



Norges miljø- og  
biovitenskapelige  
universitet

**Masteroppgave 2023 30 stp.**

Fakultet for landskap og samfunn

---

## Hjemmekontorets påvirkning på kontormarkedet i Oslo

Christen Rieker  
Tor Einar Ludvigsen  
Master i eiendomsutvikling

## Forord

To innholdsrike år på masterstudiet i Eiendomsutvikling ved NMBU er snart over. Vi startet vår reise på Ås i en tid som bar stort preg av korona pandemien og restriksjoner. Et halvt år inn i første semester ble vi igjen tvunget tilbake til digital undervisning og hjemmeksamen. I overkant av et år etter siste gjenåpning er pandemien et lukket kapittel og nesten en glemt epoke. Pandemien og nedstenging har riktignok satt sine spor og skapt andre måter å organisere arbeidsdagen på.

Vi var begge fysiske deltakere i det påtvungne forskningseksperimentet som startet på arbeidsplasser rundt om i landet 12.mars 2020. Vi har selv kjent på de ulike aspektene med hjemmekontor og hvilken påvirkning det hadde i hverdagen. Egen erfaring, kombinert med en høy mediedekning om kontorets fremtid førte oss til tematikken for oppgaven:

Hjemmekontorets påvirkningen på kontormarkedet.

Det har vært en svært lærerik prosess å skulle gå i dybden i en tematikk som er forholdsvis fersk og hvor man enda ikke har funnet noe fasitsvar. Prosessen har vært tidkrevende og arbeidsintensivt, men vi føler vi har kommet ut klokere på andre siden. Vi må få takke vår veileder Håvard Steinsholt for både ris og ros i prosessen mot det endelige sluttresultatet. Videre vil vi takke alle våre informanter som har bruk av sin tid for å bistå oss i forskningsprosessen.

Oslo, 14.05.2023

Christen Rieker

Tor Einar Ludvigsen

## Sammendrag

I denne studien har formålet vært å undersøke hvordan økt bruk av hjemmekontor har påvirket kontormarkedet i Oslo. Vi har etter to år med påtvunget hjemmekontor og tidvis isolering vendt tilbake til en normal hverdag. Pandemiens drastiske endringer i arbeidshverdagen har satt fart i omstillingen til nye måter å jobbe på som redefinerer kontorets betydning.

Det er utarbeidet tre forskningsspørsmål som samlet skal danne grunnlaget for besvarelsen. Disse tar for seg hjemmekontorets påvirkning på arealletterspørsel, kontordesign og kontraktsvilkår.

Opgaven benytter en kombinasjon av relevant teori, kvalitative intervjuer og tallmaterieell fra en ekstern kilde for å belyse problemstillingen. De kvalitative semistrukturerte intervjuene er gjennomført med et representativt utvalg av leietakere, eiendomsbesittere og næringsmeglere for å få en dypere innsikt i deres observasjoner og fremtidsutsikter. Markedsdataen tar for seg tallmaterieell fra kontorleiemarkedet innsamlet av Arealstatistikk. Hensikten er å bekrefte eller avkrefte funne gjort i den kvalitative delen. På den måten sikrer vi relabiliteten til våre observasjoner gjennom datatriangulering.

Studien viser en langt mindre korrelasjon mellom økt bruk av hjemmekontor og arealletterspørsel enn først antatt. Resultatet viser at bedriftene i Oslo etterspør vel så mye areal i dag som de gjorde før pandemien, noe som samsvarer lite med situasjonen vi ser i andre storbyer. Analysene viser til og med en økt etterspørsel etter sentrumsnære arealer, noe som har medført en sterk prisvekst i området hvor tilførselen av areal er marginal. Ønske fra ansatte om videre bruk av hjemmekontor og bedriftenes ønske om å ha de ansatte mer fysisk til stede, har resultert i en trend i forhold til oppgradering av kontorarealer. Bedriftene ønsker å tilføre kvaliteter til kontoret som de ansatte ikke kan finne hjemme.

Det fremkommer av studien at de økende kravene om fleksibilitet hos arbeidstaker enn så lenge ikke virket inn på bedriftenes kontraktsforhandlinger med eiendomsbesitter. Videre viser funnene en interesse for økt fleksibilitet i leiekontrakter fra leietakers side, men en lav betalingsvillighet særlig knyttet til kontrakts lengde.

## Abstract

The purpose of this study has been to investigate how the rise of home offices has affected the office market in Oslo. After two years of forced remote work and occasional isolation, we have returned to a normal everyday life. The pandemic's drastic changes in work life have recently provoked a new way of working that redefines the significance of the office.

Three research questions have been developed to form the basis for the answer. These address the home office's impact on demand for space, office design, and contract terms.

The assignment uses a combination of relevant theory, qualitative interviews and quantitative surveys to illuminate the research question. The qualitative semi-structured interviews were conducted with a representative sample of tenants, property owners, and real estate companies to gain deeper insight into their observations and future prospects. The quantitative part of the assignment was conducted as a document study and examined numerical data from the office rental market collected by Arealstatistikk. The document studies aim to confirm or refute findings from the qualitative part. This way, we ensure the reliability of our observations through data triangulation.

The study shows a far smaller correlation between the increased use of home offices and demand for space than initially anticipated. The results show that companies demand just as much space today as they did before the pandemic, which corresponds little to the situation we see in other major cities. The analyses even show an increased demand for central areas, which has led to a strong price increase in the area where the supply of space is marginal. The wish from employees for continued use of home offices and the companies' desire to have employees more physically present has resulted in a trend of upgrading office spaces. Companies want to add qualities to the office that employees cannot find at home.

The study reveals that the increasing demands for flexibility from employees have not yet been reflected in contract negotiations with property owners. The findings also indicate an interest in increased flexibility in lease agreements from the tenant's side, but a low willingness to pay, particularly regarding contract length.

# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>1</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>1.0 INTRODUKSJON</b> .....	<b>6</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA .....	6
1.2 OPPGAVENS FORMÅL .....	7
1.3 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	7
1.4 OPPGAVENS STRUKTUR .....	8
<b>2.0 RELEVANT TEORI</b> .....	<b>10</b>
2.1 INTRODUKSJON AV EIENDOMSSYSTEMET – GELTNER'S MODELL .....	10
2.1.1 <i>Leiemarkedet</i> .....	11
2.1.2 <i>Eiemarkedet/transaksjonsmarkedet</i> .....	11
2.1.3 <i>Eiendomsutviklingsmarkedet</i> .....	12
2.1.4 <i>Markedsbalanse</i> .....	12
2.2 MONO- OG POLYSENTRISK BYMODELL .....	13
2.2.1 <i>Monosentrisk teori</i> .....	13
2.2.2 <i>Polysentrisk teori</i> .....	15
2.3 ARBEIDSPLASSKONSEPTER OG DESIGN .....	17
2.3.1 <i>Cellekontor</i> .....	18
2.3.2 <i>Åpent kontorlandskap</i> .....	19
2.3.3 <i>Aktivitetsbasert kontordesign (ABW- Activity based working)</i> .....	19
2.3.4 <i>Hjemmekontor</i> .....	20
2.4 EIENDOM SOM EN TJENESTE («PROPERTY AS A SERVICE - PAAS») .....	22
<b>3.0 BAKGRUNNSINFORMASJON: MARKEDET FOR KONTOREIENDOM</b> .....	<b>24</b>
3.1 KORT INTRODUKSJON TIL KONTORMARKEDET.....	24
3.2 KONTORMARKEDET I OSLO .....	24
3.2.1 <i>Kontorledighet</i> .....	26
3.2.2 <i>Sysselsetting</i> .....	26
3.3 DET INTERNASJONALE KONTORMARKEDET .....	27
3.4 PANDEMIENS PÅVIRKNING.....	27
<b>4.0 METODE</b> .....	<b>29</b>
4.1 KVALITATIVE OG KVANTITATIVE METODER .....	29
4.2 FORSKNINGSDESIGN .....	30
4.3 DATAINNSAMLING.....	31
4.3.1 <i>Litteraturstudie</i> .....	31
4.3.2 <i>Semistrukturerte intervjuer</i> .....	32
4.3.3 <i>Intervjuguide</i> .....	33
4.4 EMPIRIENS KVALITET .....	34
4.4.1 <i>Reliabilitet</i> .....	34
4.4.2 <i>Validitet</i> .....	35
4.4.3 <i>Refleksivitet</i> .....	36
4.4.4 <i>Forskningsetikk</i> .....	36
<b>5.0 FUNN</b> .....	<b>38</b>
5.1 DEFINERING OG REKRUTTERING AV UTVALG.....	38
5.2 INTERVJUPROSESSEN .....	39
5.2.1 <i>Leietaker</i> .....	39
5.2.2 <i>Eiendomsbesitter</i> .....	39

5.2.3 <i>Næringsmegler</i> .....	40
5.3 OPPSUMMERING INTERVJU LEIETAKERE .....	40
5.3.1 <i>Dagens kontorsituasjon</i> .....	40
5.3.2 <i>Hjemmekontor</i> .....	43
5.3.3 <i>Kontorets betydning</i> .....	47
5.3.4 <i>Fremtidens kontor</i> .....	51
5.4 INTERVJU EIENDOMSBSITTERE .....	53
5.5 INTERVJU NÆRINGSMEGLERE.....	56
<b>6.0 DRØFTING</b> .....	<b>60</b>
6.1 FORSKNINGSPØRSMÅL 1 .....	60
6.2 FORSKNINGSPØRSMÅL 2 .....	65
6.3 FORSKNINGSPØRSMÅL 3 .....	69
<b>7.0 KONKLUSJON</b> .....	<b>73</b>
<b>8.0 OPPGAVENS BEGRENSNINGER OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING</b> .....	<b>74</b>
<b>9.0 REFERANSELISTE:</b> .....	<b>75</b>
FAGBØKER .....	75
ANNEN LITTERATUR OG KILDER .....	75
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>79</b>
SØKNAD NSD .....	79
INTERVJUGUIDE.....	82

# 1.0 Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

I dag jobber om lag 900.000 mennesker i Norge innen kontor- og administrasjonsarbeid (STAMI, 2020). Veksten innen kontorjobber har siden 50-tallet økt med 37% (SSB, 2021). Måten vi utfører arbeid har utviklet seg i takt med de teknologiske fremskrittene i samfunnet. Digitalisering har åpnet for nye måter å jobbe på og man er i dag ikke lenger avhengig av fysisk tilstedeværelse på kontoret for å utføre arbeidsoppgaver. Likevel har kontoret vært lokasjonen for verdiskapningen i de fleste bedrifter frem til nå.

Hjemmekontoret ble brått jobblokasjon nr. 1, da landet stengte ned 12. mars 2020 som en følge av Covid-19 pandemien. Myndighetenes påbud om hjemmekontor førte til at bedriftenes operasjonelle drift ble styrt fra hjemmet. Omveltningen endret måten vi jobbet på og satte fart på den teknologiske utviklingen innenfor fjernarbeid. Pessimismen rundt produktiviteten på hjemmekontor ble fort borte og man så at effektiviteten i visse tilfeller økte hos den enkelte (Korsmo, 2022). Hjemmekontoret fjernet reisetiden til og fra jobb, og tilførte mer tid til annet i hverdagen.

Under koronapandemien 2020-2021 uttalte flere av landets ledende analytikere og næringsmeglere seg om hvordan vi ville se en endring i bruken av kontoret post korona. De mente at det i større grad ville settes krav til arbeidsgiver om økt fleksibilitet og mer bruk av hjemmekontor. Videre antok de at økte bruken av hjemmekontor føre til et mindre behov for kontorarealer. Spørreundersøkelser rettet mot arbeidstakere viste et økt ønske om bruk av hjemmekontor også i etterkant av pandemien (AFI, 2022).

Etter flere år med tidvis nedstenging og hjemmekontor, har samfunnet vendt tilbake til normale tilstander. Men hva nå? Har covid-19 vært springbrettet for en økt bruk av hjemmekontor og et mindre behov for kontorlokaler? Eller vil de ansatte tilbake på kontoret for å igjen kunne sosialisere med sine kollegaer? Vil økt bruk av hjemmekontoret gjøre at bedrifter ser sitt snitt til å spare penger og redusere kontorets areal?

## 1.2 Oppgavens formål

Oppgavens formål er å undersøke hvilken påvirkning økt bruk av hjemmekontor har hatt på måten bedrifter og eiendomsaktører ser på og benytter det fysiske kontoret. For å få en dypere innsikt i de ulike partenes syn på kontormarkedet vil studien bestå av semistrukturerte intervjuer, samt teoretisk analyse om kontormarkedet og markedsrapporter. Det vil særlig være hensiktsmessig å se hvordan leietakerne forholder seg til bruk av hjemmekontor og om økt bruk vil føre med seg endret behov for kontorarealer. Valg av intervjuobjekter er gjort med bakgrunn i leietakers størrelse og bransje. Dette for å oppnå et representativt utvalg til studien.

Pandemien førte til at en stor andel av befolkningen fikk teste tilværelsen på hjemmekontor. Dette kan ha vært et springbrett mot endring i bruk av det fysiske kontoret. Flere har oppdaget at de arbeider godt og effektivt hjemme og får i tillegg utført flere private gjøremål i løpet av dagen. Samtidig mistet man det sosiale samværet, fellesskapet og kreativitet ved fysisk tilstedeværelse. For at arbeidstakere skal ønske å benytte kontoret i fremtiden, vil man være avhengig av å tilføre kontoret verdier man ikke oppnår hjemme. Studien vil derfor se på om konseptet rundt «eiendom som en tjeneste» er noe eiendomsaktører burde legge vekt på fremover.

## 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Studiet skal belyse problemstillingen:

«Hvordan har hjemmekontoret påvirket kontormarkedet i Oslo?»

Forskningsspørsmål 1:

«Vil økt bruk av hjemmekontor redusere behovet for kontorareal?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å avdekke om leietakerne ser et redusert plassbehov som følge av økt bruk av hjemmekontor.

Forskningsspørsmål 2:

«Har en økt bruk hjemmekontor endret måten vi benytter og utformer det fysiske kontoret?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å se om hjemmekontoret skapt andre behov ved kontoret og endret måten vi utformer kontorene på.



Forskningsspørsmål 3:

«Har arbeidstakers økte fleksibilitet og bruk av hjemmekontor ført til et ønske fra leietaker om økt fleksibilitet overfor utleier?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å avdekke om leietakere setter større krav om fleksibilitet i kontraktsinngåelsene med eiendomsbesitter. Økt fleksibilitet kan oppnås i form av fleksible arealer, mulighet for reduksjon/utvidelse, muligheter for fremleie eller større fleksibilitet i leiekontraktens varighet.

#### 1.4 Oppgavens struktur

Vår hypotese i tidlig fase av arbeidet med oppgaven, var at økt bruk av hjemmekontor allerede hadde ført til en reduksjon i arealleterspørsel for kontoreiendom. Dette var basert på markedssituasjonen i internasjonale storbyer. Geltner sin modell "the real estate system" skulle hjelpe oss til å se hvilke ringvirkninger redusert etterspørsel ville fått for kontormarkedet som helhet. Vår observasjon nå er at leietakerne i Oslo ennå ikke har trukket konklusjoner i forhold til hvordan økt bruk av hjemmekontor og en hybrid arbeidshverdag påvirker behov for kontorareal. Over tid og i forbindelse med nye kontraktsinngåelser, vil det være større sannsynlighet for at bedrifter vurderer justeringer av kontorareal. "The real estate system" (Geltner, 2016) har dermed fått en birolle og blir i denne studien brukt for å se en eventuell fremtidig effekt av en reduksjon i behovet for kontorareal. Likevel, modellen gir en god oversikt i hvordan de ulike deler av eiendomsmarkedet henger sammen og påvirker hverandre.

Som følge av kort historikk, finnes det begrenset med relevant teori som omhandler hvordan økt bruk av hjemmekontor vil påvirke kontormarkedet. Videre ser vi at internasjonale studier i lite grad samsvarer med situasjonen vi har i Oslo. Vi har derfor valgt at informasjon innhentet via intervju med markedsaktører får en viktig rolle i denne oppgaven. Forskning om kontordesign er mer etablert og vil tas i bruk i videre drøfting. I tråd med Geltners «real estate system» valgte vi å benytte intervjuobjekter på både tilbud- og etterspørselssiden. Med en tilleggskilde i næringsmeglerne, mener vi at kildegrunnlaget og oppgavens troverdighet er opprettholdt.

I vår drøfting har vi valgt en kombinasjon av induktiv og deduktiv metode, også kalt abduksjon. Vi har testet om teoretiske begreper tilknyttet kontormarkedet og kontordesign

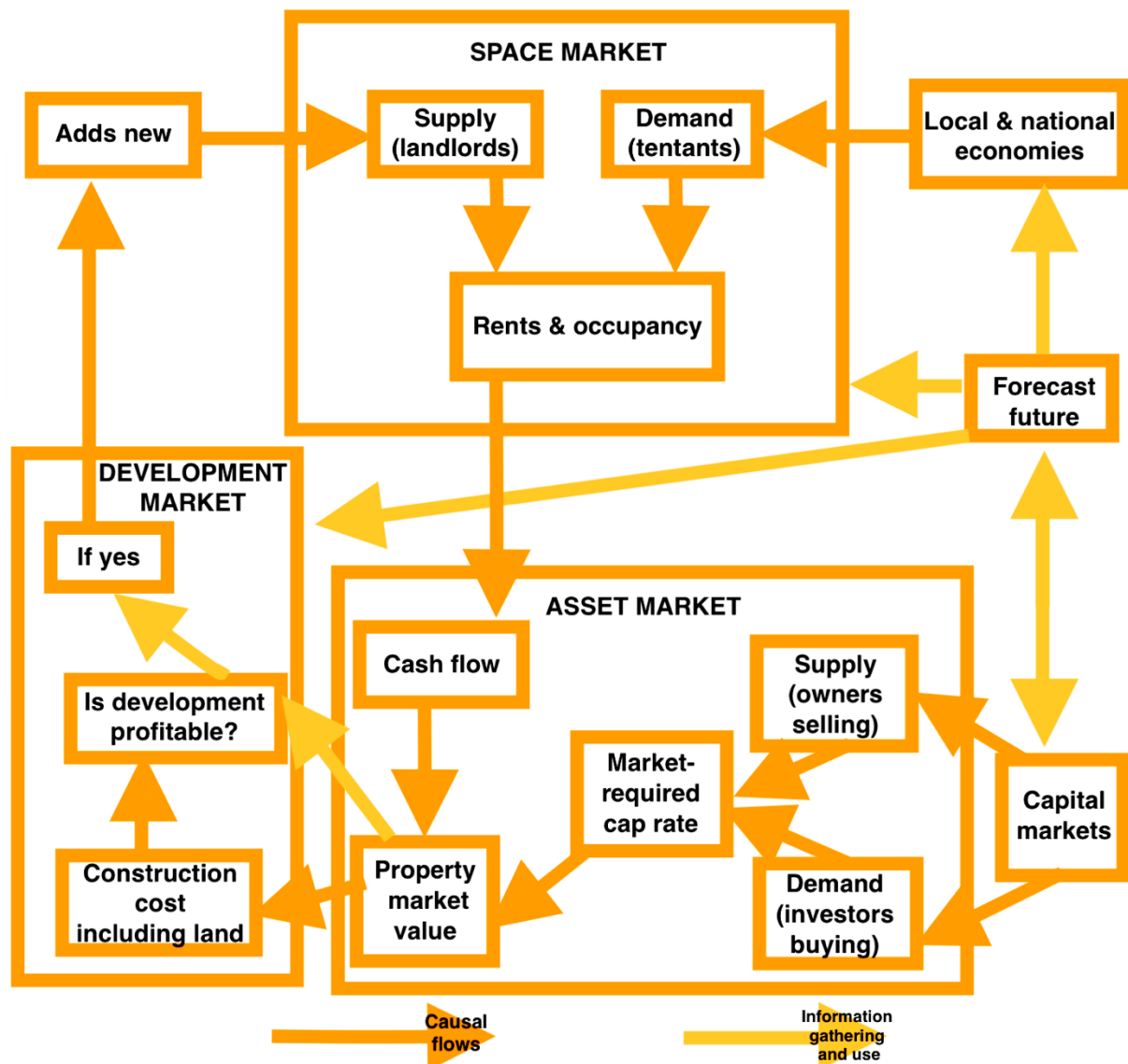
faktisk er relevant for hvordan økt bruk av hjemmekontor har eller sannsynligvis vil påvirke kontormarkedet.

Vi har benyttet en semistrukturert intervjueteknikk i ønsket om å skape en naturlig samtale med intervjuobjektene med konstruktive avsporinger og oppfølgingsspørsmål. Denne formen for intervju vil hjelpe til med å komme over nye temaer som kan være aktuelle for videre forskning. Ved å benytte en kombinasjon av dybdeintervju og kvantitative analyser, kan utsagnene fra intervjuprosessen verifiseres av markedsmaterialet innhentet

## 2.0 Relevant teori

Den teoretiske delen av oppgaven vil omfatte en gjennomgang av relevant teori som antas å kunne bidra til å belyse og styrke problemstillingen. Teorien vil legge grunnlaget for en videre drøfting av den innhentede informasjonen fra intervjuene.

### 2.1 Introduksjon av eiendomssystemet – Geltners modell



Figur 1: Geltner «The real estate market»: Sammenhengen mellom de ulike eiendomssektorene og hvordan de henger sammen. Modellen viser hvilke ringvirkninger endringer i en faktor vil utgjøre. Står nøye beskrevet i delkapitlene under. (Geltner, et al., 2014)

Denne studien fokuserer hovedsakelig på leiemarkedet, men eiendomssystemet består av flere markeder som påvirker hverandre. For å gi en fullstendig oversikt, er det derfor naturlig å inkludere eie- og transaksjonsmarkedet, samt eiendomsutviklingsmarkedet. Geltners modell

"The real estate system" gir en omfattende oversikt over de tre markedene og deres innvirkning på hverandre (Geltner, et al., 2014, p. 23). Teorien skal hjelpe oss å se hvilken betydning en endring i arealetterspørsel vil kunne få for eiendomsmarkedet som helhet.

### 2.1.1 Leiemarkedet

Leiemarkedet («space marked»), som vi ser øverst i modellen, er definert som retten til å bruke en eiendom (Geltner, et al., 2014, p. 24). Det består av en etterspørselsside, med leietakere, og en tilbudsside, med gårdeiere og utleiere. Etterspørselssiden påvirkes av den økonomiske situasjonen, både regionalt og nasjonalt. Fremtidsutsikter og markedets forventninger spiller også en rolle i den samlede etterspørselen. Markedet reguleres av leiepriser og ledighet.

Beliggenhet påvirker både tilbud og etterspørsel, og etterspørselen varierer avhengig av leietakers behov. Leietakere er ofte på jakt etter en bestemt type bygningsmasse med en spesifikk beliggenhet, og ettersom fleksibiliteten i plassering og bruk forsvinner når bygget er oppført, blir også tilbudssiden mer beliggenhets- og typespesifikk. Leieprisene varierer derfor avhengig av beliggenhet og eiendomstype. Kontraktsinngåelsen mellom de to partene danner grunnlaget for gårdeiers kontantstrøm (Geltner, et al., 2014, p. 24).

I tilfeller med etterspørselsoverskudd vil det bli kamp om lokalene og utleier har mulighet til å justere opp leieprisene, som gir en økning i eiendomsprisene. I tilfeller med overskudd på tilbudssiden, vil vi se en motsatt effekt med reduserte leie- og eiendomspriser

### 2.1.2 Eiemarkedet/transaksjonsmarkedet

Nede til høyre i figuren illustreres transaksjon- og eiemarkedet som omhandler eiendom som aktivaklasse. Investeringen i næringseiendom knyttes opp mot kontantstrømmen eiendommen genererer ved utleie i dag og fremover. Innen transaksjonsmarkedet finner vi investorer på både tilbud- og etterspørselssiden, som selger og kjøper eiendom. Appetitten for investering i eiendom påvirkes av avkastning og risiko ved å investere i andre aktivaklasser (Geltner, et al., 2014, p. 26).

Markedets investeringslyst og verdsettingen av eiendom styres i stor grad av rentenivået. Lave renter gir lave kostnader på innhenting av kapital og kan ofte føre til økning i antall transaksjoner. Investorer søker dermed fra andre aktivaklasser over til eiendom for høyere

avkastning. Ved høye renter ser vi motsatt effekt. Videre gir investering i eiendom en relativt trygg kapitalplassering i form av en fysisk investering med en jevn kontantstrøm og inflasjonssikring. Finansmarkedet og tilgang på kapital er avgjørende for et effektivt transaksjonsmarked (Leikvam & Olsson, 2022, p. 42).

### 2.1.3 Eiendomsutviklingsmarkedet

Eiendomsutviklingsmarkedet illustreres i boksen nede til venstre. Dersom kostandene knyttet til erverv av tomt, finansiering, utvikling og oppføring er lavere enn eiendomsverdien, vil det være lønnsomt med tilførsel i markedet (Geltner, et al., 2014, p. 25). Eiendomsutvikling er tidkrevende, og man vil måtte ta utgangspunkt i fremtidige variabler.

### 2.1.4 Markedsbalanse

På kort sikt er eiendomsmarkedet omtrent uelastisk. Grunnet tidkrevende utviklingsprosesser tar det ved etterspørsel lang tid å tilføre nytt areal til markedet. Dette kan på kort sikt medføre både høyere inntekter og markedsverdi før man igjen får balanse i markedet (Geltner, et al., 2014, p. 25). Balanse oppnås ved at nytt areal tilføres leiemarkedet og metter etterspørselen. Ved høy etterspørsel over lengere tid vil prisene drives opp og flere aktører finner det lønnsomt å bygge. Produksjonsoverskuddet vil med det øke og markedet mettes. Et tilbudsoverskudd gir utslag i fallende leiepriser, og medfører reduksjon i byggeaktivitet og investering. Prosessen gir over tid sykliske svingninger i markedet.

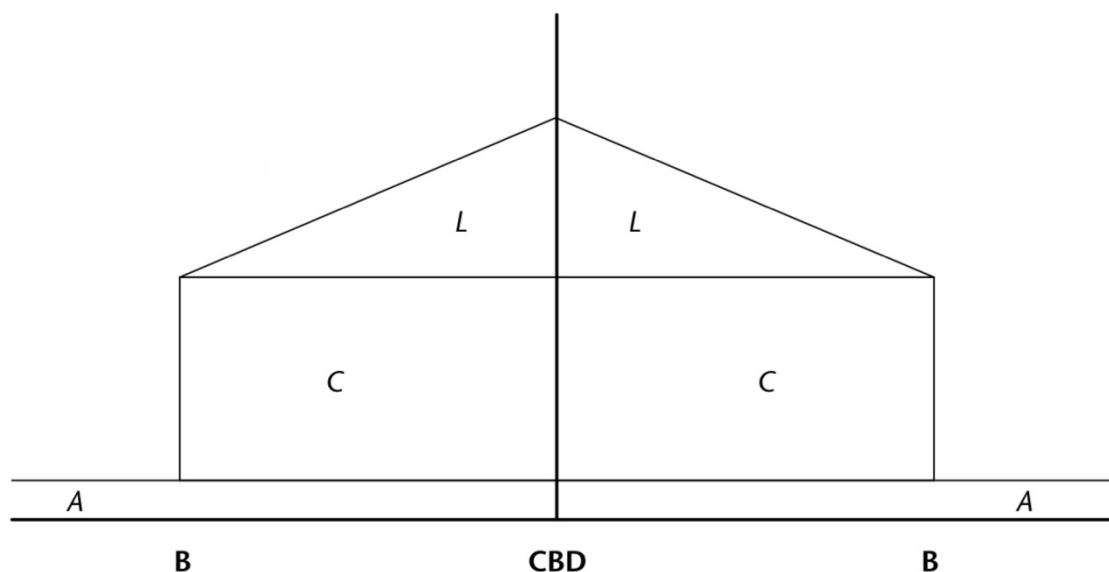
Modellen illustrerer hvordan de ulike markedene påvirker hverandres aktivitet. Videre ser man at prognoser for kapitalmarkedet har stor innvirkning på investeringsvilligheten i eiendom som aktiva klasse.

## 2.2 Mono- og polysentrisk bymodell

### 2.2.1 Monosentrisk teori

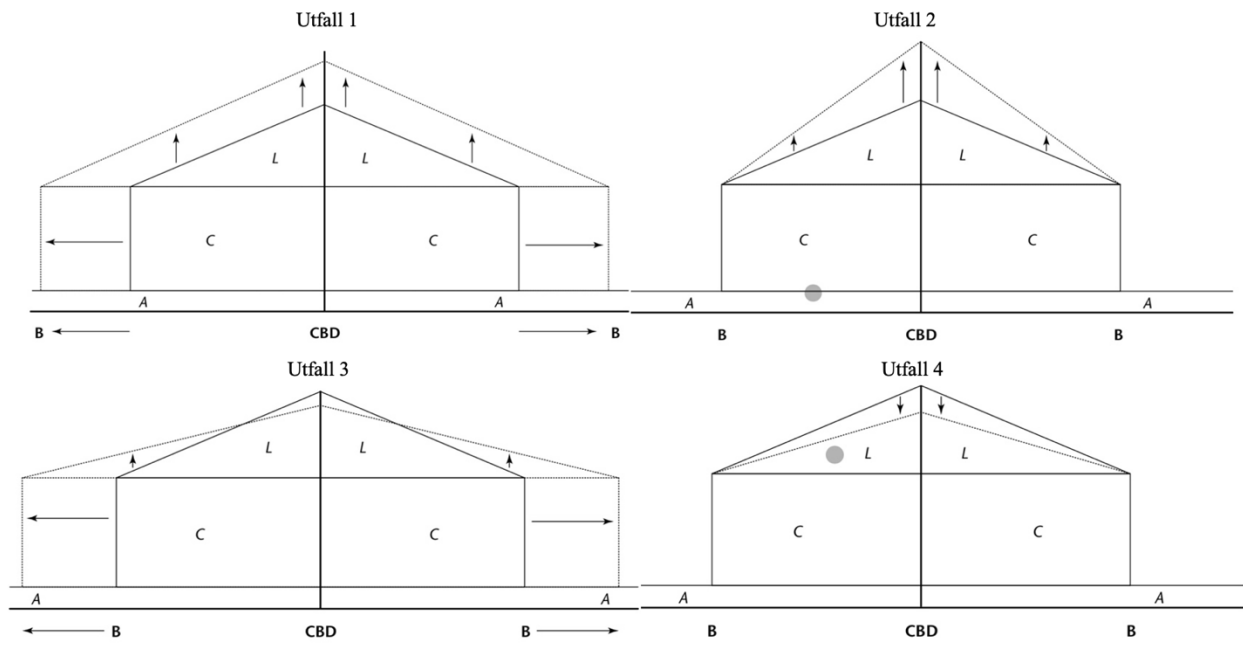
Monosentrisk bymodell beskriver prising av eiendom utfra avstand til bykjernen (CBD-central business district). Modellen tar utgangspunkt i at majoriteten av arbeidsplassene befinner seg i CBD og at befolkningen ønsker å bo og arbeide så nære sentrum som mulig grunnet nærhet til bedrifter, offentlige tjenester og kunder (Geltner, et al., 2014, p. 68). Ved å øke avstanden til CBD vil det påløpe økte reisekostnader i form av tid og utgifter. Denne trenden fører til høyere eiendomspriser jo nærmere CBD man kommer.

Teorien tar utgangspunkt i en dynamisk sirkulær avstandsberegning til sentrum, som vist i figur 2. Modellen tar ikke hensyn til ulikheter i terreng, forskjeller i bygge kostnad (C) i sentrum og mer urbane strøk, eller forskjell i tomtens utforming og verdi (A). Avstanden og medfølgende reisekostnader inn til CBD kompenseres dermed med synkende eiendomsbestand, målt i kvm pr person.



Figur 2: Kostnadsutviklingen basert på monosentrisk byteori. Nærmere beskrevet i teksten. (Geltner, et al., 2014, p. 68).

Endringer i prisbildet forklares av variabler som populasjon, inntekt, reisekostnad og størrelse på byen. Konsekvensene av endring i de ulike variablene kan illustreres i en videreutvikling av figur 3. Figur 4 gir et oversiktlig bilde over utfallet av de fire ulike variablene i markedet.



Figur 3: Kostnadsutvikling basert på monosentrisk byteori. Nærmere beskrevet i teksten. Utfall 1-4 (Geltner, et al., 2014, pp. 69-73)

Utfall 1 tar for seg virkningen av en voksende populasjon, men konstant reisekostnad og befolkningstetthet. Utviklingen medfører en utvidelse av byen, som resulterer i et økende prisnivå i CBD og de tidligere utkantstrøkene. Denne utviklingen er en forklarende årsak til at prisnivået i større byer gjennomsnittlig ligger høyere enn i de mindre.

Utfall 2 tar også utgangspunkt i en voksende populasjon, men hvor arealet er satt. Et konstant areal medfører uendrede transportkostnader, men skaper en økt befolkningstetthet. En økende populasjon på et gitt areal driver opp etterspørselen etter eiendom, som videre driver kostnadene oppover.

Utfall 3 viser hva som skjer når reisekostnadene går ned og besparelsen benyttes til å øke eiendomsporteføljen eller gjøre oppgraderinger på eksisterende masse. Dette medfører et økt areal, da attraktiviteten knyttet til å bosette seg i utkantstrøk er høyere som følge av de lave reisekostnader. Konsekvensen av de lave reisekostnadene er et fall i etterspørselen i CBD, som videre driver prisene nedover. Vi ser dermed en indirekte korrelasjon mellom kostnadene for transport og eiendomsprisene i bykjernen.

Figuren i utfall 4 illustrerer det andre senarioet ved reduksjon i reisekostnad.

Kostnadsbesparelsen som følge av de reduserte reisekostnadene, bli i dette tilfellet ikke

benyttet til videre investering i eiendom. Konsekvensen blir en redusert ekspansjon av periferien. På bakgrunn av reduksjonen i transportkostnaden vil prisene på eiendom i området rundt CBD reduseres.

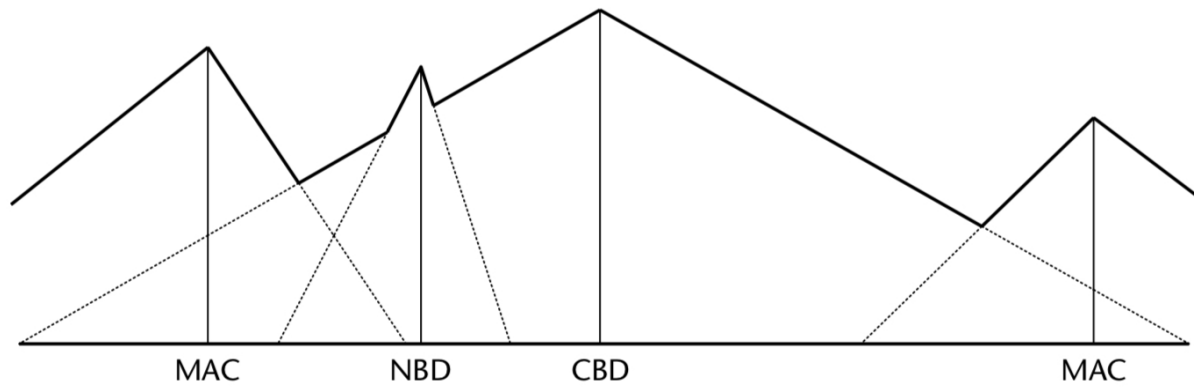
Infrastruktur oppgraderinger er hovedkilden til reduserte transportkostnader. Oppgraderingene er som regel med hensikt å effektivisere reiseveier og spare tid. Blir transportkostnadene for høye vil bedrifter ha vansker for å tiltrekke og beholde arbeidskraft. Som en respons på disse utfordringene har vi sett en sterk økning i digitale verktøy og løsninger. Netthandling og økende bruk av fjernarbeid er aktiviteter som har endret behovet for transport.

Utgangspunktet for utviklingen av monosentriske byteori var å illustrere hvordan faktorer i økonomien eller samfunnet påvirker prisingen av boligeiendom i urbane strøk. Hensikten er riktignok at modellen skal kunne benyttes også i andre former for å gi innsikt og skape forståelse. Sentrum for en bestemt eiendom vil variere utfra eiendommens formål og målgruppe. Det vil med det være opp til brukeren av modellen å identifisere lokasjon og målgruppe. Tar vi for oss et studentboligprosjekt, vil sannsynligvis sentrum være universitetet og ikke CBD (Geltner, et al., 2014, p. 73).

### 2.2.2 Polysentrisk teori

Monosentrisk byteori bygger på prinsippet om ett sentrum hvor alt av arbeidsplasser er lokalisert (CBD). Teorien er ikke direkte overførbar til realiteten, på bakgrunn av at større byer ofte har klynger med utenpåliggende arbeidsmarkeder; «employment subcenters» (Geltner, et al., 2014, p. 89). I tillegg til å ha én sentrumskerne, er polysentriske byer preget av flere klynger med økonomisk og kommersiell aktivitet, hver med sin egen sentrumskerne og serviceområder.





Figur 4: Rent gradients in a polycentric city: MAC: Major activity centers, NBD: Neighborhood business district. Modellen skisserer ulike mindre aktivitetssentre i periferien (Geltner, et al., 2014).

Modellen forutsetter at byer er komplekse og mangfoldige områder, der ulike aktiviteter og funksjoner kan være spredt utover hele byområdet. Fordelene med en polysentrisk bymodell inkluderer kortere reiseavstander og bedre tilgang til arbeid og tjenester for befolkningen i utkanten av byen (Geltner, et al., 2014, p. 90).

Til tross for disse fordelene, er det også noen potensielle ulemper med polysentriske bymodeller. For eksempel kan spredningen av økonomisk aktivitet føre til økt bilavhengighet og økte transportkostnader i visse områder av byen. Det kan også føre til mindre investeringer i offentlig transport og mindre sosial interaksjon mellom innbyggerne. For å få mest mulig ut av en polysentrisk bymodell, er det viktig å vurdere nøye hvordan de ulike sentrene i byen kan integreres og samarbeide effektivt, slik at man kan oppnå best mulig resultat for innbyggerne og byen som helhet.

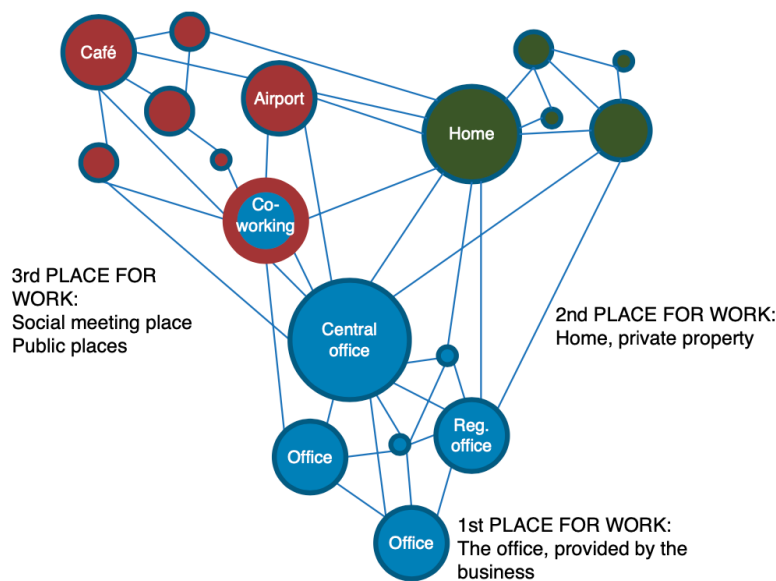
## 2.3 Arbeidsplasskonsepter og design

Arbeidsplassdesign er konstant i utvikling. Hvordan man utformer arbeidsplassene har blitt påvirket av teknologi, økonomi og sosiale faktorer. Blakstad (2015) uttrykker at utfordringen har vært å lage effektive arbeidsplasser som oppfordrer til kunnskapsdeling og tilrettelegger for gode sosiale miljøer. Tradisjonelt sett har kontorbygninger blitt designet med tanke på å maksimere arealutnyttelsen og økonomisk effektivitet, noe som kan ha ført til at arbeidsplasser er mindre tilpasset de menneskelige behovene Blakstad, 2015).

Totusentallets revolusjon innen mobil teknologi har skapt utallige muligheter for hvor og hvordan vi jobber. Dette har ført til at arbeidsgivere og arbeidstakere har blitt mer fleksible når det gjelder arbeidssted og arbeidstid, og har bidratt til økningen av hjemmekontorbruk. I dag kan vi jobbe fra stort sett hvor som helst, men likevel velger majoriteten av oss å jobbe fra selskapets kontorer (Blakstad, 2015).

I sin forskningsartikkel «work isn't where it used to be» skriver Blakstad (2015) om «net work», også betegnet «distributed work», som hun omtaler som det nye kontoret. Begrepet bygger på revolusjonen innen informasjons- og kommunikasjonsteknologi som har åpnet for et vidt spekter av mulige steder å arbeide fra. Dette inkluderer hjemmekontor, som er sentralt i vår problemstilling. Som tidligere nevnt er stedet vi utfører arbeidet vårt ikke lenger gitt. Organisasjoner kan med det legge opp til at arbeidstaker kan jobbe fra der de er eller bor. Dette vil si at arbeidstaker kan bo eller befinne seg andre steder enn organisasjonen, noe som kan påvirke kontormarkedet i Oslo ved at etterspørselen etter kontor plasser endres.

Mulighetene for en mer geografisk distribuert organisasjon fører med seg et «nettverk av arbeidssteder» (Blakstad, 2015). Skissert i figuren under ser vi Blakstads fremstilling av tanken bak «Net work». Modellen er inndelt i tre ulike segmenter for steder å arbeide og blir benyttet som en metafor for den moderne organisasjonen med nettverksstruktur slik som informasjonsteknologien (Blakstad, 2015).



Figur 5: Net Work. A network of places for work: Illustrerer den moderne organisasjonens nettverk av mulige steder å arbeide fra (Blakstad, 2015).

De teknologiske fremskrittene gjør at vi tilegner oss nye vaner og forventninger, noe som kan påvirke hvordan kontormarkedet i Oslo utvikler seg. I dag forventer alle tilgang til nettverk hvor hen de beveger seg, noe som i prinsippet åpner for at man kan utføre arbeid hvor som helst. Flere organisasjoner har åpnet for denne formen for arbeid, selv om det i de fleste tilfeller foretrekkes å ha ansatte på kontoret for å fremme samhandling (Blakstad, 2015). Kontoret vil heller være et sted for samarbeid og diskusjon enn et sted hvor man utfører individuelt arbeid. Designet av integrasjons- og samarbeidsarenaer vil dermed være mer kritisk enn tidligere (Blakstad, 2015).

Akershus Eiendom (2023) trekker i sin rapport frem hvordan kontoret har endret seg fra et sted for arbeid til et sted for kunnskapsdeling, kreativitet og innovasjon. Kontoret må tilby tjenester og fasiliteter hjemmekontoret ikke har og på den måten gjøre reisen verdt å ta for de ansatte (Akershus Eiendom, 2023). Rapporten trekker frem kontorets betydning i rekruttering av nye ansatte. Selskaper med attraktive lokaler, har høyere sannsynlighet å tiltrekke seg nøkkelpersonell. Videre har tilbudet og tilrettelegging for fleksible arbeidsløsninger blitt langt viktigere for å beholde og tiltrekke seg arbeidskraft (Akershus Eiendom, 2023).

### 2.3.1 Cellekontor

Konseptet cellekontor innebærer at hver ansatt har sitt eget lukkede kontor. Størrelsen og plasseringen av cellekonotret har i tidligere tid vært et symbol på status (Blakstad, 2015).

Cellekontoret kan gi ansatte en følelse av privatliv og mindre distraksjoner, som vil være en fordel ved individuelt arbeid. Den ansatte vil ha mulighet for personifisering, oppbevare eiendeler og vil selv kunne forme sine arbeidsomgivelser. I tillegg vil det i større grad kunne gi den ansatte følelsen av eierskap og uavhengighet til egen arbeidsplass (Blakstad, 2015). Bruken av cellekontor isolerer riktignok individet og kan føre til mindre samarbeid og kommunikasjon mellom de ansatte. Det kan også føre til en mangel på kunnskapsdeling og ideutvikling, som kan være viktig for å fremme innovasjon og utvikling i et selskap (Kim & de Dear, 2013).

### 2.3.2 Åpent kontorlandskap

Åpent kontorlandskapet ble implementert for å fremme samhandling og kommunikasjon på arbeidsplassen, samt øke arealeffektiviteten i kontorlandskapet. Designet var inspirert av fabrikkene hvor de ansatte jobbet sammen i åpne områder uten skillevegger eller dører (Kim & de Dear, 2013). I konseptets begynnelse hadde alle sin egne faste plasser. Ettersom teknologien utviklet seg og den bærbare datamaskinen ble introdusert, forsvant nødvendigheten for faste plasser. Konseptet «free seating» og «clean desk» ble introdusert. Dette innebærer at man ikke lenger har faste plasser og åpner for mer tverrfaglig arbeid innad i organisasjonen (Karlsen, 2015). Innføringen av «free seating» fører med seg behovet for «clean desk» eller rene pulter. Eiendeler må med det fjernes fra pulten når man ikke benytter den, slik at andre kunne ta den i bruk. Det åpne kontorlandskapet har i flere tilfeller vist seg å øke samhandling, kunnskapsdeling og kommunikasjon. I andre evalueringer har støy og manglende privatliv ført til distraksjoner, redusert konsentrasjon og produktivitet (Blakstad, 2015). Junsoo Kim og Richard de Van legger i sin artikkel “Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices” frem muligheten for et kompromiss mellom det lukkede og det åpne. De legger frem muligheten for åpne landskaper med mindre støyreducerende skillevegger som gir noen grader av privatliv, samtidig som det tillater samarbeid og kommunikasjon (Kim & de Dear, 2013).

### 2.3.3 Aktivitetsbasert kontordesign (ABW- Activity based working)

Aktivitetsbasert kontordesign (ABW) er en moderne tilnærming til kontorplanlegging som tar sikte på å optimalisere arbeidsmiljøet ved å tilrettelegge for ulike aktiviteter og arbeidsoppgaver (Blakstad & Hatling, 2007). ABW har som hovedmål å gi arbeidstakere en fleksibel arbeidsplass som kan tilpasses deres spesifikke behov og oppgaver.

Dette er en tilnærming som tar hensyn til at arbeidstakere ofte har forskjellige arbeidsmetoder og preferanser når det gjelder hvordan de arbeider. ABW gir dermed arbeidstaker muligheten til å velge plassen og arbeidsmetoden som passer dem og oppgaven best (Koetsveld & Kamperman, 2011). Konseptet forutsetter kontorlokaler som er tilrettelagt med rom og arbeidssoner egnet for individuelle oppgaver og samarbeid.

Kontoret kan utformes med en kombinasjon av stillerom, åpne soner, møterom, lounge områder og sosiale soner. Arbeidstaker kan med det selv velge arbeidssone utfra preferanse og oppgave.

Ved å tilrettelegge for de ansattes selv kan styre sin arbeidshverdag skal aktivitetsbasert kontordesign øke tilfredsheten og effektiviteten på arbeidsplassen, samt oppfordre til økt samhandling (Blakstad & Hatling, 2007). Kritikken mot denne formen for kontordesign har i senere tid basert seg på manglende fysisk tilstedeværelse på kontoret grunnet hjemmekontor. Nils Brede Moe (2023) skriver i artikkelen «Nye kontorbygg baklengs inn i fremtiden» at aktivitetsbasert kontordesign krever at samhandlingen skjer fysisk, noe vi i dag med økt bruk av hjemmekontor stadig ser mindre av (Moe, 2023).

#### 2.3.4 Hjemmekontor

Hjemmekontor, også kjent som fjernarbeid, refererer til en arbeidsordning der ansatte utfører arbeidet sitt fra hjemmet eller et annet sted utenfor det tradisjonelle arbeidsstedet.

Arbeidsformen har økt i popularitet de siste årene, spesielt som et resultat av COVID-19-pandemien. Halvparten av den norske arbeidstokken har arbeid som kan utføres hjemmefra. En studie gjort av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser at 53 prosent av disse jobber hjemmefra minst en dag i uken selv etter pandemien (AFI, 2022). Andelen av arbeidstiden brukt på hjemmekontor har riktignok sunket fra 59 prosent i 2021 til 39 prosent i 2022. Vi har også sett en økning i andelen som har bruk av hjemmekontor i arbeidsavtalen sin. Antallet gikk fra 8 prosent i 2021 til 18 prosent i 2022 (AFI, 2022). Dette på tross av at 44 prosent av ledere ønsker de ansatte fast på kontoret (Akershus Eiendom, 2023).

En av fordelene med hjemmekontor er at det gir ansatte større fleksibilitet og frihet til å balansere arbeidsliv og privatliv. Det kan også føre til mindre pendling, mindre stress og bedre fokus på oppgaver. Bedrifter kan også dra nytte av reduserte utgifter til kontorleie og

andre fasiliteter og en større tilgjengelighet på arbeidstakere fra forskjellige geografiske steder (AFI, 2022). Hjemmekontor fører også med seg noen utfordringer.

En av de største utfordringene er å opprettholde produktivitet, kunnskapsdeling, oppfølging og sosiale relasjoner (Blakstad, 2015). Det er gjort flere studier knyttet effektiviteten rundt hjemmekontor. Resultatene gir en stor variasjon av svar utfra en rekke variabler. BCG sin studie om hjemmekontor og hybrid arbeid, presentert av Erik Flick i podcasten «Stormkast med Valebrokk og Stordalen», gir et innblikk i hvordan fjernarbeid virker negativt på utvikling, vekst og beslutningstaking. Studien konkluderer med at man mister kommunikasjon og oppfølging, som fører til redusert kompetansebygging og produktivitet. Videre ser vi positive effekter med hjemmekontor knyttet til effektivitet ved utføring av individuelt arbeid (AFI, 2022).

Samarbeidet med kollegaer og opprettholdelse av et godt arbeidsmiljø kan også være utfordringer når man jobber separat og ikke i samme fysiske lokaler. Under pandemien var det flere som kjente på ensomhet og savnet etter en bedriftskultur og sosial kontakt. Skape relasjoner og komme inn i arbeidsoppgaver som nyansatt vil også være utfordringer om deler av arbeidstokken ikke er fysisk til stede (AFI, 2022). Denne problemstillingen trekkes frem som en av de største utfordringene ved å regelmessig praktisere hjemmekontor på en arbeidsplass.

Det er også viktig å huske at hjemmekontor ikke passer for alle arbeidstakere og bedrifter. For noen jobber kan det være vanskelig eller umulig å utføre fra et eksternt sted. I tillegg kan noen arbeidstakere føle seg isolert eller savne samarbeidet og den sosiale interaksjonen som kommer med å jobbe på et felles kontor. Derfor er det viktig å evaluere fordelene og ulempene ved hjemmekontor og implementere tiltak som fungerer best for den enkelte arbeidstaker, bedrift og arbeidsoppgave (Blakstad, 2015).

Teoretisk sett kan hjemmekontor være en gunstig arbeidsform for både ansatte og bedrifter når den blir implementert og administrert på riktig måte. Det krever imidlertid grundig planlegging og gjennomføring for å sikre at det fungerer godt for alle involverte parter (Blakstad, 2015).

## 2.4 Eiendom som en tjeneste («property as a service - PaaS»)

Eiendom som en tjeneste (Property as a Service, PaaS) er en forretningsmodell som innebærer å tilby eiendomsrelaterte tjenester til leietakere eller brukere på en abonnementsbasis. Denne modellen fokuserer på å tilby en helhetlig løsning som inkluderer alt fra selve bygningen til teknologi, møbler og utstyr, samt service og støtte fra et dedikert team.

PaaS-modellen kan bidra til å øke fleksibiliteten og effektiviteten for både leietakere og eiendomsforvaltere. Leietakere kan få tilgang til moderne og velutstyrte bygninger med den nyeste teknologien uten å måtte investere i eiendom selv. Samtidig kan eiendomsforvaltere dra nytte av økt forutsigbarhet og bedre utnyttelse av eiendommen, samt muligheten til å tilby høyere kvalitetstjenester til leietakere.

PaaS-modellen kan være spesielt egnet for selskaper som ønsker å vokse og utvide virksomheten sin uten å måtte bekymre seg for eiendomsrelaterte investeringer og forpliktelser. Imidlertid er det viktig å merke seg at denne modellen også kan innebære høyere kostnader på kort sikt, avhengig av leieavtalens varighet og omfang av tjenester som tilbys (Letchford, 2017).

PaaS-modellen har begynt å få innvirkning på kontormarkedet de siste årene. Tradisjonelt sett har leieavtaler for kontorlokaler vært lange og rigide, og har krevd betydelige investeringer fra leietakerne samt at bedriften må signere en ny avtale dersom de ønsker å øke eller redusere leiet areal. Eiendom som en tjeneste-modellen har imidlertid endret dette ved å tilby en mer fleksibel tilnærming til kontorleie (Waszkowski, 2019).

Ved å leie av kontorlokaler som en tjeneste, kan bedrifter velge størrelsen og varigheten på leieavtalen som passer best for deres behov og budsjett (Letchford, 2017).

PaaS-modellen gir også større fleksibilitet for bedrifter som ønsker å utvide eller redusere sin virksomhet. Med PaaS-modellen kan bedriften enkelt endre størrelsen på kontorlokaler og flytte til en annen lokasjon uten å måtte bekymre seg for lange kontraksperioder eller kjøp og salg. I tillegg kan PaaS gi bedrifter tilgang til kontorlokaler som ellers ville vært utilgjengelige eller for dyre å kjøpe eller leie. Dette kan være spesielt verdifullt for bedrifter som ønsker å etablere seg i sentrale eller ettertraktede områder, hvor prisene på kontorlokaler kan være svært høye.

I sum har PaaS bidratt til å endre kontormarkedet ved å tilby en mer fleksibel tilnærming til kontorleie. Dette har gjort det enklere for mindre bedrifter og oppstartsselskaper å etablere seg og har gitt større fleksibilitet for bedrifter som ønsker å utvide eller redusere sin virksomhet. Eksempler på denne modellen finner vi blant annet i gründerhus - en bygning eller et fysisk sted som tilbyr støtte og ressurser til gründerne og gründervirksomheter. Dette kan inkludere tjenester som veiledning, mentorprogrammer, nettverksmuligheter, opplæring, tilgang til finansiering eller teknisk infrastruktur, som kontorlokaler eller laboratorier.



## 3.0 Bakgrunnsinformasjon: Markedet for kontoreiendom

### 3.1 Kort introduksjon til kontormarkedet

Kontoreiendom består av en etterspørsel- og en tilbudsside. På etterspørselssiden finner vi alt fra små til store bedrifter som ønsker et samlingspunkt for sine ansatte og kunder. Videre representeres tilbudssiden av gårdeiere eller fremleiere. Prising av denne tjenesten avhenger av tilbud og etterspørsel i det spesifikke markedet. Dette varierer med lokasjon, fasiliteter og funksjon. Dersom nytt areal ikke tilføres markedet og etterspørselen øker vil leieprisene som nevnt tidligere øke. Motsatt tilfelle ser man ved økt tilbud og konstant etterspørsel.

Oppgaven omhandler i hovedsak hjemmekontorets effekt på kontormarkedet. Markedet påvirkes imidlertid av flere faktorer. Sysselsetting og økonomiske svingninger styrer i stor grad tilbud- og etterspørselssiden (Leikvam & Olsson, 2022, p. 42). Variablene har innvirkning på bedriftenes arealbehov og betalingsevne. Dette har videre betydning for investorers lønnsomhet og dermed vilje knyttet til investeringer i kontormarkedet.

### 3.2 Kontormarkedet i Oslo

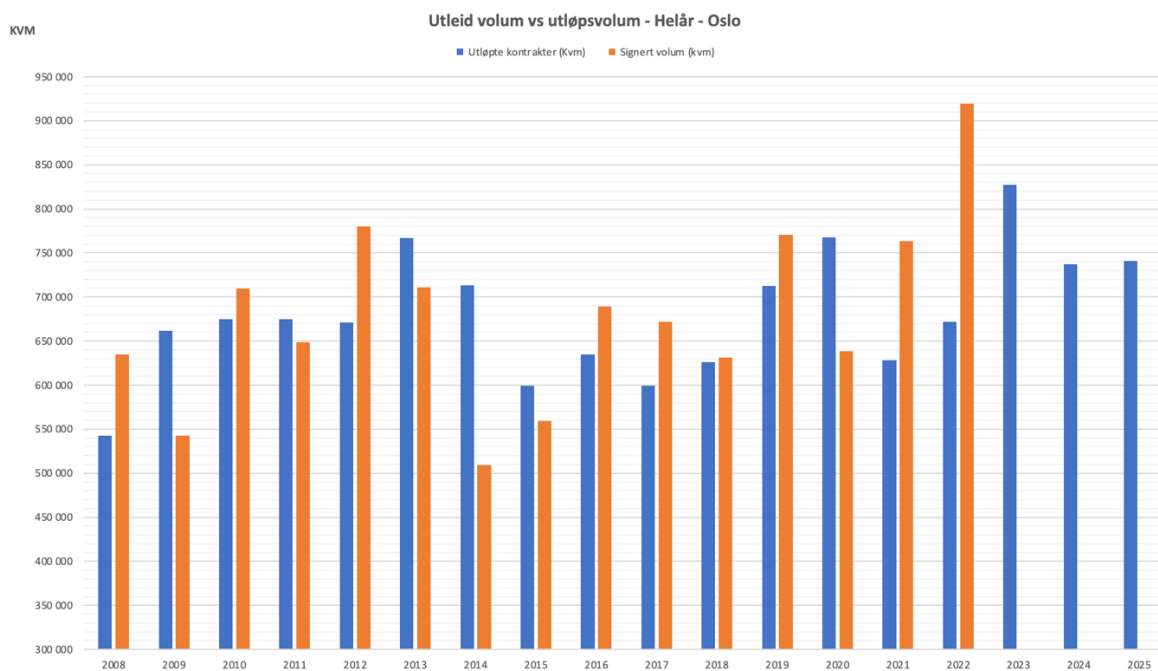
Den norske økonomien har det siste året opplevd en høy vekst. Dette har ført til økt sysselsetting, spesielt i kontorbaserte yrker (Akershus Eiendom, 2022). Etterspørselen etter kontorlokaler har med det økt. I kombinasjon med liten tilførsel av nytt areal grunnet pandemi, geopolitisk usikkerhet og stigende byggekostnader, er kontorledigheten ned én prosent. Disse faktorene med på å drive opp leieprisen. Leieprisene på «høy standard» i CBD har siden inngangen av 2022 gått fra 5000 kr per kvm til 6000 kr per kvm. Dette tilsvarer en oppgang på 25%. Økningen i leiepriser viser seg også å være generell for resterende deler av Oslo (Akershus Eiendom, 2023)

Første halvår av 2022 fortsatte i samme takt som i 2021 med et transaksjonsvolum på 56,6 mrd. fordelt på 193 transaksjoner (Malling og CO, 2022). Videre førte høy inflasjon, økte renter og stor usikkerhet til at transaksjonsvolumene i 2022 totalt sett ble sterkt redusert sammenlignet med 2021. 2022 viser et totalt transaksjonsvolum på 87,6 mrd. fordelt på 371 transaksjoner (Akershus Eiendom, 2022).

Tross høye renter og stor usikkerhet har det aldri har vært registret et høyere signeringsvolum enn i 2022 målt i både antall kontrakter og volumer. Det nest høyeste signeringsvolumet

finder vi tilbake i 2012 hvor det ble signert 780 000 kvm kontor, mot 920 000 kvm i 2022 (DNB Næringsmegling, 2023). Signeringsvolumet i 2012 var sterkt påvirket av flytting etter terrorangrepet på regjeringkvartalet. 2022 har dermed vært et usedvanlig solid år. Statistisk ser det ikke ut til at hjemmekontoret har hatt stor påvirkning på signeringsvolumene.

Tall fra DNB Næringsmegling viser at det i 2022 utløp leiekontrakter for i overkant av 670 000 kvm. Videre vil nesten 830 000 kvm. utløpe i løpet av 2023 og 740 000 kvm de påfølgende årene. Vi kan dermed forvente høye signeringstall også i årene som kommer, til tross for at mange kontrakter signeres før inneværende avtale utløper (DNB Næringsmegling, 2023). Det vil bli interessant å følge med på om økt bruk av hjemmekontor vil føre til en reduksjon i fremtidig signeringsvolum. Det vil likeledes bli interessant å se om økt bruk av hjemmekontor vil bety en endring i ulike områders attraktivitet.



Figur 6: Årlige signerte og utløpte leiekontrakter i kvm i perioden 2008-2022. Videre viser tabellen hvor mange kvm i signerte kontrakter som løper ut i perioden 2023-2025. (Arealstatistikk, 2022)

Anslag gjort av DNB Markets viser en utflating i sysselsettingsveksten i årene som kommer. Dette vil i utgangspunktet tilsi at vi vil få et lavere signeringsvolum de neste årene, noe som vil ha en negativ effekt på kontormarkedet. Dette er likevel en reduksjon fra et svært høyt sysselsettingsnivå. Vi derfor se en utflating mot mer normale tilstander. Videre vil den lave tilførselen av nybygg trolig gjøre at kontormarkedet vil fortsette å klare seg godt (DNB Næringsmegling, 2023).

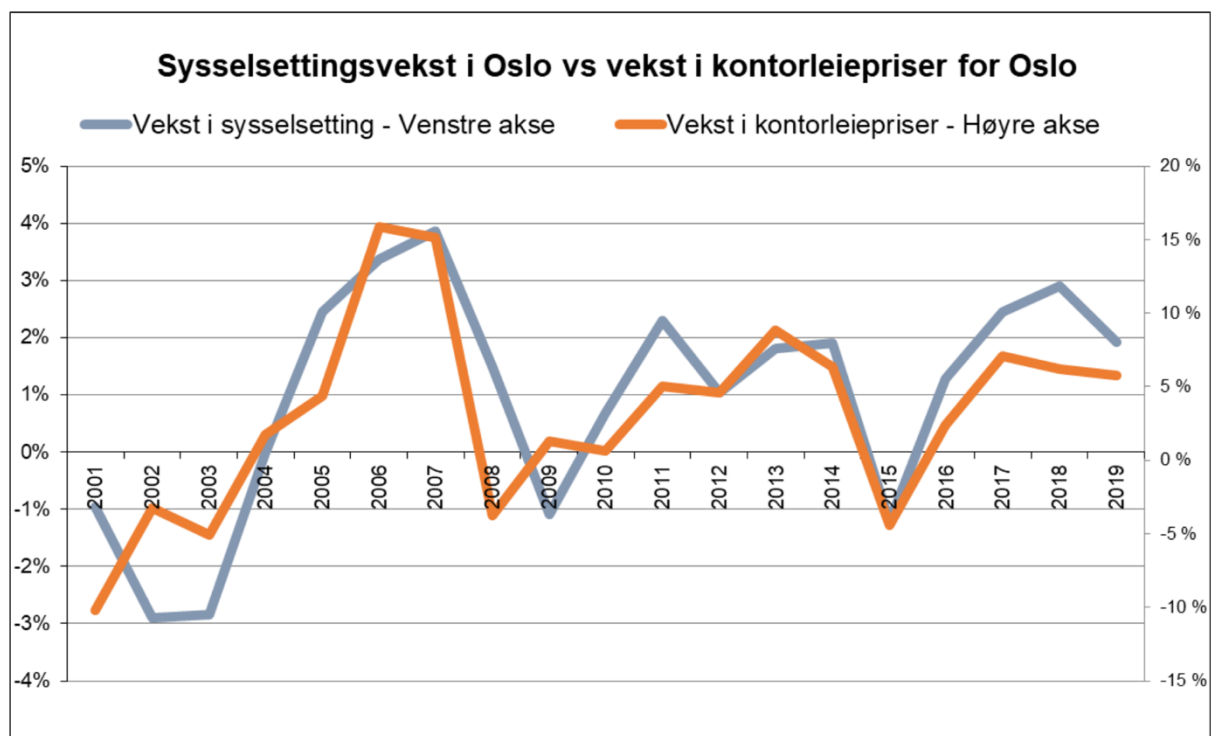
### 3.2.1 Kontorledighet

DNB næringsmegling viser i sin markedsrapport med samlede tall fra Oslo, Asker og Bærum til en ledighet på 4,4 prosent (DNB Næringsmegling, 2023). Det innebærer en nedgang på 2,5 prosentpoeng fra året før. Den lave ledigheten forventes å fortsette fram mot 2025 grunnet lite tilførsel av nytt areal. De interne forskjellene i Oslo er i tillegg redusert i en periode med høy etterspørsel etter lokaler.

Ser vi på utviklingen i Oslo sentrum har vi det siste året sett en reduksjon på 1,02 prosentpoeng til dagens 3,25 prosent. Ledigheten er høyest i de østlige deler av byen som Helsfyr/Bryn og Nydalen med i overkant av 9% ledighet (Akershus Eiendom, 2022; Akershus Eiendom, 2022).

### 3.2.2 Sysselsetting

Sysselsettingen svinger i takt med konjunktursvingningene. I perioder med økonomisk nedgang kan bedrifter måtte redusere antall årsverk, og motsatt ved oppgangskonjunktur. Disse faktorene har også en sterk påvirkning på kontormarkedet, ettersom høyere sysselsettningsnivå øker etterspørselen etter kontorareal, og dermed driver opp kontorprisene. I figuren under får man et oversiktlig bilde på hvordan sysselsettningsvekst og kontorleiepriser har hatt en noenlunde parallell utvikling se siste 20 årene.



Figur 7: Sysselsettningsvekst i Oslo opp mot vekst i kontorpriser i Oslo. Viser en parallell utvikling i de to grafene, noe som indikerer at sysselsetting påvirker leieprisene (Arealstatistikk, 2022).

### 3.3 Det internasjonale kontormarkedet

Markedsrapportene fra Oslo viser lav ledighet og høye priser innen kontormarkedet, noe som også i stor grad gjenspeiler seg i andre storbyer i Europa. Ser vi derimot til de store amerikanske byene er situasjonen helt annerledes. Rapporten «Work From Home and the Office Real Estate Apocalypse» viser til en dramatisk økning i kontorledigheten etter pandemien (Gupta , et al., 2022). Den fysiske tilstedeværelsen på kontoret falt fra 95% dekning i februar 2020 til 10% i utgangen av mars 2020. Siden har den gradvis bygget seg opp til 47% i november 2022 (Gupta , et al., 2022). Tallene viser at hjemmekontor har ført til mindre arbeidsrelatert reising inn til storbyene. Boligprisene i de største byene er så høye at folk fleste må godt utenfor bykjernen for å finne bolig. Dette medfører lange reiseveier og større intensiver for å arbeide fra hjemmet. Med den høye ledigheten ser flere eiendomsaktører etter muligheten for å transformere eldre ledige kontorbygg til boligprosjekter. Dette vil være med på å stimulere boliggetterspørselen og drive ned prisene (Gupta , et al., 2022).

### 3.4 Pandemiens påvirkning

Pandemien førte til en global helsekrise og tvang land verden over til å iverksette strenge tiltak for å begrense spredningen av viruset. Dette innebar nedstenging av samfunn, maskebruk, sosial distansering og en omstilling av arbeidshverdagen verden over. I løpet av få dager ble hjemmekontor og digitale møter allemannseie. Digitaliseringsprosessen som var stipulert å ta ti år, ble unnagjort på i underkant av en uke (SSB, 2021).

I tillegg til den sosiale isolasjonen førte nedstengingen av landet med seg store økonomiske konsekvenser for bedrifter og privatpersoner. Samlet sett beregnes pandemien å ha påført Fastlands-Norge i perioden en reduksjon i BNP på 330 milliarder kroner i perioden 2020-2023 (Blytt, et al., 2022). Nedstengingen førte til at mange mistet jobben sin over natten, mens andre måtte forberede seg på en tid med sterkt reduserte inntekter. For å holde økonomien flytende ble det innført tiltak som rentereduksjon, bedriftsstøtte og nye permisjonsordninger.

De økonomiske støttetiltakene førte til en svært begrenset økning i antall konkurser gjennom pandemien. Hjemmekontor, dagpengeordninger og reduserte renter førte til at privatøkonomien for folk fest holdt seg stabil. Dette i kombinasjon av redusert konsum

grunnet nedstenging gjorde at spareratene i norske husholdninger økte fra 12,5 til 19,7 prosent (Blytt, et al., 2022).

Åpningen av samfunnet har gjort at man igjen kan bruke penger på reise og andre goder som før pandemien. God råd i samfunnet fører til økt betalingsvillighet for varer og tjenester, noe som driver prisene og inflasjonen oppover. Videre så man en sterk vekst hos bedrifter som førte til økt sysselsetting. For å begrense prisveksten setter sentralbanken opp styringsrenten slik at det blir dyrere å låne penger og mer lukrativt å spare. Denne økonomiske utviklingen fører til langt trangere kår for både private og bedrifter. Vil dagens økonomiske situasjon føre til en reduksjon i sysselsetting og økt arbeidsledighet, som videre forplanter seg til etterspørselen etter kontorlokaler? Vil bedrifter se mulighet for å spare penger ved å redusere kontorarealer og legge mer opp til hjemmekontor?

## 4.0 Metode

I prosessen med å undersøke hvordan økt bruk av hjemmekontor påvirker kontorleiemarkedet i Oslo er det utført et forskningsprosjekt med bakgrunn i samfunnsvitenskapelige metoder og teorier. Johannessen, Tufte & Christoffersen (2016) beskriver bruken av metode i boken sin

*«som å følge en bestemt vei mot et mål»* (Johannessen, et al., 2016, p. 26).

Denne formen for metode tar for seg hvordan å innhente, behandle og analysere informasjon. Informasjonen skal benyttes til å besvare om hypotesene og antagelsene våre samsvarer med realiteten. Vi vil starte med å presentere hensikt og bakgrunn for valg av metode, før vi tar for oss oppgavens forskningsdesign og metodisk tilnærming.

### 4.1 Kvalitative og kvantitative metoder

I samfunnsvitenskapelig forskning skiller vi som oftest mellom kvantitative og kvalitative metoder. Skillet går i egenskapene til dataene som samles inn. I grove trekk kategoriseres dataen som kvantitativ dersom den uttrykkes som rene tall eller andre mål på mengde, mens kvalitativ omhandler resterende data (Grønmo, 2016).

Kvalitativ metode dreier seg om å undersøke og oppdage egenskapene eller kjennetegnene ved en hendelse, der mengden er mindre viktig og kvaliteter er i fokus (Repstad, 2007). Studien går i dybden i et mindre antall objekter. Det vil ikke nødvendigvis si at kompleksiteten er mindre enn i en kvantitativ studie, da man i større grad søker forståelse for kompleksiteten i fenomenet. Datagrunnlaget er i tekst format for at det enkelt skal kunne forstå fenomener og sammenhenger på en bedre måte. Videre blir datagrunnlaget samlet inn, analysert og observasjonene noteres ned. Datainnsamlingen blir som oftest gjort ved bruk av åpne individuelle intervju (Repstad, 2007). Hensikten med et slikt intervju er å skape en atmosfære hvor man på en naturlig måte kan føre en samtale og ikke kun følge intervjuguiden slavisk (Tjora, 2021).

Ved bruk av kvantitativ metode er hensikten å innhente et tallbasert datagrunnlaget, som kan måles. Informasjonsinnhenting krever et høyt enhets volum. Siden informasjonen man søker er bestemt på forhånd, er det lite spillerom (Grønmo, 2016). I et slikt forskningsprosjekt vil avgrensning og minimeringen av antall svaralternativer gjøre dataen lagt lettere å analysere

i etterkant. Datainnsamlingen foregår i stor grad gjennom nettbaserte spørreskjemaer, som sendes ut til relevante objekter. Et av fortrinnene med kvantitativ forskningsmetode er at man kan nå ut til et stort utvalg og enkelt samle dataen i analyseverktøy.

Kvalitativ metode er særlig hensiktsmessig når en undersøker ukjente fenomener, mens kvantitativ metode er fordelaktig når en skal undersøke en spesifikk problemstilling som kan tallfestes (Johannessen, et al., 2016, p. 32). I kvalitativt design vil forskningen i større grad kunne påvirkes av egne syn eller holdninger. Vi vil i prosessen kunne ta med oss personlige oppfatninger inn i studien, som kan påvirke påliteligheten (Askheim & Grenness, 2008, p. 67).

For å kunne undersøke hvordan økt bruk av hjemmekontor påvirker kontorleiemarkedet i Oslo har vi gjennomføre kvalitative intervjuer med leietakere, eiendomsbesittere og næringsmeglere. Videre vil vi benytte kvantitative data fra utleiemarkedet innhentet av Arealstatistikk for å kunne analysere eventuelle økonomiske påvirkninger og se trender i markedet. Analysen vil også være med å bekrefte eller avkrefte påstander knyttet til arealetterspørsel. En kombinasjon av metodene kalles metodetriangulering og kan innebære en videre belysning av fenomenet (Repstad, 2007).

## 4.2 Forskningsdesign

I forkant av forskningsprosjektet har vi gjort litterære søk for å finne informasjon om hvordan økt bruk av hjemmekontor påvirker kontormarkedet. Teorien har vært med på å forme problemstillingen og utrette et forskningsdesign som har fungert som en støttemur gjennom prosessen.

Tjora (2021) mener at den mest systematiske prosessen innen kvalitativ forskningsmetode er en stegvis deduktiv-induksjon. Deduktiv forskning baserer seg på hypoteser utledet av teori. Disse hypotesene styrer i stor grad strukturen på forskningsprosessen. Den metodiske oppbygningen går fra teori til empiri og tilbake, for å teste om observasjonene støtter opp under teorien (Tjora, 2021, p. 18). Gjennomføringen av forskningsdesignet vil kunne indikere om hypotesene stemmer eller ikke. Hensikten er å hele tiden utvikle eksisterende teori, samt selektere ut teori som ikke samhandler med empirien. Den induktive delen av forskningsdesign går i motsatt retning av den deduktive. Induktiv forskning baserer seg på analyser og observasjoner som danner grunnlaget for teorien og problemstillinger. I prosessen

arbeider man løpende med hypoteser. Disse skaper premissene for utvikling av teori i samhandling med empirien (Tjora, 2021).

Når man går inn i en forskningsprosess er det essensielt å ta i bruk strategien som belyser situasjonen på best mulig måte. Hvilke kunnskap eller meninger man har med seg fra tidligere kan være med på å forme og påvirke forskningen. Det vil være ekstra viktig i intervjusammenheng å ha en objektiv holdning, selv om dette i realiteten nærmest er umulig.

På bakgrunn av dette har vi valgt en fremgangsmetode som kombinerer deduktive og induktive tilnærminger. Denne tredje tilnærmingen kalles abduksjon og beskrives av Tjora (2021) som en teorimarinert gjetting. Abduksjon går på samme måte som induksjon ut fra de empiriske observasjonene. Metoden gir i tillegg muligheten til å koble analysen til teoretiske perspektiver. Kort sagt dreier abduktiv tenkning om å identifisere den mest sannsynlige forklaringen på en observasjon basert på teoretisk og empirisk data. Dette gjør at abduksjon gir en mer komplett og åpen form for analyse enn deduktiv og induktiv tenking alene (Nyeng, 2017).

Problemstillingen og tema for oppgaven ble konstruert med bakgrunn i Geltners «real estate system» og skulle ta for seg den helhetlige effekten i eiendomsmarkedet ved reduksjon i kontoretterspørselen som følge av økt bruk av hjemmekontor. Som funnene viser var ikke utfallet av økt bruk av hjemmekontor slik vi hadde sett for oss. Oppgavens hensikt ble med det noe endret, mens problemstillingen ble stående.

## 4.3 Datainnsamling

### 4.3.1 Litteraturstudie

Hensikten med litteraturstudie er vært å få en oversikt over tidligere forskning og litteratur innen forskingsfeltet. Tematikken rundt hjemmekontor har vært mye omtalt i forbindelse med korona pandemien selv om det også var et tema lenge før pandemien. Selv om dagsaktualiteten er høy, er det få større studier som omhandler tematikken. I tillegg er det mange forhold som medfører at studier fra andre storbyer ikke nødvendigvis er relevante for Oslo (Gupta , et al., 2022).

På bakgrunn av den begrensede tilgangen på vitenskapelig publisering, vil det bli referert til rapporter utarbeidet av næringsmeglere og konsulenter. Innholdet på slike sider har andre



kvalitetskrav. Det har derfor vært essensielt med en kildekritisk holdning. For å sikre kvaliteten på kildene har vi benyttet oss av Jacobsen (2018) sin punktliste for vurdering av kildekvalitet.

- **Opphav:** Vurderer troverdigheten til kilden. Se til institusjonstilknytning og eventuelt andre utgivelser. Troverdigheten til organisasjoner må vurderes utfra andre aktuelle hendelser.
- **Hensikt:** Vurderer hensikten ved opprettelse av innholdet.
- **Domenesuffiks:** Kilder tilknyttet spesifikke suffikser ansees å være av høy troverdighet. Eksempler er .edu (undervisningsinstitusjon), .org (Frivillig org) og .gov (offentlige myndigheter).

Som nevnt tidligere er det publisert lite faglitteratur tilknyttet tematikken, da materien enn så lenge er et forholdsvis ferskt. Endringene i markedet under og etter pandemien har vært sterkt påvirket av politiske og pengepolitiske beslutninger. Det vil derfor være essensielt for oss å se etter gode kilder fra det siste året med normal situasjon, for å få forskning som ikke er utdatert eller påvirket av politiske restriksjoner og retningslinjer. Den historiske utviklingen av kontormarkedet er riktignok godt dekket gjennom faglitteratur fra før pandemien. Videre er forskningsrettede søkemotorer som Google Scholar og Oria i stor grad vært benyttet for å få frem til relevant teori til oppgaven. Teori delen i oppgaven tar for seg teoretisk og litterær bakgrunnsinformasjon som vi mener er nødvendig for å få en helhetlig innsikt i oppgaven og markedet. Fagstoffet vil med det ikke nødvendigvis bli diskutert direkte i oppgaven.

#### 4.3.2 Semistrukturerte intervjuer

Hensikten med å gjennomføre et intervju er å få svar på utvalgte spørsmål, men også skape en bedre forståelse og bredere innsikt i informantens tanker og synspunkter. Bruk av intervju er den mest benyttede metoden for innsamling av data innen kvalitativ forskning (Tjora, 2021, p. 114). Det vil i vårt tilfelle være hensiktsmessig å benytte intervju til å oppdrive informasjon knyttet til aktørenes holdning til bruk av hjemmekontor og hvilken rolle de tror kontoret vil ha i tiden fremover.

Vi ønsket å skape en naturlig samtale med konstruktive avsporinger og oppfølgingsspørsmål. Det ble utarbeidet et spørsmålsskjema tilpasset problemstillingen, som satte strukturen i intervjuene. Utenom dette ble det ikke satt en bestemt fremgangsmåte. En slik type intervju kalles semistrukturert intervju. Faren med denne formen for intervju er at det i etterkant kan

bli vanskelig å sammenligne informantene (Tjora, 2021, p. 117). Denne formen for intervju vil likevel være mest hensiktsmessig for oss, da målet er å komme over nye temaer som kan være aktuelle for vår forskning.

Utvalget besto av seks representanter fra leietakere, to eiendomsbesittere og to næringsmeglere. Samtlige informanter stilte alene, bortsett fra eiendomsbesitter 2 som var to representanter. Vi tilstrebet å gjennomføre så mange intervjuer som mulig fysisk. Prosessen var langt mer tidkrevende, men skapte en mer naturlig dialog mellom oss og informanten. Vi fikk i tillegg muligheten til å se kontorene og hvordan de hadde gjennomført ulike tiltak som følge av økt hjemmekontor bruk. Totalt sett satt vi igjen med mer informasjon og et bedre helhetsinntrykk etter de fysiske intervjuene enn de digitale. De digitale møtene ga mindre følelsen av en faglig dialog og mer om et strukturert intervju.

Samtlige intervju ble gjennomført med begge forskere til stede. Vi bestemte oss på forhånd hvem som skulle styre intervjuet og hvem som skulle være mer observerende og ha ansvar for notater og lydopptak. Grunnet intervjuets noe springende struktur, var lydopptaket svært viktig i behandlingen av informasjonen i etterkant.

#### 4.3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden har som hensikt å sørge for at den samme tematikken og spørsmålene blir stilt til alle deltakerne i en intervjuprosess (Johannessen, et al., 2016, p. 139). Fokuset i utformingen av innholdet var å formulere spørsmål som kunne være med på å besvare tematikken tilknyttet problemstillingen. Guiden ble strukturert etter forskningsspørsmålenes aktualitet i intervjuprosessen. Denne satt strukturen for intervjuet og fungerte som en huskeliste. Intervjuet fulgte med det ikke guiden i en bestemt rekkefølge, men lot intervjuobjektet legge frem tema i ønsket orden. Visse svar fra informanten ble fulgt opp av oppfølgingsspørsmål, for å sikre at vi fikk en god innsikt og forståelse for de ulike emnene (Johannessen, et al., 2016, p. 139).

Intervjuguiden ble konstruert med bakgrunn i hvor de ulike intervjuobjektene arbeider. Spørsmålene er dermed øremerket utleier og leietaker. For næringsmeglerne benyttet vi en samling av spørsmål fra utleier og leietaker. Det er laget rundt 25 spørsmål per yrke. Spørsmålene ble bearbeidet og omformulert etter første intervju med leietaker, da vi så et behov for å gjøre noen justeringer og tilføre noen spørsmål.

Informasjon om intervju og informantens rettigheter, samt spørsmålsliste ble fra og med andre intervju sendt ut i forkant. Dette for at informanten skulle kunne forberede seg på hva som ville bli spurt om, samt at vi skulle få så nøyaktig informasjon som mulig. Resultatet ble et lagt mer effektivt og innholdsrikt intervju i forhold til det første som ble avholdt, hvor mye tid gikk til opphenting av data og synsing.

#### 4.4 Empiriens kvalitet

Forskningsprosjektets troverdighet baserer seg på bruk av pålitelige kilder og velbegrunnede analyser (Tjora, 2021, p. 253). For å sikre forskningens kvalitet, samt unngå feilaktige konklusjoner er det gjort vurderinger av dataens reliabilitet og validitet.

##### 4.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet henviser til hvorvidt påliteligheten av dataen i en studie er troverdig (Johannessen, et al., 2016, p. 231). Ved bruk av kvalitativ metode vil fremgangsmåte og detaljerte forklaringer i forskningsprosessen være med på å styrke reliabiliteten. Det er i denne studien lagt stor vekt på å legge frem detaljerte beskrivelser på hvordan vi har gått frem i de ulike delene av oppgaven, og hvilke metoder vi har benyttet. Vi ønsker med dette å legge til rette for teoretisk gjennomsiktighet for å styrke oppgavens kredibilitet.

I forbindelse med intervjuprosessen har vi valgt å innhente informasjon fra et større antall bedrifter i ulike bransjer for å kunne ha et representativt utvalg for kontormarkedet i Oslo. Dette er gjort for å sikre at forskningen ikke kun omfatter én gitt bransje.

Det er en variasjon i stillingstittel hos de ulike informantene våre. Selv om kriteriet for deltakelse i intervjuet var at informant hadde god kjennskap til bedriftens strategi for kontor og arbeidsmetoder, vil de ha forskjellig innfallsvinkel og kunnskapsnivå. Videre vil personlige preferanser og holdninger hos individene gi utslag i deres svar. Vår tolkning av svarene kan i tillegg være utslagsgivende. De ulike faktorene kan alle være med på å skape en skjevhet i resultatet fra intervjuprosessen. Vi har gjennom arbeidet med oppgaven forsøkt å gjøre sannsynligheten for skjevheter så minimal som mulig. Det kan riktignok ikke utelukkes og man må ta det i betraktning når man gjennomgår studiet.

I kvantitativ forskning er reliabilitet ekstra viktig, da man baserer konklusjonen direkte utfra tallmaterialet (Johannessen, et al., 2016, p. 232). Upålitelige og inkonsekvente målinger kan

med det gi feil konklusjon. For å sikre reliabiliteten i kvantitativ forskning kan det gjennomføres tester. Det finnes flere forskjellige tester, men sammenligning av resultater med andre forskere, også kalt interreliabilitet, kan øke reliabiliteten. I vår studie vil de kvantitative dataene være innhentet av en ekstern kilde. Arealstatistikk samler inn tallmateriale fra 135 ledende aktører innen eiendom og bank. Det vil ved bruk av sekundærdata være vanskeligere for en forsker å sikre reliabiliteten til tallmaterialet, da innsamlingsprosessen kan være uklart (Jacobsen, 2015).

Arealstatistikk samler inn statistikk fra hele bransjen og lager rapporter til kunder på landsbasis. Vi har også fått en innføring i tallgrunnlaget som ligger bak deres analyser, noe som styrker tallenes reliabilitet og forskningens troverdighet. Man kan riktignok aldri være helt sikker på troverdigheten til tallmaterialet som er hentet inn fra ulike kilder uten å gjøre en bakgrunnssjekk. Dette ville vært en svært omfattende prosess og prioriteres ikke i en slik oppgave.

#### 4.4.2 Validitet

Innen forskningsmetodikk er validitet en viktig faktor som omhandler hvorvidt en studie eller undersøkelse måler det den har til hensikt å måle (Tjora, 2021, p. 232). Validitet er med andre ord et mål på hvor nøyaktig og korrekt dataene som samles inn reflekterer det fenomenet eller konseptet som man ønsker å undersøke. Å sikre god validitet er avgjørende for å kunne trekke gyldige konklusjoner og anvende resultatene fra forskningen i praksis. Derfor er det viktig at forskere er bevisste på validitet og tar nødvendige grep for å sikre at studiene og undersøkelsene deres har høyest mulig validitet.

Det finnes ulike typer validitet som kan være viktige å ta hensyn til i en studie. Indre validitet handler om hvor godt man kan si at årsakssammenhenger mellom variabler kan påvirke resultatet. Den indre validiteten styrkes ved å benytte både kvalitativ og kvantitativ metode (Johannessen, et al., 2016). En slik kombinasjon kalles metodetriangulering, og benyttes for å få innsikt i studiet fra ulike vinkler. Ved å benytte en kombinasjon av dybdeintervju og kvantitative analyser kan utsagnene fra intervjuprosessen styrkes av tallmateriale, samt kvalitetssikre innhentet informasjon.

Ytre validitet handler om hvor godt man kan generalisere funnene til andre sammenlignbare situasjoner eller grupper (Johannessen, et al., 2016). I vårt tilfelle er utvalget representert av

bransjen for næringseiendom, nærmere bestemt kontor. Det må dermed gjøres en vurdering på om utvalget kan sees på som representativt også i andre sammenhenger. Det er i studien gjort et forsøk på å oppnå et representativt utvalg på leietakersiden for å oppnå validitet i resultatene. Vi kan likevel ikke si at forskningens omfang kan sies å være representativt for leietakere i Oslo på generell basis og dermed heller ingen høy grad av ytre validitet.

#### 4.4.3 Refleksivitet

Refleksivitet refererer til en forskers evne til å reflektere over sin egen rolle i forskningsprosessen. Det handler om å erkjenne og være bevisst på egne fordommer, antakelser og erfaringer, og hvordan disse kan påvirke forskningsresultatene (Hagen, 2007).

I løpet av forskningsprosessen har det vært stort fokus på å være selvkritiske. I utarbeidelsen av intervjuguiden ble vi tvunget til å re tenke hva vi ønsket å finne ut av og hvordan vi på best mulig måte kunne formulere dette på en forståelig måte. Kunnskapsnivået og vinklingene våre utviklet seg i takt med antall gjennomførte intervju. Det ble raskt et behov for å omformulere og legge til elementer i intervjuguiden. Dette gjaldt også problemstillingen og forskningsspørsmålene. Vi så at effektene av økt bruk av hjemmekontor ikke nødvendigvis samsvarte med våre forventninger om mulig redusert arealbehov. De mulige økonomiske konsekvensene for kontormarkedet og eiendomsbesitterne ble med det mindre relevante. Vi valgte derfor å vektlegge andre utfall ved økt bruk av hjemmekontor, som kontorets utforming og arbeidstaker tilrettelegging.

#### 4.4.4 Forskningsetikk

Forskningsetikk omfatter en rekke etiske prinsipper og juridiske retningslinjer som dukker opp i forbindelse med en forskningsprosess (Johannessen, et al., 2016, p. 89). Det handler blant annet om hvordan forskningen skal planlegges og gjennomføres på en måte som ivaretar personvernet og integriteten til deltakerne, men samtidig sikrer at forskningsresultatene er pålitelige og nøyaktige.

Når en går inn i en forskningsprosess hvor det er et behov for informanter, er det en forutsetning at informanten deltar frivillig og samtykker. Videre stilles det krav til at forskningsprosjektet godkjennes hos Norsk senter for forskningsdata (NSD). Kravet om godkjenning er for å sikre at data som samles inn blir behandlet på en trygg måte. Etter å ha fått innvilget søknaden hos NSD startet arbeidet med å rekruttere informanter. For å sikre

informantenes samtykke og kjennskap til studien ble det utarbeidet et informasjonsskriv som ble utsendt i forkant av intervjuet. Dette inneholdt informasjon om studiens formål, informantens rettigheter, anonymitetserklæring og informasjon rundt opptak.

Vi har valgt å holde alle våre informanter anonyme som følge av muligheten for deling av sensitiv informasjon. Informasjonen som deles i intervjuprosessen skal ikke kunne gjenkjennes eller spores tilbake til informanten eller vedkommens arbeidsgiver. Det er derfor lagt inn en innsats for å anonymisere tekstene. I etterkant av intervjuene har hver informant fått tilsendt et referat, hvor de selv kunne tilføre uteglemte detaljer eller rette eventuelle feiltolkninger. All ikke offentlig data er lagt på en ekstern enhet for å minimere sannsynligheten for at den kommer på avveie.

## 5.0 Funn

Vi vil i denne delen av oppgaven introdusere våre informanter og presentere observasjoner fra den kvalitative forskningsprosessen. Underveis i prosessen har det dukket opp flere interessante observasjoner og tematikker. For å holde oppgaven konkret og tett på studiens formål, er kun de mest aktuelle temaene belyst i analysen. Alle funn og observasjoner gjort i den kvalitative delen av studien er basert på tilbakemeldingene vi fikk i møte med representantene fra leietakere, eiendomsbesittere og næringsmeglere. I det hele har vi innhentet informasjon fra 10 ulike aktører.

Det er i fremstillingen av intervjuene benyttet direkte sitater fra de ulike intervjuobjektene. Disse er til en viss grad skrevet om for å passe bedre inn i en skriftlig oppgave. Sitatene er fremhevet i teksten for å skille dem fra våre tolkninger.

### 5.1 Definerings og rekruttering av utvalg

Formålet med å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse er å få innsikt i situasjon og unngå overflødige detaljer. Når en søker informanter til slike undersøkelser med en tydelig hensikt, kalles det for strategisk utvelgelse av informanter (Johannessen, et al., 2016). Vi har i dette forskningsprosjektet prøvd å rekruttere egnede objekter for å belyse temaet på best mulig måte. Informantene er hentet inn på bakgrunn av deres rolle og kunnskap om det aktuelle teamet. Det er gjort intervjuer med ulike aktører innen eiendomsbransjen for å få et best mulig bilde av situasjonen. Kriteriene vil med det variere utfra aktørens bakgrunn.

	<b>Leietaker</b>	<b>Eiendomsbesitter</b>	<b>Næringsmegler</b>
Kriterier selskap	Variierende selskapsstørrelse Variierende bransje	En middels stor til stor aktør.	Etablert aktør Stor kundeportefølje
Kriterier informant	God kunnskap om leieavtalen Innsikt hos arbeidstakerne	Tett kontakt med leietakere Innsikt i eiendomsporteføljen	God innsikt på leietakernivå

Tabell 1 Intervjukriterier for selskap og informant

Tabellen ovenfor viser de kriteriene vi har vektlagt i rekrutteringen av informantene. Størrelsen på leietaker var et viktig utvalgsriterium. Dette på bakgrunn av at det potensielt kunne være en sammenheng mellom selskapets størrelse og bruken av hjemmekontor.

## 5.2 Intervjuprosessen

### 5.2.1 Leietaker

Det er totalt gjennomført seks intervjuer med leietakere i Oslo regionen. Leietakerne varierer i størrelse, lokasjon og bransje. Alle intervjuobjektene har god kjennskap til bedriftens arealstrategi og leievilkår. Flere av leietakerne er bedrifter som driver landsdekkende virksomhet. I disse tilfellene har vi kun konsentrert oss om Oslo. Tabell 2 gir en utfyllende oversikt over intervjuobjektene.

<b>Aktør</b>	<b>Bedriftsstørrelse</b>	<b>Stilling intervjuobjekt</b>	<b>Størrelse kontor</b>
Leietaker 1	Stor	Leder Facility manager	>30.000
Leietaker 2	Mellomstor	CEO	200-500
Leietaker 3	Stor	Leder HR	>30.000
Leietaker 4	Mellomstor	CEO	500-1.000
Leietaker 5	Stor	Office manager	1.000-2.000
Leietaker 6	Mellomstor	Prosjektleder/ Analytiker	500-1.500

Tabell 2 Oversikt intervjuobjekt leietaker

### 5.2.2 Eiendomsbesitter

Utvalget har bestått av 3 intervjuobjekter fra 2 eiendomsbesittere. Intervjuet hos eiendomsbesitter 2 ble gjennomført med 2 representanter i ulike stillinger.

Aktørene vi har vært i kontakt med er store eiendomsbesittere av kontor i Oslo sentrum. Aktør 1 har også en landsdekkende eiendomsportefølje. Videre driver all selskapene med forvaltning, utvikling og utleievirksomhet av egen portefølje. I intervjuprosessen har det vært en variasjon i stillingstitler og ansiennitet på informantene. Innholdet i intervjuene har dermed vært noe variabel. Alle har likevel klart å presentere sine egne og selskapets erfaringer og syn på situasjonen. Tabell 3 viser en anonymisert oversikt over de ulike aktørene. Det er valgt å kategorisere selskapets størrelse og portefølje for å sikre anonymiteten.



<b>Aktør</b>	<b>Aktørens størrelse</b>	<b>Stilling</b>	<b>Portefølje kontor (kvm)</b>
Eiendomsbesitter 1	Stor	Assisterende eiendomssjef, næringseiendom	>500.000
Eiendomsbesitter 2	Mellomstor	CEO, Utviklingsdirektør & Utleiedirektør	>200.000

Tabell 3 Oversikt intervjuobjekter eiendomsbesitter

### 5.2.3 Næringsmegler

Næringsmeglerne er en fellesbetegnelse for aktører som har den overordnede innsikt i hva som rører seg i bransjen. De gjør analyser, kunderådgiving, forvaltning og utleiemegling. Det ble utført intervju med to næringsmeglere for å få et overordnet og noe uavhengig blick på markedet. Næringsmeglerne har fulgt trendene knyttet til hjemmekontor tett før, under og etter pandemien og har mange interessante observasjoner basert blant annet på omfattende brukerundersøkelser. Tabell 4 viser anonymisert informasjon om intervjuobjektens rolle.

<b>Aktør</b>	<b>Stilling</b>
Næringsmegler 1	Junior analytiker
Næringsmegler 2	Analytiker

Tabell 4 Oversikt intervjuobjekter næringsmegler

## 5.3 Oppsummering intervju leietakere

Utfallet av intervjuprosessen vil bli presentert i fire underkategorier hentet fra intervjuguiden. I den første delen vil vi presentere hvordan økt bruk av hjemmekontor har påvirket kontorbransjen med bakgrunn i uttalelser fra intervjuobjektene på leietaker siden. Tema tar for seg intervjuobjektens syn og meninger om dagens kontor, praktiseringen av hjemmekontor, kontorets betydning og fremtidens kontor.

### 5.3.1 Dagens kontorsituasjon

Denne delen av intervjuet viser til kontorsituasjonen hos de ulike leietakerne og om de er tilfredse med dagens situasjon. Hensikten er å gi oss et overblikk over de ulike bedriftens holdning til kontoret, som vi kan ta med oss videre inn i drøftingen.

### Arealbehov og arealutnyttelse

Intervjuene med leietakerne viser en variasjon i hvordan bedriftene tilrettelegger for arbeid på kontoret. De store bedriftene vi har intervjuet opererer generelt med en underdekning i antall kontor plasser, mens de mellomstore har tilstrekkelig med kapasitet til å huse alle ansatte. Underdekningen har ikke kommet som en følge av pandemiens økte bruk av hjemmekontor. Leietaker 1 sier i intervjuet at kapasitetsberegningen er gjort på bakgrunn av tidligere beregninger om bruk av kontoret. De fant ut at det aldri var mer enn 70% av arbeidsstokken på kontoret samtidig. Faktorer som reisevirksomhet, kundebesøk, sykdom, er utslagsgivende på det reduserte behovet for kontor plasser.

### Kontordesign

En stor andel av intervjubedriftene har til nylig praktisert eller praktiserer åpent kontorlandskap med konseptene «free seating» og «clean desk». De ansatte sitter avdelingsvis i større landskap. Samtlige informanter sier at «free seating» er mer en grunntanke og en mulighet, men at ansatte ofte sitter på en fast plass. Leietaker 3 og 4 har i etterkant av pandemien gjort endringer på kontordesignet lokalene sine. Kontoret er endret fra store åpne kontorområder til et kombinert design med en blanding mellom åpne samarbeidssoner og avlukkede private konsentrasjonsrom. Leietaker 2 er den eneste som fortsatt har delvis cellestruktur i kontorene sine:

*«Kontorstrukturen var ideell i oppstartsfasen. Da drev vi med fremleie av enkeltkontorer til selvstendig næringsdrivende og var som et kontor fellesskap. I dag har vi behov for all plassen selv. Strukturen er dermed arealineffektiv og lite egnet for dagens drift».*

### Tilfredshet med dagens kontor

Alle utenom leietaker 2 svarer at de er tilfredse med dagens kontorsituasjon. Leietaker 2 har de senere årene vokst og økt antall årsverk:

*«Vi har rett og slett vokst ut av dagens kontor, og ser for tiden etter mer plass».*

For leietaker 2, som fortsatt er å regne som en gründerbedrift er plass, pris og lokasjon de viktigste kriteriene i letingen etter nye kontorer.

Leietaker 4 og 6 har i etterkant av pandemien flyttet inn i nye lokaler. Leietaker 4 signerte ny kontrakt for helt nye lokaler under pandemien, mens leietaker 6 flyttet høyere opp i samme bygg. Begge nevner at de signerte ny kontrakt i en periode hvor det var knyttet mye usikkerhet til hvor store arealer det ville være behov for og hvordan man skulle utforme lokalene for fremtidig bruk. Tanken om redusert behov for kontorareal som en følge av økt bruk av hjemmekontor gjorde prosessen langt mer kompleks.

I prosessen med å finne nye lokaler ønsket leietaker 4 å kartlegge hvordan de ansatte så for seg å jobbe i etterkant av pandemien og hvilke ønsker de hadde for det nye kontoret. Det ble gjennomført flere arbeidstakerundersøkelser i perioden. Resultatet viste et ønske om økt bruk av hjemmekontor, men som et supplement til det fysiske kontoret. Undersøkelsen viste at de yngre i bedriften ønsker færre dager på hjemmekontor enn de mer etablerte med barn.

I prosessen med å finne nye lokaler var lokasjon og nærhet til offentlig transport avgjørende for å skape tilgjengelighet for ansatte og kunder. De vurderte også kontorets planløsning i forhold til deres krav til standard, samt faktorer som inspirerende design, treningsmuligheter, kantine, sykkelparkering og garderobeløsninger.

I utformingen av det nye kontoret valgte de å beholde eksisterende kapasitet for å kunne tilby en arbeidsplass til alle. I tillegg vurderte de at med økt bruk av digital møtevirksomhet internt og eksternt, ville det være behov for fasiliteter for å kunne ha møter fra kontoret. De så derfor behovet for å øke møteromskapasiteten, med fokus på de mindre møterommene. Totalt sett har de økt arealet med 20% fra forrige kontor i form av flere møterom og større sosiale soner for samhandling og sosialisering.

Leietaker 6 sin interne flytting skyldtes plassmangel i eksisterende etasje. Muligheten for mer plass gjorde at de kunne samle samtlige avdelinger på samme lokasjon. Lokalene de flyttet inn i ble totalrenovert med fokus på høy standard og gode fasiliteter for de ansatte.

### Kontraktsvilkår

Intervjuene viser stor variasjon i kontraktsvilkår og løpetid hos de ulike leietakerne. Leietaker 1 og 3 er i midten av en leieavtale som strekker seg over ti+ år, mens leietaker 2 etter en femårs kontrakt nå kun signerer for seks måneder av gangen. Leietaker 4,5 og 6 er i forskjellige deler av sine kontrakter som løper over fem+ år. At det er korrelasjonen mellom

store arealer og lang løpetid er en naturlig konsekvens av kostanden å flytte for store leietakere. Dette tilfører også utleier større forutsigbarhet og stabilitet.

Ingen av intervjuobjektene har til nå etterspurt økt fleksibilitet i kontraktsvilkår. Leietaker 1 og 3 mener fleksibilitet i forhold til kontraktstid i utgangspunktet ikke vil være hensiktsmessig for en stor aktør. De antyder at det heller vil påføre usikkerhet om utleier skulle ha samme betingelsene. Samtlige er i utgangspunktet positive til økt fleksibilitet i form av kontorareal. Det er riktignok få av leietakerne som er villige til å betale høyere leie for mulighet til økt fleksibilitet.

Leietaker 2 som er i en vekstfase ser kortere kontrakter som en fordel ved leieforholdet:

*«Vi vet ikke hvor vi er om 10 år og hva behovet da vil være. Å binde seg til en lengre kontrakt vil kunne virke hemmende for utviklingen».*

Videre er de positive til tanken om plass fleksibilitet.

*«For oss som jobber prosjektbasert varierer arealbehovet utfra aktivitet. En mulighet for utvidelse i hektiske tider ville for oss være hensiktsmessig og noe som kunne være aktuelt å betale for».*

### Oppsummering

Vi ser generelt at bedriftene er fornøyde med dagens kontorsituasjon. Flere av aktørene er i midten av lengre leieforhold og har av den grunn ikke etterspurt endringer i kontraktsvilkårene. De større leietakerne har allerede fra før pandemien operert med en underdekning av kontorplasser. Leietaker 4 og 6 signerte under pandemien leiekontrakt for nye arealer, som nå er tatt i bruk. Det var på det tidspunktet knyttet stor usikkerhet til det fysiske kontorets videre rolle. Arealbehovet ble vurdert til økende som følge av mer digital møtevirksomhet. Samtlige bedrifter sitter i dag i åpne kontorlandskaper, med en variasjon av aktivitetsbasert kontordesign.

### 5.3.2 Hjemmekontor

Samtlige informanter er entydige på at hjemmekontoret og økt fleksibilitet i arbeidshverdagen har kommet for å bli. Hos to av bedriftene får alle ansatte et bestemt beløp tiltenkt utstyr for

hjemmekontoret og som de selv har ansvar for å anskaffe. Dette gjøres for å tilrettelegge for effektivt arbeid også hjemme. Undersøkelse gjort av leietaker 5 viser at de ansatte etterspør kontorutstyr for å benytte hjemme.

*«Vi ser en økt etterspørsel hos de ansatte for kontorutstyr også hjemme. Vi gjør i disse dager en vurdering på om det skal kjøpes inn på huset, eller gis et kontantbidrag».*

### Struktur og bruk

De fleste bedriftene praktiserer i dag en 3/2 struktur med fysisk oppmøte tre dager og to dager med mulighet for hjemmekontor. Samtlige er likevel tydelige på at det er nærmeste leder som i hovedsak godkjenner bruken av hjemmekontor. Leietaker 3 mener det er opp til den enkelte sammen med sin nærmeste leder å styre bruken av hjemmekontor. De ønsker ikke at det skal settes en struktur for hvor mange dager man kan benytte hjemmekontor, men at det heller avhenger av arbeidsoppgaver.

I samtale med leietaker 1 viser informanten til en gjennomsnittlig bruk på 1,6 dag i uken, hvor de yngre arbeidstakerne trakk statistikken ned, mens de etablerte med familie dro snittet opp. Videre ble det vist til at reisevei var avgjørende for hvor ofte man benyttet hjemmekontor. Tallmaterialet som ble presentert var basert på aktivitet fra adgangskortet. Sammenhengene mellom mengden anvendt hjemmekontor og de ulike variablene er gjentakende hos de ulike leietakerne. Leietaker 3 viser til en gjennomsnittlig bruk av hjemmekontor på 1,9 dag i uken. Videre sier informanten at majoriteten av de ansatte er innom kontoret fire dager i uken. Det vises til at de ansatte sjeldent benytter hele dager på kontoret, men heller starter eller avslutter dagen hjemme.

Leietaker 2 har en stor overvekt av yngre arbeidstakere og ser at tilbudet om hjemmekontor sjeldent benyttes:

*«Utfra min oppfatning er det liten ønske om å benytte hjemmekontor i det daglige. Store deler av arbeidstokken er under 35 og virker som trives med miljøet og samholdet på kontoret. De fleste bor også i mindre leiligheter hvor fasilitetene for hjemmekontor ikke er så gode»*

Det viser seg å ha vært liten endring i bruken av hjemmekontor i perioden fra samfunnet åpnet til i dag hos samtlige leietakere. Hos leietaker 1 ble det etter gjenåpning innført en 3/2

strategi. Samme er tilfellet hos leietaker 4 og 5. Resterende viser til en konstant jevn aktivitet på kontoret igjennom perioden.

### Hvorfor hjemmekontor tilbys

På spørsmålet om hvorfor bedriften velger å tilby bruk av hjemmekontor er de fleste samstemte på at det er for å være en attraktiv arbeidsgiver for nye og eksisterende arbeidstakere. Leietaker 1 er klar på at de fleste ledere og mellomledere ønsker at de ansatte er mer fysisk til stede for å ha mulighet til å lettere kunne følge opp den enkelte, samt skape gode relasjoner innad i teamet. Leietaker 6 trekker frem klimagevinsten ved redusert bruk av bil og kollektivtransport. Leietaker 3 mener bruk av hjemmekontor gir fordeler for begge parter i arbeidsforholdet. Informanten mener at å legge til rette for en arbeidstakerstyrt jobbhverdag skaper økt tilfredshet og en følelse av eierskap til egen arbeidshverdag. Det gir fornøyde og mer effektive ansatte.

### Evaluerings av hjemmekontor

Samtlige bedrifter har gjennom og etter pandemien gjennomført medarbeiderundersøkelser for å få innsikt i hvordan de ansatte har det på og utenfor kontoret, samt hvilke ønsker og holdninger de har til bruk av hjemmekontor. Resultatene viser at folk generelt er tilfreds med dagens mer fleksible situasjon, hvor man i større grad har mulighet til å tilpasse arbeidsdagen sin i forhold til arbeidsoppgavene som skal gjøres. Leietaker 1 sier at de ser en stor tendens til at folk sitter hjemme når de har kalenderen full av møter. Dette for å ikke okkupere møterom og forstyrre andre. Videre får de konsentrert seg 100% om møtet og ikke bli forstyrret av aktiviteter i kontorlandskapet.

Leietaker 3:

*«Å kunne starte dagen med å svare på mail hjemmefra, for å så kunne reise til kontoret etter rushet sparer meg for masse tid»*

Leietaker 5:

*«Man føler et større eierskap til egen jobbhverdag, når man selv kan legge opp dagene sine utfra arbeidsoppgavene som skal gjøres»*

På spørsmålet om bedriftene ser utfordringer med bruk av hjemmekontor kommer oppfølging og kommunikasjon opp som gjengangere hos samtlige bedrifter. Leietaker 3 uttaler:

*«Vi har kommet over stadiet hvor man spekulerer i om de ansatte har «gjemmekontor». Resultatene og aktiviteten er vel så høy når de ansatte sitter hjemme som når de er på kontoret. Utfordringen ligger heller i at manglende kunnskapsdeling og at spørsmål tar lengre tid å oppklare».*

Videre ser flere av bedriftene at det er vanskeligere å bygge sosial kultur i selskapet og integrere nyansatte når det hele tiden er noen på hjemmekontor. Det tilstrebes å ha en faste dager hvor alle skal være på kontoret. Leietaker 5 mener fortsatt det er for lite tid å bygge et godt samhold.

*«Vi er avhengig flere sosiale sammenkomster, slik at folk lærer å kjenne hverandre også utenfor arbeidsplassen».*

#### Hjemmekontor og implikasjoner for arealbehov

Det er få av leietakerne som har gjort beregninger på besparelsen ved arealkutt. Leietaker 1 er midten i en lengre leiekontrakt hvor reduksjon av areal ikke vil være aktuelt, mens leietaker 2 har er på vei å vokse ut av eksisterende lokaler. Leietaker 5 er også inne i en lengre kontrakt, men har sett på mulighetene for å fremleie deler av lokalene sine. De ser riktignok at de ikke får igjen utgiftene ved fremleie:

*«Vi ser at inntjeningen ved fremleie hverken dekker våre leiekostnader eller forsvarer kostanden ved å dele lokalene. Vi har dermed valgt å benytte arealet til en prosjektsone, hvor ansatte på samme prosjekt, men fra ulike avdelinger kan samles for å jobbe sammen.»*

Videre har leietaker 5 sett på mulighetene for å redusere areal hos en av avdelingene utenfor Oslo.

*«Vi har en høy andel pendlere i denne regionen og ser derfor en enda større bruk av hjemmekontor. Kontorene oppnår kun 50% av kapasitet på de travleste dagene. Estimert besparelse var rundt 900.000kr på årlig basis. Dette ekskludert strøm og vedlikeholdskostnader».*

På spørsmålet om en fremtidig økning i arbeidsledigheten vil redusere bruken av hjemmekontor er det noe splittelse blant informantene. Leietaker 5 mener at den fortsettende trenden med økt fleksibilitet og hjemmekontor har kommet som en konsekvens av den høye etterspørselen etter arbeidskraft etter pandemien.

*«Det har simpelthen vært umulig for en arbeidsgiver å ikke tilby dette, når de skal beholde og anskaffe arbeidskraft».*

Han mener riktignok at det blir vanskelig å gjøre endringer i vanene vi nå har pådratt oss i arbeidshverdagen. Videre tilføyer han at med de gode teknologiske løsningene vi har i dag, vil det ikke være hensiktsmessig å måtte dra på kontoret for å gjennomføre visse former for arbeid. Leietaker 6 mener økningen i fleksibilitet har kommet for å bli og at det vil gange bedriften i mer fornøyde ansatte og lavere sykefravær. Videre ser de en økt produktivitet i arbeidet, men også på andre tider av døgnet enn tidligere. Flere benytter kvelder og søndagen til å ferdigstille arbeidet eller forberede seg. Informanten er tydelig på at de ikke ønsker at det jobbes mye utenfor arbeidstid, men ser at folk verdsetter å disponere sin egen tid.

### Oppsummering

De fleste bedriftene tilbyr en 3/2-struktur der de ansatte jobber tre dager på kontoret og to dager hjemmefra. Intervjuene viser en tydelig sammenheng mellom mengden hjemmekontor og alder, reisevei og familiesituasjon. De fleste bedriftene tilbyr hjemmekontor for å være en attraktiv arbeidsgiver, mens lederne foretrekker at de ansatte er mer fysisk til stede for enklere kommunikasjon og arbeidsmiljø. Ingen av bedriftene har hittil redusert kontorareal som følge av at flere medarbeidere bruker deler av arbeidsuken på hjemmekontor.

### 5.3.3 Kontorets betydning

De ansattes krav til arbeidsgiver ser ut til å ha endret seg i etterkant av pandemien. Samtlige leietakere sier det er en trend i markedet at arbeidsgiver i større grad må tilrettelegge for at de ansatte skal vende tilbake til kontoret. Leietaker 4 mener at det i stor grad er et behov som media har vært med på å skape.

*«De ansatte leser artikler om arbeidsgivere som må gjøre oppgraderinger på lokalene for at de skal trives og ønske å komme tilbake til kontoret. Det er dannet et behov man ikke så like mye til tidligere»*



Leietaker 4 understreker at lokalene skal være innbydende, inspirerende og ha gode fasiliteter og at arbeidsgiver er ansvarlig for de ansattes trivsel. Videre ser samtlige leietakere et gjennomgående ønske om økt fleksibilitet i arbeidshverdagen i forhold til før pandemien. Leietaker 4 nevner at aktiviteten på kontoret på fredager er svært lav. De ansatte benytter muligheten til å reise en dag tidligere på hytta og jobbe derifra.

### Kontoret som trekkplaster

Hos leietaker 4 inviterer de til sosiale arrangementer før eller etter jobb fire til fem ganger i måneden. Det kan være alt fra afterwork på en fredag, til isbading og badstue før jobb og padel tennis. De mener dette er med på å skape sosiale relasjoner utenfor arbeidsplassen men med oppmøte som trekker folk til kontoret. De ser riktignok at det er størst andel av de yngre som benytter seg av disse tilbudene. Trenden med økende fokus på sosiale arrangementer og aktiviteter ser vi også hos flere av de andre leietakerne.

*«Vi ser at sosial aktivitet utenfor arbeidstid gir økt trivsel. Legges det i tillegg før eller etter jobb, er insentivet til å møte på kontoret større. I etterkant av pandemien har det også vært større fokus på aktiviteter som ikke innebærer alkohol».*

I tillegg til sosiale arrangementer har leietaker 5 begynt å kompensere de ansatte som reiser kollektivt og har mer enn 40 minutters reisevei.

*«Vi ser på dette som et tiltak for å få de ansatte til å jobbe fra kontoret, samt en oppfordring til å la bilen stå til fordel for kollektiv transport».*

Vår informant hos leietaker 1 sier at det er høy aktivitet i bygget også etter normal arbeidstid. De ser en trend i at yngre og utenlandske arbeidstakere blir værende å spise middag sammen i kantinen før de går hvert til sitt.

På spørsmålet knyttet til bedriftens tiltak for å være en attraktiv arbeidsgiver svarer leietaker 6 at de kan friste med flotte sentrale lokaler, fleksible arbeidstider, gode lønns betingelser, godt sosialt miljø og kule firmaturer. Leietaker 3 drar også opp pensjonsordningen deres som et stort pluss.

*«Det er få som tenker på det i starten av arbeidskarrieren sin, men en god pensjonsordning fra start utgjør store summer i det lange løp. Videre er foreldrepermisjonsordning noe som fort kan bli aktuelt for de yngre».*

### Bruken av kontoret

Generelt sett ser samtlige leietakere at lagt færre benytter seg av kontoret på daglig basis. Som en effekt av at flere sitter hjemme har antall digitale møter også økt betraktelig.

Leietaker 5 ser at økt bruk av hjemmekontor generelt fører til flere møter. Avklaringer som ved tilstedeværelse kan tas i et åpent landskap, må gjøres over telefon eller Teams. Dette har ført til en økt bruk og etterspørsel etter mindre møterom. Videre har de sett at de ansatte benytter møterom i tilfeller hvor de er avhengig av å ikke bli forstyrret. Det gjøres derfor en vurdering på å etablere egne stillesoner, hvor man kan gjennomføre individuelt konsentrasjonsarbeid.

Leietaker 1 gjør målinger på hvordan de ansatte benytter seg av kontoret. Registering av aktivitet gjennom bruk av adgangskort og sensorer i alle rom, gir dem et godt estimat på kapasiteten og bruken av bygget. Totalt viser resultatene at 90% av arbeidsstokken er innom kontoret i løpet av en uke. Videre viser resultatene følgende rekkefølge på de mest populære dagene for kontorarbeid: tirsdag, onsdag, torsdag, mandag og fredag. På den travleste dagen i analyseperioden var det om lag 50% som møtte på kontoret. Den minst travle dagen i analyseperioden var 20% av arbeidsstokken fysisk til stede.

Leietaker 1 har gjennom medarbeiderundersøkelser fått tilbakemelding på at de ansatte sliter med å få tak i møterom. Observasjoner fra analysen viser at en høy andel av møterommene til enhver tid er booket, men ikke benyttes. Vår informant hos leietaker 1 sier at de ser på alternative booking løsninger for å optimalisere bruken av de eksisterende møterommene.

### Oppgraderinger på kontoret

Alle leietakerne vi har vært i kontakt med har gjort mindre eller større endringer på kontoret for å gjøre klar for økt digital aktivitet og tilrettelegge for de ansattes trivsel. Vi ser her at størrelsen på selskapet har mye å si for hvor komplekst og kostandstungt ulike tiltak er. Dette gir også utslag på hvilke oppgraderinger som er gjort og hvor mye man kan legge til rette for hver enkelt ansatt.

Samtlige er kjent med at kontorets utførelse og fasiliteter er med på å øke trivselen og få de ansatte til å føle seg verdsatt. Det er riktignok variasjon i hvor mye endringer de ulike bedriftene har gjort. Leietaker 1 har utført mindre tiltak som flere grønne planter og mer kunst og farger i kontorlandskapet. Dette er riktignok kun et prøveprosjekt og vil være en stor investering om det skal gjennomføres og vedlikeholdes i hele bygget. Leietaker 1 mener svært sentrale lokaler tett på kollektivtilbud, sykkelparkering med garderober felles trening, god kantine og overtidsmat øker attraktiviteten ved kontoret.

Bedriftene har kontinuerlig gjennomført undersøkelser for å kartlegge de ansattes behov og ønsker knyttet til kontoret. To av bedriftene vi har vært i kontakt med har byttet kontorlokaler i etterkant eller under pandemien. De resterende sitter fortsatt i de samme arealene. Det er varierende hvor mye oppgraderinger som er gjort under eller i etterkant av pandemien. Generelt sett viser undersøkelsesresultatene vi har fått fremlagt en høy tilfredshet hos leietakerne både før og etter pandemien.

Leietaker 4 og 6 har begge flyttet inn i nye og oppussende lokaler i etterkant av pandemien. Leietaker 4 valgt å inkludere de ansatte i prosessen med å kartlegge behov og ønsker for de nye kontorene. Undersøkelsene viste at utforming, avlukket sosial sone, flere mindre møterom, støyreduksjon, trening, samt mat og drikke gikk igjen. Lokasjon var i dette tilfellet allerede bestemt. Bedriften har i ettertid fått gode tilbakemeldinger på prosessen og resultatet.

Leietaker 2 har de siste årene vokst ut av sine nåværende lokaler i utkanten av sentrum. Bedriften merker et høyere press fra de ansatte mot å se på mer sentrumsnære arealer. De har en lav snittalder i arbeidstokken hvor majoriteten lever og bor i sentrum, reiser kun kollektivt og verdsetter tilgjengelig høyt.

Leietaker 5 sier at tilfredsheten er den samme som før pandemien. De valgte å gjøre noen oppgraderinger på kontoret før de ansatte vendte tilbake, noe som er blitt tatt godt imot. Videre er det skrevet kontrakt med ny kantineleverandør, som har virket positivt inn på tilfredsheten.

Leietaker 3 spurte i sine undersøkelser hva de ansatte ønsket å benytte kontoret til i etterkant av pandemien. Hos de ansatte ble det lagt stor vekt på samhandling, faglig læring og kompetanseutvikling. De valgte å totalrenovere hele kontoret under pandemien for å møte de

ansatte med nye moderne fasiliteter når de returnerte etter pandemien. De oppgraderte lokalene åpnet i tillegg for en ny måte å jobbe på, med økt fleksibilitet og selvstyre hos den enkelte ansatt. De brukte medarbeiderundersøkelsene for å legge til rette for de ansattes ønsker i utførelsen av de nye kontorene. Som nevnt tidligere svarte en majoritet av respondentene at de ønsket å benytte kontoret til samhandling. Døde arealer som resepsjon er dermed blitt omgjort til samhandlingssoner. Med dette har bedriften økt antall plasser på kontoret mot før pandemien. Oppgraderingene har ført til egne stillesoner, flere mindre kjøkken med kaffe, sosiale soner og flere møterom.

### Oppsummering

De ansattes krav til kontorets tilbud og utforming har endret seg etter pandemien. For å få de ansatte til å benytte kontoret, må arbeidsgiver tilby attributter de ansatte ikke får hjemme. Oppussing av lokaler, sosiale arrangementer og større tilrettelegging for ulikt arbeid har vært gjengangere hos intervjuobjektene. Dette har medført at flere av leietakerne har gjort mindre eller større tiltak på kontorene sine. En mer fleksibel hverdag har ført til flere digitale møter og et behov for mindre møterom og stillesoner. Dette har ført til at arealbehovet til noen av leietakerne har økt. Generelt sett ser man en reduksjon i bruken av kontoret, som følge av hjemmekontor. Kontoret regnes likevel som kritisk for den sosiale kulturen og de ansattes trivsel på jobb.

#### 5.3.4 Fremtidens kontor

Det er stor enighet blant informantene om at vi ser en endring i bruken av kontoret. Leietaker 2 mener den enkelte bransje, bedrift og individ vil finne sin optimale måte å jobbe på og at dagens 3/2 eksempel nødvendigvis ikke er noe fasit. Leietaker 3 som har innført en mer liberal ordning til bruk av fleksibelt arbeid tror kontoret vil benyttes for samhandling og at de ansatte kommer til å se behovet for å ha et sted å møtes og diskutere. Allerede i dag ser de at en majoritet av de ansatte er innom kontoret fire ganger i uken.

Det viser seg å være ytterst få av informantene som har kjennskap til konseptet rundt «eiendom som en tjeneste» (PaaS). Leietaker 6 sitter riktignok i et bygg som eiendomsbesitter kategoriserer som et premium bygg. Dette innebærer en høyere standard og et økt servicetilbud fra eiendomsbesitters side. Det er riktignok ikke noe tilbud om fleksibilitet i form av løpetid eller areal. Etter en rask innføring i konseptet, var det flere av informantene som kunne tenkt seg å teste dette videre. Det var riktignok ikke alle som så behov for et større

servicetilbud og økt fleksibilitet knyttet til kontoret. Leietaker 1 mente et slik konsept i større grad er tilpasset mindre bedrifter som ønsker fleksibiliteten og et økt tilbud for sine ansatte, som de selv ikke kan tilrettelegge for.

### Arealbehov

Det er en viss uenighet i hvordan fremtiden arealbehov vil se ut. Leietaker 6 mener vi over tid vil se en reduksjon i arealbehovet i sammenheng med nye arbeidsmønstre:

*«I dag helgarderer vi oss med full kapasitet og tilbudet om hybridkontor. Når vi over tid tilegner oss nye erfaringer om arbeidsmønsteret, vil det bli enklere å ta avgjørelser tilknyttet plass behov».*

Leietaker 3 derimot ser ikke for seg at den økte fleksibiliteten vil være utslagsgivende for plass behovet fremover. Informanten vår ser heller at vi vil bruke arealene våre annerledes og at man heller reduserer antall fysiske pulter og åpner for arealer som oppfordrer til samhandling. Videre tror flere av leietakerne at videre utvikling innen digitaliseringen vil gjøre at man i større grad kan bruke plassen mer effektivt og dermed redusere arealet. Leietaker 1 nevner bookingløsning av kontorplass som et forslag for å redusere ubrukte arealer.

Leietaker 2 er tydelig på at mer plass til både sosiale og arbeidssoner vil gjøre en stor forskjell for både effektivitet og trivsel. Kontoret i dag har høy utnyttelse og intime arbeidsvilkår, noe som over tid kan være anstrengende.

### Krav til eiendomsbesitter

På spørsmålet om fremtidige krav til utleier, legger leietaker 4 og 5 frem hypotesen om at gårdeier i større grad vil stå for de sosiale sonene og større møterom. Dette vil innebære at gårdeierne stiller med fleksible arealer som de ulike leietakerne kan leie eller benytte ved behov. At hver enkelt leietaker tilrettelegger alt i sine egne lokaler, vil være mindre hensiktsmessig og økonomisk.

De senere årene har det dukket opp flere konsepter tilknyttet fleksible arbeidsplasser. Informanten fra leietaker 6 mener vi bare har sett starten på nye måter å jobbe på. Det kan

åpne for kunnskapsdeling og læring av aktører som driver i andre bransjer, noe som vil styrke innovasjonskraft, generere nye ideer og videreutvikle dagens arbeidsplasskonsepter.

### Endring i bruk

Det er stor enighet blant informantene om at vi vil se endringer i bruk av kontoret i årene som kommer. Leietaker 6 mener det er for tidlig å si hvordan fremtidens kontor vil se ut.

*«Det vil være nødvendig å se på bruksmønster og etterspørsel over tid for å kunne danne seg et inntrykk av hvilke tiltak som vil ha langsiktig effekt».*

Leietaker 3 mener de har lagt til rette for fremtiden i sine nye lokaler. De sier at man i større grad er på vei bort fra større åpne arealer hvor man sitter eksponert og åpner for mindre intime områder tilpasset arbeidet som skal utføres. Stillesoner for individuelt arbeid vektlegges, og man legger i større grad til rette for at kontoret også kan brukes som en sosial arena også utenfor arbeidstid. Resterende informanter bifaller leietaker 3 sin visjon for økt trivsel og effektivitet.

### Oppsummering

Vi opplever at informantene har ulike synspunkter på hvordan fremtidens kontor vil se ut. Noen mener at hver bransje og bedrift vil finne sin optimale måte å jobbe på, og dagens 3/2 eksempel ikke nødvendigvis er fasiten. Noen tror kontoret vil benyttes for samhandling, men tror ikke økt fleksibilitet vil påvirke plassbehovet i fremtiden. Andre tror på en reduksjon i arealbehovet på grunn av at mer arbeid utføres utenfor kontoret. Flere av informantene tror at digitalisering vil gjøre at man bruker plassen mer effektivt. Det er enighet om at det vil være endringer i bruken av kontoret i fremtiden, men at det er for tidlig å si hvordan fremtidens kontor vil se ut. Enkelte mener de har lagt til rette for fremtiden med mindre intime områder tilpasset felles arbeid og stillesoner tilpasset individuelt arbeid. De resterende informantene tror også at dette kan bidra til økt trivsel og effektivitet.

### 5.4 Intervju Eiendomsbesittere

Denne delen av oppgaven inneholder oppsummering av intervjuer med to eiendomsbesittere som deler sine perspektiver og erfaringer knyttet til markedet og deres respektive eiendomsporteføljer. Eiendomsbesitterne beskriver at markedet hadde forventet en reduksjon i arealletterspørsel som en følge av økt bruk av hjemmekontor, men dette har ikke materialisert

seg så langt. Tvert imot har det vært en økning i etterspørselen etter kontorlokaler, spesielt i sentrale områder.

Begge eiendomsbesitterne har gjennomført brukerundersøkelser under pandemien for å kartlegge status i markedet. Gjennom disse undersøkelsene har de observert en markant endring i holdningene til kontorlokaler og arbeidsmiljø. Brukerne rapporterer om en økning i areal for å kunne tilby en attraktiv arbeidsplass med fasiliteter som trekker de ansatte til kontoret. De har endret oppfatning om høy bruk av hjemmekontor og ønsker nå mer fysisk oppmøte hos de ansatte.

### Ønsker fra leietaker

Eiendomsbesitterne er enige om at kontorets rolle har endret seg over tid. Kontoret er ikke lenger kun et sted hvor man utfører arbeid, men også en plattform for samhandling og kunnskapsdeling. Individuelt arbeid gjennomføres i større grad hjemme, mens kontoret benyttes for møter og sosiale aktiviteter. Dette gjenspeiles også i kontordesignet, hvor det er et ønske fra leietakere om flere mindre møterom, stille soner og sosiale soner. De forteller at det er en økende etterspørsel etter fleksible og attraktive kontorlokaler, og at både sentrale beliggenheter og tilgjengelighet til kollektivtransport blir stadig viktigere.

Eiendomsbesitterne opplever et ønske fra leietakere om fleksible gårdeiere. Leietakere ser verdien av utleier som besitter og eier arealer i samme område for å kunne bevege seg internt i porteføljen ved vekst. Eiendomsbesitter 1 mener deres store portefølje og fleksible konsepter gir dem et unikt konkurransefortrinn.

*«Leietakere i vekst eller med varierende behov kan benytte seg av vårt fleksible konsept, som enten gir dem tilgang til kontorfellesskap eller egne fleksible lokaler»*

Det settes krav til eiendomsbesitter om tidsriktige konsepter og moderne lokaler.

Eiendomsbesitter 1 uttaler at de ser en økende etterspørsel fra leietakerne om et større felles tilbud utenfor bedriftenes egne lokaler. Det etterspørres treningsfasiliteter, cafe, mulighet for møte og konferanse arealer, høy kvalitets kantine osv.

Eiendomsbesitter 2 har valgt å satse innenfor konseptet «eiendom som en tjeneste» (PaaS). De eier et bygg sentralt i Oslo hvor tilbudet til leietakerne er langt høyere enn i et vanlig

kontorbygg. Det er eiendomsbesitter 2 som eier alt av innredning og teknologi i lokalene. Leietaker har med det mulighet til å flytte rett inn uten store investeringer. Eiendomsbesitter 2 konstaterer at etterspørselen i markedet fortsatt ikke er veldig høy etter slike tjenester, men er godt tilpasset mindre selskaper med høy inntjening og vekstambisjoner.

### Kontraktsvilkår

Begge eiendomsbesitterne ser at det er en økende interesse for fleksibilitet i leieavtaler, både når det gjelder arealstørrelse og løpetid på kontraktene. Dette innebærer at leietakere ønsker muligheten til å kunne utvide eller redusere arealer etter behov, enten ved å endre egne arealer eller ved å leie mer eller mindre. Dette kan være ledige arealer i bygget, eller coworking-arealer som er plassert i samme bygg. Eiendomsbesitterne har ikke sett noen betydelige endringer i løpetiden på kontraktene. Ifølge leietakerundersøkelsen rangeres fleksible lokaler som "veldig viktig", mens kortere leiekontrakter har liten betydning for leietakerne.

*«Leietakere ønsker trygghet og kontinuitet for sine ansatte. Kontoret skal være et sted hvor man kan føle seg trygg og hjemme. Hyppig utskifting vil føre til unødvendig bruk av tid og ressurser, samt skape uro i arbeidsmiljøet». (Eiendomsbesitter 2)*

### Fremtidsutsikter

Eiendomsbesitterne er også samstemte om at vi vil se en endring i hvordan kontorene innredes fremover. Arbeidsgivere har allerede begynt å fokusere mer på å skape attraktive og innbydende arbeidsmiljøer for sine ansatte gjennom endringer i planløsning og innredning. Flere leietakere har brukt større summer på å modernisere og forbedre kontortilbudet for de ansatte.

Informantene vi var i kontakt med ser ingen grunn til at etterspørselen etter kontorareal skal reduseres i årene som kommer. Hjemmekontoret har vist seg å ha liten effekt på det faktiske arealbehovet til bedriftene, da man fortsatt ser behovet for å tilby de ansatte et kontor å gå til. Eiendomsbesitter 1 tror riktignok at man vil se andre former for leiekontrakter med økt fokus på fleksibilitet i tiden som kommer. Videre har informanten troen på kontorfellesskap i kombinasjon med faste kontorarealer. Dette vil gi bedriftene en unik mulighet til å ikke være fast bundet til store overskuddarealer, men heller kunne utvide ved behov.



Selv om flere rapporter (Akershus Eiendom, 2023) tyder på en moderat nedgang i den økonomiske veksten fremover, antyder eiendomsbesitterne at kontoryrker er forholdvis robuste mot konjunktursvingninger og dermed vil klare seg langt bedre enn andre bransjer i moderate nedgangstider.

### Oppsummering

Oppsummert sier eiendomsbesitterne at markedet for kontorlokaler har gjennomgått betydelige endringer de siste årene, spesielt som følge av pandemien. Arbeidsgivere og leietakere har endret sine prioriteringer og ønsker, og fokuserer nå på større fleksibilitet, attraktivitet og tilgjengelighet i valg av kontorlokaler. Eiendomsbesitterne må tilpasse seg disse endringene og tilby løsninger som imøtekommer de nye behovene og forventningene i markedet for å tiltrekke seg og beholde leietakere. Eiendomsbesitter 2 tester ut konseptet «eiendom som en tjeneste», men ser at etterspørselen og betalingsviljen enn så lenge er lav.

### 5.5 Intervju Næringsmeglere

Vi har intervjuet analytikere fra to ulike næringsmeglere. Innholdet vil ikke bli presentert i detalj som for øvrige aktører, men vi vil oppsummere de viktigste funnene i lys av tematikken fra dybdeintervjuene med leietaker og eiendomsbesitter.

Analytikerne fortalte at markedet hadde forventet en reduksjon i arealletterspørsel som en følge av økt bruk av hjemmekontor. Dette har ikke vært tilfellet så langt. Næringsmegler 2 refererer til at signeringsvolumet i Oslo i 2022 var det høyeste noen gang. Samtlige næringsmeglere har gjennom pandemien gjennomført brukerundersøkelser for å kartlegge status i markedet. Næringsmegler 1 har gjennom disse undersøkelsene gjentatt spørsmålet om leietakerne ser for seg mer eller mindre kontorlokaler de neste årene. Resultatet ved første undersøkelse viser et ønske om arealreduksjon som en følge av økt hjemmekontor bruk. Ved utgangen av pandemien viste nye undersøkelser en markant endring i motsatt retning.. Bedriftene ser for seg en økning i areal for å kunne tilby en attraktiv arbeidsplass med fasiliteter som trekker de ansatte til kontoret. Videre ser en høy andel av bedriftene for seg å utvide arbeidsstokken i årene som kommer. Bedriftene har gått fra et ønske om økt bruk av hjemmekontor i tidligfase av pandemien, til et ønske om mer fysisk oppmøte hos de ansatte.

Det kommer frem av samtalen med Næringsmeglernes at man trolig vil se et fall i sysselsettingen i årene som kommer. Økonomien har siden fallet i mars 2020 hatt en markant

vekst, som har ført til den sterkeste sysselsettingen siden tiden før finanskrisen. Med dagens økte prisnivå og en sterkt voksende rente er det forventet at norsk økonomi trolig vil gå inn i en moderat resesjon. Dette vil kunne være med å påvirke behovet for areal i tiden som kommer. Det antydes på lik måte som i intervjuet med eiendomsbesitter at kontoryrker er forholdsvis robuste mot konjunktursvingninger og dermed vil klare seg langt bedre enn andre bransjer i moderate nedgangstider.

### Kontorets rolle

På spørsmål knyttet til endret arealbruk, og hvordan de ser for seg utviklingen videre svarte informanten fra Næringsmegler 2:

*«I den grad det er endring, er det i retning mot mer arealbruk per kontorplass fordi man har opplevd at man trenger mer stilleareal, konsentrasjonsareal, samt mer areal som følge av at arbeidsgivere ønsker å lokke arbeidstakere tilbake til kontoret.»*  
(Næringsmegler 2)

Selv om bruken av hjemmekontor er blitt langt lavere enn først antatt, har måten vi arbeider på endret seg de siste tre årene. Bruken av hybrid kontorløsning og økt grad av fleksibilitet ser ut til å ha kommet for å bli.

Det er enighet blant informantene om at kontoret fortsatt har en svært sentral rolle i arbeidshverdagen. Informanten fra næringsmegler 1 viser til mobilitetstall hentet fra teleoperatørene, hvor kontoret fortsatt dominerer arbeidshverdagen til folk flest. Tallene sporer mobillokasjonen til folkemengdene og kan gi et nøyaktig bilde på forflytningsmønsteret vårt. Totalt sett viser tallene en gjennomsnittlig reduksjon på 10% i aktiviteten på kontoret i forhold til før pandemien.

Bruken av kontoret ser riktignok ut til å ha endret seg. Det er ikke lenger kun et sted hvor man utfører arbeid. Man ser i dag at kontoret brukes mer som en plattform for samhandling og kunnskapsdeling, mens individuelt arbeid i større grad gjennomføres hjemme.

I samtale med informantene fra næringsmegler 2 trekkes det frem undersøkelser som er gjort av ansattes produktivitet på kontoret og kostnadseffekten ved produktivetsfall kontra besparelsen man kan gjøre ved arealkutt.

*«Gitt at kontorløsningen påvirker produktiviteten til dine ansatte når de er på kontoret, gir det ingen mening for en rasjonell virksomhet å gi ansatte noe annet enn et kontor som er optimalt for produktiviteten. Dette fordi det er gjort en stor mengde undersøkelser som alle har slått fast at kontor er relativt billig sett opp mot de verdiene som skapes på kontoret.» (Næringsmegler 2)*

Kontorets beliggenhet og tilgjengelighet ser ut til å bli stadig viktigere. Det refereres til resultatene fra brukerundersøkelsene hvor 90% ønsker en sentrumslokasjon med tett tilknytning til kollektiv transport. Dette for å komme tett på kundemassen og være attraktive for eksisterende og nye arbeidstakere. Informant hos næringsmegler 1 sier at riften om de sentrale lokasjonene er stor. Det tilføres lite nytt areal, noe som driver prisene oppover. De ser riktignok at ledigheten i randsonen er langt vanskeligere å leie ut.

### Kontordesign

Når det kommer til kontordesign er begge informantene samstemte om at vi vil se en endring i hvordan man innreder kontorene fremover. Man har allerede sett et skifte i arbeidsgivers fokus på attraktive og innbydende arealer. Det er et ønske fra leietakers side om flere mindre møterom, stille soner og sosiale soner. Videre vil man fortsette med konseptet åpent kontorlandskap og «free-seating», men det vil måtte tilpasses en mer digital arbeidshverdag.

### Kontraktsvilkår

Næringsmegler 1 sier at de har sett en endring i ønske om arealfleksibilitet i leieavtaler. Dette går på større fleksibilitet i å kunne utvide eller redusere arealer. Enten og enkelt kunne endre egne arealer, eller ha muligheten til å leie mer/mindre. Dette kan være ledige arealer i bygget, eller co-working-arealer som er plassert i samme bygg. De har imidlertid enda ikke sett noen endringer i løpetiden på kontraktene. Ser vi på svarresultatene fra leietakerundersøkelsen rangeres fleksible lokaler som «veldig viktig», mens kortere leiekontrakter har liten betydning for leietakerne.

### Oppsummering

Markedet hadde forventet en reduksjon i arealetterspørsel som en følge av økt bruk av hjemmekontor. Dette ser ikke ut til å være tilfellet så langt. Brukerundersøkelser viser heller at markedet ser for seg en økning i areal for å kunne tilby en attraktiv arbeidsplass med fasiliteter som trekker de ansatte til kontoret. Det er enighet blant informantene om at kontoret

fortsatt har en svært sentral rolle i arbeidshverdagen, men at bruken av kontoret har endret seg, og at det ikke lenger kun er et sted hvor man utfører arbeid. Man ser i dag at kontoret brukes mer som en plattform for samhandling og kunnskapsdeling, mens individuelt arbeid i større grad gjennomføres hjemme.

## 6.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven vil vi drøfte funn fra intervjuene og se disse i lys av teori benyttet i oppgaven der dette er relevant. Formålet er å belyse samtlige forskningsspørsmål, som samlet sett vil gi oss svaret på problemstillingen:

«Hvordan har økt bruk av hjemmekontor påvirket kontormarkedet i Oslo?»

### 6.1 Forskningsspørsmål 1

«Har økt bruk av hjemmekontor redusert behovet for kontorarealer?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å se om bedriftene vurderer å redusere kontorareal utfra endringer i behov og/eller som en ren kostnadsbesparelse. Videre vil vi drøfte de markedsmessige konsekvensene ved en reduksjon i etterspørselen etter kontorareal.

Studien viser til nå få tegn på reduksjon i behovet etter kontorarealer som følge av økt bruk av hjemmekontor. Intervjuene antyder en stabil eller noe økende etterspørsel etter areal. Det fokuseres heller på omorganisering av dagens arealer for å møte kravene om en mer fleksibel hverdag. Dette er et utfall som vi i starten av studien ikke hadde sett for oss. Når leietaker 1 sier at kun 50% av de ansatte er til stede på kontoret på de mest travle dagene, ville vi forventet at man hadde sett på muligheten for å redusere arealbruken eller fremleie deler av arealet. Vi vil knytte noen kommentarer til hvorfor vi tror arealetterspørselen ikke vil bli vesentlig endret og hvilke faktorer som kan føre til et ønske om redusert areal i fremtiden.

#### Usikkerhet

Intervjuobjektene forteller det er knyttet stor usikkerhet til hvordan etterspørselen etter kontorlokaler vil se ut fremover. Bruk av hjemmekontor og andre fleksible løsninger er fortsatt ferskt og i utforskningsfasen. Det er derfor vanskelig å trekke konklusjoner for fremtidig etterspørsel som følge av økt bruk av hjemmekontor. Leietakere er ofte bundet av lange leiekontrakter og har ikke anledning til å revurdere arealbehovet på kort sikt. Leietakere på kortere kontrakter vil også møte hindringer for å gjøre endringer. Flytte- og transaksjonskostnader er ikke ubetydelige – verken målt i penger eller målt i motstand hos mange ansatte.

## Trygghet

Konsekvensene av feil arealvurdering kan også gå utover arbeidstakers produktivitet og trivsel. I større bedrifter er det en krevende logistikk å finne riktig nivå for hvor mange ansatte som til enhver tid skal være på kontoret. Erfaring tilsier at konseptet «free-seating» har mange begrensninger. Arbeidstakere føler tilhørighet til sine nærtteam og tilhørende soner i bygget. Dette medfører at man må ha noe overkapasitet totalt sett for å sikre at alle får sitte der de føler seg hjemme.

## Produktivitet

Inntrykket mange arbeidsgivere satt igjen med etter pandemien var at produktiviteten på hjemmekontor var overaskende høy. Man kunne tenke at konseptet kunne fungere inn i den post pandemiske arbeidsdagen også. Studien utført av BCG rundt hjemmekontor og hybrid arbeidsmodell viser en negativ påvirkning på utvikling, vekst og beslutningstagning innad i bedriftene. Konklusjonen er at man mister muligheten til tett kommunikasjon og oppfølging, noe som kan føre til redusert kompetansebygging og produktivitet. Intervjuene viser en jevn bruk av hjemmekontor hos store deler av bedriftene. Samtlige bedrifter sier at hjemmekontor er noe som må tilbys for å tilfredsstille arbeidstakerne, men at lederne ønsker de ansatte på kontoret i større grad. Det er ingen av informantene som knytter dette direkte opp mot produktivitet, men heller kommunikasjon og ledelse. Hvordan produktiviteten blir påvirket av økt bruk av hjemmekontor vil bli spennende å se. Vår antagelse er at slike målinger vil vise at det vil være sprik i produktivitet arbeidstakere imellom. Det kan også være naturlig å anta at hjemmekontor kan fungere godt for å utføre oppgaver du er kjent med og kan. Oppgaver som skal utvikle bedriftene videre, som ofte krever prøving og feiling, tror vi fortsatt krever fysisk tilstedeværelse.

Næringsmegler 2 trekker frem undersøkelser som er gjort av ansattes produktivitet på kontoret, og kostnadseffekten av fall i produktivitet kontra besparelsen man kan få ved arealkutt.

*«Gitt at kontorløsningen påvirker produktiviteten til dine ansatte når de er på kontoret, gir det ingen mening for en rasjonell virksomhet å gi ansatte noe annet enn et kontor som er optimalt for produktiviteten. Dette fordi det er gjort en stor mengde undersøkelser som alle har slått fast at kontor er relativt billig sett opp mot de verdiene som skapes på kontoret.» (Næringsmegler 2)*

### Kontoret blir arena for samarbeid og sosialt samvær

Hjemmekontor kan fungere fint for mange ulike oppgaver der de ansatte skal jobbe selvstendig og konsentrert. Andre oppgaver krever samarbeid for å utløse kreativitet og de gode ideene. Ansatte som dels jobber hjemmefra, vil i større grad ha behov for at kontoret fyller sosiale behov i tillegg til det jobbmessige. Gode team og prestasjoner oppstår når folk møtes, er trygge på hverandre og dyrker kulturbygging og teamet.

Disse elementene taler for et økende behov for møterom, sosiale soner og vil bidra til å øke behov for kontorareal. Betydningen av de sosiale aspektene ved en arbeidsplass er blitt tydeligere etter pandemien. Samholdet mellom de ansatte ble redusert i mangel på fysisk kontakt. Dette førte til at flere mistet følelsen av tilhørighet, som ga utslag i redusert motivasjon. Kontoret er ikke bare som et sted å arbeide, men også en sosial arena.

### Attraktivitet

I intervjuene kom det frem at aktørene ser momenter som kan føre til mer bruk av hjemmekontor enn det vi har sett til nå. Særlig ble det trukket fram at hjemmekontor er mer attraktivt jo lenger unna kontoret du bor, desto mer tid du bruker på pendling og prisforskjeller mellom det å bo sentralt eller lenger utenfor byene. I internasjonale storbyer har disse elementene vært viktige faktorer til å drive etterspørselen etter kontorareal nedover. Samtlige av bedriftene vi har vært i kontakt med tilbyr bruk av hjemmekontor til sine ansatte. Det er en variasjon i hvordan det praktiseres, men en gjennomgående likhet er at det er den ansatte sammen med nærmeste sjef som gjør avtale om bruk, ofte etter noen overordnede prinsipper. Det kommer frem i intervjuene at ledere og mellomledere i utgangspunktet ønsker de ansatte fysisk til stede på kontoret for å lette kommunikasjon og bedre samhandling. Tilbudet om hjemmekontor nevnes likevel å være en gode for de ansatte og en nødvendighet for arbeidsgiver for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Søkerstatistikk fra Finn.no viser at søket etter «hjemmekontor» i stillingsannonser har økt med 130% fra 2020 (Finn.no, 2022). Dette viser at fleksibilitet og muligheten for bruk av hjemmekontor kommer høyt oppe på listen når arbeidssøkere leter etter ny arbeidsgiver.

### Polysentrisk utvikling i kontormarkedet

Basert på våre intervjuer med leietakere, er det i dag lite som tilsier redusert etterspørsel etter kontorlokaler. Vi stiller imidlertid spørsmålet: Må kontorlokalene ligge der de er i dag? Kan vi se en polysentrisk utvikling der etterspørsel etter kontorlokaler reduseres sentralt, men øker

rundt kollektive knutepunkt i byer/områder tett på Oslo som Drammen, Lillestrøm, Ski med flere? Kan dette kombinere arbeidstakeres behov for hjemmekontor for å bruke mindre tid på reise med arbeidsgivers ønske om hyppigere oppmøte på kontoret? Et interessant spørsmål i forhold til kollektivtransport peker seg ut: Vil en slik utvikling kunne skape pendlerstrømmer som går ut så vel som inn til Oslo og således redusere behovet for kostbare investeringer i infrastruktur som dimensjoneres for å håndtere en-veis pendlerstrømmene få timer i døgnet, og som ellers på døgnet er overdimensjonert? Et av argumentene mot polysentrisk byteori er økt bilavhengighet og transportkostnader, samt mindre interaksjon mellom innbyggere. Vi vil argumentere for at såfremt nye sentra legges tett på regionale kollektive knutepunkt, vil dette ikke nødvendigvis medføre økt bilbruk eller økte transportkostnader. Vi vil argumentere for at disse knutepunktene kanskje allerede i dag representerer et punkt for skifte av transportmiddel og at en polysentrisk struktur i Østlandsregionen vil redusere transportkostnadene. Ved å redusere pendlerstrømmer inn til Oslo samt å øke pendlerstrømmer ut av Oslo til nærliggende byer/steder, vil man oppnå en jevnere belastning på infrastrukturen i begge retninger. Spørsmålet går langt utover scope for denne oppgaven, men er interessant i samfunnsmessig perspektiv.

#### Markedsmessig konsekvens ved redusert etterspørsel av kontorlokaler i Oslo

Leiemarkedet for kontorareal reguleres av tilbud og etterspørsel. Bruk av hjemmekontor vil isolert gi økt ledighet og reduserte leieprisene på grunn av redusert etterspørsel etter areal hos leietakere. Som illustrert i «The real estate system» av Geltner, et al., (2014) i oppgavens kapittel 2, vil effekten i leiemarkedet forplante seg videre til både transaksjonsmarkedet og eiendomsutviklingsmarkedet. En reduksjon i netto leieinntekter gir investorene lavere avkastning på investert kapital, redusert verdi på næringseiendommen og vil påvirke investeringsbeslutninger. Lavere eiendomsverdi forplanter seg videre til eiendomsutviklingsmarkedet og kan føre til at kostnaden ved å utvikle eiendom er større enn inntjeningen. Eiendomsutviklerne finner det dermed ikke lønnsomt å utvikle mer og tilbudssiden forblir konstant til markedet bedrer seg.

#### Teoretisk eksempel på kostnadsbesparelse

Som et teoretisk eksempel har vi satt opp en beregning som kunne vært besparelsen for en bedrift som valgte å redusere areal som følge av hjemmekontorbruk.

Gjennomsnittlig bruk av hjemmekontor i Oslo er i dag én dag i uken, som tilsvarer 20% av arbeidsuken (DNB Næringsmegling, 2023). Vi forutsetter at arbeidstaker har faste dager



hjemme og på kontoret, slik at alle ikke møter på kontoret samtidig. På den måten vil bedriften kunne redusere sitt totale arealbehov med 20%.

Årlig kostnadsbesparelse ved redusert areal:

Totalt areal i dag \* 0,2 \* pris per kvadratmeter.

For en bedrift som leier 1.000 kvm kontorareal i CBD i Oslo til en pris på 5.000 kr kvm vil den årlige besparelsen være på 1.000.000 kr.

I tillegg kommer reduksjon i felleskostnader og energiforbruk ved redusert areal. Dette varierer fra sted til sted. Kostnaden for innkjøp av hjemmekontorutstyr til de ansatte kan riktignok fort bli en kostnad ved tvunget hjemmekontor.

### Oppsummering

Det er knyttet stor usikkerhet til hvor mye kontorareal det ville være behov for fremover, og hvordan kontoret skal utformes for å legge til rette for fremtidig bruk. Det er lite nå som tyder på en vesentlig reduksjon i behovet for kontorareal i Oslo.

Tallgrunnlaget fra Arealstatistikk i kapittel 3 understøtter konklusjoner fra samtaler med informanter og viser ingen tegn på et redusert arealbehov i Oslo. Det er forventet høye signeringsvolumer i årene som kommer. Det vil bli interessant å følge signeringsstatistikken fremover for å se etter et endret behov for kontorareal.

.

## 6.2 Forskningsspørsmål 2

«Har økt bruk av hjemmekontor endret måten vi benytter og utformer kontoret?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å avdekke om økt bruk av hjemmekontor har medført endrede behov og preferanser i bruken av kontoret. Videre vil forskningsspørsmålet se på kontordesign og den fysiske utformingen av kontorarealene.

Kontoret har alltid vært en vital og avgjørende faktor i bedriftenes produktivitet og eksistens. De siste årene med pandemi har vist at produktiviteten kan opprettholdes for en periode selv om fysisk tilstedeværelse på kontoret ikke er mulig. Pandemien og et lenger opphold på hjemmekontor har ført til at man ønsker at kontoret skal være mer enn et sted å utføre arbeidsoppgaver.

### Kontordesign

Det tradisjonelle cellekontoret, hvor hver ansatt har sitt eget lukkede kontor, var lenge den vanligste formen for kontordesign. Utviklingen har tatt oss i retning av mer plasseffektive åpne kontorlandskap, hvor terskelen for kommunikasjon og diskusjon er lav. Til gjengjeld fører de åpne landskapene til høyere støynivå og vanskeligere forhold for konsentrasjon. Majoriteten av bedriftene vi har vært i kontakt med praktiserer åpne kontorlandskap med konseptene «free seating» og «clean desk». De ansatte skal i prinsippet måtte fjerne sine eiendeler ved lengre fravær fra pulten, men intervjuene viser at det praktiseres mindre rigid.

Konseptet om aktivitetsbasert kontordesign (ABW) bygger på visjonen om «free seating og «clean desk». Leietaker 3 har gjort store endringer på sine kontorer og innført ABW. Det skal være mulig for den ansatte å selv velge hvor og hvordan de vil jobbe med ulike oppgaver. Kontoret skal bestå av ulike rom og miljøer som gjør at arbeidstaker selv kan velge plass utfra arbeidsmetode og preferanser.

Det er riktignok delte meninger om ABW grad av fremtidsvisjon. Nils Brede Moe har i sin artikkel «Nye kontorbygg baklengs inn i fremtiden» kritisert hvordan etableringen av ABW er et steg i feil retning. Han begrunner dette med at grunntanken bak ABW med sine sosiale soner og lounge områder er at folk møtes fysisk og samhandler. Økt bruk av hjemmekontor har ført med seg mindre fysisk oppmøte og større variasjon i forhold til når arbeidstaker er fysisk til stede. Dette betyr i utgangspunktet mindre fysisk samhandling og flere arealer som blir stående ubrukt. Moe kommer ikke opp med noe fasitsvar for fremtidens kontordesign i sin

artikkel, men mener fremtiden ikke ligger i det åpne kontorlandskapet. Han argumenterer for at vi i dag og i tiden fremover vil fortsette å se en økt bruk av digital kommunikasjon og at kontorene må legge til rette for det.

Ut fra intervjuene med leietakerne og eiendomsbesitterne ser vi en noe annen holdning til det moderne kontordesignet. Bedriftenes syn ut fra medarbeiderundersøkelser og erfaring, er at de ansatte ønsker å benytte kontoret som en sosial plattform for å samhandle med sine kollegaer. Individuelt konsentrasjonsarbeid samt lengre dager med digitale møter utføres hjemme. Det åpne kontorlandskapet skaper lave barrierer for kommunikasjon og diskusjon. Dette fører riktignok til et økt støynivå som kan være utfordrende når man prøver å fokusere på en arbeidsoppgave.

Etter å ha sittet mye isolert på hjemmekontor over et par år, har folk tilegnet seg andre vaner og arbeidsmetoder i hverdagen. Ved å sitte hjemme alene er de fysiske forstyrrelsene mindre og konsentrasjonsarbeid kan lettere gjennomføres. Returen til det åpne kontorlandskapet har ført til at individuelt arbeid ble langt vanskeligere å gjennomføre uten forstyrrelser. I dag er det mange som er avhengig av å benytte øreklokker med støydemping når de skal jobbe med individuelt arbeid. Leietakerne ser derfor et behov for adskilte sosiale soner som ikke fører til forstyrrelser for andre. Videre er dedikerte stillesoner etterspurt.

Vi stiller oss spørsmål ved etterspørselen til stillesoner hos samtlige leietakere. Dette fordi det kommer frem av intervjuene at individuelt arbeid og «back 2 back» møtedager stort sett gjennomføres på hjemmekontor. Det virker underlig å avsette arealer for å tilrettelegge for arbeid som hjemmekontoret eksplisitt fungerer godt til.

### Kontorets nye oppgaver

Et nøkkelfunn i intervjuene er endringen i holdningene til kontorlokaler og arbeidsmiljø. Før pandemien var kontoret hovedsakelig et sted for å utføre arbeid. Nå derimot betraktes kontoret mer som en plattform for samhandling og kunnskapsdeling. Fra samtalene er det mye som tyder på at individuelt arbeid i større grad blir gjennomført hjemme, mens dagene på kontoret blir avsatt til oppgaver som krever interaksjon. Dette reflekterer en endring i måten vi benytter kontorene og skaper andre behov i den fysiske utformingen av kontoret.

Det har det siste året vært skrevet mye i media om hvordan bedriftene må lokke sine ansatte tilbake til kontoret etter pandemien ved å tilby oppussende moderne lokaler, sosiale arrangementer og flere fasiliteter. Hjemmekontor har påvirket ønsket om høyere kvalitet på kontorlokaler. Forskning viser at arbeidsmiljøet har en direkte innvirkning på ansattes produktivitet og trivsel (Dul & Ceylan, 2011). Intervjuene med leietakerne viser et høyere krav fra de ansatte om innbydende og inspirerende lokaler som tilbyr noe de ikke får på hjemmekontor. Flere av informantene kan informere om mindre eller større tiltak som er blitt gjort på kontoret for å møte dagens krav fra arbeidstakere. Leietaker 6 flyttet nylig inn i nyoppussede lokaler hvor de ønsket å tilføre det lille ekstra for at de ansatte skulle trives på jobb og benytte seg av kontoret mest mulig. Faktorer som sentral beliggenhet, gode ordninger for lunsj og overtidsmat og treningsrom har gjort at kontoret er det foretrukne stedet for de ansatte.

### Blakstad (2015) «Net Work»

Den digitale revolusjonen har åpnet for et vidt spekter av mulige steder å arbeide. Som skissert i kapittel 2 har Blakstad (2015) beskrevet teorien hun kaller «net work». Modellen illustrer tre ulike segmenter for steder å arbeide. Segmentene består av kontoret, hjemmet og offentlige plasser. Intervjuene med leietaker viser at de fleste benytter kontoret og hjemmet i en 3/2 ordning, tre dager på kontoret og to dager hjemme. Blakstad sitt tredje område for å utføre arbeid, på offentlige plasser er, i mindre grad benyttet på fast basis. Moderne informasjonsteknologi gir likevel fleksibilitet om man skulle ha behovet for å jobbe på farten. Forskningsartikkelen «work isn't where it used to be» (Blakstad 2015) viser fortsatt relevans til dagens kontordesign og viser at pandemien i mindre grad har utgjort noen radikale endringer i hvor vi arbeider, men heller implementert det i større grad.

### Innhold i kontorlokalene

Den digitale møtevirksomheten har økt betraktelig som en følge av økt bruk av hjemmekontor, ønske om mindre reising og forbedrende digitale møteløsninger. Videre ser vi en sterk økning i antall møter internt i organisasjonen som følge av at alle ansatte ikke er fysisk til stedet på kontoret samtidig. Avklaringer som ved tilstedeværelse kan tas i et åpent landskap, må gjøres digitalt. Dette øker møtevirksomheten til den enkelte betraktelig og kan kreve andre fasiliteter på kontoret. Intervjuet med leietaker 1 viser at majoriteten av møtene som avholdes er med fire eller færre deltakere og minimum én deltar digitalt. Hos mange vil gjennomføring av digital møtevirksomhet i åpne landskap fungerer dårlig. Sitter man i et

landskap der det er lite telefonbruk, vil ansatte lett kunne føle at andre lytter eller blir forstyrret. I landskap der det fra før er telefonsumming, vil digitale møter av ikke-konfidensiell art enkelt kunne gjennomføres fra kontorpulten. Likevel i en hybrid jobbhverdag der møtedeltakere sjelden er fysisk samme sted, ser man et større behov for mindre møterom og private avlukker hvor man kan gjennomføre en samtale uten å forstyrre kollegaer. Leietaker 4 valgte å øke arealet i sine nye kontorer nettopp som følge av den fremtidige etterspørselen etter flere møterom.

I intervjuene med leietaker kommer det frem et ønske om at eiendomsbesitter legger til rette for sosiale soner og større møterom i fellesarealene. Dette innebærer at leietakere fritt kan booke og benytte disse, men at de selv ikke behøver å tilrettelegge for dette i sine leide lokaler. I en tid hvor majoriteten av møtene foregår digitalt og antall fysiske deltakere er begrenset, vil det være naturlig å fokusere på mindre møterom i de leide lokalene og ikke okkupere areal med store møterom som sjeldent oppnår full kapasitet. I teoridelen har vi beskrevet konseptet rundt «eiendom som en tjeneste» (PaaS). Konseptet bygger på at eiendomsbesitter tilbyr leietaker et større tilbud av felles arealer, service og fleksibilitet. Med et større ønske fra leietakers side om smart arealbruk i de leide kontorområdene, vil konseptet kunne tilby større fleksible arealer utenfor. På denne måten kan bedriftene redusere sitt leide areal, men samtidig ha tilbud om de samme fasilitetene.

### Oppsummering

Det er tydelig at digitaliseringen og økt bruk av hjemmekontor har endret bruken og betydningen av kontoret. Kontoret må kunne tilby de ansatte noe de ikke får hjemme. I hovedsak er dette sosiale relasjoner og muligheten til å diskutere med kollegaer. Kontorets utforming og tjenestetilbud må gjenspeile dette. Vi tror dette innebærer et ulikt blandingsforhold av åpne landskap, sosiale soner og små møterom. Vi tror videre at de digitale hjelpemidlene må understøtte samhandling da alle neppe er på kontoret samtidig. Dette inkluderer kamera og god deling av digital lyd i møterom, headset med lyddemping samt gode arbeidsskjermer. Lokalene må være «freshe» og tidsmessige og gjerne ha tilleggsgoder som gjør det attraktivt å komme på kontoret.

### 6.3 Forskningsspørsmål 3

«Har arbeidstakers økte ønske fleksibilitet og bruk av hjemmekontor ført til et behov fra leietaker om økt fleksibilitet i forhold til utforming av leiekontrakt med utleier?»

Hensikten med forskningsspørsmålet er å avdekke om arbeidstakers økte ønske om fleksibilitet i arbeidshverdagen har medført at bedriftene etterspør mindre rigide leiekontrakter i form av økt arealfleksibilitet, kortere kontrakter eller en utvidelse av innhold av tjenester i leieavtalen.

#### Fleksibilitet

For en leietaker kan fleksibilitet i leiekontrakten være med på å redusere risikoen ved inngåelse av en leiekontrakt. Det vil alltid være krevende å spå om fremtiden; hvor godt bedriften vil lykkes og i kontekst av denne oppgaven, hvor mye og type kontorareal bedriften vil trenge for å møte ansattes og bedriftens behov. De senere årenes endring i arbeidsstruktur som følge av korona pandemien har særlig bidratt til en økt usikkerhet om fremtidig arealbehov.

Fleksibilitet i en leiekontrakt kan komme i ulike former. Med større areal fleksibilitet i leiekontrakten vil bedriften få mulighet til å utvide eller redusere arealene sine utfra behov. Ved inngåelsen av lengre leiekontrakter kan dette fort være et krav fra leietaker for å sikre at man under hele kontraktsforholdet har arealer man behøver. Videre vil vilkår i kontrakten som tillater leietaker å fremleie arealene de selv ikke bruker, kunne sikre at man ikke betaler på arealer man selv ikke får benyttet seg av. Flexibilitet i forhold til kontraktens løpetid og oppsigelsestider vil også kunne redusere risiko for leietaker ved at de enklere kan komme seg ut av en kontrakt om det skulle være nødvendig.

Økt fleksibilitet for leietaker flytter risikobildet over på utleier, noe som kan føre til større risikopremier og dyrere leie. Spørsmålet er om leietakerne er villig til å betale mer i leie for økt fleksibilitet? Her vil kanskje bedrifter som ikke etterspør fleksibilitet med hensyn til areal kunne få en rabatt for å inngå faste, mindre fleksible avtaler – gjerne av lengre varighet.

#### Etterspørsel etter fleksibilitet

Intervjuene med leietaker viser stor variasjon i kontraktsvilkår og løpetid på leiekontraktene. Det viser seg å være en tydelig korrelasjon mellom leietakers størrelse og kontraktens løpetid, noe som kommer av kostnadsbildet og kompleksiteten ved å flytte på større leietakere. Eiendomsbesitterne opplever en økende etterspørsel etter fleksibilitet når det

gjelder arealstørrelse hos leietakerne. Leietaker 2 jobber mye prosjektbasert hvor man leier inn folk som jobber freelance ved behov. Arealbehovet varierer dermed stort utfra hvor mange prosjekter man har gående. En mulighet for fleksible arealer ville dermed gagnet dem i stor grad. Videre viser leietaker undersøkelsen utført av eiendomsbesitter 2 at leietakerne ser stor verdi i å ha coworking eller andre fleksible arealer i samme bygg, som kan benyttes ved behov. Dette gjør at bedriftene selv slipper å avsette areal til for eksempel konferanserom eller større møterom. Leietaker 4 og 5 dro også frem interessen for at eiendomsbesitter av større bygg tilbyr felles arealer som kan bookes eller leies ved behov.

Intervju med både leietakere, eiendomsbesitter og næringsmegler at etterspørselen etter fleksibilitet i forhold til kontraktens løpetid foreløpig har vært lite etterspurt. Gjennomsnittlig kontrakts lengde ligger i dag på 5 år (Arealstatistikk , 2022). Leietaker 2 kommenterte riktignok i intervjuet at de ser kortere kontrakter som en fordel grunnet selskapets videre vekst ambisjoner.

*«Vi vet ikke hvor vi er om 10 år og hva behovet da vil være. Å binde seg til en lengre kontrakt vil kunne virke hemmende for utviklingen».*

Leietaker 1 og 3 mener fleksibilitet i forhold til kontraktstid vil være liten hensiktsmessig for en stor aktør hvor kostanden og omfanget ved å flytte er så stor. Videre er kontormulighetene for de største aktørene noe begrenset da de krever svært store arealer. Eiendomsbesitter 2 mener at leietakerne er lite tjent med hyppig utskifting av kontorarealer:

*«Leietakere ønsker trygghet og kontinuitet for sine ansatte. Kontoret skal være et sted hvor man kan føle seg trygg og hjemme. Hyppig utskifting vil føre til unødvendig bruk av tid og ressurser, samt skape uro i arbeidsmiljøet».*

Det er tydelig forskjell på leietaker og eiendomsbesitters syn på hvor lukrativ fleksibilitet i leiekontrakten er. Dette kommer ikke som noe overraskelse da de representerer hver sin side av leiemarkedet. Videre ser vi at de større leietakerne støtter eiendomsbesitter 2 sin uttalelse.

### Leietakertilpasning

Det er i dag stor variasjon i hvor leietakertilpasset kontorlokaler er. Bransje, leietakers størrelse og generelle preferanser kan være faktorer som avgjør hvor store endringer utleier

må gjøre for at leietaker skal passe inn. Kontorlokaler som er tilpasset en spesiell leietaker kan være utfordrende å finne ny leietaker til. Store leietakere krever større areal og ønsker å samle samtlige ansatte under samme tak. Dette kan medføre at de gjør en bestilling på et kontorlokale som enda ikke er oppført og tilpasser det sitt behov og arbeidsstruktur. Slike arealer kan senere være veldig vanskelig å finne nye leietakere til uten å måtte gjøre større endringer. Når leietakerne etterspør større fleksibilitet, vil det være avgjørende at eiendomsbesitter bygger med tanke på høy fleksibilitet. Mindre leietakertilpasning og mulighet for å kunne utvide og redusere arealer uten større inngrep. Slike tiltak krever nøye planlegging. Faktorer som ventilasjon, brannkrav og ankomst gjør at det kan være utfordrende å endre strukturen på lokalene uten større omgjøringer. Hensyntar man slike kriterier i oppføringen eller renoveringen av bygg, vil det medføre at man enklere kan skifte leietakere eller gjøre endringer i lokalene. Slike løsninger krever videre at leietakerne godtar noe mindre grad av skreddersøm og tilpasning til deres konkrete behov.

Det er ingen tvil om at økt fleksibilitet i leiekontrakten er et ønske fra en majoritet av leietakerne. I intervjuene med leietaker og eiendomsbesitter kommer det frem at arealfleksibilitet vektlegges høyest hos leietakerne. Utfordringen vil være at risikobildet og usikkerheten flyttes over på eiendomsbesitter, som videre vil prise det i sine utleiepriser. Oppsummeringen av intervjuene viser videre at betalingsvillighet for opsjonen tilknyttet areal eller løpetid er lav og at leietakerne fortsatt er villig til å binde seg for å holde leiekostnadene nede. Videre ønsker samtlige av leietakerne vi har vært i kontakt med fleksible fellesarealer,

### Nye konsepter

I forbindelse med leietakernes økte ønske om fleksibilitet, samt behov for inspirerende og moderne lokaler, dukker det opp nye utleiemodeller.

I en rapport utledet av konsulenthuset KPMG (2018) mente majoriteten av de deltagende at konsepter rundt «eiendom som en tjeneste» ville ha en sentral rolle i utleiemarkedet de neste ti årene. Konseptet tilbyr leietakerne et «all inclusive»-leieforhold med økt fleksibilitet og mindre behov for at leietaker selv må ta ansvar og kostnad for tilpassing av lokalene. Vi ser likevel at konseptet er svært lite utbredt i Oslo enn så lenge.

Eiendomsbesitter 2 tester konseptet i ett av sine kontorbygg, hvor de tilbyr fullt innredede lokaler med flere servicetilbud. Resterende informanter virker ukjente med tjenesten.

Leietaker 1 mener konseptet er mer tilpasset mindre aktører, som ikke kan tilrettelegge for økt servicetilbud for sine ansatte på egenhånd.



Spørsmålet er om etterspørselen etter kontorlokaler i dag er så høy at det ikke er behov for eiendomsbesittere å tilby nye konsepter eller økt fleksibilitet? Vi ser det som sannsynlig at en fremtidig nedgang i etterspørsel etter kontorareal som følge konjunkturedgang, gjerne i kombinasjon med av økt bruk av hjemmekontor, vil fremprovosere innovasjon på dette feltet fra eiendomsbesitters side. Som med de fleste endringer tar slike større skift gjerne lenger tid enn optimistiske, fremadskuende analyser tar inn over seg. Videre er det er klar forskjell på hva som kan sies å være en ny trend mot når og eventuelt hvis, det blir den nye markedsstandard.

### Oppsummering

Det er ingen tvil om at økt fleksibilitet i leiekontrakten er et ønske fra en majoritet av leietakerne. I intervjuene med leietaker og eiendomsbesitter kommer det frem at arealfleksibilitet vektlegges høyest hos leietakerne. Utfordringen vil være at risikobildet og usikkerheten flyttes over på eiendomsbesitter, som videre vil prise det i sine utleiepriser. Intervjuene viser at betalingsvillighet for opsjoner tilknyttet areal eller løpetid er lav og at leietakerne fortsatt er villig til å binde seg for å holde leiekostnadene nede. Videre ønsker samtlige av leietakerne vi har vært i kontakt med fleksible fellesarealer som kan reserveres ved behov. Vi har også en lang vei og gå når det gjelder fleksible bygg, hvor arealet enkelt kan utvides eller reduseres uten store bygningsmessige inngrep selv om slike grep kan gjøre det enklere for eiendomsbesitter å tilby fleksibilitet til leietakerne.

## 7.0 Konklusjon

Formålet med studien har vært å avdekke om og hvordan økt bruk av hjemmekontor har påvirket kontormarkedet i Oslo. I denne avsluttende delen av oppgaven vil vi med basis i drøftingen av oppgavens tre forskningsspørsmål, besvare oppgavens problemstilling: «Hvordan har økt bruk av hjemmekontor påvirket kontormarkedet i Oslo?»

Intervjuene og tilgjengelige tall viser en langt svakere sammenheng mellom økt bruk av hjemmekontor og reduksjon i etterspørsel etter kontorareal enn først antatt. Intervjuer og data fra Arealstatistikk viser at bedriftene etterspør vel så mye areal i dag som de gjorde før pandemien, noe som samsvarer lite med situasjonen vi ser i andre storbyer (Gupta , et al., 2022); (Arealstatistikk , 2022). Vi ser en økt etterspørsel etter sentrumsnære arealer, noe som har medført en sterk prisvekst i CBD-området hvor tilførselen av kontorareal er begrenset (Arealstatistikk , 2022).

Videre ser vi at den økte bruken av hjemmekontor og bedriftenes ønske om å gjøre det attraktivt for de ansatte å være fysisk til stede, har resultert i en trend i oppgradering av kontorarealer. Bedriftene ønsker å tilføre kvaliteter til kontoret som de ansatte ikke kan finne hjemme.

Det fremkommer av studien at de økende kravene om fleksibilitet i forhold til mengde og innhold i areal hos arbeidstaker og leietaker enn så lenge ikke er videreført til bedriftenes kontraktsforhandlinger med eiendomsbesitter. Videre viser funnene en interesse for økt fleksibilitet i leiekontrakter fra leietakers side, men en lav betalingsvillighet for denne fleksibiliteten.

## 8.0 Oppgavens begrensninger og forslag til videre forskning

Enhver studie må avgrenses og slike avgrensninger kan ha betydning for resultatene. I vår oppgave har vi sett på CBD-området i Oslo hvor våre intervjuobjekter har sitt hovedsete. Dette må hensyntas ved generaliseringen av funnene til andre områder i Oslo eller til andre byer. Fremtidig forskning bør inkludere et bredere utvalg av intervjuobjekter fra ulike deler av Oslo og andre storbyer for å validere resultatene og få et helhetlig bilde av hvordan endringer i bruk av det fysiske kontoret vil påvirke kontormarkedet totalt.

Videre er forskningsområdet forholdsvis nytt og det er dermed begrenset med tilgjengelige data på området. Dette har bidratt til at det kan være vanskelig å fastslå hva de langsiktige konsekvensene vil bli.

En annen begrensning i studien er at det i hovedsak ble brukt kvalitative intervjuer og datagrunnlag fra én ekstern kilde. Det kan være interessant å inkludere andre forskningsmetoder som kvantitativ analyse, fokusgrupper og on-site observasjoner, for å få ytterligere innsikt i hvordan økt bruk av hjemmekontor har påvirket arbeidsmiljø og hvordan bedrifter og ansatte tilpasser seg til de nye arbeidsformene.

For å undersøke de langsiktige konsekvensene av økt bruk av hjemmekontor på kontormarkedet i Oslo, er det nødvendig å undersøke hvordan arbeidstakeres trivsel, produktivitet og engasjement påvirkes av økt bruk av hjemmekontor. Studier bør også undersøke de langsiktige effektene av endringene på innovasjon, organisasjonskultur og samarbeid.

Vi er spente på om «eiendom som en tjeneste» over tid vil bli et etterspurt av leietakere. Dette er forholdsvis nytt konsept der attraktivitet og betalingsvillighet for leietaker må samstemme med eiendomsbesitters mulighet til å gjøre dette til et profitabelt forretningsområde.

Vi er videre nysgjerrige på om oppbygging av kontorarealer rundt regionale knutepunkter vil utkonkurrerer CBDs attraktivitet og samtidig redusere behovet for kostbare investeringer i infrastruktur for pendling til og fra Oslo.

## 9.0 Referanseliste:

### Fagbøker

Askheim, O. G. A. & Grenness, T., 2008. Kvalitative metoder. s.l.:Universitetsforlaget.

Arja Ropo, Perttu Salovaara, Erika Sauer, Donatella De Paoli. (2015). Leadership in Spaces and Places. Edward Elgar Publishing.

Geltner, D. M., Miller, N. G., Clayton, J. & Eichholtz, P., 2014. Commercial real estate: Analysis and investments. 3 red. s.l.:Mason, OH : OnCourse Learning.

Grønmo, S., 2016. Samfunnsvitenskaplite metoder. 2. utgave red. s.l.:Fagbokforlaget.

Jacobsen, D. I., 2015. Hvordan gjennomføre undersøkelser? innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 3. utgave red. s.l.:Cappelen Damm Akademisk.

Johannessen, A., Tuft, P. A. & Christoffersen, L., 2016. Samfunnsvitenskapelig metode. 5. utgave red. s.l.:Abstrakt - Forlag.

Karlsen, J. K., 2015. Tid til arbeid, tid til overs: Tidstyver, teknologi og åpne kontorlandskap. s.l.:Cappelen Damm AS.

Leikvam, G. & Olsson, N., 2022. Eiendomsutvikling. s.l.:Fagbokforlaget.

Letchford, J., 2017. THE AGILE MOVEMENT, Sutton: The Estates Gazette.

Nyeng, F., 2017. Hva annet er også sant. s.l.:Fagbokforlaget.

Repstad, P., 2007. Mellom nærhet og distanse. 4. utgave red. s.l.:Universitetsforlaget.

Tjora, A., 2021. Kvalitative forskningsmetoder i praksis. 4. utgave red. s.l.:Gyldendal forlag.

### Annen litteratur og kilder

AFI, 2022. Hjemme-borte-Uavgjort, s.l.: Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/bilder/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/r2022\\_04-hjemme-borte-uavgjort-25042022.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/bilder/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/r2022_04-hjemme-borte-uavgjort-25042022.pdf)  
[Lest 10.02.2023]

Akershus Eiendom, 2022. Akershuseiendom.no. Hentet fra: <https://a-vilddigital.vev.site/ae-2022-02-no/k3-kontor/> [Lest 10.02.2023]

Akershus Eiendom, 2023. Innsyn og utsyn, Kontormarkedet. Hentet fra: <https://s3.eu-north-1.amazonaws.com/akershuseiendom/2023-02-Innsyn-Utsyn-Kontormarkedet.pdf>  
[Lest 01.03.2023]

Arealstatistikk, 2022. Arealstatistikk. Hentet fra: Arealstatistikk.no [Lest 07.03.2023]

Blakstad, S. H. & Hatling, M., 2007. Kontorbyggets bruk: Utdrag av SINTEF rapport: Fremtidens kontorbygg, s.l.: Sintef. Hentet fra: [https://www.ntnu.no/documents/20658136/21235906/KontorbyggetsBruk\\_Blakstad\\_Hatling\\_2007.pdf/474544b7-1017-4892-846c-624d29a0f4d4](https://www.ntnu.no/documents/20658136/21235906/KontorbyggetsBruk_Blakstad_Hatling_2007.pdf/474544b7-1017-4892-846c-624d29a0f4d4) [Lest 21.02.2023]

Blakstad, S. H., 2015. Work isn't where it used to be. I: A. Ropo, P. Salovaara, E. Sauer & D. Hentet fra: <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781783477913/9781783477913.00009.xml> [Lest 20.02.2023]

Blytt, J. P., Bougroug, A. & Sletten, P., 2022. Økonomisk utvikling gjennom Covid-19. SSB. Hentet fra: [https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/artikler/okonomisk-utvikling-gjennom-covid-19/\\_attachment/inline/c882a969-6b69-4621-b0c8-8f3346ef7eb9:fd452afc858912fb99c24b83e627c07be91c35f6/RAPP2022-14.pdf](https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/artikler/okonomisk-utvikling-gjennom-covid-19/_attachment/inline/c882a969-6b69-4621-b0c8-8f3346ef7eb9:fd452afc858912fb99c24b83e627c07be91c35f6/RAPP2022-14.pdf) [Lest 17.01.2023]

DNB Næringsmegling, 2023. Dnbnaringsmegling.no. Hentet fra: <https://www.dnbnaringsmegling.no/no/hoyeste-signeringsvolum-malt-i-hovedstaden-noen-gang/> [Lest 17.01.2023]

Dul, J. & Ceylan, C., 2011. Work environments for employee creativity. pp. 12-20. Hentet fra: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2010.542833> [Lest 20.03.2023]

E24, 2023. E24.no. Hentet fra: <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/dwqJ1j/stor-oekning-i-jobbsoek-paa-finnno> [Lest 20.04.2023]

Finn.no, 2022. Finn.no "Det har aldri vært så mange ledige stillinger før". Hentet fra: <https://www.finn.no/bedriftskunde/jobb/nytt-om-jobbmarkedet/jobbanalytiker-det-har-aldri-vaert-sa-mange-ledige-stillinger-for> [Lest 04.04.2023]

Gupta, A., Nittal, V. & Van Nieuwerburgh, S., 2022. Work From Home and the Office Real Estate Apocalypse, Hentet fra: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w30526/w30526.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30526/w30526.pdf) [Lest 17.03.2023].

Hagen, Ø., 2007. ntnu.no. [Internett] Hentet fra: [https://www.ntnu.no/c/document\\_library/get\\_file?uuid=63f5b0d0-9445-40f9-a3d7-60312829e3ee&groupId=10370](https://www.ntnu.no/c/document_library/get_file?uuid=63f5b0d0-9445-40f9-a3d7-60312829e3ee&groupId=10370) [Lest 02.03.2023].

James, G. & Asker, D., 2021. The future of office space can create financial opportunities, s.l.: Deloitte Insights. Hentet fra: [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/7197\\_Finance-transformation-charticle/DI\\_Finance-transformation-charticle-COVID-and-office-space.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/7197_Finance-transformation-charticle/DI_Finance-transformation-charticle-COVID-and-office-space.pdf) [Lest 07.03.2023]

Johannesen, M., 2020. Malling.no: Hvordan påvirker Covid-19 fremtidens kontorer? Hentet fra: <https://blogg.malling.no/fremtidens-kontorer> [Lest 15.03.2023]

Kim, J. & de Dear, R., 2013. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. I: Journal of Environmental Psychology. s.l.:Elsevier, pp. 18-26. Hentet fra: <https://senate.ucsf.edu/2013-2014/mb2-kim%20and%20de%20dear%20article%20on%20communication%20privacy%20trade%20off.pdf> [Lest 15.02.2023]

Kniffin, K. M., 2021. COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, Januar, pp. 63-77. Hentet fra: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-58612-001.pdf> [Lest 15.02.2023]

Koetsveld, R. V. & Kamperman, L., 2011. How flexible workplace strategies can be made successful at the operational level, s.l.: Henry Stewart Publications, pp. 303-319. Hentet fra: [https://hstalks.com/article/1671/how-flexible-workplace-strategies-can-be-made-succ/?business&noaccess=1&fbclid=IwAR2SfpdHCNiyHnJsXD4Ska8OkIVnCD27cYLtpvCBzhNeGp-QlcTI29S\\_uBk](https://hstalks.com/article/1671/how-flexible-workplace-strategies-can-be-made-succ/?business&noaccess=1&fbclid=IwAR2SfpdHCNiyHnJsXD4Ska8OkIVnCD27cYLtpvCBzhNeGp-QlcTI29S_uBk) [Lest 07.02.2023]

Korsmo, E. K., 2022. Høy produktivitet på hjemmekontor – men flere mister gnisten, s.l.: Oslo Met. Hentet fra: <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/hoy-produktivitet-pa-hjemmekontor-flere-mister-gnisten> [Lest 26.04.2022]

KPMG. 2018. The road to opportunity: An annual review of the real estate industry`s journey into the digital age. Hentet fra: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/uk/pdf/2018/09/kpmg-global-propotech-survey.pdf> [Lest 22.03.2022]

Malling og CO, 2022. Malling.no. Hentet fra: [https://2523116.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/2523116/Rapporter/Rapporter%20Malling/Markedsrapport\\_Winter%2022\\_23\\_HR.pdf](https://2523116.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/2523116/Rapporter/Rapporter%20Malling/Markedsrapport_Winter%2022_23_HR.pdf) [Lest 17.01.2023]

Moe, N. B., 2023. Nye kontorbygg baklengs inn i fremtiden. Dagens Næringsliv. Hentet fra: <https://www.dn.no/innlegg/eiendom/ledelse/kontorbygg/nye-kontorbygg-baklengs-inn-i-fremtiden/2-1-1405458> [Lest 02.03.2023]

Morawski, J., 2022. Impact of working from home on European office rents and vacancy rates, s.l.: University of Applied Sciences, Aschaffenburg, Germany, pp. 173-188. Hentet fra: [https://link.springer.com/article/10.1365/s41056-022-00057-z?fbclid=IwAR2kNJ3qo\\_ZSei1MCQGallFLZmkZL4kMrE-SBygpe9bKde-ClrXh3yhQTol](https://link.springer.com/article/10.1365/s41056-022-00057-z?fbclid=IwAR2kNJ3qo_ZSei1MCQGallFLZmkZL4kMrE-SBygpe9bKde-ClrXh3yhQTol) [Lest 25.03.2023]

SSB, 2021. Arbeid og lønn. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/209-000-ansatte-med-avtale-om-hjemmekontor> [Lest 24.02.2023]

SSB, 2021. Digitalisering i offentlig sektor. Hentet fra: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/okt-digitalisering-i-offentlig-sektor-som-folge-av-koronapandemien> [Lest 04.03.2023]

SSB, 2022. Befolkningsstatistikk. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/01222/tableViewLayout1/> [Lest 24.02.2023]

SSB, 2023. Arbeidskraftundersøkelsen. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen> [Lest 07.03.2023]

SSB, 2023. SSB Ledige stillinger. [Internett] Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillinger> [Lest 04.04.2023]

STAMI, 2020. noa.stami.no. Hentet fra: <https://noa.stami.no/yrker-og-naering/noa/kontorarbeidsplasser/> [Lest 02.02.2023]

Union, 2021. M2 Mye hodebry, men bedre etterspørsel enn fryktet. Hentet fra: <https://m2.union.no/leiemarked/etterspørsel/mye-hodebry-men-bedre-etterspørsel-enn-fryktet>. [Lest 13.04.2023]

Union, 2023. m2.union.no. Hentet fra: <https://m2.union.no/transaksjon> [Funnet 17 Januar 2023]. [Lest 17.01.2023]

Waszkowski, E., 2019. Future mind. Hentet fra: <https://www.futuremind.com/insights/proptech-future-real-estate-now> [Lest 03.02.2023]

## Vedlegg

### Søknad NSD

# Vil du delta i forskningsprosjektet «Hjemmekontorets påvirkning på kontormarkedet i Oslo»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å innhente informasjon om Oslos kontormarked. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

I forbindelse med den avsluttende gradsoppgaven for master i eiendomsutvikling ønsker vi å undersøke hvordan en økende trend i hjemmekontor påvirker kontormarkedet og nye kontraktsinngåelser. Vi vil i den anledning ta kontakt med aktører på begge sider av bordet, for å undersøke trender, samt innhente data på nylig inngåtte avtaler.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet er ansvarlig for prosjektet.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er hentet på bakgrunn av roller eller kunnskap innen kontormarkedet i Oslo.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse i prosjektet innebærer en samtale over valgfri kanal. Det vil ikke bli gjort opptak av verken lyd eller video. Formålet med samtalen er å gi prosjektet en bedre innsikt i markedet, for å øke kvaliteten og innholdet i oppgaven. Notater fra samtalen vil bli tatt og sendt over til vedkommende for godkjenning.

### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Tilgang til gitt informasjon vil kun tildeles prosjektgruppen og veileder. Videre vil det ikke være behov for å innhente navn eller ytterligere informasjon om vedkommende. Dette vil i så fall kun



gjøres ved samtykke. Vedkommende vil ikke kunne gjenkjennes av utenforstående gjennom tekst.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.05.2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges miljø- og biovitenskaplige universitet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

- Norges miljø- og biovitenskaplige universitet ved Håvard Steinsholdt (håvard.steinsholt@nmbu.no)
- Vårt personvernombud: Håvard Steinsholdt (håvard.steinsholdt@nmbu.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.
- Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
Håvard Steinsholt

Eventuelt student  
Tor Einar Ludvigsen og Christen Rieker

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [sett inn tittel], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

• å delta i intervju

• at Tor Einar Ludvigsen og Christen Rieker kan gi opplysninger om meg til prosjektet – hvis

aktuelt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Intervjuguide

### Intervjuguide leietaker

#### Dagens kontorsituasjon

1. Hvor mange ansatte er tilknyttet kontoret i Oslo?
2. Hvor mange kvm leier dere i dag?
3. Hvilken form for kontordesign praktiserer dere i dag?
4. Har dere kapasitet til å huse alle ansatte samtidig?
5. Når inngikk dere forrige leiekontrakt og hvor mange år løper den over?
  - a. Hvis nylig(21/22) ; Hvilke endringer i arealbehov opplevde dere
6. Hva er viktig ved valg av kontor?
7. Er dere tilfreds i dagens kontorsituasjon?
  - a. Størrelse
  - b. Utforming (Åpent landskap, celle)
  - c. Dekning
  - d. Plassering
    - i. Hvis ikke; Hva er årsakene?
8. Etterspør dere større fleksibilitet i kontraktsinngåelser med utleier
  - a. Tid
  - b. Areal

#### Hjemmekontors rolle

9. Hvordan praktiserer dere hjemmekontor i dag?
  - a. Tilrettelegging mtp utstyr, økonomi osv.
10. Hvor mye benytter de ansatte seg av hjemmekontor
  - a. Ser dere en utvikling i bruk fra gjenåpning til nå?
11. Hvorfor tilbyr dere hjemmekontor?
12. Ser dere noen utfordringer ved bruk av hjemmekontor?
13. Har dere gjennomført medarbeiderundersøkelser tilknyttet bruk av hjemmekontor?  
Tilbakemelding
14. Hvilke grep gjør dere for å lokke de ansatte til kontoret?
15. Hva gjør dere i konkurransen mot andre arbeidsgivere for å være attraktive for arbeidstaker?
16. Har dere gjort noen beregninger på evt. besparelser tilknyttet en underdekning og økt bruk av hjemmekontor?
  - a. Har reduksjon noe hensikt?
17. Tror du at arbeidsgiver vil strupe ned på bruk av hjemmekontor i et marked med høyere arbeidsledighet?

#### Kontorets betydning

18. Stiller de ansatte andre krav til arbeidsgiver nå, i forhold til før pandemien? (Både fasiliteter, tilbud og fleksibilitet)
19. Har dere gjennomført medarbeiderundersøkelser tilknyttet tilfredshet rundt kontoret?
  - a. Samme kontor som før pandemien? Har resultatet endret seg?
  - b. Hva etterspør de ansatte ved kontoret?
  - c. Har ønsket lokasjon endret seg?
20. Ser dere en endret bruk av kontoret? (mer bruk av møterom, stillesoner...)
21. Har dere gjort noen endringer på kontoret etter korona?

### Fremtidens kontor

22. Har hjemmekontoret med 3/2 løsninger kommet for å bli? Eller tror du på mindre/mer bruk av hjemmekontor i fremtiden?
23. Hva forbinder du med begrepet «property as a service»?
24. Tror du behovet for areal vil endre seg i fremover? Hvorfor?
25. Hvilke tjenester og fasiliteter mener du vil bli etterspurt av leietakere i fremtiden?
26. Tror du en annen form for kontordesign kunne økt effektivitet og medarbeidertilfredshet.

### Intervjuguide eiendomsbesitter

#### Dagens situasjon

1. Hvor mange kvadratmeter kontorlokaler leier dere ut?
2. Hva er ledighetsnivået på deres kontoreiendommer?
3. Når inngikk dere forrige leiekontrakt og hvor mange år løper den over?
  - a. Hvis nylig(21/22) ; Så dere en endring i arealbehovet?

#### Strategi

4. Hvordan tror dere teknologiske fremskritt vil påvirke kontormarkedet, og hvilke endringer planlegger dere å gjøre for å tilpasse dere? (nye konsepter)
5. Hvilke tiltak har dere iverksatt for å tiltrekke dere leietakere i dagens marked?
6. Hvilke tjenester og fasiliteter tilbyr dere som gir dere en fordel i forhold til konkurrentene deres?
7. Hva forbinder du med begrepet «property as a service»?

#### Hjemmekontoret

8. Vil økt bruk av hjemmekontor og fleksible arbeidsordninger føre til redusert etterspørsel etter kontorlokaler fra leietakere?

#### Kontorets betydning

9. Har dere lagt merke til en endret etterspørsel etter kontorlokaler fra leietakere?
  - a. Har det vært endringer i størrelse av kontorlokaler som etterspørres?
    - i. Er det en underdekning i etterspørselen etter bestemte kvadratmeter?
  - b. Ser dere en endring i utforming, for eksempel møterom, stillerom eller fellesareal?
  - c. Er det endringer i krav til oppussing av kontorlokaler fra leietakere?
10. Ser dere etterspørselsendringer hos leietakere som følge av pandemien som ikke var der før?

#### Fleksibilitet

11. Har dere opplevd at leietakere har ønsket å endre størrelsen på kontorlokalene eller si opp leiekontrakten de siste årene?
12. Er det endringer i kontraktsvilkårene?
  - i. Eksempelvis større fleksibilitet i forhold til tid, plass, fremleie og forvaltning?

- ii. Lengde på kontrakt
- iii. Muligheten for fremleie
- iv. Plass
- v. Annet?

#### Fremtidsutsikter

- 13. Tror du behovet for areal vil endre seg i tiden fremover? Hvorfor?
- 14. Har hjemmekontoret med 3/2 løsninger kommet for å bli? Eller tror du på mindre/mer bruk av hjemmekontor i fremtiden?
- 15. Hvilke tjenester og fasiliteter mener du vil bli etterspurt av leietakere i fremtiden?
- 16. Hvordan tror dere kontormarkedet vil utvikle seg i tiden som kommer?
- 17. Er det noen aspekter knyttet til hjemmekontors påvirkning på kontormarkedet som vi har oversett?

#### Intervjuguide næringsmegler

Det ble benyttet en kombinasjon av intervjuguidene for leietaker og eiendomsbesitter i intervjuene med næringsmegler.



**Norges miljø- og biovitenskapelige universitet**  
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet  
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003  
NO-1432 Ås  
Norway