

Gyda Bjercke

## Et eget rom

En kvalitativ studie av akademikere og  
arbeidsplassutforming

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi  
Veileder: Karin Laumann  
Trondheim, juni 2018

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for psykologi



## Forord

Først og fremst vil jeg takke informantene som har delt sine opplevelser og erfaringer. Dere har vært selve fundamentet i oppgaven og dette hadde ikke vært mulig uten dere. Videre vil jeg takke veileder Karin Laumann for inspirerende samtaler og unik evnen til å stille gode, kritiske spørsmål.

I skrivende stund er det fem år siden jeg kom til Trondheim og NTNU, så takk til en studentby uten sidestykke. Takk til venner og familie som har vært viktige støttespillere for meg gjennom hele masterstudiet.

Så en særlig takk til viktig bidragsyterne i prosessen, Eystein for støtte og korrekturlesning, Marte for kaffeseremonier, lapper og livsgnist, Julie for å være ett plusstegn i hverdagen og Iselin for en viktig diskusjonspartner og venn.

Avslutningsvis ønsker jeg å rette en takk til Sigrid, jeg hadde ikke vært her uten deg og til Gay, du er med her du også.

Trondheim, mai 2018

Gyda Bjercke





## Sammendrag

I 2015 ble en arealnorm på 23m<sup>2</sup> per ansatt vedtatt for statlige nybygg, noe som i praksis innebærer ulike varianter av åpne kontorlandskap for en stor gruppe akademikere. Gjennom arbeidet med masteroppgaven er det identifisert en rekke studier som tar for seg hvordan arbeidsplassen knyttes til ansattes trivsel og produktivitet, men viser også at det er svært begrenset forskning gjort på kontorets betydningen for akademikere som gruppe. Dette ble utgangspunktet for dette arbeidet, og utvikling av en hypotese om at akademikere har behov og preferanser knyttet til arbeidsplassen som skiller seg fra andre typiske kontorarbeidstakere.

For å kartlegge hvordan akademikere opplever ulike kontorløsninger er det benyttet Grounded theory som metode. Studien har identifisert fire forhold som er avgjørende for akademikerens opplevelse av kontoret og at opplevelse av kontorløsningene er tett knyttet til kontekst.

Opgavens bekrefter resultat i tidligere forskning, at åpne kontorløsninger med fast plass i liten grad støtter akademikerens behov for konsentrasjonsarbeid grunnet mangel på kontroll over omgivelser og sosiale interaksjoner. Studien frembringer ny erkjennelse som viser at balansegangen mellom akademisk frihet og samhandling gir særlige utfordringer, og at akademikerens behov for gode møteplasser med studentene i noen løsninger ikke er blitt ivaretatt. Studien viser også på ulike vis hvordan forskningsprosessen påvirkes av de fysiske omgivelsene og behovet for et eget rom.

Studie peker på viktige forhold som må vektlegges i planprosesser knyttet til kontorløsninger innenfor academia og gir en retning på hvor videre forskning bør settes inn.



## Innholdsfortegnelse

Forord .....	I
Sammendrag .....	III
Introduksjon .....	1
Forskningsspørsmål .....	2
Teori og tidligere forskning .....	3
Betydningen av et kontor .....	3
Definisjoner av kontoret .....	3
Kritiske dimensjoner ved kontoret .....	5
En privat sfære. ....	5
Konsentrasjon .....	6
Delt areal og samhandling .....	7
Kontroll. ....	8
Tilhørighet .....	9
Prestasjon. ....	10
Helse .....	11
Akademikere .....	12
Ulike akademikere .....	13
Akademisk frihet .....	13
Individuell prestasjon .....	14
Utfordringer innen academia. ....	15
Metode .....	17
Beskrivelse av prosjektet .....	17
Vitenskapelig ståsted .....	17
Valg av metode .....	18
Datainnsamling .....	18
Utvalg og rekruttering. ....	19
Analyse .....	20
Kontekst. ....	23
Teoretisk sensitivitet. ....	23
Spørsmål til data .....	24
Konstant sammenligning .....	24

## II

Memo .....	24
Refleksivitet og subjektivitet.....	24
Etikk .....	25
Resultat.....	27
Kontekst .....	29
Kontekst Campus Vest.....	29
Flytteprosess – En pakkeløsning .....	29
Kontorets design.....	30
Kontekst Campus Midt.....	32
Flytteprosess - Fusjon.....	32
Kontorets design.....	32
Universitets særtrekk og organisering.....	34
Akademisk frihet.....	34
Ledelse .....	34
Forsker og underviser.....	34
Forhold som påvirker akademikerens opplevelse av kontoret.....	35
Eget rom.....	36
Et fysisk tankekart.....	36
Ulike arbeidssoner.....	36
Biblioteket.....	37
Kontroll.....	37
Avbrytelser og konsentrasjon.....	37
Konstant overvåking.....	40
Studentkontakt.....	41
Daglige møtene med studenter.....	41
Konfidensialitet.....	42
Praktiske aspekter ved studentveiledning.....	42
Forventninger om tilgjengelighet.....	43
Sosiale interaksjoner med kollegaer.....	44
Møteplass.....	44
Informasjonsflyt.....	45
Usikker på regler for sosial interaksjon.....	46
Opplevde konsekvenser ulike kontorløsninger .....	47



Psykososiale forhold. ....	47
Bruk av kontoret.....	48
Prestasjon. ....	48
Diskusjon.....	51
Oppsummering av funn.....	51
Sammenligning av funn i denne studien med annen forskning. ....	51
Et eget rom. ....	51
Et fysisk tankekart.....	52
Identitetsbærer.....	53
Kontroll. ....	53
Forskningsprosess. ....	53
Personlige forutsetninger.....	55
Bruksregler. ....	55
Studentkontakt.....	56
Sosial interaksjon med kollegaer.....	57
Faglig møteplass.....	57
Sosial møteplass. ....	58
Sosial kapasitet.....	59
Kvalitetskriterier i kvalitativ metode.....	60
Utvalg.....	61
Teoretisk metning.....	61
Datainnsamling.....	61
Analyse.....	62
Triangulering.....	62
Genrealiserbarhet. ....	62
Implikasjoner for praksis.....	63
Implikasjoner for forskning.....	66
Konklusjon.....	67
Litteraturliste.....	69
Vedlegg 1: Intervjuguide første versjon.....	83
Vedlegg 2: Intervjuguide siste versjon.....	85
Vedlegg 3: Godkjenning NSD.....	89
Vedlegg 4: Informert samtykke.....	90



Ideen om et klassisk professorkontor: bokhyller fra gulv til tak bugnende med bøker. Tresorten i det store skrivebordet er vanskelig å identifisere grunnet havet av dokumenter og de falleferdige tårn av artikler som truer med å kollapse. Lukt av støv. Gardinene har sett sin glanstid på slutten av 80-tallet og kontoret har *minst* en lenestol. Rommets resterende flater er dekket av kart, plakater og artefakter fra feltarbeid i fjerne strøk. Men kanskje det mest underfundige er at på tross av et tilsynelatende kaos, virker kontorets eier å vite nøyaktig hvor en hver artikkel eller objekt befinner seg. Kontoret fremstår for mange som selve episenteret for akademikerens produksjon og identitet. Ved NTNU og andre universiteter i Norge opplever vitenskapelige ansatte at denne ideen utfordres. I 2015 vedtok regjeringen en øvre grense på 23 m<sup>2</sup> per kontorarbeidsplass i staten (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015). Dette innebærer i praksis varianter av åpne løsninger for tusenvis av akademikere ettersom arealrammen er for liten til å tilby cellekontorer for alle. En økt arealeffektivisering på universitetet med de organisatoriske og økonomiske følgene dette medfører kolliderer med forestillingene om det *klassiske* kontoret innen academia, der et privat cellekontor betraktes å ha en stor symbolsk og reel verdi for akademikere (Baldry & Barnes, 2012). Utviklingen utfordrer universitetets tradisjonelle utforming og således også et viktig element av akademikerens identitet. Kraftige reaksjoner har kommet fra vitenskapelige ansatte, særlig med tanke på åpnere kontorløsninger. Diskursen i universitetsmediene har vært krass og nesten utelukkende negativ. Universitetsavisa publiserte høsten 2017; *‘Leste all forskning om åpne landskap, fant bare helseskader og produktivitetstap’* (Bergstrøm, 2017). Særlig stiller akademikerne seg kritiske til endringer av kontorløsninger der økonomiske mål og effektivisering er de tydeligste parameterne.

Økonomi og effektivisering er vesentlige faktorer. Kjøp, forvaltning av kontorbygg eller kostnader knyttet til leie utgjør som oftest den nest største utgiften for større organisasjoner, kun passert av lønnskostnader (Haynes, 2008; Hills & Levy, 2014). Mørklagte cellekontor på rad og rekke står ubrukt store deler av uken ettersom akademikere, i gjennomsnitt, bruker arbeidsplassen sin kun 30-35% av arbeidsdagen (Pinder, Parker, Austin, Duggan, & Lansdale, 2009). Vedlikehold og forvaltning av disse arealene er kostbart og en kan stille spørsmålsteget ved om denne ressursbruken er forsvarlig. Samtidig viser studier at tradisjonelle løsninger med rekker med cellekontor i en lang korridor, har relativt stor slagside. Korridorløsningene mangler

tilstrekkelig areal til uformelle møteplasser og fremmer ikke samhandling, snarere tvert imot (Wohlers & Hertel, 2016). Dette må videre ses i sammenheng med at universitetene tradisjonelt belønner individuell prestasjon mer enn samarbeid (Baldry & Barnes, 2012). Det er få insentiver på universitetene til å arbeide i team og tette grupper, dette går både på organisasjon og kontorløsninger.

I sammenheng med samlokaliseringsprosessen ved NTNU er det våren 2018 satt i gang en større kartlegging av akademikers bruk av kontorene. Metoder som har det vært brukt er; kvalitative metode med gåturer med ansatte (de ansatte beskriver hvordan og hvor de arbeider) og samtaler med fokusgrupper (viktige elementer ved kontoret), samt kvantitative mål med telling (hvor befinner ansatte faktisk seg, telling fire ganger daglig i to uker). Særlig den siste metoden har skapt sterke reaksjoner blant de ansatte. Sosiologiprofessor ved NTNU Aksel Tjora langet 12. februar 2018 ut mot hodetelling og kvantitative metoder for å kartlegge bruk av kontorene ved NTNU. Tjoras poeng er at NTNU heller må kartlegge på en måte som sier noe om betydningen av et kontor «*Kontorene er hjemmebanen vår, de betyr noe også når de står tomme*» (Normannsen, 2018)

### **Forskningsspørsmål**

Norge er et av de første landene i verden som innfører en arealnorm på statlige bygg. Det er knyttet stor usikkerhet implementering av en slik arealnorm. Forskningen innen kontorutforming er kritisert for å være generisk og unyansert (Greene & Myerson, 2011; Harris, 2015; Parker, 2016). Majoriteten av studiene i liten grad mellom ulike kunnskapsarbeidere eller kontortyper. Flere studier er gjort på hvilke faktorer som leder til misnøye, men utfordringen med en slik tilnærming er at den i liten grad bidrar til å forklare de kontekstuelle forholdene. Videre er det begrenset forskning på hvordan ulike behov, ny teknologi og organisasjonsmodeller påvirke valg og implementering av ulike kontorløsninger. Dette illustrerer behovet for empirisk forskning på akademikers *opplevelse* av kontoret. Formålet med studien er å kartlegge tema som er særlig viktige for akademikers opplevelse av arbeidsplassen, deretter se funnene i sammenheng med eksisterende empiri og teori. Ønsket et at denne kunnskapen kan bidra til å øke kvaliteten på fremtidig arealutforming innen academia. Problemstillingen studien søker å svare på er dermed: *Hvilke forhold blir holdt frem som viktige for akademikers opplevelse av ulike kontorløsninger og hvorfor bør dette vektlegges i kontorutforming for denne gruppen?*

## **Teori og tidligere forskning**

Teoridelen er bygd opp i to deler. Først gis en innføring i litteraturen om betydningen av kontoret og definisjon av ulike kontorløsning. Videre presenteres psykologiske aspekter som i litteraturen trekkes frem som særlig viktige for opplevelsen av ulike kontorløsninger. Disse temaene er: behovet for en privat sfære, konsentrasjon, delt areal og samhandling, kontroll og tilhørighet, og konsekvenser av ulike kontorløsninger på prestasjon og helse. Del to gir et innblikk akademikerens stillingsbeskrivelse, universitets fokus på individuell prestasjon og utfordringer for universitetet.

### **Betydningen av et kontor**

Den fysiske arbeidsplassens fremste funksjon er å huse og fasilitere ansattes arbeidshverdag. Men kontorets betydning strekker seg utover dette gjennom å være en av de viktigste faglig og sosiale arenaene i mange menneskers liv. En rekke studier har dokumentert den symbolske og psykologiske betydningen kontoret har for ansatte (Sundstrom, Burt, & Kamp, 1980; Wells, Thelen, & Ruark, 2007). Ansatte som er tilfreds med sine fysiske arbeidsomgivelser er også mer tilfreds med jobben i sin helhet (Carlopio & R., 1996; Leder, Newsham, Veitch, Mancini, & Charles, 2016; Maher & von Hippel, 2005; Veitch, Charles, Farley, & Newsham, 2007) og opplever deres generelle helsetilstand som bedre (Clausen, Kristiansen, Hansen, Pejtersen, & Burr, 2013; Danielsson & Bodin, 2008; Kim, Candido, Thomas, & de Dear, 2016), sammenlignet med dem som ikke var like tilfreds med sine arbeidsomgivelser. I følge Oommen, Knowles, og Zhao (2008) er ansattes vurdering av det fysiske arbeidsmiljøet ekvivalent til hvor mye de verdsetter sin egen organisasjonen. Med andre ord er våre fysiske omgivelser essensielle for hvordan vi oppfatter oss selv og våre kollegaer. Kontoret fungerer på denne måten som en identitetsskaper og et «felles hjem» for organisasjonen.

### **Definisjoner av kontoret**

Litteraturen på kontorutforming opererer med en rekke definisjoner på ulike kontorløsninger: cellekontor, åpent landskap, delt kontor, team-kontor, flexi-kontor og aktivitetsbasert kontor for å nevne noen. En svakhet ved bruken av disse definisjonene er at få studier differensierer i tilstrekkelig grad mellom ulike

kontorløsninger og brukere. Kontorlandskapet klassifiseres som regel som enten «åpne kontorlandskap» eller «cellekontor», på tross av at variasjonene kan være store innad i de ulike kontortypene. Beskrivelser av planløsning og fysiske kvaliteter er sjeldent utfyllende og mangler gjerne aspekter som tetthet (antall m<sup>2</sup> per person), støttfunksjoner (stillerom, lunsjrom, etc.) eller inneklime (temperatur, lys og lydisolasjon). For eksempel karakteriseres et kontor et kontor med mer enn 50 administrativt ansatte per rom i et gammelt 60-talls bygg (Bridger & Brasher, 2011) og et nytt arkitektkontor med 24 arkitekter med takhøyde på 6m som disponerer flere friområder og stillerom (Acun & Yilmazer, 2017) som åpent landskap. Dette illustrerer utfordringen ved å generaliserer forskningen på ulike kontorløsninger og betydningen av å vurdere kontekst (Johns, 2018).

I denne studien brukes derfor tre dimensjoner for å utfylle definisjonen av ulike kontortypen: i hvilken grad kontoret er åpent-lukket, fast-delt plass og ansattes behov for mobilitet (eks. De Croon, Sluiter, Kuijer, & Frings-Dresen, 2005; Hills & Levy, 2014; Wohlers & Hertel, 2016). Den første dimensjonen, åpen-lukket, beskriver planløsningen, støttfunksjoner (eks. stillerom og pauserom) og avstanden mellom ansatte. Den andre dimensjonen, fast-delt, referer til om de om ansatte har fast plass eller ikke. Den siste dimensjonen, ansattes mobilitet, viser til på hvilke lokasjoner ansatte trenger for å utføre arbeidsoppgavene sine. Sitter den ansatte for eksempel hovedsakelig ved pulten, oppholder seg i forelesningssaler eller møterom, brukes hjemmekontor hyppig eller andre lokasjoner som kafé og hytte.

Et begrep som har vært mye omtalt i media i sammenheng med den nye statlige arealnormen er aktivitetsbaserte kontorer. Aktivitetsbaserte kontorer kjennetegnes ved åpne kontorløsninger uten fast plass (*free-seating*), der ansatte står fritt til å velge den arbeidsstasjonen som er mest passende for den aktuelle arbeidsoppgaven. Etter organisasjonens behov utvikles åpne, halv- og helskjemede arbeidsstasjoner, med tilleggssoner som gjerne inkluderer sosiale og kreative rom. Kontorløsningens *clean-desk* policy betyr at de ansatte må rydde arbeidsstasjonen for hver gang de er ferdig med dette området (Mylonas & Carstairs, 2008). Et av de oftest rapporterte målene for organisasjoner som implementerer aktivitetsbaserte kontorer er et ønske om å øke ansattes autonomi over timeplan og valg av arbeidsmiljø (Skogland, 2017; Volker & Van Der Voordt, 2005). Aktivitetsbaserte løsninger er innført ved andre universiteter i Europa, (for eksempel Høyskolen i Malmö), men det

er lite forskning på denne kontorløsningen. Denne studien ser ikke på aktivitetsbaserte løsninger, men kontorformen vil diskuteres i avsnittet om praktiske implikasjoner fordi dette alternativet vurderes ved ulike universiteter.

### **Kritiske dimensjoner ved kontoret**

På tross av sprikende funn og ulike metodiske fremgangsmåter er det visse elementer som går igjen i forskningen på ulike kontorløsninger. En rekke studier har sammenlignet åpent landskap og cellekontor. Svært forenklet er de dominerende empiriske funnene at åpne kontorlandskap har negativ effekt på ansattes jobbtilfredshet og tilfredshet med omgivelsene, sammenlignet med cellekontor. Gjennomgang av forskningen viser at de sterkeste kildene til misnøye i åpne landskap er: tap av eller mangel på en privat sfære (Brown & Zhu, 2016), uventede lyder og støy (Acun & Yilmazer, 2017) uønskede sosiale interaksjoner (Heerwagen, Kampschroer, Powell, & Loftness, 2004), samt mangel på kontroll over slike forhold (Baldry & Barnes, 2012; Hongisto, Haapakangas, Varjo, Helenius, & Koskela, 2016; Lee & Brand, 2005). Grundigere gjennomgang av forskningen viser en rekke nyanser i forskningen som ikke nødvendigvis kommer til uttrykk i større metaanalyser. Nedenfor er dimensjoner som er særlig viktige for akademikere trukket frem. Behovet for en privat sfære, rom for konsentrasjon, delt areal og samarbeid, kontroll, tilhørighet, prestasjon og helse.

**En privat sfære.** En av de fremste utfordringene med kontoret er forholdet mellom individuelt arbeid og samhandling. Balansegangen mellom de to har gitt mang en leder og eiendomsutvikler hodebry ettersom behovet for kommunikasjon enkelt går på bekostning av en privat sfære eller omvendt (Kaarlela-Tuomaala, Helenius, Keskinen, & Hongisto, 2009; Wohlers & Hertel, 2016). Mye av kritikken mot kontorutforming har de siste årene vært at behovet for samhandling forherliges og får forrang sammenlignet med behovet for konsentrasjonsarbeid (Appel-Meulenbroek, 2016; Banbury & Berry, 2005; Brunia, De Been, & van der Voordt, 2016). Nyere forskning viser at der kontorer ikke tilbyr rom for individuelt arbeid vil de ansattes opplevelse av produktivitet reduseres, uavhengig av hvor god møteplassene er (Kämpf-Dern & Konkol, 2017).

Kunsten å trekke seg inn i sitt eget hode er en viktig form for verdiskaping ved et universitet. Den dominerende forestillingen er at eget cellekontor tilbyr den private sfæren som er nødvendig for å gå inn i dypt konsentrasjonsarbeid. Hayduk

(1978) definerer et *eget rom* som et fysisk område en ansatte har rundt seg selv. Dette er et rom andre ikke kan tre inn i, uten å fremkalle ubehag. Rommet tilbyr den ansatte en privat base for å utføre arbeidsoppgaver, styre sosiale interaksjoner og en mulighet til prosessere og hentes seg inn igjen etter stressende opplevelser (Altman, 1975; Clausen et al., 2013; Haans, Kaiser, & de Kort, 2007)

Åpnere løsninger kan være krevende fordi det er mer usikkerhet knyttet til hvilken atferd som er forventet av en selv og andre. I ulik grad, basert på individuelle forutsetninger, vil andres sinnsstemning eller atferd påvirke ens egen. Opplevelse av å ikke kunne lese de sosiale signalene kan være belastende på ansatte (Ashkanasy, Ayoko, & Jehn, 2014; Regoeczi, 2003). *Sosial ønskverdighet*, eller ønsket om å fremstille seg selv i et godt lys, kan lede til faktiske og innbilte forventninger om hvordan å opptre rundt kolleger (Paulhus, 1991). Brunia, De Been og van der Voordt (2016) viser til ansattes frykt for å fremstå som om man gjør en dårlig jobb eller ikke arbeider, kan oppleves som et tilleggskrav i arbeidshverdagen. Fysisk skjerming tilbyr et fritak fra disse forventningene ettersom man sjeldnere føler seg iaktatt og dermed fokuserer mindre på egen fremtoning (Ashkanasy et al., 2014).

Mangel på privatliv er risikabelt ettersom forstyrrelser, distraksjoner og mangel på personlig sfære øker risikoen for at negative emosjoner vokser frem signifikant (Maher & von Hippel, 2005), og det kan oppstå konflikter mellom ansatte (Ashkanasy et al., 2014; Ayoko, Callan, & Härtel, 2003; Regoeczi, 2003). Slike friksjoner har vist seg å kunne ha negative effekter på relasjonene i staben og ansattes prestasjoner (Bodin Danielsson, Bodin, Wulff, & Theorell, 2015).

**Konsentrasjon.** Evnen til å konsentrere seg og fordype seg i kognitivt krevende oppgaver er kritisk innen akademien. Ulike kontorløsninger er vist å påvirke konsentrasjon og prestasjon ved utførelse av komplekse oppgaver. Tidligere forskning har i stor grad fokusert på støy enten fra kollegaer (Haapakangas, Hongisto, Eerola, & Kuusisto, 2017), klimaanlegg eller digitale kilder (Varjo et al., 2015) og til dels hvilke muligheter en har til å kontrollere støy (Reinten, Braat-Eggen, Hornikx, Kort, & Kohlrausch, 2017). Studier basert på spørreskjema og intervju viser at oppgaver som krever resonering og dyp konsentrasjon påvirkes negativt av irrelevante stressorer i omgivelsene (Acun & Yilmazer, 2017; Jahncke, Hongisto, & Virjonen, 2013). Davis og hans kollegaer (2011) argumenterer for at konstant støy aktiviserer det sympatiske nervesystemet, noe som kan redusere evnen til å fokusere på



arbeidsoppgaven og øker risikoen for *kognitiv overbelastning* (Hills & Levy, 2014). Avbrudd av konsentrasjonsarbeid bryter den kognitive *flyten* (Csikszentmihalyi, 1990), som igjen bidrar til at det krever en lengre tid å gjenvinne fokus (Pashler, Johnston, & Ruthruff, 2001) og fortsatte forstyrrelser vil sannsynligvis ha negative effekter på humør som igjen reduserer motivasjonen for å gjenoppta arbeid (Zijlstra, Roe, Leonora, & Krediet, 1999). Kognitiv overbelastning og mangel på pauser er knyttet til irritasjon og nervøsitet (Davis et al., 2011), som igjen er vist å reduserer søvnkvalitet (Borchgrevink, 2003).

En rekke studier har knyttet åpent landskap til konsentrasjons tap (Coradi, Heinzen, & Boutellier, 2015; Seddigh et al., 2015). Nyere forskning nyanserer dette bilde noe. Et eksperimentelt studie fra Sverige sammenlignet ansattes prestasjon på kognitivt krevende oppgaver i to ulike kontormiljøer; et *vakuum*, uten forstyrrelser og på sin vanlige kontor plass (Seddigh et al., 2015). I tråd med hypotesen presterte samtlige bedre i miljøet uten forstyrrelser, men overraskende hadde ansatte i cellekontor og mellomstore åpne landskap et nesten like stort fall i prestasjon. Ansatte i cellekontor rapporterer færre opplevde forstyrrelser, men har et større fall i prestasjon per forstyrrelse. Ved nærmere ettersyn viste det seg at flere av de ansatte i cellekontorene hadde valgt å sitte med døren åpen under eksperimentet og at irrelevant stimuli fra gangen var årsaken til forstyrrelsene. Seddigh et al. (2015) argumenterte videre for at ansatte i åpne kontorløsninger utvikler flere mestringsstrategier for å stenge ute irrelevante stimuli. Studien har metodiske svakheter og det kan argumentere for at lengre resonerings- og refleksjon oppgaver er en annen type arbeid – men studien indikerer at distraksjonen i cellekontor muligens har vært undervurdert og at cellekontorene kanskje ikke er så fordelaktige for konsentrasjonsarbeid som selvrapporteringen viser.

**Delt areal og samhandling.** En utfordring for akademia kan være å få ansatte til å samarbeide, siden mye av belønningssystemet ved universitetet er individualisert og ansatte definerer sitt arbeid i stor grad selv. Kriteriene som ofte brukes for å aktualisere åpent landskap oppleves ikke nødvendigvis direkte overførbart til akademia ettersom en stor andel av arbeidsoppgavene krever individuelt arbeid. På den annen side er disse kriteriene muligens noe universitetene kunne tenke seg å utvikle. Argumenter for å åpne opp de tradisjonelle korridorlandskapene har blant annet vært å skape flere naturlige arenaer og

møteplasser for akademikere. I følge *sosial relasjonstenkning*, antas det at færre fysiske barrierer i arbeidsmiljøet skal fungere som en katalysator på mengden og kvaliteten av kommunikasjon og samhandling i bedriften (Weber, Parsons, & Henderson, 1964, s. 436). Sammenlignet med cellekontor har åpnere løsninger med flere møtepunkt vist seg å gi positive effekter på samarbeid og kommunikasjon mellom kollegaer (Appel-Meulenbroek, 2016; Zahn, 1991) informasjonsdeling og kunnskapsintegrering (Chigot, 2003; Chilton & Baldry, 1997; Kampschroer & Heerwagen, 2005; Voordt, 2004), samt produktiviteten og kreativitet i arbeidsgrupper (Siri Hunnes Blakstad, 2015). I noen typer forskningsprosjekt vil akademikere oppleve *gjensidig avhengighet* eller arbeid som krever innsats fra flere parter for å fullføre prosjektet (Wageman, 1995). Åpnere fysiske omgivelsene kan lettere fasilitere en felles gruppekognisjon (Irving & Ayoko, 2014) og delte mentale modeller (Ayoko & Chua, 2014). Observasjon og uformelle samtaler åpner opp for 'taus kunnskap' - hvordan arbeid skal utføres, håndtering av ulike oppgaver eller situasjoner, sosiale normer ved arbeidsplassen osv. (Christersson, Heywood, & Rothe, 2017). Videre kan nærhet og tilgang til andre kollegaer bidra til nyansatte enklere integreres i organisasjonen (Wohlers & Hertel, 2016)

**Kontroll.** I kraft av den akademiske friheten har akademikere stor grad av autonomi og kontroll over egen arbeidsdag. Autonomi eller muligheten til å påvirke sin egen arbeidssituasjon er grunnleggende for opplevd velvære og mestring (Ryan & Deci, 2000; Slemp, Kern, & Vella-Brodrick, 2015). Lee og Brand (2005) viste at mer personlig kontroll over det fysiske arbeidsområdet har en positiv innvirkning på ansattes opplevde de gruppesamhold og jobbtilfredshet. Karaseks (1979) krav-kontroll modell viser til hvordan opplevelsen av krav og kontroll balanseres. Har individet kontroll kan jobbkravene oppleves motiverende og engasjerende, men hvis opplevelsen av kontroll forsvinner helt eller delvis vil dette utløse stress og ubehag (Karasek, 1979). Kontroll kan komme til uttrykk gjennom en rekke behov innenfor den fysiske utformingen: muligheten for visuell og auditiv skjerming (Acun & Yilmazer, 2017; Chigot, 2003) muligheten til å regulere temperatur, lysforhold og luftkvalitet (Chraibi, Crommentuijn, Loenen, & Rosemann, 2017; Kang, Ou, & Mak, 2017) og evnen til å tilpasse sine umiddelbare omgivelser etter egne behov (De Korte et al., 2015; Lee & Brand, 2005). En svensk studie indikerer at høy personlig kontroll over kontoret er positivt korrelert med lavere sykefravær (Bodin Danielsson,

Chungkham, Wulff, & Westerlund, 2014). De Korte et al., (2015) argumentere for at opplevd kontroll over sine omgivelser vedlikeholder og styrker personlig identitet innenfor de ellers satte rammer til arbeidsplassen.

Risikoelementer ved redusert mulighet til å kontrollere sosial kontakt med kollegaer og støy er knyttet til en nedgang i ansattes tilfredshet med de fysiske omgivelsen og jobben generelt (Davis et al., 2011). Pejtersen og kollegaer (2006) fant støtte for sin hypotese om at fravær av vegger og fysiske inndelinger ville minske opplevelsen de ansatte hadde av privat sone og kontroll over omgivelsene, siden fravær av fysiske grenser vil øke hyppigheten av henvendelser og forstyrrelser fra kolleger. Dette er i tråd med privat sfære definert av Rapoport (1980, s. 164): *‘kontroll over uønskede interaksjoner med andre mennesker’*.

En av årsakene til at kontroll over omgivelsene er viktig er at aspektet knyttes til valg av mestringsstrategi. Mestringsstrategi referer til de tankene og atferden som oppstår som respons til opplevde stressorer (Folkman & Lazarus, 1985). I tråd med transaksjonsmodellen for stress søker individer å reduseres stress og ubehag på to ulike vis, gjennom å adressere problemet, problemfokuset mestringsstrategi, eller de negative emosjonene knyttet til problemet, emosjonsfokuset mestringsstrategi (Folkman & Lazarus, 1985; Folkman & Lazarus, 1980). I følge dette perspektivet er mennesker mer troende til å bruke emosjonsfokusede strategier hvis stressorene oppleves ukontrollerbare. Emosjonsbaserte strategier er for eksempel søke sosial støtte, hissige utbrudd eller å trekke seg vekk fra situasjonen (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989). På tross av at mekanismene knyttet til betydningen av personlig kontroll fremdeles er uklare, er det sannsynlig at muligheten til å justere omgivelsene øker komfort og muligens motivasjon til ansatte (Veitch et al., 2007).

**Tilhørighet.** Kontor betraktes å ha en stor symbolsk og reel verdi for akademikere (Baldry & Barnes, 2012). Dittmar (1992) argumenterer for at mennesker knytter seg til ulike plasser eller gjenstander mye fordi disse elementene sammenveves med personens identitet og utvidet selv. På mange måter blir gjenstander og steder manifestasjoner på en persons verdier og preferanser. Fra et arbeidsmiljøperspektiv anser Rioux og Pavalache-Ilie (2013) tilhørighet til arbeidsplassen for å være en ressurs for de ansatte. På arbeidsplassen kan slike fysiske holdepunkt være viktig for den ansattes forståelse av organisasjonen og sin egen rolle i organisasjonen (Brown & Zhu, 2016). Det er

tenkelig at mulighet til å personalisere arbeidsplassen sin bidrar til en følelse av kontroll og trygghet (Scrima, Di Stefano, Guarnaccia, & Lorito, 2015). Flere studier har vist at ansatte som opplever større tilhørighet til arbeidsplassen er mer tilfreds (Dinç, 2007; Rioux & Pignault, 2013b; Scrima, Rioux, & Lorito, 2014), har lavere sannsynlighet for å forlate organisasjonen (Rioux & Pignault, 2013b) og presterer bedre sammenlignet med dem som føler seg mindre tilknyttet organisasjonen (Scrima et al., 2015). Nyere studier har fremhevet tiden og innsatsen ansatte investerer i arbeidsplassen gjennom å dekorere og personalisere kontoret sitt (Byron & Laurence, 2015). Det er dermed ikke utenkelig at ansatte i åpent landskap opplever et tap av en 'personlig' sone. På den annen side argumenterer Ashkanasy et al. (2014) for at ansatte i åpent landskap lettere kan skape en gruppetilhørighet. Forskning viser at kollektiv identitet kan fostre positive utfall, som for eksempel økt samhold og engasjement (Chigot, 2003), samt en hjelpende og støttende atferd overfor andre (Ashkanasy et al., 2014).

**Prestasjon.** Det finnes ulike resultater når det kommer til hvilke kontorløsninger som har mest positiv effekt på ansattes prestasjoner (De Croon et al., 2005; Seddigh et al., 2015). Det er nødvendig å presisere at prestasjon er nærmest umulig å standardisere. Akademisk arbeid mangler et ekvivalent mål til det tyvendeårhundres taylorisme (eks. antall produkter produsert på en time) for å vurdere produktiviteten (Moskaliuk, Burmeister, Landkammer, Renner, & Cress, 2017). Uavhengig av kontortype er det visse fysiske kvaliteter som må være til stede, for eksempel komfortabel innetemperatur, tilstrekkelig med lys og god luftkvalitet. I tråd med to-faktor modellen for motivasjon indikerer Herzberg et al. (1959) at disse elementene er hygieniske faktorer som først har betydning om de ikke er tilstede og da får en svært negativ innvirkning på motivasjon, men om de er tilfredsstillende har det lite å si for motivasjonen. For eksempel, for høye temperaturer og dårlig luftkvalitet reduserer effektivitet på flere kognitive oppgaver på grunn døsigheit (Allen et al., 2016), men god luft kvalitet øker ikke ansattes motivasjon eller prestasjon nevneverdig.

Forskning har sett på ulike kontorløsningers effekt på prestasjoner Både cellekontor og åpent landskap har gitt fordelaktige resultat for ansattes prestasjon, men det er viktig å skille mellom ulike aktiviteter og ansattes behov for konsentrasjon og samarbeid (Greene & Myerson, 2011). De dominerende trendene

er at private cellekontor oppleves effektivt når en skal utføre dypt konsentrasjonsarbeid (Coradi, Heinzen, & Boutellier, 2015; Heerwagen et al., 2004; Seddigh et al., 2015) mens teamkontor eller åpent landskap oppleves hensiktsmessig når arbeidsoppgaven er avhengig av samarbeid (Appel-Meulenbroek, 2016; Blakstad, 2015; Kira, van Eijnatten, & Balkin, 2010). Dette leder til noe av kjernen i utfordringene med arbeidsplassuforming ettersom arbeidshverdager ytterst sjeldent består av kun konsentrasjonsarbeid eller samhandling - selv ikke for akademikere.

**Helse.** Distraksjoner og avbrytelser fører ofte til at ansatte øker innsatsen for å fullføre arbeidet og dette kan føre til psyko-fysiologisk stress (Evans & Johnson, 2000; Tafalla & Evans, 1997). Rent fysiologisk fører aktivering til at det frigis hormoner som skjerper sanser, hjerte slår fortere, blod strømmer til muskulaturen og pusten går fortere (Skre, 2017). Fokuset flyttes automatisk over til den potensielt truende hendelsen. Reaksjonen er i seg selv ikke belastende, men en konstant aktivering er det. Stressreaksjonen fører til en slitasje i kroppen, som potensielt har en rekke negative helseeffekter. I første omgang svekkes konsentrasjonen, en kan føle seg tappet for energi, rammes av en følelse av utilstrekkelighet og at opplevelsen av livskvalitet blir redusert. Hvis ikke en slik konstant aktivering tas på alvor øker risikoen for utmattelse og sykdom (Svartdal & Malt, 2018). En rekke studier finner at de som sitter i åpent landskap rapporterer om mer kognitivt stress sammenlignet med de cellekontor (Clausen et al., 2013; Evans & Johnson, 2000; Seddigh, Berntson, Bodin Danielson, & Westerlund, 2014; Smith-Jackson & Klein, 2009). På den annen side viser nyere forskning at det er ikke nødvendigvis det at kontorløsningen er åpen som er utfordringen, men hyppigheten av distraksjoner og avbrytelser (Hoendervanger, De Been, Van Yperen, Mobach, & Albers, 2016; Seddigh et al., 2015; Wohlers & Hertel, 2016). I følge forskerne er det *ukontrollerbarheten* ved lyder og *ikke* intensiteten av lyder som gjør at den kan oppleves som stressende (Acun & Yilmazer, 2017). Med andre ord er opplevelsen av kontroll over omgivelsene sentral for hvorvidt en kontorløsning oppleves stressende eller ikke.

Kun en håndfull studier er gjort på sykefravær og kontorløsninger. Pejtersen og kollegaer (2011) fant at andelen sykefravær er lavere i cellekontor sammenlignet med åpne landskap. En mulig årsak til dette er at åpne landskap knyttes til økt aktivering og dermed økt sannsynlighet for stress og økt risiko for smitte av virus

(Pejtersen et al., 2011). Utfordringen med studien er at krysseksjonelle studier sjeldent kan fastsette årsak-virkning eller andre kontekstuelle forhold. Det eksisterer et stort spenn i kontorutforming og kontekstuelle forhold blir ikke synliggjort i en slik undersøkelse (Hongisto et al., 2016). For det andre ble spørreskjema benyttet for å kartlegge tidligere sykefravær. Det er svært utfordrende å isolere enkeltforhold som er avgjørende for så komplekse fenomener som tilfredshet og sykefravær. Konsekvensene av slike studier er at det komplekse forholdet mellom fysiske omgivelser, tilfredshet og sykefravær, ikke blir tilstrekkelig forstått.

### **Akademikere**

Akademikere defineres som kunnskapsarbeidere, ved at deres hovedoppgaver er å produsere, formidle og anvende kunnskap (Davenport, 2005; Dwivedi & Narang, 2010). Utfordringen med denne typen arbeid er svært vanskelig å tidfeste eller vurdere etter tradisjonelle tayloristiske mål (Erllich & Bichard, 2008; Greene & Myerson, 2011). Arbeidet med en fagartikkel eller et forskningsprosjekt er sjeldent en lineær prosess som stopper opp i det akademikerens forlater arbeidsplassen. Akademisk arbeid kan skje på en fjelltopp, i et busskur eller på café fordi den hovedsakelig finner sted inni akademikerens hode og står dermed i kontrast til manuelt arbeid, der resultatet kan måles i produksjon over tid. Videre arbeider akademikere sjeldent kun innenfor de kontraktfestede timene. ARK, en arbeidsmiljøundersøkelse foretatt ved NTNU i 2015 viste at vitenskapelige ansatte ved NTNU arbeider i gjennomsnitt mellom 5–10 timer utover ordinær arbeidstid per uke, uten økonomisk godtgjørelse (Undebakke, Innstrand, Anthun, & Christensen, 2014). På den annen side er den allmenne oppfatningene at det ikke er økonomisk vinning som er den sterkeste drivkraften til akademikere. Akademikere må sies å ha en uvanlig stor grad av autonomi og kan selv styre forskningsprosjekt og egen arbeidsdag i stor grad (Beiter, Karran, & Lecturer, 2016). Enkelte argumenterer for at dette skyldes at få andre yrker har en så tett kobling mellom profesjon og identitet og interesser som akademikere (Karran, 2009). Personlig og profesjonell interesse er i enkelte tilfeller nærmest umulig å skille fra hverandre. Videre er teknologisk verktøy blitt mer brukervennlig og gir flere muligheter for sosial og faglig kontakt, uavhengig av fysisk lokasjon (Siri Hunnes Blakstad, 2015; Moskaliuk et al., 2017). Smarttelefoner, bærbare datamaskiner og nettbrett tillater akademikere å arbeide nesten når som helst og hvor som helst. Mangel på klare skiller bidrar til at flere innen

akademia sliter med å skille arbeid og fritid. Baldry og Barnes (2012) viser til at dårlig arbeid, familie, manglende tid til forskning, for stor arbeidsmengde og mangel på forskningsmidler er rapporterte bekymringer for akademikere. Sett som en helhet indikerer dette at det kan være svært krevende å kartlegge hvordan og hvor akademikere presterer optimalt.

**Ulike akademikere.** Mye tyder på at forestillingen om at en akademiker utelukkende sitter på pulten og leser, er dårlig beskrivelse av akademikers arbeidshverdag. Akademikere balanserer typisk rollen som forsker, underviser, formidler og administrator. Grunnet ulik disiplin og ekspertområde finnes det store variasjoner i dette balanseforholdet. Enkelte akademikere arbeider i hovedsak med forskning, noen bare med undervisning, men de fleste arbeider både med forskning og undervisning (Parkin, Austin, Pinder, Baguley, & Allenby, 2011). Videre har teknologi forenklet samarbeid over landegrenser og tidssoner. Noen undersøkelser viser at akademikere i gjennomsnitt sitter ved pulten 30-35% av arbeidsuken (Pinder et al., 2009). Svært få vil umiddelbart kjenne seg igjen i dette tallet. Det fasinende er at disse funnene er relativt stabile over disipliner og landegrenser (Pinder et al., 2009). Gapet mellom målt og oppfattet tid ved arbeidspulten er en indikasjon på at arbeidshverdag er langt mer kompleks og skiftende enn mange antar.

**Akademisk frihet.** Universitetet er en tradisjonsrik institusjon, et element som bidrar til å forme akademikers virke og identitet. Akademikernes frihet fremstår som et grunnleggende og enkelt konsept innen academia og i sin kjerne er det enkelt, men på tross av dette er begrepet svært vanskelig å definere (Altbach, 2001, s. 206). Van Alstyne (1972, s. 71) viser til at "akademisk frihet er en 'frihet' (eks. fravær av begrensninger eller trussler) heller enn en 'rett' (eks. krav på tilgang til ressurser). I tråd med dette definerte UNESCO eller FNs organisasjon for utdanning, vitenskap, kultur og kommunikasjon i 1997 "akademisk frihet" som:

(...) frihet til uttrykke seg i undervisning og diskusjon, frihet i å utføre forskning, samt formidle og publisere resultatene, frihet til å uttrykke sin mening om institusjonen eller systemet der de arbeider, frihet fra institusjonell sensur og frihet til å delta i faglige eller representative faglige organer. Alle akademikere ved høyere utdanningsinstitusjoner bør ha rett til å utøve sitt

virke uten diskriminering av noe slag og uten frykt for undertrykkelse av staten eller andre. (Egen oversettelse) (UNESCO, 1997)

I tillegg til frihet knyttet til undervisning og forskning omfatter "akademisk frihet" minst tre andre aspekter: uavhengighet og lite styring ovenfra i de akademiske fagmiljøene, jobbtrygghet (inkludert faste akademiske stillinger) og autonomien til de akademiske institusjonene. Alle disse elementene sammen utgjør det som kan kalles "akademisk frihet" (Beiter, Karran, og lektor, 2016; Karran, 2009) og denne friheten er til en viss grad lovfestet. Arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd beskriver 'Særlig uavhengig stilling' som forstås som en arbeidstaker som styrer arbeidsdagen sin i ganske stor grad. Uavhengig referer til at arbeidsgiver har mindre styringsrett over den ansatte, med andre ord mindre mulighet til å lede, fordele og kontrollere den ansattes arbeid. Her er det likevel styringen av arbeidstiden som er det mest sentrale (Arbeidsmiljøloven, 2005). Lovbestemmelsen gir akademikere en uvanlig stor autonomi og frihet.

**Individuell prestasjon.** Fra immatrikuleringen til professorat er det hovedsakelig individuell prestasjon som belønnes ved universitetet: eksamener, bacheloroppgave, masteroppgave, doktorgrad, fagartikler og lignende. Karakter eller publikasjonspoeng tildeles enkeltpersoner. Den fremste utmerkelsen innen forskning, Nobelprisen, det største en forsker kan oppnå, tildeles enkeltpersoner, ikke forskningsgrupper. Med andre ord er det omtrent alltid *en* førsteforfatter. Implisitt får vedkommende mest ære for forskningsartikkelen og blir ankeret for det akademiske arbeidet. Dette er sentralt for universitetets organisering og kommer til uttrykk for eksempel gjennom retningslinjene for opprykk til professor der forfatterskap er avgjørende for avanse. Ved Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU er den veiledende norm:

*“den vitenskapelige produksjonen (doktorgraden medregnet) bør tilsvare 8-12 tidsskriftartikler av full lengde eller to til tre bøker av god kvalitet og med ulikt innhold. Søkeren må ha ytt vesentlige bidrag til alle arbeidene og hatt hovedansvaret for forskningsarbeidet og framstillingen i majoriteten (to tredeler) av arbeidene. Ved mer omfattende samforfatterskap kan kravet til antall arbeider settes høyere”* (Fakultet for samfunnsvitenskap og



teknologiledelse, 2006).

Antall artikler vil være avhengig av størrelse og kvalitet på den enkelte artikkel. Dersom noen artikler er publisert i et av fagområdets mest prestisjetunge tidsskrift og artiklene er av meget høy kvalitet, vill antall artikler kunne reduseres (Kunnskapsdepartementet, 2006). Likeledes vektlegges i økende grad siteringer, og siteringsindekser ved evalueringer av søkere, for eksempel ved prosjektsøknader i Forskningsrådet og EU. Ulike disipliner har variasjon i kravene og ulike spesifikasjoner, men samtlige har et fokus på individuell prestasjon. Videre er tittelen som hovedforfatter betydning for tildeling av publikasjonspoeng (Kommunikasjonsavdelingen NTNU, 2014). Disse publikasjonspoengene kan videre ha betydning for lønnsforhandlinger eller tildeling av kontor. Med andre ord er kollegaer potensielle konkurrenter.

Norges Forskningsrådet evaluerer fagfelt og forskningsgruppene ved institusjonene omtrent hvert tiende år (eks. Norges Forskningsråd, 2016) . Dette er en av de svært få gangene akademikere blir evaluert som en gruppe. Det er derimot få (formelle) krav om hva forskningsgruppen skal bidra med eller hvilken funksjon den skal ha, og dette varierer mye mellom institusjoner og institutt ved samme institusjon. Oppsummert, tyder dette på at dominerende andel av belønningssystemet ved universitetet er rettet mot individer.

**Utfordringer innen academia.** Som nevnt innledningsvis er kostnadene knyttet til leie, kjøp, vedlikehold og drift av kontorer store, kun lønnskostnader er en større utgiftspost (Haynes & Nunnington, 2010; Parker, 2016). Kombinasjonen av store utgifter og begrenset bruk setter spørsmålsteget ved om kostnaden knyttet til cellekontor er en forsvarlig ressursbruk. En nyere utfordring er klimahensyn. Den samlede bygningsmassen står for en stor andel av klimautslippene (Moran, Goggins, & Hajdukiewicz, 2017). På tross av at Norge har hatt en vellykket utvikling av lavutslippsbygg, er det beste klimatiltaket er imidlertid ubygde kvadratmeter og følgelig trangere løsninger. Videre kan det spekuleres i om dagens cellekontor er kontortypen som best støtter samtlige akademikers arbeidshverdag og hvordan de fysiske omgivelsene kan brukes for å forme organisasjonen. På den annen side er Pinder og kollegaer (2009) svært opptatt av langtidsvirkningene av endringer i kontor. Risikoen er at akademikere velger å benytte seg av sin lovfestede frihet og velger å

sitte hjemme, hvis de opplever at den fysiske arbeidsplassen ikke støtter deres arbeidshverdag. Dette vil være en utvikling som står i motsetning til behovet for mer samhandling ved universitetet. Pinder mfl (2009) viser til at kostnaden ved å huse akademikere er en fraksjon av kostnaden det ligger i å ansette dem. Videre hevdes det at om å redusere kontorkostnadene med 10% resulterer i kun *ett* prosentpoeng i tap av inntektene generert av akademikere (tap i produksjon og motivasjon) er de økonomiske fordelene med kostnadskuttet tapt (Pinder et al., 2009, s.7).

Svært lite forskning er gjort på akademikere som en arbeidsgruppe og forskningen på kunnskapsarbeidere er kritisert for å være for generisk gjennom at den i liten grad differensierer mellom ulike kunnskapsarbeidere. Greene og Myerson (2011) argumenterer for at mye av investeringene i arbeidsplassutforming har vært bortkastet fordi organisasjoner har en tendens til å klumpe kunnskapsarbeiderne sammen i en homogen gruppe og anta at de har like arbeidsvaner, mens det i virkeligheten har ulike typer kunnskapsarbeidere med svært ulike behov.

## Metode

Metodedelen vil vise fremgangsmåten som er benyttet for å besvare studiens problemstilling. Innledningsvis redegjøres det for valg av metode og deretter beskrives den metodologiske tilnærmingen, innhenting og analysen av data. Til slutt blir det redegjort for fremgangsmåten i forskningsprosessen og hvordan de etiske aspektene er ivaretatt underveis.

## Beskrivelse av prosjektet

Masteroppgaven er et empirisk bidrag til den pågående fusjons- og samlokaliseringsprosessen ved to av Norges større universiteter. Ønsket er at studien skal ha en praktiske nytteverdi. Valget om å sammenligne to campuser har derfor vært hensiktsmessig for å illustrere hvordan ulike elementer vektet i forskjellige kontekster. Oppgaven blir ikke et forsøk på å sammenligne av de organisatoriske aspektene, endringsprosessen eller vurdere den fysiske utforming ved to ulike universiteter. Oppgavens mål er heller å gjengi akademikers opplevelse av den fysiske arbeidsplassen i to ulike kontekster. Studien er ment å belyse noen sentrale forhold ved vitenskapelig arbeid og i hvilken grad ulike fysiske utforminger legger til rette for eller hindrer dette.

## Vitenskapelig ståsted

Arbeidsplassens utforming har oftest vært kartlagt gjennom å se på direkte korrelasjoner mellom lyd-, lys- og luftkvalitet og ansatte tilfredshet og produktivitet. Forskingen innen kontorutforming kritiseres for å være for generisk og i liten grad skille mellom ulike design og arbeidstakere (Greene & Myerson, 2011). Videre har kun et knippe studier tatt for seg de psykologiske aspektene ved opplevelsen av arbeidsplassutforming og svært lite forskning er gjort på akademikers opplevelse av arbeidsplassen. Med denne bakgrunnen er en eksplorerende kvalitativ studie et naturlig valg. I tråd med et postpositivistisk perspektiv har studien søkt å beskrive en objektiv virkelighet, men baseres samtidig på anerkjennelsen om at forskers og informanters subjektive forståelse påvirker forestillingen av fenomenet (Corbin & Strauss, 2015). Målet er å gi et pragmatisk bidrag til debatten om arealutforming ved norske universiteter heller enn et entydig resultat. Ved å sammenligne to ulike universitet åpner studien for å identifisere dimensjoner og variasjon i de kontekstuelle forholdene som påvirker opplevelsen av kontoret.

**Valg av metode.** Formålet med studien er å belyse et område som er nærmest fraværende innen psykologisk forskning. Corbin og Strauss (1990) viser til at kvalitativ metode brukes til å avdekke og studere bakgrunnen for et fenomen som i liten grad er studert eller kartlagt. Videre kan kvalitativ metode være en god fremgangsmåte for å få innsikt i konteksten og kontekstuelle forhold som påvirker atferd eller opplevelsen av situasjonen (Johns, 2018). En kvalitativ tilnærming skaper rom for å gi innsikt i hvilke aspekter akademikere selv trekker frem som viktige for deres opplevelse av kontoret.

*Grounded theory* er en induktiv fremgangsmåte eller datadrevet prosess. Teori oppdages og utvikles via systematisk datainnsamling og analyse av datamaterialet (Corbin & Strauss, 2015). Med andre ord, målet med grounded theory er å generere teori med utgangspunkt i datamaterialet (Corbin & Strauss, 1990). Grounded theory er hensiktsmessig for å fange opp kompleksiteten og særtrekkene i ulike kontekster som er lite studert (Corbin & Strauss, 2015). Metoden kan være et verktøy for å identifisere begreper og å utvikle ny teori som kan bidra til forståelse av mindre kjente fenomener, eller brukes for å fornye eller modifisere eksisterende teorier. Corbin og Strauss (2015) spesifiserer at grounded theory ikke bare er en metode for å gjennomføre analyseprosessen, men også for å sikre en fortolkende tilnærming. Forskeren deltar aktivt i en analytisk prosess gjennom å stille spørsmål til data og konstant sammenligne data og potensielle begreper (Corbin & Strauss, 2015). I henhold til dette ble det gjennomført memoskriving, konstant sammenligning og stilt spørsmål til data parallelt med datainnsamling, koding og analyse (Corbin & Strauss, 2015). Fremgangsmåten, som er inspirert av Corbin og Strauss (2015), presenteres grundigere i analysedelen under.

### **Datainnsamling**

Datainnsamlingen foregikk ved bruk av semi-strukturert intervju, noe som gir mulighet for å følge opp aspekter som var særlig viktige for informantene (Roman, Osinski, & Erdmann, 2017). Intervjuguiden ble utformet i samarbeid med veileder og var basert på temaer som handlet om akademikers opplevelse av kontorløsninger og på tidligere forskning innen arealutforming. For eksempel, opplevelse av hvordan kontoret la til rette for ulike arbeidsoppgaver, møter med kollegaer, flytteprosessen og forventninger til det nye bygget.

Intervjuguiden ble pilottestet før intervjuene, for å finjustere språk og struktur. Datainnsamlingen ble gjennomført i to omganger, først ved Campus Vest og Campus Midt om lag en måned etter. Opprinnelig bestod intervjuguiden av fire hovedtema: fysiske kvaliteter ved arbeidsplassen, arbeidsoppgaver, endringsprosessen og psykososiale forhold ved arbeidsplassen. Spørsmålene var ment å styre intervjuet inn på informantens vaner, observasjoner og gjentakende hendelser i kontorlandskapet (Corbin & Strauss, 2015). I løpet av intervjuene ble nye tema og mønstre identifisert i data. Dette førte til endringer av intervjuguiden ettersom enkelte temaer fremstod som mer sentrale for studien. Et kritisk aspekt ved det kvalitative intervjuet er fleksibilitet og det er anbefalt å gjøre endringer av intervjuguiden underveis i prosessen (Corbin & Strauss, 2015). Et annet kjennetegn ved intervjuet innenfor grounded theory er at datainnsamling og analyse vil foregå parallelt (Corbin & Strauss, 2015). Etter det andre intervjuet ble spørsmålene om endringsprosess fjernet ettersom dette syntes å flytte fokuset over til endringsledelse heller enn arbeidsplassens direkte betydning for de ansatte. Dermed ble spørsmål om studentkontakt lagt til. I etterkant av det tredje intervjuet ble delen om kontorets fysiske kvaliteter utvidet til å beskrive både det nåværende og tidligere kontorer i større grad for å fange flere av informantenes egne refleksjoner rundt arealutforming. De originale 32 spørsmålene ble modifisert og økt til 40, der flere av spørsmålene hadde potensielle oppfølgingsspørsmål. Båndopptaker ble brukt under samtlige intervjuer for å holde hovedfokuset på samtalen, og ikke notatskrivingen (Corbin & Strauss, 1990). Intervjuene hadde en varighet på mellom 48 og 106 minutter. I løpet av intervjuene fikk jeg omvisning i begge kontorlandskapene, hvilket ga meg en bedre forståelse av hvordan akademikerne bruke kontorene, hvilke aspekter som fungerte godt, samt hva som var utfordrende. Første og siste versjon av intervjuguiden er lagt som vedlegg til oppgaven (Vedlegg 1 og vedlegg 2).

**Utvalg og rekruttering.** Informantene til studien ble valgt på bakgrunn av deres relevans for temaet og problemstillingen. Kriteriene som ble satt var akademisk ansatte som hadde gjennomgått en flytteprosess og hadde kjennskap til ulike kontorutforminger. Dette var sentralt for studien ettersom ansatte har en økt bevissthet av betydningen av arbeidsplassutforming etter at de har opplevd en flytteprosess og flere kontorløsninger (Hills & Levy, 2014).

Seks av informantene ble rekruttert fra Campus Vest og tre fra Campus Midt, som har ulike grader av åpen kontorløsning. Begge avdelingene underviser i praktisknære universitetsfag. Utvalget bestod av tre kvinner og seks menn, alder mellom 39-62år. En av de ni er administrativt ansatt og ble intervjuet først og fremst for å forstå konteksten og argumentasjonen bak fordeling av arbeidsplassene.

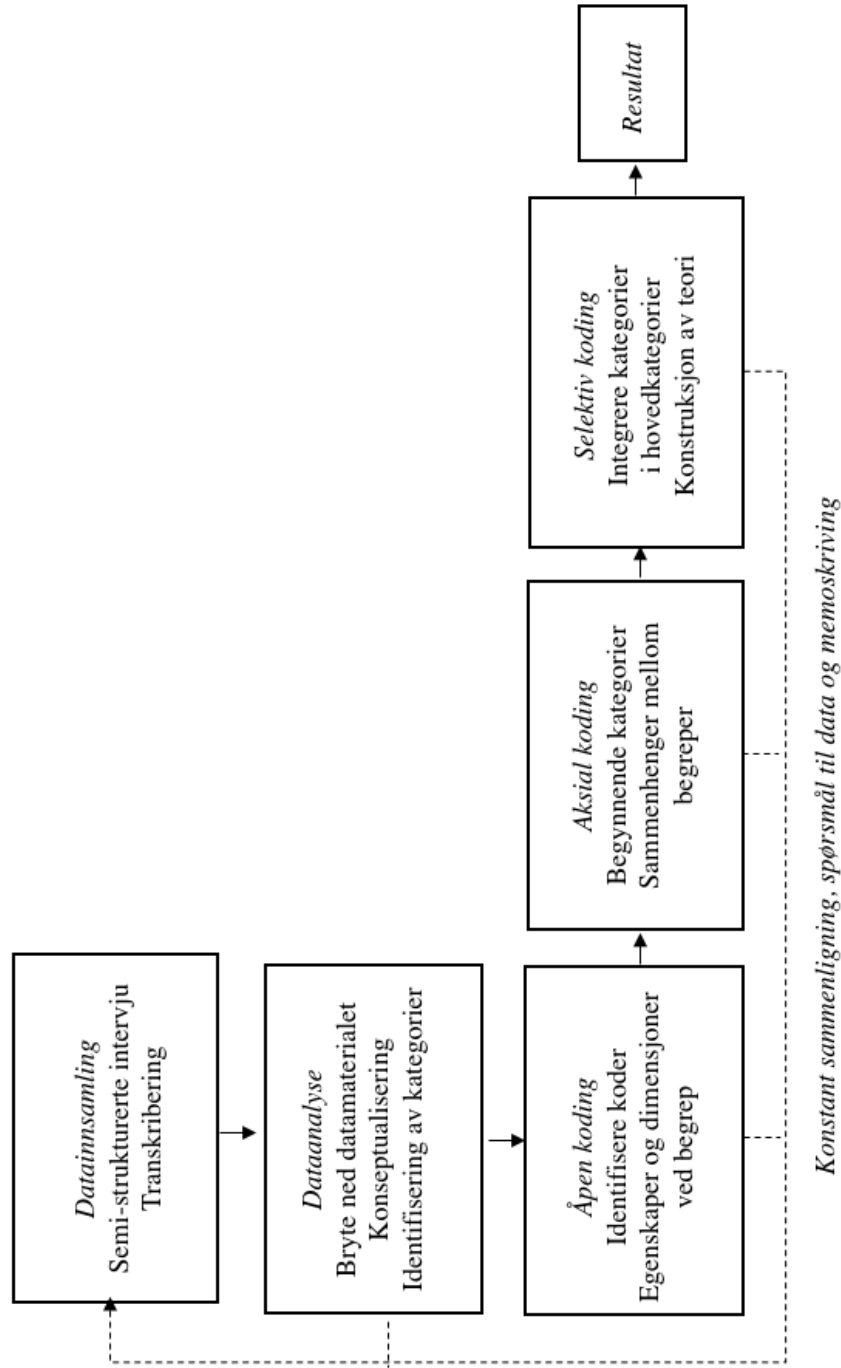
Ved Campus Vest ble rekrutteringen gjort via en kontaktperson som videreformidlet kontaktinformasjon til de vitenskapelige ansatte som var aktuelle for studien. Videre tok jeg selv direkte kontakt med informantene. Ved Campus Midt oppsøkte jeg kontorbygget og tok direkte kontakt med de ansatte som satt i åpent landskap. I forkant av intervjuet ble informasjon om frivillig deltakelse, konfidensialitet og taushetsplikt gitt. Samtlige informanter underskrev skjema for informert samtykke. (Informasjonsskrivet er lagt til som vedlegg 4).

## **Analyse**

Analysen i denne studien er inspirert av *Grounded theory* og følger retningslinjene til Corbin og Strauss (1990). Analysen ble gjennomført ved hjelp av det kvalitative analyseverktøyet NVivo 11.4. Dette verktøyet ble valgt for å skape oversikt og forenkle den videre analyseprosessen. Formålet med analysen er koding av begreper. Koding av begreper viser til at datamaterialet brytes ned, konseptualiseres, sammenlignes og settes sammen igjen på nye måter (Corbin & Strauss, 1990). Videre er konstant sammenligning og spørsmål til data viktig gjennom hele prosessen for å sikre nærhet til datamaterialet (Corbin og Strauss, 2015). Denne prosessen er sentral for å utvikle teorier og sikre at begrepene representerer datamaterialet på en så fullstendig måte som mulig. I henhold til Corbin og Strauss (2015) består analysen av tre typer koding: åpen, aksial og selektiv koding. Analysereprosessen er fremstilt i figur 1.

I første delen i kodeprosessen, åpen koding, var fokuset å sette navn på og kategorier fenomen, basert på systematisk gjennomgang av datamaterialet (Corbin & Strauss, 1990). Hvert av intervjuene ble systematisk gjennomgått og dataene brutt ned. Linje-for-linje-koding ble brukt for å avdekke flest mulige tema i datamaterialet (Corbin & Strauss, 2015). Gjennom den åpne kodingen ble hendelser, tanker, handlinger og interaksjoner kodet til noder i Nvivo for å fange egenskaper og dimensjoner ved begrepene.

Figur 1. Analyse basert på retningslinjene til Corbin og Strauss (2015).



Tabell 1. Kodeprosess basert på retningslinjene til Corbin og Strauss (2015).

Tekstutdrag	Åpen koding	Aksial koding	Selektiv koding
«Det er ikke noe problem at studentene kommer til meg hvis de har problemer med et webutviklingsprosjekt. Problemet er at de potensielt forstyrrer de II andre i kontorlandskapet »	Oppsøkes av studenter Spørsmål fra studenter Forstyrrelser av kollegaer	Interaksjon student og forleser Forstyrrelser	Studentkontakt
«... [jeg] har en bunke med papirer og da er det praktisk å bare la det ligge der jeg avsluttet. Så dagen etter kommer jeg bare å setter meg midt oppi igjen. Som hvis jeg driver med koding har jeg ark med koder som bare hengende fremme. For jeg vet jeg kommer til å trenge det flere ganger i løpet av prosessen»	Bunke med papir Praktisk Rett tilbake til tankene Henge opp kodeark Komme tilbake til prosessen	Fysisk tankekart Kontinuerlig tankeprosess	Eget rom



Underveis i prosessen ble det en naturlig overgang til aksialkodingen ettersom ulike begreper kunne grupperes sammen i begynnende kategorier. Videre var disse begynnende kategoriene utslagsgivende for endringen av intervjuguiden. Totalt ble 428 unike koder kategorisert fra de ni intervjuene med ca 1200 tilhørende sitater. Tabell 1 viser to eksempel på tekstutdrag og kodeprosessen i tråd med retningslinjene til Corbin og Strauss (2015).

Den andre delen av kodeprosessen, aksial koding er sentral for å se på sammenhenger i datamaterialet, samt å konseptualisere kodene og de begynnende kategoriene i mer overordnede kategorier (Corbin & Strauss, 2015). Denne delen av analyseprosessen er en balanse mellom induktiv og deduktiv tenkning (Strauss & Corbin, 1990). Prosesseringen av datamaterialet ledet til egne tolkninger og foreslåtte sammenhenger mellom kategorier. For å sikre at kategoriene var grunnnet i data var det en kontinuerlig sammenligning av data og spørsmål til tolkningsprosessen (Strauss & Corbin, 1990).

I det siste leddet i analysen, selektiv koding, ble kategorier integrert i fire hovedkategorier, eller forhold som påvirker akademikerens opplevelse av kontoret. Sentralt i grounded theory er å koble og integrere ulike kategorier til en teori. Integreringen av kategoriene var ikke ulik fra aksial koding, men skulle gjøres på et mer abstrakt analysenivå (Strauss & Corbin, 1990). Avslutningsvis i analysen ble funnene sammenlignet med og satt opp mot det teoretiske rammeverket presentert innledningsvis. I henhold til grounded theory la dette grunnlaget for teoridannelsen og utvikling av en visuell representasjon i form av en modell.

**Kontekst.** Ettersom studien ble gjennomført ved to ulike universiteter med ulike kontorløsninger, var det nødvendig å skille mellom de kontekstuelle forholdene, parallelt med å sammenligne forhold som var viktige for akademikerne i begge kontekstene. Dette er i samsvar med Johns (2018), som etterspør en grundigere redegjørelse av konteksts innvirkning på ansattes atferd og opplevelse av organisasjoner for å best kunne avdekke aspekter ved et fenomen som er ukjent.

**Teoretisk sensitivitet.** Et utfordrende og viktig aspekt ved Grounded Theory er teoretisk sensitivitet. Corbin og Strauss (2015) viser at dette er et viktig verktøy for å holde en balanse mellom påvirkningen fra forskeren og fenomenen en ønsker å beskrive. For å sikre en så balansert studie som mulig, gikk jeg hele tiden tilbake til kategoriene og validerte dem mot data, samt var skeptisk ovenfor de første

kategoriene som oppstod i prosessen. Ettersom det ble gjennomført to runder med intervjuer ved to ulike lokasjoner ble det gjennomført ekstra runder med sammenligning av data etter andre del av datainnsamlingen. Corbin og Strauss (2015) understreker at teoretisk sensitivitet kan styrkes gjennom trening og erfaring.

**Spørsmål til data.** Å stille slike spørsmål gjør det mulig for forskeren å være observant overfor nye temaer og begreper i datamaterialet. Spørsmål til data øker sannsynlig for at forskeren å legger merke til dimensjoner og egenskaper ved begrep og kategorier (Corbin & Strauss, 2015).

**Konstant sammenligning.** For å finne mulige sammenhenger og særtrekk i datamaterialet ble konstant sammenligning et viktig verktøy og tillot meg å undersøke relasjoner mellom kategorier som oppstod fra datamaterialet (Corbin & Strauss, 2015).

**Memo.** Det er helt sentralt å vedkjenne forskers rolle i teoridannelsen og analyseprosessen. Memoskriving har derfor vært et viktig kontrollverktøy (Corbin & Strauss, 2015). Memo ble brukt fra begynnelsen av masterprosjektet. Gjennom NVivo ble memoene loggført systematisk under forberedelse, datainnsamling og analyse. Memoene er et viktig verktøy for å holde kontakt med egne tanker og antagelser, samt å fokusere og holde oversikt over funnene og prosessen. Verktøyet kan bidra til å sortere funn som ikke er åpenbare ved første gjennomgang. Dette bidro til å systematisk gå igjennom ufullstendig informasjon og spenninger i datamaterialet (Corbin & Strauss, 2015, s. 129).

## **Refleksivitet og subjektivitet**

Under bachelorprosjektet mitt så jeg på akademikers opplevelse av mening og forståelse for fusjonsprosessen mellom NTNU og fire høyskoler som ble vedtatt i 2015, en transformasjon som har gjort NTNU til Norges største universitet. Gjennom prosjektet fikk jeg innsyn i begynnelsen av en prosess som i neste omgang førte til ny lokalisering og nye kontorløsninger for en stor del av arbeidstokken. Videre var mitt praksisopphold under masterstudiet hos arkitektfirmaet tegn\_3, som er ansvarlige for kontorplassutformingene ved NTNU. Med andre ord har jeg fulgt fusjonsprosessen tett. Over tid har jeg vært opptatt av hvordan fysiske omgivelser påvirker mennesker. Gjennom studier og praksis, har jeg erfart at forskningen på fysiske omgivelser er mangelfull og til tider unyansert, og ikke ivaretar særtrekk og behov for tilpasninger knyttet til særegne forhold, behov og kontekst. Med dette utgangspunktet er jeg trolig

mer positiv til å se på ulike kontorløsninger enn en rekke andre, noe som har preget hvordan jeg har analysert og tolket datamaterialet. Jeg opplevde at min forkunnskap, sammen med evnen til refleksjon, ble en ressurs i arbeidet med masteroppgaven.

### **Etikk**

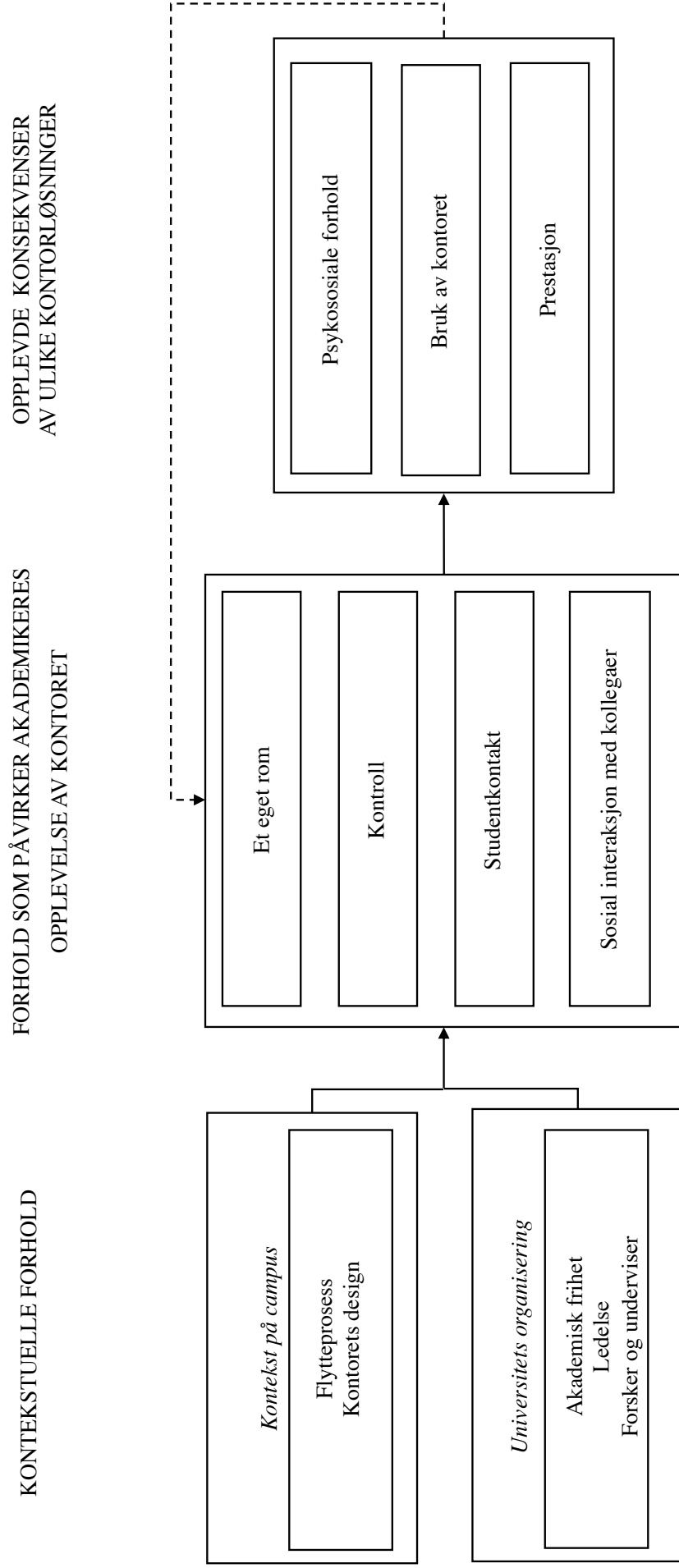
Studien er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). På grunn av fokuset til studien var det ikke grunnlag for å søke godkjenning fra Regionale kontorer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Datainnsamling ble gjennomført etter at nødvendige godkjenninger var på plass. Frivillig deltagelse, konfidensialitet og anonymitet ble ivaretatt. Videre er alle sitater i oppgaven anonymisert for å unngå gjenkjennelse av informanter. Ettersom intervjuene ble gjennomført under taushetsplikt er alle informantene anonymisert. Kontorløsningene ved begge universitetene har vært beskrevet i media. Universitetene er ikke anonymisert ettersom informasjonene som legges frem i studien ikke er ny. Informasjon som ikke kunne anonymiseres på en tilfredsstillende måte eller informasjonen som ikke allerede er offentlig kjent, ble ekskludert fra oppgaven. Alle data- og lydfiler ble oppbevart på en passordbeskyttet enhet og slettet etter innlevering av oppgaven. De overnevnte vurderingene samsvarer med etiske retningslinjer fra American Psychological Association (2010). Godkjenningen fra NSD er lagt som vedlegg til oppgaven (Vedlegg 3).



## Resultat

I dette delkapittelet presenteres resultatet fra analysen av akademikerens opplevelse av kontorlandskapet ved to norske universiteter, Campus Vest og Campus Midt. De mest sentrale funn dreier seg om de ansattes opplevelse av: «*et eget rom*», «*kontroll over omgivelsene*», «*studentkontakt*», og «*sosial interaksjon med kollegaer*». Disse forholdene hadde igjen betydning for akademikerens opplevde «*psykososiale forhold*», «*bruk av kontoret*» og «*prestasjon*». For å forstå informantens utgangspunkt presenteres først kontekst og hvilke prosesser som påvirker informantens opplevelse av de fysiske omgivelsene. Resultatet blir fremstilt ved bruk av modell 1: forhold som påvirker akademikerens opplevelse av kontoret og sitater fra informantene.

Modell 1. Forhold som påvirker akademikernes opplevelsen av kontoret.



## Kontekst

Corbin og Strauss (2015) viser til at kontekst er et kritisk element i Grounded theory for å kunne generere en teori. Kontekst referer til situasjonelle og miljømessige elementer som er sannsynligvis til å påvirke ulike deler av funnene (Mowday & Sutton, 1993) Med andre ord, kontekst kan enten direkte eller indirekte, øke eller redusere ulike forhold ved informantenes opplevelse av kontoret og forme deres perspektiver og atferd (Johns, 2006). Ved å spesifisere hva som er distinkt ved situasjonen kan forskningen enklere overføres til lignende organisasjoner (Johns, 2018). Nettopp kontekst har vært lagt lite vekt på innen forskningen av ulike kontorløsninger. Kontekstuelle forhold som er avgjørende for disse to campusene er delt i to deler; flytteprosess og kontorets design, samt universitetets organisering med autonomi, ledelse og akademikerens rolle som forsker og formidler.

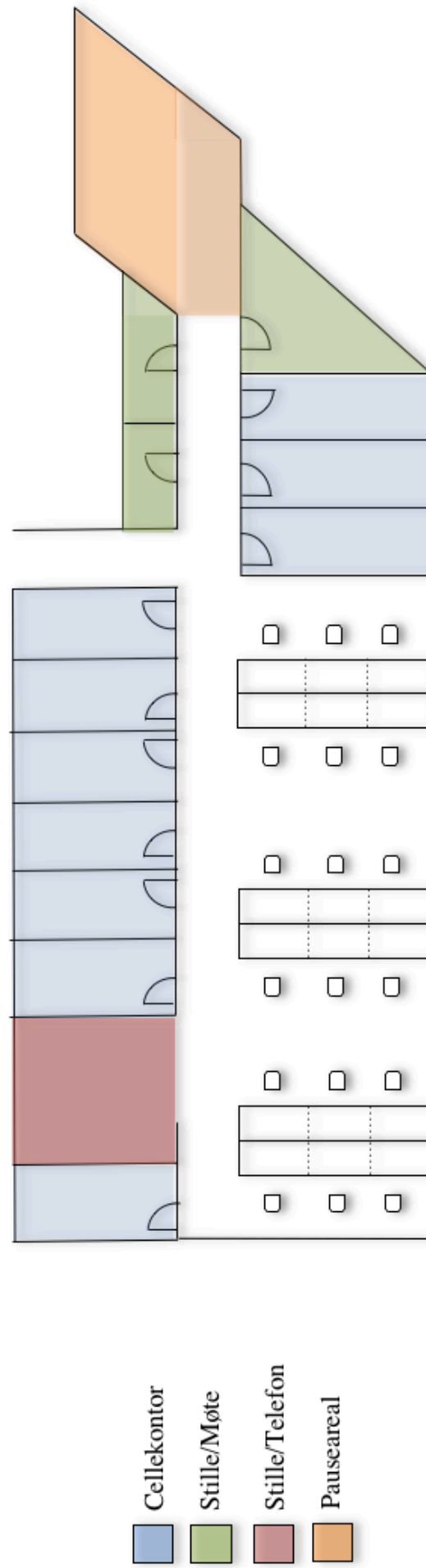
**Kontekst Campus Vest.** Høsten 2017 flyttet av om lag 30 ansatte til Campus Vest som er en del av en nybygde *mediaklyngen* som tilsammen rommer 1200 ansatte og 100 bedrifter. Bakgrunnen for flytteprosessen er blant annet var at nærheten til bransjen vil føre til synergier med bransjen og forenkle tverrfaglig samarbeid.

***Flytteprosess – En pakkeløsning.*** Konseptet er det første av sitt slag i Norge og har blitt referert til som et prestisjeprojekt. Samlokaliseringen er ment å kunne bidra til å skape flere nye muligheter og tilføre resurser for studieprogrammet. Parallelt fører dette til at arbeidshverdagen for akademikerne blir endret og mer av deres tid må dedikeres til organisering av de nye studieprogrammene. Det må bemerkes at Campus Vest på tidspunktet for intervjuene fortsatt utviklet studieprogrammene og ikke har gjennomført en eksamensperiode. For prosessen og kontekst for informantene i Campus Vest, er det særlig tre element som er trukket fram. For det første går Campus Vest fra å dele kontorbygg med disiplinprogram ved universitetet til å samlokaliseres med bransjen og går mot en mer praksisnær tilnærming. For det andre var majoriteten av de ansatte som sitter i åpent landskap informert om denne kontorløsningen i ansettelsesprosessen og godtok dette som premiss for sin nye arbeidshverdag, mens de andre sitter i cellekontor. For det tredje beskriver flere av informantene sin tidligere arbeidssituasjon som et korridorlandskap, som la lite til rette for møteplasser og kontakt mellom de ansatte og studenter.

**Kontorets design.** Kontorlandskapet består av en blanding av cellekontor og åpent landskap, samtlige av informantene har faste plasser. Kontoret er supplert med stillerom og et kjøkkenområde som er lokalisert rett ved inngangen, noe som skaper en flaskehals i ferdsel og blir et naturlig møtepunkt. Sikkerhet er viktig ettersom enkelte av medieredaksjonene i samme bygg regnes som potensielle terrormål. Nøkkelkort er nødvendig ved samtlige innganger og vektere er tilstede på de større møteplassene. Bachelorstudentene har kun tilgang til undervisningsarealet og tilhørende arbeidsrom, mens masterstudentene har tilgang til og disponerer 10 leseplasser i kontorlandskapet. Campus Vest er innredet stilrent i lyse toner med om lag 4m under taket. Fasadene er av glass, noe som tilfører mye naturlig lys. Rommene er eksponert mot en viktig, men mindre travel innfartsåre til sentrum. Kontorplassene varierer i størrelse. Cellekontorene har pulter på omlag 2m og hyllemeter mellom ca 9-15m, avhengig av løsning. Arbeidsplassene for akademikerne i det åpne landskapet består av en pult på ca 1,2m, filtvegger som skjermer der den vedkommende sitter og et tilhørende uttrekkbart skap på den ene siden. Disse plassene er i enden av lokalet, lengst unna inngangen. Dørene til cellekontorene går ut i det åpne landskapet. Enkelte stillerom av ulike størrelser er plassert i forskjellige deler av lokalet og det er også en et par høye alkoveformede sofaer som er ment for telefonsamtaler. Høye lyder bærer gjennom lokalet også inn gjennom dører. Illustrasjon 1 viser en prinsipptegning av planløsningen ved Campus Vest.



*Illustrasjon 1. Prinsipp tegning av planløsning ved Campus Vest*

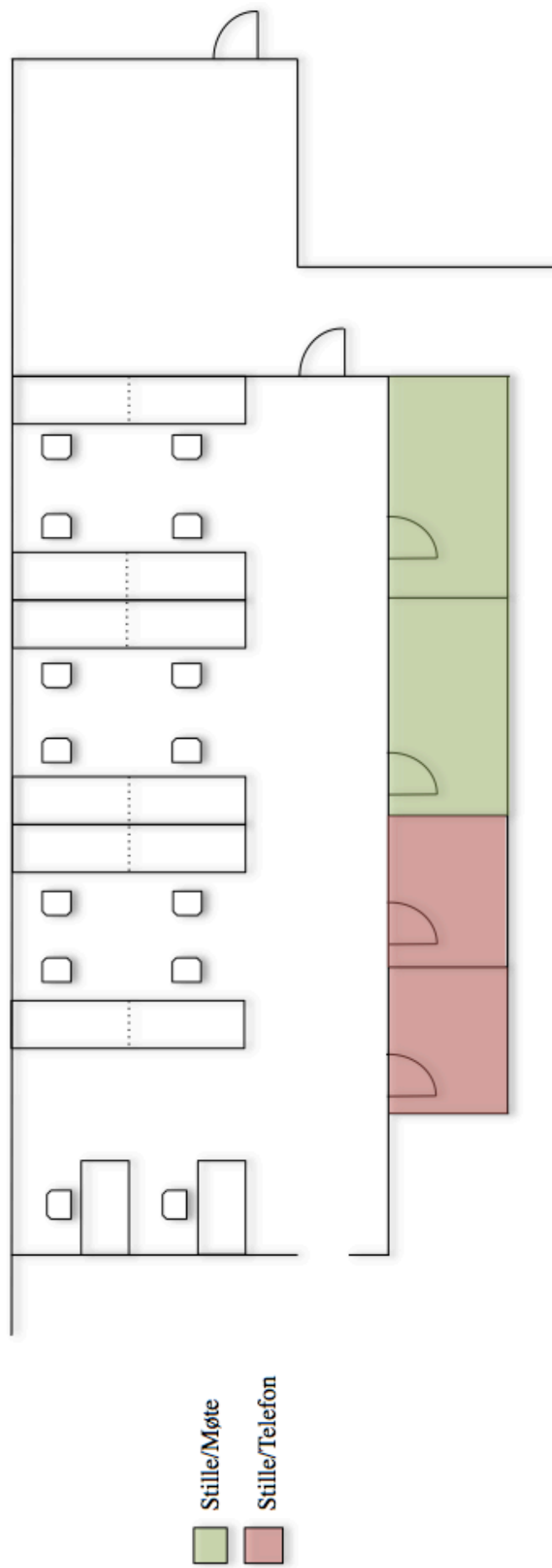


**Kontekst Campus Midt.** Flytteprosessen begynte i desember 2016. Campus Midt består av 44 ansatte fordelt over to plan. Lokalene tilhører et større campusområde og et bygge som til sammen huser 350 ansatte og 2500 studenter. Bygget består av to teknologiutdannelse, bachelor og et femårig sivilingeniør program.

**Flytteprosess - Fusjon.** Samlokaliseringen er et resultat av fusjon mellom tre høyskoler og et universitet vedtatt i 2015. Campus Midt var tidligere organisert som en høyskole og samlokaliseringen har ikke vært enkel. Rektor ved Campus uttalte til et studentmedium; ”*En av de vanskeligste åpningene jeg har gjort*” og viser til at løsningene er uferdige. For prosessen og kontekst til informantene i Campus Midt, er det særlig tre element som er trukket fram. For det første har fusjonen ledet til en omorganisering av de ansattes arbeidshverdag. Foreleserne hadde tidligere mindre klasser og var praksisfokuseret. Ledelsen hadde større grad styringsmulighet over undervisningsdagen og vært opptatt av å ha fellesaktiviteter i og utenfor arbeidshverdagen. Slike tilpassinger i arbeidshverdagen er vanskeligere innfor universitetets forelesningsrammer. For det andre gikk samtlige av informantene fra cellekontor til åpent landskap. For det tredje er Campus Midt en midlertidig løsning. Instituttets skal i løpet av et par år flyttes til et annet kontorbygg.

**Kontorets design.** Kontorlandskapet består av et åpent landskap med faste plasser. Rommet er delt i to med fire stillerom langs en vegg og fire seksjoner med fire eller to kontor plasser i hver som ligger på rad og rekke ved vinduet. Store vinduer gir utsikt over byen og ut mot fjorden, samt tilfører mye naturlig lys. Det er om lag 3m under taket. Pultene er om lag 1,2 m og adskilt med et tilhørende uttrekkbart skap på den ene siden og filtvegg foran. Det kreves nøkkelkort for å få adgang til kontorlandskapet. Ingen studenter har adgang og glassdøren er, etter forespørsel fra de ansatte, frostet for å hindre innsyn inn i kontorlandskapet. Inngangsdøren til landskapet er plassert slik at en kommer rett inn i kontorlandskapet og *må* passere en eller flere av seksjonene for å komme til et stillerom eller en annen kontor plass. Denne gjennomfartsåren skaper uro og støy. Høye lyder bærer gjennom lokalet. Stillerommene har fått nye dørlister ettersom de tidligere ikke var lydtett og gardiner er blitt hengt opp for skjerming. Lunsjarealet er i etasjen under og har plass til omlag halvparten av staben. Illustrasjon 2 viser en prinsipptegning av planløsningen ved Campus Midt.

*Illustrasjon 2. Prinsipp tegning av planløsning ved Campus Midt*



**Universitets særtrekk og organisering.** Universitetet er en særegen organisasjon. Tre sentrale trekk som blir trukket frem av informantene er akademisk frihet, ledelse og forholdet mellom forsker og underviser.

**Akademisk frihet.** Arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd beskriver ‘*Særlig uavhengig stilling*’ Lovbestemmelsen gir akademikere en uvanlig stor autonomi og frihet. Dette samsvarer med informantenes beskrivelser av stillingen sin: ”*vi har en uvanlig stor grad av frihet til å oppholde oss når og der vi selv måtte ønske, så lenge vi gjør oppgavene som er pålagt*”.

**Ledelse.** Akademia er ikke en typisk organisasjon, på tross av en hierarkisk organiseringen i fakulteter og institutter, arbeider akademikere ofte på egenhånd, er ansvarlig for sine fag og fremdriften i deres egen forskning. Informantenes nærmeste overordnede er instituttlederen. Normen innen akademia er at vedkommende rekrutteres fra instituttets egne rekker og har sjelden formell erfaring med ledelse. Normalt vil en instituttleder ikke gå inn på mikronivå, fordi kulturen ikke tillater dette. Som en av informantene beskrev, er dette nærmest en umulighet: ”*Å detaljstyre akademikere er som å gjete katter*”.

**Forsker og underviser.** Tradisjonelt har rollen som forsker hatt forrang over rollen som underviser, som igjen har gitt utslag i en kultur ved universitetet; ”...*[akademikerne har] lukket seg inne med sine bøker i elfenbeinstårn og dukket opp for å kaste glans over et par forelesninger*”. Dette skillet utfordres med et større fokus på praksisnære studieprogrammer. Begge studieprogrammene har obligatorisk undervisning og flere prosjekter. Dette står i kontrast til andre universitetsfag som kun har en obligatorisk aktivitet – eksamen. Videre beskriver en informant at akademikere står overfor en ’*ny akademisk hverdag*’, en hverdag som krever større grad av tilgjengelighet ovenfor studentene både fysisk og digitalt.

### Forhold som påvirker akademikers opplevelse av kontoret.

Med basis i informantenes beskrivelser er det enkelte kategorier som fremstår særlig sentrale for akademikers bruk og opplevelse av kontoret. De kritiske dimensjonene er: «*et eget rom*», «*kontroll over omgivelsene*», «*studentkontakt*», og «*sosial interaksjon med kollegaer*». Kategoriene presenteres ved gjengivelse av informantenes sitater og suppleres med tekst (se tabell 2 for identifiserte forhold som påvirker akademikers opplevelsen av kontoret og tilhørende underkategorier).

Tabell 2

*Identifiserte forhold som påvirker akademikers opplevelsen av kontoret og tilhørende underkategorier*

Forhold som påvirker akademikers opplevelsen av kontoret	Underkategorier
Et eget rom	Et fysisk tankekart Ulike arbeidssoner Biblioteket
Kontroll	Avbrytelser og konsentrasjon Konstant overvåking Lys og luft
Studentkontakt	Daglig møter med studentene Konfidensialitet Praktiske aspekter ved studentveiledning Forventninger om tilgjengelighet
Sosiale interaksjoner med kolleger	Møteplass Informasjonsflyt Usikker på regler for sosial interaksjon

**Eget rom.** For å beskrive betydningen av kontoret var informantene opptatt av forskningsprosessen. Akademikere er avhengig sette seg inn i store mengder data, forsøke å få oversikt over mye informasjon og skape mening av dette datamaterialet. Flere av informantene trekker frem et eget rom og den tilhørende pulten som oppleves viktig for denne prosessen. Informantene vektla at sentralt for forskningsprosessen var muligheten til å skape lommer for forskning eller et eget rom. Et rom fritt for umiddelbare krav og forventninger, der fokuset var rettet mot oppgaven. Fysisk skjerming ble trukket frem som sentralt enten ved å lukke døren til kontoret eller fysisk fjerne seg fra arbeidsplassen. Videre, var et interessant aspekt at på tross av at samtlige benyttet digitale verktøy gjennom hele arbeidsdagen, skilte forskningsprosessen ved en mer fremtredende bruk av fysiske kilder, som bøker og artikler. Informantene knyttet dette til forskningsprosesser, men også akademikerens identitet.

***Et fysisk tankekart.*** En informant beskriver pulten i denne fasen som et stort tankekart: fysiske systemer av åpne bøker, markerte artikler, koder og notater. Dette tankekartet gir vedkommende mulighet til å lett tre ut og inn av tankeprosessen når han forlater pulten og returnerer. Pulten ble beskrevet som en manifestasjon av den mentale tankeprosessen.

*... [jeg] har en bunke med papirer og da er det praktisk å bare la det ligge der jeg avsluttet. Så dagen etter kommer jeg bare å setter meg midt oppi igjen. Som hvis jeg driver med koding har jeg ark med koder bare hengende fremme. For jeg vet jeg kommer til å trenge det flere ganger i løpet av prosessen*

***Ulike arbeidssoner.*** Enkelte av informantene uttrykte ett sett med forventninger som kom i det en krysset dørstokken inn til cellekontoret. Forventningene var knyttet til cellekontoret som den primære plassen for arbeid. Dette var interessant for akademikere kan i prinsippet jobbe fra hvor som helst ettersom kunnskapsarbeid hovedsakelig er individuelt, kognitivt arbeid. Ingen av informantene var avhengig av et større apparatur enn en datamaskin for de fleste av arbeidsoppgavene sin, men like fullt er behovet for en base og ulike soner dyptliggende:

*Jeg er fortsatt den typen menneske som tror at det er ganske menneskelig at man har behov for tilhørighet og kjenne at det er ulike soner på hva andre har tilgang på.*

**Biblioteket.** Et viktig aspekt for informantene var tilgang til egne bøker. *”Et eget bibliotek er jo noe av identiteten med å jobbe på et universitet”*. Dette aspektet er interessant ettersom flere av informantene knytter bøkene direkte til sin kunnskapen om fagdisiplinen. På tross av at informantene ved Campus Midt, som administrerer en utdanning og forskning innenfor teknologi og arbeider hovedsakelig digitalt, beskrev bøker som et viktig verktøy ettersom ikke all faglitteratur er tilgjengelig på nett og fysiske artikler eller bøker har en egen verdi. Samt at flere låner ut bøker til studenter og kollegaer ettersom universitetsbiblioteket sjeldent har et like spesialisert biblioteket.

**Kontroll.** Samtlige av informantene, uavhengig av kontortype, fremhever opplevelsen av kontroll over sine omgivelser som sentralt. Muligheten til å aktivt kunne påvirke, i motsetning til å passivt måtte forholde seg til sine fysiske og sosiale omgivelser er viktig for informantene. Avbrytelser og konsentrasjon, opplevelsen av å føle seg overvåket og kontroll over fysiske forhold som lys og temperatur ble trukket frem som viktige momenter.

**Avbrytelser og konsentrasjon.** Akademikerne beskriver arbeid som har ulike faser og ulik grad av konsentrasjonsbehov. En hovedutfordring for akademikere i åpne kontorløsninger er forstyrrelser eller avbrytelser som kan gjøre konsentrasjonsarbeid utfordrende. Støy, er kilden flest beskriver som forstyrrende; *“En ting er trafikkstøy, som er en jevn dur. Noe annet er brå lyder eller stemmer. Det er lyder du ikke klarer å filtrere ut på samme måte”*. Videre er ferdsel eller særlig brå bevegelser også beskrevet som forstyrrende, for eksempel: *” ... [jeg] sitter ofte med høretelefoner og hører på musikk. Men det foregår jo allikevel noe i rommet rundt deg”*. Helt sentralt i informantene beskrivelser var at noen arbeidsfaser beskrives som mer sensitive for forstyrrelser enn andre og at å aktivt velge å utsette seg for forstyrrelser har betydning for opplevelsen av avbrytelsene. Med andre ord beskriver informantene et behov for kontroll over *uønskede* forstyrrelser.

**Arbeidsoppgave.** Hovedbekymringen er at små forstyrrelser gjør det vanskelig å gå inn i konsentrasjonen. Informantene beskriver at det er avgjørende hvilken

arbeidsoppgave som skal løses. Mer rutinepregede oppgaver som å svare på mail, rette øvinger og lignende kan gjøres relativt automatisk og vedkommende affiseres i mindre grad av ytre stimuli. På den annen side er det konsentrasjonsarbeid som i større grad påvirkes av omgivelsene. Som en informant påpeker, er ikke særegent innen akademia, men typen arbeid: *”Det har ikke så mye med akademia eller ikke å gjøre, men at vi har den type jobb – konsentrasjonsoppgaver – hvor det er nødvendig å skjerme seg fra distraksjoner blir viktig”*. Videre deler informantene konsentrasjonsarbeid inn i ytterligere to nivåer, der første fase er innhenting kunnskap og forståelse, mens den andre fasen er produksjon. Den første fasen oppleves uoversiktlig og beskrives som langt mer sårbar for forstyrrelser. Kreativ tenkning og tilegnelse av kunnskap krever større grad av fokus og informantene beskriver at de i denne fasen er sårbar ovenfor forstyrrelser.

*(...) i den fasen der man skal drive med egen forskning eller research og samle alt det som er relevant. For da trenger man nok konsentrasjon til å få det under kontroll. Og da er forstyrrelser av ulik grad være med på å få en ut av fatning og en begynner hele tiden på nytt igjen.*

Den andre fasen 'sitter informasjonen i fingrene' og arbeidet er i likhet med mer rutinepreget arbeid ikke lenger like sårbar ovenfor forstyrrelser.

*(...) hvis jeg virkelig har kontroll - har plotet – og vet hva det skal handle om kapitel til kapitel så hadde det gått greit selv om jeg hadde blitt forstyrret. Fordi da vet jeg om noen ba meg om å drikke kaffe etter det punktumet der, så vet nøyaktig hva jeg skal skrive i neste setning.*

En av informantene er klar på at evnen til å skjerme og mestre de ulike konsentrasjonsfasene er seg er kritisk innen akademia: *”De som lykkes i akademia er de som finner eller skaper egne lommer for konsentrasjon”*. Åpnere kontorløsninger beskrives å utfordre evnene til å skape egne lommer fordi akademikere har så ulike rytmer i løpet av en arbeidsdag.



*Dette semesteret her har jeg undervisningen min på torsdag og fredag. Hvis alle hadde har undervisning torsdag og fredag kunne vi sittede i stillhet her og jobbet mandag til onsdag. Men det er ikke en felles flyt i hva man gjør, alle driver på med forskjellige ting til forskjellige tider. Så når noen trenger ro og konsentrasjon så har andre aktiviteter som kan forstyrre dem som trenger ro. (... ) Det er vanskelig hvis du ønsker å konsentrere deg og så flyr det 40 mennesker på kryss og tvers.*

Som tidligere nevnt er et særtrekk ved uavhengig stilling at akademikere har frihet til å jobbe hvor de måtte ønske i den fasen. Flere av informantene beskriver at det er vanlig praksis å tilbringe lengre faser hjemme, på fjellet, i et feriehus eller velger å komme inn på kontoret i helgen for å minimere sannsynligheten for avbrytelser og å være inni prosjektet over lengre tid av gangen. Men parallelt er flere opptatt av at dette på ingen måte er en lineær prosess og at en må bruke momentet, å skrive hvis nye sammenhenger eller refleksjoner åpenbarer seg. I denne fasen har akademikerne behov for å styre pauser og interaksjoner, for eksempel: ”... [jeg] utsetter gjerne pausen med en time hvis jeg synes jeg er i et godt driv. Så tar jeg det heller pausen når jeg synes jeg sitter fast.”

Samtidig formidler majoriteten av informantene med kontorplass i åpent landskap at kontorplassen tjener sin funksjon og at de i større eller mindre grad klarer å kutte ut verden rundt. ”Jeg merker ikke noe rundt meg hvis jeg konsentrer meg. Jeg klarer å kutte ut alt jeg. Så for meg har det ingen betydning sånn sett”. En annen viser til en helt unik egenskap der han kan lukke verden ute gjennom å stramme en muskel i øret, som en naturlig ørepropper. Dette kan forklares med at disse personene klarer å sortere ut og fokusere, uavhengig av omgivelser.

*Aktivt valg.* Et skille som blir trukket frem av informantene er om avbrytelsen er noe man velger aktivt å utsette seg for eller ikke. En informant beskriver å alltid være tilgjengelig for telefonsamtaler, e-poster og tekstmeldinger og beskriver det som en type ’semi-privat’ sfære, men at nøkkelen er muligheten til å sortere ut det som er viktig eller ikke; ”Plutselig så kommer det epost, men den ignorerer jeg, for da kan jeg sitte tungt inni ting, men hvis det er ting som haster så tar jeg det umiddelbart”.

En annen beskriver å aktivt velge musikk når han arbeider: ”*Pleier ofte å ha musikk på egentlig, men det er noe litt annerledes når du gjør det som et aktivt valg istedenfor at det er noe du føler du må gjøre for å stenge omgivelsene ute*”.

På begge campusene har enkelte av de ansatte improvisert egne fysiske *filtre*, ved å flytte møbler som skap og hyller for å skjermer seg fra deler av landskapet. Andre har mer eller mindre sporadiske barrikaderinger mot gjennomfartsåren - ved å trekke ut hyllen i reolen som en forlengelse av en vegg eller snudd reolen og pulten for å skjerme seg fra visuell distraksjon. Vegger og dør gjør det enklere å kontrollere eksponering for visuelle og auditive distraksjoner. “... [*på et cellekontor blir du*] ikke utsatt for forstyrrelser som ikke skylder deg selv eller egne arbeidsoppgaver. Du blir kun dratt med eller involvert i forstyrrelser som angår deg selv”. Dette virker å gå begge veier. En informant beskriver det som en dårlig samvittighet når en må svare på telefoner, ha korte samtaler eller spise noe ettersom det potensielt være kilde til avbrytelse for andre: ”*det er jo delvis dårlig samvittighet for å forstyrre andre*” .

**Konstant overvåking.** Flere av informantene beskriver at en utfordring med åpne landskap er opplevelsen av å føle seg iaktatt når folk går forbi kontorpulten, for eksempel; ”... du føler det at alle som gikk forbi tittet over skulderen din å så hva du holdt på meg og det blir ganske slitsomt. Selv om de sannsynligvis ikke gjorde det så sitter følelsen der”. Å bli sett er krevende og man tar seg ekstra sammen fordi man vil fremstå som en effektiv og god arbeidstaker. En av informantene beskriver hvordan å ’konstant’ iakttas går ut over evnen til å ta mikropauser eller små avbrekk mellom arbeidsøktene for å koble seg av og hente seg inn igjen.

*(...)fjernes alle fysiske skanser, sånn at alle er nødt til å krøke seg inn i seg selv og late som at alt er fint, greit og godt. Men da får man ikke de ’mikropausene’ man trenger, de pausene som andre ikke skal ta del i.*

**Lys og luft.** Kontroll over interaksjoner eller muligheten til å skjerme seg for distraksjoner var fremtredende aspekter for informantene, men behovet for kontroll blir også uttrykt så spesifikt som muligheten til å regulere temperatur eller lysforhold på arbeidsplassen. Disse elementene regnes som grunnleggende i et kontorlandskap. De bekymringsmeldingene som kom fra informantene var at det var

liten mulighet til å kontrollere eller tilpasse de fysiske elementene. ”*Der jeg sitter nå, så er det at jeg ikke får dratt ned persiennen eller regulert temperaturen som jeg vil*”. En informant har satt opp en papplate mot vinduet for å skjerme seg mot solen. På den annen side beskrev majoriteten å være mer eller mindre tilfreds med de fysiske forholdene på arbeidsplassen. ”*Jeg synes det er veldig bra. Jeg har ikke klaga. Men jeg hører at folk klager. De påstår at det er for kaldt. Men jeg tar jo heller på meg en genser*”.

**Studentkontakt.** Et aspekt ved universitetet som ikke umiddelbart kan overføres til andre organisasjoner er interaksjonen mellom professor og student. Disse interaksjonene beskrives som en viktig del av akademikerens virke og identitet. Spørsmålet om studentkontakt blir dermed sentralt når det er snakk om kontorløsninger innen academia. Campusene i denne studien er ulike i hvordan de fysiske fasilitetene fasiliterer møtet med studentene og fire aspekter blir trukket frem som viktige: de daglige møtene med studenter, utfordringene knyttet til konfidensialitet og praktisk tilrettelegging av studentveiledning, samt forventninger til tilgjengelighet.

**Daglige møtene med studenter.** Informantene beskrev en utfordring knyttet til den daglige kontakten med studentene, adgang til ulike arealer, særlig i åpent landskap. Ved Campus Midt var løsningen at studentene ikke hadde tilgang til det åpne landskapet, på tross av at intensjonen bak det åpne landskapet var å minske gapet mellom foreleser og studenter. Den opplevde avstanden forsterkes trolig av at denne faggruppen tidligere tilhørte en høyskole. Høyskoler fører tradisjonelt en annen pedagogikk enn universitet. Pedagogikken kjennetegnes ved tettere oppfølging og mer kontinuerlig kontakt med studentene. Flere av informantene beskrev at de nærmest kun så studentene i forelesninger. ”*Her går vi bare inn i en forelesningssal og så går vi igjen. Før så kjente vi alle navnene, eller i alle fall alle fjesene og studentene turte å prate med oss*”. Informantene beskrev at ideen bak det åpne landskapet var at skulle gjøre foreleserne mer tilgjengelig for studentene. Men i praksis har studentene ikke tilgang til landskapet. Dette ble raskt etablert ettersom studenter som oppsøkte foreleser forstyrret de andre i kontorlandskapet:

*det er ikke noe problem at studentene kommer til meg hvis de har problemer med et webutviklings-prosjekt. Problemet er at de potensielt forstyrrer de 11 andre i kontorlandskapet.*

I kontrast beskrev flere ved Campus Vest en økt synlighet og tilstedeværelse fra studentene i arbeidshverdagen sammenlignet med tidligere og at dette var en viktig meningskaper i hverdagen. Hyppigere møter og gjenkjennelse ble beskrevet å gi en ny dimensjon til undervisningen.

*...før da satt de i kjelleren så da så jeg aldri en student. Men her ser du jo studentene hele tiden, kjenner dem igjen og hilser på de. Akkurat den utad mot studentene og få en følelse på det er bra. Det har ikke noe direkte å si for samarbeidet oss i mellom, men jeg tror nok det kan hjelpe på det interne miljøet at man kommer så tett på studentene.*

**Konfidensialitet.** For det andre, utfordringen knyttet til konfidensialitet. Informantene ved Campus Midt beskrev at flyt av studenter i et åpent landskap var en risiko ettersom man kunne vite hva slags dokumenter som var synlig på egen og andres pult, fysisk eller digitalt. En informant beskrev risikoen ved at en eksamensoppgave kunne komme på avveie, eller annen informasjon som akademikerne av ulike grunner ikke ønsker å dele med studentene. *“vi kan jo ikke snakke om eksamensoppgaver og sånn. Fordi de kan oppfatte hva som blir sagt og det går jo ikke”*. Informantene ved begge campuser var bekymret for spredning av sensitiv informasjon om studentene. En informant beskriver veiledning av studenter som har spesielle behov og der det har vært viktig med kontoret for å kunne møtes på trygge premisser: *”Så [studenten] har bedt spesielt om å møtes på kontoret. For da visste [studenten] hvor det skulle være og at det var en trygg og god atmosfære”*.

**Praktiske aspekter ved studentveiledning.** Ved Campus Midt er en liste med navn og telefonnummer satt opp utenfor så studentene må ringe og avtale møte på et av stillerommene. Og flere av informantene er opptatt av at dette ikke er en effektiv metode med tanke på rigging og tilgjengelighet av utstyr.

*Du trenger papir, bøker, den riktige pcen, den riktige skjermen. Så har jeg glemt ditt og jeg har glemt datt. Så må man gå å hente det. Det blir en full riggeprosess. Høres bagatellmessig, men er ikke det. Du har en annen verden på kontoret ditt, der har du infrastrukturen, du har alt.*

Videre viste informantene til utfordringer knyttet til koordinering ettersom studenter kan være uforutsigbare og distré.

*Det er ikke alle studenter som er like flinke med dette med tid. Kl. 2 går jeg ut. Så er det ingen der og da går jeg tilbake. Og da bruker jeg tid på å komme meg inn i det jeg skal inn i. Etter 10 min står studenten utenfor og har ventet i 8 min. Tidligere satt jeg bare og jobbet til studenten kom, jeg trengte ikke å gå ut for å lete etter dem.*

Tidligere kunne ventetiden eller manglende oppmøte utnyttes til å gjøre annet arbeid, men en informant beskrev dette som vanskeligere når man vente i et annet rom og ikke har alt utstyr.

**Forventninger om tilgjengelighet.** En informant ved Campus Vest beskrev at studentene har andre forventninger til forelesernes tilgjengelighet, særlig digitalt. Enkelte beskrev at dette skilte seg fra tidligere tider før teknologien for alvor gjorde sitt inntog ved universitetet. Den gang var det vanlig med besøkstid på kontoret og studenten var nødt til å hovedsakelig henvende seg til foreleser innenfor disse rammene, men at den praksisen ikke lenger var mulig. En informant beskriver at at man ikke uten videre kan stikke av: ”*Rart for de å stille spørsmål og ikke få ganske raskt svar når vi har gitt dem tunge og omfattende oppgaver*”. Dette bør ses i sammenheng med at Campus Vest administrer helt nye studieprogram, med en rekke større oppgaver og/eller praksisopphold gjennom semesteret. Informantene følte i større eller mindre grad på ansvaret for å svare på henvendelser fra studenter i løpet av kort tid. Videre beskrev informanter ved Campus Vest at dette påvirket hvordan de arbeider med større forskningsprosjekt. En viste til delegering av ansvar til en midlertidig kontaktperson for detaljerte planer for studentene.

**Sosiale interaksjoner med kollegaer.** En funksjon som møteplass ble beskrevet som en av kontorets viktigste funksjoner. Formelle og uformelle møter med kollegaer ble sett på som viktig kilde til meningsskaping og trivsel på arbeidsplassen. På den annen side presiserte informantene at arbeidsplassen må tilby muligheter for å trekke seg vekk fra de sosiale arenaene og ha skjermet egentid. Aspekter som blir trukket frem som viktige er kontorets funksjon som møteplass, informasjonsflyt og usikkerhet knyttet til regler for sosial interaksjon.

**Møteplass.** Informantene fra Campus Vest holdt tidligere til i korridorlandskap med cellekontorer på rad og rekke. Flere av informantene beskrev at de ser sine kollegaer langt mer i det nye bygget sammenlignet med det forrige, noe som beskrives som et positivt tilskudd til arbeidshverdagen. I kontrast til dette har de ansatte ved Campus Midt opplevd en utradering av arbeidsmiljøet i form av at man ikke lenger ser kollegaene sine. En informant viste et bilde av landskapet der alle de 14 plassene er ledige og humrer mens han sier at ”*Jeg har jo faktisk det største kontoret av alle i hele Trondheim*”. Samtidig beskrev informanten det som trist at arbeidsmiljøet fragmenteres ettersom de tidligere har hatt et sterkt arbeidsmiljø med høy tilstedeværelse;

*Tidligere styrte vi jo alt selv, vi var et lite miljø og vi hadde det veldig bra. Det har vi fortsatt, men det blir litt forvitra når ikke folk er på jobb. Grunnen til at man er på jobb er andre - hvis ikke er det jo ikke vært noe vits i å være her.*

Forskjellen illustreres godt gjennom beskrivelsen av lunsjrommet. Ved Campus Vest beskriver en informant hvordan plasseringen av lunsjrommet bidrar til å skape et samlingspunkt: ”... *det så kort til pauserommet uansett. Jeg har det sjeldent så travelt at jeg ikke kan ta en 10 mins pause*”. Lunsjrommet blir trukket frem som et viktig tilskudd i arbeidshverdagen: ”*jeg setter veldig stor pris på siden det ikke er så ensomt som det var å sitte der jeg satt før*”.

Ved Campus Midt beskrev en informant lunsjkulturen før og nå: ”*Hvis jeg går på lunsjrommet nå kl. 12 så er det kanskje 15 av 40. Før var det i alle fall 35, for folk var på kontoret*”. Vedkommende legger mye av skylden på designen av pauserommet: ”*Pauserommet har bare kapasitet til halvparten av de ansatte. Tidligere hadde det plass til alle. Gjør noe med miljøet og opplevelsen av å føle seg velkommen.*” En av

informantene knyttet fravær til 'sosial kapasitet' og enkelte dager unngikk å gå til lunsjrommet for å få et avbrekk og stilhet ettersom landskapet var tomt på denne tiden av døgnet. ”*Hele tiden må jeg forholde meg til mennesker som er her. Og da når lunsjen kommer er det greit å ikke forholde seg til mennesker. Det er jo egentlig veldig trist*”. Informanter ved begge campuser var opptatt av graden av introversjon eller ekstroversjon hos akademikere har å si for hvilke kontor som er passende.

*Jeg vil ikke tro at akademikere er et tverrsnitt av befolkningen når det gjelder forholdet mellom å være introvert og ekstrovert. Og de introverte vil foretrekke å jobbe på egen hånd istedenfor å sitte i et åpent landskap og være veldig sosial i alle retninger.*

**Informasjonsflyt.** Et sentralt aspekt informantene trakk frem var i hvilken grad kunnskapen var felles eller spesialisert. Informantene ved begge campusene beskrev at nærheten og tilgangen til kollegaer for å forenkle planleggingsprosesser studieprogrammene på huset: ”*All den små-organiseringen som man alltid trenger på et sånt fag går veldig fint, så vi slipper å bruke e-post til alt mulig vi skal avklare*”. En informant ved Campus Vest beskrev at åpnere løsninger gjorde det det enklere å spørre småspørsmål til administrasjon eller teknisk stab på pauserom eller i gangene: ”*(...) er veldig kjekk å møte dem der også, for jeg ofte mange sånne tulleting å spørre dem om, som er flaut å sende en epost om*” Informantene ved Campus Vest tilhører et mindre fagmiljø sammenlignet med tidligere. En informant beskrev at det var krevende å bygge broer mellom de ulike fagdisiplinene ved det forrige kontoret og at Campus Vest har flere delte arenaer;

*(...) det føles ut som en del av et mer homogent fagmiljø at det ikke er så sprikende. Det er både det at vi er samlet og at infrastrukturen i bygget legger bedre til rette for møtepunkt, men også at utdanningsprogrammene som vi forvalter har flere møtepunkt. Det er lettere å holde en faglig diskusjon.*

På den annen side har flytteprosessen splittet instituttet fysisk og dette opplevdes som dramatisk for flere: ”*Hele dynamikken er jo forandret. Hele tiden har tanken vært at vi er en enhet selv om vi er på forskjellige steder, men i praksis så er man jo ikke det.*

*Jeg kunne jo like gjerne skiftet jobb*". De færreste av informantene har oppsøkt den andre satellitten av instituttet flere enn et par ganger etter flytteprosessen.

Informantene ved Campus Midt beskrev utfordringer knyttet til informasjonsflyten i et kontorlandskap. En informant argumenterte for at universitet først og fremst er individuelt arbeid innenfor svært spesialiserte områder, der undervisning som oftest er den eneste fellesnevneren.

*Jeg vet ikke hvor man har fått den forestillingen om at undervisning det er en fellesaktivitet (...) Vi har vidt forskjellige ansvarsområder. Så de har ikke så mye å vinne på å overhøre oss og vi prater sjeldent faglige ting med dem. Vi snakker kun om sosiale ting.*

**Usikker på regler for sosial interaksjon.** Majoriteten av informantene har hovedsakelig sittet i privat cellekontor største delen av karrieren, eventuelt delt kontor med en annen. Flere uttrykte bekymring, irritasjon eller usikkerhet knyttet til atferd i et åpent landskap.

*...vi er vant med cellekontor og det er vanskelig å endre. Vi har alltid gjort det sånn; stoppet i gangen og pratet med kollegaer når vi trenger det. Nå må vi plutselig hysje og si 'nei, hysj, vi må gå hit'. Det blir jo en omstilling som kan være vanskelig å få til.*

Videre har ingen av informantene noen større grad evaluert atferd eller diskutert bruksregler for det nye kontorlandskapet. "Vi har ikke helt funnet ut hvor mye det er meningen at vi skal stå å prate i kontorlandskapet". På begge campuser er det utfordrende med stillesonene. Campus Vest har stillerom og lyddempende sofaer (sofaer som er konstruert som alkover eller kokonger med filtvegger som skal fange og hindre at lyder sprer seg ut i landskapet). Verken sofaene eller stillerommene skjermet så godt som ønskelig: "Vi skal jo av og til snakke i telefonen som del av jobben så er det jo sånn der stillesoner, men du hører jo alt som blir sagt derfra". Campus Midt har isolert stillerommet med lister og hengt opp gardiner for skjerming, men informantene stiller spørsmål til hvor hyppig disse skal brukes: "... vi mener at det bør gå an å kommunisere. Vi kan jo ikke gå inn på et stillerom hele tiden, du må



*jo kunne si noen korte ord.”* På Campus Vest var det ingen nedskrevne bruksregler. *“Man tenker dette går seg til”* er informantens svar på spørsmålet om bruksregler. På Campus Midt var det hengt opp en liste med bruksregler. Men ingen av informantene vet hvem som har laget den eller opplevde at den er tilpasset deres kontorløsning:

*Nei, de [bruksreglene] vet jeg ikke hvem som har laget. Laget av ledelse eller noen oppe. Det kunne jo vært laget av noen som visste hvordan det er å jobbe i dette kontorlandskapet. Men blant oss som sitter her er det eneste vi vet er at vi ikke må si noen ting...*

### **Opplevde konsekvenser ulike kontorløsninger**

Resultatene viser til at de fysiske omgivelsene påvirker flere dimensjoner av akademikerens arbeidshverdag. Basert på informantenes beskrivelser har de ulike forholdene betydning for akademikerens psykososiale forhold, bruk av kontoret og prestasjon

**Psykososiale forhold.** En av de store ulikhetene ved de to campusene er sosiale interaksjoner mellom kollegaer, som igjen ble beskrevet å være avgjørende for arbeidsmiljøet. Campus Midt har tidligere hatt et sterkt arbeidsmiljø, men beskrev at dette har blitt vanskeligere i det nye bygget. *“Det blir ikke noe miljø av at folk jobber hjemme”*. En informant sammenlignet antall daglige interaksjoner ved det tidligere cellekontoret og det nåværende åpne landskapet: *“Jeg var ikke like isolert på cellekontor som det jeg er her”*. Møtet med kollegaene knyttes til sosial støtte og behovet for å tidvis avreagere fra forskning og undervisning. *“Det er jo det sosiale som er artig med å vær på jobb. Treffe andre i lunsjen og ha noe som skiller seg fra det å jobbe med studenter og tenkearbeid”*. I kontrast til dette beskrev flere av informantene ved Campus Vest et styrket arbeidsmiljø med mer mening grunnet flere møter med kollegaer og studenter.

*For miljømessig så er jo dette en innertier i forhold til det jeg var vant med der oppe. Du er nødt til å hilse på folk og du treffer folk hele tiden. Folk som jeg har vært kollegaer med i flere år, men som det kunne gå måneder før jeg så. Nå treffer jeg de hver eneste dag og de viser seg å være ganske hyggelige folk.*

En viktig faktor virker å være plasseringen og antall støttefunksjoner. Videre at de ansatte har mulighet til å skjerme seg og trekke seg vekk fra andre hvis de ønsker det. En informant pekte på at konstant nærvær av andre mennesker kan være mer belastende for enkelte enn andre. ”*Vi har jo alle en intimsfære. Og hvor godt vi beskytter oss, varierer fra person til person. Jeg tror det er veldig viktig, for noen takler ikke [åpent landskap] noe godt. Så de blir syke og sykemeldt*”.

**Bruk av kontoret.** Campus Vest blir beskrevet som en *’et langt mer aktivt kontor sammenlignet med det forrige’*. Forhold som blir trukket frem som positive er at bygget er helt nytt og det tekniske utstyret er toppmoderne. ”*Det er pluss, jeg har aldri sittet på et moderne kontor i løpet av min karriere i akademia*”. Men informantene har vanskeligheter med å skille hva som skyldes kontoret og hva som kan krediteres den nye arbeidshverdagen: ”*Klart det betyr noe, men det er helt umulig å si hvor mye det betyr ennå, men det er jo først og fremst studieprogrammet*”.

Informantene ved Campus Midt beskrev en nedgang i antall ansatte som er på arbeidsplassen. Informantene beskrev hvordan flere av kollegaene har hatt det svært tøft i møte med den ny arbeidshverdagen. Behovet for forutsigbarhet og kontroll over de fysiske omgivelsene var gjennomgående i intervjuene. ”*Forutsigbarhet i arbeidssituasjonen når det gjelder fysisk plassering og vite at noe er mitt. Jeg er et menneske. Jeg er ikke en robot*”. Alle informantene har i større eller mindre grad dekorert arbeidsplassen sin og uttrykker at det er viktig å ha et base til seg selv og tingene sine. Et element som ble trukket frem var at det er svært vanskelig å si når en akademikers arbeidsdag starter og slutter. Tankeprosesser kuttes ikke og forskningsspørsmål opphører ikke plutselig i det en akademiker forlater pulten sin. Dette er et diffust skille som en informantene utrykte slik: ”*Du tar arbeidet med deg hjem. Du stopper ikke å tenke i det du går ut av kontoret. Derfor blir hjem jobb og det er kanskje derfor arbeidsplassen må føles litt som hjemme også – kontoret blir mitt andre hjem*”

**Prestasjon.** Prestasjon er utfordrende å vurdere utfra intervjuene, ettersom mye virker å være knyttet til organisering heller enn de fysiske omgivelser. På den annen side er disse aspektene koblet til hverandre. En av informantene er klar på at evnen til å skjerme og mestre de ulike konsentrasjonsfasene er seg er kritisk innen akademia: ”*De som lykkes i akademia er de som finner eller skaper egne lommer for konsentrasjon*”. Nettopp dette ble dermed en fremtredende dimensjon gjennom

intervjuene. I hvilken grad kontorløsning støttet konsentrasjonsarbeid. Samtlige av informantene i cellekontor beskrev at åpent landskap i liten grad støttet denne konsentrasjonsarbeid. På den annen side beskrev flere av de ansatte lokalisert i åpent landskap at de kunne arbeide med konsentrasjonsarbeid i åpent landskap. Oppfølgingsspørsmål viste at disse personene i liten grad opplevde omgivelser som forstyrrende for arbeidet, uavhengig av kontorløsning.

Videre var studentkontakt et sentralt aspekt. Informanter ved Campus Midt beskrev at den reduserte kontakten med studentene oppleves problematisk ikke bare på et faglig plan, men også som et tap av en viktig dimensjon i den profesjonelle identiteten. ”... *min tid brukt på studentveiledning er redusert med 80%. Jeg er en dårligere foreleser, noe som er et tap av en viktig del av jobben min*”. Betydningen av studentkontakt gjenspeiles i informantene fra Campus Vest sine beskrivelser. Der de fremhever at den økte tilstedeværelsen av studenter er et positivt innslag i arbeidshverdagen.



## Diskusjon

Formålet med studien var å kartlegge hvilke forhold som var viktige for akademikerens opplevelsen av ulike kontorløsninger og hvordan disse forholdene påvirket akademikerens arbeidshverdag. Grounded theory ble brukt for å fange de kontekstuelle forholdene og forholdene som akademikerne vurderte som avgjørende ved den fysiske arbeidsplassen.

### Oppsummering av funn

Betydningen av de kontekstuelle forholdene har vært sentral gjennom hele studien og de kan ikke betraktes som adskilte fenomen. «*Kontekst på campus*» og «*universitets organisering*» preger hvordan informantene opplever kontorløsningene. På tross av at det er flere likheter ved de to campusene fører kontekstuelle forhold som flytteprosessen og kontorets design til at campusene ikke er direkte sammenlignbare. Disse kontekstuelle forhold virket å ha stor betydning for hvordan akademikerne opplevde de to ulike kontorløsningene. På den annen side beskrev akademikerne ved begge campuser, dog i ulik grad, behovet for: «*et eget rom*», «*kontroll over omgivelsene*», «*studentkontakt*», og «*sosial interaksjon med kollegaer*». Disse forholdene hadde igjen betydning for akademikerens opplevde «*psykososiale forhold*», «*bruk av kontoret*» og «*prestasjon*». Resultatet er presentert i modell 1 (s. 28). Resultatene vil i diskusjonen settes opp mot og sammenlignes med eksisterende teori og diskuteres med utgangspunkt i problemstillingen: *Hvilke forhold blir holdt frem som viktige for akademikerens opplevelse av ulike kontorløsninger og hvorfor bør dette vektlegges i kontorutforming for denne gruppen?*

### Sammenligning av funn i denne studien med annen forskning.

Lite forskning er gjort spesifikt på akademikere og deres arbeidshverdag. Dette gjenspeiles i litteraturen der forholdene kontroll og sosial interaksjoner har et langt bedre empirisk fundament sammenlignet med betydningen av studentkontakt og eget rom. Et interessant aspekt er hvordan de fysiske omgivelsene på de to campusene virker å ha ulik påvirkning på særlig to forhold sosial interaksjoner og studentkontakt.

**Et eget rom.** En rekke studier er gjort på fysiske omgivers betydningen av konsentrasjon og produktivitet, men svært lite forskning er gjort på hvordan de fysiske omgivelsene fasiliterer lengre tankeprosesser eller forskning. Forskningsprosessen ble, uavhengig av kontortype, trukket frem som en viktig del av

akademikerens arbeidshverdag. Informantene vektla at sentralt for forskningsprosessen var muligheten til å skape lommer for forskning eller et eget rom. Et rom fritt for umiddelbare krav og forventninger, der fokuset var rettet mot oppgaven. Fysisk skjerming ble trukket frem som sentralt enten ved å lukke døren til kontoret eller fysisk fjerne seg fra arbeidsplassen. Videre, var et interessant aspekt at på tross av at samtlige benyttet digitale verktøy gjennom hele arbeidsdagen, skilte forskningsprosessen ved en mer fremtredende bruk av fysiske kilder, som bøker og artikler. Informantene knyttet dette til forskningsprosesser, men også akademikers identitet.

***Et fysisk tankekart.*** Et par av informantene trakk frem er behovet for et fysisk tankekart og muligheten til å legge fra seg bøker, fagartikler og notater utover en pult for å skaffe seg oversikt. Et slikt fysisk tankekart gjorde det enklere for dem å tre ut og inn av forskningsprosessen, ettersom pulten blir en fysisk manifestasjon på tankeprosessen. Moskaliuk et al. (2017) viser til at den fysiske utforming kan "prime" eller påvirke persepsjonen av omgivelsene. Stimuli fra et miljø er kodet, med andre ord hjernen prosesserer informasjonen automatisk og ubevisst. Med andre ord, er det ikke nødvendigvis et bevist forhold til informasjonen, men gjennom et slikt fysisk tankekart blir de fysiske omgivelsene stadige påminnelser på ideer og uferdige tanker. Kidd og Alison (1994) argumenterer for at kunnskapsarbeidere benytter pulten og bunker med papirer som midlertidige oppholdssteder for ideer som ikke ennå kunne kategoriseres eller brukes. Zerubavel (1999, s. 164) definerer et mentalt landskap eller den personlig kognitive opplevelsen av et fysisk landskap defineres som *mindscape*. Begrepet er stort, men i denne sammenhengen kan *mindscape* forstås som den mentale prosessen og assosiasjonene som dannes fra det fysiske tankekartet. Nettopp forholdet mellom den fysiske og det mentale kan være en av årsakene til at flere av informantene beskrev det som svært krevende å pakke sammen og tre ut av en forskningsprosess. Digitale verktøy har forenklet organisering og søk av kildematerialet, men overraskende mange av informantene fortrakk å ha fysiske versjoner, enten ved å printe ut fagartikler eller bruk av bøker. Med andre ord kan fysisk arbeid mulig tilby en annen opplevelse enn digitale plattformer. Dette kan knyttes til det taktile. Berøring gir en form for bekreftelse som digitale plattformer fortsatt mangler (Ropo & Höykinpuro, 2017). Her er en utfordring er ideen om at det eneste verktøyet en kunnskapsarbeider virkelig trenger er en datamaskin. Dette

fokuset på digitale verktøy og reduksjon av skrivebordareal, kan hindre flere visuelle måter å dele ideer eller organisere informasjon (Smith, 2008).

**Identitetsbærer.** Videre beskrev informantene kontoret og bøkene informantene som forventningsbærere. Baldry og Barnes' (2012) kvalitative studie gjenga kontorene og bokhyllene symboliserte viktigheten av akademia, undervisning og forskning. Oppsamling av faglitteratur knyttes til identitet og en viktig tradisjon ved universitetet, forvaltning av kunnskap. Flere av informantene uttrykker dette som personlig. Dette kan skyldes at den akademiske identiteten ofte kan være vanskelig å skille fra person. Identitet påvirker motivasjon og atferdsmønster (Ashkanasy et al., 2014).

Studien indikerer at det virker å være individuelle forskjeller og behov for det fysiske tankekartet og et personlig bibliotek. Akademikeres tankeprosesser og problemløsning er ikke låst til ett sted. Gjentatte studier har vist at resonering og refleksjoner også i stor grad skjer utenfor kontoret (Heerwagen et al., 2004; Moskaliuk et al., 2017; Reinhardt, Schmidt, Sloep, & Drachsler, 2011). Viktigheten av funnet er at behovet for et eget rom virker å være verdifullt for flere og igjen ha betydning for forskningsprosessen og akademisk identitet. Dette bør derfor vektlegges i kartlegginger og temaet bør studeres ytterligere.

**Kontroll.** Et eget rom er avhengig av opplevd kontroll over omgivelsene. Muligheten til tilpassing og kontroll over de fysiske fasilitetene og arbeidsoppgavene er en rød tråd gjennom informantenes intervjuer. Kontroll over omgivelsene syntes å være særlig viktig ettersom det bidro til å skape en trygg, forutsigbar og tillitsfull atmosfære. Dette ble knyttet til evnen til å gjøre en god jobb i møte med studentene og i forskningsarbeid. Opplevelsen av manglende kontroll over sine omgivelser og uønskede innkommende stimuli var assosiert med stress og ubehag for flere av informantene. Denne delen fokuserer på hvordan behovet for kontroll endres etter stadiet i forskningsprosessen og med individuell variasjon.

**Forskningsprosess.** For akademikerne var kontroll over omgivelsene for å sikre individuelt konsentrasjonsarbeid og forskning særlig viktig. Flere av informantene beskrev forskning som bestående av to stadier: utforskende konsentrasjonsarbeid og produserende konsentrasjonsarbeid. Første fase, det utforskende konsentrasjonsarbeid, karakteriseres med tilegnelsen av kunnskap, sette seg inn i store mengder informasjon og skape mening i datamaterialet. Denne studien

indikerer at åpne kontorlandskap i liten grad er forenelig med utforskende konsentrasjonsarbeid. Manglende kontroll over distraksjoner og avbrytelser blir trukket frem som hovedårsaken. Informanten som hadde god evne til å konsentrere seg i åpent landskap beskrev at dette skyldtes egne preferanser og evne til å lukke omgivelsene ute. Høye lyder og stemmer, samt bevegelser i det åpne landskapet ble trukket frem som de fremste årsakene til distraksjon og avbrytelser. Gjentatt forskning har vist utfordringer med åpne løsninger og denne typen arbeid. (Acun & Yilmazer, 2017; Clausen et al., 2013; Danielsson & Bodin, 2008; De Been & Beijer, 2014).

Andre fasen '*sitter informasjonen i fingrene*'. Fasen ble beskrevet som produksjon og formidling av kunnskap. I likhet med administrative oppgaver ble denne fasen beskrevet som mindre sårbar for distraksjoner og avbrudd. Flere av informantene brukte aktivt musikk i denne fasen. Forskning har vist at enkelte arbeidsoppgaver kunne dra fordel av moderat støyeksponering, som musikk eller bakgrunnsstøy. Slik stimuli kan kompensere for oppgavens ensformighet og at avbrudd faktisk oppleves stimulerende hvis arbeidet er rutinemessig og opplevd som kjedelig eller ensformige (Zijlstra et al., 1999). Med andre ord, virker stadiet i forskningsprosessen kritisk for hvor sårbar akademikere er for distraksjoner.

Et interessant aspekt er at akademikere i cellekontor også viser til distraksjoner, men at flere av disse distraksjonene virker å være selvvalgte, en '*semi-privat sfære*'. Et nøkkelement her er at deltakeren beskrev at dette er noe vedkommende kan sortere selv. Seddigh et al. (2015) konkluderte i sin eksperimentelle studie at cellekontor ikke nødvendigvis isolere så godt for distraksjoner som mange tidligere studier har indikert, ettersom fallet i prestasjon på en krevende kognitiv oppgave var nesten like stort for ansatte i cellekontor som mellomstore åpne landskap. Nærmere undersøkelser viste at flere av de ansatte i cellekontor faktisk valgte å la døren til gangen stå oppe under eksperimentet og dermed utsatte seg selv for distraksjoner som sannsynligvis medførte prestasjonstap (Seddigh et al., 2015). På den annen side beskrev ikke studien hvorvidt opplevd kontroll tilfører et positivt aspekt hos de ansatte i cellekontorene. I følge Karaseks (1979) krav-kontroll modell indikeres det at kontroll over situasjonen har en medierende effekt på hvordan krav, for eksempel distraksjoner eller forstyrrelser, oppleves. En kan dermed argumentere for at hvorvidt distraksjonene er kontrollerbar eller ikke kan være avgjørende for hvordan distraksjonene oppleves. Dette samsvarer



med tidligere forskning som viser til hvordan opplevelsen av kontoret avhenger av arbeidsoppgavens natur og arbeidsvaner (Hedge, 1982).

Begge kontorene disponerte små, avlukkede stillerom og ved Campus Vest også sofagrupper ved filtvegger for skjerming som er ment å brukes hvis informantene trenger arbeidsro. Informantene plassert i åpent landskap viste til at de hovedsakelig benyttet disse rommene for telefonsamtaler eller møter med kollegaer eller studenter. Bekymringer fra informantene var mangel på utstyr og lydisolering. På tross av det ikke foreligger systematisk forskning på effekten til disse rommene, antydes det fra en casestudie av Heerwagen et al. (2002) at stillerom og små avlukker har hatt blandet suksess. Case-studien identifiserte flere designproblemer, inkludert dårlig lydisolering, innsyn, mangel på teknologi eller andre støttfunksjoner (Heerwagen et al., 2002). Manglende gode arbeidssoner resulterte i at flere av informantene i åpent landskap valgte å isolere seg hjemme, på hytta eller komme inn på kontoret på kveldstid eller i helgene for å redusere sannsynligheten for avbrytelser og distraksjoner.

**Personlige forutsetninger.** Videre har tidligere studier argumentert for at personlige forutsetninger har betydning for opplevelsen av kontroll over sin omgivelser, og at forskjellige typer personer tilpasser seg åpne kontorlandskap forskjellige. En av informantene med arbeidspult har beskrevet å ha en 'lukkemuskel' i øret som gjorde det mulig for vedkommende å stenge omgivelsene ute, uavhengig av lokasjon. Maher og von Hippel (2005), hevder at noen individer har ferdigheter til å stenge ut distraksjoner. Disse ferdighetene muliggjør at individet kan arbeide med liten personlig sone, samtidig som individet klarer å stenge ut overstimulering fra flere forstyrrende kilder i det åpne kontorlandskapet. Moskaliuk et al. (2017) fant i et mindre laboratorieeksperiment at ulike omgivelser i liten grad påvirket prestasjonene vesentlig. På den annen siden er forskningen på personlighet og ulike kontorløsninger mangelfull og har en rekke metodiske svakheter særlig knyttet til kausalitet. til individer med høyere numerisk intelligens. Forskning indikerer at personlig forutsetninger kan ha stor betydning for hvordan et kontorlandskap oppleves der individets behov for kontroll over omgivelsene, samt stress og ubehag som reaksjon på opplevd manglende kontroll over fysiske omgivelser og innkommende stimuli blir

**Bruksregler.** Ingen av campusene beskriver at de forholder seg aktivt til bruksregler for atferd i kontorlandskapet eller praktiserer 'bibliotek-stille' der regelen

om stilhet er vedtatt og all snakking ses på som uønsket (Brennan, Chugh, & Kline, 2002). På Campus Midt har informantene en oversikt med regler, men informantene beskrev at reglene opplevdes generelle og ikke tilpasset kontoret. Wohlers og Hertel (2016) argumenter for at det er nødvendig med kontinuerlig oppdatering for å sikre at bruksreglene er i samsvar med de ansattes og ledelsens forventninger. På den annen side argumentere Arnold og Randall (2016, s.553) for at disse reglene kan være fånyttede hvis ansatte i landskapet krever regelmessig kontakt med utenforstående ettersom andre av naturlig årsaker ikke alltid har innsikt i bruksreglene. En risikofaktor er at studenter og samarbeidspartnere vil være et forstyrrende element og gjøre det vanskelig å praktisere bruksregler.

**Studentkontakt.** Daglige møter med studentene ble ved begge campuser beskrevet som et viktig og meningsbærende element i akademikernes arbeidshverdag. Formell og uformell interaksjon med forelesere har vist å ha signifikant positiv innvirkning på studentens motivasjon, prestasjon og utvikling av en akademisk identitet (Komarraju, Musulkin, & Bhattacharya, 2010; Kuh & Hu, 2001; Micari & Pazos, 2012). Svært lite forskning er gjort på hvilken verdi disse møtene har for akademikere. Studentkontakt er et av aspektene ved akademia som skiller akademikere fra andre kunnskapsarbeidere. Studenter er ikke en kundegruppe, men forelesninger og veiledning av studenter betraktes en stor del av universitets funksjon og samfunnsansvar. Informantene er opptatt av at studentene virker å ha økte forventninger til akademikeres tilgjengelighet for raskt svar på spørsmål og forespørsler. Utdfordringen knyttet til studentkontakt og åpent landskap var ifølge informantene balansegangen mellom tilgjengelighet, konfidensialitet og arbeidsro. Ved Campus Midt hadde ikke studentene lenger tilgang til det åpne landskapet grunnet forstyrrelser og risikoen for at studentene skulle få innsyn i informasjon kritisk for vurdering eller personlige opplysninger. Som nevnt ovenfor er fysisk tilstedeværelse avgjørende for uformell kommunikasjon (Appel-Meulenbroek, 2016; Kim & de Dear, 2013; Kraut et al., 1990; Zahn, 1991), dette var en av ulikhetene mellom de to kontorlandskapene. Akademikerne ved Campus Vest gikk gjennom deler av studentarealet for å komme til kontoret som skapte muligheten for spontane møter med studentene. De hyppigere møtene og studentenes synligheten i hverdagen ble trukket frem som et positivt og meningsbærende tilskudd i informantenes arbeidshverdag. Ved Campus Midt var studentene langt mer spredt og kontorbygget

tilbydde ifølge informantene få andre naturlige møteplasser enn forelesningssalen. Informantene ved Campus Midt var opptatt av redusert tid med studentene påvirket både prestasjon som foreleser og egen trivsel på arbeidsplassen negativt. Baldry og Barnes (2012) argumenterer for at studentkontakt er en sentral del av den akademiske identitet og persepsjonen av selvet. På tross av de ulike kontekstuelle forhold indikerer denne studien at studentkontakt bør vektlegges i utforming av kontorløsning i academia.

**Sosial interaksjon med kollegaer.** En av arbeidsplassens viktigste funksjoner er å være en faglig og sosial møteplass. Kontorets planløsning virker å være avgjørende for denne interaksjonene mellom akademikere, men informantene skiller tydelig mellom hvordan åpne kontorer fasiliterer faglige og sosiale møter.

**Faglig møteplass.** Et av de fremste argumentene for åpne løsninger er en friere kommunikasjon og faglig diskusjon. Hyppigere møter mellom kollegaer er ment å sikre informasjonsflyt og læring (Appel-Meulenbroek, 2014). Resultatene viser til at åpner kontorløsninger, med flere møtepunkt virker å fasilitere planlegging av undervisning og organisering av studieprogram ettersom det er enklere å stoppe folk i gangen eller henvende seg til sidemannen sammenlignet med å sende en mail. Flere studier finner at ansatte i åpnere landskap har flere interaksjoner med kollegaer – men av kortere varighet – enn ansatte i lukkede kontor (Harris, 2016). Videre viste informanter ved Campus Vest til en overgang fra et større fagmiljø til en mindre og mer homogen satellitt. Overgangen hadde bidratt til at flere av informantene opplevde den faglige diskusjonen som mer tilgjengelig ettersom kollegaene var mer synlig i landskapet og flere opplevde at de kom fra likere kompetansefelt og at samtaler rundt på kontoret kunne være viktige og informative. I kontrast til dette beskrev informanter ved Campus Midt utfordringer knyttet til faglige diskusjoner ettersom staben bestod av svært spesialiserte kompetansefelt. Informasjonen fra en akademiker var ofte uforståelig eller irrelevant for majoriteten i kontorlandskapet. Det førte til at informantene opplevde å ikke tjene noe på felles faglig dialog i kontorlandskapet samtidig som enkelte opplevde det vanskelig å stenge ute stemmene. Stemmer eller samtaler kan være spesielt vanskelig å ignorere fordi det *potensielt* er betydningsfull informasjon. Samtaler i et åpent landskap, utløser ofte en ufrivillig, refleksiv respons som flytter oppmerksomhet fra den forestående arbeidsoppgaven til samtalen (Pashler et al., 2001). Dette kan forklare hvorfor det er mindre distraherende å arbeide på en

kafé eller lytte til musikk, ettersom de samtalene eller musikken der ikke betraktes som potensielt viktig informasjon. Forskjellen mellom de to campusene beskrev viktigheten av at informasjonen i et åpent landskap oppleves relevant. Hvis ikke informasjonen var relevant, ble samtalen beskrevet som forstyrrende.

Videre trekker informantene et begrenset behov for faglig samarbeid med kollegaene. På tross av at samarbeidsprosjekt og teamarbeid forekommer, beskriver informantene at hoveddelen av tiden er brukt til individuelt arbeid. Dette begrunnes delvis med at akademikerne generelt har svært spisset kompetanse innen smale felt, og at universitetet i stor grad belønner individuell prestasjon og at samarbeid i flere tilfeller oppleves mindre attraktivt enn å fokusere på egen forskning. En tidligere studie viste til at akademikere ikke vurderte at samarbeidet hadde en direkte positiv innvirkning på deres eget arbeid (Kraut et al., 1990). For det første ble artikler skrevet alene evaluert som bedre og viktigere enn artikler som var skrevet med samarbeidspartnere. For det andre valgte forskerne samarbeidspartnere basert på sosiale preferanser, ikke basert på faglige kompetanse og spesialfelt (Kraut et al., 1990). Studien kan kritiseres for å være utdatert, særlig med tanke på teknologiske nyvinninger og muligheten til å samarbeide over landegrensener og tidssoner uavhengig av fysisk lokasjon. Dette kan være en av årsakene til at akademikere opplever at de har lite å vinne på synergier. Skal samarbeid fungere er ansatte nødt til å oppleve det som attraktivt. Hvis ikke samarbeid vektlegges av organisasjonen virker fellesarenaene å være belastning heller enn et positivt tilskudd. Videre har øker risikoen for at det går utover det sosiale arbeidsmiljøet.

**Sosial møteplass.** Lunsjrommet og tilgang til pauserom blir trukket frem som et kritisk element for det sosiale arbeidsmiljøet. Dette forholdet blir også preget av tidligere sammenligningsgrunnlag. Informantene ved Campus Vest beskrev at i det tidligere bygget med cellekontorer på rad og rekke var man mer avhengig av å aktivt oppsøke andre kollegaer, mens i det nye bygget er møtene hyppigere og blir beskrevet som et positivt tilskudd i arbeidshverdagen. Byggets planløsning med pauseareal ved inngangspartiet blir trukket frem som viktig. I motsetning til dette, blir Campus Midts tidligere kontorbygg beskrevet å ha gode pausearealer og en kultur for felleslunsj. I de nye lokalene er lunsjrommet lokalisert en etasje ned og har kun rom for halvparten av de ansatte på instituttet.

Flere av informantene var opptatt av at avstand var avgjørende for hvorvidt man møte kollegaer eller ikke. Tidligere forskning viser til at en avstand mellom to cellekontorer på 30m er ekvivalent med å oppholde seg i to forskjellige bygginger (Allen & Gerstberger, 1973). Siden Allen og Gerstbergers pionerstudier på kommunikasjonsmønstre i kontorlandskap har andre forskere bekreftet viktigheten av nærhet for uformell kommunikasjon (Appel-Meulenbroek, 2016; Kim & de Dear, 2013; Kraut et al., 1990; Zahn, 1991). Pejtersen og kollegaer (2006) fant imidlertid at sosial støtte, samt hvorvidt ansatte opplevde det naturlig å gi tilbakemeldinger ikke ble signifikant påvirket av kontorløsning og fysisk nærhet til kollegaer, andre forhold hadde større betydning. Funnene fra denne studien er ikke i samsvar med funnene til Pejtersen og kollegaer (2006). Informanter ved begge campuser beskrev at støttefunksjoner og møteplasser hadde betydning for hvordan informantene møte kollegaene og opplevelsen av sosial støtte. Lee og Brand (2005) viste at jo enklere tilgangen til møteplasser mellom ansatte er, desto bedre opplevde de ansatte samhold og jobbtilfredshet. En økning i områder for private samtaler og multirom som kan brukes til private diskusjoner og mindre møter kan gi økt opplevd kontroll over støy og privatliv (Hongisto et al., 2016). Videre er møteplasser vist å fasilitere sosial støtte fra ledere og kollegaer som igjen kan ha en viktig stressreducerende funksjon for den enkelte (Bodin Danielsson et al., 2015; Dul & Ceylan, 2014; Rioux & Pignault, 2013a). Interaksjon med andre kan fungere som en buffer mot ensomhet, bidra til emosjonell støtte og hjelpe individer å oppnå mål som ikke like enkelt kan oppnås alene (Rioux & Pignault, 2013a). Med andre ord, den fysiske utformingen og tilstedeværelsen støttefunksjoner virker å være avgjørende for opplevelsen av sosial støtte på arbeidsplassen.

**Sosial kapasitet.** Majoriteten av informantene som var lokalisert i åpent landskap beskrev å være komfortable med å ha andre tett rundt seg. I motsetning til dette beskrev en av informantene *sosial kapasitet* som brukes opp hvis det er mange personer tett på. Informantene valgte bort lunsjpausen med kollegaene ettersom kontorlandskapet var tomt i pausen og dermed ga stillhet og arbeidsro. Videre var dette en mulighet for å få en pause om andre ikke kunne ta del i. En annen informant argumenterte for at slik egen tid eller '*private mikropauser*' var essensielt for alle arbeidstakere i løpet av en dag og at synlighet i et åpent landskap gjorde dette svært

vanskelig. I tråd med dette beskrev flere av informantene, uavhengig av kontortype, ubehaget av å føle seg iaktatt. Uforutsette bevegelser eller ferdsel bak ryggen på ansatte opplevdes som potensielt truende og ubehagelig. En av informantene i åpent landskap hadde snudd pulten og laget en barrikade av bokhyller for å hindre at noen kunne gå forbi ryggen til vedkommende. Historisk sett var åpent landskap et verktøy for ledelsen å holde oppsyn med de ansatte prestasjon (Lee & Brand, 2005). Informantene som var lokalisert i konvensjonelle cellekontor bekrefter verdien av å arbeide uten å bekymre seg for distrahere andre og kunne samle seg. Flere argumenterte for at et eget rom er viktig for det sosiale arbeidsmiljøet ettersom folk enklere kan styre sosiale interaksjoner og ha overskudd til å være sosial i pausen. Forskning tyder også på det er store individuelle forskjeller i sensitivitet eller hvorvidt man er komfortabel med å ha andre mennesker tett innpå. Knyttet til personlighetstrekk er det introverte personer som er mer sannsynlig at bli plaget enn ekstroverte (Humphrey & Nahrgang, 2007), samt har høye støyfølsomhet og lettere for å bli irritert i bråkete omgivelser enn ekstroverte (Belojevic & Slepcevic, 2001). Utfordringen med åpent landskap er at det virker å skje en naturlig seleksjon av ansatte, ettersom de som ikke orker å jobbe i åpent landskap enten takker nei til jobben eller velger å arbeide fra en annen lokasjon. Mennesker har ulike behov for sosial interaksjon og ansatte bør ha anledning til å regulere grad av privatliv i et fysisk arbeidsmiljø.

### **Kvalitetskriterier i kvalitativ metode**

I litteraturen er det lite overensstemmelse rundt hvilke kriterier man skal bruke for å evaluere kvalitativ forskning (Corbin & Strauss, 2015; Meyrick, 2006; Morrow, 2005). Etter omfattende litteraturstudier, bidrag fra ekspertgrupper og fagfolk isolert Meyrick (2006) to hovedprinsipper for kvalitet inne kvalitativ forskning, transparens og systematisk tilnærming.

Transparens referer til grundige beskrivelser aspektene som har vært relevant for forskningsprosessen (Meyrick, 2006). Teknikken tillater leseren å selv vurdere om forskerens antakelser er grunnet i datamaterialet og følger en logisk slutningsrekke. I Grounded theory er en gjennomgang fra datamaterialet til resultatet og teori særlig viktig ettersom det er en balansegang mellom induktiv og deduktiv tilnærming (Corbin & Strauss, 2015). Forskere som gir tilstrekkelig med informasjon om studiens informanter og kontekst åpner for at leseren kan avgjøre hvorvidt funnene og teorien

er overførbart til andre grupper eller kontekster (Meyrick, 2006). Systematisk tilnærming eller å føle retningslinjene for datainnsamling og analyse, der potensielle avvik enten kan forklares eller rettferdiggjøres (Meyrick, 2006). Denne studien har fulgt Corbin og Strauss (2015) sine retningslinjer for Grounded theory.

**Utvalg.** For å få et rikt datamateriell er forskeren avhengig av å velge informanter med riktig informasjon (Morrow, 2005). Samtlige av informantene var vitenskapelige ansatte som hadde vært gjennom en flytteprosess. Dette var sentralt for studien ettersom ansatte har en økt bevissthet av betydningen av arbeidsplassutforming etter de har opplevd en flytteprosess og flere kontorløsninger (Hills & Levy, 2014). En utfordring med studien er *survival bias*, særlig knyttet til ansatte i åpent landskap. Survival Bias referer til en potensiell metodisk begrensning om at informantene er kun de som av ulike årsaker har ”overlevd” situasjonen (Kerin, Varadarajan, & Peterson, 1992). Andre som har forlatt arbeidsplassen på et tidligere stadiet eller valgt å arbeide hjemme var ikke tilgjengelig for å intervju i denne studien. Videre er en begrensningen fra tidligere studier av åpent landskap at funnene har blitt ‘forstyrret’ av den totale forbedringen av kvaliteten ved et nybygg (Baldry & Barnes, 2012). Dette er en risiko, særlig ved Campus Vest.

**Teoretisk metning.** At ingen ny relevant informasjon avdekkes ved nye intervjuer eller teoretisk metning er et kvalitetstrekk ved Grounded theory (Corbin & Strauss, 1990). Med et utvalg på ni personer er det vanskelig å oppnå teoretisk metning. Det kan argumenteres for at størrelsen er forenlig med tilgjengelig tid og resurser i et masterprosjekt. En grundig redegjørelse av kontekstuelle forhold og transparent analyseprosessen kan belyse til enkelte fremtredende forhold for informantens opplevelse av situasjonen (Yardley, 2000). På den annen side vil videre forskning mulig være tjent med et større utvalg for å nå kravet om teoretisk metning.

**Datainnsamling.** Et kjennetegn ved intervjuet innenfor Grounded theory er at datainnsamling og analyse vil foregå parallelt (Corbin & Strauss, 2015). Intervjuguiden ble endret underveis (se datainnsamling, intervjuguide). Et kritisk aspekt ved det kvalitative intervjuet er fleksibilitet og det er anbefalt å gjøre endringer av intervjuguiden underveis i prosessen for å tilpasse seg begrep og kategorier som gjør seg gjeldende (Corbin & Strauss, 2015). For å motvirke subjektivitet ble det benyttet nøyaktig transkribering av intervjumaterialet. På den måten var utgangspunktet for analysene tro mot informantenes fortellinger. Ved å bruke

båndopptaker var det mulig å legge frem direkte sitater, slik informantene la det frem. Det kan tenkes å ha styrket transparensen til studien fordi informantenes ”stemme” ble gjort synlig for leseren (Meyrick, 2006).

**Analyse.** Åpen koding bidro til at datamaterialet avgjør valg av kategorier og hindrer at data presses inn i forhåndsbestemte kategorier (Corbin & Strauss, 2015). Konstant sammenligning, spørsmål til data og memoskriving fremmer kritisk spørsmål til egne tolkninger og systematiske sammenligninger mellom datamaterialet og kategoriene (Corbin & Strauss, 2015). Ved å undersøke hvorfor enkelte informanter beskrev aspekter som ikke var i tråd med de begynnende kategoriene var viktig under analyseprosessen og kan ha vært med på styrke teoriutviklingen (Meyrick, 2006). Detaljer rundt datainnsamlingen, refleksjoner rundt hvordan forskerens, intervjuobjektene eller kontekst påvirket forskningsprosessen er aspekter som styrker studiens interne validitet (Meyrick, 2006), eller hvorvidt metoden representrer hvordan akademikere opplever ulike kontorløsninger, som igjen er viktig for studiens generaliserbarhet.

**Triangulering.** Enkelte forskere velger å gi tilbake transkriberingene eller resultatene til informantene for å bekrefte eller avkrefte forskerens refleksjoner (Meyrick, 2006). Dette ble vurdert i denne studien, men avfeid ettersom det er krevende og setter informantenes syn på seg selv i fokus, heller enn forskerens tolkning av datamaterialet. En utfordring med intervjuet som metode er at det beskriver hvordan informantene opplever at de handler og ikke faktisk atferd i kontorlandskap (Hongisto et al., 2016). Observasjon kunne vært et verktøy for å kontrollere for dette, men grunnet begrenset kapasitet ble dette ikke gjennomført.

**Genrealiserbarhet.** Utvikling av nye kontorlandskap er et viktig og aktuelt tema innen akademia. Tidligere forskning har vist utfordringer med å isolere forhold «kontorløsning» fra andre forhold og tidligere studier fremhever paradoksene og spenningene assosiert med evaluering av ulike kontorløsninger (Chigot, 2003). Denne studien legger vekt på betydningen av variasjonene i de kontekstuelle forholdene har stor betydningen for opplevelsen av et kontor. Kontekstuelle forhold og kontorets fysiske utforming kan ikke betraktes som adskilte fenomen. Hongisto et al. (2016) poengterer at med mindre et kontors fysiske og organisatoriske karakteristika er sammenlignbare er vanskelig å sammenligne ansattes opplevelse av og konsekvensene av to ulike kontorlandskap. Studien bekrefter betydningen av



kontekstuelle forhold for opplevelsen av kontorløsninger. På den annen side argumenteres det i diskusjonen på at er begrepene fra studien: et eget rom, kontroll over omgivelser, studentkontakt og sosiale interaksjoner mellom kollegaer er sentrale for akademikers kontekst kan være viktige uavhengig av kontorløsning, dog i ulik grad. Generaliserbarhet kan knyttes til gjenkjenning og pragmatisk nytteverdi, som viser til resultatene kan være et tillegg til tidligere emperi og kunnskap. På den måten får man, ifølge Morrow (2005), en økt forståelse av fenomenet. Modellen som ble utviklet i denne studien kan benyttes av andre forskere ved at de videre undersøker dimensjoner og variasjoner i kategoriene, ettersom denne studien neppe har oppnådd teoretisk metning. Det kan også være at andre forskere vil finne flere overordnede begreper og legge dem til i modellen.

### **Implikasjoner for praksis**

Studien fremhever betydningen av de kontekstuelle forholdene for opplevelsen av kontorutforming. I kontorutforming sitt tilfelle kan det argumenteres for at for mye av forskningen generaliseres og brukes uten forståelse av de kontekstuelle forholdene. Dette må tas høyde for under kartlegging og implementering. På den annen side kan det argumenteres for at funnen i denne studien bør vurderes med tanke på den statlige arealnormen. I samsvar med en rekke andre studier, fant denne studien er åpent landskap med fast plass i liten grad er forenelig med konsentrasjonsarbeid, grunnet distraksjoner og manglende kontroll på sosiale interaksjoner (Hedge, 1982; Hua et al., 2010; Seddigh et al., 2014). Med faste plasser er det nærmest umulig og tilby gode skjermede løsninger for alle ansatte. Nyere forskning viser hvordan uten gode arenaer for individuelt arbeid, har de sosiale møteplassene liten betydning (Kämpf-Dern & Konkol, 2017). Det mest aktuelle alternativet innenfor arealrammen er aktivitetsbaserte kontorer, som er delvis åpne løsninger uten fast plass, som i langt større grad virker å tilby ansatte muligheten til skjerming når de selv ønsker det. Utfordringen er at få har innført aktivitetsbaserte kontorer og forskningen på feltet er begrenset. I akademia er det mest kjente eksempelet Høyskolen i Malmö, Niagara stod ferdigstilt i 2015. Før og etter innflytting var det mye motstand knyttet til en valg av denne løsningen blant akademikerne (Normanssen, 2016). I 2017 ble det besluttet at kontorbygget skulle bygges om til cellekontor. Lite forskning er gjort på Niagara, men medieoppslag viser at på tross av at utformingen ved Niagara var basert på prinsippet om aktivitetsbasert

kontor, praktiserte akademikerne fast plass (Njåstad, 2017). Forskningen viser at aktivitetsbaserte kontorer som ikke brukes etter intensjon er problematisk. De positive ringvirkningene av knyttet til valgfrihet forsvinner (Hongisto et al., 2016), samt de rapporterte utfordringen med åpent landskap legges til, tap av eller mangel på en privat sfære, uventede lyder og støy, uønskede sosiale interaksjoner, samt mangel på kontroll over slike forhold. For det første er det kritikkverdige at Niagara brukes som det lendende eksempelet på aktivitetsbaserte kontorer for akademika, ettersom dette i praksis ikke var en aktivitetsbasert løsning ettersom det ikke ble brukt etter hensikten. Dette aspektet mangler i litteraturen. På den annen side er Niagara et viktig eksempel mellomløsninger kan få alvorlige følger og illustrer viktigheten av at en grundig utvikling av arbeidskonseptet. Målet bør primært være design av fysiske omgivelser som støtter arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet. De økonomiske konsekvensene av potensielt produksjonstap, sykefravær og nyansettelser vil kunne langt overskride de tenkte innsparingene (Pinder et al., 2009), samt bidra til ansattes opplever svekket tillitt til organisasjonen. Ingen ønsker tilfeller som Niagara og arealnормen er for ny til å kartlegge langtidsvirkningene av dette vedtaket. På den annen side kan universitetet utfordres. Forskning viser til at samarbeid er knyttet til økt produksjon (Blakstad et al., 2009; Salas, Cooke, & Rosen, 2008) og her har universitetet et stort potensial. Universitetet som organisasjon er ikke konstruert for å regulere samarbeid grunnet organisasjonens ledelses struktur og den akademiske friheten. Universitet domineres av belønningssystem for individuelle prestasjoner. Hvis universitetet ønsker å gjøre samarbeid mer attraktivt bør det tenkes alternative belønningssystem, parallelt med fysiske omgivelser.

### **Implikasjoner for praksis**

Studien fremhever betydningen av de kontekstuelle forholdene for opplevelsen av kontorutforming. I kontorutforming sitt tilfelle kan det argumenteres for at for mye av forskningen generaliseres og brukes uten forståelse av de kontekstuelle forholdene. Dette må tas høyde for under kartlegging og implementering. På den annen side kan det argumenteres for at funnene i denne studien bør vurderes med tanke på den statlige arealnормen. I samsvar med en rekke andre studier, fant denne studien at åpent landskap med fast plass i liten grad er forenelig med konsentrasjonsarbeid, grunnet distraksjoner og manglende kontroll på sosiale interaksjoner (Hedge, 1982; Hua et al., 2010; Seddigh et al., 2014). Med faste

plasser er det nærmest umulig og tilby gode skjermede løsninger for alle ansatte. Nyere forskning viser hvordan fravær av gode arenaer for individuelt arbeid fører til at kontoret oppleves som dårlig utformet, uavhengig av hvorvidt de sosiale møteplassene er gode eller ikke (Kämpf-Dern & Konkol, 2017). Det mest aktuelle alternativet innenfor arealrammen er aktivitetsbaserte kontorer, som er delvis åpne løsninger uten fast plass, som i langt større grad virker å tilby ansatte muligheten til skjerming når de selv ønsker det. Utfordringen er at få har innført aktivitetsbaserte kontorer og forskningen på feltet er begrenset. I akademia er det mest kjente eksempelet Høyskolen i Malmö, Niagara stod ferdigstilt i 2015. Før og etter innflytting var det mye motstand knyttet til valget av denne løsningen blant akademikerne ved høyskolen (Normannsen, 2016). I 2017 ble det besluttet at det aktivitetsbaserte kontoret skulle bygges om til cellekontor. Lite forskning er gjort på Niagara, men medieoppslag viser at på tross av at utformingen ved Niagara var basert på prinsippet om aktivitetsbasert kontor, praktiserte akademikerne fast plass (Njåstad, 2017). Forskningen viser at aktivitetsbaserte kontorer som ikke brukes etter intensjon er problematisk. De positive ringvirkningene av knyttet til valgfrihet forsvinner (Hongisto et al., 2016), samt de rapporterte utfordringen knyttet til åpent landskap legges til. For det første er det kritikkverdige at Niagara brukes som det lende eksempelet på aktivitetsbaserte kontorer for akademia, ettersom dette i praksis ikke var en aktivitetsbasert løsning ettersom det ikke ble brukt etter hensikten. Dette aspektet mangler i litteraturen. På den annen side er Niagara et viktig eksempel mellomløsninger kan få alvorlige følger og illustrer viktigheten av at en grundig utvikling av arbeidskonseptet. Målet bør primært være design av fysiske omgivelser som støtter arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet. De økonomiske konsekvensene av potensielt produksjonstap, sykefravær og nyansettelser vil kunne langt overskride de tenkte innsparingene (Pinder et al., 2009), samt bidra til at de ansattes opplever svekket tillitt til organisasjonen (Brown et al., 2014). Ingen ønsker tilfeller som Niagara og arealnormen er for ny til å kartlegge langtidsvirkningene av dette vedtaket. På den annen side kan universitetet utfordres. Forskning viser til at teamarbeid er knyttet til økt produksjon (Blakstad et al., 2009; Salas, Cooke, & Rosen, 2008) og her har universitetet et stort potensial. Universitetet som organisasjon er i liten grad konstruert for å fasilitere samarbeid grunnet organisasjonens struktur og den akademiske friheten. Universitetet domineres av belønningssystem for individuelle

prestasjoner. Hvis universitetet ønsker å gjøre samarbeid mer attraktivt bør det tenkes alternative belønningssystem, parallelt med fysiske omgivelser.

### **Implikasjoner for forskning.**

Gjennomgang av litteraturen innen kontorutforming viser at store metaanalyser sjeldent er meningsfulle. Kontekstuelle forhold kan ikke skilles fra det fysiske arbeidsmiljøet. Videre forskning bør søke større forståelse for hvorfor kontorlandskap fungerer i enkelte kontekster og ikke i andre. Studiens resultater bør sammenlignes med andre arbeidsgrupper ved ulike universiteter for å vurdere hvorvidt forholdene er viktige ved andre campuser. Videre kan det vil det være hensiktsmessig differensiere mellom ulike akademikere. Denne studien har to grupper akademikere som har relativ praksisnære fagområder og en del undervisning. Andre akademikere har svært lite undervisningsansvar grunnet for eksempel forskning eller lederansvar. I tillegg er det nødvendig med mer forskning på betydningen fysiske omgivelser kan ha for samarbeid i akademia. Videre er det er klare indikasjoner på at individuelle forhold som alder, kjønn, kulturell bakgrunn, erfaring og personlige egenskaper påvirker preferanser for arbeidsplass og individuell prestasjon (Appel-Meulenbroek, Kemperman, Kleijn, & Hendriks, 2015; Christersson et al., 2017; Hua, Loftness, Heerwagen, & Powell, 2011; Kämpf-Dern & Konkol, 2017; Seddigh et al., 2016). Utfordringen med individfokuset forskningen er risikoen for at individet får ansvar for å tilpasse seg arbeidsplassen og ikke omvendt. Dette skjer selvfølgelig i en viss utstrekning på dagens arbeidsplasser, men i tråd med Arbeidsmiljøloven (2005) bør en god arbeidsplass kunne være tilpasset et spekter av ansatte, ikke kun dem som er betraktes som mest tilpasningsdyktig.

## Konklusjon

I 2015 ble en arealnorm på 23m<sup>2</sup> per ansatt vedtatt for statlige nybygg, noe som i praksis innebærer ulike varianter av åpne landskap for en stor gruppe akademikere. Gjennom arbeidet med masteroppgaven er det identifisert en rekke studier som tar for seg hvordan arbeidsplassen knyttes til ansattes trivsel og produktivitet, men det er svært begrenset forskning gjort på kontorets betydningen for akademikere som gruppe. Dette ble utgangspunktet for dette arbeidet, og utvikling av en hypotese om at akademikere har enkelte behov og preferanser knyttet til arbeidsplassen som skiller seg fra andre kunnskapsarbeidere.

For å kartlegge hvordan akademikere opplever ulike kontorløsninger er det benyttet grounded theory som metode. Totalt ble det gjennomført ni intervju av ansatte ved to av Norges største universitet. Studien har identifisert fire forhold som er avgjørende for akademikerens opplevelse av kontoret og videre at opplevelse av kontorløsningene er tett knyttet til kontekst. Gjennomgang av forskningen på kontorutforming viser at det er store mangler i kartleggingen og betydningen av kontekstuelle forhold og at det i forskning på kontorutforming er store utfordringer knyttet til å generalisere.

I likhet med tidligere forskning bekrefter oppgavens resultat at åpne kontorløsninger med fast plass i liten grad støtter akademikerens behov for konsentrasjonsarbeid grunnet mangel på kontroll over omgivelser og sosiale interaksjoner. Studien frembringer ny erkjennelse som viser at balansegangen mellom akademisk frihet og samhandling gir særlige utfordringer, og at akademikerens behov for gode møteplasser med studentene i noen løsninger ikke er blitt ivaretatt. Studien viser også på ulike vis hvordan forskningsprosessen påvirkes av de fysiske omgivelsene og behovet for et eget rom.

Utvalgets størrelse er en begrensning ved arbeidet og det er et klart behov for mer forskning på temaet akademikere og arbeidsplassutforming. Samtidig er arbeidet aktuelt og relevant for universitet og utbyggere ettersom det viser særegne aspekt ved det fysiske arbeidsmiljøet som akademikere beskriver som særlig viktige for dem. Dette peker på viktige forhold som må vektlegges i planprosesser knyttet til kontorløsninger innenfor academia og gir en retning på hvor videre forskning bør settes inn.



### Litteraturliste

- Acun, V., & Yilmazer, S. (2017). A grounded theory approach to investigate the perceived soundscape of open-plan offices.  
<http://doi.org/10.1016/j.apacoust.2017.09.018>
- Allen, J. G., MacNaughton, P., Satish, U., Santanam, S., Vallarino, J., & Spengler, J. D. (2016). Associations of cognitive function scores with carbon dioxide, ventilation, and volatile organic compound exposures in office workers: A controlled exposure study of green and conventional office environments. *Environmental Health Perspectives*, *124*(6). <http://doi.org/10.1289/ehp.1510037>
- Allen, T. J., & Gerstberger, P. G. (1973). A Field Experiment to Improve Communications in a Product Engineering Department: The Nonterritorial Office. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, *15*(5), 487–498. <http://doi.org/10.1177/001872087301500505>
- Altbach, P. G. (2001). Academic freedom: International realities and challenges. *Higher Education*, *41*(1), 205–219. <http://doi.org/10.1023/A:1026791518365>
- Altman, I. (1975). *The Environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territory, and Crowding*. Brooks/Cole Publishing Company, California. Hentet fra <https://eric.ed.gov/?id=ED131515>
- Appel-Meulenbroek, H. A. J. A. (2014). *How to measure added value of CRE and building design: knowledge sharing in research buildings*. Technische Universiteit Eindhoven. Hentet fra <https://pure.tue.nl/ws/files/3800554/762833.pdf>
- Appel-Meulenbroek, R. (2016). Modern offices and new ways of working studied in more detail. *JCRE Journal of Corporate Real Estate*, *181*(1), 2–3.  
<http://doi.org/10.1108/JCRE-02-2016-0010>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., Kleijn, M., & Hendriks, E. (2015). To use or not to use: which type of property should you choose? *Journal of Property Investment & Finance*. <http://doi.org/10.1108/JPIF-09-2014-0059>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern - Lovdata. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arnold, J., & Randall, R. (2016). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace* (6th utg.). Harlow: Pearson. Hentet fra <https://www.stir.ac.uk/research/hub/publication/21314>

- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(8), 1169–1184.  
<http://doi.org/10.1002/job.1973>
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. J. (2003). Workplace conflict, bullying and counterproductive behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*. <http://doi.org/10.1108/TPM-05-2013-0014>
- Baldry, C., & Barnes, A. (2012). The open-plan academy: space, control and the undermining of professional identity. *Work, Employment and Society*, *26*(2), 228–245. <http://doi.org/10.1177/0950017011432917>
- Banbury, S. P., & Berry, D. C. (2005). Office noise and employee concentration: Identifying causes of disruption and potential improvements. *Ergonomics*, *48*(1), 25–37. <http://doi.org/10.1080/00140130412331311390>
- Beiter, K. D., Karran, T., & Lecturer, S. (2016). Retrogression in the legal protection of the right to academic freedom in Europe. *Journal Of Research on Europe*, *10*(1), 1–60. Hentet fra [http://eprints.lincoln.ac.uk/25893/1/Beiter\\_Karran\\_AtuaVo10No12016.pdf](http://eprints.lincoln.ac.uk/25893/1/Beiter_Karran_AtuaVo10No12016.pdf)
- Belojevic, G., & Slepcevic, V. (2001). Mental performance in noise: The role of introversion. *Journal of Environmental Psychology*, *21*(2), 209–213.  
<http://doi.org/10.1006/JEVP.2000.0188>
- Bergstrøm, I. (2017, oktober 10). Leste all forskning om åpne landskap, fant bare helseskader og produktivitetstap. *Universitetesavisa*. Hentet fra <http://www.universitetsavisa.no/politikk/2017/10/10/Leste-all-forskning-om-åpne-landskap-fant-bare-helseskader-og-produktivitetstap-69586.ece>
- Blakstad, S. H. (2015). Work isn't where it used to be. I A. Ropo, P. Salovaara, E. Sauer, & D. De Paoli (Red.), *Leadership in spaces and places* (s. 21–49). Cheltenham, UK: Edward Elgar Pub. <http://doi.org/10.4337/9781783477920>
- Blakstad, S. H., Hatling, M., & Bygdås, A. L. (2009). The knowledge workplace – Searching for data on use of open plan offices. I *EFMC 2009 research symposium, June 16-17*. Amsterdam, the Netherlands.
- Bodin Danielsson, C., 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.



- <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.004>
- Bodin Danielsson, C., Chungkham, H. S., Wulff, C., & Westerlund, H. (2014). Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*, *57*(2), 139–147.  
<http://doi.org/10.1080/00140139.2013.871064>
- Borchgrevink, H. M. (2003). Does health promotion work in relation to noise? *Noise & health*, *5*(18), 25–30. Hentet fra  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12631433>
- Brennan, A., Chugh, J. S., & Kline, T. (2002). Traditional versus Open Office Design: A Longitudinal Field Study. *Environment and Behavior*, *34*(3), 279–299. <http://doi.org/10.1177/0013916502034003001>
- Bridger, R. S., & Brasher, K. (2011). Cognitive task demands, self-control demands and the mental well-being of office workers\*. *Ergonomics*, *54*:9, 830-839.  
<http://doi.org/10.1080/00140139.2011.596948>
- Brown, G., & Baer, M. (2015). Protecting the turf: The effect of territorial marking on others's creativity. *Journal of Applied Psychology*, *100*(6), 1785–1797.  
<http://doi.org/10.1037/a0039254>
- Brown, G., Crossley, C., & Robinson, S. L. (2014). Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel Psychology*, *67*(2).  
<http://doi.org/10.1111/peps.12048>
- Brown, G., & Zhu, H. (2016). «My workspace, not yours»: The impact of psychological ownership and territoriality in organizations. *Journal of Environmental Psychology*, *48*, 54–64.  
<http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.08.001>
- 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). <http://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0028>
- Byron, K., & Laurence, G. A. (2015). Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: Understanding employees' individual use of symbols. *Academy of Management Journal*, *58*(1). <http://doi.org/10.5465/amj.2012.0932>
- Cameron, E., & Green, M. (2015). *Making sense of change management : a complete guide to the models, tools and techniques of organizational change* (4th utg.). London.

- Carlopio, J. R., & R., J. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(3), 330–344. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.1.3.330>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(2), 267–283. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Chigot, P. (2003). Controlled transparency in workplace design: Balancing visual and acoustic interaction in office environments. *Journal of Facilities Management Journal of Facilities Management, 2*(3), 121–130. Hentet fra <https://doi.org/10.1108/14725960410808159>
- Chraïbi, S., Crommentuijn, L., Loenen, E. van, & Rosemann, A. (2017). Influence of wall luminance and uniformity on preferred task illuminance. *Building and Environment, 117*. <http://doi.org/10.1016/j.buildenv.2017.02.026>
- Christersson, M., Heywood, C., & Rothe, P. (2017). Social impacts of a short-distance relocation process and new ways of working. *Journal of Corporate Real Estate, 19*(4), 265–284. <http://doi.org/10.1108/JCRE-02-2016-0008>
- Clausen, T., Kristiansen, J., Hansen, J. V., Pejtersen, J. H., & Burr, H. (2013). Exposure to disturbing noise and risk of long-term sickness absence among office workers: A prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 86*(7), 729–734. <http://doi.org/10.1007/s00420-012-0810-4>
- Coradi, A., Heinzen, M., & Boutellier, R. (2015). A Longitudinal Study of Workspace Design for Knowledge Exploration and Exploitation in the Research and Development Process. *Creativity and Innovation Management, 24*(1). <http://doi.org/10.1111/caim.12099>
- Corbin, A., & Strauss, J. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th utg.). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Boston: SAGE Publications.
- Corbin, J., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology, 13*(1), 3–21. <http://doi.org/10.1007/BF00988593>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. Harper & Row.

- Danielsson, C., & Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*.  
<http://doi.org/10.1177/0013916507307459>
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: how to get better performance and results from knowledge workers*. Boston, US: Harvard Business School Press.
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2011). The Physical Environment of the Office: Contemporary and Emerging Issues. I *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2011* (s. 193–237). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <http://doi.org/10.1002/9781119992592.ch6>
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 142–157. <http://doi.org/10.1108/JFM-02-2013-0011>
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Paul, P., Kuijer, F. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119–134.  
<http://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- De Korte, E. M., Spiekman, M., Hoes-van Oeffelen, L., van der Zande, B., Vissenberg, G., Huiskes, G., & Kuijt-Evers, L. F. M. (2015). Personal environmental control: Effects of pre-set conditions for heating and lighting on personal settings, task performance and comfort experience. *Building and Environment*, 86. <http://doi.org/10.1016/j.buildenv.2015.01.002>
- Dinç, P. (2007). Spatial and Behavioral Variables That Affect Emotional Attachment of Users: A Multi-Dimensional Approach for Private Offices. *Journal of Science*. Hentet fra <http://gujs.gazi.edu.tr/article/view/1060000118>
- Dittmar, H. (1992). Perceived material wealth and first impressions. *British Journal of Social Psychology*, 31(4), 379–391. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1992.tb00980.x>
- Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6). <http://doi.org/10.1111/jpim.12149>
- Dwivedi, A., & Narang, R. (2010). Managing The Job Satisfaction Of Knowledge Workers: An Empirical Investigation. *Asia Pacific Journal of Business and Management*, 1(1), 1–14. Hentet fra

- [https://www.researchgate.net/profile/Ritu\\_Narang/publication/265029079\\_MANAGING\\_THE\\_JOB\\_SATISFACTION\\_OF\\_KNOWLEDGE\\_WORKERS\\_AN\\_EMPIRICAL\\_INVESTIGATION/links/566575b808ae192bbf922d73.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ritu_Narang/publication/265029079_MANAGING_THE_JOB_SATISFACTION_OF_KNOWLEDGE_WORKERS_AN_EMPIRICAL_INVESTIGATION/links/566575b808ae192bbf922d73.pdf)
- Erlich, A., & Bichard, J. (2008). The Welcoming Workplace: designing for ageing knowledge workers. *Journal of Corporate Real Estate*, *10*, 273–285.  
<http://doi.org/10.1108/14630010810925136>
- Evans, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and open-office noise. *The Journal of applied psychology*, *85*(5), 779–83. Hentet fra  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11055149>
- Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, N. Krav til kompetanse for professoroprykk – veiledende retningslinjer for nasjonale bedømmelseskomiteer i samfunnsvitenskap (2006). Hentet fra  
[http://www.uhr.no/documents/veiledende\\_retningslinjer\\_professoroprykk\\_sv\\_fag.pdf](http://www.uhr.no/documents/veiledende_retningslinjer_professoroprykk_sv_fag.pdf)
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of personality and social*. Hentet fra <http://psycnet.apa.org/journals/psp/48/1/150/>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*, *21*(3), 219.  
<http://doi.org/10.2307/2136617>
- Greene, C., & Myerson, J. (2011). Space for thought: designing for knowledge workers. *Facilities*, *29*(1/2), 19–30. <http://doi.org/10.1108/02632771111101304>
- Haans, A., Kaiser, F. G., & de Kort, Y. A. W. (2007). Privacy Needs in Office Environments. *European Psychologist*, *12*(2), 93–102.  
<http://doi.org/10.1027/1016-9040.12.2.93>
- Haapakangas, A., Hongisto, V., Eerola, M., & Kuusisto, T. (2017). Distraction distance and perceived disturbance by noise—An analysis of 21 open-plan offices. *The Journal of the Acoustical Society of America*, *141*(1), 127–136.  
<http://doi.org/10.1121/1.4973690>
- Harris, R. (2015). The changing nature of the workplace and the future of office space. *Journal of Property Investment & Finance*, *33*(5).  
<http://doi.org/10.1108/JPIF-05-2015-0029>
- Harris, R. (2016). New organisations and new workplaces Implications for workplace

- design and management. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 4–16. Hentet fra <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0026>
- Hayduk, L. A. (1978). Personal space: An evaluative and orienting overview. *Psychological Bulletin*, 85(1), 117–134. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.85.1.117>
- Haynes, B. P. (2008). An evaluation of the impact of the office environment on productivity. *Facilities*, 26(5/6), 178–195. <http://doi.org/10.1108/02632770810864970>
- Haynes, B. P., & Nunnington, N. (2010). *Corporate real estate asset management : strategy and implementation*. EG Books. Hentet fra <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=haynes+nunnington+corporate+real+estate&ie=UTF-8&oe=UTF-8>
- Hedge, A. (1982). The Open-Plan Office. *Environment and Behavior*, 14(5), 519–542. <http://doi.org/10.1177/0013916582145002>
- Heerwagen, J. H., Kampschroer, K., Powell, K. M., & Loftness, V. (2004). Collaborative knowledge work environments. *Building Research & Information*, 32:6,. <http://doi.org/10.1080/09613210412331313025>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (12th utg.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Hills, R., & Levy, D. (2014). Workspace design and fit-out: what knowledge workers value. *Property Management*, 32(5), 415–432. <http://doi.org/10.1108/PM-02-2014-0011>
- 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). [http://doi.org/10.1108/S1479-3563\(2012\)000012B007](http://doi.org/10.1108/S1479-3563(2012)000012B007)
- Hongisto, V., Haapakangas, A., Varjo, J., Helenius, R., & Koskela, H. (2016). Refurbishment of an open-plan office – Environmental and job satisfaction. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 176–191. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.12.004>
- Hua, Y., Loftness, V., Heerwagen, J. H., & Powell, K. M. (2011). Relationship Between Workplace Spatial Settings and Occupant-Perceived Support for Collaboration. *Environment and Behavior*, 43(6), 807–826.

- <http://doi.org/10.1177/0013916510364465>
- Humphrey, S., & Nahrgang, J. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1344. <http://psycnet.apa.org/journals/apl/92/5/1332/>
- Inalhan, G. (2009). Attachments. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 17–37. <http://doi.org/10.1108/14630010910940534>
- Jahncke, H., Hongisto, V., & Virjonen, P. (2013). Cognitive performance during irrelevant speech: Effects of speech intelligibility and office-task characteristics. *Applied Acoustics*, 74(3), 307–316. <http://doi.org/10.1016/j.apacoust.2012.08.007>
- Johns, G. (2006). The Essential Impact of Context on Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386–408. <http://doi.org/10.5465/amr.2006.20208687>
- Johns, G. (2018). Advances in the Treatment of Context in Organizational Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), annurev-orgpsych-032117-104406. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104406>
- Kämpf-Dern, A., & Konkol, J. (2017). Performance-oriented office environments – framework for effective workspace design and the accompanying change processes. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(2), 208–238. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2017-0009>
- Kang, S., Ou, D., & Mak, C. M. (2017). The impact of indoor environmental quality on work productivity in university open-plan research offices. *Building and Environment*, 124, 1–12. <http://doi.org/10.1016/j.buildenv.2017.07.003>
- Karasek, R. A. J. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://doi.org/10.2307/2392498>
- Karran, T. (2009). Academic Freedom in Europe: Time for a Magna Charta? *Higher Education Policy*, 22(2), 163–189. <http://doi.org/10.1057/hep.2009.2>
- Kerin, R. A., Varadarajan, P. R., & Peterson, R. A. (1992). First-Mover Advantage: A Synthesis, Conceptual Framework, and Research Propositions. *Journal of Marketing*, 56(4), 33–52. <http://doi.org/10.2307/1251985>

- Kidd, A., & Alison. (1994). The marks are on the knowledge worker. *Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems celebrating interdependence - CHI '94*, 186–191. <http://doi.org/10.1145/191666.191740>
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. *Building and Environment*, 103, 203–214. <http://doi.org/10.1016/j.buildenv.2016.04.015>
- Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616–632. <http://doi.org/10.1108/09534811011071315>
- Komarraju, M., Musulkin, S., & Bhattacharya, G. (2010). Role of Student–Faculty Interactions in Developing College Students’ Academic Self-Concept, Motivation, and Achievement. *Journal of College Student Development*, 51(3), 332–342. <http://doi.org/10.1353/csd.0.0137>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Endrig ved instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor; av 20. januar 2012 nr. 39 pkt 2.2, 5. ledd (2015). regjeringen.no. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-om-normer-for-energi--og-arealbruk-for-statlige-bygg/id2474498/>
- Kommunikasjonsavdelingen NTNU. (2014). Publiseringsspolitikk 2014–2020. Hentet fra [https://www.ntnu.no/documents/10137/1022054536/publiseringsspolitikk\\_2014\\_bokmaal\\_web.pdf/](https://www.ntnu.no/documents/10137/1022054536/publiseringsspolitikk_2014_bokmaal_web.pdf/)
- Kraut, R., Egidio, C., & Galegher, J. (1990). Patterns of Contact and Communication in Scientific Research Collaboration. *University of Arizona*. Hentet fra <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.299.1998&rep=rep1&type=pdf>
- Kuh, G. D., & Hu, S. (2001). The Effects of Student-Faculty Interaction In the 1990s. *The Review of Higher Education*, 24(3), 309–332. <http://doi.org/10.1353/rhe.2001.0005>

- Kunnskapsdepartementet. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata (2006). Norge: hefte 3. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>
- Leder, S., Newsham, G. R., Veitch, J. A., Mancini, S., & Charles, K. E. (2016). Effects of office environment on employee satisfaction: a new analysis. *Building Research & Information*, *44:1*, 34-50, .  
<http://doi.org/10.1080/09613218.2014.1003176>
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, *25*, 323–333.  
<http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.08.001>
- Lee, Y., & Brand, J. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, *25*, 323–333. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.08.001>
- Maher, A., & von Hippel, C. (2005). Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, *25(2)*, 219–229.  
<http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.05.002>
- Meyrick, J. (2006). What is Good Qualitative Research? *Journal of Health Psychology*, *11(5)*, 799–808. <http://doi.org/10.1177/13591053060666643>
- Micari, M., & Pazos, P. (2012). Connecting to the Professor: Impact of the Student–Faculty Relationship in a Highly Challenging Course. *College Teaching*, *60:2*, 41-47. <http://doi.org/10.1080/87567555.2011.627576>
- Moran, P., Goggins, J., & Hajdukiewicz, M. (2017). Super-insulate or use renewable technology? Life cycle cost, energy and global warming potential analysis of nearly zero energy buildings (NZEB) in a temperate oceanic climate. *Energy and Buildings*, *139*, 590–607. <http://doi.org/10.1016/J.ENBUILD.2017.01.029>
- Morrow, S. L. (2005). Quality and Trustworthiness in Qualitative Research in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, *Vol. 52, N.*  
<http://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.250>
- Moskaliuk, J., Burmeister, C. P., Landkammer, F., Renner, B., & Cress, U. (2017). Environmental effects on cognition and decision making of knowledge workers. *Journal of Environmental Psychology*, *49*, 43–54.  
<http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.12.001>



- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts. *Annual Review of Psychology*, *44*(1), 195–229. <http://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.001211>
- Mylonas, G., & Carstairs, J. (2008). Open Plan Office Environments: Rhetoric and Reality. *Advances in organizational psychology*, 443–458.
- Norges Forskningsråd. (2016). Evaluering av de samfunnsvitenskapelige instituttene. Hentet 16. mai 2018, fra [https://www.forskningsradet.no/no/Artikkel/Evaluering\\_av\\_de\\_samfunnsvitenskapelige\\_instituttene/1254010581734?lang=no](https://www.forskningsradet.no/no/Artikkel/Evaluering_av_de_samfunnsvitenskapelige_instituttene/1254010581734?lang=no)
- Oommen, V., Knowles, M., & Zhao, I. (2008). Should health service managers embrace open plan work environments?: A review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, *3*:2. Hentet fra <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=424236471220718;res=IELAPA>
- Parker, L. D. (2016). From scientific to activity based office management: a mirage of change. *Journal of Accounting & Organizational Change*, *12*(2). <http://doi.org/10.1108/JAOC-01-2015-0007>
- Parkin, J. K., Austin, S. A., Pinder, J. A., Baguley, T. S., & Allenby, S. N. (2011). Balancing collaboration and privacy in academic workspaces. *Facilities*, *29*(12), 31–49. <http://doi.org/10.1108/02632771111101313>
- Pashler, H., Johnston, J. C., & Ruthruff, E. (2001). Attention and Performance. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 629–651. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.629>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and Control of Response Bias. I *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (s. 17–59). Elsevier. <http://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Pejtersen, J., Allermann, L., Kristensen, T. S., & Poulsen, O. M. (2006). Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan offices. *Indoor Air*, *16*(5), 392–401. <http://doi.org/10.1111/j.1600-0668.2006.00444.x>
- Pejtersen, J. H., Feveile, H., Christensen, K. B., & Burr, H. (2011). Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional questionnaire survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *37*(5), 376–382. <http://doi.org/10.5271/sjweh.3167>

- Pinder, J., Parker, J., Austin, S., Duggan, F., & Lansdale, M. (2009). The case for new academic workspace, (Loughborough : Loughborough University.). Hentet fra <http://www.academicworkspace.com/>
- Regoeczi, W. C. (2003). When context matters: a multilevel analysis of household and neighbourhood crowding on aggression and withdrawal. *Journal of Environmental Psychology*, 23(4), 457–470. [http://doi.org/10.1016/S0272-4944\(02\)00106-8](http://doi.org/10.1016/S0272-4944(02)00106-8)
- Reinhardt, W., Schmidt, B., Sloep, P., & Drachsler, H. (2011). Knowledge worker roles and actions-results of two empirical studies. *Knowledge and Process Management*. <http://doi.org/10.1002/kpm.378>
- Reinten, J., Braat-Eggen, P. E., Hornikx, M., Kort, H. S. M., & Kohlrausch, A. (2017). The indoor sound environment and human task performance: A literature review on the role of room acoustics. *Building and Environment*. <http://doi.org/10.1016/j.buildenv.2017.07.005>
- Rioux, L., & Pavalache-Ilie, M. (2013). Workplace attachment and organizational commitment-are they predictors of organizational citizenship behavior? Study on French health care workers. *Psychology Annals of AII Cuza University*. Hentet fra <https://www.ceeol.com/content-files/document-81732.pdf>
- Rioux, L., & Pignault, A. (2013a). Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction. *Psyecology*, 4:1, 39-65, *Psyecology*. <http://doi.org/10.1174/217119713805088342>
- Rioux, L., & Pignault, A. (2013b). Workplace Attachment and Meaning of Work in a French Secondary School. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, E23. <http://doi.org/10.1017/sjp.2013.42>
- Roman, D. J., Osinski, M., & Erdmann, R. H. (2017). The construction process of grounded theory in administration. *Contaduría y Administración*, 62(3), 985–1000. <http://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.012>
- Ropo, A., & Höykinpuro, R. (2017). Narrating organizational spaces. *Journal of Organizational Change Management*, 30(3), 357–366. <http://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0208>
- Ryan, R. M., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, (55), 68–78.

- Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C., & Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.013>
- Scrima, F., Rioux, L., & Lorito, L. (2014). Three-Factor Structure of Adult Attachment in the Workplace: Comparison of British, French, and Italian Samples. *Psychological Reports, 115*(2), 627–642. <http://doi.org/10.2466/49.PR0.115c25z2>
- Seddigh, A., Berntson, E., Bodin Danielson, C., & Westerlund, H. (2014). Concentration requirements modify the effect of office type on indicators of health and performance. *Journal of Environmental Psychology, 38*, 167–174. <http://doi.org/10.1016/J.JENVP.2014.01.009>
- Seddigh, A., Berntson, E., Platts, L. G., Westerlund, H., & Ashton, M. (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. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0155295>
- 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. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.05.001>
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies, 36*(11), 1507–1529. <http://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Skogland, M. A. C. (2017). The mindset of activity-based working. *Journal of Facilities Management, 15*(1). <http://doi.org/10.1108/JFM-05-2016-0016>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being, 5*(1), 7. <http://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Smith-Jackson, T. L., & Klein, K. W. (2009). Open-plan offices: Task performance and mental workload. *Journal of Environmental Psychology, 29*(2), 279–289. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.09.002>
- Sundstrom, E., Burt, R. E., & Kamp, D. (1980). Privacy at Work: Architectural Correlates of Job Satisfaction and Job Performance. *Academy of Management Journal, 23*(1), 101–117. <http://doi.org/10.2307/255498>

- Svartdal, F., & Malt, U. (2018). stress – Store norske leksikon. Hentet 17. april 2018, fra <https://snl.no/stress>
- Tafalla, R. J., & Evans, G. W. (1997). Noise, physiology, and human performance: the potential role of effort. *Journal of occupational health psychology, 2*(2), 148–55. Hentet fra <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9552287>
- Teasley, S., Covi, L., Krishnan, M. S., & Olson, J. S. How does radical collocation help a team succeed?, Proceedings of the 2000 ACM conference on Computer supported cooperative work - CSCW '00 339–346 (2000). New York, New York, USA: ACM Press. <http://doi.org/10.1145/358916.359005>
- Undebakke, K., Innstrand, S., Anthun, K., & Christensen, M. (2014). ARK. *Rapportserie fra Senter for helsefremmende forskning HIST/NTNU*. Hentet fra <https://www.ntnu.no/documents/34221120/0/Arbeidsmiljø+og+klimaundersøkelser+-+hvem+-+hva+-+hvordan.pdf/a49bc9dc-6eef-48b6-818d-347b6cff09b0>
- Van Alstyne, W. W. (1972, desember 8). The Specific Theory of Academic Freedom and the General Issue of Civil Liberty. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 404, No. 1, 1972; William & Mary Law School Legal Studies Research Paper No. 09-185. Hentet fra <https://ssrn.com/abstract=1969831>
- Varjo, J., Hongisto, V., Haapakangas, A., Maula, H., Koskela, H., & Hyönä, J. (2015). Simultaneous effects of irrelevant speech, temperature and ventilation rate on performance and satisfaction in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology, 44*, 16–33. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.08.001>
- Veitch, J. A., Charles, K. E., Farley, K. M. J., & Newsham, G. R. (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology, 27*(3), 177–189. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.04.002>
- Volker, L., & Van Der Voordt, T. (2005). An Integral Tool for the Diagnostic Evaluation of Non-Territorial Offices. *Evaluation in Progress., Postconfer.*
- Wageman, R. (1995). Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 40*(1), 145. <http://doi.org/10.2307/2393703>
- Weber, M., Parsons, T., & Henderson, A. M. (Alexander M. (1964). *The theory of*

- social and economic organization*. New York: First Free Press.
- Wells, M. M., Thelen, L., & Ruark, J. (2007). Workspace Personalization and Organizational Culture: Does Your Workspace Reflect You or Your Company? *Environment and Behavior*, 39(5). <http://doi.org/10.1177/0013916506295602>
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2016). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 1–20. <http://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>
- Zahn, G. L. (1991). Face-to-Face Communication in an Office Setting: The Effects of Position, Proximity, and Exposure. *Communication Research*, 18(6), 737–754. <http://doi.org/10.1177/009365091018006002>
- Zerubavel, E. (1999). *Social mindscapes : an invitation to cognitive sociology*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2009.
- Zijlstra, F. R. H., Roe, R. A., Leonora, A. B., & Krediet, I. (1999). Temporal factors in mental work: Effects of interrupted activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 163–185. <http://doi.org/10.1348/096317999166581>

## Vedlegg 1: Intervjuguide første versjon

### Intervjuguide 'Akademikere og arbeidsplassutforming'

#### 1. Introduksjon og informasjon

- 1.1. Om meg
- 1.2. Hensikt
- 1.3. Bruk av lydopptak
- 1.4. Konfidensialitet og anonymitet
- 1.5. Databehandling og rapportering

#### 2. Kan du beskrive dine arbeidsoppgaver?

- 2.1. Hva er din tittel?
- 2.2. Hvor mange prosent jobber du ved X?
- 2.3. Hvor i X hører du til?

#### 3. Kan du beskrive hvor du jobber?

*Innblikk i akademikerens utgangspunkt. De ansatte har nylig gjennomgått en flytteprosess. Forsking viser at majoriteten av ansatte foretrekker det kontoret de*

*allerede har. Interessant om dette er ulik når de ansatte har flyttet inn i et bygg der også andre kontorløsninger er i bruk.*

- 3.1. Hva betrakter du som din arbeidsplass?
- 3.2. Hvordan vill du definere ditt kontor? (cellekantor, delt kontor, åpent landskap. Evt. grad av åpent –luket, delt-privat)
- 3.3. Hvor stor andel av arbeidsdagen bruker du på ulike steder?
  - 3.3.1. Hvorfor foretrekker du å jobbe der?
- 3.4. Er det første gang du sitter i et slik kontorbygg?

#### **4. Kan du beskrive det sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?**

- 4.1. Hvordan omgås dere?
- 4.2. Hvordan er tonen?
- 4.3. Har dere pauser sammen? Lunsj? Kaffe?

#### **5. Kan du beskrive prosessen forut for beslutningen om at dere skulle flytte inn i disse kontorene? Hvordan var du og dine kollegaer involvert?.**

*Kontekst. Eventuelt hvordan holdningen til kontoret/kontorbygget har endret seg fra innflytting til nå*

- 5.1. Kan du beskrive i hvilken grad du at du kunne påvirke flytteprosessen?
- 5.2. Når du ser tilbake til før dere flyttet, hva var dine forventninger til de nye kontorene?
- 5.3. Hvordan ble disse forventningene møtt av ledelsen/støtteapparat?
- 5.4. Hva slags informasjon fikk du fra ledelsen?
- 5.5. Hvorfor tror du endringsprosessen ble sånn den ble?
- 5.6. Snakket dere om de nye kontorene før flyttingen? Hva ble sagt?

#### **6. Kan du beskrive hvordan det var å flytte inn i X?**

- 6.1. Hvordan var førsteinntrykket ditt av X?
- 6.2. Hvordan var det i begynnelsen?
- 6.3. Kan du beskrive noen stemningen på kontoret og/eller reaksjoner fra dine kollegaer?

#### **7. Hvordan synes du kontorløsningen påvirker arbeidsoppgavene dine?**

*Ettersom konsentrasjonsarbeid er en så sentral del av akademikers hverdag har cellekontor ofte blitt sett på som den umiddelbare løsningen. Er det elementer ved kontoret som er særlig viktig eller som de vitenskapelig ansatte savner?*

- 7.1. Tenker du at disse aspektene er særegne for akademiske ansatte? Hvis ja på hvilken måte?
- 7.2. Hvordan vil du beskrive bruken av kontoret?
- 7.3. På hvilke måter tilrettelegger kontoret for samarbeid?
- 7.4. På hvilke måter tilrettelegger kontoret for konsentrasjonsarbeid?
- 7.5. På hvilke måter tilrettelegger kontoret for nytenkning og innovasjon?

#### **8. Hvordan påvirker kontorløsningen din trivsel?**

**9. Hvordan påvirker kontorløsningen det sosiale miljøet?**

9.1. Er det noe i det sosiale miljøet som ble endret etter at dere flyttet hit?

**10. Tenker du at den kontorløsningen dere har kunne ha vært utnyttet på en bedre måte? Beskriv hvordan?**

10.1. Hva tenker du er den beste løsningen.

**11. Når dere på ditt institutt diskuterer kontorløsninger, hvilke for og imot de ulike løsningene kommer opp?**

11.1. Hvilke argumenter synes du er viktigst?

**12. Hvorfor tror du at ledelsen ved X ønsker å vurdere andre kontorløsninger enn cellekontor?**

12.1. Hvilke kontorløsning ville du foretrukket om du kunne bestemme og hvorfor ville du ha valgt den?

12.2. Har du prøvd å kommunisere dine synspunkt til ledelsen?

12.3. Kan du kommunisere dine synspunkt til ledelsen?

12.4. Ble du hørt? Tror du at du vil bli hørt?

**Annet**

Har du noen tilleggsinformasjon eller andre kommentarer?

**Vedlegg 2: Intervjuguide siste versjon****Intervjuguide 'Akademikere og arbeidsplassutforming'**

---

**13. Introduksjon og informasjon**

13.1. Om meg

13.2. Hensikt

13.3. Bruk av lydopptak

13.4. Konfidensialitet og anonymitet

13.5. Databehandling og rapportering

**14. Bakgrunnsinformasjon**

*Kontekst. Ulike kunnskapsarbeidere har ulike behov.*

14.1. Stilling

14.2. Alder

14.3. Ansiennitet ved X

14.4. Utdannelse

14.5. Hvor mange prosent jobber du ved X?

- 14.6. Hvor i X hører du til? (fakultet)
- 14.7. Hvor lenge er det siden du flyttet?
- 14.8. Hvor mange flytteprosesser har du vært igjennom?

### 15. Arbeidsplassen - Kan du beskrive hvor du jobber?

*Innblikk i akademikerens utgangspunkt. De ansatte har nylig gjennomgått en flytteprosess. Forskning viser at majoriteten av ansatte foretrekker det kontoret de allerede har. Interessant om dette er ulik når de ansatte har flyttet inn i et bygg der også andre kontorløsninger er i bruk.*

- 15.1. Nå: Kan du beskrive ditt kontor? Hva har du kontoret?  
(cellekontor, delt kontor, åpent landskap. Grad av åpent –luket, delt-privat)
- 15.2. Hva opplever du som din sone/utvidede kontor?
- 15.3. Noe du er særlig fornøyd ved kontoret ditt?
- 15.4. Hvordan fungerer ÅL for det?
- 15.5. Noe du savner?
- 15.6. Hva slags kontorløsninger har du sittet i tidligere?
  - 15.6.1. Har du sittet i et nytt kontor tidligere?
  - 15.6.2. Er det første gang du sett eller hørt om aktivitetsbaserte kontorer?
- 15.7. Nå: Hva slags kontor foretrekker du?
  - 15.7.1. Hvorfor?
  - 15.7.2. Hvordan er du/dere annerledes?

### 16. Bruken av kontoret

*Ettersom konsentrasjonsarbeid er en så sentral del av akademikerens hverdag har cellekontor ofte blitt sett på som den umiddelbare løsningen. Er det elementer ved kontoret som er særlig viktig eller som de vitenskapelig ansatte savner?*

- 16.1. Kan du beskrive arbeidsoppgavene dine?
- 16.2. I prosent hvor mye bruker du kontoret ditt? (Uke)
- 16.3. Hvor mange av plassene rundt deg brukes?  
Nå: Hvor stor andel av arbeidsdagen jobber du på andre steder enn kontoret?  
(eks. café/hytte/hjem).
- 16.4. Hvor viktig er det for deg å skifte arbeidsmiljø? (bytte mellom møterom, café, kjøkken, hjemme osv.)
  - 16.4.1. Fortell meg litt om hvordan du tenker annerledes der enn på kontoret?
  - 16.4.2. Se for deg å jobbe et sted hele dagen OG bytte plass etter hver arbeidsoppgave?
  - 16.4.3. Kan noe av disse aspektene overføres til kontoret?

### 17. Hvordan synes du denne kontorløsningen på X påvirker arbeidsoppgavene dine?



- 17.1. På hvilke måter tilrettelegger kontoret for:
- 17.1.1. Samarbeid?
  - 17.1.2. Konsentrasjonsarbeid?
  - 17.1.3. Nytenkning og innovasjon?
  - 17.1.4. Møte med studenter? (sitter de for tett, er det for lite kontakt?)
- 17.2. Hvilke argumenter synes du er viktigst?
- 17.3. Tror du disse argumentene generelt er viktig for akademikere?
- 17.4. Hva tenker du er grunnen til at akademikere tenker sånn?
- 17.5. Bruksregler?

**18. Om dere på ditt institutt diskuterer kontorløsningene på X, hvilke argumenter for og imot de ulike løsningene kommer opp?**

- 18.1. Åpent landskap med fast plass?
- 18.2. Åpen/delvis skjermet kontor med clean desk - Aktivitetsbasert?
- 18.3. Cellekontor
  - 18.3.1. Kunne en annen løsning bidratt med noe positivt?
  - 18.3.2. Men kan det ikke være noen fordeler med å skifte plass eller sone? (IKKE koble det til å reise bort, men ha det inne på kontoret.)

**19. Øyeblikket dere flyttet inn: Kan du beskrive hvordan det var å flytte inn i X?**

*Kontekst. Eventuelt hvordan holdningen til kontoret/kontorbygget har endret seg fra innflytting til nå.*

- 19.1. Når du ser tilbake til før dere flyttet, hva var dine forventninger til de nye kontorene?
- 19.2. Hvordan er førsteinntrykket ditt av X?
- 19.3. Hvordan ble det fordelt hvem som skulle sitte hvor? (**rettferdighet**)
- 19.4. Hvordan var det i begynnelsen?
- 19.5. Kan du beskrive stemningen på kontoret og/eller reaksjoner fra dine kollegaer?

**20. Sosialt - Kan du beskrive det sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?**

*Åpnere løsninger fører til at ansatte ser hverandre hyppigere, men kortere. Mer kontakt med flere kollegaer. I hvilken grad oppleves det at de fysiske omgivelsene endrer interaksjonsmønstre.*

- 20.1. Hvordan omgås dere? (hvem er dere? Hvor ofte ser dere hverandre?)
- 20.2. Pauser ved pulten? (Pauser som ingen andre tar del i - ÅL)
- 20.3. Har dere pauser sammen eller alene? **Lunsj?** Kaffe?
  - 20.3.1. Hvor ofte møtes dere?
  - 20.3.2. Hvordan er det da? (Tonene: formell eller uformell)

**21. Hvordan påvirker kontorløsningen det sosiale miljøet?**

- 21.1. Er det noe i det sosiale miljøet som ble endret etter at dere flyttet hit?
- 21.2. Interaksjon med kollegaer? (Treffer du flere som du ikke traff før?)

**22. Hvordan påvirker kontorløsningen din trivsel?****23. Tenker du at den kontorløsningen dere har kunne ha vært utnyttet på en bedre måte? Beskriv hvordan?**

- 23.1. Er det noe du savner eller vil legge til? Hva tenker du er den beste løsningen.
- 23.2. Hva tror du var motivasjonen til at ledelsen ved X vurderte andre kontorløsninger enn cellekontor? (Kun plass?)
- 23.3. Kunnskapsarbeidere kan i de fleste tilfeller jobbe ved hjelp av kun en PC og sitt eget hodet. Hvorfor står cellekontoret og eget pult tradisjonelt sett så sterkt?

**24. Annet**

Har du noen tilleggsinformasjon eller noe som jeg ikke har spurt om som jeg burde ha spurt om?

Hvis det skulle være nødvendig, er det greit at jeg kommer tilbake med noen fl



## Vedlegg 3: Godkjenning NSD

Karin Laumann

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 12.10.2017

Vår ref: 56077 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

### Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 20.09.2017.

Meldingen gjelder prosjektet:

<i>56077</i>	<i>Akademiske ansatte og arbeidsplassutforming</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Karin Laumann</i>
<i>Student</i>	<i>Gyda Bjercke</i>

### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

### Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- NTNU sine retningslinjer for datasikkerhet

### Veiledning

#### Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.

Informasjon må minst omfatte:

- at NTNU er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileder) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

**Vedlegg 4: Informert samtykke****Akademikere og arbeidsplassutforming****Bakgrunn og formål:**

I lys av fusjonen vedtatt i 2015 står nå NTNU ovenfor utfordringen knyttet til samlokalisering og sammenslåing. Deler av institutt for informasjons- og medievitenskap ved UiB har tidligere i år vært igjennom en flytteprosess og holder nå til i nybygget Media City. Formål til dette forskningsprosjektet er å studere betydningen av arbeidsplass og arbeidsplassutforming med fokus på akademiske ansatte. Fokus er rettet mot hvilke aspekter og verdier ved en arbeidsplass som er sentrale for de ansatte ved UiB og NTNU.

Forskningsprosjektet er et masterprosjekt ved Psykologisk Institutt, NTNU. Faglig ansvarlig for prosjektet er førsteamanuensis Karin Lauman. Datainnsamlingen vil foregå ved hjelp av intervju og med påfølgende kvalitative analyser. Prosjektet har en varighet på et år, fra og med 1. september 2017 til og med 31. juni 2018.

**Hva betyr deltakelse i prosjektet?**

Deltakelse i forskningsprosjektet betyr at du vil bli intervjuet av masterstudent, Gyda Bjercke om din arbeidsplass. Hvert intervju vil bli tatt opp på bånd, transkribert ordrett, anonymisert og deretter vil lydfilene slettes. Hvert intervju vil ta om lag en time og intervjuet vil omhandle hva du gjør, hvordan du bruker arbeidsplassen din gjennom en arbeidshverdag, hva du vurderer som viktige aspekter ved arbeidsplassen og lignende. Det anonymiserte materialet vil deretter analyseres av masterstudenten tatt opp på bachelorprosjektet 'Akademikere og arbeidsplassutforming'.

**Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun masterstudenten som har tilgang til lydopptakene og disse lydfilene vil slettes når intervjuet er transkribert. Intervjuet vil deretter anonymiseres og samles inn av veileder. Det skal ikke være mulig å identifisere deg i det materialet. Med bakgrunn i dette materialet vil studenten skrive sine masteroppgave. Det skal heller ikke være mulig å gjenkjenne deg som person i oppgaven. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2018. Studentene vil slette materialet sitt ved prosjektslutt.

**Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst i prosessen trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert og slettes umiddelbart hvis det ønskes.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Gyda Bjercke på mailadresse ..... eller per telefon ..... Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien: Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato