

Sentraliserte etater, desentraliserte arbeidsplasser?

Torstein Neshalm, forsker ved SNF

● **Kjersti Eline T. Busch** og Audhild Dahlstrøm skriver innsiktsfullt om fjernarbeid og lokalisering av statlig arbeidsplasser (innlegg i DN 23. mai), særlig knyttet til at «de fleste arbeidsplassene i sentraladministrasjonen (er) plassert i Oslo-området, mens noen direktorater er flyttet ut til mellomstore norske byer».

Lokalisering og fjernarbeid er også meget relevant for de etatene forfatterne ikke nevner: landsomfattende statlige etater og direktorater.

Fem av disse har de siste årene gjort likeartede organisatorisk endringer, fra organisering i til dels sterke regionale enheter til organisering etter oppgaver: Arkivverket, Tolletaten, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Statens vegvesen.

Ut fra min og mine kollegers forskning er bakgrunnen en kombinasjon av to forhold:

→ Erkjennelsen av at man utfører de samme oppgavene i alle regioner og at organisering i regionale enheter ikke er gunstig for samordning og standardisering.

→ Økt digitalisering av arbeidsutførelse og brukerkontakt, eksemplifisert ved digitale arkiver og elektronisk behandling av skatteliggingen.

Denne forståelsen tar bort grunnlaget for regionale enheter og svekker argumentene for lokalisering av arbeidsplasser hvor brukere og myndighetsobjekter befinner seg. Imidlertid er endringene i struktur ianført samtidig som man langt på vei har beholdt den samme geografiske lokaliseringen av arbeidsplassene; for å svekke motstanden mot endringene og for å redusere omstillingskostnadene på kort sikt.

En konsekvens av dette er at mange avdelinger og enheter ikke er samlokalisert. Leder og medarbeidere arbeider på ulike kontorsteder. Det kreves dermed fjernledelse og kommunikasjon ved omfattende bruk av ikt-verktøy.

En slik løsning gir grunnlaget for følgende «før-korona» hypotese: Når en oppgave skal utføres av et kollektiv eller en gruppe av ansatte, er det en fordel at denne enheten er samlokalisert, grunnet fordelene ved ansikt-til-ansikt møter og direkte kommunikasjon. Det kan dermed forventes et press i retning av samlokalisering av avdelinger og enheter.

«Etter-korona» vil dette forholde seg annerledes: En (omstridt) endring i retning av samlokalisering vil være mindre aktuelt når digitalt fjernarbeid og fjernledelse oppfattes som er suksess heller enn en hindring for samordning og god arbeidsutførelse.