





Det hybride arbeidslivet har kommet for å bli

Teknologien som gjør det mulig å jobbe sammen fra ulike steder har vært i økende bruk siden årtusenskiftet. Allerede i slutten av 1990-årene skjedde det et teknologisk gjennombrudd som tillot for eksempel oljeingeniører å styre operasjoner i Nordsjøen fra Bergen eller Harstad. Den gangen begynte også enkelte bedrifter som var lokalisert flere steder å ta i bruk teknologien for å øke samhandling, slippe dyre flyturer og ikke minst spare tid. Arbeidsplassutviklingen gikk i retning av mer digitalisering, men var på langt nær moden for å ta det store spranget med å faktisk iverksette det som et valg for de ansatte.

Så kom 12. mars 2020, og plutselig satt de fleste hjemme og prøvde å finne nye måter å gjennomføre jobben på. De som ikke hadde teknologien til dette måtte skaffe den og lære den pr omgående. Norge, Europa og verden ble digitale på 1–2–3 og vi erfarte

at det fungerte. Vi klarte å jobbe hjemmefra, produksjonen ble opprettholdt og i mange tilfeller fungerte det så bra at produksjonen faktisk økte!

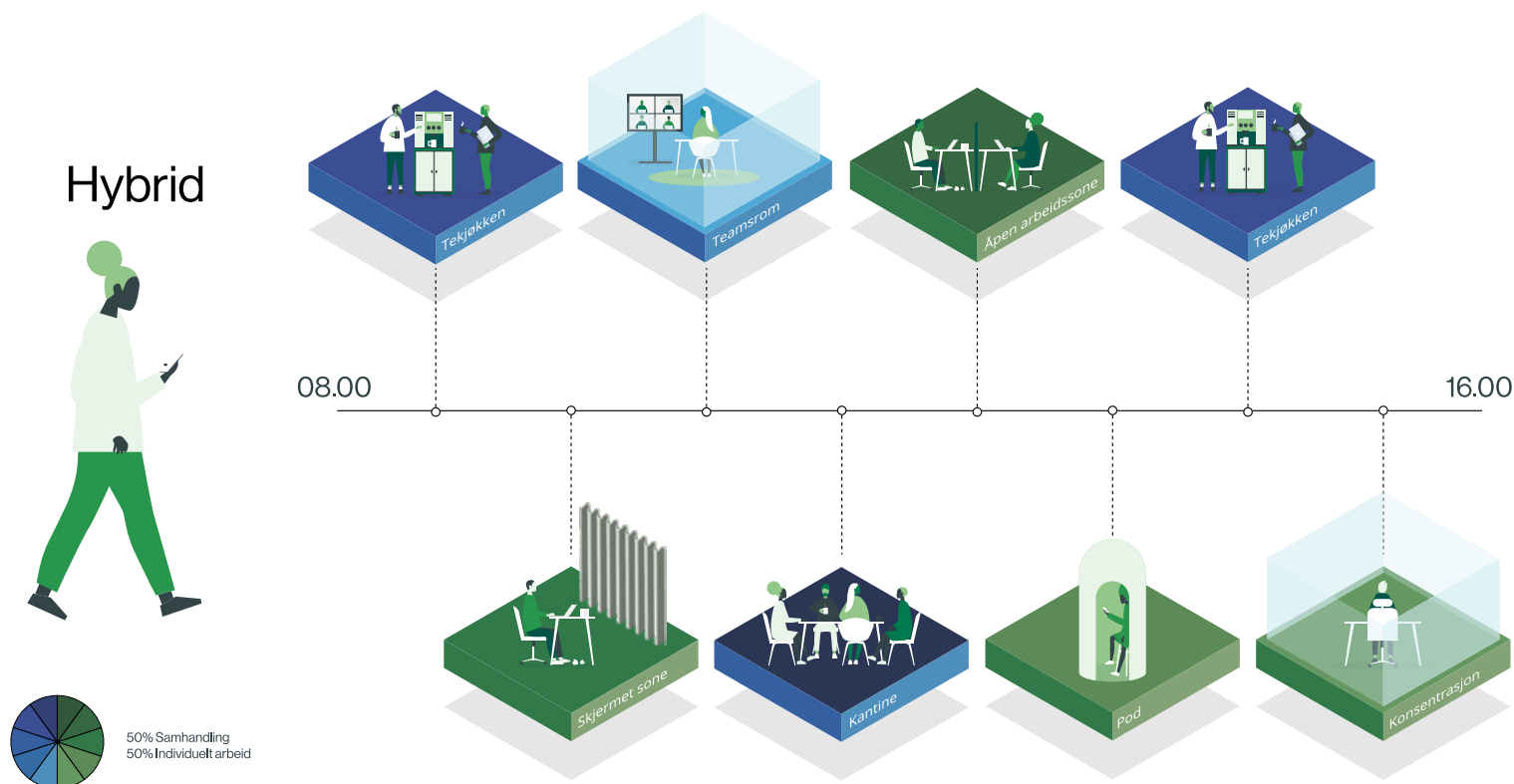
Mange har trukket frem at det har vært lettere å konsentrere seg på hjemmekontoret fordi det har vært mindre avbrytelser. Møter har vært mer disiplinert innenfor avsatt tid, tildelt taletid og mer likeverdige representanter i møtene. Man kunne rekke flere møter i løpet av dagen fordi man ikke trengte å forflytte seg, samtidig som klesvasken og barna kunne pleies mellom slagene. Tar man med miljøgevinsten med mindre reising så er det hele komplett.

Alt har derimot ikke bare vært problemfritt. Særlig samhandling, innovasjon og kulturbygging ble utfordrende og manglet gode verktøy. Teams har så langt ikke klart å erstatte den uformelle praten, de fysiske spontane møtene med latter og følelsen av tilhørighet. De som har lidd

mest er de yngste ansatte uten barn i trange byleiligheter og nyansatte som har vært sultne etter å lære og bli anerkjent. Imens koste seniorene seg på hytta med arbeidsro mellom skiturene uten å ta ansvar for opplæring av neste generasjon.

ETTER TO ÅRS ERFARING MED HJEMMEKONTOR ER DET FEM KLARE KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET FREMFOR:

- Teknologi og digital samhandling vil fortsette.
- Det vil bli mindre reising.
- Bruk av hjemmekontor vil fortsette. Hjemmekontoret fungerer og er blitt et gode.
- Mer fleksible arbeidstider på kontoret.
- Nye former for samhandling og innovasjon, behov for nye fysiske løsninger.



Illustrasjon av hvordan den hybride arbeidsdagen kan arte seg.

Etter, eller i avslutningen av, pandemien ser vi likevel tre ulike holdninger fra bedriftene i forhold til fysisk utforming av kontorlokalene.

- **«Same Same».** Bedrifter går tilbake til den fysiske organiseringen de hadde tidligere, uavhengig av grad av hjemmekontor.
- **Reduserer arealet radikalt** og tar i bruk felles eller offentlige tilgjengelig coworkingtilbud. Bedriftene innser at behovet for areal er vesentlig redusert og tar konsekvensene av dette.
- **Kontoret har endret funksjon, fra enkeltarbeidsplasser til den viktigste møteplassen.** Muligheten for hjemmekontor gir arbeidstagere en frihet til selv å styre sin hverdag. Work-life balance blir enklere. Dette må samtidig planlegges i nært samarbeid med ledelsen og avdeling i bedriften i forhold til strategi, leveranser og kulturbygging. Stadig flere bedrifter innfører faste møtedager og sier samtidig «kontoret først».

HVA VIL EN HYBRID ARBEIDSSITUASJON KREVE?

Det er denne siste versjonen mange bedrifter trenger hjelp til, etter nye erfaringer fra hjemmekontor i to år. Spørreundersøkelser avdekker store mangler med gårsdagens kontorløsninger. Særlig savner de ansatte steder for konsentrasjon. Kontorene oppleves også sterile og kjedelige uten den personligheten som har føltet så trygt på hjemmekontoret.

Mulighet for 1–2 dager hjemmekontor medfører en vesentlig reduksjon av tilstedeværelse. Før pandemien, med obligatorisk fremmøte, viste mange tellinger og målinger et snitt på 60–70% tilstedeværelse. Med 1–2 dager hjemmekontor gir målinger så langt, at dette tallet reduseres til ca 50–55%. Selv med obligatoriske fremmøtedager vil tallet sjelden overstige 70% tilstedeværelse. Svært mange arbeidstagere, 75% av de spurte i en rekke spørreundersøkelser, svarer at de gjerne vil ha muligheten til å fortsette med 1–2 dager hjemmekontor i uken.

KONTORET MÅ VÆRE SÅ ATTRAKTIVT AT MAN ØNSKER Å KOMME DIT

For bedriftene som innser at arbeid kan skje fra hvor som helst er målet å finne løsninger som støtter aktivitetene uavhengig av om de er hjemme, på kontoret eller andre steder.

Mange bedrifter hadde allerede før pandemien innført ABW. Pandemien ble et kvantesprang i forståelsen av at det man har behov for ikke bare er en ørken av tomme pult og mangel på steder å samhandle. Vi i IARK har arbeidet med ABW de siste 20 årene for mange av de største bedriftene i Norge. Nå ser vi at stadig flere tenker i samme baner.

Hvilke arbeidsoppgaver gjør arbeidstagerne på kontoret og hvilke gjør de hjemme? Det er en klar tendens til at oppgavene på kontoret er samhandlingsrelatert og at oppgavene hjemme kan være mer konsentrasjonsrelatert.

Dette tilsier at innredning på kontoret må retenes. Møter foregår på andre måter og er oftere hybride med noen til stede i et møterom og noen på skjerm fra andre steder. Behovene når man er til



Attraktive arbeidslokaler hos Telia skal friste arbeidstagerne tilbake på kontoret. Foto → IARK



Mobilt amfi. Fleksibilitet hos Telia er avgjørende for å kunne tilpasse seg stadige endringer i fremtiden. Foto → Niklas Hart

stede på kontoret er oftere innovasjon- og samhandlingsrelatert. Behovet for enkeltarbeidsplasser er sterkt redusert. I nytt hovedkontor for Telia i Økern Portal er det 850 individuelle arbeidsplasser, 2150 steder å jobbe og 1750 brukere.

Så hvordan kan vi hjelpe våre kunder med å lage en arbeidsplass som de ansatte ønsker å komme tilbake til. Vi må innpasse det positive fra hjemmekontoret til arbeidsplassen samtidig som vi tør å gi det hele en innpakning med personlighet og hygge. Det skal mer til enn vafler på en fredag til å få de ansatte til å komme frivillig tilbake til kontoret.

Stikkordet i alt dette er *fleksibilitet* i bygget til enkelt å kunne reorganisere uten å måtte bygge om.

Vinnerne på arbeidsplassutvikling er de bedriftene som klarer å finne balansen mellom frihet til å velge hvor og hvordan man ønsker å jobbe, og samtidig tilby et kontor med de beste fasilitetene til samhandling, læring, sosialisering, stolthet og tilhørighet.

SEKS TIPS TIL DEN HYBRIDE ARBEIDSPLASSEN:

- Digital samhandling er en del av den nye standarden og den utvikles stadig til det bedre. Legg til rette for flere digitale møter på arbeidsplassen.
- Ta høyde for at det blir mindre jobbreise, mindre pendling og mer fleksible arbeidstider på kontoret.
- Hjemmekontoret er blitt en forventning og er kommet for å bli. Lev med den – ikke mot den. Ta stilling til hvordan lavere tilstedeværelse skal påvirke dekning av arbeidsplasser, og skal noen plasser vike for å gi plass til det nye.
- Kontoret får en enda viktigere rolle som stedet for samhandling, læring og sosialisering. Er det ett sted man skal være raus så er det her.
- Fleksibilitet og variasjon er om mulig enda viktigere. Verden endrer seg stadig raskere og arbeidsplassen vil trenge rom for å enkelt å kunne ommøbleres og endres etter nye behov og ny teknologi.
- Ansatte vil ikke ha sterile, monotone

og kjedelige lokaler. Lag attraktive, inviterende arbeidslokaler med personlighet og liv. Legg til fersk og appetittvekkende mat slik at de ansatte føler seg verdsatt og ivaretatt, vi er tross alt bare mennesker.

For å avslutte det hele i et større perspektiv, så ser vi at de mest innovative virksomhetene allerede reduserer kontorarealet sitt ved å ta ut potensialet som ligger i satelittkontorer og medlemskap i kontorfellesskap. Det kan gi frihet til å kunne jobbe fra et sted mellom hjemmet og kontoret uten å gå på kompromiss på arbeidsfasilitetene og det sosiale fellesskapet. Kanskje er hele arbeidsstrukturen slik vi kjenner den i dag i endring. Kanskje vår sosiale omgang ikke lenger er med kollegene fra kontoret, men vennene fra fotballaget og nabolaget, mens kolleger blir virtuelle avatarer som kjøper NFT (non fungible token) briller og briljerer i Metauniverset.

Ha en fin hybrid arbeidsdag!