



Høgskulen på Vestlandet

Masteroppgave

MOØ300

Predefinert informasjon

Startdato:	14-04-2023 12:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	26-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Masteroppgave		
Flowkode:	203 MOØ300 1 O 2023 VÅR BERGEN		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Navn:	Guro Berg Taffjord
Kandidatnr.:	209
HVL-id:	598277@hvl.no

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	14760
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja
Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	Anders og Guro
Gruppenummer:	9
Andre medlemmer i gruppen:	Anders Roholt Sundal

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er masteroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Ja, Mellomrom Arkitekturpsykologi AS



Høgskulen
på Vestlandet

MASTEROPPGAVE

Lederes og kollegaers adferd som påvirkningsfaktorer i ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger

Managers' and colleagues' behavior in the workplace as influential factors in employee attitude towards activity-based workspaces

Anders Roholt Sundal & Guro Berg Tafjord

Master i innovasjon og ledelse

Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap, FØS

Veileder Kjersti Berg Danilova og Ane Gjerland

26.05.2023

Vi bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.*

Masteroppgavens tittel:	Lederes og kollegaers adferd som påvirkningsfaktorer i ansattes holdninger aktivitetsbaserte kontorløsninger
Lvert dato:	26.mai 2023
Forfattere:	Anders Roholt Sundal og Guro Berg Tafjord
Mastergrad:	Innovasjon og ledelse
Veiledere:	Kjersti Berg Danilova og Ane Gjerland
Metodevalg	Kvantitativ studie
Antall sider u/ vedlegg	42
Antall sider m/vedlegg	72

Sammendrag

Formålet med masteroppgaven har vært å undersøke den prediktive sammenhengen mellom lederes og kollegaers adferd knyttet til aktivitetsbaserte kontorløsninger, og ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Banduras sosial-kognitive læringsteori, som hevder at individer observerer og imiterer adferd fra sine rollemodeller, har vært en sentral teori gjennom masteroppgaven. Både ledere og kollegaer fremheves som mulige kilder til sosiale hint for hvordan en skal oppføre seg på arbeidsplassen. Kilder til sosiale hint kan være viktig informasjon for ansatte, ettersom de får kunnskap om hvordan de skal forholde seg til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Dette kan videre knyttes til organisasjonskultur da sosiale hint refererer til implisitte regler for hvordan en skal tenke, føle og handle i en bestemt sosial kontekst. Det antas at både ledere og kollegaer kan fungere som rollemodeller, hvor de kommuniserer organisasjonskulturens implisitte holdninger og verdier i form av adferd.

Studien benyttet seg av kvantitativ metode hvor det ble samlet inn data fra et representativt utvalg av 113 respondenter. Deretter ble det utført statistiske analyser basert på innsamlet data. Resultatene viste at leders adferd knyttet til bruken av aktivitetsbaserte kontorløsninger ikke kan predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Resultatene viser derimot at kollegaers adferd kan predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Det ble i oppgaven identifisert tre ulike adferdsformer som er knyttet til bruken av aktivitetsbaserte kontorløsninger; tilbaketrekningsadferd, samhandlingsadferd og skifteadferd.

Det foreligger lite forskning som har undersøkt ved bruk av kvantitativ metode hvordan ulike faktorer påvirker holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Av denne grunn bidrar studien til en økt forståelse rundt sammenhengen mellom innflytelsesfaktorer og holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger.

Funnene kan være av betydning for videre forskning, og kan bli anvendt i tiltak omkring innføringen av aktivitetsbaserte kontorløsninger på arbeidsplassen.

Nøkkelord: Aktivitetsbaserte kontorløsninger, lederadferd, kollegaadferd, holdninger

Abstract

The purpose of the master's thesis has been to investigate the predictive relationship between leaders' and colleagues' behavior and employees' attitudes towards activity-based office solutions. Bandura's social-cognitive learning theory, which posits that individuals observe and imitate behavior from their role models, has been a central theory throughout the master's thesis. Both leaders and colleagues are highlighted as possible sources of social cues for how to behave in the workplace, which in this context is related to activity-based office solutions. This can be linked to organizational culture since social cues refer to implicit rules on how to think, feel, and act in a particular social context. It is assumed that both leaders and employees can serve as role models, communicating the implicit attitudes and values of the organizational culture through their behavior.

The present study used a quantitative method where data was collected from a representative sample of 113 respondents. Statistical analyses based on the collected data was performed. The results from the analysis showed that leaders' behavior does not predict employees' attitudes towards activity-based office solutions. However, it was found that colleagues' behavior can predict employees' attitudes towards activity-based office solutions. Three different forms of behavior regarding the use of activity-based office solutions were identified: withdrawal behavior, interaction behavior and shift behavior.

There is limited research on attitudes towards activity-based office solutions. For this reason, the present study contributes to an increased understanding of the relationship between influencing factors and attitudes towards activity-based office solutions.

The findings can be of significance for further research and can be applied in measures regarding the implementation of activity-based office solutions in the workplace.

Key words: activity-based workplaces, leader behavior, colleague behavior, attitudes

Forord

Denne masteroppgaven markerer en avslutning på det toårige studieprogrammet i Innovasjon og ledelse, ved institutt for økonomi og administrasjon ved Høgskulen på Vestlandet. Oppgaven er skrevet av Anders Roholt Sundal og Guro Berg Tafjord.

Masteroppgaven tar for seg aktivitetsbaserte kontorløsninger og leders- og kollegaers påvirkning til holdninger rundt konseptet hos de ansatte. Interessen for oppgaven ligger hos de bakenforliggende faktorene som bidrar til produktivitet og kreativ tenkning, noe som videre har ført til masteroppgavens tema og problemstilling.

Det rettes en stor takk til våre veiledere Kjersti Berg Danilova og Ane Gjerland for retning, fart og god kunnskap gjennom hele prosessen. Begges evne til å være fleksible, oppmuntrende, og ikke minst svare fortløpende, både på fridager og sene kvelder, er noe vi har satt enorm pris på. Det ville ikke vært mulig å gjennomføre oppgaven uten Mellomrom, derfor vil vi også rette en stor takk til Mellomrom og de involverte partene som har vært med på denne reisen.

Til slutt vil vi takke hverandre. De siste to årene har inkludert godt samarbeid gjennom skoleoppgaver, presentasjoner, slitsomme treningsøkter, og gode samtaler på både fjell- og sydenturer. Det vil bli vemodig å skilles til høsten når nye milepæler venter oss.

Vi vil anbefale en god sitteplass og noe godt i koppen, god lesing!

 og 

Anders Roholt Sundal og Guro Berg Tafjord, Bergen, 26.mai 2023

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema og formål.....	1
1.2	Avgrensning og problemstilling	2
1.3	Masteroppgavens oppbygging og struktur	3
2	Teori.....	4
2.1	Aktivitetsbaserte kontorløsninger.....	4
2.1.1	Retningslinjer i ABK.....	7
2.2	Organisasjonsendring	8
2.3	Organisasjonskultur	9
2.4	Lederskap i organisasjonsendringer	12
2.4.1	Lederadferd i sammenheng med organisasjonskultur	13
2.5	Teoretisk relevans	14
3	Metode	16
3.1	Forskningsdesign	16
3.2	Filosofi.....	16
3.3	Valg av metode	17
3.4	Datainnsamling og utvalg	18
3.4.1	Utvalg	18
3.4.2	Distribusjon	18
3.5	Spørreskjema	19
3.5.1	Pretest	22
3.6	Analyse	23
3.7	Reliabilitet og validitet	24
3.7.1	Reliabilitet	24
3.7.2	Validitet	24
3.8	Etikk og personvern.....	25

4	Resultat	26
4.1	Deskriptive resultater	26
4.2	Konstruering av variabler	28
4.2.1	Samhandlingsadferd	30
4.2.2	Tilbaketrekningsadferd.....	30
4.2.3	Skifteadferd	30
4.3	Statistiske resultater	31
4.3.1	Korrelasjonsanalyse	31
4.3.2	Hierarkisk Multippel Regresjonsanalyse	32
5	Diskusjon	34
5.1	Fremtidens kontorløsninger?	34
5.2	Leders rolle og betydning på arbeidsplassen.....	35
5.3	Kollegaers adferd og deres betydning på arbeidsplassen	37
5.4	Metodiske betraktninger	39
6	Konklusjon.....	40
6.1	Teoretiske implikasjoner	40
6.2	Praktiske implikasjoner	42
6.3	Forslag til videre forskning.....	42
	Litteraturliste	43
	Vedlegg	47

Tabelliste

Tabell 1 – Spørsmål brukt for å måle konstrukter.....	21
Tabell 2 – Spørsmål og gjennomsnittlig skår fra spørreskjema	27
Tabell 3 – Deskriptive resultater	29
Tabell 4 – Korrelasjonsanalyse	31
Tabell 5 – Multippel Regresjonsanalyse, Leder.....	32
Tabell 6 – Multippel Regresjonsanalyse, Kollega	33

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema og formål

Ideen om aktivitetsbaserte kontorløsninger har de siste ti årene vokst frem til å bli en populær tilnærming til hvordan virksomheter utformer sine kontorlokaler (Marzban et al., 2022). Det kan argumenteres for at fremveksten av aktivitetsbaserte kontorløsninger har kommet som en reaksjon på økningen av kunnskapsarbeidere, samt økt fokus på fleksibilitet og innovasjonsevne i arbeidslivet (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2018). Dette tvinger virksomheter til å endre utførelsen av arbeidet for å redusere kostnader og drive frem nye måter å arbeide på. Endringer i vaner og rutiner, overgang til mer mobile arbeidshverdager, og økt kommunikasjon og samarbeid er eksempler på mulige endringer i måter å arbeide på.

Denne masteroppgaven vil se nærmere på innføringen av aktivitetsbaserte kontorløsninger videre omtalt i oppgaven som ABK. Bakgrunnen for valget om å se på innføringen av ABK er interessen for de bakenforliggende faktorene som bidrar til produktivitet og kreativ tenkning. ABK dreier seg om arbeidsplasser hvor kontorlokalene er organisert på en måte som kombinerer åpne og lukkede arealer, og som legger til rette for felles samarbeidssoner (Wohlers & Hertel, 2017). Formålet med en slik kontorløsning er å fremme økt kommunikasjon, samarbeid og informasjonsflyt gjennom virksomheten (Marzban et al., 2022). Dette komplementeres i mange tilfeller ved å innføre retningslinjer for bruk, som blant annet fritt plassvalg. Fritt plassvalg regulerer ansattes brukstid og personalisering ved arbeidsstasjoner i kontorlokalene (Elsbach, 2003). Dette innebærer at de ansatte får en begrensning når det kommer til etablering av egen arbeidsstasjon. Ved fritt plassvalg oppfordres ansatte til å bevege seg rundt i arbeidslokalene og velge ulike arbeidsstasjoner istedenfor å sitte på én fast plass. Ved å innføre ABK ønsker en å stimulere ansatte til å bevege seg mer i arbeidslokalene, slik at de kan velge ulike arbeidsstasjoner som passer til de arbeidsoppgavene de skal utføre. ABK gir ansatte en fleksibilitet til å utføre arbeidet på en måte som passer for dem. Dette kan igjen gjøre organisasjonen mer fleksibel og omstillingsdyktig.

Innføringen av ABK på arbeidsplasser innebærer komplekse organisasjonsendringer som involverer omstilling av ansattes arbeidsmønstre- og vaneadferd. For de ansatte kan dette oppleves som gjennomgripende, og derfor utfordrende å håndtere (Sirola et al., 2022). Av den grunn er det viktig at virksomheten tydelig redegjør for endringen, og involverer de ansatte i prosessen (Smollan & Morrison, 2019). Litteraturen viser at innføringen av ABK, og organisasjonsendringer generelt, er krevende å gjennomføre (Al-Haddad & Kotnour, 2015;

Marzban et al., 2022). En slik problemstilling, som ofte oppstår for både private og offentlige virksomheter, er noe som masteroppgaven ønsker å belyse.

1.2 Avgrensning og problemstilling

Innføringen av ABK komplementeres ofte gjennom retningslinjer for bruk av lokalene (Marzban et al., 2022). Formålet med dette er å fasilitere og stimulere til nye holdnings- og adferdsmønstre hos de ansatte som samsvarer med kontorløsningens formål for bruk (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Det er imidlertid et kunnskapshull omkring hvilke faktorer som påvirker ansattes læring, og påfølgende tilegning, av nye adferdsmønstre som komplementerer bruksintensjonen til de nye kontorløsningene. I sammenheng med tidligere forskning på organisasjonsendring kan både ledere og kollegaer spille en rolle i dette, noe masteroppgaven vil undersøke nærmere.

Masteroppgaven har valgt å se nærmere på ansattes læring og holdning knyttet til ABK. Innføringen av ABK kommer ofte med et sett med husregler, som eksempelvis fritt plassvalg (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Fritt plassvalg er en husregel som ofte innføres for å komplementere ABK. Fritt plassvalg bryter i mange tilfeller med grunnleggende antakelser hos de ansatte om eierskap og personalisering av arbeidsplassen, og kan medføre angst, fremmedgjøring og motstand (Elsbach, 2003). Litteraturen påpeker at en suksessfull organisasjonsendring avhenger av at både ledere og kollegaer fungerer som rollemodeller for å endre organisasjonskulturen, samt få de ansatte til å bidra i innføringen av endringen (Boh & Wong, 2015). I forskningen på ABK finnes det imidlertid få studier som konkret har sett på denne dynamikken. Masteroppgaven bidrar derfor med kunnskap om lederes og kollegaers grad av påvirkningskraft i slike endringsprosesser, mer bestemt i holdninger blant de ansatte.

Masteroppgaven vektlegger adferd som et viktig komponent til hvordan ansatte lærer, i henhold til Banduras sosial-læringsteori (Bandura, 1977). Ledere påpekes ofte som rollemodeller i organisasjoner, og gjennom deres adferd kommuniserer de et sett med verdier og holdninger som ansatte observerer og imiterer (Wang et al., 2011). Denne prosessen kan også skje ved å observere kollegaer, og det er derfor interessant å sammenligne adferd hos både leder og kollegaer for å belyse hvordan de påvirker holdninger blant de ansatte.

Med grunnlag i dette vil masteroppgavens problemstilling være: *Hvordan påvirker adferd hos ledere og kollegaer ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?*”

Problemstillingen blir undersøkt ved hjelp av kvantitativ metode da det er et ønske om å undersøke sammenheng mellom uavhengig variabel (konstrukt som ikke blir påvirket i en sammenheng) og avhengig variabel (konstrukt som blir påvirket i en sammenheng) (Langdridge, 2006, s. 34-35). Det ble sendt ut en spørreundersøkelse til en stor offentlig virksomhet bestående av fire ulike lokasjoner for å samle inn data om ansattes holdninger til ABK, samt deres oppfatning av hvordan deres ledere og kollegaer brukte kontorløsningene. De påfølgende analysene fra de innsamlede dataene dannet grunnlaget for å undersøke problemstillingen. Masteroppgaven bidrar med økt kunnskap om implementeringen av ABK, gjennom å undersøke faktorer som kan ha innflytelse på denne prosessen.

1.3 Masteroppgavens oppbygging og struktur

Masteroppgaven innledet først med en redegjørelse for valg av tema og formål. Videre ble det informert om avgrensning og problemstilling.

Det teoretiske grunnlaget for masteroppgaven blir presentert i kapittel to. Her vil det redegjøres for ABK, samt tilhørende faktorer som er inkludert i dets innføring. Dette innebærer redegjøring av begrepene organisasjonsendring, organisasjonskultur, sosial innflytelse, Banduras sosiallæringsteori, og lederskap. Det teoretiske grunnlaget i oppgaven er valgt og utformet på en måte som gir et godt faglig fundament for belysning av problemstilling, diskusjon og konklusjon.

Det metodiske grunnlaget for denne masteroppgaven vil bli presentert i kapittel tre. Beslutning for metodisk tilnærming til oppgaven begrunnes, og derfor også valg av forskningsdesign med hensyn til problemstilling. Begrunnelsen vil være forankret i forskningsmetodisk teori. Datainnsamling fra utvalg vil deretter bli presentert, samt forskningsetikk som oppgaven har tatt i betraktning.

Resultatkapittelet presenterer påfølgende analyser av de innsamlede dataene. Diskusjon av resultatene vil bli redegjort for i kapittel fem, som foretar en drøftelse av resultatene i sammenheng med det teoretiske rammeverket som oppgaven bygger på. Avslutningsvis vil en konklusjon bli presentert, i tillegg til studiens begrensninger, betydning for praktikere, og forslag til videre forskning.

2 Teori

Dette kapittelet har som formål å danne det teoretiske rammeverket som masteroppgaven skal bygge på. Teorikapittelet begynner bredt med en generell innføring av ABK, som inkluderer historisk utvikling og en kort presentasjon av forskning på området. Begrepet organisasjonsendring presenteres, og tilhørende teori omkring organisasjonskultur i sammenheng med adferd og holdninger, sosial læring- og innflytelse, og lederskap.

Temaene som belyses anses som viktige i denne masteroppgaven på grunn av at de gir et godt teoretisk grunnlag for å identifisere viktige aspekter ved organisasjonsendringer som kan ha innvirkning på innføringen av aktivitetsbaserte kontorløsninger. Forskning på ABK påpeker at ledere og kollegaer kan spille en rolle, men flertallet av disse studiene er kvalitative og det er derfor ikke mulig å undersøke om det foreligger sammenhenger gjennom statistiske analyser (Marzban et al., 2022). Denne studien bidrar med en kvantitativ tilnærming til problemstillingen ved å undersøke hvordan ledere og kollegaer påvirker ansattes holdninger til ABK.

2.1 Aktivitetsbaserte kontorløsninger

Mange arbeidstakere tilbringer mesteparten av arbeidshverdagen sin i en form for arbeidslokaler (Kamarulzaman et al., 2011). Arbeidslokaler er ofte tilpasset den enkelte virksomhet, men i mange tilfeller deler de også noen felles kjennetegn. Virksomheter har et felles formål om å tilrettelegge for at utførelsen av arbeidet skjer på en viss måte, noe som ofte tilrettelegges med hensyn til samhandling, informasjonsflyt, fleksibilitet og kommunikasjon (Marzban et al., 2022).

Det er viktig å påpeke at arbeidslokaler er et bredt begrep som kan betegne alt mellom produksjon og administrasjon, til utvikling og endring. Denne masteroppgaven tar for seg kontorlokaler siden ABK involverer utformingen av ulike arbeidsområder i et kontorlandskap som ansatte kan velge mellom i utførelsen av arbeidet sitt. Av den grunn tar de følgende definisjonene for seg arbeidsplassen i denne konteksten. Denyer (1980) definerer det han omtaler som «Office» som et lokale der administrative operasjoner gjennomføres. Definisjonen indikerer en noe statisk tilnærming til hvordan en arbeidsplass skal fungere, med klare rutiner og prosedyrer for hvordan organisasjonens operasjoner skal gjennomføres. Kaplan og Aronoff (1996) har en mer aktiv og dynamisk tilnærming til hva arbeidsplassen innebærer. De definerer arbeidsplassen som «et arbeidsted som inneholder en virksomhets informasjon og kunnskapsprosesseringsaktiviteter, og inkluderer organisering, planlegging, design, overvåkning, veiledning, analyse, beslutningstaking og kommunikasjon». Definisjonen er

generell, men illustrerer at arbeidsoppgaver som utføres i kontorlokaler ikke er begrenset til kun administrative operasjoner. Eksempler på alternative arbeidsoppgaver er beslutningstaking, problemløsning og samarbeid. Dette indikerer at en arbeidsplass kan være svært dynamisk og innebefatte mange ulike adferder på én og samme tid. Argumentasjonen i utviklingen av ABK er knyttet til dette, altså at arbeidsplassen bør være utformet for å understøtte dynamikken blant de ansatte.

Fra et historisk perspektiv kan flere kontorløsninger ses i sammenheng med utviklingen av ABK. På 1960-tallet kom kontorløsningen som ble kjent som «Bürolandschaft design», også kjent som byrålandskap (Smollan & Morrison, 2019). Poenget med byrålandskap var å bryte med den hierarkiske utformingen på arbeidsplassen med enekontorer, og stimulere til mer handling og kommunikasjon. Dette ble gjort ved å ha en vilkårlig utforming på kontorlandskapet (See et al., 2019). Aksjonskontorene kom på 1970- og 1980-tallet - et motsvar til den åpne kontorløsningen, som var preget av mye støy og lite privattid. Aksjonskontorene var fleksible kontorløsninger der skillevegger kunne gi medarbeidere tid og rom til å være i fred, og som samtidig ga mulighet til å være en del av fellesskapet. Dette er i tråd med påstanden om at én enkelt kontorløsning med gjentakende utforming, vanskelig kan tilfredsstillere behovene til den mangfoldige arbeidsstyrken som jobber i en virksomhet (Becker, 1982).

Fundamentet for ABK slik den er i dag, kom på 1990-tallet gjennom «CoCon-kontorene» (COmmunication and CONcentration office). Her var ideen at ansatte selv kunne velge egnet arbeidssone til å utføre eget arbeid (Appel-Meulenbroek et al., 2011; Worthington, 2012). Ideen om fleksibilitet vokste frem som følge av teknologiske utviklinger som frigjorde ansatte fra å være på et bestemt sted på arbeidsplassen (Appel-Meulenbroek et al., 2011). Dette åpnet muligheten for å begrense antall arbeidsstasjoner ettersom de ansatte ikke lengre var avhengig av egen arbeidsstasjon. Eksempler på teknologisk utvikling er fremveksten av bærbare PC-er, som for mange har blitt en uunnværlig del av arbeidshverdagen. En annen viktig utvikling er bruken av digitale kommunikasjonskanaler innad i virksomheter, som gjør at ansatte ikke trenger å samles fysisk for å gjennomføre møter eller arbeide i fellesskap. På denne måten kan en se at arbeidstakere i stor grad har blitt mindre avhengig av å ha en forutsigbarhet på arbeidsplassen, og kan derfor bli mer fleksible og følge sine egne preferanser.

Det har vært en stor økning i grad av kunnskapsarbeid i både offentlige og private virksomheter (Sandvik, 2011). Dette har medført en stor endring i hvordan arbeidet utføres, og hvordan de ansatte velger å utføre arbeidet. Kunnskapsarbeid kan defineres som «et sett med karakteristika

og egenskaper ved arbeidet, bestående av jobbkompleksitet, informasjonsprosessering, problemløsning og mangfold av ferdigheter» (Sandvik, 2011). Drucker (2011) påpeker også at kunnskapsarbeid i stor grad involverer autonomi hos den enkelte ansatte. Autonomiaspektet i kunnskapsarbeid kan argumenteres for å være et tredimensjonalt begrep bestående av frihet til å planlegge arbeidet, frihet til å velge arbeidsmetode, og frihet til å ta beslutninger som vedrører egen arbeidssituasjon (Morgeson & Humphrey, 2006). I sammenheng med dette, og tidligere nevnte definisjoner på hva en arbeidsplass er, kan en se at arbeidsplassen har endret seg fra å være statisk til å bli mer fleksibel og dynamisk. Økningen i prosjekt- og kunnskapsbasert arbeid har ført til et behov for uformelle og spontane møter, samt ulike alternativer for utførelsen av arbeid. Årsaken til dette er at ansatte ønsker å velge hvordan de selv vil arbeide med arbeidsoppgavene (Sandvik, 2011). En slik tilnærming til arbeidsutførelse står i kontrast med enekontorene der ansatte er tilvist en fast kontorplass i eget rom. Enekontorløsningen kan føre til økt konsentrasjon og privatliv, men også til kommunikasjonsbarrierer mellom ansatte ettersom informasjonsflyten kan oppleves som lite sømløst (Berthelsen et al., 2018).

En motvekt til enekontorene er det åpne kontorlandskapet, som kjennetegnes av lokaler med få rom og hvor de fleste arbeidsstasjoner er samlet i et fellesskap. Det er ofte økonomiske insentiver som ligger til stede i etableringen av åpent kontorlandskap, selv om noen studier også påpeker at det kan bidra til økt uformell kommunikasjon og samarbeid i virksomheter (James et al., 2021). ABK tar sikte på å kombinere åpne og lukkede kontorløsninger for å skape et variert kontorlandskap der de ansatte selv kan velge et arbeidsområde som de foretrekker, og som passer med utførelsen av arbeidet (Wohlers & Hertel, 2017). Samtidig designes ABK med den hensikt å oppnå ny dynamikk, som for eksempel økt samarbeid, kommunikasjon, fleksibilitet og nedbryting av siloer (Engelen et al., 2019; Marzban et al., 2022). Det er i dag et stadig større fokus blant både offentlige og private virksomheter til å være fleksible, smidige og tilpasningsdyktige (Brunia et al., 2016). Dette har smittet over til ideer om hvordan den fysiske arbeidsplassen skal se ut. Nye konsepter for arbeidsplasser legger vekt på kjennetegn som åpenhet, kreativitet, komfort og multifunksjoner (See et al., 2019). ABK kan sies å være en del av dette.

Marzban og kolleger (2022) definerer ABK som «en arbeidsplass-strategi som gir individer et sett med forskjellige miljøer og arbeidsmetoder som de kan velge mellom i ulike arbeidsplassaktiviteter». Formålet med ABK er å skape fleksible arbeidsplasser der både den åpne og lukkede kontorløsningen balanseres for å møte ulike behov (Wohlers & Hertel, 2017). Her legges det til rette for at både den enkelte ansatte og samarbeidsgrupper kan velge mellom

ulike måter å arbeide på. Dette gir stor variasjon i kontorløsningene og dets verktøy, samtidig som at løsningene blir mer fleksible og kan modifiseres etter behov. På denne måten kan en forstå ABK som en måte å arbeide på, og ikke bare som et sted å arbeide (Brunia et al., 2016). Dette har sammenheng med at slike arbeidsplasskonsepter ofte anvendes av virksomheter med kunnskapsarbeidere som trenger autonomi for å utføre arbeidsoppgavene på best mulig måte.

COVID-19 pandemien har vist at ABK fungerer godt når det trengs hurtig omstilling til nye arbeidsformer- og samhandlinger (Marzban et al., 2022). ABK tilrettelegger for hybrid arbeid og gir derfor mulighet til å veksle mellom blant annet teamarbeid på arbeidsplassen og konsentrasjonsarbeid på hjemmekontor.

ABK fremstilles av byggherrer og designere for å inneha flere fordeler, som blant annet forventningen om at ansatte samhandler mer, utvikler en sterkere teamkultur, og at de generelt opplever høy grad av trivsel på arbeidsplassen (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Det finnes imidlertid lite forskning som definitivt konkluderer med dette, og det er en uenighet om det er kontorløsningene i seg selv som stimulerer til effektene, eller prosessene som gjennomføres i forbindelse med innføringen. Dette er særlig knyttet til hvordan en skal bruke kontorløsningene på riktig måte.

2.1.1 Retningslinjer i ABK

Virksomheter som bytter til ABK, innfører ofte regler for hvordan ledere og ansatte skal bruke løsningene. Hensikten med dette er å komplementere kontorlokalene med adferdsmønstre som fremmer riktig bruk (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). På denne måten formaliserer virksomheten bestemte adferdsmønstre, for å sikre at utførelsen av arbeidet er i tråd med virksomhetens interesser. Et eksempel på dette er fritt plassvalg, som innføres for å både fremme og hemme ulike former for adferdsmønstre hos de ansatte. Fritt plassvalg er en del av det som forskningslitteraturen omtaler som «husregler» (Bjerrum & Bødker, 2003; Skogland, 2017). Husreglene skal fungere som veiledende instruksjoner med formål om å regulere ulike former for adferdsmønstre og kulturer blant de ansatte (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). I sammenheng med ABK definerer Chafi og Rolfö (2019) husregler som «instruksjoner, etiketter, forventninger eller retningslinjer for adferd som skal regulere bruken av plass i kontorlokalene». Fritt plassvalg som husregel oppstår ofte i sammenheng med innføringen av ABK, med formål om å tilby arbeidsstasjoner som ansatte *fritt* kan benytte. Kontorlokalene har derfor ingen faste plasser. Fritt plassvalg krever ofte at de ansatte rydder med seg sine eiendeler etter endt bruk av arbeidsstasjon, eller at renholdspersonell gjør det etter hver endt arbeidsdag

(Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Van Koetsveld og kolleger (2011) påpeker i sin studie at arbeidsstasjoner står tomme omtrent 50 prosent av tiden. Som et tiltak til dette er fritt plassvalg innført for å redusere tomme arbeidsstasjoner, samt frigjøre plass og kostnader knyttet til dem. I tillegg lanseres fritt plassvalg ofte i ABK for å stimulere til økt interaksjoner med andre, og for å endre etablerte rutiner og vaner. Fritt plassvalg kan bidra til å bryte opp etablerte kulturer og siloer gjennom at ansatte flytter mer på seg og blir vant til å bruke arbeidslokalene på en ny måte for å utføre arbeidet (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Problemstillingen omkring fritt plassvalg og øvrige husregler i ABK viser seg ofte i endringsfasen, spesifikt i overgangen fra det etablerte til det ukjente (Skogland, 2017). Mennesket etablerer ofte et sett med vaner og rutiner i sine adferdsmønstre for å skape forutsigbarhet og oversikt. Når dette blir brutt kan det ofte oppstå motstand på grunn av at en tar bort det gjenkjennbare i deres arbeidshverdag (Ravasi & Schultz, 2006; Sirola et al., 2022).

Forskningen på effektene av husregler viser motstridende resultater; fra at ansatte opplever høyere grad av autonomi og velvære, til motløshet, økt sykefravær og lavere organisasjonstilhørighet (Babapour Chafi & Rolfö, 2019). Det finnes få studier som har undersøkt faktorer som påvirker implementeringen av slike regler på arbeidsplassen. Dette kan imidlertid ses i sammenheng med forskningen på organisasjonsendring siden det involverer mange av de samme elementene.

2.2 Organisasjonsendring

Innføringen av ABK og husregler kan ses i sammenheng med virksomheters mål om å ivareta egen tilpasningsdyktighet gjennom økt fleksibilitet og effektivitet (Brunia et al., 2016). Dette innebærer at de må endre sine strukturer og operasjonelle aktiviteter for å omstille eller utvikle seg (Quattrone & Hopper, 2001). Innføringen av ABK innebærer i stor grad endring for ansatte siden formålet er å bryte opp etablerte arbeidsmønstre som definerer hvordan de ansatte arbeider. Organisasjonsendring som tema i organisasjonsforskningen står sentralt, og er særlig relevant i dag med tanke på at konkurransemarkeder blir stadig mer komplekse og turbulente (Khan et al., 2022). Abraham (2000) definerer endring som «en prosess som endrer retning, enten historiemessig eller utviklingsmessig, og som kan ha innflytelse på system og endre organisasjoners funksjonalitet». Definisjonen fremhever endring som en prosess framfor hendelse, med stor innvirkning på en virksomhet.

Det finnes mye forskning som har undersøkt hva som medvirker til suksessfull organisasjonsendring (Al-Haddad & Kotnour, 2015; Kuipers et al., 2014; Smollan & Morrison,

2019). Interessen for å undersøke dette har grunnlag i at omtrent 70 prosent av alle endringsprosesser i virksomheter feiler delvis eller fullstendig (Balogun & Hailey, 2008, s. 15; Beer & Nohria, 2000, s. 15). Dette tyder på at organisasjonsendringer er krevende og komplekse. Masteroppgaven har valgt å trekke frem organisasjonskultur som en innvirkende faktor på organisasjonsendring. Beslutningen bak dette er at ansatte utvikler over tid et sett med grunnleggende antakelser, med tilhørende verdier og holdninger, om hvordan arbeidsplassen og arbeidsmetodene deres er ment til å være. Dette kan føre til at endring blir vanskelig å implementere (Smollan & Morrison, 2019).

2.3 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur er et tema som berører flere forskningsområder, spesielt innenfor organisasjonsområdet og psykologi. Forskningslitteraturen på dette innebærer et variert sett med studier som har sett på både årsaker, utvikling og konsekvenser av organisasjonskultur (Schein, 2010). Interessen for temaet tyder på at kultur er en viktig faktor for virksomheter og dets medlemmer, med tanke på blant annet velvære, ytelse og endring.

Begrepet organisasjonskultur kan oppfattes som abstrakt og tvetydig, noe som gjenspeiler seg i den varierte mengden definisjoner av den som konstrukt. Henning Bang (2013) definerer organisasjonskultur som «de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben».

Schein definerer på sin side organisasjonskultur som:

Et mønster av felles grunnleggende antakelser som læres av gruppen idet den takler sine eksterne tilpasnings- og interne integrasjonsproblemer, som har fungert bra nok til å bli betraktet som gyldige, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i relasjon til disse problemene. (Schein, 2010, s. 18)

Både Bang og Schein betegner organisasjonskultur som noe implisitt, og som er med på å kontrollere den sosiale gruppens tanker, følelser og adferd. Kultur er et sosialt fenomen som involverer utviklingen av et sett med verdier og holdninger som styrer hvordan et individ føler og tenker omkring sine omgivelser (Bang, 2013). Dette indikerer at organisasjonskultur påvirker hvordan medlemmer i en virksomhet blant annet kan oppfatte og reagere på endring.

Organisasjonskultur kan ses på som ubevisste regler for «sånn gjør vi det her hos oss» (Bang, 2020). Dette kan videre argumenteres for å være i sammenheng med de ansattes identitet, siden

kultur definerer virksomhetenes kjennetegn som medlemmene identifiserer seg med. Vaner og rutiner utgjør en stor del av det som kjennetegner virksomhetens dynamikk, og kan forankre seg i de ansattes grunnleggende antakelser om at det slik det er ment at det skal gjøres (Ravasi & Schultz, 2006). Ifølge Fiol (1991) bidrar organisasjonsidentitet til å hjelpe medlemmer med å se mening i hva de gjør, definert av underliggende kulturelle normer som er manifestert i synlige og håndterbare objekter og handlinger. Et relevant eksempel på dette kan være at det er en grunnleggende antakelse om at det er vanlig å utføre arbeidet sitt i privatrom. Dette gjenspeiler seg i at det er enkontorutforming på arbeidsplassen og at det eksisterer negative holdninger knyttet til å arbeide i et åpent landskap. Eksempelet viser at organisasjonskultur manifesterer seg i både formelle og uformelle praksiser, og kan smitte over til å påvirke elementer ved arbeidsplassen.

Det sosiale miljøet på arbeidsplassen er en stor kilde til informasjon ansatte bruker for å vurdere hvilke sosiale normer som gjelder, spesielt med tanke på verdier, holdninger og handlinger (Salancik & Pfeffer, 1978). Kollegaers holdninger og handlinger har en stor innvirkning på hvordan den enkelte ansatte selv tenker, føler og handler (Boh & Wong, 2015). Salancik og Pfeffers sosial innflytelsesteori (1978) hevder at individer har stor sannsynlighet for å følge andres holdninger og handlinger dersom de oppfatter dette som normen i den sosiale gruppen. Det er også større sannsynlighet for å utvise den adferden dersom den observeres nært dem. Det betyr at den enkelte ansatte har visse referenter som de ser til for sosial informasjon (Boh & Wong, 2015). Et individs referenter kan defineres som «et sett med individer som et individ oppfatter som å være en del av sitt arbeidsmiljø, og som definerer den sosiale arbeidsverdenen individet befinner seg i» (Lawrence, 2006, s. 80). Eksempler på dette kan være individer som en ofte kommuniserer med, individer som er i en lignende rolle, eller individer som okkuperer høytstående posisjoner i det sosiale systemet. På denne måten kan en se at den ansattes nærmeste kollegaer kan fungere som rollemodeller som en observerer og imiterer adferd fra. Samtidig kan imitasjon av kollegaers adferd være knyttet til å få aksept og opprettholde tilhørighet i den sosiale gruppen (Hackman, 1992).

Tidligere studier indikerer at ansatte har innflytelse på hverandre. En studie av Gellatly (1998) viste hvordan kollegaers holdninger til fravær påvirket normen på arbeidsplassen når det gjaldt tilstedeværelse. Resultater fra en annen studie av Ehrhart og Naumann (2004) viste også at kollegaers holdninger og handlinger knyttet til det de omtaler som positiv medarbeideradferd, gjenspeilet seg hos den enkelte ansatte.

I sammenheng med at organisasjonskultur er en viktig faktor i hvordan de ansatte identifiserer seg med virksomheten, kan endringer skape misnøye og motstand (Smollan & Morrison, 2019). Ansatte som har en identifikasjon til en virksomhet hvor det hersker en sterk organisasjonskultur, avviser nye konseptualiseringer som de oppfatter som ikke-samsvarende med organisasjonshistorie, tradisjon og selvkonsept (Humphreys & Brown, 2002). Ifølge det sosiale aktørperspektivet tilfredsstiller organisasjonsidentitet og tilhørende kultur et grunnleggende behov for kontinuitet, sammenheng og særegenhet for individer og organisasjoner (Ravasi & Schultz, 2006). Dette kan knyttes til individers behov for forutsigbarhet og særpreg (Ravasi & Schultz, 2006). I forbindelse med dette kan en trussel mot et individs identitet forårsake emosjonelle reaksjoner som kan resultere i sinne, misnøye og motstand. Ravasi og Schultz (2006) definerer organisatorisk identitetstrussel som «hendelser som utfordrer individers grunnleggende antakelser om sentrale kjennetegn og egenskaper til organisasjonen». Årsaken til hvorfor slike hendelser innvirker så sterkt på et individs identitet kan forklares ved hjelp av Tajfel og Turners sosial-identitetsteori. Teorien hevder at individer har en sosial identitet i gruppen, hvor individer oppfatter og tilegner seg gruppens egenskaper, tanker og følelser som sine egne (Tajfel & Turner, 2004). Av den grunn kan angrep mot bestemte aspekter ved virksomheten ses på som et angrep mot gruppen, som igjen blir et angrep mot en selv.

I sammenheng med organisasjonskultur kan et forsøk på endring ses på som en trussel mot gruppens opprettholdelse av identitet, noe som igjen kan utløse motstand. Endring til identitet kan oppfattes som ubehagelig på grunn av dets uforutsigbarhet og ukjentskap. Her fremhever Ravasi og Schultz (2006) at ledere spiller en særlig viktig rolle. Ledere representerer i mange tilfeller organisasjonskulturen, og deres adferd blir derfor symbolske handlinger for grunnleggende antakelser, verdier og holdninger. Cameron og Quinn (2011) argumenterer for at en endring i kulturen er avhengig av at enkeltpersoner i virksomheten begynner å utøve adferd på kontinuerlig basis som forsterker de nye kulturelle verdiene. Ledere kan hjelpe til med å fortolke en ny mening til virksomheten, og forme kulturen til det som overensstemmer med virksomhetens interesser og strategi (Warrick, 2017).

2.4 Lederskap i organisasjonsendringer

Forskning på lederskap viser omfattende bevis for at lederrollen er en viktig faktor for hvordan en organisasjon utvikler og endrer seg (Oreg & Berson, 2019). Det er uenighet i forskningen om hva lederskap innebærer, og dermed finnes det mange ulike definisjoner av begrepet. Yukl definerer lederskap som

En prosess som innebærer utøvelsen av innflytelse overfor andre for å få dem til å forstå og bli enige om hva som må gjøres, hvordan det skal gjøres, og fasiliteringen av individuell og kollektiv innsats for å oppnå felles delte målobjektiver. (Yukl, 2012, s. 66)

Northouse (2021) gir en forenklet versjon av dette, hvor han definerer lederskap som «en prosess der et individ utøver innflytelse overfor en gruppe individer for å oppnå felles delte mål». Begge definisjonene indikerer at lederskap er en prosess, at det skjer i en gruppe, og at det involverer felles oppfatninger om hva som er gruppens mål. Denne tilnærmingen ser på lederskap som handlinger, snarere enn karakteristikker og personlighetstrekk. Lederskap involverer derfor hvordan en kan handle på en effektiv måte overfor de ansatte for å styre, motivere og tilrettelegge. Denne masteroppgaven redegjør spesifikt for begrepet lederadferd, ettersom det er et lederskapstema som kan belyse hvordan ledere kan medvirke i innføringen av ABK. Noen studier indikerer at lederatferd er noe som brukes for å motivere individuelle underordnede, mens andre beskriver lederatferd som noe som kan brukes til å lede grupper og/eller organisasjoner (Yukl, 1989). Det som er viktig å påpeke er at leders adferd er kontinuerlig under evaluering av de ansatte ettersom de ofte har status som rollemodeller i virksomheter. Det betyr at leders handlinger påvirker hvordan de ansatte tenker, føler og handler, som igjen har implikasjoner for organisasjonskulturen og dets holdninger til organisasjonsendring.

Ledere spiller en vesentlig rolle i implementeringen og håndteringen av nye kontorløsninger (Brunia et al., 2016). Van Diermen (2016) og kollegaer understreker i sine funn at ledere må fungere som rollemodeller som både fasiliteter og opprettholder normer og regler for adferd. Forskningslitteraturen trekker frem lederrollen som en kilde til adferdsmessige eksempler som skal kommunisere verdier og holdninger i samsvar med virksomhetens målobjektiver (Afota et al., 2019; Ravasi & Schultz, 2006; Wohlers & Hertel, 2017). Ledere må derfor på kontinuerlig basis fremvise de verdier, holdninger og handlinger som er i henhold til virksomhetens mål og interesser. Dette kan knyttes til organisasjonskultur, ettersom leders adferd har en innvirkning på hvordan kulturen etablerer, utvikler og endrer seg.

2.4.1 Lederadferd i sammenheng med organisasjonskultur

Ledere er referansepunkt for verdier, holdninger og handlinger som er akseptable og ønskelige i virksomheter (Afota et al., 2019). I tråd med at organisasjonskultur utvikler seg som følge av felles implisitte læringserfaringer blant de ansatte, kan ledere oppleves som en kilde til læring (Wang et al., 2011). Banduras sosial-læringsteori (1977) hevder at individer observerer rollemodeller i de situasjoner en befinner seg i for å tilegne seg informasjon om hvordan en kan handle for å oppnå mål som gir fordelaktige utfall. Det legges vekt på konseptet observasjonell læring, som hevder at individer observerer adferd, lagrer minnet av adferden i hukommelsen, og gjenskaper det som sin egen adferd gjennom imitasjon (Bandura, 1986). Siden dets lansering i 1977 har sosial-læringsteori fått status som en av de viktigste og mest innflytelsesrike teoriene i psykologisk forskning, og har fått et vell av bevis over varierte kontekster (Muro & Jeffrey, 2008). I arbeidslivskontekst kan en gjennom teorien argumentere for at ledere kan ha en betydelig påvirkningskraft på arbeidsplassen siden de har innflytelsesmakt til å få de ansatte til å gjenspeile sine egne fremviste verdier og holdninger.

Ifølge sosial-læringsteori vil ansatte tilegne seg kunnskap, erfaring og lærdom i fellesskap med andre, og det kan argumenteres for at leders fremvisning av adferd kan «smitte» over på ansatte og deres holdninger (Sims & Manz, 1982). Her kan en se at i tillegg til å lære nye former for adferd, fremheves det også at ledere har anledning til å modifisere ansattes holdninger som er knyttet til denne adferden. Gibson definerer rollemodell som

En kognitiv konstruksjon basert på attribusjonene av individer i sosiale rollemodellroller, som et individs oppfatning og attribusjoner av et annet individ anses å være likt en selv til en viss grad, og som en ønsker å øke oppfattet likhet med ved å imitere disse attribusjonene. (Gibson, 2004, s. 136)

Definisjonen indikerer at ansatte som lærer av sine ledere opplever en viss likhet ved dem, som i hovedsak er en subjektiv opplevelse. De ansatte må oppleve en identifikasjon med det individet de bruker som referansepunkt. Det kan argumenteres for at leder innehar denne stillingen på naturlig vis ettersom de er betydelige maktfigurer som har autoritet og innflytelsesmakt til å påvirke de ansatte, både positivt og negativt (Warrick, 2017). Leders adferd er særlig interessant for ansatte å observere ettersom det kan gi en pekepinn for hvordan de selv skal handle for å oppnå fordelaktige utfall for seg selv, for sin gruppe eller for virksomheten.

Tidligere forskning indikerer at ansatte adopterer holdninger og handlinger fra sine ledere (Martinko et al., 2007). Brown og Trevino (2014) fant i sin studie at ansatte som er tidlig i sin arbeidskarriere, og som opplever ledere med en etisk ledelsesstil, har større sannsynlighet for å fremvise den samme adferden senere i karrieren. I tillegg er det funnet bevis som støtter påstanden om at ledere som fremviser en positiv holdning til organisasjonsendring gjennom transformasjonsledelse, har i stor grad en effekt på grad av motstand og kynisme til organisasjonsendring blant ansatte (Bommer et al., 2005). Dette indikerer at ledere har en betydelig rolle i hvordan ansatte opplever endringer på arbeidsplassen. Ansatte observerer leders tilnærming til endringer, og handler i tråd med denne læringserfaringen (Boh & Wong, 2015). Dersom læringserfaringene deles av de ansatte, kan det oppstå felles delte grunnleggende antakelser om endringen som etableres i organisasjonskulturen. I denne konteksten gjelder læringserfaringer observasjoner og fortolkning av adferd knyttet til ABK. Observasjonene tolkes deretter og blir formet i verdier og holdninger som de ansatte tilegner seg.

2.5 Teoretisk relevans

Det teoretiske rammeverket viser at endringsprosessen i sammenheng med ABK er lite undersøkt. Det eksisterer spesielt et kunnskapshull omkring faktorer som har innflytelse på ansattes holdninger i forbindelse med ABK. I sammenheng med forskningslitteraturen på organisasjonsendring indikeres det at dette er komplekse prosesser som i mange tilfeller er lite suksessfulle i virksomheter. En faktor som kan være av betydning her er organisasjonskultur. Ansatte utvikler over tid noen grunnleggende antakelser, basert på felles læringserfaringer, som er med på å påvirke hvordan de ansatte oppfatter endring (Schein, 2010). En grunn til dette er at kultur bidrar til å etablere en identitet i en sosial gruppe som er med på å definere hvem de er. Grunnet dette kan endringer til kulturen oppfattes som en trussel mot gruppen, og derfor til en selv (Humphreys & Brown, 2002). I dette tilfellet gjelder det endringer i vaner og rutiner som bidrar til identitetsfølelsen på arbeidsplassen. I slike situasjoner er suksessfull endring i stor grad avhengig av at det finnes rollemodeller i arbeidsmiljøet og i den sosiale gruppen som bidrar til å drive frem endringen, og får de ansatte til å tilegne seg den. Her kan både ledere og kollegaer spille en sentral rolle.

Ledere fremheves i litteraturen for å være fremtredende figurer i organisasjonsendring. Dette er også en av de få aspektene ved innføringen av ABK som har blitt belyst (Brunia et al., 2016; Marzban et al., 2022). Det argumenteres for at ledere må være transparente og tydelig kommunisere med de ansatte under hele endringsprosessen. I tillegg påpekes det at ledere må etterleve endringene slik at de ansatte kan lære og tilegne seg dem (Marzban et al., 2022).

Argumentet bak dette er at leder ofte oppfattes som rollemodell for de ansatte. I tillegg kan de også anse enkelte kollegaer som rollemodeller. En annen mulig årsak til at ansatte lærer gjennom kollegaers adferd er at de bruker dette som sosial informasjon. På denne måten kan de få sosial anerkjennelse gjennom å følge de normer som finnes blant de ansatte på arbeidsplassen.

Med grunnlag i det teoretiske rammeverket fremlegges følgende forskningsspørsmål:

H1: Hvor godt kan lederadferd knyttet til aktivitetsbaserte kontorløsninger predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?

H2: Hvor godt kan kollegaers adferd knyttet til aktivitetsbaserte kontorløsninger predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?

3 Metode

Metodegrunnlaget er viktig i forskning på grunn av at det gir føringer for hvordan en skal finne informasjon, og hvordan denne informasjonen skal behandles (Thrane, 2019). Valg av metode vil veilede hvordan forskningsstudier analyserer og tolker data, og er en sentral del av empirisk forskning (Johannessen, 2016). Dette kapittelet vil redegjøre for valg av forskningsdesign, metode, datainnsamling og utvalg.

3.1 Forskningsdesign

Med forskning ønsker en å bringe frem gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten. Her er det fordelaktig å ha en strategi for hvordan en skal gå frem (Langdridge, 2019). Innenfor forskning dreier design seg om en overordnet plan for forskningen (Johannessen, 2016). Forskningsdesignet blir en plan for hvordan forskningen skal gjennomføres, altså hvordan en skal bevege seg fra problemstilling til konklusjon, og hvilken metode en skal bruke for å oppnå gode resultater (Easterby-Smith, 2021).

Det skilles mellom kvantitativ tilnærming og kvalitativ tilnærming i samfunnsvitenskapelig metode. Denne masteroppgaven benytter seg av kvantitativ metode for å samle inn data, ettersom metoden gir mulighet for å innhente data fra et stort utvalg som vil kunne indikere en generell tendens i masteroppgavens utvalg. Videre har masteroppgaven et kvantitativt design ettersom den ønsker å undersøke sammenheng mellom uavhengig og avhengig variabel, noe som kun er mulig ved hjelp av metoder som baserer seg på objektive observasjoner (Rohrer, 2018). Samfunnsfaglig forskning skiller også mellom induktiv og deduktiv metode, hvorav denne masteroppgaven har en deduktiv tilnærming. Det vil si at masteroppgaven baserer problemstilling, forskningsspørsmål, datainnsamling og analyse på et teoretisk fundament der et sett med antakelser styrer retningen til oppgaven (Easterby-Smith, 2021).

3.2 Filosofi

Det metodiske grunnlaget i denne masteroppgaven, og i alle andre forskningsstudier, bygger på filosofiske ideer om hvordan mennesket oppfatter og er i kontakt med virkeligheten, og dermed også hvordan en samler inn data om den. Dette delkapittelet vil kort gjøre rede for det ontologiske og epistemologiske grunnlaget for metoden i masteroppgaven.

Forskerens grunnleggende antakelser om virkelighetens egenskaper omtales i vitenskapsfilosofien som ontologi (Easterby-Smith, 2021, s. 70). Dette omhandler spørsmål om hva virkeligheten egentlig er, hva et vesen er, og hvordan det kan ha seg slik at det finnes ulike

typer vesener. I følge Easterby og kollegaer (2021) finnes det fire ontologiske retninger, hvor denne masteroppgaven baserer seg på den ontologiske retningen realisme. Denne beslutningen er tatt siden det antas at individers observasjoner, tanker, følelser og holdninger er noe som det enkelte individ innehar. Det vil si at dataene som samles inn er objektive i seg selv, og kan generaliseres til én eller flere populasjoner.

Den ontologiske tilnærmingen danner grunnlaget for den epistemologiske retningen som masteroppgaven følger. Epistemologi kan defineres som «antakelser om hva som er de grunnleggende egenskapene til kunnskap – altså dets natur og form, og hvordan den kan samles inn og kommuniseres til andre individer» (Cohen et al., 2000, s. 7). Her fremhever Easterby og kollegaer (2021, s. 77) positivismen og sosial-konstruksjonismen som de to ledende retningene innenfor epistemologi i vitenskapelig forskning. Denne masteroppgaven følger den positivistiske retningen ettersom det er etablert i den ontologiske retningen at det finnes en verden der dets egenskaper er faktiske og objektive. De kan derfor antas å være uavhengige av hverandre. Dette betyr at virkeligheten eksisterer eksternt, og at aspekter av den kan måles gjennom objektive metoder (Easterby-Smith, 2021, s. 77). Formålet i denne masteroppgaven er å undersøke hvilke rolle observert adferd hos ledere og kollegaer spiller i ansattes holdninger og adopsjon til ABK. Formålet vektlegger sammenheng som et sentralt punkt som masteroppgaven skal undersøke. Av den grunn må virkeligheten antas å være objektiv. Dette skiller seg fra sosial-konstruksjonismen, som hevder at det ikke finnes en uavhengig verden, men at det er mennesket som konstruerer den (Easterby-Smith, 2021, s. 78). Det betyr at det hadde blitt vanskelig å undersøke sammenheng på en objektiv måte siden mennesket tilsynelatende da har hver sin versjon av virkeligheten og dets egenskaper.

3.3 Valg av metode

Innenfor faglitteraturen blir det presentert to metoder for datainnsamling; kvantitativ og kvalitativ (Langdridge, 2006). Grunnlaget for valg av metoderetning er å kunne anvende den metoden som er mest hensiktsmessig for å belyse problemstillingen. Avsnittet under vil derfor kort redegjøre for den kvantitative metoden masteroppgaven har valgt å anvende.

Kvantitativ metode innebærer forskning som befatter seg med å måle et fenomen, hvorav denne masteroppgaven har som formål å undersøke sammenheng mellom uavhengig og avhengig variabel. En avhengig variabel er et konstrukt som blir påvirket av andre variabler, mens den uavhengige variabelen er et konstrukt som brukes for å påvirke (Langdridge, 2006, s. 34). Metoden egner seg til numeriske datasett som en ønsker å bruke for å identifisere

sammenhenger. Klarer en å måle et fenomen med stor nok nøyaktighet vil en også kunne klare å komme med en troverdig påstand (Langdridge, 2019).

Kvantitative metoder baserer seg i mange tilfeller på spørreundersøkelser med et stort antall deltagere (Johannessen, 2016). Utfordringer knyttet til kvantitativ metode er flere. Et viktig punkt å påpeke er utformingen av gode spørreskjemaer som klarer å fange konstruktene og fenomenene problemstillingen ønsker å finne svar på. I tillegg er en også avhengig av å få nok respondenter til å svare på undersøkelsen, ettersom dette er nødvendig for å kunne generalisere til en større populasjon.

3.4 Datainnsamling og utvalg

Masteroppgaven har hatt et samarbeid med Mellomrom Arkitekturpsykologi AS, hvor datainnsamlingen ble gjennomført med denne bedriften. Data ble innhentet gjennom en spørreundersøkelse. I følgende kapittel skal det gjøres rede for datainnsamling gjort i masteroppgaven.

3.4.1 Utvalg

Et utvalg er et utsnitt fra en større populasjon som en ønsker å undersøke egenskaper til (Thrane, 2019). I denne masteroppgaven er populasjonen arbeidstakere som nylig har tatt i bruk ABK, og utvalget blir da utsnittet fra disse. En virksomhet, med fire ulike lokasjoner, ble valgt til å delta i studien, basert på det kriteriet at de i løpet av de siste tre årene hadde gått over til ABK. Som insentiv til å delta fikk virksomheten av Mellomrom en gratis evaluering av sine nye arbeidsplassløsninger, basert på data samlet inn gjennom den samme spørreundersøkelsen som ble brukt i masteroppgaven.

Undersøkelsen ble sendt ut til 236 personer, hvorav 53 prosent fylte ut undersøkelsen. 11 av deltakerne oppgav å ha fast plass, og ble derfor ekskludert fra videre analyser. Det endelige utvalget besto derfor av 113 deltakere, fordelt mellom 82 kvinner og 25 menn. Seks respondenter ønsket ikke å svare på spørsmålet om kjønn.

3.4.2 Distribusjon

Spørreundersøkelsen ble sendt ut på e-post sammen med en invitasjon til deltakelse, samt et informasjonsskriv om personvern og hva undersøkelsen ville innebære (se vedlegg 2). Undersøkelsen ble sendt ut gjennom programvaren Questback den 17. mars 2023 (Se vedlegg 1). Etter at undersøkelsen hadde vært ute i en uke ble det sendt ut en e-post med purring om frist (Se vedlegg 6). Undersøkelsen ble avsluttet etter én og en halv uke, 29. mars 2023.

3.5 Spørreskjema

Det ble utformet et spørreskjema med svaralternativer som ble plassert på en likert-skala (se vedlegg 1). Spørreskjema er noe som tillater å hente ut tallfestede data som kan brukes for å gjennomføre statistiske analyser (Johannessen, 2016). Av den grunn er det en hensiktsmessig metode å anvende i denne masteroppgaven. Det er likevel viktig å bemerke seg at den bare presenterer en del av den helhetlige forståelsen om virkeligheten. Det påpekes at vedlegg 1, som viser spørreskjemaet, har inkludert alle spørsmål fra både masteroppgavens undersøkelse og fra Mellomroms evalueringsundersøkelse.

Spørreskjemaet ble sendt ut med en invitasjon og forside til undersøkelsen. Denne inneholdt formålet med masterstudien, info om frivillig deltakelse, tidsbruk på spørreundersøkelsen og om personvern (Se vedlegg 4 og 5).

Innenfor både kvalitative og kvantitative metoder er det viktig å vite hva en ønsker å spørre om. Formuleringene av spørsmålene har derfor blitt gjort med tett tilknytning til teori i forskningslitteratur som er blitt presentert i teorikapittelet. Da det er vanlig innenfor kvantitative forskningsstudier å sette seg inn i teori og forskning på feltet, er det også sannsynlig at en kommer over spørreskjema som andre har utviklet til lignende studier (Thrane, 2019). Under denne masteroppgaven er det ikke funnet tilsvarende studier som konkret har undersøkt hvordan ansatte lærer av ledere og/eller kollegaer med hensyn til ABK. Dette har gjort det vanskelig å anvende eksisterende måleskalaer til studien. Av den grunn har formuleringene av spørsmålene basert seg på definisjoner i forskningslitteraturen for å beskrive konstruktene som har blitt undersøkt.

Temaene som denne masteroppgaven undersøker, er abstrakte konstrukter som kan være vanskelige å beskrive. Av den grunn er et viktig prinsipp i kvantitativ forskning å operasjonalisere variabler slik at de kan måles for å undersøke statistiske sammenhenger. Operasjonalisering omhandler prosessen med å gjøre et teoretisk konstrukt til noe konkret eller håndterbart slik at det kan studeres gjennom empiriske observasjoner (Johannessen, 2016, s. 58). I forskningen på ABK finnes det få kvantitative studier, og det er ikke funnet studier som har belyst lignende problemstillinger som denne masteroppgaven skal undersøke. På grunn av dette er det tatt en beslutning om å utforme spørreskjema på egenhånd som skal fange fenomenet på en god måte. Utformingen av spørreskjemaet har blitt gjort med utgangspunkt i problemstillingen for oppgaven, hvorav spørsmålene har blitt formulert slik at de har bidratt til å undersøke denne.

Spørreskjemaet i denne masteroppgaven ble distribuert som en del av en evalueringsundersøkelse som Mellomrom har gjennomført blant de fire lokasjonene i den aktuelle virksomheten. Undersøkelsen brukte et prekodet spørreskjema hvor det var forhåndsdefinerte svaralternativer på alle spørsmålene. På denne måten kan respondentene fylle ut spørreskjemaet på en forståelig måte, og det er videre enkelt å registrere svarene når skjemaet skal inn i et dataprogram (Johannessen, 2016). Det er imidlertid viktig å påpeke at prekodete spørreskjemaer ikke gir mulighet for å fange opp informasjon utover de oppgitte svaralternativer i spørsmålene (Johannessen, 2016). Respondentene kan også oppleve at prekodete svar fører til at de må tilpasse sitt svar til de oppgitte svaralternativene.

Spørsmålene har tatt utgangspunkt i faglitteratur, og er blitt valgt ut i samarbeid med veiledere. Ved å ta utgangspunkt i faglitteratur ble de relevante konstruktene operasjonalisert til et sett med spørsmål som skulle gjøre det mulig å måle dem. Spørreskjemaet har dermed inneholdt spørsmål omkring holdninger til, og bruk av ABK, og adferd.

Operasjonaliseringen av holdninger til ABK baserer seg på kjennetegn i organisasjonskulturbegrepet. Utformingen av spørsmål knyttet til holdninger til ABK er gjort med grunnlag i Scheins definisjon av organisasjonskultur:

Et mønster av felles grunnleggende antakelser som læres av gruppen idet den takler sine eksterne tilpasnings- og interne integrasjonsproblemer, som har fungert bra nok til å bli betraktet som gyldige, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i relasjon til disse problemene. (Schein, 2010, s. 18)

Denne definisjonen indikerer at kultur i stor grad styrer hva som er akseptabelt og ikke, og er spesielt knyttet til implisitte normer og holdninger. I sammenheng med ABK kan det argumenteres for at dette har sammenheng med hvordan ansatte tenker, føler og handler omkring kontorutformingen, siden det kan ha grunnlag i felles delte læringserfaringer. Med utgangspunkt i dette er det utformet spørsmål som er knyttet til hvordan ansatte opplever ABK som positivt/negativt og om hvorvidt de etterlever dets bruksintensjon. Eksempler på spørsmål som er utformet i sammenheng med dette er «*hvor regelmessig pleier du å bruke samme arbeidsstasjon i løpet av en uke?*» og «*i hvilken grad er du enig i disse utsagnene? – fritt plassvalg er et irritasjonsmoment i hverdagen min*». Totalt seks spørsmål ble utformet for å måle holdninger til ABK.

Lederadferd defineres i denne masteroppgaven som handlinger som utføres av leder, og som direkte og indirekte kommuniseres ut til de ansatte. Definisjonen er utformet med grunnlag i Nielsens og Notelaers sin definisjon av lederadferd (2009); «Å påvirke eller la være å påvirke medarbeidernes aktiviteter i retning av måloppnåelse». I sammenheng med masteroppgavens problemstilling er det utformet spørsmål som skal måle respondentenes oppfatning av hvordan deres ledere bruker ABK. Eksempler på dette er «*i hvilken grad opplever du at din nærmeste leder bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?*» og «*hvor ofte ser du at din nærmeste leder bytter arbeidsstasjon i løpet av en typisk arbeidsuke?*». Totalt fem spørsmål ble utformet for å måle lederadferd.

Teorikapittelet inkluderer kollegaers adferd som en mulig kilde til organisasjonskulturens utvikling av holdninger til ABK. Spørsmålene er utformet med grunnlag i Nielsen og Notelaers (2009) sin definisjon av lederadferd, bare i en kollegakontekst. Kollegaadferd defineres derfor som en ansatts handlinger som kommuniseres til sine med-kollegaer på en direkte eller indirekte måte. Eksempler på spørsmål er «*I hvilken grad opplever du at dine nærmeste kollegaer bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?*», og «*hvor ofte opplever du at dine nærmeste kollegaer: Inviterer til bruk av samarbeidssoner?*». Totalt fem spørsmål ble brukt for å måle kollegaadferd.

Tabell 1 viser informasjon spørsmålene som ble brukt for å konstruere variablene.

Tabell 1 – Spørsmål brukt for å måle konstrukter

Spørsmål i konstrukter	Redegjørelse
1. Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for kreativ tenkning.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger
2. Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for samarbeid.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger
3. Jeg opplever fritt plassvalg som et irritasjonsmoment i arbeidshverdagen min.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger
4. Jeg foretrekker å arbeide på samme arbeidsstasjon.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger

5. Jeg stresser med å finne en arbeidsstasjon når jeg kommer på morgenen.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger
6. Hadde vi hatt faste plasser hadde jeg jobbet mindre hjemmefra.	Holdning til aktivitetsbaserte kontorløsninger
7. I hvilken grad opplever du at dine nærmeste leder bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?	Lederatferd
8. Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	Lederatferd
9. Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	Lederatferd
10. Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med medarbeidere? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	Lederatferd
11. Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Inviterer til bruk av samarbeidssoner?	Lederatferd
12. I hvilken grad opplever du at dine nærmeste kollegaer bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?	Kollegaadferd
13. Hvor ofte opplever du at dine nærmeste kollegaer: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	Kollegaadferd
14. Hvor ofte opplever du at dine nærmeste kollegaer: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	Kollegaadferd
15. Hvor ofte opplever du at dine nærmeste kollegaer: Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med medarbeidere? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	Kollegaadferd
16. Hvor ofte opplever du at dine nærmeste kollegaer: Inviterer til bruk av samarbeidssoner?	Kollegaadferd

3.5.1 Pretest

Før spørreskjemaet ble ferdigstilt, ble den sendt ut til utvalgte deltakere som gjennomførte en pretest. Fire personer som arbeidet i ABK deltok i pretesten. Pretesten ble sendt ut med den hensikt å finne ut av hvilke begreper og formuleringer som var hensiktsmessig å bruke, og om spørsmålene var utformet på en forståelig måte. Respondentene ga tilbakemelding på at spørsmålene var gode og lett forståelige. Det ble derfor ikke gjort endringer på spørreskjemaet før det ble sendt ut.

3.6 Analyse

Analysen av resultatene fra datainnsamlingen ble gjort i programvaren SPSS. Etter rydding av datasettet, inkludert reversering av skalaene i spørsmål 3-6 omkring ABK-holdning til en negativ-positiv retning (se tabell 1) og ekskludering av deltakere med fast plass, ble det gjennomført reliabilitetsanalyser for å teste og danne de relevante skala-variablene. Deretter ble det gjennomført deskriptive analyser for å finne gjennomsnitt og standardavvik for de ulike variablene. Det ble gjennomført korrelasjonsanalyse for å identifisere sammenhenger mellom variablene.

Videre ble det gjennomført innledende analyser av datamaterialet for å undersøke om det forelå tilstrekkelige forutsetninger for å gjennomføre regresjonsanalyse. Resultatene fra de innledende analysene bekreftet at det forelå forutsetninger for å gjennomføre regresjonsanalyse.

Et statistisk signifikansnivå på .05 ble satt. Hensikten med statistisk signifikansnivå er å sette en sannsynlighet som indikerer at når det forekommer ekstreme verdier som avviker fra en normalfordeling gjennomsnitt er 0 og standardavvik er 1, kan det være en indikasjon på at det foreligger en effekt (Spence & Stanley, 2018).

To multiple hierarkiske regresjonsanalyser ble gjennomført for å undersøke om lederadferd og kollegaatferd kunne predikere holdninger til ABK, etter kontrollering for kjønn, ansiennitet og alder. Regresjonsanalyse er en statistisk analysemetode som anvendes i kvantitativ metode for å undersøke om det foreligger prediktive sammenhenger mellom en avhengig variabel, og flere uavhengige variabler (Langdridge, 2019, s. 233-235). Resultater fra regresjonsanalyse viser hovedsakelig tre bestemte mål, den ustandardiserte beta, standardfeil og standardiserte beta (Pallant, 2016). Både ustandardisert beta (B) og standardisert beta (β) har som formål å vise endringer i avhengig variabel ved endring av én enhet på de uavhengige variablene. Forskjellen er at en ustandardisert beta måler endringer i de måleskalaer som er brukt, mens standardisert beta måler endringer i standardavvik, altså at det blir enklere å sammenligne målingene siden de er på en lik skala (Pallant, 2016). Det er besluttet å basere resultatene på standardisert beta siden en da kan anta at variablene er på samme skala, og derfor kan sammenligne dem på en enkel måte (Warne, 2017). Standardfeil (SE B) viser til spredningen av verdiene i en regresjonsanalyse, og brukes for å indikere hvor mye regresjonskoeffisientene kan avvike fra de sanne verdiene i populasjonen (Warne, 2017)

3.7 Reliabilitet og validitet

Spørsmålet om hvorvidt de innsamlede dataene er troverdige og stabile er sentralt for å vurdere verdien av forskningsfunn. Her skiller litteraturen innenfor forskningsmetode mellom reliabilitet og validitet som viktige konsepter. I de påfølgende delkapitler vil det kort redegjøres for begrepene reliabilitet og validitet, samt en vurdering av masteroppgavens metodegrunnlag med hensyn til disse.

3.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet omhandler om måleinstrumentene i en studie måler et konstrukt på en stabil måte (Langdridge, 2006, s. 41) Dette er viktig i forskningsstudier på grunn av at det sier noe om det som måles er et engangstilfelle, eller om målingen oppgir samme resultat mer enn én gang. På denne måten kan en vurdere om studier er pålitelige.

Reliabilitet ble målt ved Cronbach's Alpha, et statistisk verktøy i programvaren SPSS som brukes for å undersøke om et sett med spørsmål måler sammenhengende og stabilt (Pallant, 2016). Reliabilitetsmålene ble ansett som tilfredsstillende, se delkapittel 4.2.

3.7.2 Validitet

Validitet er et viktig begrep innenfor vitenskapelig forskning da dette er med på å sikre at det som en undersøger faktisk er i overensstemmelse med det som er ment å undersøkes (Easterby-Smith, 2021). Det finnes flere former for det som betegnes som validitet i studier, men en kan på generelt grunnlag skille mellom intern og ekstern validitet (Yilmaz, 2013). Intern validitet omhandler at temaet som undersøkes i en studie, faktisk er det temaet som blir undersøkt. Den eksterne validiteten viser til om studiens funn er representativt for det som undersøkes, og kan generaliseres.

Validitet i kvantitativ og kvalitativ metode er noe ulike fra hverandre ettersom de følger ulike epistemologiske retninger (Abowitz & Toole, 2010). Delkapittelet vil videre kun redegjøre for validitet knyttet til kvantitativ forskning ettersom metoden i datainnsamlingen baserer seg på dette i form av spørreundersøkelse og påfølgende dataanalyse.

Validitet i kvantitativ metode undersøker om måleinstrumentet måler noe på en tilstrekkelig og troverdig måte (Warne, 2017). Det finnes flere former for validitet. Yilmaz (2013) trekker frem, som tidligere nevnt, intern og ekstern validitet. Intern validitet viser til om måleinstrumentet som brukes, faktisk måler de konstrukter som det er ment til å måle. Denne masteroppgaven benytter seg av etablerte definisjoner av de konstrukter som skal undersøkes. Definisjonene

bygger på tidligere forskning med studier som har hatt som formål å identifisere egenskapene til disse konstruktene. Av den grunn kan en være trygg på at egenskapene som brukes i operasjonaliseringen av variablene, er faglig forankret.

Ekstern validitet er også et viktig moment i forskningsstudier, ettersom det sier noe om eventuelle funn kan generaliseres til andre populasjoner (Yilmaz, 2013). I denne konteksten er ekstern validitet knyttet til andre arbeidsplasser med nylig innført ABK. Det var fire ulike lokasjoner i virksomheten som deltok i undersøkelsen. Av den grunn er den viss variasjon i svarene ettersom det ikke kun er én plass med sine bestemte egenskaper som undersøkes. Dette gjør at svarene er mindre preget av særegenheter.

3.8 Etikk og personvern

I forkant av spørreundersøkelsen ble det sendt en søknad til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) for etisk kvalitetssikring. Det ble søkt om konsesjon fra NSD for å få tilgang til og behandle epost-adresser (se vedlegg 7). Grunnen til dette er at e-postadressene som spørreundersøkelsen sendte ut til gjør det mulig å koble informasjon fra innhentet datasett til spesifikke respondenter.

Spørreundersøkelsens deltakere ble tilsendt en invitasjon med informasjonsskriv som inneholdt informasjon om masteroppgavens formål, at spørreundersøkelsen var frivillig, og om hvordan personvern ble behandlet (se vedlegg 5 og 2). Det ble også informert om at deltakerne ble anonymisert, og at de kunne på et hvilket som helst tidspunkt beslutte å trekke seg fra studien og få svarene deres slettet. Til slutt ble det informert om at all datainnsamling og analyse ville bli oppbevart og behandlet på en konfidensiell måte.

Det ble utformet en databehandlingsavtale omkring oppbevaring og behandling av personopplysninger mellom Mellomrom og den utvalgte virksomheten (se vedlegg 3).

4 Resultat

Dette kapittelet vil redegjøre for resultatene fra analysene av datasettet. Kapittelet er delt i to, der de deskriptive resultatene først vil presenteres, for deretter å gjøre rede for de statistiske resultatene.

4.1 Deskriptive resultater

De deskriptive analysene av datasettet viste at den gjennomsnittlige skåren på respondentenes tilfredshet med ABK var 4,9. Holdningen til ABK var imidlertid noe lavere (4,1), ref. konstruert variabel som skal indikere holdning til ABK. Dette indikerte en «midt-på-treet»- til positiv holdning til ABK. Respondentene rapporterte også at de generelt følte seg hjemme i sine lokaler (5,1), se tabell 2. Resultatene viste i tillegg at det er en spredning i hvilke arbeidssoner de ansatte brukte mest, men at særlig individuell arbeidsstasjon med fritt plassvalg ble fremhevet som et sted de ansatte arbeidet mye ved. Dette tyder på at fritt plassvalg i stor grad var en faktor i deres arbeidshverdag. En kan også se at på tross av at fritt plassvalg var en vesentlig del av deres arbeidshverdag, er det også en del som rapporterte at de brukte samme arbeidsstasjon gjennom hele arbeidsuken. Videre var det en gjennomsnittlig skåre på 4,4 på spørsmål om hvorvidt ansatte opplevde fritt plassvalg som irriterende på arbeidsplassen. Skåren lå litt over midten på skalaen, og indikerte at fritt plassvalg kunne være et lite irritasjonsmoment for de ansatte. Dette støttes også av gjennomsnittsskåren på 5,6 når det gjaldt ansattes ønske om å arbeide på samme arbeidsstasjon.

Den tekniske infrastrukturen i arbeidslokalene ble rapportert til å være generelt gode (5,7). Dette gjaldt både internettilgang (5,1) og tekniske løsninger i møterom (5,0). Se tabell 2. Oppsummert viser resultatene en midt-på-treet- til positiv holdning til ABK, men at fritt plassvalg fremheves som et noe negativt tilskudd til respondentenes arbeidshverdag.

Tabell 2 2 – Spørsmål og gjennomsnittlig skår fra spørreskjema

Utvalg av spørsmål i spørreskjema	Gj.snitt-skår
Hvor ofte bruker du følgende arbeidsområder for å utføre dine arbeidsoppgaver?: Individuell arbeidsplass med fritt plassvalg	4,43
Hvor ofte bruker du følgende arbeidsområder for å utføre dine arbeidsoppgaver?: Møterom	3,10
Hvor ofte bruker du følgende arbeidsområder for å utføre dine arbeidsoppgaver?: Fokusrom / konsentrasjonsrom eller lignende	2,50
Hvor ofte bruker du følgende arbeidsområder for å utføre dine arbeidsoppgaver?: Fellesområder (som for eksempel lunsjrom/kantine, “chill-out zone”, korridor eller sofagruppe)	3,44
Hvor regelmessig pleier du å bruke samme arbeidsstasjon i løpet av en uke? Med arbeidsstasjon menes individuelle arbeidsplasser, tilbaketrekingsrom, bord i kantine/bibliotek, osv.	3,88
I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?	3,51
Fritt plassvalg er et irritasjonsmoment i arbeidshverdagen min	4,39
Jeg foretrekker å arbeide på samme arbeidsstasjon	5,55
Jeg stresser med å finne en arbeidsstasjon når jeg kommer om morgenen	3,29
Hadde vi hatt faste plasser hadde jeg jobbet mindre hjemmefra	3,40
Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for kreativ tenkning	3,87
Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for samarbeid	4,96
Jeg føler meg hjemme i lokalene	5,05
Lokalene fremmer min trivsel på arbeidsplassen	4,76
Lokalene hindrer meg i å jobbe produktivt	4,54
Jeg synes lokalene er attraktive	5,47
Lokalene har riktige variasjonsmuligheter	4,67
Jeg synes det er for mye støy på jobben.	4,96
Jeg blir ofte forstyrret av lyden av andres stemmer når jeg jobber.	5,32
Fra arbeidsplassen min hører jeg lett når kollegaer snakker i telefonen.	6,02
Det er et nærmest konstant sus av lyd på jobb.	4,08
Jeg er tilfreds med lydisoleringen mellom rom.	3,31
Tekniske løsninger på arbeidsplassen din	5,70
Tekniske løsninger i møterom	5,02
Internett	5,14
Personlig oppbevaring	5,11
Har arbeidsplassen din retningslinjer for bruk av hjemmekontor og/eller fysisk tilstedeværelse på basekontoret?	1,18
Jeg er godt kjent med retningslinjene.	5,72

Jeg synes retningslinjene er enkle å forstå.	5,39
Retningslinjene passer for mine behov.	4,95
Retningslinjene passer for behovene til min organisasjon.	5,08

Et sett med utforskende spørsmål i spørreskjemaet undersøkte hvorvidt de ansatte faktisk så til sine ledere eller kollegaer for sosiale hint om adferd i ABK. Resultatene viste at det kun er rundt 10 prosent av respondentene som rapporterte at de så til sin leder for sosiale hint omkring adferd. Derimot rapporterte rundt 45 prosent av respondentene at de så til sine kollegaer for sosiale hint. I tillegg svarte rundt 23 prosent at de så til sine kollegaer for sosiale hint på grunn av at de ikke ville bryte sosiale regler. Dette indikerer at kollegaer spiller en viktig rolle i etableringen av sosiale normer, samt ansattes fortolkning av dem.

4.2 Konstruering av variabler

I utgangspunktet var formuleringen av masteroppgavens forskningsspørsmål gjort med den hensikt at leders og kollegaers adferd skulle måles som to enkeltvariabler. Reliabilitetsanalysene av spørsmålene knyttet til leders og kollegaers adferd var imidlertid lave (Cronbach's Alpha = .549). Det var derfor interessant å gjennomføre reliabilitetsanalyser for å undersøke om spørsmålene i små grupper hang sammen gjennom stabil måling. Resultatene viste at en kunne dele spørsmålene knyttet til adferd i underliggende grupper, se tabell 3. Funnene fra reliabilitetsanalysene medførte endringer i de påfølgende statistiske analysene, da det ble besluttet å gjennomføre analysene der de ulike adferdene ble skilt ut som egne variabler. Denne masteroppgaven betegner de ulike adferdene som samhandlingsadferd, tilbaketrekningsadferd, og skifteadferd. Merk at skifteadferd benyttet seg av kun ett spørsmål, og gjorde det derfor ikke mulig å gjennomføre reliabilitetsanalyse. Grunnen til at det ble benyttet ett spørsmål er at spørsmålet ikke målte stabilt sammen med de andre gruppene, og måtte derfor skilles ut som en egen adferd. Det ble regnet som akseptable reliabilitetsmål for tilbaketrekningsadferd hos kollegaer (.693) på grunn av at dette er tett opp mot normen på .7 (hva som regnes for å være et godt reliabilitetsmål). I tillegg var det ønskelig å bruke samme type spørsmål hos både ledere og kollegaer.

Tabell 33 – Deskriptive resultater

Spørsmål og Cronbach's Alpha	Redegjørelse	N	SD
Lederes tilbaketrekningsadferd			
Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	Brukt i tilbaketrekningsadferd	104	1.524
Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	Brukt i tilbaketrekningsadferd	104	1.833
Cronbach's Alpha .711			
Lederes samhandlingsadferd			
Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med medarbeidere? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	Brukt i samhandlingsadferd	103	1.390
Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder: Inviterer til bruk av samarbeidssoner? (samhandlingsadferd)	Brukt i samhandlingsadferd	102	1.135
Cronbach's Alpha .763			
Kollegaers tilbaketrekningsadferd			
Hvor ofte opplever du at de kollegaer som du samarbeider tettest med: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	Brukt i tilbaketrekningsadferd	112	1.395
Hvor ofte opplever du at de kollegaer som du samarbeider tettest med: Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	Brukt i tilbaketrekningsadferd	112	1.506
Cronbach's Alpha .693			
Kollegaers samhandlingsadferd			
Hvor ofte opplever du at de kollegaer som du samarbeider tettest med: Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med kollegaer? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	Brukt i samhandlingsadferd	110	1.596

Hvor ofte opplever du at de kollegaer som du samarbeider tettest med: Inviterer til bruk av samarbeidssoner?	Brukt i samhandlingsadferd	111	1.518
Cronbach's Alpha .834			
Leders skifteadferd			
I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?	Brukt i skifteadferd	103	1.195
Kollegaers skifteadferd			
I hvilken grad opplever du at dine nærmeste kollegaer bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?	Brukt i skifteadferd	113	1.208

4.2.1 Samhandlingsadferd

Med utgangspunkt i spørsmålene som er stilt kan en beskrive samhandlingsadferd som handlinger med formål om å interagere med andre individer. Ledere eller kollegaer som utviser denne adferden skifter ofte arbeidsstasjon i løpet av arbeidshverdagen, og tilrettelegger for bruk av ulike samarbeidssoner i kontorlandskapet sammen med andre ansatte. Ut fra analyse av gjennomsnittskårer i SPSS kan en se at ledere samhandler noe mindre med sine kollegaer (2,1) enn kollegaer som samhandler med hverandre (3,3).

4.2.2 Tilbaketrekningsadferd

Denne formen for adferd kan sies å være i kontrast med samhandlingsadferd. Tilbaketrekningsadferden beskriver et individs adferd som å være isolerende og lite synlig. Ledere eller kollegaer som fremviser denne adferden trekker seg ofte tilbake til møterom eller kontorer for å utføre arbeidet sitt, og er sjeldent synlig for andre. De sitter ofte på samme arbeidsstasjon gjennom arbeidshverdagen. For både ledere og kollegaer er gjennomsnittsskåren lik (3,3).

4.2.3 Skifteadferd

Det som betegnes som skifteadferd i denne masteroppgaven er knyttet til lederes og kollegaers skifte av arbeidssoner i kontorløsningene. Dette kan knyttes til formålet med fritt plassvalg, som nettopp er å begrense bruken av samme arbeidsplass. Ideen er at begrensninger til personalisering av faste arbeidsstasjoner medfører at ledere og ansatte beveger seg mer i

arbeidslokalene og bidrar til ny dynamikk. Den gjennomsnittlige skåren hos ledere i forbindelse med skifteadferd er 3,2, mens den er noe høyere hos kollegaer med 3,7.

4.3 Statistiske resultater

4.3.1 Korrelasjonsanalyse

Tabell 4 viser resultatene fra korrelasjonsanalysen, inkludert gjennomsnitt og standardavvik. Pearsons produkt-moment korrelasjonskoeffisient ble benyttet for å undersøke sammenhengen mellom de ulike variablene. Tabellen viser svake til moderate sammenhenger mellom de studerte variablene. Videre viser resultatene en vesentlig positiv korrelasjon mellom lederadferd samhandling og kollegaadferd samhandling, (.654**). Det foreligger også en positiv sammenheng mellom kollegaadferd knyttet til samhandling og skiftning, og ansattes holdninger til ABK (henholdsvis .138** og .381**). Den sterkeste korrelasjonen i tabellen er mellom lederadferd tilbaketrekning og kollegaadferd tilbaketrekning (.668**). Resultatene indikerer at det kan foreligge en sammenheng mellom kollegaers adferd og ansattes holdninger til ABK.

Tabell 4 4 – Korrelasjonsanalyse

	Gj. snitt	SD	1	2	3	4	5	6
1. Lederatferd Tilbaketrekning	3.237	1.483						
2. Lederatferd Samhandling	2.118	1.149	-0.014					
3. Lederatferd skifte	6.264	2.465	0.191	0.279**				
4. Kollegaatferd Tilbaketrekning	3.288	1.273	0.668**	0.000	0.132			
5. Kollegaatferd Samhandling	2.917	1.440	0.171	0.654**	0.130	0.279**		
6. Kollegaatferd skifte	3.710	1.208	0.210*	0.199*	0.397**	0.216*	0.326**	
7. ABW-holdning	4.061	1.355	-0.181	0.166	0.224*	-0.125	0.138**	0.381**

**Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.01$ (two tailed)

*Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.05$ (two-tailed)

4.3.2 Hierarkisk Multippel Regresjonsanalyse

For å teste forskningsspørsmål 1 og 2 ble det gjennomført to hierarkiske multiple regresjonsanalyser. Dette ble gjort for å undersøke om lederadferd kunne predikere ansattes holdninger til ABK. Analysen inkluderte kontrollvariablene kjønn, alder og ansiennitet. Tabell 5 viser resultatene fra regresjonsanalysen vedrørende testing av forskningsspørsmål 1. Trinn 1 består av kontrollvariablene alder, kjønn og ansiennitet. Ingen av kontrollvariablene var signifikante. I testing av forskningsspørsmål 1 ble det i trinn 2 av regresjonsanalysen variablene lederadferd tilbaketreking, lederadferd samhandling, og lederadferd skifte lagt til for å undersøke hvorvidt disse variablene kunne forklare varians i holdninger til ABK utover kontrollvariablene. Resultatene viser at disse variablene ikke er statistisk signifikant i sammenheng med ansattes holdninger til ABK.

Tabell 5 5 – Multippel Regresjonsanalyse, Leder

Variabel	Modell 1			Modell 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Ansiennitet	.058	.100	.069	.033	.098	.039
Alder	.009	.140	.008	-.010	.135	-.008
Kjønn	-.021	.358	-.006	-.154	.377	-.044
Lederadferd tilbaketreking				-.251	.104	.018
Lederadferd samhandling				.072	.128	.578
Lederadferd skifte				.132	.063	.039
R ²		.005			.122	
ΔR^2		.010			.086	

**Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.01$ (two tailed)

*Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.05$ (two-tailed)

Tabell 6 viser resultatene fra regresjonsanalysen vedrørende testing av forskningsspørsmål 2. Trinn 1 består av kontrollvariablene alder, kjønn og ansiennitet. Ingen av kontrollvariablene var signifikante. I trinn 2 av regresjonsanalysen ble variablene kollegaadferd tilbaketrekning, kollegaadferd samhandling og kollegaadferd skifte lagt til. Resultatene viser at kollegaadferd knyttet til samhandling har en liten til moderat signifikant positiv sammenheng med ansattes holdninger til ABK ($\beta = .258$, $p < .05$). I tillegg er det en moderat signifikant positiv sammenheng mellom kollegaadferd skifte og ansattes holdninger til ABK ($\beta = .368$, $p < .01$). Resultatene viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom kollegaadferd tilbaketrekning og ansattes holdninger til ABK ($\beta = -.348$, $p < .01$). Det er verdt å bemerke seg at analysen viser at adferdene til sammen predikerer 25.6 prosent endringer i graden av ansattes holdninger til ABK ($\Delta R^2 = .256$).

Tabell 6 6 – Multippel Regresjonsanalyse, Kollega

Variabel	Modell 1			Modell 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Ansiennitet	.090	.091	.111	.054	.078	.066
Alder	-.025	.133	-.021	-.025	.117	-.022
Kjønn	-.119	.324	-.039	-.113	.282	-.037
Kollegaatferd tilbaketrekning				-.368	.108	-.348**
Kollegaatferd samhandling				.241	.094	.258*
Kollegaadferd skifte				.418	.104	.368**
R²		.013			.303	
ΔR^2		-.020			.256	

**Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.01$ (two tailed)

*Korrelasjon er signifikant på: $p < 0.05$ (two-tailed)

5 Diskusjon

Hovedformålet med masteroppgaven var å undersøke om lederadferd knyttet til bruken av ABK kunne predikere ansattes holdninger til ABK, samt om kollegaers adferd knyttet til ABK kunne predikere ansattes holdninger til ABK.

Masteroppgaven funn gir ikke støtte til forskningsspørsmål 1. Lederadferd knyttet til bruken av ABK kunne ikke predikere ansattes holdninger til ABK.

Masteroppgaven finner derimot funn som indikerer at kollegaers adferd knyttet til bruken av ABK har en prediktiv innflytelse på ansattes holdninger til ABK. Dette gir støtte til forskningsspørsmål 2. Korrelasjonsanalysen indikerer at det er en moderat sammenheng mellom kollegaers adferd og ansattes holdninger til ABK, og som underbygges ytterligere gjennom samme resultater i regresjonsanalysen.

Masteroppgavens funn gir ikke støtte til antakelsen om at leder fungerer som et referansepunkt for verdier, holdninger og adferd til de ansatte. Funnene gir indikasjoner på at det ikke er leder som de ansatte ser til for sosiale hint, men til sine kollegaer.

Masteroppgaven vil i første del av diskusjonen drøfte de deskriptive resultatene, og deretter i andre del diskutere mulige årsaker til hvorfor det ikke er funn for at leder er en rollemodell for de ansatte. Den tredje og siste delen av diskusjonskapittelet vil ta for seg diskusjonen rundt hvorfor kollegaer kan være en kilde til innflytelse på de ansatte.

5.1 Fremtidens kontorløsninger?

Som tidligere nevnt fremheves ABK ofte som fremtiden for mange arbeidsplasser. Løfter om dets fordeler som for eksempel økt produktivitet, samhandling, kommunikasjon og fleksibilitet trekkes stadig frem som argumenter for å innføre den i virksomheter. På tross av populariteten finnes det påfallende lite forskning som understøtter dets antatte fordeler. Dette gjelder blant annet kartlegging av de faktiske resultatene fra innføringen av ABK, og hvordan det faktisk brukes av ledere og ansatte. Resultatene fra spørreundersøkelsen indikerer at de ansatte opplever ABK som hverken negativ eller positiv, altså en «midt-på-treet»-holdning. Samtidig rapporteres det at fritt plassvalg kan oppleves som irriterende i arbeidshverdagen. Det kan diskuteres om den nye utformingen av arbeidslokalene i seg selv medfører et «friskt pust» for de ansatte med blant annet oppgradertes arbeidsstasjoner og livlige og behagelige farger, mens fritt plassvalg som et aspekt ses på som en ulempe med kontorløsningen. Dette kan knyttes til det faktum at mange ansatte har hatt eget kontor før overgangen til ABK og fritt plassvalg.

Overgangen kan oppleves som en stor endring for dem. Dette viser seg også i resultatene, der det var en gjennomsnittlig skåre på 5,5 når det gjaldt å jobbe på samme arbeidsstasjon gjennom hele arbeidsuken. Tildeling av spesifikke arbeidsstasjoner åpner opp for at ansatte kan kontrollere og personalisere den i henhold til deres preferanser. Dette kan gjøre arbeidsplassen til et mer forutsigbart og trygt sted, samt gi en identitetstilknytning hos den enkelte ansatte (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009).

Masteroppgaven formulerer begrepene samhandlingsadferd, tilbaketrekningsadferd og skifteadferd for å beskrive hvordan ledere og kollegaer bruker ABK. Ulikheter i adferd kan være knyttet til mange ulike faktorer som fungerer hver for seg og i samspill med hverandre, som eksempelvis personlighet, tidligere erfaringer, organisasjonskultur, lederstil, faktorer utenfor organisasjonen eller helsemessige årsaker. I tillegg er det viktig å påpeke at denne masteroppgaven ikke har undersøkt lederes og kollegaers adferd over tid. Det vil si at det er usikkert om denne adferden er konsistent eller endrer seg. Det kan argumenteres for at denne adferden er skiftende, ettersom arbeidsdagen for mange arbeidstakere er variert. Variasjonen kan inkludere konsentrasjonsarbeid, møtevirksomhet og arbeid i grupper. Av den grunn vil det være ulike behov for bruken av kontorløsningene gjennom arbeidsuken.

5.2 Leders rolle og betydning på arbeidsplassen

På arbeidsplassen innehar ledere en rolle der de skal kommunisere virksomhetens verdier og målobjektiver ut til de ansatte, samt styre dem i en retning som sammenfaller med virksomhetens interesser (Wang et al., 2011). Det betyr ideelt sett at ledere må fungere som referansepunkt for hvordan ansatte skal bruke nylig innførte kontorløsninger. Ledere fremheves ofte som rollemodeller for adferd, og studier indikerer at deres verdier, holdninger og adferdsmønstre har en smitteeffekt på de ansatte (Afota et al., 2019; Yaffe & Kark, 2011). Oppfattelsen av ledere som rollemodeller forutsetter imidlertid at de blir respektert og ansett som troverdige lederfigurer (Yaffe & Kark, 2011). Ledere som oppleves som inkompetente og lite troverdige av de ansatte kan ha en lavere grad av innflytelse på dem enn ledere som anses som kompetente. Dette kan forklare noe av årsaken til mangelen på funn i denne masteroppgaven. Ledere som har liten grad av respekt og troverdighet blant de ansatte kan ha vanskeligheter for å utøve innflytelse ved å være rollemodeller.

En annen faktor som kan bidra til å forklare oppgavens funn er gjennomføringen av selve endringen, altså innføringen av ABK. Etableringen av nye adferdsmønstre krever gode og systematiske endringsprosesser over lengre tid som skaper nye og ønskede verdier og

holdninger til endringen hos de ansatte, som igjen kan manifestere seg i adferd (Burnes, 2020). Denne masteroppgaven benytter seg av en kryss-seksjonell undersøkelse, altså at det er hentet ut data fra et utvalg på ett bestemt tidspunkt. Av den grunn er det i liten grad redegjort for prosessene i organisasjonsendringen som har forløpt før eller etter at spørreundersøkelsen ble gjennomført. Slike prosesser kan eksempelvis være planlegging, medarbeiderinvolvering, eller evaluering. Det kan argumenteres for at virksomheter som har dårlige endringsprosesser ikke klarer å innføre de nødvendige holdningene og verdiene som trengs for å utøve en viss adferd. Dette kan være vanskelig for leder som på egenhånd må endre en etablert organisasjonskultur som de ansatte anser som en viktig del av seg selv. Det kan også være at leder selv ikke har fått den nødvendige opplæringen eller involveringen i endringsprosessen, og derfor ikke etterlever endringen. Det samme resultatet kan i tillegg skje dersom ledere ikke forstår endringen og dets betydning eller viktighet for virksomheten. En genuin aksept og etterlevelse av organisasjonsendring handler mye om at det enkelte individ forstår endringens mening i sammenheng med virksomhetens interesser. Innføringen av ABK bringer med seg nye og ukjente prosedyrer og retningslinjer som kan virke overkompliserte og ødeleggende for arbeidet som utføres. Da kan resultatet være at ledere og ansatte opplever at de har tapt noen av fordelene sine, som for eksempel produktivitet, kompetanse, oversikt eller gjennomføringsevne. Deres opplevelse av slike tap kan bli knyttet til innføringen av de nye kontorløsningene, som igjen resulterer i negative holdninger til den. Endringen blir på denne måten ansett som et negativt tilskudd til virksomheten, og derfor også meningsløs.

I sammenheng med opplevelsen av endringer som fordelaktige eller ufordelaktige kan det argumenteres for at endringen i seg selv kan oppleves som positiv, men at selve gjennomføringen av den skaper negative erfaringer. Dette gjelder for eksempel det teknologiske aspektet. Riktig bruk av ABK forutsetter blant annet at ansatte har anledning til å være fleksible og kan bevege seg fritt i arbeidslokalene uten teknologiske begrensninger. Et eksempel på dette er at det blir mulig å koble seg til enhver arbeidsstasjon, det er tilstrekkelig internetttilgang i alle deler av arbeidslokalene, og at det er etablert digitale kommunikasjons- og interaksjonskanaler. Dersom noe av dette ikke er på plass eller fungerer slik det skal, kan det tvinge de ansatte til å forbli mer statiske enten på grunn av at det er det eneste valget, eller på grunn av at dette gir trygghet og forutsigbarhet. Et annet aspekt er at de ulike sonene i arbeidslokalene ikke påvirkes av hverandres ulike kjennetegn. Et eksempel på dette er at lyd fra samarbeidssonene kommer inn i konsentrasjonssonene og forstyrrer de som arbeider. En mulig konsekvens av dette er at de ansatte velger å bruke kontorer eller møterom for å gjennomføre konsentrasjonsarbeid.

Eksemplene viser at det er viktig at de materielle forutsetningene er til stede for å gjennomføre endringer som innebærer inngripen i det fysiske på arbeidsplassen. På denne måten kan en ha en høyere sannsynlighet for at endringen blir oppfattet som positiv av de som arbeider der, og derfor mer tilbøyelig for å etterleve den.

Til sist er det interessant å påpeke at på tross av masteroppgavens funn, er det godt dokumentert i forskningslitteraturen at leder fungerer som rollemodeller for sine underordnede (Afota et al., 2019; Brown & Treviño, 2014). Adferden som beskrives i studiene som undersøker dette er ofte knyttet til verdier og holdninger som kan oppleves å være direkte knyttet til virksomhetens mål og visjon, slik som etikk og sikkerhet. Det kan derfor tenkes at adferd som dreier seg om bruken av kontorløsninger ikke anses som like viktige på grunn av at dets etterlevelse ikke oppleves som like relevant eller avgjørende for å oppnå virksomhetens mål. Av den grunn kan de ansatte velge å nedprioritere etterlevelse. Det kan også diskuteres om de ansattes valg om å etterleve bestemte deler av leders adferd har med sosial posisjon, status, ambisjoner og utvikling å gjøre. Etterlevelsen av husregler på arbeidsplassen kan være mer knyttet til regler i en sosial gruppe enn å fremstå som lik ens leder. Dette underbygges av oppgavens funn.

5.3 Kollegaers adferd og deres betydning på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøet på en arbeidsplass er i stor grad formet av en form for organisasjonskultur som deler de ansatte inn i én eller flere sosiale grupper. Disse gruppene har et sett med implisitte tanker, verdier og holdninger som igjen former sosiale regler som de ansatte må etterleve for å forbli i den bestemte sosiale gruppen (Mlika et al., 2017). Dette henger sammen med funnene i oppgaven som indikerer at ansattes holdninger i stor grad påvirkes av hva kollegaene gjør.

I henhold til Banduras sosial-læringsteori vil individer observere og imitere adferd fra andre individer som de anser som lik seg selv (Bandura, 1977). I sammenheng med sosiale normer er det i det enkelte individets interesse å observere og imitere adferd som er i tråd med de sosiale reglene i en bestemt sosial gruppe. På denne måten kan de opprettholde harmoni og unngå utstøtelse (Mlika et al., 2017). Det kan tenkes at imitasjon av leders adferd har mer med den enkelte ansattes utvikling å gjøre, både profesjonelt og personlig, og er knyttet til status og ambisjoner fremfor etterlevelse av sosiale regler. Den prediktive sammenhengen mellom kollegaers adferd og ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger, som denne masteroppgaven dokumenterer, gir støtte til Salancik og Pfeffers sosial innflytelsesteori (1978). Teorien hevder at adferd som etterleves er et resultat av sosiale normer som er etablert blant en gruppe individer. Mennesket er sosiale vesener med et grunnleggende behov for tilhørighet, og

det er derfor sannsynlig at de i større grad vil se til sine kollegaer for sosiale hint fremfor sin leder ettersom kollegaene er en større del av den enkelte ansattes arbeidshverdag (Boh & Wong, 2015). Kollegaer kan ha store konsekvenser for deres trivsel og velvære ettersom potensielle sanksjoner for brudd på sosiale normer vil ha en større påvirkning i deres daglige virke på arbeidsplassen. Dette understøttes av spørsmålet om hvorfor respondentene så til sine kollegaer for sosiale hint, der unngåelse av brudd på sosiale regler særlig fremheves.

Det kan diskuteres om leders adferd ikke oppfattes som sosiale hint for hvilke normer som gjelder i en bestemt sosial gruppe, på grunn av at de ikke tilhører eller står utenfor den bestemte gruppen. Sosial identitets-lederskapsteori hevder at ledere oppleves som rollemodeller av de ansatte for gruppens identitet (Hogg et al., 2012). Det betyr at de fungerer som representanter for gruppens verdier og holdninger. Det kan imidlertid argumenteres for at holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger i større grad oppleves å være noe som er tilknyttet de ansatte, og ikke til leder. Dette kan blant annet være på grunn av at leder oppleves som et individ med forhøyet status og makt på arbeidsplassen som skal respekteres, og som ikke er bundet av de sosiale normene som er til stede. Organisasjonskulturen omkring dette blir derfor noe som leder står utenfor og ikke kan påvirke i like stor grad. Det betyr også at det blir vanskeligere for ledere å endre kulturen. Dette gir et viktig bidrag til den helhetlige forståelsen av faktorer som påvirker innføringen av aktivitetsbaserte kontorløsninger på arbeidsplassen.

Fra funnene er det identifisert ulike former for adferd i forbindelse med bruken av ABK. Skifteadferd knyttes til hvor hyppig et individ endrer arbeidsstasjon, og resultatene hos kollegaer viser at dette har positiv sammenheng med ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. Det kan argumenteres for at adferden indikerer at det er en «vane» å bevege seg rundt i arbeidslokalene, og derfor sosialt akseptert som normen i virksomheten. Av den grunn vil holdningen til den også være positiv. Tilbaketrekningsadferd blant kollegaer viser seg å være negativt forbundet med ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger. En mulig forklaring til dette er at observasjoner av kollegaer som ofte trekker seg tilbake kan indikere at de ikke foretrekker å sitte blant andre, eller at løsningen ikke komplementerer arbeidet deres. Dette kan spre seg som en allmenn holdning i arbeidsmiljøet som kan fanges opp av de øvrige ansatte og bli tatt til seg som sin egen holdning.

Samhandlingsadferd hos kollegaer viser seg å ha en positiv sammenheng med ansattes holdninger til ABK. Samhandlingsadferden er knyttet til økt interaksjon mellom kollegaer, noe som ansatte kan anse som en positiv effekt av ABK. ABK har blant annet som formål å

stimulere til økt samhandling blant de ansatte og på tvers av kompetanser (Marzban et al., 2022). Dette kan oppleves som attraktivt for de ansatte siden de får bedre anledninger til å utføre arbeidet sammen med andre, og at arbeidet blir mer variert og kreativt. Det kan også diskuteres om økt samhandling medfører lavere grad av isolasjon og ensomhet, og økt grad av jobbtilfredshet og engasjement.

5.4 Metodiske betraktninger

Denne masteroppgaven innehar både metodiske styrker og svakheter. Det som kan anses som en styrke er at spørsmålene i spørreskjemaet ble utformet med grunnlag i etablerte definisjoner. Av den grunn kan en si at spørreundersøkelsen er knyttet til, og bygger videre på eksisterende forskning. I tillegg er det en troverdighet til oppgavens funn ettersom definisjonene gir veiledning for operasjonaliseringer av konstruktene som oppgaven ønsket å undersøke. Det må imidlertid påpekes at det er vanskelig å konkludere med at en faktisk måler de konstrukter som en ønsker å måle basert på bruken av spørreskjemaet. For å validere spørreskjemaet må flere studier anvende spørreskjemaet og utvikle det ytterligere.

Utvalget i spørreundersøkelsen er av relativt grei størrelse, og kriteriene for valg av respondenter har også sikret at utvalget innehar de riktige egenskapene. Utvalget stammer fra fire ulike lokasjoner i en virksomhet, og datasettet er derfor mindre preget av særegenheter. Dette bidrar til større troverdighet når det gjelder generalisering til andre populasjoner. Det kan imidlertid diskuteres om det blir vanskelig å generalisere funnene til virksomheter utenfor offentlig sektor siden den bestemte virksomheten hører til her.

Det metodiske valget om å bruke en kryss-seksjonell undersøkelse gir en pragmatisk fordel om å samle inn store mengder data innenfor en kort tidsperiode. Bruken av selvrapportering kan derimot sies å være en metodisk svakhet siden de innsamlede dataene baserer seg på selvrapportering, - altså subjektive vurderinger hos respondentene. Subjektiviteten i dataene gjør at det blir vanskelig å trekke konklusjoner basert på sammenhengen mellom variabler (Einarsen et al., 2009). I tilknytning til bruken av kryss-seksjonell undersøkelse blir det i tillegg vanskelig å se fenomenet som en undersøker i sin helhet, ettersom en kun samler inn data innenfor en kort tidsperiode. Den langsiktige utviklingen og prosessen som omhandler fenomenet blir derfor ikke utforsket på en tilstrekkelig måte. Dette gjelder særlig i en endringsprosess som foregår over lengre tid, og som inkluderer mange innvirkende faktorer.

6 Konklusjon

Denne masteroppgaven søkte svar på følgende problemstilling: *Hvordan påvirker adferd hos ledere og kollegaer ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?*”. Dette ble undersøkt ved hjelp av to forskningsspørsmål:

H1: Hvor godt kan lederadferd knyttet til bruken av aktivitetsbaserte kontorløsninger predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?

H2: Hvor godt kan kollegaers adferd knyttet til bruken av aktivitetsbaserte kontorløsninger predikere ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?

Forskningsspørsmålene ble undersøkt gjennom en kvantitativ undersøkelse hvor 113 respondenter deltok. Et spørreskjema ble utformet med spørsmål om holdninger knyttet til ABK, lederadferd og kollegaadferd. De innsamlede dataene ble analysert i korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse, hvor resultatene fra disse la grunnlaget for tolkning av dataene.

Resultatene gir ikke støtte til forskningsspørsmål 1. Funnene indikerer at leders adferd har liten prediktiv innflytelse på ansattes holdninger til ABK. Resultatene gir derimot støtte til forskningsspørsmål 2, altså at kollegaers adferd har en prediktiv innflytelse på ansattes holdninger til ABK. I tillegg viser de deskriptive resultatene at respondentene i utvalget har en «midt-på-treet»-holdning til ABK, samt at fritt plassvalg anses som noe irriterende i deres arbeidshverdag. Det identifiseres ulike former for adferd i forbindelse med bruken av ABK; tilbaketrekingsadferd, samhandlingsadferd og skifteadferd.

6.1 Teoretiske implikasjoner

ABK har blitt en populær trend innenfor arbeidsplasskonsepter de siste ti årene (Marzban et al., 2022). Dets popularitet kommer av ideen om å øke produktivitet, innovasjon og tilpasningsdyktighet i virksomheter, samt kostnadsbesparelser i totalt arealbruk. På tross av populariteten er det påfallende lite forskningslitteratur omkring teamet. Av den grunn er effekten av ABK i stor grad usikkert og uutforsket (Van Diermen & Beltman, 2016). De fleste studiene på forskningsfeltet har tatt for seg de fysiske aspektene ved dem som påvirker de ansatte, i tillegg til at majoriteten av forskningen i hovedsak baserer seg på kvalitativ metode. Dette har skapt en ensidig og manglende forståelse for hvordan innvirker på effektene av ABK. De studier som har tatt for seg endringsprosessen omkring innføringen av ABK har primært vært utforskende.

Denne masteroppgaven utvider forskningsområdet ved å ha et kvantitativt forskningsdesign som undersøker den prediktive sammenhengen mellom ledes og kollegaers adferd, og ansattes holdninger til ABK. Det finnes få studier som har undersøkt denne sammenhengen, og således bidrar oppgaven til å skape en kobling mellom flere forskningsområder. Dette gir en mer helhetlig forskningslitteratur. Masteroppgavens funn indikerer at ledes adferd har lite prediktiv innflytelse på ansattes holdninger til ABK. Dette bryter med antakelsen om at leder fungerer som rollemodell for holdninger, verdier og adferd, og skaper en mer nyansert forståelse for hvilken rolle leder spiller på arbeidsplassen blant de ansatte. Masteroppgaven finner derimot bevis for at kollegaers adferd har en prediktiv innflytelse på ansattes holdninger knyttet til ABK. Funnene bidrar til å gi økt forståelse for hvilke faktorer som har innflytelse i innføringen av nye holdninger og adferdsmønstre på arbeidsplassen. I tillegg gir funnene indikasjoner på at både leder og kollegaer viser forskjellige typer adferd i forbindelse med bruken av nye kontorløsninger.

Spørreundersøkelsen gir interessante funn om hvordan de ansatte opplever sine nye kontorløsninger. Resultatene indikerer at de ansatte har en «midt-på-treet»-holdning til ABK. På den ene siden kan dette være knyttet til at den nye kontorløsningen i seg selv medfører noe nytt og attraktivt som oppgradering eller økt velvære på arbeidsplassen, som igjen øker ansattes grad av tilfredshet. Det kan også ha sammenheng med at forutsetningene for riktig bruk ligger til stede, og gjør det mulig for de ansatte å bruke kontorløsningene i henhold til tiltenkt formål. Det finnes flere studier som påpeker at teknologisk infrastruktur er en nøkkelfaktor for at innføringen av ABK skal være suksessfull for både virksomhet og ansatte (Marzban et al., 2022). På den andre siden kan det også være at noen av disse faktorene ikke er til stede, noe som medfører at de motvirker hverandre. Dette kan for eksempel være støy, dårlig teknologisk infrastruktur, eller at selve løsningen i seg selv er ukjent og lite akseptert hos de ansatte.

Ut fra analyse av datasettet identifiserer masteroppgaven tre adferder som kan kjennetegne både ansattes og ledes adferd i forbindelse med bruk av ABK. Oppgaven betegner disse som samhandlingsadferd, tilbaketrekningsadferd og skifteadferd. Dette bidrar til å skape et mer nyansert bilde omkring hvordan ansatte og ledere oppfører seg i ABK. I tillegg åpner funnet også opp for muligheten til å knytte forskningen på ABK til andre fagområder som for eksempel forskning på personlighet, sosialpsykologi og læringspsykologi.

6.2 Praktiske implikasjoner

Denne masteroppgaven har flere praktiske implikasjoner. Forskningslitteraturen etablerer at innføringen av nye kontorløsninger, med tilhørende nye adferdsmønstre, er en utfordrende organisasjonsendring (Bergsten et al., 2022). Funnene i denne oppgaven bidrar til økt forståelse rundt dette, og gir bevis som indikerer at det særlig er utviklingen av sosiale normer blant de ansatte som styrer hvordan de forholder seg til ABK. For arbeidsgivere kan dette være verdifull informasjon som kan brukes for å planlegge og gjennomføre endringsprosesser som fremmer fordelaktige normer for hvordan en skal bruke nye kontorløsninger. Funnene i denne oppgaven viser også viktigheten av kollegaers påvirkningsevne overfor hverandre, og at det derfor er viktig at samtlige ansatte opplever deltakelse og innflytelseskraft i endringsprosessen for å føle eierskap for endringen. På denne måten kan arbeidsgivere på en god måte integrere verdier og holdninger i de sosiale gruppene blant de ansatte. For lederes del gir funnene kunnskap om hva som påvirker endringer i adferd hos de ansatte. Kunnskapen kan brukes for å ta beslutninger omkring hvordan en skal utøve innflytelse.

6.3 Forslag til videre forskning

Fremtidige studier kan se nærmere på hvilke tiltak som har en positiv effekt på holdnings- og adferdsendringer hos de ansatte knyttet til ABK. Eksempler på dette kan være involvering eller holdningskampanjer rettet mot de ansatte. En annen anbefaling er å undersøke sammenhengen mellom ansattes holdninger og bestemte aspekter ved ABK, som eksempelvis bruken av stillerom eller samarbeidssoner. Denne masteroppgaven formulerer også begrepene samhandlingsadferd, tilbaketrekningsadferd og skifteadferd. Fremtidige studier kan nyansere disse konstruktene ytterligere ved å identifisere deres egenskaper som for eksempel spesifikke handlingsmønstre, holdninger, og kjennetegn hos de individer som fremviser disse adferdene. I forbindelse med metode bidrar masteroppgaven til forskningen omkring ABK ved å anvende kvantitativ metode. Dette eksisterer det få studier av fra før. Masteroppgaven kan brukes for å inspirere fremtidige studier som også ønsker å bruke kvantitativ metode på forskningsområdet, med tanke på operasjonalisering av konstrukter, bruken av analyse, og det teoretiske rammeverket. Dette kan bidra til å skape en mer helhetlig forskningslitteratur.

Litteraturliste

- Abowitz, D. A. & Toole, T. M. (2010). Mixed Method Research: Fundamental Issues of Design, Validity, and Reliability in Construction Research. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(1), 108-116. [https://doi.org/doi:10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000026](https://doi.org/doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000026)
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Afota, M.-C., Ollier-Malaterre, A. & Vandenberghe, C. (2019). How supervisors set the tone for long hours: Vicarious learning, subordinates' self-motives and the contagion of working hours. *Human Resource Management Review*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.001>
- Al-Haddad, S. & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature: A model for successful change. *Journal of Organizational Change Management*, 28, 234-262. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0215>
- Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P. & Janssen, I. (2011). An end-user's perspective on activity-based office concepts. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(2), 122-135. <https://doi.org/10.1108/14630011111136830>
- Babapour Chafi, M. & Rolfö, L. (2019). Policies in Activity-based Flexible Offices - 'I am sloppy with clean-desking. We don't really know the rules.'. *Ergonomics*, 62(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1516805>
- Balogun, J. & Hailey, V. H. (2008). *Exploring strategic change*. Pearson Education.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur - en begrepsavklaring. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 50, 326-336.
- Bang, H. (2020). *Organisasjonskultur* (5. utgave. utg.). Universitetsforlaget.
- Becker, F. D. (1982). *The successful office: How to create a workspace that's right for you*. Addison-Wesley.
- Beer, M. & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. *Harvard business review*, 78(3), 133-141, 216.
- Bergsten, E. L., Wijk, K. & Hallman, D. M. (2022). Implementation of Activity-Based Workplaces (ABW)—The Importance of Participation in Process Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14338. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114338>
- Berthelsen, H., Muhonen, T. & Toivanen, S. (2018). What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia? *Journal of Corporate Real Estate*, 20(4), 230-243. <https://doi.org/10.1108/jcre-06-2017-0017>
- Bjerrum, E. & Bødker, S. (2003). *Learning and Living in the 'New office'*. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0068-0_11
- Boh, W. F. & Wong, S.-S. (2015). Managers versus co-workers as referents: Comparing social influence effects on within- and outside-subsidiary knowledge sharing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.09.008>
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 733-753. <https://doi.org/10.1002/job.342>
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2014). Do Role Models Matter? An Investigation of Role Modeling as an Antecedent of Perceived Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 587-598. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1769-0>
- Brunia, S., De Been, I. & Van Der Voordt, T. J. M. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 30-47. <https://doi.org/10.1108/jcre-10-2015-0028>
- Brunia, S. & Hartjes-Gosselink, A. (2009). Personalization in non-territorial offices: a study of a human need. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(3), 169-182. <https://doi.org/10.1108/14630010910985922>

- Burnes, B. (2020). The origins of Lewin's three-step model of change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56, 32-59. <https://doi.org/10.1177/0021886319892685>
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3. utg.). Jossey Bass Wiley.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). Research Methods in Education. [http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/\[in=epidoc1.in\]/?t2000=011160/\(100\)](http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=011160/(100)).
- Denyer, J. C. (1980). *Office Management* (5. utg.). Macdonald & Evans.
- Drucker, P. F. (2011). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Easterby-Smith, M. (2021). Management and business research.
- Ehrhart, M. G. & Naumann, S. E. (2004). Organizational Citizenship Behavior in Work Groups: A Group Norms Approach. *Journal of Applied Psychology*, 89, 960-974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.960>
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised [Article]. *Work and Stress*, 23(1), 24-44, Artikkel Pii 911454418. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self- Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48, 622-654. <https://doi.org/10.2307/3556639>
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D. & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 47(4), 468-479. <https://doi.org/10.1080/09613218.2018.1440958>
- Fiol, C. M. (1991). Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 191-211. <https://doi.org/10.1177/014920639101700112>
- Gellatly, I. R. & Luchak, A. A. (1998). Personal and organizational determinants of perceived absence norms. *Human Relations*, 51, 1085-1102. <https://doi.org/10.1023/A:1016963914393>
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 134-156. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00051-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00051-4)
- Hackman, J. R. (1992). Group influences on individuals in organizations. I *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3, 2nd ed. (s. 199-267). Consulting Psychologists Press.
- Hogg, M., Knippenberg, D. & Rast, D. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, Research findings, And conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23, 258-304. <https://doi.org/10.1080/10463283.2012.741134>
- Humphreys, M. & Brown, A. D. (2002). Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- James, O., Delfabbro, P. & King, D. L. (2021). A Comparison of Psychological and Work Outcomes in Open-Plan and Cellular Office Designs: A Systematic Review. *SAGE Open*, 11(1), 215824402098886. <https://doi.org/10.1177/2158244020988869>
- Johannessen, A. (2016). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H. & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An Overview of the Influence of Physical Office Environments Towards Employee. *Procedia engineering*, 20, 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- Kaplan, A. & Aronoff, S. (1996). Productivity paradox: worksettings for knowledge work. *Facilities*, 14(3/4), 6-14. <https://doi.org/10.1108/02632779610112472>
- Khan, S., Rehman, H. & Ghayas, M. M. (2022). Organizational Change: Review of the Literature. I (s. 197-218). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2807-5.ch008>
- Kuipers, B., Higgs, M., Kickert, W., Tummers, L., Grandia, J. & Voet, J. (2014). The Management of Change in Public Organisations: A Literature Review. *Public Administration*, 20, 1-20. <https://doi.org/10.1111/padm.12040>
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode : en innføring i kvalitative og kvantitative tilnæringer*. Tapir.

- Langdridge, D. (2019). *Psykologisk forskningsmetode : en innføring i kvalitative og kvantitative tilnæringer*. Tapir.
- Lawrence, B. S. (2006). Organizational Reference Groups: A Missing Perspective on Social Context. *Organization Science*, 17(1), 80-100.
- Martinko, M. J., Harvey, P. & Douglas, S. C. (2007). The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A review. *The Leadership Quarterly*, 18, 561-585. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.004>
- Marzban, S., Candido, C., Mackey, M., Engelen, L., Zhang, F. & Tjondronegoro, D. (2022). A review of research in activity-based working over the last ten years: lessons for the post-COVID workplace. *Journal of Facilities Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jfm-08-2021-0081>
- Mlika, M., Khelil, M. B. & Salem, N. H. (2017). Organizational Ostracism: A Potential Framework in Order to Deal with It. *Safety and Health at Work*, 8(4), 398-401. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.03.001>
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Muro, M. & Jeffrey, P. (2008). A critical review of the theory and application of social learning in participatory natural resource management processes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 51(3), 325-344. <https://doi.org/10.1080/09640560801977190>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European journal of work and organizational psychology*, 18(1), 81-101. <https://doi.org/10.1080/13594320801969707>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
[Record #352 is using a reference type undefined in this output style.]
- Oreg, S. & Berson, Y. (2019). Leaders' impact on organizational change: Bridging theoretical and methodological chasms. *The Academy of Management Annals*, 13, 272-307. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0138>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th ed. utg.). McGraw Hill Education.
- Quattrone, P. & Hopper, T. (2001). What does organizational change mean? Speculations on a taken for granted category. *Management Accounting Research*, 12(4), 403-435. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/mare.2001.0176>
- Ravasi, D. & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49, 433-458. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.21794663>
- Rohrer, J. M. (2018). Thinking Clearly About Correlations and Causation: Graphical Causal Models for Observational Data. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 1(1), 27-42. <https://doi.org/10.1177/2515245917745629>
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). Social Information-Processing Approach to Job Attitudes and Task Design [Article]. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Sandvik, A. M. (2011). Ledelse av Kunnskapsarbeid. *Magma - Tidsskrift for Økonomi og Ledelse*, 3, 56-63.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. (The Jossey-Bass business & management series)
- See, J., Hubbard, P. & Surbey, B. (2019). *Workspace and Office Design: A Review of the Literature*. Sandia National Laboratories. <https://doi.org/https://doi.org/10.2172/1762614>
- Sims, H. P. & Manz, C. C. (1982). Social Learning Theory. *Journal of Organizational Behavior Management*, 3(4), 55-63. https://doi.org/10.1300/j075v03n04_06
- Sirola, P., Haapakangas, A., Lahtinen, M. & Ruohomäki, V. (2022). Workplace change process and satisfaction with activity-based office. *Facilities*, 40(15/16), 17-39. <https://doi.org/10.1108/f-12-2020-0127>

- Skogland, M. (2017). The mindset of activity-based working. *Journal of Facilities Management*, 15, 62-75. <https://doi.org/10.1108/JFM-05-2016-0016>
- Smollan, R. K. & Morrison, R. L. (2019). Office design and organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 32(4), 426-440. <https://doi.org/10.1108/jocm-03-2018-0076>
- Spence, J. R. & Stanley, D. J. (2018). Concise, Simple, and Not Wrong: In Search of a Short-Hand Interpretation of Statistical Significance [Perspective]. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02185>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (2004). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior* [doi:10.4324/9780203505984-16]. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Thrane, C. (2019). *Kvantitativ metode, en praktisk tilnærming*. Cappelen Damm Akademisk.
- Van Diermen, O. G. & Beltman, S. (2016). Managing working behaviour towards new ways of working: a case study. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(4), 270-286. <https://doi.org/10.1108/jcre-11-2015-0039>
- van Koetsveld, R. & Kamperman, L. (2011). How flexible workplace strategies can be made successful at the operational level. *Corporate Real Estate Journal*, 1(4), 303-319.
- Wang, H., Tsui, A. S. & Xin, K. R. (2011). CEO leadership behaviors, organizational performance, and employees' attitudes. *The Leadership quarterly*, 22(1), 92-105. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.009>
- Warne, R. T. (2017). *Statistics for the Social Sciences: A General Linear Model Approach*. Cambridge University Press. [https://doi.org/DOI: 10.1017/9781316442715](https://doi.org/DOI:10.1017/9781316442715)
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organization culture. *Business Horizons*, 60. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>
- Wohlers, C. & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486. <https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>
- Worthington, J. (2012). *Reinventing the workplace*. Routledge.
- Yaffe, T. & Kark, R. (2011). Leading by example: the case of leader OCB. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 806.
- Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311-325. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ejed.12014>
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15, 251-289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management perspectives*, 26(4), 66-85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>

Vedlegg

Innholdsfortegnelse

Vedlegg 1 -	Arbeidsplassundersøkelse	1
Vedlegg 2 -	Infomail om personvern	19
Vedlegg 3 -	Mellomrom og databehandlingsavtale	23
Vedlegg 4 -	Fremside til arbeidsplassundersøkelse	25
Vedlegg 5 -	Invitasjon til arbeidsplassundersøkelse	26
Vedlegg 6 -	Purring til arbeidsplassundersøkelse	27
Vedlegg 7 -	Søknad til NSD.....	28

Vedlegg 1 - Arbeidsplassundersøkelse

Evaluering av dine arbeidsplassløsninger -

Med mindre annet er spesifisert, skal du svare alle spørsmål med utgangspunkt i kontoret til din organisasjon - ikke hjemmekontoret.

2) * **Hvilken av disse lokasjonene tilhører du?**
Denne er valgt å ta bort grunnet hensyn til personvern.

3) * **Hvilken etat tilhører du?**

- Avdeling A
- Avdeling B
- Avdeling C
- Avdeling D
- Avdeling E
- Avdeling F
- Ingen av disse

4) * **Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret?**

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)
- Fast plass

5) * **Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg?**

- Ja
- Nei
- Av og til

6) * **Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.)**

- Ja
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

7) Hvor ofte bruker du følgende arbeidsområder på din arbeidsplass, i løpet av en typisk uke, for å utføre dine arbeidsoppgaver?

	Sjeldnere enn 1 dag i uken	1-2 dager i uken	3-4 dager i uken	En gang for dagen	Flere ganger for dagen	Det aller meste av tiden
Arbeidsstasjon med fritt plassvalg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Møterom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fokusrom / konsentrasjonsrom eller lignende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fellesområder (som for eksempel lunsjrom/kantine, "chill-out zone", korridor eller sofagruppe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

8) Hvor regelmessig pleier du å bruke samme arbeidsstasjon i løpet av en uke? Med arbeidsstasjon menes individuelle arbeidsplasser, som pulter, tilbaketrekningsrom, bord i kantine/ bibliotek osv.

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til

- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

Disse spørsmålene brukes kun i masteroppgaven. Dine svar er anonyme, og det vil heller ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner ut fra dine svar.

9) Hvor ofte ser du nærmeste leder fysisk i løpet av en typisk arbeidsuke?

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

10) Hvor ofte har du en samtale ansikt til ansikt med nærmeste leder i løpet av en typisk arbeidsuke?

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

11) Hvor ofte ser du at din nærmeste leder bytter arbeidsstasjon i løpet av en typisk arbeidsuke?

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

12) Hvor ofte opplever du at din nærmeste leder:

	Sjeldnere enn 1 dag i uken	1-2 dager i uken	3-4 dager i uken	En gang for dagen	Flere ganger for dagen	Det aller meste av tiden
Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitter sammen med medarbeiderne i kontorlandskapet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med medarbeidere? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inviterer til bruk av samarbeidssoner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

13) I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

14) I hvilken grad opplever du at din leders bruk av ulike former for arbeidsstasjoner motiverer deg til variert bruk av arbeidsstasjonene, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

15) Jeg pleier å bruke fritt plassvalg i tråd med det min nærmeste leder pleier å gjøre

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du lederrolle i organisasjonen din? (Med "lederrolle" menes en forhøyet stilling som innebærer personalansvar, gruppeledelse og/eller formell beslutningsmakt.) inneholder noen av disse alternativene

- Nei

og

Dersom spørsmålet Sitter din nærmeste leder i samme bygning som deg? inneholder noen av disse alternativene

- Av og til
- Ja

og

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

16) Når jeg ser til min nærmeste leder for informasjon om hvordan jeg skal forholde meg til fritt plassvalg, gjør jeg det fordi:

- Jeg opplever leder som en rollemodell for adferd
- Jeg ønsker å unngå negative reaksjoner fra leder
- Det øker sannsynligheten for belønning
- Jeg vil ikke bryte sosiale regler
- Jeg ønsker leders anerkjennelse
- Jeg ser sjeldent/aldri til leder for informasjon omkring dette
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

Disse spørsmålene brukes kun i masteroppgaven. Dine svar er anonyme, og det vil heller ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner ut fra dine svar.

17) Hvor ofte opplever du at de kollegaer som du samarbeider tettest med:

	Sjeldnere enn 1 dag i uken	1-2 dager i uken	3-4 dager i uken	En gang for dagen	Flere ganger for dagen	Det aller meste av tiden
Trekker seg tilbake til et lukket rom for å gjennomføre møter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trekker seg tilbake til et lukket rom for å arbeide med egne oppgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitter sammen med kollegaene i kontorlandskapet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruker samarbeidssoner for å samarbeide med kollegaer? (Med samarbeidssone menes uformelle møtearenaer som kantine, sofahjørne, multirom o.l.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inviterer til bruk av samarbeidssoner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

18) Hvor ofte ser du dine nærmeste kollegaer fysisk i løpet av en typisk arbeidsuke?

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

19) Hvor ofte har du en samtale ansikt til ansikt med dine nærmeste kollegaer i løpet av en typisk arbeidsuke?

- Sjeldnere enn 1 dag i uken
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- En gang for dagen
- Flere ganger for dagen
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

20) I hvilken grad opplever du at dine nærmeste kollegaer bruker ulike former for arbeidsstasjoner, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

21) I hvilken grad opplever du at dine nærmeste kollegaers bruk av ulike former for arbeidsstasjoner motiverer deg til variert bruk av arbeidsstasjonene, i tråd med det aktivitetsbaserte konseptet?

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

22) Jeg pleier å bruke fritt plassvalg i tråd med det mine nærmeste kollegaer pleier å gjøre

- Aldri
- Sjeldent
- Noen ganger
- Ofte
- Svært ofte
- Det aller meste av tiden

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

23) Når jeg ser til mine kollegaer for informasjon om hvordan jeg skal forholde meg til fritt plassvalg, gjør jeg det fordi:

- Jeg opplever mine kollegaer som rollemodeller for atferd
- Jeg ønsker å unngå negative reaksjoner fra mine kollegaer
- Det øker sannsynligheten for belønning
- Jeg vil ikke bryte sosiale regler
- Jeg ønsker mine kollegaers anerkjennelse
- Jeg ser sjeldent/aldri til mine kollegaer for informasjon omkring dette
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har du fritt plassvalg eller fast plass på kontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Fritt plassvalg (aktivitetsbaserte løsninger)

24) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Helt uenig	Uenig	Noe uenig	Verken eller	Noe enig	Enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for kreativ tenkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fritt plassvalg er et irritasjonsmoment i arbeidshverdagen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker å arbeide på samme arbeidsstasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg stresser med å finne en arbeidsstasjon når jeg kommer om morgenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hadde vi hatt faste plasser hadde jeg jobbet mindre hjemmefra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at lokalene tilrettelegger for samarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Helt uenig	Uenig	Noe uenig	Verken eller	Noe enig	Enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg er stolt av å vise fram lokalene til besøkende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fornøyd med lokalene jeg jobber i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg hjemme i lokalene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalene fremmer min trivsel på arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalene hindrer meg i å jobbe produktivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes lokalene er attraktive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalene har riktige variasjonsmuligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26) * Tillater arbeidsoppgavene dine at du utfører dem andre steder enn ved kontorpulten på jobb?

- Svært sjelden eller aldri
- Sjelden
- Nokså sjelden
- Av og til
- Nokså ofte
- Ofte
- Svært ofte eller alltid
- Ønsker ikke svare

27) * Hvor viktig del av din arbeidshverdag er følgende aktiviteter?

	Svært lite viktig	Lite viktig	Nokså lite viktig	Verken eller	Nokså viktig	Viktig	Svært viktig	Vet ikke
Samhandling ansikt til ansikt (fysiske møter og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Videobasert samhandling (Teams-møter og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekstbasert samhandling (epost, chat, og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonsamtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakt med nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnskapsdeling (veilede andre, spørre andre om råd, og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uformelt sosialt samvær med kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelt arbeid, høy konsentrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelt arbeid, lav konsentrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfidensielt arbeid / samtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakt med eksterne (samarbeidspartnere / brukere / pasienter / kunder / klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiviteter som krever spesielt utstyr eller infrastruktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) * Hvor godt legger arbeidslokalene dine til rette for følgende aktiviteter?

	Svært dårlig	Dårlig	Nokså dårlig	Verken eller	Nokså godt	Godt	Svært godt	Ikke relevant
Samhandling ansikt til ansikt (fysiske møter og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Videobasert samhandling (Teams-møter og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekstbasert samhandling (epost, chat, og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonsamtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnskapsdeling (veilede andre, spørre andre om råd, og lignende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uformelt sosialt samvær med kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Svært dårlig	Dårlig	Nokså dårlig	Verken eller	Nokså godt	Godt	Svært godt	Ikke relevant
Individuelt arbeid, høy konsentrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelt arbeid, lav konsentrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfidensielt arbeid / samtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakt med eksterne (samarbeidspartnere / brukere / pasienter / kunder / klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiviteter som krever spesielt utstyr eller infrastruktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De følgende utsagnene handler om din tilfredshet med lys, lyd og luft på arbeidsplassen.

29) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Helt uenig	Uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Enig	Helt enig	Ikke relevant
Jeg synes at jeg har behagelig arbeidslys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sollys forstyrrer meg når jeg jobber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes at det er passe med dagslys i arbeidslokalet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Helt uenig	Uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Enig	Helt enig	Ikke relevant
Jeg synes det er for mye støy på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir ofte forstyrret av lyden av andres stemmer når jeg jobber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fra arbeidsplassen min hører jeg lett når kollegaer snakker i telefonen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lyd fra kopimaskin/printer/pc forstyrrer meg når jeg jobber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forstyrres av lyden fra ventilasjonsanlegget.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er et nærmest konstant sus av lyd på jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er tilfreds med lydisoleringen mellom rom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er tilfreds med akustikken (romklengen) i arbeidslokalene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Helt uenig	Uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Enig	Helt enig	Ikke relevant
Jeg synes ofte det er for varmt i arbeidslokalet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes ofte det er for kaldt i arbeidslokalet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg merker at det er trekk der jeg jobber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det er behagelig lukt i arbeidslokalet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det er god luftkvalitet i arbeidslokalet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32) * Hvor tilfreds er du med disse elementene på arbeidsplassen din?

	Svært utilfreds	Utilfreds	Noe utilfreds	Nøytral	Noe tilfreds	Tilfreds	Svært tilfreds	Ikke relevant
Individuell arbeidsplass / arbeidssoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsstol(er)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidspult(er)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre møbler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekniske løsninger på arbeidsplassen din	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekniske løsninger i møterom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen teknologi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33) * Hvor tilfreds er du med disse elementene på arbeidsplassen din?

	Svært utilfreds	Utilfreds	Noe utilfreds	Nøytral	Noe tilfreds	Tilfreds	Svært tilfreds	Ikke relevant
Smårom for tilbaketrekning, møter og annet (plass til 2-5 personer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Middels store møterom (5-10 personer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Store møterom (mer enn 10 personer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Områder/rom for telefonsamtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uformelle arbeidsområder og sosiale soner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resepsjon / velkomstområde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Svært utilfreds	Utilfreds	Noe utilfreds	Nøytral	Noe tilfreds	Tilfreds	Svært tilfreds	Ikke relevant
Kantine e.l.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personlig oppbevaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryddighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34) * Hvor tilfreds er du med disse aspektene ved arbeidsplassen din?

	Svært utilfreds	Utilfreds	Noe utilfreds	Nøytral	Noe tilfreds	Tilfreds	Svært tilfreds	Ikke relevant
Bygningens ytre stil / estetiske uttrykk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stil / estetisk uttrykk inne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalenes særpreg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fargebruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Materialbruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunst / utsmykninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planter / naturinnslag i lokalene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utsikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35) * Hvor mye ønsker du å jobbe på hjemmekontor?

- 5 dager i uken
- 4 dager i uken
- 3 dager i uken
- 2 dager i uken
- 1 dag i uken
- Sjeldnere enn dette
- Aldri
- Kan ikke jobbe fra hjemmekontor

36) * Hvor mye jobber du hjemmefra i løpet av en vanlig uke?

- 5 dager i uken
- 4 dager i uken
- 3 dager i uken
- 2 dager i uken
- 1 dag i uken
- Sjeldnere enn dette

- Aldri
- Kan ikke jobbe fra hjemmekontor

37) * Har arbeidsplassen din retningslinjer for bruk av hjemmekontor og/eller fysisk tilstedeværelse på basekontoret?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har arbeidsplassen din retningslinjer for bruk av hjemmekontor og/eller fysisk tilstedeværelse på basekontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Ja

De følgende spørsmålene handler om hvordan du opplever din organisasjons retningslinjer for bruk av hjemmekontor og/eller fysisk tilstedeværelse på basekontoret.

38) * I hvilken grad er du enig i disse utsagnene:

	Verken							
	enig							
	Helt		Noe	eller	Noe		Helt	Vet
	uenig	Uenig	uenig	uenig	enig	Enig	enig	ikke
Jeg er godt kjent med retningslinjene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes retningslinjene er enkle å forstå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retningslinjene passer for mine behov.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retningslinjene passer for behovene til min organisasjon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mener retningslinjene alt i alt er gode.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

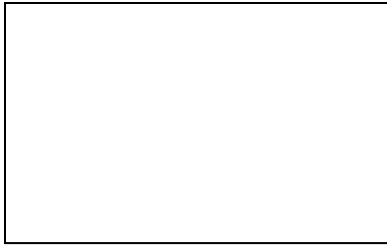
Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet Har arbeidsplassen din retningslinjer for bruk av hjemmekontor og/eller fysisk tilstedeværelse på basekontoret? inneholder noen av disse alternativene

- Ja

Ikke oppgi personopplysninger om deg selv eller andre her.

39) Er det noe du synes er særlig bra eller dårlig med dagens retningslinjer? Hva skal til for å gjøre retningslinjene bedre?



40) * Hvilken kontortype hadde du før det aktivitetsbaserte konseptet ble innført?

- Eget kontor
- Delt kontor (2 personer)
- Lite kontorlandskap (3-9 personer)
- Middels stort kontorlandskap (10-24 personer)
- Stort kontorlandskap (25 eller flere personer)
- Fritt plassvalg / Aktivitetsbaserte løsninger da også
- Annet / Ønsker ikke svare

41) * Hvor lenge har du jobbet i organisasjonen?

- 0-3 år
- 4-7 år
- 8-11 år
- 12-15 år
- Over 16 år
- Ønsker ikke svare

42) * Alder (år)

- 29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 -
- Ønsker ikke svare

43) * Kjønn

- Mann
- Kvinne
- Annet
- Ønsker ikke svare

Ikke oppgi personopplysninger om deg selv eller andre her.

44) Er det noe mer du ønsker å legge til, relatert til utformingen av arbeidsplassen din?



Skapt med Questback Experience Management
Gratis prøveabonnement – lag en spørreundersøkelse med Questback

Vedlegg 2 - Infomail om personvern

Vil du delta i forskningsprosjektet

Masteroppgave i innovasjon og ledelse?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke de bakenforliggende faktorene som stimulerer til gode arbeidsplasser. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å undersøke sammenhengen mellom lederatferd og holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger, herunder fritt plassvalg. Det finnes få studier som ser på hva som påvirker de organisasjonskulturens holdning til fritt plassvalg, hvorav dette prosjektet håper å bidra til å tette kunnskapshull i forskningen på implementeringen av nye kontorløsninger.

Studiens problemstilling omhandler dermed hvordan ledere har effekt på organisasjonskulturen omkring fritt plassvalg, derav følgende problemstilling

«Hvordan kan leder og kollegaer påvirke ansattes holdninger til aktivitetsbaserte kontorløsninger?»

Hvem er ansvarlige for forskningsprosjektet?

Høgskolen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet. For å innhente data til masteroppgaven er det også startet et samarbeid med virksomheten Mellomrom Arkitekturpsykologi, et selskap som befinner seg i Bergen. Selskapet spesialiserer seg innenfor arkitektur, interiør og endringsprosesser.

Hvorfor får du spørsmål om å delta, og hva innebærer det for deg å delta?

I samarbeid med Mellomrom skal oppgaven sende ut en spørreundersøkelse til dere i virksomheten. Spørreundersøkelsen har blitt utformet med hjelp av Mellomrom, hvorav spørsmålene som er tenkt til masteroppgaven har blitt flettet sammen med undersøkelsen til Mellomrom.

Dere får spørsmål om å delta da Mellomrom er en bedrift som har samarbeidet med din virksomhet i forbindelse med utformingen av det fysiske arbeidskontoret. Videre har

masterstudentene spurt om virksomheten deres også er interessert i å samarbeide rundt masteroppgaven.

Hvis du velger å delta, vil du svare på en spørreundersøkelse som vil ta omtrent **20-25 min.**

Å svare på spørreskjema vil innebære at oppgaven trenger din e-postadresse for å sende ut spørreskjemaet. E-posten og svar fra spørreundersøkelsen vil bli lagret hos Mellomrom, hvor Mellomrom har en trygg løsning for lagring og behandling av personvernopplysninger.

Masterstudentene vil dermed ikke lagre eller beholde noe av opplysninger som blir samlet inn.

Litt mer om søknad til NSD og personvern

Når en skal behandle opplysninger om personer i et forskningsprosjekt må en alltid melde prosjektet til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for godkjenning. Personopplysninger er opplysninger som direkte eller indirekte kan identifisere en person, og siden spørreundersøkelsen vil bruke ansattes e-postadresse har vi derfor meldt prosjektet til NSD. Når undersøkelsen er gjennomført vil vi også i samarbeid med Mellomrom analysere dataen som har kommet frem gjennom undersøkelsene. Dataen som undersøkelsen henter inn vil bli lagret i Mellomrom sine databaser, hvorav Mellomrom har en løsning for lagring av data. Vi vil derfor ikke stå ansvarlig for lagring og behandling av data og personopplysninger, men lar Mellomrom ta seg av dette siden de har etablert kompetanse og rutiner på dette.

Personvern og deltakelse for deg

Virksomheten og dets ansatte får spørsmål om å delta da Mellomrom har vært inne som en ekstern partner for å utforme nye kontorløsninger til virksomheten. Da Mellomrom sender ut spørreskjema for evaluering av arbeidet som de har gjort, er dermed spørreundersøkelsen til masteroppgaven flettet i samme undersøkelse.

Til undersøkelsen vil e-postadressen til de ansatte dermed bli brukt for å sende ut spørreskjemaene. Svarene fra spørreskjema vil bli lagret i Mellomrom sine databaser. Sammen med Mellomrom vil vi analysere data gjort fra spørreundersøkelsen. Vi vil dermed ikke lagre noe av dataene gjort fra spørreundersøkelsen. Behandling av personvern vil bli gjort i samarbeid med Mellomrom.

Ansatte i valgt virksomhet og avdelinger vil dermed få tilsendt spørreskjema. For virksomhetene vil det å delta innebære at de må svare på en spørreundersøkelse på ca. 20-25 min. Til gjengjeld vil virksomheten få en evaluering av Mellomrom for utforming av

kontorløsningene, samt at analysen gjort til masteroppgaven også kan bidra til å evaluere virksomhetens nye kontorløsninger.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig deltakelse, og ønsker ikke vedkommende å delta lenger er det mulig å ta dette opp med nærmeste leder som deretter må ta kontakt med oss. Da vil vi sammen med Mellomrom kunne slette vedkommende sin e-postadresse med tilhørende svar fra spørreundersøkelsen.

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ditt personvern – oppbevaring og bruk av opplysninger

Oppgaven vil bare bruke opplysninger om deg til det formålet som er fortalt i dette skrivet. Oppgaven skal i samarbeid med Mellomrom behandle opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De som vil ha tilgang til dataene er Mellomrom og masterstudentene.

Prosjektets slutt

Prosjektet vil etter planen være avsluttet **26.05.23**. Mellomrom vil ha tilgang til dataene for videre forskning og evaluering til eget arbeid. Det er da bare ansatte i Mellomrom som vil ha tilgang til dataene.

Hva gir oppgaven rett til å behandle opplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen på Vestlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Høyskolen på Vestlandet

Guro Berg Tafjord, Kjersti Danilova og Ane Gjerland

Med vennlig hilsen

Studenter: Guro Berg Tafjord og Anders Roholt Sundal

Prosjektansvarlig: Kjersti Danilova

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Vedlegg 3 - Mellomrom og databehandlingsavtale

Behandling av personopplysninger - GDPR

Retningslinjer for- og informasjon om behandling av personopplysninger i Mellomrom Arkitekturpsykologi AS (heretter Mellomrom).

1. Hvilke persondata behandles?

Mellomrom sender ut spørreundersøkelser til ansatte i virksomheter hvor det er opprettet et kundeforhold og/eller virksomheter som ønsker å delta i forskning, med formål om kartlegging og utbedring av arbeidsplassløsninger. Persondataene som samles inn er e-postadresser for utsendelse av spørreundersøkelser via surveyplattformen Questback.

a. Kundevirksomhetens ansvar

Det er virksomhetens ansvar å be om samtykke til å dele ansattes e-postadresser før e-postadresselister oversendes til Mellomrom. På tidspunktet Mellomrom mottar e-postadresselister fra kunde/Virksomheten/prosjektansvarlig, skal personene det deles personopplysninger om være informert om utsendelsen, i tillegg til retten til å trekke tilbake sitt samtykke.

2. Hvem behandler data?

Mellomrom har en opprettet bruker på Questback, som ingen andre har adgang til.

Databehandlere (ansvarlige for korrekt håndtering av mottatte persondata) er Mellomrom og Questback AS. Det er inngått og opprettholdt en DPA (databehandleravtale) mellom partene, som skal sikre trygg oppbevaring, behandling og sletting av de registrertes data når formålet ikke lenger tilsier at personopplysningene skal oppbevares.

3. Om behandling og sletting av personopplysninger

Mellomrom mottar e-postadresselister fra kundevirksomheter, og legger deretter e-postadresselister inn i Questback. E-postadresselisten ansatte i Mellomrom mottar pr e-post eller via andre kanaler slettes så fort e-postadressene er lagt inn i Questback. Deretter genererer Questback utsending til alle e-postadresser som er lagt inn. Disse oppbevares på plattformen inntil spørreundersøkelsen avsluttes (10-14 dager etter utsendelse) og data angående

arbeidsplassløsningene er innsamlet (formålet). Når undersøkelsen avsluttes slettes alle e-postadresser fra Questback, og de registrerte vil ikke være sporbare i undersøkelsen de har deltatt i.

4. Om formålet og anonymisert data for videre oppbevaring

Formålet for oppbevaring av personopplysninger, herunder e-postadresser, er å innhente korrekt informasjon om arbeidsplassløsningene til gitt virksomhet, og å kunne regne ut valid svarprosent til undersøkelsesrapporten. Informasjonen ønskes innhentet via en spørreundersøkelse med formål om utbedring og/eller forskning på arbeidsplassløsninger.

Den registrertes personopplysninger, e-postadresse, vil bli slettet når spørreundersøkelsen stenges for besvarelser. Informasjonsdataene som oppbevares videre, er besvarelser i spørreundersøkelsen, og disse vil ikke kunne spores til e-postadressen den registrerte tidligere har oppgitt. Den registrerte forblir en anonym respondent i spørreundersøkelsen, med mindre den registrerte selv oppgir/deler sporbare utsagn i fritekstsvaralternativer. Mellomrom oppfordrer skriftlig som en del av informasjonen respondenten mottar, til å ikke skrive inn sporbar informasjon i fritekstsvar.

Informasjon den anonyme respondenten har oppgitt via spørreundersøkelsen vil videre oppbevares i en database, som verken er sporbar til virksomhet eller person. Alle fritekstsvar fjernes før datasettet legges inn i databasen. I tillegg fjernes all informasjon om avdelinger, seksjoner, etater og tilsvarende. Formålet med databasen er fastsetting av benchmark og normalfordeling for spørsmålene i undersøkelsen, og videre forskning på arbeidsplassløsninger. Kun Mellomrom har tilgang til denne databasen. Ved deling av forskningsfunn fra databasen, vil virksomhetene i databasen aldri nevnes ved navn eller annen identifiserbar informasjon.

Dersom den registrerte ikke ønsker å delta i undersøkelsen med oppgitt formål, og/eller oppgi informasjon via spørreundersøkelsen til videre bruk i Mellomroms forskningsdatabase, kan den registrerte trekke sitt samtykke inntil spørreundersøkelsen stenger for besvarelse.

Vedlegg 4 - Fremside til arbeidsplassundersøkelse

Hei!

Takk for at du vil ta deg tid til å svare på undersøkelsen.

Spørreskjemaet er utformet i samarbeid Mellomrom Arkitekturpsykologi AS og Høgskulen på Vestlandet. Formålet med undersøkelsen er å bidra til en evaluering av kontorløsningene på arbeidsplassen din, samt bidra til datainnsamling for masteroppgaven til Høgskolens studenter.

Det er frivillig å være med på undersøkelsen. Vi vil understreke at din stemme er viktig siden undersøkelsen vil bidra til å videreutvikle arbeidsplassen din.

Det er ikke mulig å gjøre undersøkelsen i flere faser. Hele spørreskjemaet må gjøres i én omgang. Det vil ta deg **rundt 20-25 min** å besvare, hvorav alle spørsmålene er på norsk.

Etter at du har gjennomført undersøkelsen vil data bli lagret og behandlet i Mellomrom sine databaser. Mellomrom har en løsning for lagring av data, samt etablert kompetanse og gode rutiner på dette. Masterstudentene vil ikke ha noen personopplysninger lagret på sine datamaskiner.

Undersøkelsen tar **rundt 20-25 minutter** å besvare, og er på norsk. Spørreundersøkelsen sendes ut 13. mars til alle inviterte, med **frist for å besvare 24. mars**.

Vi håper du tar deg tid til å besvare spørreundersøkelsen. Din stemme er viktig for å øke trivsel og arbeidsflyt på arbeidsplassen din.

Med Vennlig hilsen

Guro Berg Tafjord, mastergradsstudent ved Høgskulen på Vestlandet

Anders Roholt Sundal, mastergradsstudent ved Høgskulen på Vestlandet

Mellomrom Arkitekturpsykologi AS

Vedlegg 5 - Invitasjon til arbeidsplassundersøkelse

Hei!

Kunne du tenke deg å bidra til å gjøre XXX til en bedre arbeidsplass, samt bidra til å tette kunnskapshull rundt ansattes holdninger til nye kontorløsninger?

Virksomheten har tidligere sendt deg et informasjonsskriv rundt forskningsprosjektet. Som en del av dette, er du invitert til å delta i denne undersøkelsen rundt din virksomhets arbeidsplassløsninger. Undersøkelsen blir gjennomført av Mellomrom Arkitekturpsykologi AS, sammen med to masterstudenter fra Høgskulen på Vestlandet.

Spørsmålene i undersøkelsen handler om din arbeidshverdag, hvor tilfreds du er med arbeidsplassarealene dine, samt litt om dine holdninger til de nye kontorutformingene.

Du skal ha fått tilsendt et informasjonsskriv med mer nøyaktig beskrivelse av håndtering av personvern. Dersom du ikke har fått dette kan du sende en e-post til guro.bergt@gmail.com for å få motta det.

Undersøkelsen tar **rundt 20-25 minutter** å besvare, og er på norsk. Spørreundersøkelsen sendes ut til alle inviterte 13. mars, med **frist for å besvare 24. mars**.

Dersom du lurer på noe, kontakt Mellomrom Arkitekturpsykologi

Vi håper du tar deg tid til å svare på undersøkelsen! På forhånd takk for hjelpen!

Vennlig hilsen,

MellomRom, Guro Berg Tafjord og Anders Roholt Sundal

Vedlegg 6 - Purring til arbeidsplassundersøkelse

Hei!

Tusen takk for de som allerede har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen sendt av Mellomrom i samarbeid med to studenter fra Høgskolen på Vestlandet.

Undersøkelsen har dere fått tilsendt tidligere på mail, men her er link til de som ikke har fått tid til å svare.

-> [LINK](#)

Fristen på undersøkelsen går snart ut, og vi håper flere tar seg tid til å svare på denne! Din stemme vil bidra til å evaluere bruken av virksomhetens arbeidskontorer, som igjen vil gi nyttig kunnskap om hvordan arbeidsplassen deres kan videreutvikles. Ditt bidrag vil også medvirke til å gi et godt kunnskapsgrunnlag til masteroppgaven.

Vi håper du tar deg tid til å svare på undersøkelsen! På forhånd takk for hjelpen!

Vennlig hilsen,

MellomRom, Guro Berg Tafjord og Anders Roholt Sundal

Vedlegg 7 - Søknad til NSD

23.05.2023, 10:20

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Masteroppgave i innovasjon og ledelse](#) / Eksport

Meldeskjema

Referansenummer

792319

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidifikator
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person

Beskriv hvilke andre opplysninger som vil kunne identifisere en person du skal behandle

Hvilken avdeling vedkommende tilhører i en gitt virksomhet

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

Masteroppgave i innovasjon og ledelse

Prosjektbeskrivelse

Formålet med prosjektet er å undersøke leders påvirkning på ansatte når det kommer til deres holdninger og adopsjon av fritt plassvalg i aktivitetsbaserte kontorløsninger.

Vil være en kvantitativ metodetilnærming hvor prosjektet bruker spørreskjema og påfølgende analyse av innsamlede data.

Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

Må ha tilgang til epostadresse for å kunne sende ut spørreskjema til alle ansatte.

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Guro Berg Tafjord, guro.bergt@gmail.com, tlf: 95074517

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for økonomi og administrasjon

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kjersti Danilova, kjersti.danilova@nhh.no, tlf: +4755959215

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Ja

Felles behandlingsansvarlig

Institusjon

MellomRom Arkitekturpsykologi

Norge, Fjøsangerveien 33 A, 5054 Bergen, ane@mellomrom.no,

Institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for økonomi og administrasjon

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

<https://meldeskjema.sikt.no/63cfe2c4-ecbf-4ca2-aad1-ca508b882c97/eksport>

1/3

Kjersti Berg Danilova , kjersti.danilova@nhh.no , , Ph. D

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Ansatte fra ulike avdelinger i to virksomheter som sitter i aktivitetsbaserte kontorløsninger.

Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Sender ut spørreskjema til ansatte i virksomhetene. Utvalget blir de som svarer.

Alder

20 - 65

Personopplysninger for utvalg 1

- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Elektronisk spørreskjema

Vedlegg

[230120_Mastersurvey.pdf](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv om personvern.docx](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Kan fjerne svar fra respondent ved å identifisere e-postadresse og slette vedkommendes svar i databasen.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

Gir beskjed til nærmeste leder om dette.

Kontakter oss, og dermed vil vi gjennomfører forespørsel.

Totalt antall registrerte i prosjektet

100-999

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfyllt

Behandling

Hvor behandles personopplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Student (studentprosjekt)
- Prosjektansvarlig
- Databehandler

Hvilken databehandler har tilgang til personopplysningene?

Questback i samarbeid med MellomRom Arkitektpsykologi

Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Nei

Begrunn hvorfor personopplysningene oppbevares sammen med de øvrige opplysningene

Oppbevares i samme programvare, men lagres separat.

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Adgangsbegrensning

Varighet

Prosjektperiode

06.01.2023 - 22.05.2023

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data med personopplysninger oppbevares permanent/langvarig

Hva er formålet med den videre oppbevaringen av dataene?

Forskningsformål

Overføres/endres behandlingsansvaret for oppbevaringen?

Nei, ingen endring i behandlingsansvar

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger
