

## OPPSUMMERING AV WORKSHOP 24. NOVEMBER

Workshop med to avholdelser ble gjennomført 24. november 2017 kl 08.30 + kl 12.30. Det deltok til sammen 53 deltagere fra alle avdelinger som skal inn i det nye fylkeshuset.

Målene fra prosjektet ble presentert av Fylkesrådmann Runde Haugsdal og prosjektleder Merethe Mæland, og SIGNAL sto for tre gruppeoppgaver og presenterte funn fra kartleggingene:

Oppgave 1: Hva skal til for å oppnå målene?

Oppgave 2: Aktiviteter i rom

Oppgave 3: Fiktive fremtidsscenarioer

### GENERELL OPSAMLING INPUT TIL LØSNING

- Det var en generell positivitet, og når gruppene ble utfordret var de i stor grad preget av saklighet og var løsningsorienterte.
- Det er ulike fagavdelinger med ulike behov som må ivaretas gjennom tilpasning til den enkelte enhet i det endelige kontorkonseptet
- Viktigheten av at teknologi som wifi og skjermer er tilrettelagt og velfungerende på alle arbeidsplasser, stillerom, multirom, møterom etc. ble understreket av flere
- Mobilitet i kontoret, det å flytte seg fysisk for å utføre ulike oppgaver, kan virke utfordrende for mange.
- Mulighet til konsentrasjon anses som svært viktig, spesielt hos «fagspecialistene».
- De fleste synes å kunne gjøre både alminnelig PC-arbeid og konsentrasjonskrevende arbeid fra flere ulike steder – såfremt de tilfredsstiller den enkeltes behov for ro og konsentrasjon.
- Flere er av en oppfatning av nødvendig konfidensialitet for deler eller store deler av deres arbeidsoppgaver ikke kan ivaretas utenfor et eget kontor – viktig at kontorkonseptet gir mulighet til konfidensialitet og taushetsplikt.
- Fast tilhørighet til fagavdeling / enhet oppleves som viktig.
- Lengden på den enkelte oppgaven er styrende for hvor de kan løses, og de fleste gir uttrykk for å ville utføre telefoner og møter i lukkede rom.

### GENERELL INPUT TIL PROSESS

- Tydelige endringer i fysisk arbeidsmiljø oppleves som utfordrende av mange, og vurderinger og tilbakemeldinger av nye arbeidsformer og måter å jobbe på blir (naturlig nok) farget av ønsket om å opprettholde det kjente, og det man vet fungerer godt i dag. Dersom man likevel beslutter løsninger som i stor grad er annerledes enn det man kjenner i dag er det viktig å avsette god tid til modning, forståelse og medvirkning i «hvordan» endringen best kan skje.
- Flere er av en oppfatning av nødvendig konfidensialitet for deler eller store deler av deres arbeidsoppgaver ikke kan ivaretas utenfor et eget kontor. Det blir viktig at kontorkonseptet gir mulighet til konfidensialitet og taushetsplikt. Samtidig bør dette perspektivet utfordres, slik at behovet for konfidensialitet blir et argument for å ikke ville eller kunne samarbeide om de oppgavene man har felles overfor «kunden». Alle skal ha den samme taushetsplikten internt.
- Behovet for konsentrasjon står sterkt rundt den individuelle fagspecialistens oppgaver. Dette kan samtidig motvirke behovet for mer kunnskapsdeling, samarbeid og koordinering. Det blir derfor viktig for prosessen at man tydeliggjør konkret og på lokalt ledelsesnivå hvordan en slik justering / dreining kan og skal foretas, i daglig oppgaveflyt. (Avklare hvilke oppgaver det skal gjøres *mer av* – og hvilke det skal gjøres *mindre av*.)

## Fra oppgave 1:

### 1. Tjenesteorientering og brukerroretting

- Brukere (og samarbeidspartnere) tas imot på tjenestemottakers behov og premisser
- HFK skaper kvalitet, verdi og opplevd nytte for tjenestemottakeren

#### Ble uttrykt:

- Både fysisk og digital tilgjengelighet for brukeren
- Lavterskel er viktig
- Enkel tilgjengelighet for kompetanse og riktig ansatte for eksterne
- Brukeren skal få hjelp når behøver det
- Møtekommenhet fra medarbeidere og bygg (og digitalt)
- Møteområder utenfor kontorsone og servicetorg

### 2. Samarbeid på tvers

- Internt i avdelingene og seksjoner
- Kunnskapsdeling og innsikt i hva andre deler av HFK gjør
- Tett koordinering av støttefunksjoner

#### Ble uttrykt:

- Delingskultur og informasjonsdeling
- Unngå silotenking
- Bryte ned etasjebARRIEREne
- Ansattes tilgjengelighet
- Kompetanseoversikter i organisasjonen
- Synliggjøre hva avdeling/seksjoner gjør på tvers
- Flere møtepunkter (fysisk og digitalt)
- Sentraliserte møterom
- Møteplasser uformelt
- Ad hoc små møterom og samtalerom
- Fleksibelt arbeidsmiljø for prosjektjobbing
- Strategisk plassering av enheter som samarbeider

### 3. Attraktiv arbeidsgiver:

- Tiltrekke seg de riktige kandidater/ansatte
- Fastholde ønsket kompetanse
- Godt arbeidsmiljø (trivsel)

#### Ble uttrykt:

- Tverrfaglig arbeid og unngå silotenking
- Sterkt fagmiljø
- Sosiale møteplasser
- Kompetanseutvikling
- Moderne ledelseskultur
- Flexibilitet (Hjemmekontor osv.)
- Sentral lokalisering
- Fremstå profesjonelt

- Bedret profilering utad / identitet – gode rykter om HFK
- Gode areal for å utføre jobben godt
- God kantine
- Moderne og oppdaterte verktøy/bruke teknologiske muligheter

## **Fra oppgave 2: Koble ulike typer arbeid med forskjellige romfunksjoner – hvor kan ulike typer arbeid utføres?**

Generelt ser de ansatte i HFK mange steder hvor de daglige aktivitetene kan foregå. Det er stor variasjon mellom gruppene, og enkeltpersonene på gruppene, hvor noen ser mulighet til å kunne utføre arbeidsoppgavene på flere eller færre steder enn sine kollegaer.

I diskusjonene trakk flere grupper fram den planlagte varigheten på de enkelte aktivitetene som styrende for hvilke områder som kunne brukes. Skulle en aktivitet vare i kort tid var de mer tilbøyelig for å mene den var tilfredsstillende å gjennomføre i åpnere soner.

Samtidig som det understrekes viktigheten av at teknologi som wifi og skjermer er tilrettelagt og velfungerende på alle arbeidsplasser, stillerom, multirom, møterom etc.

Flere uttrykte bekymring for at nødvendig konfidensialitet i arbeidet kunne være vanskelig eller umulig å ivareta om man ikke jobbet med det i et rom alene.

(Cellekontor var pga. en feil falt ut på den første gjennomføringen, så det antas gruppene ville ha gitt de minimum samme arbeidsoppgaver som stillerom/studierom/telefonrom)

### **Alminnelig pc-arbeid:**

Gruppene identifiserte fra 4 til 22 ulike steder hvor alminnelig pc-arbeid kan utføres. Halvparten av gruppene satte opp 8 eller flere mulige steder, alle indikerte cellekontor. Det var en gruppe som kun valgte de 7 stedene med vegger, Flere grupper trakk også fram hjemmekontor.

### **Konsentrasjonskrevende arbeid:**

Gruppene identifiserte fra 3 til 8 ulike steder hvor konsentrasjonskrevende arbeid kan foregå. Alle gruppene trakk fram færre steder for konsentrasjonskrevende arbeid. Flere grupper trakk også fram hjemmekontor.

### **Telefonsamtaler (korte og lange):**

Her er det stor variasjon mellom gruppene med hvor mange steder de lister opp aktiviteten som mulig, fra en til alle steder. Men det er en enighet om at det er flere muligheter for korte samtaler enn lange. Halvparten av gruppene svarer at det er mulig å ha korte telefonsamtaler ved en arbeidsplass i det åpne landskapet.

### **Samarbeid:**

Her er det også stort spenn i hvor mange steder de ulike gruppene identifiserte, fra to til alle.

### **Ad-hoc møte (interne og eksterne) og Planlagt møte (interne og eksterne):**

Det var stor spredning, fra alle til 5 muligheter for interne ad hoc-møter. For eksterne møter var det hovedsakelig foretrukket lukkede mer tradisjonelle møterom, mens alle foruten to grupper trakk fram områder uten vegger som mulig for internt planlagt møte.

**Fra oppgave 3:****Spille ut tre øyeblikksbilder av arbeidsaktiviteter på tre ulike fiktive framtidsscenarioer**

*Det skal plasseres 12 ansatte som bedriver ulike arbeidsaktiviteter i tre ulike fiktive arbeidsmiljøer, der Scenario A har 12 normale arbeidsplasser i landskap, Scenario B har 10, og Scenario C har 8 normale arbeidsplasser i landskap. Omfanget av støttefunksjoner er høyere med færre arbeidsplasser.*

- Det var delte oppfatninger om hvilke scenario som best understøttet suksesskriteriene, men de som svarte B eller C påpekte at de ga flere muligheter, men de som svarte A trakk fram mulighet til faste plasser som argument.
- De fleste utfordringene som ble pekt på var knyttet til mangelfulle muligheter til konsentrasjon og ro, og særlig i Scenario A
- Det ble også pekt på manglende muligheter til telefon i 3 av gruppene
- Manglende mulighet til ordinært skrivebord til alle, om alle var på jobb samtidig, ble trukket fram av 4 grupper, En 5. gruppe problematiserte free seating ift. Ulike behov hos avdelingene.
- Gruppene fikk hovedsakelig innplassert øyeblikksbildene fint i scenarioene, med unntak av at flere grupper opplevde utfordringer med å få et av øyeblikksbildene til å passe inn i Scenario 1 (med 12 ordinære skrivebord) på grunn av færre støttefunksjoner, til konsentrasjon og møter.
- Ved observasjon av gruppene ble møter og telefoner ble oftest plassert i møterom, og mindre grad i de åpne sonene.