

Storrumskontorer



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet

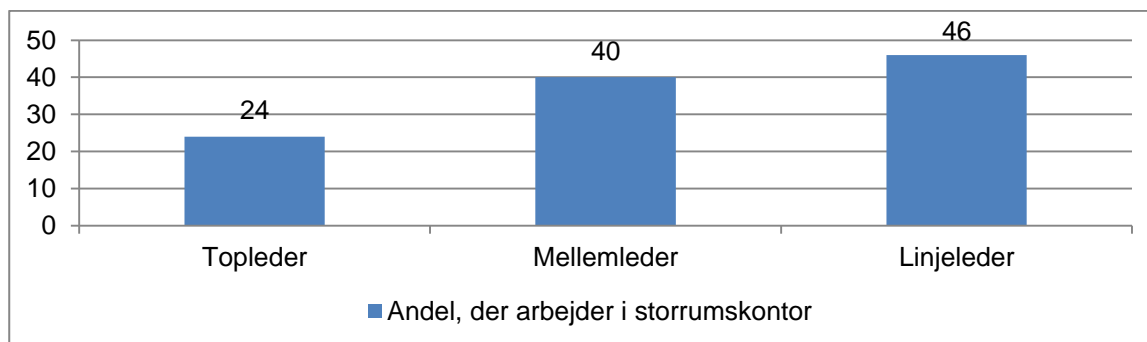
- fordele og ulemper ved at arbejde i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber blandt ledere, som selv arbejder i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber
- hvad man har gjort for at indrette og tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber
- sammenhængen mellem hvad man har gjort for at indrette og tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber, og hvilken betydning det har for vurderingen af fordele og ulemper ved at arbejde i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber.

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

Færrest topledere og flest linjeledere arbejder i storrumskontorer

Jo højere oppe i ledelseshierarkiet man befinder sig, jo færre arbejder i storrumskontor. 24 procent af toplederne mod 46 procent af linjelederne arbejder i storrumskontorer. 604 af lederne i undersøgelsen arbejder selv i storrumskontorer, svarende til 68 procent af respondenterne i undersøgelsen.

Figur 1. Andel, der arbejder i et storrumskontor/åbent kontorlandskab fordelt på ledelsesniveau¹. Procent.



290 respondenter, svarende til 32 procent af respondenterne i undersøgelsen, arbejder ikke selv i storrumskontor, men svarer, at deres direkte medarbejdere arbejder i storrumskontorer.

Tabel 1. Respondentsammensætning fordelt på andel, der selv arbejder i storrumskontorer, og andel, hvor lederens direkte medarbejdere arbejder i storrumskontorer.

| | Procent |
|---|------------|
| Lederen arbejder selv i storrumskontorer | 68 |
| Lederens direkte medarbejdere arbejder i storrumskontorer | 32 |
| Total | 100 |

¹ Topledere er i denne undersøgelse defineret som administrerende direktører og øvrige medlemmer af direktionen. Mellemledere er ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere. Linjeledere er ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere.

Initiativer til at tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontorer

60 procent svarer, at der er headsets til ansatte, som taler meget i telefon. Halvdelen svarer, at der er etableret mulighed for uformelle mødesteder (caféområder, biblioteker og så videre), og at der er taget hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne.

44 procent svarer, at der er adgang til stillerum.

Tabel 2. Hvad af følgende har I gjort for at indrette og tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab? Mulighed for flere svar. Alle ledere.

| | Procent |
|---|----------------|
| Vi har headsets til ansatte, som taler meget i telefon | 60 |
| Der er mulighed for uformelle mødesteder (caféområder, biblioteker og så videre) | 50 |
| Der bliver taget hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne (de medarbejdere, som arbejder sammen, sidder sammen) | 50 |
| Der er adgang til stillerum | 44 |
| Medarbejderne har mulighed for både at dele viden og koncentrere sig | 37 |
| Der er gjort en indsats for at sikre god akustik i rummet | 34 |
| Vi har aftalt leveregler for adfærd | 34 |
| Der er så vidt muligt taget hensyn til individuelle behov og ønsker | 33 |
| Vi har løbende dialog om, hvordan fleksibilitet, videndeling og samarbejdet fungerer | 28 |
| Vi har ikke gjort noget for at indrette arbejdet til storrumskontor | 10 |
| Andet | 3 |
| Ved ikke | 3 |

Afbrydelser og forstyrrelser i arbejdet

Knap halvdelen af de ledere, som arbejder i storrumskontorer, svarer, at deres arbejde ofte eller hele tiden kræver ro til fordybelse, og at det er nødvendigt at kunne arbejde uforstyrret.

Tabel 3. Ledere, der arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab.

| Procent | Aldrig | Sjældent | Sommetider | Ofte | Hele tiden | Ved ikke | Total |
|--|--------|----------|------------|------|------------|----------|--------------|
| Hvor ofte...? | | | | | | | |
| kræver dit arbejde, at du har ro til fordybelse | 0 | 4 | 49 | 44 | 2 | 0 | 100 |
| er det nødvendigt for dig at kunne arbejde uforstyrret | 1 | 6 | 48 | 44 | 2 | 0 | 100 |

Blandt de ledere, som arbejder i storrumskontorer, svarer 65 procent, at de ofte eller hele tiden bliver afbrudt i arbejdet af kolleger/medarbejdere. At 65 procent af lederne ofte eller hele tiden bliver afbrudt i arbejdet af kolleger/medarbejdere, kan skyldes, at deres direkte medarbejdere har brug for sparring eller lignende i forhold til arbejdsopgaverne, således at det i højere grad er årsagen til at blive afbrudt og ikke, at lederen arbejder i storrumskontor.

Tabel 4. Hvor ofte oplever du følgende i forbindelse med at arbejde i storrumskontor/ åbent kontorlandskab? Ledere, der arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab.

| Procent | Aldrig | Sjældent | Sommetider | Ofte | Hele tiden | Ved ikke | Total |
|---|--------|----------|------------|------|------------|----------|-------|
| Jeg bliver afbrudt i arbejdet af kolleger/medarbejdere | 2 | 9 | 24 | 45 | 20 | 0 | 100 |
| Jeg bliver forstyrret af kollegers/medarbej- deres telefonsamtaler | 6 | 26 | 28 | 31 | 9 | 0 | 100 |
| Jeg føler mig forstyrret af kolleger/med- arbejdere, der taler sammen | 7 | 25 | 30 | 29 | 8 | 0 | 100 |
| Jeg bliver forstyrret af, at andres telefoner ringer | 10 | 31 | 25 | 26 | 8 | 0 | 100 |
| Jeg er bekymret for at forstyrre andre, når jeg udfører mit arbejde | 15 | 32 | 31 | 18 | 3 | 0 | 100 |

Arbejdet i storrumskontorer/åbne kontorlandskaber

De færreste – 18 procent – er i høj eller i meget høj grad generet af, at andre kan følge med i, hvad de foretager sig, når de er på arbejde. Omvendt er det kun 27 procent, der svarer, at de i høj eller i meget høj grad har mulighed for at koncentrere sig om deres arbejde.

Tabel 5. I hvilken grad oplever du følgende i forbindelse med at arbejde i storrumskontor/ åbent kontorlandskab? Ledere, der arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab.

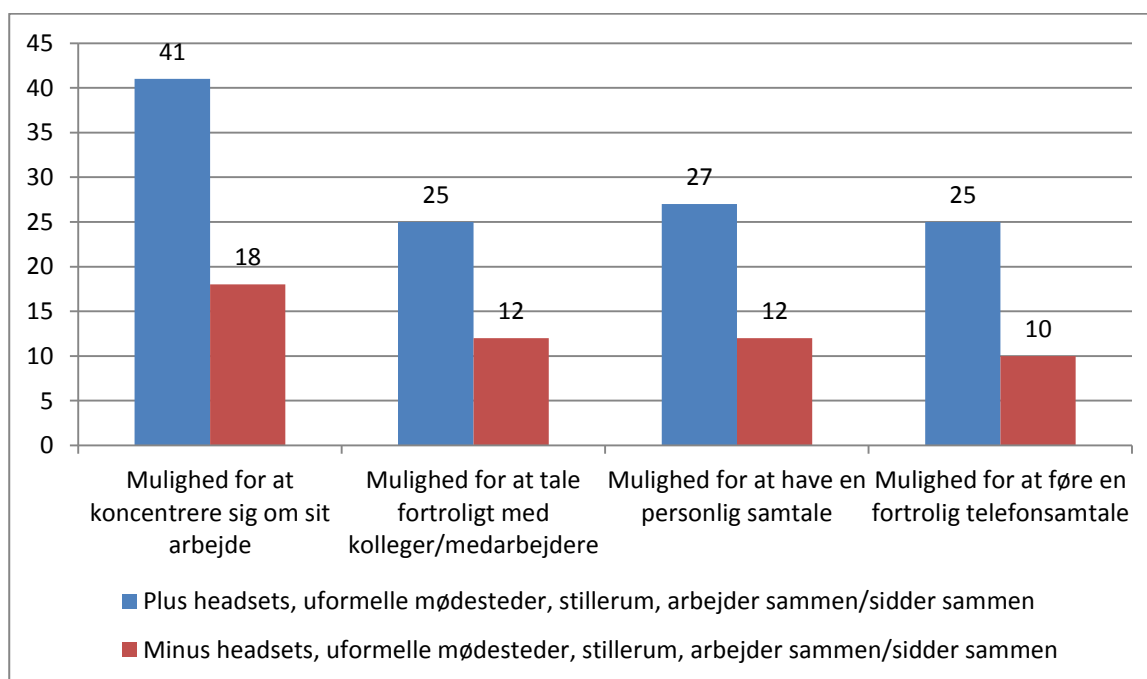
| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/ I meget høj grad | Ved ikke | Total |
|--|-----------------------------|-----------------|----------------------------|-------------|-------|
| Jeg har mulighed for at koncentrere mig om mit arbejde | 25 | 49 | 27 | 0 | 100 |
| Jeg er generet af, at andre kan følge med i, hvad jeg foretager mig, når jeg er på arbejde | 55 | 27 | 18 | 0 | 100 |
| Jeg har mulighed for at snakke fortroligt med kolleger/medarbejdere | 57 | 23 | 19 | 0 | 100 |
| Jeg har mulighed for at have en personlig samtale | 61 | 18 | 21 | 0 | 100 |
| Jeg har mulighed for at føre en fortrolig telefonsamtale | 68 | 14 | 18 | 0 | 100 |

Som det fremgår af tabel 1, er der taget en række initiativer for at indrette og tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontorer. De fire mest udbredte initiativer og tiltag er følgende:

- Headsets til ansatte som taler meget i telefon
- Uformelle mødesteder (caféområder, biblioteker og så videre)
- Hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne (de medarbejdere, som arbejder sammen, sidder sammen)
- Adgang til stillerum

Det er klart, at ikke alle de fire initiativer er lige relevante for vurderingen af mulighederne for at kunne koncentrere sig om sit arbejde eller mulighederne for at tale fortroligt med kolleger/medarbejdere. Der er dog en klar sammenhæng i vurderingen blandt ledere, som arbejder i storrumskontorer, således at væsentligt flere svarer i høj eller i meget høj grad, hvis man har indført alle fire initiativer og tiltag, end hvis de svarer nej til alle fire tiltag.

Figur 2. Andel, der i høj/i meget høj grad oplever følgende i forbindelse med at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab sammenholdt med, hvilke initiativer og tiltag man har gennemført for at tilpasse arbejdet hertil. Procent.



Blandt de ledere, som arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab, svarer mere end seks ud af ti, at det i høj eller i meget høj grad giver bedre muligheder for:

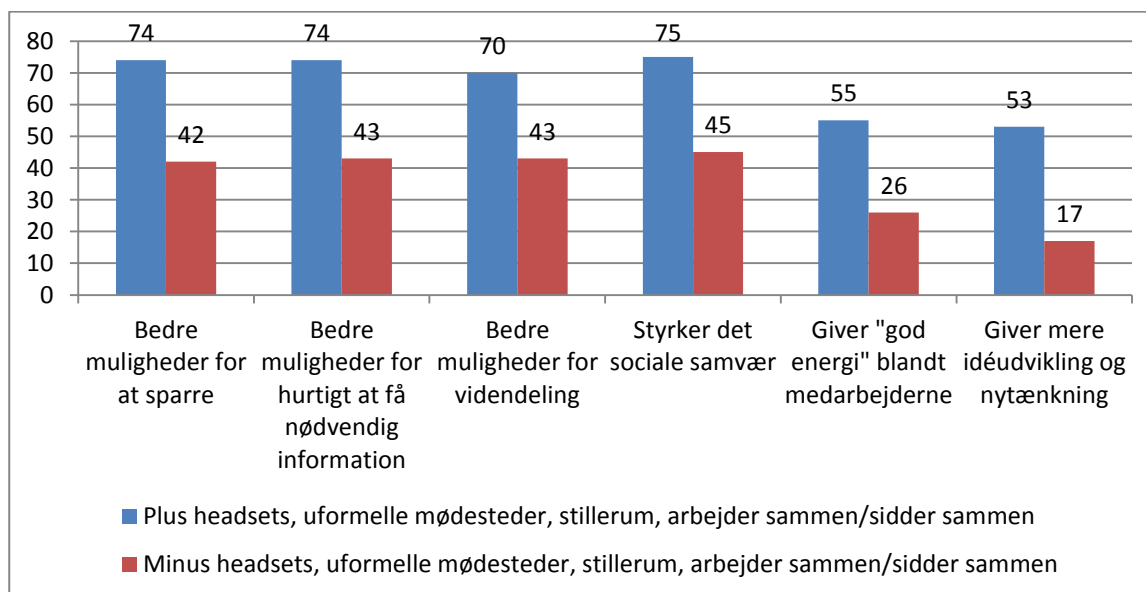
- at man kan sparre med hinanden om arbejdsopgaverne
- videndeling
- at man hurtigt kan få de nødvendige informationer fra kolleger/medarbejdere

Tabel 6. I hvilken grad er følgende din vurdering i forbindelse med at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab. Ledere, der arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab.

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj grad/ I meget høj grad | Ved ikke | Total |
|---|-----------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|-------|
| Det giver bedre muligheder for, at man kan sparre med hinanden om arbejdsopgaverne | 8 | 30 | 62 | 0 | 100 |
| Det giver bedre muligheder for, at man hurtigt kan få de nødvendige informationer fra kolleger/medarbejdere | 8 | 30 | 62 | 0 | 100 |
| Det giver bedre muligheder for videndeling | 9 | 30 | 61 | 0 | 100 |
| Det styrker det sociale samvær | 10 | 29 | 61 | 0 | 100 |
| Det giver "god energi" blandt medarbejderne | 22 | 34 | 42 | 2 | 100 |
| Det giver mere idéudvikling og nytænkning | 26 | 35 | 36 | 2 | 100 |

Blandt de ledere, som arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab, er der imidlertid ganske store forskelle i vurderingen, afhængig af om man har headsets til ansatte, som taler meget i telefon, har uformelle mødesteder (caféområder, biblioteker og så videre), har taget hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne (de medarbejdere, som arbejder sammen, sidder sammen) og har adgang til stillerum.

Figur 3. Andel, der i høj/i meget høj grad vurderer følgende i forbindelse med at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab sammenholdt med, hvilke initiativer og tiltag man har gennemført for at tilpasse arbejdet hertil. Procent.



Selv om initiativerne hver for sig eller til sammen måske ikke har afgørende betydning for blandt andet mulighederne for at sparre med hinanden, videndeling med videre, er der dog en klar sammenhæng i ledernes vurdering af, om det giver bedre muligheder for at sparre med hinanden, videndeling med videre, hvis alle fire tiltag er indført.

Oftest klager over temperaturen

44 procent af lederne i undersøgelsen svarer, at de ofte eller hele tiden modtager klager fra deres medarbejdere om temperaturen. Denne undersøgelse kan ikke afdække, om det skyldes, at man arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab, eller det skyldes andre forhold.

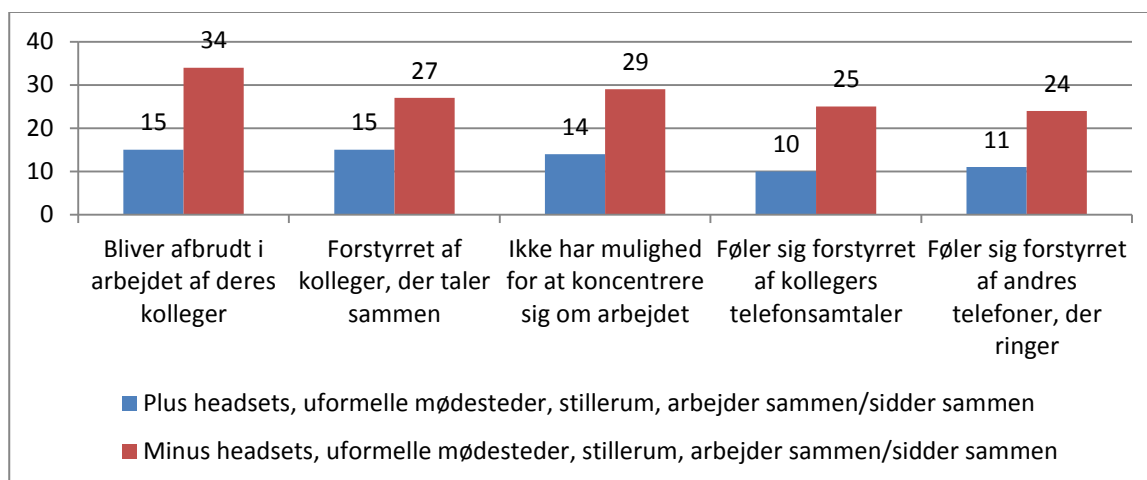
Tabel 7. Hvor ofte modtager du klager fra dine medarbejdere om følgende? Alle ledere.

| Procent | Aldrig/Sjældent | Sommetider | Ofte/Hele tiden | Ved ikke | Total |
|--|-----------------|------------|-----------------|----------|-------|
| At der er problemer med temperaturen | 23 | 31 | 44 | 1 | 100 |
| At de bliver afbrudt i deres arbejde af kolleger | 37 | 38 | 24 | 1 | 100 |
| At de er forstyrret af kolleger, der taler sammen | 39 | 37 | 23 | 1 | 100 |
| At de ikke har mulighed for at koncentrere sig om arbejdet | 39 | 39 | 21 | 1 | 100 |
| At de føler sig forstyrret af kollegers telefonsamtaler | 42 | 37 | 20 | 2 | 100 |
| At de føler sig forstyrret af andres telefoner, der ringer | 46 | 33 | 19 | 2 | 100 |

I forhold til forstyrrelser i arbejdet er det også her interessant at se på, om der er sammenhæng mellem, om man har indført de fire tiltag: Headsets til ansatte, som taler meget i telefon, har uformelle mødesteder (caféområder, biblioteker og så videre), har taget hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne (de medarbejdere, som arbejder sammen, sidder sammen), og har adgang til stillerum, eller har svaret nej til alle fire i forhold til, hvor ofte medarbejderne klager.

Har man indført alle fire tiltag, er det væsentligt færre ledere, som svarer, at medarbejderne ofte eller hele tiden klager over afbrydelser i arbejdet, forstyrrelser af telefoner med videre.

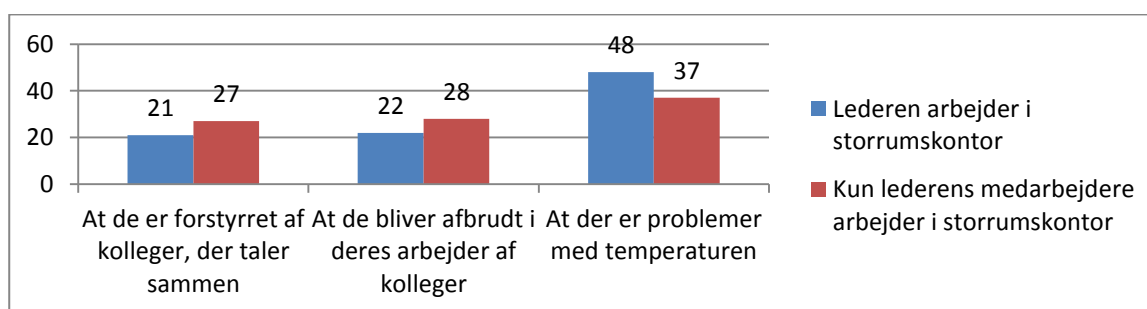
Figur 4. Andel, der svarer, at medarbejderne ofte eller hele tiden klager over følgende sammenholdt med, hvilke initiativer og tiltag man har gennemført for at tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab. Procent.



Der er på enkelte områder forskel på, hvor ofte medarbejderne klager afhængig af, om lederen selv arbejder i storrumskontorer, eller det kun er lederens direkte medarbejdere, der arbejder i storrumskontor.

Flere ledere, som selv arbejder i storrumskontorer, modtager oftere klager over problemer med temperaturen end ledere, hvor det kun er lederens direkte medarbejdere, der arbejder i storrumskontorer. Forskellen kan måske forklares med, at når lederen selv arbejder i storrumskontor, hører hun eller han oftere, at medarbejderne klager over temperaturen. Omvendt oplever færre ledere, som selv arbejder i storrumskontorer, klager over, at medarbejderne er forstyrret af kolleger, der taler sammen, og at medarbejderne bliver afbrudt i deres arbejde af kolleger.

Figur 5. Forskelle på, hvor ofte ledere modtager klager fra medarbejderne. Fordelt på, om lederen selv arbejder i storrumskontor, eller det kun er medarbejderne, der arbejder i storrumskontorer. Andel, der svarer ofte/hele tiden tilsammen. Procent.



Den ledelsesmæssige vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab

Blandt de ledere, som selv arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab, svarer 44 procent, at det i høj eller i meget høj grad understøtter en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, videndeling, samarbejde er i fokus, og andre 43 procent, at det generelt øger muligheden for feedback.

Tabel 8. Hvad er din ledelsesmæssige vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab? Arbejder selv i storrumskontor.

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/ I meget høj grad | Ved ikke | Total |
|---|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------|------------|
| Det understøtter en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, videndeling, samarbejde er i fokus | 17 | 37 | 44 | 2 | 100 |
| Arbejdet er mere effektivt og produktivt | 44 | 37 | 16 | 3 | 100 |
| Medarbejderne har generelt en hensigtsmæssig adfærd, hvor man respekterer behovet for både at dele viden og koncentrere sig | 14 | 42 | 43 | 1 | 100 |
| Der er mange uproduktive konflikter | 66 | 19 | 10 | 4 | 100 |
| Det styrker fællesskabet | 11 | 35 | 52 | 1 | 100 |
| Det øger generelt muligheden for feedback | 17 | 39 | 43 | 1 | 100 |

Også her er der betydelige forskelle i vurderingen afhængig af, om man har indført alle de fire nævnte tiltag eller svarer nej til alle fire. Blandt de ledere, hvor alle fire tiltag er indført, svarer 65 procent, at det understøtter en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, videndeling og samarbejde er i fokus mod 18 procent blandt de ledere, som svarer nej til alle fire tiltag.

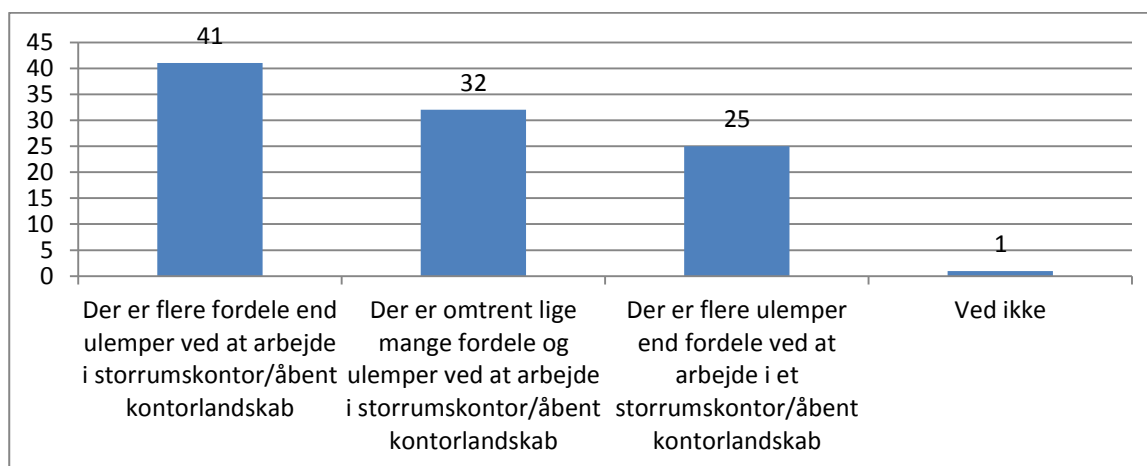
Tabel 9. Den ledelsesmæssige vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab sammenholdt med, hvilke initiativer og tiltag man har gennemført for at tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab. Arbejder selv i storrumskontor.

| Procent | +Headsets + Uformelle mødesteder +Stillerum + Arbejder sammen/sidder sammen | - Headsets - Uformelle mødesteder - Stillerum - Arbejder sammen/sidder sammen |
|---|---|---|
| Det understøtter en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, videndeling, samarbejde er i fokus | 65 | 18 |
| Arbejdet er mere effektivt og produktivt | 28 | 8 |
| Medarbejderne har generelt en hensigtsmæssig adfærd, hvor man respekterer behovet for både at dele viden og koncentrere sig | 65 | 26 |
| Der er mange uproduktive konflikter | 5 | 18 |
| Det styrker fællesskabet | 68 | 32 |
| Det øger generelt muligheden for feedback | 58 | 29 |

Den samlede vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab

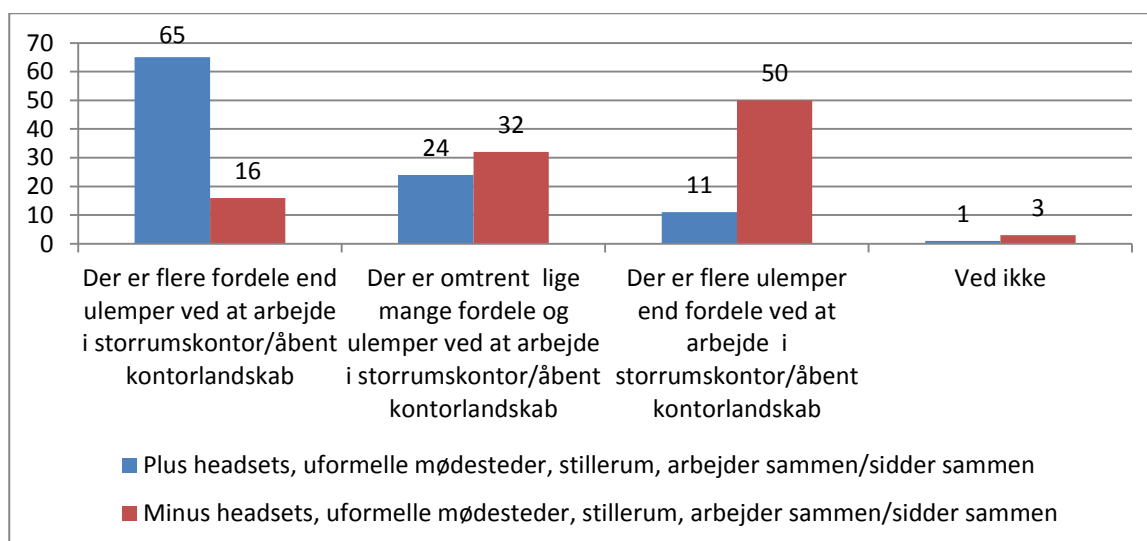
44 procent af de ledere, som selv arbejder i storrumskontor/åbent kontorlandskab svarer, at der er flere fordele end ulemper herved. 25 procent svarer, at der er flere ulemper end fordele ved at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab.

Figur 6. Hvad er din samlede generelle vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab? Arbejder selv i storrumskontor. Alle. Procent.



Også når det gælder den generelle vurdering af fordele og ulemper ved at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab, svarer markant flere ledere (65 procent), at der er flere fordele end ulemper, hvis man har headsets til ansatte, som taler meget i telefon, uformelle mødesteder, har taget hensyn til de forskellige behov ved placeringen af medarbejderne (de medarbejdere, som arbejder sammen, sidder sammen) og har adgang til stillerum, end de ledere, som svarer nej til alle fire tiltag. Her svarer kun 16 procent, at der er flere fordele end ulemper.

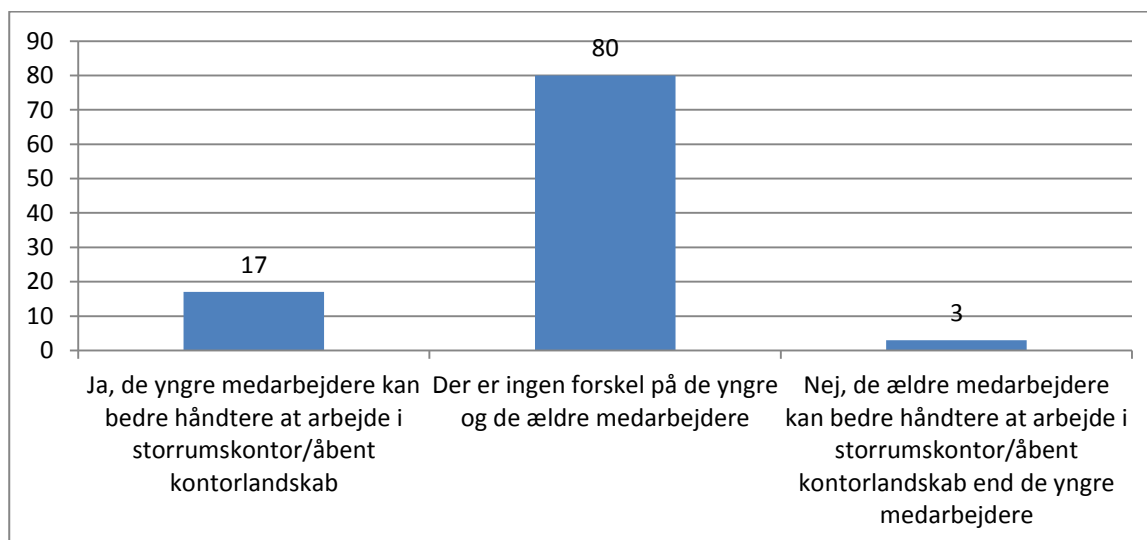
Figur 7. Samlet generelle vurdering af at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab sammenholdt med, hvilke initiativer og tiltag man har gennemført for at tilpasse arbejdet til at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab. Arbejder i storrumskontor. Procent.



Medarbejdernes alder i forhold til at arbejde i storrumskontor/ åbent kontorlandskab

17 procent af lederne vurderer, at deres yngre medarbejdere bedre kan håndtere at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab end deres ældre medarbejdere. 80 procent vurderer, at der ikke er nogen forskel, og tre procent, at de ældre medarbejdere bedre kan håndtere at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab end de yngre medarbejdere.

Figur 8. Vurderer du, at dine yngre medarbejdere bedre kan håndtere at arbejde i storrumskontor/åbent kontorlandskab end dine ældre medarbejdere²? Alle ledere. Procent.



² Yngre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere under 40 år. Ældre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere på 50 år eller mere.

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 894 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden fra den 31. maj til den 6. juni 2016.

Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

| Køn | Antal | Procent |
|--------------|--------------|----------------|
| Kvinder | 268 | 30 |
| Mænd | 626 | 70 |
| Total | 894 | 100 |

| Alder | Antal | Procent |
|---------------|--------------|----------------|
| Under 40 | 150 | 17 |
| 40-44 | 178 | 20 |
| 45-49 | 199 | 22 |
| 50-54 | 190 | 21 |
| 55-59 | 117 | 13 |
| 60 og derover | 60 | 7 |
| Total | 894 | 100 |

| Uddannelsesniveau | Antal | Procent |
|---|--------------|----------------|
| Grundskole/Folkeskole, Gymnasial uddannelse | 58 | 6 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 183 | 20 |
| Kort videregående uddannelse | 203 | 23 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 274 | 31 |
| Lang videregående uddannelse, master eller mere | 176 | 20 |
| Total | 894 | 100 |

| Ledelsesniveau | Antal | Procent |
|--|--------------|----------------|
| Topledere | 99 | 11 |
| Mellemledere (Ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere) | 301 | 34 |
| Linjeledere (Ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere) | 494 | 55 |
| Total | 894 | 100 |

| Sektor | Antal | Procent |
|------------------------|--------------|----------------|
| Privat | 789 | 88 |
| Offentlig | 71 | 8 |
| Selvejende institution | 34 | 4 |
| Total | 894 | 100 |

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét eller to procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.