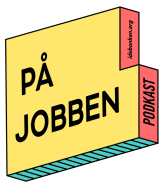
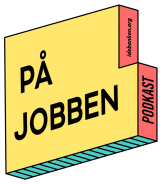


- LORENTZ: «Jag trivs best i öppna landskap», kvitret Ulf Lundell i sin svært så velkjente svenske visesang. Men er det også tilfelle for alle de som daglig setter seg i åpent kontorlandskap på jobben? Eller er det cellekontor som sørger for at du er mest effektiv og mindre syk? I denne episoden skal vi prate om nettopp cellekontor og kontorlandskap. Hva er det som egentlig er best for oss? For å ta denne diskusjonen har vi fått med oss forskningsdirektør ved Statens arbeidsmiljøinstitutt, Stein Knardahl. Velkommen skal du være!
- KNARDAHL: Takk.
- LORENTZ: Og vi har vært så heldige at vi har fått besøk av tidligere hovedverneombud ved Bufetat Region Øst, Finn Kåre Aasheim. Velkommen.
- AASHEIM: Takk skal du ha.
- LORENTZ: Mitt navn er Cato Lorentz, og du hører på «På jobben», podcasten som tar for seg det meste av det som skjer på en arbeidsplass. Ja, velkommen, velkommen, karer. Jeg har lyst til å spørre deg først, Stein Knardahl. Før jul – de som følger med i media og på STAMI sine sider, kunne få med seg at dere presenterte en del forskningsfunn rundt nettopp det som går på cellekontor og åpent landskap. Du får korrigere meg hvis jeg sier feil nå, men noe av det dere fant ut var at de som deler kontor har 18 prosent høyere risiko for å bli sykemeldt, og kontorlandskap gir 12 prosent høyere risiko for legemeldt sykefravær. Jeg er litt interessert i høre: Kan du si litt om hva slags funn dere gjorde og hva dere presenterte?
- KNARDAHL: Dette var en del større undersøkelse som har gått i veldig mange år, hvor vi spør om veldig mange ting. Veldig mange bedrifter er



med, både offentlige og private. En av de tingene vi har spurt om er hva slags kontorforhold de har eller hva slags arbeidsplass de har. Vi spurte rett og slett om man satt i cellekontor eller delt kontor med andre, eller i kontorlandskap. Dette var altså spørsmål om «hva har du av kontorløsning akkurat nå?». Dette er mange bedrifter som vi har fulgt over flere år, og senere gikk vi til NAV og fikk ut sykefraværdata for de 12 månedene etter at vi stilte det spørsmålet. Det vi da så på var legemeldt sykefravær, ikke selvmeldt en dag eller to, men det som er attestert av en lege. Så så vi da på forekomst mellom de forskjellige kontorløsninger, og fant at det var økt forekomst og økt antall dager ved delte kontor- og kontorlandskap. Så analyserte vi det, og da må man jo ta hensyn til at det er en del forhold om også kan ha betydning for sykefravær. Vi vet at vanligvis har kvinner litt høyere sykefravær enn menn, og så videre. Man kan jo tenke seg at ledere har mindre sykefravær enn andre og så videre. Da vi tok det inn i analysene, både nivå av stilling, kjønn og alder, så fant vi at de som satt i delte kontorer de hadde 18 % høyere risiko for i løpet av dette året å få legemeldt sykefravær. Mens de som satt i kontorlandskap hadde 12 % økt risiko. For å ta med det også, så så vi også på de som var sykemeldt, altså bare den lille gruppen som var sykemeldt. Og da fant vi at antall dager, der var det ingen forskjell. Så når du først er sykemeldt og først er hjemme, så spiller naturligvis kontorlandskap eller delte kontorer eller cellekontorer ingen rolle, så der var det ingen forskjell. Vi har jo målt veldig mange ting, vi har spurt folk om veldig mange ting, så dette var jo på en måte en åpen undersøkelse fra vår side. Vi hadde ikke noen veldig store forventninger, vi var ikke noe for eller imot noe som helst, men vi ville se på dette med sykefravær. Så nå følger vi litt opp, for å se om dette viser seg å være slik at folk som jobber i forskjellige kontorløsninger kan ha



forskjellige risiko for hodepine, nakkesmerter og ja, det er endel forhold som vi prøver å se litt nærmere på.

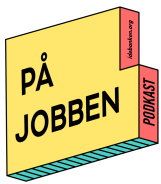
LORENTZ: Jeg må spørre deg, ble du litt overrasket over hva dere fant ut?

KNARDAHL: Ja, jeg ble det. Det er klart at det ikke er noe vanskelig å tenke seg forskjellige forklaringer.

LORENTZ: Hva kan det være, hva kan det være?

[0:04:46]

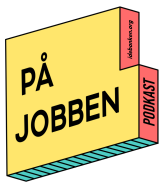
KNARDAHL: Det er to hovedforklaringer som vi tror mest på. Med to streker under tror, for det kan vi jo ikke vite. Men det ene er at det er høyere risiko for infeksjoner. Altså, når du sitter sammen med folk i et lukket, begrenset rom, kan man tenke seg at det er mere virusmitte, mere forkjølelse og så videre. Det vet vi ikke, for vi har ikke diagnosene, og ofte får man jo ikke den typer diagnoser heller. Det er det ene, det andre er at mange av dem som sitter i delte kontorer eller i kontorlandskap sier at de blir trøttere og får litt mer hodepine. Vi hører veldig mange som sier at det er større krav til å konsentrere seg fordi det er mer forstyrrelser. Noen sier også at det kan være mere støy, men uavhengig av støy er det ofte den typer lyder som fanger oppmerksomheten, altså noen stemmer eller noen som beveger seg, at det også kan bidra. Etter at vi publiserte dette har jeg også fått noen mailer fra folk som har sine egne ting som de tror på, så det er klart det er veldig mange som mener mye om dette, åpenbart. Men det er de to hovedhypotesene, dette med at det kanskje er mer infeksjoner og kanskje det at det er større krav til konsentrasjon. De som er trøtte eller de som kanskje er litt deprimerte – at det er mye mere krevende for dem.

**LORENTZ:**

Ja, jeg kan tenke meg at meningene er mange her, og at du har mottatt mange mail når dere turte å presentere disse funnene. Men jeg må snakke litt med den andre her i studio, Finn Kåre Aasheim. Jeg sa dette innledningsvis: Du er tidligere hovedverneombud ved Bufetat Region Øst. Da det ble 2020 sluttet du å være hovedverneombud. Det er ikke så viktig, for da du var hovedverneombud, var du med på en prosess i Bufetat der man flyttet lokasjon. I den sammenhengen gikk dere fra cellekontor til åpent landskap eller aktivitetsbaserte kontorer. Kan du si hva som var de viktigste erfaringene du husker nå? For dette er vel to år siden, og prosessen var vel lang?

AASHEIM:

Ja, vi hadde toårsjubileum nå 15. januar etter at vi flyttet fra Pilestredet i Oslo og til Lillestrøm, Portalen. Det er klart at da vi fikk kontakt med Statsbygg, og vi visste jo at vi skulle... Kontrakten vår gikk jo ut da i 2017. Fra 2018 måtte vi ha nye kontorer. Det som jeg for så vidt synes var veldig bra hos oss, var at vi har brukt ganske mye tid i den tiden jeg har vært hovedverneombud, til å bygge opp disse samhandlingsarenaene våre, altså arbeidsmiljøutvalg, IDF-møter, altså ide, drøfting og forhandling etter hovedavtalen, så jeg hadde liksom på plass dette med vernetjenesten, dette med tillitsvalgte. Det har nok vært litt av suksessen vår, tror jeg, at vi hadde representantene våre på plass. Og det at vi begynte tidlig i 2016 med å forberede oss på at vi skulle flytte. Så kom departementet og bestemte at, som ledd i sin distriktpolitikk, skulle vi flytte ut av Oslo, og da ble det «Ja, hvor flytter vi hen, da?». Da ble vi forsinket litt i prosessen vår, for vi hadde jo tenkt at vi skulle være i Oslo, men da ble det Lillestrøm. Det er litt politikk med å komme seg ut av hovedstaden, så det ble vi veldig fornøyd med, noen av oss, i hvert fall, som bor på den siden av byen. Så begynte vi å diskutere hva vi kunne gjøre. Da kom ideen opp om at vi kunne



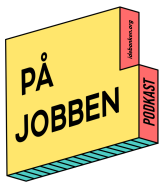
slå sammen flere av enhetene våre, som da var på Lillestrøm, som naturlig kunne samlokaliseres med oss. Så begynte man å diskutere type kontorløsninger, og Statsbygg som vi hadde mye kontakt med, de var jo veldig der på med åpent kontorlandskap og aktivitetsbasert kontorlandskap. De tillitsvalgte og verneombudene var jo rimelig skeptiske til det.

LORENTZ: Jeg vil vite litt om det. Var det mye motstand første gang dette ble tatt opp blant de tillitsvalgte og blant de ansatte?

AASHEIM: Ja, vi lette jo fram den forskningen som fantes. Det var ikke så mye nasjonalt den gangen. Det var noe internasjonal forskning som vi lette etter og prøvde å finne argumenter, for de mente jo veldig klart at - når jeg sier «de», så mener jeg tillitsvalgte og vernetjenesten - de ønsket nok cellekontorer fortsatt, for det hadde vi jo i de gamle lokalene, stort sett. Så det jobbet vi ganske mye for. Og i disse samhandlingsarenaene våre, diskuterte vi mye. Det skal informeres, og det ble informert. Det skulle drøftes, det ble drøftet. Og så kunne jo da ledelsen - for dette var en drøftingssak som det så fint heter - og da kunne jo direktøren bestemme hva hun velger. Da valgte hun aktivitetsbaserte kontorlandskap. Og da måtte jo vi sette oss ned og tenkte «Hmm, er dette informert om? Jaha. Er dette drøftet? Ja. Har direktøren anledning til å bestemme? Ja. Må jeg finne meg i det da? Ja. Må jeg prøve å gjøre det beste ut av det? Ja, ellers må jeg finne meg noe annet å gjøre.» Det var utgangspunktet vårt.

[0:10:22]

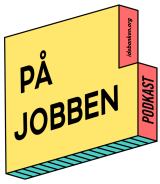
LORENTZ: Og det er et spennende utgangspunkt. Vi skal høre mye mer om de erfaringene dere gjorde dere og prosessen og veien videre. Ikke minst er jeg ganske spent på hvordan dette på en måte har kulminert og hva det har endt opp med. Men jeg har lyst til å høre



med Stein Knardahl igjen, for vi kan ikke slippe den forskningen helt der. Jeg har lyst til å høre fra deg: Når dere sier det dere sier, innebærer det også en type... De som står overfor, midt i en sånn type endring, eller skal gå fra cellekontor til åpent landskap, de bør kanskje tenke seg to ganger om nå, fordi det er jo ganske mange kostnader knyttet til sykefravær. Det vet vi, uansett. Så er jo kanskje hovedargumentet for å gå på den typen åpne landskap og andre måter å innrede kontorløsninger på, er jo nettopp økonomiske årsaker. Tenker du nå at arbeidsgiverne har fått noe å tenke på i forhold til... «Ah, kanskje vi må tenke oss om, det kan koste oss dyrt med sykefravær».

KNARDAHL:

Ja, det er det jo. Som du sier har det vært veldig liten forskning, og veldig mye av det som har vært presentert som forskning har jo vært veldig dårlig, for å si det mildt. Det er helt åpenbart at arealmessig sett sparer man penger, det er klart. Men det har vært veldig mange påstander hvor forferdelig smart dette er, og det er jo til og med folk som kaller seg for arkitekturpsykologer, det har faktisk vært diskutert om det er en tittel som er lovlig, og det har vært lovet gull og grønne skoger og samhandling, og «nå skal det bli sånn og sånn, og det er veldig smart». Det er klart at ved siden av arealbegrensning, så er det jo fremveksten av mobiltelefoni som er den andre driveren i dette her. Til nå er det jo som sagt ikke vært noe særlig forskning. Det har faktisk vært to studier på sykefravær før, nokså nylig, fra Danmark og Sverige. Men de kunne kritiseres litt fordi at de spurte folk om sykefravær, og da kan du risikere at folk husker feil, og at de tar med alt og så videre. Styrken med vår forskning er at dette ikke er noe som er subjektivt, dette er NAVs registre på hva som er legemeldt sykefravær, så det går ikke an å trekke det i tvil, egentlig. Så er det kommet noe annen forskning, i 2018 fra Harvard, faktisk, hvor man prøvde å se litt på hva som skjer med



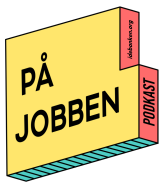
folk som samarbeider i kontorlandskap. Det de gjorde var å måle objektivt hvor mye folk snakker sammen. De lagde utstyr som kunne registrere om folk var inntil hverandre og om de snakket og om de snakket sammen, og de fant da faktisk at i kontorlandskap snakker man mindre sammen enn hvis man sitter på cellekontorer.

LORENTZ: Og det er jo interessant.

KNARDAHL: Det var veldig uventet.

LORENTZ: For det er jo interessant, for veldig mange bruker argumenter om at økt samhandling er et positivt utfall av kontorlandskap. Men så får du også vite at de får nye, flotte headset med støyreducerende funksjon, og de lager regler for hvordan å være stille, så kan ikke det ødelegge litt for den type samhandling de ønsket.

KNARDAHL: Veldig mange må kjøpe disse headsettene selv, privat. Det er nå så, men det er litt overraskende. De ble overrasket, forskerne ved Harvard også, over at samtalene ikke ned da. Så det ble mer mailer og mindre face-to-face. Det var veldig uventet. Hvis du tenker på vår studie kan jo det at man snakker mindre sammen faktisk gjøre at det kanskje blir mindre smitte, slik at det kunne beskytte litt. Kanskje sykefraværet kunne vært enda høyere hvis de snakket sammen like mye som i cellekontorer. Men det er en del sånne ting som nå kommer som kanskje gjør – nettopp som du var inne på – at disse regnestykkene om hva dette er på bunnlinjen - altså «er dette lurt eller ikke lurt?», at de regnestykkene må kanskje gjøres på nytt, fordi det er noen faktorer her som faktisk var helt annerledes enn det man har tatt for gitt før. Det er en ting som jeg også synes er veldig slående i alt dette, når det gjelder hele den bølgen over mot kontorlandskap og aktivitetsbaserte kontorer, det som er veldig

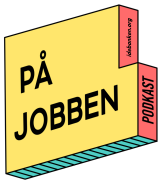


slående er at det er nesten ingen av de virksomhetene som har gjort det og det er jo nå veldig mange, overalt - det er nesten ingen av de virksomhetene som har brydd seg om å gjøre en ordentlig evaluering av før-etter. For dere er det ikke så enkelt, for dere flyttet også. Så der er det jo to veldig store faktorer som har veldig mye å si, men til og med Forskningsrådet, da de gikk over i aktivitetsbaserte kontorer, tenkte de ikke på at det skulle gjøres forskning. Og det er nesten ingen som har brydd seg om å tenke at «ja, nå vet vi at vi skal over i en annen kontorløsning om ett år eller to til, kanskje vi skal kontakte et forskningsinstitutt eller noen og se og få gjort en ordentlig undersøkelse av hva konsekvensene er.»

[0:15:30]

LORENTZ: Ja, Finn Kåre, du virker engasjert her.

AASHEIM: Ja, det som jeg synes er interessant, er jo at da vi begynte å snakke om dette og man snakket om kontorlandskap, så snakket kanskje noen som om det er en ensartet gruppe som skal flytte fra et sted til et annet, og så skal man gjøre det samme som man har gjort før. Så tenker jeg: Sånn var det jo ikke hos oss. Det var jo noen som jobbet veldig aktivt ut mot kommunen, og veldig aktivt ut mot institusjoner, noen er ledere, noen er i service-systemene sine, så vi har jo veldig mange forskjellige typer jobber. Og det brukte vi jo ganske mye tid på gjennom 2017, det å finne ut av hvilke behov den enkelte sitter på. Hva trenger de av utstyr, av møbler, hvem bør sitte ved siden av hvem, hvem må skjermes ekstra, hvem bør sitte i hvilke etasjer? Dette snakket vi ganske mye om, og brukte mye tid på. Vi reiste mye rundt og så på steder som hadde slike løsninger i seg, og alle ansatte fikk tilbud om å komme til Statsbygg sine lokaler på Sentralbanestasjonen her nede. Der har du en etasje som er

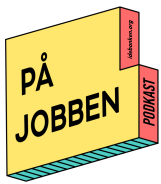


laget med aktivitetsbasert kontorlandskap. Og det gjorde noe med mange av oss.

LORENTZ: I forhold til holdningen og synet de hadde i utgangspunktet?

AASHEIM: Ja, for det var mange som hørte om... De hadde jo ikke noen erfaring med kontorlandskap. Jeg, i hvert fall, som er såpass gammel, jeg begynte å se for meg sånne gamle, amerikanske filmer der de satt rundt i svære haller. Og så kom du opp i Statsbygg, og så så du at her var det tilrettelagt på en helt annen måte. De satt litt i nisjer, de hadde spesialmøbler, de hadde skillevegger, de hadde dempende skillevegger og så videre, og mye tekniske løsninger, trådløse, tekniske løsninger som gjorde at de kunne ta med seg jobben sin fra arbeidsplassen sin og gå inn i... De begynte å kalle det for stillerom, men det er jo ikke det. De gikk jo inn dit for å snakke, så det ble en slags multi-rom. Det er også en beslutning vi tok, det at vi hadde flere multi-rom enn det det var anbefalt. Det har vært en gode. Det at vi er så ulike i formen vår, for det er jo noen som driver med konsentrert arbeid, sånn som adopsjon hos oss, som har mye utenlandske saker, de har mye dokumentasjoner, alt er ikke på skjerm. Det er jo taushetsbelagt, så de må ha sine egne arkiver, og folk kan ikke drive og tusle forbi dem og se på skjermene og sånn. Hvordan plasserer vi dem og hvordan skal de som driver med fosterhjem sitte, og hvordan skal de som driver med inntak, altså kontakt med kommuner og så videre, hvor skal de sitte? Ledelsen?

LORENTZ: Gode poeng, og Stein, dette som han sier her er litt kjernen og. Ofte får man litt steile fronter enten for eller imot sånne ting, og så enkelt kan det ikke være. Det må vel sees litt i forbindelse med bransje man faktisk jobber med. Er det konsentrasjonsoppgaver, er det undervisningsyrker, hva er det som kreves? Eller har man feid alle under en kam, litt for mye?



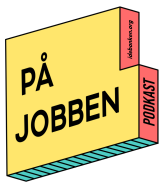
KNARDAHL: Det du sier om steile fronter, det er nok riktig, men det er nok også slik at mange kanskje mener at selv om man tar hensyn, og selv om man mener at man differensierer, er det veldig vanskelig å få det riktig eller godt nok. Det er veldig vanlig at man lager forskjellige løsninger. Du har stillerom og du har møterom og du har rom for «sånn og sånn og slik og slik». Men i aktivitetsbaserte kontorer hører du at flere sier – og dette er jo ikke vår forskning, men dette er folk som vi snakker med som sier at: «Ja, men når jeg kommer om morgenen får jeg jo aldri plass ved siden av de jeg jobber sammen med. De rommene som jeg trenger – da må jeg flytte hele tiden, og ofte får jeg ikke det rommet jeg trenger», ikke sant. Slik at her kan du si at man inviterer til en ganske stor logistikkutfordring med å få det til å passe, og mange steder er det forholdsvis enkelt og greit, og det er slik at dette fungerer veldig godt for veldig mange, men så er det de som har perioder hvor de må jobbe veldig konsentrert eller jobbe alene. Å få alt det der til å gå i hop, altså istedenfor at hver person skal bare ha en plass, så skal man nå på en måte sørge for en dynamikk i dette.

[0:20:10]

LORENTZ: Ja.

KNARDAHL: Det er klart at når bedriften da ekspanderer litt, så må veldig mye kanskje gjøres om på. Her er det kanskje slik at noen har undervurdert utfordringene, mens andre overdriver dem og sier at det bare er problemer. Og så kommer vi og sier at «Ja, ja, det kan godt være». Nå vet vi at folk snakker mindre sammen, det er en ting, og så vet vi at det blir mere sykefravær. Så får vi ta det derfra.

LORENTZ: Og da tenker jeg: Hvordan tenker du arbeidsgivere eller de som står midt i det og skal gjennom en sånn prosess bør forholde seg



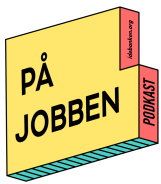
til de funnene dere har nå? Det at vi vet det fra Harvard og det som dere har funnet.

KNARDAHL: Det med sykefravær – det er det jo veldig vanskelig å vite hvordan man skal forholde seg til. Fordi nå vet ikke vi årsaken, som sagt, så da er det på en måte bare en usikkerhetsfaktor. Dette er en kostnadsfaktor som faktisk er ganske stor, og som man ikke helt vet hvordan man skal ta med i regnestykkene sine.

LORENTZ: Da må man kanskje begynne å regne på nytt igjen, ta pluss/minus. Altså kostnader fra sykefravær og hva man tror kan bli sykefraværet minus arealbesparelse, pluss noe av dette med samhandling. Man må sitte igjen med en sum.

KNARDAHL: Hvis du skal regne ut hvor mye det koster å ha bil og du glemmer å ta med utgifter til forsikring og service, har du et dårlig regnestykke. Her er det på samme måten. Her er det noen deler av regnestykkene som ikke har vært med.

AASHEIM: Jeg blir litt nysgjerrig på undersøkelsen. Nå har jeg ikke lest den ordentlig i detalj, har bare sett litt overskrifter, men jeg blir nysgjerrig på i hvilken grad folk har vært med i prosessen fram mot det resultatet de hadde. Det har vært en suksessfaktor hos oss, tenker jeg. Vi kom jo fra nokså slitte, dårlige kontorer som vi ikke var fornøyd med, og så kom vi til et luftig, lyst, masse luft – det er jo fantastiske møbler og tekniske løsninger, mye bedre møterom enn det vi hadde før. Vi hadde masse sånne «stillerom», smårom som vi kunne gå inn og prate i. Sosiale soner som vi nå har med lekre møbler, kjøkken som vi ikke hadde på samme måten før, så vi har jo masse goder i det og, men det er jo ikke til å stikke under en stol at noen opplevde dette vanskelig. Noen syntes at de fikk en reduksjon i produktiviteten sin. Kanskje mest de som sitter og har den konsultasjonsjobbingen som jeg snakket om i sted. Men det som



også forundret oss litt, det var at når du kommer inn i lokalene våre, så er det ofte folk er i møter, de er ute på reiser, de er ute og besøker institusjoner, så egentlig slo det oss «Jøss, så lite folk det er her!». Så der jeg sitter nå – det er vel kanskje 50 plasser der – jeg sitter jo ofte der sammen med tre-fire andre og jeg har jo aldri hatt så stort kontor, jeg. Det er også en faktor som blir litt rar, og så vil jeg nevne en liten ting om dette med å snakke med hverandre: Hos oss har ledergruppa valgt å sitte helt åpent akkurat der du kommer inn. Det er mye lettere for meg nå. Nå ser jeg at nå sitter direktøren der eller den jeg har lyst til å snakke med, og da jeg var hovedverneombud var det utrolig nyttig. Før måtte jeg jo gå og banke på eller se om det var noen der. Nå kan jeg se hun sitter der og gå bort og snakke, og det har jo vært mye lettere. Jeg synes det har vært fint.

LORENTZ: Han maler et fint bilde her, Stein.

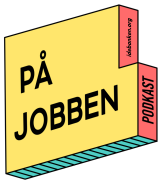
KNARDAHL: Joda, men det du forteller er jo egentlig at det er mange faktorer som spiller en stor rolle, annet en konturløsning. Konturløsning, det er en ting, ikke sant. Du kan ha fine møbler selv om du har cellekontor.

AASHEIM: Selvfølgelig.

KNARDAHL: Dere har flyttet, dere har fått totalrenovert alt, og dere har gått igjennom organisasjonen deres, dere har gått igjennom hvordan dere skal jobbe, så dere har gjort veldig mye mer enn å endre konturløsning.

AASHEIM: Ja.

KNARDAHL: Og hvis du holder alt det andre, kjekke utenom, hva er forskjellen da? Det er det som gjør det veldig vanskelig, naturligvis. Det er jo også et viktig poeng at vi ikke mener så mye her, vi mener bare



at man skal være klar over de og de faktorene som blir skjøvet under teppet.

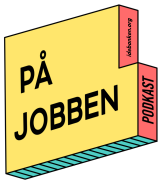
[0:24:38]

LORENTZ:

Ja, det er et godt poeng, og det er viktig å understreke at dere presenterer bare de funnene dere har. Men jeg har lyst til å ta opp en ting med deg, Stein. Nå har jeg bare to gjester her. Om jeg skulle hadde hatt en tredje gjest, så ville jeg hatt en av disse... Det er en som heter Mari Skogland som har doktorgrad i arbeidsplassarkitektur, av alle ting, fra NTNU. Hun satt i Sveits, så hun kunne ikke være med, men hun sier at aktivitetsbaserte kontorer er det beste, hvis det fungerer, hvis det er tilrettelagt på den rette måten. Da er det av typen «free seating», altså ingen faste plasser. Har du noe tanker om det, Stein, at en med doktorgrad i arbeidsplassarkitektur er såpass klar i sin mening?

KNARDAHL:

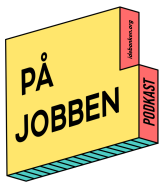
Jo, men det er spørsmål om hva du har undersøkt og hva er paramterne når du sier at det er best? Hva er det for noe? Er det ansattes jobbmotivasjon? Er det ansattes trivsel? Er det ansattes helse? Er det sykefravær? Er det uførhet? Hva er kriteriene for å si at det er best, er det produktivitet, er det effektivitet? Hun har ikke undersøkt så veldig mange av de parameterne. Som det har vært sagt her før, vi forskere pleier jo ofte å konkludere med at det kommer an på. Psykologer gjør jo så ofte det, ikke sant. Veldig vanskelig å si på den ene siden. På den andre siden: Å komme med noe enkelt svar. Det er helt åpenbart at for aktivitetsbaserte kontorer er det veldig forskjeller avhengig av hva slags jobb man har. Hvis du jobber i Bufetat og du er en som er ute i møter, kanskje hver eneste dag, er det klart at den kontorplassen du trenger er jo på en måte et sånt oppsamlingssted, eller kanskje bare en liten base hvor du gjør noe, men ikke er så mye av tiden. Men la oss si at du sitter med



analyser, at du skal planlegge et nytt bygg og du skal lage bærebjelkene i det bygget, og du skal sitte og konsentrere deg og holde tunga rett i munnen, og så videre, så kan det være forferdelig slitsomt å sitte med mange folk rundt seg som sitter og gulper og gjesper og tusler rundt, ikke sant. Så det er jo helt åpenbart at dette er forskjellig, og det som kanskje er noe av problemstillingen her, bortsett fra det med infeksjoner som gjelder uansett. Kanskje noe av problemstillingen er nettopp det at logistikutfordringen er så stor, og hvis du klarer å få det til, funker det. Hvis du ikke får det til funker det veldig dårlig, og det kan godt være at man rett og slett bare har introdusert en parameter til som gjør at det er utfordrende å organisere, men at du kan få det til, og da er det bra, men det er litt høyere risiko, kanskje. Det jeg nå snakker om er jobbmotivasjon, produktivitet og hvordan ansatte trives og har det. Det finnes noen oppsummeringer av forskning som var basert på det som var for 6-7-8 år siden, som konkluderte med at det var ganske vanlig at folk trivdes veldig godt med en gang, men ble mer og mer misfornøyde etterhvert.

LORENTZ: Ja, men Finn Kåre, du har mye du skulle si her, men det jeg er veldig interessert i er hvordan det har gått med dere. Hvordan har det gått med sykefraværet i Bufetat? Nå vet vi at dere også har skiftet lokaler og kunne sikkert begynne på scratch med det aller beste, og at det er ikke gjelder for alle, det vet vi. Men hvordan har det gått med sykefraværet, har du en oversikt over det?

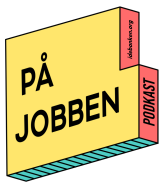
AASHEIM: For å si det først: «Free seating» har ikke vi. Alle har sin plass, sitt faste sted å gå til, sånn at det var en sånn greie vi var enige om at var bra. Sykefraværet vårt gikk vel litt ned ifra 2017-2018, faktisk, etter flytting. Det er ikke gått noe særlig opp igjen. Vi ligger på en måte på det samme nivået, og litt lavere enn det vi



hadde før flytting, men det er jo klart at nå har vi jo bodd her i 2 år, og vi introduserte veldig tidlig da med en gang, vi kalte det for «husmøte», at alle de ulike etatene, seksjonene og avdelingene valgte sine representanter og skulle møtes med faste mellomrom for å diskutere «hvordan har vi det - ulemper og fordeler». Vi hadde morgenmøter de første månedene etter, der ledelsen og tillitsvalgt verneombud møttes, «Hva er det vi har oppdaget nå som ikke fungerer? Hvilke utfordringer har vi sett?». For det var jo mange av de tingene vi opplevde, vi hadde ikke klart å forberede. Det var først etter at vi hadde flyttet at vi skjønnte hvordan det var.

[0:30:00]

Og så ble vi enige om at vi ikke skulle gjøre store, fysiske endringer de første 6 månedene, vi skulle liksom «tvinge» oss til å være i systemet for å få en ordentlig erfaring med det. Men da begynte vi litt med å tenke på det at det er kanskje noen som ikke burde sitte der, kanskje de heller burde sitte der. Kanskje det er en lesesal som ikke blir brukt, kanskje de kunne gjøres om til kontorrom, eller at en gruppe kunne flytte inn der. Noen som var der veldig lite, som du snakket om i stad, som er psykologen vår, for eksempel, som er ute og veileder og jobber aktivt ute, som kanskje er på kontoret en gang i uka. De hadde kanskje ikke behovet for de plassene de hadde, og så kunne andre sitte der. Så klarte man å justere det litt, sånn at vi klarte å tilpasse det litt mer. Men det er klart at av de 180 personene som i dag jobber på portalen, er det jo noen som synes at dette er slitsomt, som synes at de blir forstyrret, at det går folk forbi, at det ringes telefoner, at det snakkes. De blir kanskje forstyrret fra den sosiale sonen der man sitter, og noen ler og prater og har samtaler. Så måtte man kanskje sette opp en vegg der eller en



dør der for å hindre at lyden kom dit, for det visste man jo ikke før man hadde prøvd det.

KNARDAHL: Nå sa vi i sted at det er forskjellige jobber og forskjellige oppgaver som krever forskjellige ting. Men folk er jo forskjellige også.

AASHEIM: De er det.

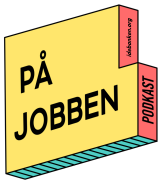
KNARDAHL: Mennesker er forskjellige, ikke sant. Nå har det jo vært veldig populære radiosendinger i NRK om «Big Five», 5 personer i strekk. Noen er irritable og noen er overfølsomme for lyd og noen hører dårlig. Og noen ser dårlig. Paradoksalt nok er det mange med hørselshemming som også er overfølsomme for støy, slik at det er en mulighet for at de som har helsemessige eller funksjonsmessige utfordringer, eller som har personer som gjør at de er mer...

LORENTZ: Høysensitive, rett og slett.

KNARDAHL: Irritable, kanskje, eller mer nevrotisme, kanskje. At de rett og slett tolerer det veldig mye dårligere. Da er vi jo litt inne på IA-avtalene, inkluderende arbeidsliv. Det kan godt være at på lang sikt – altså dette er jo rent hypotetisk – det kan tenkes at veldig mange kan synes dette er veldig fint, men at noen flere faller fra.

LORENTZ: Når du merker hvordan din personlighet faktisk matcher med den nye sin person, da blir det interessant om man skulle hatt tilrettelegging basert på personlighetstrekk.

AASHEIM: Det kan vi jo ikke gjøre, men man kan tenke seg at sånn som hørselshemming og syn og følsomhet for lukt... Vi har jo hatt epidemier med helseplager som er relatert til lavintensitetstimuli, slik at man kan tenke seg at folk som er noe deprimerte – det blir



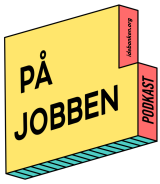
mye mer krevende for dem. Slik at det rett og slett krever mere. Det kan tenkes.

LORENTZ:

Jeg vil bare ta opp tråden fra det Finn Kåre sa her, for han snakket litt om justeringer, altså etterarbeidet, det at man ser hvordan fungerer dette her, at ledelsen er tett på og finner ut at «OK, kanskje vi kan gjøre sånn, kanskje vi kan gjøre sånn. Kanskje vi blir nødt til å gjøre det.» At vi, utifra erfaringene gjør tilpasninger og justeringer. Det tror jeg er kjempeviktig, og det tror jeg vi må gjøre på de aller fleste ting. Men noen snur jo, noen går jo faktisk og endrer totalt. Jeg så på en nyhetssak på – det har sikkert skjedd mange steder – men dette var på Malmø universitet i Sverige der de gikk over til aktivitetsbasert kontorlandskap og bare fant ut at «nei, vet du hva, dette går ikke, vi må tilbake igjen til det gamle». De betalte en dyr kostnad, jeg tror det var 20 millioner kroner. Og rektoren der sa «Ja, man lærer av å gjøre feil.» Tror du vi kan se mer av det i Norge og?

KNARDAHL:

Det tror jeg nok. Og det er klart, sykehusene har jo utfordringer fremover. Bare for å ta noe annet som er kanskje litt mer sært, men nå har vi jo et arbeid for nasjonal handlingsplan for fysisk aktivitet. Det danske instituttet for arbeidsmiljøforskning, nasjonalt forskningscenter for arbeidsmiljø i Danmark, har promotert i veldig stor grad fysisk aktivitet på arbeidsplanene. På den måten at det skal være lavterskel, ikke at man har trening i grupper eller tar seg fri, men at man har en strikk eller en liten vekt så man kan gjøre noe på pulten sin, sånn to minutter en gang om dagen, for eksempel. De mener altså at det er en måte hvor man kan forebygge nakkesmerter og så videre, og være aktiv. Det er klart at det kan du jo ikke gjøre når du sitter i et kontorlandskap, det går ikke. Det kan du si at er sært og at det må gå an å finne en løsning på det, men det er også sanne ting



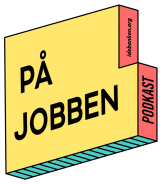
som man snakker litt om nå for tiden som helsefremmende arbeid på jobben.

[0:35:15]

LORENTZ: Ja, vi begynner å nærme oss slutten. Jeg har et par spørsmål til til hver av dere. Siste til deg, Stein Knardahl: Det er visst noen steile fronter i denne debatten her, folk har ofte kraftige, sterke meninger knyttet til enten det ene eller det andre. Slik opplever i hvert fall jeg det som, og kanskje mange andre. Og så er det dem som sier, "kanskje vi heller må tenke på at dette har kommet for å bli. Litt sånn som med internett. Folk sa det var bare en døgnflue, men det ble værende, og kanskje man må heller rette fokus på hvordan man skal lykkes med å få til et åpent kontorlandskap og aktivitetsbaserte plasser som faktisk fungerer. Ser du det poenget?

KNARDAHL: Ja, dette med infeksjoner er noe som kan være veldig viktig, og sykefraværet er viktig. Men jeg tror vi må innse at åpent kontorlandskap eller delte kontorer ikke er for alle. Altså, vi må ikke beslutte at nå skal alle ha det, og så skal vi bare tilpasse. For det er en del jobber hvor det faktisk ikke passer. Og det tror jeg vi må innse. Og så må vi også innse at ikke alle skal ha cellekontorer, det må være både-og. Man må rett og slett tilpasse arbeidsplassene til de jobbene som skal gjøres. Og da er det ikke enten eller, da er det både-og, men da må man være åpen for at man faktisk analyserer jobben mer enn det man har gjort. Det er nok ikke arkitektene som skal bestemme hva som er lurt her. Det er nok de som kan arbeid, jobbmotivasjon, produktivitet og arbeidsinnhold, som bør bestemme.

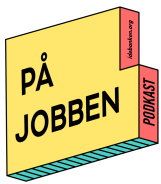
LORENTZ: Klar tale fra deg, Finn Kåre. Til slutt, tiden har gått veldig fort her nå, så vi må begynne å nærme oss avslutning. Ditt råd til de som skal igang med en sånn prosess som du har vært igjennom med



Bufetat. Ja, du har kartleggingen i starten, du har bruken av tillitsvalgte, du har selve gjennomføringen og justeringen underveis. Hva vil du si, hva er det viktigste rådet du kan gi til de som skal i gang med en slik prosess som du selv har vært igjennom?

AASHEIM:

Jeg tenker at det som du nevner med å involvere folk, altså tillitsvalgte, verneombud - bruke de samhandlingsarenaene som vi har skapt og som vi har god erfaring med, det er kjempeviktig. Informasjon, man kan aldri informere nok. Tidlig ute, det å inkludere folk. Det er klart at vi brukte mye ressurser på å inkludere folk, at folk fikk lov til å være med å mene noe skikkelig om sin arbeidssituasjon, og vi er jo ulike. Noen synes det er helt greit å sitte med telefoner og jobbe på dataen, men noen synes det er helt forferdelig. Jag er såpass gammel at jeg synes det er vanskelig å sitte der og lese rapporter og skrive. Men da kan jeg enten gå inn på et rom og sitte der og jobbe. Og så er det jo blitt økt bruk av hjemmekontor, at noen også sitter hjemme og jobber – de som har muligheten til det. Og det har fungert ganske bra. Jeg tror ikke produksjonen vår har gått noe ned, det virker som om vi klarer å levere den varen som vi er satt til å levere. Det er litt rart å bruke det om sosialt arbeid, men det er jo det vi blir målt på. Klarer vi å levere det som kommunen ber om, klarer vi å levere de tjenestene som barn og familie trenger? Ja, vi gjør det, og vi har ikke gått ned, vi har ikke fått noen ventelister eller krav om at dette må bli mer effektivt, vi har jo klart å få det til, men at det er noen som er misfornøyd, det er det selvfølgelig. Tilrettelegging, det er viktig. Og det som du sa, etterhvert må man se «Hvordan fungerer det nå, da?» Tørre å stille de vanskelige spørsmålene, og også lytte ordentlig. Altså at ledelsen også lytter ordentlig, ikke bare leter etter de gode tingene, men også er ærlige nok til å ta i mot det som er



TRANSKRIPSJON

Episode 20 - Åpent kontorlandskap – hva gjør det med oss?

Lengde: 0:40:14

vanskelig og prøve å finne løsninger. Veldig mange gode råd fra tidligere verneombud i Bufetat, Finn Kåre Aasheim. Tusen takk for at du var med oss. Og tusen takk til deg, Stein Knardahl fra Statens arbeidsmiljøinstitutt, for at du tok deg tid til å være med. Mitt navn er Cato Lorentz, og med meg som produsent har jeg har jeg hatt Eivind Kaasin. «På jobben» er tilbake om noen uker. Vi høres.