

Riktig og galt om hjemmekontor

Sjeforsker i SINTEF, Nils Brede Moe, slår fast at hjemmekontoret har kommet for å bli. Men for å få det til å passe for arbeidsgiver, for hele teamet og for hver enkelt arbeidstaker, er det nødvendig med datainnsamling og å teste ut hva som fungerer, for så å lære av dette.

– For noen er hjemmekontor en dag innimellom, mens for andre betyr det de fleste dager hjemme. For de fleste er det gjerne 1-2 dager hjemme i uken. Vi ser at reiseavstand kan påvirke bruken av hjemmekontor.

– Er vi mer eller mindre produktive på hjemmekontoret?

– Folk oppfatter at fleksibilitet er viktig for produktivitet. For noen er det mer produktivt å være nesten hele dagen på kontoret, mens andre oppfatter at det er mer produktivt å være flere dager hjemme. Dette kommer an på hvilke oppgaver man har, hvilken rolle man har, hvor lett det er å jobbe konsentrert på arbeidsplassen osv. Vi ser også at hvor de andre i teamet befinner seg betyr noe. Jobber du i et globalt team så er det ikke så farlig hvor du selv er.

– Hva karakteriserer bedriftene som lykkes best med hjemmekontor?

– De involverer de ansatte og overlater til team og grupper å finne ut av hva som er best for dem. Det er ikke "one size fits all". Det kommer an på arbeidssituasjon og hva som passer for den enkelte og for teamet. De som lykkes med dette, jobber for å gjøre arbeidsplassen attraktivt. Storebrand hadde "Storebrand tirsdag", nå har de Happy Friday, ikke for å tiltrekke seg flere folk på fredager, men for å gjøre fredager til en bra dag å komme på kontoret for de som er der. Nå skifter de snart fokus til mandag.

– De samler inn data, gjerne sammen med forskere, for å forstå hva som fungerer og hva som ikke fungerer og hvordan utvikle en god arbeidsplass. De som lar seg styre av dem



som roper høyt, eller som tror de har funnet løsningen, der går det ikke så bra.

– For arbeidsgiver kan faste dager for hjemmekontor være en god løsning både med hensyn til faste møter og annet praktisk, men du anbefaler ikke dette. Hvorfor?

– Dette ble sagt for å få folk til å tenke gjennom ulempen med å ha et fast mønster. Hvis det alltid er fast, så blir det lite fleksibilitet. Plutselig kan det oppstå en oppgave som trenger at folk er på kontoret samtidig. Også får man nyansatte som igjen krever at man er der sammen med dem. Tilstedeværelse må være mer hendelsesorientert, folk må ikke bare må tenke på hva som er best for seg selv, men hva kollegene trenger og hva oppgaven trenger. Det kan være noen som har tirsdag til hjemmekontor fordi det gjør det mulig å få logistikken med trening og middag til å gå opp. Det er greit, men hvis oppgaven krever det, så bør det kunne endres uten at noen blir sure.

– Går hjemmekontoret ut over arbeidsmiljøet?

– Det er forskning som viser at tilhørigheten blir svekket hvis man er lite på kontoret. Vi vet at vi må være sammen for å bygge et godt miljø, men det er ikke slik at vi får et godt arbeidsmiljø bare ved å være sammen. Det kommer an på hvordan vi bruker tiden når vi er sammen.

– Mange er redde for at arbeidsmiljøet svekkes når folk er mye hjemme. Når jeg spør de hvor mye de jobbet med arbeidsmiljøet før pandemien, blir mange flakkende i blikket. Arbeidsmiljøet er noe man må jobbe med uansett, og det kommer ikke av seg selv.

– Går hjemmekontoret ut over kreativiteten?

– Det tror jeg ikke. Men når folk er mye hjemme så kan det blir mindre samhandling på tvers av avdelinger og divisjoner. Og noen ganger trenger vi slik samhandling for å løse helt nye problemer og utfordringer. Tilbakemelding og gode diskusjoner er viktig for å komme videre i kreative prosesser. Og det er enklere når man er fysisk sammen, spesielt når man ikke kjenner de andre så godt.

– Hva skjer med lederrollen når medarbeiderne sitter spredt?

– Den er mer krevende. Når man ser medarbeideren fysisk er det enklere å fange opp hvis hun ikke har det bra eller strever. Det er lettere for mange å stikke innom lederen enn å sette opp et formelt møte på teams. Hvis det er mulig, så er det en fordel om alle er på kontoret noen dager.

– Fleksibel arbeidsplass er jo ikke bare hjemmekontor. Flere av Abelias medlemmer som Sweco, Telenor, Telia og Redd Barna, for å nevne noen, har kontorer der de ansatte ikke har fast plass og der det finnes mange ulike soner man kan jobbe i. Mens enkelte medarbeidere og flere forskere mistenker at dette er noe arbeidsgiver gjør for å spare kontor plass, trives andre godt med å jobbe på denne måten. Forskning fra STAMI viser at flere tar egenmelding i kontorlandskap

– Hva er oppskriften for suksess med kontorlandskap?

- At man har mulighet til å gjøre jobben sin der. Både konsentrert arbeid, digital samhandling og fysisk samhandling med andre.
- At man innser at folk har forskjellige oppgaver og at rommet er tilpasset det. Lik utforming for alle gir kun mening der alle i organisasjonen gjør de samme oppgavene.
- Man kommer på jobb for å være sammen med dem man jobber sammen med. Så da må man kunne være i nærheten av dem. Vi har snakket med folk som blir sittende langt fra de man jobber med, og da oppfattes det som ensomt.
- Kontoret bør være så bra at det ikke blir kamp om plassene der de som leverer i barnehagen og kommer seinere får de dårligste plassene.

– Hva er fordelene med en fleksibel arbeidsplass, åpner det for nye måter å jobbe

– Folk ønsker å gjøre en god jobb. Hvordan gjøre det avhenger av mange faktorer, derfor betyr fleksibilitet ulike ting for ulike folk. De som får det til, snakker om balanse mellom jobb og fritid, mulighet til å utføre oppgaven, mulighet til å jobbe konsentrert og effektivt, spare reisetid, mulighet til å være sammen med kollegaer, osv.