Félagsvísinda og lagasvið

Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?

Nafn nemanda: Gunnar Már Hoffmann

Leiðbeinandi: Dr Runólfur Smári Steinþórsson

Haustönn 2018

HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY

Staðfesting á lokaverkefni til BA-gráðu í Miðlun og almannatengslum

Lokaverkefnið

Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?

Höfundur: Gunnar Már Hoffmann kt 220286-2589

Verkefnið hefur verið metið samkvæmt reglum og kröfum Háskólans á Bifröst og hefur hlotið lokaeinkunnina_____

_____
Háskólinn á Bifröst

_____
Leiðbeinandi

_____
Forseti félagsvísinda- og lagadeildar

HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Samningur um trúnað

Undirritaður nemandi við Háskólann á Bifröst og Origo hf gera með sér svofelldan samning um meðferð trúnaðarupplýsinga, sem fyrirtækið hyggst láta nemandanum í té við vinnslu BA verkefnisins „Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?“ sem unnið er á haustmisseri, 2018:

1. Nemandi skuldbindur sig til þess að fara þannig með trúnaðarupplýsingar, að engin hætta sé á því að óviðkomandi fái vitneskju um þær. Nemandinn hefur ekki rétt til þess að nota upplýsingarnar á annan hátt en ráð er gert fyrir í samningi þessum.
2. Æski fyrirtækið þess skal nemandinn gera sérstaka grein fyrir því til hvaða ráðstafana hann hyggst grípa, til að tryggja trúnað upplýsinga.
3. Nemandinn skal, að verkefni loknu, skila þeim gögnum til fyrirtækisins sem afhent voru sem trúnaðargögn.
4. Háskólinn á Bifröst hefur heimilað að BA verkefni þetta hlíti reglum um trúnaðarverkefni. Lokaverkefni þessu er skilað í rafrænt safn námsritgerða og rannsóknarrita, Skemmuna, og er aðgangur að verkefninu lokaður í fimm ár frá skilum þess. Lokaverkefni sem jafnframt er skilað útprentuðu er geymt í lokaðri skjalageymslu skólans í fimm ár frá því að það er afhent. Að þeim tíma liðnum er farið með það eftir almennum reglum um meðferð lokaverkefna.

Reykjavík, 10.10.2018

Gunnar Már Hoffmann

F. h. Origo hf

_____

_____

Staðfesting Háskólans á Bifröst

_____

Sviðsstjóri

Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?

Höfundur: Gunnar Már Hoffmann
Leiðbeinandi: Dr Runólfur Smári Steinþórsson

Lokaritgerð til BA gráðu
Félagsvísinda og lagadeild Háskólans á Bifröst
Haustönn 2018

Ritgerðarskil 9.desember 2018

Stimpill skóla

HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Ágrip

Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar? Höfundur lagði upp með þessa rannsóknarspurningu við upphaf verkefnisins. Rannsóknin var afmörkuð við tvö svið hugbúnaðarfyrirtækisins Origo, hugbúnaðarlausnir og viðskiptalausnir. Markmiðið var að kanna viðhorf starfsmanna þeirra sviða til núverandi vinnurýmis og viðhorf þeirra til að breyta því rými og taka upp verkefnamiðað vinnurými. Rannsóknin var unnin í samstarfi við Origo hf. Rannsóknin var byggð upp í kringum spurningakönnun sem var lögð fyrir starfsmenn ásamt því að höfundur heimsótti fyrirtæki í Reykjavík til þess að afla sér þekkingar á viðfangsefninu. Breytingar sem þessar kæmu til með að hafa mikil áhrif á starfsmenn fyrirtækisins og því þyrfti að undirbúa þær vel og upplýsa starfsfólk um breytingarnar og hvaða tilgangi þær þjóna. Af þeim niðurstöðum sem höfundur komst að er ljóst að verkefnamiðað vinnurými getur haft góð áhrif á starfsemi fyrirtækja á sama tíma og það getur dregið verulega úr kostnaði fyrirtækja þegar kemur að húsnæðiskostnaði. Í niðurstöðum spurningakönnunarinnar má sjá að starfsmenn eru almennt ánægðir með núverandi vinnurými og frekar neikvæðir gagnvart því að taka upp verkefnamiðað vinnurými.

Abstract

What are Origo employees opinions on current work environment and possible changes thereof, and what needs to consider if any changes are made?

These are the questions asked by the researcher at the beginning of this research. The research focused on two division within Origo, IT solutions and business solutions, where the goal was to explore these employees´ opinions towards their current work environment and their opinions on changes thereof towards more project based workspace. The research was made in partnership with Origo hf.

The foundation of the research was a questionnaire which was imposed to the employees along with the researcher´s visits to companies in Reykjavík to get a better knowledge on the subject.

Changes in question would have a great effect on the company´s employees, hence they need to be carefully conducted and prepared, along with keeping all employees well informed in all stages and inform of the purpose these changes serve. The researcher concluded, based on the results of the research, a project based workspace can have a positive effect on companies and it can also reduce companies´ utility costs. The results of the questionnaire revealed that the employees are happy with their current work environment and rather negative towards changes into more project based workspace.

Formáli

Lokaverkefni þetta er til BA-gráðu í Miðlun og almanntengslum við félagsvísinda- og lagadeild hjá Háskólanum á Bifröst. Verkefni þetta var unnið á haustmisseri árið 2018 og telur 14 ECTS einingar.

Leiðbeinandi verkefnisins er Dr. Runólfur Smári Steinþórsson og er honum færðar þakkir fyrir góða ábendingar og handleiðslu við gerð verkefnisins. Einnig fá þeir starfsmenn Origo sem gáfu sér tíma til að svara skoðanakönnunni sérstakar þakkir fyrir þeirra framlag. Að lokum þakka ég mannauðsstjóra Origo fyrir að leyfa mér að framkvæma þessa rannsókn innan fyrirtækisins.

Ég staðfesti hér með að verkefni þetta er unnið af mér og er mín hugarsmíð. Ég hef eftir bestu sannfæringu fylgt eftir leiðbeiningum og reglum sem gilda um ritun lokaritgerða í grunnnámi við Háskólann á Bifröst.

Reykjavík, _____

_____

Gunnar Már Hoffmann kt 220286-2589

Efnisyfirlit

1. Inngangur ... 1
1.1. Uppbygging verkefnis ... 3
2. Origo ... 4
2.1. Skipulag Origo ... 4
3. Fræðilegur bakgrunnur ... 7
3.1. Mannauðsstjórnun ... 7
3.2. Opið vinnurými ... 9
3.3. Verkefnamiðað vinnurými ... 11
3.3.1. Kostir opinna vinnurýma ... 12
3.3.2. Ókostir opinna vinnurýma ... 13
3.4. Munurinn á opnu og verkefnamiðuðu vinnurými ... 14
3.5. Hlutverk mannauðsstjórnunar í breytingum ... 14
3.6. Breytingastjórnun ... 15
3.6.1. Þriggja skrefa módel Lewins ... 16
3.6.2. Átta þrep Kotters ... 16
3.6.3. Adkar líkanið ... 18
4. Aðferðafræði ... 20
4.1. Rannsóknaraðferð ... 20
4.2. Þátttakendur rannsóknar, úrtak og aðgengi ... 20
4.3. Lýsing á aðferðafræði rannsóknar og öflun gagna ... 21
4.4. Greining gagna ... 21
4.5. Réttmæti og staða rannsakanda ... 22
5. Niðurstöður ... 23
5.1. Núverandi vinnuaðstæður ... 23

5.1.1. Mér finnst hljóðvistin í vinnurýminu vera góð 24
5.1.2. Mér finnst hitastýringin í vinnurýminu vera góð 25
5.1.3. Mér finnst lýsingin í vinnurýminu vera góð 26
5.1.4. Mér finnst vinnurýmið stuðla að miklum og opnum samskiptum 27
5.1.5. Mér finnst vinnurýmið ýta undir sköpunarkraft 28
5.1.6. Mér líkar vel það vinnurými sem ég starfa í 29
5.2. Ókostir núverandi vinnurýmis 29
5.3. Viðhorf til verkefnamiðaðs vinnurýmis 31
5.3.1. Ég tel verkefnamiðað vinnurými henti betur starfsemi minnar einingar en núverandi vinnurými. 32
5.3.2. Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum og opnari samskiptum 33
5.3.3. Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum sköpunarkrafti 34
5.3.4. Ég er jákvæð(ur) gagnvart því að Origo taki upp verkefnamiðað vinnurými fyrir mitt svið eða mína deild 35
5.4. Kostir verkefnamiðaðs vinnurýmis 36
5.5. Ókostir verkefnamiðaðs vinnurýmis 37
5.6. Viðvera á starfsstöð 38
6. Umræður og ályktanir 39
6.1. Núverandi vinnurými hjá Origo 39
6.2. Verkefnamiðað vinnurými 40
6.3. Viðvera á starfsstöð 41
6.4. Samantekt 43
Heimildaskrá 46
Viðaukar 51
Viðauki 1 - Rafræn könnun 51
Viðauki 2 - Fræðsla á Workplace 54

Myndaskrá

Mynd 1- Skipurit Origo 5
Mynd 2 – Hljóðvist 1 24
Mynd 3 – Hljóðvist 2 24
Mynd 4 – Hitastýring 1 25
Mynd 5 – Hitastýring 2 25
Mynd 6 – Lýsing 1 26
Mynd 7 -Lýsing 2 26
Mynd 8 – Samskipti 1 27
Mynd 9 – Samskipti 2 27
Mynd 10 – Sköpunarkraftur 1 28
Mynd 11 – Sköpunarkraftur 2 28
Mynd 12 – Núverandi vinnurými 1 29
Mynd 13 – Núverandi vinnurými 2 29
Mynd 14 – Verkefnamiðað vinnurými 1 32
Mynd 15 – Verkefnamiðað vinnurými 2 32
Mynd 16 Samskipti VMV 1 33
Mynd 17 – Samskipti VMV 2 33
Mynd 18 – Sköpunarkraftur VMV 1 34
Mynd 19 - Sköpunarkraftur VMV 2 34
Mynd 20 Afstaða til verkefnamiðaðs vinnurýmis 1 35
Mynd 21 – Afstaða til verkefnamiðaðs vinnurýmis 2 35
Mynd 22 – Viðvera á starfsstöð 38

1. Inngangur

Breytingar eru órjúfanlegur þáttur af veröldinni og nú til dags þar sem stöðug samkeppni ríkir á fyrirtækjamarkaði þurfa fyrirtæki að vera í stakk búin til að bregðast hratt við. Það að takast á við breytingar eða standa fyrir breytingum innan skipulagsheildar getur verið krefjandi en á sama tíma spennandi. Það er sjaldnast hægt að sjá fyrir hvernig stórar breytingar munu heppnast og erfitt að segja til um fyrirfram hverjar afleiðingar breytinganna verða. Við bregðumst mismunandi við breytingum en viðbrögð geta bæði verið jákvæð og neikvæð sem getur haft áhrif á breytingarnar (Piers Myers, Sally Hulks & Liz Wiggins, 2012) Tilgangur ritgerðarinnar er að rannsaka viðhorf starfsmanna hugbúnaðarsviða Origo á núverandi vinnurými og viðhorf þeirra til þess að breyta því í anda hugmynda um verkefnamiðað vinnurými sem og að skoða hvað þarf að hafa í huga þegar farið er út í slíkar breytingar. Rannsóknin var unnin í samstarfi við Origo hf. og afmarkast rannsóknin eingöngu við starfsmenn tveggja sviða fyrirtækisins. Höfundur lagði spurningakönnun fyrir alla starfsmenn sviðanna tveggja þar sem þeir fengu tækifæri til að leggja mat á núverandi vinnurými ásamt því að taka afstöðu til verkefnamiðaðs vinnurýmis. Höfundur hefur lengi haft áhuga á mismunandi vinnurýmum skipulagsheilda. Hann hefur sjálfur starfað bæði í opnu og lokuðu rými og hefur því góða sýn á kosti og galla hvors um sig. Höfundur heyrði fyrst af kenningum um verkefnamiðað vinnurými fyrir fáeinum árum þegar Íslandsbanki hóf undirbúning að slíkri vinnuaðstöðu í nýjum höfuðstöðvum bankans og strax þá kviknaði áhugi hans á að rannsaka það frekar. Undanfarin ár hefur höfundur starfað á vinnustað þar sem hefur ríkt húsnæðisskortur og starfsfólk hefur starfað við óviðunandi vinnuaðstæður lengi. Í kjölfar þess áttaði höfundur sig á mikilvægi vinnurýma og hvaða áhrif þau geta haft á starfsanda og vinnuframlag starfsfólks. Þá hefur honum einnig þótt áhugavert að skoða þróun á vinnurýmum út frá sögulegu samhengi og hvernig þarfirnar hafa breyst með aukinni tækni.
Eftirfarandi spurningu verður leitast við að svara:

Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því og hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?

Rannsóknarspurning og markmið mun snúa að því að kalla fram viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis sem og kanna viðhorf þeirra til að gera breytingar á því og taka upp verkefnamiðað vinnurými og mun höfundur leitast við að kanna hvaða

þættir, jákvæðir og neikvæðir það eru sem kunna að hafa áhrif á það. Þá mun höfundur styðjast við fræði breytingastjórnunar og mannauðsstjórnunar til að sjá hvaða þætti þarf að hafa í huga innan fyrirtækisins ef út í slíkar breytingar yrði farið.

Í nútíma þjóðfélagi eru breytingar á vinnumarkaði óumflýjanlegur þáttur í starfsemi fyrirtækja. Krafan um að fyrirtæki skili hámarks hagnaði ásamt því að vera með sem hagkvæmastan rekstur gerir það að verkum að stjórnendur leita sífellt nýrra leiða til að bæði draga úr kostnaði en á sama tíma hugsa um hag starfsmanna sinna. Á flestum vinnustöðum er hið hefðbundna skrifstofurými byggt upp á þann hátt að hver og einn hefur sína föstu vinnuaðstöðu og er viðvera starfsmanna oftar en ekki 8 tímar á dag á tímabilinu frá 8 til 18.
Undanfarin ár hafa nokkur fyrirtæki hér á landi og erlendis farið að skoða nýjar leiðir til að nýta vinnuumhverfi sitt betur og hafa þá tekið upp á því að breyta umhverfinu í verkefnamiðað vinnurými (e.Activity based workspace). Vinnurýmið er þá byggt upp á þann hátt að starfsfólk er ekki með fasta starfsstöð heldur getur valið um nokkur rými til þess að vinna í, allt eftir því hvaða viðfangsefni á að fást við þann daginn. Oft er hægt að velja um hefðbundin skrifborð, fundarherbergi eða sameiginleg vinnuborð sem hægt er að nýta í teymisvinnu.

Í rannsókninni mun höfundur styðjast við fræði breytingastjórnunar og mannauðsstjórnunar. Breytingastjórnunarhlutinn mun snúa að því þegar kemur að innleiðingu á nýju vinnurými. Viðfangsefnið verður mátað inn í greiningartól fræðanna til þess að átta sig á þeim þáttum sem gætu stutt breytingarnar sem og að finna út hvaða þættir gætu staðið í vegi fyrir þeim. Einnig verður stuðst við þær aðferðir breytingastjórnunar sem notast er við þegar staðið er faglega að breytingum sem eru sem flestum til hagsbóta. Breytingar innan skipulagsheilda krefjast þess að forvinna hafi verið unnin og starfsemin kortlögð. Það þarf að vera búið að greina hvaða hindranir geta staðið í vegi fyrir því að breytingarnar nái brautargengi. Mannauðsstjórnunarhlutinn snýr að því að skoða hlutverk mannauðsstjórnunar í breytingum innan skipulagsheilda og mikilvægi þess að mannauðsdeildir innan fyrirtækja séu með í ráðum þegar farið er út í breytingar.

Helstu hugtök sem höfundur mun styðjast við eru;breytingastjórnun, mannauðsstjórnun, opið vinnurými og verkefnamiðað vinnurými. Fyrri rannsóknir verða skoðaðar ásamt skýrslum sem til eru um viðfangsefnið.

1.1. Uppbygging verkefnis

Verkefnið skiptist í sex meginkafla, hver og einn kafli er svo byggður upp með nokkrum undirköflum. Fyrsti kafli er inngangur verkefnisins, þar sem verkefninu er lýst og rannsóknarspurning lögð fram og val á viðfangsefni er rökstutt. Í kafla tvö er skipulagi Origo hf. lýst en þar er einnig gerð grein fyrir starfsemi fyrirtækisins. Í kafla þrjú er farið yfir fræðilegan bakgrunn, farið yfir hugtök, fyrri rannsóknir og þróun umfjöllunarefnisins. Í kafla fjögur er farið yfir aðferðafræði verkefnisins. Farið er yfir hvernig gagna var aflað og hvernig unnið var úr þeim. Áreiðanleiki rannsóknarinnar er metinn ásamt því að gerð er grein fyrir stöðu rannsakanda innan rannsóknarinnar. Í kafla fimm er farið yfir niðurstöður úr skoðanakönnuninni þar sem þær eru settar upp myndrænt og þeim lýst. Í kafla sex má finna umræður og ályktanir þar sem niðurstöður eru dregnar saman ásamt því að höfundur leggur fram sitt mat á niðurstöðunum, að lokum má finna heimildaskrá og viðauka.

2. Origo

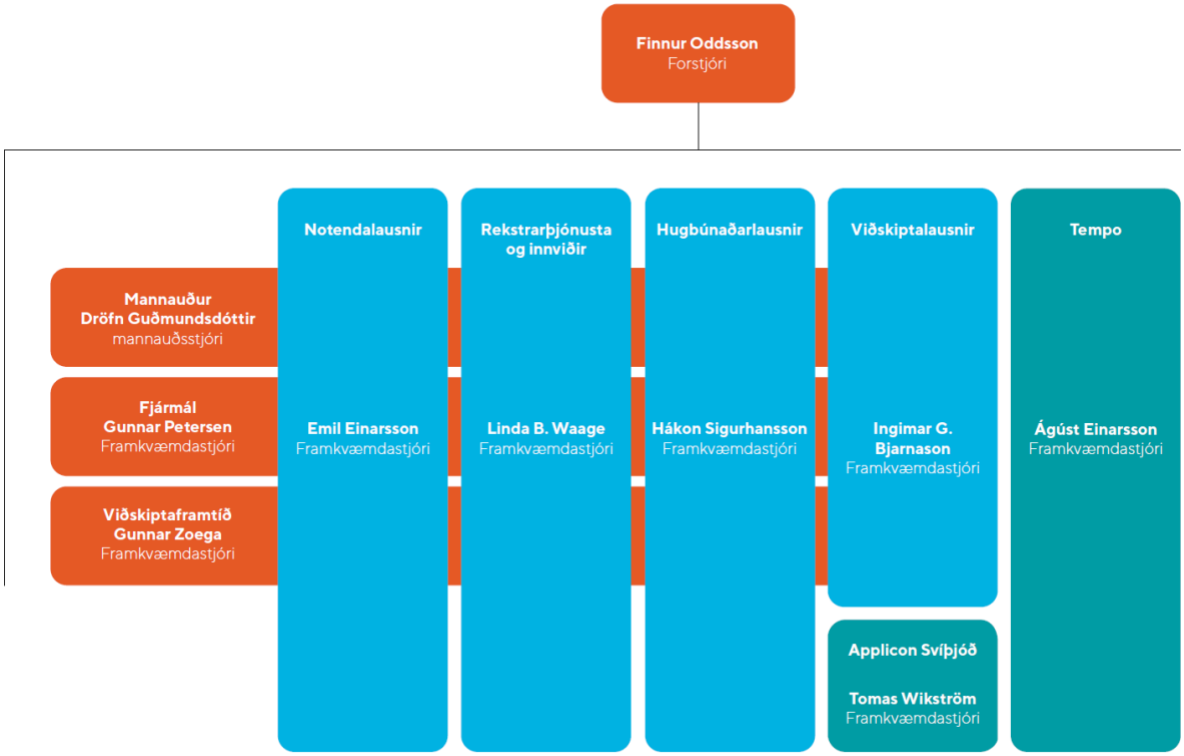
Saga Origo nær allt til ársins 1899 og hefur fyrirtækið þróast frá því Skrifstofuvélar – Sund var stofnað. Fyrirtækið hefur gengið í gegnum margar breytingar síðan þá en hægt er að segja að núverandi rekstur byggi helst á þeim grunni sem varð til þegar Nýherji hf. var stofnaður árið 1992. Nýherji var skráð hlutafélag á markaði árið 1995 og á árunum þar á eftir stækkaði fyrirtækið töluvert með kaupum á öðrum félögum í upplýsingatækni. Nýherji skipti um nafn og varð að Origo í janúar 2018 þegar félagið og tvö af dótturfélögum þess TM Software og Applicon voru sameinuð undir einu nafni. Hjá Origo starfa um 450 starfsmenn en hjá Origo samstæðunni í heild sinni, sem inniheldur Origo og dótturfyrirtækin Tempo og Applicon Svíþjóð starfa um 600 manns (Origo hf, 2018).

Höfuðstöðvar Origo eru í Borgartúni 37 í Reykjavík og þar fer öll megin starfsemi félagsins fram. Þar starfa um 400 starfsmenn, þar af 350 hjá Origo. Auk þess rekur félagið verkstæði og lager að Köllunarklettsvegi 8 í Reykjavík, er með skrifstofur og verkstæði á Akureyri og litlar starfsstöðvar á Neskaupsstað, Egilsstöðum og Ísafirði. Eins og áður segir eru höfuðstöðvar þess í Borgartúni 37 þar sem starfsemin er á fimm hæðum auk kjallara. Tempo, dótturfélag Origo er með sína starfsstöð á bróðurpartinum á 5. hæð hússins en Origo er með vinnurými á öðrum hæðum. Allir starfsmenn starfa í opnu vinnurými þar sem hver og einn á sína föstu vinnustöð. Athygli vekur að eingöngu umsjónamaður fasteigna hefur lokaða skrifstofu til umráða í kjallara hússins en forstjóri félagsins situr í opnu rými eins og aðrir stjórnendur og starfsmenn. Heildar fermetrafjöldi höfuðstöðvanna í Borgartúni er um 6.541, sem gerir að meðaltali 9,61fermetra á hvern starfsmann sem er með starfsstöð í húsinu þegar búið er að taka tillit til fundaraðstöðu og lagers í kjallara og verslunarrýmis á 1. hæð.

2.1. Skipulag Origo

Núverandi skipurit fyrirtækisins tók gildi 5. janúar 2018. Skipuritið er það sem er kallað blandað skipulag með áherslu á viðskiptaeiningar út frá afurðaskiptingu sem fá stuðning af stoðdeildum sem byggja á starfaskiptingu. Blandað skipulag er til þess fallið að samlaga störf rekstrareininganna að markmiðum fyrirtækisins. Ókostir þess að vera með blandað skipulag er annars vegar að það getur leitt til þess að stjórnunarkostnaður getur orðið hár sem og að ákvarðanataka getur orðið miðstýrð sem leiðir til þess að stjórnun getur orðið þyngri og viðbrögð við breytingum geta verið hæg (Runólfur Smári Steinþórsson, Marteinn Þór Arnar og Sigurður Arnar Jónsson, 1995).

Skipuritið byggir á fjórum tekjueiningum og þrem stoðsviðum ásamt skrifstofu forstjóra. Tekjueiningarnar fjórar eru Notendalausnir, Rekstrarþjónusta og innviðir, Hugbúnaðarlausnir og Viðskiptalausnir.



Mynd 1- Skipurit Origo

Notendalausnir: Á sviði notendalausna fer fram öll sala á notendabúnaði bæði til einstaklinga og fyrirtækja ásamt verkstæðisþjónustu og lager. Starfsmenn eru 70 talsins og starfa bæði í höfuðstöðvum fyrirtækisins í Borgartúni, í Þjónustumiðstöð þess á Köllunarklettsvegi 8 og á Akureyri. Þeir starfsmenn sem sinna hefðbundum skrifstofu- og sölustörfum í Borgartúni starfa í opnu rými en þeir sem starfa í Þjónustumiðstöð eru ýmist á lager og verkstæði þar sem hluti starfsfólks á fastar vinnustöðvar en aðrir eiga engar vinnustöðvar eins og tíðkast í lagerstörfum (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Rekstrarþjónusta og innviðir: Á sviði Rekstrarþjónustu og innviða (ROI) fer fram öll notenda- og rekstrarþjónusta fyrir helstu viðskiptavini fyrirtækisins. Þar starfa um 150 starfsmenn (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Hugbúnaðarlausnir: Hugbúnaðarlausnir er annað af tveimur hugbúnaðarsviðum fyrirtækisins. Í Hugbúnaðarlausnum starfa um 90 starfsmenn en þar fer fram þróun og sala á rafrænum hugbúnaðarlausnum, ferðalausnum, öryggislausnum og heilbrigðislausnum (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Viðskiptalausnir: Viðskiptalausnir er hitt hugbúnaðarsvið Origo en þar starfa um 80 starfsmenn. Í Viðskiptalausnum fer fram þróun og sala á hugbúnaði til fyrirtækja eins og fjárhags- og bókhaldskerfi, mannauðs- og launakerfi og bankakerfi og netbankar (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Mannauður: Á mannauðssviði Origo starfa fimm einstaklingar sem sinna þjónustu við stjórnendur og starfsmenn ásamt því að annast launaútreikning. Þar að auki starfa sex starfsmenn í mötuneyti sem einnig tilheyrir mannauðsdeild fyrirtækisins (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Viðskiptaframtíð: Viðskiptaframtíð sinnir þjónustueftirliti, markaðsmálum, viðskiptastýringu og verkefnastjórnun. Þar starfa 17 starfsmenn (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Fjármál: Fjármálasvið sinnir allri fjármálaþjónustu Origo ásamt því að veita upplýsingar til kauphallar. 22 starfsmenn starfa á fjármálasviði (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

Skrifstofa forstjóra: Á skrifstofu forstjóra er auk forstjóra, ritari, öryggisstjóri og persónuverndafulltrúi fyrirtækisins (Dröfn Guðmundsdóttir,munnleg heimild. 18.október 2018).

3. Fræðilegur bakgrunnur

Í þessum kafla verður farið yfir fræðilegan bakgrunn verkefnisins. Fjallað verður um hlutverk mannauðstjórnunar í breytingum. Einnig er fjallað um sögu opinna vinnurýma ásamt því að skoða rannsóknir sem sýna fram á kosti og galla þess. Verkefnamiðað vinnurými er skilgreint ásamt því að farið verður yfir hvernig sé hægt að standa faglega að breytingum innan skipulagsheildar.

3.1. Mannauðsstjórnun

Mannauður fyrirtækja er oft talinn vera ein stærsta auðlind skipulagsheildar. Til þess að fyrirtæki geti haldið samkeppnisforskoti þarf að huga að þeirri þekkingu sem starfsfólk fyrirtækisins býr yfir. Mikil verðmæti eru í þekkingu starfsmanna og þarf að gæta þess að halda í og viðhalda þeim mannuði sem starfar í fyrirtækinu ásamt því að reyna að laða að gott fólk (Armstrong M. og Taylor, S., 2014).

Hugtakið mannauðsstjórnun leit ekki dagsins ljós fyrr en á níunda áratug síðustu aldar en fram að þeim tíma var þetta ýmist kallað starfsmannastjórnun eða starfsmannahald. Þörfin fyrir skipulagða stýringu starfsfólks varð til í kjölfar iðnbyltingarinnar í upphafi 20. aldar þegar fólk byrjaði að flytjast úr sveitum í bæi og rekstur fyrirtækja fór að einkennast af framleiðslu og verksmiðjustörfum (Torrington, D. Hall, L og Taylor S, 2008).

Í upphafi var málaflokkurinn kallaður starfsmannahald þar sem fyrst og fremst var litið á starfsmenn sem kostnað fremur en auðlind. Dagleg stýring starfsmanna var í höndum verkstjóra og yfirmanna en á þessum tíma varð til fyrsti vísirinn að sérfræðingum í starfsmannamálum en verkefni þeirra aðila voru fyrst og fremst launamál og að framfylgja lögum og reglugerðum ásamt eftirliti með kostnaði. Á þessum tíma voru fyrirtæki byrjuð að opna þau rými sem starfsfólk starfaði í til þess eins að koma sem flestum starfsmönnum fyrir á sama stað. Þeir sem sinntu starfsmannahaldi voru oftar en ekki ábyrgir fyrir þessum verkefnum enda kom það í þeirra hlut að reyna að lágmarka kostnað við starfsmenn og ein af þeim leiðum sem var farin til þess var að koma eins mörgum starfsmönnum fyrir í sama rými og kostur var (Vinay Kumar S, 2015).

Um miðja síðustu öld eða á þeim tíma sem síðari heimstyrjöldin geysaði fór atvinnuþátttaka kvenna að aukast. Samhliða því komu fram kröfur um að fyrirtæki létu sig meira varða um heilsu og vellíðan starfsfólks og því auknar kröfur um að tilnefna aðila sem sinntu þessum málum á vinnustaðnum. Á þeim tíma fer því starfsmannahaldið að þróast yfir í starfsmannastjórnun þar sem það voru sérstakir starfsmenn sem höfðu það hlutverk að sinna þeim verkefnum sem

starfsmannahaldið hafði áður ásamt því að huga að líðan fólks (Dr. Ruth Tubey, Kipkemboi Jacob Rotich, Dr. Alice Kurgat, 2015).

Á þessum tíma er vinnurými starfsfólks einnig að þróast og fara úr alveg opnum svæðum yfir í svæði þar sem hver og einn hafði meira persónulegt rými. Blygðunarplötur og skrifstofubásar litu fyrst dagsins ljós á þessum árum. Þróunin á starfsmannastjórnun hélt áfram og á árunum 1960 til 1970 jókst réttur launafólks en á þeim tíma voru sum ríki farin að setja lög sem tryggðu starfsfólki ákveðin réttindi. Í Bandaríkjunum voru t.a.m. sett lög um „Equal Pay Act“ árið 1963, „The Civil Rights Act“ árið 1964 og „Occupational Safety and Health act“ árið 1970. Hér á landi gerðist það sama upp úr 1980 þegar vinnumarkaðslöggjöfin leit dagsins ljós og æ fleiri lög voru sett sem tryggðu rétt launafólks í landinu. Starfsmannastjórnunin hélt áfram að þróast og fyrirtæki voru farin að leggja enn meiri kraft í að hafa skipulagða stjórnun starfsfólks í sérstökum deildum með sérfræðingum í þessum málefnum (Workspirited, e.d).

Milli 1980 og 1990 fer að bera á kenningum og hugmyndum um Mannauðsstjórnun eða Human Resource Management. Í grundvallaratriðum er munurinn sá að í Mannauðsstjórnun er litið á starfsmenn sem eina af auðlindum sem er ekki síður mikilvæg en aðrar auðlindir sem fyrirtæki býr yfir. Það er farið að vinna skipulaga með þjálfun og fræðslu og litið á slíkt sem fjárfestingu í þekkingu mannauðsins sem nýtist fyrirtækinu til góðs. Með tilkomu mannauðsstjórnunar er farið að skipuleggja störfin betur og frammistaða starfsmanna mæld með öðru heldur en bara afköstum enda höfðu störfin breyst töluvert á áratugnum á undan (Kelly.D, 2003)

Kenningar um mannauðsstjórnun og starfsmannastjórnun eru nátengdar og oft erfitt að greina algjörlega á milli þeirra. John Storey (1992) kom fram með hugmyndir um nokkrar víddir mannauðs- og starfsmannamála. Þar flokkaði hann starfsmannastjórnunin sem harða stjórnun þar sem markmiðið var að tryggja hámarksnýtingu starfsfólks á meðan mannauðsstjórnunin flokkast sem mjúk stjórnun þar sem áherslan er á að laða fram tryggð og þróa mannauðinn. Með tilkomu tækninýjunga og alheimsvæðingar síðustu áratugi hefur hraði og samkeppni aukist gríðarlega og því hefur verið lögð aukin áhersla á nýsköpun byggð á hugviti og hæfni starfsfólks. Heimurinn fer sífellt minnkandi og með tilkomu internetsins hefur samkeppnin um starfsfólks aukist og vinnumarkaðurinn hefur stækkað þar sem í nútíma viðskiptaumhverfi getur fólk nánast starfað hvar sem það er statt í heiminum. Samkeppnishæfni fyrirtækja byggir því að miklu leyti í dag á þeim mannauði sem býr í fyrirtækinu og þeirri þekkingu sem býr í honum. Nýjustu kenningar um

mannauðsstjórnun hafa verið kallaðar stefnumiðuð mannauðsstjórnun en þar er gengið út frá því að mannauðsstefna fyrirtækja sé samofin rekstrarstefnu og að mannauðurinn sé þannig einn af lykilþáttum í rekstri allra fyrirtækja (Storey J, 1992).

3.2. Opið vinnurými

Vinnumarkaðurinn hefur tekið miklum breytingum í gegnum tíðina. Fjöldi vinnandi fólks fer vaxandi og spár gera ráð fyrir að vinnandi fólki eigi eftir að fjölga enn meira á næstu árum og áratugum. Ef litið er til rannsókna á bandarískum vinnumarkaði hefur samsetning vinnuafls breyst töluvert á undanfarinni öld, frá því að vera nær eingöngu karlar á ákveðnum aldri í það að vera blanda af báðum kynjum og öllum aldri (Toossi, Mitra, 2002).

Í takt við fjölgun vinnuafls í heiminum undanfarna áratugi og breytingar á störfum hafa bæði fyrirtæki og stofnanir þurft að leita ýmissa leiða til að endurskipuleggja starfsstöðvar og vinnurými til að koma fleirum fyrir á hverri starfsstöð. Það er ekki langt síðan það tíðkaðist að hafa vinnurýmin afmörkuð og jafnvel á þann hátt að hver og einn starfsmaður hafði sína eigin skrifstofu til umráða eða að starfsmaður hafði afmarkað starfssvæði í opnu rými sem var markað með skilrúmum, svokallað opið vinnurými eða open plan á ensku. Þegar leitað er að skilgreiningum á hugtakinu opnu vinnurými (e. Open plan) má sjá að þær eru flestar einfaldar og frekar opnar. Þannig segir til að mynda í Cambrigde Dictionary að opið vinnurými sé húsnæði, eða herbergi sem hefur fáa eða enga veggi sem skipta því upp í minni rými (Cambridge dictionary, 2017). Þegar kafað er dýpra í skilgreiningar má sjá að opið vinnurými hefur einnig verið skilgreint sem vinnurými sem inniheldur fleiri en einn starfsmann, ýmist skipt upp í einstaka vinnustöðvar sem eru afmarkaðar með léttum skilrúmum eða algjörlega opið svæði með engri afmörkun (Tonya L. Smith-Jackson & Katherine W. Klein, 2009). Það má því með einföldum hætti segja að hugtakið opið vinnurými eigi við um allar vinnustöðvar þar sem fleiri en einn starfsmaður deila sameiginlegu rými.

Þróunin á opnum vinnurýmum hefur verið hröð en samkvæmt tölum frá International Facility Management Association (IFMA) starfar um 70% af vinnuafli í Bandaríkjunum í dag í einhverskonar opnu rými (Ian Morley, E.d). Upphaf hugmynda um þess háttar vinnurými má rekja til þeirrar iðnbyltingar sem varð á fyrri hluta síðustu aldar þegar hefðbundnum störfum í verksmiðjum fækkaði og til urðu fleiri störf á skrifstofum en áður hafði þekkst. Fólk fluttist í stórum straumum úr sveitum í borgir og bæi og hóf störf hjá stórfyrirtækjum sem stóðu frammi

fyrir því að þurfa að koma koma fleira starfsfólki fyrir í höfuðstöðvum sínum og skrifstofum en áður (Shane Hickey, 2015).

Opin vinnurými hafa þróast í takt við tíðarandann og jafnvel pólítískar áherslur hverju sinni. Þannig minntu fyrstu opnu vinnurýmin á verksmiðjugólf þar sem fólk sat í beinum röðum og vann við skrifborðin sín. Upp úr miðri síðustu öld eða í kringum 1950 var farið að hanna vinnurýmin upp á nýtt út frá sósíalískum gildum þar sem áherslan var meiri á samskipti, samvinnu og vellíðan starfsmanna. Þá var farið að hanna vinnurýmin meira út frá þörfum starfsmanna frekar en þörfum fyrirtækisins og meira fór að bera á hefðbundnum heimilis húsgögnum eins og sófum, skápum og plöntum í vinnurýminu sem ætlað var að gera þau hlýlegri. Vinnustöðvarnar voru hinsvegar áfram í opnu rými og án veggja og skilrúma. Upp úr 1960 þegar þátttaka kvenna á atvinnumarkaði hafði aukist gríðarlega komu fram auknar þarfir um meira persónulegt rými. Það leiddi til þess að vinnustöðvar hvers og eins stækkuðu lítilega og blygðunarplötur voru settar framan á skrifborðin til að hylja leggi kvenkyns starfsmanna (Latham og Watkins, E.d).
Eins og svo oft þá fara hlutirnir í hring og það sama gerðist með hönnun á vinnurými. Milli 1970 og 1980 voru uppi háværar kröfur um að skapa meira persónulegt rými á vinnustöðum eins og tíðkaðist þegar hver og einn starfsmaður hafi sína skrifstofu til eigin afnota. Þýskur hönnuður að nafni Quickborner kom fyrstur fram með hugmynd að því að brjóta upp opnu vinnurýmin í minni rými þar sem hver og einn starfsmaður hefði meira persónulegt rými án þess þó að byggðar yrðu skrifstofur fyrir hvern og einn enda höfðu flest fyrirtæki ekki tök á að koma öllum fyrir á einkaskrifstofum. Hugmyndir Quickborner snérust um að koma fyrir svokölluðum skrifstofu básum (e.cubicle) sem talið var vera mitt á milli þess að hafa starfsmenn í opnu og lokuðu rými. Þá voru starfsmenn með sitt persónulega rými í sínum bás sem þó voru allir staðsettir í opnu rými. Því hefur verið haldið fram að skrifstofubásarnir hafi verið tilraunir hönnuða til að setja aftur sál í vinnurýmið (George Musser, 2009).

Upp úr aldamótum kemur ný kynslóð vinnuafls inn á vinnumarkaðinn, aldamótarkynslóðin eða Millenials. Sú kynslóð elst upp við að hafa aðgang að allskonar tæknilausnum eins og tölvum, snjallsímum og internetinu allan sólahringinn og bilið milli vinnu og einkalífs oft óljóst. Þessi kynslóð kemur með nýjar þarfir og áskoranir inn á vinnumarkaðinn og fyrirtæki átta sig á að starfsmenn þurfa ekki lengur að vera í básum eða við skrifborð til að vinna vinnuna sína. Í kjölfarið fara básarnir að hverfa og fyrirtæki fara í auknum mæli að horfa aftur til vinnurýma þar sem engir veggir eða skilrúm skilja vinnustöðvar að (Open Workspace Design, 2016).

Vinnurými fyrirtækja og stofnana hafa haldið áfram að þróast undanfarin áratug og með tilkomu nýrra tæknilausna og með breytingum á samsetningu vinnuafls má segja að þarfir, bæði fyrirtækja og starfsfólks hafa breyst hraðar undanfarin ár heldur en áratugina þar á undan. Vinnurými nútímans eru hönnuð með innblæstri frá hönnun heimila þar sem hlýir litir, lýsing og skipulag skiptir mestu máli. Með aukinni vitund um heilsu og vellíðan starfsfólks eru gerðar meiri kröfur um að fyrirtæki setji þessi atriði í forgrunn þegar verið er að hanna og breyta vinnustöðum (Latham og Watkins, E.d).

3.3. Verkefnamiðað vinnurými

Áður fyrr gat starfsmaður gengið að því vísu að eiga sína föstu starfsstöð, bás eða í það minnsta skrifborð þrátt fyrir að starfa í opnu rými en í dag hafa fyrirtæki í auknum mæli tekið upp nýja útgáfu af opnu vinnurými sem kallast verkefnamiðað vinnurými (e. Activity Based Working, ABW) sem mætir þeirri kröfu starfsmanna að vinnurými bjóði upp á meiri fjölbreytileika og sveigjanleika en áður (Sue Williams, 2017). Verkefnamiðað vinnurými er hannað með þarfir bæði starfsfólks og fyrirtækja í huga. Það gengur út á það að enginn starfsmaður á sína eigin starfsstöð heldur velur sér þá vinnustöð sem hentar þeim verkefnum sem hann vinnur í hverju sinni (Veldhoen Company, e.d). Verkefnamiðuðu vinnurými er ætlað að auka liðsheild og samvinnu en hugmyndafræðin gengur út á það að skapa fjölbreytt vinnurými þar sem einstaklingar, teymi og hópar geta setið í því rými sem nýtist þeim best hverju sinni. Þrátt fyrir að starfsmenn eigi ekki fast borð er samt gert ráð fyrir að hver hópur eða deild eigi fasta hæð eða svæði á vinnustaðnum og að þeir sem starfa saman sitji í sama rými (Condeco, 2018) .

Íslensk fyrirtæki hafa á undanförnum árum tekið þátt í þessari þróun. Íslandsbanki innleiddi verkefnamiðað vinnurými í nýjum höfuðstöðvum bankans í Norðurturni og er vinnurýmið byggt upp á þann hátt að mismunandi vinnuaðstaða er í boði. Þar má til dæmis finna þagnarrými, hópvinnurými sem og hefðbundin skrifborð. Það sem einkennir þó vinnurýmið er að enginn starfsmaður á fasta starfsstöð heldur sest þar sem hentar hverju sinni þegar hann mætir til vinnu, þó með þeim fyrirvara að hann á sér fasta hæð eða fast svæði á þeirri hæð sem hans deild eða svið hefur fengið úthlutað (SSF, 2016). Fleiri fyrirtæki hafa fylgt á eftir en slíkt fyrirkomulag var einnig innleitt í nýjar höfuðstöðvar Sýnar við Suðurlandsbraut og Orkuveita Reykjavíkur hefur nú til skoðunar að gera slíkt hið sama. Árið 2012 var framkvæmd rannsókn hjá áströlskum fyrirtækjum

þar sem kom fram að þriðjungur fyrirtækja þar í landi voru að innleiða nýja tegund af vinnurými sem tekur mið af hugmyndafræði verkefnamiðaðs vinnurýmis (Keti Malkoski, 2012).

3.3.1. Kostir opinna vinnurýma

Eins og fram hefur komið hafa opin vinnurými þróast mikið frá því að þau litu fyrst dagsins ljós í byrjun síðustu aldar. Opin skrifstofurými geta verið misjöfn eins og þau eru mörg, allt frá því að vera einn stór opinn geimur yfir í að vera stúkað niður í litlar einingar. Rannsóknir hafa sýnt að hönnun og skipulag á þess háttar vinnuaðstöðu getur haft gríðarleg áhrif á upplifun starfsfólks, hegðun þeirra og afköst (Alena Maher & Courtney von Hippel, 2005). Fræðimenn hafa keppst við að rannsaka kosti og galla slíkra rýma en flestar rannsóknir eiga það þó sameiginlegt að taka annaðhvort algjöra afstöðu með eða á móti slíku fyrirkomulagi á vinnustöðum.

Vinsældir opinna vinnurýma og ein líklegasta ástæða þess að fyrirtæki hafa kosið í gegnum árin að fara þá leið, einkum í þróuðum hagkerfum er sú að þær spara pláss og þær hvetja til aukins samstarfs (Shairn Hollis - Turner, 2015).

Árið 1939 hannaði Frank Lloyd Wright skrifstofurými fyrir The Johnson Wax company sem byggði á hugmyndum um opin vinnurými en þar voru m.a. 200 sölumenn staðsettir á sama gólfi. Hönnuðurinn taldi að með því að hafa alla sölumenn saman í einu rými án veggja myndi framlegð og sala fyrirtækisins aukast til muna (George Musser, 2009).

Þá hefur verið bent á að með auknu samstarfi og auknu samtali aukist skapandi hugsun og nýsköpun og að hugmyndir glæðist frekar lífi í slíku umhverfi heldur en ef fólk situr eitt og sér í lokuðu rými. Þannig geta samstarfsmenn rætt hugmyndir um leið og þær koma upp í stað þess að þurfa að bóka sérstaka fundi, jafnvel nokkrum dögum síðar, til að ræða þær (Ian Morley, E.d).

Þegar Facebook opnaði nýjar höfuðstöðvar sínar árið 2015 sem rúma 2300 starfsmenn, og allir í opnu vinnurými, sagði Lori Goler mannauðsstjóri fyrirtækisins að slíkt vinnurými myndi auka á samvinnu sem myndi leiða til aukinnar nýsköpunar hjá fyrirtækinu (Julia Boorstin, 2015).

Það má færa rök fyrir því að með auknu samstarfi og samvinnu aukist framlegð og tekjur fyrirtækja en það er þó ekki hægt að fjalla um kosti opinna vinnurýma án þess minnast á að með slíkri tilhögun á rými geta fyrirtæki sparað sér mikla fjármuni á hverju ári. Rekstrarkostnaður húsnæðis er oft á tíðum stór partur af rekstrarkostnaði fyrirtækja og það segir sig því sjálft að því fleiri starfsmönnum sem hægt er að koma fyrir í einu rými, því meiri sparnaður næst í rekstri (Samantha Pena, 2017). Sem dæmi má nefna að höfuðstöðvar Íslandsbanka voru reknar á fjórum

stöðum í Reykjavík í alls 13.900 fermetrum áður en hann sameinaði alla starfsmenn höfuðstöðva í nýju húsnæði Norðurturnsins í Kópavogi þar sem fyrirkomulagið er 100% opið rými í 8.600 fermetrum (Íslandsbanki, 2016). Það er því einfalt reikningsdæmi að sjá að sparnaður bankans við að hafa alla í sama húsnæði í opnu rými er mikill.

3.3.2. Ókostir opinna vinnurýma

Á sama tíma og talsmenn opinna vinnurýma segja að slík rými auki liðsheild, samskipti og starfsánægju eru aðrir sem gagnrýna þetta fyrirkomulag og segja að það skapi truflun, dragi úr næði, sjálfstæði og grafi undan hvatningu og ánægju starfsfólks (Brandi Pearce og Pamela Hinds, 2018).

Truflun í opnu vinnurými getur verið af mörgum toga en sú stærsta er líklega sú að erfitt er að útiloka hljóð og samtöl annarra í vinnurýminu, bæði samtöl þar sem samstarfsmenn eru að tala saman eða þegar þeir eru að tala í símann við viðskiptavini eða aðra (Samantha Pena, 2017). Þrátt fyrir þetta má finna rök sem sýna að truflun af utanaðkomandi hljóði sé ekki alltaf slæm. Í rannsókn sem birtist í Journal of Consumer Resarch segir að rétt magn af slíku hljóði getur tryggt meiri skapandi hugsun en þegar unnið er í algjörri þögn (Mehta, R., Zhu, R., & Cheema, A., 2012). Þrátt fyrir vinsældir opinna vinnurýmum á nútíma vinnustöðum segja Kim og De Dear (2013) að það séu engar sannanir til fyrir því að slíkt vinnuskipulag skili betri samvinnu og framlegð fólks. Það sé ekki hægt að leggja fram slíka alhæfingu enda séu margir fleiri þættir sem hafa áhrif á frammistöðu fólks og er vinnurýmið aðeins einn þáttur þess (Kim,J. og De Dear, R., 2013).

Þá komust samtökin World Green Bulding Council (2014) að því í rannsókn sinni árið 2014 að vinnurými hefur mikil áhrif á heilsu og vellíðan starfsfólks sem síðan hefur áhrif á frammistöðu þess (World Green Building Council, 2014). Opin vinnurými hafa oft verið gagnrýnd fyrir að hafa verri gæði þegar kemur að hitastigi, lýsingu og næði sem allt getur haft áhrif á heilsu og ánægju starfsfólks (Jungsoo Kim og Richard de Dear, 2013).

Ein helstu rök fyrirtækja fyrir opnum vinnurýmum hafa verið byggð á því að með þeim aukist samvinna, samstarf og sköpunarmáttur sem leiðir síðan til aukinnar framlegðar. Nýleg rannsókn tveggja nemenda í Harvard University þar sem fylgst var með 52 starfsmönnum frá 500 stærstu fyrirtækjum í heimi sem allir áttu það sameiginlegt að vera að flytjast úr lokuðu skrifstofurými yfir í opið rými hefur hrakið þau rök. Starfsmennirnir komu úr mjög fjölbreyttum teymum á borð við sölu-, tækni- og mannauðsteymum fyrirtækjanna. Ransókninni var ætlað að skoða hvort að

samskipti þeirra við aðra starfsmenn myndu aukast þegar komið væri í opið vinnurými og til að meta það gengu þeir allir með hljóðnema á sér í þrjár vikur fyrir breytinguna og síðan aftur í þrjár vikur nokkru eftir að breytingin á vinnurýminu hafði farið í gegn. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að starfsmennirnir eyddu að meðaltali 73% minni tíma í samskipti augliti til auglitis við vinnufélaga á meðan samskipti í tölvupósti jukust um 67% (Ethan S. Bernstein og Stephen Turban, 2018).

Eins og sjá má er hægt að telja fram ótal kosti og galla opinna vinnurýma og erfitt er að alhæfa um hvort rýmið sé betra eða verra. Þeir sem eru hlynntir slíku rými keppast um að draga fram kosti þess á meðan þeir sem eru andvígir keppast um að draga fram ókosti þess. Öll vinnurými hafa sína kosti og galla og eins og með allt annað þá er erfitt finna eina lausn sem hentar þörfum allra.

3.4. Munurinn á opnu og verkefnamiðuðu vinnurými

Röð skrifborða og algjörlega opin vinnurými heyra sögunni til að mati þeirra fyrirtækja sem hafa fært sig yfir í verkefnamiðuð vinnurými og segja að hin hefðbundu vinnurými sem við höfum séð undanfarna áratugi séu hávaðasöm og truflandi. Nútíma hugsun í hönnun á vinnurýmum byggist fyrst og fremst á að hafa þau breytileg og sveigjanleg. Í nýjum höfuðstöðvum Vodafone í Auckland í Bandaríkjunum hefur verið innleitt slíkt vinnurými sem þeir kalla „agile workplace“ eða lipurt vinnurými. Murray Dobson sem stýrir eignum Vodafone segir að nýja vinnurýmið kunni að líta út fyrir að vera sóðalegt og óskipulagt en ætlunin var að hafa færri veggi og minni strúktúr. Byggt á reynslu þeirra síðustu 15 ár þá virkar slíkt fyrirkomulag til að hvetja starfsfólkið áfram (Gill South, 2018).

Helsti munurinn á opnu- og verkefnamiðuðu vinnurými er sá fjölbreytileiki sem verkefnamiðuð vinnurými bjóða upp á. Í opnum vinnurýmum á hver og einn starfsmaður sína eigin vinnustöð og getur eignað sér svæðið í kringum hana. Í verkefnamiðuðu vinnurými eiga starfsmenn ekki fasta starfsstöð heldur velja sér nýja starfsstöð á hverjum degi út frá þeim verkefnum sem fyrir liggja (Overbury, E.d).

3.5. Hlutverk mannauðsstjórnunar í breytingum

Þegar farið er út í breytingar líkt og að innleiða nýtt vinnurými þarf að vinna það náið með mannauðsdeild fyrirtækisins. Mannauðsstjórar geta gegnt lykilhlutverki við innleiðingu á breytingum þar sem þeir starfa náið með og eru í tengslum við starfsfólk og stjórnendur (Gylfi

Dalmann Aðalsteinsson og Björg Ársælsdóttir, 2011). Hlutverk mannauðsstjóra hefur tekið töluverðum breytingum í gegnum tíðina og sú áhersla sem var á árum áður hefur þróast í takt við breytingar í samfélaginu. Í rannsókn sem Halla Valgerður Haraldsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson á árunum 2009-2010 kemur fram að mannauðsstjórar telja að breytingastjórnun sé orðin mikilvægur hluti af starfi þeirra (Halla Valgerður Haraldsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011). Til eru margar skilgreiningar á mannauðsstjórnun, ein skilgreiningin er sú að mannauðsstjórnun sé árangursríkt val á starfsmönnum sem fylgja stefnu og markmiðum fyrirtækisins sem og að mæta þörfum starfsmanna og aðstoða þá við markmiðasetningu og eftirfylgni (Werner, J.M og Desimone, R.L, 2011). Þá má segja að mannauðsstjórnun sé skipulagt ferli til að ná fram markmiðum skipulagsheildar. Með dreifingu valds er ábyrgðin sett í hendur millistjórnenda sem eiga að sjá um að hvetja sína starfsmenn áfram. Þegar kemur að stefnumótun fyrirtækis eru starfsmenn hafðir með í ráðum og er litið á þekkingu þeirra sem auðlind en ekki kostnað. Með skýrri mannauðsstefnu er fyrirfram búið að skilgreina hlutverk hvers starfsmanns fyrir sig sem gerir það að verkum að allir vita til hvers er ætlast af þeim (Armstrong M. og Taylor, S., 2014).

Frá því mannauðsstjórnun kom til sögunnar í kringum árið 1980 hefur umhverfi og rekstur fyrirtækja breyst gríðarlega. Aukin samkeppni hefur haft þau áhrif að samband launþega og vinnuveitanda hefur tekið á sig aðra mynd (Beardwell I., Holden L. og Claydon, T., 2007).

3.6. Breytingastjórnun

Fræði breytingastjórnunar koma inn á stjórnarhætti fyrirtækja. Breytingastjórnun snýr að huglægum kenningum sem byggðar eru upp á aðferðum og/eða módelum sem geta nýst fyrirtækjum. Flestar aðferðanna snúa að því að skoða vel öll sjónarhorn fyrirhugaðra breytinga og hverjar ástæður þeirra eru. Þegar fyrirtæki nýta sér fræði breytingastjórnunar eru þau oft á tíðum að reyna að spá fyrir um hvað muni hugsanlega gerast í framtíðinni í kjölfar breytinga. Einnig getur það leitt til þess að fyrirtæki öðlist nýja sýn, og sjái tækifæri í breytingunum sem og sjái hvort þau séu tilbúin að fara út í fyrirhugaðar breytingar (Piers Myers, Sally Hulks & Liz Wiggins, 2012).

3.6.1. Þriggja skrefa módel Lewins

Kurt Lewin setti fram kenningu sem er kölluð þriggja skrefa módel Lewins. Kenningin felur í sér þrjú skref í átt að breytingum og eftirfylgni þeirra. Módelið er einfalt en skrefin þrjú eru:

1. Affrysting á núverandi stöðu
2. Uppfæra yfir á nýtt plan
3. Endurfrysting á nýju plani

Í fyrsta skrefinu fer fram affrysting en í því felst að þær breytingar sem hrinda á í framkvæmd eru undirbúnar og þeir aðilar sem koma til með að vera þátttakendur í breytingunum eða breytingarnar kunna að snerta á einn eða annan hátt er gert viðvart um þær. Hér eru gerðar greiningar á ytra og innra umhverfi með því markmiði að öðlast skýrari sýn á ferlið sem og að greina kosti og galla eða möguleg vandamál sem geta komið upp í breytingaferlinu. Í affrystingu er verið að vinna í því mótafli eða þeirri menningu sem hefur skapast í fyrirtæki og undirbúa fyrirtækið fyrir breytingu á fyrra verklagi eða fyrri hegðun. Í fyrsta skrefinu er lögð áhersla á samvinnu starfsmanna og upplýsingaflæði milli sviða og deilda aukið. Þetta er gert til auka skilning þeirra sem koma að beytingunum á því hvers vegna breytinganna sé þörf.

Í skrefi tvö eru fyrirhugaðar breytingar skipulagðar og framkvæmdar. Á þessu stigi er viðbúið að einhverjir sýni breytta hegðun gagnvart breytingunum og yfirmenn gætu farið að efast. Til þess að árangur náist í breytingum þarf að tryggja að einstaklingar sem hafa mikla þekkingu á breytingunum séu talsmenn þeirra því þeir geta haft smitandi jákvæð áhrif á aðra sem breytingarnar snerta.

Þriðja skrefið felst í því að festa breytingar í sessi og ná fram stöðugu ástandi að nýju. Þá er farið yfir breytingarnar, gerðar mælingar, kostir og gallar vegnir og metnir og möguleikar á endurbótum settir fram (Piers Myers, Sally Hulks & Liz Wiggins, 2012).

3.6.2. Átta þrep Kotters

John P Kotter er þekktur víða um heim fyrir framlag sitt til fræða breytingastjórnunar og forystu. Kotter setti fram átta skrefa módel sem á að sýna hvernig hægt er að halda utan um breytingaferli í heild sinni. Skrefin eru eftirfarandi:

1. Skynja þörf fyrir breytingar

2. Mynda starfshóp
3. Mynda framtíðarsýn og stefnu
4. Miðla framtíðarsýn
5. Hvetja starfsmenn til aðgerða
6. Fagna smásigrum
7. Móta fleiri breytingar
8. Festa breytingarnar í sessi

Fyrsta skrefið felst í því að skynja og ræða þörfin fyrir breytingar, það þarf að útskýra ástæður breytinganna, hverju þær eigi að skila og kveikja áhuga og neista hjá starfsfólki til að vilja taka þátt í breytingunni. Kotter hefur bent á mikilvægi þess að lykilstjórnendur séu talsmenn breytinganna og í skrefi númer tvö eru teymishópar myndaðir sem oftar en ekki innihalda þessa stjórnendur. Hóparnir eiga að vera skipaðir breiðum hóp starfsmanna sem vilja breyta og eru tilbúnir að innleiða breytinguna. Það er í höndum þessa hóps að undirbúa ferlið og leiða breytingarnar frá upphafi til enda. Skref þrjú felst í því að móta og skilgreina framtíðarsýn og mælir Kotter með því að sú sýn sé skýr, einföld og raunhæf. Framtíðarsýnin þarf að vera skýr hvað varðar tilgang og markmið breytinganna og hvers vegna þær séu til hins betra. Framtíðarsýnin á að vera leiðbeinandi í öllu breytingarferlinu. Skref fjögur snýr að því að upplýsa og kynna breytinguna, koma henni á framfæri innan skipulagsheildarinnar en vera undir það búin/n að hún mæti andstöðu. Það borgar sig að gefa skrefi fjögur góðan tíma og virkja þá krafta sem eru á móti, því annars er hætta á að þeir aðilar sem eru mótfallnir breytingum nái að hindra framgang þeirra. Fimmta skref felur í sér hvatningu og sé mótstaða til staðar er reynt að brjóta hana. Mikilvægt er að fagna öllum sigrum, bæði stórum sem smáum til að tryggja jákvæða upplifun stafsfólks af breytingunum strax frá fyrstu stigum. Í sjötta skrefi er áherslan lögð á að hvetja starfsfólk skipulagsheildarinnar á jákvæðan hátt og jafnvel veitt umbun fyrir vel unnin störf. Með því aukast líkurnar á að starfsfólk skilji þörfina fyrir breytingarnar og fái trú á þeim. Kotter nefnir að í sjöunda skrefi þurfi að hafa úthald, vinnan við breytingarnar halda áfram, þær jafnvel þróaðar og hverjum litlum áfanga eigi að fagna án þess þó að upplifunin sé sú að breytingarnar séu með öllu yfirstaðnar. Áttunda og síðasta skrefið sem Kotter leggur fram felst í því að festa breytingarnar í sessi, það þarf að tryggja eftirfylgni og upplýsingagjöf um ávinning breytinganna. Ef starfsmenn skilja ávinning breytinganna eru meiri líkur á að breytingarnar nái að festa sig í sessi. Kotter nefnir að ekki sé

hægt að sleppa einu skrefi í ferlinu því það auki líkurnar á því að mistök eigi sér stað og innleiðing breytinganna getur tafist eða jafnvel mistekist (John P. Kotter, 2012)

3.6.3. Adkar líkanið

Jeffrey M. Hiatt hefur lengi stundað rannsóknir sem tengjast því hvernig breytingar heppnast innan skipulagsheilda. Í bók sinni „How to implement successful change in our personal lives and professionals careers" segir hann að eftir að hafa rannsakað hundruði fyrirtækja hafi hann komist að því að orsök þess að breytingar takist ekki eða misheppnist sé vegna ófullnægjandi samskipta eða að þjálfun starfsfólks sé ekki nægjanleg. Hiatt setti fram líkan sem hann kallar ADKAR líkanið sem á að vera rammi til að skilja breytingar á persónubundinn hátt. Líkaninu er ætlað að vera leiðbeinandi fyrir fyrirtæki og stofnanir um hvernig skuli standa að og innleiða breytingar á farsælan hátt. Ólíkt átta þrepum Kotters þá eru skrefin fimm í ADKAR líkaninu. Þau eru eftirfarandi:

1. Skilningur (e.awareness)
2. Vilji (e.desire)
3. Þekking (e.knowledge)
4. Geta (e.ability)
5. Styrkur (e.reinforcement)

Fyrsta skrefið samkvæmt ADKAR líkaninu er að búa til þörf eða meðvitund um að nauðsynleg sé að ráðast í breytingarnar. Einstaklingurinn þarf að skilja hvers vegna breytingin þarf að eiga sér stað og gera sér grein fyrir áhættunni sem fylgir því ef ekki er farið í breytingar. Hér skiptir öllu að samskipti milli stjórnenda og starfsmanna séu góð og að upplýsingaflæði sé reglulegt bæði til starfsmanna og annarra hagsmunaaðila. Í skrefi tvö kemur fram hver vilji fólks er til þess að taka þátt og styðja við fyrirhugaðar breytingar. Skref þrjú snýr að upplýsingagjöf en í öllum breytingum er nauðsynlegt að allir þeir sem breytingin kemur til með að hafa áhrif á séu kynntar breytingarnar og hvernig staðið verði að þeim. Hér spila stjórnendur lykilhlutverk en þeir þurfa að vera hvetjandi og sjá til þess að viðeigandi aðilar fái þá þjálfun sem til þarf og að það sé gott aðgengi að upplýsingum. Fjórða skrefið snýr að framkvæmd breytinganna en þegar hingað er komið er búið að sjá til þess að geta og þekking sé til staðar til að innleiða breytingarnar og að það gamla víki

fyrir nýju skipulagi. Lokaskrefið felst svo í því að viðhalda breytingunum, í því skrefi þarf að skoða bæði ytri og innri áhrifaþætti. Ytri þættir felast meðal annars í umbun, hvatningu og endurgjöf og að smásigrum sé fagnað þegar áföngum er náð. Innri þættir snúa að einstaklingnum sjálfum, það er að segja ánægju einstaklingsins og sá ávinningur sem náðst hefur sem snýr að persónulegum þáttum starfsmanna (Jeffrey M. Hiatt, 2006).

4. Aðferðafræði

Í þessum kafla verður gert grein fyrir aðferðafræði rannsóknarinnar, rannsóknaraðferðum verður lýst og þáttakendur tilgreindir. Farið verður yfir gagnaöflun, áreiðanleika og réttmæti rannsóknarinnar. Staða höfundar innan rannsóknar verður tilgreind ásamt siðferðislegum álitamálum.

4.1. Rannsóknaraðferð

Rannsóknarsnið verkefnisins byggir á tilviksrannsókn (e.case study approach) þar sem núverandi ástand innan fyrirtækisins var skoðað. Með því að notast við slíkt fyrirkomulag er verið að gera rannsókn í samtímanum þar sem eitt tilvik er skoðað nákvæmlega út frá greiningu (Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Höfundur notaðist við megindlega rannsóknaraðferð sem er í formi rannsóknar meðal starfsmanna og er til þess fallin að kalla fram viðhorf og fá töluleg gögn ásamt því að styðjast við fyrirliggjandi gögn um fyrirtækið

4.2. Þátttakendur rannsóknar, úrtak og aðgengi

Þýði rannsóknarinnar er allir starfsmenn sem starfa hjá hugbúnaðarlausnum og viðskiptalausnum Origo haustið 2018. Því er ekki um að ræða sérstakt úrtak í rannsókninni.

Starfsmenn Origo á þessum tíma voru um 450 en 160 á þessum tveimur sviðum. Starfsemi þessara sviða er líkleg til að henta fyrir verkefnamiðað vinnurými. Spurningarlistinn var sendur á þýðið af starfsmanni Origo þann 09.10.2018, ítrekun var send út tvisvar, dagana 15. og 18. október. Könnuninni var svo lokað að kvöldi 18.október. Spurningalistann má sjá í heild sinni í viðauka eitt. Samhliða spurningalistanum var settur fram texti um verkefnamiðað vinnurými þar sem hugmyndafræðin er kynnt. Einnig var sett kynning um verkefnamiðað vinnurými á Workplace sem er svokallað innra net fyrirtækisins. Þar höfðu starfsmenn tækifæri til að lesa sér nánar til um viðfangsefnið ásamt því að þáttakendum var boðið að hafa samband við leiðbeinanda verkefnisins ef einhverjar spurningar kæmu upp. Alls var könnunin send út á 160 starfsmenn og bárust 106 svör. Svarhlutfall könnunarinnar var því 66%

4.3. Lýsing á aðferðafræði rannsóknar og öflun gagna

Gerð var megindleg rannsókn. Megindlega rannsóknin gekk út á það að senda spurningakönnun með sex spurningum ásamt fjórum bakgrunnsspurningum á þau svið sem valin höfðu verið með það að markmiði að kalla eftir viðhorfi þeirra til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á því. Spurningarnar voru opnar þar sem svarandi gat lagt mat á ákveðna þætti í núverandi vinnurými sem og lagt mat á sitt viðhorf til verkefnamiðaðs vinnurýmis.

Starfsmaður Origo sá um að senda út könnunin á starfsmenn sviðanna og var það gert til að tryggja að höfundur fengi ekki aðgang að netföngum starfsmanna. Könnunin var send á starfsmenn 18.október 2018. Starfsmaður Origo sá svo um að koma niðurstöðum úr könnuninni til höfundar sem sá svo um úrvinnslu á þeim. Í umfjöllun um Origo ofar í verkefninu er stuðst við fyrirliggjandi gögn sem höfundur nálgaðist hjá Origo ásamt því að ræða við starfsmenn fyrirtækisins. Með því fékk höfundur innsýn inn í starfsemi fyrirtækisins og hvernig núverandi vinnurými hjá Origo er byggt upp.

Höfundur fór og heimsótti höfuðstöðvar tveggja fyrirtækja í Reykjavík sem hafa innleitt hjá sér verkefnamiðað vinnurými til að sjá í raun hvernig fyrirtæki hafa byggt upp vinnurými á mismunandi hátt. Heimsóknirnar fóru þannig fram að höfundur hitti starfsmenn innan fyrirtækjanna sem höfðu haft aðkomu að innleiðingu á verkefnamiðuðu vinnurými og sýndu þeir höfundi vinnurýmin og fóru yfir hvernig þessi fyrirtæki stóðu að breytingunni. Tilgangur þessara heimsókna var að auka skilning og tilfinningu fyrir viðfangsefninu ásamt því að heyra í raun hvernig ferlið gekk hjá þessum tilteknu fyrirtækjum.

Fanga var víða leitað er varðar vinnurými, breytingastjórnun og mannauðsstjórnun. Höfundur skoðaði fyrirliggjandi gögn, fræðigreinar, fræðirit ásamt því að notast við heimildir úr fræðibókum og greinum af internetinu. Höfundur skoðaði einnig rannsóknir sem snéru að stórum breytingum innan fyrirtækja til að leitast eftir því fá tilfinningu fyrir árangursríkum breytingum og þá hvaða þættir geta farið úrskeiðis. Þegar heimilda var aflað var gætt sérstaklega að gæðum heimildanna og þær ryndar með gagnrýnu hugarfari.

4.4. Greining gagna

Skoðanakönnunin var sett upp í forritinu *SurveyMonkey*, forritið býður upp á marga möguleika þegar kemur að úrvinnslu gagna en höfundur tók saman niðurstöðurnar og setti upp í excel. Með því að gera það gafst betra tækifæri til að skoða niðurstöðurnar út frá mismunandi breytum.

Niðurstöðurnar voru settar upp með lýsandi tölfræði í niðurstöðukafla og settar upp myndrænt. Kostir þess að gera könnun í gegnum *SurveyMonkey* er að auðvelt getur verið að safna töluvert miklum upplýsinum á stuttum tíma en galli getur verið að þeir sem fá könnunina senda til sín geta með auðveldum hætti valið að svara henni ekki.

Heimildavinna verkefnisins fólst í því að upplýsingum var aflað úr greinum, bókum, fyrri rannsóknum og öðrum gögnum sem aðgengileg eru. Höfundur fór einnig sjálfur í heimsókn í tvö fyrirtæki í Reykjavík sem hafa innleitt hjá sér verkefnamiðað vinnurými til að öðlast skilning á viðfangsefninu og fá dýpri tilfinningu.

4.5. Réttmæti og staða rannsakanda

Höfundur telur að innra réttmæti spurningakönnunarinnar teljist með góðu móti, 106 starfsmenn af 160 svöruðu könnuninni sem gerir 66% svarhlutfall. Líklegt er að ef svipuð könnun yrði framkvæmd aftur meðal starfsmannanna kæmu svipaðar niðurstöður. Þar sem einungis er verið að rannsaka eitt tilvik má telja könnunina áreiðanlega út frá Origo. Þessi rannsókn var gerð með það í huga að fá fram viðhorf starfsmanna í dag til efnisins. Rannsóknin getur því nýst Origo til frekari rannsókna innan fyrirtækisins ákveði það að taka upp verkefnamiðað vinnurými. Vegna tímarammans sem höfundur hafði við gerð verkefnisins var ekki hægt að framkvæma eins viðamikla rannsókn eins og ákjósanlegast hefði verið að gera. Þessi rannsókn gefur eingöngu innsýn um viðhorf starfsmanna og er hægt að nýta niðurstöðurnar með þeim hætti og byggja ofan á þær með frekari rannsóknum. Einnig er vert að benda á að hluti svarenda tók ekki afstöðu til allra spurninganna og því skekkir það niðurstöðurnar.

Höfundur hefur ekki beinna hagsmuna að gæta við rannsóknina. Höfundur reyndi eftir bestu getu að gæta hlutleysis og vera opinn fyrir þeim niðurstöðum er kunnu að koma út úr rannsókninni. Þegar rannsóknin var framkvæmd var þess gætt sérstaklega að svör þátttakenda yrðu ekki rekjanleg og er það gert til þess að starfsmenn svari af heiðarleika og séu óhræddir við að tjá skoðanir sínar. Höfundur hefur tengsl við Origo en maki höfundar starfar þar við mannauðsmál. Höfundur gætti þess að tengslin hefðu ekki áhrif á rannsóknina heldur reyndi að nýta þekkingu maka með þeim hætti að það nýttist rannsókninni til hins góða.

5. Niðurstöður

Í þessum kafla verður farið yfir niðurstöður úr spurningarkönnun sem var lögð fyrir Hugbúnaðar- og Viðskiptalausnasvið Origo. Alls voru lagðar fyrir sex spurningar ásamt þrem bakgrunnsbreytum. Bakgrunnsbreyturnar voru:

- Kyn
- Aldur
- Starfsheiti

Niðurstöðurnar eru fyrst og fremst greindar út frá aldri, starfsheitum og þeim hlutverkum sem þátttakendur gegna innan fyrirtækisins. Niðurstöðurnar voru ekki skoðaðar sérstaklega út frá aldri til að takmarka viðfangsefni rannsóknarinnar. Starfsheitum var skipt upp í hugbúnaðarsérfræðinga sem eru þeir sem starfa við forritun og þróun á hugbúnaði, stjórnendur og annað en undir annað eru aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar sviðanna eins og ráðgjafar og verkefnastjórar.

5.1. Núverandi vinnuaðstæður

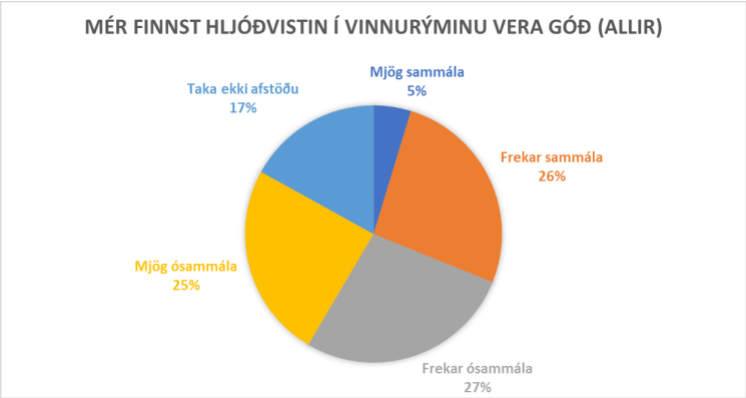
Í fyrstu spurningu var kannað viðhorf starfsmanna til núverandi vinnuaðstæðna þar sem sérstaklega var spurt um atriði sem opin vinnurými hafa verið lofuð og löstuð fyrir. Allir starfsmenn Origo starfa í opnu rými svo spurningin átti við um alla þátttakendur rannsóknarinnar. Spurningunni var skipt upp í sex fullyrðingar sem þátttakendur gátu svarað með eftirfarandi valmöguleikum:

- Mjög sammála
- Sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- Veit ekki/ Vil ekki svara

Í greiningum á niðurstöðum hafa svörin hvorki né og veit ekki/vil ekki svara verið flokkuð saman og litið svo á að þeir sem völdu þessa valmöguleika hafi ekki tekið afstöðu með eða á móti fullyrðingunum.

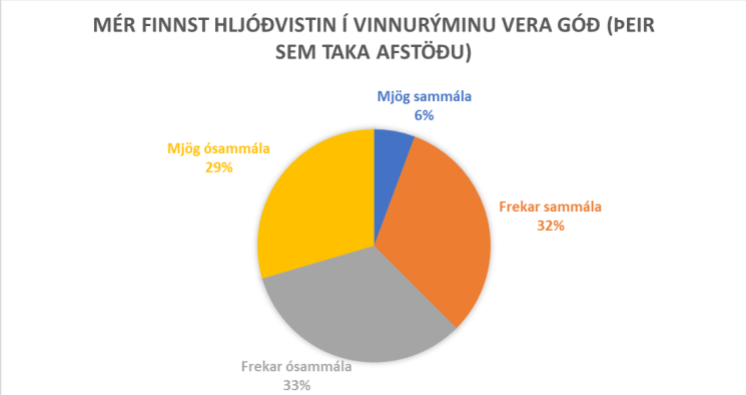
5.1.1. Mér finnst hljóðvistin í vinnurýminu vera góð

Fyrst voru þátttakendur beðnir um að meta fullyrðinguna um að hljóðvistin í núverandi vinnurými væri góð.



Eins og sjá má á niðurstöðunum taldi meirihluti svarenda, eða 52% hljóðvistina ekki vera góða á meðan 31% voru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni. 17% svarenda tóku ekki afstöðu til fullyrðingarinnar.

Mynd 2 – Hljóðvist 1



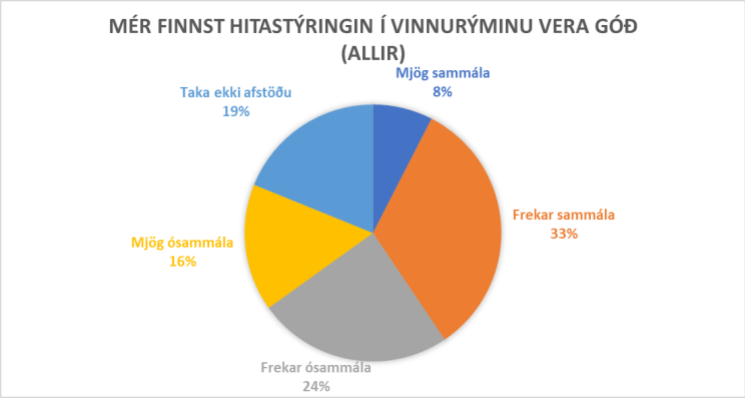
Ef eingöngu er horft til þeirra sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar þá breytast niðurstöðurnar töluvert því þá eru aðeins 38% svarenda mjög eða frekar sammála og 62% eru mjög eða frekar ósammála henni.

Mynd 3 – Hljóðvist 2

Þegar niðurstöðurnar eru greindar út frá kyni þátttakenda má sjá að 40% þeirra kvenna sem tóku afstöðu eru sammála því að hljóðvistin sé góð á móti 36% karla. Töluverður munur er hinsvegar á svörum þegar þau eru skoðuð út frá starfshlutverkum. Aðeins 31% þeirra stjórnenda sem tóku afstöðu telja hljóðvistina í núverandi vinnurými vera góða til móts við 36% hugbúnaðarsérfræðinga og 42% annarra starfsmanna.

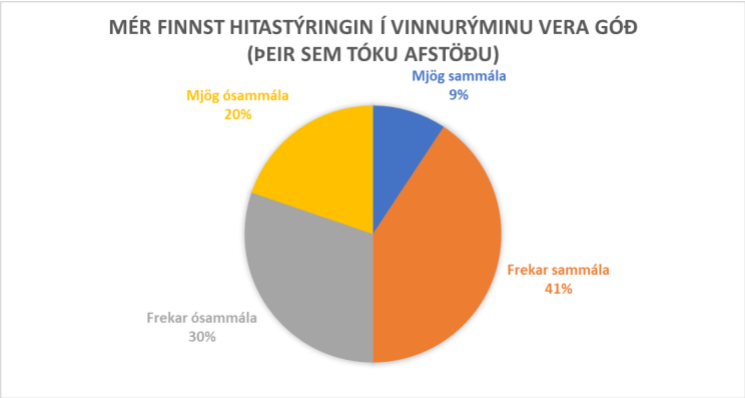
5.1.2. Mér finnst hitastýringin í vinnurýminu vera góð

Þátttakendur voru beðnir um að leggja mat á hitastýringu í núverandi vinnurými. Rétt er að taka fram að ekki er sérstakt hitastýringakerfi í höfuðstöðvum Origo heldur er hitastigi stýrt með hefðbundum ofnum og opnanlegum gluggum.



41% svarenda voru mjög eða frekar sammála því að hitastýringin væri góð á meðan 40% töldu hana ekki vera góða. 19% svarenda taka ekki afstöðu til fullyrðingarinnar eða hafa ekki skoðun á henni.

Mynd 4 – Hitastýring 1



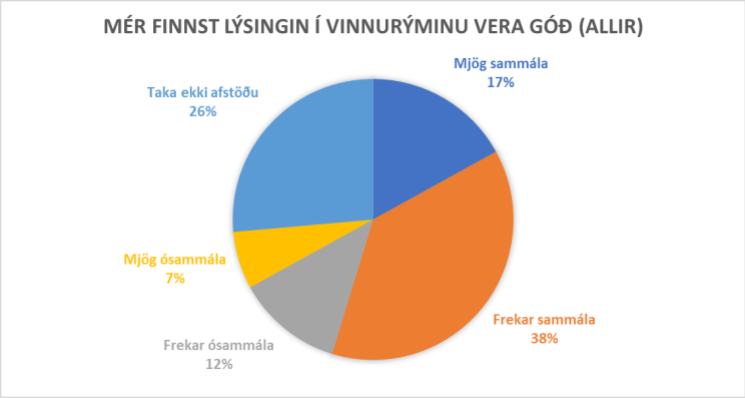
Þegar eingöngu er litið er til þeirra sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar telur helmingur svarenda hitastýringuna vera góða og helmingur eru frekar eða mjög ósammála því að hún sé góð.

Mynd 5 – Hitastýring 2

Karlar telja hitastýringuna almennt vera betri en konur, en 54% karla sem taka afstöðu eru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni á móti 40% kvenna. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá starfshlutverkum telja rúmlega 50% hugbúnaðarsérfræðinga og stjórnenda hitastýringuna vera góða meðan eingöngu 41% annarra starfsmanna eru frekar eða mjög sammála því að hitastýringin sé góð.

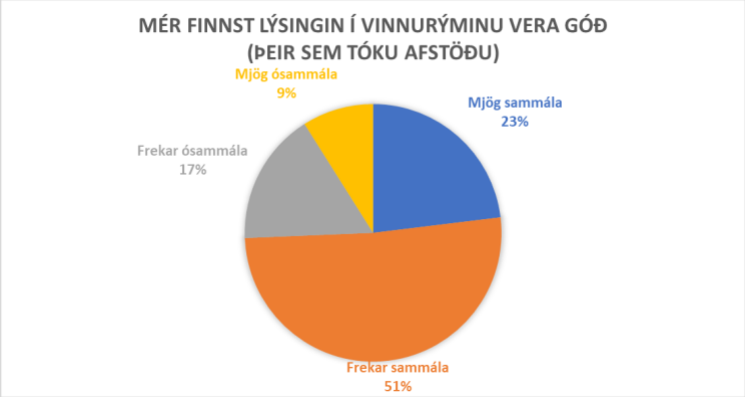
5.1.3. Mér finnst lýsingin í vinnurýminu vera góð

Þátttakendur voru einnig beðnir að meta hvort þeim þætti lýsingin í núverandi vinnuumhverfi vera góð.



Meirihluti þeirra sem svara, eða 55% telja lýsinguna vera góða og eingöngu 19% eru frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni um að lýsingin sé góð. Það vekur hinsvegar sérstaka athygli að 26% þátttakenda taka ekki afstöðu til fullyrðingarinnar.

Mynd 6 – Lýsing 1



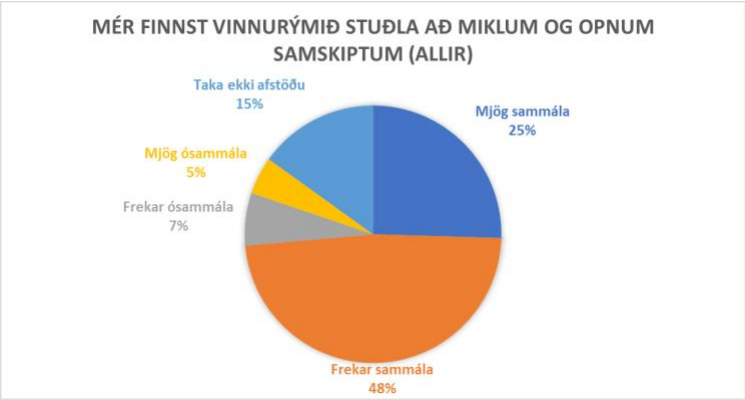
Þegar eingöngu er horft til þeirra sem tóku astöðu er mikill meirihluti mjög eða frekar sammála því að lýsingin í vinnurýminu sé góð. Aðeins 26% þeirra sem taka afstöðu eru frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni.

Mynd 7 -Lýsing 2

Það er lítill sem enginn munur á afstöðu fólks út frá bakgrunnsbreytum. Yfir 70% beggja kynja sem tóku afstöðu telja lýsinguna góða og þegar horft er til starfshlutverka eru niðurstaðan sú sama.

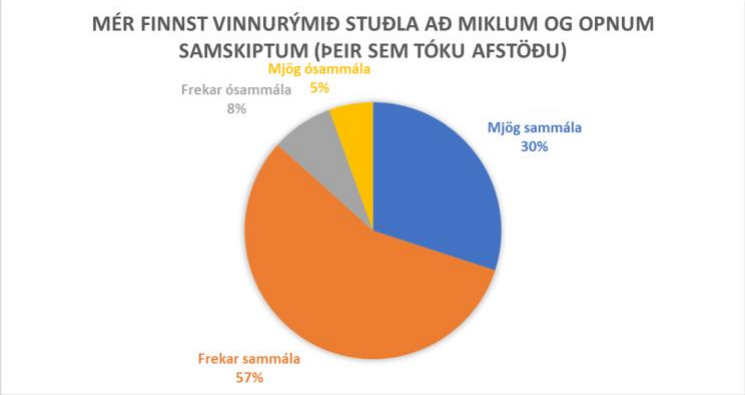
5.1.4. Mér finnst vinnurýmið stuðla að miklum og opnum samskiptum

Næsta spurning snéri að því hvort að vinnurýmið stuðlaði að miklum og opnum samskiptum.



Mikill meiri hluti þátttakenda var sammála því að núverandi rými stuðli að miklum og opnum samskiptum og aðeins 12% töldu svo ekki vera.

Mynd 8 – Samskipti 1



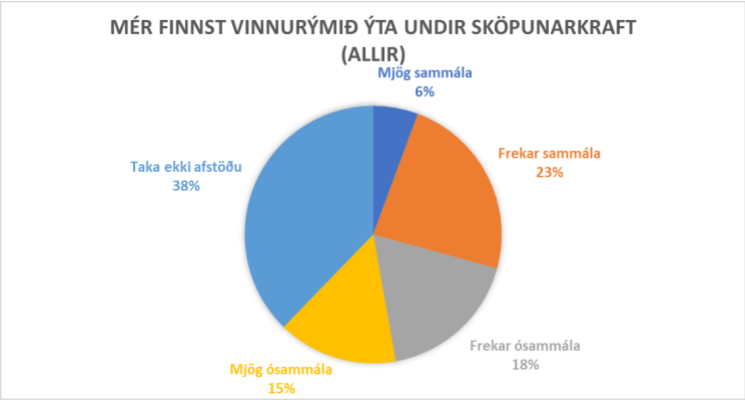
Niðurstaðan er sú sama þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá þeim sem tóku afstöðu en 87% eru mjög eða frekar sammála þeirri fullyrðigu að vinnurýmið stuðli að miklum og opnum samskiptum.

Mynd 9 – Samskipti 2

Niðurstöðurnar eru frekar afgerandi á þá leið að flestir starfsmenn telja núverandi vinnurými stuðla að miklum og opnum samskiptum. Bakgrunnsbreyturnar hafa ekki áhrif á þær niðurstöður og eru í samræmi við heildarniðurstöðurnar.

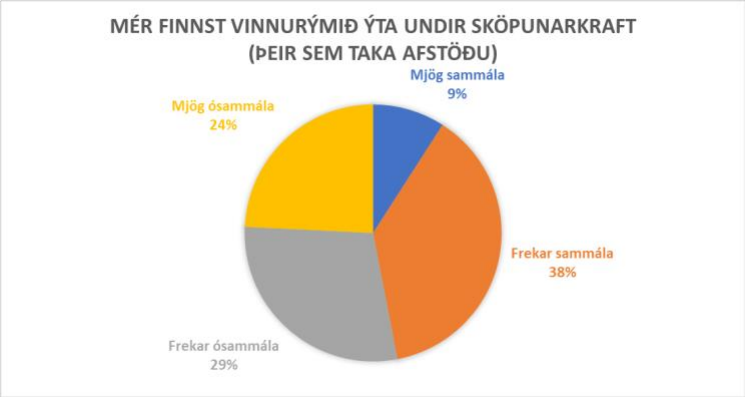
5.1.5. Mér finnst vinnurýmið ýta undir sköpunarkraft

Í hugbúnaðarstarfsemi skiptir nýsköpun lykilatriði og því voru þátttakendur spurðir hvort að núverandi vinnurými ýti undir sköpunarkraft.



Mynd 10 – Sköpunarkraftur 1

Það er svipað hlutfall þátttakenda sem telur að vinnurýmið ýti undir sköpunarkraft en um 30% eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni og um 30% eru frekar eða mjög ósammála henni. Það vekur hinsvegar athygli að um 40% þátttakenda taka ekki afstöðu til fullyrðingarinnar.



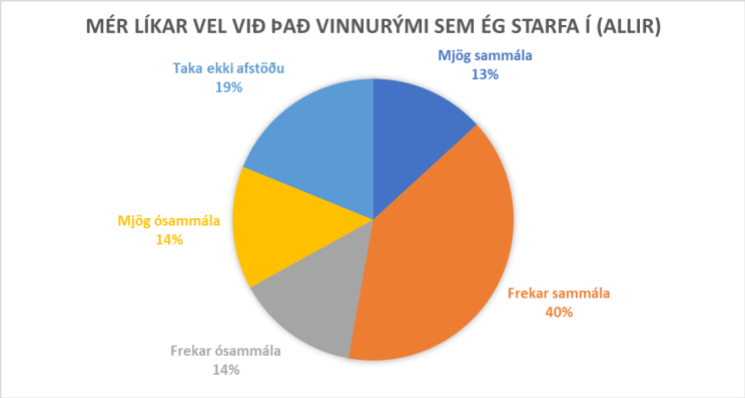
Mynd 11 – Sköpunarkraftur 2

Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá þeim þátttakendum sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar má sjá að tæplega helmingur eða 47% finnst vinnurýmið ýta undir sköpunarkraft meðan 53% eru ósammála fullyrðingunni.

Um helmingur karla og kvenna sem taka afstöðu er sammála og ósammála því að vinnurýmið ýti undir sköpunarkraft. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá hlutverkum er töluverður munur á svörum. Mikill meirihluti, eða 70% þeirra hugbúnaðarsérfræðinga sem tóku afstöðu eru frekar eða mjög ósammála því að vinnurýmið ýti undir sköpunarkraft á meðan 80% stjórnenda sem tóku afstöðu eru mjög eða frekar sammála því. Um helmingur eða 54% annarra starfsmanna er á sama máli og stjórnendur og eru mjög eða frekar sammála því að vinnuumhverfi ýti undir sköpunarkraft.

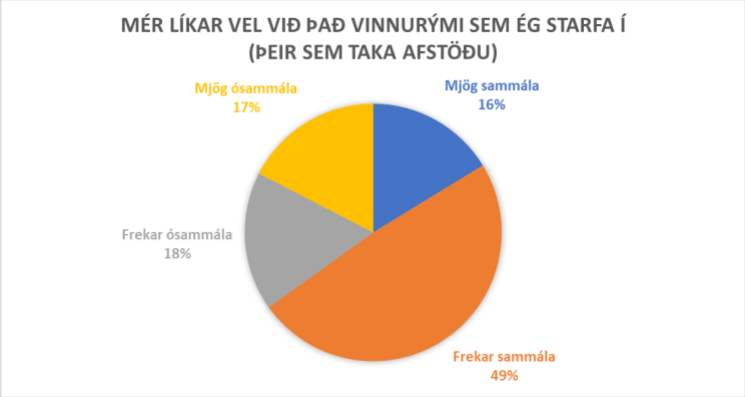
5.1.6. Mér líkar vel það vinnurými sem ég starfa í

Síðasta fullyrðingin í fyrstu spurningu sem þátttakendur voru beðnir um að taka afstöðu til var hvort þeim líkaði vel það vinnurými sem þeir starfa í.



Um helmingur þátttakenda eða 53% líkar það vinnurými sem þeir starfa í en 28% eru frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni. 19% þátttakenda taka ekki afstöðu til spurningarinnar.

Mynd 12 – Núverandi vinnurými 1



Þegar eingöngu er horft til þeirra sem tóku afstöðu er 65% frekar eða mjög sammála þessari fullyrðingu og 35% mjög eða frekar ósammála henni.

Mynd 13 – Núverandi vinnurými 2

Þegar niðurstöðurnar eru greindar eftir kyni eru karlar og konur sammála heildarniðurstöðunum hér að ofan og 65% af hvoru kyni líka vel það vinnurými sem þau starfa í. Það er hinsvegar áhugavert að sjá að aðeins 53% hugbúnaðarsérfræðinga sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar líkar vel vinnurýmið á móti 80% stjórnenda. Niðurstöður annarra starfsmanna eru í samræmi við heildarniðurstöðurnar en 65% af þeim sem tóku afstöðu eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni.

5.2. Ókostir núverandi vinnurýmis

Í spurningu tvö, sem var opin spurning, var þátttakendum gefinn kostur á að koma með ábendingu um hvað það væri við núverandi vinnurými sem þeim líkaði ekki. Rúmlega helmingur svarenda eða 51% svöruðu spurningunni en hér eru nokkur dæmi um svör við spurningunni.

„Stundum skapast of mikið ónæði“

„Ekki eru allir með upphækkanleg borð sem er bara staðalbúnaður enda hafa rannsóknir sýnt að þeir sem geta staðið upp standa sig betur.“

„Það er þröngt, mikil umferð í kring/framhjá sem truflar og þó það sé opið er ekki æskilegt að eiga samskipti því það truflar hina.“

„Rýmið er hávært og ég þarf að loka mig af með heyrnartólum sem loka á umhverfið.“

„Opið vinnurými er truflandi og líklega versta fyrirkomulag sem hægt er að hafa í hugbúnaðarþróun - í því er sífellt áreiti sem vinnur gegn einbeitingu og dregur verulega úr afköstum.“

„Allt of mikill hávaði frá samstarfsfólki og frá umferð þegar gluggar eru opnaðir sem verður að gera til að lofta út.“

„Það vantar að hólfa það niður, ég vil að teymin séu saman í herbergi. Það er of mikili truflun af fólki að tala saman einhverstaðar í rýminu. Þetta er brýnt mál, kemur vikulega upp í samtali við teymið.“

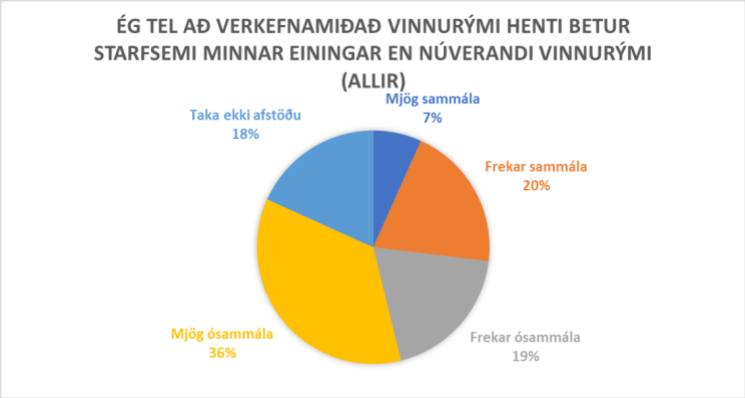
„Fólk situr of þétt. Manneskja sem þarf að tala mikið í síma situr ofan í annarri sem þarf að einbeita sér að erfiðu verkefni. Svo upphefjast oft háværar samræður milli fólks þar sem ekkert tillit er tekið til þeirra sem þurfa að einbeita sér.“

5.3. Viðhorf til verkefnamiðaðs vinnurýmis

Í spurningu þrjú var kannað viðhorf þátttakenda til verkefnamiðaðs vinnurýmis. Áður en þátttakendur svöruðu spurningunni var texti um fyrirkomulag slíks vinnurýmis og vísan á ítarefni sem finna mátti á WorkPlace, innri vef Origo um verkefnamiðuð vinnurými. Spurningunni var skipt upp í fjórar fullyrðingar með sömu svarmöguleikum og í spurningu númer eitt. Niðurstöðurnar eru skoðaðar með sama hætti og í fyrri spurningu. Það er rétt að taka fram að töluvert fleiri þátttakendur tóku ekki afstöðu til þessara fullyrðinga heldur en þeirra fullyrðinga sem snéru að núverandi vinnurými. Það kunna að vera ýmsar ástæður þar að baki og getur ein þeirra verið að þátttakendur þekkja ekki fyrirkomulag verkefnamiðaðs vinnurýmis nægilega vel til að taka afstöðu til fullyrðinga um það.

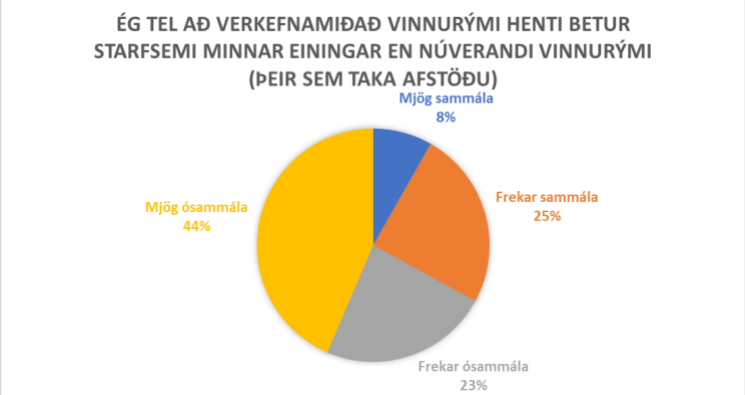
5.3.1. Ég tel verkefnamiðað vinnurými henti betur starfsemi minnar einingar en núverandi vinnurými.

Fyrsta fullyrðingin snéri að viðhorfi starfsmanna til verkefnamiðaðs vinnurýmis til samanburðar við það vinnurými sem þeir starfa við í dag.



Aðeins 27% þátttakenda voru mjög eða frekar sammála þessari fullyrðingu og því mikill meirihluti eða 55% þátttakenda frekar eða mjög ósammála henni. 18% þátttakenda taka ekki afstöðu.

Mynd 14 – Verkefnamiðað vinnurými 1



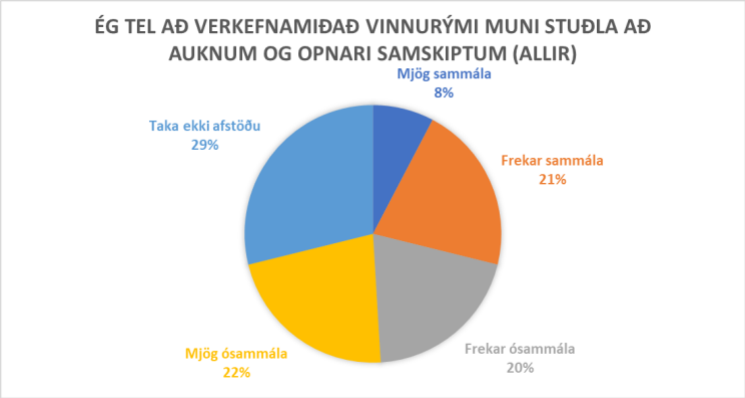
Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá þeim sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar má sjá að mikill meirihluti eða 77% eru mjög eða frekar ósammála því að verkefnamiðað vinnurými henti betur starfseminni en núverandi vinnurými.

Mynd 15 – Verkefnamiðað vinnurými 2

Þrátt fyrir að meirihluti beggja kynja sem tekur afstöðu sé frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni eru karlar almennt jákvæðari gagnvart fullyrðingunni en konur. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá starfshlutverki eru þær að mestu í takt við heildarniðurstöðurnar. Aðrir starfsmenn en stjórnendur og hugbúnaðarsérfræðingar eru þá jákvæðastir gagnvart verkefnamiðuðu vinnurými og telja um 40% þeirra sem tóku afstöðu í þeim hópi að verkefnamiðað vinnurými henti betur starfsemi þeirra einninga en núverandi vinnurými.

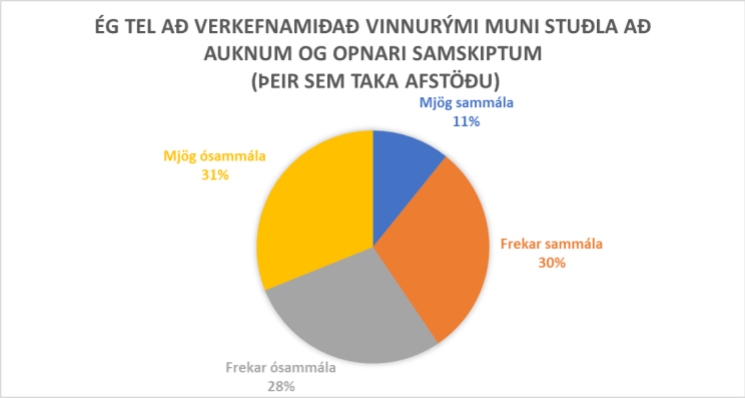
5.3.2. Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum og opnari samskiptum

Því næst voru þátttakendur beðnir um að meta fullyrðingu þess efnis að verkefnamiðað vinnurými myndi stuðla að auknari og opnari samskiptum en núverandi vinnurými.



Tæplega 30% þátttakenda voru mjög eða frekar sammála þessari fullyrðingu á meðan 42% voru ósammála henni. 29% þátttakenda tóku ekki afstöðu til fullyrðingarinnar.

Mynd 16 Samskipti VMV 1



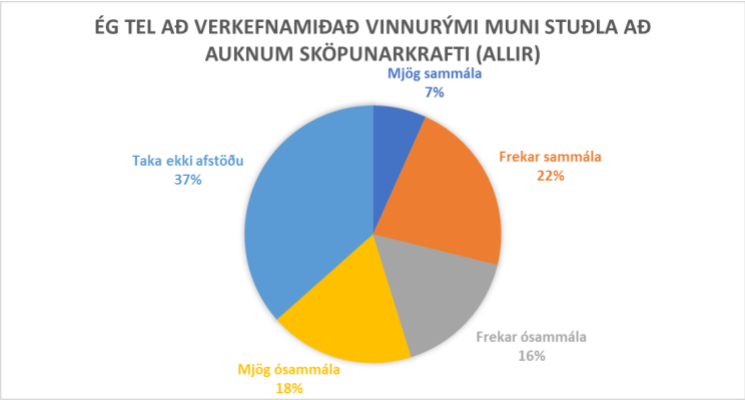
Þegar þeir sem ekki taka afstöðu til fullyrðingarinnar eru teknir út er mikill meirihluti þátttakenda frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni eða 59% á meðan 41% eru mjög eða frekar sammála henni.

Mynd 17 – Samskipti VMV 2

Það er töluverður munur á niðurstöðum milli kynja en eingöngu 31% þeirra kvenna sem tóku afstöðu eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni um að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum og opnari samskiptum á móti 46% karla. Niðurstaðan er svipuð milli hópa en þó má segja að aðrir starfsmenn en hugbúnaðarsérfræðingar og stjórnendur séu jákvæðari gagnvart því að verkefnamiðað vinnurými stuðli að auknum og opnum samskiptum. Munurinn er þó ekki afgerandi.

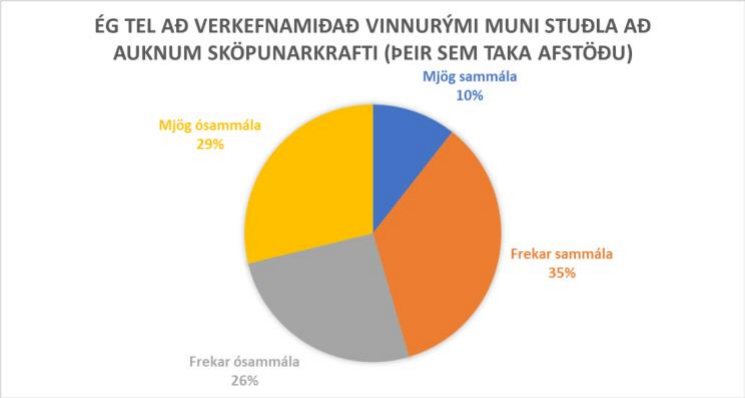
5.3.3. Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum sköpunarkrafti

Í fullyrðingu þrjú í þessari spurningu voru þátttakendur beðnir um að leggja mat á það hvort þeir teldu að verkefnamiðað vinnurými myndi stuðla að auknum sköpunarkrafti.



Þegar niðurstaðan er skoðuð út frá öllum þátttakendum eru 29% frekar eða mjög sammála og 34% ósammála. 37% þátttakanda taka ekki afstöðu eða telja sig ekki hafa forsendur til að meta fullyrðinguna.

Mynd 18 – Sköpunarkraftur VMV 1



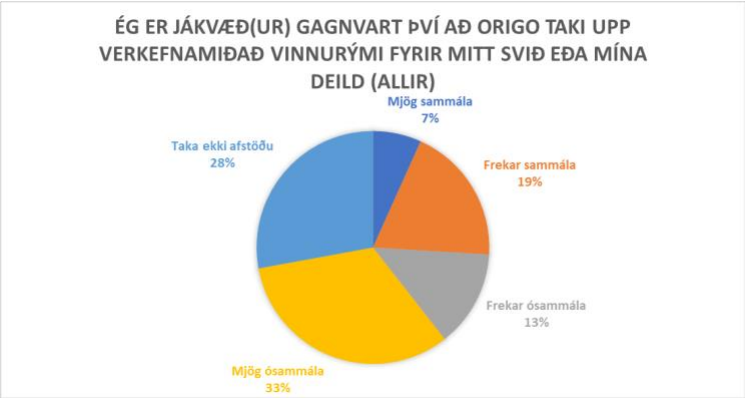
Þegar þeir sem ekki taka afstöðu eru teknir út fyrir má sjá að 45% þátttakenda sem taka afstöðu eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni og 55% frekar eða mjög ósammála.

Mynd 19 - Sköpunarkraftur VMV 2

Þeir karlar sem taka afstöðu telja frekar að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum sköpunarkrafti heldur en konur. 49% karla eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni á móti 39% kvenna. Ekki er teljanlegur munur á svörum eftir starfshlutverkum og endurspegla þau heildarniðurstöður spurningarinnar.

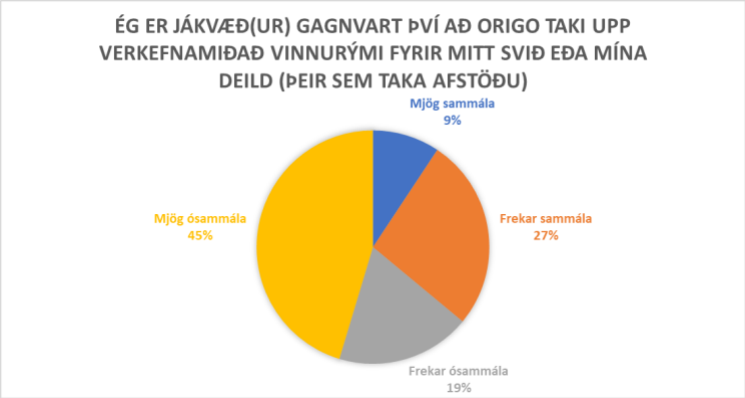
5.3.4. Ég er jákvæð(ur) gagnvart því að Origo taki upp verkefnamiðað vinnurými fyrir mitt svið eða mína deild

Síðasta fullyrðingin í þessari spurningu snéri að því hvort að þátttakendur væru jákvæðir gagnvart því að Origo taki upp verkefnamiðað vinnurými fyrir þeirra svið eða deild.



26% þátttakenda eru jákvæðir gagnvart því að taka upp verkefnamiðað vinnurými og 46% eru frekar eða mjög ósammála því. 28% þátttakenda taka hinsvegar ekki afstöðu.

Mynd 20 Afstaða til verkefnamiðaðs vinnurýmis 1



Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá þeim sem tóku afstöðu til fullyrðingarinnar má sjá að mikill meirihluti þeirra er mjög eða frekar ósammála því að taka upp verkefnamiðað vinnurými. Eingöngu 36% eru jákvæðir gagnvart því.

Mynd 21 – Afstaða til verkefnamiðaðs vinnurýmis 2

Mikill meirihluti bæði karla og kvenna sem taka afstöðu er frekar eða mjög ósammála því að Origo taki upp verkefnamiðað vinnurými fyrir þeirra svið eða deild. Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá hlutverki starfsmanna má sjá að talsverður meirihluti, eða milli 65% og 75% þeirra hugbúnaðarsérfræðinga og stjórnenda sem taka afstöðu er frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni meðan eingöngu 55% annarra starfsmanna eru mjög eða frekar ósammála fullyrðingunni.

5.4. Kostir verkefnamiðaðs vinnurýmis

Í spurningu fjögur var þátttakendum gefinn kostur á að tiltaka hvað, ef eitthvað við verkefnamiðað vinnurými myndi henta þeirra vinnu eða starfsemi þeirra eininga sem þeir starfa í. Spurning var opin og 35% þátttakenda svaraði henni. Hér má sjá dæmi um svör:

„Þeir sem starfa mikið í verkefnavinnu geta þá tekið sig saman og samstarfið verður mun þéttara og nánara."

„Það setur meiri fókus á vinnuna, styttir boðleiðir og fólk sér árangur."

„Myndi bæta samskipti innan teymis og auðvelda það allt. Kæmi í veg fyrir að fólk er að gleyma mikilvægum teymis meðlimum þegar kemur að akvörðunum."

„Greiðari aðgangur að rými þar sem ríkir algjör þögn gæti hentað sumum verkefnum."

„Ef verkefnamiðaða rýmið er afmarkaðra heldur en opna rýmið, þá myndi það strax henta okkar teymi."

„Við vinnum í misumandi verkefnum og þá er betra að geta grúppað þá saman á auðveldan hátt."

„Það væri stundum gott að geta farið í rými þar sem er þögn til að einbeita sér betur"

„Meira næði til að einbeita sér að þeim verkefnum sem liggja fyrir."

„Mögulega mundi það auka samskipti."

„Já að geta setið saman í verkefnahóp þegar við á. Og þagnarrými væri gott að hafa aðgang að."

„Frjálst flæði upplýsinga og meiri skilningur á því hvað næsti maður er að gera"

5.5. Ókostir verkefnamiðaðs vinnurýmis

Í spurningu fimm var þátttakendum gefinn kostur á að tiltaka hvað, ef eitthvað það er við verkefnamiðað vinnurými sem þeir telja að myndi ekki henta þeirra vinnu eða starfsemi þeirra eininga. Spurningin var opin og 52% þátttakenda svaraði henni. Hér má sjá dæmi um svör:

„Fyrir þá sem eru ekki að vinna verkefnadrifna vinnu og sinna fastari verkefnum þá er allt rót á því hvar á að vera ekki til góðs og skapar óreiðu og óöryggi og óþarfa rask.“

„Er að vinna með sama teymi alltaf svo það hentar bara vel að fá að sitja alltaf á sama stað með allt sitt drasl.“

„Starfsmenn eru búnir að stilla upp sínum stól eftir þörfum fyrir bakstuðning ofl. Sama á við birtustig og hæð á skjá. Margir hafa sérhæfð lyklaborð eða mús sem þyrfti þá alltaf að færa á milli.“

„Allir í hópnum eru einangraðri frá hvorum öðrum (því hann situr ekki lengur saman) og því minni líkur á að maður spyrji reyndari liðsfélaga spurninga sem gætu flýtt fyrir manni.„

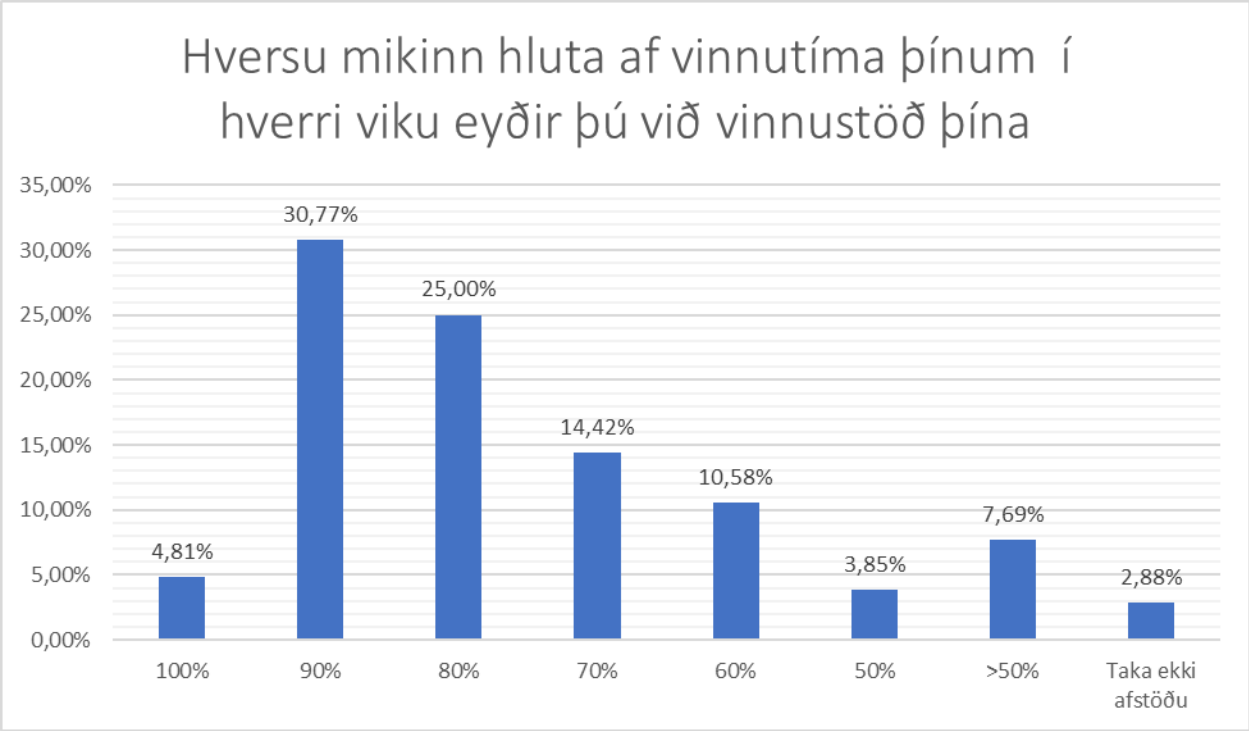
„Það nota ekki allir sömu tegundir af tölvum og vilja annaðhvort 1 eða 2 skjái. Það tæki alltof langan tíma á morgnanna að finna sér borð, stilla allt eftir sínu höfði og að sækja sín tæki og tól sem þarf að nota í sinni vinnu yfir daginn.“

„Það er mikill kostur að geta vitað hvar einhver situr, ef viðkomandi er ekki í sætinu sínu þá er hægt að spyrja þau sem sitja í kring hvort þau viti um viðkomandi og oft eru þau að vinna í sama/svipuðu máli og geta því svarað þeirri spurningu/ástæðu þess að ég vildi tala við viðkomandi.“

„Ég tel mjög mikilvægt að starfsmenn hafi vinnuaðstöðu sem þeir geta gert persónulega og sniðið fyrir sig. Það skapar áreiti að geta ekki stólað á það að hafa fastan samastað.“

5.6. Viðvera á starfsstöð

Í spurningu sex voru þáttakendur spurðir að því hversu mikla viðveru þeir hafa á starfsstöð sinni að meðaltali á viku.



Mynd 22 – Viðvera á starfsstöð

Eins og sjá má á grafinu hér fyrir ofan telur 60% starfsmanna sig eyða 80% eða meira af tíma sínum við starfsstöðina sína (skrifborðið) á viku. Um 11% þátttakenda eyðir 50% eða minna af tíma sínum á viku við starfsstöðina sína.

6. Umræður og ályktanir

Í þessum kafla verða niðurstöður rannsóknarinnar ræddar, túlkaðar og settar í samhengi við fræðilegan bakgrunn. Þess má geta að höfundur hefur kynnt sér ítarlega hugmyndir um verkefnamiðað vinnurými og heimsótti meðal annars tvö fyrirtæki í Reykjavík sem hafa nýlega innleitt slíkt fyrirkomulag í höfuðstöðvum sínum. Þar fékk höfundur tækifæri til að skynja og sjá hvernig starfsemin hefur verið aðlöguð að þessu fyrirkomulagi og hvernig starfsmenn nýta sér mismunandi vinnuaðstöðu á mismunandi máta. Í heimsóknunum hitti höfundur þá aðila innan fyrirtækjanna sem hafa haft veg og vanda af innleiðingu nýs vinnurýmis og fékk í almennum samtölum við þá innsýn inn í hvað ber að varast þegar farið er af stað með slík verkefni. Sú innsýn verður nýtt með óformlegum hætti í þessum kafla og í niðurstöðum rannsóknarinnar.

6.1. Núverandi vinnurými hjá Origo

Opin vinnurými hafa tekið miklum breytingum síðastliðna öld og í dag má finna ýmsar útfærslur af slíkum rýmum. Hjá Origo starfa allir starfsmenn í opnu vinnurými en hafa verður í huga að vinnurýmin eru misjöfn eftir svæðum í höfuðstöðvum fyrirtækisins. Fyrirtækið hefur þó síðasta árið unnið að því að bæta vinnurýmin með því m.a. að setja ný húsgögn og hlýlega liti á veggi. Það er í takt við þá þróun sem hefur átt sér stað á opnum vinnurýmum undanfarna áratugi þar sem vinnurýmin hafa verið hönnuð með innblæstri frá hönnun heimila.

Starfsfólk á hugbúnaðarsviðum Origo skiptast í tvær fylkingar þegar þeir eru spurðir út í núverandi vinnuaðstæður. Um helmingur þeirra telur að lýsing í vinnurýminu sé góð og það vekur athygli að karlar virðst almennt ánægðari með þann þátt heldur en konur. Hér ber þó að hafa í huga að einstaklingar hafa misjafnar þarfir þegar kemur að hita og lýsingu. Þegar einum kann að vera kalt getur öðrum verið heitt og þegar einum finnst of bjart kann öðrum að þykja vera of dimmt í rýminu. Það verður því að þykja ólíklegt að hér sé hægt að finna lausn sem hentar öllum. Þetta er einn af þeim þáttum sem opin vinnurými hafa verið gagnrýnd hvað mest fyrir, sérstaklega þar sem hitastig og lýsing geta haft áhrif á heilsu og ánægju starfsfólks.

Á hinn bóginn hafa ein helstu rökin fyrir opnum vinnurýmum verið þau að slíkt fyrirkomulag stuðli að auknum og opnum samskiptum og að þau auki sköpunarkraft þeirra sem vinna í slíku rými. Starfsfólk á hugbúnaðarsviðum Origo er sammála um að núverandi vinnurými stuðli að opnum og miklum samskiptum en mikill meirihluti þeirra telur þó að núverandi vinnurými ýti ekki undir aukinn sköpunarkraft. Hér er þó nokkur munur á milli hlutverka en

stjórnendur og aðrir starfsmenn en þeir sem vinna að hugbúnaðarþróun eru líklegri til að finnast vinnurýmið stuðla að auknum sköpunarkrafti. Þessar niðurstöður eru sérstaklega áhugaverðar í ljósi þess að oft er gerð mikil krafa til þeirra sem starfa við hugbúnaðarþróun að vera með mikinn sköpunarkraft og hugmyndaauðgi til að skapa hugbúnað og kerfi sem býr til samkeppnisforskot. Hér væri því tækifæri fyrir Origo að skoða þann möguleika að skipta vinnurýminu betur upp eftir þörfum þessara tveggja hópa.

Í niðurstöðum könnunarinnar kemur fram að um 65% starfsmanna eru almennt ánægðir með það vinnurými sem þeir starfa í í dag. Af opnum svörum þátttakenda má lesa að þeir sem eru óánægðir finnist rýmið vera of þröngt, að starfsmenn sitji of þétt og að þeir ekki hafi viðeigandi aðbúnað eins og upphækkanleg borð. Alla þessa þætti er einfalt að leysa með litlum tilkostnaði. Margt af því sem þátttakendur nefna sem ókosti núverandi vinnurýmis eru í takt við það sem fjallað var um í fræðilegri umfjöllun hér á undan um ókosti slíkra rýma. Þetta styður því þá kenningu að þess háttar vinnurými henta sumum en öðrum ekki og ýmist er fólk alfarið með slíku fyrirkomulagi eða á móti.

6.2. Verkefnamiðað vinnurými

Fyrirtæki hér á landi og erlendis hafa á undanförnum árum lagt í mikla vinnu við að endurhanna vinnurými í takt við breyttar áherslur og aukin tækifæri með nýrri tækni. Slík vinnurými ganga undir ýmsum nöfnum en samheitið yfir þau hefur verið kallað verkefnamiðað vinnurými á íslensku. Þegar niðurstöður rannsóknarinnar eru rýndar er rétt að hafa í huga þann möguleika að þátttakendur séu ekki vel að sér í fyrirkomulagi slíkra vinnurýma og það kann að skýra það hversu stór hluti þátttakenda tók ekki afstöðu til þeirra spurninga sem snéru að verkefnamiðuð vinnurými. Höfundur lét þó greinagóða lýsingu á hugmyndafræði slíkra vinnurýma fylgja með könnuninni en rituð lýsing gefur ekki sömu mynd og ef fólk hefur kynnt sér þetta með því að horfa á myndbönd eða heimsækja fyrirtæki sem hafa tekið upp slíka vinnaðstöðu.

Það kemur því kannski ekki á óvart að um helmingur þátttakenda telur að verkefnamiðað vinnurými henti ekki starfsemi þeirra einninga sem þeir starfa hjá í dag. Það sem kemur hinsvegar skemmtilega á óvart er að karlar eru almennt jákvæðari gagnvart þessari fullyrðingu en konur. Um 60% þátttakenda telja að verkefnamiðað vinnurými komi ekki til með að stuðla að auknum og opnari samskiptum og svipað hlutfall telur að slíkt fyrirkomulag muni ekki stuðla að auknum sköpunarkrafti. Þetta er í takt við niðurstöður sömu spurninga um núverandi vinnurými og því má

draga þá ályktun að þeim sem finnst núverandi vinnurými ekki vera að stuðla að þessum þáttum finnist ólíklegt að verkefnamiðað vinnurými komi til með að stuðla að þeim frekar. Hér verður þó að hafa í huga, eins og í öllum öðrum niðurstöðum að þátttakendur hafa ekki reynslu af verkefnamiðuð vinnurými eins og þeir hafa af hefðbundu opnu rými.

Út frá niðurstöðum könnunarinnar þá eru starfsmenn ekki sérlega opnir fyrir því að taka upp verkefnamiðað vinnurými eða um 77% þeirra sem tóku afstöðu. Þeir sem tiltóku kosti verkefnamiðaðs vinnurýmis töldu að það myndi skerpa á fókus og stytta boðleiðir og að slíkt fyrirkomulag myndi bæta samskipti milli teyma. Þá voru einhverjir sem telja að slíkt fyrirkomulag myndi skapa rými þar sem væri betra næði sem virðist vera það sem truflar marga, sérstaklega hugbúnaðarsérfræðinga, í núverandi vinnurými.

Það er áhugavert að sjá að þeir ókostir við verkefnamiðað vinnurými sem þátttakendur tiltaka eru í takt við þær áhyggjur sem starfsmenn annarra fyrirtækja sem hafa tekið upp slíkt rými höfðu samkvæmt þeim samtölum sem höfundur átti við þá sem leiddu þær breytingar. Áhyggjur á borð við það að fólk þurfi að sitja fast á sama stað og hafa sína heimastöð sé mikilvægt til að geta sinnt verkefnum, að það sé slæmt að hópar sitji ekki alltaf saman, að það séu ekki allir að nota sömu tölvur og skjái og að það geti reynst erfitt að finna fólk í rýminu eru allt atriði sem starfsmenn þeirra fyrirtækja sem hafa nú þegar farið í gegnum svona breytingar höfðu áhyggjur af fyrir breytingarnar. Báðir þeir aðilar sem höfundur hitti voru hinsvegar sammála um að öll þessi atriði hafa ekki valdið vandræðum eftir að fyrirtækin tóku upp verkefnamiðað vinnurými.

6.3. Viðvera á starfsstöð

Eitt af því sem hefur knúið fyrirtæki í að opna vinnurými sín er betri nýting á rýminu og þar af leiðandi meiri hagkvæmni í rekstri því fyrirtæki geta rekið skrifstofur á færri fermetrum en ella. Starfsmenn eru mikið á ferðinni og í nútíma skrifstofustörfum fer mikill tími starfsmanna í fundi sem fara fram annarstaðar en við skrifborðið. Það ber þó að hafa þann varnagla á að þetta kann að vera misjafnt eftir eðli og inntaki starfa. Sum störf eru þannig að þau krefjast fullrar átta tíma viðveru við skrifborð meðan önnur geta verið þannig að starfsmaður er aðeins part úr degi við starfsstöðina.

Í hugbúnaðarstarfsemi má skipta starfseminni upp í tvennt: Annarsvegar er það hugbúnaðarþróunin sjálf sem hugbúnaðarsérfræðingar eins og forritarar leysa og hinsvegar er það ráðgjöf og stjórnun. Síðari flokkurinn, þ.e.a.s. ráðgjöf og stjórnun fer að miklu leyti fram á fundum

með viðskiptavinum eða samstarfsfólki meðan hugbúnaðarþróunin er meira einstaklingsbundin verkefni sem fara fram á hefðbundinni starfsstöð. Því er mikilvægt þegar horft er til nýtingar að átta sig á eðli og inntaki þeirra starfa sem verið er að inna af hendi.

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að mikill meirihluti starfsfólk á hugbúnaðarsviðum Origo eyði yfir 75% af tíma sínum við vinnustöð sína. Það er þó rétt að taka það fram að hér er um huglægt mat að ræða og ekki hafa verið gerðar formlegar mælingar á þessu. Hinsvegar verður þetta að teljast frekar hátt hlutfall miðað við þau samtöl sem höfundur átti við þau fyrirtæki sem hafa innleitt verkefnamiðað vinnurými hér á landi sem bæði höfðu gert formlegar mælingar á þessu áður en fyrirkomulagið var tekið upp þar sem kom í ljós að sætanýting var að meðaltali 50 – 70%, misjafnt eftir deildum og sviðum. Það er því erfitt að taka mark á þessum niðurstöðum án þess að hafa formlegar mælingar til að miða við. Það er hinsvegar rétt að geta þess að starfsfólk hefur tilhneigingu til að verja vinnustöðvar sínar í svona rannsóknum og sem dæmi um það þá hafði annar af tveimur viðmælendum höfundar frá þeim fyrirtækjum sem hafa innleitt verkefnamiðað vinnurými á orði að þegar formlegar mælingar voru gerðar á sætanýtingu fyrir breytingar hafði fólk reynt ýmis brögð til að láta það líta út sem svo að sessunautur þess hafi aðeins rétt skroppið frá á salernið þegar mælingin var framkvæmd, jafnvel þó svo að viðkomandi hafi verið lasinn heima þann daginn eða á fundi úr húsi.

6.4. Samantekt

Í þessum kafla mun höfundur leitast við að svara rannsóknarspurningunni „Hvert er viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til núverandi vinnurýmis og mögulegra breytinga á þvíog hvað þarf að hafa í huga ef gera á breytingar?“ með vísan til þess sem áður hefur komið fram. Höfundur mun jafnframt leggja fram hugmyndir og tillögur að því hvernig og hvað skuli varast þegar farið er út í jafn stórt verkefni og það að innleiða verkefnamiðað vinnurými er.

Líkt og niðurstöður skoðanakönnunarinnar sýna þá telur meirihluti starfsmanna að verkefnamiðað vinnurými henti ekki fyrir þeirra starfsemi og eru starfsmenn almennt ánægðir með núverandi vinnurými. Ef Origo ætlar sér að skoða nánar hvort tilefni sé til að gera breytingar á vinnurýmum fyrirtækisins er ljóst að áður en farið er út í slíkar breytingar þarf að leggja út í mikla þarfagreiningu. Þau fyrirtæki sem voru heimsótt og hafa innleitt verkefnamiðað vinnurými sögðu að viðamikil þarfagreining, undirbúningsvinna og upplýsingagjöf skipti sköpum í ferlinu öllu. Starfsmenn þurfa að skilja hvers vegna verið sé að fara í breytingarnar og hvaða tilgangi þær þjóna. Það má segja að höfundur hafi hugsað til bæði ADKAR líkansins og átta þrepa Kotters í viðræðum sínum við starfsfólk fyrirtækjanna.

Áhyggjur á borð við það að starfsmenn þurfi sífellt að vera að breyta stólastillingum, viti ekki hvar samstarfsfólk situr eru eðlilegar áhyggjur en ættu þó að vera auðleysanlegar. Til þess að verkefnamiðað vinnurými gangi upp þurfa allir starfsmenn að vera með sömu aföng, þeir þurfa að vera með eins stóla sem auðvelt er að stilla og tölvubúnað sem auðvelt er að tengja á hverri starfsstöð. Með nútímatækni notast margir við samskiptaforrit til að eiga samskipti við samstarfsmenn og því ætti alltaf að vera auðvelt að finna út hvar hver og einn starfsmaður er í húsinu. Höfundur hefur heyrt og séð að starfsmenn hafi áhyggjur af því að geta ekki gert vinnuaðstöðuna sína persónulega með myndum eða öðrum hlutum, það er ekkert sem ætti að banna það að setja upp mynd eða aðra hluti ef starfsmaður gengur frá þeim í munaskáp í lok dags ásamt tölvunni sinni. Það má einnig nýtast við tæknina og setja myndir af fjölskyldumeðlimum sem bakgrunn á tölvunni eða á símanum. Það er mikilvægt í ferlinu að áhyggur starfsmanna séu ræddar og starfsmönnum bent á leiðir sem gætu nýst betur.

Hönnun á verkefnamiðuðu vinnurými er ekki einföld, það þarf að huga að mörgum þáttum ásamt því að skrifa leiðbeiningar um hvernig eigi að nota rýmið. Litlu hlutirnir skipta ekki síður máli en þeir stóru, það þarf til dæmis að huga að því hvar starfsmenn eigi að ganga frá dótinu sínu í lok dags, hvar eigi að geyma inniskó starfsmanna og svo framvegis. Verkefnamiðað vinnurými

er hugsað á þann hátt að starfsmenn hafi val um vinnuaðstöðu, það er því mikilvægt að gæta þess að fjöldi borða, fundarherbergja og einbeitingarrýma sé nægjanlegur og að starfsmenn hafi raunverulegt val. Það er kannski hægt að segja að ákveðin menningarbreyting þurfi að eiga sér stað þegar breyting sem þessi er innleidd því starfsmenn þurfa að vera ófeimnir við að ræða saman og jafnvel skiptast á vinnurýmum við aðra samstarfsmenn.

Í ljósi niðurstaðanna er erfitt að segja til um hvort að Origo eigi að taka upp verkefnamiðað vinnurými. Það er þó ljóst að mikil undirbúningsvinna þarf að fara fram og leggur höfundur til að átta þrep Kotters séu höfð að leiðarljósi ef ákvörðun verður tekin um að innleiða verkefnamiðað vinnurými eða gera aðrar breytingar á vinnurými fyrirtækisins. Það þarf að byrja á að útskýra fyrir starfsmönnum hvers vegna breytingarnar séu gerðar og hverju þær geti skilað, það þarf að gæta þess að nota ekki um of að það að innleiða verkefnamiðað vinnurými spari pláss og peninga. Starfsmenn verða að sjá hvatann og skynja að breytingin geti haft góð áhrif á starfsemina. Það er hægt að nefna að með auknum sveigjanleika getur starfsfólk mögulega byrjað daginn heima og þar af leiðandi losnað við mestu morgunumferðina í leiðinni. Markviss umræða þarf að eiga sér stað til að byrja að sá hugmyndinni og þar með reyna að kalla fram umræður um viðfangsefnið. Til þess að verkefni sem þetta geti gengið vel þarf að mynda starfshóp um verkefnið og er mikilvægt að hópurinn sé skipaður af starfsfólki víðsvegar úr fyrirtækinu. Með því að fá mismunandi sjónarhorn inn í verkefnið má koma í veg fyrir að einhverjir hlutir gleymist og að rödd allra starfsmanna fái að heyrast. Það er mikilvægt að stjórnendur fyrirtækisins myndi framtíðarsýn og stefnu um verkefnið, það þarf að vera fullkominn vilji allra stjórnenda að taka verkefnið áfram og styðja við það. Starfsmenn þurfa að skynja að eitt muni yfir alla ganga og þar með talda yfirmenn fyrirtækisins. Það sem höfundur telur vera mikilvægasta punktinn í öllu ferlinu er upplýsingagjöf, eins og fram kemur í ADKAR líkaninu er mikilvægt að starfsmenn fái upplýsingar um hver staðan sé á verkefninu, hvað eigi að gera næst og hvernig hlutirnir komi til með að vera. Það er ekki nóg að segja eingöngu frá því hvernig þetta verður, það þarf að sýna teikningar og leyfa starfsmönnum að koma með ábendingar. Þegar upplýsingunum er miðlað þarf að gera það í pörtum og ekki of hratt, þeir sem stýra verkefninu þurfa að gæta þess að þeir vita líklega meira en hinn almenni starfsmaður og því þarf að gefa öllum tíma til að meðtaka upplýsingarnar. Í verkefni sem þessu þarf að hafa í huga að þetta er langhlaup, að breyta vinnurými með svo miklum hætti gerist ekki á einni nóttu. Eftirfylgni með verkefninu þarf að skipuleggja vel, það má gera með því að fá ákveðna starfsmenn til að verða talsmenn verkefnisins og er það þeirra

hlutverk að fylgja því eftir að aðrir starfsmenn nýti aðstöðuna eins og lagt er upp með. Það er því mikilvægt að það liggi fyrir skýrar leiðbeiningar um hvernig hlutirnir eigi að vera og þurfa stjórnendur að vera meðtækilegir fyrir þeim athugasemdum sem kunna að koma upp. Endurskoðun á leiðbeiningum þarf að fara fram reglulega þegar reynsla er komin á verkefnið, með því skynja starfsmenn að stanslaust sé verið að þróa hugmyndina og að þeirra skoðanir skipti máli. Út frá niðurstöðum rannsóknarinnar er ljóst að starfsmenn eru frekar neikvæðir gagnvart því að taka upp verkefnamiðað vinnurými. Þarna er tækifæri fyrir stjórnendur að leggjast í rannsóknarvinnu með sínu starfsfólki og heyra hvernig starfsmenn vilja hafa vinnurýmið byggt upp. Með góðu samtali við starfsmenn er örugglega hægt að gera breytingar á núverandi vinnurými og aðlaga það að starfseminni og þörf starfsmanna. Það er mikilvægt að hlusta á starfsmenn fyrirtækisins þegar kemur að hönnun vinnurýma, illa hannað vinnurými sem starfsmenn eru á móti mun að öllum líkindum hafa áhrif á starfsánægju innan fyrirtækisins.

Það er von höfundar að Origo taki skrefið og hefji vinnu við að skoða hvaða möguleikar myndu henta fyrirtækinu og starfsmönnum þess best og reyna þar með að mæta þörfum sem flestra í fyrirtækinu og auka þar með starfsánægju og tryggð.

Heimildaskrá

Alena Maher & Courtney von Hippel. (Júní 2005). Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology, 25*(2), 219-229. doi:https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.05.002

Armstrong M. og Taylor, S. (2014). *Armstong´s handbook og human resource management practice.* London: Kogan Page.

Beardwell I., Holden L. og Claydon, T. (2007). *Human resource management. A contemporary approach* (B. 5). Prentice Hall: Harlow.

Brandi Pearce og Pamela Hinds. (11. janúar 2018). How to Make Sure People Won´t Hate Your New Open office plan. *Harvard Business Review*. Sótt frá https://hbr.org/2018/01/sgc-research-when-moving-to-an-open-office-plan-pay-attention-to-how-your-employees-feel

Cambridge dictionary. (2017). Sótt September 2108 frá Cambridge dictionary: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/open-plan

Condeco. (15. janúar 2018). *www.blog.condecosoftware.com*. Sótt 22. september 2018 frá Agile Working vs Activity Based Working: Whats´s the difference: http://blog.condecosoftware.com/agile-working-vs-activity-based

Davis, M. C., Leach, D. J. og Clegg, C. W. (2011). The Physical Environment og the Office: Contemporary and Emerging Issues. *International Review og Industrial and Organizational Psychology, 26*, 193-237. doi:doi:10.1002/9781119992592.ch6

Dr. Ruth Tubey, Kipkemboi Jacob Rotich, Dr. Alice Kurgat. (2015). History, Evolution and Developement of Human Rsource Management: A contemporary Perspective. *European Journal of Business and Management*. Sótt frá https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/21196/21540

Ethan S. Bernstein og Stephen Turban. (2018). The umpact of the open workspace on human collaboration. *Philosophical transactions of the Royal Society B*. doi:10.1098/rstb.2017.0239

George Musser. (17. ágúst 2009). *Scientificamerican.com*. Sótt 20. september 2018 frá The Origin of Cubicles and the Open - plan Office: https://www.scientificamerican.com/article/the-origin-of-cubicles-an/

Gill South. (7. september 2018). *www.nzherald.co.nz*. Sótt 22. september 2018 frá The future of the workplace: Inside Vodafone´s new North Shore HQ: https://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=12120360

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Björg Ársælsdóttir. (2011). Mannauðsstjórar og hlutverk þeirra í stjórnun meiriháttar breytinga innan fyrirtækja. *Institute Of Business Research*. Sótt 19. september 2018 frá http://ibr.hi.is/sites/ibr.hi.is/files/WP/IBR_WP_2011_Mannaudsstjorar_breytingar.pdf

Halla Valgerður Haraldsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011). Íslenskir mannauðsstjórar, breytt hlutverk og líðan í starfi eftir efnahagshrunið. Sótt 19. september 2018 frá https://skemman.is/bitstream/1946/8661/1/22.Islenskir_mannaudsstjorar_Halla_Gylfi.pdf

Ian Morley. (E.d). *Serraview.* Sótt frá The premise of open office design is to promote collaboration among workers: https://serraview.com/why-abw-is-a-better-alternative-to-open-office-design/

Jeffrey M. Hiatt. (2006). *ADKAR: How to implement successful change in our personal lives and professional careers.* Colorado: Prosci Learning Center Publications.

John P. Kotter. (2012). *Leading Change.* Boston: Harvard Business Review Press.

Julia Boorstin. (22. maí 2015). *www.cnbc.com*. Sótt 20. september 2018 frá Inside Facebook´s futuristic new headquarters: https://www.cnbc.com/2015/05/22/inside-facebooks-futuristic-new-headquarters.html

Jungsoo Kim og Richard de Dear. (2013). Workspace satisfaction: The privacy - communication trade off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. doi:https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007

Kelly.D. (2003). *A shock to the system? The impact of HRM on academic IR in Australia in comparison with the USA and UK, 1980 - 1995.* Asia Pacific Journal of Human Resources.

Keti Malkoski. (20. Nóvember 2012). *www.officesnapshots.com*. Sótt 19. september 2018 frá An introduction To A Growing Trend: Activity based Working: https://officesnapshots.com/articles/introduction-to-activity-based-working-trend/

Kim,J. og De Dear, R. (2013). Workspace Satisfaction: The Privacy - communication trade off in open - plan offices. *Journal of Environmentar Psychology, 36*(1), 18-26.

Latham og Watkins. (E.d). *k2space*. Sótt 23. september 2018 frá https://k2space.co.uk/knowledge/history-of-office-design/

Mehta, R., Zhu, R., & Cheema, A. (2012). Is Noise always bad? Exploring the Effects of Ambient Noise on Creative Cognition. *Journal of Consumer Research, 39*(4), 78-799. doi:10.1086/665048

Open Workspace Design. (29. mars 2016). *openworkspacedesign*. Sótt 20. september 2018 frá A Historical timeline of office design: http://www.openworkspacedesign.co.uk/2016/03/29/office-design-timeline/

Origo hf. (2018). *Origo.is*. Sótt 19. september 2018 frá Origo.is: https://www.origo.is/um-origo/saga/

Íslandsbanki. (16. apríl 2016). *www.islandsbanki.is*. Sótt 20. September 2018 frá Íslandsbanki flytur höfuðstöðvar í Norðurturninn: https://www.islandsbanki.is/um-islandsbanka/frettir/frett/2016/04/16/Islandsbanki-flytur-hofudstodvar-i-Nordurturninn/

Overbury. (E.d). *www.overbury.com*. Sótt 30. september 2018 frá Fit Out Q&A: Agile working vs Hot desking: https://www.overbury.com/knowledge/opinion-pieces/agile-working-vs-hot-desking

Piers Myers, Sally Hulks & Liz Wiggins. (2012). *Organizational change.* UK: Oxford university press.

Runólfur Smári Steinþórsson, Marteinn Þór Arnar og Sigurður Arnar Jónsson. (1995). *Skipulag fyrirtækja.* Reykjavík: Framtíðarsýn.

Samantha Pena. (28. apríl 2017). *www.wework.com*. Sótt 18. September 2018 frá Pros and Cons Of an Open Office: https://www.wework.com/creator/how-to-guides/pros-cons-open-office/

Shafaghata, A., Keyvanfara, A., Lamitb, H., Mousavic, S. A. og Majida. (2014). Open Plan Office Design Features Affecting Staff´s Health and Well-being.

Shairn Hollis - Turner. (2015). The Influence og open plan work - environments on the productivity of employees: The case of engineering firms in Cape Town. *Problems and Perspectives in Management*. Sótt frá https://www.researchgate.net/publication/282649658_The_influence_of_open_plan_work-

environments_on_the_productivity_of_employees_The_case_of_engineering_firms_in_Cape_Town

Shane Hickey. (15. október 2015). *The Guardian*. Sótt 22. september 2018 frá https://www.theguardian.com/small-business-network/2015/oct/15/history-office-open-small-business-workplaces

Sigríður Halldórsdóttir. (2013). *Handbók í aðferðafræði rannsókna.* Akureyri: Ásprent Stíll ehf.

SSF. (11. Október 2016). *Samtök Starfsmanna Fjármálafyrirtækja.* Sótt 12.september 2018 frá https://www.ssf.is/verkefnin-rada-vinnuumhverfinu/

Storey J. (1992). *Developements in the Management of Human Resources.* Oxford Blackwell.

Sue Williams. (9. ágúst 2017). *Commercial Real Estate.* Sótt 12.september 2018 frá https://www.commercialrealestate.com.au/news/millennials-are-driving-the-big-changes-in-office-design/

Tonya L. Smith-Jackson & Katherine W. Klein. (2009). Open-plan offices: Task performance and mental workload. *Journal of Environmental Psychology, 29*(2), 279-289.

Toossi, Mitra. (maí 2002). *A century of change: the U.S labor force, 1950-2050.* Sótt september 2018 frá www.bls.gov: https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/05/art2full.pdf

Torrington, D. Hall, L og Taylor S. (2008). *Human resource management* (B. 7.útgáfa). Harlow Pearson Education.

Veldhoen Company. (e.d). *www.veldhoencompany.com*. Sótt 20. september 2018 frá Activity Based Working: https://www.veldhoencompany.com/en/activity-based-working/

Vinay Kumar S. (12. október 2015). *The Historical Background Of Human Resource Management*. Sótt 20. Október 2018 frá www.linkedin.com: https://www.linkedin.com/pulse/historical-background-human-resource-management-vinaykumar-s/

Werner, J.M og Desimone, R.L. (2011). *Humar resource developement* (B. 6). Ohio: South Western/Cengage Learning.

Workspirited. (18. oktober e.d). *History of human resource management*. Sótt 2018 frá www.wokrspirited.com: https://workspirited.com/history-of-human-resource-management

World Green Building Council. (2014). Health, Wellbeing & Productivity in Offices. Sótt frá http://www.worldgbc.org/files/6314/1152/0821/WorldGBC__Health_Wellbeing__productivity_Full_Report.pdf

Viðaukar

Viðauki 1 - Rafræn könnun

Vinnumarkaðurinn hefur tekið miklum breytingum síðasta áratuginn og með tilkomu aukinna tækninýjunga hefur þróunin verið í átt að sveigjanlegra vinnuumhverfi hjá fyrirtækjum og stofnunum. Í BA verkefni mínu í Miðlun- og almannatengsl við Háskólann á Bifröst er ég nú að rannsaka verkefnamiðað vinnurými og í samstarfi við Mannauðsdeild Origo er ég að skoða viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum fyrirtækisins til slíks vinnufyrirkomulags.

Verkefnamiðað vinnurými (E. Activity Based Working) er hannað með þarfir bæði fyrirtækja og starfsmanna í huga. Það gengur í einföldu máli út á það að enginn starfsmaður á sína eigin starfsstöð heldur velur sér þá vinnustöð sem hentar þeim verkefnum sem hann vinnur hverju sinni. Þannig getur verið í boði hefðbundin opið skrifstofu rými eins og flestir starfsmenn Origo sitja við í dag, lokuð þagnarrými þar sem ríkja skal algjör þögn, hópvinnurými þar sem hópar sem vinna að sama verkefni geta setið saman og s.frv. Í verkefnamiðuðum vinnurýmum er nauðsynlegt að tryggja góðan aðgang að fundarherbergjum og svæðum þar sem starfsfólk getur sinnt erindum sem þurfa að vinnast í lokuðu rými. Hér á landi hafa til dæmis Íslandsbanki og Vodafone innleitt slíkt fyrirkomulag í höfuðstöðvar sínar. Frekari upplýsingar um fyrirkomulagið hafa verið settar inn á WorkPlace síðu hugbúnaðarsviðanna.

Mér þætti vænt um ef þú værir til í að leggja verkefninu mínu lið með því að svara meðfylgjandi spurningakönnun. Það tekur um 2 til 5 mínútur að svara könnuninni sem er framkvæmd af Mannauðssviði Origo. Könnunin er nafnlaus og verða svör hennar ekki rakin til einstakra þátttakenda. Rétt er að taka fram að mér verða eingöngu afhentar heildar niðurstöður könnunarinnar og í takt við þær reglur sem gilda um meðferð persónuupplýsinga þá hef ég hvorki vitneskju um nöfn eða netföng þátttakenda.

Með fyrirfram þökk,

Gunnar Már Hoffmann

---

1. Hjá Origo starfa allir starfsmenn eftir kenningum um opin vinnurými (e. Open Work Space) þar sem hver og einn starfsmaður á sitt eigið borð í opnu rými. Vinsamlegast leggðu mat á núverandi vinnurými

    - Mér finnst hljóðvistin í vinnurýminu vera góð
    - Mér finnst hitastýringin í vinnurýminu vera góð
    - Mér finnst lýsingin í vinnurýminu vera góð
    - Mér finnst vinnurýmið stuðla að auknum og opnari samskiptum
    - Mér finnst vinnurýmið stuðla að auknum sköpunarkrafti
    - Mér líkar vel við það vinnurými sem ég starfa í
2. Ef þér líkar ekki við það vinnurými sem þú starfar í, hvað er það við rýmið sem þér líkar ekki? (opin spurning)

3. Verkefnamiðað vinnurými byggir á þeirri hugmyndafræði að enginn starfsmaður eigi fasta starfsstöð heldur velji sér það vinnurými sem hentar verkefnunum hverju sinni. Í verkefnamiðuðu vinnurými getur starfsmaður valið sér fjölbreyttari vinnustöðvar heldur en í hefðbundnu opnu rými. Þó er rétt að taka fram að svið, deildir og hópar eiga sér oftast fasta hæð eða stað í húsnæði fyrirtækisins. Vinsamlegast leggðu mat á eftirfarandi fullyrðingar um verkefnamiðað vinnurými.

    - Ég tel að verkefnamiðað vinnurými henti betur starfsemi minnar einingar en núverandi vinnurými
    - Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum og opnari samskiptum
    - Ég tel að verkefnamiðað vinnurými muni stuðla að auknum sköpunarkrafti
    - Ég er jákvæð(ur) gagnvart því að Origo taki upp verkefnamiðað vinnurými fyrir mitt svið eða mína deild
4. Ef eitthvað, hvað er það við verkefnamiðað vinnurými sem þú telur að myndi henta þinni vinnu eða starfsemi þinnar einingar?

5. Ef eithvað, hvað er það við verkefnamiðað vinnurými sem þú telur að myndi ekki henta þinni vinnu eða starfsemi þinnar einingar?

6. Hversu mikinn hluta af vinnutíma þínum í hverri viku (gróflega áætlað) eyðir þú við vinnustöð þína (dæmi um tíma sem ekki er eytt við vinnustöðina eru tímar sem fara í formlega og óformlega fundi innan- og utanhúss og fundi eða heimsóknir til viðskiptavina)

a) 100 %
b) 90% (Að meðaltali 7 tímar á dag, 36 tímar á viku)
c) 80% (Að meðaltali 6,4 tímar á dag, 32 tímar á viku)
d) 70% (Að meðaltali 5,6 tímar á dag, 28 tímar á viku)
e) 60% (Að meðaltali 4,8 tímar á dag, 24 tímar á viku)
f) 50% (Að meðaltali 4 tímar á dag, 20 tímar á viku)
g) Minna en 50%

Bakgrunnsbreytur

7. Kyn
    - Karl
    - Kona
8. Aldur
    - 25 ára eða yngri
    - 26 – 35 ára
    - 36 – 45 ára
    - 46 – 55 ára
    - 56 ára og eldri

9. Hæsta menntunarstig
    - Grunnskólapróf
    - Stúdentspróf
    - Iðnmenntun
    - Grunnám í Háskóla
    - Framhaldspróf í Háskóla
    - Annað

10. Hvaða stöðu gegnir þú innan fyrirtækisins?
    - Stjórnandi
    - Hugbúnaðarsérfræðingur (forritari/prófari)
    - Ráðgjafi / Sérfræðingur

Viðauki 2 - Fræðsla á Workplace

Origo leggur sitt af mörkum til að styðja við Háskólasamfélagið á Íslandi með ýmsum leiðum. Þannig fáum við reglulega til okkar nemendahópa sem vinna verkefni í samstarfi við okkar sérfræðinga ásamt því að taka þátt í lokaverkefnum nemenda í ýmsum greinum.

Við erum í samstarfi við einn nemanda á þessari önn sem er að vinna lokaverkefni sitt í Miðlun og almannatengslum við Háskólann á Bifröst. Nemandinn er að skoða viðhorf starfsmanna á hugbúnaðarsviðum Origo til verkefnamiðaðs vinnurýmis.

Nú rétt áðan fengu þið senda spurningakönnun frá Mannauði sem er liður í þessa lokaverkefni hans. Það er rétt að taka fram í samræmi við reglur Origo um meðferð persónuupplýsinga starfsmanna þá er könnunin send út frá Mannauði og verður nemanum ekki afhentar neinar persónuupplýsingar þátttakenda, hvorki nöfn né netföng. Svör verða heldur ekki rakin til einstakra þátttakanda og verða honum eingöngu afhentar heildarniðurstöður könnunarinnar.

Hér fyrir neðan má sjá skýringu á því hver munurinn á opnu- og verkefnamiðuðu vinnurými er.

Helsti munurinn á opnu- og verkefnamiðuðu vinnurými er sá fjölbreytileiki sem verkefnamiðuð vinnurými bjóða upp á. Í opnum vinnurýmum á hver og einn starfsmaður sína eigin starfsstöð (skrifborð) og getur eignað sér svæðið í kringum hana.

Verkefnamiðað vinnurými er hannað með þarfir bæði starfsfólks og fyrirtækja í huga. Það gengur út á það að enginn starfsmaður á sína eigin starfsstöð (skrifborð) heldur velur sér það vinnurými sem hentar þeim verkefnum sem hann vinnur í hverju sinni

Verkefnamiðuðu vinnurými er ætlað að auka liðsheild og samvinnu en hugmyndafræðin gengur út á það að skapa fjölbreytt vinnurými þar sem einstaklingar, teymi og hópar geta setið í því vinnurými sem nýtist þeim best hverju sinni. Þrátt fyrir að starfsmenn eigi ekki fast borð er samt gert ráð fyrir að hver hópur eða deild eigi fasta hæð eða svæði á vinnustaðnum og að þeir sem starfa saman sitji í sama rými.

Íslensk fyrirtæki hafa á undanförnum árum tekið þátt í þessari þróun. Íslandsbanki og Vodafone hafa innleitt verkefnamiðað vinnurými í nýjum höfuðstöðvum sínum og er vinnurýmið byggt upp á þann hátt að mismunandi vinnurými eru í boði. Þar má til dæmis finna þagnarrými, hópvinnurými sem og hefðbundin skrifborð. Það sem einkennir þó vinnurýmið er að enginn starfsmaður á fasta starfsstöð heldur sest þar sem hentar hverju sinni þegar hann mætir til vinnu, þó með þeim fyrirvara að hann á sér fasta hæð eða fast svæði á þeirri hæð sem hans deild eða svið hefur fengið úthlutað.

Hér má t.d. sjá myndband um nýjar höfuðstöðvar Vodafone í bandaríkjunum þar sem verkefnamiðað vinnurými var innleitt: https://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=12120360