



Karlstad Business School

Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Amanda Andersson & Anna Sohlberg

Finns det ett kontor som passar alla?

En kvalitativ studie om det aktivitetsbaserade
arbetssättet på Karlstad kommun

Is there an office type that suits everyone?

A qualitative study of the activity based workplace at Karlstad kommun

Arbetsvetenskap
C-uppsats

Termin: VT 2017
Handledare: Lars Ivarsson

Förord

Vi vill tacka vår handledare Lars Ivarsson för allt stöd och de goda råd vi fått under uppsatsskrivandets gång. Vi vill även tacka Karlstad kommun för att vi fått chans att genomföra vår studie hos dem, särskilt HR-avdelningen på Teknik- och Fastighetsförvaltningen för all hjälp på vägen och för deras engagemang. Inte minst ett tack till våra respondenter som ställt upp på att bli intervjuade av oss. Utan er hade det inte varit möjligt för oss att skriva den här kandidatuppsatsen.

Författarna till föreliggande studie har haft lika stor arbetsbelastning och till lika stor del bidragit under arbetsprocessen. Vi har skrivit uppsatsen tillsammans under hela arbetets gång och vill tacka varandra för en väl genomförd uppsats.

Trevlig läsning!

Karlstad, Juni 2017

Amanda Andersson och Anna Sohlberg

Sammanfattning

År 2015 flyttade medarbetare från tre av Karlstad kommuns förvaltningar in i Samhällsbyggnadshuset i Karlstad. I och med flytten gjorde man omfattande förändringar beträffande arbetsmiljön och övergick från att arbeta i cellkontor till att tillämpa ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Syftet med uppsatsen är att undersöka hur medarbetare på Karlstad kommuns Samhällsbyggnadshus upplever det att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Vi är intresserade av vad det aktivitetsbaserade arbetssättet har för inverkan på effektivitet, prestation, stress och integriteten.

På ett aktivitetsbaserat kontor är arbetsmiljön indelad i olika zoner, som medarbetarna själva kan välja att placera sig i utifrån aktuell arbetsuppgift. Eftersom arbetssättet på ett aktivitetsbaserat kontor skiljer sig från hur arbetet på ett cellkontor är utformat blev vi intresserade av att undersöka för- eller nackdelar med det nya arbetssättet. Karlstad kommun har tidigare genomfört två enkätstudier bland medarbetarna på Samhällsbyggnadshuset för att undersöka inställningen till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Av den anledningen genomförde vi en kvalitativ studie som ett komplement för att få en djupare förståelse för medarbetarnas ståndpunkt. Resultatet av vår studie visar en blandad upplevelse och eftersom vi endast intervjuat sju respondenter kan vi inte generalisera resultatet. Studien kan alltså inte representera samtliga medarbetare på samhällsbyggnadshuset, utan endast återge upplevelser från ett fåtal medarbetare.

Nyckelord: Aktivitetsbaserat arbetssätt, Flexibel arbetsplats, kontorslandskap

Keywords: ABW, Activity Based Workplace, Flexible Workplace, open landscape office

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.3 DISPOSITION	2
2 TEORISK REFERENSRAM	3
2.1 DEFINITION AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT	3
2.2 CENTRALA BEGREPP	4
2.3 SYFTET MED ÖPPNA KONTOR	6
2.4 ARBETSMILJÖ OCH ARBETSMILJÖBEGREPPET	8
2.4.1 BETYDELSEN AV EN GOD ARBETSMILJÖ UR ARBETSGIVARENS SYNPUNKT	10
2.5 KONTORSDESIGN OCH VÄLMÅENDE	11
2.6 KARASEK OCH THEORELLS KRAV- OCH KONTROLLMODELL	13
3 METOD	17
3.1 KVALITATIV METOD	17
3.2 SAMMANFATTNING AV ENKÄTMATERIAL	18
3.3 URVAL	20
3.4 UTFORMANDE AV INTERVJUGUIDE	21
3.4.1 INTERVJUPERSONER	22
3.5 GENOMFÖRANDE	22
3.6 BEARBETNING AV MATERIAL	23
3.7 VALIDITET OCH RELIABILITET	24
3.8 FORSKNINGSETISKA ASPEKTER	25
4 ANALYS OCH RESULTAT	27
4.1 MEDARBETARNAS SYN PÅ DET AKTIVITETSBASERADE ARBETSSÄTTET	27
4.2 HANTERING AV TEKNIK	30
4.3 ZONER PÅ SAMHÄLLSBYGGNADSHUSET	31
4.4 ARBETSMILJÖNS INVERKAN PÅ MEDARBETAREN	33
4.5 SAMVERKAN UR FLERA PERSPEKTIV	35
4.6 PÅTVINGAD SAMVARO ELLER MÖJLIGHET TILL SAMVERKAN?	37
4.7 EN KÄNSLA AV ATT HA “RYGGEN FRI”	38
4.8 ARBETSKRAV, EGENKONTROLL OCH SOCIALT STÖD	39
4.9 ANALYS OCH RESULTAT UTIFRÅN TIDIGARE ENKÄTUNDERSÖKNINGAR	41
4.10 FINNS DET ETT KONTOR SOM PASSAR ALLA?	42

5 SAMMANFATTANDE DISKUSSION	43
5.1 SLUTSATSER	43
5.2 DISKUSSION	46
KÄLLHÄNVISNING	47
BILAGA 1 - INTERVJUGUIDE	50
FIGURFÖRTECKNING	
FIGUR A	13
FIGUR B	19
FIGUR C	19
FIGUR D	19
FIGUR E	20
FIGUR F	20
FIGUR G	20

1 Inledning

Utformning av kontorsmiljö handlar delvis om att kunna möta de behov som finns i organisationen. I och med att utvecklingen går mot allt mer flexibla organisationer ökar också behovet av flexibilitet i kontorsmiljön (Bodin Danielsson 2010, s 20). Det har medfört att man på allt fler arbetsplatser infört mer flexibla arbetsmiljöer som exempelvis aktivitetsbaserat arbetssätt. Övergången från att arbeta i cellkontor till att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt tror vi kan vara en omfattande omställning för de involverade medarbetarna. Av den anledningen ville vi genomföra en studie där vi avsett att undersöka det aktivitetsbaserade arbetssättets inverkan på medarbetarna.

1.1 Bakgrund

I Augusti 2015 flyttade miljöförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och delar av teknik- och fastighetsförvaltningen från Stadshuset till det nybyggda Samhällsbyggnadshuset i inre hamn (Karlstad 2015). Det är 300 personer som flyttat in i det 5 400 kvadratmeter stora huset. Karlstad kommun menar att en av de största anledningarna till flytten är att skapa samverkan mellan förvaltningarna i det nya Samhällsbyggnadshuset (Nya Wermlandstidningen 2016). I de gamla kontorslokalerna i Stadshuset satt medarbetarna i cellkontor och på det nya Samhällsbyggnadshuset har ett aktivitetsbaserat kontor införts, vilket innebär att man tillämpar ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Bodin Danielsson (2010, s 19) menar att det finns tre kriterier som utgör grunden för ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Det innefattar att medarbetarna inte har en fast sittplats på arbetsplatsen, att det finns ett gemensamt datasystem som är tillgängligt på arbetsplatsen och även är tillgängligt utanför arbetsplatsen, samt att arbetsplatsen är anpassad för att rymma 60-70% av arbetsstyrkan för att skära ner på kostnader.

På Samhällsbyggnadshuset finns olika zoner som medarbetarna kan sitta i och välja utifrån vilken typ av arbetsuppgift som ska utföras. I den aktiva zonen är det möjligt att fritt diskutera, prata i telefon och genomföra möten. I den stillsamma zonen hålls en låg samtalston och i den tysta zonen är det varken tillåtet att prata i telefon eller med varandra (Nya Wermlandstidningen 2016). Medarbetarna har även blivit tilldelade ett eget skåp där man kan förvara tillhörigheter. De olika avdelningarna har en så kallad hemvist på huset vilket innebär att man främst rör sig inom ett våningsplan, dit man tillhör. Däremot är det fritt fram för medarbetarna att placera sig hur man önskar trots hemvisten. För att kunna lokalisera och kontakta kollegor i huset används skype, mejl eller telefon. De enda personer som har fasta platser är de som arbetar i receptionen, registraturen och nämndsekretariatet. Det finns även ett fåtal personer som är hänvisade till speciella platser på grund av funktionsnedsättning. Utöver zoner och platsfördelningen har arbetssättet medfört en förändring vad gäller pappersarbete och dokumentation. I och med inflyttningen till Samhällsbyggnadshuset har förvaltningarna genomgått en omfattande digitalisering och den

mesta dokumentationen lagras numer digitalt (Nya Wermlandstidningen 2016). Med anledning av flytten från Stadshuset till Samhällsbyggnadshuset genomförde Karlstad kommun tre enkätstudier och av dessa har vi använt oss av två, en från år 2015 och en från år 2016. Detta för att få feedback från medarbetarna gällande implementeringen av det aktivitetsbaserade arbetssättet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur medarbetare på Karlstad kommuns Samhällsbyggnadshus upplever att det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Vi är intresserade av vad ett aktivitetsbaserat arbetssätt har för inverkan på prestation, effektivitet, stress och integriteten. Hur har förändringen av arbetsmiljö, från cellkontor till ett aktivitetsbaserat kontor, påverkat medarbetarna.

- Har det aktivitetsbaserade arbetssättet en positiv respektive negativ inverkan på prestation?
- Har det aktivitetsbaserade arbetssättet en positiv respektive negativ inverkan på effektivitet?
- Finns det något med ett aktivitetsbaserat arbetssätt som kan medföra en upplevelse av stress hos medarbetarna?
- Medför det aktivitetsbaserade arbetssättet en upplevelse av att integriteten kränks i något avseende?

1.3 Disposition

I uppsatsens teoretiska referensram redogör vi för de teorier och det material som kopplats till vår studie och som varit ett verktyg för vår analys. Teorikapitlet inleds med en definition av det aktivitetsbaserade arbetssättet, följt av en definition av centrala begrepp. Sedan följer teorier om kontorsdesign och arbetsmiljö samt avslutas med Karasek och Theorells krav- och kontrollmodell. I metoddelen redovisar vi delar av statistik från Karlstad kommuns enkätundersökningar samt tillvägagångssätt för föreliggande studie. Vi redogör samt diskuterar även kvalitativa begrepp för att styrka studiens tillförlitlighet. I analys och resultatdelen redovisas resultatet för studien samt kopplar detta till de teoretiska utgångspunkterna. Därefter redovisas våra slutsatser och studiens frågeställningar besvaras. Slutligen förs en diskussion kring resultatet samt förslag till framtida forskning.

2 Teoretisk referensram

I föreliggande studie avser vi att undersöka hur medarbetarna på Karlstad kommun som arbetar på Samhällsbyggnadshuset upplever att det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. I följande avsnitt redogör vi för de teorier som tillämpas i studien och som varit ett verktyg för analys av studien.

I teoriavsnittet definierar vi begreppet aktivitetsbaserat arbetssätt för att förtydliga dess innebörd. I detta avsnitt inkluderas även forskning gällande det aktivitetsbaserade arbetssättet som Van der Voordt (2004) beskriver, vilket vi i analys och diskussionsdelen sedan jämför med det empiriska material vi fått in. Vi kopplar teorin till vår frågeställning genom att definiera begreppen effektivitet, prestation, stress och integritet eftersom dessa begrepp är relaterade till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Detta eftersom ett aktivitetsbaserat arbetssätt har inverkan på medarbetarna som skulle kunna kopplas till ovanstående begrepp.

För att skapa en djupare förståelse för det aktivitetsbaserade arbetssättet redogör vi för syftet med öppna kontor utifrån Bodin Danielssons (2010) forskning, samt arbetsmiljö på olika typer av kontor. Vi redogör även för Seddighs (2015) studier där han undersöker hur den kontorstyp medarbetarna arbetar i präglar dem. Seddighs (2015) studie är relevant eftersom den skapar en bild av i vilka arbetsmiljöer medarbetare upplever stress och i vilken utsträckning distraktionsmoment uppstår. Detta vill jämföra med det resultat vi får fram i föreliggande studie. Seddigh (2015) använder sig av begreppen flexkontor och flexoffice, vilket vi likställer med aktivitetsbaserat arbetssätt.

Slutligen redogör vi för Karaseks och Theorells (1990) krav- och kontrollmodell samt deras teorier om socialt stöd. Syftet med att använda Krav- och kontrollmodellen är att jämföra bilden av de faktorer som tas upp i modellen, som är en förutsättning för en god arbetsmiljö, med vår studie av det aktivitetsbaserade arbetssättet på Samhällsbyggnadshuset.

2.1 Definition Aktivitetsbaserat arbetssätt

Det finns flera definitioner av ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Seddigh (2015, s 3) definierar ett aktivitetsbaserat arbetssätt som en öppen, kreativ arbetsmiljö där medarbetarna inte har fasta arbetsplatser utan väljer plats utifrån aktuell arbetsuppgift. Vidare menar han att de verksamheter som anammar denna typ av kontor även ger medarbetarna möjlighet att arbeta hemifrån.

Bodin Danielsson (2010, s 19) definierar ett aktivitetsbaserat arbetssätt som en verksamhet som har ett gemensamt datasystem som är tillgängligt på arbetsplatsen och även är tillgängligt utanför arbetsplatsen, att medarbetarna inte har en fast sittplats på arbetsplatsen,

samt att arbetsplatsen är anpassad för att rymma 60-70% av arbetsstyrkan för att skära ner på kostnader.

Vi definierar aktivitetsbaserat arbetssätt i vår studie som en arbetsplats som är uppdelad i zoner, där medarbetarna inte har en fast plats och väljer arbetsplats utifrån den aktuella aktivitet som ska utföras. Utifrån information som Teknik- och fastighetsförvaltningens HR-avdelning¹ förmedlat, har det bestämts att arbetsmiljön på Samhällsbyggnadshuset delas in i tre olika zoner. Dessa har de valt att kalla aktiv zon, stillsam zon och tyst zon. I den aktiva zonen är liv och rörelse tillåtet. Den aktiva zonen är skapad för att kunna främja samverkan och uppmuntra till spontana möten och på så sätt lösa problem på ett spontant sätt. Här är det även tillåtet att samtala med varandra och att prata i telefon. Den stillsamma zonen är avsedd för en lägre samtalston. Det är tillåtet att prata i telefon men tanken är att en generellt lägre samtalston ska förekomma än till skillnad från den aktiva zonen. Det är fler avskärmningar vid arbetsstationerna i den stillsamma zonen för att ge medarbetarna möjlighet att arbeta koncentrerat. I den tysta zonen är det få och avskärmade arbetsplatser med plats för ett färre antal personer. Det är inte tillåtet att samtala där inne och telefonsamtal besvaras utanför tyst zon. Utöver zonerna finns bokningsbara mötesrum och drop-in rum som är avsedda för eget arbete, möten eller för att ta telefonsamtal.

Syftet med ett aktivitetsbaserat arbetssätt är att det ska vara mer effektivt än ett traditionellt kontorslandskap (MER 2016). Arbetssättet används för att förbättra samverka, främja snabb kommunikation- och kunskapsutveckling. Det används med framgång i företag som är projekt- och teamrelaterade, eftersom interaktion medarbetare emellan är en stor del av det vardagliga arbetet. Arbetssättet är även bra för den flexibla organisationen då det är möjligt att snabbt kunna möta förändringar i verksamheten (MER 2016). Det är lätt för företaget att möta det skiftande platsbehovet, då det finns plats för fler anställda på en mindre yta, vilket även är positivt ut en ekonomisk synvinkel.

2.2 Centrala begrepp

Nedan redogör vi för begreppen effektivitet, prestation, stress och integritet. Begreppen är genomgående teman i vår intervjuguide och är betydande för det vi avser att undersöka.

Effektivitet och prestation är två begrepp som står i samklang med varandra, men de har även separata fördelar (Andersson 2013, s 25). Andersson (2013) menar att effektivitet är att göra saker rätt, medan prestation är att göra rätt saker rätt. Han definierar även begreppet effektivitet som följande,

Effektivitet definieras ofta som grad av uppfyllelse, vilket kan ses som den nytta den utförda prestationen åstadkommer. Detta Kan vara skilt från produktivitet. En förädling

¹ HR-avdelningen på Teknik- och Fastighetsförvaltningen på Karlstad kommun, möte 2017-02-21.

kan vara bra utförd men ändå inte leda till att företag når sina mål [...] Effektivitet måste inte innebära att företagets personal jobbar hårdare. Ibland kan effektivitet ökas genom att de arbetar smartare. (Andersson 2013, s 24).

Ovanstående tolkar vi som att personal kan arbeta hårt men om man inte arbetar "smart" kan arbetet bli ineffektivt. Det vill säga att om förutsättningarna för att arbeta smart inte finns kan personalen arbeta hårt utan att vara effektiva.

Begreppet prestation beskrivs enligt Nationalencyklopedin som; "Ngt [Något] (positivt) som åstadkommit eller fullgjorts ofta trots svårigheter..." (Nationalencyklopedin 2017). Vi avser att undersöka om prestationsförmågan hos medarbetarna på samhällsbyggnadshuset påverkas av det aktivitetsbaserade arbetssättet. Ett syfte med det aktivitetsbaserade arbetssättet är att inom en verksamhet öka produktiviteten (Van der Voordt 2004, s 133). För att kunna åstadkomma det behöver medarbetarna prestera så att produktiviteten främjas. Vi avser att undersöka om denna teori går att styrka.

Stress skulle kunna vara kopplat till ett aktivitetsbaserat arbetssätt genom att aktivitetsbaserade kontor, till skillnad från cellkontor, inte ger möjligheten att stänga ute omgivande ljud och rörelse som individen kan uppleva som störande. Medarbetare förväntas prestera och vara effektiva trots de distraktionsmoment som omger dem. En stressreaktion är kroppens sätt att anpassa sig till påfrestningar som den utsätts för (Lindmark & Önnevik 2011, s 117f). Begreppet stress definieras som följande, [...] de anpassningar i kroppens funktioner som utlöses av fysiska eller psykiska påfrestningar, stressorer (stressfaktorer) (Nationalencyklopedin 2017).

Stress kan ha negativa effekter på människan utifrån flera aspekter. Måttliga mängder stress kan vara positivt men akut stress, som till exempel att utsättas för trauma, påverkar människans immunförsvar negativt. Det som är betydande är om individen är utsatt för stress i långa eller korta perioder. Att under korta perioder utsättas för stress stimulerar immunförsvaret, vilket resulterar i att prestationsförmågan förbättras under till exempel ett föredrag (Theorell 2012, s 83ff). Precis som att en individ reagerar positivt på korta perioder av stress, påverkas hen negativt av längre perioder av stress och har en uttröttande inverkan. Studier visar att stress under längre perioder har samband med en försämrad hälsa (Theorell 2012, s 83ff). Utöver påverkan på immunförsvaret kan stress även påverka humöret hos en människa och kan skapa ilska och rädsla. Att humöret påverkas kan påverka arbetsförmågan hos individen och skapa svårigheter när det gäller att känna av stämningar och göra bedömningar (Lindmark & Önnevik 2011, s 118).

Begreppet integritet definieras som följande,

När det gäller fysisk integritet är den helhet som avses kroppen. Ingen har rätt att undersöka någon annans kropp utan den andres samtycke. När det gäller psykisk integritet avses det samlade komplexet av individens värderingar, föreställningar, åsikter och önskningar, liksom individens trosföreställningar och mentala liv. (Statens medicinsk-etiska råd 2017).

I föreliggande studie är begreppet integritet relevant eftersom vi avser att undersöka om medarbetarna på Samhällsbyggnadshuset anser att upplevelsen av integritet förändrats när de övergått från cellkontor till ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Detta eftersom flytten inneburit att de anställda inte längre har eget rum och möjlighet att stänga dörren om sig. På samhällsbyggnadshuset sitter medarbetarna istället tillsammans i en öppen arbetsmiljö. Kopplingen mellan kontor och integritet behandlas ingående längre fram i kapitlet.

2.3 Syftet med öppna kontor

Hur organisationer och arbetsmiljö har utvecklats har präglats av den utveckling som skett på arbetsmarknaden över lång tid, från industrialiseringen till ett allt mer globaliserat samhälle (Bodin Danielsson 2010, s 20). Kraven som ställs på såväl organisationer som medarbetare har påverkats av utvecklingen i samhället och arbetsmarknaden och har präglat arbetsmiljöns utformning. I och med den tekniska utvecklingen har medarbetarnas tillgänglighet ökat och skapat ökade möjligheter för att vara uppkopplad på andra platser än på arbetsplatsen (Van der Voordt 2004, s 134). Genom informationsteknik har arbetsmarknaden växt och aktörer konkurrerar nu även med varandra på ett internationellt plan (Theorell 2012, s 16). Förändringen av hur arbete utförs på en arbetsplats och hur arbete är fördelat i en organisation är till stor del präglat av den utveckling som har skett på arbetsmarknaden över tid och den inverkan som globalisering och teknisk utveckling har på arbetet (Bodin Danielsson 2010, s 20). Genom ökade möjligheter gällande både transport och kommunikation ställs det större krav på organisationerna att vara flexibla och arbeta snabbare (Weman-Josefsson & Berggren 2013 s 16f).

På grund av den tekniska utvecklingen, ökade kommunikativa möjligheter, globaliseringen och ökade möjligheter för transport av varor har därför även utformningen av kontorsmiljön påverkats. Det blir därför allt vanligare med öppna flexibla kontor eftersom det finns ett ökat behov av kommunikation inom organisationen, samt ett ökat behov av flexibilitet (Kalleberg 2001). Det grundar sig delvis i en ekonomisk aspekt och att det är kostnadseffektivt att ha stora gemensamma ytor snarare än enskilda cellkontor, men även utifrån kommunikationsbehov. En förutsättning för att ett öppet kontor ska fungera är att det finns bestämda regler kring till exempel möten och telefonsamtal, eftersom ljudnivåerna riskerar att

bli höga och störningsmomenten många om det inte finns regler kring hur de anställda ska agera (Jakobsson & Aronsson 2014, s 171f).

Genom att implementera ett aktivitetsbaserat arbetssätt kan verksamheter skapa ökad effektivitet, vilket i sin tur leder till ökad produktivitet. Det finns flera sätt att öka produktiviteten i en verksamhet. Ett sätt är att öka produktiviteten genom samma arbetsinsats, det vill säga att öka effektiviteten i arbetet. Ett annat sätt är att lyckas uppnå samma produktivitet genom en mindre arbetsinsats (Van der Voordt 2004, s 136).

Genom ett aktivitetsbaserat arbetssätt är det enligt Van der Voordt (2004, s 134) möjligt att öka arbetstillfredsställelsen, eftersom medarbetare i högre utsträckning har möjlighet att kommunicera och utbyta kunskap med varandra. Vid behov av att arbeta ostört har de möjlighet att placera sig i tysta zoner. Genom en flexibel arbetsmiljö skapas en bild av en modern organisation som attraherar och behåller sin personal. På så sätt kan ett aktivitetsbaserat arbetssätt även vara ett verktyg för att främja varumärket.

Hovmark & Nordqvist (2002) menar att flexibilitet är en förutsättning för en lyckad organisation med tanke på det ökade behovet av kommunikation och den globaliserade arbetsmarknaden. Tanken med det aktivitetsbaserade arbetssättet är att det ska vara flexibelt. Vissa yrken medför att medarbetare inte har behov av att sitta på kontoret alla eller hela dagar, vilket innebär att den anställde då inte heller upptar en plats. När en medarbetare är ute i möten eller har valt att arbeta hemifrån kan en annan kollega sitta på platsen. Det innebär med andra ord att det inte finns ett behov för platser till alla medarbetare. På vissa arbetsplatser förutsätts det att anställda delvis utför arbete på andra platser än på själva arbetsplatsen. Genom denna flexibilitet är det lättare att anpassa antalet arbetsplatser utefter hur organisationen ser ut. Vid nyanställning behöver inte den anställde tilldelas en plats, utan får tillgång till eget skåp, dator och andra nödvändiga tillhörigheter. Hovmark och Nordqvist (2002) menar att en flexibel organisation skapar förutsättningar för att arbetstagare i större utsträckning ska lära sig mer om verksamheten och därmed vara kunniga inom flera delar i organisationen. På så sätt kan det tänkas att ett flexibelt arbetssätt främjar kompetensen i organisationen och skapar en stark organisation när det finns en arbetsstyrka med bred kunskap.

Under 1990-talet utvecklades det flexibla arbetssättet. Det var ett nytt sätt att arbeta till skillnad från att arbeta i cellkontor eller kontorslandskap. Den tekniska utvecklingen har medfört att medarbetare i allt större utsträckning kan vara tillgängliga för arbete även i hemmet och på andra platser än i hemmet, därav har det skapats förutsättningar för ett ekonomiskt sparande genom att minska på de fasta platser som finns på arbetsplatsen. Syftet med ett aktivitetsbaserat arbetssätt handlar till viss del om att spara pengar, samtidigt som produktiviteten ökas bland medarbetare (Van der Voordt 2004, s 133). Van der Voordt (2004) menar att studier visar på att det aktivitetsbaserade arbetssättet leder till ökad

produktivitet på grund av att tillgängligheten och samverkan med kollegor ökar och därmed leder till mer effektivt arbete. När medarbetarna är tillgängliga i en öppen miljö ökar sannolikheten för att de ska utbyta kunskap och information med varandra. Även digitaliseringen har bidragit till att främja det aktivitetsbaserade arbetssättet eftersom dokumentation kan lagras digitalt och det inte längre finns behov för att gå och leta efter papper i stora arkiv (Van der Voordt 2004, s 134).

Van der Voordt (2004) beskriver att det är en allmän uppfattning att medarbetarens integritet kränks när medarbetarna inte får ha en fast plats och att det stör individens behov av avskildhet i arbetet. Han hävdar vidare att detta går att kompensera genom en genomtänkt arkitektur, fin interiör och moderna tekniska prylar. Han menar alltså att det inte är nödvändigt för medarbetare att ha en fast plats för att vara tillfredsställda och uppleva integritet på arbetsplatsen (Van der Voordt 2004, s 134). En viktig grundidé med det aktivitetsbaserade arbetssättet är att kostnader ska reduceras i samband med att de fasta arbetsplatserna tas bort. Tanken är att kostnaderna ska reduceras för kontorslokalerna och att skapa större gemensamma utrymmen, snarare än att ha enskilda cellkontor, därmed kan kontorsytor också minska. En annan viktig aspekt av det aktivitetsbaserade arbetssättet är också att digitalisering bidrar till att använda ytor mer effektivt eftersom man slipper förvara dokumentation i arkiv (Van der Voordt 2004, s 134).

Van der Voordt (2004) betonar att det finns flera fördelar såväl som nackdelar med ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Bland fördelarna inkluderas faktorer som att det är lättare att etablera nya kontakter och att möjligheterna till kommunikation främjas. Nackdelarna med ett aktivitetsbaserat arbetssätt kan vara svårigheter att fokusera på en arbetsuppgift och känslan av att behöva byta arbetsuppgifter med jämna mellanrum. Medarbetare kan sätta i system att försöka att ta samma plats upprepade gånger och göra den till "sin egen" genom att till exempel komma tidigare till arbetet. Distraktionsmoment medför att produktiviteten sjunker och medarbetare kan uppleva att de blir kontrollerade. Både genom att de blir iakttagna i den öppna arbetsmiljön och även att det kan vara svårt att föra vissa typer av samtal som kanske innehåller känslig information eftersom andra kan höra samtalet. Detta motsäger det som nämnts om Van der Voordt i ovanstående avsnitt om att ett aktivitetsbaserat arbetssätt främjar produktivitet (Van der Voordt 2004, s 143f).

2.4 Arbetsmiljö och arbetsmiljöbegreppet

Arbetsmiljöbegreppet innefattar inte enbart den fysiska arbetsmiljön utan även psykosociala faktorer. Utvecklingen av arbetsmiljöområdet har gått från att innefatta arbetsskydd till att snarare gälla arbetslivsfrågor (Eriksson & Larsson 2002 s. 125). Arbetsmiljöbegreppet myntades under 1970-talet. Under denna tid skapades större förståelse för människans psykiska behov och genom att tillfredsställa behoven insåg man att det var möjligt att främja medarbetarens förmågor. 1978 lades det ytterligare fokus på psykosocial arbetsmiljö genom en

ny arbetsmiljölagstiftning (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s 15f).

Idag finns lagar och förordningar som reglerar arbetets både fysiska- och psykosociala miljö. Exempel på sådan lagstiftning är arbetsmiljölagen, SAM-Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Lagstiftningen ställer krav på såväl arbetets utformning som att arbetsgivaren kontinuerligt skall utreda och följa upp arbetsmiljöarbetet för att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet.

Eriksson och Larsson (2002 s. 127) menar att det kan finnas svårigheter i att undersöka arbetsmiljön eftersom människor upplever arbetsmiljön på olika sätt. De hävdar vidare att det finns forskning som tyder på att det inte finns samband mellan produktivitet och god arbetsmiljö, medan annan forskningsresultat visar att arbetsmiljöförbättringar snarare leder till ökad produktivitet. Vidare kan det även diskuteras om förändringar som är relaterade till arbetsmiljö alltid uppfattas som positiva av medarbetare. De anställdas inställning gentemot arbetsmiljörelaterade förändringar skulle kunna vara kopplade till exempelvis företagskultur, personlighet eller vara en generationsfråga beroende på vad förändringen gäller.

Det finns såväl fysiska som psykosociala risker inom arbetsmiljön när det gäller arbete på kontor. Medan den tekniska utvecklingen har medfört en hel del fördelar vad gäller effektivisering av arbete finns det också en baksida. Innan datorn användes som arbetsredskap på kontor fick de anställda under genomförandet av olika arbetsuppgifter naturliga avbrott i sitt arbete då de var tvungna att förflytta sig i samband med att de bytte arbetsuppgift. Idag kan medarbetare genomföra allt fler arbetsuppgifter via datorn, vilket delvis kan medföra monotona rörelsemönster men även medför att medarbetare blir stillasittande under längre perioder (Marklund 2000, s 236f). Den tekniska utvecklingen har även medfört stressfaktorer och ökad arbetsbelastning hos medarbetarna och studier visar att otillbörliga fysiska och mentala arbetsförhållanden kan medföra ohälsa hos medarbetare (Marklund 2000, s 236f).

Även om ett arbete inte ses som typiskt "fysiskt" kan fysiska faktorer spela stor roll i arbetsmiljön (Eriksson & Larsson 2002 s. 130 ff). Fysiska faktorer kan även ha inverkan på den psykosociala arbetsmiljön, till exempel hur ljudnivåer påverkar medarbetare (Theorell 2012, s 72f). Fysiska faktorer kan vara buller, dålig luft eller dåligt ergonomiskt anpassad kontorsmiljö. När det finns brister i den fysiska arbetsmiljön får det oftast fysiska påföljder. Bullerskador kan orsaka hörselskador och kontorsmöbler som inte är ergonomiskt anpassade kan ge rygg- och nackskador. Långvarigt arbete vid dator och monotont arbete med upprepade rörelsemönster kan medföra fysisk problematik för medarbetare (Marklund 2000, s 244). Att anpassa den fysiska arbetsmiljön genom exempelvis höj- och sänkbara bord kan förebygga arbetsskador och ohälsa (Marklund 2000, s 245). Det står dessutom fastställt i SAM-Arbeitsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) att

verksamheten ska anpassas utifrån medarbetarnas individuella behov (Arbetsmiljöverket 2008).

När en arbetsmiljö ska utformas är det viktigt att tillgodose de lagar och föreskrifter som finns redan i planeringsstadiet. Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2013) har utfärdat AFS 2009:2 om arbetsplatsens utformning och innefattar grundläggande bestämmelser gällande arbetsmiljön. I AFS 2009:2 berörs områden som till exempel belysning, luftkvalité, buller, etcetera (Jakobsson & Aronsson 2014, s 169).

Oavsett om det avser cellkontor, öppet kontorslandskap eller ett aktivitetsbaserat arbetssätt finns grundläggande föreskrifter som ska efterföljas. I AFS 2009:2 39§ går det att exempelvis läsa följande;

Långvarigt stillasittande arbete, exempelvis kontors- och datorarbete, kan leda till ohälsa. Inredning och utrustning som genom sin utformning eller placering inbjuder till rörelse och variation kan motverka detta. Lämplig utrustning kan vara elektriskt höj- och sänkbara arbetsbord eller balansbord. (av.se, hämtad 2017-03-16).

Psykosocial arbetsmiljö kan definieras som “interaktionen mellan psykiska och sociala faktorer” (Theorell 2012, s 19), det vill säga samspelet mellan sociala och psykiska faktorer. Psykosocial arbetsmiljö syftar till alla sociala relationer i arbetet. Det innefattar även utformning av arbetsinnehåll och arbetsuppgifter samt organiseringen av medarbetare, det vill säga om anställda arbetar enskilt eller i grupp. Till skillnad från de fysiska riskerna är de psykosociala besvären inte nödvändigtvis relaterade till en specifik arbetssituation. Dessa besvär kan istället uppstå vid upplevelse av bristande kontroll i arbetet eller problematik som är relaterad till sociala kontakter i arbetet (Marklund 2000, s 246). Psykosociala besvär kan orsaka besvär som magsår, astma, migrän och utbrändhet (Eriksson & Larsson 2002 s. 137). För att förklara de psykosociala faktorerna använder sig Eriksson och Larsson (2002 s. 133 ff) av Karaseks och Theorells krav- och kontrollmodell, vars utgångspunkt är att reaktionerna på medarbetarens anställningsvillkor påverkas av de krav som ställs på denne och de möjligheter att själv kontrollera sitt arbete. Modellen kommer att beskrivas närmare längre fram i teorikapitlet.

2.4.1 Betydelsen av en god arbetsmiljö ut arbetsgivarens synpunkt

Konsekvenserna av att inte tillämpa en god arbetsmiljö kan resultera i hög sjukfrånvaro, böter från myndigheter för att arbetsgivaren inte följt de föreskrifter som utfärdats, eller en ökande personalomsättning, vilket i sin tur minskar produktiviteten inom verksamheten (Lindmark & Önnevik 2011, s 115f).

Arbetsgivaren har möjlighet att förebygga stressrelaterad ohälsa genom förändringar och åtgärder i verksamheten. Om det är nödvändigt kan en arbetsgivare till exempel minska arbetsbelastningen eller ändra arbetsuppgifterna för en arbetstagare för att främja dennes hälsa i arbetet (arbetsmiljöverket 2017). Att ha en god arbetsmiljö är inte bara positivt ur medarbetarnas synpunkt. Genom en god arbetsmiljö förhindras och förebyggs ohälsa. Därigenom förhindras kostsamma sjukskrivningar bland personalen. Det finns därför mycket pengar att spara och en bristfällig arbetsmiljö kommer på sikt även att missgynna arbetsgivaren, eftersom en god arbetsmiljö medför en god ekonomisk utveckling (LO.se). En god arbetsmiljö är av största vikt för arbetsgivaren även när det gäller employer branding. Genom att arbetsgivaren följer de föreskrifter som finns och lägger ner tid på att skapa en god arbetsmiljö bidrar det till att göra sig till en attraktiv arbetsgivare som behåller sin personal (Lindmark & Örnevik 2011, s 115f). Studier har visat att man genom att satsa på arbetsmiljöarbetet kan göra sig till en attraktiv arbetsgivare genom att man skapar en friskare arbetsstyrka som trivs på sin arbetsplats (Lindmark & Örnevik 2011, s 122).

2.5 Kontorsdesign och välmående

Bodin-Danielsson (2010) har i sin avhandling undersökt flera olika kontorstyper för att försöka mäta tillfredsställelse bland de anställda. Detta för att se i vilken typ av kontorsmiljö arbetstagare mår bäst och är mest motiverade (Bodin Danielsson 2010, s 6). Anställda som arbetar i cellkontor var mest tillfredsställda när det gäller den fysiska arbetsmiljön, eftersom den tillät självständigt arbete och avskildhet. Cellkontor definieras av stor självständighet och egenkontroll. Däremot gick det att notera en avsaknad av samhörighet bland medarbetare som arbetade i cellkontor. De som arbetade på flexkontor (Flexkontor likställs med aktivitetsbaserat arbetssätt) kände sig mest tillfredsställda vad gäller sin integritet till skillnad från anställda som arbetar i kontorslandskap. De upplevde dock inga problem som var relaterade till känslan av att känna sig övervakad, trots bristen av avskildhet (Bodin Danielsson 2010, s 76ff).

De största problemen som uppmärksammades generellt var relaterade till oljud, buller och bristen av integritet. Den högsta nivån av missnöje mättes bland de arbetstagare som arbetade i medelstora- och stora kontorslandskap. Mest tillfredsställda gällande ljudnivåer och buller var de anställda som arbetade i cellkontor och i flex-kontor (Bodin Danielsson 2010, s 76ff).

Gällande kontorsinteriören var de anställda som arbetade på flex-kontor mest tillfredsställda. Denna kontorstyp skiljer sig från de andra eftersom det finns ett tydligt fokus på den sociala aspekten bland medarbetarna till skillnad från de andra kontorstyperna. Medarbetarna beskrev hur kontorsdesignen främjade möjligheterna till integritet och avskildhet, goda möjligheter till interaktion och att det i lokalerna fanns gott utrymme i form av pausrum. Medelstora- och stora kontorslandskap bedömdes som en hög-risk kontorstyp eftersom Bodin Danielsson i sin avhandling konstaterat att störst andel missnöje förekom bland medarbetare i

dessa typer av kontorslandskap (Bodin Danielsson 2010, s 76ff). Det slutgiltiga resultatet visade att medarbetarnas inställning och hälsa var oberoende av kontorstypen och storleken på kontoret. Det som var betydande för välmåendet var planlösning och detaljer i inredningen (Bodin Danielsson 2010, s 6).

Seddigh (2015) undersöker i sin avhandling effekterna olika kontorstyper har på bland annat hälsa och prestation. I sin första studie lägger han dels fokus på att undersöka hälsa och prestation i arbetet utifrån vilken typ av kontor medarbetare arbetar i och hur detta visar sig genom distraktion, personlighetsförändring, effektivitet, kognitiv stress och utmattningssymptom hos medarbetarna. I den första studien undersöker Seddigh (2015) även kopplingen mellan behovet av koncentration i arbetet i relation till vilket typ av kontor medarbetarna arbetar i. Detta för att se hur kontoret påverkar medarbetarnas förmåga att koncentrera sig (Seddigh 2015, s 9). Seddigh har undersökt relationen mellan distraktion och kognitiv stress. Den hypotes Seddigh ställer upp är att medarbetare som har yrken som kräver en högre nivå av koncentration i större utsträckning drabbas av ohälsa när de arbetar i kontorslandskap, än de medarbetare som har yrken som inte kräver samma nivå av fokus. Orsaken till detta är att det förekommer fler distraktionsmoment i ett landskap som blir ett stressande moment för de medarbetare som har yrken som kräver en högre nivå av koncentration.

Denna första del av Seddighs (2015) studie visade att de medarbetare som arbetade i cellkontor hade allra lägst nivå av distraktion, till skillnad från de medarbetare som arbetade i små och stora kontorslandskap, samt i flexkontor. Distraktionsmoment i cellkontor orsakade inte stress oavsett vilket behov av koncentration medarbetarna hade. Däremot uppmärksammades att det fanns en högre nivå av distraktion bland medarbetare i öppna kontor. Slutsatsen Seddigh drar är att medarbetare som arbetar i kontorsmiljöer med tätare placering i större utsträckning drabbas av kognitiv stress och att den generella uppfattningen han fått är att kontorslandskap är förknippade med ohälsa snarare än flexkontor, medan cellkontor är den kontorstyp är det som är förknippat med minst problem relaterade till stress (Seddigh 2015, s 31f).

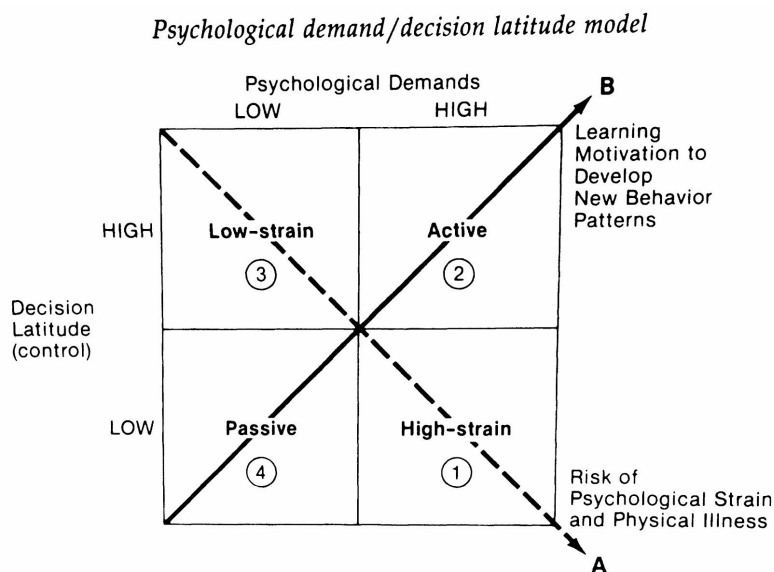
I sin andra studie undersökte Seddigh (2015) hur prestationsnivån hos medarbetare påverkas av omgivande ljudnivå, genom att mäta prestationen under lägre och högre ljudnivåer. Detta för att han i den första studien inte kunde se att prestationen skulle påverkas av varierande ljudnivåer i kombination med krävande arbetsuppgifter som kräver koncentration. Detta tror Seddigh (2015) kan bero på att medarbetare skapar försvarsmekanismer för att fortsätta prestera trots höga ljudnivåer, genom att till exempel komma tidigt på morgonen för att få jobba ostört (Seddigh 2015, s 32). Studien där prestationen mäts visar att cellkontor inte är att föredra, trots att distraktionsmomenten är fler i ett kontorslandskap eller på ett flexibelt kontor. I kontorslandskapet är det storleken som är avgörande när det gäller prestation hos

medarbetare (Seddigh 2015, s 31). Avhandlingen visar även att små kontorslandskap är att föredra över stora för att små landskap är förknippade med färre problem (Seddigh 2015, s 4f).

I den tredje studien undersökte Seddigh (2015) kopplingen mellan kontorstyp och personlighet för att ta reda på hur olika personligheter påverkades i olika kontorstyper. Det han ville ta reda på var hur medarbetarnas övergripande bedrift på arbetsplatsen påverkas av deras personlighet utifrån den kontorsmiljö de arbetar i. Det han kunde konstatera var att personer med en hög nivå av vänlighet upplevde fler problem i en öppen kontorsmiljö, än i ett cellkontor (Seddigh 2015, s 6).

Något som både Van der Voordt (2004) och Bodin Danielsson (2010) tar upp är integritet och den ofta förutfattade meningen att det finns en avsaknad av integritet i en organisation där ett aktivitetsbaserat arbetssätt tillämpas. Däremot hävdar Van der Voordt (2004) att känslan av att integriteten blir kränkt i en öppen arbetsmiljö kan kompenseras genom att lägga fokus på interiören och den tekniska utrustningen i arbetsmiljön (Van der Voordt 2004, s 134). Bodin Danielsson (2010) noterade i sin studie att medarbetarna inte upplevt att avsaknaden av integriteten var ett problem i en flexibel arbetsmiljö och att det inte heller fanns en känsla av att vara övervakad (Danielsson 2010, s 78). Dessa frågor har inte belysts i den kvantitativa studie som genomförts på Samhällsbyggnadshuset och därför vill vi ta upp frågan i vår studie.

2.6 Karasek och Theorells krav- och kontrollmodell



Figur A (Karasek & Theorell 1990, s 32)

Karaseks och Theorells (1990) forskning genomfördes i Sverige och USA. De var länder som

haft en hög grad av tillfredsställelse historiskt sett, men det fanns också tecken på en ökande nivå av stress bland befolkningarna. Karasek och Theorell menar att antalet depressioner tredubblades i USA under två generationer. Eftersom långdragna sjukskrivningar riskerar att bli kostsamma för företagen och samhället har Karasek och Theorell (1990) utifrån sin forskning skapat en modell (figur A) som ett hjälpmedel för att förutse inom vilka typer av yrken individer är benägna att drabbas av psykosocial ohälsa. Modellen baseras på de två variablerna krav (Decision Latitude) och kontroll (Psychological Demands) och beroende av om dessa är i kombination höga- respektive låga finns fyra utfall för olika typer av arbete, högstress-, aktiva-, passiva- och lågstressarbeten.

Variabeln kontroll är en sammansättning av individens förutsättningar att använda sin skicklighet och den grad av möjlighet till påverkan och självstyre individen har i sitt arbete (Karasek & Theorell 1990, s 58 ff). Med möjlighet till påverkan och självstyre menas möjligheten att själv fatta beslut om och i sitt arbete. Med användandet av skicklighet menas att bredden av kunskaper och färdigheter utnyttjas, men innefattar även möjlighet till utveckling och att få lära sig nya saker (Karasek & Theorell 1990).

Krav i arbetet kan vara positiva och leda till att medarbetaren utvecklas. De kan även vara negativa vid låg grad av kontroll i arbetet, vilket kan leda till både fysiska och psykiska påfrestningar (Karasek & Theorell 1990). Fysiska påfrestningarna kan vara monotona arbetsuppgifter eller att i arbetet tvingas sitta långa perioder i ställningar som är icke-ergonomiska. Psykisk belastningar kan vara en ständig rädsla för att förlora sitt arbete, eller upplevelsen av att vara otillräcklig i sitt arbete.

Högstressarbeten (High-strain) är när ett arbete har höga krav och liten möjlighet till kontroll över sitt arbete. Dessa typer av arbeten kan medföra negativa psykologiska reaktioner som stress, depression och ångest, vilka kan uppkomma när en person har ett arbete som ställer höga psykologiska krav men har lite inflytande över arbetet (Karasek & Theorell 1990, s 31 f).

Aktiva arbeten (Active) som Karasek och Theorell (1990, s 35f) menar är det ideala arbetssätten, innebär arbete med höga krav som kompletteras med hög grad av egenkontroll. Inom denna kategori inkluderas yrkesgrupper som till exempel läkare. Aktiva jobb har hög belastning utan psykiska påfrestningar och ger individen möjlighet att använda sig av sin kompetens samtidigt som medarbetaren upplever kontroll över sin arbetssituation.

Lågstressarbeten (Low-strain) är arbeten som innebär låga krav och stor möjlighet till egenkontroll (Karasek & Theorell 1990, s 36). Det kan gälla exempelvis en parkarbetare vars arbetsuppgifter inte är orimligt krävande och medarbetaren själv har stor möjlighet att välja hur och i vilken ordning de arbetsuppgifter ska utföras. Detta kan låta som det ideala arbetet,

nackdelen med denna sorts arbete är att det inte medför utmaningar eller utrymme för utveckling, vilket i sin tur kan leda till att motivationen för arbetet minskar.

I passiva arbeten (Passive) är arbetskraven låga samtidigt som det finns liten möjlighet till egenkontroll (Karasek & Theorell 1990, s 36ff). Denna form av arbete kan medföra stora begränsningar för individen, att inte ha några möjligheter till utveckling eller något utrymme för egna initiativ kan leda till att färdigheter och kompetenser minskar hos individen. Detta leder också till förlorad motivation och nedsatt prestation.

Enligt Karasek och Theorell (1990) medför ett jobb som går inom kategorin Aktivt arbete högre motivation hos de anställda. Det vi avsett att undersöka i föreliggande studie är vad det aktivitetsbaserade arbetssättet har för inverkan på egenkontroll och arbetskrav, och om det kan sammankopplas med arbetstillfredsställelse. Frågorna som varit utgångspunkt i intervjuerna berör hur krav och kontroll ser ut på Samhällsbyggnadshuset. Detta i syfte att kunna kategorisera medarbetarnas arbete.

Karasek och Theorell (1990) har även lagt till variabeln socialt stöd i sin krav- och kontrollmodell. De menar att ett högt socialt stöd i arbetet kan verka som ett skydd mot stress i arbetet. De menar vidare att människan är av social natur och har ett starkt behov av att ha sociala relationer då det främjar hälsa både kort- och långsiktigt. Den sociala effekten kan ha positiv inverkan på produktiviteten, då medarbetaren strävar efter att bidra till kollektiva mål och välfärd för gruppen. Karasek och Theorell (1990) förklarar att de identifierat flera typer av socialt stöd. Det kan mätas i nivå av social och känslomässig integration samt förtroende mellan kollegor och chefer, men kan även mätas i hur väl sammanhållning och integrationen i den övergripande gruppen ser ut.

Prevent som är en ideell förening som har tagit fram en arbetsmiljöhandbok där Karasek och Theorells krav- och kontrollmodell utgör ett verktyg för hur en sund arbetsmiljö ska upprättas (Jakobsson & Aronsson 2014). De menar att förmågan att hantera stress på arbetsplatsen är den viktigaste faktorn för att ha kontroll i sitt arbete. Det vill säga att ett arbete som orsakar en hög nivå av stress kan hanteras om medarbetaren upplever att hen även har en hög nivå av kontroll i arbetet. Detta genom att medarbetaren är kapabel till att möta kraven från omgivningen. Kontrollen i arbetet gör att medarbetaren själv kan påverka i vilken utsträckning hen utsätts för en högre arbetsbelastning, hur frekvent det sker och även att medarbetaren ges tid till återhämtning efter att ha utsatts för högre arbetsbelastning under en period. Genom hög kontroll skapas även en större arbetsglädje som skapar motivation hos medarbetaren. Inte heller ett arbete där omgivningens krav i kombination med låg kontroll är lönsamt, eftersom det leder till att medarbetaren genom tristess mister sin motivation att utföra arbetet. Även om medarbetare har en låg arbetsbelastning kan det vara föremål för ohälsa, att ha en låg arbetsbelastning kan vara en stressfaktor i sig. Den bästa förutsättningen

för att medarbetare ska ha ett hälsosamt förhållande till sitt arbete är att i utgångspunkt ha en jämn arbetsbelastning. Förekommer en högre eller lägre arbetsbelastning är det kontroll som gör situationen hanterbar för medarbetaren. (Jakobsson & Aronsson 2014, s 108ff).

3 Metod

I följande avsnitt redogörs för studiens valda metod, det vill säga tillvägagångssättet för att uppfylla studiens syfte, att undersöka hur medarbetare på Karlstad kommuns Samhällsbyggnadshus upplever att det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Vi presenterar delar av ett enkätmaterial vi tilldelats av Karlstad kommun som vi delvis använt oss av i utformandet av intervjuguiden. Vidare presenteras tillvägagångssättet för genomförande av intervjuer, följt av en presentation av respondenterna. Slutligen redogörs för begreppen reliabilitet och validitet samt forskningsetiska aspekter.

3.1 Kvalitativ metod

Till den föreliggande studien har vi valt att tillämpa en kvalitativ metod i form av intervjuer. Patel och Davidsson (2003) menar att kvalitativ metod skiljer sig på många sätt från den kvantitativa metoden, eftersom kvantitativ metod innefattar mätning av kvantifierbar data. Med andra ord läggs fokus på "hård" data som går att mäta. Kvalitativ metod kan tillämpas när djupare information ska utvinnas ur en studie eller från en respondent. Det medför också en låg grad av standardisering, eftersom respondenten talar relativt fritt inom det aktuella området. Till skillnad från den kvantitativa metoden är både intervjuaren och respondenten involverad under genomförandet av en intervju eftersom det är intervjuaren som presenterar undersökningsområdet och respondenten som svarar (Patel & Davidson 2003, s 78f). När kvalitativ metod tillämpas för genomförandet av en studie är det viktigt att i förväg vara påläst om det aktuella området som kommer att behandlas (Patel & Davidson 2003, s 79).

Kvalitativ intervju innebär att frågor ställs som kan ge intervjuaren innehållsrika svar. Genom att tillämpa kvalitativa intervjuer genereras ett stort intervjumaterial som är rikt på information som går att använda (Trost 2005, s 7). Vi har valt att genomföra kvalitativa intervjuer eftersom vi önskar få djupare och mer insiktsfulla svar från respondenterna. Genom att genomföra en kvalitativ studie vill vi försöka förklara bakgrunden till det resultat som Karlstad kommun fått fram i sina enkätundersökningar för att få en djupare förståelse än vad en kvantitativ studie medför. Genom att vi tillämpar kvalitativa intervjuer hoppas vi kunna få fram ingående svar som speglar medarbetarnas åsikter om det aktivitetsbaserade arbetssättet. Den kvalitativa intervjun är lämplig eftersom vi vill ha svar på varför respondenterna har en viss åsikt, snarare än att generalisera.

Vi har valt att tillämpa en halvstrukturerad intervjumetod för att identifiera relationer mellan begrepp, i detta fall arbetsmiljö relaterat till prestation, effektivitet, stress och integritet. Den halvstrukturerade intervjun genomförs genom att frågor ställs i en bestämd följd och sedan ställs följdfrågor. Syftet med en halvstrukturerad intervju är delvis för att kunna göra en jämförande analys, det vill säga att då kunna jämföra svaren från de olika respondenterna, vilket inte är möjligt vid tillämpning av öppen intervjuform (Lantz 2007, s 33).

I vår undersökning har vi arbetat utifrån en hög grad av strukturering och en låg grad av standardisering. Detta för att vi tillämpat intervjufrågor som är strukturerade i förväg, med undantaget att vi ställt varierande följdfrågor. Eftersom frågorna som ställts under intervjun är ställda i en ordning som är anpassad efter respondenten och eftersom vi har gjort en kvalitativ analys av intervjumaterialet innebär det att studien har en låg grad av standardisering. Det innebär alltså att respondenterna har fått ett stort utrymme att svara på frågorna vi ställt, och därför kunnat göra det på ett relativt fritt sätt (Patel & Davidson 2003. s 72).

3.2 Sammanfattning av enkätmaterial

Det har utförts enkätundersökningar på Karlstad kommun gällande det aktivitetsbaserade arbetssättet på Samhällsbyggnadshuset. Syftet var då att undersöka hur omställningen och den nya arbetsmiljön påverkat arbetstagarna och vad medarbetarna har för inställning till ett aktivitetsbaserat arbetssätt. I föreliggande studie har vi genomfört en kompletterande undersökning till enkätstudien. Detta för att få en djupare förståelse för hur det aktivitetsbaserade arbetssättet upplevs av medarbetarna och orsaken till deras åsikter kring arbetssättet. För att få en djupare förståelse för vår frågeställning som tillämpats och det kvantitativa enkätresultatet Karlstad kommun tagit fram, har en kvalitativ metod valts för genomförandet av den föreliggande studien. Intervjuer har genomförts med medarbetare på Karlstad kommun som jobbar på Samhällsbyggnadshuset. En analys av resultatet genomförs i analysdelen av uppsatsen utifrån de teorier som tagits upp.

Den första undersökningen genomfördes under slutet av år 2015, det vill säga strax efter inflyttningen till Samhällsbyggnadshuset. En webbaserad enkät skickades ut till varje medarbetare på kontoret och hade en slutlig svarsfrekvens på 83%. Därefter gjordes en uppföljning på undersökningen cirka ett år senare, alltså under den sista delen av år 2016. Syftet med uppföljningen var att undersöka om resultatet förändrats sedan den första enkätundersökningen genomförts. Svarsfrekvensen på den senare undersökningen var 79%.

Vi redogör här främst för de frågor som vi anser vara relevanta för vår undersökning och de frågor vi lyfter fram är de som är relevanta utifrån intervjuguiden för vår studie. År 2015 ansåg 56% att "Samhällsbyggnadshuset bidrar till att utveckla arbetssättet och samverkan över förvaltningsgränserna" vilket i andra undersökningen 2016 sjönk till 53% och båda åren var 19% negativa till påståendet (se figur B).

Samhällsbyggnadshuset bidrar till att utveckla arbetssättet och samverkan över förvaltningsgränserna

	Positiv	Neutral	Negativ
2015	56 %	25 %	19 %
2016	53 %	28 %	19 %

Figur B

År 2015 och 2016 var 37 % positiva till påståendet att “Lokalerna bidrar till att jag kan arbeta effektivt”, däremot gick det att notera en ökning bland de medarbetare som var negativt inställda till påståendet, 2015 var det 36% och 2016 var det 44% (se figur C). Denna statistik är av intresse, då ökad effektivitet i arbetssättet är ett av syftena med implementering av ett aktivitetsbaserat arbetssätt och att resultatet pekar det på en försämring av den upplevda effektiviteten hos medarbetarna. Eftersom den negativa inställningen bland medarbetarna ökat i den senare undersökningen är det troligtvis inte relaterat till att arbetssättet är nytt, utan snarare grunda sig i att det kan upplevas som ineffektivt.

“Lokalerna bidrar till att jag kan arbeta effektivt.”

	Positiv	Neutral	Negativ
2015	37 %	27 %	36 %
2016	37 %	19 %	44 %

Figur C

I frågor gällande platstillgång i de olika zonerna verkar de flesta medarbetarna vara positiva, det vill säga att de flesta påståenden hade över 50 % positiva medarbetare i dessa avseenden. Den enda svarsfrekvens som låg under 50 % positiva respondenter gällde påståendet “jag byter ofta plats i huset och nyttjar hela Samhällsbyggnadshuset” då 20 % var positiva och 53 % var negativt inställda av de 97 % som svarat (se figur D).

“Jag byter ofta plats i huset och nyttjar hela Samhällsbyggnadshuset.”

	Positiv	Neutral	Negativ
2016	20 %	27 %	53 %

Figur D

Gällande tillgång av bokningsbara mötesrum har andelen positiva medarbetare sjunkit från 60% till 49% och andelen negativa medarbetare ökat från 14% till 24% (se figur E).

“Det finns alltid tillgång till bokningsbara rum vid behov.”

	Positiv	Neutral	Negativ
2015	60 %	26 %	14 %
2016	49 %	27 %	24 %

Figur E

Gällande frågan om medarbetarna fått rätt förutsättningar till att kunna arbeta utifrån ett aktivitetsbaserat arbetssätt instämde 50% av medarbetarna och 26% tyckte inte att det stämde (se figur F).

“Jag anser att jag fått rätt förutsättningar till att kunna arbeta utifrån ett aktivitetsbaserat arbetssätt.”

	Positiv	Neutral	Negativ
2016	50 %	24 %	26 %

Figur F

När det gäller den fysiska arbetsmiljön i huset ansåg 57% att den var bra år 2015, och andelen positiva medarbetare ökade till 80% år 2016. 22% ansåg att den inte var tillräckligt bra år 2015, och andelen medarbetare med negativ uppfattning sjönk till 6% år 2016 (se figur G).

“Det är en god fysisk arbetsmiljö i Samhällsbyggnadshuset.”

	Positiv	Neutral	Negativ
2015	57 %	21 %	22 %
2016	80 %	14 %	6 %

Figur G

Dessa resultat har vi haft i åtanke vid utformandet av intervjuguiden för att få en större förståelse för den statistik som presenterats genom enkätundersökningarna.

3.3 Urval

Samhällsbyggnadshuset valdes ut som studieobjekt. Vi visste att de tillämpar ett aktivitetsbaserat arbetssätt eftersom av oss har genomfört sin verksamhetsförlagda utbildning där. Vi blev intresserad av att undersöka arbetsmiljön och tog kontakt med HR-avdelningen

på teknik- och fastighetsförvaltningen för att få inspiration till en studie. Respondenterna i studien består av medarbetare från Samhällsbyggnadshuset på Karlstad Kommun. På Samhällsbyggnadshuset sitter personal från tre förvaltningar, miljöförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och teknik- och Fastighetsförvaltningen. HR-avdelningen på Teknik- och fastighetsförvaltningen valde ut personer från dessa två enheter till vår undersökning. Syftet med att välja ut två yrkesgrupper var att de har olika arbetsuppgifter och därmed har en vardag som skiljer sig från varandras. Detta eftersom yrkets natur gör att det finns skilda behov gällande till exempel pappersarbete, antalet telefonsamtal och behovet av ett stort utrymme att förvara tillhörigheter i.

HR-avdelningen på Teknik- och fastighetsförvaltningen tog kontakt med cheferna till medarbetarna på fastighetsenheten och tillsynsenheten, för att de skulle kunna godkänna att medarbetarna ställde upp i intervjuer. Efter att denna förfrågan blivit godkänd skickade HR-avdelningen över en lista över medarbetare samt deras kontaktuppgifter. Därefter fick vi själva kontakta respondenterna för att koordinera och planera in tid för intervjuer. HR-avdelningen bokade mötesrum inför intervjuerna och vi har därför haft möjlighet att genomföra alla våra intervjuer på Samhällsbyggnadshuset. Majoriteten av de personer vi kontaktade svarade snabbt och vi bokade in fyra intervjuer omgående. Efter en vecka skickade vi ut en påminnelse till de som ännu inte hade svarat. Vi genomförde sammanlagt sju intervjuer vilket vi ansåg var ett lämpligt antal att tillämpa i vår studie. Längden på intervjuerna varierade mellan 45 och 60 minuter. Intervjuerna genomfördes under en period av cirka två veckor.

3.4 Utformande av intervjuguide

Intervjuguiden utformades parallellt med teoriavsnittet, det vill säga att vi skrev ner frågor kontinuerligt allt eftersom vi studerade olika teorier (Patel & Davidsson 2003, s 79). Syftet var att säkerställa att den röda tråden var genomgående i uppsatsen och att undvika intervjufrågor som var irrelevanta för frågeställningen. När vi konstruerade våra frågor var vi noggranna med att inte ställa ledande frågor, eftersom det kan påverka respondenternas svar (Patel & davidson 2003, s 74). Frågorna delades upp i kategorier som inleddes med bakgrundsfrågor gällande uppgifter om respondenten, såsom ålder och befattning. Respondenten tillfrågades även om vad denne suttit i för typ av kontor tidigare och eventuella erfarenheter av olika typer av kontor. Därefter konstruerade vi frågor kopplade till Karaseks modell om krav och kontroll samt frågor med fokus på arbetssättet. Slutligen konstruerade vi frågor gällande arbete i de olika zonerna inom det aktivitetsbaserade arbetssättet.

Vi genomförde en mindre testintervju på en klasskamrat för att undersöka hur intervjuguiden och intervjufrågorna fungerade i praktiken. Genom en testintervju kunde vi korrigera mindre funderande delar av intervjuguiden. Detta för att att säkerställa att vi fick ut rätt typ av information som var relevant för studiens frågeställningar och syfte. Testintervjuer tillåter en

kritisk infallsvinkel och det blir möjligt att se över såväl innehåll som upplägg när det gäller frågor som utformats för intervjuer (Lantz 2007, s 60). Vi fann då att vi var tvungna att omformulera delar av intervjuguiden eftersom vissa frågor var irrelevanta och fungerade sämre än andra. Vissa frågor var svåra att besvara eftersom de var otydliga och andra var ledande eller präglades av vår förförståelse av det aktivitetsbaserade arbetssättet, vilket är olämpligt då studien ska vara objektiv.

3.4.1 Intervjupersoner

Intervjupersonerna är två grupper av medarbetare från Karlstad kommun och samtliga arbetar på Samhällsbyggnadshuset. Båda yrkesrollerna innefattar arbetsuppgifter som inkluderar möten ute hos kunder och medarbetarna arbetar därför även ute i "fält" när de inte sitter med administrativt arbete på Samhällsbyggnadshuset. Det finns möjlighet till flexitid och att arbeta hemifrån utifrån eget behov. De flesta respondenter har arbetat på Karlstad kommun sedan innan flytten från Stadshuset, men alla som intervjuats har tidigare erfarenhet av att jobba i cellkontor.

Vi lyckades fånga in ett brett spektra av personligheter i vår studie, vilket gett en bild av arbetssättet utifrån olika aspekter och synvinklar. Vår upplevelse var att vi både fick chans att intervjua utåtriktade personer som gärna berättade på ett rikt och detaljerat sätt. Därav fanns ett mindre behov av att ställa följdfrågor. Vi intervjuade även mer introverta personer som delvis hade svårt att sätta ord på sina upplevelser, vilket skapade utrymme för att ställa fler frågor. Att respondenterna hade så olika personlighet upplever vi enbart vara positivt och det gav oss rik och varierad information. Studien innefattar respondenter av den sociala typen som föredrog att sitta bredvid sina kollegor till den som förflyttade sig till ställen där hen hade behov av att uppleva avskildhet för att kunna utföra sitt jobb. Dessa upplevelser är avgörande för vår studie eftersom vi avser att fånga upp medarbetarnas åsikter kring att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Ju fler infallsvinklar vi kan få desto bredare blir vår kunskap om det aktuella studieområdet.

3.5 Genomförande

Trots att vi haft bestämda frågor fanns en ambition om att respondenten fritt skulle föra resonemang kring intervjufrågorna för att få fram ytterligare information. I majoriteten av de genomförda intervjuerna har båda författarna deltagit som intervjuare. Under de intervjuer där båda deltog turades en av oss om att ta rollen som huvudintervjuare, medan den andra personen skrev anteckningar för att ha som en säkerhetskopiering vid eventuella fel. Den andra personen ställde även följdfrågor vid behov.

Intervjuerna ägde rum i stängda mötesrum på Samhällsbyggnadshuset. Detta för att skapa en trygg miljö hos respondenterna för att säkerställa att de inte blev iakttagna eller kunde höras av andra (Patel & Davidsson 2003, s 102f). Ytterligare en anledning till att genomföra intervjuerna på Samhällsbyggnadshuset var att vi skulle få möjlighet till en observation. Detta

för att få en djupare inblick i hur arbetssättet såg ut i praktiken. I inledningen av intervjuerna blev samtliga respondenter upplysta om bakgrund till det aktuella studieområdet och informerades om hur intervjun skulle genomföras. Respondenterna fick information om att vi planerat att spela in intervjun och de fick bekräfta sitt godkännande. De blev även upplysta om att medverkan i studien var frivillig. Det klargjordes att de intervjuade när som helst hade möjlighet att avbryta intervjun och att det fanns möjlighet att avböja de frågor som man inte önskade att svara på. Alla respondenter utom en gav tillåtelse att spela in intervjun, däremot upplevde vi att det förekom en viss skepsis till att bli inspelad bland flera. Intervjun som inte spelades in skrevs istället ned för att ha möjlighet att dokumentera det som blev sagt under intervjun. Vi anser dock att vi ändå lyckats fånga in allt det som sades under intervjutillfället och att det inte påverkade resultatet.

Det vi båda noterade vid genomförande av samtliga intervjuer, var svårigheten att inte ställa ledande frågor eller att vara bekräftande gentemot respondenten. Det var däremot inget som färgade respondenternas svar och påverkade studiens tillförlitlighet (Patel & Davidsson 2003, s 100ff). Eftersom majoriteten av respondenterna fick mer att tillägga ju mer betänketid de hade, försökte vi låta respondenterna prata fritt. När intervjun genomfördes anpassades intervjuguiden efter personen som intervjuades. Vissa respondenter pratade fritt och lyckades därför inkludera flera av de frågor i intervjuguiden men som ännu inte hunnit ställas. Därför kunde vi skippa vissa frågor som gällde ämnen vi redan hade behandlat. Störningsmoment under genomförandet av intervjuerna förekom inte frekvent, det var endast vid ett tillfälle då respondentens telefon ringde. Under intervjuernas gång var det ingen som avböjde att svara på frågor. Däremot framkom att vissa frågor var något oklara eftersom det inte helt framgick vad vi önskade att få fram med frågan. Vi fick därför under intervjuns gång förtydliga det vi önskade att belysa.

Intervjun inleddes med att respondenten fritt fick berätta om en vanlig arbetsdag på samhällsbyggnadshuset. Denna fråga visade sig vara särskilt effektiv eftersom den var så vid. Respondenten kunde därigenom inkludera information gällande placering i arbetsmiljön, huruvida respondenten arbetar hemifrån frekvent, behov av att ringa i arbetet etcetera. Genom denna frågestruktur var det möjligt att fånga in detaljer som varit betydande för vår studie.

3.6 Bearbetning av material

När vi analyserat materialet från de genomförda intervjuerna har vi till viss del ägnat oss åt kodning genom tematisk analys. Tematisk analys är en kvalitativ analysform som innebär att man sorterar information till teman genom analys av material. Med teman i denna kontext menas idéer och ämnen som kan identifieras i materialet som analyseras och som återkommer upprepade gånger i materialet. Vid genomförande av en tematisk analys görs det i flera steg. För att kunna genomföra en tematisk analys måste materialet i ett första steg förberedas och bearbetas för att det ska vara möjligt att återkomma till (Hayes 2000, s 173ff). Det kan

innefatta att transkribera en intervju som genomförts för att inte gå miste om detaljer i intervjun. Steg två i den tematiska analysen innebär att hitta teman i den transkriberade intervjun. Detta kan göras på två sätt. Antingen genom teoriledd tematisk analys, vilket innebär att tillämpa teman som i förväg konstruerats och fastställts. Det andra sättet är genom induktiv tematisk analys, vilket bygger på att identifiera teman i ett material. Vi har tillämpat en kombination av dessa vid analysen vårt intervjumaterial (Hayes 2000, s 173ff).

Vid en induktiv tematisk analys inkluderas också ett andra steg, vilket innebär att noggrant läsa allt transkriberat material. Detta för att identifiera andra detaljer som kan vara relevanta och intressanta för analysen. I det tredje steget i den tematiska analysen sorteras materialet för att kunna koppla ihop teman och ämnen som är relaterade till varandra. Dessa teman utgör grunden till analysen. De ska i nästa steg analyseras ytterligare för att identifiera den grundläggande betydelsen av varje tema. Slutligen har vi hittat material i de genomförda intervjuerna som går att koppla till de teman och ämnen som identifierats vid transkriberingen (Hayes 2000, s 173ff).

Genom att läsa intervjuerna försöker vi identifiera material som kan kopplas till de begrepp som är framtagna till studiens syfte (Patel & Davidsson 2003, s 104ff). Detta för att identifiera material ur intervjuerna som kan relateras till begreppen prestation, effektivitet, stress, och integritet och för att få en tydlig koppling mellan syftet med studien och det resultat vi kommit fram till.

3.7 Validitet och reliabilitet

Validitet handlar om att undersöka det man avser att undersöka, när man gör det uppfylls en god validitet (Patel & Davidson 2003, s 98). Validitet kan till exempel handla om att använda begrepp som är rätt i sammanhanget, begrepp som går att koppla ihop med det vi avser att undersöka. Validitet kommer ursprungligen från den kvantitativa metodologin och det kan därför vara svårt att vid kvalitativ intervju bevisa att en god validitet uppfylls. Därför måste en god validitet på andra sätt påvisas, till exempel genom att datainsamlingen är seriös och att det går att bevisa att studien hålls inom ramarna för frågeställningen (Trost 2005, s 113). Detta har vi gjort genom att koppla vår frågeställning till det empiriska material och till de befintliga teorier vi valt att belysa. Vi har säkerställt att vi hela tiden under forskningsprocessen återkopplat till frågeställningen för att följa den röda tråden och inte glida iväg från forskningsämnet.

Att ha god reliabilitet handlar om studiens tillförlitlighet, om att genomföra undersökningen på ett tillförlitligt sätt. Det innebär med andra ord att kunna få fram samma resultat om du skulle göra om undersökningen (Patel & Davidson 2003, s 98ff). Det kan handla om att i förväg ha förberett sig ordentligt inför att genomföra en intervju för att få fram så tillförlitlig information som möjligt för att på så sätt uppnå en god reliabilitet. Det som i detta fall blir problematiskt gällande reliabiliteten är att det skulle vara svårt att få fram samma resultat

igen om studien genomfördes en gång till, dels eftersom arbetssättet ständigt förändras men också för att medarbetarnas inställning också förändras över tid.

Eftersom vi genomfört en kvalitativ studie är det svårt att mäta reliabiliteten i undersökningen och därför är det viktigt att vi som intervjuare noterar detaljer och analyserar svar och beteenden hos respondenterna för att tolka om intervjusvaren uppfyller en god reliabilitet. (Patel & Davidson 2003, s 101). Det är möjligt att respondenten säger en sak men uttrycker en annan. Genom att vi analyserar respondentens beteende och kroppsspråk är det möjligt att notera om personen som svarar på frågorna har en bristfällig trovärdighet eller säger saker som hen inte menar. Vi tror oss kunnat uppnå en god reliabilitet genom att säkerställa att vi genomfört intervjun på en plats där vi får vara ostörda. På så sätt behöver respondenten inte tänka på om personer i omgivningen iakttar eller lyssnar på intervjun.

Genom att genomföra en undersökning som uppfyller såväl god validitet som reliabilitet skapas en tillförlitlig studie. På så sätt att vi vet vad vi undersöker eftersom det finns ett samband mellan det vi avser att undersöka och det vi faktiskt undersöker (Patel & Davidson 2003, 99). Genom att ha tydliga kopplingar mellan de teorier vi tagit upp i vår uppsats och de frågor vi ställt i intervjuerna har vi försäkrat oss om att vi undersökt det vi avsett att undersöka och därmed skapat tillförlitlighet.

3.8 Forskningsetiska aspekter

När en kvalitativ studie utförs är det viktigt att ha de forskningsetiska aspekterna i åtanke, både för respondenternas skull men även för att öka studiens tillförlitlighet (Patel & Davidsson 2003, s 69). En viktig del av detta inkluderar konfidentialiteten och respondenternas anonymitet. För det första ska all information som kommer från respondenterna hanteras konfidentiellt, vilket innebär att aldrig röja respondenternas identitet eller på något sätt framställa intervjumaterialet så att det går att identifiera vem det är som har medverkat i intervjun. Alla respondenter anonymiseras och personuppgifter kommer att skyddas (Trost 2005, s 40). De uppgifter vi fått in från respondenterna används endast i forskningssyfte. Vi ansvarar för att denna information inte sprids, genom att inte ha transkriberingar och inspelat material lättåtkomligt för utomstående, för att utesluta risken att de missbrukas.

Vid genomförandet av intervjuerna upplyser vi respondenterna om att de kommer att vara anonyma. Det är också viktigt att framföra syftet med studien, vilket vi har gjort redan vid första mailkontakten med respondenterna (Patel & Davidson 2003, s 70). Detta för att de i tidigt skede skall kunna avgöra om de är villiga att dela med sig om personliga upplevelser och värderingar genom en intervju. Förutom de forskningsetiska aspekterna informerades respondenterna om att deras medverkan är frivillig och att de på vilken tidpunkt de vill är tillåtna att avbryta intervjun. Den intervjuade behöver inte heller besvara alla frågor.

Vi kommer även att berätta att vi kommer att spela in och transkribera intervjun för att ta tillvara på den information vi tagit del av under genomförandet av intervjun. I det fall som den intervjuade inte samtycker till inspelning så respekteras detta och det förs i stället noga anteckningar.

4 Analys och resultat

I följande avsnitt redogörs för och diskuteras resultatet av föreliggande studie. Detta för att uppfylla studiens syfte, att undersöka hur medarbetare på Karlstad kommuns Samhällsbyggnadshus upplever att det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Inledningsvis redogörs för medarbetarnas syn på det aktivitetsbaserade arbetssättet, vidare kopplas respondenternas svar till den tekniska aspekten som arbetssättet medför. Vi presenterar medarbetarnas upplevelser av zonerna som finns på Samhällsbyggnadshuset, samt kopplar resultatet till begreppen effektivitet, produktivitet, stress och integritet.

I Augusti 2015 flyttade miljöförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och delar av teknik- och fastighetsförvaltningen från Stadshuset till det nybyggda Samhällsbyggnadshuset. Orsaken till flytten var att skapa ökade förutsättningar för samverkan mellan förvaltningarna samt att främja möjligheter för ett modernare arbetssätt. På Stadshuset satt medarbetarna i cellkontor och på Samhällsbyggnadshuset tillämpas ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Det aktivitetsbaserade kontoret utgörs av ett öppet landskap, uppdelat i tre olika zoner, aktiv, stillsam och tyst zon. Genom det aktivitetsbaserade arbetssättet förväntas medarbetarna temporärt välja en plats i den zon som passar det aktuella arbetets karaktär. Efter flytten genomförde ledningen flera enkätundersökningar för att få en överblick över attityden till det nya arbetssättet. Vi har fått ta del av statistiken från två enkätundersökningar, den första genomfördes kort efter att medarbetarna förflyttats till Samhällsbyggnadshuset hösten år 2015 och den andra undersökning år 2016. Den statistiken redovisas i metodkapitlet tidigare i uppsatsen.

4.1 Medarbetarnas syn på det aktivitetsbaserade arbetssättet

Respondenterna fick genom föreliggande studie uttrycka sina åsikter gällande det aktivitetsbaserade arbetssättet. Bland respondenterna förekommer en stor spridning i åsikter och upplevelser av att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. En respondent uppgav att, "Jag tror att det är en fluga som kommer vara borta om fem år... Jag har trott det hela tiden att det, är en nisch som någon har kommit på att det är lite snitsigt, så". Detta är en medarbetare som uppgivit att hen inte trivs med det aktivitetsbaserade arbetssättet. Det finns också respondenter som trivs med att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. En respondent uppgav följande, "Jag tycker det är skithäftigt. Jag skulle absolut inte vilja flytta tillbaka!".

Den varierande inställningen till Samhällsbyggnadshuset kunde också utläsas från Karlstad kommuns två egna undersökningar. Enligt deras statistik instämde hälften med följande påstående "Jag anser att jag fått rätt förutsättningar till att kunna arbeta utifrån ett

aktivitetsbaserat arbetssätt.”. En orsak till detta resultat skulle kunna grunda sig i att introduktionen till det aktivitetsbaserade arbetssättet varit bristfällig. En respondent uppgav följande,

[...] jag tycker vi fick information om det innan vi flyttade hit, sen var det väl... det är svårt att helt sätta sig in i vad det innebär innan man har provat på det när man har suttit i ett eget kontor innan. Sen när vi väl var på plats här så var det väl inte så mycket ehh... min upplevelse är att det var ganska bestämt liksom, aa, nu är det dom här zonerna, varsågod. och att man släppte oss ganska vind för våg i det. jag tycker nog att man kanske skulle haft lite mer introduktion här på plats än vad vi fick.

Ovanstående citat tolkar vi som att respondenten upplever introduktionen till Samhällsbyggnadshuset som otillräcklig. Det är tänkbart att detta fått negativa konsekvenser och färgat respondentens inställning. Det i sin tur skulle kunna orsaka försämrade förutsättningar att arbeta så som det aktivitetsbaserade arbetssättet är tänkt. Det förekommer delade meningar bland respondenterna kring introduktionen av det aktivitetsbaserade arbetssättet. Majoriteten av respondenterna är dock negativt inställda till hur introduktionsprocessen gått till.

Flera av respondenterna uppger svårigheter gällande koncentration när de sitter i den aktiva eller stillsamma zonen eftersom det förekommer ständigt liv och rörelse. En respondent uppger följande om förmågan att kunna koncentrera sig,

[...] ja det är väl just det här att det kan bli lite social overload ibland. Att det kan.. göra mig stressad att jag blir avbruten. Och måste börja om med saker och ting och att... jag kanske bara hade behövt sitta och jobba fokuserat.

Det finns skilda åsikter gällande samtliga aspekter av det aktivitetsbaserade arbetssättet vilket är återkommande. Dessa aspekter kan innefatta bland annat åsikter gällande integritet, flexibilitet, prestation och samverkan. Ett exempel på de delade åsikterna är frågan gällande skåpen som medarbetarna blivit tilldelade i det aktivitetsbaserade arbetssättet. En respondent uppger att det är ett för litet skåp där hans saker inte får plats. En andra respondent uppger att det är tidskrävande att packa upp och ner sakerna ur skåpet och att detta orsakar ineffektivitet eftersom uppstartsfasen på morgonen blir längre. En tredje person uppger att hen trivs mycket bra med att ha sina tillhörigheter samlade i ett skåp och att det är gott om plats till att förvara sakerna. Orsaken till att vissa upplever att skåpet är för litet och andra upplever att det är lagom kan vara kopplat till hur mycket papper man har behov av att förvara. Somliga respondenter uppger att de fortfarande har behov av att skriva ut papper medan andra klarar sig genom att arbeta med endast datorn som redskap och därför inte behöver förvara papper i sitt skåp.

Respondenterna berättade vidare om hur det fungerar att lämna kvar sina tillhörigheter på en arbetsplats om en medarbetare går därifrån för att till exempel gå på ett möte. Vid implementeringen av det aktivitetsbaserade arbetssättet hade det bestämts att medarbetarna skulle ta bort sina saker från en arbetsplats om man planerat att vara borta mer än en timme. Det som samtliga respondenter däremot uppger är att medarbetare som regel lämnar kvar sina saker i längre perioder än vad som egentligen är avtalat. Snarare ägnar medarbetarna sig åt individuell bedömning när det gäller hur länge de tycker att de kan ha kvar sina tillhörigheter på platsen. Respondenterna uppger att reglerna kring kvarlämning av saker på en arbetsplats inte fungerar så som det var tänkt.

Det som varit intressant vid analys av föreliggande studie har varit att vissa av respondenterna som var mindre nöjda med det aktivitetsbaserade arbetssättet inte heller verkade "hänga med" på rutinerna kring hur man tar sig an ett aktivitetsbaserat arbetssätt. En stor del av det aktivitetsbaserade arbetssättet bygger på att man inte har fasta arbetsplatser och att man ska rotera beroende på vilka arbetsuppgifter man utför. Nedan beskriver en medarbetare hur hen oftast sitter på samma plats, och också är missnöjd med den höga ljudnivån, "Vi har ju lite rutin då, som vi sitter några på ett och samma ställe, och det tror jag blir mer och mer vanligt i huset." Senare under intervjun säger samma respondent följande,

Ja oftast väldigt stimmigt. Och många som pratar. Samtidigt. Det är ju svårt att sitta utan någonting, musik eller nånting, för mig i alla fall. Så jag brukar sitta med det i öronen och lyssna på. Man vill ju koppla bort liksom och.. man skruvar ju upp ljudet högre och högre.

Ovanstående citat tolkar vi som att respondenten väljer att sitta på samma plats trots att hen är missnöjd med att ljudnivån är för hög. Om hen hade försökt att anamma arbetssättet genom att rotera på arbetsplatsen, kanske hen hade trivts bättre med ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Det går att se ett samband mellan hur respondenterna valt att placera sig i arbetsmiljön och den inställning de har till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Det vill säga att de respondenter som var positivt inställda också roterade mer på Samhällsbyggnadshuset och bytte plats mer frekvent och de som var negativt inställda föredrog ofta att sitta på samma plats.

Enligt Karlstad kommuns enkätundersökning från 2016 går det att utläsa att drygt hälften av alla anställda uppger att de sällan byter plats. 53% var negativa till påståendet "Jag byter ofta plats i huset och nyttjar hela Samhällsbyggnadshuset." Att man inte nyttjar hela Samhällsbyggnadshuset är förståeligt utifrån den aspekten att medarbetarna har en hemvist på ett specifikt plan i huset och därför kanske inte har behov av att nyttja samtliga delar av byggnaden. Hemvist i denna bemärkelse innebär att medarbetare på en avdelning har ett särskilt område på Samhällsbyggnadshuset som de "tillhör" och rör sig inom. Det skulle kunna anses problematiskt att över hälften av respondenterna uppger att de är negativt inställda till att byta plats. Dock är det svårt att bedöma om de syftar till den första eller andra delen av påståendet. Även i föreliggande studie svarade flera respondenter att de föredrog att

sitta på fast plats. Det fanns också respondenter som uppgav att de bytte arbetsplats ofta men dessa var betydligt färre i antal.

4.2 Hantering av teknik

Hur väl medarbetarna anpassat sig till den omfattande digitalisering som genomförts i och med implementeringen av det aktivitetsbaserade arbetssättet verkar bero både på personlighet och aktuell yrkesroll. I vissa yrkesroller krävs det att i större utsträckning hantera utskrifter och fysisk dokumentation, medan det för andra handlar om vana och att medarbetaren trivs med att arbeta med papper. Flera respondenter uppgav även att de trodde inställningen till pappersarbete var en generationsfråga och att det är troligt att en äldre generation har svårare att snabbt anpassa sig till ett digitalt arbetssätt.

Som Van der Voordt (2004, s 134) beskriver bidrar digitalisering till att man kan använda ytor mer effektivt eftersom man slipper förvara dokumentation i stora arkiv. Digitalisering är en förutsättning för att lyckas med implementering av ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Flera av respondenterna i föreliggande studie är positiva till digitaliseringen som flytten till Samhällsbyggnadshuset inneburit. En av respondenterna tror att inställningen till digitaliseringen är kopplad till medarbetarnas personlighet. En annan respondent tror som ovan nämnt att det är en generationsfråga som är bakomliggande orsak till hur väl medarbetarna anpassat sig till digitaliseringen. Medan majoriteten av respondenterna uppger att det blir mindre pappersarbete uppger en respondent att hen utifrån yrkets natur tvingas skriva ut papper som en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete och att digitaliseringen inte har förenklat detta arbete.

Även om det hade varit möjligt att digitalisera en verksamhet där medarbetarna arbetar i cellkontor uppger respondenterna att det varit lättare och mer naturligt att genomgå en digitaliseringsprocess när man arbetar enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Detta eftersom det inte finns någon plats att förvara alla papper. En respondent uppger att det hade varit lättare att spara papper på hög i ett cellkontor, medan det blir svårare att göra på Samhällsbyggnadshuset eftersom det endast finns ett skåp per person att förvara tillhörigheter. När det gäller ett aktivitetsbaserat arbetssätt blir digitalisering ett måste vid implementeringen. Detta för att det finns en grundidé om att utnyttja alla ytor i en arbetsmiljö vid tillämpning av ett aktivitetsbaserat arbetssätt.

Fortsättningsvis går det att se ett samband mellan inställning till det aktivitetsbaserade arbetssättet och hur väl medarbetarna anpassat sig till det. Flera av de respondenter som varit positiva till arbetssättet har uppgett att de ofta byter plats på Samhällsbyggnadshuset, medan de respondenter som är negativt inställda till arbetssättet uppger att de föredrar att sitta på samma plats. Medan vissa av respondenterna upplever att det är svårt att ställa in datorskärmar vid skrivbordet, hävdar andra att det inte är komplicerat. En respondent vittnar om att det är såväl tidskrävande som krångligt att installera sig vid en ny arbetsplats,

Nej det är ju ganska mycket om man måste byta, för man sätter ju upp datorn vid en station som skärmarna är inställda och så. Om man kommer till en ny station så tar det ju upp till 15 [minuter] upp till en halvtimme innan man får igång allting. Så skärmen och datorn synkar ju ihop och så. Det kan vara jättekrångligt många gånger. Och det är ju lite frustrerande och man får sitta och vänta och starta om datorn en två tre gånger innan man får igång allt. Jag tycker det är bökigt ja de. Det är ju tråkigt att sitta där och vänta, man är ju där för att jobba, inte sitta och vänta på att datorn ska starta.

Samtidigt anser en annan respondent att hen inte upplever några svårigheter med att installera sig vid en ny arbetsplats,

Det finns, de som inte brukar flytta runt, de är så ovana att koppla upp sig på ett nytt ställe, så att när dom gör det så misslyckas de och då blir de bara förbannade. Men de som flyttar runt mycket, dom lär sig systemet, med att starta datorn och vänta tills den startar igång, så i med kabeln och så på. Dessutom är det så att datorn kommer ihåg platser på typ 10 platser tillbaka i tiden.

Även fast flera respondenter har samma arbetsuppgifter verkar de uppleva den tekniska biten olika. Alltså tror vi inte att det inte måste vara relaterat till arbetsuppgifter när det gäller förmågan att tackla den tekniska utvecklingen som det nya arbetssättet och digitaliseringen medför.

4.3 Zoner på Samhällsbyggnadshuset

Ett fenomen som varit återkommande vid genomförande av intervjuer har varit hanteringen av utgående och inkommande telefonsamtal. Det kan i vissa fall skapa problem eftersom medarbetaren inte vet i vilken zon hen ska placera sig utifrån det faktum att hen kommer att behöva ta telefonsamtal under arbetets gång. I den tysta zonen går det inte att ta telefonsamtal och är det nödvändigt måste medarbetaren lämna den tysta zonen. Detta har vissa respondenter uppgett att de löst genom att planera sin placering och de telefonsamtal som ska genomföras under dagen. Det vill säga att de någon gång under dagen går in i ett gruppum och genomför samtliga telefonsamtal som är planerade för dagen. Däremot kan medarbetarna givetvis inte kontrollera inkommande samtal vilket medför att de tvingas avbryta sitt arbete vid placering i tyst zon.

Utifrån information från vissa respondenter kan telefonsamtalen orsaka svårigheter för medarbetaren med ett stort behov av att ringa telefonsamtal när hen ska välja zon. Flera respondenter uppger att personer som pratar i telefon kan orsaka hög ljudnivå i den aktiva- och stillsamma zonen och att det kan bli stimmigt när flera personer pratar i telefon samtidigt. Detta gör att medarbetarna får svårt att koncentrera sig. En respondent uppgav följande angående telefonsamtal på Samhällsbyggnadshuset,

Jag kan tycka ett det är jobbigt det här, att det aldrig är riktigt tyst. Då får man sitta i det tysta rummet, men ehh.. ja man kanske vet att man ska prata mycket i telefon och då passar inte det utan man får gå någon annanstans. Och samtidigt när man ska prata i telefon så är det två, tre som också pratar i telefon samtidigt vilket stör. I och med att vi har lite dåligt med telefonrum på våran avdelning, eller där jag sitter finns det bara ett telefonrum kvar för att de andra tre så har det flyttat in personer som av olika skäl har fått eget rum.

Flera respondenter menar med andra ord att det kan vara svårt att hitta rätt zon, eftersom man vill sitta i en stillsam miljö men ändå kunna prata i telefon. Problematiken hade inte förekommit om medarbetarna suttit i cellkontor, eftersom telefonsamtalen då hade kunnat genomföras på det egna kontoret. Samtliga respondenter uppger även att den stillsamma zonen inte fungerar, att det är högre ljudnivåer än vad som egentligen är avsett för den zonen och att det därför inte är någon väsentlig skillnad mellan den aktiva och den stillsamma zonen.

Flera respondenter uppgav att de inte valde plats utifrån den zon de föredrog att sitta i, snarare utifrån den hemvist de tilldelats på huset. Respondenterna uppgav även att de anpassat sig efter hemvisten på huset och att placering skedde utifrån hur de närmsta kollegorna valt att placera sig. Beroende på vilken tid man kommer till Samhällsbyggnadshuset på morgonen uppgav en person även var avgörande för vilken plats hen kommer att sitta på,

Eftersom jag inte är i det gänget som kommer först på morgonen så har jag inte riktigt möjlighet att välja och vraka på morgonen vilken plats jag ska sitta på utan jag får sätta mig där det är ledigt.

Det som försvårar situationen ytterligare blir också att medarbetarna tvingas mellan att arbeta i en aktiv eller en tyst zon, eftersom den stillsamma zonen snarare fungerar som en aktiv zon. Det innebär att medarbetarna antingen sitter i en miljö där det ofta är för hög ljudnivå, eller en tyst miljö där problemet blir att de inte har möjlighet att ta telefonsamtal, vilket de för det mesta behöver ha möjlighet att göra för att kunna kommunicera med kunder. Detta vittnar en intervjuperson om;

Ja. Så är det. Jag tycker det blir jobbigt att springa in och ut och jag tycker också det är jobbigt att andra som också är där springer in och ut ehm... och ibland så måste jag ha med mig datorn... så måste jag liksom koppla ut där jag sitter... Äh det är lite för mycket pyssel att sitta i tyst zon.

Utgångspunkten är att det inte ska vara fasta sittplatser på en arbetsplats som tillämpar ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Däremot undantas de medarbetare som har särskilda behov, eller som utifrån yrkets natur har ett behov för att sitta på en fast plats. Det kan vara för att vissa medarbetare har behov av att arbeta mycket med papper eller använder andra arbetsredskap

som kräver en fast plats. Ett problem med det aktivitetsbaserade arbetssättet som de flesta respondenterna uppgav, är att det finns medarbetare som "paxar" platser. Respondenter uppgav under intervjun att det fanns medarbetare som skaffat sig en plats som de ansåg vara sin egen. Två respondenter uppgav dessutom att de själva är sådana personer som "paxar" platser. Medan olika arbetsgrupper har blivit tilldelade en speciell hemvist har tanken med det aktivitetsbaserade arbetssättet inte varit att medarbetare skulle skaffa sig en fast plats. En konsekvens av att vissa medarbetare har en plats de ser som sin egen blir också att andra medarbetare i vissa fall medvetet undviker vissa platser för att de "tillhör" en viss person. En respondent uppgav att det kan ses som en provokation att sätta sig på en plats som alla vet tillhör en specifik person. En respondent sa följande om medarbetare som "paxar" platser,

...för oss som sitter på ett våningsplan så vet jag ju att aa.. på de här... på stillsam zon, de här platserna är permanent upptagna av några, och samma sak på aktiv zon också, även i aktiv zon finns det någon plats där någon alltid sitter så det är också lite såhär.. där bokar jag inte.

Hur man väljer att placera sig i arbetsmiljön grundar sig i flera aspekter. Vissa arbetsplatser är populärare än andra och flera respondenter uppger att de föredrar att sitta på en plats som har avskärmare för att kunna arbeta ostört. Hemvister är som nämnt också en grund till att medarbetarna sätter sig på vissa ställen på huset. Det finns också respondenter som har en specifik plats som de föredrar att sitta på eftersom man upplever trygghet i att ha en fast punkt på Samhällsbyggnadshuset.

4.4 Arbetsmiljöns inverkan på medarbetaren

Theorell (2012) menar att fysiska faktorer kan ha inverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Det innebär att till exempel buller kan ha en stressande inverkan på individer. Utifrån denna teori blir det som Bodin Danielsson (2010) beskriver i sin avhandling intressant utifrån uppgifter om att de största problemen som identifierats bland samtliga kontorstyper är just buller och oljud. Därav kan det vara möjligt att se ett samband mellan höga ljudnivåer och stress. Precis som att Bodin Danielsson (2010) beskriver att ljudnivåer är det största problemet visas i föreliggande studie att oljud kan ha en negativ inverkan. Samtliga respondenter beskriver att ljudnivån generellt upplevs som för hög på Samhällsbyggnadshuset. Särskilt betonar flera att ljudnivån i den stillsamma zonen är för hög, eftersom denna zon tillämpas som en aktiv zon och det knappt går att skilja dessa två åt. Höga ljudnivåer är även det som har gjort att flera respondenter emellanåt valt att arbeta hemifrån för att få möjlighet att jobba ostört.

Flera av respondenterna som intervjuats beskriver att de ibland väljer att äta lunch på andra tider än majoriteten av medarbetarna. Detta för att få möjlighet att arbeta medan ljudnivån är lägre och för att lunchrasten ska bli mindre stimmig då man väljer att äta lunch på tider när de flesta redan ätit. Detta skulle kunna tolkas som en försvarsmekanism för den höga ljudnivån

som ibland uppstår i den aktiva- och stillsamma zonen och för att motverka stress som uppstår vid höga ljudnivåer,

Ja det är ljudnivån och.. mycket ljudnivån och folk som pratar runt i kring. Det är liksom inte så att man kan stänga dörren och få tyst, utan då får man sätta [musik] i öronen. Det tycker jag är lite stressande.

Aram Seddigh (2015) tar också upp att distraktionsmoment orsakar stress när man har stort behov av koncentration och arbetar i en öppen kontorsmiljö, vilket även innefattar ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Seddigh (2015) menar även att medarbetare som arbetar i en öppen kontorsmiljö har fler distraktionsmoment till skillnad från medarbetare som arbetar i cellkontor. Slutsatsen utifrån dessa resonemang blir då alltså att medarbetare som arbetar i en öppen kontorsmiljö upplever fler distraktionsmoment vilket i sin tur resulterar i en högre nivå av stress. Detta baserar vi på Seddighs (2015) resonemang genom att samtliga respondenter uppger att de upplever distraktion genom de höga ljudnivåerna och kollegor som rör sig runtomkring. Ett återkommande fenomen som samtliga respondenter vittnar om är att det emellanåt kan vara stimmigt och höga ljudnivåer i den aktiva och den stillsamma zonen och även det faktum som nämnts ovan, att stillsam zon fungerar precis likadant som aktiv zon.

Seddigh (2015) menar vidare att medarbetare som sitter tätare i en arbetsmiljö i större utsträckning drabbas av stress. En respondent uppger i föreliggande studie att hen hade önskat en mer luftig arbetsmiljö,

Sen tror jag också eftersom jag var på studiebesök på ett antal andra ställen, bland annat Nacka kommun, som har byggt om sitt kommunhus till en aktivitetsbaserad arbetsplats. Dom hade nog större ytor, personalen, det var liksom större mellan skrivborden. Jag kan tycka det är väldigt tätt mellan skrivborden.

Genom respondentens upplevelse av att arbetsmiljön är för trång är det möjligt att dra kopplingar till Seddighs (2015) teori om tät arbetsmiljö och stress. Upplevelsen av arbetsytan verkar skilja sig mellan respondenterna då en annan respondent menar däremot att hen hellre hade haft mindre ytor att röra sig på. Detta för att hen menar att stora ytor orsakar hög ljudnivå på kontoret, och att det snarare är problematiskt än hjälpsamt med större ytor eftersom det innebär att fler människor rör sig i samma lokaler. Hen uppger följande,

Respondent: Ja ehh. Det som är lite grann, det som är.. För jag tyckte det var helt okej i början. Det första halvåret tyckte ja det fungerade bra, det va ett bra sätt att jobba på. Men sen har det blivit mer och mer, det har kommit in fler folk på den här avdelningen. Jag tyckte det var ganska få i början.

Intervjuare: Okej.

Respondent: Sen har det ju kommit 30 till 40 personer till. Det blir ju mer stimmigt, och man märker ju mer skillnad.

Intervjuare: Vad tror du hade hjälpt mot det då?

Respondent: Nej jag tror inte det skulle vara så stora ytor. Ska det vara aktivitet så ska det väl vara mindre ytor kanske. Så x antal, i olika rum och mer avskärmningar så det inte blir så stimmigt.

Vidare drar vi slutsatsen att ett fungerande aktivitetsbaserat arbetssätt utgörs av balans mellan yta och antalet sittplatser. Det behövs ytor som tillför det som respondenterna beskriver, alltså att man både tillhandahåller större ytor med större utrymme mellan arbetsplatserna. Detta för att motverka en känsla av överbefolkning.

Seddigh (2015, s 9) beskriver att stress utifrån behovet av koncentration inte påverkas i cellkontor, utan snarare skapas stress ju högre behov av koncentration som finns när man sitter i ett öppet kontor. I vår studie vittnar vissa respondenter om detta, alltså att de blir stressade i en öppen miljö när det finns ett behov för att sitta och jobba koncentrerat. Vissa sitter då till exempel med musik i öronen för att stänga ute omgivande ljud.

4.5 Samverkan ur flera perspektiv

Ett av syftena med att tillämpa ett aktivitetsbaserat arbetssätt är för att man tror att arbetssättet kan främja möjligheten till kommunikation (Van der Voordt 2004, s 134). Som nämnt i teorikapitlet tidigare i uppsatsen, ska det aktivitetsbaserade arbetssättet vara mer effektivt än ett traditionellt kontorslandskap och förbättra samverkan och möjlighet till kunskapsutbyte (mer.se). Karlstad kommun önskade att öka förutsättningarna till samverkan genom Samhällsbyggnadshuset (nwt.se). Flera respondenter uppger att det aktivitetsbaserade arbetssättet har främjat möjligheten till att nätverka med kollegor, genom att problem kan lösas "on the go" när medarbetaren möter varandra runt om i arbetsmiljön. Genom att cellkontoret har bytts ut mot ett aktivitetsbaserat arbetssätt uppger flera att de tycker möjligheterna för att kunna kommunicera ökat eftersom de anställda automatiskt rör sig runt i arbetsmiljön inte längre är begränsade till ett område. Däremot betonade en respondent att det var problematiskt de dagarna det inte var önskvärt att möta kollegor och att avsaknaden av att kunna stänga en dörr om sig ibland var stor. Även om en samverkan är något att sträva efter finns det nackdelar. Somliga respondenter uppger att man inte alltid vill vara tillgänglig för sina kollegor och har ett behov av att få avskildhet för att kunna fokusera. Detta kan vara problematiskt inom ett aktivitetsbaserat arbetssätt och medföra en påtvingad samvaro.

Flera respondenter anser att samverkan med kollegor har förbättrats och det kan vara en bidragande faktor till att man arbetar mer effektivt. Detta stämmer överens med Van der Voordts (2004, s 134) teori om att samverkan genom ett aktivitetsbaserat leder till ökad produktivitet genom ökad effektivitet. Det vi kan konstatera genom den föreliggande studien är att den ökade samverkan som framkommit av det aktivitetsbaserade arbetssättet både kan vara positiv och negativ. Positiv i den bemärkelsen att det genom det aktivitetsbaserade arbetssättet är lätt att möta kollegor och lösa problem på ett spontant sätt. Detta genom att man stöter på kollegor när man roterar i arbetsmiljön och då har möjlighet att ta upp aktuella

problem, vilket var annorlunda då medarbetarna arbetade i cellkontor och inte träffade varandra lika ofta. Nedan beskriver en respondent möjligheten till samverkan på Samhällsbyggnadshuset,

...min avdelning satt ju i huset, i ett annat hus, vi satt inte i stadshuset, vilket gör att det här, att jag aktivt fick gå över till stadshuset när jag ville nån nånting, här träffar man ju på folk.. ehh.. så det har jag ju sett att det är en fördel. Man löser ju mycket problem i korridoren eller vid kaffemaskinen så för att man kommer på att... just det! jag skulle ju fråga dig det här! så jag tycker att det blir, på det viset, så blir det ju, på det viset blir det mer effektivt eftersom man träffar folk kan man lösa problem, ehmm.. stående eller, gående i... trappan eller så emm... istället för att man behöver boka ett möte.

Däremot verkar det finnas en baksida av den ökade möjligheten till samverkan. Medan det blir lättare att lösa problem på ett spontant sätt blir det också lättare för de anställda att ställa frågor till sina kollegor, frågor som ibland skulle kunna uppfattas som onödiga eller irrelevanta. Det beskriver en respondent,

Intervjuare: Vad är det som stör dig? När du sa att du blir distraherad i ditt arbete.

Respondent: Ja, det är nog att kollegorna kommer med för simpla frågor som jag vet att dom skulle kunna klara av själv.

Intervjuare: Att man tar hjälp av varandra då för att det är lättillgängligt?

Respondent: Ja. Typ, "du förresten du vet.." Fast så gör ju jag också. Jag frågar ju också småfrågor när jag sitter nära någon. "Du föresten vart har vi det dokumentet.. det vet du" och sådär.

Som nämnt ovan menar Van der Voordt (2004) att ett aktivitetsbaserat arbetssätt leder till ökad effektivitet som i sin tur leder till ökad produktivitet. I föreliggande studie vittnar en av respondenterna om att effektiviteten bland vissa medarbetarna uppstår då de arbetar hemifrån och att effektiviteten är ett resultat av att man arbetar på distans. Detta innebär med andra ord att det aktivitetsbaserade arbetssättet leder till ökad effektivitet, men för vissa, endast under förutsättning att de arbetar hemifrån. Detta kan ha samband med att vissa respondenter uppger att deras koncentrationsförmåga försämras på arbetsplatsen till följd höga ljudnivåer och mycket liv och rörelse. En respondent uppgav följande,

...men det finns kollegor som jag märker jobbar mycket hemifrån för att dom vill få saker gjorda. Det är deras metod, det behöver inte finnas att dom har några sjuka barn eller så. Utan då kan man se, pling pling pling, då producerar dom, för då kommer det mejl. Då får dom saker gjorda för det är ingen som knackar dom på axeln hela tiden.

Några av respondenterna uppger att de arbetar hemifrån i större utsträckning nu än innan flytten till Samhällsbyggnadshuset. En person uppger till och med att hen inte arbetade hemifrån överhuvudtaget innan flytten till Samhällsbyggnadshuset, men gör det nu som en konsekvens av det aktivitetsbaserade arbetssättet. Detta beror främst på att respondentens

förmåga att koncentrera sig har försämrats sedan bytet till det aktivitetsbaserade arbetssättet; "Ja, förut, innan jag flyttade hit så gjorde jag ju aldrig det [jobbade hemifrån]. Utan det är ju på grund av att vi sitter som vi gör.. som jag gör det". Det blir lättare för medarbetarna att ta kontakt med varandra och fråga sina kollegor när man oftast sitter i samma miljö och i närheten av varandra. Det är positivt ur flera aspekter, men medför också att man lättare blir avbruten och på så sätt kan uppleva att man inte kan koncentrera sig på sitt eget arbete. Det skulle kunna vara problematiskt om medarbetarna upplever att de ska behöva jobba hemifrån för att kunna utföra sitt arbete till sin fulla kapacitet.

Van der Voordt (2004, s 133) beskriver att det är möjligt att genom ett aktivitetsbaserat arbetssätt spara pengar genom att skära ner på arbetsplatser. Det som visat sig vara problematiskt är som ovan nämnt att vissa medarbetare uppger att de valt att jobba hemma i större utsträckning än tidigare eftersom de upplever att det blivit svårare att koncentrera sig vid arbete enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. En del av det aktivitetsbaserade arbetssättet är möjligheten att kunna spara på arbetsytor genom att skära ner på arbetsplatser. Konsekvensen av detta kan dock bli att vissa medarbetare väljer att dra sig bort från arbetsplatsen eftersom svårigheterna att koncentrera sig har en negativ inverkan på prestationsförmågan. Flera respondenter uppger att en flexibel arbetsplats kan vara problematisk eftersom störningsmoment uppstår och en konsekvens blir att medarbetarna i större utsträckning väljer att arbeta hemifrån. Framst de som inte trivs med arbetssättet och kanske har ett större behov av att sitta och jobba avskilt och har svårare att koncentrera sig i miljöer med högre ljudnivåer.

Prestationsförmågan för vissa av respondenterna påverkas i den bemärkelsen att möjligheten att ta telefonsamtal påverkar bemötandet av kunder. En respondent uppger att hen blir tvungen att flytta sig från sin aktuella arbetsplats för att ta ett telefonsamtal från en kund. När hen då inte har möjlighet att ta med sig datorn kan det vara svårt att besvara vissa av frågorna som kunden har. En respondent uppger,

"Annars så får man ju i ett sånt läge, be om att få återkomma liksom, man kan inte ge besked på en gång. Man måste ta fram grejer och så. Vissa gånger kan det kännas som att man försämrar servicen på det viset".

Detta innebär med andra ord att det tar längre tid för medarbetaren att besvara kundens frågor och med andra ord försämrar prestationen eftersom processen tar längre tid.

4.6 Påtvingad samvaro eller möjlighet till samverkan?

Det som upplevs som något problematiskt med det aktivitetsbaserade arbetssättet är utifrån att vissa respondenter vittnar om en slags påtvingad samvaro, det vill säga till exempel problemet med att inte kunna stänga dörren om sig när det finns ett behov av att arbeta fokuserat. Däremot menar flera respondenter att möjligheten till samverkan har främjats, och

som vi beskriver i resultatet, skapat möjligheter till att lösa problem snabbt genom att man lättare stöter på kollegor istället för att behöva söka upp kollegor och boka in möten. Upplevelsen av öppenheten i arbetssättet verkar som andra aspekter vara varierande bland personer men också variera utifrån vad en medarbetare har för behov en specifik dag. Därför är det svårt att fastställa om den öppna arbetsmiljön och det aktivitetsbaserade arbetssättet är ett verktyg för ökad effektivitet genom ökad samverkan eller minskad effektivitet genom uppkomsten av fler distraktionsmoment. En tanke vi haft är att dessa två aspekter tar ut varandra, eftersom det är lättare att samverka på ett aktivitetsbaserat kontor, medan distraktionsmomenten är fler. Arbetar man i ett cellkontor är det troligt att möjligheten till samverkan hade minskat, men antalet distraktionsmoment också blivit färre. Därav är det troligt att utfallen blivit liknande när det gäller effektivitet.

Nackdelen med en ökad samverkan vid tillämpning av ett aktivitetsbaserat arbetssätt blir när medarbetarna inte vill samverka. Vissa dagar fungerar kanske samverkan bättre utifrån de arbetsuppgifter man håller på med för tillfället. Det är också troligt att samverkan kan bli ett hinder de dagar medarbetare önskar att sitta och arbeta ostört och blir avbruten av kollegor.

4.7 En känsla av att ha “ryggen fri”

Något som tagits upp i föreliggande studie är frågan gällande integritet och eventuell avsaknad av integritet bland medarbetarna på Samhällsbyggnadshuset. Respondenterna fick frågan om de upplevde att de blev övervakade när de arbetade enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Det inte verkade vara någon som upplevde att de var direkt övervakade i den bemärkelsen att överordnad kontrollerade hur medarbetarna utförde sitt arbete. Däremot talade flera respondenter om en känsla av att vilja ha “ryggen fri” när man arbetar och att de tvingats anpassa arbetsuppgifter utifrån hur man är placerad i arbetsmiljön. En medarbetare beskriver följande,

Respondent: Jag vill kunna koncentrera mig, jag vill ha ryggen fri, så jag brukar alltid sätta mig med ryggen bortåt liksom. Ryggen fri... så, minsta chanser till övervakning... jag känner mig inte så övervakad, men just där [det] här att så fort, alla som går förbi stirrar rakt in i min skärm, så...

Intervjuare: Även om de inte läser...

Respondent: Nej det gör dem inte, men det är väl känslan... jag sätter mig ofta såhär. Det är väl det att jag vill kunna koncentrera mig och ha lite... avskilt så... eftersom jag har lite svårt att skärma av ljud som kommer utifrån.

Som nämnt i teoriavsnittet har Bodin Danielsson (2010, s 78) genom sin studie kommit fram till att integriteten inte blivit kränkt av att man arbetar enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt, eller flexkontor som hon kallar arbetssättet för i sin studie. Detta stämmer till viss del överens med det vi kommit fram till i vår studie. En av medarbetarna som vi intervjuat menar till exempel att eftersom man nu kan förflytta sig inom arbetsmiljön, har man också möjlighet att

vid behov gå undan eller att "gömma sig" om det är nödvändigt. Därav skapas avskildhet och en möjlighet att själv välja i vilken miljö man vill sitta. respondenten menar att det är möjligt att anpassa arbetsmiljön efter behovet av integritet. Finns behovet av avskildhet är det möjligt att sätta sig i ett tyst rum eller boka ett eget rum,

Ja, det kan man göra, om man vill extrem-gömma sig [skratt], då skulle man både kunna ta en plats som inte så många av mina närmaste är, plus att man i Skype då kunna ställa in sig på upptagen eller att man lyser rött då. Eller i möte och så blir det automatiskt rött, så skulle man kunna göra. Då är det ju ingen som går och letar efter en så klart.

Ytterligare en svårighet blir att hantera känsliga telefonsamtal i en öppen miljö där alla kollegor kan höra det som blir sagt. Att bedöma hur ett telefonsamtal kommer att utveckla sig under samtalets gång gör också att det blir svårt att i förhand planera om det går bra att ta telefonsamtalet i en öppen miljö eller om man bör sätta sig i ett tyst rum. Detta tolkar vi som ett integritetsproblem eftersom det kan finnas ett behov av att sitta ensam vid hantering av känsliga samtal.

Van der Voordt (2004, s 134) menar att känslan av att integriteten blir kränkt i en öppen arbetsmiljö kan kompenseras genom inredningen i arbetsmiljön. Detta styrks även genom föreliggande studie eftersom det är flera av respondenterna vittnar om att till exempel avskärmning på skrivbordet skapar bättre integritet och förutsättningar att arbeta koncentrerat. Några respondenter vittnat om platsbrist på Samhällsbyggnadshuset, vilket också utifrån det som intervjupersonerna svarat verkar vara orsaken till deras negativa inställning till det aktivitetsbaserade arbetssättet och skulle kunna skapa en känsla av kränkt integritet. Nedan beskriver en respondent en önskan om mer avskärmning vid arbetsplatserna,

Respondent: Och så kanske lite mer avskärmningar mellan platserna. Vi är ju två och två som sitter, sen är det två bakom. Även om man vill prata med varandra och så, så sitter den bredvid och pratar i telefon hör ju jag även fast jag har musik väldigt högt. Sitter de bakom och pratar så hör en så det skulle vara lite mer avskärmat på nåt vis da.

Intervjuare: Men det finns viss avskärmning alltså?

Respondent: Det finns på en del platser, men inte överallt.

Genom att ha mindre personal på en yta eller att skapa större ytor och också skärma av skrivborden skulle man därför kunna skapa en större tillfredsställelse hos medarbetarna.

4.8 Arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd

De flesta respondenter uppger att de har frihet att välja hur och i vilken ordning arbetsuppgifter ska utföras, med undantag för de deadlines som uppstår i arbetet. De har stor frihet att välja hur saker och ting ska utföras, så länge det utförs inom ramen för arbetsprocesser, lagar och regler. En respondent uppger följande om utrymmet för beslutsfattande i arbetet, "Ehm, det är väl både ja och nej. Eftersom vi är en myndighet så är

det ju lagreglerat och styrt och lagar och regler, förvaltningslagen, det är väldigt reglerat.”. Detta kopplar vi till begreppet egenkontroll i Karasek och Theorells (1990) krav- och kontrollmodell. Det som respondenten beskriver är att hen har en god egenkontroll, inom ramen för de lagar och regler som måste efterföljas. Egenkontrollen är även god i den bemärkelsen att medarbetarna själva får välja vart på Samhällsbyggnadshuset de ska sitta. Vad gäller begreppet krav i modellen kom vi fram till att samtliga respondenter ansåg att kraven var höga då man har ett stort ansvar i arbetsrollen. Vidare ställer det aktivitetsbaserade arbetssättet krav på teknisk kunnighet, såsom att kunna ställa in skärmarna vid en arbetsplats samt fysiska krav som att vara ljudtålig i en arbetsmiljö där ljudnivån stundtals blir hög. Det går att göra kopplingar mellan Karaseks och Theorells krav- och kontrollmodell, även om det stundtals varit svårt att se sambanden, och respondenterna delvis uppgivit att kraven i arbetet inte hade något direkt samband med det aktivitetsbaserade arbetssättet.

Vidare går det att koppla det aktivitetsbaserade arbetssättet till begreppet socialt stöd (Karasek och Theorell 1990). När vi ställde frågan om förmågan att nätverka med kollegor påverkats av det aktivitetsbaserade arbetssättet uppgav en respondent följande; “Enhetsmässigt så har det blivit en större öppenhet, många kommer med småfrågor. De spontana frågorna är mycket lättare än förut. Vilket är bra då jag jobbar mycket som stöd för mina kollegor”. Det var fler respondenter som hade samma erfarenhet som det som respondenten ovan uppger. Därför tror vi att det aktivitetsbaserade arbetssättet kan ha en positiv inverkan på det sociala stödet och att kollegors förmåga att stötta varandra främjas genom att tillämpa ett aktivitetsbaserat arbetssätt.

Vad gäller chefsstödet uppgav en respondent följande,

Något som jag trodde, att det skulle vara jobbigt, är att när man skulle prata med sin chef så skulle ju alla sett det och kanske börja undra varför. Men det är inga problem alls idag, det har blivit helt naturligt då alla gör så.

Det vi tror kan ha förbättrats i samband med implementering av det aktivitetsbaserade arbetssättet är känslan av att det nu känns mer naturligt att ta kontakt med sin chef när man behöver det. Förut blev medarbetarna tvungna att fysiskt gå in till chefen och det blev en påtaglig situation att man tog kontakt eller blev inkallad till dem. Nu sitter cheferna i samma öppna miljö vilket vi tror kan avdramatisera och underlätta.

Utifrån ovanstående aspekter har vi kommit fram till att respondenterna går under kategorin aktiva jobb som innebär ett arbete med höga krav som kompletteras med hög grad av egenkontroll. Som nämnt tidigare i uppsatsen innefattar detta en hög belastning utan psykiska påfrestningar och det ger medarbetaren möjlighet att använda sig av sin kompetens och samtidigt uppleva kontroll över sin arbetssituation.

4.9 Analys och resultat utifrån tidigare enkätundersökningar

I enkätmaterial som tagits fram på Karlstad kommun går det att läsa gällande den fysiska arbetsmiljön att andelen positiva medarbetare ökat från 57% år 2015 till 80% år 2016. Denna statistik har bearbetats i föreliggande studie genom att i intervjun ställa frågor om det aktivitetsbaserade arbetssättet och den fysiska arbetsmiljön. Utifrån denna studie går det att utläsa att inställningen till det aktivitetsbaserade arbetssättet och den fysiska arbetsmiljön för vissa respondenter har förändrats över tid. Det beskriver en av intervjupersonerna,

Om jag fritt fick välja, ja då skulle jag vilja sitta just såhär. Helt klart. Och det har jag sagt från första början. Kanske inte dom första dagarna, då var det jävligt (skratt). Men nu, nej jag skulle inte vilja byta bort detta.

Med ett aktivitetsbaserat arbetssätt följer flexibilitet och det går att anpassa organisationen utifrån verksamhetens behov (mer.se). Det är alltså möjligt att förändra de detaljer i arbetssättet som inte fungerar, som att till exempel sätta upp fler avskärmare på arbetsplatserna för att skapa avskildhet när medarbetarna har behov av att arbeta ostört. Detta skulle kunna vara en förklaring till den förändring som skett i statistiken som Karlstad kommun tagit fram genom sin enkätundersökning. Andelen positivt inställda medarbetare, när det gäller den fysiska arbetsmiljön, ökade från 57% år 2015 till 80% år 2016. Det är troligt att en del av förklaringen till den positiva utvecklingen grundar sig i att man sedan implementeringen av det aktivitetsbaserade arbetssättet lyckats anpassa den fysiska arbetsmiljön bland medarbetarna och därmed skapat större tillfredsställelse. Andelen positivt inställda medarbetare var lägre eftersom alla detaljer kring arbetssättet och den fysiska arbetsmiljön ännu inte fallit på plats. Direkt vid inflyttningen till Samhällsbyggnadshuset var det ännu inte möjligt att identifiera de anpassningar som var nödvändiga för att skapa trivsel bland medarbetarna. Därefter har man ändrat de detaljer som varit nödvändiga för att skapa ökad trivsel bland medarbetarna, såsom att ändra storlek på zonerna och sätta upp fler avskärmare på arbetsplatserna.

En fördel med ett aktivitetsbaserat arbetssätt är att ytorna i lokalerna används effektivt. Det nämns av en av respondenterna, "det är ju en flexibel lokalanvändning när man faktiskt kan ändra om utan att det faktiskt kostar speciellt mycket pengar, man kan faktiskt bara sätta upp en skylt och ändra på en zon". Det respondenten menar är att det är flexibelt även i den bemärkelsen att man kan ändra zonernas yta och platser efter behov, det vill säga att ytorna går att anpassa. uppkommer ett ökat behov av till exempel sittplatser i aktiv zon, går det att ändra storlek på zoner utefter det aktuella behovet.

En respondent uppger att det förekom motstånd bland medarbetarna när det först bestämdes att förvaltningarna skulle övergå från cellkontor till ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Det skulle kunna betyda att statistiken är baserad på de fördomar som kan ha förekommit bland medarbetarna innan flytten och på så sätt skapat en negativ föreställning. En respondent säger följande,

Jag tror att dom flesta var inte så positiva. Utan det var skeptisk inställning skulle jag säga. Jag tror många upplevde den här informationen så fram till andra halvåret till 2013 då, när vi fick reda på att det var bestämt med det aktivitetsbaserad då.

Slutsatsen utifrån det material som inhämtats i föreliggande studie är delvis att vissa av de personer som intervjuats haft fördomar och att det skulle kunna vara orsaken till att statistiken förändrades relativt drastiskt mellan de två enkäterna som genomförts på Karlstad kommun. Även möjligheten till anpassning kan också ha medfört att den fysiska arbetsmiljön blivit bättre för medarbetarna.

4.10 Finns det ett kontor som passar alla?

Bodin-Danielsson (2010) avser i sin studie bland annat att undersöka om det finns en typ av kontor som passar alla. Finns det en typ av kontor som passar alla? Vad är det som gör att en individ trivs bättre i en viss arbetsmiljö? Det har varit tydligt i föreliggande studie att det finns en stor spridning vad gäller åsikter kring det aktivitetsbaserade arbetssättet. Inte bara utifrån om man trivs eller inte, utan varje respondent som deltog i studien bidrog med nya aspekter av det aktivitetsbaserade arbetssättet. Medarbetarna verkar tolka arbetssättet på många olika sätt och därför är också de aspekter som medarbetarna ser som positiva eller negativa med det aktivitetsbaserade arbetssättet också varierande. Utifrån det resultat vi fått fram i föreliggande studie tror vi att det kan vara svårt att hitta en kontorstyp som passar alla. Givetvis är det inte möjligt att i en kvalitativ studie generalisera resultatet, men en bild har skapats utifrån de respondenter som deltagit i studien. En person svarade att hen tyckte det var positivt att rotera i arbetsmiljön eftersom det medförde en varierande arbetsmiljö. En annan respondent hade hittat en plats som hen såg som sin egen och var inte villig att rotera i arbetsmiljön. Genom dessa respondenter får man en bild av att dessa två har vitt skilda åsikter om hur arbetsmiljön och arbetssättet ska vara utformat. Hade man då övergått till ett kontor med fasta platser hade det blivit ombytta roller och den respondent som trivdes med att rotera i arbetsmiljön hade antagligen känt sig låst i en arbetsmiljö där fasta platser tillämpades.

5 Sammanfattande diskussion

I följande avsnitt redogör vi för de sammanfattande slutsatserna för föreliggande studie. Slutligen förs en diskussion kring det resultat som framkommit och vi tittar på för och nackdelar med studien och det material vi fått fram.

5.1 Slutsatser

Vi upplever att vi har fått en omfattande bild av hur det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt och vi upplever att studiens syfte, att undersöka hur medarbetare på Karlstad kommuns Samhällsbyggnadshus upplever att det är att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt, därför uppfylls. Genom ett fylligt intervjumaterial med många upplevelser och åsikter har vi skapat oss en bild av samband mellan effektivitet, prestation, stress, integritet och ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Vi är medvetna om att föreliggande studie inte skapar en generell bild av samtliga medarbetare på Samhällsbyggnadshuset och deras inställning till det aktivitetsbaserade. Däremot har vi lyckats fånga upp en del av medarbetarnas syn och upplevelser i vår studie. Vi kan heller inte uttala oss om hur det aktivitetsbaserade arbetssättet ser ut på andra företag eller organisationer då vårt forskningsobjekt har varit just Samhällsbyggnadshuset i Karlstad. Våra slutsatser är alltså framtagna utifrån de respondenter som deltagit i studien.

Som nämnt tidigare är upplevelsen av det aktivitetsbaserade arbetssättet på Samhällsbyggnadshuset delad. Då samtliga av de respondenter som intervjuats i föreliggande studie har olika upplevelser av arbetssättet och detaljer som de upplever som positiva och negativa. Det har varit ett återkommande fenomen att respondenterna betonar olika detaljer och aspekter vilket medförde ett rikt material. Det som däremot var tydligt var att samtliga respondenter ansåg att den stillsamma zonen inte upplevdes som en stillsam zon, snarare som en aktiv zon. Skillnaden mellan dessa två verkar alltså vara en gråzon.

När det gäller Karasek och Theorells (1990) krav- och kontrollmodell med tillägget socialt stöd visade det sig svårt att göra kopplingar till parametrarna krav och kontroll. Däremot kunde vi identifiera en förbättring i upplevelsen av socialt stöd i och med implementeringen av det aktivitetsbaserade arbetssättet. Detta för att arbetssättet bidrar till ökad närhet bland medarbetare. Det blir därav lättare och mer naturligt att ta kontakt med kollegor och chef. Intrycket vi har fått är att det aktivitetsbaserade arbetssättet avdramatiserar mötet mellan medarbetare och överordnade på så sätt att det nu inte behöver vara en stor sak att gå och knacka på chefens dörr, istället möts man ute i det öppna kontoret. Det är också ett tecken på att samverkan fungerat som det ursprungligen var tänkt i och med flytten till Samhällsbyggnadshuset. Detta eftersom respondenterna uppgivit att det blivit lättare att ta kontakt med sina kollegor i ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Eftersom det är lättare att ställa

spontana frågor och man sitter och arbetar på samma yta, ökar samhörigheten kollegorna emellan.

Som nämnt i analysen går det att se ett samband mellan hur respondenterna valt att placera sig i arbetsmiljön och den inställning de har till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Utifrån studien kan vi också utläsa att det till tider förekommer höga ljudnivåer på Samhällsbyggnadshuset vilket medför svårigheter att koncentrera sig och att arbeta fokuserat. Den öppna arbetsmiljön medför också distraktionsmoment i form av pågående samtal runt omkring, telefonsamtal, frågor från kollegor etcetera. Dessa distraktionsmoment kan också leda till en upplevelse av ökad stressnivå. Seddigh (2015) beskriver också att distraktionsmoment orsakar stress i situationer där det finns ett behov av att koncentrera sig. Detta tycktes vi se då det var flera respondenter som uppgett att det kan vara svårt att fokusera på grund av omgivande ljudnivåer och eftersom det ofta är många medarbetare som rör sig runt på kontoret.

Utifrån begreppet effektivitet har de flesta respondenter uppgett att effektiviteten delvis påverkas negativt av att arbeta enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Detta grundar sig i att medarbetare arbetar på en gemensam yta och att det genom höga ljudnivåer uppstår störningsmoment. En konsekvens av att inte ha en fast arbetsplats på Samhällsbyggnadshuset blir att medarbetare upplever en längre uppstartsfas. Att flera gånger under dagen plocka ner och upp sina saker leder till längre ledtid.

En viktig del av implementeringen av ett aktivitetsbaserat arbetssätt är möjligheten till samverkan. Utifrån respondenternas svar får vi en bild av att samverkan har främjats genom att tillämpa ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Arbetssättet medför en öppenhet som har en positiv inverkan och underlättar för kommunikation mellan medarbetare. Konsekvensen av detta har dock blivit att det förekommer störningsmoment och att vissa medarbetare känner sig distraherade till följd av den öppna arbetsmiljön.

När det gäller integritet uppger flera respondenter att det aktivitetsbaserade arbetssättet medför en känsla av kränkt integritet i vissa situationer. Dessa åsikter var spretiga och det var vissa som verkade uppleva ett större behov av integritet än andra.

Något som visat sig vara positivt med att tillämpa ett aktivitetsbaserat arbetssätt är flexibiliteten i arbetsmiljön. Om det finns medarbetare med behov för större integritet går det anpassning arbetsmiljön för att förbättra medarbetarnas upplevelse, såsom avskärmning vid arbetsplatserna och färre arbetsplatser på större ytor. Medan det i ett cellkontor inte går att ändra detaljer i arbetsmiljön är ett aktivitetsbaserat kontor möjligt att förändra utifrån behov. Genom att sätta upp avskärmare går det att skapa en upplevelse av integritet vid arbetsplatserna. Det är också möjligt att flytta och ändra på zoner som inte fungerar som det

från början var tänkt. Det är en fördel eftersom en flexibel organisation också medför behov som ständigt förändras.

Medan en digitaliseringsprocess skulle kunna implementeras på vilken kontorstyp som helst är det skäligt att diskutera den digitalisering som genomförts på Samhällsbyggnadshuset. Medan flera respondenter var nöjda med digitaliseringen skulle man kunna tänka sig att en del av de negativa åsikterna om det aktivitetsbaserade arbetssättet kanske skulle kunna grunda sig i det faktum att övergången till ett digitalt arbetssätt skedde väldigt drastiskt. Detta infördes när man flyttade in i Samhällsbyggnadshuset och kanske hade det varit en mer positiv upplevelse för medarbetarna om övergången till ett digitalt arbetssätt skedde på ett mjukare sätt och över längre tid. Det gäller speciellt en äldre generation, eftersom det är troligt att det för många äldre medarbetare är svårare att anpassa sig till för den som är ovan vid att arbeta med datorer som främst arbetsredskap och är van vid att hantera dokumentation i dess fysiska form.

Vi har även funderat på om ett digitalt arbetssätt hade kunnat underlättas för vissa medarbetare om det hade funnit surfplattor tillgängliga för medarbetarna att ta med sig ut till kunder. Eftersom vissa respondenter uppgav att de fortfarande skrev ut papper tänkte vi att det kanske skulle vara lättare att ta med sig en surfplatta snarare än en bärbar dator.

Medan flera respondenter uppgav att de hade ett större behov av integritet var uppfattningen spretig bland respondenterna. Den uppfattning vi fick var att det verkar finnas en koppling mellan personlighet och behovet av integritet. Medan alla personer antagligen har något behov av personlig integritet var det vissa respondenter som på ett starkare sätt uttryckte ett behov av att sitta ostört och förklarade hur det kunde kännas olustigt att ha en kollega sittande bakom sig eftersom detta medförde en känsla av att vara övervakad. Andra respondenter menade att integriteten inte alls var ett problem och att det var lätt att stänga dörren om sig i ett gruppum om det fanns behov av att sitta enskilt vid utförande av vissa arbetsuppgifter eller för att ringa telefonsamtal. Trots att ett aktivitetsbaserat arbetssätt är flexibelt är det nog svårt att anpassa så att det passar alla ur en integritetsaspekt. Troligtvis kommer de som upplever att deras integritet blir kränkt fortsätta att känna så även om man sätter upp avskärmare och liknande, så länge medarbetare rör sig i en gemensam miljö. Medan många detaljer går att påverka är det antagligen svårt att påverka känslan av integritet, även om man kan göra vissa ändringar för att förbättra upplevelsen.

Det som däremot verkar problematiskt för vissa är att det är mycket folk på Samhällsbyggnadshuset och att det finns ett önskemål om färre medarbetare på större ytor, alltså anser man nu att det är för många personer på en för liten yta. Det blir givetvis problematiskt eftersom det inte går att ändra på storleken på lokalerna på samma sätt som man kan ändra om mindre detaljer för att göra förbättringar i arbetsmiljön.

5.2 Diskussion

Svårigheter med föreliggande studie har varit att fastställa frågeställning då vi inte varit säkra på vad vårt material från studien skulle visa. Karaseks och Theorells krav- och kontrollmodell som ursprungligen var vår främsta referensram visade sig inte vara så användbar som vi hade hoppats. Hade vi upprepat studien hade vi antagligen lagt huvudsakligt fokus på en annan teori. Dock ansåg vi ändå att vi fått ut en del av deras teorier om socialt stöd som vi har lyckats använda oss av när vi gjort vår analys.

I övrigt upplever vi att studien gått över vår förväntan eftersom vi fått in ett rikare intervjumaterial än vi räknat med och därav haft goda förutsättningar att kunna koppla detta material till teorierna som valts ut.

I resultat och analysdelen förekommer en övervägande negativ inställning till det aktivitetsbaserade arbetssättet bland respondenterna. Vi tror att den generella inställningen egentligen är mer neutral men genom att fokus lagts på detaljer kommer de negativa aspekterna lättare i fokus snarare än de positiva. Sedan är det ju så att vi endast har kunnat intervjua en liten del av medarbetarna och deras upplevelser på Samhällsbyggnadshuset, därför kan vi inte dra generella slutsatser från dessa om hur alla i huset upplever arbetssättet.

Vi tror att det behövs vidtas åtgärder för att förbättra de delar som fungerar sämre med ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Genom att respondenterna på Samhällsbyggnadshuset uppgav att det inte var någon skillnad mellan den aktiva zonen och den stillsamma zonen tror vi att det behövs ytterligare forskning och vidareutveckling av de olika zonerna för att få arbetssättet att fungera optimalt. Eftersom arbetssättet är relativt nytt är det tänkbart att alla aspekter inte har tagits i åtanke såsom hur man löser problemet med telefonsamtal.

Utifrån föreliggande studie kan vi konstatera att det hade varit intressant att undersöka även andra yrkesområden för att se hur upplevelsen av ett aktivitetsbaserat arbetssätt kan se ut och skilja sig. Vi tror att det är möjligt att identifiera andra problem och fördelar utifrån en specifik yrkesroll.

Utifrån föreliggande studie har vi kommit fram till att det i framtiden kan vara intressant att lägga fokus på hur man kan effektivisera och anpassa det aktivitetsbaserade arbetssättet ytterligare. Det hade även varit intressant att se hur andra verksamheter valt att anamma det aktivitetsbaserade arbetssättet eftersom utformning och tolkning av arbetssättet är unikt för varje verksamhet. Det hade också varit intressant att undersöka det aktivitetsbaserade arbetssättet utifrån andra begrepp än de vi valt, det vill säga prestation, effektivitet, stress och integritet. Det kunde exempelvis vara att se om det finns koppling mellan arbetssättet och begrepp såsom motivation.

Källhänvisning

Andersson, G. (2013). *Kalkyler: Som Beslutsunderlag*. Lund: Studentlitteratur.

Bodin Danielsson, C. (2010). *The office - an exploratory study: architectural design's impact on health, job satisfaction & well-being*. Stockholm: KTH.

Eriksson, B. & Larsson, P. i Hansen L H & Orban P (red) (2002): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: gathering and analysing data*. Buckingham: Open University Press

Hovmark, S. & Nordqvist, S. (2002). *Psykosocial arbetsmiljö, förändring och flexibelt arbetssätt*. Stockholm: Univ., Psykologiska institutionen

Jakobsson, R. (2015). *BAM: handbok : bättre arbetsmiljö*. 10:e upplagan Stockholm: Prentent

Jakobsson, R. & Aronsson, G. (2014). *Bättre arbetsmiljö. Handbok*. 9., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Prentent

Kalleberg, A. L. 2001. Organizing flexibility: *The flexible firm in a new century*. *British Journal of Industrial Relations*, 39, 479-504.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books

Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Lindmark, A. & Örnevik, T. (2011). *Human resource management: organisationens hjärta*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Marklund, S (red.) (2000). *Arbetsliv och hälsa*. Stockholm: Arbetarskyddsstyr.

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Seddigh, A. (2015). *Office type, performance and wellbeing: A study of how personality and work tasks interact with contemporary office environments and ways of working*. Malmö: Holmbergs

Theorell, T. (red.) (2012). *Psykosocial miljö och stress*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Trost, J (2005). *Kvalitativa intervjuer*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur

Van der Voordt, T. M. (2004). *Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces*. Journal Of Corporate Real Estate, 6, 133.

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Elektroniska källor

AFS 2009:2 (2013) *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Tillgänglig:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-foreskrifter-afs2009-2.pdf> (2017-03-16)

AFS 2001:1 (2008) *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Tillgänglig:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf> (2017-03-16)

Arbetsmiljöverket (2017) *Organisatoriska åtgärder kan förebygga stress*. Tillgängligt:
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/#3>
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/#3> (2017-03-15)

Karlstad (2015) *Nu är samhällsbyggnadshuset öppet*. Tillgänglig:
<http://karlstad.se/Kommun-och-politik/Nu-ar-samhallsbyggnadshuset-oppet/> (2017-03-15)

Landsorganisationen (2007) *Vem vinner på en bra arbetsmiljö?*. Tillgänglig:
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_lo_skyddsombudens_arbete_webb_pdf/\\$file/LO_Skyddsombudens_arbete_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_lo_skyddsombudens_arbete_webb_pdf/$file/LO_Skyddsombudens_arbete_webb.pdf)

MER (2016) *Aktivitetsbaserade kontor*. Tillgänglig:
<http://mer.se/aktivitetsbaserade-%20kontor/> (2017-03-15)

Nationalencyklopedin (2017) *Stress*. Tillgänglig:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/stress> (2017-03-15)

Nationalencyklopedin (2017) *Prestation*. Tillgängligt:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/prestation> (2017-03-15)

Nya Wermlandstidningen (2016) *De byter arbetsplats dagligen*. Tillgänglig:
<http://nwt.se/arbeteekonomi/2016/06/22/de-byter-arbetsplats-dagligen?refresh=true>
(2017-03-15)

Statens medicinsk-etiska råd (2017) *Integritet*. Tillgänglig:
<http://www.smer.se/etik/integritet/> (2017-05-13)

Bilaga 1

Intervjuguide - Halvstrukturerad intervju

Hur upplever medarbetarna på Karlstads kommuns Samhällsbyggnadshus ett aktivitetsbaserat arbetssätt?

Allmänt om intervju

- Vi hanterar alla uppgifter konfidentiellt, alla respondenter kommer att anonymiseras och personuppgifter kommer att skyddas
- Intervjun tar ca 60 minuter
- Frivillig medverkan
- Respondenten behöver inte besvara alla frågor och kan när som helst välja att avbryta intervjun
- Berätta att vi kommer att spela in intervju
- Presentera området vi studerar för respondenten
- Uppgifterna vi samlar in ska användas till vår C-uppsats som kommer att publiceras

Bakgrundsfrågor

- Hur gammal är du?
- Vilken befattning har du?
- Hur många år inom din nuvarande befattning?
- I vilken kontorstyp har du arbetat innan?

1. Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig på kommunhuset?

Aktivitetsbaserat arbetssätt:

2. Fick ni någon introduktion till det nya huset och det nya arbetssättet när ni flyttade in i samhällsbyggnadshuset?
3. Hur är din syn på det aktivitetsbaserade arbetssättet?
4. Finns det för- och nackdelar med ett aktivitetsbaserat arbetssätt?
5. Hur upplever du att det är att inte ha en fast plats på samhällsbyggnadshuset?
6. Finns det något med det aktivitetsbaserade arbetssättet som orsakar stress hos dig?
 - På vilket sätt?
 - Hur påverkar det ditt arbete?
7. Påverkas din prestationsförmåga av det aktivitetsbaserade arbetssättet?
 - På vilket sätt?
8. Vad är det på arbetsplatsen som motiverar dig? / påverkas din motivationsnivå av det aktivitetsbaserade arbetssättet?
 - På vilket sätt?

9. Påverkas din förmåga att nätverka med kollegor genom det aktivitetsbaserade arbetssättet?
10. Hur fungerar det att ha dina tillhörigheter samlade i ett skåp?
11. Upplever du att du kan bli distraherad i ditt arbete på grund av arbetsmiljön ni arbetar i?
12. Har du möjlighet att arbeta hemifrån? Hur ofta i så fall? Är det oftare nu när ni arbetar enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt eller är det samma?
13. Upplever du att du rör dig mer eller mindre (eller ingen skillnad) när du arbetar enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt, till skillnad från när du satt på ett cell-kontor? utifrån svar - är det positivt/negativt?
14. Sitter du ofta på olika sittplatser eller föredrar du att sitta på samma plats? om ja, varför? Blir det problematiskt?

Frågor med koppling till krav/kontroll

Krav:

15. Upplever du att arbetsgivaren ställer höga krav på dig i ditt arbete?
16. Upplever du att du hinner med alla arbetsuppgifter du planerat att utföra på en arbetsdag?

Kontroll:

17. Känner du att ditt arbete är stimulerande?
18. Får du ge utlopp för din fulla kompetens i ditt arbete?
19. Kan du själv bestämma hur dina arbetsuppgifter skall utföras?
20. Har du möjlighet att själv välja i vilken ordning uppgifter ska utföras?

Zonerna:

21. I vilken zon spenderar du mest tid?
22. Vad tycker du om de olika zonerna inom det aktivitetsbaserade arbetssättet?
23. Finns det alltid tillgängliga sittplatser i den zon du vill sitta i?
24. Hur ser det ut när ni har ett möte i den aktiva zonen?
25. I vilken zon föredrar du att arbeta i och varför?
26. Upplever du att det finns personer som paxar platser?
27. I vilka zoner upplever du att det sitter flest personer?
28. Hur tycker du det fungerar att hålla ett möte i den aktiva zonen?
29. Upplever du att du är övervakad när du arbetar?
30. Om ja, upplever du att du är mer övervakad nu än innan man tillämpade det aktivitetsbaserade arbetssättet?
31. Om du fritt fick välja - I vilken typ av kontor hade du velat arbeta och varför?