetstrekk kan være bestemmende for hvilket kontorkonsept ansatte helst vil benytte.

2.3 Spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Et annet relevant spørsmål, er om arbeidsoppgaver kan være styrende for ansattes ønske om kontorløsning (Bakke & Fostervold, 2017; Gjerland et al., 2019; Skogland & Skjæveland, 2016). Seddigh et al. (2016) fant ingen sammenheng mellom personlighet og kontortyper knyttet til jobbtilfredshet, men derimot at arbeidsoppgaver kan være mer avgjørende.

Cellekontor har vært dominerende i Norge, men dette har blitt avløst av nye planløsninger. Kombinasjonen av økende krav til produktivitet og rask informasjonsflyt er de mest fremhevede drivkreftene bak nye kontorløsninger (Skogland & Skjæveland, 2016).

Åpent kontorlandskap kan være gunstig for arbeidstakere og team med samarbeidsoppgaver som krever løpende kontakt (Bakke & Fostervold, 2017). Kontorlandskapet er negativt for arbeidstakere med kognitivt krevende arbeid som krever korttidshukommelse. Disse opplever dårligere arbeidsmiljø, mer stress og slitenhet, mindre produktivitet, dårligere helse og får økt sykefravær. Dette kan unngås dersom arbeidstakerne får tilstrekkelig grad av skjerming innenfor sitt stimulinivå, ifølge Bakke og Fostervold (2017) og Dobbs et al. (2011).

Studiene ovenfor viser til motpoler hvor enten arbeidsoppgaver er kognitivt krevende, eller krever samarbeid med løpende kontakt og rask informasjonsflyt. Arbeidsoppgaver er ofte sammensatte og varierende med tanke på disse variablene. Balansen mellom individuelt arbeid (gjerne kognitivt krevende) og samhandling er det største dilemmaet knyttet til ivaretagelse av ansattes behov ved design av kontorlokaler (Skogland & Skjæveland, 2016). Det er gjort funn som sier at ansatte på enkeltkontor (cellekontor) opplever signifikant mer negative effekter knyttet til samarbeid med andre enheter, men ikke tilsvarende funn når det gjelder samarbeid med andre personer (Skogland & Skjæveland, 2016). En mulig forklaring kan være at enkeltkontor ofte brukes som mindre møterom og dermed legger godt til rette for samhandling med personer (Skogland & Skjæveland, 2016).

Arbeidsstasjoner må ha en balanse mellom åpenhet og privathet som støtter opp om oppgavene som skal løses (Muhonen & Berthelsen, 2020). Privathet defineres som muligheten til å kontrollere og styre innkommende og utgående sosial interaksjon (Altman, 1975). I studien til Muhonen og Berthelsen (2020) rapporterte ansatte, som var flyttet fra cellekontor til ABW, at det var problematisk å ikke lenger kunne ha papirkopier liggende igjen på skrivebordet i påvente av å utføre en jobb eller vurdering dager frem i tid. «Clean desk» konseptet var ikke tilrettelagt for deres erfaring med jobbutførelsen.

Basert på gjennomgått forskning vil vi i vår studie se om arbeidsoppgaver kan være bestemmende for hvilket kontorkonsept ansatte helst vil benytte.

2.4 Spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Å lede endringer er viet stor oppmerksomhet i forbindelse med ledelsesteorier. Overgang fra en kontorløsning til en annen innebærer en organisasjonsendring (Skogland & Skjæveland, 2016). Derfor er det overraskende at overgang til nye kontorløsninger i mindre grad er forsket på ut fra et endringsperspektiv (Gjerland et al., 2019).

I endringsteori beskrives det som normalt at det kan oppstå motstand mot endringer, både fra enkeltindivid og grupper i organisasjonene. Yukl (2013) har definert flere grunner til slik motstand: 1) Manglende tillit, 2) Manglende tro på endringer er nødvendig, 3) Manglende tro på at endringer lar seg gjennomføre, 4) Økonomiske trusler, 5) Relativt høye omkostninger, 6) Frykt for å mislykkes, 7) Tap av makt og status, 8) Trusler mot verdier og idealer, og 9) Uvilje mot innblanding.

Det kan virke både irriterende, krevende og ineffektivt å bli møtt med motstand når man vil foreta, det man selv ser på som, nødvendige og velfunderte endringer. Motstand skyldes ikke uvitenhet og manglende fleksibilitet (Yukl, 2013). Det er en naturlig reaksjon hos mennesker som ønsker å beskytte sine egne interesser. Motstand er et tegn på sterke verdier og følelser, og bør betraktes som en energikilde som kan re-kanaliseres til innsats i favør av endring. Det er derfor viktig å avdekke og forstå årsakssammenhengene knyttet til motstand. Samtidig er det viktig å kjenne til måter å møte og håndtere motstand (Yukl, 2013).

Studier viser til organisasjonspsykologiske perspektiver om endringsfrykt, og miljøpsykologiske perspektiver om stedstilknytning, som argumentasjon for at ansatte kan være mindre villig til å skifte kontorkonsept (Skogland & Skjæveland, 2016). I to adskilte studier foretrakk de fleste respondentene den løsningen de satt i på tidspunktet de ble spurt, uavhengig av hvilken kontorløsning de benyttet.

Overgang fra cellekontor til åpen løsning med fast plass og videre til fleksiløsninger (ABW) er en trinnvis prosess, ifølge Skogland og Skjæveland (2016). Det oppfattes at det er mer utfordrende med overgang fra enkeltkontor til åpen løsning, enn overgang fra åpen løsning til ABW. Dette forklares med at når man har erfaringsbakgrunn fra åpne løsninger med fast plass, oppfattes bruksendring til fritt plassvalg i ABW som en mindre endring.

Endringsprosessen bør være utformet demokratisk, med forventningsavklaring og åpenhet fra tidlig i prosessen til endelig gjennomføring (Klev & Levin, 2009). Ved tidlig involvering får deltakerne være med å påvirke prosessen og dermed får de eierskap i løsningene. Man kan dermed spare betydelige ressurser og kostnader i implementeringsfasen, hevder Klev og Levin (2009).

Mange endringsforsøk fremstår som mislykkede, og den mest fundamentale grunnen er at man ikke involverer sine ansatte på en måte som oppfattes som reell (Amundsen & Kongsvik, 2016). Olafsen (2018) viser til at involvering kan øke motivasjon blant ansatte gjennom autonomistøttende ledelse. Autonomistøtte handler om å forstå og anerkjenne andres perspektiv, forklare hvorfor spesifikke oppgaver må gjøres, gi handlingsrom med hensyn til at ansatte skal kunne ta selvstendige valg i hvordan oppgavene kan utføres, samt å inkludere de som faktisk blir berørt i beslutningsprosessen.

Endringsagenter er et begrep innenfor endringsteori. Begrepet dekker både eksternt og internt personell som skal bidra i endringsprosessen med å spre kunnskap, støtte og oppmuntring (Cummings & Worley, 2015). Endringsagenter har gjerne også som oppgave å følge med på «moter» og hente inn informasjon for mulig lansering i egen organisasjon, (Amundsen & Kongsvik, 2016).

Vellykkede endringsprosjekter rundt kontorkonsept, kjennetegnes med relativt høy grad av brukermedvirkning, herunder ledernes engasjement, balanse mellom topp-ned og bunn-opp-tilnærming, medvirkning, klare instruksjoner og opplæring i bruken av arbeidsstasjoner (Brill & Weidemann, 2001; Brunia et al., 2016).

Et eksempel på et mindre vellykket endringsprosjekt finner vi hos Muhonen og Berthelsen (2020). Etter en endringsprosess uttalte ansatte og mellomledere, at de ikke hadde hatt noen innflytelse over beslutninger om utforming av kontormiljøet. De måtte bare godta endringer fra cellekontor til aktivitetsbaserte arbeidsplasser, noe som skapte stor frustrasjon. Både ansatte og ledere pekte på at lederne (som skulle være endringsagenter) manglet kompetanse til å innføre kontorkonseptet, som de selv så flere utfordringer enn fordeler av å ta i bruk. Lederne følte på ansvaret for personalets arbeidsmiljø, uten verken å ha kompetanse eller tilgang til eksperter for rådgøring og støtte.

Med bakgrunn i litteraturen ovenfor vil vi se om graden av involvering i endringsprosessen kan være bestemmende for hvilket kontorkonsept brukere ønsker seg.

2.5 Spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Læring er en prosess der mennesker og organisasjoner tilegner seg ny kunnskap, og eventuelt endrer sin atferd på grunnlag av denne kunnskapen. Erfaring og forventninger om hva som vil skje hvis man handler på en bestemt måte, står sentralt i teorier om hvordan individer lærer (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

I 2010 ble det utarbeidet en modell for å måle teknologisk modenhet i den norske befolkning (Andreassen et al., 2010). Studien viste at 40% var optimistiske til ny teknologi og vil anvende den raskt, mens flertallet på 60% var tvilende eller sene med å implementere ny teknologi. Det ble konkludert med at læring rundt nye løsninger må ta hensyn til ulike utgangspunkt i brukermassen. Læreelementene må gjøres tilgjengelig forut for lansering og må være tilpasset de ulike målgruppene i form og innhold. Målet må være å hjelpe mennesker oppover læringskurven, slik at når de møter den nye løsningen er de fortrolig med den. For å motivere til bruk må løsningen fremstå som fordelaktig i forhold til tidligere løsninger (Andreassen et al., 2010).

ABW-konseptet er en ny trend, som ved bruk krever hyppige bytte av arbeidsstasjon (Bakke & Fostervold, 2017). En studie viser at brukerne av ABW benytter ikke arbeidsstasjonene etter intensjonene til arkitektene som utformet disse (Søiland, 2021). I en undersøkelse hvor respondentene byttet arbeidsstasjon flere ganger om dagen var tilfredsheten med arbeidet signifikant høyere enn gjennomsnittet. Byttefrekvens var positivt korrelert med heterogen (ulikartet) aktivitetsprofil, andel kommunikasjonsarbeid og ekstern mobilitet (Hoendervanger et al., 2016). Lignende undersøkelser konkluderer med at når konseptet ikke benyttes etter intensjonen kan det gi redusert produktivitet, øke sykkelighet og utilfredshet (Appel-Meulenbroek et al., 2011).

I konseptet ABW må det være tilstrekkelig antall arbeidsstasjoner som gjør at brukerne får nødvendige valg til å bruke fleksibiliteten, og bytte arbeidsstasjon når det er nødvendig (Wohlers & Hertel, 2017).

Det er studier som viser at kontorkonseptet kan legge føringer for hvordan brukerne utvikler seg. Personer i cellekontor har vist seg mest effektive i jobbutførelsen når de jobber uten forstyrrelser (Seddigh et al., 2015). Små åpne landskap har rapportert større forstyrrelser enn cellekontor, mens respondentene i disse åpne landskapene ikke opplevde samme reduksjonen i effektiv jobbutførelse, som når de som satt i cellekontor ble utsatt for samme forstyrrelsene.

En mulig årsak er at personer i åpne løsninger utvikler mestringsstrategier bedre enn de som jobber i skjermede løsninger (Seddigh et al., 2015). I en annen studie der man hadde gått over til «Clean desk», fant man at konseptet ikke var tilrettelagt for respondentenes erfaring med jobbutførelsen (Muhonen & Berthelsen, 2020). Tidligere kunne de la papirer ligge fremme på arbeidsstasjonen, hvor man i flere dager under små avbrekk fra annet arbeid, kunne se raskt på enkeltforhold, før saken ble påbegynt for alvor.

I flere andre studier knyttet til endring av kontorkonsept er det konkludert med at det må legges inn investeringskostnader på å lære personer hvordan kontorkonseptet kan, bør eller skal fungere (Appel-Meulenbroek et al., 2011; Brunia et al., 2016; Skogland & Skjæveland, 2016). Typisk negative sider ved åpne løsninger og aktivitetsbaserte fremstår som løsbare problemer for dem som har opparbeidet seg erfaring med løsningene. Dette krever at det opparbeides retningslinjer for brukeratferd som er i samsvar med de fysiske løsningene, (Skogland & Skjæveland, 2016).

Ut fra litteraturgjennomgangen i dette kapittelet mener vi det er grunnlag for å hevde at holdningen til forskjellige kontorkonsept kan påvirkes av graden av tilretteleggelse for læring.

2.6 Spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

I forbindelse med endring av kontorkonsept fokuseres det for mye på å spare penger på leiekostnader på bekostning av behov rundt arbeidsmiljø (Bakke & Fostervold, 2017). ABW-konseptet har som mål å dekke mange behov og krever derfor romslig design (Gjerland et al., 2019; Wohlers & Hertel, 2017). Dette kan komme i konflikt med mål om å spare leiekostnader på arealbruk (Bakke & Fostervold, 2017). Areal normen til Kommunal- og moderniseringsdepartementet på 23 kvm., kan således virke for lite (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015).

«Privacy» har Bakke og Fostervold (2017) oversatt fra engelsk til privathet. På engelsk blir begrepet definert som muligheten til å kontrollere og styre innkommende og utgående sosial interaksjon (Altman, 1975). Dette er kvaliteter som kan knyttes opp mot individuelle behov for å skjerme seg for forstyrrelser og støy, eller behov for interaksjon og samhandling.

Begrepet «privathet» overlapper dermed begrepet individuell kontroll, som i tillegg omhandler andre behov som det enkelte individ ønsker å kontrollere. F.eks. frihet til å velge arbeidsmetode, tilgang til nødvendig teknologi, fysiske kvaliteter rundt innstilling og bruk av fasiliteter (Danielsson, 2010; Danielsson & Bodin, 2008, 2009).

Større grad av privathet på arbeidsplassen kan positivt påvirke tilfredsstillelse av behovet for jobbkontroll (Nielsen et al., 2020). Økt grad av jobbkontroll kan positivt påvirke de ansattes motivasjon, ytelse og helse (Olafsen, 2018). Studier viser at forskjellen på å oppfatte og ikke oppfatte jobbkontroll, er den mest avgjørende faktoren til uførepensjon (Nielsen et al., 2020). I så tilfelle en trussel mot dagens uttalte mål om å få folk til å stå lenger i jobb (Pullen, 2014). Åpne kontorlandskap reduserer privathet og jobbtilfredshet (De Croon et al., 2005). ABW-konseptet er en relativ ny trend ifølge Bakke og Fostervold (2017). Konseptet kan øke trivsel og jobbtilfredshet på grunn av sosiale faktorer samt friheten til å velge plass etter individuelle ønsker (Danielsson, 2010; Danielsson & Bodin, 2008, 2009). ABW kan kombinere fordelene fra både cellekontor og åpne landskaper, men uten å finne underbyggende funn spekulerer Bakke og Fostervold (2017) på hvorvidt ABW kan sikre kommunikasjon og konsentrasjon, samtidig som de unngår negative effekter som kognitiv overbelastning.

I en studie som så på endringer fra cellekontor til ABW, ble det derimot rapportert om økte utfordringer knyttet til samhandling og kommunikasjon (Muhonen & Berthelsen, 2020). Kommunikasjonen ble mer formell. Når kollegaer tidligere enkelt kunne banke på en dør og stille spørsmål, må det etter endringen avtales formelt møte som forutsetter ledige møtelokaler. Endringen medførte mer mailkorrespondanse, hvor det ble brukt unødig tid på formulering slik at man ble sikker på at mottaker forstod. Å «ringe ut» ble en utfordring, fordi en måtte finne ledig område for å snakke i telefon. Den som skulle «ringe inn» kjente til utfordringene til de som skulle svare, og kviet seg for å «forstyrre». Cellekontor foretrekkes derfor på grunn av tilfredsstillelse av behov for privathet rundt arbeidssituasjon, herunder behov for reduksjon i forstyrrelser og støy (Danielsson & Bodin, 2009).

Økt krav til effektivitet og samhandling har vært argument for bruk av åpen løsning og ABW (Bakke & Fostervold, 2017; Skogland & Skjæveland, 2016). Forskning viser at økt krav til arbeidsinnsats, fleksibilitet, omstilling og tilgjengelighet øker stressnivået, og dermed behov for restitusjon (pauser). Samtidig er restitusjon et behov som sjelden diskuteres i sammenheng med kontorutforming, hevder Bakke og Fostervold (2017) og Skogland og Skjæveland (2016).

Dersom man har god luftkvalitet og unngår uheldige temperatur- og trekkforhold, er dette positivt for produktivitet, trivsel og helse (Bakke & Fostervold, 2017). Arbeidstakere som opplever høy kontroll over regulering av temperatur, ventilasjon og støy, rapporterer bedre arbeidsmiljø (Boerstra et al., 2013).

Skogland og Skjæveland (2016) advarer mot «One size fits all»-løsninger, med utgangspunkt i generalisering av organisasjoner med ulike settinger. De anbefaler at de som spiller inn utformingsforslag (brukere, konsulenter, arkitekter, utleier, etc.) og beslutningstakere om utformingen, må ta utgangspunkt i og kartlegge behov for den konkrete situasjonen.

Kartleggingen kan være kostbar, og organisasjoner kan ha begrensede tilmålte ressurser til slikt formål. Brill og Weidemann (2001) og Appel-Meulenbroek et al. (2011) har forsket på hvilke kvaliteter/variabler som ansatte rangerer viktigst at organisasjoner innfri på, i forbindelse med kontorløsninger. Rangeringen er gjengitt nedenfor i tabell 1.

Tabell 1: Rangering av viktige kvaliteter ved endring av kontorkonsept

Brill og Weidemann (2001)	Appel-Meulenbroek et al. (2011)
Mulighet til å jobbe alene uten å bli distraheret.	Ergonomi
Egnede romslige forhold for spontant samarbeid.	Tilgang til nødvendig teknologi
Egnede rom for møter og uforstyrret gruppearbeid.	Komfort
Komfort og ergonomi på arbeidsplassen og nok plass til arbeidsverktøy	Kunne skjerme seg og ha sosial interaksjon etter eget ønske
Areal som støtter side-ved-side arbeid, og som gjør det mulig å droppe innom for en prat.	Størrelse på arbeidsstasjonen
Lokalisert nær eller lett tilgjengelig til å finne kollegaer	Plassering av arbeidsstasjonen
God plass til å ta pauser	Atmosfære
Tilgang til nødvendig teknologi	Kontroll av inneklime (faktisk og oppfattet)
God belysing og tilgang til dagslys	Bruk av farger og materialer ved utforming av lokalene
Egen kontroll over temperatur og luftkvalitet.	

Funksjonelle aspekt har en dominerende rolle i rangeringen, mens immaterielle aspekt som atmosfære, farge eller oppfattet kontroll av inneklimate har en moderat innflytelse (Appel-Meulenbroek et al., 2011).

Rangeringen i tabell 1 er kun delvis overlappende i de to studiene. Dette bygger opp under at behov er situasjonsbestemt. Behov kan endres med alder og ulike livsfaser (Ng & Feldman, 2012), og varierer fra person til person, fra organisasjon til organisasjon, fra arbeidsoppgave til arbeidsoppgave, eller fra kontorkonsept til kontorkonsept. Det er som tidligere nevnt, gjort funn på at ABW-konseptet fungerer best når man skifter arbeidsstasjon flere ganger for dagen (Hoendervanger et al., 2016). Hoendervanger et al. (2016) anbefaler ledere, ansatte og utviklere av bedriftseiendommer å bruke tid på å gjøre kartlegging og vurderinger, for å forstå og legge til rette for å dekke individuelle behov og ønsker. Effekten av å ikke forstå og legge til rette for individuelle behov kan bli en dyr erfaring, slik det fremkommer i Muhonen og Berthelsen (2020) hvor brukerne fikk et konsept de opplevde som ikke tilrettelagt for deres erfaring med jobbutførelse. Resultatet var at de følte utilpass i de nye kontorene, valgte å jobbe fra hjemmekontor, og opplevde dermed større utfordringer med å skille jobb og privatliv.

Olafsen (2018) viser til jobbkrav-ressursmodellen som beskrives av Demerouti et al. (2001), hvor jobbkrav (f.eks. tidspress) relateres til negative arbeidskonsekvenser som utbrenthet og gjennomtrekk av ansatte. Jobbressurser, som f.eks. oppgaveautonomi, kan bidra til å redusere effektene som jobbkrav fører med seg. Modellen viser at ulike egenskaper ved jobben enten gir eller stjeler energi fra de ansatte, og dermed kan påvirke motivasjon, ytelse og helse. Å være bevisst på konsekvensene av hvordan arbeidet er organisert og legge til rette for å fremme tilstedeværelse av ulike jobbressurser er derfor viktig for organisasjoner (Olafsen, 2018).

Ut fra litteraturgjennomgangen i dette kapitlet mener vi det er grunnlag for å hevde at holdningen til forskjellige kontorkonsept kan påvirkes av graden av individuell kontroll for den enkelte.

3.0 Design og metode

I dette kapittelet vil vi beskrive forskningsprosessen og de valg vi har tatt for å forsøke å komme frem til svar på vår problemstilling. Her vil vi presentere hva forskningsstrategi og design innebærer, og begrunne valgene vi har tatt. Deretter vil vi gjennomgå fremgangsmåten for datainnsamling, hvordan vi bedømmer kvaliteten på dataene, etiske problemstillinger og eventuelle svakheter. For hvert enkelt forskningsspørsmål vil vi beskrive ulike variabler og hvordan disse måles og analyseres.

I metodekapittelet har vi brukt deler av eksamensoppgave i anvendt metode avlagt av Digernes og Vik (2020). Mens vi ved besvarelsen i Anvendt metode, var mer generell og også så på kvalitative angrepsvinkler, er metodekapittelet i denne oppgaven spisset inn mot metodeanvendelsen relevant for løsning av vår problemstilling.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign beskriver utforming av forskningsverktøy og metode for at undersøkelsen vår skal kunne frembringe ny kunnskap om problemstillingen vår (Johannessen et al., 2011).

Vår problemstilling er ment å finne svar på hva som påvirker menneskers holdning til kontorkonsept. For å bidra til å kunne gi svar på denne, har vi definert seks forskningsspørsmål i kapittel 1.1.

For å ha et teoretisk grunnlag for å finne svar på våre forskningsspørsmål, gjennomgikk vi først skandinavisk forskning, som vi mener er mest aktuell i vår setting. Deretter har vi supplert med forskning fra Europa. I tillegg har vi sett på studier om motivasjon, trekkteorier, teorier om utforming av arbeidsoppgaver, endringsteori, teori om læring og teori om menneskelige behov.

Ved gjennomgang av kvalitative studier (undersøkelser som baserer seg på observasjon, intervjuer og gruppesamtaler (Johannessen et al., 2011)), fant vi rapporter som indikerte at intervjusituasjoner hadde blitt medvirkende til svar. Konkret hadde personer som satt i åpent landskap i intervju-situasjon uttrykt seg positivt til konseptet, samtidig som de var aktivt jobbsøkende for å komme seg bort fra åpent kontorlandskap (Bakke & Fostervold, 2017).

Skal noe undersøkes er man avhengig av at man får sannferdige svar, og for i større grad å kunne generalisere svarene er vi avhengig av en større populasjon av personer, som Johannessen et al. (2011) gjerne kaller respondenter.

Vi har valgt en kvantitativ tilnærming, hvor vi samler inn svar fra et forhåndsdefinert spørreskjema, der vi har analysert svarene basert på et størst mulig kvantum av respondenter som svarer på den ene eller andre måten (Johannessen et al., 2011). En fordel ved å benytte en kvantitativ tilnærming med nettbasert spørreskjema, er at det gir mulighet til mange respondenter og disse er sikret anonymitet. Vi vurderte dette som viktig ettersom vår problemstilling er innenfor et felt med stort engasjement og polariserende argumenter, og med tidligere funn som kan indikere usikkerhet rundt sannferdighet.

Tallmaterialet gir oss mulighet til å analysere objektive beregninger knyttet til f.eks. sammenhenger og hvor mange av populasjonen mener det, eller hvor mange som mener noe annet, og hvordan scorer vår populasjon på gitte kvaliteter (Johannessen et al., 2011; Ringdal, 2018).

Ved planleggingen av spørrebatteriet så vi at det kunne være behov for en mulighet for respondentene å gi tilleggs kommentar i spørreskjemaet. Vi valgte derfor å legge inn felt flere steder underveis med mulighet for ubegrenset fritekst slik at respondentene kunne gi utfyllende og innsiktsfulle kommentarer til våre kvantitative data. Slike fritekstfelt kan være med på å oppklare eventuelle misforståelser.

En slik undersøkelse som dette kalles tverrsnittsundersøkelse (Johannessen et al., 2011). Disse blir gjennomført på et bestemt tidspunkt, og gir et øyeblikksbilde av et fenomen. Siden arbeid med masteroppgaver har et begrenset tidsintervall, fremstår tverrsnittsundersøkelse som et godt utgangspunkt for oss.

For å analysere respondentens svar på de spørsmålene som ble stilt i vår undersøkelse benytter vi beskrivende statistikk, også kalt deskriptiv statistikk (Johannessen et al., 2011).

3.2 Populasjon og utvalg

Vårt forskningsspørsmål er knyttet opp mot kontorkonsept. Siden vi benytter et elektronisk spørreskjema, måtte utvalget være personer i kontor med arbeidsstasjon med tilgang til PC og internett.

For å gjennomføre undersøkelsen var vi i dialog med ulike virksomheter. Etter flere avslag, fikk vi aksept til å gjennomføre undersøkelsen i to ulike virksomheter. Den ene virksomheten er innenfor offentlig forvaltning i en større norsk by, mens den andre virksomheten er et større internasjonalt konsultantselskap med flere lokasjoner i Norge.

Ledelsen i de to virksomhetene sørget for at det ble sendt ut informasjon i interne informasjonskanaler til de aktuelle ansatte. Informasjonen forklarte formålet med den uavhengige undersøkelsen, og at ledelsen stilte seg bak denne. Dette er lagt ved i vedlegg C.

Vi benyttet oss av en form for strategisk utvelgelse, som betyr at man først definerer målgruppe som bør delta for få samlet nødvendige data. Deretter velges det ut personer fra målgruppen som kan delta i undersøkelsen. Når dette er på plass får vi et selvseleksjonsutvalg, som betyr at respondentene som undersøkes selv bestemmer om de vil være med eller ikke (Ringdal, 2018).

For den offentlige virksomheten fikk vi tilgang til alle ansatte på lokasjonen. I den private virksomheten fikk vi muligheten til å komme med ønske om utvalg basert på geografi, kjønn, alder og erfaringsnivå. Til sammen ble det invitert 522 ansatte fra de to virksomhetene til å være med på undersøkelsen.

Vi kommenterer nærmere om utvalg og metode i forbindelse med det enkelte forskningsspørsmål i kapitlene 3.4.1-3.4.6.

3.3 Datainnsamlingsmetode og utforming av spørreskjema

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av «Nettskjema» som er et web-basert spørreskjema utviklet av Universitetet i Oslo, for studenter og institusjoner som har avtale med Universitetet. Respondentene fikk tilsendt innloggingslenke for spørreskjemaet på e-post. For enkelt å ha oversikt og å kunne følge opp spørreundersøkelsen, valgte vi å ha to separate utsendelser (en i hver organisasjon).

Spørreskjemaet var satt opp med forhåndsoppgitte svaralternativer (prekodete skjemaer), med flere fritekstfelt til å kunne gi utfyllende kommentarer. For å kunne klassifisere respondentenes holdning til ulike spørsmål, måtte svaralternativene kategoriseres slik at holdning kan måles eller klassifiseres. Dette omtales som operasjonalisering. Resultatet av denne betegnes som en variabel (Johannessen et al., 2011).

Variablene vi har valgt har flere målenivå. Det første er nominalnivå, der verdiene er gjensidig utelukkende og ikke kan rangeres (f.eks. kjønn eller sektor). Det andre er ordinalnivå, som i tillegg til å være gjensidig utelukkende også har en logisk rangering (f.eks. stillingsnivå, aldersnivå eller holdningene til ulike spørsmål gradert fra Helt uenig til helt enig) (Johannessen et al., 2011). Ringdal (2018) og (Johannessen et al., 2011) beskriver Likertskala som en av de mest benyttede for å rangere slik gradering, og vi har benyttet 7

alternativer. Fra 1 helt uenig til 7 helt enig. I tillegg valgte vi å gi respondenten mulighet til å svare “vet ikke” eller “har ingen mening”. Ved å åpne opp for dette alternativet unngår vi at den som svarer tvinges til å mene noe der denne i utgangspunktet ikke har noe mening. Ringdal (2018) trekker frem 7 alternativer som eksempel når man skal måle holdninger eller verdier.

Sentralt for undersøkelsen var å få frem brukernes holdning til åpen løsning, ABW, cellekontor og hjemmekontor. Det var derfor viktig at respondentene hadde forståelse for hva som kjennetegner de ulike kontorløsningene. I spørreskjemaet var det derfor lagt inn definisjoner.

Vår oppgave ser blant annet på om personlighetstyper kan påvirke holdninger til kontorløsninger. I tillegg til at det er polariserende holdninger rundt temaet kontorkonsept, kan det være noe ømtålighet rundt å kartlegge personlighet. I tråd med Johannessen et al. (2011) ble slike spørsmål derfor plassert midtveis i undersøkelsen.

Vi brukte tid på å tilpasse språket i både spørsmål og svaralternativer, slik at det ikke skulle være tvetydigheter eller rom for misforståelser. Vi søkte opp tidligere masteroppgaver som inneholder spørreskjemaer med aktuelle spørsmål. I tillegg drøftet vi og fikk innspill fra psykologer før vi begynte prosessen med å utarbeide endelig skjema.

Ved å benytte temaer gjennom undersøkelsen forsøkte vi å forberede respondentene for å unngå at de falt fra underveis. Kombinasjonen av et skjema med forhåndsdefinerte svaralternativ og mulighet til utfyllende kommentarer i fritekstfelt, gjør at skjemaet ble et såkalt semikonstruert spørreskjema (Johannessen et al., 2011).

Når et spørreskjema skal distribueres til et større utvalg vil det være en usikkerhet om hvor mange av utvalget som faktisk vil stille opp som respondenter. Undersøkelsen måtte dermed samle inn alle aktuelle data, og ikke være for lang til at respondenter ikke orket å gjennomføre undersøkelsen.

Ved utarbeidelse av spørreskjemaet var det et sentralt spørsmål om hvor stort spørreskjemaet skal være. I “Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden” hevder Haraldsen (1999) at det er en begrensning på 100 spørsmål, evt. hvor motiverte respondentene er til å besvare undersøkelsen. Vårt spørreskjema hadde totalt 81 spørsmål i tillegg til felt for fritekst. Antall spørsmål kunne bli færre utfra hvordan respondentene svarte.

Før undersøkelsen ble utrullet gjennomførte vi flere runder med pretesting av skjemaet. Dette ble gjennomført med egen testrunde med et mindre utvalg innen målgruppen, og mot en testgruppe bestående av personer med nylig avsluttet masteroppgaver. Våre testgrupper fikk tilsendt en påloggingslenke tilsvarende respondentene ville få. Testgruppene fikk i tillegg tilsendt et skjema hvor de kunne kommentere de ulike spørsmålene. Basert på disse tilbakemeldingene fikk vi justere skjemaet med tanke på tydelighet, lengde og behov for spørsmål. På denne måten fikk vi en kvalitativ tilbakemelding rundt hvor godt undersøkelsen fungerte. Denne pretestingen ga oss indikasjon på at vi kunne forvente svar på våre forskningsspørsmål.

3.3.1 Behandling av data

Spørreskjemaløsningen «Nettskjema» sikrer og ivaretar anonymitet til respondentene. Med en unik pålogging for den enkelte respondent, ble prosessen med innsamling av data ivaretatt slik at løsningen purret opp manglende svar i vårt utvalg.

Nettskjema har en funksjon med kodebok der alle spørsmål og svar blir kodet med tallverdier, ivaretar oppbevaring av data med sikkerhetskopier, samt sikrer at data ikke kommer på avveie.

Personvernet er hjemlet i personopplysningsloven fra 2000, og i General Data Protection Regulation (GDPR) fra 2018 som er EUs forordning for personvern. Ved utforming av spørreskjemaet sørget vi for å at de som svarer er sikret anonymitet gjennom at vi ikke innhente data med personopplysninger slik at de som svarer kan identifiseres. Ettersom enkeltpersoner ikke kan identifiseres er ikke vår undersøkelse meldepliktig eller konsesjonspliktig. Vi benyttet i tillegg elektronisk veileder av Nettskjemaløsningen, som bekreftet vår forståelse.

3.3.2 Gjennomføringen av dataanalysen

Med kvantitative data foreligger det svar som blir kodet med objektive tallverdier, slik at de kan bearbeides og analyseres videre statistisk.

Vi benyttet Nettskjemas løsning til å eksportere svarene i undersøkelsen til en Excel-fil, slik at de kunne bearbeides i Excel. I Excel slo vi sammen datafilene med responser fra de to virksomhetene, slik at videre analyse er gjort i en datafil.

Vår kompetanse er begrenset til å gjennomføre hypotesetesting basert på statistikk. Vi valgte derfor å analysere datamaterialet gjennom frekvensfordeling i antall, i prosent og

gjennomsnittvurderinger. Ut fra dette har vi undersøkt om det er sammenhenger mellom to og to variabler. Dette betegnes som bivariat analyse (Johannessen et al., 2011). Denne ble gjennomført med krysstabeller der ulike variabler vurderes mot hverandre for å undersøke sammenhenger.

3.4 Variabler, målenivå og analysemetode

Innledningsvis og for å få best mulig utbytte av kapittel 3.4 og drøftelsene i kapittel 5, anbefaler vi at vedlagte tabeller i vedlegg A, enten skrives ut eller er tilgjengelig på egen skjerm.

3.4.1 Spørsmål 1 – Hva er den mest ønskede kontorløsningen

Med vårt første spørsmål vil vi kartlegge hva våre respondenter angir for å være den foretrukne kontorløsningen. Vi har valgt to forskjellige analyser for dette:

3.4.1.1 Rangering av kontorkonsept uavhengig av hvilken løsning man sitter i

For de forskjellige kontorkonseptene ble respondentene bedt om å rangere disse, utfra hvilken løsning de selv ville foretrukket, der 1 anses som mest og 4 som minst foretrukne. Variabel 36 viser rangering av åpent kontorlandskap, variabel 37 aktivitetsbasert, variabel 38 cellekontor og variabel 39 hjemmekontor.

Det var i spørreskjemaet mulig å gi «delt plassering», slik at man kan ha flere konsept rangert som nr. 1, nr. 2, nr. 3 eller nr. 4. 30 respondenter har benyttet seg av dette. Dette forklarer hvorfor totalt respondenter er ulikt fra konsept til konsept og opp mot hva som vi har angitt er totalt antall respondenter på 276. Det vises til tabell 3 under kapittel 4.1.1 der vi har sortert respondentene ut fra hvilket kontorkonsept de sitter i til vanlig (før mars 2020), vurdert opp mot hvordan de rangerer de forskjellige kontorkonseptene.

3.4.1.2 Hvor fornøyd er respondentene med løsningen man sitter i

Respondentene er bedt om å angi hvor fornøyd de er med den løsningen de sitter i. Påstanden som ble stilt (variabel 12) «Du er fornøyd med den kontorløsningen du har», og respondentene kunne angi svar ut fra 1-8, slik som beskrevet i avsnitt 3.3.

Vi har sortert respondentene ut fra hvilken kontorløsning de sitter i (variabel 8), og beregnet snittscoren ut fra respondentenes angivelse av 1 til og med 7. Eventuelle respondenter som har angitt 8 (ikke aktuelt/vet ikke) er utelatt i snittberegningen.

For analyse av responsene vises til tabell 4 under kapittel 4.1.2.

3.4.2 Spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske for gitte kontorløsninger?

For å definere personlighet har vi valgt alder, kjønn og trekkteori. I kommende avsnitt vil vi redegjøre for metoden knyttet til hver enkel variabel.

3.4.2.1 Alder

I spørreskjemaet har vi latt respondentene angi hvilket aldersintervall de er innenfor. Dette er vår variabel 2. Siden vi ikke kunne forutsi hvor mange respondenter vi kunne få, la vi opp til at respondentene fikk alternativ til å angi «Under 25 år» med derfra intervaller på 5 år, til alternativet «65 år og over».

I innhentet datamateriell er det enkelte intervaller med lavt antall respondenter. Dette kan øke risikoen for at respondenter kan bli gjenkjent under analysering av data. For å unngå dette, har vi slått sammen intervallene til «29 år eller under» og derfra intervaller på 10 år, til alternativet «60 år eller over». Intervallene er ikke ulike de Pullen (2014) brukte i sin studie. Det vises for øvrig til tabell 5.

I tabell 5 har vi registrert antall respondenter innenfor hvert aldersintervall. Dette fremkommer i de to kolonnene «Antall», som viser henholdsvis respondenter som scorer kontorkonsept som nummer 1 og 4. I den videre analysen angir vi hvor mange prosent av de enkelte aldersintervall som har rangert de forskjellige konseptene som henholdsvis 1 og 4. Dette for å gjøre dataene bedre sammenlignbare uavhengig av populasjonsstørrelsen.

3.4.2.2 Kjønn

Vi har fordelt respondentene mellom mann og kvinne og ut fra hvilke kontorkonsepter de rangerer som nummer 1 og 4 i tabell 6. Totalt har kvinner og menn gitt henholdsvis 184 og 94 responser som scorer kontorkonsept som nummer 1, mens tilsvarende henholdsvis 178 og 95 scorer kontorkonsept som nummer 4. Antall responser kommer frem i de to kolonnene «Antall». På samme måte som for alder, presenterer vi andel som rangerer de forskjellige konseptene i prosent av «Antall».

3.4.2.3 Personlighetstrekk

Psykologi er et stort fagfelt, som vi (kandidatene) ikke har formell kompetanse på. Vi kommenterer derfor innledningsvis hvordan vi i vår enkelhet har utformet spørrebatteriet, hvordan vi har behandlet og analysert svarene.

Vi har tatt utgangspunkt i fire spørsmål fra Liverød (2015), som skal kunne bidra til å skille personer mellom ekstroverte og introverte personlighetstrekk. Spørsmålene er som følger, med respondentens alternative ytterpunkter til svar-muligheter med gradering fra 1 til 7:

Tabell 2: Spørsmål for kartlegging av personlighetstrekk

Spørsmål	Ekstrovert	Introvert
Hvordan tror du andre oppfatter deg?	1 – Jeg betraktes som «utadvendt» og «folkelig»	7 – Jeg betraktes som reservert og reflekterende
Hvordan trives du med å jobbe i grupper opp mot å jobbe på egenhånd?	1 – Jeg føler meg komfortabel i grupper og liker å arbeide sammen med flere andre	7 – Jeg føler meg komfortabel alene og liker ting jeg kan gjøre på egen hånd
Hvilken beskrivelse passer best for deg på den sosiale arenaen?	1 – Jeg har et bredt spekter av venner og kjenner masse folk	7 – Jeg foretrekker å kjenne et fåtall personer ganske godt, fremfor å ha mange bekjenskaper
Hva er mest beskrivende for deg?	1 – Jeg reagerer av og til for fort inn i aktiviteter uten å tenke meg om	7 – Jeg reagerer av og til for sent fordi jeg bruker for mye tid på refleksjon.

For hver enkel respondent har vi summert sammen scoren for alle fire spørsmålene og beregnet gjennomsnittet (variabel 35). Vi har klassifisert respondenter med score fra 1 til og med 3,99 som ekstroverte. De med 4,0 i score har vi angitt som «nøytrale». De med score fra 4,01 til 7,0 som introverte. Deretter har vi sortert respondentene som har rangert de forskjellige kontorkonseptene ut fra om de tenderer til å være ekstroverte, nøytrale eller introverte. Ut fra populasjonen antall ekstroverte, nøytrale og introverte respondenter, viser vi prosentmessig størrelse på hvordan de rangerer de forskjellige løsningene. Funnene kommer frem i tabell 7.

I tabell 8 har vi sortert respondentene ut fra om de er ekstroverte (fra 1,00 til 3,99) og introverte (fra 4,01 til og med 7,00). Vi har utelukket de «nøytrale» da denne populasjonen er relativ lav og for denne oppgaven uinteressant. Deretter har vi ut fra gjennomsnitt, sett om det er noen forskjell på graden av personlighetstrekk med tanke på rangering av kontorkonsept, når kontorkonseptene rangeres som mest eller minst ønsket.

3.4.3 Spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønsker for gitte kontorløsninger?

Ut fra litteraturen som vi har beskrevet tidligere, gjøres det et skille mellom arbeidsoppgaver som enten krever stor grad av konsentrasjon eller arbeidsoppgaver som i stor grad krever løpende dialog med andre mennesker. Hva type arbeid som krever konsentrasjon eller løpende dialog, kan være basert på subjektive vurderinger fra individ til individ. Det kan også være at arbeidsoppgaver har andre variabler ved seg, enn konsentrasjon eller interaksjon. Vi benytter derfor to innfallsvinkler til dette spørsmålet som beskrives nærmere nedenfor.

3.4.3.1 Grad av konsentrasjon eller løpende dialog som variabler

Vi starter med å sortere respondentene etter hvilket kontorkonsept de rangerer som nummer 1 eller 4. Ut fra Likertskala beskrevet i kapittel 3.3 har vi latt respondentene scoret utsagnet «Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon» (variabel 17). På samme måte har de scoret utsagnet «Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog» (variabel 18).

Basert på analyser av disse variablene vil vi se om det kan være grunnlag for å hevde at konsentrasjonsoppgaver eller oppgaver som krever løpende dialog, påvirker ønske om kontorkonsept. I tillegg har vi gitt respondentene mulighet til å gi nærmere beskrivelser i fritekstfelt. Dette for at vi skal få en dypere forståelse og redusere risiko for analysefeil.

Siden det var relativt lite spredning i angivelse av score, har vi benyttet snittverdier for variablene 17 og 18. Funnene er systematisert i tabell 9.

3.4.3.2 Stillingskategori som variabel

Den andre innfallsvinkelen tar utgangspunkt den enkeltes stillingskategori.

Det er forskjellige stillingstitler i virksomhetene i vår studie. Vi har basert på gjennomgang med kontaktpersoner i virksomhetene og forståelse av de forskjellige stillingskategoriene, samlet og klassifisert disse som leder, mellomleder, rådgiver og annet (variabel 7).

Av de som rangert det mest ønskede kontorlandskapet, er det 24 ledere, 62 mellomledere, 141 rådgivere og 54 andre. Tilsvarende tall for minst ønskede kontorlandskap viser 24 ledere, 57 mellomledere, 142 rådgivere og 51 andre.

Våre funn er oppsummert i tabell 10 hvor responsene angis i prosent av totale respondenter innenfor de forskjellige stillingskategoriene.

3.4.4 Spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Også for dette spørsmålet vil vi benytte oss av to innfallsvinkler. Først stiller vi spørsmål om det å få påvirke en tenkt endringsprosess har noe å si for holdningen man har til endringen. Den andre innfallsvinkelen er å la respondentene ta utgangspunkt i en konkret endringssituasjon, hvorvidt respondentene var positive til endringen i utgangspunktet, hvorvidt de ble involvert og hvordan de mener sluttresultatet ble for egen del.

3.4.4.1 Påvirker involvering ønsker for kontorløsning i en tenkt situasjon?

Vi har sortert respondentene etter hvilket kontorkonsept de sitter i (før mars 2020) basert på variabel 8 «Hvilken kontorløsning sitter du vanligvis i?». Respondentene har gjennom variabel 58 fått scoret graden på «Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, ville du ha vært positiv innstilt til dette». I tillegg har de scoret variabel 59 «Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, vil det å kunne få være med på å utforme de nye lokalene/løsningene gjort deg mer positivt innstilt enn i forrige setting».

Vi har også inkludert hvordan respondentene scoret variabel 12 «Du er fornøyd med den kontorløsningen du har».

Det er totalt 249 respondenter som har scoret påstandene basert på vår Likertskala, og hvor vi har beregnet snittscoren for variabel 12, 58 og 59. Med bakgrunn i dette vil vi se på om involvering kan ha betydning for valg av kontorkonsept. Variabel 12 har vi inkludert for å se om graden av fornøydhet i den løsningen som er primærløsning kan ha innvirkning.

Funnene er presentert i tabell 11.

3.4.4.2 Påvirker involvering ønske om gitte kontorløsning i en konkret endringssetting?

Den foregående innfallsvinkelen, kan oppfattes enkel og med en fare for at respondenter kan svare det de tror er rett, eller som ser best ut på papiret (Johannessen et al., 2011). Derfor har vi også valgt å en alternativ innfallsvinkel. Med denne tar vi utgangspunkt i respondenter som angir at de faktisk har vært med på en endring av kontorkonsept. I tillegg benytter vi oss av noen flere variabler.

For alle som har svart bekreftende på variabel 40 «Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?», har de kunnet angi i variabel 42 «Skifte av kontorkonsept var som ledd i:» «Skifte av arbeidsgiver», «Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver», «Arbeidsgivers ønske om oppussing», «Omorganisering hos arbeidsgiver», «Usikker/husker ikke» og «Andre

forhold». Det siste alternativet med mulighet til å beskrive skiftet. 138 respondenter har gitt oss svar.

Respondentene har også svart på variabel 41 «Du var i utgangspunktet positiv til denne endringen», variabel 43 «Ansatte ble tatt med på råd knyttet til utforming av lokaler», variabel 44 «Ansatte synspunkt ble ivaretatt» og variabel 45 «Du ble for egen del fornøyd med sluttresultatet». Ved å inkludere variabel 43 og 44, ser vi på skille mellom inkludering og involvering, som ble definert i kapittel 2.4 (Amundsen & Kongsvik, 2016; Klev & Levin, 2009). Basert på scorene fra 1-7 har vi fått frem snittverdier.

Funnene er presentert i tabell 12.

3.4.5 Spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske for gitte kontorløsninger?

For å forsøke å finne svar på spørsmålet har vi valgt tre innfallsvinkler. I den første spør vi direkte om respondenter mener det er behov for opplæring i forbindelse med overgang til et for dem nytt kontorkonsept. I den andre vinklingen vil vi se på om graden av opplæring/veiledning kan ha påvirket hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i. Tredje vinklingen ser vi om graden av utarbeidet retningslinjer kan ha påvirket hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i.

I tillegg til analyse av de kodete objektive tallverdiene, vil vi supplere med tilbakemeldinger i fritekstfelt. Dette blir en form for metodetriangulering. Vi gjør dette for å søke en dypere forståelse av responsene, og redusere risikoen for feilanalyse av de objektive tallverdiene.

3.4.5.1 Er det behov for opplæring i bruk av kontorkonsept?

Vi har tatt utgangspunkt i respondentenes rangering av mest ønsket løsning som fremkommer i tabell 13. Videre har respondentene kunnet score variabel 46 «Du mener at ansatte bør få strukturert opplæring i bruk av nytt kontorkonsept», fra 1 til og med 7, slik som beskrevet i kapittel 3.3. Totalt har vi fått 251 responser. Vi har angitt scoren pr. kontorkonsept basert på gjennomsnittsbetraktninger av respondentenes graderinger. Funnene oppsummeres i tabell 13.

I fritekstfelt har respondentene kunnet utdype og beskrive nærmere hva de ønsker av opplæring og læringspunkter.

3.4.5.2 Kan graden av opplæring/veiledning påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?

Vi har tatt utgangspunkt i kontorløsningen respondentene satt i før mars 2020 (variabel 8).

Respondentene har angitt graden av hvor fornøyd de er med kontorkonseptet sitt (variabel 12), fra 1 til og med 7. Dette sammenstilles mot respondentenes angivelse av grad av opplæring de har fått knyttet til sitt kontorkonsept (variabel 49). Graderingen er basert på gjennomsnittscoren for populasjonen. 174 respondenter har gitt svar.

Våre funn er oppsummert nedenfor i tabell 14.

3.4.5.3 Kan graden av retningslinjer påvirke hvor fornøyd man er med løsningen man sitter i?

Som for «Opplæring» tar vi utgangspunkt i den kontorløsningen respondentene sitter i før mars 2020 (variabel 8), samt graden av hvor fornøyd de er med kontorkonseptet sitt (variabel 12). Dette sammenstilles mot respondentenes angivelse av grad på utarbeidede retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner (variabel 47). Graderingen baseres på gjennomsnittscoren for populasjonen. 258 respondenter har gitt svar.

Våre funn er oppsummert nedenfor i tabell 15.

3.4.6 Spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Individuell kontroll er basert på subjektive meninger. Selv om vi tar utgangspunkt i en kvantitativ tilnærming, med analyse av objektive tallverdier, vil vi som for spørsmål 5 bruke supplerende tilbakemeldinger i vårt analysearbeid. Vi beskriver dette nærmere i de to neste kapitlene.

3.4.6.1 Kvantitativ tilnærming

Ved den kvantitative tilnærmingen tar vi utgangspunkt i, og sorterer respondentene, ut fra hvilket kontorkonsept de har rangert som nummer 1 og 4. Deretter knytter vi rangering opp mot variabler som sier noe om respondentenes behov for kontroll. På denne måten vil vi forsøke å se om behovet for individuell kontroll gir føringer for valg av kontorløsning.

Variablene vi har benyttet for å indikere behov for individuell kontroll er, variabel 20 «Det er viktig for deg å kunne ta pauser», variabel 32 «Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy», variabel 80 «Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon» og variabel 83 «Viktighet av kontroll på bygg tekniske parameter».

Variabel 83 er en samlerrespons av variabel 23 «Det er viktig for deg å kunne regulere temperaturen», variabel 26 «Det er viktig for deg å kunne regulere lysforholdene» og variabel 29 «Det er viktig for deg å kunne regulere ventilasjonen».

Vi knytter også opp variabel 33 «Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse», mot rangering av kontorkonsept. Med denne variabelen ønsker vi å se om respondenter med denne erfaringen, har større ønsker mot enkeltløsninger.

Som for tidligere variabler har respondentene angitt svar fra 1-7. Det er beregnet gjennomsnitt score pr. variabel. Tilsvarende er gjort for variabel 83, hvor først scoren for de underliggende variablene er oppsummert og der etter er gjort gjennomsnittsberegning.

Funnene er oppsummert i tabell 16.

3.4.6.2 Supplerende tilbakemeldinger

Vi har i spørrebatteriet gitt respondentene mulighet til å beskrive (i fritekstfelt) sine erfaringer med sin primære arbeidsstasjon, og erfaringer fra eventuelt hjemmekontor. Dette for mulig å få frem kunnskap ut over det vi kan avdekke med forhåndsdefinerte spørsmål, som f.eks. hva som gjør at personer føler de må ta med seg arbeidsoppgaver hjem, og hvilke behov de eventuelt får dekket da.

De supplerende tilbakemeldingene oppsummeres i kapittel 4.6.2, og tas med i drøftelsene i kapittel 5.6.

3.5 Undersøkelsens reliabilitet og validitet

3.5.1 Reliabilitet

Hvor pålitelige dataene er defineres som reliabilitet. Dette knyttes mot nøyaktighet av dataene, hvilke data som brukes, måten de samles inn på, og hvordan de bearbeides (Johannessen et al., 2011).

I undersøkelsen har vi benyttet et nettskjema der respondentene har besvart spørsmålene elektronisk og anonymt. Nettskjema sørget for automatisk utsendelse av purringer til de som ikke hadde svart, uten at vi kan spore hvem som har svart eller ikke svart. Heller ikke hva de eventuelt har svart.

Alle svar ble lagret i Nettskjemas database, som også sørget for koding av svarene. Det er ikke mulig å påvirke svarene som er lagret i vår database. Nettskjemas kodebok sørget for at alle svar ble kodet automatisk uten fare for manuelle feil. Der det ikke var avgitt svar ble det satt inn 0. Dette tilsier at svarene er registrert helt iht. det respondentene har svart. Ved

analysering av funnene, har vi overført kodene i nettskjema til Excel. Dette har også skjedd automatisk. Vi har kryss-sjekket at det ikke har skjedd endringer i forbindelse med overføring til og bearbeiding i Excel, som i hovedsak har vært bruk av sorteringsfunksjoner.

Vi har flere funn som bekrefter i stor grad tidligere forskning som er gjennomgått i teorikapittelet. Dette omtales også som interreliabilitet. Vi har forsøkt å gi en mest mulig detaljert beskrivelse av hvordan vi har samlet inn dataene og hvordan de er bearbeidet for å opprettholde høy reliabilitet. Et alternativ kunne være å teste reliabilitet ved at undersøkelsen gjennomføres på et nytt utvalg, ifølge Ringdal (2018). Med våre begrensede ressurser og tid til rådighet har dette ikke vært praktisk gjennomførbart for oss.

Utvalgsstørrelsen vår blir følgelig et resultat av hvor mange som har svarer på spørreundersøkelsen. For at undersøkelsen skal ha høyest mulig reliabilitet, er det viktig at størst mulig andel av respondentene svarer på spørreskjemaet. For vår undersøkelse ble det 276 respondenter av totalpopulasjonen på 522.

Det er ikke uvanlig at bare 30-40% av respondentene svarer, og som en tommelfingerregel er mer enn 50% en bra svarrespons, (Johannessen et al., 2011). I vår undersøkelse oppnådde vi en svarprosent på 53%. Altså mener vi at vi har oppnådd reliabilitet.

3.5.2 Validitet

Med validitet menes om dataene er representative for det fenomenet som studeres (Johannessen et al., 2011). Er metoden som benyttes god nok til å måle virkeligheten som undersøkes?

Begrepsvaliditet sier noe om sammenhengen mellom temaet som studeres og de innsamlede dataene. Validitet må ikke oppfattes som absolutt, men et kvalitetskrav som må være tilnærmet oppfylt (Johannessen et al., 2011). Dette for at det kan uttrykkes at det er sammenheng mellom virkelighet og våre data, og at undersøkelsen gir et riktig bilde av virkeligheten vi forsker på. Som nevnt gjennomførte vi flere runder med pretesting av skjemaet, der vi fikk tilbakemelding på hvordan spørsmålene ble oppfattet, slik at eventuelle misforståelser kunne unngås. Dette var med på å sikre begrepsvaliditet.

Ringdal (2018) diskuterer ulike datainnsamlingsteknikker, der bruk av internettskjema gir et fortrinn i ubekvemme spørsmål eller hva som anses sosialt akseptabelt å svare. Som Bakke og Fostervold (2017) viste til i sine undersøkelser kan dette være aktuelt også innenfor vårt

tema. Ut fra dette mener vi at det er lettere i et web-basert spørreskjema å fange opp både uventede positive svar, og uventede negative svar fra respondentene i utvalget.

3.6 Kritiske metoderefleksjoner

I kvantitativ metode klarer vi ikke å spørre hele populasjonen, det blir et utvalg. Ulempene med kvantitativ metode er usikkerheten rundt antall respondenter som faktisk vil svare, som kan føre til at vi ikke får et representativt utvalg.

Som vi kommenter i kapittel 3.4.3.2 har vi re-kodet og tilpasset de ulike stillingskategorier fra organisasjonen, slik at de passer inn i vår inndeling med leder, mellomleder, rådgiver og annet. Dette er en svakhet ut fra at vi ikke har full kjennskap til hva som ligger i stillingen til hvert enkelt individ. Vi kunne ha presentert svar fordelt pr. organisasjon som er med i undersøkelsen, men det kunne økt mulighet for identifisering av enkeltindivid. Derfor er ikke dette gjort.

Klassifisering av personlighetstrekk er ikke basert på sertifiserte personlighetstester, men på forenklinger definert i kapittel 3.4.2.3. Dette kan medføre en usikkerhet rundt angivelse av respondentenes personlighetstrekk og gradene av disse.

I en kvantitativ studie og semikonstruert spørreskjema, kan spørsmål misforstås av respondentene uten at vi kan avdekke eller justere denne. Dette kan medføre at de gir uttrykk for holdninger de ikke har. Samtidig kan de også gi uttrykk for holdninger de tror spørsmålsstiller vil høre, eller de kan svare direkte uærlig. Blir spørreskjemaet for omfattende kan dette medføre at respondenter ikke er villig til å bruke tid på dette. Samtidig må skjemaet være tilstrekkelig omfattende slik at vi ikke går glipp av kritiske data.

Gjennom pretesting har vi fått innspill på tekst som kunne misforstås, slik at vi fikk tilpasset skjemaets omfang slik at det er innenfor det respondentene aksepterte. At skjemaet er anonymt bør ha bidratt til at respondenter i større grad gir sannferdige svar.

Gjennom datasamlingen har vi fått inn data som ikke er brukt i oppgaven, da rammene for oppgaven ville bli overskredet.

Vi har gitt respondenter mulighet til å gi utfyllende kommentarer i fritekstfelt, for å redusere risiko for feilvurderinger i vår tolkning av tilbakemeldinger. Mulige svakheter med denne tilnærmingen kan være at de som er negative til sine kontorkonsept er mer tilbøyelig til å

svare, mens de som er positive til sitt konsept ikke bruker tid på å svare. Det omvendte er også en mulig svakhet.

I spørrebatteriet har respondentene svart på spørsmål om kontorløsninger de satt i før pandemi-situasjonen oppstod i mars 2020. Respondentene har oppgitt å ha følgende primære kontorløsning: 223 stk. i åpent landskap, 25 stk. i ABW, 28 stk. cellekontor og 0 stk. i hjemmekontor. Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2020, og da angir 205 av respondentene at de etter mars 2020 har sittet helt eller delvis i løsningen hjemmekontor. Erfaringsgrunnlaget er dermed økt noe for de fleste respondentene. Dette kan benevnes som støy. Men 220 av 276 oppgir å ha skiftet kontorkonsept etter mars 2020. Altså samme bakgrunn for de fleste, og skaper ikke så stor skjevhet i utvalget. Det gjenspeiler også til en viss grad situasjonen for samfunnet generelt.

Av 189 som angir å ha skiftet kontorkonsept i sin karriere, angir bare ca. 20 stk. at det har vært på grunn av pandemien. Dette tyder på at en vesentlig del av de som svarer på om de har skiftet kontorkonsept og prosessen rundt dette, kan ha en annen endring enn pandemi-situasjonen i tankene.

3.7 Etiske problemstillinger

Forskere er underlagt Lov om organisering av forskningsetisk arbeid fra 2017 (Ringdal, 2018). Loven stiller krav til både forskere og forskningsinstitusjonene, om at forskning i alle faser skjer etter anerkjente forskningsetiske normer.

Etikk er læren om moral, om hva som er rett og galt (Ringdal, 2018). Forskningsetiske prinsipper tar opp når forskning inkluderer mennesker og berører disse direkte i forbindelse med innsamling av forskningsdata. I dette inngår både personvernet til deltakere, der de er informert og har gitt sitt samtykke, og har fått forsikring på at dataene behandles og lagres konfidensielt, og kun benyttes til det aktuelle formålet. Videre er det krav om at forskeren hensyntar respekt for individets privatliv og familieliv.

Etikk i forskningen er viktig for å sikre at den er troverdig, og at den oppfattes som uavhengig. Av den grunn følger forskerne fastsatte forskningsetiske prinsipper og retningslinjer (Digernes & Vik, 2020).

Vi fikk gjennomføre spørreundersøkelsen hos to virksomheter som ikke satte noen krav til studien eller oss som forskere. Vi måtte kun bekrefte at e-mailadresser til respondentene ikke skal benyttes til noe annet enn denne konkrete undersøkelsen. Dette har vi ivaretatt.

3.8 Oppsummering

I dette metodekapittelet har vi begrunnet valget av kvantitativ datainnsamlingsmetode. Vi har videre beskrevet hvordan informasjon er innhentet gjennom utvalg og innsamlingsmetode for å besvare de ulike forskningsspørsmålene i vår studie. Herunder har vi også beskrevet de forskjellige variablene og målenivå som har dannet grunnlag for analyse for de enkelte forskningsspørsmålene. I tillegg har vi argumentert for reliabilitet og validitet for våre data, før vi avslutningsvis har foretatt kritiske refleksjoner rundt våre metodevalg og etiske problemstillinger.

I analysene i kapittel 4 oppsummeres våre funn fra undersøkelsen, hvor de derpå drøftes i kapittel 5.

4.0 Analyse og funn

4.1 Funn spørsmål 1 – Hva er den mest ønskede kontorløsningen

4.1.1 Rangering av kontorkonsept uavhengig av hvilken løsning man sitter i

Tabell 3 viser at cellekontor er det mest foretrukne konseptet i vår undersøkelse. Mens det bare er 28 respondenter som oppgir å sitte i cellekontor, er det 94 som rangerer konseptet som mest foretrukne. Gruppen respondenter som sitter i cellekontor, er den gruppen som er mest negativ til åpent kontorlandskap.

Ingen har angitt at de hadde hjemmekontor som sitt hoved-kontorkonsept før mars 2020. Likevel er det 47 respondenter som rangerer kontorkonseptet som nummer 1. Hjemmekontor er i tillegg det konseptet som flest har rangert som nummer 2. Gruppen respondenter som sitter i ABW, er den gruppen som forholdsvis mest negativ til hjemmekontor. Respondenter som sitter på cellekontor, er den gruppen som forholdsvis mest positiv til hjemmekontor.

Den største populasjonen blant respondenter har angitt å sitte i åpent landskap (223 stk). 87 respondenter angir åpent landskap som mest foretrukne. Av disse sitter 78 stk. selv i konseptet. 145 respondenter (65%) som selv sitter i åpen løsning, har ønske om en annen løsning. Mens ca. 64% av respondentene, som selv sitter i åpent landskap, er mer positiv (rangerer konseptet som 1 eller 2) enn negativ (rangerer konseptet som 3 eller 4) til løsningen,

er også 58% og 51% av respondentene, i åpent landskap, mer positiv enn negativ til henholdsvis cellekontor og hjemmekontor.

Tabell 3: Respondentenes rangering av kontorkonsept

		Rangering kontorkonsept				Antall respondenter
		Nr. 1	Nr. 2	Nr. 3	Nr. 4	
Var 36	Åpent landskap – rangeres:	87	76	59	54	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	78	65	45	35	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	7	6	7	5	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	2	5	7	14	28
Var 37	ABW – rangeres:	53	43	83	97	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	37	33	67	86	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	14	6	5	0	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	2	4	11	11	28
Var 38	Cellekontor – rangeres:	94	70	57	55	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	73	57	46	47	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	4	6	8	7	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	17	7	3	1	28
Var 39	Hjemmekontor – rangeres:	47	93	68	68	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	39	75	59	50	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	1	7	4	13	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	7	11	5	5	28
	Antall rangeringer	281	282	267	274	

Det aktivitetsbaserte konseptet (ABW) er den løsningen som har flest fjerde-plasser. Konseptet er klart minst populært blant respondenter som sitter i åpent landskap, hvor 86 respondenter rangerer ABW som minst populært. 68% av respondenter i åpent landskap er mer negativ enn positiv til ABW. I tabell 3 ser vi at de fleste som sitter i ABW selv rangerer konseptet som mest foretrukne. ABW er eneste konseptet hvor ingen brukere rangerer egen løsning som nummer 4.

4.1.2 Hvor fornøyd er respondentene med løsningen man sitter i

Tabell 4 viser at respondenter som sitter i cellekontor er mest tilfreds med sin løsning, tett fulgt av respondenter i ABW. Åpent landskap scores lavest.

Tabell 4: Hvor fornøyd er respondentene med egen løsning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Cellekontor	Hjemmekontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,85	5,52	5,64	-	
	Antall respondenter	223	25	28	0	276

4.2 Funn spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Vi har, som nevnt tidligere i denne oppgaven, delt variabelen personlighet inn i tre undervariabler – alder, kjønn og personlighetstrekk. I de tre kommende avsnittene har vi systematisert funn knyttet til disse variablene.

4.2.1 Alder

I tabell 5 ser vi at de fleste aldersgruppene rangerer cellekontor som mest ønsket, med unntak av at de yngste respondentene (29 år eller yngre) som scorer åpent kontorlandskap best. De yngste angir tydelig hjemmekontor som minst foretrukne. ABW er scoret som minst foretrukne for respondenter som i alderssammenheng utgjør andre halvdel av yrkeslivet.

Tabell 5: Rangering av kontorkonsept ut fra aldersgrupper

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 2	29 år eller under	37%	23%	26%	14%	70
Var 2	30-39 år	22%	22%	35%	21%	82
Var 2	40-49 år	35%	11%	39%	14%	71
Var 2	50-59 år	31%	22%	33%	14%	36
Var 2	60 år eller over	32%	14%	32%	23%	22
	Antall respondenter	87	53	94	47	281

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 2	29 år eller under	14%	28%	17%	41%	71
Var 2	30-39 år	25%	27%	26%	22%	81
Var 2	40-49 år	14%	54%	18%	14%	65
Var 2	50-59 år	29%	32%	18%	21%	38
Var 2	60 år eller over	21%	42%	16%	21%	19
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

4.2.2 Kjønn

Våre funn er oppsummert i tabell 6 og viser at kvinner i størst grad foretrekker åpent landskap, mens menn foretrekker cellekontor. Både kvinner og menn er mest negative til ABW ut fra prosentandelen som rangerer konseptet som nummer 4. Når de to gruppene skal

rangere nummer 1, blir ABW og hjemmekontor scoret tilnærmet likt – begge løsningene scorer vesentlig mindre enn åpent landskap og cellekontor.

Tabell 6: Rangering av kontorkonsept ut fra kjønn

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Cellekontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemmekontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respondenter
Var 1	Kvinner - i % av total	34%	20%	29%	18%	184
Var 1	Menn – i % av total	26%	16%	43%	16%	94
	Antall respondenter	86	52	93	47	278

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Cellekontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemmekontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respondenter
Var 1	Kvinner - i % av total	14%	37%	22%	25%	178
Var 1	Menn – i % av total	29%	32%	16%	25%	95
	Antall respondenter	53	97	55	68	273

I fritekstfelt uttrykker en respondent ønske om større grad å få prøve aktivitetsbaserte plasser, men uttrykker samtidig en viss resignasjon:

Respondent 4.2.2: Kvinne, 30-39 år, sitter i åpent landskap:

«Skulle ha prøvd aktivitetsbaserte plasser i større grad, men tipper at det ikke hadde falt i smak blant resten.»

4.2.3 Personlighetstrekk

Tabell 7 viser at flertallet av ekstroverte foretrekker åpenløsning og ABW. Flertallet av de som har scoret seg som introvert ønsker cellekontor eller hjemmekontor. På samme måte scorer et stort flertall av introverte åpent landskap og ABW som minst ønskelig. Når ekstroverte har scoret den minst ønskelige kontorløsningen, har flertallet valgt ABW i tillegg til cellekontor og hjemmekontor.

Ut fra snittbetraktninger av scoren til de enkelte respondentene, hvor 1 er ekstremt ekstrovert, 4 nøytral og 7 er ekstremt introvert, har 66% scoret seg ekstrovert, 9% nøytralt og 24% introvert. Av jordens befolkning anslår Liverød (2015) 25% og Cain (2012) mellom ca. 30-

50% å være introverte. Altså et noe flytende intervall. Vårt utvalg synes ikke å avvike betydelig fra «normalen». Dataene har validitet.

Tabell 7: Rangering av kontorkonsept ut fra personlighetstrekk

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 35	Ekstrovert	36%	24%	27%	13%	187
Var 35	Nøytral	30%	15%	44%	11%	27
Var 35	Introvert	16%	6%	48%	30%	67
	Antall respondenter	87	53	94	47	281

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 35	Ekstrovert	14%	34%	23%	28%	175
Var 35	Nøytral	27%	27%	19%	27%	26
Var 35	Introvert	30%	41%	12%	16%	73
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

I tabell 8 fremgår med tallstørrelser hvor utpreget ekstrovert eller introvert, de innbyrdes gruppene av respondenter er i forhold til hvilket konsept de har scoret som mest eller minst ønsket.

Tabellen viser at:

- A. Gruppen ekstroverte som rangerer åpen løsning som mest ønsket, uttrykker mindre ekstroverte trekk, enn de ekstroverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- B. Gruppen ekstroverte som rangerer ABW som mest ønsket, uttrykker stort sett samme grad ekstrovertsjon som gruppen ekstroverte som rangerer ABW som minst ønsket.
- C. Gruppen ekstroverte som rangerer cellekontor som mest foretrukne, uttrykker større grad ekstroverte trekk, enn de ekstroverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- D. Gruppen ekstroverte som rangerer hjemmekontor som mest ønsket, uttrykker mer introverte trekk, enn gruppen introverte som ønsker konseptet minst.
- E. Gruppen introverte som rangerer åpen løsning som mest ønsket, uttrykker større grad introverte trekk, enn de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.

- F. Gruppen introverte som rangerer ABW som mest ønsket, uttrykker samme grad introversjon, som de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- G. Gruppen introverte som rangerer cellekontor som mest ønsket, uttrykker mindre grad introverte trekk, enn de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- H. Gruppen introverte som rangerer hjemmekontor mest, uttrykker mer introverte trekk, enn gruppen introverte som rangerer hjemmekontor som minst ønsket.

Tabellen viser ellers at det ikke er store forskjeller på graden av ekstrovert eller introvert, uavhengig av hvilket konsept som rangeres som mest eller minst ønsket.

Om vi hadde skulle presentere resultatet pr. respondent vil leserne se individer som har scoret seg ekstremt ekstrovert, som likevel rangerer cellekontor og hjemmekontor som nummer 1. Det er også eksempler på individer som scorer seg opp mot ekstremt introvert som rangerer både åpent landskap og ABW som nummer 1.

Tabell 8: Rangering av kontorkonsept ut fra graden av ekstrovert eller introvert

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)
Var 35	Grad av ekstrovert – basert på gjennomsnitt	2,64	2,60	2,41	2,69
Var 35	Grad av introvert – basert på gjennomsnitt	5,18	5,06	4,84	5,23
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)
Var 35	Grad av ekstrovert – basert på gjennomsnitt	2,30	2,62	2,78	2,44
Var 35	Grad av introvert – basert på gjennomsnitt	4,98	5,06	5,00	5,04

4.3 Funn spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

I fritekstfelt har respondentene gitt oss noen samlebegreper på arbeidsoppgaver, uten at disse er nærmere definert. Eksempler på dette er ledelsesoppgaver, konsentrasjonsoppgaver, oppgaver rundt personalsaker, skrivebordsarbeid, saksbehandling og oppgaver som krever utskrift.

I kommende underkapitler oppsummerer vi funnene knyttet til konsentrasjon, løpende dialog og stillingskategorier som variabler.

4.3.1 Grad av konsentrasjon eller løpende dialog som variabler

Personer som i vår undersøkelse scorer cellekontor og hjemmekontor som mest ønsket, angir at arbeidsoppgavene krever større grad av konsentrasjon enn respondentene som heller ønsker åpent landskap og ABW. De som ønsker åpent landskap og ABW, angir på sin side at arbeidsoppgavene deres krever høyere grad av løpende dialog, enn de som heller ønsker cellekontor og hjemmekontor.

Samme tendens, med motsatt fortegn, får vi når respondentene skal rangere det minst foretrukne kontorkonseptet. De som scorer cellekontor og hjemmekontor som minst foretrukne angir at deres arbeidsoppgaver krever mindre grad av konsentrasjon enn de som rangerer åpent landskap og ABW som minst foretrukne. De som ønsker åpent landskap og ABW minst, angir at arbeidsoppgavene krever lavere grad av løpende dialog, enn de som scorer cellekontor og hjemmekontor som minst ønsket løsning.

Funnene er oppsummert i tabell 9 på neste side.

I fritekstfelt er det kommentert at konsentrasjonsoppgaver er vanskelig å utføre i åpent landskap, og blir tatt på hjemmekontor. Det er støy som prat fra kollegaer, telefoner og generelt tråkk i landskapet som synes å skape utfordringer.

Det er respondenter som mener at cellekontor fungerer best for konsentrasjonsarbeid. En respondent som sitter i cellekontor, angir at døren kan lukkes når det er støy utenfor arbeidsstasjonen. I tillegg er det plass til at en kollega kan komme innom for en uforstyrret diskusjon.

For åpent landskap uttrykkes det positivt at man får god kontakt med kollegaer til å drøfte problemstillinger og man opplever bedre sosial støtte. Det rapporteres videre om at det er lettere å kunne følge med på hva som foregår i et prosjekt, og at kommunikasjonsflyten er bedre i åpent landskap. På den annen side er det respondenter som mener at åpen løsning er til

hinder for kommunikasjonsflyt, fordi man er bekymret for å forstyrre landskapet ved å kommunisere med andre kollegaer.

Erfaringer fra hjemmekontor tar opp at kommunikasjon med kollegaer, både faglig og sosialt, kan være utfordrende på hjemmekontor. Andre mener at så lenge de har et godt kamera, mikrofon og to skjermer, går arbeidet fint.

Tabell 9: Rangering av kontorkonsept ut fra om arbeidsoppgaver krever konsentrasjon eller løpende dialog

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 17	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon	6,07	5,92	6,30	6,43	
Var 18	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog	5,68	5,55	5,10	5,26	
	Antall respondenter	87	53	94	47	281
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 17	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon	6,57	6,22	5,98	5,91	
Var 18	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog	4,83	5,28	5,73	5,38	
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

4.3.2 Stillingskategori som variabel

Ut fra stillingskategori ser vi av tabell 10 at cellekontor scorerer best blant ledere, mellomledere og rådgivere. Blant rådgivere scores åpent landskap nesten tilsvarende som cellekontor.

Spesielt verdt å merke seg er at blant ledere er ABW-konseptet mer populært enn når vi har sett konseptet opp mot andre variabler. Rådgivere derimot, rangerer konseptet som klart minst foretrukne.

Stillingskategorien Annet, består i stor grad av de med lavest arbeidserfaring. De uttrykker størst ønske om åpent landskap og minst ønske om hjemmekontor.

Tabell 10: Rangering av kontorkonsept ut fra stillingskategori

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 7	Leder – prosentvis	13%	33%	46%	8%	24
Var 7	Mellomleder – prosentvis	23%	19%	35%	23%	62
Var 7	Rådgiver – prosentvis	35%	13%	36%	16%	141
Var 7	Annet - prosentvis	39%	26%	19%	17%	54
	Antall respondenter	87	53	94	47	281
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 7	Leder – prosentvis	33%	29%	21%	17%	24
Var 7	Mellomleder – prosentvis	25%	28%	30%	18%	57
Var 7	Rådgiver – prosentvis	18%	42%	16%	24%	142
Var 7	Annet - prosentvis	14%	27%	20%	39%	51
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

Vi har fått responser som kan utledes fra organisasjonsnivå. F.eks. er man på et «høyere nivå» i organisasjonen, har mye møter, og ellers trenger tid til å fordype seg i tyngre problemstillinger, fungerer cellekontor best.

Av personer som oppfattes som erfarne og selvgående, kommenteres det at det er mindre forstyrrelser (mas) på hjemmekontor og at man derfor får jobbet mer effektivt. Yngre arbeidstakere finner det utfordrende å få faglig og sosial støtte når man sitter på hjemmekontor. Av noen uttrykkes det at personalsaker må tas på hjemmekontor.

4.4 Funn spørsmål 4 - Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

4.4.1 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en tenkt situasjon?

Våre funn oppsummert i tabell 11 viser at respondenter i cellekontor er mest fornøyd med den kontorløsningen de har, og minst interessert i å skifte til annet kontorkonsept.

Respondenter i ABW er også godt fornøyd med løsningen de har, men er likevel mer positivt innstilt til å skifte konsept om det skulle komme på dagsorden.

Respondentene som sitter i åpent landskap er de som er minst fornøyd med sin kontorløsning, men de er likevel ikke like positive som de i ABW til å akseptere en ny kontorløsning uten videre.

Når respondentene får mulighet til å utforme og påvirke de eventuelt nye løsningene, blir de mer positive til endringen, uavhengig av hvilken løsning de har.

Tabell 11: Påvirkes viljen til endring om man involveres i endringsprosessen

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Cellekontor	Hjemmekontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,84	5,55	5,70	-	
Var 58	Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, ville du ha vært positivt innstilt til dette:	4,77	5,14	3,49	-	
Var 59	Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, vil det å kunne få være med på å utforme de ne lokalene/løsningene gjort deg mer positivt innstilt enn i forrige setting:	5,70	5,55	5,49	-	
	Antall respondenter	204	22	23	0	249

4.4.2 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en konkret endringssetting?

Funnene i tabell 12 viser at til tross for at respondenter angir å ha opplevd relativt lav grad av både involvering og inkludering i prosessene med skifte av kontorkonsept, angir de at de har blitt litt eller mer fornøyd med sluttresultatet.

Det fremgår i tabell 12 at det er når arbeidsgiver initierer endringer, som oppussing og omorganisering, at respondenter er minst positive til endringene.

Andre forhold er en sekkepost med forskjellige begrunnelser. Covid-19 utgjør ca. 35 %. Helsemessige årsaker er nevnt, i tillegg er det nevnt arbeidsgivers flytting på grunn av utgått utleieavtale og oppussing. De to siste variantene kunne muligens komme inn under «Arbeidsgivers ønske om oppussing» eller «Omorganisering hos arbeidsgiver». Respondentene har hatt disse to alternativene, og ikke benyttet dem. Dette kan skyldes nyanser eller forhold som respondentene har i tankene som vi ikke klarer å tolke ut fra svarene. F.eks. kan de ha sett på at oppussing/omorganisering ikke utelukkende var arbeidsgivers ønske, men også ansattes ønske. Vi har derfor ikke omarbeidet responsene.

Tabell 12: Endringsvilje ut fra forskjellige situasjoner, grad av inkludering og involvering

Var 42	Skifte av kontorkonsept var som ledd i:	Skifte av arbeidsgiver	Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver	Arbeidsgivers ønske om oppussing	Om-organisering hos arbeidsgiver	Usikker/husker ikke	Andre forhold	Antall respondenter
Var 45	Du ble for egen del fornøyd med sluttresultatet	4,77	6,29	5,01	4,32	5,00	5,10	
Var 41	Du var i utgangspunktet positiv til denne endringen	4,84	6,14	4,10	3,88	5,50	5,34	
Var 43	Ansatte ble tatt med på råd knyttet til utforming av lokaler	3,47	3,29	3,81	4,00	4,75	4,34	
Var 44	Ansattes synspunkt ble ivaretatt	3,65	3,86	3,76	3,88	4,25	4,28	
	Antall respondenter	43	7	21	34	4	29	138

4.5 Funn spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

4.5.1 Er det behov for opplæring i bruk av kontorkonsept?

Våre funn i tabell 13 viser størst behov for strukturert opplæring blant respondenter som helst ønsker å sitte i ABW. Respondenter som ønsker å sitte i åpent landskap angir minst behov for opplæring. Respondenter som helst ønsker cellekontor eller hjemmekontor angir et behov for opplæring som ligger omtrent midt imellom ABW og åpent landskap.

Tabell 13: Respondentens behov for opplæring i bruk av ønsket kontorkonsept

	Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle-kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme-kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respondenter
Var 46 Du mener at ansatte bør få strukturert opplæring i bruk av nytt kontorkonsept.	4,56	5,16	4,86	4,85	
Antall respondenter	75	51	85	40	251

I fritekstfelt uttrykkes ønske om opplæring mer spesifikt. Det er opplæring og retningslinjer for hva som er akseptert oppførsel og støy, som vektlegges mest. I tillegg ønskes det opplæring i bruk av forskjellige rom-fasiliteter, bruk og innstilling av forskjellig utstyr, når brukes fasilitetene og av hvem. Videre etterlyses opplæring på hvordan man plasserer seg i forhold til kollegaer man skal samarbeide med.

Når det gjelder forslag til opplæringsform, er det mindre responser. Et synspunkt er at ordninger skal være så intuitive at det ikke kreves opplæring, mens et annet forslag gikk på produksjon av læringsvideoer. Et siste forslag var at det i tillegg til opplæring før og ved implementering, bør man legge opp til at praktiske tips blir spredd til organisasjonen etter hvert som erfaringene oppstår.

4.5.2 Kan graden av opplæring/veiledning påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?

I tabell 14 ser vi at det er respondenter som sitter i ABW som i størst grad uttrykker at de har fått opplæring, samtidig som de i størst grad angir å være fornøyd med sin kontorløsning.

De som sitter i cellekontor uttrykker vesentlig mindre av opplæring, samtidig som de uttrykker stor grad av tilfredshet med sin kontorløsning.

Til tross for at respondenter i åpent landskap uttrykker at de har fått opplæring i sitt konsept, i større grad enn de som sitter i cellekontor, viser våre funn at de er minst fornøyd med sin løsning.

Tabell 14: Påvirker opplæring/veiledning hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Cellekontor	Hjemmekontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,65	5,67	5,32	-	
Var 49	Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av:	4,02	4,33	3,16	-	
	Antall respondenter	143	12	19	0	174

4.5.3 Kan graden av utarbeidet retningslinjer påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?

Oppsummert våre funn i tabell 15 viser at respondenter som sitter i ABW, uttrykker i størst grad at det er utarbeidet retningslinjer for bruk av deres arbeidsstasjoner. Respondenter som sitter i cellekontor, opplever lav grad av utarbeidede retningslinjer. De to respondentgruppene uttrykker like stor grad av tilfredshet rundt sine løsninger.

De som sitter i åpent kontorlandskap angir langt høyere grad av utarbeidede retningslinjer, enn de som sitter i cellekontor. Likevel er det åpent kontorlandskap som blir scoret lavest når det gjelder fornøydhet.

Tabell 15: Påvirker retningslinjer hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Cellekontor	Hjemmekontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,81	5,43	5,42	-	
Var 47	I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner:	4,61	4,74	3,79	-	
	Antall respondenter	211	23	24	0	258

4.6 Funn spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

4.6.1 Kvantitative funn

Funnene oppsummert i tabell 16 viser størst behov for å skjerme seg for smitte, unngå støy og ha mulighet til å kunne ta pauser. Å ha personlig kontroll over byggtekniske parametere synes å være mindre viktig for respondentene.

Tabell 16: Påvirker behov for individuell kontroll ønske om kontorløsninger

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 20	Det er viktig for deg å kunne ta pauser	6,04	5,80	6,01	6,17	
Var 32	Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy	5,82	6,00	6,11	6,26	
Var 80	Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon	6,29	6,35	6,02	6,26	
Var 83	Viktighet av kontroll på bygg tekniske parameter	4,45	4,64	4,79	4,86	
Var 33	Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse	3,02	3,41	4,27	4,97	
	Antall respondenter	82	49	90	46	267
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 20	Det er viktig for deg å kunne ta pauser	6,12	6,11	5,75	6,10	
Var 32	Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy	6,30	6,03	5,98	5,63	
Var 80	Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon	6,10	6,12	6,27	6,06	
Var 83	Viktighet av kontroll på bygg tekniske parameter	5,01	4,80	4,63	4,35	
Var 33	Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse	4,46	4,11	3,71	4,35	
	Antall respondenter	50	95	51	65	261

Videre viser funnene at det er relativt likt utslag på grad av viktighet på våre variabler for individuell kontroll, uavhengig av hvilket kontorkonsept respondentene foretrekker mest eller minst.

Til sterkere respondentene opplever å måtte ta med arbeidsoppgaver hjem for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse, til større grad uttrykker de heller ønske om cellekontor enn åpent landskap og ABW.

4.6.2 Supplerende tilbakemeldinger

Vi har fått mange utfyllende tilbakemeldinger basert på respondentenes ulike erfaringer med kontorkonseptene. Tilbakemeldingene går både på fordeler og ulemper knyttet til støy, muligheter for konsentrasjon, fleksibilitet, kommunikasjon, ergonomi og tekniske løsninger.

Av respondenter som gir tilbakemelding med utgangspunkt i å ha erfaring fra hjemmekontor kommenterer de gjerne økt mulighet for konsentrasjon og med det mer effektiv jobbing. Samtidig er det flere som opplever mangel på sosial og faglig støtte (kunnskapsdeling) på hjemmekontor og dermed lavere effektivitet. Mens noen føler større behov for tilrettelegging av tekniske løsninger, opplever andre og ha gode tekniske løsninger på sitt hjemmekontor. Det uttrykkes også at utvidet mulighetsrom, som hjemmekontor har gitt, til å begynne med har skapt litt forvirring.

Det vises ellers til vedlegg E med respondentenes tilbakemelding fra fritekst-felt.

5.0 Drøftelser

5.1 Drøftelse spørsmål 1 - Hva er den mest foretrukne kontorløsningen?

I vår undersøkelse er cellekontor det konseptet som er mest ønsket, uavhengig av hvilket kontorkonsept respondentene sitter i til vanlig. Respondentene som sitter i cellekontor, scorer eget konseptet høyest på tilfredshet.

Erfaringsgrunnlaget for cellekontor i vår undersøkelse fremstår ikke som dominerende, til tross for at dette konseptet scores best. Likevel har vi gjort funn som tyder på at erfaringsgrunnlag kan påvirke ønske om kontorløsninger.

De som selv benytter ABW-konseptet, scorer dette høyt på tilfredshet, og ingen av disse rangerer konseptet som minst ønsket. Dette indikerer at konseptet kan ha et større utviklingspotensial dersom erfaringsgrunnlag rundt konseptet blir økt.

Hjemmekontor blir av flest respondenter rangert som nummer 2. Dette er med på å styrke at erfaringsgrunnlag kan påvirke valg. Hjemmekontorordning har i lengre historisk perspektiv, for mange blitt benyttet/sett på som en løsning nummer 2.

I vår studie er åpent landskap den løsningen flest respondenter har sitt erfaringsgrunnlag fra. Likevel, 2/3 av disse respondentene rangerer andre løsninger enn åpent landskap som nummer 1. Hvis dette resultatet er basert på erfaringsgrunnlaget til respondentene, kommer åpent landskap dårligst ut i vår studie. Med så stor andel som ønsker et annet konsept, kan dette også indikere at åpent kontorlandskap, er en reduserende faktor for autonom motivasjon. I alle fall dersom det over tid oppleves som et jobbkraav å sitte i landskapet.

5.1.1 Rangering av kontorkonsept uavhengig av hvilken løsning man sitter i

Hovedfunnene våre i tabell 3 er at respondentene er mest positive til cellekontor. Langt flere respondenter enn de som sitter i cellekontor ønsker seg denne løsningen. Bakgrunnen kan være at cellekontor er den løsningen som historisk har vært mest benyttet i Norge. Dette kan ha påvirket til generelle innarbeidet holdninger om at dette er den beste ordningen, uten at alle trenger å ha hatt erfaring med konseptet (Svartdal, 2020). Det kan også være holdninger om at konseptet oppfattes som enkelt og bruke, der respondentene lettere ser fordeler som gjør dem mer tilfreds med dette konseptet.

Hjemmekontor scorer også relativt bra, med tanke på at det er ingen som har angitt at de har hatt dette som permanent ordning. En forklaring kan være at de fleste respondentene har

prøvd denne løsningen fra mars 2020. Respondentene har derfor med seg en erfaring inn i besvarelsen som de ikke har hatt mulighet til å opparbeide seg på de andre kontorkonseptene.

Vi har i denne undersøkelsen fokus på konseptene ut fra hva som rangeres som mest eller minst ønsket. Det er likevel verdt å merke seg at hjemmekontor er det konseptet som av flest respondenter blir rangert som nummer 2. 1/3 av totalpopulasjonen gjør dette. Hjemmekontor har i en årrekke vært kjent som en mulighet enkelte arbeidstakere har hatt som løsning nummer 2. Det kan tenkes at dette erfaringsgrunnlaget har påvirket at konseptet også blir rangert som nummer 2 i vår undersøkelse. I så tilfelle kan dette tale for at erfaringsgrunnlag kan være med på å påvirke ønske om kontorkonsept.

Den løsningen som får nest flest positive respondenter er åpent landskap. Vel og merke har 223 av 276 respondenter sin primære arbeidsstasjon i åpent landskap, og populasjonen vår har dermed størst erfaringsbakgrunn fra dette konseptet. Lignende studier har vist at respondenter foretrekker den løsningen de sitter i på tidspunktet de blir spurt (Skogland & Skjæveland, 2016). Ettersom 65% av vår populasjon sitter i åpent landskap, men synes å ønske et annet konsept, kommer åpent landskap dårligst ut i vår undersøkelse.

Når så mange som 65% av en populasjon ønsker en annen ordning, kan det indikere at respondentene føler at arbeidsforholdene omkring oppgavene de skal løse, er for dårlige. I følge Herzberg (1966) er dette et brudd på en hygienefaktor som kan skape mistriivsel. Funnet kan også underbygge at respondentene er mindre eksponert for autonom motivasjon enn for kontrollert motivasjon. Som Deci et al. (2017) og Olafsen (2018) beskriver kan dette føre til jobbstress, utbrenthet og økt intensjon om jobb-bytte. Med 65% som ønsker en annen ordning, synes risikoen for ønske om jobb-bytte å være stor.

ABW er rangert som det minst foretrukne. Noe overraskende ut fra andre undersøkelser referert til i litteraturgjennomgangen i kapitlene 2.2-2.6. At ABW kommer dårlig ut kan være at konseptet fortsatt er relativt nytt (se kapittel 2.6) og at respondentene ikke har erfaringsgrunnlag fra det (Bakke & Fostervold, 2017). Dette er i motsetning til konseptene cellekontor og hjemmekontor som har en lengre historikk. Nye trender trenger tid til å modnes (se kapittel 2.5) (Andreassen et al., 2010). I kapittel 5.5.1 viser vi til responser i fritekstfelter, som kan tyde på at respondenter ikke klarer å skille åpent landskap og ABW. Sitter man da allerede i åpent landskap og mener ABW er det samme - hvorfor skifte? Andre kan ha fått med seg den offentlige debatten og fått inntrykk av at ABW er negativt, uten å ha egen erfaring med konseptet (Svartdal, 2020).

Verdt å merke seg er at ingen som sitter i ABW rangerer ABW som minst ønsket løsning, ref. tabell 3. Lignende funn ser vi ikke hos de andre konseptene. Dette kan være en indikasjon på at de som sitter i ABW opplever større frihet til å gjøre egne valg. I så tilfelle er det et funn som krediterer ABW som får frem autonom arbeidsmotivasjon, med f.eks. økt jobbtillfredshet, økt kunnskapsdeling mellom medarbeidere og mindre intensjoner om å bytte jobb (Olafsen, 2018). Dette tyder på at ABW har et større potensial enn det som fremkommer i vår undersøkelse, og kan bli mer foretrukket om flere får forståelse for bruken av konseptet (Bakke & Fostervold, 2017).

5.1.2 Hvor fornøyd er respondentene med løsningen man sitter i

De som sitter i cellekontor uttrykker størst tilfredshet med den løsningen de har, tett etterfulgt av ABW, ref. tabell 4. Funnene bekrefter til en viss grad dataene i tabell 3, hvor relativt få av respondentene som selv sitter i cellekontor og ABW rangerer egen løsning lavere enn nummer 1. At ansatte er tilfredse med kontorkonseptet de sitter i, kan øke motivasjon på arbeidsplassen som igjen kan bidra til operative og økonomiske fordeler (Jacobsen & Thorsvik, 2013; Olafsen, 2018).

Funnene kan tyde på at arbeidsforholdene blant disse respondentene anses tilfredsstillende, noe som ifølge Herzberg (1966) er en hygienefaktor som kan hindre mistrivsel. Underbygger arbeidsforholdene at respondentene i tillegg opplever å gjøre gode jobbprestasjoner, som man også får annerkjennelse for, kan dette være med å skape trivsel (Herzberg, 1966).

I tabell 4 scorer respondentene i åpent landskap lavest på hvor fornøyd de er med sin kontorløsning. Dette synes også å henge sammen med funn i tabell 3, hvor 2 av 3 respondenter som selv sitter i åpent landskap rangerer egen løsning lavere enn nummer 1. I forhold til de to foregående avsnittene med positive effekter, kan mindre fornøydhet indikere effekter med negative fortegn, med mindre motivasjon, overvekt av jobbkrav og mistrivsel (Herzberg, 1966; Jacobsen & Thorsvik, 2013; Olafsen, 2018).

Vi poengterer at selv om åpent landskap har den laveste scoren, viser scoren tallmessig at respondentene samlet er mer fornøyd enn misfornøyd med kontorløsningen. Scorene i tabell 4 gir heller ikke i seg selv svar på om det er kontorkonseptet som skaper tilfredshet, eller om det er andre forhold. Nedenfor skal vi se om de øvrige forskningsspørsmålene våre, enkeltvis eller samlet, kan gi oss mer kunnskap om dette.

5.2 Drøftelse spørsmål 2 - Kan personlighet påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

I kapittelet drøfter vi våre funne knyttet til tre variabler som er med på å definere personlighet – alder, kjønn og personlighetstrekk.

Vi har gjort funn som indikerer at personlighet kan påvirke ønske om gitte kontorkonsept. Likevel synes ikke personlighet alene å være den ultimate utslagsgivende variabelen.

Undersøkelsen vår tyder på at individuelle behov er sterkt medvirkende til ønske om kontorløsninger. Individuelle behov kan være forskjellig blant annet ut fra alder (livsfase), kjønn og hvilke personlighetstrekk som er dominerende. I en situasjon med endring av kontorkonsept synes det derfor viktig å kartlegge personlighet og brukernes individuelle behov, og ta med denne kunnskapen ved utforming av ny løsning.

5.2.1 Alder

Oppsummering av responsene i undersøkelse i tabell 5 viser at det er forskjeller knyttet til aldersgrupper, men også innenfor aldersgruppene, når det gjelder ønsker om gitte kontorløsninger.

I vår studie er eldre respondenter mindre positive til ABW enn yngre. Samtidig er åpent landskap favoritt for respondenter 29 år eller yngre. Aldersgruppen er enda tydeligere på at hjemmekontor ikke er ønsket. Dette er ikke ulikt fra tidligere studier (Pullen, 2014).

En enkel tolkning kan være at det er alderen som påvirker at eldre ikke ønsker ABW, mens yngre ønsker åpent landskap og ikke hjemmekontor. Vi skal vise at andre faktorer kan spille inn.

En faktor som kan medføre at eldre er mer negative til ABW, kan være manglende erfaringsgrunnlag fra konseptet, f.eks. at de kun har erfaring fra åpent landskap eller cellekontor. I så tilfelle kan det være aktuelt å se på om læring, i større grad en alder, kan bidra til å styrke positiviteten til ABW. Læring kommer vi inn på i kapittel 5.5.

På den andre siden kan respondentene i de eldste aldersgruppene ha kunnskap om at ABW fungerer best når man skifter arbeidsstasjon flere ganger for dagen (Hoendervanger et al., 2016). En generell erfaring er at man blir lettere sliten med alderen. Med en eventuell erfaringsbakgrunn med fast cellekontor, eller åpent landskap med få eller ingen plass-skifter, kan ABW fortone seg unødvendig oppjagende og stressende for eldre respondentgrupper. Dette kan være en grunn til ikke å ønske ABW. Det kan i så tilfelle stilles spørsmål om det er

alderen, eller behovet for å unngå unødig stress, eller andre behov, som avgjør valg av ønske om kontorkonsept.

Videre kan en grunn for at respondenter, 29 år eller yngre, favoriserer åpent landskap og er klart mer negativ til hjemmekontor, være behov for støtte. Aldersgruppen inneholder normalt ansatte med minst erfaring, og kan derfor ha større behov for støtte fra mer erfarne kollegaer. Åpent landskap, hvor en f.eks. sitter nær erfarne personer, kan i større grad oppleves å oppfylle dette behovet. På samme måte kan hjemmekontor oppleves som en barriere for støtte, kanskje fordi man ikke ser kollegaene, føler ubehag ved å forstyrre den erfarne, eller den erfarne ikke tar initiativ til oppfølging. Dette kommer vi nærmere inn på i kapittel 5.6.2.3.

Det kan argumenteres for at fasiliteter ved hjemmekontor kan være forskjellig basert på aldersgrupper uten at det nødvendigvis kan sies at det er alderen som er avgjørende. Yngre arbeidstakere kan f.eks. bo i en liten leilighet eller i et bofellesskap, hvor hjemmekontor kan oppleves utfordrende. Eldre arbeidstakere som er kommet over etableringsfasen, kan ha større boareal hvor det er bedre rom for hjemmekontor. Samtidig kan det være eksempler som endrer den generelle settingen knyttet til bofasiliteter. Et samlivsbrudd for en i utgangspunktet godt etablert person, kan medføre redusert økonomisk kapasitet. Noe som igjen kan utfordre bofasiliteter og muligheter for hjemmekontor.

Videre kan det tenkes at yngre arbeidstakere som kommer rett fra studier er vant med å jobbe tett sammen med studentkollegaer. De fleste studier legger opp til at studentene skal reflektere sammen i såkalte studiegrupper. Et eventuelt slikt erfaringsgrunnlag kan kanskje fremme åpent landskap eller ABW. Samme erfaring kan være tilfelle for personer som i godt voksen alder velger å videreutdanne seg. I en slik setting synes ikke alderen å være avgjørende, men heller ny lærdom og økt erfaringsgrunnlag.

Oppsummert har vi funnet at alder alene ikke er utslagsgivende for ønske om kontorkonsept. Ikke uventet med tanke på at aldersbegrepet ikke er eksakt, men kan variere ut fra psykisk tilstand (Anser et al., 2020; Pullen, 2014). Ulike mennesker kan ha ulike behov og ønsker, og det samme menneske kan ha forskjellige behov og ønsker i ulike livsfaser (Ng & Feldman, 2012). Det kan likevel være viktig for organisasjoner å kjenne sine ansattes behov ut fra forskjellige aldersgrupper, og være oppmerksom på disse ved utforming av konsept (Pullen, 2014). Under kapittel 5.6 vil vi gå nærmere inn på individuelle behov.

5.2.2 Kjønn

I tabell 6 ser vi at flest kvinner har rangert åpent landskap som nummer 1, mens flest menn rangerer cellekontor som nummer 1.

Tidligere studier har gjort funn som tyder på at kvinner er mer relasjonsorientert enn menn (Danielsson et al., 2015). Utformingen av åpent landskap gjør at man kommer tettere på kollegaer, og det kan bidra til utvikling av relasjoner. Forventing om at åpent landskap tilfredsstillers kvinners behov for relasjonsorientering, kan derfor forklare størst ønske om åpent landskap.

Menn på sin side kan i større grad være individualister, som i mindre grad ønsker å bli underlagt sosial kontroll og gruppeidentitet (Danielsson & Theorell, 2019). Forventing om at cellekontor kan tilfredsstillere et behov for tilstrekkelig avstand/skjerming fra kollegaer, kan forklare hvorfor menn helst ønsker å sitte på cellekontor.

Ut fra argumentasjonen i forrige avsnitt kunne det forventes at menn skulle være mer tilbøyelig til å score hjemmekontor høyere. Konseptet er den løsningen som scores lavest som ønsket løsning, for begge kjønn. Ved hjemmekontor vil avstanden til kollegaer være større enn for de andre kontor-løsningene. Interaksjon i korridorer, ved kaffemaskinen, kantine, eller ved å banke på døren ved siden av, er ikke til stede. Forventing om at hjemmekontor ikke tilfredsstillere et ønsket behov for sosial kontakt og relasjonsorientering, kan forklare at konseptet rangeres lavest for begge kjønn.

ABW scorer lavt i vår undersøkelse uavhengig av kjønn, til tross for kvinners relasjonsorienterings-behov. Erfaringsgrunnlaget til våre respondenter er i hovedsak åpent landskap, hvor man i større grad sitter sammen med de samme menneskene. ABW-konseptet er lagt opp til hyppige plass-skifter ut fra jobbaktiviteten som skal utføres (Hoendervanger et al., 2016). Dette kan medføre at man ikke får sitte sammen med de kollegaene man har knyttet sterkeste relasjoner til. Forventer respondentene (spesielt kvinner) at behovet for mellommenneskelige forhold blir svekket med ABW, kan det være grunnen for at de ikke ønsker å benytte konseptet (Danielsson et al., 2015).

Kontorkonseptet ABW er blant annet fremhevet å skulle øke trivsel og jobbtilfredshet basert blant annet på sosiale faktorer (Danielsson, 2010; Danielsson & Bodin, 2008, 2009). Med tanke på foregående avsnitt om kvinners relasjonsorienteringsbehov, er det derfor noe overraskende at flest kvinner rangerer ABW som nummer 4. Et svar på dette kan være at siden kvinner er mer avhengig av mellommenneskelige forhold, kan en arbeidskonflikt i

ABW føre til mistriivsel (Danielsson et al., 2015). Om det er bekymring for effekten for eventuelle fremtidige arbeidskonflikter som gjør at våre kvinnelige respondenter scorer ABW som minst ønsket, gir ikke vår undersøkelse svar på.

Respondent 4.2.2A, som selv er kvinne, uttrykker ønske om å prøve ABW i større grad. Det kan bety at hun har positive erfaringer i fra dette konseptet fra tidligere, eller at hun representerer den delen av befolkningen som er optimistisk til ny teknologi og vil anvende denne raskt (Andreassen et al., 2010). Hun uttrykker at kollegaene ikke vil like det, uten at dette blir utdypet. Det kan være at hun har forstått at kollegaene har etablert holdninger ut i fra egenerfaring, mangel på slik, eller ureflektert adopsjon fra omgivelser som mener å vite at ABW ikke er bra (Svartdal, 2020). Skal det rokkes ved slike holdninger må en sannsynligvis bruke ressurser på å synliggjøre eventuelle fordeler ved konseptet, gi opplæring og involvere dem i utviklingen av konseptet. Dette kommer vi nærmere inn på i kapitlene 5.4 og 5.5.

I kapittel 4.6.2 med videre drøftelser i 5.6.2.1 og 5.6.2.4 presenter vi tilbakemeldinger om manglende tekniske fasiliteter til å støtte opp kontorløsningen respondentene sitter i. Tidligere funn indikerer at mindre grad av støttende fasiliteter rundt arbeidsstasjoner, er mer negativt for kvinner enn for menn (Danielsson & Theorell, 2019). At våre respondenter er negative til ABW, kan være at man opplever mangler med tekniske fasiliteter i åpent landskap i dag - hvorfor skal det bli bedre i en ny ordning?

Ønske om kontorløsning kan synes å være behov-styrt, men kvinner og menn synes å ha forskjellige behov. I en situasjon med endring av kontorkonsept vil det derfor være viktig å ha dette med inn i vurderingene. Vi vil se nærmere på individuelle behov i kapittel 5.6, med underkapitler.

5.2.3. Personlighetstrekk

I forbindelse med planlegging og utføring av undersøkelsen, hadde vi en forventning om at respondenter som fremstår ekstroverte i større grad ville søke seg mot åpne kontorlandskap og ABW. På samme måte forventet vi at introverte ville søke seg mot cellekontor og hjemmekontor.

I tabell 7 ser vi at 60% av de ekstroverte respondentene scorer disse åpent landskap og ABW som mest foretrukne. Dette kan bety at ekstroverte har større behov for stimuli og at de derfor velger løsninger hvor man oppnår større interaksjon med andre mennesker (Cain, 2012).

Likevel kan ikke funnet i vår undersøkelse sies å bygge entydig opp om vår forutsetning, da det frem går at en høyere andel ekstroverte foretrekker cellekontor enn ABW.

De introvertes responser i tabell 7 er mer i tråd med våre forventninger og viser at 78% av respondentene ønsker cellekontor eller hjemmekontor. Samtidig rangerer 71% av de introverte respondentene åpent landskap og ABW som minst foretrukket. Dette synes å samsvare med tidligere undersøkelser hvor introverte trenger lavere grad av stimuli, og har behov å kunne trekke seg tilbake når stimulinivået er nådd (Cain, 2012). Et behov som synes lettere å få dekket med cellekontor eller hjemmekontor.

Våre observasjoner kan underbygge teoriene om at den enkelte ønsker å ha en kontorplass hvor man kan tilpasse sitt eget stimuli nivå og grad av skjerming, og at ekstroverte trenger mer stimuli enn introverte (Cain, 2012; Dobbs et al., 2011; Furnham & Allass, 1999; Geen, 1984).

Som en naturlig forventning om at når ekstroverte skulle være mest tilbøyelig til å velge løsninger som bidrar til å komme «nærmere inn på andre mennesker», bør de være minst interessert i å velge bort nettopp slike løsninger. Likevel er det færre ekstroverte som helst foretrekker ABW, enn ekstroverte som ønsker ABW minst, jfr. tabell 7.

Vi hadde en forventning om at ekstroverte grupper som rangerer åpen løsning og ABW som *mest ønsket*, ville være mer ekstroverte enn ekstroverte som rangerer disse løsningene *minst foretrukket*.

Vi forventet at ekstroverte som rangerer skjermede løsninger som cellekontor og hjemmekontor som mest ønsket, ville være mindre ekstroverte enn ekstroverte som rangerte de to løsningene som minst ønsket. For de introverte gruppene, hadde vi forventet motsatt funn. Funnene i tabell 8 ble derfor noe overaskende for oss.

Funn som ikke er i henhold til våre forventninger:

- A. Gruppen ekstroverte som rangerer åpen løsning som mest ønsket, uttrykker mindre ekstroverte trekk, enn de ekstroverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- B. Gruppen ekstroverte som rangerer ABW som mest ønsket, uttrykker stort sett samme grad ekstrovertasjon som gruppen ekstroverte som rangerer ABW som minst ønsket.
- C. Gruppen ekstroverte som rangerer cellekontor som mest foretrukne, uttrykker større grad ekstroverte trekk, enn de ekstroverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- E. Gruppen introverte som rangerer åpen løsning som mest ønsket, uttrykker større grad introverte trekk, enn de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.

- F. Gruppen introverte som rangerer ABW som mest ønsket, uttrykker samme grad introversjon, som de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.
- G. Gruppen introverte som rangerer cellekontor som mest ønsket, uttrykker mindre grad introverte trekk, enn de introverte som rangerer løsningen minst ønsket.

Funn som er i henhold til våre forventninger:

- D. Gruppen ekstroverte som rangerer hjemmekontor som mest ønsket, uttrykker mer introverte trekk, enn gruppen introverte som ønsker konseptet minst.
- H. Gruppen introverte som rangerer hjemmekontor mest, uttrykker mer introverte trekk, enn gruppen introverte som rangerer hjemmekontor som minst ønsket.

Svarene i tabell 7, bekrefter til en viss grad våre forutsetninger om at flest ekstroverte vil velge åpen løsning eller ABW. Samtidig er flest ekstroverte negative til skjermede løsninger som cellekontor og hjemmekontor. Som forventet ønsker flest introverte cellekontor og hjemmekontor, mens flest er negative til åpen løsning og ABW. Derimot svarer responsene i tabell 8 langt mindre til våre forventninger, hvor kun 2 av 8 forventninger treffer.

Vi observerer også relativt liten forskjell i grad av ekstrovert eller introvert, uavhengig av hvilket kontorkonsept man rangerer mest eller minst ønsket. Dette indikere at det er andre variabler enn personlighetstrekk som påvirker ønske om kontorkonsept. Selv om personlighet kan være en bestemmende faktor for hva den enkelte arbeidstaker legger vekt på i forhold til arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, jobbengasjement og arbeidsinnsats (Greguras & Diefendorff, 2009), trenger det ikke være en avgjørende variabel for ønske om valg av kontorkonsept.

Det kan være at respondentene uavhengig av personlighetstrekk, har forventninger om at de vil få tilfredsstilt sine individuelle behov for stimuli i alle kontorkonseptene (Cain, 2012).

Individuelle behov ser vi nærmere på i kapittel 5.6.

Funnene våre kan også styrke konklusjonen til Seddigh et al. (2016), som mener at arbeidsoppgavene som skal løses i kontorene, kan være mer avgjørende for valg av konsept. Dette ser vi nærmere på i kapittel 5.3.

5.3 Drøftelse spørsmål 3 – Kan arbeidsoppgavene påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Svarene vi har fått indikerer at åpne løsninger og ABW er mest ønsket av respondenter som uttrykker behov for løpende dialog i sitt arbeid. De som har størst behov for å ivareta konsentrasjonstid, i sitt arbeid, ønsker lukkede løsninger som cellekontor og hjemmekontor. Samtidig viser undersøkelsen at det ikke bare kan skilles mellom arbeidsoppgaver som krever løpende dialog og konsentrasjonstid. Det er også arbeidsoppgaver som trigger andre behov. På den måten viser våre funn at arbeidsoppgaver kan påvirke ønske om gitte kontorløsninger, slik Seddigh et al. (2016) hevder i sin studie.

Samtidig tyder det på at utvidet erfaringsgrunnlag i å løse oppgaver, vil kunne medføre at de heller velger en annen kontorløsning enn de tidligere har valgt. F.eks. at respondenter får kunnskap om og på hvilken måte deres behov kan dekkes i et annet konsept.

5.3.1 Grad av konsentrasjon eller løpende dialog som variabler

I tabell 9 ser vi at de som helst vil sitte i cellekontor eller hjemmekontor er de som samtykker sterkest i at deres arbeidsoppgaver krever stor grad av konsentrasjon, men lavere grad av dialog. Dette er i tråd med tidligere funn om at de som jobber med kognitivt utfordrende arbeid, gjerne vil ha anledning til å skjerme seg ved behov (Bakke & Fostervold, 2017).

I fritekstfelt har vi fått responser som uttrykker at cellekontor fungerer best for konsentrasjonsarbeid, på grunn av mer støy i kontorlandskap. Andre responser uttrykker at konsentrasjonsoppgaver er vanskelig å utføre i åpent landskap og foretrekkes å bli utført på hjemmekontor. Også av disse er støy og mangel på skjerming angitt som begrunnelse. Det er ikke sikkert at disse responsene utelukkende mener at arbeidsoppgavene må tas på hjemmekontor. Respondentene som ønsker hjemmekontor for konsentrasjonsarbeid, synes å ha hatt begrenset mulighet til å velge andre løsninger enn den løsningen de satt i før mars 2020. Etter corona-situasjonen har man fått tilgang til hjemmekontor. Erfaringsgrunnlaget er blitt utvidet for respondentene, og de kan gjennom dette ha funnet at hjemmekontor letter mulighet for konsentrasjon og dermed gjør arbeidsoppgavene enklere å utføre. Funnene underbygger funn i Skogland og Skjæveland (2016), som hevder at erfaringsgrunnlag, eller mangel på slikt, kan være avgjørende for valg, ref. vårt kapittel 2.4.

Funnene våre viser at respondentene etterlyser skjerming for utførelse av konsentrasjonsarbeid. De kommenterer to forskjellige konsept som tilfredsstillende dette – hjemmekontor eller cellekontor. Dette kan indikere at arbeidsoppgaven er styrende for hvilket konsept de ønsker. Ett viktig poeng etter vårt syn, er at respondentene synes å velge konsept

de tidligere har erfart å få dekket sitt behov for skjerming i. Dette kan bety, at dersom det de kan forvente å få dekke konsentrasjonsbehovet (stimulibehovet) tilsvarende i andre konsept, kan respondentene ha valgt et av disse i stedet som tidligere beskrevet av Bakke og Fostervold (2017) og Dobbs et al. (2011).

I vår tabell 9 ser vi at respondenter som helst vil sitte i åpen løsning eller ABW, er de som samtykker sterkest i at deres arbeidsoppgaver krever stor grad av løpende dialog og samtidig mindre grad av konsentrasjon. Tidligere forskning på disse konseptene har konkluderte med at de kan føre til bedre og tettere dialog mellom de ansatte (Skogland & Skjæveland, 2016). Dette er det respondenter i vår undersøkelse som gir uttrykk for i fritekstfelt. De oppfatter åpne løsninger som mer støttende for informasjonsflyt, og gir større mulighet til å være oppdatert på status i pågående prosjekter.

På den annen side får vi responser som mener åpne løsninger er hemmende for rask informasjonsflyt. Begrunnelsen er at man selv er redd for å forstyrre landskapet ved å etterspørre denne informasjonen. Dette kan indikere at det er et behov for å lære hvordan konseptet fungerer, og hva som anses som akseptable «forstyrrelser», noe vi drøfter i kapittel 5.5. En annen begrunnelse kan være at lokalene ikke er utformet til å støtte opp om oppgavene som skal løses (Muhonen & Berthelsen, 2020).

Vår undersøkelse bygger opp under påstander om at arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon favoriserer mer lukkede løsninger, mens behov for løpende dialog kan favorisere åpne løsninger. Responser i fritekstfelt viser at det er andre kriterier rundt arbeidsoppgaver som også kan være tellende. Som et eksempel er det kommentert at utskriftsoppgaver ikke kan gjøres på hjemmekontor, men samles opp til man er på arbeidsgivers arbeidslokasjon. Responsen sier mer enn at utskrift ikke kan tas på hjemmekontor. Den sier at en manglende fasilitet (mulighet til å skrive ut i et konsept) gjør at man må oppsøke en lokasjon med nødvendig fasilitet. Å ha forståelse for hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og de ansattes behov, synes derfor svært viktig ved design av kontorlokasjoner (Skogland & Skjæveland, 2016).

5.3.2 Stillingskategori som variabel

I tabell 10 ser vi at cellekontor er mest ønsket blant kategoriene ledere, mellomledere og rådgivere.

Respondentene jobber i kompetansekrevende konsulentvirksomhet og offentlig forvaltningstjeneste med stor grad av utrednings- og saksbehandlingsarbeid, ref. kapittel 3.3.2. Dette kan indikere at respondentene, i vår undersøkelse, ofte står over kognitiv krevde arbeidsoppgaver, og derfor ønsker en løsning hvor de kan dekke behovet for skjerming (Bakke & Fostervold, 2017; Dobbs et al., 2011). Mens dette kan være tilfelle for alle stillingskategoriene er det respondenter som angir at cellekontor fungerer best for personer på «høyere nivå» i organisasjonen, som trenger tid til å konsentrere seg om tyngre problemstillinger.

Videre kan ønske om cellekontor ha sin bakgrunn i at respondentene behandler sensitiv informasjon, og dette skaper et ønske/behov for å ha en skjermet arbeidsstasjon.

Blant våre respondenter har vi fått flere tilbakemeldinger på at personalmessige samtaler og saker må tas på hjemmekontor, da det ikke egner seg i åpent landskap. Dette kan tyde på at det ikke er tilstrekkelig skjermingsmulighet i de aktuelle landskapene. For øvrig et moment med tanke på motivasjonsteori. Når personalmessige samtaler må tas gjennom telefon eller videokonferanse, kan dette bidra til at det ikke oppnås tilstrekkelig mellommenneskelige forhold mellom leder og ansatt. Ifølge Herzberg (1966) er dette et brudd på en hygienefaktor som kan bidra til å skape mistriivsel.

Et mulig tredje argument som taler for cellekontor, er at konseptet er med på å synliggjøre og bekrefte status. Ved å ta bort «status symbolet» cellekontor, kan dette svekke følelsen av anerkjennelse og stolthetsfølelsen en har opparbeidet seg. Dette kan påvirke ansattes motivasjon negativt (Herzberg, 1966; Olafsen, 2018).

Selv om både ledere og mellomledere uttrykker skepsis til åpent landskap og ABW, ser vi likevel i tabell 10 at 33% av lederne helst ønsker ABW. Vår undersøkelse gir ikke konkret svar på hvorfor, men fra tidligere forskning ser vi mulige forklaringer.

I kapittel 2.4 ser vi med henvisning til Amundsen og Kongsvik (2016), at ledere må følge med på endringer i omgivelsene, forstå «moter», og i endringsprosesser opptre som endringsagenter (Cummings & Worley, 2015). Mens vi tidligere har kommentert mangel på erfaringsgrunnlag blant våre respondenter, kan det være at ledere blant våre respondenter har

fått dypere og bredere kunnskap om ABW enn øvrige respondenter. Kanskje gjennom å ha blitt forberedt på å være endringsagent. Det motsatte kan være aktuelt for rådgiverkategorien. De er kanskje ikke blitt forberedt på å være endringsagenter og har ikke fått erfaringsgrunnlaget som skal til for å ønske ABW, men er kjent med åpen løsning eller cellekontor og gjør valg ut fra dette.

Stillingskategorier er sammensatte, så også for ledere. Vi kan f.eks. tenke oss at noen ledere har arbeidsoppgaver hvor man har behov for å trekke seg tilbake og sitte skjermet for å forberede seg til et møte, for så å måtte involvere kollegaer for videre forberedelser, før man går videre til en annen fasilitet. Ved at man enten blir forstyrret selv, eller ikke vil forstyrre andre, kan dette forklare at de er negative til åpent landskap og mer positive til ABW og cellekontor som kan dekke behovet i scenarioet ovenfor.

For stillingskategorien rådgivere ønsker de i hovedsak enten cellekontor eller åpent landskap. I tabell 9 uttrykker de som scorer arbeidsoppgavene i stor grad som konsentrasjonskrevende at de helst vil ha cellekontor. De som scorer at arbeidsoppgavene i stor grad krever løpende dialog, uttrykker at de helst vil ha åpent landskap. Funnene i tabell 9 blir underbygget av responsene i fritekstfelt. Basert på dette er det ikke urimelig å kunne anta at arbeidsoppgavene blant rådgivere er forskjellig, og at de er med på å påvirke valg av enten åpen løsning eller cellekontor.

Stillingskategorien «Annet» scorer åpent landskap som klart mest ønsket, samtidig som hjemmekontor scores klart minst ønsket. I vår undersøkelse består kategorien «Annet» av de med lavest arbeidserfaring, jfr. kapittel 4.3.2. I kapittel 5.2.1 så vi at de yngste respondentene ønsket seg åpne løsninger på grunn av behov for støtte, noe som de erfarer utfordrende på hjemmekontor. I vår undersøkelse synes derfor behovet for støtte å være mer utslagsgivende enn arbeidsoppgavene for kategorien «Annet».

Vi har vært inne på at stillingskategorier består av et bredt spekter av arbeidsoppgaver. Noen kan være kognitivt krevende og/eller kreve samhandling og kommunikasjon. Tilbakemeldingene i fritekstfelt viser at det også er andre kvaliteter med arbeidsoppgaver som kan være utslagsgivende for kontorfasilitet. Noen har nevnt at de skal behandle sensitive opplysninger som personalsaker, og derfor har behov for skjerming. Andre har gitt uttrykk for at de velger arbeidsstasjon ut fra oppgaven som skal løses – utskriftsjobber på kontoret. Disse tilbakemeldingene synliggjør noen av dilemmaene som arkitekter står overfor, når de skal i vareta ansattes behov i design av kontorkonsept, som Skogland og Skjæveland (2016) viser

til. Videre understreker dette at arbeidsoppgaver kan påvirke valg av kontorkonsept, slik Seddigh et al. (2016) hevder. Likevel kan det diskuteres om det er arbeidsoppgaven selvstendig som avgjørende, eller om det er andre forhold. F.eks. om arbeidsoppgaven medfører at ansatte må få dekket særskilte behov for å kunne utføre oppgaven, slik at individuelle behov er medvirkende eller avgjørende for valg av konsept. Vi drøfter individuelle behov nærmere i kapittel 5.6.

5.4 Drøftelse spørsmål 4 – Kan graden av innflytelse de involverte opplever i en endringsprosess påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Vi har gjort funn som indikerer at involvering påvirker villigheten til å skifte kontorkonsept uavhengig av hvilket konsept man i utgangspunktet sitter i. Effekten av involvering kan være svakere eller sterkere ut fra ansattes erfaringsgrunnlag. Har de positive erfaringer eller forventinger til en eventuell ny løsning, kan graden av involvering ha mindre betydning for om de ansatte blir fornøyd med den nye løsningen.

Når vi spør om konkrete endringssettinger hos respondentene, ser vi at det er andre faktorer enn involvering som også påvirker ønske om gitte kontorløsninger. F.eks. kan selve settingen rundt endringen være en variabel. Vi har funnet at når endringer initieres av arbeidsgiver, er det større sannsynlighet for motstand, enn om ansatte initierer endring.

5.4.1 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en tenkt situasjon?

Uavhengig av hvilket konsept respondentene sitter i, svarer de at de blir mer positivt innstilt til endringer i kontorkonsept om de får være med på å utforme lokalene/løsningene, enn om de bare blir informert om at de skal skifte kontorkonsept uten påvirkning, ref. tabell 11.

Som tidligere referert, hevder Skogland og Skjæveland (2016) å ha funnet det mer utfordrende å endre fra cellekontor til åpne løsninger, enn fra åpent landskap til ABW. Bakgrunnen skal være erfaringsgrunnlaget og at bruksendring fra åpen løsning til ABW anses som mindre enn fra cellekontor til åpen løsning. At våre respondenter i cellekontor er tydelig på at de ikke ønsker endring uten videre, kan underbygge teorien til Skogland og Skjæveland (2016). Argumentasjonen kan likevel utfordres. Respondentene i cellekontor uttrykker også størst tilfredshet med sin kontorløsning. Det er derfor ikke overraskende at de er minst positivt innstilt til å skifte kontorkonsept uten videre, slik det fremkommer med variabel 58 i tabell 11.

Når mennesker er tilfredse med det konseptet de har, kan det være vanskelig å få tillit til at en ny kontorløsning, uten videre skal passe dem og motstand kan oppstå. De kan ha manglende tro på at endringen er praktisk nødvendig. Videre kan det være at respondentene er usikre på om de klarer å prestere i en eventuell ny ordning (Yukl, 2013). Dette kan redusere trivsel ifølge Herzberg (1966). Kobles reduksjonen i prestasjoner til at arbeidsforholdene i nytt konsept er for dårlige, kan dette skape mistriivsel. I kapittel 5.3.2 var vi inne på at cellekontor kan være sett på som et status-symbol, hvor bortfall av slike også kunne skape mistriivsel (Herzberg, 1966).

Videre når en har stor tilfredshet med den løsningen man har, kan det å uten videre bli overført til en ny ordning føles som en form for tvang. Dette kan igjen redusere autonom motivasjon (Olafsen, 2018).

Selv om respondentene i cellekontor er tilfredse med sin løsning, viser de tydelig at de kan være positive til ny løsning om de får være med å utforme denne (variabel 59 tabell 11)

Respondentene i åpen løsning er gruppen som scorer fornøydhet lavest for sin kontorløsning. Samtidig er disse respondentene vesentlig mer positive til endring av kontorkonsept (uten videre) enn gruppen som sitter på cellekontor. En forklaring til lavere synlig grad av motstand, kan være en holdning om at «dersom det ikke fungerer, la oss prøve noe annet».

Responsen fra de som sitter i ABW overrasker noe. Som gruppe gir de uttrykk for tilfredshet som tilsvarer respondentene i cellekontor. Samtidig er de mer positive til uten videre å kunne endre kontorkonsept. Dette kan også underbygge trinn-teorien til Skogland og Skjæveland (2016). Respondentene i ABW kan således sies å ha blitt mer «teknologisk modne» (Andreassen et al., 2010). Dette kan også tyde på at involvering være mindre viktig, når de ansatte er mer «modne».

Uavhengig av hvilket kontorkonsept respondentene sitter i, rapporterer de større vilje til endring om de blir involvert i prosessen. Dette tyder på at mulighet for involvering kan påvirke ønske om kontorkonsept. Videre kan det tyde på at ved involvering forventer de ansatte at endringene i større grad blir som om de er gjort basert på egne valg ut fra fri vilje. I så tilfelle kan det være et tegn på involvering påvirker autonom motivasjon blant de ansatte (Olafsen, 2018), som igjen kan medføre at organisasjonen oppnår operative og økonomiske fordeler (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

5.4.2 Påvirker involvering ønske om kontorløsning i en konkret endringssetting?

I tabell 12 har vi oppsummert funn knyttet til forskjellige opplevde endringer i kontorkonsept. Hverken involvering (variabel 44) eller inkludering (variabel 43) synes spesielt utslagsgivende i disse settingene.

Ikke uventet er respondentene minst positive til endringen når det er arbeidsgiver som tar initiativ til endringene gjennom oppussing eller omorganisering.

De lave scorene for hvor positive respondentene har vært til disse typer endringer (variabel 41), indikerer at de kan ha ytret motstand. Responsene indikerer at det er opplevd mindre grad av involvering, likevel fremgår det av variabel 45 at respondentene scorer høyere på fornøydhet med sluttresultatet i forhold til graden av positivitet de i utgangspunktet hadde til endringen. Undersøkelsen vår gir ikke svar på dette, men det kan tenkes at større grad av involvering kunne påvirket og økt denne scoren ytterligere (Amundsen & Kongsvik, 2016; Klev & Levin, 2009).

Respondenter som angir at deres erfaring av skifte skyldes «Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver», uttrykker at de i snitt har vært mest positive til endringen i utgangspunktet (variabel 41). Ser vi på hvorvidt de har blitt involvert (variabel 44) eller inkludert (variabel 43) i endringsprosessen, scores dette vesentlig lavere. Likevel er det nettopp disse respondentene som uttrykker størst tilfredshet med sluttresultatet (variabel 45). Dette indikerer at det er andre forhold, som f.eks. selve jobbskiftet, som kan påvirke hvor fornøyd man blir med endring. Et skifte av stilling hos samme arbeidsgiver kan være et ledd i en forfremmelse og anerkjennelse fra ledelsen for vel utført arbeid – en motivasjonsfaktor ifølge Herzberg (1966). I denne settingen kan selve skiftet av stilling synes viktigere enn å være involvert i utformingen av kontorkonsept.

Flest respondenter har vist til «Skifte av arbeidsgiver» som begrunnelse for deres erfaring med endring av kontorkonsept. De uttrykker mindre grad av positivitet til endringen, enn de som har fått ny løsning på grunn av «Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver». Samtidig angir de liten grad av involvering og inkludering i utforming av lokalene/kontorløsningen. De rapporterer heller ikke spesielt høyt om tilfredshet med sluttresultatet. Likevel har de valgt å skifte arbeidsgiver. Funnene indikerer at det er andre faktorer enn bare kontorkonsept som vurderes i forbindelse med et jobbskifte.

Det er heller ikke overraskende at det i gruppen «Skifte av arbeidsgiver» scores lavt på variablene involvering og inkludering. Det kan være lite ønskelig for en arbeidsgiver å gjøre

store tilpasninger for en eller få personer i en ansettelsesprosess, som ikke gjelder for øvrige ansatte. På den annen siden kan man tenke seg situasjoner hvor arbeidsgivere ikke får de antatt beste kandidatene, fordi arbeidsgiver ikke kan tilby kontorløsninger som eventuelt tilfredsstillende kandidatens behov. Igjen kommer vi inn på behov som variabel, som vi vil drøfte nærmere under kapittel 5.6.

Som vist til i kapittel 4.4 vedrører gruppen «Andre forhold» flere forskjellige og ulike settinger. Det er derfor ikke unaturlig at det er flere forklarende faktorer til funnene. Det informasjonen i tabell 12 objektivt sett sier, er at disse respondentene har opplevd større grad av involvering og inkludering enn de andre gruppene, og de scorer nest best på hvor fornøyd de ble med sluttresultatet. Dette kan bygge opp under konklusjonen om at involvering kan påvirke hvor fornøyd man blir med sluttresultatet. Samtidig er det verdt å merke seg at respondentene i denne gruppen i utgangspunktet er mer positive til endring (variabel 41).

Som beskrevet i kapittel 4.2.2, angir en stor del av gruppen «Andre forhold» corona-situasjonen, med behov for skjerming for smitte som grunn til endring. Ut fra dette kunne man kanskje ha forventet at respondentene lettere vil være positivt innstilt og mer fornøyd med sluttresultatet om endringen nettopp dekket dette behovet.

Oppsummert mener vi at funnene våre indikerer at hvor mye de ansatte involveres i endringsprosessen kan påvirke ønske om skifte og dermed valg av kontorkonsept. Det fremkommer også at det er andre variabler som påvirker ønske om kontorkonsept, som f.eks. situasjonen rundt selve endringen.

5.5 Drøftelse spørsmål 5 – Kan graden av tilretteleggelse for læring påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

I vår undersøkelse har vi funnet at respondentene ønsker opplæring i nye kontorløsninger, uavhengig hvilken løsning de har i dag. Graden av tilrettelagt læring kan påvirke ønske om gitte kontorløsninger, men synes også å være påvirket av respondentenes erfaringsgrunnlag.

Vi har gjort funn som kan tyde på at opplæring er mer effektivt enn retningslinjer, selv om dette ikke er entydig. Vi anbefaler at det forskes videre på dette, både ut i fra mulig ressursbesparende -eller motivasjonsfremmende perspektiver.

I fritekstfelt har vi mottatt mange nyttige tips til læringspunkt i forbindelse med endring av kontorkonsept. Disse er oppsummert slik:

- Skape forståelse for hva som er bakgrunnen og målet for organisasjonen med kontorkonseptet.
- Avklare akseptabelt støynivå
 - Hva defineres som støy
 - Hvordan forholde seg til inngående og utgående telefonsamtaler/teamsmøter
 - Hvordan tilnærme seg en kollega for kommunikasjon i kontorkonseptet.
- Ergonomiske innstillinger: hvordan stille inn skjermer, stoler, bord, etc.
- Når og hvordan ta pauser: forskjell på konseptene, og spesielt for hjemmekontor.
- Hvordan og når skal arbeidsverktøy brukes: både software og hardware.
- Når og hva skal de ulike rommene benyttes til: stillerom, telefonrom, pauserom, grupperom, etc.
- Hvordan plassere seg i forhold til resten av teamet.
- Forventningsavklaring på hvor mye støtte nyansatte trenger og hvordan støtten ytes.
 - Vil avhenge av åpen løsning, ABW, cellekontor og hjemmekontor.
- Opprette plattform for kunnskapsdeling av erfaringer etter at kontorkonsept er tatt i bruk.
 - Eksempel kan være deling på intranett, tema-møte, sharepoint-sider, etc.

Punktene ovenfor drøftes nærmere i kapitlene 5.5.1, 5.5.2 og 5.5.3 nedenfor.

5.5.1 Er det behov for opplæring i bruk av kontorkonsept?

Uavhengig av hvilket kontorkonsept våre respondenter har rangert som mest ønsket mener de at ansatte bør få opplæring i kontorkonseptet, ref. tabell 13. Funnet underbygger tidligere studier som har konkludert med at man må sette av ressurser til opplæring i bruk av kontorkonsept (Appel-Meulenbroek et al., 2011; Brunia et al., 2016; Skogland & Skjæveland, 2016).

En respons uttrykker utvidet mulighetsrom ved bruk av hjemmekontor, noe som i seg selv oppleves forvirrende. Utsagnet er aktuelt ut over bare for hjemmekontor, da det viser at en ny mulighet/løsning, kan utløse behov for opplæring (Andreassen et al., 2010). Samtidig viser responsene at læringselementene avhenger og varierer ut fra konseptet man sitter i.

Vi har videre mottatt respons på at det er viktig at organisasjonsmedlemmene har en grunnleggende forståelse av hvorfor kontorkonseptet designet slik det er, og hvordan det skal benyttes. Flere responser fra personer som uttrykker å sitte i åpent landskap, beskriver forhold som gir oss inntrykk av at de faktisk sitter i ABW. Dette kan indikere at de ikke vet, eller kan definere hva kontorløsning de har. Derfor blir noen responser utfordrende å plassere på hvilket kontorkonsept de egentlig hører hjemme. Mangel på kunnskap om konseptet kan forklare funn fra tidligere studier, hvor arbeidsstasjoner ikke blir benyttet ut i fra intensjonene (Søiland, 2021).

Responser fra personer i cellekontor, kommenterer at dersom man vil ha ro eller skal ha interaksjon med andre, kan de bare lukke døren. Respondenter i åpne løsninger rapporterer om utfordringer knyttet til hva som er akseptabelt støynivå i landskapet og finne gode muligheter til skjerming ved behov. Fra en respondent i åpen løsning er det kommentert at det ikke er opplæring som er utfordring, men at for mange personer er plassert på for liten plass med mulighet for skjerming. Areal for kontorlandskap er et viktig element (Wohlers & Hertel, 2017). Dette kommer vi nærmere inn på i kapittel 5.6.

Vi hadde sett for oss at behov for opplæring i åpent landskap skulle være høyere enn for cellekontor. Slik er det ikke i vår undersøkelse. Dette kan være påvirket av overvekt av respondenter som har sitt erfaringsgrunnlag fra åpne løsninger, ref. tabell 3. Kanskje føler de seg «utlært» for denne løsningen, og derfor ikke ser behov for videre opplæring. Samtidig kan grunnen til at respondenter ønsker større grad av opplæring på cellekontor være påvirket av få respondenter som sitter i, eller har erfaringsgrunnlag fra konseptet, i forhold til den større populasjonen som ønsker å sitte i løsningen. Disse funnene støtter opp om tidligere funn om

at kontorkonsept kan legge føringer for hvordan brukerne utvikler seg (Seddigh et al., 2015; Skogland & Skjæveland, 2016).

ABW-konseptet er den kontorløsningen hvor det ytres klareste ønske om opplæring om bruk. Konseptet er det yngste konseptet (Bakke & Fostervold, 2017), og derfor kanskje det respondentene har minst kunnskap om. ABW innebærer en totalitet av ulike arbeidsstasjoner, av både cellekontor og åpent landskap med bytte av arbeidsstasjon etter arbeidsoppgaver, samarbeidsoppgaver og konsentrasjonsoppgaver (Muhonen & Berthelsen, 2020). For å få full utnyttelse av konseptet, må byttene av arbeidsstasjonene være hyppige (Bakke & Fostervold, 2017; Hoendervanger et al., 2016). Dette kan få ABW til å fremstå som mer «komplisert» enn de øvrige konseptene, og derfor et større behov for opplæring.

Læringspunkt i fritekstfelt i tillegg til retningslinjer for støy/forstyrrelser, for ABW, går nettopp på hvordan man skal bruke de forskjellige rommene og ergonomiske innstillinger av forskjellige fasiliteter.

Vår undersøkelse viser at respondenter som helst ønsker å sitte på hjemmekontor, også uttrykker behov for opplæring. Hjemmekontor har vært en kontorløsning i mange år, men corona-situasjonen har medført en betydelig større utbredelse av ordningen der nye tekniske løsninger måtte raskt implementeres. Ingen i vår undersøkelse har hatt hjemmekontor som en primær ordning før mars 2020. Erfaringsgrunnlaget har derfor vært lavt, og kan forklare større ønske om opplæring enn for åpen løsning. Som læringspunkt i fritekstfelter nevnes for hjemmekontor ergonomiske innstillinger, i tillegg til hvordan man tar pauser og opprettholde et klarere skille mellom jobb og fritid. Vi drøfter pauser, og skille mellom jobb og fritid, nærmere i kapittel 5.6.

I undersøkelsen fremkommer det få svar på det hvordan respondentene ønsker opplæringen. Et forslag har gått på at det utarbeides videoer med eksempel på hvordan prat kan virke forstyrrende i et landskap. Videoer vil kunne være et godt verktøy også for å vise andre lærings-momenter. En annen viktig respons uttrykker at i tillegg til opplæring før bruk, som også Skogland og Skjæveland (2016), Brunia et al. (2016) og Appel-Meulenbroek et al. (2011) forfekter, er det viktig å følge opp med praktiske tips basert på opplevde erfaringer når man har kommet i gang.

5.5.2 Kan graden av opplæring/veiledning påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?

Vi har i kapittel 5.5.1 sett at erfaringsgrunnlagene hos respondentene er forskjellig. Samtidig var vi inne på at cellekontor kan oppstå mindre komplisert å lære seg bruken av, enn åpent landskap, og spesielt ABW.

I tabell 14 ser vi at respondenter i ABW uttrykker å ha fått mest opplæring/veiledning i sitt konsept. Samtidig er det respondentene i ABW som uttrykker størst tilfredshet med sin kontorløsning. Dette kan tale for at man i deres setting har tatt bedre hensyn til utgangspunktet i brukermassen, og solgt inn løsningen som mer fordelaktig enn de andre (Andreassen et al., 2010). Funnet kan tale for at graden av opplæring/veiledning påvirker hvor fornøyd man er med en løsning.

Responsene fra personer i cellekontor og åpen løsning gir ikke ensidig støtte for funnet i forrige avsnitt. I tabell 14 uttrykker respondenter i cellekontor at de har fått minst grad av opplæring/veiledning i bruk av sitt konsept, men er tydelig mer fornøyd med kontorløsningen enn de som sitter i åpent landskap. Respondenter i åpen løsning uttrykker å ha fått betydelig mer opplæring enn respondenter i cellekontor, men er minst fornøyd med sin kontorløsning.

Resultatene i tabell 14, danner grunnlag for to interessante spørsmål: Dersom respondentene i åpent landskap og cellekontor hadde fått tilsvarende mengde opplæring som de i ABW, kunne dette ha økt tilfredsheten i disse løsningene? I tilfelle, hvor mye? Vår undersøkelse gir ikke direkte svar på dette, men i neste kapittel ser vi indikasjoner på at dette ikke er usannsynlig.

5.5.3 Kan graden av utarbeidet retningslinjer påvirke hvor fornøyd man er med den løsningen man sitter i?

Antall respondenter i tabellene 14? (174 stk.) og 15 (258 stk.), tyder på at opplæring benyttes i mindre grad enn utarbeidelse av retningslinjer, når nye kontorkonsept skal innføres.

I tabell 15 uttrykker respondentene, uavhengig av hvilken løsning de benytter, at graden av retningslinjer er større vektlagt (variabel 47), enn det tabell 14 uttrykker om opplæring (variabel 49) i deres situasjon.

Respondenter som uttrykker større grad av retningslinjer i bruk av åpent landskap og cellekontor (variabel 47, tabell 15), rapporterer om større tilfredshet i disse løsningene enn i tabell 14. Dette kan indikere at større fokus på å hjelpe menneskene oppover læringskurven, gir større tilfredsstillelse i løsningene, slik vi kommenterer i avslutningsavsnittet i kapittel 5.5.2 (Andreassen et al., 2010). Dataene våre er ikke entydig, for selv om respondenter i

ABW også opplever at grad av retningslinjer er større enn mottatt opplæring, går graden av tilfredshet tilbake.

I tabell 17 nedenfor har vi sammenstilt graden av opplevd utarbeidelse av retningslinjer (variabel 47 fra tabell 15), mot graden av opplevd opplæring (variabel 49 fra tabell 14).

Tabellen viser en sterkere opplevelse av retningslinjer på henholdsvis 15, 9 og 20% for de tre kontorkonseptene, målt opp mot opplevelsen av opplæring.

Tabell 17: Forskjell mellom opplevd nivå av klare retningslinjer vs. opplæring/veiledning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Celle-kontor	Hjemme-kontor	Antall respondenter
Var 47	I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner:	4,61	4,74	3,79	-	
Var 49	Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av:	4,02	4,33	3,16	-	
	Variabel 47's prosentvise høyere styrke enn variabel 49	15%	9%	20%	-	

I tabell 18 nedenfor har vi sammenstilt graden av opplevd tilfredshet basert på at det er utarbeidet retningslinjer for bruk av konsept (tabell 15), mot graden av opplevd tilfredshet basert på opplæring (tabell 14). Tallene i tabellene viser at sterkere fokus på retningslinjer enn opplæring (tabell 17), ikke medfører tilsvarende økning i tilfredshet (tabell 18).

Tabell 18: Forskjell på tilfredshet til egen kontorløsning, avhengig av om man har fått opplæring/veiledning eller har instruks

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Celle-kontor	Hjemme-kontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har, fra tabell 15 og basert på variabel 47	4,81	5,43	5,42	-	
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har, fra tabell 14 og basert på variabel 49	4,65	5,67	5,32	-	
	Forskjell på tilfredshet	3%	-4%	2%	-	

Funnene ovenfor kan tale for at opplæring har større effekt enn retningslinjer. I så tilfelle kan dette være et ressursbesparende funn, men tilbakemeldinger har vist at også retningslinjer er ønsket av enkelte. Det kan derfor være naturlig å kartlegge behovene for dette i hvert enkelt tilfelle.

En mulig årsak til at opplæring kan ha større effekt enn retningslinjer, kan være at retningslinjer blir tolket som et krav til å følge et mønster. Ved opplæring kommer kanskje målet med løsningen i større grad frem, mens en står friere til selv å utvikle hvordan dette kan nås. Vi har ikke data til å fastslå dette i vår undersøkelse. Et interessant spørsmål for videre forskning kan være om opplæring i større grad fremmer autonom motivasjon, med sine positive sider som Olafsen (2018) viser til, fremfor retningslinjer innfor utvikling av kontorkonsepter.

5.6 Drøftelse spørsmål 6 - Kan behovet for å få tilfredsstillende individuell kontroll påvirke ønske om gitte kontorløsninger?

Undersøkelsen vår viser at det er mange behov som kommer inn under individuell kontroll. Responser i undersøkelsen vår kan indikere at dersom menneskene har erfaringer eller forventninger til at behovene deres kan tilfredsstilles i gitte løsninger, kan dette påvirke valget av løsning. Samtidig kan mangel på erfaring, medføre at man ikke ønsker en gitt løsning.

Det synes derfor viktige å kartlegge og forstå ansattes behov, i tillegg til erfaringsgrunnlag, og deretter sammen se på hvordan disse behovene kan dekkes i forskjellige kontorkonsept. Funnene kan være innspill til ikke å ta for lett på utforming av spørsmålsstillingene ved kartleggingen. Den som kartlegger bør ha i tankene at ansatte kan ha vanskelig for å se for seg fordeler og ulemper med nye kontorløsninger de ikke har erfaring med (Skogland & Skjæveland, 2016). For personer med snevert erfaringsgrunnlag, kan det være behov for å synliggjøre både fordeler og ulemper til forskjellige løsninger, i større grad enn for ansatte med bredere erfaring rundt kontorkonsept.

I kartleggingen bør man forsøke å finne ut HVILKE behov som er viktig for brukerne. HVORDAN viktige behov kan dekkes, i tillegg til HVORFOR. Et eksempel kan være at ansatte uttrykker behov for skjerming, og at de må bruke hjemmekontor for å få oppfylt dette. HVORFOR de må ta med oppgaver hjem for å få tilstrekkelig skjerming, bør kartlegges, og deretter må en forsøke å finne en løsning på HVORDAN behovet kan dekkes i selskapets kontorlokaler. Forutsatt at organisasjonen i størst mulig grad ønsker å ha ansatte i egne lokaler.

5.6.1 Kvantitative funn

Et overraskende funn i tabell 16, er at nivået av angitt viktighet på variablene, ikke varierer stort avhengig av hvilket kontorkonsept respondentene ønsker mest eller minst. Man kunne kanskje forvente at f.eks. respondenter i åpent landskap ville score viktighet av kontroll lavere enn respondenter som foretrekker cellekontor og hjemmekontor. Slik er det ikke i vår undersøkelse. Det kan bety at det er den subjektive forventning til den enkelte, hvorvidt man vil få tilfredsstilt sitt eget nivå av kontroll, som er utslagsgivende for valg av kontorkonsept. Dette ligner funn fra Cain (2012), som innenfor persontrekkforskning, hevder at stimuli-nivå er individuelt og må tilpasses alle i et kontorlandskap.

Ser vi på variablene pauser, skjerming og vern mot smitt i tabell 16, har disse en gjennomsnittscore på over 6,0, som indikerer en høy grad av viktighet. Dette harmonerer med tidligere funn fra Appel-Meulenbroek et al. (2011); Brill og Weidemann (2001), hvor begge studiene, selv om noe ulikt, rangerte de nevnte kvalitetene blant de ti viktigste å innfri på, ved vurdering av hvor vellykket implementering av et kontorkonsept har vært.

I vår undersøkelse scores det å ha kontroll på lys, temperatur og luftkvalitet, med viktighetsgrad mellom 4,5 og 5,0 (variabel 83) – altså mindre viktig enn pauser, skjerming og vern mot smitte. I studiene til Boerstra et al. (2013) konkluderes det med at miljøet er bedre i kontorbygg hvor en opplever høy kontroll over regulering av temperatur, ventilasjon og lys. I tidligere studier er også disse kvalitetene rangert blant de ti viktigste å innfri på (Appel-Meulenbroek et al., 2011; Brill & Weidemann, 2001)

En mulig forklaring til våre funn heller mot en svakere viktighetsgrad, enn tidligere studier, kan være at teknologien for å styre lys, temperatur og luftkvalitet har blitt bedre de siste årene. Dermed tilfredsstilles behovet i større grad for et større antall brukere uten at de trenger å fokusere på dette. Respondenter gir uttrykk for at det finnes et intervall for variabelen som de fleste er fornøyd med. Så lenge nivået på temperatur, ventilasjon og lys er innenfor dette intervallet, behøver ingen av brukerne å kunne ha mulighet til å justere, mener respondenten.

Et relevant spørsmål som kan utfordre synet til vår respondent kan være - Hva med de som eventuelt ikke opplever at intervallet treffer dem? Mangler rundt arbeidsforholdene kan skape mistriivsel (Herzberg, 1966). Mistriivsel kan påvirke effektivitet negativt (Bakke & Fostervold, 2017). For å unngå mistriivsel bør en derfor være observant på disse individene, og eventuelt forsøke å tilrettelegge kompenserende tiltak. Det kan f.eks. være alternativ med ekstra

bordlampe, enkelt flyttbart varmeelement, reservert plass hvor de byggtkniske parameterne kan være akseptable for den enkelte ansatte, eller lignende.

Vi har i tabell 16 inkludert en variabel som sier noe om erfaringsgrunnlag fra respondentene - Variabel 33 «Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse». Vi finner at de som har erfart å må ta med seg arbeid hjem, i større grad ønsker seg cellekontor eller hjemmekontor, og ikke åpent kontorlandskap eller ABW. Dette bygger opp under at individuelle erfaringsgrunnlag, kan styre forventningene om graden av behovsdekning man får i de forskjellige kontorkonseptene. Det kan tale for at det er viktig å kartlegge både behov og erfaringsgrunnlag til den enkelte. Sammen kan man finne løsninger som tilfredsstiller aktuelle behov, og der igjennom kan ansatte eventuelt finne andre kontorkonsept minst like fordelaktige.

5.6.2 Supplerende tilbakemeldinger

5.6.2.1 Behov for skjerming

Fra respondenter i åpne kontorløsninger har vi fått flest supplerende tilbakemeldinger som uttrykker behov for en eller annen form for skjerming. Ikke uventet, og i tråd med studier om at åpent kontorlandskap reduserer mulighet for privathet (De Croon et al., 2005).

Menneskelig støy går igjen som bakgrunn for behov for skjerming i åpne løsninger. Eksempler på dette er høylytt prat i telefon, høylytt prat blant kollegaer i selve kontorlandskapet og videokonferanser. Videre oppfattes tråkk og bevegelser rundt arbeidsstasjonen for distraherende. I tillegg uttrykkes det mer generelt «vanskelig å konsentrere seg i åpne løsninger». Respondenter som tidligere har sittet i åpent landskap, men nå i cellekontor, angir det siste konseptet som best for å kunne konsentrere seg.

Tilbakemeldingene ovenfor viser at respondentene har et opplevd behov for å kunne kontrollere muligheten til konsentrasjon og utelukke støy, og tilsvarer funn fra Danielsson og Bodin (2009). Det er i hovedsak menneskeskapt støy som respondentene angir som negativt. Dette kan bety at dagens tekniske hjelpemidler ikke lager støy i samme grad som tidligere. Det kan også bygge opp under funn som Bakke og Fostervold (2017) refererer til, om at bakgrunnsstøy av stemmer ser ut til å ha mer negativ påvirkning på kognitiv prestasjon enn annen typer støy. Responsene kan også være et uttrykk for at åpne løsninger krever at brukere takler en høyere grad av stimuli, og at personlighet derfor kan være en styrende faktor for ønske om kontorkonsept (Cain, 2012; Greguras & Diefendorff, 2009). Det vises ellers til kapittel 5.2.

I vår undersøkelse har vi også fått tilbakemelding på at arbeidsoppgavene kan være avgjørende for respondentenes valg av arbeidsstasjon. Respondenter uttrykker f.eks. at «konsentrasjonsoppgaver», «personalsaker», «større skrivearbeider» og «saksbehandling» må tas på hjemmekontor, mens arbeidsoppgaver som krever «utskrift» spares til kontordager. Det vises ellers til kapittel 5.3.

De fleste respondentene i vår undersøkelse har sin primære arbeidsstasjon i åpen løsning, ref. tabell 3. Vår undersøkelse ble foretatt i desember 2020 og januar 2021, etter at et stort flertall av respondenter i tillegg har fått erfaring fra hjemmekontor. I en tilbakemelding blir det uttrykt «litt forvirring da hverdagen og mulighetsrommet har endret seg etter at vi har fått hjemmekontor». Tilbakemeldingen kan tyde på at behov for læring i bruk av kontorkonsepter, og graden av tilretteleggelse for læring, kan påvirke forventninger til og valg av kontorløsninger.

For å avhjelpe behovet for konsentrasjon lanserer respondenter i åpent landskap, hjemmekontor som løsning i vår undersøkelse. Muhonen og Berthelsen (2020) fant at personer i større grad valgte å jobbe hjemmefra når de fikk et kontorkonsept de opplevde ikke var tilrettelagt med deres erfaring med jobbutførelsen. Dette medførte vansker med å skille jobb og privatliv. Flere av våre respondenter uttrykker at hjemmekontor utfordrer skillet mellom jobb og fritid. Både Herzberg (1966) og Olafsen (2018) viser til risiko for negative påvirkning på henholdsvis mistrivsel eller redusert autonom motivasjon. Blant de som sitter på cellekontor uttrykkes behovet å kunne tilfredsstilles ved bare å lukke døren.

Dette må ikke tolkes slik at cellekontor derfor trumfer alle kontorløsninger. Derimot kan funnene våre indikere at et bredere erfaringsgrunnlag fra andre konsept, som Skogland og Skjæveland (2016) beskriver, i å dekke behov for konsentrasjon og skjerming av uønsket støy, kunne ha vært med på å uttrykke et større ønske om et annet konsept. Samme effekt kan opplæring ha, som drøfter i kapittel 5.5. Kanskje kan et godt støydempende head-sett, skillevegger eller planter, være tilstrekkelig for å skjerme seg for den enkelte i f.eks. kontorlandskap? Behovene bør kartlegges.

5.6.2.2 Behov for å være effektiv

På forskjellige måter gir flere respondenter uttrykk for at behov om å være effektiv i hverdagen er viktig for dem. Hva som ligger i effektivitet, kan være forskjellig. Noen respondenter uttrykker å være mer effektiv på hjemmekontor, hvor de opplever færre avbrytelser og sparer reisetid til/fra jobb. Samtidig er det andre som sitter på hjemmekontor

som opplever ineffektivitet fordi de ikke får den støtten de trenger når de trenger den. Noen respondenter kommenterer at når man er i åpent kontorlandskap kan det gå med en «del tid» til forflytning og leting etter stillerom, for konsentrasjon, i forbindelse med telefonmøter, videomøter og fysiske møter med kollegaer eller klienter. Utfallsrommet for begrepet en «del tid» er 0-100% av de ansattes tid. Graden bestemmer ineffektiviteten både tids -og kostnadsmessig.

En respondent beskriver at arbeidsgivers søkelys på å spare penger har medført at respondenten sitter i åpent landskap. Dersom det er tilfelle at åpne kontorlandskap drar ned effektivitet, er det mulig at denne ineffektiviteten er blitt beregnet til helt eller delvis oppveiet på grunn av lavere bygnings -og inventarmessige kostnader med denne type løsning, enn om alle f.eks. hadde cellekontor (Bakke & Fostervold, 2017). Hvorvidt dette er et realistisk regnestykke, vil blant annet bero på lønnsnivå i forhold til arealkostnad i ett konkret området. Konklusjonen på dette regnestykket kan f.eks. være forskjellig i Norge i forhold til land med lavere lønnsnivå. Vi ser på dette som et interessant tema for fremtidig forskning.

Noen arbeidstakere kan ha et avslappet forhold til ineffektiv tid. De kan f.eks. tenke: Det er arbeidsgiver som styrer kontorkonseptet og derfor arbeidsgivers problem, da vi får lønnen vår uansett. Andre arbeidstakere kan derimot føle stress ved at de opplever sterke krav på «leveringspresisjon», både på kvantum, kvalitet og tid. Usikkerhet rundt hvor mye tid de må bruke på «forflytting og leting», kan medføre at en mister faktisk eller følelse av kontroll på sin arbeidssituasjon, prestasjon og leveranse. Dette kan føre til mer stress og lavere motivasjon hos ansatte, som igjen kan negativt påvirke både kvalitet på utført arbeid og økonomiske resultater (Olafsen, 2018).

En kartlegging for å undersøke ansattes behov for effektivitet, vil kunne være med å bidra til at ansatte oppnår tilfredsstillelse av dette behovet. Dette kan være med å bidra til bedre kontorløsninger innenfor flere konsept.

5.6.2.3 Behov for kommunikasjon, samhandling og sosialisering

I vår undersøkelse har vi responser som uttrykker å oppleve fordeler med å kunne sitte sammen med team-medlemmer i åpne løsninger for å kunne avklare faglige spørsmål løpende. Det uttrykkes med positivt fortegn at den sosiale nærheten til kollegaer er viktig. Videre uttrykkes god erfaring med åpent landskap med tanke på å løpende ha oversikt over hva som foregår i prosjekter. Fra respondenter i hjemmekontor har vi fått tilbakemeldinger på at de føler kommunikasjonen er mer krevende i forhold til når de sitter i sin vanlige

kontorløsning. Spesielt ansatte med lavest yrkeserfaring uttrykker utfordringer knyttet til faglig støtte og oppfølging i forbindelse med hjemmekontor. Dette underbygger at rask informasjonsflyt er en viktig pådriver til nye kontorkonsept (Skogland & Skjæveland, 2016).

På den andre side har vi også responser som gir uttrykk for at åpne landskap hindrer kommunikasjon og samhandling, ettersom man selv er bekymret for å forstyrre de som sitter rundt seg. Resultatet blir at man sitter «for lenge» og grubler på noe som man raskt kunne fått svar på om man spurte kollegaen litt lenger bort i rekken. Noen respondenter opplever at det er høyere terskel for digital kommunikasjon i åpent landskap fordi det oppfattes som «mer plagende» enn ansikt til ansikt. F.eks. kan chatmeldinger oppfattes som tidkrevende, upresist og mindre effektivt. Funnene er ikke ulikt det Muhonen og Berthelsen (2020) fant i sin studie.

Mens de minst erfarne medarbeiderne opplever utfordring med å få faglig støtte og oppfølging på hjemmekontor, ser vi at personer med lang erfaring, og med kanskje mer utviklet kompetanse, foretrekker hjemmekontor for da slipper de «mas» fra omgivelsene.

Uansett om respondenter uttrykker hjemmekontor som positivt eller negativt i utgangspunktet, så uttrykker de at de savner og har behov for sosialisering med kollegaer.

Vi har tidligere referert til en respondent som uttrykker forvirring på grunn av at hverdagen og mulighetsrommet har endret seg etter at de har fått hjemmekontor, som for denne respondenter er en ny løsning.

ABW er fortsatt i utvikling, og har som intensjon å gi økt samhandling og kommunikasjon (Muhonen & Berthelsen, 2020). Behovene som uttrykkes i avsnittene ovenfor, som faglig støtte, skjerming for uønsket mas, og sosialisering med kollegaer, kan trolig læres å tilfredsstilles i flere konsept. Altså underbygger det at læring som vi drøftet i kapittel 5.5 kan påvirke ønske om kontorløsning.

5.6.2.4 Behov for fleksibilitet

Begrepet «fleksibilitet» fenger vidt, og ikke uventet ser vi at forskjellige respondenter har forskjellige behov for fleksibilitet.

Vi har fått responser som uttrykker det positivt at man i åpent landskap kan velge arbeidsstasjon som passer dagens oppgaver, og eventuelt skyve på oppgaver til en får «rett plass». Fra respondent i cellekontor, ytres det behov for å sitte sammen med «teamet» i åpent landskap med clean desk policy. Det er mulig at respondenter har en hverdag med skiftende

teamsammensetning. Fra tidligere studier er det konkludert med at frihet til å velge plass etter individuelle ønsker, øker trivsel og jobbtilfredshet (Skogland & Skjæveland, 2016).

Andre uttrykker at de har behov for fast plass, fordi det skaper trygghet for dem og de får sitte sammen med sin avdeling.

Videre uttrykkes det at det er positivt å kunne velge mellom arbeidsstasjon på kontor og hjemmekontor – hvor respondenten liker å jobbe på kontoret, fordi at noen timer og dager på hjemmekontor gir bedre rom for pauser og mer effektiv jobbing. Andre er negative til hjemmekontor fordi det blir for lite pauser, og skillet mellom arbeid og fritid blir utfordret til fordel for arbeid. Det kan synes som at de med minst arealmessige boforhold har de størst utfordringer med skillet mellom arbeid og fritid.

Tilbakemeldingene indikerer at behov for fleksibilitet bør kartlegges i prosesser rundt valg av kontorkonsepser, og inngå i vurderingene rundt utforming av løsninger. Som vi har vært inne på tidligere bør en finne løsninger som overviner de negative erfaringene, slik at ansattes motivasjon også kan styrkes (Olafsen, 2018).

5.6.2.5 Behov for ergonomi og tekniske løsninger

Oppsummert uttrykker respondenter at det er viktig med et godt kamera, god lyd, godt WiFi-nettverk, to skjermer og en god stol, på arbeidsstasjoner.

Respondenter uttrykker at romfasiliteter med tekniske innretninger ofte ikke er utformet ergonomisk eller teknisk slik at de kan brukes over tid. Mangler som nevnes er antall romfasiliteter og størrelse på romfasilitetene. Det uttrykkes at aktivitetssone-inndeling ikke fungerer, og man må bare ta til takke med den plassen man får. Videre at supplerende romfasiliteter kan ha en dårligere kvalitet enn den «opprinnelige» arbeidsstasjonen. Det kan mangle tilstrekkelig skjermkapasitet. Det oppleves at det ikke er docking-stasjoner for PC-er på alle rom, til tross for at alle ansatte har samme type PC. WiFi-nettverket oppleves å bli overbelastet, fordi det ikke er dimensjonert for at alle skal være på kontoret samtidig.

Responsene ovenfor kan være en indikasjon på at respondentene sitter i kontorløsninger som er utformet basert på «standard-løsning» som passer for «alle». Ikke usannsynlig utformet i beste intensjon om å støtte opp under mulighet for valgfrihet til ansatte, og fremme autonom motivasjon (Olafsen, 2018). Likevel kan intensjonen være påvirket av antagelser om at alle ansatte, sjelden eller aldri skal være inne på kontoret samtidig, hvor arealkostnaden egentlig er den styrende variabelen (Bakke & Fostervold, 2017). F.eks. tommelfinger-regler om at med x antall ansatte vil man kun trenge y antall plasser innenfor aktivitetssone inndeling eller

stillerom. Videre antagelser om at når man jobber på møterom er det tilstrekkelig med en skjerm, og ikke nødvendig med WiFi-kapasitet til alle.

Ut fra svarene vi referer til ovenfor kan det stilles spørsmål om kontorutvikler, for noen av lokasjonene vi har fått respons fra, har forstått hva som skal utføres i lokalene og hvilke behov forskjellige ansatte har (Skogland & Skjæveland, 2016). Det kan virke som at noen respondenter ikke føler seg inkludert i beslutningsprosessen, og føler seg «tvunget» inn i løsninger hvor de ikke opplever å få dekket sine behov for frihet. Altså en større risiko for at autonom motivasjon ikke oppnås (Olafsen, 2018). Således kan kontorlokasjonene ha større sjanse for å bli belastet med ulemper som utbrenthet, sykemelding og gjennomtrekk av ansatte, i stedet for fordeler som økt kreativitet og produktivitet, samt lavere sykefravær (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 2000; Olafsen, 2018).

6.0 Konklusjon

6.1 Oppsummerende konklusjon:

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke hva som kan påvirke menneskers holdning til kontorkonsept. Studien har tatt utgangspunkt i hva respondentene angir som mest eller minst ønsket konsept, og sett på om holdningene kan ha med: 1) personlighet til de som jobber i lokalene, 2) arbeidsoppgaver som utføres i lokalene, 3) graden av involvering brukere har hatt ved utforme kontorløsninger, 4) hvorvidt det er lagt til grunn for læring i bruk av kontorløsningen, samt 5) graden av behovet for å tilfredsstille individuell kontroll til den enkelte.

I vår studie fremhever respondentene størst ønske om å sitte i cellekontor. Åpen løsning er den ordningen som flest respondenter bruker, men ut fra forholdstall den minst ønskede. ABW-konseptet synes å ha en høyere brukerterskel enn øvrige konsept. Likevel kan konseptet ha et større potensiale for bruk, enn det som kommer frem i vår studie. Dette synes å kunne påvirkes av læring og utviding av erfaringsgrunnlag for brukere. Hjemmekontor blir i vår studie rangert som beste alternativ nummer 2. Dette kan skyldes erfaringsgrunnlag eller forventinger i samfunnet, hvor hjemmekontor over lengre tid har vært ett alternativ nummer 2.

Vår undersøkelse viser at ingen av momentene personlighet, arbeidsoppgaver, involvering, læring og individuell kontroll alene er utslagsgivende for om grupper er positiv eller negativ til kontorkonsepter. Derimot synes det å være et samspill mellom momentene, hvor forventet grad av tilfredsstillelse av viktige individuelle behov, sammen med de nevnte momentene synes å være mer avgjørende.

De individuelle behovene, og graden av viktighet, kan være forskjellig med utgangspunkt i personlighet (alder, kjønn og personlighetstrekk), arbeidsoppgavene som skal utføres og den enkeltes behov for individuell kontroll. Den enkeltes forventning til å få dekket sine behov, vil avhenge av tidligere erfaringer fra forskjellige kontorkonsepter, samt i hvor stor grad man opplever å bli involvert og ser at sine behov blir hensyntatt i endringsprosessen.

Manglende grad av erfaring og kunnskap om hvordan man kan tilfredsstille individuelle behov i et kontorkonsept, kan påvirke holdningene til konseptet negativt. Negative holdninger og misnøye med å måtte bruke et konsept, kan skape mistriksel og redusere motivasjon. Graden av forventning til, og/eller opplevelse av, tilstrekkelig opplæring i hvordan tilfredsstille

behov i et nytt kontorkonsept, vil kunne påvirke holdningene positivt. Positive holdninger og ønske om å benytte det konseptet man sitter i, kan redusere mistriksel og øke motivasjon.

6.2 Praktiske tips

Gjennom vår studie har vi hatt som et delmål å kunne gjøre observasjoner som kan gi innspill til praktiske tips (men ingen fasit) som kan vurderes benyttet i forbindelse med endring av kontorkonsept.

Vår undersøkelse viser at endring av kontorkonseptet påvirker mange forhold rundt ansatte, arbeidsoppgaver og forskjellige behov. Hverken ansatte, arbeidsoppgaver eller behov er homogene grupper. Det er derfor viktig med god kartlegging. Dette understrekes også av de fleste litteraturhenvisningene våre.

Brukere av de fremtidige kontorlokalene, sammen med personer med god kjennskap til hvilke oppgaver som skal utføres og hvordan, bør være involvert i kartleggingen, sammen med arkitekt og beslutningstakere. Hvilke type behov og hvordan disse kan dekkes for de forskjellige gruppene, må ha stort fokus.

Ved kartleggingen bør man ha i tankene at ansatte kan ha vanskelig for å se for seg fordeler og ulemper med nye kontorløsninger de ikke har erfaring med. Erfaringsgrunnlaget bør derfor også kartlegges. Ved snevert erfaringsgrunnlag kan det være større behov for å synliggjøre både fordeler og ulemper til forskjellige løsninger, enn for ansatte med bredere erfaringsgrunnlag.

Individuelle behov kan variere fra person til person, og fra situasjon til situasjon. Det kan være både utfordrende og ressurskrevende å kartlegge bredt nok. I vår undersøkelse har respondentene i stor utstrekning uttrykt behov rundt skjerming, det å oppleve å være effektiv, mulighet til å kommunisere, samhandle og sosialisere med andre. Videre har de uttrykt behov for grader av fleksibilitet, ha mulighet til og kunnskap om å stille inn og bruke ergonomiske og tekniske løsninger. Det kan derfor være et råd å begynne kartleggingen rundt disse variablene.

Det er også viktig å presisere at det er snakk om individuelle behov. Det er individuelle behov som må dekkes for enkeltindivid eller grupper, fremfor likestilling.

Etter at kartleggingen er foretatt bør man være åpen for at funnene kan indikere at endring ikke bør finne sted.

Dersom situasjonen blir er at det innføres et nytt konsept, uttrykker våre respondenter at det må legges opp til læring i bruken av konseptet. Sannsynligvis vil en nyansatt, som ikke har erfaringsgrunnlag for et aktuelt konsept føle lignende behov. Læringsmomentene som våre respondenter nevner, oppsummeres slik:

- Forstå hva som er bakgrunnen og målet for organisasjonen med kontorkonseptet.
- Avklare akseptabelt støynivå
 - Hva defineres som støy
 - Hvordan forholde seg til inngående og utgående telefonsamtaler/teamsmøter
 - Hvordan tilnærme seg en kollega for kommunikasjon i kontorkonseptet.
- Ergonomiske innstillinger: hvordan stille inn skjermer, stoler, bord, etc.
- Når og hvordan ta pauser: forskjell på konseptene, og spesielt for hjemmekontor.
- Hvordan og når skal arbeidsverktøy brukes: både software og hardware.
- Når og hva skal de ulike rommene benyttes til: stillerom, telefonrom, pauserom, grupperom, etc.
- Hvordan plassere seg i forhold til resten av teamet.
- Forventningsavklaring på hvor mye støtte nyansatte trenger og hvordan støtten ytes.
 - Vil avhenge av åpen løsning, ABW, cellekontor og hjemmekontor.
- Opprette plattform for kunnskapsdeling av erfaringer etter at kontorkonsept er tatt i bruk.
 - Eksempel kan være deling på intranett, tema-møte, sharepoint-sider, etc.

6.3 Forslag til videre forskning

Slik Vinje (2010) beskriver, ønsket vi ved planlegging av studien å undersøke om erfaringer i oppveksten med baseskoler eller åpen skole kan påvirke holdninger til gitte kontorkonsept i en jobbsammenheng. Vi fikk for få responser til å kunne analysere dette, men ser på det som en interessant vinkling for videre forskning.

I litteraturen vi har gått gjennom, og blant våre respondenter, er det enkelte som uttrykker at åpent landskap kun innføres for at arbeidsgiver skal spare penger. Det kan være et behov for forskning som ser mer på helhet. Forskning hvor både personlige behov, organisasjonens behov, eksterne behov og økonomi (verdiskapende effekter) blir forsøkt avdekket.

Ut fra en synsvinkel basert på ressurseffektivitet, har vi gjort funn som kan tyde på at opplæring gir mer effektivt enn retningslinjer. Vår undersøkelse var ikke rigget for å gå i dybden på dette, men dette kan være av interesse å forske nærmere på.

I litteratur kommenteres det at utforming av konsepter er viktig med tanke på å skape trivsel og motivasjon. Derimot virker det å være mangel på studier som knytter sammen motivasjonsfremming og kontorkonsept.

6.4 Kritiske refleksjoner

I studien analyserer vi i stor grad objektive tallverdier. Disse tallverdiene er derimot basert subjektiv selvrappoterer fra respondentene. Dersom f.eks. to forskjellige respondenter faktisk opplever en kvalitet likt, kan de i svarskjemaet likevel score kvaliteten ulikt. Ved at vi har klart å samle en relativt stor populasjon, kan vi ha redusert risikoen for større analyse-feil rundt dette. Likevel er det en begrensning det er verdt å være observant på.

Datainnsamlingen til undersøkelsen er gjort i desember 2020/januar 2021, samtidig som corona-pandemien var aktiv. Dette kan være en begrensning med tanke på generalisering. Vi mener det har vært en styrke for vår undersøkelse. Som følge av pandemien har mange av respondentene fått et utvidet erfaringsgrunnlag, og vi har således fått tydeligere funn på at erfaringsgrunnlag har en betydning når de velger kontorkonsept.

Studien er for begrenset til å si noe bastant om årsakssammenhenger, men dette kan styrkes ved gjentakelse av undersøkelsen over tid.

Selv om studien kun er foretatt hos to virksomheter, omhandler den personer spredt over hele landet, med forskjellige arbeidsoppgaver. Dette mener vi taler for at funn kan generaliseres på andre virksomheter i Norge ut over de to som har deltatt. Generalisering av funnene i settinger med andre rammebetingelser med faktorer som fagorganisering, bedriftsdemokrati, avtaleverk, organisasjonskultur, arbeidsmiljøforskrift med krav til medvirkning og kultur en den norske, må vurderes fra situasjon til situasjon.

Litteraturliste

- Adriaenssen, D., Johannessen, D. A. & Johannessen, J.-A. (2017). *Den nye organisasjonspsykologien : positiv psykologi og positivt lederskap*. Fagbokforlaget.
- Altman, I. (1975). *The environment and social behavior: Privacy, personal space, territory, and crowding*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Amundsen, O. & Kongsvik, T. Ø. (2016). *Endringskynisme : og kunsten å skape god endringspraksis* (2. utg.). Gyldendal akademisk.
- Andreassen, T. W., Olsen, L. L. & Calabretta, G. (2010). Elektroniske offentlige tjenester: En studie av folks holdninger til og erfaringer med teknologi. *Magma*, 06/10.
- Anser, M. K., Ali, M., Anwar, F. & Usman, M. (2020). Subjective Age and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Job Burnout and Chronological Age [Original Research]. *Frontiers in Public Health*, 8, 62.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00062>
- Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P. & Janssen, I. (2011). An end-user's perspective on activity-based office concepts. *Journal of corporate real estate*, 13(2), 122-135.
<https://doi.org/10.1108/14630011111136830>
- Bakke, J. & Fostervold, K. (2017). Kontorlandskap–arbeidsmiljøfaglig veiledning. *Helserådet spesialnummer*, 16, 17. <https://www.helsebiblioteket.no/samfunnsmedisin-og-folkehelse/helseradet/?index=40>
- Boerstra, A., Beuker, T., Loomans, M. & Hensen, J. (2013). Impact of available and perceived control on comfort and health in European offices. *Architectural science review*, 56(1), 30-41. <https://doi.org/10.1080/00038628.2012.744298>
- Brill, M. & Weidemann, S. (2001). Disproving Widespread Myths about Workplace Design. *Facilities (Bradford, West Yorkshire, England)*, 21(1/2), 42.
<https://doi.org/10.1108/f.2003.06921aae.003>
- Brunia, S., De Been, I. & van der Voordt, T. J. M. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of corporate real estate*, 18(1), 30-47. <https://doi.org/10.1108/jcre-10-2015-0028>
- Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking* (1. utg.). Crown Publishers.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2015). *Organization development & change* (10. utg.). Cengage Learning.
- Danielsson, C. B. (2010). *The office-an explorative study: architectural design's impact on health, job satisfaction & well-being* [KTH School of Architecture and Built Environment]. KTH School of Architecture and Built Environment.
- Danielsson, C. B. & Bodin, L. (2008). Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees. *Environment and behavior*, 40(5), 636-668.
<https://doi.org/10.1177/0013916507307459>
- Danielsson, C. B. & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of architectural and planning research*, 26(3), 241-257.
- Danielsson, C. B., Bodin, L., Wulff, C. & Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of environmental psychology*, 42, 161-171.
- Danielsson, C. B. & Theorell, T. (2019). Office Employees' Perception of Workspace Contribution: A Gender and Office Design Perspective. *Environment and behavior*, 51(9-10), 995-1026. <https://doi.org/10.1177/0013916518759146>

- De Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P. P. & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119-134. <https://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Digernes, M. B. & Vik, C. (2020). *Hva mener brukere og potensielle brukere om åpne kontorløsninger som utfordrere til tradisjonelle celle kontorer?* [Semesteroppgave i Anvendt metode]. Nord Universitet.
- Dobbs, S., Furnham, A. & McClelland, A. (2011). The effect of background music and noise on the cognitive test performance of introverts and extraverts. *Applied cognitive psychology*, 25(2), 307-313. <https://doi.org/10.1002/acp.1692>
- Feeders, L. E. (2010). *Spør en forsker: Åpne kontorlandskap - forbannelse eller velsignelse.* <https://forskning.no/arbeid-spor-en-forsker/spor-en-forsker-apne-kontorlandskap--forbannelse-eller-velsignelse/819173>
- Furnham, A. & Allass, K. (1999). The influence of musical distraction of varying complexity on the cognitive performance of extroverts and introverts. *European journal of personality*, 13(1), 27-38.
- Geen, R. G. (1984). Preferred stimulation levels in introverts and extroverts: Effects on arousal and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1303.
- Gimmestad, J. (2013, 24.11.2013). Trives ikke i åpent landskap. www.Aftenposten.no. <https://www.aftenposten.no/meninger/kommentar/i/bKoPq/trives-ikke-i-aapent-landskap>
- Gjerland, A., Sjøland, E. & Thuen, F. (2019). Office concepts: A scoping review. *Building and environment*, 163, 106294. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2019.106294>
- Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Institutional Knowledge at Singapore Management University*. https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=3558&context=lkcsb_research
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hoendervanger, J. G., De Been, I., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P. & Albers, C. J. (2016). Flexibility in use: Switching behaviour and satisfaction in activity-based work environments. *Journal of corporate real estate*, 18(1), 48-62. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0033>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.). Abstrakt forlag.
- Jung, C. G. (1975). *Psykologiske typer*. J.W. Cappelens Forlag AS. <https://www.nb.no/items/3322d538a1e56dcde12c84bad7d7ad75?page=3&searchText=Psykologiske%20typer>
- Karp, T. (2016). *Til meg selv : det er ikke det jeg sier til andre, men hva jeg sier til meg selv : om selvledelse*. Cappelen Damm akademisk.

- Kennair, L. E. O. (2018). *personlighetstrekk i Store norske leksikon*.
<https://snl.no/personlighetstrekk>
- Klev, R. & Levin, M. (2009). *Forandring som praksis : endringsledelse gjennom læring og utvikling* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2015). *Rundskriv om normer for energi- og arealbruk for statlige bygg* (H-2/16) [Rundskriv]. K. o. moderniseringsdepartementet. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-om-normer-for-energi--og-arealbruk-for-statlige-bygg/id2474498/>
- Liverød, S. R. (2015). *Personlighetstest*. <http://www.psykolog.com/personlighetstest/>
- Muhonen, T. & Berthelsen, H. (2020). Activity-based work and its implications for the academic work environment. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel psychology*, 65(4), 821-858.
<https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Nielsen, M. B., Emberland, J. S. & Knardahl, S. (2020). Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees. *Scandinavian journal of work, environment & health*.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3907>
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestedelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, 2, 54-61.
- Pullen, W. R. (2014). Age, office type, job satisfaction and performance. *Work&Place*, 3(2), 18-23.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Seddigh, A., Berntson, E., Platts, L. G. & Westerlund, H. (2016). Does personality have a different impact on self-rated distraction, job satisfaction, and job performance in different office types? *PloS one*, 11(5), e0155295.
- Seddigh, A., Stenfors, C., Berntsson, E., Bååth, R., Sikström, S. & Westerlund, H. (2015). The association between office design and performance on demanding cognitive tasks. *Journal of environmental psychology*, 42, 172-181.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.05.001>
- Skogland, M. & Skjæveland, O. (2016). Cellekontor, kontorlandskap eller free seating: Hva er best? - Cell office, office landscape or free seating: what is the best. *Arkitektur N*, (6), 64-71. <https://www.arkitektur-n.no/artikler/cellekontor-kontorlandskap>
- Svartdal, F. (2020). *holdning i Store Norske leksikon*. <https://snl.no/holdning>
- Søiland, E. (2021). De-scripting office design: exploring design intentions in use. *Journal of corporate real estate, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2020-0039>
- tegn_3. (2018). *Effekten av arbeidsplassens utforming, en litteraturgjennomgang*.
<https://www.ntnu.no/documents/1268425101/1269933790/180605+Vedlegg+1+Effekt+en+av+arbeidsplassens+utforming%2C+en+litteraturgjennomgang.pdf/929c9bfe-364c-4316-ba9d-b67529610d20>
- Vinje, E. (2010). Baseskoler. En kritisk diskursanalyse av teksten Baser fra Rådgivningstjenesten for skoleanlegg. *FormAkademisk-forskningstidsskrift for design og designdidaktikk*, 3(2).
- Wohlens, C. & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work - towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486. <https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8. utg.). Pearson.

Vedlegg

Vedlegg A – Tabeller i oppgaven

Vedlegg B – Spørreundersøkelsen

Vedlegg C – Henvendelse med informasjon til respondentene

Vedlegg D – Kodebok for data fra spørreundersøkelsen

Vedlegg E – Respondentenes svar fra spørreundersøkelsens fritekstfelt

Vedlegg A – Tabeller i oppgaven

Oversikt tabeller

Sidetall i oppgaven

Tabell 1: Rangering av viktige kvaliteter ved endring av kontorkonsept	17
Tabell 2: Spørsmål for kartlegging av personlighetstrekk	26
Tabell 3: Respondentenes rangering av kontorkonsept.....	36
Tabell 4: Hvor fornøyd er respondentene med egen løsning	37
Tabell 5: Rangering av kontorkonsept ut fra aldersgrupper.....	38
Tabell 6: Rangering av kontorkonsept ut fra kjønn.....	39
Tabell 7: Rangering av kontorkonsept ut fra personlighetstrekk	40
Tabell 8: Rangering av kontorkonsept ut fra graden av ekstrovert eller introvert	41
Tabell 9: Rangering av kontorkonsept ut fra om arbeidsoppgaver krever konsentrasjon eller løpende dialog	43
Tabell 10: Rangering av kontorkonsept ut fra stillingskategori	44
Tabell 11: Påvirkes viljen til endring om man involveres i endringsprosessen	45
Tabell 12: Endringsvilje ut fra forskjellige situasjoner, grad av inkludering og involvering ..	46
Tabell 13: Respondentens behov for opplæring i bruk av ønsket kontorkonsept	47
Tabell 14: Påvirker opplæring/veiledning hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning.....	48
Tabell 15: Påvirker retningslinjer hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning.....	48
Tabell 16: Påvirker behov for individuell kontroll ønske om kontorløsninger.....	49
Tabell 17: Forskjell mellom opplevd nivå av klare retningslinjer vs. opplæring/veiledning ..	72
Tabell 18: Forskjell på tilfredshet til egen kontorløsning, avhengig av om man har fått opplæring/veiledning eller har instruks	72

Tabell 1: Rangering av viktige kvaliteter ved endring av kontorkonsept

Brill & Widemann	Appel-Meulenbroek et al
Mulighet til å jobbe alene uten å bli distraheret.	Ergonomi
Egnede romslige forhold for spontant samarbeid.	Tilgang til nødvendig teknologi
Egnede rom for møter og uforstyrret gruppearbeid.	Komfort
Komfort og ergonomi på arbeidsplassen og nok plass til arbeidsverktøy	Kunne skjerme seg og ha sosial interaksjon etter eget ønske
Areal som støtter side-ved-side arbeid, og som gjør det mulig å droppe innom for en prat.	Størrelse på arbeidsstasjonen
Lokalisert nær eller lett tilgjengelig til å finne kollegaer	Plassering av arbeidsstasjonen
God plass til å ta pauser	Atmosfære
Tilgang til nødvendig teknologi	Kontroll av inneklimate (faktisk og oppfattet)
God belysning og tilgang til dagslys	Bruk av farger og materialer ved utforming av lokalene
Egen kontroll over temperatur og luftkvalitet.	

Tabell 2: Spørsmål for kartlegging av personlighetstrekk

Spørsmål	Ekstrovert	Introvert
Hvordan tror du andre oppfatter deg?	1 – Jeg betraktes som «utadvendt» og «folkelig»	7 – Jeg betraktes som reservert og reflekterende
Hvordan trives du med å jobbe i grupper opp mot å jobbe på egenhånd?	1 – Jeg føler meg komfortabel i grupper og liker å arbeide sammen med flere andre	7 – Jeg føler meg komfortabel alene og liker ting jeg kan gjøre på egen hånd
Hvilken beskrivelse passer best for deg på den sosiale arenaen?	1 – Jeg har et bredt spekter av venner og kjenner masse folk	7 – Jeg foretrekker å kjenne et fåtall personer ganske godt, fremfor å ha mange bekjenskaper
Hva er mest beskrivende for deg?	1 – Jeg reagerer av og til for fort inn i aktiviteter uten å tenke meg om	7 – Jeg reagerer av og til for sent fordi jeg bruker for mye tid på refleksjon.

Tabell 3: Respondentenes rangering av kontorkonsept

		Rangering kontorkonsept				Antall respon- denter
		Nr. 1	Nr. 2	Nr. 3	Nr. 4	
Var 36	Åpent landskap – rangeres:	87	76	59	54	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	78	65	45	35	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	7	6	7	5	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	2	5	7	14	28
Var 37	ABW – rangeres:	53	43	83	97	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	37	33	67	86	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	14	6	5	0	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	2	4	11	11	28
Var 38	Cellekontor – rangeres:	94	70	57	55	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	73	57	46	47	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	4	6	8	7	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	17	7	3	1	28
Var 39	Hjemmekontor – rangeres:	47	93	68	68	276
Var 8	Respondentene sitter i åpent	39	75	59	50	223
Var 8	Respondentene sitter i ABW	1	7	4	13	25
Var 8	Respondentene sitter i cellekontor	7	11	5	5	28
	Antall rangeringer	281	282	267	274	

Tabell 4: Hvor fornøyd er respondentene med egen løsning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Celle- kontor	Hjemme- kontor	Antall respond- enter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,85	5,52	5,64	-	
	Antall respondenter	223	25	28	0	276

Tabell 5: Rangering av kontorkonsept ut fra aldersgrupper

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 2	29 år eller under	37%	23%	26%	14%	70
Var 2	30-39 år	22%	22%	35%	21%	82
Var 2	40-49 år	35%	11%	39%	14%	71
Var 2	50-59 år	31%	22%	33%	14%	36
Var 2	60 år eller over	32%	14%	32%	23%	22
	Antall respondenter	87	53	94	47	281

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 2	29 år eller under	14%	28%	17%	41%	71
Var 2	30-39 år	25%	27%	26%	22%	81
Var 2	40-49 år	14%	54%	18%	14%	65
Var 2	50-59 år	29%	32%	18%	21%	38
Var 2	60 år eller over	21%	42%	16%	21%	19
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

Tabell 6: Rangering av kontorkonsept ut fra kjønn

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 1	Kvinner - i % av total	34%	20%	29%	18%	184
Var 1	Menn – i % av total	26%	16%	43%	16%	94
	Antall respondenter	86	52	93	47	278

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 1	Kvinner - i % av total	14%	37%	22%	25%	178
Var 1	Menn – i % av total	29%	32%	16%	25%	95
	Antall respondenter	53	97	55	68	273

Tabell 7: Rangering av kontorkonsept ut fra personlighetstrekk

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 35	Ekstrovert	36%	24%	27%	13%	187
Var 35	Nøytral	30%	15%	44%	11%	27
Var 35	Introvert	16%	6%	48%	30%	67
	Antall respondenter	87	53	94	47	281

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 35	Ekstrovert	14%	34%	23%	28%	175
Var 35	Nøytral	27%	27%	19%	27%	26
Var 35	Introvert	30%	41%	12%	16%	73
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

Tabell 8: Rangering av kontorkonsept ut fra graden av ekstrovert eller introvert

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)
Var 35	Grad av ekstrovert – basert på gjennomsnitt	2,64	2,60	2,41	2,69
Var 35	Grad av introvert – basert på gjennomsnitt	5,18	5,06	4,84	5,23

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)
Var 35	Grad av ekstrovert – basert på gjennomsnitt	2,30	2,62	2,78	2,44
Var 35	Grad av introvert – basert på gjennomsnitt	4,98	5,06	5,00	5,04

Tabell 9: Rangering av kontorkonsept ut fra om arbeidsoppgaver krever konsentrasjon eller løpende dialog

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 17	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon	6,07	5,92	6,30	6,43	
Var 18	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog	5,68	5,55	5,10	5,26	
	Antall respondenter	87	53	94	47	281
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 17	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon	6,57	6,22	5,98	5,91	
Var 18	Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog	4,83	5,28	5,73	5,38	
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

Tabell 10: Rangering av kontorkonsept ut fra stillingskategori

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 7	Leder – prosentvis	13%	33%	46%	8%	24
Var 7	Mellomleder – prosentvis	23%	19%	35%	23%	62
Var 7	Rådgiver – prosentvis	35%	13%	36%	16%	141
Var 7	Annet - prosentvis	39%	26%	19%	17%	54
	Antall respondenter	87	53	94	47	281

		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 7	Leder – prosentvis	33%	29%	21%	17%	24
Var 7	Mellomleder – prosentvis	25%	28%	30%	18%	57
Var 7	Rådgiver – prosentvis	18%	42%	16%	24%	142
Var 7	Annet - prosentvis	14%	27%	20%	39%	51
	Antall respondenter	54	97	55	68	274

Tabell 11: Påvirktes viljen til endring om man involveres i endringsprosessen

		Åpent landskap	ABW	Celle- kontor	Hjemme- kontor	Antall respond- enter
Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?					
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,84	5,55	5,70	-	
Var 58	Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, ville du ha vært positivt innstilt til dette:	4,77	5,14	3,49	-	
Var 59	Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, vil det å kunne få være med på å utforme de ne lokalene/løsningene gjort deg mer positivt innstilt enn i forrige setting:	5,70	5,55	5,49	-	
	Antall respondenter	204	22	23	0	249

Tabell 12: Endringsvilje ut fra forskjellige situasjoner, grad av inkludering og involvering

		Skifte av arbeidsgiver	Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver	Arbeidsgivers ønske om oppussing	Om-organisering hos arbeidsgiver	Usikker/husker ikke	Andre forhold	Antall respondenter
Var 42	Skifte av kontorkonsept var som ledd i:							
Var 45	Du ble for egen del fornøyd med sluttresultatet	4,77	6,29	5,01	4,32	5,00	5,10	
Var 41	Du var i utgangspunktet positiv til denne endringen	4,84	6,14	4,10	3,88	5,50	5,34	
Var 43	Ansatte ble tatt med på råd knyttet til utforming av lokaler	3,47	3,29	3,81	4,00	4,75	4,34	
Var 44	Ansattes synspunkt ble ivaretatt	3,65	3,86	3,76	3,88	4,25	4,28	
	Antall respondenter	43	7	21	34	4	29	138

Tabell 13: Respondentens behov for opplæring i bruk av ønsket kontorkonsept

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 46	Du mener at ansatte bør få strukturert opplæring i bruk av nytt kontorkonsept.	4,56	5,16	4,86	4,85	
	Antall respondenter	75	51	85	40	251

Tabell 14: Påvirker opplæring/veiledning hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning

		Åpent landskap	ABW	Celle- kontor	Hjemme- kontor	Antall respond- enter
Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?					
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,65	5,67	5,32	-	
Var 49	Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av:	4,02	4,33	3,16	-	
	Antall respondenter	143	12	19	0	174

Tabell 15: Påvirker retningslinjer hvor fornøyd respondentene er med sin kontorløsning

		Åpent landskap	ABW	Celle- kontor	Hjemme- kontor	Antall respond- enter
Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?					
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:	4,81	5,43	5,42	-	
Var 47	I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner:	4,61	4,74	3,79	-	
	Antall respondenter	211	23	24	0	258

Tabell 16: Påvirker behov for individuell kontroll ønske om kontorløsninger

		Åpent landskap som nr. 1 (Var 36)	ABW som nr. 1 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 1 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 1 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 20	Det er viktig for deg å kunne ta pauser	6,04	5,80	6,01	6,17	
Var 32	Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy	5,82	6,00	6,11	6,26	
Var 80	Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon	6,29	6,35	6,02	6,26	
Var 83	Viktighet av kontroll på bygg tekniske parameter	4,45	4,64	4,79	4,86	
Var 33	Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse	3,02	3,41	4,27	4,97	
	Antall respondenter	82	49	90	46	267
		Åpent landskap som nr. 4 (Var 36)	ABW som nr. 4 (Var 37)	Celle- kontor som nr. 4 (Var 38)	Hjemme- kontor som nr. 4 (Var 39)	Antall respond- enter
Var 20	Det er viktig for deg å kunne ta pauser	6,12	6,11	5,75	6,10	
Var 32	Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy	6,30	6,03	5,98	5,63	
Var 80	Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon	6,10	6,12	6,27	6,06	
Var 83	Viktighet av kontroll på bygg tekniske parameter	5,01	4,80	4,63	4,35	
Var 33	Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse	4,46	4,11	3,71	4,35	
	Antall respondenter	50	95	51	65	261

Tabell 17: Forskjell mellom opplevd nivå av klare retningslinjer vs. opplæring/veiledning

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Celle-kontor	Hjemme-kontor	Antall respondenter
Var 47	I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner:	4,61	4,74	3,79	-	
Var 49	Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av:	4,02	4,33	3,16	-	
	Variabel 47's prosentvise høyere styrke enn variabel 49	15%	9%	20%	-	

Tabell 18: Forskjell på tilfredshet til egen kontorløsning, avhengig av om man har fått opplæring/veiledning eller har instruks

Var 8	Hvilken kontorløsning sitter vanligvis i?	Åpent landskap	ABW	Celle-kontor	Hjemme-kontor	Antall respondenter
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har, fra tabell 15 og basert på variabel 47	4,81	5,43	5,42	-	
Var 12	Du er fornøyd med den kontorløsningen du har, fra tabell 14 og basert på variabel 49	4,65	5,67	5,32	-	
	Forskjell på tilfredshet	3%	-4%	2%	-	

Vedlegg B – Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelse kontorløsninger 2020

Side 1

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Hva gjør at noen er positiv eller negativ til bestemte kontorløsninger?

Vi er to studenter (Morten Berge Digernes og Christian Vik), som skal skrive en masteroppgave på MBA-studiet i ledelse ved Nord Universitet. Undersøkelsen er uavhengig andre organisasjoner, og kun knyttet opp mot masteroppgaven.

Forskningsspørsmålet som vi skal forsøke å besvare er «Hva gjør at noen er positiv eller negativ til bestemte kontorløsninger?».

Ut ifra offentlig ordskifte ser vi at det raskt kan bli polariserende meninger om cellekontor, landskap med åpne løsninger, aktivitetsbaserte løsninger og hjemmekontor. Med denne undersøkelsen vil vi forsøke å finne sammenhenger rundt hva som gjør at mennesker får den holdningen de har. Herunder om det kan være klare argument for at enkeltpersoner bør ha en preferert kontorløsning ut ifra personlighetstrekk, arbeidsoppgaver, stillingsnivåer, arbeidsmetoder og erfaringer. Dette for mulig å komme frem til en effektiv tilnæringsmetode for organisasjoner som vurderer endring av kontordesign (eller kontorutforminger).

Spørreskjemaet er utarbeidet i Nettskjema som er en tjeneste som Universitetet i Oslo er ansvarlig for. Det vil ikke være mulig å knytte mottatte svar til e-postadresser som invitasjon og purring er sendt til. Alle respondenter vil derfor være fullt ut anonyme, og det vil ikke være mulig for noen å se hvem som har svart hva på de ulike spørsmålene.

Spørreundersøkelsen har totalt 81 spørsmål, men antall spørsmål kan bli færre. Dette er avhengig av svar på enkelt spørsmål, som kan utelukke underspørsmål. Det er på flere områder lagt inn fritekst, hvor du kan gi mer utfyllende svar om du måtte ønske dette.

Anslått tidsbruk er ca. 20-30 minutter.

Undersøkelsen er besvart når du trykker send etter siste spørsmål, og du får opp et spørsmål om du ønsker kvittering på epost.

Vi vil sette stor pris på at du vil ta deg tid til å svare på spørsmålene, og gjerne gi tilbakemelding i fritekstfeltene. Det presiseres at undersøkelsen er frivillig, og at alle respondenter uansett hvor man er i undersøkelsen, kan trekke seg ved å lukke nettleseren.

 Sideskift

Side 2

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

1. Kjønn: *

Kvinne

Mann

Ønsker ikke å oppgi

2. Alder: *

- Under 25 år
- 25 - 29 år
- 30 - 34 år
- 35 - 39 år
- 40 - 44 år
- 45 - 49 år
- 50 - 54 år
- 55 - 59 år
- 60 - 64 år
- 65 år og over

3. Hvilken sektor jobber du i ? *

- Offentlig
- Privat

4. Oppgi hvor mange år har du vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver ? *

Kryss av for aktuelt tidsintervall:

- 0 - 4 år
- 5 -10 år
- 11 - 20 år
- Over 20 år


5. Hvor mange år har du vært aktiv i arbeidslivet ? *

Oppgi antall år fra du startet i jobb etter evt studier (evt tidsrom med fødselspermisjoner/ permittering/ arbeidsledighet tas med).

Sett kryss:

- 0 - 4 år
- 5 -10 år
- 11 - 20 år
- Over 20 år


6. Oppgi stillingsnivå: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Offentlig» er valgt i spørsmålet «3. Hvilken sektor jobber du i?»

Velg det alternativet som i størst grad beskriver/samsvarer med din stillingstittel (funksjon)

- Leder
- Mellomleder
- Rådgiver (Veileder)
- Annet

7. Oppgi stillingsnivå: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Privat» er valgt i spørsmålet «3. Hvilken sektor jobber du i?»

Velg det alternativet som i størst grad beskriver/samsvarer med din stillingstittel

- Partner
- Associate Partner/Executive Director
- Senior Manager/Director
- Manager
- Senior/Senior Associate
- Staff/Junior/Associate



En kort forklaring/definisjon av de ulike kontorløsningene:

“Åpent kontorlandskap” Flere ansatte sitter sammen i en åpen løsning, der det ikke er fysisk skille mellom arbeidsstasjonene, eller det er mindre lettvegger som man kan se over om man står oppreist. I noen slike landskap har de ansatte faste arbeidsstasjoner, mens i andre miljø blir det praktisert “free seating” og “clean desk”.

“Aktivitetsbaserte arbeidsplasser” (som også betegnes ABW) er inndelt i ulike soner for ulikt type arbeid, og de ansatte skal velge seg plass utfra hvilken arbeidsoppgave de skal utføre. Ingen har faste plasser, og plassen skal være ryddet når du forlater den. Løsningen fordrer “free seating” og “clean desk”. ABW består som regel av stillerom, ulike sittegrupper, vanlige åpne landskap, cellekontorer og så videre.

“Cellekontor” er den løsningen som tradisjonelt er mest benyttet i Skandinavia. Med “celle-kontor” menes at arbeidsstasjonen er plassert i et eget rom med dør som kan lukkes, og hvor arbeidstakeren har fast plass.

Med «**hjemmekontor**» menes at den fysiske arbeidsstasjonen er i den ansattes hjem og ikke i organisasjonens definerte lokasjoner. En ansatt kan ha både tilbud om å jobbe i et eller flere av kontorutformingene i tillegg til selv å kunne bestemme og sitte i sitt eget hjem å utføre arbeidet.

8. Hvilken kontorløsning sitter du vanligvis i ? *

Kryss av aktuelt alternativ som din primære kontorløsning før (mars 2020):

- Åpent kontorlandskap
- Aktivitetsbasert kontorlandskap
- Cellekontor
- Hjemmekontor

9. Hvor mange år har du hatt denne kontorløsningen ? *

10. Har du fått en annen primær kontorløsning etter mars 2020 ? *

- Nei
- Ja, åpent kontorlandskap
- Ja, aktivitetsbasert kontorlandskap
- Ja, cellekontor
- Ja, hjemmekontor



Med «**Free seating**» menes at en ansatt kan benytte seg av den arbeidsstasjonen man ønsker, forutsatt at den er ledig, fra dag til dag eller enda kortere tidsrom.

«**Clean desk**»: I dette ligger det at det ikke skal ligge igjen noen personlige eiendeler på arbeidsstasjonen når en for eksempel anser seg ferdig for dagen eller arbeidsøkten.

11. På din arbeidsplass er det «Free Seating» og/eller «Clean desk»? *

- Free Seating
- Clean Desk
- Free Seating og Clean Desk
- Ikke aktuelt på min arbeidsplass

12. Du er fornøyd med den kontorløsningen du har: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke


13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid? *

- Ja
- Nei

14. Er hjemmet ditt tilrettelagt for at du skal kunne ha hjemmekontor? *

- Ja
- Nei

15. Fra mars måned - Hvor stor andel i prosent av din totale arbeidstid tilbringes på hjemme-kontor ? *

 Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

 Sideskift

Side 5

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

På de neste spørsmål svarer du hvordan du opplever kontorlokalene

Arbeidsstasjon: Menes en kontorplass for en person, med tilhørende skrivebord, stol, dataskjerm, nettilganger med mulighet for oppkobling av egen datamaskin.

16. Hvor mange arbeidsstasjoner er det i de lokalene du sitter i ? *

(innenfor et klart avgrenset område)

- 1
- 2 - 3
- 4 - 9
- 10 - 24
- 25 eller flere

17. Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

18. Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

19. Du opplever tilstrekkelig mulighet til å kunne ta en pause når det er nødvendig: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

20. Det er viktig for deg å kunne ta pauser: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



Obligatoriske felt er merket med stjerne *

Spørsmål knyttet til innemiljø:

21. Du er komfortabel med temperaturen på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

22. Du har mulighet til å regulere temperaturen: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

23. Det er viktig for deg å kunne regulere temperaturen: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



Side 7

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

24. Du er komfortabel med lysforholdene på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

25. Du har mulighet til å regulere lysforholdene: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

26. Det er viktig for deg å kunne regulere lysforholdene: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



27. Du er komfortabel med ventilasjonen på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

28. Du har mulighet til å regulere ventilasjonen: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

29. Det er viktig for deg å kunne regulere ventilasjonen: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



Obligatoriske felter er merket med stjerne *

30. Du er komfortabel med støynivået på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

31. Du har mulighet til å skjerme deg for uønsket støy: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

32. Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

33. Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

34. Du opplever din arbeidsstasjon som godt egnet til å utføre dine arbeidsoppgaver: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Om du ønsker det kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer knyttet til arbeidsstasjonen din. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

Spørsmål rundt personlighetstrekk:

35. Hvordan tror du at andre oppfatter deg ? *

Hvilket alternativ mener du er mest beskrivende for deg (på en skala 1-7)?

- 1 Jeg betraktes som «utadvendt» og «folkelig»
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg betraktes som reservert og reflekterende



Side 11

Obligatoriske felt er merket med stjerne *

36. Hvordan trives du med å jobbe i grupper opp mot å jobbe på egenhånd ? *

Hvilket alternativ mener du er mest beskrivende for deg (på en skala 1-7)?

- 1 Jeg føler meg komfortabel i grupper og liker å arbeide sammen med flere andre
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg føler meg komfortabel alene og liker ting jeg kan gjøre på egenhånd



Side 12

Obligatoriske felt er merket med stjerne *

37. Hvilken beskrivelse passer best for deg på den sosiale arena ? *

Hvilket alternativ mener du er mest beskrivende for deg (på en skala 1-7)?

- 1 Jeg har et bredt spekter av venner og kjenner masse folk
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg foretrekker å kjenne et fåtall personer ganske godt, fremfor å ha mange bekjenskaper



Side 13

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

38. Hva er mest beskrivende for deg ? *

Hvilket alternativ mener du er mest beskrivende for deg (på en skala 1-7)?

- 1 Jeg reagerer av og til for fort inn i aktiviteter uten å tenke meg om
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg reagerer av og til for sent fordi jeg bruker for mye tid på refleksjon

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om dine tanker rundt behov for å tilpasse arbeidsstasjoner ut i fra ansattes personlighetstrekk. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg.



Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Rangering av kontorløsninger:

39. Hvordan vil du rangere følgende kontorløsninger ?

Sett bare ett kryss pr kolonne (med rangering 1-4, der 1 er mest foretrukket til 4 minst foretrukket):

	Rangert som num- mer 1	Rangert som num- mer 2	Rangert som num- mer 3	Rangert som num- mer 4
Åpent kontorlandskap *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktivitetsbaserte arbeidsplasser *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cellekontor *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjemmekontor *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 Sideskift

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Opplevd endring av kontorløsning:

40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere ? *

Kontorkonsept: (Åpent kontorlandskap/Aktivitetsbasert kontorlandskap/cellekontor/hjemmekontor)

Ja / Nei / Vet ikke

- Ja
- Nei
- Ikke aktuell / Vet ikke

41. Du var i utgangspunktet positiv til denne endringen: *

- Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

42. Skifte av kontorkonsept var som ledd i: *


- Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Velg alternativet som var mest aktuelt:

- Skifte av arbeidsgiver
- Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver
- Arbeidsgivers ønske om oppussing
- Omorganisering hos arbeidsgiver
- Usikker / Husker ikke
- Andre forhold. Spesifiseres nedenfor

Andre forhold:


43. Ansatte ble tatt med på råd knyttet til utforming av lokaler: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

44. Ansattes synspunkt ble ivaretatt: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

45. Du ble for egen del fornøyd med sluttresultatet: *

- Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

46. Du mener at ansatte bør få strukturert opplæring i bruk av nytt kontorkonsept: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Har du eventuelt eksempler på hva som må tas med i slik opplæring?

47. I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner (f.eks: prat, rydding, hvem sitter hvor, hvilke oppgaver kan gjøres på forskjellige arbeidsstasjoner, etc.): *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig


- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

48. Du opplever at disse retningslinjene følges : *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

49. Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «40. Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

 Sideskift

Side 16

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

50. Du opplever at samarbeidet mellom ledelsen og ansatte er god i dag: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

51. Du opplever at informasjon som kommer fra ledelsen er åpen: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

52. Du opplever at ansatte kan være åpne om sine meninger i din organisasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

53. Du opplever at dine ledere håndterer endring på en god måte: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

54. I din organisasjon er dere vant til å håndtere endringer (f.eks nye arbeidsoppgaver/arbeidsverktøy eller samarbeidsformer): *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Her kan du kommentere mer knyttet til endringer:

 Sideskift

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Papirløs hverdag:

«**Papirløst**» er der bruken av papir er enten fjernet eller er minimal, og informasjonen i organisasjonen behandles i størst mulig grad elektronisk.

55. Du jobber i stor grad «papirløst»: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

56. Du opplever din egen «papirløse» jobbing som effektiv: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

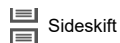
- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

57. Du opplever andres «papirløse» jobbing som effektiv: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer om papirløs jobbing. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg.



Obligatoriske felter er merket med stjerne *

58. Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, ville du ha vært positiv innstilt til dette: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

59. Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, vil det å kunne få være med på å utforme de nye lokalene/løsningene gjort deg mer positivt innstilt enn i forrige setting: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

60. Du er totalt sett fornøyd med kontorkonseptet du jobber i: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

 Sideskift

Obligatoriske felter er merket med stjerne *


Forklaring baseskole:

Baseskole er en skole der undervisningen ikke foregår i tradisjonelle klasserom, men i «baser», som varierer i utforming. Som oftest består en base av et antall mindre, lukkede rom rundt et større åpent læringsareal.


61. Har du egen erfaring fra baseskole som elev ? *

- Ja
- Nei
- Ikke aktuell / Vet ikke

62. Oppgi antall år som elev på baseskole: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «61. Har du egen erfaring fra baseskole som elev?»

63. Hvilket årstall sluttet du ? *


-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «61. Har du egen erfaring fra baseskole som elev?»

 Sideskift

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Spørsmål knyttet til hjemmekontor


64. Du jobber konsentrert på hjemmekontoret: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke


65. Du opplever at det fungerer godt å utføre samarbeidsoppgaver fra hjemmekontor: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig


- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

66. Det er viktig for deg å kunne ta med arbeidsoppgaver hjem for å gjøre de der: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig


- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

 Sideskift

Side 21

Obligatoriske felter er merket med stjerne *


67. Du opplever det som akseptert av familien at du jobber fra hjemmekontor: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

68. Du opplever at å jobbe fra hjemmekontor skaper misnøye i familien din: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

69. Du oppfatter det som uproblematisk for kollegaer at DU jobber fra hjemmekontor: *

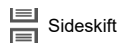
Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

70. Du oppfatter det som uproblematisk at KOLLEGAER jobber fra hjemmekontor: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



Side 22

Obligatoriske felter er merket med stjerne *


71. Du oppfatter det som negativt at du jobber fra hjemmekontor: *

- Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke


72. Du har tilstrekkelig mulighet til å ta pauser når du jobber fra hjemmekontor: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke


73. Du oppfatter at det er enkelt å skifte fra jobb til fritid - når arbeidsdagen er over på hjemmekontoret: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

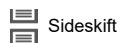
- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

74. Du har tilstrekkelige tekniske løsninger for å utføre jobben fra hjemmekontor: *

-  Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «13. Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid?»

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke



Obligatoriske felter er merket med stjerne *

75. Oppgi total reisetid tur/retur hjem til kontorlokasjon: *

- Under 30 minutter
- 30 - 60 minutter
- 61 - 90 minutter
- 91 - 120 minutter
- 121 - 180 minutter
- Over 180 minutter

76. Du vil kunne akseptere hjemmekontor i større grad enn tidligere selv om lønnen ble redusert tilsvarende direkte reisekostnader til/fra hjemmet: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

77. Du vil kunne akseptere hjemmekontor i større grad enn tidligere selv om lønnen ble redusert tilsvarende direkte reisekostnader og spart reisetid til/fra hjemmet:

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

78. Du ville i større grad benyttet hjemmekontor om du fikk mer kompensasjon i fra arbeidsgiver: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer med hjemmekontor. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

 Sideskift

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Spørsmål rundt smitte

79. Du opplever at du i tilstrekkelig grad kan verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

80. Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

81. Coronautbruddet har medført at du har endret syn på hva som er foretrukket kontrolløsning for deg: *

Bruk skala 1-7, der 1 er Helt uenig til 7 er Helt enig

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- Ikke aktuell / Vet ikke

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer om smitte/smittehandtering på din arbeidsplass. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

 Sideskift

Side 25

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Skriv her om det er flere kommentarer til spørsmålsskjemaet:

 Sideskift

Side 26

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Husk å trykke "send" for å levere spørreundersøkelsen.

Da sendes den inn og registreres anonymt i databasen.

Vedlegg C – Henvendelse med informasjon til respondentene

Etter avtale med HR-direktør i virksomheten, sende denne ut følgende informasjon til aktuelle respondenter før vi sende ut selve undersøkelsen.

Fra: [REDACTED]

Sendt: fredag 4. desember 2020 12:40

Kopi: Morten Berge Digernes <morten.b.digernes@student.nord.no>

Emne: Takk for hjelpen - på forhånd

Hei alle sammen!

Surveys er noe vi er aktive på [REDACTED], og vi gjør det i beste mening for å fange opp stemninger og synspunkter fra våre medarbeidere, i arbeidet med stadig å utvikle [REDACTED] til et enda bedre sted å jobbe og utvikle seg.

Etttersom vi kjører mange undersøkelser internt er vi særdeles restriktive med å la studenter eller andre sende undersøkelser til våre medarbeidere. Nå velger vi å gjøre et **unntak**, [REDACTED].

Han fullfører for tiden en masterstudie ved Nord Universitet hvor han og en studiekollega forsker på hva som gjør at ansatte er positive eller negative til ulike kontorløsninger, og vi ønsker å hjelpe ham.

Studien vil prøve å finne bakgrunnen for ulike holdninger til kontorløsninger hos ansatte. Kan det være at enkeltpersoner foretrekker kontorløsning ut ifra arbeidsoppgaver, stillingsnivå, arbeidsmetoder eller erfaringer? Evt. hvordan ansatte opplever endringsprosessen når man endrer kontorløsning? Målet er å samle ny kunnskap som organisasjoner bør være oppmerksom på når de vurder endring av kontorløsninger.

Både for å støtte en [REDACTED] og fordi temaet er veldig relevant for [REDACTED] har vi akseptert at de sender en undersøkelse til 299 tilfeldig utvalgte av våre [REDACTED] ansatte, fordelt på ulike kontor, stillingsnivå, kjønn og service lines. Du er en av de utvalgte, og vi er takknemlige om du kan ta deg tid til å besvare denne, slik at de får nødvendig respons i sin oppgave, og vi får nyttig input ift oppgavens tema.

Rammene for spørreskjemaet er utarbeidet av Universitetet i Oslo. Alle regler rundt **personvern** er ivaretatt og alle svar vil være **anonyme** og kan ikke spores til den enkelte som svarer.

Undersøkelsen blir sendt ut i løpet av neste uke, og evt. spørsmål til undersøkelsen kan sendes til morten.b.digernes@student.nord.no

Takk for hjelpen, og jeg ønsker dere alle en flott helg!

Kopi av epost sendt til leder ved den offentlige virksomheten med tekst som skulle sendes ut til de ansatte i virksomhetens før de fikk invitasjon om å delta i undersøkelsen:

Fra: [redacted]
Sendt: 19. november 2020 10:53
Til: Vik Christian [redacted]
Emne: Sv: Masteroppgave - survey - INFOTEKST til [redacted]

Rundt 1/12 høres ut som en grei dato. Da har flest mulig sett ukesbrevet, og er noe forberedt.

Ønsker dere masse lykke til - håper på god svarprosent for dere. Blir spennende å få innsyn i funn når den tid kommer!

mvh

Fra: Vik Christian [redacted]
Sendt: torsdag 19. november 2020 10:49
Til: [redacted]
Kopi: Morten Berge Digernes [redacted]
Emne: SV: Masteroppgave - survey - INFOTEKST til [redacted]

Flott! Tenker at det er greit at det kommer sammen med annen informasjon fra dere.
Med neste onsdag (25.11.) får de noe å tenke på i adventstiden. Regner med at vi sender den ut ca en uke i etterkant, rundt 01.12. hvis det er greit.
Eller tenker du at vi bør sende den ganske umiddelbart etter onsdag, det er også mulig?

Med vennlig hilsen
Christian Vik

Fra: [redacted]
Sendt: 19. november 2020 10:10
Til: Vik Christian [redacted]
Emne: Sv: Masteroppgave - survey - INFOTEKST til [redacted]

Flott!

Vi har et ukesbrev som går ut til ansatte hver onsdag. Er det tidsnok at det legges inn der til neste onsdag, eller bør informasjonen ut før det?

mvh

Følgende tekst ble tatt med i virksomhetens interne ukesbrev som ble sendt ut til ansatte ved kontoret i virksomhetens onsdag 25.11.20.

██████████ har fått en forespørsel fra to mastergradsstudenter ved Nord Universitet som forsker på hva som gjør at ansatte er positive eller negative til ulike kontorløsninger. Studien vil prøve å finne bakgrunnen for ulike holdninger til kontorløsninger hos ansatte.

Kan det være at enkeltpersoner foretrekker kontorløsning ut ifra arbeidsoppgaver, stillingsnivå, arbeidsmetoder eller erfaringer. Evt hvordan ansatte opplever endringsprosessen når man endrer kontorløsning? Målet er å samle ny kunnskap som organisasjoner bør være oppmerksom på når de vurderer endring av kontorløsninger.

Det er utarbeidet en spørreundersøkelse som skal besvares på internett.

██████████ leder ██████████ og avdelingsleder ██████████ stiller seg positiv til at undersøkelsen gjennomføres ved ██████████ og har oppgitt mailadressene til alle ansatte. Undersøkelsen blir sendt ut i løpet av en uke.

Rammene for spørreskjemaet er utarbeidet av Universitetet i Oslo. Alle regler rundt personvern er ivaretatt og alle svar vil være anonyme og kan ikke spores til den enkelte som svarer.

Undersøkelsen er uavhengig og mottar ikke økonomisk støtte fra noen oppdragsgivere. Den endelige forskningsrapporten vil bli delt med de organisasjonene som deltar i prosjektet.

Spørreundersøkelsen hadde følgende innledning til respondentene:

Hva gjør at noen er positiv eller negativ til bestemte kontorløsninger?

Vi er to studenter (Morten Berge Digernes og Christian Vik), som skal skrive en masteroppgave på MBA-studiet i ledelse ved Nord Universitet. Undersøkelsen er uavhengig andre organisasjoner, og kun knyttet opp mot masteroppgaven.

Forskningsspørsmålet som vi skal forsøke å besvare er «Hva gjør at noen er positiv eller negativ til bestemte kontorløsninger?».

Ut ifra offentlig ordskifte ser vi at det raskt kan bli polariserende meninger om cellekontor, landskap med åpne løsninger, aktivitetsbaserte løsninger og hjemmekontor. Med denne undersøkelsen vil vi forsøke å finne sammenhenger rundt hva som gjør at mennesker får den holdningen de har. Herunder om det kan være klare argumenter for at enkeltpersoner bør ha en preferert kontorløsning ut ifra personlighetstrekk, arbeidsoppgaver, stillingsnivåer, arbeidsmetoder og erfaringer. Dette for mulig å komme frem til en effektiv tilnæringsmetode for organisasjoner som vurderer endring av kontordesign (eller kontorutforminger).

Spørreskjemaet er utarbeidet i Nettskjema som er en tjeneste som Universitetet i Oslo er ansvarlig for. Det vil ikke være mulig å knytte mottatte svar til e-postadresser som invitasjon og purring er sendt til. Alle respondenter vil derfor være fullt ut anonyme, og det vil ikke være mulig for noen å se hvem som har svart hva på de ulike spørsmålene.

Spørreundersøkelsen har totalt 81 spørsmål, men antall spørsmål kan bli færre. Dette er avhengig av svar på enkelt spørsmål, som kan utelukke underspørsmål. Det er på flere områder lagt inn fritekst, hvor du kan gi mer utfyllende svar om du måtte ønske dette.

Anslått tidsbruk er ca. 20-30 minutter.

Undersøkelsen er besvart når du trykker send etter siste spørsmål, og du får opp et spørsmål om du ønsker kvittering på epost.

Vi vil sette stor pris på at du vil ta deg tid til å svare på spørsmålene, og gjerne gi tilbakemelding i fritekstfeltene. Det presiseres at undersøkelsen er frivillig, og at alle respondenter uansett hvor man er i undersøkelsen, kan trekke seg ved å lukke nettleseren.

Vedlegg D – Kodebok for data fra spørreundersøkelsen

KODEBOK - Spørreundersøkelse kontorløsninger

Fra Nettskjemas kodebok

I tillegg er det markert der det har vært behov for å beregne gjennomsnitt i variabler, eller lage nye grupper

Variabel	Etikett
NR	Svarskjemaet IDnr
var1	Kjønn:
1	Kvinne
2	Mann
3	Ønsker ikke å oppgi
var2*	Alder:
1	Under 25 år
2	25 - 29 år
3	30 - 34 år
4	35 - 39 år
5	40 - 44 år
6	45 - 49 år
7	50 - 54 år
8	55 - 59 år
9	60 - 64 år
10	65 år og over
var2	(Variabel 2* sammenslått aldersintervall)
1	29 år eller under
2	30-39 år
3	40-49 år
4	50-59 år
5	60 år eller over
var3	Hvilken sektor jobber du i ?
1	Privat
2	Offentlig
var4	Oppgi hvor mange år har du vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver ?
1	0 - 4 år
2	5 -10 år
3	11 - 20 år
4	Over 20 år
var5	Hvor mange år har du vært aktiv i arbeidslivet ?
1	0 - 4 år
2	5 - 10 år
3	11 - 20 år
4	Over 20 år
var6*	Oppgi stillingsnivå:
1	Leder
2	Mellomleder
3	Rådgiver (Veileder)
4	Annet
var7*	Oppgi stillingsnivå:
1	Partner
2	Associate Partner/Executive Director
3	Senior Manager/Director
4	Manager
5	Senior/Senior Associate
6	Staff/Junior/Associate
var7	Arbeidsoppgave (sammenstilt fra Var6* og Var7*)
1	Leder
2	Mellomleder
3	Rådgiver
4	Annet
var8	Hvilken kontorløsning sitter du vanligvis i ?
1	Åpent kontorlandskap
2	Aktivitetsbasert kontorlandskap
3	Cellekontor
4	Hjemmekontor
var9*	Hvor mange år har du hatt denne kontorløsningen ?
var9	Hvor mange år har du hatt denne kontorløsningen ? (intervall for svar i var9*)
1	Under 1 år
2	1-4 år
3	5-10 år
4	10 - 20år
5	21 år og mer
var10	Har du fått en annen primær kontorløsning etter mars 2020 ?

- 1 Nei
- 2 Ja, åpent kontorlandskap
- 3 Ja, aktivitetsbasert kontorlandskap
- 4 Ja, cellekontor
- 5 Ja, hjemmekontor

var11 På din arbeidsplass er det «Free Seating» og/eller «Clean desk» ?

- 1 Free Seating
- 2 Clean Desk
- 3 Free Seating og Clean Desk
- 4 Ikke aktuelt på min arbeidsplass

var12 Du er fornøyd med den kontorløsningen du har:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var13 Har du mulighet til å benytte hjemmekontor i ordinær arbeidstid ?

- 1 Ja
- 2 Nei

var14 Er hjemmet ditt tilrettelagt for at du skal kunne ha hjemmekontor ?

- 1 Ja
- 2 Nei

var15 Fra mars måned - Hvor stor andel i prosent av din totale arbeidstid tilbringes på hjemmekontor ?

var16 Hvor mange arbeidsstasjoner er det i de lokalene du sitter i ?

- 1 1
- 2 2 - 3
- 3 4 - 9
- 4 10 - 24
- 5 25 eller flere

var17 Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad konsentrasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var18 Dine arbeidsoppgaver krever i stor grad løpende dialog:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var19 Du opplever tilstrekkelig mulighet til å kunne ta en pause når det er nødvendig:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var20 Det er viktig for deg å kunne ta pauser:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var21 Du er komfortabel med temperaturen på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig

- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var22 Du har mulighet til å regulere temperaturen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var23 Det er viktig for deg å kunne regulere temperaturen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var24 Du er komfortabel med lysforholdene på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var25 Du har mulighet til å regulere lysforholdene:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var26 Det er viktig for deg å kunne regulere lysforholdene:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var27 Du er komfortabel med ventilasjonen på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var28 Du har mulighet til å regulere ventilasjonen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var29 Det er viktig for deg å kunne regulere ventilasjonen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var30 Du er komfortabel med støynivået på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig

- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var31 Du har mulighet til å skjerme deg for uønsket støy:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var32 Det er viktig for deg å kunne skjerme deg for uønsket støy:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var33 Du opplever at du ofte må ta med deg arbeidsoppgaver hjem, for å få tilstrekkelig ro til å utføre disse:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var34 Du opplever din arbeidsstasjon som godt egnet til å utføre dine arbeidsoppgaver:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var35a Hvordan tror du at andre oppfatter deg ?

- 1 Jeg betraktes som «utadvendt» og «folkelig»
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg betraktes som reservert og reflekterende

var35b Hvordan trives du med å jobbe i grupper opp mot å jobbe på egenhånd ?

- 1 Jeg føler meg komfortabel i grupper og liker å arbeide sammen med flere andre
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg føler meg komfortabel alene og liker ting jeg kan gjøre på egenhånd

var35c Vilken beskrivelse passer best for deg på den sosiale arena ?

- 1 Jeg har et bredt spekter av venner og kjenner masse folk
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg foretrekker å kjenne et fåtall personer ganske godt, fremfor å ha mange bekjentskaper

var35d Hva er mest beskrivende for deg ?

- 1 Jeg reagerer av og til for fort inn i aktiviteter uten å tenke meg om
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Jeg reagerer av og til for sent fordi jeg bruker for mye tid på refleksjon

var35 Gjennomsnitt av variabler tilknyttet personlighetstrekk (gjennomsnitt Var35a-35d)

Variabel 35a - Hvordan tror du at andre oppfatter deg ?

Variabel 35b - Hvordan trives du med å jobbe i grupper opp mot å jobbe på egenhånd ?

Variabel 35c - Hvilken beskrivelse passer best for deg på den sosiale arena ?

Variabel 35d - Hva er mest beskrivende for deg ?

var36 Åpent kontorladskap

- 1 Rangert som nummer 1
- 2 Rangert som nummer 2
- 3 Rangert som nummer 3
- 4 Rangert som nummer 4

var37 Aktivitetsbaserte arbeidsplasser

- 1 Rangert som nummer 1
- 2 Rangert som nummer 2
- 3 Rangert som nummer 3
- 4 Rangert som nummer 4

var38 Cellekontor

- 1 Rangert som nummer 1
- 2 Rangert som nummer 2
- 3 Rangert som nummer 3
- 4 Rangert som nummer 4

var39 Hjemmekontor

- 1 Rangert som nummer 1
- 2 Rangert som nummer 2
- 3 Rangert som nummer 3
- 4 Rangert som nummer 4

var40 Har du skiftet kontorkonsept i din yrkeskarriere ?

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Ikke aktuell / Vet ikke

var41 Du var i utgangspunktet positiv til denne endringen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var42 Skifte av kontorkonsept var som ledd i:

- 1 Skifte av arbeidsgiver
- 2 Overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver
- 3 Arbeidsgivers ønske om oppussing
- 4 Omorganisering hos arbeidsgiver
- 5 Usikker / Husker ikke
- 6 Andre forhold. Spesifiseres nedenfor

var43 Ansatte ble tatt med på råd knyttet til utforming av lokaler:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var44 Ansattes synspunkt ble ivaretatt:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var45 Du ble for egen del fornøyd med sluttresultatet:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var46 Du mener at ansatte bør få strukturert opplæring i bruk av nytt kontorkonsept:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller

- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var47 I din organisasjon er det utarbeidet klare retningslinjer for bruk av arbeidsstasjoner (f.eks: prat, rydding, hvem sitter hvor, hvilke oppgaver kan gjøres på forskjellige arbeidsstasjoner, etc.):

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var48 Du opplever at disse retningslinjene følges :

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var49 Du har fått opplæring/veiledning i bruk av kontorkonseptet som du er en del av:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var50 Du opplever at samarbeidet mellom ledelsen og ansatte er god i dag:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var51 Du opplever at informasjon som kommer fra ledelsen er åpen:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var52 Du opplever at ansatte kan være åpne om sine meninger i din organisasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var53 Du opplever at dine ledere håndterer endring på en god måte:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var54 I din organisasjon er dere vant til å håndtere endringer (f.eks nye arbeidsoppgaver/arbeidsverktøy eller samarbeidsformer):

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var55 Du jobber i stor grad «papirløst»:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var56 Du opplever din egen «papirløse» jobbing som effektiv:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var57 Du opplever andres «papirløse» jobbing som effektiv:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var58 Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, ville du ha vært positiv innstilt til dette:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var59 Om du i dag ble informert om at din arbeidsplass skal skifte kontorkonsept, vil det å kunne få være med på å utforme de nye lokalene/løsningene gjort deg mer positivt innstilt enn i forrige setting:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var60 Du er totalt sett fornøyd med kontorkonseptet du jobber i:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var61 Har du egen erfaring fra baseskole som elev ?

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Ikke aktuell / Vet ikke

var62 Oppgi antall år som elev på baseskole:

var63 Hvilket årstall sluttet du ?

var64 Du jobber konsentrert på hjemmekontoret:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var65 Du opplever at det fungerer godt å utføre samarbeidsoppgaver fra hjemmekontor:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig

- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var66 **Det er viktig for deg å kunne ta med arbeidsoppgaver hjem for å gjøre de der:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var67 **Du opplever det som akseptert av familien at du jobber fra hjemmekontor:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var68 **Du opplever at å jobbe fra hjemmekontor skaper misnøye i familien din:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var69 **Du oppfatter det som uproblematisk for kollegaer at DU jobber fra hjemmekontor:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var70 **Du oppfatter det som uproblematisk at KOLLEGAER jobber fra hjemmekontor:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var71 **Du oppfatter det som negativt at du jobber fra hjemmekontor:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var72 **Du har tilstrekkelig mulighet til å ta pauser når du jobber fra hjemmekontor:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var73 **Du oppfatter at det er enkelt å skifte fra jobb til fritid - når arbeidsdagen er over på hjemmekontoret:**

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var74 Du har tilstrekkelige tekniske løsninger for å utføre jobben fra hjemmekontor:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var75 Oppgi total reisetid tur/retur hjem til kontorlokasjon:

- 1 Under 30 minutter
- 2 30 - 60 minutter
- 3 61 - 90 minutter
- 4 91 - 120 minutter
- 5 121 - 180 minutter
- 6 Over 180 minutter

var76 Du vil kunne akseptere hjemmekontor i større grad enn tidligere selv om lønnen ble redusert tilsvarende direkte reisekostnader til/fra hjemmet:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var77 Du vil kunne akseptere hjemmekontor i større grad enn tidligere selv om lønnen ble redusert tilsvarende direkte reisekostnader og spart reisetid til/fra hjemmet:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var78 Du ville i større grad benyttet hjemmekontor om du fikk mer kompensasjon i fra arbeidsgiver:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var79 Du opplever at du i tilstrekkelig grad kan verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var80 Det er viktig for deg å kunne verne deg mot eventuell smitte på din arbeidsstasjon:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var81 Coronautbruddet har medført at du har endret syn på hva som er foretrukket kontorløsning for deg:

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Hverken eller
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig
- 8 Ikke aktuell / Vet ikke

var82 Ikke benyttet i vår oppgave

var83 Gjennomsnitt av variabler med angivelse av viktighet av å ha kontroll:

Variabel 23 - Det er viktig for deg å kunne regulere temperaturen

Variabel 26 - Det er viktig for deg å kunne regulere lysforholdene

Variabel 29 - Det er viktig for deg å kunne regulere ventilasjonen

Vedlegg E – Respondentenes svar fra spørreundersøkelsens fritekstfelt

Vi har sladdet kommentarer som kan knyttes mot virksomheten

- Om du ønsker det kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer knyttet til arbeidsstasjonen din. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:
- Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om dine tanker rundt behov for å tilpasse arbeidsstasjoner ut i fra ansattes personlighetstrekk. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:
- Andre forhold (knyttet til kontorkonsept):
- Har du eventuelt eksempler på hva som må tas med i slik opplæring?:
- Her kan du kommentere mer knyttet til endringer:
- Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer om papirløs jobbing. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:
- Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer med hjemmekontor. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:
- Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer om smitte/smittehandtering på din arbeidsplass. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:
- Generelle kommentarer til spørreundersøkelsen:

Om du ønsker det kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer knyttet til arbeidsstasjonen din. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

- Det er så si konstant trafikk av mennesker forbi arbeidsplassen min.
- Sitter i åpent landskap. Svært ubehagelig for saksbehandling. Jeg tar saksbehandling vanligvis når jeg er hjemme - 60%
- Min arbeidsstasjon fungerer for skrivearbeid som ikke krever dyp konsentrasjon. Telefonsamtaler og videomøter må tas på stillerom. Det blir en del forflytning og leting etter stillerom. For større skrivearbeid foretrekkes det å gjøres på dager med hjemmekontor.
- ergonomi er utfordrende
- Vi har clean desk innenfor et gitt område. Det gir en trygghet på at man sitter sammen med sin avdeling. Vi er en hybrid av aktivitetsbasert, faste plasser og clean desk. Mye ble endret pga. covid 19 og vi er nå mye mer fleksible på hvor vi sitter. Pulter blir ryddet og spritet hver dag. Det ble de ikke tidligere. Har fått skap for oppbevaring av personlig utstyr (litt små da men går greit).
- Jeg har vært i to ulike åpne landskap. Et helt åpent med en drøss av plasser, og et "kontor" med en til to, men hvor du uansett hører det meste av støy fra utenfor. "Kontoret" er dog litt bedre enn det helåpne mtp støy. Det er også generelt mindre støy på arbeidsplassen når halve staben er på hjemmekontor til enhver tid.
- Lite egnet å sitte i videomøter i åpent landskap
- Litt forvirra da hverdagen og mulighetsrommet har endret seg etter at vi har mer hjemmekontor. Kan spare konsentrasjonsoppgaver til hjemmekontor, og oppgaver som f.eks krever utskrift til "på kontoret"
- Har mange muligheter til å variere, så om det ikke fungerer en dag er det bare å velge et sted som passer dagens oppgaver.
- Prater mye i telefonen med brukere, få smårom ledig for mer skjermet prat
- I nytt bygg er det ikke skillevegger mellom 4'er bordene som tidligere gjør at det er mye mer bråk enn når vi satt mer i ly bak skjermvegger
- Mange er høylydte når de snakker i telefonen eller med hverandre
- Arbeidsoppgavene krever stor grad av konsentrasjon og fokus. Dette kan være vanskelig med mye folk rundt og støy. Svært få muligheter til å skjerme seg selv. Det er vanskelig å ta telefoner til brukere og andre samarbeidspratnere når man sitter i

åpent landskap. Må da lete etter et ledig rom. Jeg føler også at jeg mister muligheten til å ha en fast arbeidspult, noe som for meg gir stabilitet i hverdagen. Det positive er at man får god kontakt med kolleger til å drøfte problemstillinger og den sosiale støtten man har med mange kolleger rundt seg.

- Fin og lys plass
- God skjerm viktig
- Ofte ikke ledig plass
- vanskelig å holde fokus og konsentrasjon
- Dersom man har åpen kontorlandskap og begrenset med mulighet til å sette seg på et rolig sted for å konsenterer seg, synes jeg arbeidsgiver bør gi sine ansatte støydempende headset, e.g. Bose
- Ønsker mer ergonomisk tilpasset arbeidsplass
- Stort sett fungerer arbeidsplassen, men dette forutsetter at man får en plass med ekstra skjerm, en god stol og plass (dette er det ikke alle plasser som har). Enkelte dager er det ikke mulig å få en arbeidsplass, med mindre man er på kontoret før kl 8. Det er ikke mulig å få arbeidsro i de tilfeller der dette kreves med mindre man setter seg inn på et telefon- eller grupperom. Men her er det også lette vegger og det er heller ikke tilrettelagt for at det skal være en arbeidsplass over lengre tid (eks: har ikke gode stoler/skjerm).
- Finnes stillerom, men disse er uten eksterne skjermer og annet relevant utstyr som kreves for å kunne jobbe effektivt.
- kan være for mye støy så det er vanskelig å konsentrere seg. Skulle hatt støydempende høretelefoner
- Før mars 2020 - arbeidsstasjonen er en såkalt kombinasjon av åpent landskap, grupperom og stillerom. Åpent landskap virker til å hindre kommunikasjon, ettersom man er bekymret over å forstyrre andre som sitter rundt deg. Jeg opplever å grue meg til å snakke med kollegaer og få de svarene jeg trenger, fordi jeg kan oppfattes som forstyrrende. Dette gjør at jeg ofte sitter å grubler over ting eller prøver å løse noe alene, når jeg kunne egentlig bedt om hjelp eller avklaring. Det er også en høyere terskel for digital kommunikasjon, ettersom det kan oppfattes som mer "plagende" enn ansikt-til-ansikt. Jeg tror om vi hadde hatt mer tradisjonelle "kontor" hvor folk delte et rom, så hadde kommunikasjonen vært mer effektiv.
- Vanskelig å selv regulere temperatur da det sitter mange i samme landskap

- Jeg svarer basert på hvordan det er på kontoret, ikke hjemmekontor.
- Jeg har nå cellekontor. Jeg har plass til en pult og et whiteboard. Jeg kan lukke døren når det er støy i landskapet utenfor (noe det ofte er). I tillegg er det plass til at en kollega kan komme innom for en uforstyrret diskusjon. Det fungerer veldig fint for mine arbeidsoppgaver.
- Arbeidsstasjonene er for dårlig utstyrt. Har sittet hos kunde(r) med mye bedre forhold. Hos oss er det ikke alle stasjoner som har ekstern skjerm, det er ikke individuelle lamper på pulten, det er ikke dockingstasjoner (til tross for at alle har samme PC-modell) og WiFi blir overbelastet når det er mange som er på kontoret samtidig. Stillesonen for konsentrasjonsarbeid fungerte til det behovet, men er siden blitt omdisponert til annet bruk. Det er også altfor få plasser ift ansatte, hvilket gjør at aktivitetssone-inndelingen ikke fungerer; man må bare sette seg der det er en ledig stol.
- Litt vanskelig å forstå om jeg hvilke av foregående spørsmål som gjaldt før mars 2020, og etter mars 2020. Kunne med fordel stått spesifisert ved hvert spørsmål. Når det er sagt, så antok jeg at de fleste spørsmålene gjaldt før mars 2020. Generell kommentar: så lenge støy, lys og luft er OK, går det fint ikke å styre dette selv. Men de gangene dette plutselig ikke er i orden er det irriterende ikke å kunne justere dette selv. Egne stillerom finnes ved behov for dette. Alle svarene gjelder for øvrig der jeg satt hos kunden de siste 2 årene (XXXXXX).
- Opplever landskap som uegnet for arbeid som krever konsentrasjon
- Forstyrrende samtaler fra kollegaer hindrer utførelse av arbeidsoppgaver/konsentrasjon
- Når man er på et høyere nivå i organisasjonen og har mye møter og ellers trenger tid til å fordype seg i tyngre problemstillinger, fungerer cellekontor best
- Du har mulighet til å skjerme deg for uønsket støy: Ja, det har jeg, men det betyr dårligere skjerm løsning og stol/fysisk arbeidsplass, noe som fører til at jeg blir sittende ved pulten til tross for uønsket støy.
- Jeg får ikke til å konsentrere meg over tid. Jeg må gå i et annet rom for å ta telefon.
- Free seating, men sitter på samme plass hver dag. Viktig å ha en plass man trives med gode lysforhold.
- Til vanlig (før Covid 19) har jeg cellekontor. Selskapet jeg jobber i skal over til free seating om et år. Dette misliker jeg sterkt.

- Fungerer bra for skrivearbeid, men ikke for digitale møter med toveis kommunikasjon
- Synes ikke det er noe mål i seg selv at folk skal få lov til å regulere temperatur osv. når man har åpne landskap. Finn heller et nivå mange er fornøyd med heller enn at noen få skal justere opp og ned etter sine preferanser.
- Personalmessige samtaler må innimellom tas på hjemmekontor pga plassmangel på samtalerom
- På jobb, har vaktelefon, lite tid til saksbehandling. Saksbehandlingen foregår på hjemmekontor.
- Åpent kontorlandskap medfører enormt mange avbrytelser og manglende effektivitet
- Hjemmekontoret fungerer godt for å gjøre oppgaver. Tiden på kontoret er ikke like enkel å få til kun å konsentrere om arbeidsoppgavene.
- Min erfaring er at cellekontor fungerer best for arbeid der en i stor grad trenger å konsentrere seg over tid
- Noen spm. er krevende å svare på: jeg skulle isolert sett gjerne kunne justert forhold på kontoret, men svarer mot "uenig" da jeg forstår at ikke alle kan justere forhold i et kontor med mange ansatte
- Sitter på cellekontor per dd. Hadde sett nytte av å sitte i åpent landskap med clean desk policy slik at man kunne jobbet i lag i team.
- Som konsulent varierer arbeidsstasjon veldig, har tatt utgangspunkt i arbeidsgivers arbeidsstasjon men ofte er forholdene hos kunde dårlig og lite mulig å påvirke
- Kort kommentar: Arbeidsstasjon på kontoret er mye mer egnet til de fleste formål, sett opp mot hjemmekontor
- Free seating nå i koronatiden ellers faste plasser
- Personal saker må tas hjemme
- Åpent kontorlandskap gir til tider mye støy. Kan bli vanskelig og konsentrere seg og lett for å bli med i praten når noen prater.
- For lite skjerming og for mye støy
- Har mulighet til å trekke inn på nærliggende adskilte kontorer hvis det trengs
- Åpent landskap fungerer veldig godt. Da får man med seg hva som foregår i prosjektet og det bidrar til bedre kommunikasjonsflyt.
- Her er nok ikke mine svar til så stor hjelp, da jeg begynte i høst og hovedsakelig har hatt hjemmekontor siden da. Jeg har kanskje hatt syv arbeidsdager på kontoret siden

oppstart. Hadde deltidsjobb ved siden av studiene med clean desk og free seating, så har litt erfaring derfra

- Det er helt uventet, men hjemmekontor er mye bedre, mye mer effektivt for å få gjort jobben min. Det viktigste er godt kamera, god lyd, to skjermer og en god stol. Men jeg synes det er kjempehyggelig å gå innom kontoret den sjeldne gangen jeg er der.
- Generelt; jeg ble ansatt august 2020 og har dermed ikke opplevd å arbeide i perioden mars-aug 2020 (nyutdannet)
- Arbeidsplassen er delt opp i soner etter hvordan du skal jobbe, men som regel er kontoret fullt og man må sette seg der det er ledig plass. Alle respekterer arbeidsro og det finnes flere grupperom/telefonrom man kan gå inn på dersom man trenger lengre diskusjoner. Det er ikke garantert at man får sitte ved siden av de man trenger å jobbe med.
- Veldig vanskelig for meg å svare på disse spørsmålene. Jeg ble ansatt 28. september i år og har mer eller mindre bare jobbet hjemmefra. Så blir nesten litt tipping. Kan være svarene mine må strykes fra undersøkelsen..
- Ønske om eget kontor
- Jobben krever stor grad av muntlig kommunikasjon me kunder og kollegaer og d må jeg springe mellom telefonboks, møterom og arbeidsstasjo
- Skulle ha prøvd aktivitetsbaserte plasser i større grad, men tipper at det ikke hadde falt i smak blant resten.

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om dine tanker rundt behov for å tilpasse arbeidsstasjoner ut i fra ansattes personlighetstrekk. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

- Burde hatt free seating og clean desk hos oss, med flere muligheter for å trekke inn på cellekontor
- Det er alt for mye snakking i åpent kontorlandskap
- Folk er forskjellige og har forskjellige behov. Også ut i fra hvor konsentrert man må være og hvor travelt man har det. Ikke like godt egnet å sitte med folk som ikke tar hensyn i like stor grad, bare man selv får det som man vil, prater når man har behov og involverer andre rundt seg samtidig med at noen sitter konsentrert og jobber.
- Forstod ikke spørsmålet
- Jeg er ganske ny ansatt. Som person har jeg meninger om det meste, men synes det er nyttig og være tilbakeholden til jeg er trygg på de rundt meg. Dette trenger jeg mer tid på da jeg har byttet arbeidsoppgaver to ganger og jeg jobber innenfor store fagområder.
- Jeg er introvert utadvendt. Dvs at jeg har behov for å trekke meg tilbake til stillerom ved behov for konsentrasjon og hvile, men trives godt med å kunne jobbe i et stimulerende arbeidsmiljø med korte veier til avklaringer.
- Jeg er sosial, men trenger tid til å lade batteriene uten at det er mye folk rundt meg hele tiden. Sosial introvert.
- Så lenge det er nok stillekontor hvor man kan ha teamsmøter og mulighet for konsentrert jobbing går det bra. I tillegg til aktivitetsbaserte soner. Må være ryddig og funksjonabelt(dvs. gode stoler/bord på stillekontor) Samt at de som har helsemessige behov får cellekontor. Når man samkjører dette med mulighet for å ha hjemmekontor innimellom blir det gull

Andre forhold (knyttet til kontorkonsept):

- Annen type jobb tidligere, ikke kontor
- Arbeidsgiver flyttet
- Arbeidsgiver flyttet inn i nytt lokale
- Arbeidsgivers ønske om å spare penger
- Bytte av kontorlokale
- Bytte av lokaler
- Byttet fra cellekontor til åpent landskap
- covid
- Covid
- Covid
- Covid-19
- Covid-19
- COVID-19
- Covid-19
- Covid-situasjon i mars. 100% hjemmekontor fra 12. mars-starten av mai
- Det har vært flere ganger, både ved bytte av arbeidsgiver og internt hos arbeidsgiver. Noen ønsket og noen ikke ønsket. Jeg har også endret underveis hva jeg ønsket. Både ut ifra arbeidsoppgaver, men også ut ifra erfaringer.
- endring av lokalet
- Flyttet inn i et nytt kontorbygg
- Flyttet til nytt kontor med mindre plass
- flytting av kontorsted
- Flytting til nye lokaler
- Fra åpen landsk til hj. kontor i mars
- Fra åpent landskap til hjemmekontor grunnet dagens situasjon
- Gikk fra åpent landskap til cellekontor
- har hatt ulike arbeidsgivere og ulike løsninger, både celle og åpent landskap. Ok med begge, kommer an på de rundt deg.
- Har jobbet i pleie og omsorg, der det ikke var kontorrelatert arbeid
- Helsemessige årsaker
- Helsesituasjon

- Hjemmekontor som følge av koronasituasjonen
- Hos kunder er det ulike kontorkonsepter
- Hvis det er et åpent landskap bør alle ha en fast plass
- I følge corona situasjonen
- Ikke etter jeg startet i kontorjobb. Jobbet innen helse/omsorg/oppvekst før
- korona
- Korona
- Korona
- koronasituasjonen
- Kun jobbet i 3 mnd på hjemmekontor omtrent
- Kun sittet i åpent kontorlandskap
- Lite ledig plass for alle, trangt
- Nye kontorlokaler
- Nye lokaler. Leieavtale av gamle lokaler knytter til en leieavtale som gikk ut
- Nytt kontorbygg
- Når man jobber hos kunder (ofte forskjellige kontorløsninger) + Covid-19 (hjemmekontor)
- Oppussing OG "modernisering" ift tilpassing av lokaler ift behov/måten vi jobber på
- Pandemi. Åpent landskap-hjemmekontor
- Påbud om hjemmekontor under koronapandemien
- Restriksjoner i følge Covid19
- Smittevern hensyn

Har du eventuelt eksempler på hva som må tas med i slik opplæring?

- "husordensregler"
- Arbeidsformer, teamwork, evne til samarbeid
- Det er viktig med forankring i hele organisasjonen/kontoret om mål og hensikt med måten vi sitter på. Det at vi har ulike behov/personlighet gjør at vi kan sette oss på et sted hvor det er stille/støy/etc. Det vil trolig være best om man har gitte områder hvor en/to avdelinger deler på disse sonene slik at det blir tryggere. I store kontorer med mange avdelinger kan man fort bli lost in space hvis man blir mixet med alle. Det å ha en felles forståelse av hva som er lov å gjøre i de ulike sonene er veldig viktig. Hva er bråk? Hvor kan du snakke i telefon, delta på teamsmøter, diskutere saker, hvor skal det være helt stille, hvor er det ikke lov å forstyrre hverandre i hele tatt?
- Det viser seg at folk oppfører seg omtrent på samme måte uavhengig av retningslinjene
- Forventingsavklaring ifbm hva som er naturlig mengde støtte fra andre kollegaer for en nyansatt på hjemmekontor
- HMS, Støy, pauseregulering
- hvilken type støy er tillatt hvor
- Hvor høyt er det greit å snakke før man må trekke seg unna på egnet grupperom. Hva skal de ulike rommene brukes til.
- Hvordan gjøre hjemmekontor mer ergonomisk riktig
- Hvordan man skal forholde seg til andre
- Hvordan man skal jobbe sammen, herunder hvilke arbeidsverktøy man kan bruke og hvordan man tar de i bruk på best mulig måte. Dette gjelder spesielt for hjemmekontor.
- I tillegg til initiell opplæring bør man gi praktiske tips basert på opplevde erfaringer når man har kommet i gang
- Ikke opplæring av kontorkonsept som er utfordringen. Heller for mange personer på for liten plass med liten mulighet for skjerming ved behov.
- Kun aktuelt i forbindelse med aktivitetsbasert? Ellers så bør det gjøres en avklaring av hvilke muligheter man eventuelt har hvis hjemmekontor er aktuelt.
- Lag det så intuitivt og praktisk at du ikke trenger opplæring.
- Lære og ta hensyn til andre rett og slett
- Når de ulike konseptene skal tas i bruk, også «friorådene», ergonomisk rettleiding

- Ordens regler
- Regler i kontorlandskapet, bruk av stillerom og andre muligheter
- Retningslinjer for hva som er akseptert oppførsel/støynivå
- Retningslinjer for støy og annet, e.g. om det er akseptabelt å ta telefoner/møter i den åpne kontorlandskapet. Opplæring for å sikre det eroteaputiske aspektet, e.g. innstilling av kontorstol, høyde på skjermer etc.
- retningslinjer på støynivå
- spilleregler for å få ting til å fungere godt i mellom ansatte
- Støynivå
- Ta hensyn til andre i fellesområder; snakking/støy
- Telefonstemme og syforening i åpent landskap
- telefonstemme. Innkjøp av støysikre headset
- TOUR
- Videoer med eksempler på at folk snakker i åpne landskap som en påminnelse på hvordan det kan oppleves. Hvor tar vi saksdiskusjoner og annen prat?

Her kan du kommentere mer knyttet til endringer:

- Dårlig håndtert med tanke på endring til hjemmekontor (oppfølging med kontorutstyr etc.)
- En stor enhet med mange ledere gir sprik i hvordan lederne inkluderer og informerer. Det er noe med å ha likhet og rettferdighet i mellom avdelinger, etasjer etc. Veldig viktig at lederne er samstemte og lojale. Da vil det bli mye enklere å ha en stemme ut i organisasjonen når det skal foretas endringer. Mindre misforståelser, fortolkninger og ulikheter. Skaper trygghet og lojalitet til endringene.
- Fare for at ved uenigheter så går det utover lønnsutvikling og karriereforhold. Min kontorleder vil ha medgjørlike ansatte som ikke
- Omorganisering av avdelinger, sammenslåing av kontorer, arbeidsoppgaver og digitale verktøy
- Omstillinger skjer fortløpende.
- Som leder er det ikke aktuelt å svare på spørsmålene ang. ledelse.
- Vi får den informasjonen vi trenger og tilpasset kontorutstyr, det tar bare litt tid før det kommer.

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer og erfaringer om papirløs jobbing. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg.

- Det er stor forskjell på hvordan vi jobber. Svært få er helt papirløse. Det handler om å greie å utnytte de verktøyene vi har på en best mulig måte.
- Forskning viser at dybdeforståelsen blir dårligere når man leser på skjerm enn på papir. Min jobb krever dyp forståelse - og papirløst fungerer i svært liten grad for meg
- før lock down printet jeg ut alle sakspapirer jeg skulle lese. Nå har jeg ikke printet ut siden mars. Det var veldig uvant til å begynne med. Nå går det overraskende bra. Savner det noen ganger.
- Har lenge hatt en ambisjon om å jobbe helt papirløst, har nå tatt steget og bruker kun ipad for notater.
- Hos oss har vi ikke flere skjermer og da er det jo greit av og til å ha noe utskrevet som man kan bruke underveis når man jobber på PC.
- Hovedsakelig papirløst
- Ikke alle er vant til ikke å bruke papir og egne notatblokk, dette gjør det litt tyngre å samarbeide digitalt, eks dele One-note notater mm.
- Informasjon lagres på mange ulike plasser, bruker tid på å lete.
- Jeg jobber i stor grad papirløst, men trives også med å "drodle" på papir for å fremme kreativ tenking. Det skjer da på eget initiativ, og legges ikke direkte til rette for av jobben.
- Liker papirløs hverdag. Har gjort det lettere med ting som endringslogger, tilgang og ansvar.
- Men er da avhengig av bred skjerm eller flere for å jobbe med flere programmer samtidig for å slå opp i dokumenter.
- Må ha ting på papir
- Opplever at de få gangene jeg faktisk fysisk må sende et fysisk brev er det lite effektivt, håper det etterhvert kommer ordning på at alt blir elektronisk!
- Store mengder informasjon er enklere å lese i papir for å gå tilbake til senere/slå opp men dette er en vanesak
- Tenker til tider at det i stedet for at man har papirmapper nå, så har man bruk og kast-prinsipp. For eksempel ved at man printer og tar med i samtaler, og makulerer etterpå. Så kanskje printes det samme igjen ved en senere anledning. Før koronasituasjonen

printet man gjerne for å ta sak opp til drøfting i ulike settinger. Men nå drøftes ting per teams gjerne, så det er blitt mindre av det ihvertfall.

- Tyngre å hente ut historisk data
- vil være avhengig av arbeidsoppgave

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer med hjemmekontor. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

- Arbeidsgiver sparer kontorutgifter ved at vi jobber på hjemmekontor, og det vil ikke være urimelig at arbeidsgiver betaler for å "leie" kontor plass hjemme hos sine ansatte
- Bruk av hjemmekontor for meg er ikke koblet til lønnskompensasjon, men om arbeidsgiver kan redusere kontorkostnader ved å holde meg på (fast) hjemmekontor ville jeg forvente en eller annen form for kompensasjon faktisk. De tar bort noe jeg har nytte av (mulighet til å samarbeide med kollegaer fysisk) uten egentlig å gi meg noe tilbake ellers.
- de siste spørsmålene oppleves ikke som relevant da jeg har frie muligheter til hjemmekontor per i dag, og trives med det
- Det tekniske rundt hjemmekontor fungerer greit, men største problemet ligger i det sosiale miljøet på jobb som man går glipp av. Det er også enklere å samarbeide hvis man sitter i nærheten av hverandre. På den måten er man mer tilgjengelig. Det er utrolig vanskelig å skille mellom jobb og fritid, spesielt når man ikke har et eget rom i hjemmet man kan burke til kontor.
- Dette var et vanskelig tema fordi jeg er usikker på om premisset for spørsmålene er "slik det er under covid-19" eller "til vanlig". Til vanlig vil det være mye mindre aksept for hjemmekontor. Det vil også være mer et gode til vanlig, mens det nå er et pålegg.
- Disse tre siste tre spørsmål er jeg ikke helt sikker på om jeg forstod. Det henger ikke sammen med en sammenheng som jeg tenker er aktuell så blir rart å svare på. Vi har jo alle rammer i vårt ansettelsesforhold som vi må forholde oss til, derfor uenig om dette plutselig skulle bli aktuelt helt ut av det blå.
- Ergonomi må ivaretas og dekning av internett, idag må alle ansatte dekke dette selv
- For meg er det ekstremt viktig med fleksibilitet. Jeg liker å jobbe på kontoret, men jeg syns også det er fint å kunne jobbe noen dager eller timer hjemme. Jeg opplever at dette gir meg bedre pauser og at jeg jobber mer effektivt. Dette har jeg hatt mulighet til også før covid-19 (uten problem fra min leder) og jeg var veldig fornøyd med dette. Jeg opplever det imidlertid som negativt dersom det er hjemmekontor hele tiden (både meg selv og kollegaer), da man mister mye av det sosiale/samholdet med kollegaer.
- Før mars 2020 pleide jeg å gå til jobben. Tok ca. 40 min, ble ikke kompensert for denne tiden.

- Har en jobb som krever oppmøte og tilstedeværelse, men har mulighet til hjemmekontor innimellom og ved behov.
- Har ikke lønn som dekker reisetid og reiseutgifter
- Hjemmekontor er en fin fleksibilitet men ikke ønskelig som hverdagen. Det blir dog mye arbeid hjemme på kveldstid og i helger
- Hjemmekontor er i første rekke en nødløsning, men gir likevel fleksibilitet i en normalsituasjon. Derfor fint å ha muligheten.
- Hjemmekontor i 40-50% fungerer bra. Da opplever jeg en god balanse i det sosiale vs mulighet til å jobbe konsentrert og spare reisetid. Noen av arbeidsoppgavene mine må løses på kontoret. Det er derfor best med en variasjon mellom hjemmekontor og tilstedeværelse på kontoret. Dette handler også om trivsel.
- Hjemmekontor vil ikke være fullverdig erstatning, men 1-2 dager i uka hjemme i snitt kan fungere som en ok mellomting. Jeg trenger å møte andre kolleger for sosial omgang og brainstorming, og for mer motivasjon til arbeid, samt for variasjonens skyld.
- Innkjøp av ergonomisk utstyr
- Jeg ble meget provosert over spørsmålene som gikk på å få redusert lønn for å sitte hjemme! Så arbeidsgiver skal spare penger på kontorplass, jeg skal drikke min egen kaffe, bruker mer størm etc og få mindre betalt. Jeg kommer jo ikke til å slutte å reise selv om jeg ikke reiser til jobb! Hvis noen tenker de tankene blir jeg skremt. Hvor er logikken i det?
- Jeg går til og fra jobben og har ingen reisekostnader
- Jeg kan være villig til lavere lønn dersom dette sparer meg for reise, MEN ikke i en kontekst der dette kan benyttes som argument fra arbeidsgiver (kun for egen vurdering av alternative arbeidsgivere)
- Jeg synes hjemmekontor fungerer fint. Det er lettere å konsentrere seg og færre avbrytelser enn på jobb (merk: jeg har ikke små barn som må være hjemme pga. stengte barnehager/skoler/karantene)). I tillegg sparer jeg reisetid. På den annen side savner jeg det sosiale til en viss grad, og ikke minst spontane faglige diskusjoner. Jeg hadde ikke likt om alle satt på hjemmekontor dersom jeg var nyansatt i bedriften. På sikt (etter corona) tror jeg en kombinasjon av arbeid på kontor og hjemmekontor er optimalt for meg. Jeg har nå cellekontor på kontoret, som fungerer veldig bra. Dersom

jeg (som jeg tidligere gjorde) hadde sittet i åpent landskap, ville jeg nok vært enda mer fornøyd med hjemmekontor pga. at det er vesentlig lettere å konsentrere seg.

- Jeg trives ikke med hjemmekontor. Jeg har en liten leilighet og sitter på mitt spisebord og jobber. Jeg får ikke stueskifte, noe som jeg synes er vanskelig. Jeg savner å være på kontoret å snakke med mennesker, gåturen til og fra jobb, det tydelige skillet mellom jobb og fritid etc. Diskusjoner med kollegaer om ulike problemstillinger i jobben, føler det er større barriere å spørre på hjemmekontor.
- Jeg ønsker ikke utstrakt bruk av hjemmekontor, verken for egen del eller for mine kolleger sin del, men det er positivt å ha muligheten når det er behov. Alt i alt trives jeg mye bedre med å være på jobb og møte mine kolleger.
- Jeg ønsker ikke å sitte så mye på hjemmekontor som jeg nå har måttet gjort. Ser for meg en eller max to dager pr. uke hjemme i perioder. Håper å kunne være mest mulig på kontoret.
- Lettere å konsentrere seg, men vanskeligere å få svar raskt hvis man lurert på noe. Sender man et spørsmål på chat får man ofte mange ulike svar. Dette kan være forvirrende, men viser jo at det er mange ulike løsninger.
- Min reisetid eller utgifter for å reise til/fra jobb har ikke påvirkning på størrelsen på lønna mi
- Mindre effektiv jobbing på hjemmekontor
- Overvurdert og usosialt
- reisetid er ikke kompensert, så det fremstår underlig å skulle akseptere redusert lønn pga redusert reise
- Som nyansatt skulle jeg ofte ønske at det jeg kunne spurt sidemannen om hjelp/råd. Litt vanskeligere å gjøre det på hjemmekontor.
- Svarene mine er forutsatt hjemmekonto uten barn flygende rundt.. Hjemmekontor type 2020 har fungert strålende i perioder, men perioder med kombinert hjemmekontor+barnehage har vært et helvete..
- Så vidt jeg er kjent med får vi ingen kompensasjon for å ha hjemmekontor, og strømutfgifter er høyere ved hjemmekontor. Produksjonen har også vist seg å vært høyere, samt sykefraværet ned ved hjemmekontor. En kombinasjon på kontoret og hjemmekontor tror jeg vil være en fin løsning også etter korona for de som ønsker og har mulighet til det.
- Utfordrende som nyansatt

- Utfordringen er å ta nok pauser, da dette blir vanskeligere på hjemmekontor.. Blir ofte sittende konsentrert og i ro alt for lenge, som ikke er ideelt fysisk sett.

Om du ønsker kan du i dette kommentarfeltet legge inn utdypende kommentarer om erfaringer om smitte/smittehandtering på din arbeidsplass. Ditt svar kan ikke spores tilbake til deg:

- Bedre å være på jobb enn på hjemmekontor. hjemmekontor er ok av og til men ikke hele tiden
- Coronautbrudd har ført til mer clean desk. Det prinsippet liker jeg. Men det forutsetter at man har system på hvor man kan oppbevare ting og at det er ryddig. Det er også viktig for meg å ha et område hvor jeg skal sitte. Synes det er supert å få sitte sammen med noen i min avdeling. må ikke være eget team men noe tilhørighet er bra.
- Det er mye bedre med hjemmekontor og det å sitte alene enn det jeg hadde trodd. Skype fungerer bra.
- Er ikke mer utsatt for COVID-19 på arbeidsplassen enn på dagligvare eller julegavehandel på kjøpesenter.
- Fleksibiliteten med hjemmekontor er bra men samtidig en utfordring for samarbeid til tross for gode løsninger for digitalt samarbeid. En hverdag med økt fleksibilitet med hjemmekontor vil kreve koorinering og planlegging for samarbeid i team (unngå at noen sitter sammen og noen på teams el)
- Flinke arbeidsgivere som minner oss på viktigheten av dette regelmessig.
- For meg er det ekstremt viktig med fleksibilitet. Jeg liker å jobbe på kontoret, men jeg syns også det er fint å kunne jobbe noen dager eller timer hjemme. Jeg opplever at dette gir meg bedre pauser og at jeg jobber mer effektivt.
- God smittehåndtering
- Har blitt mer aksept for hjemmekontor og free seating
- Har hatt hjemmekontor siden lockdown i mars, så vanskelig å svare på
- Jeg er glad for å ha en jobb som kan gjøres hjemmefra når smittesituasjonen er høy.
- Jeg har delvis vært med på utforme smittevernstiltak hos oss, så er ikke helt nøytral i dette spørsmålet
- Jobb på kontor eller hos kunde er helt klart å anbefale
- Jobber i åpent landskap, mye støy, er svært ubehagelig å jobbe 100% kontor, men med nåværende løsning 2 dager kontor, 3 hjemmekontor kan jeg utføre mine oppgave og opplever mye mindre stress

- Kjenner det er viktig å ha en fast plass for å ha en viss forutsigbarhet i alle disse endringene. Det er også opp i mot at det er store variasjoner om hvem en møter på jobb og hvor mange som er der.
- Kontoret var åpnet med begrenset plasser, der enhver plass var i bruk. Det var lapper som viste om pulten var brukt og måtte resnses, eller om den var vasket og klar til en ny person. Det var en fin løsning, men dog ikke alle som fikk lov til å sitte på kontoret.
- Lite smitte i min by
- Veldig bra

Generelle kommentarer til spørreundersøkelsen:

- Angående antall år i jobben var det vanskelig å fylle ut når man er ny. Under 1 år, eller 6 måneder burde vært en mulighet.
- Bruk av hjemmekontor grunnet smittesituasjonen har vist oss at de fleste arbeidsoppgaver kan utføres hjemmefra, inkludert mange møter. jeg håper dette fører til generelt mindre reising både til/fra jobb og møter. Vi står i en klimakrise og jobbreiser nar bidratt vesentlig til dette.
- Flese spørsmål som blir vanskelig å svare på. Jeg tenker at som ansatt må vi forholde oss til enkelte faktorer, og gjøre det beste ut av det. I tillegg er det umulig å gjøre individuelle innstillinger på f.eks temperatur til 200 ulike ansatte... Da må vi kle på oss, eller kle av oss (og det gjør vi, innenfor rimelighetens grenser)
- Helt greit
- Her kan jeg skrive mye. Det var ikke noe enkelt skjema. Mange svar blir litt feil fordi det ikke var mulig å svare riktig, eller å utdype på de punktene det var nødvendig. Jeg var derfor nesten fristet til å avbryte undersøkelsen da den ikke vil gi et riktig bilde.
- Hjemmekontor fungerer bra i kortere perioder, eventuelt 50%
- Igjen - mitt viktigste poeng er at nye måter å jobbe gir nye behov. At ikke ansatte (pre covid) fikk støyreducerende hodetelefoner til bruk på kontoret er meg en gåte. Jeg har en god "utstyrspakke" både til kontor- og hjemmebruk, men har bekostet dette selv. Kjenner på frustrasjon når jeg snakker med folk som jobber andre steder der ledelsen har anerkjent behovet for god teknologistøtte, og ikke minst er åpne for at folk har forskjellige behov/personlighet og ønsker ulike tiltak. Hos oss er det "en for alle alle for en", dvs alle får helt likt (og ofte helt på minimumsnivå). Da må man enten lide seg gjennom det, eller finansiere bedre løsninger (kontorstol, skjerm, ergonomisk mus, bra webkamera til Teams etc.) Arbeidsgiver våkner litt nå, men det er alt for sent... de fleste har ordnet seg, og dermed har arbeidsgiver spart masse penger (intendert? hvem vet...) Ikke tillitsvekkende.
- Jeg har vært utplassert hos en kunde siste 2 år, og har svart på alle spørsmål med bakgrunn i at kunden var min arbeidsgiver/leder og min kontor plass var der.
- Når jeg har jobbet hjemmefra er det ingen forstyrrelser og jeg kan snakke i tlf og videomøter uten å flytte meg. Men hjemmekontor fører til at jeg ikke tar pauser og jeg har ikke mulighet for kontorpult-sitter ved kjøkkenbordet. Det er ikke en optimal ergonomisk løsning. I de lengste periodene med hjemmekontor ble jeg passiv etter

arbeidstid, ingen energi og initiativ til andre aktiviteter. Jeg var derfor hjemme på jobb og hjemme etter jobb i samme åpne kjøkken og stueløsninga.

- Til info: Nyutdannet ansatt i August, ikke aktuelt / vanskelig å svare på noen av spørsmålene.
- Til info: Nyutdannet ansatt i August, ikke aktuelt / vanskelig å svare på noen av spørsmålene.
- Uklart hva som menes med om hjemmet er tilrettelagt for hjemmekontor. Det går an å ha en arbeidsstasjon hjemme, men det er langt fra ideelt da det er på soverommet og i en liten leilighet delt med samboer. Også uklart hva i hjemmekontor som er tvunget hjemmekontor pga. korona
- Verdsetter økt fleksibilitet ifht hjemmekontor / arbeidssted og tror det hadde vært positivt med mer av det også etter Covid
- Åpent landskap er ikke så bra som man tror, da man lett mister konsentrasjon og er uproduktiv. Dette viser seg i arbeidsmengde man drar med seg fra dag til dag. Å slippe å bruke mye tid og penger på å reise med buss eller bil til jobb er jo et kjempepluss ved coronasituasjonen. Å jobbe hjemmefra var helt uhørt før dette, men jeg foretrekker muligheten til å ha denne mobiliteten og håper vi kan fortsette med det i uoverskuelig framtid.
- Åpentkontorlandskap fungerer veldig bra for meg, så fremt det er plass til alle ansatte. Hjemmekontor fungerer i praksis bra, men jeg har behov for å se mine kolleger, ta kaffepauser og dra på kontoret for å få skillet mellom jobb og fritid. Det er veldig fint med en flex løsning, der man kan sitte på hjemmekontor hvis man ønsker.