



BOP3103

Bacheloroppgave i interiørarkitektur



“Generasjoner i møte”

Bacheloroppgaven skal utvikle et kontorfellesskap for den nye generasjonen av eldre, samt en bykafè som et møtested for alle generasjoner.

Vår 2019

Innleveringsdato 29.05.2019

Institutt for kreativitet og innovasjon - Høyskolen Kristiania

«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdanningen ved Institutt for kreativitet og innovasjon – Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

Sammendrag

Hovedoppgave, cirka 80% av oppgavens omfang:

Det er et faktum at vi lever stadig lengre, og det blir derfor stadig «flere år med eldre».

- Ifølge Norsk Seniorpolitisk barometer 2018 svarer fire av 10 yrkesaktive over 60 år “nei” på spørsmålet om de betrakter seg selv som “eldre” i arbeidslivet.
- Funn i målinger fra en eksisterende forskningsrapport viser at flere respondenter i 65-års alderen, som befinner seg i en livssituasjon hvor de må ta stilling til pensjon, ga uttrykk for at de ikke kom til å se på seg selv som pensjonister på flere år, og var innstilt på å holde på jobben så lenge som mulig.

Denne oppgaven skal løse et tilrettelagt kontorfellesskap for “unge eldre” som fortsatt ønsker å være yrkesaktive etter at de har rett til pensjon. Ved å tilby målgruppen et attraktivt og fleksibelt arbeidsmiljø, delt med ambisiøse mennesker i samme livssituasjon, kan samfunnet opprettholde viktig kompetanse og ressurser i en lengre periode.

Valgt problemstilling for hovedoppgaven:

- *Hvordan kan interiørarkitektur bidra med tilrettede miljøer i et kontorfellesskap for “unge eldre”, som vil resultere i økt livskvalitet hos målgruppen, samt at viktig kompetanse opprettholdes for samfunnet i en lengre periode?*

For å svare på problemstillingen er det undersøkt følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan kan interiørarkitektur skape rom som tilrettelegger for et fleksibelt arbeidsmiljø?*
- *Hvordan kan interiørarkitektur være med på å fremme interaksjon, velbehag og god helse i arbeidshverdagen?*

Ved hjelp av research, befaring, dybdeintervjuer og kreative metoder er det utarbeidet et forslag for å besvare forskningsspørsmålene. Det er i tillegg sett i teoribøker, lovverk, forskrifter og anbefalte standarder for å kunne basere løsninger på et faglig grunnlag.

Løsningen er et kontorfellesskap med varierte arbeidsmiljøer, støtterom og sosiale soner for samhandling og interaksjon mellom brukerne i bygget. Ergonomiske møbler, og tilgang til hvilerom er eksempler på grep for å fremme velbehag og god helse. Oppgaven gjør rede for valg av farger, materialer, arkitektoniske virkemidler etc., og presenteres med en bærekraftig tilnærming. Den formidler også strategier for universell utforming.

Deloppgave, cirka 20% av oppgavens omfang:

“En ny generasjon av unge eldre er på vei, som i liten grad identifiserer seg med dagens eldre” sier forskningsrapporten *Morgendagens aktivitetssenter*, gjennomført på vegne av Pensjonistforbundet.

Det er avdekket et behov for å utvikle nye møteplasser for alle generasjoner, med kulturelle innslag og muligheter for å lære nye ting. Deloppgaven presenterer en løsning i første etasje som utformes til en bykafè. Det er sett på muligheter for innhold som kan tette generasjonsgapet ved å skape rom for mennesker i alle aldre, og tilpasse et mangfold av behov.

Valgt problemstilling for deloppgaven:

- Hvordan kan interiørarkitektur bidra til å forme et miljø som tiltrekker seg alle generasjoner?

Konklusjonen viser eksempelvis til miljøer som “mini-rom” for barna, arealer med uformelle møbler, et fokus på god sittehøyde med hensyn til de eldre, og steder hvor det er lett å arbeide med laptop etc. Konseptet tilbyr et “rom for kultur og læring” som et grep for å samle forskjellige grupper til kulturelle og lærende anledninger.

Forord

Denne oppgaven er utført våren 2019 som et avsluttende prosjekt for studieretningen Bachelor i interiør, bærekraftig design og prosjektstyring ved Høyskolen Kristiania i Oslo.

I løpet av disse tre årene har jeg tilnærmet meg kunnskap om bærekraftighet, universell utforming, romforståelse, brukertilpasning og flere andre relevante faktorer tilhørende faget. Studiet har gitt meg innsikt i interiørarkitekturens bredde, og et viktig grunnlag som jeg skal fortsette å bygge på videre fremover.

Å utarbeide denne bacheloroppgaven har vært krevende, lærerikt og utfordrende på én gang. Det er mange å takke for det arbeidet som nå er utført.

Jeg vil begynne med å takke min flinke veileder Siv Berg-Larsen som har gitt meg mange gode råd og verdifull konstruktiv feedback gjennom hele prosessen. Hennes genuine engasjement for at jeg skal lykkes med oppgaven, og den motivasjonen hun har gitt meg etter hver veiledningsøkt, setter jeg utrolig stor pris på.

Takk til de ansatte i Møller Eiendom AS som har sendt meg originale tegninger av Laboratoriebygget, og som tok meg godt imot på befaring. Takk til Oslo Bymuseum som hjalp meg til å finne historiske bilder fra bygget i arkivet deres. Tusen takk til alle respondentene i dybdeintervjuene som har bidratt med sin mening og kunnskap til oppgaven.

Takk til min samboer Michael for din tålmodighet, og for at du alltid har hatt troen på meg gjennom hele studietiden. En siste takk går til Kari Cecilie Andersen og Katrine Kristiansen som jeg har hatt privilegiet å jobbe sammen med gjennom store deler av studietiden. Dere har vært store bidragsytere til både mine faglige og personlige utvikling i løpet av de siste årene, og er to interiørarkitekter jeg virkelig ser opp til.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | |
|--|-----------|
| 1.0 Innledning | 6 |
| 1.1 Problemstilling | 7 |
| 1.2 Bakgrunn og motivasjon for tema | 8 |
| 1.3 Formål | 9 |
| 1.4 Avgrensninger | 9 |
| 2.0 Metoder for research | 10 |
| 2.1 Innsamling av data | 10 |
| 2.1.1 Vernet etter plan- og bygningsloven | 10 |
| 2.1.2 TEK17, Byggforsk og arbeidstilsynet | 11 |
| 2.1.2.1 Dusj og garderobe | 11 |
| 2.1.2.2 Toaletter | 11 |
| 2.1.2.3 Utforming av kontor | 12 |
| 2.2 Kvantitativ data - analyse av besvarelser fra et relevant forskningsprosjekt | 13 |
| 2.3 Kvantitativ data - Norsk seniorpolitisk barometer 2018 | 14 |
| 2.4 Kvalitativ data - dybdeintervjuer | 16 |
| 2.5 Befaring | 18 |
| 3.0 Metoder for idègenerering | 19 |
| 3.1 Tankekart | 19 |
| 3.2 SWOT-analyse | 19 |
| 3.3 Skisserull | 20 |
| 4.0 Innhold i kontorfellesskap (hovedoppgave) | 20 |
| 5.0 Innhold i bykafé (underoppgave) | 22 |
| 6.0 Målgruppe | 23 |
| 7.0 Bærekraftig tilnærming | 24 |
| 7.1 Generelt | 24 |
| 7.2 Materialer | 24 |
| 7.3 Miljøstasjoner | 26 |
| 7.4. Solskjerming | 26 |
| 8.0 Arkitektoniske virkemidler | 27 |
| 8.1. Layout | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 8.2. Åpen himling med synlige tekniske føringer | 27 |
| 8.3 Akustiske tiltak | 27 |
| 8.4 Farger | 28 |
| 8.5 Belysning | 28 |
| 9.0 Universell utforming | 29 |
| 10. Konklusjon | 30 |
| 11 Kildehenvisning | 31 |

Vedlegg 1: Analyse av kvantitativ data

Vedlegg 2: Bilder fra befarings

Vedlegg 3: Utklipp fra A.L. 25 års jubileumsbok

Vedlegg 4: Historie Laboratoriebygget

Vedlegg 5: Nivåer av vern

Vedlegg 6: Intervjuguide

Vedlegg 7: Dybdeintervju 1/4

Vedlegg 8: Dybdeintervju 2/4

Vedlegg 9: Dybdeintervju 3/4

Vedlegg 10: Dybdeintervju 4/4

Vedlegg 11: SWOT-analyse

Vedlegg 12: Tankekart "En arena for generasjoner"

Vedlegg 13: Tankekart "Kvalitativt intervju 2. etg."

Vedlegg 14: Utvalg skisserull 1

Vedlegg 15: Utvalg skisserull 2

Vedlegg 16: Utvalg skisserull 3

Vedlegg 17: Utvalg skisserull 4

Vedlegg 18: Gantt-skjema

1.0 Innledning

Oppgaven består av én hovedoppgave med et større omfang og én deloppgave med et mindre omfang. Det er viktig å presisere at deloppgaven i begynnelsen av prosjektet var tiltenkt å ha et større omfang, før det ble satt inn nødvendige avgrensninger. Derfor har eksempelvis deloppgaven et tilsvarende omfang som hovedoppgaven i research-delen, det samme for innsamlingen av data, men det er begrenset når det kommer til avklaringer for valg av materialer og utforming. Det har likevel vært vanskelig å separere oppgavene helt fra hverandre, da flere faktorer binder de sammen. Det bes om forståelse om dette fra leseren.

Laboratoriebygget ligger på Harbitz Torg, ca. to minutters gangavstand fra Skøyen stasjon. Bygget er fra 1920, og var tidligere produksjonslokaler til det norske aksjeselskapet “Apothekernes Laboratorium AS”. I dag eies bygget av Møller Eiendom. Bygget, som har fire etasjer, skal gjennomgå store transformasjoner frem mot 2020. Denne bacheloroppgaven tar for seg alle fire etasjene i forskjellige omfang - hovedoppgaven i andre og tredje etasje, og deloppgaven i første og underetasjen.

«De gamle er unge mennesker som har blitt eldre»

Ukjent opphav (Kilde: sitat fra Fagartikkel “Aldring” Hos Norsk digital læringsarena)

Det er et faktum at vi lever stadig lengre, og det blir derfor stadig «flere år med eldre». I den sammenheng er det viktig å forstå at aldring kommer i forskjellige variasjoner, og at mange som tilhører gruppen “eldre” fortsatt føler seg unge og friske. Dessverre kan pensjonisttilværelsen bli en livsfase hvor den sosiale stimulansen reduseres drastisk, og en tid der en føler seg ensom og lite betydningsfull. Av den grunn finner mange det tilfredsstillende å være fortsatt yrkesaktive, også en lang tid etter at de har rett til pensjon.

Hovedoppgaven presenterer et forslag til et kontorfellesskap som er tilpasset målgruppen “unge eldre” - de som fortsatt er yrkesaktive etter å ha rett til pensjon. Det er innhentet data fra eksisterende rapporter, samt gjennomført dybdeintervjuer som styrker behovet for valgt

konsept. Løsningene har tatt hensyn til krav, anbefalinger og relevant faglig teori for å resultere i et bærekraftig prosjekt.

Deloppgaven presenterer utformingen av en bykafè som skal tilrettelegge for miljøer av flere generasjoner. Det er avdekket et ønske fra de “unge eldre” om et møtested på tvers av generasjoner. Møtesteder hvor det er mulig å treffe nye mennesker, ha samvær og føle en tilhørighet kan ha en viktig betydning for å motvirke og forebygge ensomhet. (SSB “Hvem er de ensomme”). Ensomhet er utbredt i flere aldre, også blant yngre mennesker (*Thorsen, 1990*). Det lukkede rommet “for kultur og læring” i første etasje, vil være et meningsfylt areal for nærmiljøet, og en mulighet for mennesker i alle aldre å møtes i fellesskap.

1.1 Problemstilling

Valgt problemstilling for hovedoppgaven:

- *Hvordan kan interiørarkitektur bidra til tilrettelagte miljøer i et kontorfellesskap for “unge eldre”, som kan resultere i økt livskvalitet hos målgruppen og at viktig kompetanse opprettholdes for samfunnet under en lengre periode?*

Videre er det valgt to forskningsspørsmål tilknyttet hovedoppgaven:

- Hvordan kan interiørarkitektur skape rom som tilrettelegger for et fleksibelt arbeidsmiljø?
- Hvordan kan interiørarkitektur være med på å fremme interaksjon, velbehag og god helse i arbeidshverdagen?

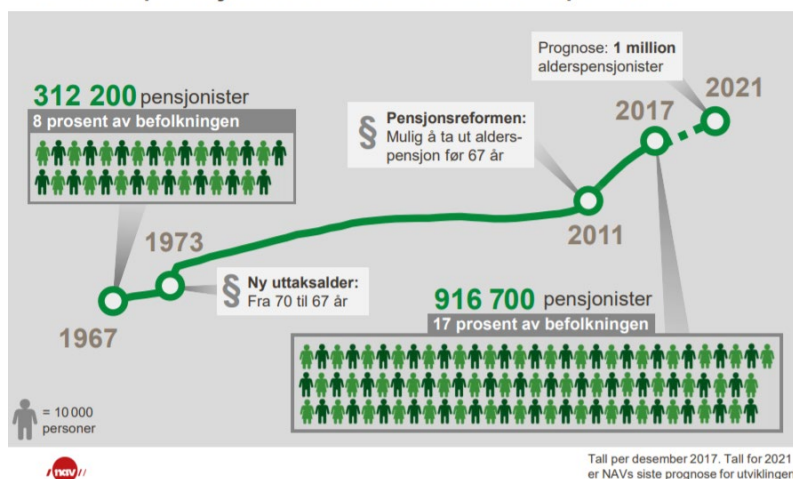
Valgt problemstilling for underoppgaven:

- Hvordan kan interiørarkitektur bidra til å forme et miljø som tiltrekker seg alle generasjoner?

1.2 Bakgrunn og motivasjon for tema

Hovedoppgaven må sees i sammenheng med den kommende eldrebølgen, som vil nå sin topp rundt 2050 (St. meld. nr. 25, s.49), og den nye generasjon av eldre med bedre helse enn tidligere, og som blant annet ønsker å forbli i arbeidslivet lengre enn tidligere.

Antall pensjonister nær tredoblet på 50 år



(Illustrasjon lånt fra NAV sin nettartikkel “Antall alderspensjonister har passert 900 000“)

Eldrebølgen er et velkjent begrep, som refererer til generasjonen av eldre mennesker over 67 år, som forventes å nå sin topp i 2060 når gruppen vil mer enn dobles fra 0,6 millioner til 1,5 millioner mennesker. Dette er en konsekvens av de høye fødselstallene etter andre verdenskrig, samt den medisinske utviklingen som gjør at flere mennesker overlever sykdommer. Flere går av med pensjon i løpet av tidlig 60-årene, men statistikk fra SSB viser at sysselsettingsandelen har økt blant de eldste aldersgruppene mellom 2003-2017 (SSB. “Nedgang i sysselsettingsandelen på grunn av flere eldre”. 2018). Dette kan være en effekt av Pensjonsreformen som trådte i kraft i januar 2011. Den har til hensikt å stimulere mennesker til å fortsette å jobbe etter de har passert 62 år, fordi det gir økonomiske fordeler.

Det er positivt at sysselsettingsandelen blant de eldre har økt, det betyr at de eldre har et ønske om å fortsette med å være yrkesaktive. Hvordan kan samfunnet da tilrettelegge arbeidsplassene for disse menneskene slik at de skal få en mer fleksibel arbeidshverdag?

Bakgrunnen for konseptet i deloppgaven ble funnet under innhenting av research, hvor det i en eksisterende forskningsrapport fremkommer at målgruppen “unge eldre” ønsker at fremtidige møtesteder tilpasses flere generasjoner. Se vedlegg 1.

1.3 Formål

Prosjektets formål er å vise hvordan Laboratoriebygget på Skøyen kan rehabiliteres til et funksjonelt og bærekraftig bygg, ved å utforme et nytt kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere, og en bykafè som skaper rom for alle generasjoner. På den måten kan løsningen både styrkelokalsamfunnet og livskvaliteten hos brukerne.

1.4 Avgrensninger

For å begrense oppgavens omfang i forhold til tid, har det vært nødvendig å sette avgrensninger i prosjektet. Trapperom er en del som det ikke er lagt fokus på. Utforming av nye toalettkjerner er kun presentert i plan. Det er ikke laget prinsippsskisser eller tekniske tegninger av alle selvlagde møbler og garderober. Det er ikke fokusert på å vise til spesifikke møbler for oppgaven, men heller beskrive materialer og stoffer med en grunnleggende tankegang i forhold til bærekraft. Produktbeskrivelse er begrenset til sosial sone andre etasje. Den er utformet for å lage rom for leverandører å komme med produkter som er mest mulig bærekraftige. Det er ikke utarbeidet rombeskrivelse. Tilganger til el-stikk er ikke vist hverken i teknisk tegning eller eget skjema.

Deloppgaven, som omfatter første etasje og underetasje, presenteres kun med planløsninger og forklarende perspektiver, og har store avgrensninger i denne skriftlige delen.

2.0 Metoder for research

2.1 Innsamling av data

2.1.1 Vernet etter plan- og bygningsloven

Det er innhentet data som tilsier at Laboratoriebygget er *vernet etter plan- og bygningsloven*. Loven begrenser tillatelse på endringer på eksisterende bebyggelse i forbindelse med riving, flytting, påbygg og vedlikehold etc. Den setter rammer for hvilke tiltak som godkjennes av plan- og bygningsmyndighetene.

Angående visuelle kvaliteter kan vi i lovdata jf. pbl. §29-2 lese:

“Ethvert tiltak etter kapittel 20 skal prosjekteres og utføres slik at det etter kommunens skjønn innehar gode visuelle kvaliteter både i seg selv og i forhold til dets funksjon og dets bygde og naturlige omgivelser og plassering”.

Videre står det om ivaretagelse av kulturell verdi i lovdata jf. pbl. § 31-1 “Ved endring av eksisterende byggverk, oppussing og rehabilitering skal kommunen se til at historisk, arkitektonisk eller annen kulturell verdi som knytter seg til et byggverks ytre, så vidt mulig blir bevart.”

Fordi lovverket i stor grad er tilpasset nybygg, er det innført flere unntak for verneverdige bygninger for å kunne ivareta kulturminneverdiene. Dette fordi det kan bli komplisert og kostbart med de tekniske kravene til et nybygg, som igjen kan føre til at en eldre bygnings verneverdi reduseres. *Vernet etter plan- og bygningsloven* er i kategori 2 av listeføring. Den er strengere enn *kommunal listeføring*, men ikke like begrenset som *fredning etter kulturminneloven*. Viser til vedlegg 5.

2.1.2 TEK17, Byggforsk og arbeidstilsynet

2.1.2.1 Dusj og garderobe

Byggforsk dokument “379.205 Garderober for ansatte og publikum” har vært grunnlag for utforming av personalgarderobe for kafè-ansatte i underetasje. Kontorarbeidere i hovedoppgaven har ikke krav om en lukket garderobe, men har fått en fellesgarderobe eller personlige knagger i nærhet av arbeidsplasser. Disse er gitt minimum to høyder for å henge klær, hver av èn på 110 cm for å sikre tilgang fra rullestol.

Kaféen i første etasje har i utgangspunktet ikke krav om tilgjengelig dusj for personal, men Arbeidstilsynet kapittel “§3-2 Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet” anbefaler likevel at arbeidsgiver skal vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte, og at garderober med dusj vil kunne være et slikt tiltak. For de kafè-ansatte er det derfor valgt å implementere dette i oppgavens underetasje. Dette er en naturlig plassering på grunn av enkelt flyt mellom sykkelparkeringen i inntilliggende bygg, med inngang via underetasje.

2.1.2.2 Toaletter

Det er tatt utgangspunkt i at første etasje kan ha opptil 80 gjester samtidig, og at fordelingen mellom kvinner og menn er lik. Byggforsk anbefaler for en kafé og restaurant i et slikt tilfelle å ha tretoaletter for kvinner, og ett toalett for menn. I denne oppgaven er det prosjektert to ekstra toaletter for menn i underetasjen. I tillegg er det innfridd kravet om et unisex HCWC.

Det stilles krav om at ett av 10 toaletter skal være universelt utformede, og at det skal være ett universelt utformet toalett i hver etasje. Dette har vært en utfordring i tredje etasje, hvor arealet for en HCWC ville spist uhensiktsmessig stor plass av etasjens areal, og sette store begrensninger for antall leietakere. På bakgrunn av dette ble Plan- og bygningsetaten kontaktet, for å besvare hvordan en eventuell dispensasjon i et slikt tilfelle kan være mulig.



PBE Kundesenteret <kundesenteret@pbe.oslo.kommune.no>

12.04.2019 09:35



Til: [REDACTED]

Hei

I en søknad vil man ha mulighet å søke om avvik av teknisk forskrift. Dette vil bli behandlet som en dispensasjonssøknad. Der skal du dokumentere og argumentere for nødvendigheten/ eller ikke nødvendigheten av HC toalett i tredje etasje. Og at det finnes kompensasjon i andre etasjer. Så vil vi vurderer dette i saksbehandlingen.

Med vennlig hilsen



Senior kunderådgiver
Kundesenteret
Plan- og bygningsetaten
Oslo Kommune

Privat utklipp: e-post fra plan- og bygningsetaten.

Oppgaven vil argumentere for at tilgang til HCWC er lett tilgjengelig i andre etasje, og underetasje via heis.

2.1.2.3 Utforming av kontor

Under utformingen av kontor er det blant annet sett på to rapporter med anbefalinger hos byggforsk som heter “344.110 Tilpasningsdyktige kontorbygninger” og “344.210 Strategier for valg av kontorløsning”. Kontorfellesskapet er designet med en aktivitetsbasert løsning basert på “free-seating”. Dette gjør at man får plass til flere ansatte på samme areal, noe som er lønnsomt både med tanke på utleieinntekter, og fordi arealene blir utnyttet bedre med forskjellige arbeidsplasser og møtesoner. Støy og andre forstyrrelser som kan oppstå i et åpent landskap møtes ved at man går til forskjellige soner for ulikt arbeid. På den måten kan en velge arbeidsstasjon alene, eller sammen med andre som har tilsvarende behov.

Det er også lest forskrifter hos Arbeidstilsynet om krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Her vil det søkes om dispensasjon i arealet for åpne og semi-åpne arbeidsplasser, fordi dette arealet avviker fra normen på seks kvadratmeter for hver arbeidsplass. I dette tilfelle har hver arbeidsplass cirka 5,3 m². Søknad om kompensasjon begrunnes med at kontoret har en aktivitetsbasert løsning, med større rundgang av brukere, og antall brukere vil med stor sannsynlighet variere i løpet av dagen. I tillegg er det enkel tilgang på nærliggende støtterom.

2.2 Kvantitativ data - analyse av besvarelser fra et relevant forskningsprosjekt

I analysen av kvantitativ data er det gjort flere viktige funn for konsept og utforming av bykaféen i første etasje, samt funn som styrker konseptet for kontorfellesskapet i andre etasje.

Kvantitative metoder legger stor vekt på spredning og størrelse, og fokuserer på variabler uavhengig av den samfunnsmessige konteksten (Johannesen, 2009). I denne oppgaven er det analysert tallfestet data fra en relevant spørreundersøkelse som er en del av forskningsprosjektet “Morgendagens aktivitetssenter”, gjennomført på vegne av Pensjonistforbundet.

Pensjonistforbundet beskriver fremtidige aktivitetssenter som sin hjertesak. De innrømmer at dagens “unge eldre” ikke benytter eksisterende møtesteder for eldre, fordi mange ikke føler at de passer inn i gruppen. Med forskningen sin ønsker de å få kunnskap om hvilke behov og ønsker denne gruppen har, for å øke sjansen for større deltakelse i fremtiden. Svarene er tiltenkt som informasjonsgrunnlag for hvordan slike møtesteder bør designes i fremtiden.

Forskningsrapporten oppgir 360 respondenter fra målgruppen “unge eldre”, her definert som 64-74 år. I sammendraget av forskningsrapporten er det konkludert med at en ny generasjon av unge eldre er på vei, som i liten grad identifiserer seg med dagens eldre. Den ferdige rapporten uttrykker i høy grad en nødvendighet for å utvikle nye møteplasser som er for alle generasjoner, for å nå flere grupper. Dette underbygger konseptet for løsning i første etasje, som er tilrettelagt for flere generasjoner.

Videre er det analysert at fremtidige møtesteder bør ha et mangfold av kultur og kurstilbud, samt en profil som står i linje med sitt lokalmiljø. Det er også viktig for respondentene at møtesteder utformes til en sosial og inkluderende møteplass, der det er mulig å bygge nye relasjoner, gjerne på tvers av generasjoner.

Undersøkelsene viser også at flere respondenter i 65-års alderen, som befinner seg i en livssituasjon hvor de må ta stilling til pensjon, ga uttrykk for at de ikke så på seg selv som

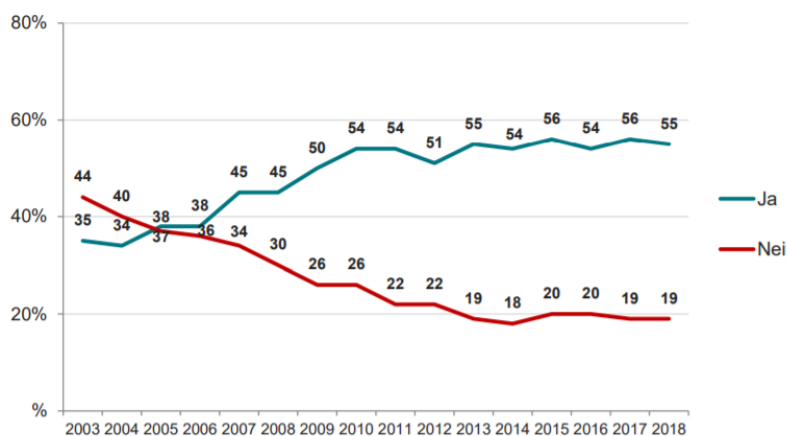
pensjonister innen flere år, og var innstilt på å holde på jobben så lenge som mulig. Dette er et interessant funn som underbygger behovet for et måltilpasset kontorfellesskap.

For flere relevante funn, se vedlegg 1.

2.3 Kvantitativ data - Norsk seniorpolitisk barometer 2018

Oppgaven har sett på en rapport gjennomført av *Ipsos* på oppdrag av *Senter for seniorpolitikk*. Den kartlegger blant annet holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Her presenteres noen få utvalg av interessante funn, som er med på å styrke konseptet for det tilrettelagte kontorfellesskapet.

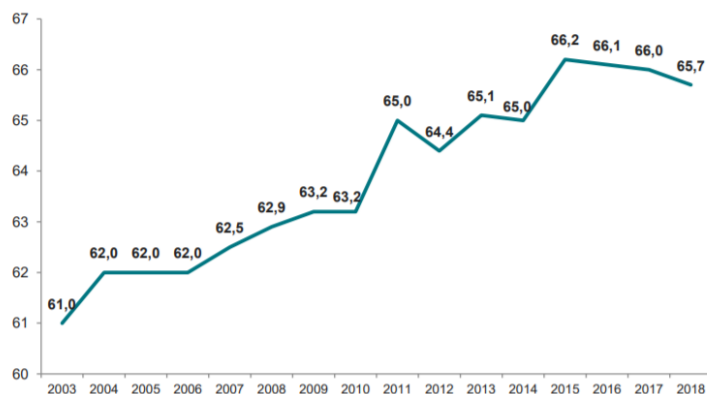
Figur 17. Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2003-2018)



(Figur: Norsk seniorpolitisk barometer 2018, s.24)

Målinger fra rapporten sier at 55 % blant yrkesaktive kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de har rett til pensjon.

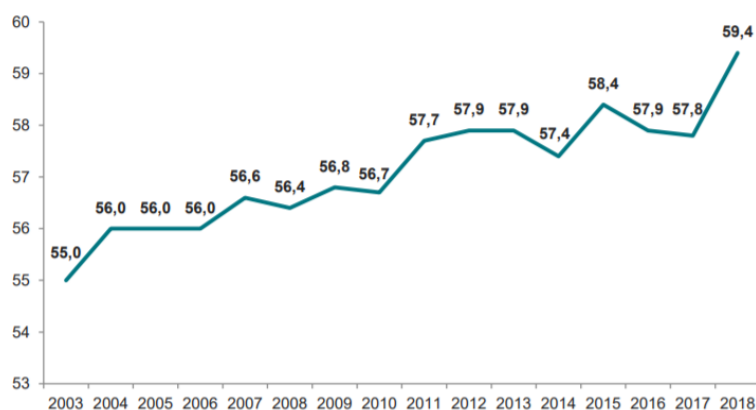
Figur 19. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2018)
Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder



(Figur: Norsk seniorpolitisk barometer 2018, s.26)

I rapporten fremkommer det at gjennomsnittlig ønsket pensjonsalder, dersom en kunne velge fritt, er 65,7 år. Det er beskrevet at menn oftere enn kvinner velger å fortsette jobbe etter at de har rett til pensjon.

Figur 27. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2018)
Gjennomsnittsalder

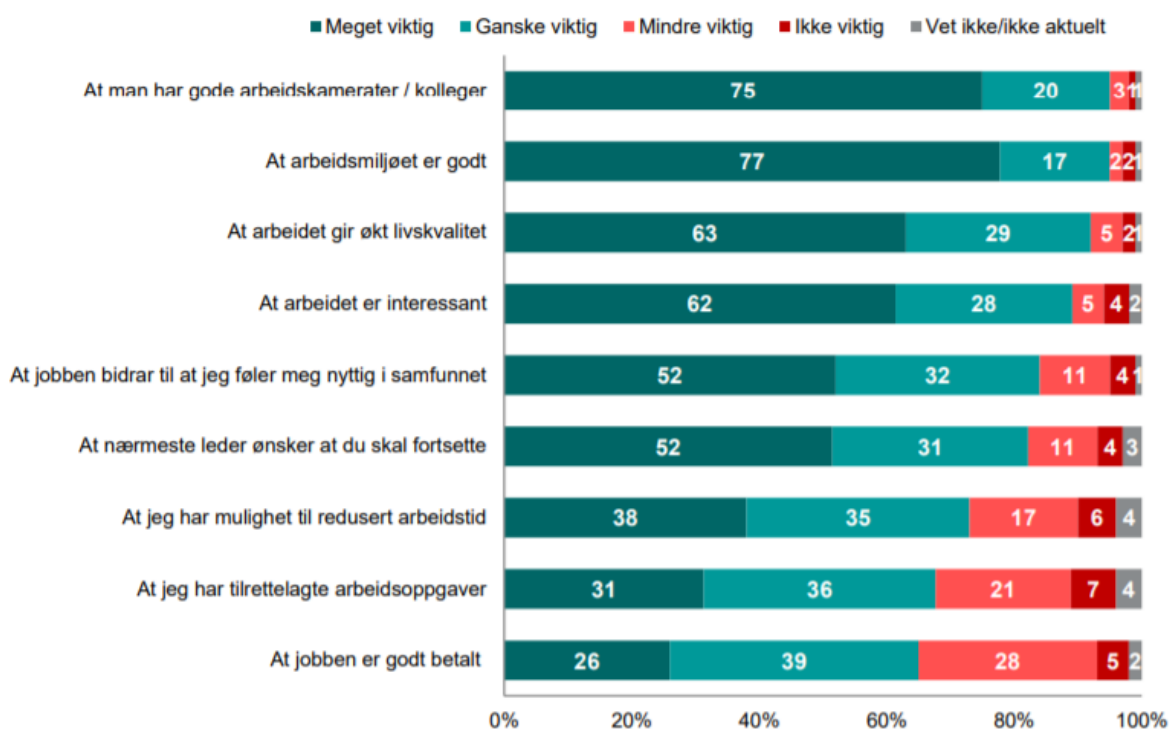


(Figur: Norsk seniorpolitisk barometer 2018, s.34)

Det er målt hva en tror er samfunnets oppfattelse av når man er eldre i arbeidslivet. Kurven viser en jevn stigning fra tidligere år, med den høyeste gjennomsnittsalderen målt i 2018. Den anslås til 59,4 år.

Figur 23. Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2018)

Filter: Under 62 år (90 %)



(Figur: Norsk seniorpolitisk barometer 2018, s.30)

Det fremkommer også at de som er 62 år og eldre anser at de viktigste årsakene for å fortsette å være yrkesaktive er gode kollegaer, et godt arbeidsmiljø og økt livskvalitet. At arbeidet er interessant verdsettes også høyt sammen med at man føler seg nyttig i samfunnet.

2.4 Kvalitativ data - dybdeintervjuer

Den kvalitative delen består av fire dybdeintervjuer med respondenter i målgruppen for kontorfellesskapet. Kvale og Brinkmann skriver i sin bok at det ofte er mer hensiktsmessig med et mindre utvalg, for å kunne bruke tid og ressurser på en god analysing av intervjuene, fremfor å gjennomføre ytterligere intervjuer (2009. 128-129).

Mens man i de kvantitative metodene tar sikte på å fange opp målbar og tallbestemt data, har de kvalitative metodene en mer åpen tilnærming som tar sikte på å få frem opplevelser og meninger som kan være vanskelig å måle. Flexibiliteten gjør at det åpnes for interaksjon

mellom forsker og respondent. Det brukes ofte åpne spørsmål, noe som igjen gir rom for tolkning av de funnene som blir gjort (Christoffersen & Johannessen, 2012 ; Dalland, 2007).

Respondenter er valgt ut fra et bekvemmelighetsutvalg, begrenset til venner og venners bekjente. De er likevel strategisk utvalgt basert på deres yrker. Dette fordi de jobber innenfor yrker som gir muligheter for selvstendig arbeid, og derfor kan respondenten ha større sjanser for å se meningen med et slikt kontorfellesskap. Eksempelvis vil ikke oppgavens kontorfellesskap være mulig for en lege, som er avhengig av spesialutrustning og tilpassede behandlingsrom. Kontorfellesskapet kan derimot passe godt for yrken med administrative oppgaver som ikke krever spesialtilpasninger.

For å unngå konfidensielle opplysninger ble respondentene kun bedt om å oppgi alder, kjønn og yrke. En intervjuguide ble laget i forkant av dybdeintervjuer. Den har en semi-strukturert utforming, noe som betyr at det er en samtale mellom forskeren og respondenten - som er styrt av forskeren. Intervjuguiden er laget med utgangspunkt i forskningsspørsmålene for hovedoppgaven. Det er lagt vekt på å gjøre intervjuguiden fleksibel, og ikke låst, slik at den kan tilpasses nye innsikter og kunnskap som dukker opp underveis (Thagaard, 2009. 18).

Hensikten med intervjuene har vært å innhente informasjon om hvilke behov målgruppen har i sin arbeidshverdag, og blant annet i hvilken grad de ønsker mulighet for samhandling med andre medlemmer av et kontorfellesskap.

2.5 Befaring



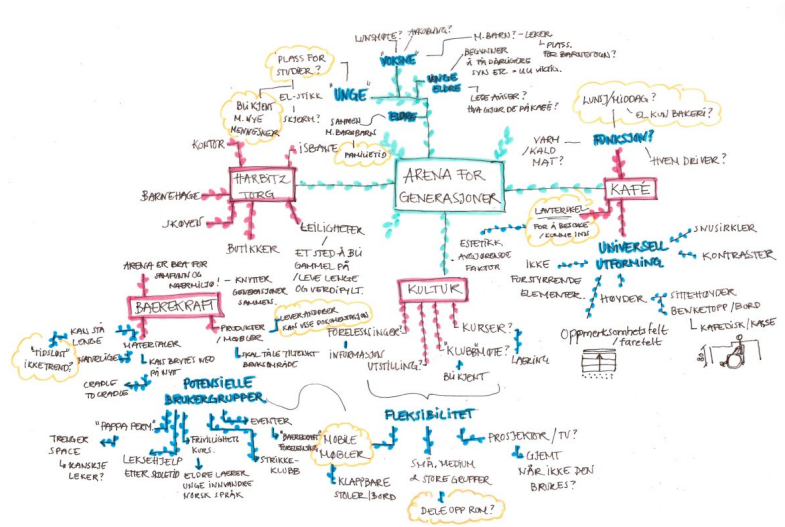
Private bilder: Bildene viser til byggets fasade med synlig trappetårn og mansard tak, samt innvendige rom som indikerer behov for omfattende rehabilitering.

For å gi en bedre forståelse for bygget og nærliggende omgivelser er det gjennomført en befaring. Under befaringen ble det tatt bilder som en viktig kartlegging av bygningsmessige detaljer. (Lerdahl 2011, 83-84) Laboratoriebygget er midt under en pågående byggeprosess, og det ble derfor utlevert vernehjelm, sko og vest for ekstra sikkerhet. Stillaser og andre bygningsrelaterte utstyr på utsiden gjorde det vanskelig å oppfatte miljøet rundt bygget.

På innsiden manglet det strøm og lys, men prosjektleder som var ansvarlig for omvisningen hjalp til med å lyse opp rommene ved hjelp av en lommelykt. De fleste veggene hadde vesentlig slitasje, og på majoriteten av veggene var det mulig å skimte de originale, slitte teglveggene bak. Selve teglveggene så ut å være i dårlig stand, og flere steder var det hull eller tettet med ny tegl. Vinduene i tredje, og noen i andre etasje, var ifølge prosjektleder satt inn i nyere tid, anslagsvis en gang i løpet av de siste 15 årene. Vinduene i første etasje var fjernet og dekket med papp. For mer bilder og informasjon, se vedlegg 2.

3.0 Metoder for idègenerering

3.1 Tankekart



Den første måten for idègenerering som ble brukt i denne oppgaven var det tradisjonelle tankekartet, også kalt "brainstorming". Erik Lerdahl skriver i sin bok "Slagkraft" om hvordan tankekartet handler om å få frem mest mulig assosiasjoner, løse idéer og informasjon i form av bilder, figurer og teksting (2011, 124-125). Det er laget flere raske tankekart under prosessen, noen mer interessante enn andre. I vedlegg ligger eksempel på tankekart som er benyttet for å spinne videre på idéer tilknyttet konseptet i første etasje, samt et tankekart med hovedtema "kvalitativ intervju 2.etg.". Se vedlegg 12 og 13.

3.2 SWOT-analyse

| | |
|--|--|
| <p>Styrker</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexibilitet. Mulighet for «come and go», forskjellige medlemskap. Sosialt. Fellesskap. Brukere med lik ambisjonsnivå. Positiv miljø. Motiverende. Mennesker med forskjellige ekspertise. Stor variasjon av romfunksjoner. Miks av formelle og uformelle rom. | <p>Svakheter</p> <ul style="list-style-type: none"> Delte pultler. Ikke fast plass. Arbeidsbelysning for dårlig. Interntret tilfredstilser ikke behovene. Det er ikke nok (eller helt feil), fasiliteter for å tilfredstilte behovene til brukerne. |
| <p>Muligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> Gode muligheter for nye bejentskaper. Deling av forskjellige ekspertise. Kan gi et forent arbeidsliv. Kan gi økt tilfølelse av tilhørighet. Kan forebygge aldersdiskriminering. Omgivelser tilpassede målgruppen (Kontraster, høyder etc). Mulighet for å benytte kaffe i første etasje for lettere lunj- og uformelle møter. | <p>Trusler</p> <ul style="list-style-type: none"> Brukeren trives ikke med den grad av fleksibilitet. Risiko for å miste eierskap. Brukeren har ikke skjnt konseptet. Brukerne fungerer ikke sammen. Brukerne føler seg heldres sammen med mennesker i lik alder. |

SWOT-analysen avdekker styrker og svakheter, muligheter og trusler for hovedoppgaven. Det er en metode som gir overblikk over produktet og markedet (Lerdahl, 2011). Her ble det eksempelvis avdekket “ikke faste plasser” som en potensiell svakhet, mens “kan gi økt følelse av tilhørighet” står som en mulighet. “Fleksibilitet” er notert som en styrke, mens en trussel kan være at brukerne ikke går sammen. Se vedlegg 11.

3.3 Skisserull

Som med tankekart, er skisserull benyttet som en måte for å samle tanker og idéer i løpet av prosessen. Det er laget enkle skisser og prinsipp tegninger som er en funksjonell øvelse i å tegne mens man forklarer, og hvor man med fordel kan benytte skissering sammen med supplerende, korte tekster. (Howlid 2017, 132) Skisserullen har vært et godt verktøy særlig tidlig i prosessen, men er også benyttet for mindre skisseringer etter at digitale tegninger ble iverksatt. Se vedlegg 14.

4.0 Innhold i kontor fellesskap (hovedoppgave)

Hovedoppgaven omhandler utformingen av et kontor fellesskap for eldre arbeidstakere som er i overgangsfasen til pensjonisttilværelsen. Kontor fellesskapet er planlagt i andre og tredje etasje.

I begge etasjene finnes det forskjellige arbeidssoner for å tilpasse brukernes behov. De åpne arbeidsplassene er for brukerne som trives med å sitte i et sosialt og energisk miljø hvor hyggelige samtaler over bordene er verdsatt. De semi-åpne arbeidsplassene står i nærheten, men er delvis skjermet slik at brukerne gis mer rom for fokus. For de som ønsker fullt fokus er det laget et rom kalt “Flex-rom” i andre etasje, hvor det legges til rette for et helt stille arbeidsmiljø. Totalt i begge etasjene er det tilgang til 20 åpne arbeidsplasser, 12 semi-åpne arbeidsplasser og seks arbeidsplasser inne i flex-kontoret.

I tredje etasje er det laget totalt seks “arbeidsbåser” som er private rom med åpne innganger. Dette er basert på funn i dybdeintervjuer hvor målgruppen beskriver cellekontorer som en

god løsning for fokus, men at det begrenser følelsen av tilhørighet med andre i bygget. Derfor er det valgt å ikke ha dør inn til arbeidsbåsene, slik at rommet blir en naturlig del av fellesarealet utenfor. I hver av arbeidsbåsene finnes et låsbart skap, knagger og en besøksstol som tillater samhandling i rommet.

Med kort avstand fra de åpne- og semi-åpne arbeidsplassene er det laget små telefonrom når brukerne trenger å ta en kjapp samtale eller det ønskes full konsentrasjon i stille omgivelser i en kort periode.

Det finnes flere multirom og møterom i både andre og tredje etasje som kan benyttes til samhandling, eller til privat bruk når telefonrom blir for lite. Totalt i begge etasjer er det fem multirom og ett møterom. Forskjellen mellom disse er at møterom ikke har digital oppkobling. Tanken er at ved behov for større rom er det mulig å leie “rom for kultur og læring” i første etasje.

Begge etasjer har et hvilerom med massasjestol som sørger for at målgruppen kan ta en effektiv og beroligende pause i løpet av dagen for å innhente energi. Under prosessen er det drøftet hvorvidt hvilerommet i tredje etasje burde bli erstattet med et kopirom. Etterspørselen fra målgruppen bør være avgjørende. Det er likevel valgt å vise til hvilerom da omgjøring fra hvilerom til kopirom vil være mindre kostbart enn det motsatte. Kopirommet i andre etasje har tilgang til printer, og står for et funksjonelt system for avfallshåndtering.

Sosiale soner med tekjokken i begge etasjer er et naturlig sted for medlemmene å ta en velfortjent lunsjpause, eller fungere som en “touch-down”-sone for de som ønsker å jobbe i et mer uformelt miljø. Rom-i-rommet i andre etasje skaper et intimt miljø for mindre møter, med mulighet for digital oppkobling.

I et aktivitetsbasert kontor, hvor det ikke finnes personlige plasser, er det nødvendig med låsbare skap for oppbevaring av ting som en ikke ønsker å dra med til og fra jobb. Dette finnes i nærhet av arbeidsplassene både i første og andre etasje. Det er valgt å heve skapene fra gulvet for å bedre tilgang, samt å integrere de for å unngå støvansamlinger. Disse er ment

å betjenes med kortlås. I nærheten av skapene er det planlagt en universelt utformet fellesgarderobe med heng i to høyder.

5.0 Innhold i bykafé (underoppgave)

Deloppgaven omhandler utformingen av en bykafé i første etasje med tilhørende fasiliteter i underetasjen.

Kafédisken, med bakst og enkle lunsjretter, er plassert ved hovedinngangen for å sikre enkel orientering, og er sentrert i bygget slik at de ansatte har god oversikt over hele lokalet. Serveringsarealet består blant annet av en lang, behagelig sofabenk med polstring, en loungegruppe, og et langbord som kan samle både små og store grupper. Her kan kaféen eksempelvis invitere inn de eldre i nærområdet til en hyggelig morgenfrokost, eller la andre kreative samlinger bidra til liv og samhold i bygget.

Barnas mini-rom er et tilbud til de yngste barna, hvor de kan leke og være kreative mens foreldrene nyter kaffen sin i ro, og samtidig har god oversikt. Rommet står frittstående fra fasadeveggen, slik at det er mulig for de minste å utforske alle sider. Inne i mini-rommet finnes det en whiteboard-vegg som barna kan tegne på, enkle leker og et lite “kjøkken”.

Opp en trapp, eller en kort heistur, fra serveringsarealet er det prosjektert et areal kalt «rom for aktivitet» hvor det vil være attraktivt å eksempelvis sette seg ned å spille brettspill med en venn, jobbe foran laptop'en eller lese en bok. Mobile bokhyller og møbler som lett kan flyttes på gir fleksibilitet i forhold til møblering og gruppesammensetninger. Høye, gode lenestoler og uformelle sakkosekker inviterer både store og små besøkende.

Basert på funn i den kvantitative analysen, er det utformet et “rom for kultur og læring” hvor det eksempelvis kan holdes gode foredrag, arrangeres kulturelle innslag eller andre samlinger for mennesker i nærmiljøet. En skyvedør som oppnår lydkravene på 46db gir mulighet for å dele rommet i to når mindre grupper skal bruke arealet. Møblene skal være lette og mulig å

stable for å enkelt kunne tilpasses brukerne av rommet.

Det er fulgt forskrifter til krav om personalrom med dagslys, og dermed er personalrommet til kafé-ansatte lagt i første etasje med kort vei tilbake til arbeidet. I underetasjen har personalet tilgang til en egen garderobe, HCWC og dusj.

Lagerplass til stoler og bord, samt lager for tørrvarer tilhørende kaféen, er prosjektert i underetasjen med kort avstand til heis. Toaletter for besøkende i første etasje ligger i underetasjen med tilgang via trapp eller heis. Det er i tillegg laget et amme-/stellerrom som lar foreldre trekke seg unna fra et hektisk miljø sammen med de minste barna. Rommet er lett tilgjengelig, men likevel tilstrekkelig skjermet for at brukerne skal oppleve fred og ro.

6.0 Målgruppe

Målgruppen for bykaféen er *alle* generasjoner, da fokuset ligger på et møtested på tvers av generasjoner.

Kontorfellesskapet har en målgruppe som beskrives som mennesker i overgangsfasen til pensjonisttilværelse. Det er vanskelig å sette en alder på “eldre” da dette er en variabelt begrep. Hele fire av 10 yrkesaktive over 60 år svarer “nei” på spørsmålet om de betrakter seg selv som “eldre” i arbeidslivet. Gruppen under 30 år derimot, oppfatter at man er “eldre” fra fylte 57 år. Gjennomsnittet for resten er på nærmere 60 år. Disse tallene er hentet fra Norsk Seniorpolitisk Barometer 2018. For å forenkle forståelsen av oppgaven er det valgt å si at målgruppen er i en alder av 60+ og fortsatt yrkesaktive. Målgruppen vil i oppgaven også refereres til som de “unge eldre”.

7.0 Bærekraftig tilnærming

7.1 Generelt

Produkter, materialer og møbler i prosjektet skal velges ut fra et bærekraftig grunnlag. Disse skal ha god slitestyrke for en lengst mulig livssyklus, og bestilles fra fabrikk med bærekraftige tilnærminger. Løse møbler skal med fordel kjøpes inn av norske produsenter for å unngå ekstra miljøskadelige utslipp. Produkter med cradle-to-cradle prinsipp er prioritert. Elementene i møblene skal kunne plukkes fra hverandre for enkelt gjenbruk, eller bli til nytt produkt uten å miste kvalitet (McDonough 2013, 162).

7.2 Materialer

Det er valgt å legge et massivt heltregulv i store deler av arealene i første, andre og tredje etasje. Tre er et helt naturlig og dermed meget bærekraftig materiale, som tilfører varme og atmosfære i et hvert rom. Heltre eik er beskrevet som er et sterkt materiale med god vanntetthet og er et av de mest brukte løvtrærne for generelt bruk (Leftery 2014, 26-27). Eikgulvet som er beskrevet kommer fra produsenten Skovin som leverer kvalitetssikre produkter fra sertifiserte skoger. Gulvet er sortoljet og dobbeltrøkt, med en matt og mørk overflate som er enkel å rengjøre og som ikke viser smuss og støv like lett som lysere gulv. Det mørke gulvet er også brukt som en assosiasjon for det "eldre" for å underbygge interiørkonseptet.

Gulvteppet inne i arbeidssonen i andre og tredje etasje kommer fra produsenten EGE, og har et Cradle to Cradle-sertifikat. Dette betyr at teppet kan returneres, og bli til et nytt teppe med den samme gode kvaliteten, dagen det eventuelt må byttes ut. I tillegg er dette teppet valgt i forhold til slitestyrke, siden den skal tåle mye trafikk i en lang tid.

Alle fasadens teglvegger skal behandles med murpuss. Murpuss er et produkt som er lett å vedlikeholde, og har meget god isolasjonseffekt. Pussen skal ha en relativt slett tekstur med små korn, og skal innfarges med NCS-kode.

”Ved å bruke det glatte og det ru som generiske termer for en arkitektonisk dikotomi kan jeg bedre fastholde både det taktile og orale forestillinger, som inngår i det visuelle”

(egen oversettelse).

Sitatet av Adrian Stokes er fra boken *Arkitekturen og sansene* skrevet av forfatter Pallasmaa. Pallasmaa skriver i den samme boken om hvordan sanseintrykk kan overføres til fornemmelser i munnen - ved å eksempelvis se på en ru, vakker steinoverflate kan en ubevisst føle sansene med tungen (Pallasmaa, 2014. 92). Den ru overflaten i murpussen vil i dette tilfelle kunne fremstå som et sanselig element i rommene, og samtidig gi uttrykk for byggets originalitet.

Det er benyttet røkt kork på noen av de plassbygde møblene, samt kledd på en hel vegg i arbeidsbåsene i tredje etasje. Noen av de store fordelene med korken er at den er vannresistent, allsidig i bruk, har gode termiske egenskaper og er 100% biologisk nedbrytbar. (Lefteri 2014, 72).

Møbellinoleum, ofte kalt “Desktop Linoleum”, fra produsenten *Forbo* er brukt som bordoverflate flere steder i oppgaven. Det er et organisk materiale som er laget av linolje, harpiks, kalkstein, tremel og fargepigmenter valset ut på en bærer av filtpapp. Produktet er naturlig antistatisk, som resulterer i et plettfritt og rent produkt fordi skitt og støv ikke fester seg til overflaten. I tillegg har den en annen praktisk fordel ved å ikke vise fingermerker. Informasjon om møbellinoleum er innhentet fra *Forbo* sin hjemmeside, Mai 2019.

Mose er benyttet både på store deler av veggene og som mindre veggelementer i forskjellige rom. Dette er et naturlig materiale fra skogen som både bidrar estetisk, og har en lyddempende effekt. Mosen er mumifisert, noe som betyr at den er biologisk behandlet på en måte som bevarer fargen og som gjør at den både føles og ser helt naturlig ut. Mosen krever minimalt med vedlikehold da den ikke er avhengig av sollys eller vann. Informasjon om mose er innhentet fra produsenten *Ambius* hjemmeside, april 2019.

Det er lagt fokus på å benytte maling som ikke er skadelig for miljøet eller mennesker. Det foreslås å benytte maling fra produsenten Farrow and Ball som leverer en malingstype med

kun naturlige fargepigmenter. Deres produkter er vannbasert, tilfredsstillende alle krav til miljøet, og er lukt- og allergifri. Dessuten har de bærekraftige holdninger internt i bedriften. På hjemmesiden til Farrow and Ball var det den 20.mai 2019 mulig å lese at de gjenvinner 100% av deres tørre avfall fra fabrikk, og 97% av det flytende avfallet fra vannbehandlingsanlegget - et tall de jobber for å bli til 100%. Det er meningsfylt å velge produsenter som aktivt jobber mot en mer bærekraftig industriproduksjon.

Det skal velges renholdsvennlige tekstiler med høy slitestyrke på minimum 50 000 martindale. Biologiske produkter er etterstrebet. Ull er et eksempel på et materiale som er laget av naturen selv, og som i den biologiske metabolismen kan returneres tilbake til naturen hvor den brytes ned av mikroorganismer i jorden, og av andre dyr. Det som karakteriserer et biologisk næringsstoff er at det ikke skader naturen etter deponering, men snarere bidrar til å gi naturen næring (McDonough og Braungart 2002, 105). Det er også foreslått skinn som møbelstoff blant annet på stoler inne på møterom. Skinn er slitesterk, enkelt å rengjøre og et gjenbrukbart produkt (Lefteri 2014, 62).

7.3 Miljøstasjoner

For å jobbe mot null deponiavfall skal det tilrettelegges for enkel resirkulering i bygget. Deponi er i boken *Cradle to cradle* beskrevet som en endestasjon hvor avfall enten blir brent eller gravd ned. Under en forbrenning slippes farlige gasser ut i atmosfæren, og mange av tingene som forsvinner i en deponi kunne fortsatt hatt en verdi ved å materialgjenvinnes eller energiutnyttes. Oppgaven legger fokus på å ha et enkelt og funksjonelt system for sortering og gjenvinning, som har til hensikt å redusere deponiavfall. Det skal legges til rette for avfallsdunker for mat, plast, papp, rest, glass, pant, metall og småelektrisk. Dette skal fordeles mellom tekjøkken og kopirommet.

7.4. Solskjerming

Det skal benyttes "Screen" solskjerming som skjermer mot sollys samtidig som det gir

utsyn. Denne typen av solskjerming er en energiøkonomisk løsning da den holder varmen ute om sommeren, og inne om vinteren. Solskjermingen skal ha styringspanel for å enkelt kunne tilpasses etter behov.

8.0 Arkitektoniske virkemidler

8.1. Layout

Kontoret i første og andre etasjer har en relativt lik struktur som er enkel å forstå. Det er klare gangsoner og skiller mellom sosiale soner og arbeidssoner. Brukerne er gitt rom som er ment for samhandling og interaksjon, og rom som er ment for fokus og private sesjoner. Dette legger til rette for et fleksibelt arbeidsmiljø. Formspråket er enkelt med et industrielt preg, klare kontraster og enkel bruk av farger som er med på å gi et profesjonelt og sofistikert uttrykk. Det er valgt å gå bort fra dagens “ungdommelige” utforming av kontorfellesskap, som ofte inneholder lekne soner med eksempelvis sakkosekker eller husker, og i stedet fokusere på funksjonalitet som fremstår profesjonelt.

8.2. Åpen himling med synlige tekniske føringer

Oppgaven har et ønske om å bevare byggets karakter. Et viktig innslag for å oppnå det, er valget om den åpne himlingen som gir overblikk mot byggets fulle takhøyde. Tekniske føringer skal males i samme farge som himling, og himlingen skal deretter behandles med akustikkpuss.

8.3 Akustiske tiltak

I boken *Arkitekturen og sansene* skriver forfatteren om hvordan synet isolerer ved å være retningsbestemt mot det ytre, i motsetning til lyd som inkorporerer, kommer fra alle sider og skaper en fornemmelse av det indre. Lydens virkning har derfor en stor betydning for menneskets oppfattelse av kosmos (Pallasmaa. 2014. 78). Lydregulering i kontorarealer hvor flere arbeider samtidig er ekstra viktig, fordi lydbølger som ikke fanges opp vil kunne skape gjenklang og gi negativ innvirkning på brukernes konsentrasjon og produktivitet. Som beskrevet i avsnittet ovenfor, er det valgt å behandle den åpne himlingen i alle rom med akustikkpuss fra produsenten *BASWA acoustic*, som skal utbedre den generelle akustikken.

Dette, i tillegg til lyddempende materialer som er nevnt under bærekraftige tiltak - eksempelvis korkmateriale, gulvteppe, mose og gardiner, vil ivareta en behagelig atmosfære. Om det likevel skulle være behov for ekstra akustiske tiltak, foreslås det å lime lyddempende plater i himlingen.

8.4 Farger

Murpussen på de originale teglveggene skal innfarges med en lysgrå farge NCS 2203-Y13R for å fremstå lyse men ikke helt hvite. Himlingen spraymales med fargen “Worsted No. 284” fra Farrow and Ball. Denne skulle, om nødvendig, kunne oversettes til NCS S3502-Y. Dette er en varm, mellomgrå farge, og valgt fordi det skaper kontrast mellom vegg og himling, og fordi den vil være en fin bakgrunn for skygger fra den generelle belysningen. Det er argumentert for at takhøyden har rom for en mørkere farge enn veggene, og at dette vil passe inn i et konsept som skal inneholde et noe industrielt preg. Det velges likevel ikke en mørkere farge enn dette i hensyn til den eldre målgruppen som trenger mer lys enn en yngre målgruppe. Den samme fargen er benyttet som veggfarge inne i møterom samt på alle søyler. Nye vegger, og kjernevegger ved hovedinngang, males med Farrow and Ball “Stiffkey Blue No. 281”. Denne skulle, hvis nødvendig, kunne oversettes til NCS 6020-R90B. Blått virker beroligende og gir høy visuell effektivitet (Thurmann-Moe 2017, 14). Forskjellige blåtoner samt varmere oransje-røde farger er presentert i stoppede møbler. Sorte overflater forekommer regelmessig, blant annet i møbler og i profiler til nye glassvegger.

8.5 Belysning

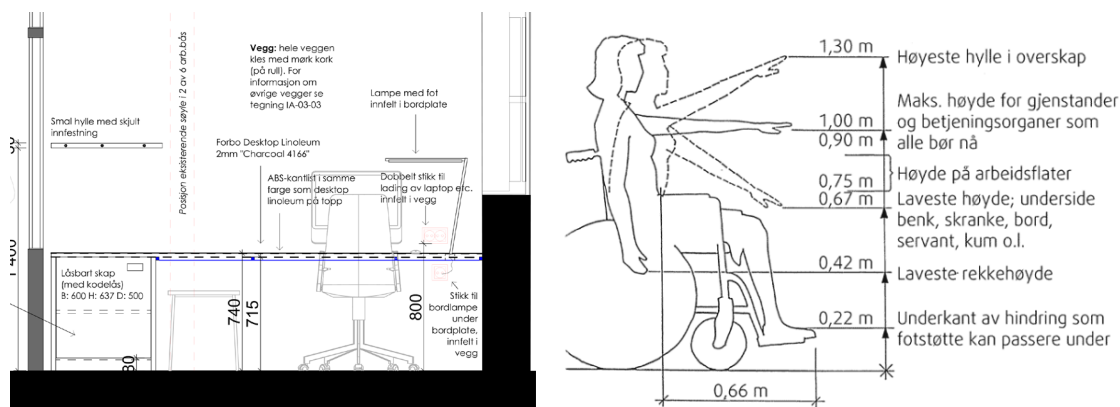
Prinsippet for den generelle belysningen for hovedoppgaven grunner seg i at det forholder seg til bygget, en løsning som bidrar til mer fleksibilitet for å ommøblere løse møbler. Det kan likevel i belysningsplanen se ut som om belysningen er plassert i forhold til løs møblering, men dette er en tilfeldighet. Belysningen er plassert ut med en bevisst avstand fra fasadevegger, nye vegger og søyler, og antall belysningskilder basert på bruken og størrelsen på rommene. Den generelle belysningen fungerer som et godt vaskelys, men kan justeres med dimmer for å tilpasses bruk. Belysningen skal kunne stilles automatisk etter tid på dagen, bevegelser og værforhold for å spare energi når arealet ikke benyttes.

Det er tenkt på god arbeidsbelysning, og derfor er alle arbeidsplasser gitt en bordlampe. I tillegg er det valgt å plassere ut stemningsbelysning eller ekstra belysning, i form av takpendler og veggarmaturer, der det er naturlig. Alle rom og arbeidsplasser er plassert mot fasade for tilgang til naturlig dagslys. Kopirom og hvile-/massasjerom er unntakene, og har ikke fått dagslys da funksjonene tilsier at dette ikke er nødvendig.

9.0 Universell utforming

Det er viktig å innarbeide prinsipper for universell utforming i tidlig prosjekteringsfase for å skape fullverdige løsninger for alle mennesker. Slik forfatter Sigmund Asmervik skriver i sin bok "Universell utforming", vil færre mennesker anses som funksjonshemmede jo bedre tilgjengeligheten er (2009, 12). Et eksisterende bygg, med ferdige rammer, kan dessverre by på utfordringer og hinder når det gjelder å oppnå gode løsninger. I denne oppgaven var det eksempelvis vanskelig å få inn en rampe mellom gulvnivåer i første etasje. Gulvnivået ved "rom for aktivitet" ligger 80 cm over gulvnivået ved hovedinngang. TEK17 kapittel "III Bygningsdeler § 12-16. Rampe" viser til kravet om rampe med stigning på maksimum 1:15. I dette tilfelle måtte rampen ha en lengde på 12 meter, en lengde som ikke ville hatt en forsvarlig plassutnyttelse av rommet. På grunn av de arkitektoniske utfordringene er det derfor valgt å søke om kompensasjon for dette, og det henvises til heis ved inngang.

Generelt god tilgjengelighet for rullestolbrukere har vært i fokus, og plantegninger viser til utvalgte rullestolsirkler på 1,5 m eller 1,6 m. Det er prosjektert 1 m bredde på dører inn til lukkede rom, samt tilstrekkelige bredder for rullestoler i passasje. Dører og overganger skal være terskelfrie. Inngangsdører er prosjektert som skyvedører for enkel håndtering. Faste bord, eksempelvis i oppgavens "arbeidsbåser", har åpning mellom underkant og gulv, som gjør det mulig for rullestolbrukere å komme inntil. Løse bord har hev/senk-funksjon for den samme løsningen.



Bilde til venstre: Utklipp fra teknisk tegning av bord i arbeidsbåser, som viser at underkant av fast arbeidsbord er 715 mm – noe som gjør det mulig for rullestolbrukere å komme inntil. Figur til høyre: “Fig. 23a, Eksempler på rekkevidder framover” fra Byggforsk rapport “Dimensjonering for rullestol”.

Kontraster i miljøet er viktig i forhold til svaksynte. Søylor er ment å bli malt i en farge som gir luminanskontrast på minimum 0,4 til omgivelsene. I tillegg er vertikal belysning på søylor brukt som et markeringsverktøy i sosial sone i tredje etasje. Trapperom er en avgrensning i prosjektet, men det er likevel valgt å vise til oppmerksomhetsfelt og farefelt.

10. Konklusjon

Oppgaven hadde som mål å identifisere hvordan interiørarkitektur kan bidra med tilrettelagte miljøer i et kontorfellesskap for “unge eldre”, som kan resultere i økt livskvalitet hos målgruppen og at viktig kompetanse opprettholdes for samfunnet i en lengre periode.

Konklusjonen er å utforme et fleksibelt arbeidsmiljø ved hjelp av et aktivitetsbasert kontor. Løsningen inneholder varierte arbeidssoner, funksjonelle støtterom og gode sosiale soner for interaksjon mellom brukerne. Det er blant annet prosjektert ergonomiske sittemøbler, og hvilerom som verktøy for å fremme velbehag og god helse i arbeidshverdagen.

Deloppgaven ønsket å se på muligheten for å forme et miljø som tiltrekker seg alle generasjoner. Dette er blant annet løst ved å lage rom for de minste besøkende, velge møbler med god sittehøyde med hensyn til de eldste, tilrettelegge soner for arbeid og aktivitet samt å lage et areal for kultur og læring med stort potensial for å samle forskjellige grupper, på tvers av alle generasjoner.

11 Kildehenvisning

Bråthen, Magne og Bakken, Frøydis. 2013. *Arbeid eller pensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb.* (NAV) Lesedato 15 feb.

2019:

https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/NAV+rapportserie/NAV+rapporter/_attachment/337907?_download=true&_ts=13d201342b0

Asmervik, Sigmund. 2009. *Universell utforming - Byer, hus parker og transport for alle.*

Trondheim: Tapir akademisk forlag

Dalland, O. 2007. *Metode og oppgaveskriving for studenter.* 4. utg.

Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Daatland, S.O. og. Solem, P.E. 2011. *Aldring og samfunn.* Bergen: Fagbokforlaget.

Howlid, Alf. 2017. *Inn i arkitekturen: En handlingsbasert innføring i byggekunst.*

Oslo: Abstrakt Forlag

Johannesen, Asbjørn; Tufte, Per Arne; og Christoffersen, Line 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.* Oslo: Abstrakt forlag

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju.* 2. utg.

Oslo: Gyldendal Akademisk

Lerdahl, Erik. 2011. *Slagkraft. Håndbok i idéutvikling.* 1. utg. 3. opplag.

Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

William McDonough, William og Michael Braungart. 2002. *Cradle to cradle: remaking the way we make things*. London: Vintage books.

Rognø, Linn Merete. 2017. "Eldre i arbeidslivet". vi.no. Lesedato: 10. feb. 2019:
<https://www.vi.no/okonomi/stemplet-som-for-gamle-til-a-jobbe/69585124>

Senter for seniorpolitikk. "Norsk Seniorpolitisk Barometer 2018: Yrkesaktiv befolkning".
Lesedato: 20. mars 2019:
<https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-yrkesaktive-2018.pdf>

Statistisk Sentralbyrå (SSB). "Nedgang i sysselsettingsandelen på grunn av flere eldre".
Lesedato: 20 feb. 2019:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-sysselsettingsandelen-pa-grunn-av-flere-eldre>

St. melding nr.25 (2005-2006) Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer, Oslo: Det kongelige Helse og omsorgsdepartement. Lesedato: 2 feb. 2019:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/16e39820de5c485da382fd99165afaf7/no/pdfs/stm200520060025000dddpdfs.pdf>

Thagaard, Tove. 2009. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*.
Bergen: Fagbokforlaget

Thorsen, K. 2009. "Alene og ensom, sammen og lykkelig?" NGI-rapport nr. 2,
Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Thurmann-moe, Dagny. 2017. *Farger til folket*. 1 utg. Oslo: Cappelen Damm As.

Pallasmaa, Juhani. 2014. *The Eyes of the Skin - Architecture and the Senses*.
Oversatt av Cornelius Holch Colding. København: Arkitektens Forlag

Rapporter fra Byggforsk:

“220.320 Universell utforming av arbeids- og publikumsbygninger”. Lesedato: 20 februar 2019:

https://www.byggforsk.no/dokument/2767/universell_utforming_av_arbeids_og_publicumsbygninger

“320.100 Menneskers rekkevidde og plassbehov”. Lesedato: 20 februar 2019:

https://www.byggforsk.no/dokument/3224/menneskers_rekkevidde_og_plassbehov

“220.335 Dimensjonering for rullestol”. Lesedato: 29 februar 2019:

https://www.byggforsk.no/dokument/3024/dimensjonering_for_rullestol

“344.110 Tilpasningsdyktige kontorbygninger” Lesedato: 18 februar 2019:

https://www.byggforsk.no/dokument/3223/tilpasningsdyktige_kontorbygninger

“Strategier for valg av kontorløsning” Lesedato: 18 februar 2019:

https://www.byggforsk.no/dokument/3000/strategier_for_valg_av_kontorloesning

Bilde på forside “Mann og dame foran pc”:

<https://dbstatic.no/69585176.jpg?imageId=69585176&width=1024&-height=615>

Bilde på forside “Generasjoner”:

<https://cdn.aarp.net/content/dam/aarp/politics/events-and-history/2016/10/1140-quiz-generations-boomer-gen-x-millennial.imgcache.rev9a2dec48aad030b70b484a1ed1fa1de5.web.jpg>

Relevante funn hentet fra forskningsrapporten «Morgendagens aktivitetssenter»

Link til rapport:

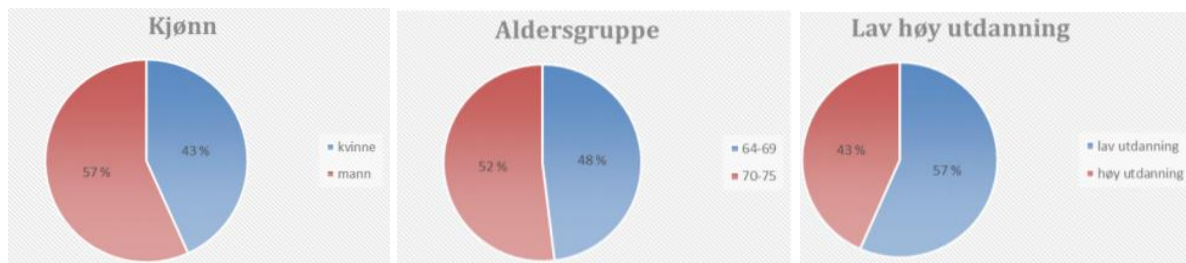
file:///C:/Users/Eier/Downloads/MAS_Rapport-del1.pdf

file:///C:/Users/Eier/Downloads/MAS_Rapport-del2.pdf

Rapporten har til hensikt å innhente kunnskap om hvordan respondentene har det som unge pensjonister, hvilke tanker de har knyttet til fremtidige aktivitetssentre og hva de er opptatt av å bruke tiden på fremover. Utvalget i spørreundersøkelsen bestod av 1200 direkte medlemmer i Pensjonistforbundet etter følgende inklusjonskriterier:

- Alder: 64-74 år (Her definert som «unge eldre»)
- Hjemmeboende
- Direkte medlemmer i Pensjonistforbundet

Av utvalget på 1200 direkte medlemmer resulterte svarprosenten på 30, det utgjør 360 personer.



Resultater, utdrag fra rapporten

- Bare 8 prosent av respondentene deltar i pensjonistforbundets lokallag. Dette tyder på at profilen i dagens eldresentre ikke tiltrekker seg denne målgruppen. Flere respondenter kommenterer at de føler seg for unge til å delta i eldresentrene, og at de ikke har funnet aktiviteter som fenger der.
- Respondentene gir et tydelig signal om betydningen av god organisering og et godt samarbeid mellom kommune, private og frivillige som den viktigste faktoren for organisering av et nytt senter.
- Mange i aldersgruppen 64-69år oppgir ensomhet i forbindelse med overgangen til å bli pensjonist. Tapet av sosialt fellesskap fra yrkeslivet kan være en stor årsak for opplevelsen av ensomhet tidlig i pensjonisttilværelsen.
- Majoriteten ønsker å utvikle seg, og lære noe nytt. Flere med høy utdanning er opptatt av dette.
- Under spørsmålet om hva som kan motivere respondenter til å delta i morgendagens aktivitetssenter, fikk disse høy gjennomsnittsverdi, og tyder på dette er områder som bør få stor oppmerksomhet:
 - Et inkluderende miljø for alle

Vedlegg 1 del B: Analyse kvantitativ data: «Morgendagens aktivitetssenter»

- Senteret må ha et mangfold av tilbud som kan tilpasses alle brukere/deltakere
- Møteplass for å få nye bekjentskaper
- God kvalitet i kafetilbudet
- Svarene viser også at flere ønsker fremtidige aktivitetssentre som et møtested for alle generasjoner enn de som ikke ønsker dette, og er et positivt signal for å utvikle fremtidige aktivitetssentre for alle generasjoner
- Flere anser det attraktivt at senteret er en møteplass for å få nye bekjentskaper, fremfor en møteplass der de allerede kjenner mange. Dette forsterker tidligere funn knyttet til pensjonistrollen, der 79 % oppga at de har en åpen og nysgjerrig innstilling til livet. At dette også omfatter interessen for å få nye bekjentskaper fremstår derfor naturlig.
- Under spørsmålet om hvilke aktiviteter som ville være interessante for respondenter i et fremtidig aktivitetssenter, fikk disse høy gjennomsnittsverdi, og tyder på at dette er området som bør få stor oppmerksomhet:
 - Å høre gode foredrag
 - Ulike kulturtilbud. Resultatet åpner for at hvert senter bør undersøke nærmere hvilke kulturtilbud som er interessante og ta dette inn som en del av senterets profil.
 - Kurs og lære nye ting. Det ser ut til at også kursvirksomhet vil være en interessant aktivitet i fremtidige senter, mens innholdet bør utvikles nærmere i hvert aktivitetssenter. Her er det store lokale forskjeller, ved at flere med høy utdanning ønsker dette enn de med lav utdanning.

Tabell 11. Hvilke aktiviteter ville være interessante for deg i et fremtidig aktivitetssenter?

| Hvilke aktiviteter interessante? | N | Mean | SD |
|----------------------------------|-----|------|-----|
| kurs lære nye ting | 334 | 2,2 | 0,7 |
| høre gode foredrag | 337 | 2,4 | 0,7 |
| mat og måltidfellesskap | 333 | 2,1 | 0,7 |
| ulike kulturtilbud | 333 | 2,3 | 0,7 |
| trene med folk på min egen alder | 336 | 2,2 | 0,7 |
| hjernetrim spill quiz | 337 | 2,0 | 0,7 |
| ulike velværetilbud | 336 | 2,1 | 0,7 |
| sosial møteplass | 337 | 2,5 | 0,6 |
| delta som frivillig | 336 | 1,8 | 0,7 |
| ulike hobbyaktiviteter | 337 | 2,1 | 0,7 |

OPPSUMMERING, ANALYSE OG FUNN AV KVANTITATIV DATA

«Unge eldre» er her definert 64-74år

Mange «unge eldre» føler seg for unge for å delta i aktiviteter på dagens eldresenter.

Målgruppen oppgir ensomhet i forbindelse med overgangen til å bli pensjonist.

Respondenter ønsker et møtested:

*... som er en god sosial møteplass hvor de kan få nye bekjentskaper

*... som er inkluderende for alle generasjoner med ulike kulturtilbud tilpasset alle brukerne

*... hvor de har mulighet for å lære nye ting og lytte til gode foredrag



Kortsid mot sør, langsida mot øst.
På denne siden er det ifølge prosjektleder
planlagt skøytebane og en hagepark.

Langside mot vest.



Langside mot vest. Her ser vi
Foran bygget er nedgang til ny sykkelparkering

Gjennomfart. Laboratoriebygget ligger til høyere
(utenfor bilde). Til venstre kommer seniorleiligheter,
butikker og restauranter etc. i første plan.
Rett frem og til høyre bygges kontor og barnehage.

Vedlegg 2: Bilder fra befaring



Teglfasade i dårlig skikk.



Stillas.



1. etg. Synlige bjelker har sin sjarm, men ellers få arkitektoniske detaljer å bevare på insiden.



1. etg. Det er satt opp ekstra bæring på flere steder etter sprengningsarbeider.



1. etg. Ytre vegger har stor slitasje og det er flere steder mulig å skimte teglvegger bak.



2. etg. har noen få vinduer av «nyere» tid, estimert satt inn ila de seneste 15 årene.



2. etg. Likt første etasje, slitt og få arkitektoniske detaljer annet enn bjelker i tak.



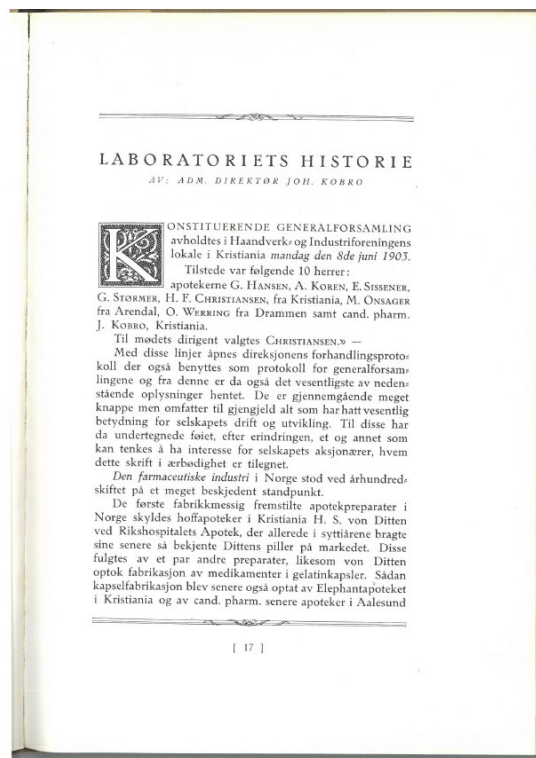
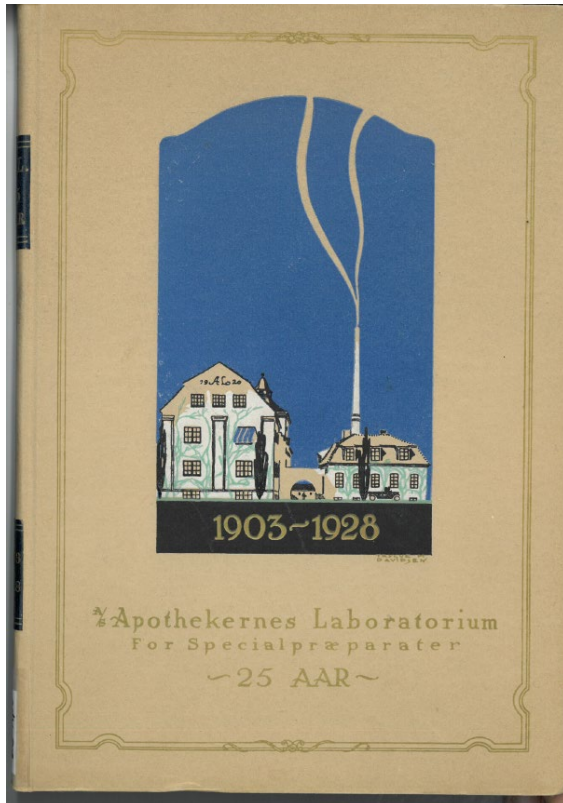
3. etg. Helling i tak på langsider. Små vinduer satt inn i nyere tid, ok skikk.



3. etg. teglvegger også synlig i denne etasje. Omfattende rehabilitering er nødvendig.



Harbitz Torg ligger cirka 4 minutters gangavstand fra Skøyen stasjon.



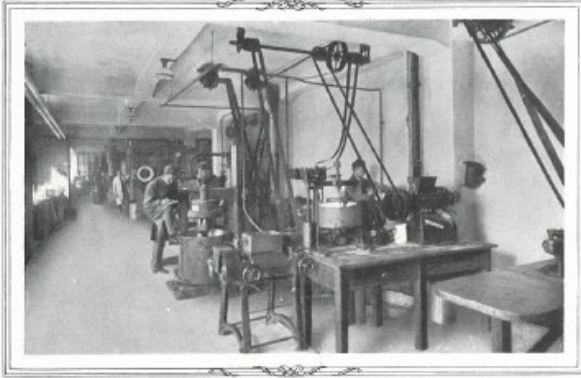
LABORATORIUM



ANALYTISK LABORATORIUM

Utklipp og bilder fra digital utgave av A.L.
sin 25 års jubileumsbok, fra arkivet hos Oslo
Bymuseum

Vedlegg 3: Utklipp fra A.L. 25 års jubileumsbok



LABORATORIUM



DESTILLASJON



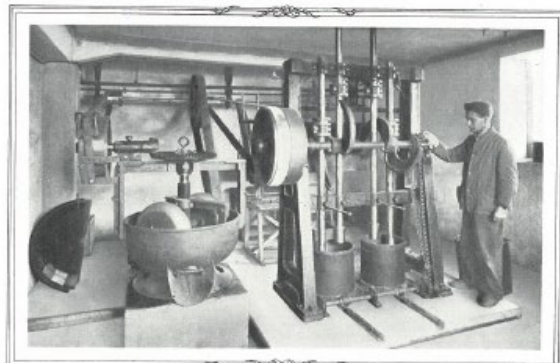
AVDELING FOR GRANULERING



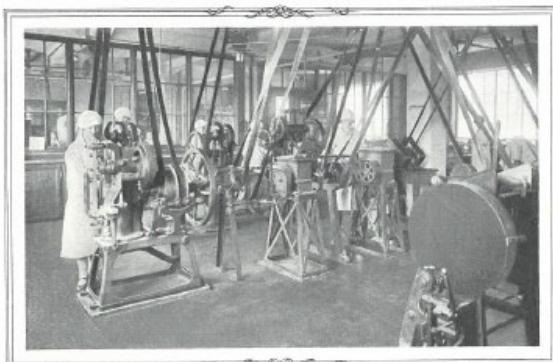
DRAGEERINGSRUM



PAKKERUM



PULVERMØLLE



AVDELING FOR TABLETTER



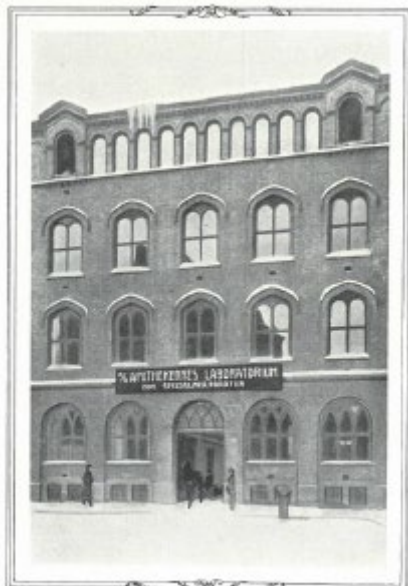
FRA KONTORENE



LAGER



FYRHUS



DEN GAMLE GÅRD I ØVRE VOLDGATE



KLAR TIL UTRYKNING



Foto: Narve Skarpmoen / Nasjonalbiblioteket.
AL-fabrikken på 1920-tallet.



Illustrasjon: LPO arkitekter.
Viser hvordan det nye konseptet for Harbitz Torg kan se ut når ferdigstilt i 2019, med det gamle AL-bygget til høyre.

1903 Apothekernes Laboratorium (A.L.) etableres.

1920 A.L. vokser og bygger ny fabrikk på Harbitzalleen, Skøyen. Bygget ble tegnet av arkitektkontoret *Ekman, Smith & Michalsen*.

1994 Aksjeselskapet får amerikanske deleiere og nytt navn «Alpharma». Hovedkontoret blir lagt i USA.

2006 Alpharma legges ned. Møller-gruppen kjøper eiendommen og begynner planlegging av omregulering og nytt byutviklingsprosjekt.

2016 Ombyggingen begynner.

2019 Omtrent halvparten av det gamle verneverdige laboratoriebygget er fortsatt bevart og står med sin fasade mot Harbitzalleen.

Apothekernes Laboratorium Harbitzalleen 3

Aksjeselskapet «Apothekernes Laboratorium for specialpræparater» (ofte kalt «A.L.») ble dannet i 1903, med flere ledende apotekere i styret. I slutten av 1800-tallet vokste overgangen fra håndverk til industri i samfunnet, også innenfor apotekerbransjen.

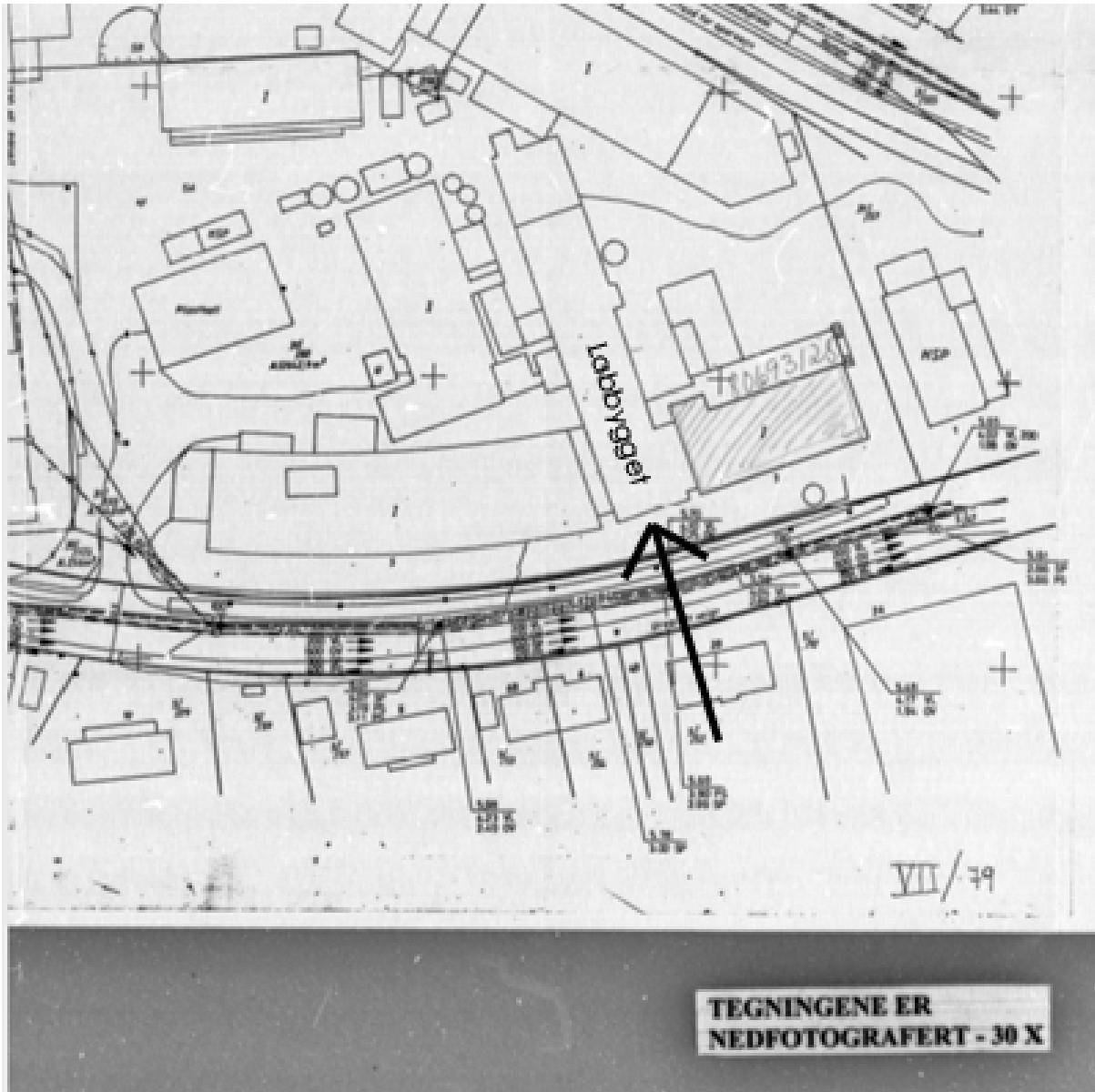
Selskapet fikk stor fart særlig etter første verdenskrig, når de fikk store ordre fra hærens sanitet om å bidra til medisinsk beredskapslager. A.L. hadde sine første lokaler i Nedre Slottsgate 5, hvor de gikk fra en etasje til å etablere seg i større deler av huset relativt raskt. Den strålende handelen i tiden under, og etter, krigen førte til at virksomheten gikk til over 100 ansatte. Med dette sprengte de kapasiteten for huset i Nedre Slottsgate 5. Løsningen ble å kjøpe tomt av Hoff gård på Skøyen, og på den bygge ny fabrikk ved siden av en nyoppført mineralvannfabrikk. Bygget, som ble tegnet av arkitekt Einar Smith, sto ferdig i 1920, og ble satt i drift året etter. Fabrikken ble med årene gradvis bygget ut.

Under 80-tallet hadde A.L. blitt et stort internasjonalt legemiddelselskap og ekspansjonen fortsatte utover på 90-tallet i både USA og Europa. I 1994 gikk selskapet under navnet Alpharma, med amerikanske deleiere. Hovedkontoret ble lagt til USA.

Etter år 2000 ble lønnsomheten i Alpharma svært dårlig, og aksjene, som fortsatt hadde betydelige verdier, ble i 2006 solgt for nærmere 2 milliarder kroner. Eiendommen ble avviklet med salg av Skøyen-fabrikken til Møller-gruppen som i 2017 rev det meste av fabrikken for å bygge nye kontorbygg, leiligheter, kafé og butikker. Omtrent halvparten av det gamle, verneverdige laboratoriebygget er fortsatt bevart og står med sin fasade mot Harbitz alleen.

Referanse:

<http://industrimuseum.no/apothekernes>

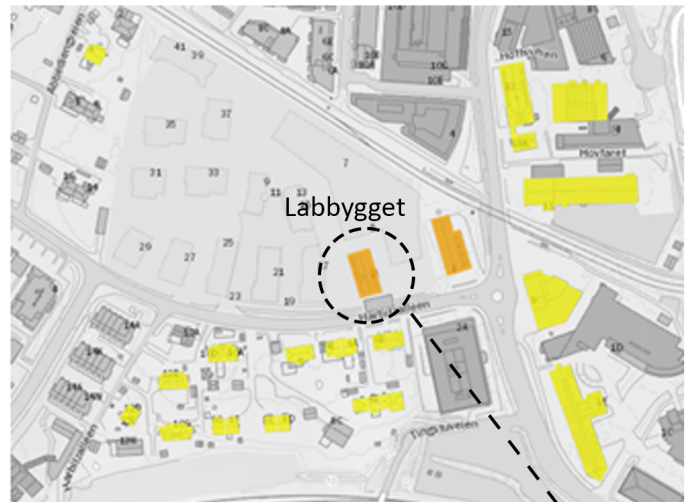


Gammelt situasjonskart i forbindelse med utvidelse av kontorbygg i 1995.
(Bildet er manipulert ved å vise med pil til Labbygget. Originalt situasjonskart hentet fra *Plan og Bygningsetaten* sine nettsider).



Slik så anlegget ut i 2014, før Møller Eiendom rev større deler av den tidligere fabrikk, og inntilliggende kontorbygg. (Bilde fra *Google Satellite*, hentedato 25.02.19)

Harbitzalleen 1
Apothekernes Laboratorium
 (AL/Alpharma)
Lokalitet-ID: 219217
Vern: Vernet etter Plan- og bygningsloven
Type lokalitet: Industrianlegg



Fredning etter kulturminneloven

Bevaringsregulering

Kommunal listeføring

Fredning etter kulturminneloven

Strengeste nivået av vern. Loven forvaltes av Riksantikvaren. For fredede bygg oppført etter 1950 er forvaltningsansvaret delegert til fylkeskommunens kulturminneavdeling. I Oslo er de samme byggene delegert til Byantikvaren. Fredede kulturminner har nasjonal betydning, og er ansett å ha så stor betydning at de må sikres og bevares for ettertiden. Fredningen kan gjelde både eksteriør og interiør, og noen ganger også inventar. Alle større tiltak som for eksempel reparasjoner og endringer må søke om dispensasjon. Fredede kulturminner har nasjonal betydning og «må sikres og bevares for ettertiden». Riksantikvaren uttaler i 2014 "I behandling av dispensasjonssøknad skal legges vekt på at eksisterende bruk skal kunne videreføres, eventuelt kan det legges til rette for ny bruk. En fredet bygning oppnår best vern når den er i bruk.". Vedlikehold skal foretas i samsvar med tradisjonelle metoder, utførelse og materialbruk som ikke forringer byggets arkitektoniske o kulturhistoriske verdier. Materialbruken skal ta utgangspunkt i fredningens formål, og mest mulig av byggverkets ulike deler skal bevares.

Bevaringsregulering - Vernet etter Plan- og bygningsloven

Det neste bevaringsnivået er der eiendommen er formelt vernet etter plan- og bygningsloven gjennom reguleringsplan eller ved kommuneplanens arealdel. Bevaringsreguleringen setter begrensninger for hva som kan tillates av endringer på eiendommen, og en søknad om tiltak vil som oftest være avhengig av dispensasjon fra reguleringsplanen. Også her vil kulturminnemyndighetenes uttalelse innhentes før vedtak fattes. Dispensasjon kan gis dersom hensynet bak bestemmelsen det er søkt dispensasjon fra, i dette tilfellet hensynet til bevaring av kulturminne, ikke tilsidesettes vesentlig. I tillegg må fordelene som oppnås ved å gi dispensasjonen være klart større enn ulempene. Eiendommens reguleringsstatus endres ikke ved at det gis dispensasjon, og ved et eventuelt nytt tiltak må det søkes om ny dispensasjon.

Kommunal listeføring

Laveste nivå av kulturminnevern. Gir ikke formelt vern, men byggesaker må sendes til Byantikvaren for uttalelse før bygningsmyndighetene fatter vedtak. Et eksempel på kommunal listeføring er Gul liste som utarbeides av Byantikvaren. Gul liste inneholder en oversikt over bevaringsverdige bygninger, eiendommer og kulturmiljøer. Tiltak som forringer bevaringsverdien vil kunne avslås med hjemmel i pbl § 29-2 vedrørende visuelle kvaliteter eller § 31-1 om bygninger med kulturminneverdi. Det vil også være mulig å vedta midlertidig forbud mot tiltak i påvente av en bevaringsregulering.

Intervjuguide, dybdeintervju

Kvalitativ undersøkelse

Alder:

Kjønn:

Yrke:

Fase 1: Uformell prat og informasjon

Uformell prat (ca 5 min).

Informere om konseptet for oppgaven og temaet for samtalen. Forklare taushetsplikt og anonymitet. Forklare målgruppen. Spør om noe er uklart etc. (ca 2 min).

Fase 2: Tema; Erfaringer

A) *Har du selv noen erfaringer med et kontorfellesskap? Eller kjenner du noen som er medlem av et kontorfellesskap?*

B) *Kjenner du til noen kontorfellesskap i Oslo? Hvis ja, hvilket/hvilke?*

Ev. oppfølgingsspørsmål.

Fase 3: Tema; vil konseptet fungere?

C) *I hvilken grad tror du at det er behov for et kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere i overgangsfasen til pensjonisttilværelse? Kan du begrunne ditt svar?*

D) *Hva tenker du når du hører begrepet «aldersdiskriminering»? (Oppfølging;) Finnes det? Hvordan tror du at dette kan motvirkes eller forebygges?*

Fase 4: Tema; Bli kjent med målgruppen

Hvordan opplever du din generasjon – i hvilken grad er du enig i disse utsagnene, begrunn hvorfor?

E) *Min generasjon liker forandring, og å prøve nye ting.*

F) *Min generasjon har god digital kompetanse.*

G) *Min generasjon er vant til å sitte i åpent landskap.*

H) *Min generasjon er vant til et «free seating»-konsept.*

I) *Min generasjon er tilpasningsdyktig.*

Fase 5: Tema; Behov i arbeidshverdagen

- J) Kan du beskrive en normal arbeidsdag – hvor sitter du, hvem møter du osv?*
- K) Hvor mye oppbevaringsplass ønsker du på din arbeidsplass? Til hva?*
- L) Se for deg at du er interiørarkitekt og får oppgaven å utforme et kontorfellesskap for din generasjon, hva ville du hatt fokus på?*
- M) Forestill deg at du er medlem i et slikt kontorfellesskap, i hvilken grad ville du vært interessert i samhandling og sosial kontakt med andre medlemmer?*
- N) Kan du si litt om hva du mener om åpent landskap og cellekontor?*
- O) Kunne du tenkt deg å ha et medlemskap i et slikt kontorfellesskap, hvor du ikke har en fast plass men desto mer fleksibilitet i arbeidshverdagen som gjør at du kun betaler for den tid du er tilstede?*

Fase 6: Oppsummering

Oppsummere funn. Spør om dette er oppfattet riktig? Ønsker respondent å legge til noe?

Dybdeintervju

Alder: 56 år

Kjønn: Dame

Yrke: Regnskapsfører

Fase 2: Tema; Erfaringer

A) Har du selv noen erfaringer med et kontorfellesskap? Eller kjenner du noen som er medlem av et kontorfellesskap?

Jeg har ikke noen erfaringer med kontorfellesskap, men selve konseptet er jeg kjent med. Tror ikke noen jeg kjenner er medlemmer, nei. Mange i min bransje velger å jobbe hjemmefra hvis de har mulighet.

B) Kjenner du til noen kontorfellesskap i Oslo? Hvis ja, hvilket/hvilke?

Har lest om noen, men husker ikke navn...har blitt gammel (hehe)

Fase 3: Tema; vil konseptet fungere?

C) I hvilken grad tror du at det er behov for et kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere i overgangsfasen til pensjonisttilværelse? Kan du begrunne ditt svar?

Slik jeg forstår konseptet kan dette definitivt være interessant for mange i den nevnte målgruppen. Høres ut som et bærekraftig konsept for samfunnet. Det kreves nok at du er en sosial person, for ellers vil det kanskje være like greit å jobbe hjemmefra.

D) Hva tenker du når du hører begrepet «aldersdiskriminering»? (Oppfølging;) Finnes det? Hvordan tror du at dette kan motvirkes eller forebygges?

Det tror jeg nok at det gjør. Jeg har heldigvis aldri vært borti det, men aldersdiskriminering ser jeg for meg kommer i mange variasjoner. Du vil kanskje ha større risiko for å møte det på arbeidsplasser hvor flere av dine kollegaer er yngre. Hvordan man kan forebygge dette? Det er vanskelig. Eldre mennesker må selvfølgelig bli verdsatt og sett opp til i forhold til kompetanse.

Fase 4: Tema; Bli kjent med målgruppen

Hvordan opplever du din generasjon – i hvilken grad er du enig i disse utsagnene, begrunn hvorfor?

E) «Min generasjon liker forandring i arbeidshverdagen»

Kanskje ikke veldig mye forandring. Det er vanskelig å snakke for hele generasjonen, men om jeg så må, da vil jeg nok påstå at vi er mer «vanedyr» enn det motsatte - og liker altså ikke store forandringer. Men kommer an på hva det kan være.

F) Min generasjon har god digital kompetanse.

Delvis. Ikke like god som generasjonen etter oss, men vi har forståelse for det grunnleggende.

G) Min generasjon er vant til å sitte i åpent landskap.

Det tror jeg ganske mange blitt vant til nå. Bransjeavhengig.

H) Min generasjon er vant til et «free seating»-konsept.

Da snakker vi om å ikke ha fast arbeidspult, ikke sant? Stemmer. Det tror jeg forekommer færre steder. Er nok også bransjeavhengig.

I) Min generasjon er tilpasningsdyktige.

Da sier jeg JA, vi er tilpasningsdyktige. Vanedyr men tilpasningsdyktige.

Fase 5: Tema; Behov i arbeidshverdagen

J) Kan du beskrive en normal arbeidsdag – hvor sitter du, hvem møter du osv?

Jeg er på jobb fra kl. 08, noen ganger kl. 07 hvis jeg ønsker å være ferdig tidligere på dagen. Begynner alltid dagen med en kaffe eller to. Sitter du i åpent landskap? Ja, det gjør jeg faktisk. Bli litt skravling med kollegaene før dagen virkelig begynner, så er det full fokus for å bli ferdig med

K) Hvor mye oppbevaringsplass ønsker du på din arbeidsplass? Til hva?

Jeg har en god del papirer og permer, helt sikker mer enn jeg trenger (hehe). I øvrig er jeg ikke avhengig av masse oppbevaringsplass. Mye er digitalisert om dagen så det hjelper.

L) Se for deg at du er interiørarkitekt og får oppgaven å utforme et kontorfellesskap for din generasjon, hva ville du hatt fokus på?

Jeg ville fokusert på variasjon av arbeidsplasser – stille, energiske. Gode sosiale soner er viktig. Hva er en god sosial sone for deg? Et sted hvor det finnes varierte sittemuligheter. Gjerne noe bekvemt som en sofa eller lenestoler. Også skal det være tilrettelagt for å kunne spise der om man ønsker.

M) Forestill deg at du er medlem i et slikt kontorfellesskap, i hvilken grad ville du vært interessert i samhandling og sosial kontakt med andre medlemmer?

Jeg er en sosial person så det ville vært ønskelig i høyeste grad. Det er ikke aktuelt for meg å være på en arbeidsplass hvor jeg stenger meg helt inne og ikke snakker med de rundt omkring meg.

N) Kan du si litt om hva du mener om åpent landskap og cellekontor?

Jeg ser fordeler og ulemper med begge. Tenker at det kommer an på om en har en introvert eller ekstrovert personlighet. For meg fungerer åpent landskap fint, men det er fordi jeg klarer å «stenge av» det som skjer rundt meg når jeg må fokusere. Det er hyggelig å sitte i åpent landskap når du har de gode kollegaer.

O) Kunne du tenkt deg å ha et medlemskap i et slikt kontorfellesskap, hvor du ikke har en fast plass men desto mer fleksibilitet i arbeidshverdagen som gjør at du kun betaler for den tid du er tilstede?

Det tenker jeg er en god løsning. Fleksibelt og rettferdig.

Fase 6: Oppsummering

Oppsummere funn. Spør om dette er oppfattet riktig? Ønsker respondent å legge til noe?

Respondent er enig i oppsummering og ønsker ikke å tillegge noe mer informasjon.

Dybdeintervju

Alder: 62 år

Kjønn: Mann

Yrke: *Selvstendig næringsdrivende, Næringsbransjen.*

Fase 2: Tema; Erfaringer

A) *Har du selv noen erfaringer med et kontorfellesskap? Eller kjenner du noen som er medlem av et kontorfellesskap?*

Jeg hadde møte med en yngre fyr fra Danmark, som hadde medlemskap på et kontorfellesskap han benyttet mens han var i byen. Møttes dere på det kontorfellesskapet han var medlem på? Nei, vi møttes et annet sted. Jeg har selv ikke noen erfaring med kontorfellesskap.

B) *Kjenner du til noen kontorfellesskap i Oslo? Hvis ja, hvilket/hvilke?*

Det var det kontoret han var medlem på.. som lå midt i byen, men jeg vet ikke hva det heter. Mener han sa at han var fornøyd. Høres ut som et bra konsept.

Fase 3: Tema; vil konseptet fungere?

C) *I hvilken grad tror du at det er behov for et kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere i overgangsfasen til pensjonisttilværelse? Kan du begrunne ditt svar?*

Konseptet virker spennende og kan være en god løsning for å beholde de erfarne i arbeidslivet.

D) *Hva tenker du når du hører begrepet «aldersdiskriminering»? (Oppfølging;) Finnes det? Hvordan tror du at dette kan motvirkes eller forebygges?*

Aldersdiskriminering, da tenker jeg på mennesker som blir sett på som mindre verdige arbeidstakere på grunn av sin høye alder. Det finnes. Dette er kanskje ikke helt det samme, men jeg har møtt noen i jobbsammenheng i det siste som har spurt meg om jeg ikke skal gå av med pensjon snart – og det tar jeg nesten som en fornærmelse. Jeg som er så ung og energisk! Hehe. Jeg skjønner at det forventes av en i min alder å tenke på det, men jeg elsker jobben min og vil fortsette å jobbe så lenge jeg har mulighet.

Fase 4: Tema; Bli kjent med målgruppen

Hvordan opplever du din generasjon – i hvilken grad er du enig i disse utsagnene, begrunn hvorfor?

E) *«Min generasjon liker forandring i arbeidshverdagen»*

Alle liker forandring til en viss grad, og min generasjon er ikke et unntak.

F) *Min generasjon har god digital kompetanse.*

Jeg er ikke en av de, men generelt så har min generasjon god digital kompetanse.

G) *Min generasjon er vant til å sitte i åpent landskap.*

Det har vel blitt ganske vanlig nå, så jeg sier ja.

H) *Min generasjon er vant til et «free seating»-konsept.*

Nei? Eller usikker. Er ikke det mer hos bedrifter med yngre arbeidstakere? Jeg tror min generasjon trives best med faste plasser.

I) *Min generasjon er tilpasningsdyktige.*

Midt på tre. Ikke like tilpasningsdyktige som yngre generasjoner.

Fase 5: Tema; Behov i arbeidshverdagen

J) *Kan du beskrive en normal arbeidsdag – hvor sitter du, hvem møter du osv?*

Jeg er heldig som har hjemmekontor og kan styre min egen arbeidsdag, men jeg liker å våkne tidlig for en kaffe og lese avisen. Deretter har jeg ofte møter ute store deler av dagen. Hvis jeg rekker så kommer jeg hjem, setter meg ved arbeidsbordet mitt og fortsetter med administrative arbeidsoppgaver. Arbeidsdagen har aldri et tydelig slutt, fordi jeg kan motta samtaler sent ut mot kvelden. Hva er det du liker best i din arbeidshverdag? Det er at jeg kan styre min egen tid – fleksibiliteten, og at hver dag er litt forskjellig med nye møter og oppgaver.

K) *Hvor mye oppbevaringsplass ønsker du på din arbeidsplass? Til hva?*

Ikke mye. Jeg har det jeg trenger i min laptop-veske.

L) *Se for deg at du er interiørarkitekt og får oppgaven å utforme et kontorfellesskap for din generasjon, hva ville du hatt fokus på?*

Gode arbeidsplasser – en ergonomisk arbeidsstol er ikke å undervurdere. Godt arbeidslys er ekstra viktig i min alder. Rom for forskjellige bruk.

M) *Forestill deg at du er medlem i et slikt kontorfellesskap, i hvilken grad ville du vært interessert i samhandling og sosial kontakt med andre medlemmer?*

Samhandling er vanskelig i forhold til det jeg driver med, men sosial kontakt er meget viktig uansett hvor jeg er.

N) *Kan du si litt om hva du mener om åpent landskap og cellekontor?*

Jeg har erfaring med cellekontor, men ikke åpent landskap. Cellekontor synes jeg føles innestengt – jeg husker at jeg ofte hadde åpen dør, og var mye mer ute av kontoret mitt enn inne.

O) *Kunne du tenkt deg å ha et medlemskap i et slikt kontorfellesskap, hvor du ikke har en fast plass men desto mer fleksibilitet i arbeidshverdagen som gjør at du kun betaler for den tid du er tilstede?*

Det høres perfekt ut for meg, som sjelden vet når jeg må ut i møte eller må jobbe «på kontoret».

Fase 6: Oppsummering

Oppsummere funn. Spør om dette er oppfattet riktig? Ønsker respondent å legge til noe?

Respondent er enig i oppsummering og ønsker ikke å tillegge noe mer informasjon.

Dybdeintervju

Alder: 54 år

Kjønn: Mann

Yrke: Lærer og selvstendig næringsdrivende

Fase 2: Tema; Erfaringer

A) Har du selv noen erfaringer med et kontorfellesskap? Eller kjenner du noen som er medlem av et kontorfellesskap?

Det har jeg dessverre ikke, men har en tidligere arbeidskollega som i dag er medlem av et kontorfellesskap.

B) Kjenner du til noen kontorfellesskap i Oslo? Hvis ja, hvilket/hvilke?

Spaces i kvadraturen. Går ofte forbi og det virker som et meget hyggelig sted. Også bor jeg nabo med et annet sted i Oscars gate som jeg er ganske sikker på er et kontorfellesskap, men usikker hva det heter.

Fase 3: Tema; vil konseptet fungere?

C) I hvilken grad tror du at det er behov for et kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere i overgangsfasen til pensjonisttilværelse? Kan du begrunne ditt svar?

Dette høres kjempespennende ut. Jeg kunne tenkt meg å benytte et slikt konsept selv når jeg blir litt eldre. Hold på å si «når jeg blir gammel» hehe.

D) Hva tenker du når du hører begrepet «aldersdiskriminering»? (Oppfølging;) Finnes det? Hvordan tror du at dette kan motvirkes eller forebygges?

Forskjellsbehandling på grunn av alder, på en negativ måte. Antakelser og fordommer om for eksempel dårlig helse, svekket minne etc. når en er blitt eldre. Disse fordommene og antakelsene må fjernes fra samfunnet, og det burde bli mer fokus på den lange erfaring og de gode kunnskapene en eldre arbeidstaker besitter. Alder er ofte bare en sifre. Konseptet ditt tror jeg kan ha en forebyggende effekt.

Fase 4: Tema; Bli kjent med målgruppen

Hvordan opplever du din generasjon – i hvilken grad er du enig i disse utsagnene, begrunn hvorfor?

E) «Min generasjon liker forandring i arbeidshverdagen»

Det er jeg enig i. Eller muligens fifty-fifty her. Det er noen som trives veldig godt med faste rutiner og bare blir kjempestresset av forandring. Jeg tror ikke det handler om generasjoner, det er menneskeavhengig.

F) Min generasjon har god digital kompetanse.

Spørns hvem vi måler oss med? Generasjoner etter oss er betydelig flinkere enn oss når det gjelder digitale dingser, men jeg mener at min generasjon har relativt gode kunnskaper også.

G) Min generasjon er vant til å sitte i åpent landskap.

Ja, det burde ikke være helt fremmed hvert fall.

H) *Min generasjon er vant til et «free seating»-konsept.*

Det har vel blitt ganske vanlig det også, så svarer ja på den.

I) *Min generasjon er tilpasningsdyktige.*

Føler også at det er mer menneskeavhengig enn generasjonsavhengig, men svarer ja her også.

Fase 5: Tema; Behov i arbeidshverdagen

J) *Kan du beskrive en normal arbeidsdag – hvor sitter du, hvem møter du osv?*

Jeg har forskjellige dager med forskjellige arbeidsoppgaver. Noen dager begynner jeg tidlig, noen litt senere, avhengig av det oppdrag jeg jobber med. Ofte begynner jeg med å svare på mailer og jobbe med administrative ting, eksempelvis planlegge en klassesstime. Deretter møter jeg kanskje opp til en klassesstime, fulgt av lunsj. Ny klassesstime. Mer administrativt arbeid. Og så videre. Har du mye kontakt med dine kollegaer under en arbeidsdag? Når jeg sitter i åpent landskap får jeg følelsen av samhörighet med mine kollegaer, tross for at vi kanskje bare hilser på hverandre og har en kjapp prat i lunsjen.

K) *Hvor mye oppbevaringsplass ønsker du på din arbeidsplass? Til hva?*

Det er ikke mye. Det meste har jeg i laptop, eller oppbevart i egen veske slik at det er enkelt å ta med andre steder.

L) *Se for deg at du er interiørarkitekt og får oppgaven å utforme et kontorfellesskap for din generasjon, hva ville du hatt fokus på?*

Variasjon av rom. Steder hvor det er mulig å trekke seg unna for å finne ro. Det skal være funksjonelt og ikke utformet fordi det kun er estetisk. Upraktiske løsninger er noe jeg misliker sterkt. Gode sitteplasser. Sosiale soner som er lett tilgjengelige.

M) *Forestill deg at du er medlem i et slikt kontorfellesskap, i hvilken grad ville du vært interessert i samhandling og sosial kontakt med andre medlemmer?*

I høyeste grad. Tenker at det er en del av medlemskapet – å bli kjent med de andre på huset?

N) *Kan du si litt om hva du mener om åpent landskap og cellekontor?*

Åpent landskap er bra så lenge det finnes andre rom å benytte når en ønsker å jobbe helt i ro eller kanskje ta en privat telefonsamtale. Cellekontor har jeg faktisk ikke prøvd enda, så kan vel egentlig ikke si alt for mye om det, men inntrykket jeg har av cellekontor er at det skaper hierarkier og at du ikke får den samme kontakten med dine kollegaer.

O) *Kunne du tenkt deg å ha et medlemskap i et slikt kontorfellesskap, hvor du ikke har en fast plass men desto mer fleksibilitet i arbeidshverdagen som gjør at du kun betaler for den tid du er tilstede?*

Jeg foretrekker en fast plass, men det spørs hvordan arbeidssituasjonen er og hvor mye jeg er tilstede på kontoret. Jeg ser absolutt fordelene med et slikt medlemskap, det gir stor fleksibilitet.

Fase 6: Oppsummering

Oppsummere funn. Spør om dette er oppfattet riktig? Ønsker respondent å legge til noe?

Respondent er enig i oppsummering og ønsker ikke å tillegge noe mer informasjon.

Dybdeintervju

Alder: 59 år

Kjønn: Dame

Yrke: Tolk og tekstoversetter

Fase 2: Tema; Erfaringer

A) Har du selv noen erfaringer med et kontorfellesskap? Eller kjenner du noen som er medlem av et kontorfellesskap?

Nei, jeg har ikke testet ut å være del av et kontorfellesskap, men har hørt snakk om det.

B) Kjenner du til noen kontorfellesskap i Oslo? Hvis ja, hvilket/hvilke?

Jobber i nærheten av UMA workspace som ligger i Stengata. Ellers har jeg lite kunnskap om hvilke kontorfellesskap som finnes i Oslo.

Fase 3: Tema; vil konseptet fungere?

C) I hvilken grad tror du at det er behov for et kontorfellesskap tilpasset eldre arbeidstakere i overgangsfasen til pensjonisttilværelse? Kan du begrunne ditt svar?

Jeg ser for meg at dette er et godt tilbud for de som har mulighet å jobbe selvstendig, da det gir stor fleksibilitet og du blir kjent med mennesker i samme livssituasjon.

D) Hva tenker du når du hører begrepet «aldersdiskriminering»? (Oppfølging;) Finnes det? Hvordan tror du at dette kan motvirkes eller forebygges?

Dårlig behandlet på grunn av høy alder. Diskriminering. Dårlig kultur. Ikke likestilling. Først og fremst tror jeg det vil kunne forebygges ved hjelp av informasjon og fakta – å fortelle om alle de fordelene ved å være en eldre arbeidstaker. Å være eldre betyr en rik erfaring og masse kunnskap som andre burde lære av.

Fase 4: Tema; Bli kjent med målgruppen

Hvordan opplever du din generasjon – i hvilken grad er du enig i disse utsagnene, begrunn hvorfor?

E) «Min generasjon liker forandring i arbeidshverdagen»

Basert på mine egne preferanser, så ja, det tror jeg stemmer.

F) Min generasjon har god digital kompetanse.

Ikke veldig god, men helt ok.

G) Min generasjon er vant til å sitte i åpent landskap.

Spørs hva du jobber med. Jeg tror mange vet hva det innebærer å jobbe i åpent landskap, det er et så pass vanlig nå.

H) Min generasjon er vant til et «free seating»-konsept.

Samme her, det har også blitt vanlig, men føler det er mer skepsis i forhold til dette konseptet. Vant? Nei, jeg tror ikke det.

I) Min generasjon er tilpasningsdyktige.

Velger å basere mitt svar på personlige preferanser igjen, så ja. Hehe.

Fase 5: Tema; Behov i arbeidshverdagen

J) Kan du beskrive en normal arbeidsdag – hvor sitter du, hvem møter du osv?

Jeg jobber cirka 50% som tolk og 50% som oversetter av fagtekst. De dagene jeg skal oversette tekst sitter jeg mer på kontoret enn de dagene som tolk når jeg er ute og møter oppdragsgiver. Den varierte dagen er det jeg liker med mitt yrke. Det er like hyggelig å begynne dagen på kontoret med en god frokost på pulten, som en morgen ute i møte med mennesker.

K) Hvor mye oppbevaringsplass ønsker du på din arbeidsplass? Til hva?

Er ikke avhengig av oppbevaringsplass i dag i det hele tatt. Eller, jeg må ha et sted å henge fra meg jakken min, og kanskje vesken men den står ofte under arbeidsbordet uansett.

L) Se for deg at du er interiørarkitekt og får oppgaven å utforme et kontorfellesskap for din generasjon, hva ville du hatt fokus på?

Muligheten for å jobbe variert. Rom med forskjellige funksjoner. Godt arbeidslys. Steder hvor en kan slappe av og møte andre mennesker.

M) Forestill deg at du er medlem i et slikt kontorfellesskap, i hvilken grad ville du vært interessert i samhandling og sosial kontakt med andre medlemmer?

Det hadde vært av stor interesse, men jeg er avhengig av å ha muligheten for å sitte mer privat, og uforstyrret når jeg jobber.

N) Kan du si litt om hva du mener om åpent landskap og cellekontor?

Cellekontor er greit når du vil sitte i fred og ro, mens åpent landskap føles mer hyggelig og sosialt. Du må ha egenskapen å kunne stenge ute lyder når du sitter i åpent landskap for å trives. Jeg har litt vanskelig for det.

O) Kunne du tenkt deg å ha et medlemskap i et slikt kontorfellesskap, hvor du ikke har en fast plass men desto mer fleksibilitet i arbeidshverdagen som gjør at du kun betaler for den tid du er tilstede?

Ja, definitivt. Det er fint å ikke binde seg til leiekostnader når en ikke benytter plassen regelmessig.

Fase 6: Oppsummering

Oppsummere funn. Spør om dette er oppfattet riktig? Ønsker respondent å legge til noe?

Respondent er enig i oppsummering og ønsker ikke å tillegge noe mer informasjon.

Styrker

Fleksibilitet. Mulighet for «come and go», forskjellige medlemskap.

Sosialt. Fellesskap.

Brukere med likt ambisjonsnivå.

Positivt miljø. Motiverende.

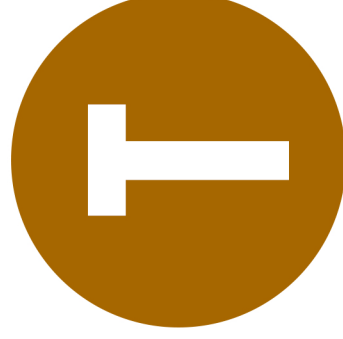
Mennesker med forskjellige ekspertise.

Stor variasjon av romfunksjoner.

Miks av formelle og uformelle rom.



KONSEPT: KONTORFELLESSKAP FOR «UNGE ELDRE»



Gode muligheter for nye bekjentskaper.

Deling av forskjellige ekspertise.

Kan gi et forlenget arbeidsliv.

Kan gi økt følelse av tilhørighet.

Kan forebygge aldersdiskriminering.

Omgivelser tilpassede målgruppen (kontraster, høyder etc).

Mulighet for å benytte kafé i første etasje for lettere lunsj, og uformelle møter.

Svakheter

Delte pultler. Ikke fast plass.

Arbeidsbelysning for dårlig.

Interiøret tilfredsstillende ikke behovene.

Det er ikke nok (eller helt feil), fasiliteter for å tilfredsstille behovene til brukerne.

Vedlegg 11: SWOT-analyse

Brukeren trives ikke med den grad av fleksibilitet.
Risiko for å miste eierskap.

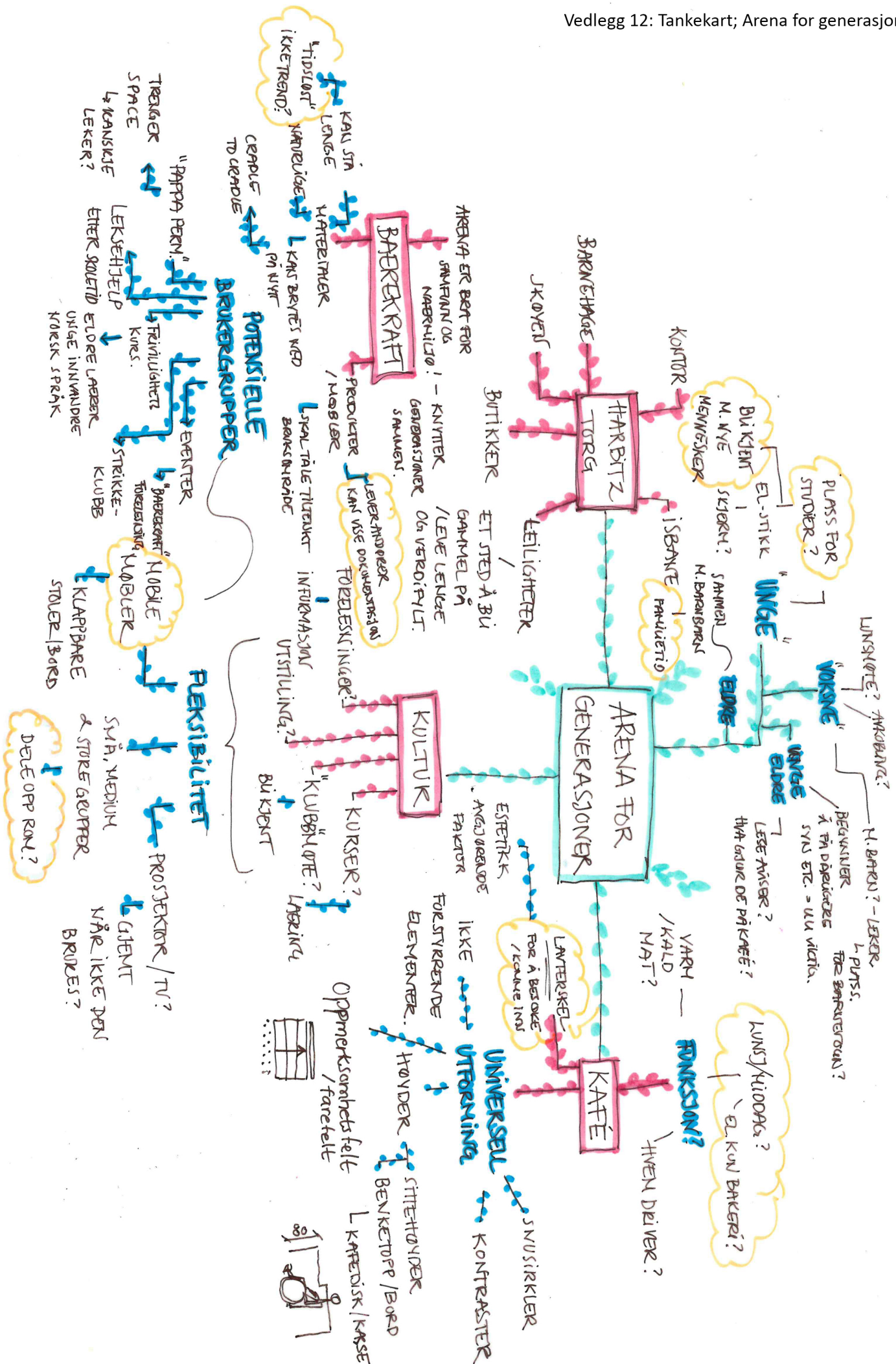
Brukeren har ikke skjønt konseptet.

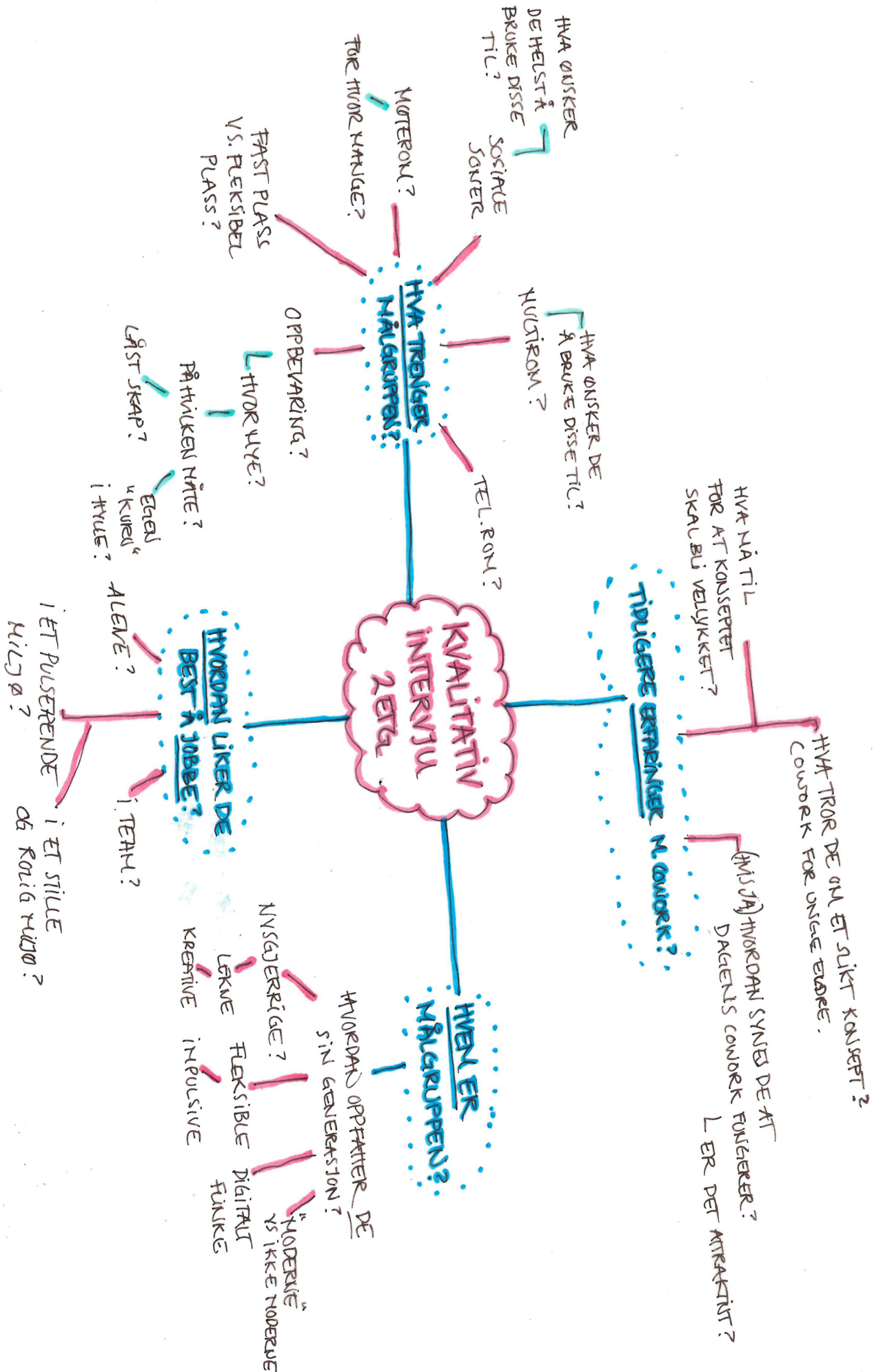
Brukerne fungerer ikke sammen.

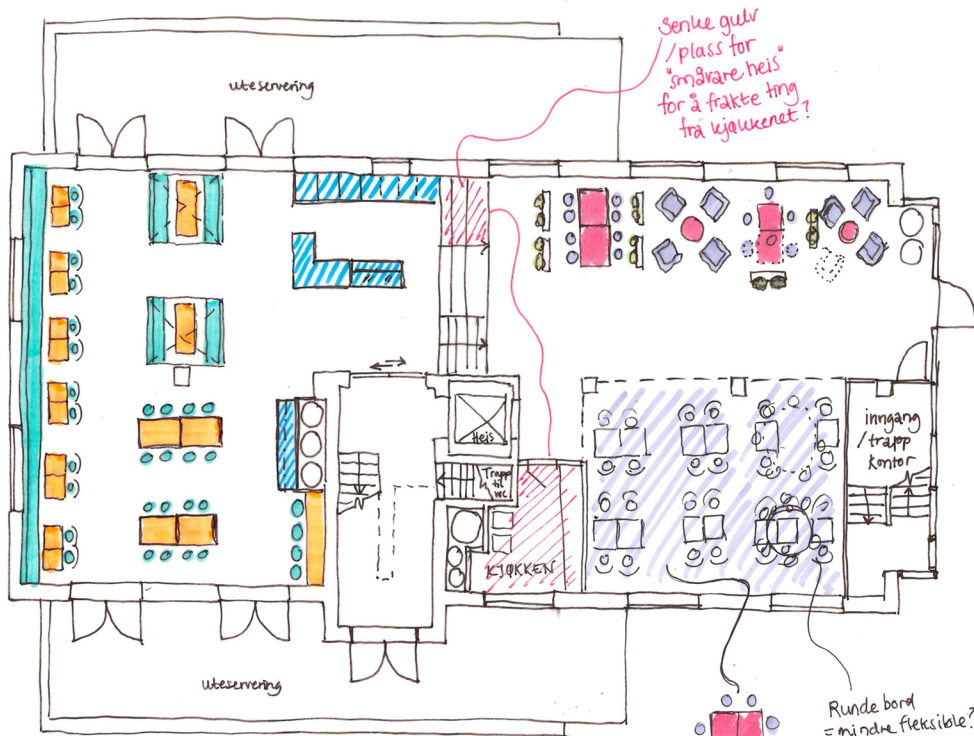
Brukerne føler seg «eldre» sammen med mennesker i lik alder.

Muligheter

Trusler



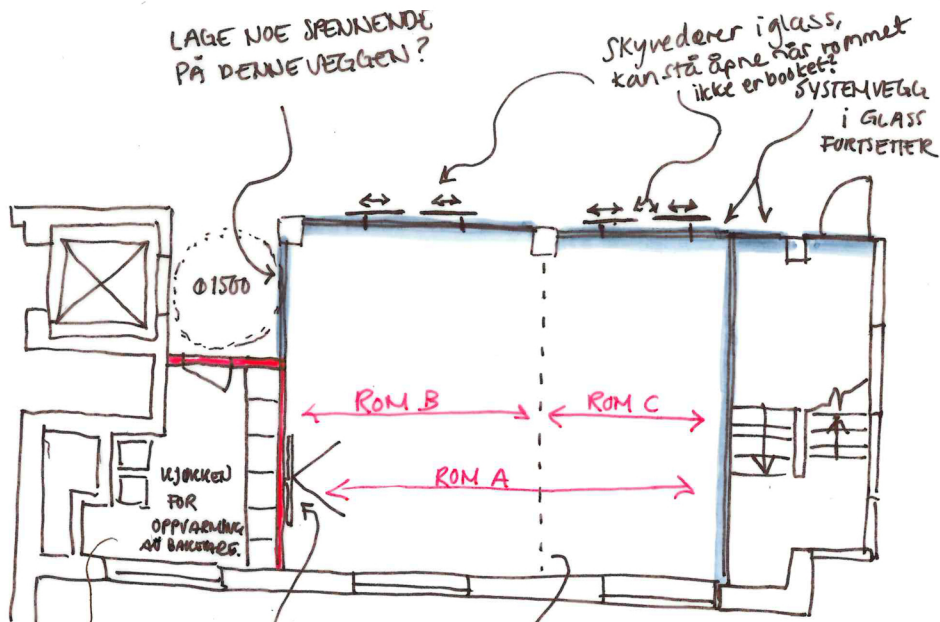




Runde bord = mindre fleksible?

mellomstore sammensetninger, eller store?

Fleksible klappbord & lette stoler som kan stables.



LAGE NOE SPENNENDE PÅ DENNE VEGGEN?

SKYVEDERER I GLASS, kan stå åpne hvis rommet ikke er boket?

SYSTEMVEGG I GLASS FORTSETTER

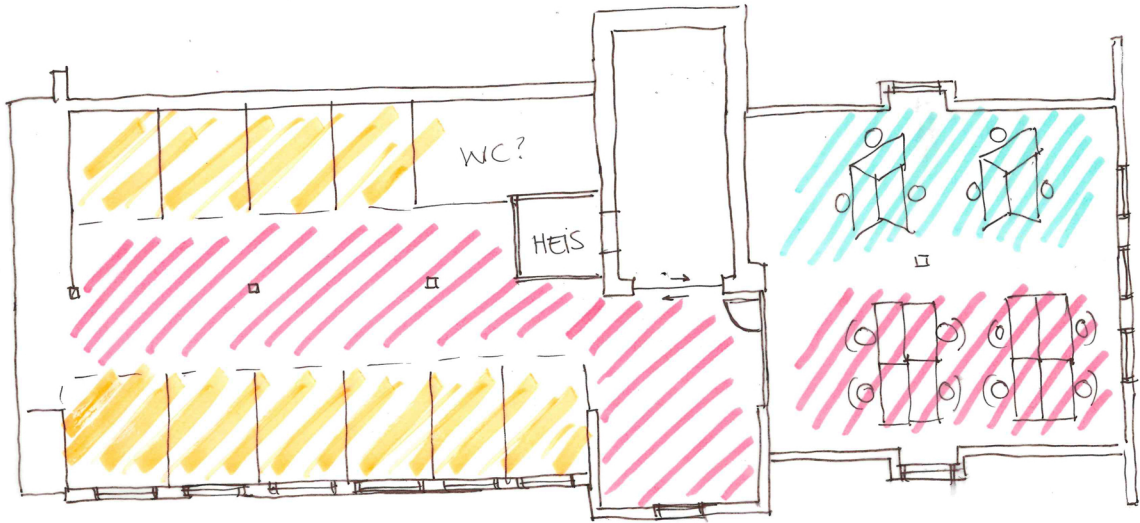
ALT. LAGER

TV / PROSJEKTOR PÅ DENNE VEGGEN?

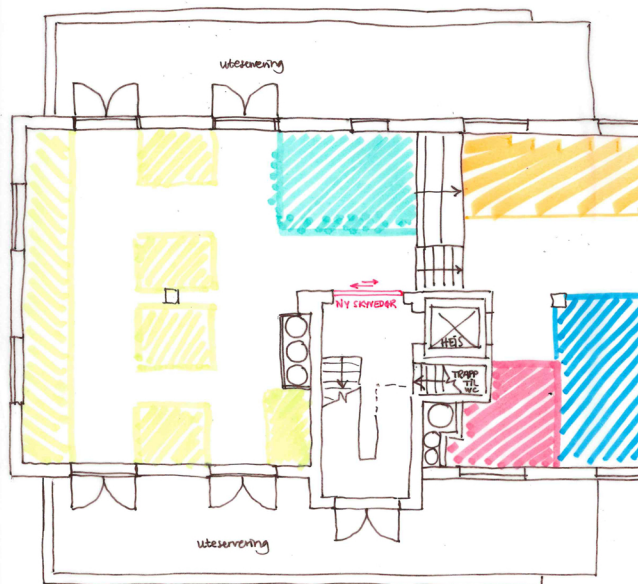
KAN ROMMET SKJERMES AV YTERLIGERE?

ROM A = STOR GRUPPE
 ROM B = MIDDELS GRUPPE
 ROM C = LITEN GRUPPE

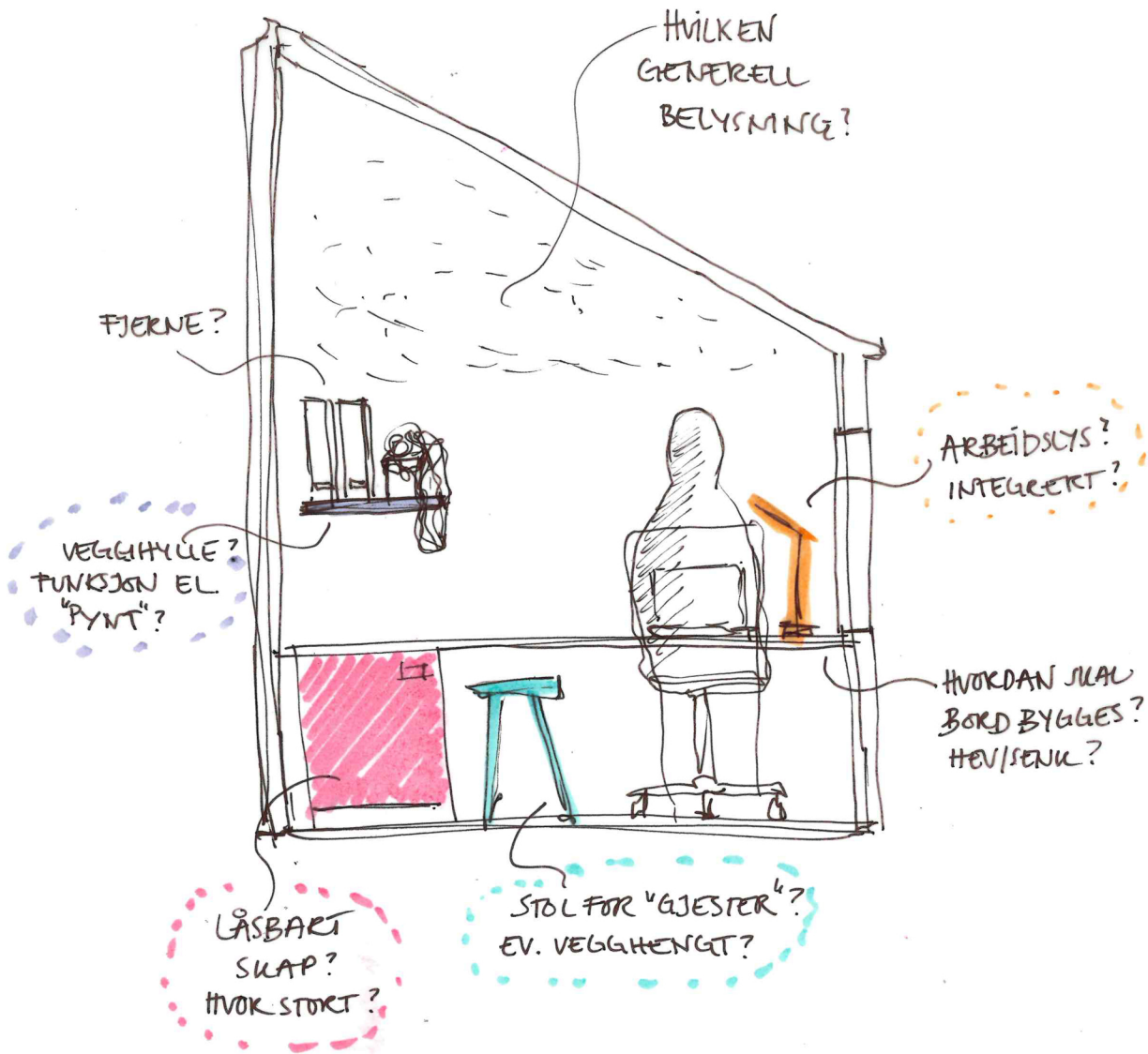
- GLASSVEGG
- GARDINER
- FOLDEBAR VEGG
- HYLLER PÅ HJUL?

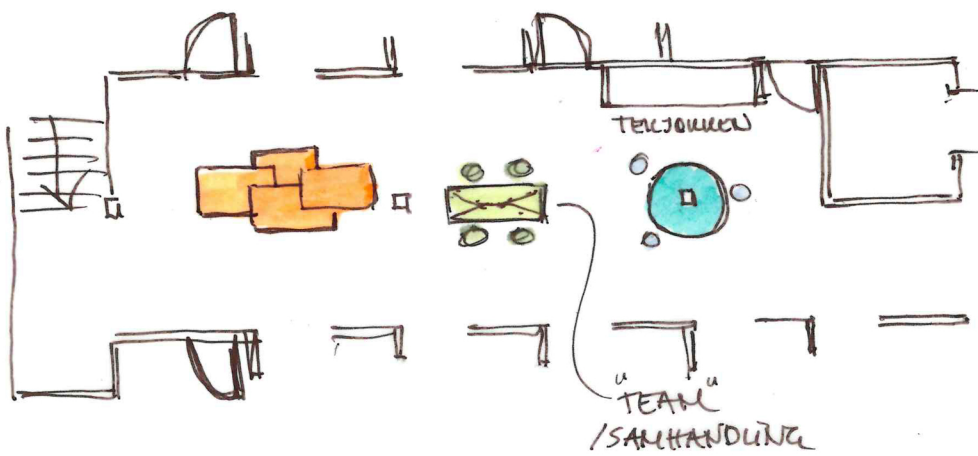
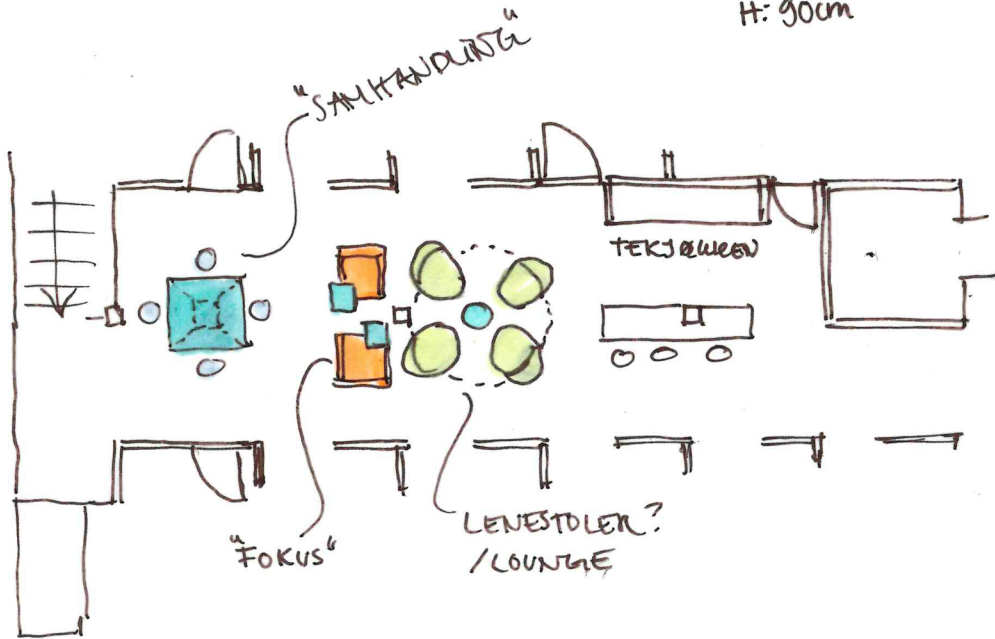
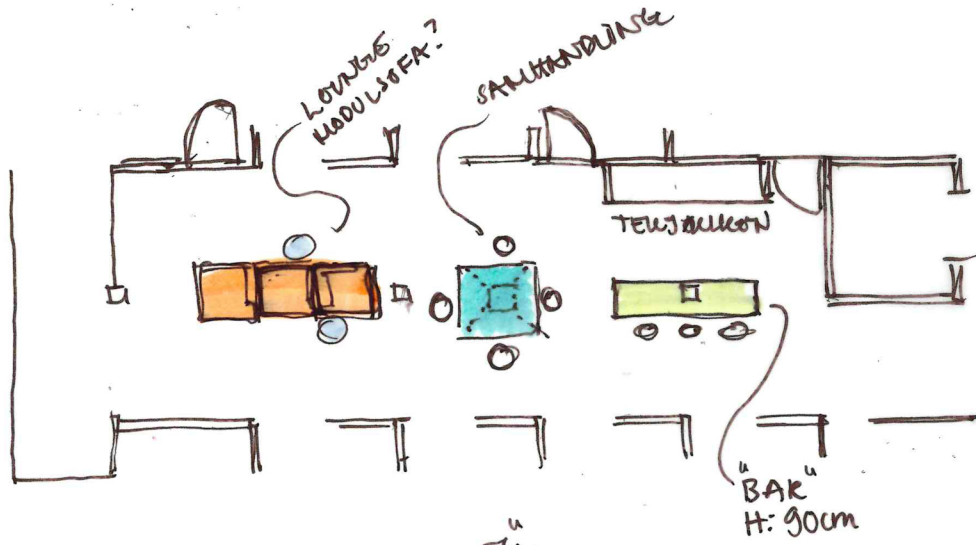


- SAMHANDLING / SOSIAL SONE / "ÅPNE" LANDSKAP
- "SEMIL-ÅPNE"? LITT MER SKJERMET?
- MULIG AREAL FOR STILLE SONER / NOTEROM ETC.



- AREAL FOR KAFEDISK
- "FÅSTE" SITTEPLASSER I KAFFE
- "FLEKSIBLE" PLASSER I KAFFE
- "SEMIL-FLEKSIBELT" AREAL TIL KURS/NOTE/LAERE
- LAGER, ALT. LITE KJØKKEN?





BACHELOR 2019

Gantt-skjema, Kandidat 300080

Under arbeid Dato, frist for deloppgaven Dato, hovedoppgaven ferdigstilles

| AKTIVITET | PLANLAGT START | PLANLAGT FRIST | VARIGHET | FAKTISK START | FAKTISK FERDIG | UKER | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------------|---|---------------|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|---------|----|----|----|----|----|--|
| | | | | | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
| Dato | jan 28-3 | feb 4-10 | feb 11-17 | feb 18-24 | feb 25-3 | mar 4-10 | mar 11-17 | mar 18-24 | mar 25-31 | apr 1-7 | apr 8-14 | apr 15-21 | apr 22-28 | apr 29-5 | mai 6-12 | mai 13-19 | mai 20-26 | jun 3-9 | | | | | | |
| Research into design Ferdig senest 27 februar Tot ca 4 uker | Start 28 februar | 27 februar | | | | | | | | 27 | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 1, Datainsam. | 28.jan | 03.feb | /ca 1 uke | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 2, Referanse. | 04.feb | 06.feb | /ca 0,5 uke | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 3a, Int. planlegging | 04.feb | 10.feb | /ca 1 uke | | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ...Metode 3b, gjennomføre | 14.feb | 24.feb | /ca 1 uke | | | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Research for design Ferdig senest 10 mars | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 1, "Tankekart" | 28.feb | 03.mar | /ca 0,5 uke | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 2, "Med et annet perspektiv" | 28.feb | 03.mar | /ca 0,5 uke | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metode 3, "Skisserull" | Fra 28 feb | til ca 18 april | Så lenge nødvendig (Ikke medtatt i frist) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Research through design Ferdig senest 28 april | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 28 | | | | | |
| Konseptutvikling | Fra 28 feb | 17.mar | /ca 2,5 uker | | | | | | | | 17 | | | | | | | | | | | | | |
| Jobbe i Archicad | Fra 28 feb | 03.apr | /ca 6-8,5 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Plantegninger | Fra 28 feb | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Oppriss | 11.mar | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Teknisk møbleringsplan | 11.mar | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Teknisk tegning av møbel etc. | 11.mar | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Teknisk belyningsplan | 11.mar | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Tekniske snitt | 11.mar | 03.apr | - | | | | | | | | | | | | | | | | 14 | | | | | |
| ...Perspektiver | 28.mar | 17.apr | /ca 3,5 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 28 | | | | | |
| Lage materialcollage | 18.apr | 28.apr | /ca 1,5 uke | | | | | | | | | | | | | | | | 28 | | | | | |
| Skriftlig del Ferdig senest 21 april | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 21 | | | | | |
| 2.0 Innledning | 28.jan | 06.feb | /ca 1 uke | | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.0 Datainsamling og metode | 28.jan | 27.feb | /ca 4,5 uker | | | | | | 27 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.0 Kreative metoder | 28.feb | 10.mar | /ca 1,5 uke | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.0 Redegjørelse for konsept | 28.feb | 17.mar | /ca 2,5 uker | | | | | | | | 17 | | | | | | | | | | | | | |
| 6.0 Redegjørelse for valgte løsninger | 14.mar | 13.apr | /ca 4,5 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 13 | | | | | |
| 7.0 Universell utforming + 8.0 Bærekraftige valg | 14.mar | 13.apr | /ca 4,5 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 13 | | | | | |
| Forside + Forord + 1.0 Innholdsfortegnelse + 9.0 konklusjon/oppsummering +10.0 kildehenvisning | 04.apr | 21.apr | /ca 2,5 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 21 | | | | | |
| Grafisk Design Ferdig senest 19 mai | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 19 | | | | | |
| Touch-up layout presentasjon mappe + ev. endringer i tegninger | 29.apr | 19.mai | /ca 3 uker | | | | | | | | | | | | | | | | 19 | | | | | |
| A2 Plakat | 09.mai | 19.mai | /ca 1,5 uke | | | | | | | | | | | | | | | | 19 | | | | | |
| Bestille print | senest 19 / 20 mai | | | | | | | | | | | | | | | | | | 19 | | | | | |
| Oppsummering Ferdig senest 27 mai | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 27 | | | | | |

INTERNLEVERINGSFRIST

Research into design

- Metode 1: Datainsamling inkl. analyse og refleksjon
- Metode 2: Referanseprosjekter inkl. analyse og refleksjon
- Metode 3a: Planlegge kvalitative undersøkelser
- Metode 3b: Gjennomføring kvalitative undersøkelser
- Metode 3c: Analyse og refleksjon av kvalitative undersøkelser

Research for design

- Kreativ metode 1: Tankekart/brainstorming
- Kreativ metode 2: "Med et annet perspektiv"

Research through design

- Jobbe m. skriftlig oppgave
- Jobbe i Archicad
- Utvikle konsept og konseptcollage
- Lage materialcollage