

En resa genom det aktivitetsbaserade kontoret

- **En kvalitativ studie om fysisk och psykosocial arbetsmiljö**

Av: Marsella Loukkareva & Linus Kindstedt

Handledare: Karin Winroth
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskap
Kandidatuppsats 15hp
Företagsekonomi | Organisation | Höstterminen 2016



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Förord

Vi vill börja med att tacka vår handledare Karin Winroth för hennes stöd och rådgivning i vår arbetsprocess med uppsatsen. Vi vill även tacka våra opponenter för den konstruktiva och givande kritik de har gett oss.

Vi vill rikta ett stort och hjärtligt tack till Identity Works och SJ för deras vilja att ställa upp samt deras varma mottagande.

Ett sista tack går till alla de personer som ställt upp på intervjuer, utan er hade detta inte gått.

Stort tack till alla er!

Sammanfattning

Titel: En resa genom det aktivitetsbaserade kontoret – En kvalitativ studie om fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

Författare: Marsella Loukkareva och Linus Kindstedt.

Handledare: Karin Winroth.

Nyckelord: Aktivitetsbaserat kontor, fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, Identity Works, SJ.

Syfte: Syftet med denna studie är att ge en ökad förståelse för ledningens avsikter och anställdas upplevelse gällande arbetsmiljö i det aktivitetsbaserade kontoret.

Teoretisk referensram: Den teoretiska referensramen grundar sig i två områden, fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Fysisk arbetsmiljö behandlar i denna studie faktorer som fysisk struktur, färger, ljud, ljus och växter. Den psykosociala arbetsmiljön i studien utgår från karaktärsdrag hos det aktivitetsbaserade kontoret, självständighet och gemenskap.

Metod: Metodvalen i denna studie är semistrukturerade intervjuer och observationer. Intervjuerna och observationerna har genomförts på företagen Identity Works och SJ. Personal från ledning och övriga anställda från respektive företag har deltagit i intervjuerna.

Empiri: Det empiriska materialet är insamlat från totalt sju intervjuer och två observationer. Två intervjuer har genomförts med personer från arbetsledningen för att ta reda på vad de har för avsikter. Fem intervjuer har genomförts med anställda för att ta reda på hur de upplever det aktivitetsbaserade kontoret. Observationerna har genomförts i syfte att uppleva kontoret och se hur människor arbetar där.

Slutsatser: Studien kom kortfattat fram till att ledningens avsikter är att skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt för de anställda gällande hur de utformar kontoret, hur de arbetar med ljud och ljus samt vilken inredning och färger de väljer att ha. De anställda upplever det aktivitetsbaserade kontoret som positivt där de upplever en stor självständighet och gemenskap.

Abstract

Title: A journey through the activity-based office – A qualitative study of the physical and psychosocial working environment.

Authors: Marsella Loukkareva and Linus Kindstedt.

Supervisor: Karin Winroth.

Keywords: Activity-based office, physical environment, psychosocial environment, Identity Works, SJ.

Purpose: The purpose of this study is to obtain an increased understanding of the management's intentions and the employees' experiences of the working environment in activity-based offices.

Theoretical framework: The theoretical framework is divided in two parts, physical and psychosocial working environment. The physical working environment deals with factors such as physical structure, colors, sound, light as well as plants. The psychosocial working environment includes the characteristics of the activity-based office, autonomy and fellowship.

Method: Semi-structured interviews and observations are conducted. The interviews and observations have been conducted at the companies Identity Works and SJ. The interviews have been conducted at both management level and with the employees at both companies.

Empirics: The empirical material is collected from seven interviews. Two interviews with employees at the management level, to see what their intentions are with the activity-based office. Five interviews were conducted with employees to see how they experience the office.

Conclusions: This study concludes that the management's purpose is to create a good working environment for the employees. This is done through the design of the office, how they construct the office regarding sound, light, plants and colors. The employees experience the activity-based office positively where they sense a large degree of independence and fellowship.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemdiskussion	1
1.3 Forskningsfrågor	3
1.4 Syfte	3
1.5 Avgränsning	3
2. Teoretisk referensram	4
2.1 Den fysiska arbetsmiljön.....	4
2.1.1 Definition på fysisk arbetsmiljö	4
2.1.2 Fysisk struktur	4
2.1.3 Färger.....	5
2.1.4 Ljud.....	6
2.1.5 Ljus	7
2.1.6 Växter	7
2.2 Den psykosociala arbetsmiljön.....	8
2.2.1 Definition på psykosocial miljö.....	8
2.2.2 Karaktärsdrag.....	8
2.2.3 Självständighet.....	9
2.2.4 Gemenskap	10
2.3 Tillämpning av teorier och tidigare forskning.....	11
3. Metod	12
3.1 Intervjuer	12
3.2 Observationer	12
3.3 Urval.....	13
3.4 Genomförande.....	14
3.5 Trovärdighet	16
4. Empiri och analys	18
4.1 Presentation av företag och respondenter.....	18
4.1.1 Identity Works	18
4.1.2 SJ	18
4.1.3 Presentation av respondenter	19
4.2 Fysisk arbetsmiljö	19
4.3 Psykosocial arbetsmiljö.....	24

5. Slutsats	28
5.1 Förslag på vidare forskning.....	30
Referenslista.....	31
Bilagor.....	

1. Inledning

I kapitel 1 presenteras bakgrund till uppsatsen följt av en problemdiskussion som sätter problemet i sitt sammanhang och visar varför det är ett intressant område att studera. Problemdiskussionen leder vidare till forskningsfrågor och syfte som avslutas med avgränsningar.

1.1 Bakgrund

Allt fler företag följer trenden att omorganiseras, omstruktureras, utvecklas och ändrar fokus i det moderna arbetslivet (Allvin et al. 2006). Det betonas att förbättring av arbetsmiljö är av stor betydelse, inte bara för att gynna själva företagen utan också för samhället i stort då en vuxen människa tillbringar en stor del av sitt liv på arbetsplatser (Vestlund, 1949:2-3). Vimalanathan & Babu (2014) menar att kontorsarbetare spenderar mer än hela 90% av sin tid i en inomhusmiljö. Därför menar de att kontorets olika drag i form av kontorsutrustning, möbler och miljö måste passa in bra gentemot de anställda för att de ska må bra, känna sig trygga och kunna utföra sitt arbete effektivt. För att en arbetsmiljö ska vara så bra som möjligt har även Arbetsmiljöverket tagit fram föreskrifter som företag har en skyldighet att följa (Arbetsmiljöverket, 2016).

Arbetsmiljö kan delas in i fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Fysisk arbetsmiljö berör inredning såsom möbler, utrustning, växter och färger. Arrangemang av kontorets utformning i form av öppna ytor, mötesrum och andra arbetsytor samt faktorer som ljud, ljus, luftsystem och ventilation tillhör också den fysiska miljön (Hoff & Öberg, 2014). Den psykosociala arbetsmiljön fokuserar på medverkan på arbetsplatsen samt sociala relationer mellan anställda (Zanderin, 1997). Psykologerna Lennér Axelsson och Thylefors (2005) definierar den psykosociala arbetsmiljön som samspelet mellan individ och dess omgivning.

1.2 Problemdiskussion

Davis (1984) anser att den fysiska arkitekturen i kontorsmiljöer påverkar de som arbetar där med sin fysiska struktur och design. Organisationer måste ta hänsyn till att människor behöver olika miljöer vid olika tillfällen för kunna prestera bra. Det är mindre troligt att organisationen fungerar om människorna inte presterar (Oseland, 2009).

Det finns studier som visar ett samband mellan en arbetsmiljö där hälsan förbättras hos de anställda samtidigt som organisationens produktivitet förbättras (Karlsson, 2010). Vidare betonar studien att förebyggandet av ohälsa även minskar kostnader för både företaget och samhället. Ett uttalande från en HR-specialist på banken SEB stödjer detta i en artikel i Dagens Nyheter: “- *Mår medarbetarna bra presterar de bra och företaget tjänar mer pengar. Långvarig ohälsosam stress gör allt väldigt ineffektivt. Plus att vi belastar samhällsekonomin mer.*” (DN, 2016).

De Croon et al. (2005) fann starka bevis på att öppna kontorsmiljöer har en negativ påverkan gällande anställdas arbetstillfredsställelse och privatliv på arbetsplatsen. Eftersom att närheten till andra människor ökar i miljöer som är öppna finner många att det kan vara svårt att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter.

Kontorsmiljöer varierar i allt från öppenhet och design, storlek och hur många som arbetar på kontoret. Enskilda kontor där individen arbetar självständigt kallas för cellkontor. Ett mer flexibelt kontor är det öppna kontorslandskapet. Denna kontorstyp finns i olika storlekar beroende på hur många som arbetar där, men alla sitter i en öppen planlösning. Ett kontor som även det är öppet men som fyller andra funktioner är det aktivitetsbaserade kontoret. I detta kontor finns det inga fasta arbetsplatser utan alla väljer själva arbetsplats utifrån sina arbetsuppgifter. Planlösningen är öppen men det ska finnas tillgång till miljöer som passar alla arbetsuppgifter inom företaget (Bodin Danielsson & Bodin, 2008).

Hertel & Wohlers (2016) menar dock att det aktivitetsbaserade kontoret i vissa hänseenden har en negativ inverkan eftersom att kontoret är så öppet. De anställda har en liten påverkan över buller och visuell exponering som finns på kontoret. De menar att sådana konsekvenser kan ha en inverkan på den anställdes arbetstillfredsställelse och arbetsprestation. Samtidigt menar Bodin Danielsson & Bodin (2008) i sin studie att det aktivitetsbaserade kontoret har visat på hög arbetstillfredsställelse och hälsostatus jämfört med de tidigare beskrivna kontorsmiljöerna.

Som ovan presenterat är arbetsmiljön på en arbetsplats av kritisk betydelse för arbetstillfredsställelse. Det tycks dock inte finnas konsensus kring om aktivitetsbaserade arbetsmiljöer är de som uppfyller dessa mål mest effektivt. Det blir därav intressant att undersöka hur företag med aktivitetsbaserade kontor resonerar när de utformar sina kontor och

vilka faktorer de tar hänsyn till. Eftersom att ett kontor består utav människor är det vidare intressant att undersöka hur anställda upplever och påverkas av den fysiska och psykosociala miljön.

1.3 Forskningsfrågor

Vad har ledningen för avsikter med arbetsmiljön i det aktivitetsbaserade kontoret?

Hur upplever de anställda arbetsmiljön i det aktivitetsbaserade kontoret?

1.4 Syfte

Syftet med denna studie är att ge en ökad förståelse för ledningens avsikter och anställdas upplevelse gällande arbetsmiljö i det aktivitetsbaserade kontoret.

1.5 Avgränsning

Studien kommer att ha fokus på två företag: SJ som är ett järnvägsbolag och Identity Works som är en varumärkesbyrå. Dessa två företag valdes eftersom att båda tillämpar aktivitetsbaserat kontor och för att deras kontor är belägna i Stockholmsregionen. Arbetsmiljön kommer att avgränsas till den fysiska och den psykosociala miljön.

2. Teoretisk referensram

I kapitel 2 presenteras teori och tidigare forskning som valts ut för studiens syfte och forskningsfrågor. Kapitlet inleds med teorier och tidigare forskning om fysisk arbetsmiljö och därefter följer psykosocial arbetsmiljö. Kapitlet avslutas med att förklara hur författarna ämnar tillämpa den teoretiska referensramen i studien.

2.1 Den fysiska arbetsmiljön

2.1.1 Definition på fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön består av inredningselement som möblering, inredning, utrustning, växter, färger och andra estetiska objekt, samt olika typer av lokaler, rum och mötesplatser. Även ljud, ljus, luftkvalitet och temperatur ingår även i denna typ av miljö (Hoff & Öberg, 2014). Den teoretiska referensramen avser dela in den fysiska arbetsmiljön i avsnitten fysisk struktur, färger, ljud, ljus och växter. Fysisk struktur kommer att behandla bland annat möblering, inredning, arkitektur och design. Färger är de som finns på kontoret, bland annat på väggar, möbler och inredning. Ljud behandlar främst buller i form av olika ljudfaktorer som kan vara störningsmoment på arbetsplatsen. Ljus innefattar all belysning som företagen använder sig av på sina kontor. Den sista punkten, växter, är om företaget har växter på sitt kontor och vad för typer av växter det är (Hoff & Öberg, 2014).

2.1.2 Fysisk struktur

Davis utvecklade ett ramverk som visar hur de anställda påverkas av arkitekturen i kontorsmiljöer. Den fysiska miljön delas in i kategorierna fysisk struktur, fysisk stimuli och symboliska artefakter (Davis, 1984).

Den *fysiska strukturen* handlar om den arkitektur och design som finns på kontoret. Den fysiska strukturen är nära kopplad till aspekter som kommunikation, avskildhet och gruppkonstruktion där den fysiska placeringen av möbler kan påverka den sociala interaktionen. Storleken på kontoret kan också påverka den sociala interaktionen. Davis (1984) menar på att ju närmare anställda arbetar varandra desto större är sannolikheten att de kommer att mötas och relationerna kommer då att bli mer personliga. Det motsatta gäller kontor där medarbetare skiljs åt mellan olika avdelningar eller på olika våningsplan.

Vidare pratar Davis om *fysisk stimuli* som innebär att det finns aspekter av arkitekturen som tränger in i de anställdas medvetande och påverkar deras beteenden. Exempel på hur fysisk stimuli som tränger sig in i anställdas medvetande är konversationer, telefon, e-mail, föremål på kontoret eller övervakning av chef eller andra kollegor. Dessa fysiska stimuli i arbetsmiljön kan komma att påverka anställda positivt eller negativt. Fysisk stimulinen påverkar människor negativt i högre grad i miljöer där många människor vistas samtidigt då människor kan uppleva trängsel som en stressfaktor i sin arbetsmiljö. Om fysiska stimuli påverkar anställda negativt kan det leda till frustration, koncentrationssvårigheter och minskad arbetstillfredsställelse (Davis, 1984).

Den sista kategorin är *symboliska artefakter* som handlar om hur den sociala miljön tolkas, om människorna som arbetar där och om företaget självt. Exempel på symboliska artefakter är hur kontoret är designat med stil och färg, om det finns konst på väggarna eller om det finns privata rum för anställda på högre uppsatta positioner i företaget. Symboliska artefakter är starkt associerade med företagets bild och status. Det är dock inte bara kontorets insida som påverkar. Vilken stad företaget har valt att placera sitt kontor i, vilket läge kontoret har, hur utsidan av byggnaden ser ut och vilka byggnader som ligger bredvid är alla faktorer som kan vara viktigt för företagets egen bild och status (Davis, 1984).

2.1.3 Färger

Vilnai-Yavetz et al. (2005) menar i sin studie att den fysiska miljön i organisationer ska innefatta tre separata dimensioner. De olika dimensionerna är den instrumentella, den estetiska och den symboliska. För denna studie blir den estetiska dimensionen intressant eftersom att den behandlar kontorets färg och form. Studien menar att det estetiska kan komma att påverka medarbetarnas uppfattade trivsel på arbetsplatsen. En svårighet med den estetiska dimensionen kan till exempel vara att en viss färg på kontorets väggar kan upplevas på olika sätt av olika personer. Beroende på vilka färger som föredras kan människor antingen påverkas positivt, negativt eller inte uppleva någon påverkan alls.

Kamarulzaman (2011) menar att olika faktorer i arbetsmiljön har en direkt eller en indirekt påverkan på de anställdas arbetsprestation. De faktorerna som tas upp och diskuteras i artikeln är bland annat design, inomhustemperatur, färg, ljud och växter. I detta avsnitt kommer det att fokuseras på faktorn färg. Kamarulzaman (2011) menar att alla individer upplever färger på ett individuellt sätt. Människors reaktioner på olika färgtoner beror på deras kultur, utbildning,

genetik och socioekonomisk nivå, vilket är individuellt hos alla människor. Vidare menar författaren att arbete som kräver en högre koncentrationsnivå bör ha en mer neutral färgton i sina kontor. Han menar att när företag väljer färger till sina kontor är det viktigt att ta hänsyn till vilka färger som väljs ut för att sedan kunna producera bättre arbets kvalitet.

2.1.4 Ljud

Sundstrom et al. (1994) har genomfört en studie som handlar om kontorsbuller i öppnare kontorslandskap i förhållande till arbetstillfredsställelse, trivsel och generellt sätt tillfredsställelse i arbetsmiljön. Studiens resultat kom fram till att 54% av de som var med i studien ofta störde sig på en eller flera ljudfaktorer i arbetsmiljön. De ljudfaktorer som störde respondenterna som mest rangordnades på följande sätt: att telefoner ringer, att kollegor pratar i telefon, kollegor som pratar i bakgrunden med varandra, tangentbord, musik, ventilationssystem och ljud utifrån byggnaden.

Banbury och Berry (2005) har i en studie undersökt hur olika typer av kontorsljud påverkar människors koncentration i öppnare kontorsmiljöer. Studien har även undersökt vad de anställda anser kunna förbättras i förhållande till ljud. De utgick från åtta följande kontorsljud som kan komma att påverka de anställda:

1. Telefon ringer
2. Telefoner ringer på tomma arbetsytor (ingen svarar)
3. Kollegors telefonsamtal
4. Skrivare
5. Datorer
6. Tangentbord
7. Kollegor som pratar i bakgrunden
8. Ljud utifrån

Studien kom fram till att minst en av ovanstående faktorer har en negativ påverkan på samtliga anställda på kontoret. 82 % ansåg att mer än tre av ovanstående faktorer påverkade deras koncentration. De faktorer som påverkade anställda mest negativt var framförallt telefoner, både telefonsamtal och att telefoner ringer. Även kollegor som pratar i bakgrunden var något som påverkade de anställda negativt i en högre grad. Dessa faktorer visade ha en större påverkan på anställda än vad datorer, skrivare, tangentbord och de andra faktorerna hade.

Oseland (2009) menar på att vissa människor kräver en mer dämpad miljö för att kunna koncentrera sig under sitt arbete. Att få stänga omvärlden ute och sitta ensam i lugn och ro kan vara stimulerande. Andra människor mår bättre av livfullare miljöer med många människor i omlopp, höga ljud eller musik. Friheten att kunna välja plats anpassad efter behov kommer att öka graden av uppfattad kontroll.

2.1.5 Ljus

Küller et al. (2006) genomförde en studie i fyra länder med syfte att undersöka ljus och färgers påverkan på anställdas humör. I detta avsnitt kommer det att läggas fokus på ljus. Studien kom fram till att på kontoren skiljde sig uppfattningen om vad som var lagom ljust och vad som var för ljust. Några anställda påverkades negativt av en viss typ av ljussättning samtidigt som andra upplevde att ljuset påverkade de positivt. Resultatet visade även att humöret bland de tillfrågade sjönk som mest när de upplevde att det var för mörkt på kontoren. Studien belyser att det kan vara svårt att skapa en miljö som passar alla eftersom att alla människor uppfattar bra ljus på olika sätt. Vissa trivs med att arbeta när det är lite mörkare medan andra behöver ha det väldigt ljust för att kunna ha fokus.

Chua et al. (2016) har utfört en studie som handlar om hur den fysiska miljön påverkar en kontorsarbetares prestation. De ville finna vad det finns för relation mellan kontorets design och de anställdas produktivitet. Indelningen av den fysiska miljön har gjorts i fem olika delar där en indelning bland annat är ljus. Studien kom fram till att ljus är den faktorn som har mest påverkan på de anställdas produktivitet. Både dagsljus och annan belysning är nödvändig i kontorsmiljöer menar författarna. Det ger en känsla av energi och påverkar de anställdas humör. Slutsatsen blev att ljus är något som är viktigt att ta hänsyn till på kontor.

2.1.6 Växter

Qin et al. (2013) har undersökt sambandet mellan växter och människans trivsel på arbetsplatsen. En jämförelse gjordes mellan en kontorsmiljö med växter och en kontorsmiljö utan växter. För växterna används egenskaperna färg, storlek och doft som kan ha en påverkan på människans humör, bekvämlighet, trivsel samt prestation och arbetstillfredsställelse (Qin et al. 2013).

Egenskapen färg klassificerades som grön, annan färg eller mångfärgad. Anställda var som mest tillfredsställda med gröna växter, följt av mångfärgade och sist växter med annan färg.

Den andra egenskapen storlek klassificerades som liten, mellan och stor. Graden av tillfredsställelse var högst med små växter följt av medelstora växter och sist stora växter. Den tredje och sista egenskapen på växterna var doft och klassificerades som ingen doft, lätt doft eller stark doft. Kopplat till tillfredsställelsen på arbetsplatsen var den som högst när kontoret hade växter med lätt doft, följt av stark doft och sist var ingen doft. Studien kom fram till att i den kontorsmiljön där det fanns växter var arbetstillfredsställelsen högre jämfört med den kontorsmiljön där det inte fanns växter (Qin et al. 2013).

2.2 Den psykosociala arbetsmiljön

2.2.1 Definition på psykosocial miljö

Den psykosociala arbetsmiljön definieras av Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) som samspelet mellan individ och individens miljö. Begreppet psykosocial arbetsmiljö kan användas för att beskriva olika typer av orsaksförhållanden i den omgivande miljön. Begreppet kan även tillämpas på hur människor påverkas av olika upplevelser. I denna studie kommer psykosocial arbetsmiljö att användas för att få en ökad förståelse för hur de anställda upplever och påverkas av deras arbetsmiljö. Som hjälp till det kommer avsnittet att bestå av aktivitetsbaserade karaktärsdrag, vilka beskriver påverkan på anställda. Avsnittet som kommer efter behandlar självständighet och beskriver hur olika faktorer i omgivningen påverkar anställdas självständighet. Gemenskap, som är det sista avsnittet, behandlar även det hur olika faktorer i omgivningen kan komma att påverka anställdas gemenskap på arbetsplatsen.

2.2.2 Karaktärsdrag

Hertel & Wohlers (2016) har introducerat ett teoretiskt ramverk som beskriver fördelar och risker med aktivitetsbaserade kontor baserat på teorier från arbets- och organisationspsykologi. Ramverket beskriver olika karaktärsdrag som aktivitetsbaserade kontor besitter. Ramverkets egenskaper är öppenhet av arbetsmiljön, flexibilitet, att dela arbetsbord med kollegor samt information- och kommunikationsteknologi. Dessa karaktärsdrag kan vidare påverka faktorer som självständighet, avskildhet samt närhet och synlighet. Beroende på hur dessa faktorer påverkar anställda kan detta vidare resultera i kort- eller långsiktiga konsekvenser. Kortsiktiga konsekvenser kan vara på en individuell nivå eller på en mer team- och organisationsnivå. Kortsiktiga konsekvenser på en individuell nivå kan vara självbestämmande och långsiktiga kan vara välmående, tillfredsställelse, motivation och prestation. Kortsiktiga konsekvenser på en team- och organisationsnivå kan vara gruppidentitet och sammanhållning,

informationsdelning och tillit. Långsiktiga konsekvenser kan vara team tillfredsställelse och team prestation. Dessa olika karaktärsdrag hos det aktivitetsbaserade kontoret har samtliga någon påverkan på människorna som arbetar där (Hertel & Wohlers, 2016).

2.2.3 Självständighet

Self-Determination Theory (SDT) är en motivationsteori som är utvecklad av Ryan & Deci (2000). Teorin grundar sig i att människor kan vara aktiva och engagerade eller passiva och oengagerade beroende på den sociala miljö som personen befinner sig i. SDT fokuserar på antagandet att människan har tre grundläggande behov som behöver tillfredsställas i den sociala kontexten, vilket då bidrar till motivation och välbefinnande. De tre behoven är *känsla av självständighet, känsla av kompetens* och *känsla av samhörighet*.

Känslan av självständighet innebär att individen behöver få känna kontroll över sin egen arbetssituation, att få möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter utan att känna sig kontrollerad och övervakad. *Känslan av kompetens* uppfylls om individen upplever att denne besitter rätt kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter och upplever att det går att arbeta effektivt i den miljö som arbetet utförs i. *Känslan av samhörighet* handlar om samspelet med andra personer i omgivningen, att tillhöra olika grupper på arbetsplatsen, att känna sig uppskattad och behövd av andra (Ryan & Deci, 2000).

Ryan & Deci (2000) menar att det är viktigt för individen att känna kontroll över sitt eget arbete och de arbetsuppgifter som ska utföras under arbetstid. Att känna sig övervakad av chefer eller andra medarbetare kan påverka den känslan negativt menar författarna.

Sundstrom et al. (1980) har undersökt olika typer av avskildhet på arbetsplatsen och om avskildheten kan kopplas till arbetstillfredsställelse. Undersökningen skiljer på två olika typer av avskildhet som är *psykologisk avskildhet* och *arkitekturell avskildhet*. *Psykologisk avskildhet* innebär att individen har en känsla av att ha kontroll över den information som överförs till andra i omgivningen. *Arkitekturell avskildhet* innebär att arbetsplatsens utformning möjliggör en högre eller lägre grad av uppfattad avskildhet. På arbetsplatser där det är trångt om plats kan andra i omgivningen ta del av information som inte är avsedd för dem, vilket kan uppfattas som ett irritationsmoment. Det kan också leda till en känsla av förlorad kontroll och en känsla av missnöjdhet. Arbetsplatser som har gruppum med lås eller persienner bidrar till en högre

grad av uppfattad avskildhet medan plats i ett större utrymme med andra människor bidrar till lägre grad av uppfattad avskildhet (Sundstrom et al. 1980).

2.2.4 Gemenskap

Rubenowitz (2004) skriver om fem olika aspekter i den psykosociala arbetsmiljön som kan påverka de anställda. De fem olika aspekterna är *egenkontroll i arbete*, *positivt arbetsledningsklimat*, *stimulans från själva arbetet*, *god arbetsgemenskap* och *optimal arbetsbelastning*. Dessa fem aspekter är av stor vikt för en god psykosocial arbetsmiljö. *Egen kontroll* i arbetet menas att det är viktigt att man som anställd i en viss grad kan reglera över hur man utför sina arbetsuppgifter samt arbetstakt. *Positiv arbetsledningsklimat* innebär att relationen mellan ledningen och de som inte tillhör ledningen ska vara god och att det ska funka att samarbeta med varandra. Ett bra klimat ska genomsyra hela organisationen. *Stimulans från själva arbetet* innefattar att de anställda ska motiveras av det de arbetar med och kunna använda sig av sina kunskaper i sitt arbete. *God arbetsgemenskap* på arbetsplatsen är av stor vikt och innebär att de anställda trivs och upprätthåller en god social interaktion med varandra. *Optimal arbetsbelastning* innebär att det ska finnas en balans i den psykiska och fysiska arbetsbelastningen, den ska inte vara för hård och inte för låg, utan optimal. Något som kan störa den optimala arbetsbelastningen är stress (Rubenowitz, 2004).

Hertel & Wohlers (2016) skriver även om gemenskap och sammanhållning i aktivitetsbaserade kontor. Till skillnad från andra kontorstyper där anställda kan ha sina egna rum suddas gränserna ut i det aktivitetsbaserade kontoret. En konsekvens av detta kan bli att de anställda kommer längre ifrån sina kollegor som de tidigare haft en nära relation till. Samtidigt öppnas nya möjligheter att knyta nya kontakter med andra kollegor vilket kan påverka sammanhållningen på kontoret positivt (Hertel & Wohlers, 2016).

Oseland (2009) menar på att de som är ansvariga för utformningen av kontoret bör vara medvetna om att en miljö kan påverka på olika sätt beroende på individen. För att få ut maximalt av sina medarbetare måste kontorsmiljön vara stimulerande. Att fritt välja plats kan anses positiv av vissa medan andra kan uppleva det som en börda att inte veta var de anställda ska utföra sitt arbete när de kommer till kontoret (Oseland, 2009).

Van Der Voordt (2005) anser att aktivitetsbaserade kontor har en negativ påverkan på sammanhållningen mellan de anställda som tidigare suttit tillsammans i grupper. Han menar

också på att kollegor som arbetar nära varandra ute i öppna utrymmen kan bli oavsiktligt störda av sina medarbetare. Studier visar på att anställda kan, för att bekämpa avsaknaden av en personlig plats, försöka att göra anspråk på särskilda platser. Det kan ske genom att komma till kontoret tidigare om dagarna eller genom att lämna kvar personliga föremål även när de inte arbetar vid platsen (Van Der Voordt, 2005).

2.3 Tillämpning av teorier och tidigare forskning

Teorier och tidigare forskning som har valts anses vara lämplig och är vald utifrån studiens syfte. Det underlag som finns för den fysiska arbetsmiljön täcker samtliga delar som är intressanta att undersöka i studien. Fysisk struktur, färger, ljud, ljus och växter kommer samtliga att behandlas i empiri-och analyskapitlet och analyseras med den empiri som kommit fram ur intervjuerna. Störst fokus kommer läggas vid Davis (1984) eftersom denna teori behandlar en viss del utav färger, ljud, ljus och växer. Teorier och tidigare forskning för den psykosociala arbetsmiljön är vald utifrån de teman författarna för studien valt att dela in denna typ av miljö. I denna del kommer det att läggas störst fokus på Self Determination Theory och Rubenowitz fem aspekter för en god psykosocial miljö. Dessa teorier är i många avseenden lika varandra, men inrymmer ändå en rad olikheter varav båda valts att ha med.

Framöver är utgångspunkterna att de fysiska teorier och tidigare forskning kommer att analyseras på den fysiska miljön och de psykosociala teorierna på den psykosociala miljön. Men gränsen mellan de i praktiken är inte lika självklar. Den fysiska miljön kan komma att påverka den psykosociala miljön och tvärtom. Därför kommer det i analysen inte att vara en lika uppdelad struktur mellan teorierna och tidigare forskning för de olika typerna av miljöer. Studiens analysavsnitt kommer istället att analysera och jämföra de teoretiska koncepten löpande med varandra.

3. Metod

I kapitel 3 presenteras och diskuteras de metodval som har gjorts i studien som är intervjuer och observationer. Urvalet presenteras och genomförandet beskrivs och diskuteras. Slutligen förs en diskussion kring trovärdigheten i uppsatsen.

3.1 Intervjuer

Valet att använda sig av intervjuer grundar sig i att studien vill gå in på djupet på det som ska undersökas och få respondenternas åsikter och tankar om det aktivitetsbaserade kontoret. Därav passade intervjuer in som lämpligt metodval eftersom att det finns en möjlighet att få tillgång till åsikter, uppfattningar, känslor och erfarenhet om det som ska undersökas (Denscombe, 2009). Vidare har semi-strukturerade intervjuer valts som intervjuform eftersom dessa ger intervjuaren en möjlighet att kunna vara flexibel i sin intervjuguide vilket eftersträvas i denna studie. Författarna vill kunna ha möjligheten att vara flexibla beroende på hur den intervjuade utvecklar och formulerar sina svar. Nackdelen med semi-strukturerade intervjuer kan däremot vara att det finns en risk att den intervjuade personen utvecklar sina idéer för mycket och går utanför intervjuens frågor. För att undvika detta problem har en tydlig intervjuguide utformats som hjälpmedel, inte för strukturerad men inte heller för öppen. Intervjuguiden har delats upp i två huvudteman som genomsyrar studien, fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö. Under vardera tema har underfrågor formulerats. De olika frågorna som finns i intervjuguiden kan dock komma att ändra ordningsföljd beroende på hur intervjun utvecklas (Denscombe, 2009).

3.2 Observationer

Observationer valdes som en andra metod eftersom att författarna hade en önskan att själva få uppleva kontoret och se hur människor arbetar och interagerar med varandra där. Denscombe (2009) beskriver observationer som något som bygger på ögats direkta observation av något som händer. Jacobsen (2011) menar att observation passar bra som metodval när människors handlingar och beteenden ska studeras, och inte vad de säger att de gör. Deltagande observation var mest lämplig eftersom att den innebär att observatören deltar i den studerade miljön som öppen eller dold forskare. Det eftersträvas att bibehålla den naturliga miljön för att minimera

eventuella störningar. Genom att forskarens roll endast är känd för vissa men dold för de flesta i miljön, gör detta att den naturliga miljön inte påverkas och att forskaren har en distans till det som studeras (Denscombe, 2009). För att bibehålla den naturliga miljön har endast personen från ledningen samt de anställda som skulle intervjuas vetat om observationen. För att minimera att observationerna ger författarna olika data av arbetsmiljöerna har ett observationsschema använts som hjälpmedel. I denna har fysiska och psykosociala faktorer som formulerats som författarna ska uppmärksamma. Med hjälp av observationsschemat har uppmärksamheten riktats mot samma faktorer och givit liknande data (Denscombe, 2009). En fördel med att utföra deltagande observation är att observatören har bättre förutsättningar att bibehålla den naturliga miljön. Det finns även möjlighet att få insikter i sociala processer som sker. Nackdelen med att utföra deltagande observationer är dock att forskaren har begränsade valmöjligheter när det gäller vilka miljöer som denna kan ske i. Exempelvis kunde författarna inte gå var de ville på kontoret, utan blev guidade en rundad tur för sin observation, detta kan därför ses som en begränsning (Denscombe, 2009).

3.3 Urval

Valet av företag i studien har till en början skett med hjälp av ett subjektivt urval. Ett subjektivt urval innebär att forskaren redan har en viss kännedom om de företagsverksamheter som ska undersökas. Forskaren väljer medvetet vissa av dem vilket anses bidra att just dessa ger värdefull data för studien (Denscombe, 2009). De företag som har valts ut är Identity Works och SJ. Identity Works är en varumärkesbyrå och SJ är ett järnvägsbolag. Med kännedom om att dessa företag använde sig av aktivitetsbaserade kontor blev de av intresse för studien. För att vidare få tag på intervjupersoner inom ledning gjordes även detta med hjälp av ett subjektivt urval eftersom det fanns en kännedom sedan innan att specifika personer hade arbetat med kontoret. Urvalet för anställda på Identity Works gjordes med hjälp av en person från ledningen som valde ut tre anställda som ställde upp på intervjuer. Urvalet för anställda på SJ gjordes genom samma process, dock genomfördes två intervjuer med anställda via mail. Totalt genomfördes sju intervjuer, två från ledningen och fem anställda.

Att utföra intervjuer med ett ledningsperspektiv har sin grund i att författarna hade ett intresse av att veta vilka avsikter de hade med just deras aktivitetsbaserade kontor och hur de tänkte kring den fysiska och psykosociala miljön på deras kontor. På Identity Works intervjuades Ekonomi- och HR chefen ur ett ledningsperspektiv, och på SJ intervjuades lokal- och

fastighetsansvarige. Dessa två personer hade en gemensam knypunkt som var att båda hade varit med under förändringsprocessen till det aktivitetsbaserade kontoret.

Nedan följer en tabell för att ge en överskådlig blick över samtliga intervjudeltagare.

	Arbetstitel	Position	Företag
Respondent 1	Ekonomi- och HR chef	Ledning	Identity Works
Respondent 2	Produktionsansvarig	Anställd	Identity Works
Respondent 3	Senior Creative	Anställd	Identity Works
Respondent 4	Brand Strategist	Anställd	Identity Works
Respondent 5	Lokal- och fastighetsansvarig	Ledning	SJ
Respondent 6	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ
Respondent 7	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ

Tabell 1. Lista över samtliga intervjudeltagare.

3.4 Genomförande

De fysiska intervjuerna genomfördes på respektive företags huvudkontor i centrala Stockholm. Jacobsen (2011) menar att valet av plats är viktigt för intervjun eftersom att forskning har visat att den miljö där intervjun håller rum kan komma att påverka innehållet av intervjun. Företagens huvudkontor valdes eftersom att författarna hade som avsikt att, förutom intervjuer, genomföra observationer. Inför intervjuerna mailades en beskrivning av studiens syfte och bakgrund. Vid intervjutillfället informerades det återigen kort om vad studien handlade om samt dess bakgrund.

Samtliga fysiska intervjuer pågick mellan 20-25 minuter och spelades in med godkännande och information om hur ljudinspelningen skulle användas i studien. Samtliga intervjuer började med att författarna presenterade sig kort och ställde några generella frågor om företaget och den intervjuade. Därefter började författarna med inledande frågor generellt om arbetsmiljön för att göra stämningen mer avslappnad innan intervjuguiden togs upp. Jacobsen (2011) betonar att ett bra samtal kräver att det pågår bra ögonkontakt under samtals gång. Det var bland annat därför intervjuerna spelades in så att författarna kunde ha största möjliga fokus och

ögonkontakt med den intervjuade. Att spela in intervjuer är en fördel eftersom att inspelningen ger möjlighet till nästan fullständig dokumentation av vad som sägs. Nackdelen är däremot att en ljudinspelning missar den verbala kommunikationen som exempelvis kroppsspråk (Denscombe, 2009). För att undvika detta så mycket som möjligt genomfördes kortare fältanteckningar som kunde komplettera ljudinspelningen. Andra nackdelar som kan förekomma är tekniska problem. Denna nackdel fanns till kännedom och författarna valde att använda varsin enhet vid ljudinspelningarna för att säkerställa datainsamlingen.

På Identity Works började besöket med intervjuer där samtliga intervjuer genomfördes i ett grupprum. I rummet fanns det en glasvägg med synfält över lokalen. Denscombe (2009) menar att en forskare måste finna en plats för intervjun som ger tillgång till avskildhet och där intervjun kan pågå ostört. Den intervjuade fick sitta så att den hade glasväggen i ryggen, det var ett medvetet val eftersom att de intervjuade inte skulle påverkas av det som skedde utanför rummet. Grupprummet gick inte att låsa vilket medförde att andra personer gick in i rummet ett antal gånger under intervjutillfället vilket skapade mindre avbrott. Avbrotten gjorde att det tog lite tid att hitta tillbaka till det flyt som intervjun tidigare hade. Den avskildheten som Denscombe (2009) pratar om upplevdes inte fullt ut eftersom intervjuerna avbröts, även fast intervjun pågick avskilt i ett grupprum. För att inte påverka den intervjuade vid avbrottet eller leda denna i fel riktning, lät författarna personen själv försöka hitta tillbaka till det ämne som samtalades innan avbrottet.

På SJ började besöket med observation som genomfördes tillsammans med lokal- och fastighetsansvarige. Eftersom att de som arbetade på kontoret inte hade information om vilka observatörerna var eller varför de befann sig där, flöt observatörerna in bra i den naturliga miljön. Efter observationen tog intervjun plats i lunchsalen som består av en stor och öppen miljö. Eftersom besöket var på förmiddagen var det hyfsat lugnt och intervjun genomfördes avskilt längst inne i lokalen. Under denna intervju genomfördes ingen ljudinspelningen utan en av författarna ställde frågor och den andra antecknade. Nackdelen med fältanteckningar är att de endast ger en viss permanent dokumentation av intervjun, medan ljudinspelning ger en nästan fullständig dokumentation. Risker är även större att det förekommer feltolkningar av information vid fältanteckningar (Denscombe, 2009). För att säkerställa att det här inte skulle dyka upp renskrevs anteckningarna direkt efter intervjun medan informationen fortfarande var klar i minnet. Den intervjuade gav även sin mail ifall det skulle uppstå några vidare frågor, vilket även det var en trygghet om något frågetecken skulle dyka upp.

Mailintervjuer som genomfördes med två anställda gick till på det sättet att det först skickades ut ett mail om de ville vara med och ställa upp. När de godkände det skickades sedan intervjufrågorna ut. Nackdelen med intervju via mail är att författarna missar den verbala- och den icke-verbala kommunikationen. Möjligheten till följdfrågor är begränsad eftersom att det sker via mail. Men intervjusvaren som kom tillbaka täckte de frågor som hade skickats ut på ett godtagbart sätt och kunde därmed vara med i studien eftersom frågorna blivit besvarade på ett förståeligt och utförligt sätt.

När alla intervjuer var genomförda påbörjades transkribering. Transkribering innebär att ljudinspelning görs om från ljud till text. Att göra om intervju från ljud till text görs för att få en fullständig redogörelse av hela intervjun. Fördelen med transkribering är att det senare underlättar för en noggrann analys. Nackdelen är att det är en tidskrävande process och det kräver bra utrustning vid inspelning för att det under transkriberingen ska flyta på utan några brus eller störningsmoment i inspelningen (Bryman & Bell, 2013). Samtliga inspelade intervjuer transkriberades av författarna på dator. Nästa steg var att läsa igenom alla intervjuer och försöka finna samband mellan dessa, kopplat till den teoretiska referensramen.

3.5 Trovärdighet

Trovärdighet är ett viktigt begrepp inom forskning. Forskare måste kunna visa att resultaten är riktiga och trovärdiga. För att kunna göra detta och för att visa på kvalitet i studien kan begreppen trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet användas till hjälp. Trovärdighet handlar om i hur stor utsträckning forskare kan visa på att den data de presenterar är korrekt och träffsäker. Trovärdighet kan uppnås genom att forskarna återvänder till de intervjuade för att kontrollera och säkerställa data som de har transkriberat, för att få bekräftelse på om data tolkats korrekt (Denscombe, 2009). I denna studie har författarna inte återvänt till de intervjuade för att säkerställa data vilket kan komma att påverka trovärdigheten något. Nästan samtliga intervjuer har spelats in vilket däremot ger tillgång till hela dokumentationen av intervjuerna.

Pålitlighet innefattar till vilken grad av pålitlighet som studiens resultat påvisar. Närmare sagt om någon annan skulle utföra forskningen och om de skulle komma fram till liknande resultat. För att pålitlighet ska kunna uppnås krävs det att forskningen beskriver alla procedurer och beslut som andra forskare kan få tillgång till. När sådan information finns tillgänglig finns även möjligheten att kunna dra slutsatser kring om någon annan skulle kunna komma fram till liknande resultat (Denscombe, 2009). Författarna till denna studie anser att den informationen

finns tillgänglig genom att det finns begripliga beskrivningar på hur studien genomförts. Därav finns det en pålitlighet i studien och en möjlighet att kunna dra slutsatser kring om andra forskare skulle komma fram till liknande resultat som finns i denna studie.

Överförbarhet betyder i vilken utsträckning som resultaten kan överföras till andra fall. Det kan ses som en föreställningsprocess där läsarna använder informationen om studien på andra jämförbara fall. För att det ska vara möjligt måste forskarna ge tillgång till information med relevanta detaljer för att läsarna ska kunna bedöma i hur stor utsträckning som studien är överförbar. Relevanta detaljer kan vara information om de som är med i studien såsom kön, etnicitet och ålder (Denscombe, 2009). I denna studie har författarna inte tagit med sådan typ av information eftersom den inte har ansetts vara relevant för studien syfte. Detta kan därmed innebära att studien har en låg grad av överförbarhet till andra fall.

4. Empiri och analys

I kapitel 4 presenteras först företagen och respondenterna så att läsaren får en övergripande bild. Sedan introduceras den empiriska datan som analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen.

4.1 Presentation av företag och respondenter

4.1.1 Identity Works

Identity Works är en varumärkesbyrå som hjälper andra företag att skapa strategier och design och med detta bygga upp starka varumärken tillsammans med deras kunder (Identity Works, 2016). På Identity Works använder företaget sig av ett aktivitetsbaserat kontor där medarbetarna själva får välja vart på kontoret de vill utföra sina arbetsuppgifter. Det finns öppna ytor med skrivbord, stolar och datorer. Sedan finns det även flera grupprum där möten och konferenser hålls, eller där vem som helst kan sitta för att få lugn och ro

4.1.2 SJ

SJ är ett statligt ägt järnvägsbolag där målet är att bedriva lönsam persontrafik (SJ, 2016). Deras huvudkontor flyttade in till aktivitetsbaserat kontor år 2013 där det rymmer 600 anställda på tre våningar och totalt 5800 kvadratmeter enligt SJs lokal- och fastighetsansvarige. På kontoret finns det öppna ytor där de anställda sitter avdelningsvis, exempelvis ekonomi, juridik, it och så vidare. Det är inget måste att sitta just i sin avdelning, utan om de anställda hellre vill sitta i ett grupprum finns den möjligheten. Förutom de öppna avdelningsytorna finns det lounge, konferensrum, grupprum och fokusrum. Alla anställda får själv välja var de vill sitta någonstans och arbeta.

4.1.3 Presentation av respondenter

	Arbetstitel	Position	Företag
Respondent 1	Ekonomi- och HR chef	Ledning	Identity Works
Respondent 2	Produktionsansvarig	Anställd	Identity Works
Respondent 3	Senior Creative	Anställd	Identity Works
Respondent 4	Brand Strategist	Anställd	Identity Works
Respondent 5	Lokal- och fastighetsansvarig	Ledning	SJ
Respondent 6	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ
Respondent 7	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ

Tabell 1. Lista över respondenterna.

4.2 Fysisk arbetsmiljö

Ledningens avsikter på Identity Works och SJ är att båda företagen ska ha ett så bra kontor som möjligt ur ett fysiskt perspektiv när det kommer till faktorerna fysisk struktur, färger, ljud, ljus och växter.

Den fysiska strukturen och möbleringen på Identity Works har som avsikt att de anställda ska kunna arbeta med variation. Det finns öppna ytor med skrivbord och stolar, skrivbord med datorer, ett antal grupprum samt ytor vid fönstren där personalen kan sitta om de känner för det. Arbetsplatserna utnyttjas olika mycket eftersom att det är konsulter som arbetar där. Ekonomi- och HR chefen berättar att vissa dagar kan det vara tomt på kontoret eftersom de anställda är ute och arbetar, medan andra dagar kan det vara fullt på kontoret.

Ur observationen som genomfördes är tolkningen att det är modernt och kreativt inrett. På en stor hylla finns det olika föremål som representerar de företag som Identity Works arbetar med. Exempelvis mjölkpaket från Arla, dippsåser från OLW och granola från Risenta.

På SJ har den fysiska strukturen vissa gemensamma drag med Identity Works. Lokal- och fastighetsansvarige berättade under intervjun att det finns öppna ytor där anställda sitter avdelningsvis, till exempel ekonomi, juridik, miljö och så vidare. Det finns konferensrum och grupprum där vem som helst kan boka eller bara ta om det är ledigt. Det finns även tillgång till små fokusrum som är ett litet rum där anställda kan arbeta helt ostört. Ur observationen som genomfördes på SJs huvudkontor uppfattades kontoret som väldigt fint och stilrent. Inredningen var densamma i de olika avdelningarna och som inredning fanns det bland annat tavlor på väggarna och växter runt om i kontoret. Avsikten med denna möblering är att de anställda själva ska kunna välja om de vill arbeta avskilt eller sitta med andra i öppna ytor.

Davis (1984) menar att den fysiska strukturen såsom arkitektur och design har en påverkan på kommunikation, avskildhet och gruppkonstruktion. De anställda på Identity Works upplevde alla den fysiska strukturen av möbler och inredning som positiv på kontoret generellt. Precis som Davis (1984) menar att kommunikation och avskildhet kan påverkas var det även en anställd som tyckte det. När personalen sitter i öppna ytor är det lätt att någon kommer fram och börjar prata, vilket i vissa fall kan vara ett störningsmoment. Kommunikationen blir bättre i aktivitetsbaserade kontor generellt sätt tyckte de anställda, eftersom att det är lättare att samarbeta och prata med varandra. Men ibland kan det bli för mycket prat och det är svårt att finna avskildheten när man sitter i sådana öppna ytor. En anställd menar att när detta händer, att någon kommer fram när man är fokuserad, påverkas man av det och kan bli irriterad och tappa koncentrationen. Detta kan i sin tur kopplas vidare till det Davis (1984) skriver om fysisk stimuli. Han menar att vissa aspekter av arkitekturen tränger sig in i de anställdas medvetande som påverkar deras beteende positivt eller negativt och kan få konsekvenser för arbetstillfredsställelsen. I det här fallet påverkas den anställda negativt och eftersom att den även tappar fokus kan detta leda till en minskad arbetstillfredsställelse.

På både Identity Works och på SJ fanns det ett flertal fysiska egenskaper som representerade företagen. På Identity Works berättade Ekonomi- och HR chefen att avsikten med färgerna på det mesta i kontoret var väl genomtänkta och det var det företaget stod för. Deras varumärke finns i färgerna. Ur observationen inspekterades även att det var en färgton som var genomgående längs hela kontoret och kontoret uppfattades som modernt och kreativt. På SJ berättade den lokal och fastighetsansvarige att avsikten med färgerna är att de är utvalda utifrån tanken att företaget ska visa vilka de är. Kontorets färger ska symbolisera den skog och grönska resenärer möts av när de åker med SJ-tåg. Dessa egenskaper skulle kunna vara symboliska

artefakter som Davis (1984) skriver om. Symboliska artefakter är något som är starkt associerat med företagets bild. På båda företagen är färgernas betydelse väl genomtänkt och viktigt vilket skulle kunna vara en symbolisk artefakt för båda företagen. Davis (1984) menar även att det inte endast är insidan av kontoret som kan vara symboliska artefakter, utan även var kontoren exempelvis är belägna. Vart kontoret är beläget skulle kunna kopplas till SJ, avsikten med att ha sitt huvudkontor beläget på Mäster Samuelsgatan är för att det ligger precis intill Centralstationen där SJs tåg passerar.

Som nämnts tidigare hade ledningen specifika avsikter med färgerna på båda företagen. Färgerna stod för företagets identitet och vilka de var. De anställda på Identity Works upplevde färgerna som bland annat neutrala och varma. En av de anställda ansåg även att det var bra att färgerna var neutrala eftersom att företaget arbetar mycket med design är det skönt att ha en neutral bakgrund. Att använda sig av neutrala färger på kontoret menar Kamarulzaman (2011) kan förhöja koncentrationsnivån vilket även den anställde förtydligar eftersom den föredrar att arbeta bland neutrala färger. En annan anställd kunde påvisa att personen kände till att färgerna var företagets kodfärger och identitet. På SJ upplevde en anställd färgerna som färgdämpade och att det saknades några färgklickar i form av tavlor, en annan anställd påverkades positivt av de ljusa färgerna. Detta går i linje med Vilnai-Yavetz (2005) och Kamarulzaman (2011) forskning om att alla människor uppfattar färger på individuella sätt. Vissa människor föredrar mer färgglada färger medan andra föredrar neutrala färger vilket även är fallet bland de intervjuade på SJ.

Gällande ljud och buller skiljde sig ledningens avsikter på företagen. På Identity Works berättade Ekonomi- och HR chefen att avsikterna var att ha ett livligt kontor. Det blir mer peppande och ger mer energi. Men det poängterades även att det inte får vara dåliga ljud som studsar. På SJ var däremot avsikterna att ha en mer lugn och tystare arbetsmiljö eftersom att alla anställda sitter så pass öppet i det aktivitetsbaserade kontoret. Bland annat vill SJ införa tysta zoner för att anställda ska kunna arbeta helt ostört om de föredrar det. Att avsikterna skiljde sig åt kan kopplas till Oseland (2009) som menar att människor ibland behöver olika typer av miljöer. Vissa människor mår bättre av livfullare miljöer som i fallet med Identity Works, medan andra vill ha en mer dämpad arbetsmiljö för att kunna koncentrera sig som i fallet med SJ.

Vi vill inte ha ett tyst kontor. Som idag är det ganska tyst och det tycker jag är lite deppigt. Jag tycker det är roligare när det bara springer och det är liksom massa liv. (Ekonomi- och HR chef)

De anställda på Identity Works upplever inte ledningens avsikter på samma sätt. Två anställda upplever att ljudet kunde vara ett störningsmoment i arbetet. Å andra sidan upplever en annan anställd, precis som ledningens avsikt, att ljud är att föredra och att det är kreativt med ljud. Men att om det verkligen behövs hög koncentration tyckte den anställde att de kunde gå iväg till ett rum eller sätta på sig hörlurar. Det tyckte den anställde även var bra med det aktivitetsbaserade kontoret, att kunna välja arbetsmiljö utifrån sina egna arbetsbehov. Även detta styrker Oseland (2009) att människor behöver olika miljöer där de mår bäst vilket syns hos de anställda också. På SJ såg de anställda på ljud och buller i linje med ledningens avsikter. En anställd tyckte att det som var det största störningsmomentet var att kollegor pratade i bakgrunden, antingen mellan varandra eller i telefon. Den andra anställde tyckte också att dessa ljudfaktorer påverkade arbetet negativt, men även allmänt brus vilket går i linje med Banbury och Berry (2005) som menar att minst en ljudfaktor på kontor har en påverkan på de anställda. En av de anställda tyckte även att det borde införas tysta zoner om det behövs hållas ett väldigt högt fokus, för då slipper personalen bli störda av ovanstående faktorer. Dessa ljudfaktorer är även enligt Banbury och Berry (2005) de vanligast förekommande på kontor och de som har störst negativa påverkan på anställda. Faktorer som skrivare och kopieringsmaskin var ingenting de anställda tog upp. Anledningen till det kan vara att enligt observationen som utfördes på SJs huvudkontor observerades det att det fanns skjutdörrar till kopieringsrummen vilket dämpar ljudet utåt i kontoret. Denna typ av ljud går med detta sagt att bekämpa, medan prat som kommer från människor är svårare att påverka i aktivitetsbaserade kontor eftersom det är så pass öppet.

Både Identity Works och SJ hade liknande avsikter rörande ljuset på kontoren. Både vanligt ljus och dagsljus ansågs vara viktigt för att anställda ska kunna arbeta så bra som möjligt. Dessa avsikter går i linje med Chua et al. (2016) studie som menar på att belysning är något viktigt och nödvändigt i kontorsmiljöer som behöver tas hänsyn till. Ur observationen las det märke till på Identity Works att det inte kom in särskilt mycket dagsljus till lokalerna. Men Ekonomi- och HR chefen berättade att de använde sig av dagsljusbelysning och annan specialbelysning för att de anställda ska kunna koncentrera sig så bra som möjligt. På SJ däremot, vars huvudkontor är beläget på högsta våningen med fönster från golv till tak, kommer det in mycket

dagsljus. Lokal- och fastighetsansvarige menar att de har en väldigt bra ljusmiljö tack var det dagsljuset. Men avsikterna är ändå att försöka ha så bra belysning gällande vanligt ljus också då det inte är ljust ute året och dygnet runt. Samtliga anställda på Identity Works ansåg att ljuset var problematiskt på något sätt.

‘Här är det inte så mycket ljusinsläpp, så det första jag gör när jag kommer på morgonen är att tända’. (Anställd på Identity Works)

En anställd ansåg att ljuset i lokalen inte var riktigt genomtänkt eftersom ljuset i taken inte passade arbetet som utfördes vilket kan komma att påverka arbetet negativt. Detta kan kopplas samman med Chua et al. (2016) som skriver att ljuset har en påverkande roll på anställdas produktivitet. I det här fallet upplever den anställda att ljuset inte passar det arbete som utförs, vilket kan komma att påverka den anställdes produktivitet eftersom det försvårar arbetet. Vissa områden är för mörka för att arbetet ska bli bra. Det behövs mer ljus som passar arbetet företaget sysslar med. En annan anställd ansåg att det var ganska mörkt i lokalen eftersom det inte kom in mycket ljusinsläpp utifrån. Men den anställda poängterade dock att det har förbättrats eftersom kontoret fått skrivbordslampor med vinklat ljus. Även fast de anställda ansåg att ljuset var problematiskt hade de olika åsikter om det. Precis som Küller et al. (2006) menar att alla människor uppfattar ljus på olika sätt vilket leder till att det är svårt att skapa en bra ljusmiljö som passar alla i öppna kontor. Däremot är det ingen tvekan om att de anställda trivs i ljusa miljöer vilket även stödjer Küller et al. (2006) som i sin studie kom fram till att de anställdas humör är som bäst när ljuset är precis lagom, inte för mörkt och inte för ljust.

Växter var något som Identity Works inte hade några större avsikter om. Ekonomi- och HR chefen berättade att de nästan inte hade några växter på kontoret. Ur observationen sågs även endast några kaktusar som alla var placerade i ett grupprum. Avsikterna var att helt enkelt att det inte fanns större behov av att ha växter på kontoret. På SJ berättade lokal-och fastighetsansvarige att de hade mest stora växter som leasades där avsikten var att människor mådde bra av att ha växter runt omkring sig vilket även kan kopplas ihop med Qin et al. (2013) som menar att arbetstillfredsställelsen är högre på arbetsplatser som har växter. Men samtidigt hade de anställda på varken något av företagen några större upplevelser av växterna. På Identity Works tyckte en anställd att växter inte var något som saknades, och två andra anställda hade inte funderat kring växter överhuvudtaget. På SJ där det ändå fanns växter ansåg en anställd att

det fanns sparsamt med växter vilket inte hade någon påverkan. Den andra anställde hade en mer positiv inställning till växterna och tyckte att det påverkade arbetsmiljön.

“Växterna känns i rätt mängd och med hög kvalitet, vilket bidrar till en positiv och trivsamt arbetsmiljö.” (Anställd på SJ)

Qin et al. (2013) som kom fram till att anställda har högre arbetstillfredsställelse i arbetsmiljöer där det finns växter kan kopplas till ovanstående citat där den anställde anser att växterna bidrar till en mer positiv och trivsamt arbetsmiljö.

4.3 Psykosocial arbetsmiljö

Ledningens avsikter gällande den psykosociala arbetsmiljön på Identity Works och SJ går mycket i linje med varandra. Båda företagen beskriver sina aktivitetsbaserade kontor som fria där anställda får välja plats utifrån sina arbetsuppgifter. På Identity Works menar ledningen att människor är olika och därför har avsikten varit att utforma kontoret efter de olika arbetsuppgifter som finns på just den arbetsplatsen. Några av de anställda arbetar med design och behöver stundtals ha en personlig plats med individuella tillhörigheter. Om den arbetsplatsen dock är ute i den öppna miljön och om någon anställd inte använder platsen får vem som helst sitta där. På SJ berättar lokal- och fastighetsansvarige att det endast är SJs VD som har ett eget rum, men det rummet är tillgängligt för alla om deras VD inte befinner sig i rummet. Kontoret är utformat med olika hemvister efter olika avdelningar som ekonomi, juridik, miljö och så vidare. Om en anställd behöver sitta ifred menar ledningen att det ska finnas möjlighet att gå in till ett grupp- eller fokusrum. Ledningens avsikter kan kopplas samman med Rubenowitz (2004) aspekt som handlar om egen kontroll. Genom att anställda själva får välja arbetsplats har de någon sorts egen kontroll i sitt arbete. Att ha egen kontroll på arbetsplatser är positivt, då det är viktigt att som anställd kunna reglera över sina arbetsuppgifter och arbetstakt (Rubenowitz, 2004).

Samtliga anställda på Identity Works och SJ har en positiv inställning till möjligheten att själva kunna bestämma sin arbetsplats och uttrycker olika fördelar som finns under en arbetsdag. På Identity Works betonar en anställd att det aktivitetsbaserade sättet att arbeta är mer inspirerande än att arbeta på ett kontor där alla kollegor stänger dörren om sig till sina egna rum. En annan anställd tycker att det är bra att kunna förflytta sig till något tystare rum om det är för mycket ljud i den öppna lokalen. Den tredje anställde på Identity Works är också inne på samma spår

och upplever det som positivt att kollegorna har svårare att gå in till någon som sitter med stängd dörr. Allt detta stämmer överens med Rubenowitz (2004) aspekt om egen kontroll. När de anställda själva får välja arbetsplats betyder det på något sätt att de själva får styra över hur de ska utföra sina arbetsuppgifter samt i vilken arbetstakt. Flera anställda säger att det är positivt att det inte finns mycket regler om var någonstans alla ska sitta. Detta går även hand i hand med Ryan och Deci (2000) som menar att de anställda behöver uppleva en känsla av självständighet i sitt arbete. När de anställda själva får välja arbetsplats kan de precis som teorin menar, uppleva en självständighet. Det innebär att de själva kan känna en viss kontroll över sin arbetssituation samt att de får utföra sitt arbete utan att känna sig övervakade eller kontrollerade (Ryan & Deci, 2000).

”Låt oss säga att jag arbetar med ett projekt med person A. Om jag inte längre vill eller behöver sitta bredvid person A så kan jag sätta mig någon annanstans. Det är väldigt flexibelt på det sättet.” (Anställd på Identity Works)

Trots att ledningarnas avsikt är att täcka samtliga arbetsbehov framkommer det att det kan leda till problem. En anställd på Identity Works upplever att friheten att välja arbetsplats ibland kan skapa problem om den anställda behöver få tag på en kollega som inte är på kontoret. Samtidigt menar en annan anställd att det ibland kan bli trångt på kontoret att den personen istället väljer att arbeta hemifrån eller på ett café. Detta kan kopplas ihop med Oseland (2009) som menar på möjligheten att fritt välja arbetsplats av vissa kan upplevas som en börda, då vissa personer inte vet var de ska utföra sitt arbete. Den öppna miljön i det aktivitetsbaserade kontoret gör även att ljud och andra människor kan enkelt kommunicera med varandra. En anställd på Identity Works som har en egen arbetsyta ute i den öppna miljön, menar att den anställda behöver ha en plats där material kan förvaras. Uppfylls inte detta försvåras det dagliga arbetet och störningmomenten blir högre och den anställda upplever det i vissa fall som frustrerande. Detta leder i sin tur till lägre grad av avskildhet eftersom personen sitter öppet med andra kollegor (Sundstrom et al. 1980). Även Davis (1984) menar att den fysiska strukturen på kontoret kan komma att påverka den sociala interaktionen, vilket i detta fall påverkas eftersom det är ett aktivitetsbaserat kontor som är öppet. Vidare leder det till att kollegor ofta kommer fram och ställer frågor eller pratar. Dessa insikter kan kopplas till Van Der Voordt (2005) som menar på att det är lättare att bli störd i sitt arbete när arbetet utförs i öppna kontor. Desto närmare varandra de anställda arbetar ju större är sannolikheten att de möts.

Ibland vet man att det kan komma fram folk till mig när jag inte vill prata. Det är ett litet problem. (Anställd på Identity Works)

På Identity Works berättar Ekonomi- och HR chefen att avsikten gällande gemenskap är att ständigt förbättra den bland alla på kontoret. De anställda arbetar mycket i team vilket ökar gemenskapen bland de som samarbetar iallafall anser Ekonomi- och HR chefen. Detta kan kopplas till Ryan och Deci (2000) känsla av samhörighet som menar att det är viktigt att tillhöra olika grupper på arbetsplatsen. Genom att de anställda ingår i olika team kan en känsla av samhörighet uppnås. För att öka den totala gemenskapen på hela kontoret samlas alla kollegor tillsammans på måndagar för frukost. En gång i månaden varje fredag sker olika aktiviteter där samtliga kollegor samlas för att prata om något, titta på något eller jobba med något gemensamt. Ryan och Decis (2000) teori menar också att känsla av samhörighet är viktig på arbetsplatsen. Det är viktigt att de anställda samspelar med varandra och känner sig uppskattade av varandra. Genom att de anställda samlas alla tillsammans kan samhörighet och gemenskap uppnås genom att de samspelar med varandra under dessa möten.

Arbetsgemenskapen och sociala interaktion är väldigt bra och har blivit bättre sen flytten från gamla kontoren. Nu möts man mycket mer. och blandas med varandra. (Lokal- och fastighetsansvarig på SJ)

På SJ berättar lokal- och fastighetsansvarige att de försöker skapa större gemenskap genom att möjliggöra för sina anställda att träffas lättare och oftare. För att få de anställda att mötas mer byggdes som exempel två kopieringsrum på vardera plan med avsikten att göra det möjligt för fler möten mellan anställda. Ett annat sätt att förbättra den sociala interaktionen mellan anställda var att ta hjälp av lunchsalen, kallat Bistron, genom att göra den till en central mötesplats. Utifrån observationen som genomfördes märktes störst gemenskap och social interaktion även i den stora lunchsalen. Kollegor satt eller stod upp och pratade över en kaffe och log och nickade mot varandra. Det kändes som att denna lunchsal var den plats där mest social interaktion sker eftersom det är där som anställda kan hämta kaffe, vatten, frukt samt äta eller köpa lunch.

Samtliga anställda ser positivt på gemenskapen och flera menar på att de ser och hör varandra mer i den öppnare miljön. På Identity Works upplever samtliga anställda att stämningen är avslappnad på kontoret. Att alla kollegor samlas varje måndag morgon och äter frukost

tillsammans ser en anställd som viktigt för gemenskapen på arbetsplatsen. Detta går att koppla med Rubenowitz (2004) aspekt om att det är av vikt att de anställda trivs och kan interagera socialt med varandra. Att samlas med alla kollegor och äta frukost tillsammans gör att de anställda interagerar mer med varandra. En annan anställd menar på att den avslappnade stämningen gör att det inte känns olustigt att ta en plats bredvid företagets VD, utan alla kan sitta på vilken plats de än önskar. Detta kan också kopplas till Rubenowitz (2004) aspekt om positiv arbetsledningsklimat som innebär att relationen mellan ledning och de som inte tillhör ledningen bör vara god. Att personalen i ledningsgruppen inte har egna rum utan sitter blandat med de andra anställda kan bidra till att arbetsklimatet mellan ledningen och anställda förbättras vilket de gör på båda företagen.

På varken Identity Works eller SJ finns det bestämda tider för fikaraster. Detta ska, menar en anställd, sänka risken för att endast prata med de personer som det oftast samarbetas med. Istället passar den anställde på att prata med kollegor som tagit rast samtidigt eller pratar med personer som har sin arbetsytta i närheten av sin egen. Detta går i linje med Hertel & Wohlers (2016) som menar på att sammanhållningen kan påverkas positivt när det öppnas möjligheter för att knyta nya kontakter. På SJ anser de anställda att gemenskapen känns störst med de kollegor som de arbetar närmast och mest frekvent med. Hertel & Wohlers (2016) menar att upplevd öppenhet av arbetsmiljön kan få långsiktiga konsekvenser på individnivå i form av tillfredsställelse, motivation och prestation. Detta kan kopplas till en anställd som menar att han upplever sig vara mer produktiv nu än i den föregående miljön. Kortsiktiga konsekvenser på team- och organisationsnivå kan vara sammanhållning menar Hertel & Wohlers (2016) vilket kan kopplas till att den anställde upplever större gemenskap i den öppna miljön där en kan se och höra sina kollegor.

5. Slutsats

I följande avslutande kapitel besvaras studiens forskningsfrågor, för att knyta ihop studien. Slutligen presenteras förslag på framtida forskning.

Ledningens avsikter på Identity Works och SJ för den fysiska arbetsmiljön är att anställda ska kunna arbeta med variation och själva få välja sin arbetsplats i det aktivitetsbaserade kontoret. De anställda på båda företagen upplever detta som något positivt. Dock påverkar faktorer så som den fysiska strukturen och möbleringen av lokaler de anställda vid vissa tillfällen. Exempelvis illustreras detta genom att en anställd behöver tystnad men inga grupper finns tillgängliga. Kontoren är utformade med möbler och väggar i ljusa och neutrala färger på båda kontoren där avsikten med färgerna är det företagen önskar kommunicera ut. De neutrala färgerna upplevs som positiva av de anställda eftersom det inte stör i arbetet utan arbetsmiljön får istället en varm känsla. Gällande ljud och buller kontrastiserades avsikterna från ledningens perspektiv. Identity Works ville skapa ett livligt kontor, medan SJ hade syftet att införa tysta zoner för att minska ljudet. I det aktivitetsbaserade kontoret är den största delen av miljön öppen vilket innebär att ljuset är installerat och är ingenting direkt som kan ställas om av vem som helst. På Identity Works upplevdes problem bland anställda gällande belysning. Det kom inte in tillräckligt med dagsljus och belysningen var mindre bra på vissa ställen. För att förbättra ljusmiljön för de anställda har det köpts personliga skrivbordslampor där ljusstyrka kan väljas. På SJ kom det in mycket dagsljus vilket kan ha varit en av orsaken till att anställda upplevde ljuset som positivt. Berörande växter upptäcktes stora skillnader i avsikterna från ledningarna och anställda i företagen. På Identity Works hade man knappt några växter alls. Dock hade inte de anställda märkt av avsaknaden speciellt märkbart. På SJ fanns det å andra sidan stora krukväxter och de anställda ansåg detta som positivt och trivsamt. En bakomliggande orsak kan vara att anställda inte reflekterar kring avsaknaden av växter på kontoret. Finns det dock växter på kontoret så uppmärksammas det och kan i den meningen ha en påverkan på de anställdas upplevelser.

Ledningens avsikter gällande den psykosociala arbetsmiljön går i mångt och mycket i linje med hur de anställda upplever miljön. Båda företagen strävar efter att anpassa kontoret efter de olika behov som finns på deras respektive arbetsplats. Avsikten är att den öppna miljön och

valfriheten att välja var anställda ska uträtta sitt arbete ska främja de anställdas självständighet, och få sina anställda att knyta nya relationer inom företaget. De anställdas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön är positiv. De upplever en hög grad av självständighet där mycket har att göra med valfriheten att få välja arbetsplats. Gemenskap är också något som upplevs i stor utsträckning på kontoret. Ledningen främjar bland annat gemenskap genom att de anställda arbetar i team samt att de har olika typer av gemensamma möten eller träffar med alla kollegor. Exempelvis som på Identity Works när de äter frukost tillsammans på kontoret varje måndag. De anställda arbetar även med och nära varandra och möts lättare i det öppna aktivitetsbaserade kontoret vilket bidrar till en större gemenskap.

5.1 Förslag på vidare forskning

Något som skulle vara intressant till vidare forskning är studera fler antal företag, exempelvis från olika branscher och jämföra deras kontor med varandra. Att undersöka om det finns någon påverkan på kontoren beroende på vilken bransch de verkar i. Andra aspekter som skulle forskas vidare om i framtiden är att ha med aspekterna kön och ålder. Finns det någon skillnad i uppfattning mellan män och kvinnor eller gällande ålder när det kommer till kontorsutformning? Med allt större krav på teknisk kompetens, om äldre anställda har svårare att anpassa sig till det aktivitetsbaserade sättet än yngre anställda? Vi hoppas att studien kan inspirera andra till att forska vidare kring arbetsmiljö och kontorsutformning av aktivitetsbaserade kontor.

Referenslista

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete - Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Arbetsmiljöverket (2016). *Om oss*.

<https://www.av.se/om-oss/> [2016-10-24]

Bryman, A., Bell, E. (2013) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 2. Stockholm: Liber.

Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P. M., & Frings-Dresen, M.W. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature. *Journal of Ergonomics*, Vol 48: 119-134.

Banbury, S. och Berry, D. (2005) Office noise and employee concentration: Identifying causes of disruption and potential improvements. *Journal of Ergonomics*, Vol: 48(1): 25-37.

Bodin Danielsson, C. och Bodin, L. (2008) Office Type In Relation To Health, Well-Being, And Job Satisfaction Among Employees. *Environment and Behavior*, Vol: 40: 636-668.

Bodin Danielsson, C. (2010) The Office: An explorative study: Architectural Design's Impact on Health, Job Satisfaction & Well-being. *KTH school of Architecture and Built Environment*: Stockholm

Davis, T. (1984). The Influence of the Physical Environment in Offices. *Academy of Management Review*, Vol: 9(2): 271-283.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken*. Upplaga 2. Johanneshov: TPB.

Hertel, G., Wohlers, C. (2016). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 1-20.

Hoff, E. and Öberg, N. (2014). The role of the physical work environment for creative employees – a case study of digital artists. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol: 26(14): 1889-1906.

Kamarulzaman, N. et al. (2011) An Overview Of The Influence Of Physical Office Environments Towards Employee. *Procedia Engineering*, Vol: 20: 262-268.

Karlsson, L.M. (2010). Healthy Workplaces - Factors of importance for employee health and organizational production. Karolinska Institutet: Stockholm.

Jacobsen, D-I. (2011). *Vad, hur och varför? - Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB.

Küller, R., Ballal, S., Laike, T., Mikellides, B. and Tonello, G. (2006) The impact of light and colour on psychological mood: a cross-cultural study of indoor work environments. *Ergonomics*, Vol: 49(14): 1496-1507.

Lennér-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Upplaga 4. Stockholm: Natur och kultur.

Nandorf, T. Dagens Nyheter, Publicerad: 2016-03-20.

<http://www.dn.se/ekonomi/jobb-karriar/medarbetarna-presterar-bra-nar-de-mar-bra/>[2016-10-24]

Nilsson, J. (2014). Individens upplevelse av ett aktivitetsbaserat kontor – en studie av psykosocial arbetsmiljö på Skanska.

Oseland, N. (2009) The Impact Of Psychological Needs On Office Design. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol:11.4: 244-254.

Qin, J., Sun, C., Zhou, X., Leng, H. and Lian, Z. (2013). The effect of indoor plants on human comfort. *Indoor and Built Environment*, Vol: 23(5): 709-723.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol 25(1): 54-67.

Seddigh, Aram et al. (2014) Concentration Requirements Modify The Effect Of Office Type On Indicators Of Health And Performance. *Journal of Environmental Psychology*, Vol: 38: 167-174.

Seddigh, Aram et al. (2015) The effect of noise absorption variation in open-plan offices: A field study with a cross-over design. *Journal of Environmental Psychology*, Vol: 44: 34-44.

Sundstrom, E., Burt, R., Kamp, D. (1980) Privacy at Work: Architectural Correlates of Job Satisfaction and Job Performance. *Academy of Management Journal*, Vol: 23(1): 101-117.

Van Der Voordt, T. M. (2003). Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. *Journal Of Corporate Real Estate*, Vol: 6: 133-148.

Vilnai-Yavetz, I., Rafaeli, A., Yaacov, C. (2005) Instrumentality, Aesthetics, and Symbolism of Office Design. *Environment and behavior*, Vol: 37(4): 533-551.

Vimalanathan, K., Ramesh Babu, T. (2014). The effect of indoor office environment on the work performance, health and well-being of office workers. *Journal of Environmental Health Science and Engineering*, Vol: 12: 113.

Zanderin, L. (1997) *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

Bilagor

	Arbetstitel	Position	Företag
Respondent 1	Ekonomi- och HR chef	Ledning	Identity Works
Respondent 2	Produktionsansvarig	Anställd	Identity Works
Respondent 3	Senior Creative	Anställd	Identity Works
Respondent 4	Brand Strategist	Anställd	Identity Works
Respondent 5	Lokal- och fastighetsansvarig	Ledning	SJ
Respondent 6	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ
Respondent 7	Lokal- och fastighet	Anställd	SJ

Tabell 1. Lista över respondenterna.

Intervjuguide - ledning

1. Hur har Ni tänkt kring ljud och buller på arbetsplatsen?
2. Hur har Ni tänkt kring dagsljus och belysningen på arbetsplatsen?
3. Hur har Ni tänkt kring färger på arbetsplatsen?
4. Hur har Ni tänkt kring växter på arbetsplatsen?
5. Hur anser Ni att kontorsutformningen påverkar den sociala interaktionen mellan de anställda?
6. Hur ser Ni på arbetsgemenskapen på kontoret? Påverkar kontorsutformningen varför arbetsgemenskapen är som den är?
7. Hur är relationen mellan ledningen och de som inte ingår i ledningen? Sitter alla tillsammans eller är det några som har egna kontor?
8. Var det någon del av kontoret som kändes extra viktigt att "få rätt"?
9. Har de anställda upplevt några svårigheter?
10. Är Ni nöjda med förändringen?

Intervjuguide - anställda

1. Hur skulle Du beskriva arbetsmiljön på ditt kontor?
1. Hur påverkas Du av ljud och buller på arbetsplatsen?
2. Hur påverkas Du av belysningen på arbetsplatsen?
3. Hur påverkas Du av färger som finns på kontoret?
4. Hur upplever Du växterna?
5. Hur skulle Du beskriva arbetsmiljön på ditt kontor?
6. Hur upplever Du att arbetsplatsens utformning påverkar din sociala relation och arbetsgemenskap till dina kollegor?
7. Hur upplever Du att arbetsplatsen påverkar dina arbetsdagar/utförandet av arbetsuppgifter?
8. Känner Du att du kan välja helt fritt vart du vill utföra ditt arbete?
9. Känner Du att du kan få lugn och ro om du behöver det?
10. Om Du fick förändra något på kontoret, vad skulle det vara då?

Observationsschema

Lyssna efter ljud och buller:

Telefonsamtal?

Vanliga samtal?

Fotsteg (mattor)?

Dörrar som låter?

Skrivare/kopiator?

Titta efter ljus:

Fönster (dagsljus)? Många? Höga?

Belysning i lokalen?

Titta efter utrymmen:

Trångt?

Öppet?

Konferensrum? Grupprum? Andra rum?

Tysta utrymmen?

(Har rummen fönster ut? Finns det persienner? Kan man låsa?)

Titta efter växter:

Många?

Storlek?

Färger?