

– VI TREFFES PÅ –

T O R R E G T



Eiendomshuset Malling & Co ønsket en dynamisk bruk av kontorene, fleksibilitet og hjemmekoselige omgivelser. Resultatet ble et annerledes prosjekt, med en tydelig signatur, «free seating» og «clean desk».

AV: SILJE RØNNE | FOTO: CATHRINE HOLST

»

EN EGEN STUE

Hvert møterom er utformet som en egen stue, med sin egen identitet og særpreg. Eksklusivt røkt eikegulv lagt i fiskebensmønster danner en vakker ramme. Det hjemlige preget blir understøttet bruken av bølgende tekstiler, tapet og dekorative pender.



<<

Vi erkjente for et par år siden at vi både hadde et behov for å flytte, og at det var ønskelig fra gårdeier at vi flyttet, grunnet en total rehabilitering av bygget vi satt i. Vi begynte da å vurdere mulighetene våre og oppsummere situasjonen vår, sier Nora Benedicte Brinchmann, senior rådgiver og partner i Malling & Co Leietakerrådgivning.

I august 2017 tok eiendoms huset turen over veien og flyttet til Dronning Mauds gate 15, der de leier 2.800 kvadratmeter. Prosessen derimot startet lenge før. Malling vurderte ulike alternative lokasjoner og muligheter i markedet, og en stund var også prosessen knyttet til en vurdering om hvorvidt de skulle tilbake til Dronning Mauds gate 10.

– Vi vurderte om vi skulle ha en midlertidig situasjon før vi kom tilbake, men så landet vi. Den midlertidige situasjonen ville ha vart i to år, og det hadde ikke blitt optimalt for de ansatte, og det var heller ikke lønnsomt å legge mye ressurser i en toårig løsning. Å sitte i en ikke optimal løsning i to år, er faktisk ganske lenge, påpeker Brinchmann som har ledet hele flyttestruktur fra start til slutt, og understreker at det hadde stor betydning for avgjørelsen.

– Det handlet om ikke optimal geografi og løsninger – de var gode nok, men ikke optimale. Ikke minst to flyttestrukturer som er en belastning på organisasjonen, som vi også ønsket å unngå, forklarer hun.

På bakgrunn av dette ble det klart for eiendoms huset at de ønsket en løsning hvor de kunne etablere seg skikkelig med en gang. Å flytte langt fra CBD-området var også uaktuelt, da Malling har vært i dette området i 30 år, og har en sterk tilknytning.

– Med den forretningen vi driver er det naturlig for oss å være plassert i CBD-området. Vi har vært opptatt av å holde alle ansatte samlet, og ikke skille marked- og forvaltningsmiljøet, slik mange selskaper gjør. Vi ønsket alle i samme hus, og ikke plassere deler av de ansatte på et annet sted med lavere leie, sier Anders Berggren, administrerende direktør og partner i Eiendoms huset Malling & Co.

Videre understreker han at selskapets strategi er å levere tjenester i hele verdikjeden til nærings-eiendom, og at de observerer synergier knyttet til

dette. Berggren tror mange av disse synergiene ville vil gå tapt dersom selskapet ble delt på to kontorer.

– Dette er den viktigste grunnen, samtidig som vi internt er opptatt av ikke å lage et A- og B-lag, som gjør at noen sitter på en «prime» beliggenhet, og andre ikke. Vi er ett eiendoms-hus og én gjeng med ansatte, hvor alle er viktige, fremhever han.

«FREE SEATING» OG «CLEAN DESK»

I de nye kontorene er det 140 arbeidsplasser, fordelt på 125 ansatte. Kontorene er bygd for vekst, derfor har Malling innført «free seating».

– Tidligere hadde alle faste plasser, nå har vi «free seating» med sonetilhørighet. Noen miljøer har fortsatt faste plasser, dersom det er relevant med tanke på arbeidsoppgaver, slik som regnskapsmiljøet, kontraktforvalterne og analyseavdelingen, sier Berggren.

Malling foretok en analyse av fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, der de ansatte ble talt tre ganger om dagen, over en periode på tre uker, for å kartlegge hvilke miljøer som brukte arbeidsplassen mest, og hvem som var mye ute. Resultatet la grunnlaget for valg av løsning.

– Da prosjektet startet var jeg opptatt av å få en bestilling fra ledelsen – hva dette prosjektet skulle innfri, og at vi skulle sette oss et mål for prosjektet. Noen av de tingene vi definerte som viktige var at de nye lokalene skulle fremme samhold, fleksibilitet og samarbeid, men kontorene skulle også ta hensyn til ulike arbeidshverdager. Det siste er viktig. Det er grunnen til at det er ulike løsninger her på huset, forklarer Brinchmann, og fortsetter: – Vi har et utrolig spredt tjenestetilbud, og det innebærer at våre medarbeidere har ulike arbeidshverdager. Å skjære alle over en kam innså vi tidlig at var feil. I en slik prosess blir det mye synsing, men hva er egentlig fakta, og hvem er tjent med hva?

Derfor var det viktig for Malling å få faktaene på bordet tidlig i prosjektet, for da å komme bort fra synsinger om hvem som trengte hva, og det ble bakgrunnen for tilstedeværelseskartleggingen.

– Dette var en interessant øvelse, som ga oss andre svar enn vi trodde. Et godt tips til andre som skal flytte er å se på nåsituasjonen sin. Det gir relevant informasjon, sier hun.

>>

SI DET MED NEON

«Historien forplikter» er en viktig følgesetning for Malling & Co, som minner om at de har en lang og stolt historikk å forvalte. Her vist på en utradisjonell og dekorativ måte, satt i en moderne kontekst. Lounge-området på kjøkkenet går i nyanser av grønt og spiller på materialkontraster; velour, marmor, messing og mørkbeiset spilehimling skaper sammen med neonskiltet en spennende look.





Historien forplikter

– Å få til
endringer i
«daily business» er
kjempe tungt, men
når du skal flytte
på deg er alle inn-
stilt på at alt blir
annerledes...



– Tidligere hadde alle faste plasser, nå har vi «free seating» med sonetilhørighet.

«

På tidspunktet Malling begynte å planlegge flyttingen, var de gamle lokalene overbefolket – de hadde vokst ut av dem. De var allerede vant med åpne løsninger, med unntak av noen få cellekontorer.

– Det som var det kontroversielle grepet på det nye kontoret, var å ta fra mange en fast plass. Flere var bekymret i starten, for all endring er skummelt, og de fleste av oss reagerer med skepsis. Det som hjalp oss var at vi hadde et veldig klart budskap om hvorfor vi gjorde det, og vi klarte å henge det på et mål, sier Brinchmann.

Malling mente nemlig at dersom selskapet skulle bli bedre på samhandling, og unngå siloer i de ulike enhetene, måtte de jobbe mer på tvers, da kunne de ikke ha den statiske settingen som var i de gamle lokalene.

– Vi så at lokalene jobbet mot oss og det ville vi bort fra. Samtidig hadde vi et ekstremt behov for fleksibilitet. Hver gang vi skulle prøve å gjøre en vurdering av hvor stor denne organisasjonen skulle bli, kom det nye tall. Vi snakker få ukers mellomrom, vi har ulike enheter med ulike planer for sin utvikling og vekst, og det er et mangehodet troll som vokser i ulikt tempo og endrer planene sine innimellom, forklarer hun og påpeker at de hadde behov for en dynamisk bruk av kontorene, og måtte gjøre det så fleksibelt som mulig.

Selv om Malling har «free seating» og ulike soner, er ikke arealbruken mindre. De har bare fordelt kvadratmeterne på en annen måte, tilbudet av rom og funksjoner og møblering er mye større enn det det var, så alle har et velde å velge i.

– Vi har tilrettelagt for vekst. Slik vi har det akkurat nå, hadde det ikke vært nødvendig med «free seating», for vi har flere pulter enn vi har ansatte. Men dette firma vokser fort. Hvis vi fortsetter sånn vi har gjort historisk, er vi mer enn 140

mennesker her i løpet av de neste årene. Istedenfor å begynne å innføre «free seating» en gang i fremtiden, gjør vi det nå. Det kan være at noen av de miljøene som har faste plasser etter hvert blir så mange at også de må innføre «free seating», påpeker Berggren.

Det er heller ikke noe forskjell på de som har «free seating» og fast plass, det skal være «clean desk». Derfor har Malling laget husregler, en kontorpolicy som er forankret hos de ansatte.

– Det er fort at ting sklir ut, derfor er det viktig at vi følger opp på en hyggelig måte. De som er avdelingsledere går også foran som et godt eksempel, legger Brinchmann til.

PAPIRLØST

– Så fort du tar en avgjørelse om å bli fleksibel, er det mange dimensjoner å ta hensyn til. Det drar med flere aspekter, som for eksempel ny teknologi. Du må ha mobile verktøy og du må løsrive deg fra papirer, sier Brinchmann.

Dette ga selskapet noen nye utfordringer, og det å løsrive seg fra papir, viste seg å være den tyngste prosessen.

– Neste ledd i «free seating»-prosessen var at vi måtte se på IT-plattformene våre – er de optimale i forhold til den nye arbeidsformen? Dette utløste et IT-prosjekt i tillegg, som ble et parallellprosjekt til dette. Drevet frem av behovet for mer papirløs jobbing. Nå er vi ikke helt papirløse, men vi har løst oss fra papirbasert jobbing, vi er på vei, men ikke i mål, sier prosjektlederen.

De ansatte har redusert personlig oppbevaring til et minimum, personalskapene er 40x40 cm store, og de ulike avdelingene har noe areal til felles oppbevaring. Unntaket er de mer papirtungemiljøene som trenger mer tid til overgangen, slik som regnskap, økonomi og forvaltningsenhetene.

EN LÆRERIK PROSESS

Brinchmann har bistått leietakere i flytteprosesser i snart 20 år. Til tross for det, opplevde hun internprosjektet som svært lærerikt.

– Jeg gjør dette på vegne av kunder hele tiden, men å sitte i det selv, og stå i problemstillingene, kall det utfordringene og detaljene som mine kunder står i til daglig var utrolig nyttig, sier hun, og innrømmer at de gikk litt i fellen, ved å tenke at «dette går kjapt og greit, dette kan vi jo»

– Det er like viktig med en grundig prosess hos oss som det er hos våre kunder. Vi innså det tidlig nok til at vi har gjort det skikkelig, men det var ikke noe enklere for oss, selv om vi jobber med eiendom til daglig. Man tenker at det er grei skuring, her vet folk hva som kommer, det er nesten tvert imot, sier hun, og Berggren skyter inn at Eiendomshuset Malling & Co har vært kunden til Malling & Co Leietakerrådgivning.

– Leietakerrådgivning har ledet hele prosjektet på vegne av Eiendomshuset Malling & Co, og selv om alle her på huset driver med eiendom, så kan jeg ikke skjønne hvordan bedrifter tør å gjøre en slik flytteprosess uten å engasjere en profesjonell rådgiver, sier han.

Berggren påpeker at et flytteprosjekt er omfattende, og at man står ovenfor mange ulike beslutninger, fra du forhandler leiekontrakt, til gjennomføring og overtakelse.

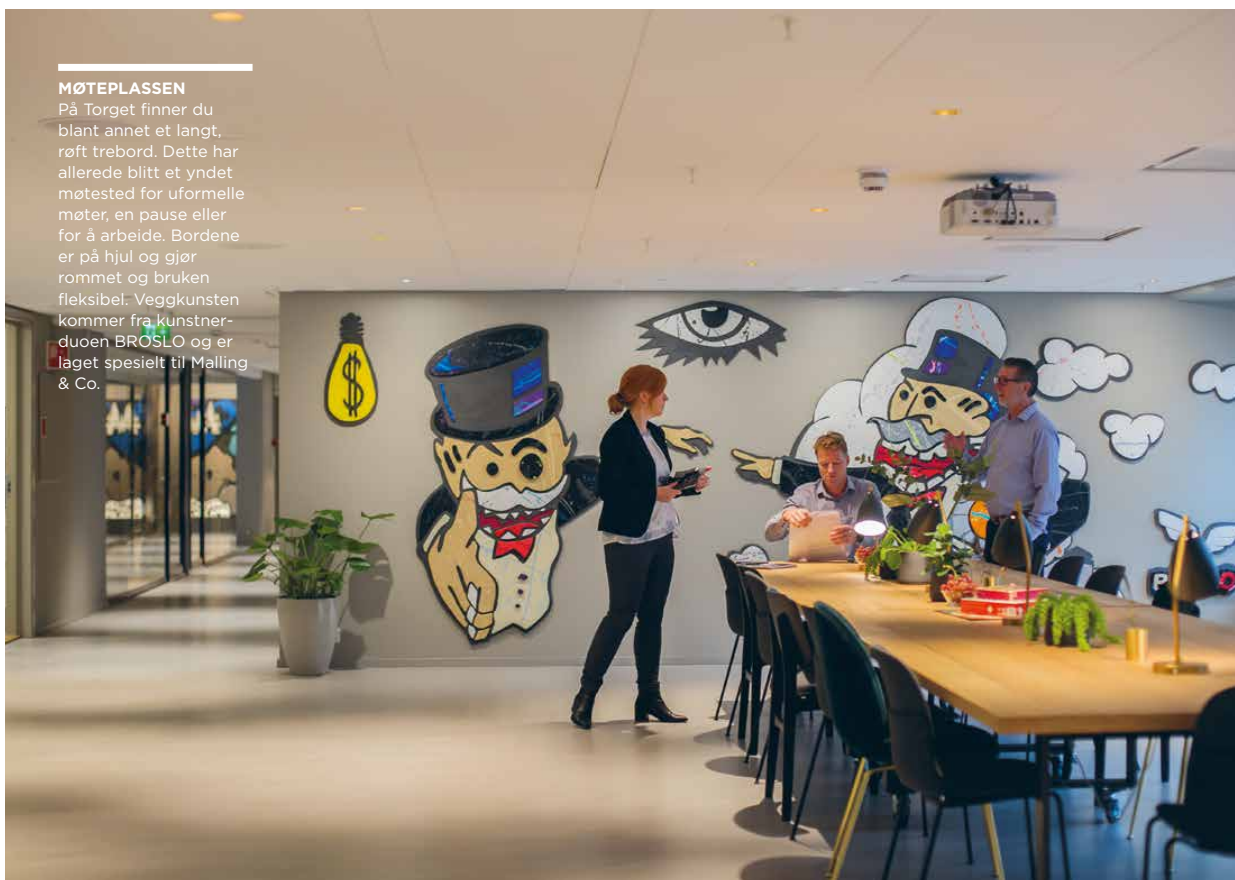
KRAVSPESIFIKASJON

Å få på plass en god kravspesifikasjon er avgjørende for et vellykket prosjekt. Interiørarkitekter hevder ofte at de bør involveres i denne prosessen. Brinchmann mener det i mange tilfeller kan være en fordel, men at det ikke er avgjørende for utfallet av kravspesifikasjonen.

»

MØTEPLASSEN

På Torget finner du blant annet et langt, røft trebord. Dette har allerede blitt et yndet møtested for uformelle møter, en pause eller for å arbeide. Bordene er på hjul og gjør rommet og bruken fleksibel. Veggkunsten kommer fra kunstnerduoen BROSLO og er laget spesielt til Malling & Co.



<<

– Våre kunder gjør begge deler. Vi lager «kravspekker» for kundene våre hele tiden, og sier ikke at de må ha en interiørarkitekt for å få en riktig og god «kravspekk», men har man et klart bilde av et sluttresultat eller ønsker store endringer med løsningene sine, kan interiørarkitektbistand i denne fasen være nyttig, sier hun og legger til at i deres prosjekt kom interiørarkitekten inn før de hadde kravspesifikasjonen på plass.

– Vi hadde en avstemming med interiørarkitekten når vi lagde den, og ønsket å få kvalitetssikret at vi hadde fått med alt, og om interiørarkitekten så noen mangler eller hadde noen innspill som var naturlig at de ville komme med senere, som vi ikke hadde inkludert, forklarer hun.

Berggren legger til at etter de hadde signert leiekontrakten og hadde kravspesifikasjon klar, var ikke selve romfordelingen lukket – det var noe fleksibilitet.

– Nora i samarbeid med interiørarkitekten og oss i prosjektgruppen gjorde noen endringer i etterkant, «kravspekken» beskriver mye ytelse, ikke nødvendigvis hvor en vegg må stå, sier han.

Brinchmann påpeker at en kravspesifikasjon først og fremst er et grunnlag for økonomi, slik at utleier får lagt tak på sine investeringer og leietaker får en trygghet i at rammene er store nok til å skape de løsningene som ønskes.

– Det du ikke har tenkt på i «kravspekken» får du ikke, derfor er det viktig å jobbe grundig med den, råder hun.

EN FELLES SOSIAL SONE

Når du entrer kontorlokalene til Malling, kommer du inn på «Torget», som består av et stort fellesareal, med resepsjonen, langbord, sofagrupper, høybord, kunst, spill, kaffe-maskin og frukt.

– Våre ansatte møter kunder, ansatte, samarbeidspartnere og andre fra bransjen når de henter kaffe eller sitter og skravler på «Torget». Vi fant ut at det er de møtepunktene vi er ute etter. Det var akkurat den dynamikken vi ønsket. For oppsto møtene tilfeldig av og til. Kundene hadde ikke så mye tid, og ble sluset inn og ut fra møterommene, men innimellom møtte folk hverandre i døren og ble stående og prate, og det er akkurat

det vi vil ha mer av, forteller hun og fortsetter: – Nå hører vi folk si at jeg møtte han på «Torget» hos Malling. Det er sånn det skal være, nemlig en møteplass for bransjen vår. Vi har til og med folk fra bransjen som har kommet og jobbet her mellom møter, for at de skal noe i byen og har en halvtime. «Torget» skal vise hvem bedriften er og våre ansatte.

Brinchmann fremhever at det særlig er viktig for de miljøene som er litt mer tilbaketrukkene, som regnskap og forvaltning. Disse blir også trukket ut, frem i lyset, og sett mer av bransjen.

– Våre besøkende får treffe hele selskapet – Malling er jo menneskene, vi ønsker og synes, poengterer hun.

For at området skal fungerer oppfordrer ledelsen de ansatte til å ta det i bruk. Dette er også en del av «free seating»-konseptet. Og allerede nå er det flere som benytter «Torget» til uformelle møter og som arbeidsplass.

– Det er ingen sosiale soner innover i lokalet. Vi diskuterte om dette skulle være det eneste

>>

*–Våre ansatte møter kunder,
ansatte, samarbeidspartnere og
andre fra bransjen når de henter
kaffe eller sitter og skravler på
«Torget». Vi fant ut at det er de
møtepunktene vi er ute etter.*

NORA BRINCHMANN

Senior rådgiver og partner i Malling & Co
Leietakerrådgivning



FOTO: MALLING & CO

FRA VENSTRE

Nora Brinchmann
og Anders Begren,
i Eiendomshuset
Malling & CO.

området med kaffemaskin, for der man plasserer kaffemaskinen styres trafikken. Området hadde vært dødt dersom det var kaffemaskiner innover i bygget. Du må gjøre det verdt å komme dit, sier hun.

For selv om det ble langt å gå for noen, og økt trafikk som kan føre til støy, har Malling opplevd dette utelukkende positivt.

– Vi ser hverandre mer og det at du må passere andre mennesker på veien til noe, er positivt. Jeg har sett flere av mine kollegaer på to uker, enn det jeg har gjort på to år. Jeg ser så mange ansikter jeg aldri har sett før, sier Brinchmann.

Før satt Malling i to etasjer og hadde alle tilbud tilfredsstillt i hver etasje, og det var ingen grunn til å flytte på seg. Det var en interntrapp, men det var ingen dynamikk mellom etasjene. De sitter fortsatt i to etasjer, en full fjerde etasje og litt over en halv i femte, men dynamikken er helt annerledes.

– Alt ekstra, som for eksempel frukt, må hentes på «Torget». Lager man lokale kosekroker, «tryner» konseptet veldig fort, påpeker leietaker-rådgiveren.

ET FLYTTEPROSJEKT ER ET ENDRINGS-PROSJEKT

– Vi prøvde å utnytte at flytting utløser en mulighet, det utløser et moment i organisasjonen, som man bør dra nytte av. Derfor blir det naturlig å diskutere om man bør gjøre andre endringer i organisasjonen, fra det rent fysiske, som kommer naturlig. Folk blir veldig innstilt på en endring – et flytteprosjekt er et endringsprosjekt, uansett hvor du legger listen, det er nye kluter i større eller mindre grad, forklarer leietaker-rådgiveren,

som mener det er smart og veldig virkningsfullt å gjennomføre endringer i organisasjonen i forbindelse med en flytteprosess.

– Å få til endringer i «daily business» er kjempe tungt, men når du skal flytte på deg er alle innstilt på at alt blir annerledes. Da er det lurt å tenke godt igjennom hva man skal bruke det nye momentet til. Det var derfor vi fant ut at vi skulle ha «free seating», bli papirløse og tenke nytt på IT. Selv om vi kunne drøyd det, ville det blitt vanskeligere å implementere dette senere, mener hun.

– De nye lokalene skulle fremme samhold, fleksibilitet og samarbeid.

For at en slik prosess skal lykkes oppfordrer Brinchmann å involvere de ansatte.

– Involvering er et tveegget sverd. Du har noen verdier i god involvering, ettersom du forankrer premisser og det er bra, samtidig tar det veldig mye tid – det er en balanse man må skaffe seg, råder hun.

– Dette var et prosjekt som vi viste ville bli hektisk, tidslinjen var ikke knapp, men heller ikke romslig. Byggeprosjektet ville gå fort frem og beslutninger måtte tas raskt, så vi måtte ha involvering, men også være realistiske. Vi hadde noen komiteer som jobbet med ulike temaer, og det var hovedinvolveringen. Vi dro inn ressurser som hadde interesse eller noe å bidra med innenfor sine temaer, særlig interiør- og layoutgruppen, ble den mest tidskrevende og du måtte tenke nøye igjennom hvor mange man ville ha med. Det er også den delen av prosjektet med mest meninger, forklarer hun og legger til at gruppene jobbet raskt, og ble veldig beslutningsdyktige.

De hadde også flere ulike funksjoner og gruppeinndelinger, blant annet en brukergruppe med representanter fra hver avdeling som ble hørt i de store sakene.

– Jeg er takknemlig for at jeg har hatt en styringsgruppe som har vist tillitt, for det trengs i et slikt prosjekt. Vi har tatt en del valg som har vært utenfor boksen, som ikke alle så ville komme. Særlig når man tidlig i prosjektet setter seg mål som «utradisjonelt», «komme hjem til» og annerledes. Prosjektet sin oppgave er å oversette dette, sier hun, og er glad for at ledelsen har vært tro mot planen som ble lagt tidlig. Nettopp det var viktig for Brinchmann, og noe hun ønsker å trekke frem som en suksessfaktor.

– Jeg opplever jo ofte i andre case jeg er i, at man trekker seg litt, både når man ser kostnader og konsekvenser av det man mente. Å holde seg til planen fra start har vært et viktig premiss for sluttresultatet, avslutter hun.