Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Enterprising & Business Development

Öppet kontorslandskap

Hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män.

Författare:
Rebecca Axelsson
Amanda Hulestedt
Handledare: Inessa Laur
Examinator: Erik Rosell
Termin: VT20
Ämne: Företagsekonomi
Nivå: Kandidat
Kurskod: 2EB01E
Datum: 2020-05-29

Sammanfattning

Tidigare empiriska studier har visat att kontorstyper har en inverkan på arbetstrivseln hos medarbetarna och tidigare studier har även visat att det finns en skillnad mellan de olika könen när det kommer till hur kontorstypen påverkar de anställda. Syftet med detta arbete är därför att beskriva hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män.

Studien är utförd med den kvalitativa forskningsmetoden, med en abduktiv forskningsansats, en tolkande och hermeneutisk epistemologisk inriktning och en konstruktionistisk ontologisk inriktning. Studien utgår från två valda teorierna som beskriver faktorer som påverkar trivsel, nämligen tvåfaktorsteorin och Angelöws teori, där de sju trivselfaktorerna själva arbetet, prestation, personlig utveckling, kommunikation, gemenskap, ledning och uppskattning valts ut att vidare tillämpa. För att samla in det empiriska materialet har semistrukturerade intervjuer genomförts med 12 personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap.

Utifrån det insamlade materialet framgår både positiva och negativa åsikter gällande det öppna kontorslandskapets påverkan på de olika trivselfaktorerna. Det öppna kontorslandskapet har främst en positiv påverkan på personlig utveckling, kommunikation, gemenskap och uppskattning och en negativ påverkan på själva arbetet och prestation. De faktorer där könsskillnaderna är som mest tydliga är vid själva arbetet, prestation, personlig utveckling och ledning. Däremot finns det inga tydliga könsskillnader gällande faktorerna kommunikation, gemenskap och uppfattning.

Slutsatsen visar att ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna både på ett positivt och negativt sätt och trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män, då kvinnor upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar trivseln mer negativt än vad män gör.

Nyckelord: *öppet kontorslandskap, arbetstrivsel, trivselfaktorer, könsskillnader, Angelöws teori* och *tvåfaktorsteorin.*

Förord

Det är många som har varit med under studiens gång och gjort det möjligt för oss att genomföra detta examensarbete och som vi nu vill tacka. Vi vill först och främst tacka alla deltagare som medverkat i denna studie. Tack för att ni tagit er tiden att delta i intervjuer och berättat om era erfarenheter av att arbeta i ett öppet kontorslandskap. Vi vill även tacka våra opponenter, vår handledare och vår examinator för den granskning som gjorts av arbetet och de råd ni har gett.

Rebecca Axelsson och Amanda Hulestedt
2020-05-29, Växjö

Innehållsförteckning

1. Inledning ……. s. 1

1.1 Bakgrund …….. s. 1

1.2 Problemdiskussion …….. s. 2

1.3 Syfte …….. s. 3

1.4 Frågeställningar …….. s. 3

1.5 Avgränsning …….. s. 4

1.6 Disposition …….. s. 4

2. Metod …….. s. 6

2.1 Forskningsmetod …….. s. 6

2.2 Forskningsansats …….. s. 7

2.3 Vetenskapligt synsätt …….. s. 8

2.4 Insamling av teoretiskt material …….. s. 9

2.5 Insamlingsmetod för empiriskt material …….. s. 10

2.6 Genomförande av empirisk insamling …….. s. 12

2.7 Urval av deltagare till empirisk insamling …….. s. 14

2.8 Kvalitetsmått …….. s. 16

2.9 Tolkning och analys av empiriskt material …….. s. 17

2.10 Forskningsetiska ställningstaganden …….. s. 18

2.11 Operationalisering …….. s. 20

2.12 Arbetsprocessen …….. s. 21

3. Teoretisk referensram ……. s. 23

3.1 Faktorer som påverkar arbetstrivsel …….. s. 23

3.1.1 Tvåfaktorsteorin …….. s. 24

3.1.2 Angelöws teori …….. s. 26

3.1.3 Kopplingar mellan tvåfaktorsteorin och Angelöws teori …….. s. 28

3.2 Kontorstyp och trivsel …….. s. 30

3.3 Könsskillnader och trivsel …….. s. 33

4. Empiri …….. s. 35

4.1 Utformningen av de öppna kontorslandskapen …….…….. s. 35
4.2 Faktorer som påverkar arbetstrivsel…….…..…….…..…..….. s. 36
4.2.1 Själva arbetet …….…..…….…...…….. s. 36
4.2.2 Prestation …….....…...…….. s. 39
4.2.3 Personlig utveckling ……...…….…….. s. 41
4.2.4 Kommunikation …….…….……..…...…….. s. 42
4.2.5 Gemenskap …….…...…...…….. s. 43
4.2.6 Ledning ……..……...…...…….. s. 46
4.2.7 Uppskattning ……...…....…….. s. 48
5. Analys …….…….....…….. s. 50
5.1 Arbetstrivsel i ett öppet kontorslandskap ……..…….....…….. s. 50
5.1.1 Själva arbetet …….…..……..……..... s. 51
5.1.2 Prestation …….…….…...…….. s. 53
5.1.3 Personlig utveckling ……...…….…...…….. s. 54
5.1.4 Kommunikation ……..…….…….. s. 55
5.1.5 Gemenskap ……..…….…...…….. s. 56
5.1.6 Ledning ……...…….…….. s. 57
5.1.7 Uppskattning ……...…….…..…..….. s. 59
5.2 Könsskillnader gällande arbetstrivsel i ett öppet kontorslandskap …..…..….. s. 60
5.2.1 Själva arbetet …….…..……..…...….. s. 60
5.2.2 Prestation …….……..…..…….. s. 61
5.2.3 Personlig utveckling ……...…….…..…….. s. 62
5.2.4 Kommunikation ……..……...…..…….. s. 62
5.2.5 Gemenskap ……....…..…….. s. 63
5.2.6 Ledning ……....…..…….. s. 63
5.2.7 Uppskattning ……...……..…….…..…….. s. 64
6. Slutsats …….…..……..……...…….. s. 65
7. Diskussion och implikation ……...……...……..…….…..…….. s. 67
Källförteckning ……...…….…….…….. s. 69
Bilaga ……...…..…….…..…….. s. 75

1. Inledning

Kapitlet inleds med en presentation av kontorstypen "öppet kontorslandskap" med koppling till arbetstrivsel. Därefter problematiseras det öppna kontorslandskapets påverkan på trivseln och vidare framförs studiens syfte och frågeställningar. Kapitlet avslutas med arbetets avgränsningar och disposition.

1.1 Bakgrund

Kontorsmiljön är för många personer en av de viktigaste miljöerna i livet eftersom att mycket tid tillbringas i denna arbetsmiljö. Layouten på kontorsmiljön förändrats med tiden, där exempelvis trender i samhället har haft en påverkan (Jahncke, 2012). Många svenska företag har därför under de senaste decennierna valt en annan kontorstyp än det klassiska cellkontoret. Istället för att medarbetarna sitter var för sig i egna kontor har nämligen en mer öppen kontorsmiljö kommit att bli en attraktiv kontorslösning, där medarbetarna istället arbetar bredvid varandra. Lokalerna kan variera i storlek, från små kontorslandskap, med 4-9 personer, och mellanstora kontorslandskap, med 10-24 personer, till stora kontorslandskap, med fler än 25 personer. (Björk Bovin & Ståhl, 2009) Diskussioner kring om det öppna kontorslandskapet är gynnsamt eller inte har florerat sedan det öppna kontorslandskapet växte fram i början på 1900-talet och det öppna kontorslandskapet har under sin framväxt mötts av kritik. Men nu är det öppna kontorslandskapet påväg tillbaka som kontorslayout bland många svenska företag. (Jahncke, 2012)

Många anser att arbetstrivsel och arbetsglädje är de viktigaste faktorerna på en arbetsplats. Anledningarna till detta är många och kan bland annat handla om att arbetstrivsel är en förutsättning för bra prestationer liksom för en god hälsa. Att uppnå en hög arbetstrivsel kan även resultera i en minskning av stress och en ökning av engagemang samt skapa en känsla av samhörighet och gemenskap bland de anställda. Arbetstrivsel är även en källa till drivkraft inom arbetet, vilket leder till att man i större utsträckning kan hantera höga arbetsbelastningar. Om det istället finns en brist på arbetstrivsel kan det exempelvis leda till sämre prestationer i företag liksom en sämre hälsa hos de anställda. (Angelöw, 2015)

Begreppet trivsel är svårdefinierat med en flertydig och bred innebörd (Liu, Aungsuroch & Yunibhand, 2016). För att förklara trivseln på arbetsplatsen tillämpas vanligen begrepp såsom arbetsglädje, arbetstillfredsställelse och arbetstrivsel, vilket enligt Angelöw (2015) alla syftar till att skapa en trivsel på arbetsplatsen och glädje i arbetet. De olika begreppen kan därför betraktas som synonymer, trots att det finns hårfina skillnader mellan dem. Angelöw (2015) beskriver att arbetstrivsel är ett begrepp som kan användas för att beskriva nöjdheten med arbetet i helhet och att det är begreppet som är mest övergripande av de tre begreppen. Arbetstrivseln har i empiriska studier visat sig ha en koppling till vilken kontorstyp de anställda har, bland annat den tidigare nämnda kontorstypen öppet kontorslandskap. (Danielsson, 2005; Seddigh, 2015).

1.2 Problemdiskussion

Trivsel är en viktigt faktor i en arbetsmiljö, då trivsel på arbetsplatsen hos medarbetarna behövs för att bibehålla en välfungerande arbetsplats. Det påverkar dels medarbetarna men även effektiviteten i en organisation. (Angelöw, 2015) Målet med att ha ett öppet kontorslandskap som kontorslayout är ofta kopplat till målet med att uppnå just en effektivare organisation (Danielsson, 2005). Fördelarna med ett öppet kontorslandskap anses även vara nära kopplade till de sociala aspekterna (Arbetsmiljöverket, 2016). Ett öppet kontorslandskap anses nämligen, utöver minskade lokalkostnader, främjar kommunikation och samverkan mellan människor som arbetar på kontoret (Danielsson, 2005). Som nämnts tidigare har empiriska studier visat att kontorstyper har en inverkan på arbetstrivseln hos medarbetarna. Studier visar alltså att olika kontorstyper ger olika utfall gällande trivsel hos medarbetarna (Danielsson, 2005: Seddigh, 2015). Detta tyder då även på att kontorstypen öppet kontorslandskap har en påverkan på medarbetarnas arbetstrivsel och att denna skiljer sig från andra kontorstyper (Danielsson, 2005).

Däremot finns det oklarheter kring om ett öppet kontorslandskap utgör ett hinder eller en möjlighet för arbetstrivsel. Trots forskning som tyder på att ett öppet kontorslandskap främja sociala aspekter lyfts nämligen kritik fram mot kontorstypen. Forskning visar nämligen att en

öppen kontorsmiljö har en negativ påverkan på medarbetarnas trivsel i jämförelse med andra typer av kontor (Danielsson, 2005; Seddigh, 2015). Enligt studier finns det även skillnad mellan de olika könen när det kommer till hur kontorstypen påverkar de anställda, då kvinnor framstår som betydligt mer påverkade av arbetsmiljön än män (Nilsson, 2015). Det har alltså i studier framkommit att det finns en skillnad mellan könen när det kommer till att arbeta i ett öppet kontorslandskap (Danielsson & Theorell, 2018). Studier har även visat att kvinnor upplever den öppna kontorsmiljön mer negativt än vad män gör (Yildirim, Akalin-Baskava & Celebi, 2007). Däremot har studier även visat på att män generellt har en lägre arbetstrivsel i det öppna kontorslandskapet än vad kvinnor har (Danielsson & Theorell, 2018). Det finns därför forskning kring huruvida trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män i ett öppet kontorslandskap, men detta inte i någon stor utsträckning. För att komma med nya insikter inom området kan det tänkas finnas ett behov av en djupgående tolkning kring hur kontorsmiljön påverkar medarbetarnas trivsel, närmare bestämt hur ett öppet kontorslandskap påverkas medarbetarnas trivsel, liksom om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män. Så hur påverkar ett öppet kontorslandskap medarbetarnas arbetstrivsel och finns det några skillnader i genus?

1.3 Syfte

Syftet med detta arbete är att beskriva hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män.

1.4 Frågeställningar

- Hur påverkar ett öppet kontorslandskap arbetstrivseln hos medarbetare?
- Skiljer sig arbetstrivseln i ett öppet kontorslandskap mellan kvinnor och män, och isåfall hur?

1.5 Avgränsning

Begreppet arbetstrivsel kommer i denna studie ses som synonymt med begreppen arbetsglädje och arbetstillfredsställelse. Begreppet arbetstrivsel kommer främst tillämpas för att det är det begreppet som är mest övergripande och beskriver nöjdheten med arbetet i helhet.

Denna studie kommer fokusera på de individuella uppfattningarna som finns på respektive öppna kontorslandskap, för att vidare besvara syftet att beskriva hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna. Skillnader kommer alltså göras mellan individerna men inte mellan de olika öppna kontorslandskapen och branscherna.

1.6 Disposition

Detta kapitel, *Kapitel 1*, inleddes med en presentation av kontorstypen ”öppet kontorslandskap” med koppling till arbetstrivsel. Därefter problematiserades det öppna kontorslandskapets påverkan på trivseln och vidare framfördes studiens syfte och frågeställningar. Kapitlet avslutades med arbetets avgränsningar och denna disposition.
I *Kapitel 2* framförs ställningstaganden, tillvägagångssätt och metodval för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Det som framförs är de grundläggande ställningstaganden, en redogörelse för hur det empiriska materialet ska samlas in samt en redogörelse för hur det teoretiska materialet ska samlas in. I slutet av kapitlet framförs operationaliseringen och arbetsprocessen. *Kapitel 3* inleds med en argumentation kring valet av teorier. Vidare redogörs de två valda teorierna som beskriver faktorer som påverkar trivsel, nämligen Angelöws teori och tvåfaktorsteorin. I kapitlet kommer även en koppling mellan dessa två teorier att framföras, och vidare beskrivs de valda faktorerna till denna studie. Kapitlet innehåller även två delkapitel om kontorstyp och könsskillnader kopplat till trivsel. I *Kapitel 4* presenteras materialet som samlats in genom intervjuerna med personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap. Kapitlet kommer inledas med en kort beskrivning av utformningen av de olika öppna kontorslandskapen. Vidare kommer materialet om varje komponent presenteras var för sig. I *Kapitel 5* besvaras studiens frågeställningar genom att analysera och

tolka det insamlade materialet som framförs i kapitel 4 med hjälp av teori som framförs i kapitel 3. I *Kapitel 6* kommer arbetets syfte besvaras. Kapitlet innehåller alltså en beskrivning av hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män. I *Kapitel 7* kommer ytterligare kommentarer kring arbetet som inte ryms i studiens syfte framföras. Kapitlet innefattar hur företag och policyskapare kan dra nytta av resultatet, styrkor och svagheter med arbetet samt rekommendationer till vidare forskning inom ämnet. Arbetet avslutas med en *Källförteckning* där samtliga teoretiska och empiriska källor framförs och en *Bilaga* som visar studiens intervjuguide.

2. Metod

I kapitlet framförs ställningstaganden, tillvägagångssätt och metodval för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Det som framförs är grundläggande ställningstaganden, en redogörelse för hur det empiriska materialet ska samlas in samt en redogörelse för hur det teoretiska materialet ska samlas in. I slutet framförs operationalisering och arbetsprocessen.

2.1 Forskningsmetod

Med utgångspunkt i denna studiens syfte och problemformuleringar anses det finnas ett behov av att skapa en förståelse för hur ett öppet kontorslandskap påverkar medarbetarnas trivsel, vilket påverkar valet av forskningsmetod för studien. Enligt Bryman (1997) är det nämligen viktigt att ta hänsyn till sammanhanget, frågeställning och syfte vid metodvalet, eftersom att metoderna inkluderar olika perspektiv och fokus på det som ska studeras. Undersökarna kan därmed utifrån sammanhanget, syftet och frågeställningarna välja att tillämpa antingen en kvantitativ eller kvalitativ forskningsmetod, eller en kombination av de båda metoderna.

Tabell 1 *”Skillnader mellan kvantitativ och kvalitativ forskningsmetod”*
Illustrerad av Bryman och Bell (2013, s. 419)

Kvantitativ	**Kvalitativ**
Siffror	Ord
Forskarens uppfattning	Deltagarnas uppfattning
Forskarens distans	Forskarens närhet
Teoriprövning	Teorigenerering
Statistik	Processinriktad
Strukturerad	Ostrukturerad
Generalisering	Kontextuell förståelse
”Hårda”, reliabla data	Rika, fylliga data
Makroinriktning	Mikroinriktning
Beteende	Mening
Konstlade (planerade) miljöer	Naturliga miljöer

Ovan i *Tabell 1* framförs några vanliga skillnader mellan de två forskningsmetoderna.

Vid en kvantitativ forskningsmetod används enligt Bryman och Bell (2013) olika begrepp som byggstenar och dessa begrepp ska i en kvantitativ studie vara mätbara, vilket gör att siffror blir relevant vid tillämpning av denna metod. På så vis kan resultat och skillnader som har uppstått på ett enkelt sätt jämföras och framföras. Denna typ av metod lämpar sig enligt Bryman och Bell (2013) bäst när undersökarna vill ha grova kategorier och söker efter samband mellan olika variabler. Eftersom att denna studie kommer inkludera skillnader mellan könen kommer studien inkludera viss typ av mätbart material. Men eftersom att det i denna studie främst är av intresse att förstå det sociala sammanhanget och interaktionen mellan de aktuella medarbetarna på respektive öppet kontorslandskap, kommer inte en kvantitativ studie med fokus på siffror kunna bidra till rätt typ av resultat. En kvalitativ forskningsmetod är däremot en metod som hade bidragit till rätt typ av resultat, eftersom att man med en kvalitativ forskningsmetod enligt Bryman och Bell (2013) istället lägger fokus på ord, snarare än siffror. Här handlar det alltså istället om att få en förståelse för det man studerar och få en förståelse för de perspektiv och erfarenheter de som studeras har. Det insamlade materialet vid en kvalitativ studie är dock inte lika mätbart, vilket gör att det blir svårare att analysera och framföra. Men eftersom att deltagarnas uppfattningar och ord är något som kommer behöva vara i fokus i denna studie för att kunna uppnå studiens syfte, kommer den kvalitativa forskningsmetoden att tillämpas i denna studie.

2.2 Forskningsansats

Deduktion och induktion är vanliga sätt att komma fram till en slutledning. Vid deduktion, som vanligen tillämpas vid en kvantitativ forskningsstrategi, härleds slutsatsen genom att undersökarna formar en tes eller hypotes utifrån teori som sedan prövas i empiri (Ericsson, 2019) Det innebär alltså att teorin styr forskningen. Detta anses vara relevant, eftersom att relevant teori måste tas fram för att i senare skede kunna få fram lämplig empiri. Samtidigt ansågs inte en renodlad deduktion vara den mest lämpliga forskningsansatsen, eftersom att studien ansågs behöva baseras på empiri för att på så vis få fram relevant teori. Därför skulle induktion istället kunna vara av relevans, då det istället innebär att man utgår från empiri, oftast observationer, för att på så vis skapa teorier. Detta innebär alltså att resultatet av forskningen blir teori. (Bryman & Bell, 2013) Detta är även enligt Bryman och Bell (2013)

vanligare att tillämpa vid en kvalitativ studie, vilket som tidigare nämnts är den forskningsmetod som kommer användas. Däremot anses inte heller den renodlat induktiva forskningsansatsen vara mest lämplig för denna studie, då teori fortfarande anses behövas för att samla in relevant empiri inom studiens ämne.

Så trots att man inom kvalitativ forskningsmetod i de flesta fall använder induktion, kommer en tredje variant av forskningsansats istället tillämpas i denna studie, nämligen abduktion, Abduktion innebär enligt Ericsson (2019) att erfarenheter går genom empiri och teori och att empirin och teorin omformas och förändras genom varandra. Detta är något som kommer göras i denna studie, då empirin och teorin under studiens gång kommer omformas av varandra. Så istället för att använda hypoteser för att i senare studera verkligheten, som man vanligen gör vid deduktion, eller att börja med att studera verkligheten genom induktion, kommer en blandning mellan dessa tillämpas, nämligen abduktion.

2.3 Vetenskapligt synsätt

Vid valet av metod måste man ta ställning till ett antal antaganden kring kunskapens och om den sociala verklighetens natur. Undersökarna måste alltså framföra de ontologiska och epistemologiska ställningstagandena, eftersom att det kan påverka studiens genomförande. (Bryman & Bell, 2013)

I denna studie kommer en tolkande och hermeneutisk epistemologisk inriktning och en konstruktionistisk ontologisk inriktning tillämpas, vilket enligt Bryman och Bell (2013) är vanligt om den kvalitativa forskningsmetoden används. Med detta synsätt strävar undersökarna enligt Ericsson (2019) efter att förstå världen genom att välgrundat tolka människors erfarenheter och sätta dessa erfarenheter i relation till omvärlden och dess sammanhang. Undersökarna försöker på ett subjektivt sätt tolka världen och anser att kunskap skapas genom och i de erfarenheter människor har, vilket innebär att kunskap ses som något mellanmänskligt. Dessa erfarenheter blir tillgängliga för världen genom språket som används. Eftersom att undersökarna i denna studie är intresserade av att få en förståelse för medarbetarnas trivsel kommer studien baseras på deras erfarenheter för att få fram ett

resultat. Kunskapen som kommer tas fram kommer alltså vara mellanmänskligt och den sociala miljön och medarbetarna kommer tolkas på ett subjektivt sätt genom de erfarenheter medarbetarna har i den sociala miljön. Medarbetarna och den sociala miljön kommer alltså ses som sammanflätade, vilket enligt Ericsson (2019) görs i det hermeneutiska synsättet.

I motsättning till det hermeneutiska synsättet finns även det positivistiska synsättet, vilket är mer vanligt vid tillämpning av en kvantitativ forskningsmetod. Vid en kvantitativ forskningsmetod har undersökarna alltså ofta en positivistisk kunskapsteoretisk inriktning och en objektiv ontologisk inriktning. Undersökare med denna inriktning tillämpar ofta naturvetenskapliga modeller för att studera en viss företeelse. Med en objektiv ontologisk inriktning anser man sociala företeelser och dess betydelse existera oberoende av de aktörer, man ser alltså världen och människan som åtskild. (Bryman & Bell, 2013) Eftersom att denna studie har fokus på erfarenheter och förståelse för medarbetarna, anses studiens resultat vara beroende av medarbetarnas känslor och tankar, vilket inte är i linje med den positivistiska synen. Enligt Bryman och Bell (2013) anses även resultatet inom positivismen leda till sann kunskap, eftersom att den sociala verkligheten ska studeras utifrån samma principer, metoder och verklighetsbild. Resultatet i denna studie kommer inte kunna anses vara sann kunskap som gäller överallt eftersom att studien utgår från en mer hermeneutisk syn på världen, men däremot kommer studiens resultat förhoppningsvis visa hur trivseln generellt kan vara i ett öppet kontorslandskap.

2.4 Insamling av teoretiskt material

En litteraturgenomgång utgör en viktigt grund för ett arbete. Steget efter det att frågeställningarna är utformande är att samla in relevant litteratur som är kopplad till den utformade frågeställningen. (Bryman & Bell, 2013) Det teoretiska materialet i denna studie kommer samlas in baserat på studiens syfte och frågeställningar, där begreppet trivsel är centralt. Detta är något som Holme och Solvang (1997) förespråkar, då de menar att det teoretiska ramverket ska vara baserat på studiens forskningsfråga, vilket alltså innebär att de artiklar och litterära verk som tillämpas i studien ska vara baserade på forskningsfrågan. Genom att gå tillväga på detta sätt utgör det teoretiska ramverket enligt Holme och Solvang

(1997) en relevant grund för arbetet, så genom att göra detta kommer en bra grund med en nära koppling till studiens syftet och frågeställningarna skapas. För att hitta material med en koppling till syftet kommer databasen *"Business Source Premier"* (BSP) och söktjänsten *"OneSearch"* på Linneuniversitetets bibliotek i Växjö tillämpas. Utöver dessa databaser kommer relevant information hittas på andra internetkällor via google. För att klassificera sökningen kommer sökord såsom *"trivsel"*, *"arbetstrivsel", "faktorer som påverkar arbetstrivsel", "öppet kontorslandskap", "open-plan office", "job satisfaction" och "gender"* tillämpas, då dessa är nära kopplade till studiens forskningsfråga.

För att bilda sig en uppfattning om en källas trovärdighet, syfte och ursprung tillämpas vanligen källkritik som metod (Wolke, 2018). Att kritiskt granska en källa innebär enligt Thurén och Werner (2019) att man utvärderar källans tillförlitlighet. Samtliga teoretiska källor som tillämpas i denna studie kommer granskas kritiskt för att på så sätt utvärdera källornas tillförlitlighet och därmed även öka tillförlitligheten i denna studie. För att kritiskt granska källorna kommer ett antal frågor att tas ställning till. De frågor som kommer ställas är frågor som Wolke (2018) anser att man bör ställa sig vid en granskning. Frågorna kan sammanfattningsvis sammanställas till en fråga, som är: *"Vem säger vad till vem i vilket syfte och när?"*. Men för att vara mer specifik framför Wolke (2018) följande frågor, som även kommer ställas vid val av denna studies källor;

- Vem är upphovsman till källan?
- Vilket syfte har källan?
- Vilken målgrupp har källan?
- Är innehållet i källan trovärdigt och korrekt?
- Är innehållet i källan aktuellt?
- Vilken användbarhet har informationen i källan för mig?

2.5 Insamlingsmetod för empiriskt material

Det finns ett antal olika insamlingsmetoder att tillämpa för att samla in empiriskt material vid en kvalitativ studie. Bryman och Bell (2013) lyfter fram metoder såsom etnografi, deltagande observationer och kvalitativa intervjuer. Etnografi och deltagande observationer är två

begrepp som är svåra att skilja på. Båda metoderna inbegriper ett engagemang i en grupp under en lång tid. Insamlingsmetoderna innefattar en iakttagelse av det beteende som finns i gruppen. Vanligen ställer även undersökarna frågor till och lyssnar av de som deltar i gruppen. Det är för undersökarna viktigt att genom ett stort engagemang i den studerade organisationens sociala miljö, inkluderat de vardagliga rutinerna och aktiviteterna, få en bild och förståelse för organisationen. (Bryman & Bell, 2013) Eftersom att det i denna studie ligger en vikt i att få fram enskilda personers beteende, attityder, värderingar och åsikter i ett öppet kontorslandskap behövs en insamlingsmetod som bidrar till tillräckligt djupgående information tillämpas. Däremot kommer samhällets nuvarande tillstånd i och med covid-19 påverka valet av metod för insamling av det empiriska materialet. Tillståndet har medfört till att anställda i högre utsträckning arbetar hemifrån istället för i det öppna kontorslandskapet. En etnografi eller deltagande observation kommer därmed inte vara möjlig för att studera medarbetarnas trivsel i ett öppet kontorslandskap. Däremot kommer alternativa intervjuer fortfarande kunna genomföras, trots rådande samhällssituation. Målet med en intervju är nämligen enligt Bryman och Bell (2013) att få fram information från den intervjuade personen, exempelvis information kring beteende, attityder, värderingar eller åsikter, vilket är just vad man i denna studie vill få fram.

Vid en kvalitativ studie är intervjuer enligt Bryman och Bell (2013) en vanlig metod att tillämpa, delvis på grund av insamlingsmetodens flexibilitet. I breda drag brukar man skilja på två olika typer av kvalitativa intervjuformer, nämligen ostrukturerade intervjuer och semistrukturerade intervjuer. Vid en ostrukturerad intervju har intervjuaren ett antal teman i utgångspunkt. En ostrukturerad intervju kan även bestå av en enda fråga som intervjupersonen sedan får prata fritt om. Intervjuaren ställer endast följdfrågor om det upplevs ge värde för studien. Vanligen tenderar denna typ av intervju att likna vid ett vanligt samtal. Denna intervjuform anses inte vara lämplig i denna studie, eftersom att studien kommer genomföras med ett förhållandevis tydligt fokus och inte med en helt allmän vilja, vilket gör att semistrukturerade intervjuer istället kommer tillämpas i denna studie. Enligt Bryman och Bell (2013) har undersökarna vid semistrukturerade intervjuer nämligen ett förhållandevis tydligt fokus, vilket inte i samma utsträckning finns vid en ostrukturerad intervju.

2.6 Genomförande av empirisk insamling

För att kunna genomföra semistrukturerade intervjuer med fokus på ämnet används enligt Bryman och Bell (2013) ofta en intervjuguide som innehåller en lista med mer specifika teman eller frågor, vilket kommer tillämpas för att genomföra denna studies intervjuer. Enligt Bryman och Bell (2013) är det viktigaste med intervjuguiden att den underlättar till svar på hur intervjupersonen upplever sin sociala verklighet. Vid utformningen av en intervjuguide är det därför viktigt att skapa någon typ av ordning bland de teman och frågor som är aktuella. Däremot behöver intervjuaren enligt Bryman och Bell, (2013) vid denna typ av intervju inte följa intervjuguidens ordning helt, så guiden kan frångås och intervjun kan innefatta följdfrågor. Ifall det anses vara lämpligt att delvis frångå intervjuguiden kommer det under intervjuerna med intervjupersonerna göras det, för att på så vis inte gå miste om användbart material.

De frågor som tillämpas kommer även underlättar svar på studiens frågeställningar. Frågorna till denna studies intervjuguide kommer vara kopplade till studiens syfte och frågeställningar, då frågorna är utformade utifrån teori. Intervjuguiden kommer närmare bestämt bestå av frågor som handlar om faktorer som påverkar trivseln på en arbetsplats. Frågorna kommer därför handla om hur det öppna kontorslandskapet påverkar sju olika faktorer som enligt teori påverkar arbetstrivseln, nämligen själva arbetet, prestationen, personlig utvecklingen, kommunikationen, gemenskapen, ledningen och uppskattningen. Dessa frågor kommer alltså möjliggöra för intervjupersonen att beskriva hur det öppna kontorslandskapet påverkar trivseln.

Vid utformningen av intervjuguiden kommer förståeliga begrepp tillämpas och vid behov förtydligas av de som intervjuar. Enligt Bryman och Bell (2013) är det nämligen viktigt att tillämpa ett språk som förstås av intervjupersonerna. Det är även viktigt att undvika ledande frågor, undvika allt för specifika frågor samt inkludera bakgrundsfakta såsom intervjupersonens ålder, kön eller hur länger personen har deltagit i gruppen som ska studeras. Under intervjuerna kommer alltså ledande frågor liksom frågor med en allt för specifik karaktär undvikas. Intervjuguiden kommer däremot inledningsvis inkludera

bakgrundsfakta, såsom kön, i och med att detta är av relevans för studiens syfte. Intervjuguiden för studien visas i *Bilagan*.

Trots att telefonintervjuer inte är vanligt förekommande vid genomförandet av semistrukturerade intervjuer kommer detta tillvägagångssätt delvis tillämpas, då intervjuerna kommer genomföras över videosamtal genom tjänsterna Microsoft Teams och Zoom. Däremot kommer en intervju att genomföras via telefon på grund av att intervjupersonen inte hade tillgång till dessa tjänster. Enligt Bryman och Bell (2013) är telefonintervjuer mer vanligt vid en kvantitativ insamlingsmetod än vid en kvalitativ, även om det kan tillämpas vid en kvalitativ ansats. De framför att anledningen till varför en intervju genomförs över telefon kan bero på kostnadsaspekter, att personerna som ska intervjuas är svåra att nå liksom denna typ av intervju kan underlätta svar på känsliga frågor. Bryman och Bell (2013) framför även att det finns nackdelar med att genomföra en intervjun via telefon. En nackdel är att personen som intervjuas inte är synlig för intervjuaren, vilket bidrar till att reaktioner såsom ansiktsuttryck inte syns. Detta är en nackdel som inte kommer beröras i denna studie då alla intervjuer förutom en kommer ske via videosamtal, vilket resulterar i att de nackdelar som lyfts fram kring intervjuformen inte i någon vid bemärkning kommer påverka denna studie. I denna studies fall beror även valet på rådande samhällssituation gällande Covid-19, då detta gör att personerna som kommer intervjuas är svåra att nå och intervjua på plats. En av anledningarna till att denna typ av tillvägagångssätt inte tillämpas med en kvalitativ ansats i samma utsträckning som vid en kvantitativ är svårigheten att genomföra intervjuer under en längre tid över telefon. I och med detta val kommer varje enskild intervju endast pågå under 30 minuter, då det är svårt att genomföra intervjuer över telefon under en längre tid. Men även om Bryman och Bell (2013) anser att man bör undvika mycket korta intervjuer, anser de att tiden som det tar att genomföra en kvalitativ intervju brukar variera och att intervjuer som pågår kortare än en timme inte behöver vara sämre än längre intervjuer. Därför anses 30 minuter vara tillräckligt att intervjua samtliga personer. Ett fokus kommer inte ligga på tiden för intervjun utan att få en djup redogörelse från vardera intervjuperson.

För att underlätta transkriberingen av det insamlade materialet liksom underlätta vid själva intervjun kommer intervjuerna att spelas in. Enligt Bryman och Bell (2013) anses nämligen en inspelning vara fördelaktigt för intervjuaren, inte bara för transkriberingen utan även för

att intervjuarna ska kunna vara uppmärksamma på vad som sägs under intervjun. Däremot belyser Bryman och Bell (2013) vikten av att inspelningen av intervjun ska godkännas av personen som intervjuas, vilket är något som kommer att göras och därför kommer intervjupersonen innan intervjun att tillfrågas.

2.7 Urval av deltagare till empirisk insamling

Populationen för denna studie är samtliga personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap. Ett urval görs enligt Bryman och Bell (2013) vanligen utifrån populationen, där urvalet i denna mening alltså är de enheter som väljs ut att delta till studien. Det kan handla om enheter såsom människor, företag, städer eller länder. Utifrån denna studiens population kommer alltså ett urval av enheter att göras, vilket är företag belägna i Växjö med omnejd och människor som arbetar i ett öppet kontorslandskap. Det finns i studien inget intresse av att ha en inriktning på en specifik bransch, då syftet är fokuserat på det öppna kontorslandskapet. Därför kommer de olika öppna kontorslandskapen inte nödvändigtvis ingå i samma bransch. Detta val kan komma att påverka resultatet, då förutsättningarna kan se olika ut för de olika branscherna. Skillnaderna mellan branscherna kommer dock inte analysera eftersom att detta inte berörs i studiens syfte.

Vid urval av deltagare brukar man skilja på två olika typer av urvalsmetoder, nämligen sannolikhetsurval och icke-sannolikhetsurval. Vid ett sannolikhetsurval väljs deltagarna ur slumpmässigt, varje deltagare i populationen har alltså lika stor chans att bli vald. Däremot kräver ett sannolikhetsurval ofta en hel del resurser för att genomföra. (Bryman & Bell, 2013) Då uppgifter kring samtliga i populationen saknas finns brist av resurser för att genomföra ett sannolikhetsurval i denna studie. För att hitta relevanta enheter som ingår i populationen kommer företag därför istället kontaktas och tillfrågas dels om medarbetare arbetar i ett öppet kontorslandskap och dels om de är intresserade av att delta i studien. Därmed kommer inte samtliga som arbetar i ett öppet kontorslandskap kontaktas och därmed har inte alla enheter i populationen lika stor chans att bli valda. Detta gör att ett icke-sannolikhetsurval istället kommer tillämpas, då deltagarna enligt Bryman och Bell (2013) i ett icke-sannolikhetsurval inte väljs ut slumpmässigt. Vissa deltagare i populationen har alltså större chans att bli valda.

Vid ett icke-sannolikhetsurval görs ofta någon form av bekvämlighetsurval eller ett målstyrt urval (Bryman & Bell, 2013). För att hitta relevanta personer att intervjua kommer delvis bekvämlighetsurval och målstyrt urval att tillämpas i denna studie. Deltagarna kommer nämligen väljas ut med hjälp av kontaktpersonen till respektive kontor. Genom en diskussion med kontaktpersonen från de olika kontoren kommer därav relevanta deltagare att väljas ut, vilket är mer av ett bekvämlighetsurval. Vid ett bekvämlighetsurval väljs nämligen enheter ut utifrån de som finns tillgängliga och kan utföras genom att personer som arbetar i organisationen väljer ut relevanta deltagare, istället för att undersökarna gör detta (Bryman & Bell, 2013). Däremot är denna studie i behov av att intervjua personer som arbetar i det öppna kontorslandskapet på företaget och som därmed har en kännedom kring denna sociala miljö, samt att deltagarna är både kvinnor och män. Detta gör att undersökarna kommer styra kontaktpersonernas val av deltagare för att på så vis kunna besvara studiens syfte, vilket gör att urvalet även delvis blir målstyrt. Ett målstyrt urval görs nämligen enligt Bryman och Bell (2013) på ett mer strategiskt sätt, för att på så vis välja ut deltagare som är av intresse för forskningsfrågan. Man väljer alltså ut individer eller företag efter relevans och vill på detta sätt skaffa sig en förståelse för de sociala företeelser man intresserar sig för.

Mellan den 4-6 maj kommer sammanlagt 12 personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap intervjuas. Det kommer intervjuas lika många kvinnor som män, alltså 6 kvinnor och 6 män. Dessa 12 personer har valts ut utifrån 5 öppna kontorslandskap i 4 företag belägna i Växjö med omnejd. Detta innebär alltså att 2 av kontorslandskapen finns med i samma företag, men eftersom att studien endast syftar på att kolla på medarbetarnas reaktioner i de aktuella kontorslandskapen och inte är i behov av att jämföra olika företag, så kommer detta inte påverka studiens resultat.

Tabell 2 *”Intervjupersonerna”*

Intervjuperson	Datum	Kommunikationsform
Kvinna 1	Maj, 2020	Intervju
Kvinna 2	Maj, 2020	Intervju
Kvinna 3	Maj, 2020	Intervju
Kvinna 4	Maj, 2020	Intervju
Kvinna 5	Maj, 2020	Intervju
Kvinna 6	Maj, 2020	Intervju
Man 1	Maj, 2020	Intervju
Man 2	Maj, 2020	Intervju
Man 3	Maj, 2020	Intervju
Man 4	Maj, 2020	Intervju
Man 5	Maj, 2020	Intervju
Man 6	Maj, 2020	Intervju

I *Tabell 2* ovan redogörs urvalet av deltagare och deras vidare benämning.

2.8 Kvalitetsmått

Inom forskningen finns det olika åsikter gällande vilka kvalitetsmått som är lämpligast att använda. Kvalitetsmåtten reliabilitet och validitet är vanliga, men hör mer till den kvantitativa forskningsmetoden, då de är mer positivistiskt präglade. Därför har andra kvalitetsmått utformas som är mer relevanta och tillämpbara vid kvalitativa studier och som inte i samma utsträckning är utformade utifrån den positivistiska synen. (Ericsson, 2019) Eftersom att vissa forskare enligt både Ericsson (2019) och Bryman och Bell (2013) menar att man inte ska kolla på validitet och reliabilitet vid en kvalitativ forskning, anses därför alternativa kvalitetsmått vara mer lämpliga vid denna studie. Bryman och Bell (2013) framför exempelvis att man istället vid kvalitativa studier bör kolla på *trovärdigheten* och *äktheten*, vilket är de kvalitetsmått som kommer tillämpas i denna studie. Dessa kvalitetsmått har dock enligt Bryman och Bell (2013) även de paralleller med kriterier som finns vid en kvalitativ forskning.

Inom trovärdighet finns vissa delkriterier, där *tillförlitlighet* är en av de delar som belyses. Tillförlitlighet kan sägas likna intern validitet och berör alltså resultatets trovärdighet. I denna

del ingår ofta *deltagarvalidering*, där undersökarna kollar om människorna som ingår i studien har uppfattat verkligheten på rätt sätt. Kriteriet inkluderar alltså att man följer de regler som finns samt att man förmedlar resultatet till de delaktiga personerna, för att på så vis få en bekräftelse på att man har förstått den sociala verkligheten på ett korrekt sätt. Vidare bidrar alltså detta till att trovärdigheten för studiens resultat ökar (Bryman & Bell, 2013). Vid intervjuerna kommer därför deltagarvalidering att utföras, för att undersökarna ska försäkra sig om att det som intervjupersonerna menar är det de säger och att undersökarna har uppfattat det som sägs på rätt sätt. Detta kommer göras genom att förtydliga hur undersökarna har uppfattat det som sägs och ifall det som sägs är oklart kommer undersökarna fråga intervjupersonen om denna uppfattning stämmer överens med vad denna person ville säga.

På samma sätt som trovärdighet har vissa delkriterier, kan även äktheten delas upp i sådana kriterier. Ett delkriterium är något som kallas för *rättvis bild*, vilket innebär att studien ska ge en rättvis bild av de tankar, åsikter och uppfattningar som studiens medverkande har. Exempelvis ger resultatet en mer rättvis bild ifall de man intervjuar inte endast har samma position i organisationen så att endast denna grupp av människor representeras i gruppen. (Bryman & Bell, 2013). Även om endast personer i det öppna kontorslandskapet kommer väljas ut för studien, vilket är en viss typ av ”grupp” av människor, kommer människorna ha olika positioner och tillsammans därför anses kunna utgöra en rättvis bild av trivseln på arbetsplatsen. Ett annat delkriterium är *pedagogisk autenticitet*, vilket innebär att studien ger de som deltar en bättre bild av hur andra upplever denna miljö (Bryman & Bell, 2013). Pedagogisk autenticitet är något som kommer göras i denna studie, vilket gör att resultatet av studien kommer ge en bild av hur samtliga intervjupersoner upplever trivseln i ett öppet kontorslandskap.

2.9 Tolkning och analys av empiriskt material

En kvalitativ studie resulterar ofta i stor och otymplig mängd data vilket kan leda till svårigheter vid analyseringen och det finns få klara regler att hålla sig till vid analyseringen av det insamlade materialet vid en kvalitativ forskningsmetod. Däremot finns det några

generella riktlinjer att rätta sig efter. (Bryman & Bell, 2013) För att underlätta tolkningen av det insamlade empiriska materialet i denna studie kommer exempelvis kodning tillämpas, vilket enligt Bryman och Bell (2013) oftast är startpunkten vid en kvalitativ dataanalys. Med kodning menas att insamlad data bryts ner i mindre beståndsdelar som vidare underlättar analys och tolkning av materialet. För att koda data kan man enligt dem exempelvis förhålla sig till följande frågeställningar;

- Finns det någon generell kategori som informationen är ett exempel på?
- Är denna information ett exempel på ett visst tema?
- Vad handlar informationen om och vad representerar informationen?
- Vad säger personen att de gör?

Man bör för det första börja med kodningen av materialet i ett så tidigt skede som möjligt (Bryman & Bell, 2013). I och med att en abduktiv ansats tillämpas i denna studie kommer teman för studien redan innan intervjun vara utvalda och grundade i teori. Frågor såsom *”Vilken generell kategori är informationen som framkommer ett exempel på?”* och *”Vilket tema är informationen ett exempel på?”* kommer alltså redan innan intervjun vara kodat i och med att frågorna grundar sig i studiens komponenter. Senare kommer det insamlade materialet läsas noggrant, för att utifrån det ta ut nyckelord som tillämpas av personerna som intervjuats, vilket Bryman och Bell (2013) anser att man bör göra. Det empiriska materialet samlas nämligen in i syfte att ta redan på hur medarbetare, kvinnor och män, upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar deras trivsel. Intervjupersonernas upplevelse kommer alltså kodas och därmed brytas ner i mindre beståndsdelar för att underlätta tolkningen av materialet. För att göra detta kommer frågor såsom *”Vad handlar informationen om och vad representerar informationen?”* och *”Vad säger personen att de gör?”* tillämpas.

2.10 Forskningsetiska ställningstaganden

Denna studie kommer genomföras grundat på ett antal etiska ställningstaganden. Enligt Bryman och Bell (2013) finns det generellt sett två etiska frågor man måste ta ställning till. Det handlar dels om att ta ställning till hur man ska behandla personerna som är med i studien och dels ta ställning till om det finns aktiviteter som man inte bör engagera sig i med de

personer som är med i studien. Dessa frågor kan sägas mynna ut i ett antal etiska krav att ta till sig när man genomför en studie, nämligen informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, nyttjandekravet och falska förespeglingar, vilket är etiska krav som kommer ses till i denna studien.

Utöver studiens grund i de etiska ställningstagandena kommer studien även genomföras i enighet med Dataskyddsförordningen principer. General Data Protection Regulation, förkortat GDPR, är en lagstiftning som innebär att behandlingen av personuppgifter måste uppfylla de grundläggande principerna som anges i Dataskyddsförordningen. En personuppgift är det som kan identifiera en levande person, både indirekt och direkt, exempelvis namn, adresser eller fastighetsbeteckningar. De grundläggande principerna i Dataskyddsförordningen inkluderar laglighet, korrekthet, öppenhet, ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering, lagringsminimering samt integritet och konfidentialitet, vilket alltså är något som kommer inkluderas i denna studien. (Universitetsbiblioteket, 2020)

Informationskravet innebär att undersökarna ska informera personer som berörs om studiens syfte och moment. Det finns utöver det ett krav gällande att man inte ska ge personer som deltar i studien falsk information, med andra ord falska förespeglingar. (Bryman & Bell, 2013) Innan insamlingen av det empiriska materialet kommer samtliga involverade informeras om studiens syfte, vilka moment studien innehåller och hur dessa moment ska genomföras. Detta innebär att inga falska förespeglingar kommer ske. Intervjupersonerna kommer även frivilligt välja att medverka i studien eller avbryta medverkan om så önskas, vilket enligt Bryman och Bell (2013) är vad samtyckeskravet innebär. Detta är något som även berörs i de grundläggande principerna i Dataskyddsförordningen, personerna till personuppgifterna som tillämpas ska vara informerade om behandlingen som kommer göras, tillämpningen måste alltså ske i samtycke med den som innehar personuppgifterna, vilket alltså kommer göras i denna studie. (Universitetsbiblioteket, 2020)

Med konfidentialitets- och anonymitetskravet menas att uppgifter om personerna som medverkar ska behandlas konfidentiellt och förvaras skyddat från obehöriga. Nyttjandekravet innebär att uppgifterna som samlas in för studien endast ska tillämpas för detta syfte. (Bryman & Bell, 2013) De grundläggande principerna i Dataskyddsförordningen inkluderar

att personuppgifterna ska hanteras på ett lagligt och öppet sätt och att personuppgifterna bara får hanteras till det berättigade ändamålet. De grundläggande principerna innebär även att uppgifterna ska hanteras på ett korrekt sätt och vara uppdaterade, att fler personuppgifter än nödvändigt inte ska behandlas, de ska alltså vara relevanta och inte för omfattande. Uppgifterna ska inte heller sparas under en längre tid än vad som är nödvändigt liksom de ska förvaras på ett säkert sätt. (Universitetsbiblioteket, 2020) Uppgifterna kring och från personer kommer i denna studie behandlas konfidentiellt och samtliga uppgifter och data kommer endast tillämpas i studien. Inspelningarna kommer även förvaras skyddat från obehöriga och kommer raderas efter det att studien är genomförd. Personuppgifter och data kommer inte transkriberas i en molntjänst och kommer vid transkriberingen vara anonymiserade. Detta i och med att studien syftar till att samla in information kring en medarbetarnas arbetstrivsel vilket kan tänkas ha en koppling till medarbetarnas hälsa. Dataskyddsförordningen har strängare krav vid känsliga personuppgifter, vilket exempelvis kan vara en persons hälsa. Det är enligt Dataskyddsförordningen förbjudet att behandla denna typ av personuppgifter. (Universitetsbiblioteket, 2020) I och med detta förbud kommer alltså alla personuppgifter anonymiseras. Specifik information gällande datum och tid för intervjuerna kommer inte heller framföras, eftersom att detta kan medföra till att aktuell person kommer tillkänna. Det kommer inte heller framföras vilket kontor den intervjuade personen sitter i eftersom att det då blir lättare att koppla samman vilka som sitter med varandra.

2.11 Operationalisering

I och med att forskningsansatsen i denna studie är abduktiv kommer en operationalisering att tillämpas för studien, framförallt för att denna struktur i studien underlättar vidare analysering av materialet. Enligt Duc (2007) kan nämligen operationaliserade frågor, exempelvis frågeformulär, komplettera hypoteser som en abduktiv forskningsansats vanligen inkluderar. Dessa operationaliserade frågor kan sedan användas för att studera verkligheten kopplat till det teoretiska materialet. Bryman och Bell (2013) framför att syftet med en operationalisering är att utforma begrepp som det finns ett intresse i. En operationalisering kan tillämpas som ett verktyg för att bryta ner och göra ett abstrakta konceptet mer konkret. Därmed kommer en operationalisering av begreppet arbetstrivsel genomföras för att vidare kunna hantera dess

innebörd, vilket kan ses i *Tabell 3*. Detta tillvägagångssätt anses vara det mest relevanta för att få en förståelse för begreppet arbetstrivsel och vidare underlätta utformningen av intervjuguiden med koppling till studiens syfte och frågeställningar.

Tabell 3 *"Operationalisering av begreppet arbetstrivsel"*

Fokusområde	**Koncept**	**Komponenter**	**Intervjufrågor**
Öppet kontorslandskap	Arbetstrivsel	Själva arbetet	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar själva arbetet, alltså dina arbetsuppgifter och hur du arbetar?
		Prestation	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar din möjlighet till prestation?
		Personlig utveckling	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar din personliga utveckling?
		Kommunikation	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar kommunikationen mellan medarbetarna?
		Gemenskap	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar gemenskapen på arbetsplatsen?
		Ledning	Hur anser du trivseln i det öppna kontorslandskapet påverkar de anställdas relation till ledningen?
		Uppskattning	Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar möjligheten till att ge uppskattning till andra?

I *Tabell 3* ovan redogörs alltså en nedbrytning av begreppet arbetstrivsel. Genom en operationalisering utformas alltså intervjuguiden till de semistrukturerade intervjuerna.

2.12 Arbetsprocessen

Båda i gruppen har varit involverade i samtliga delar i arbetet. Däremot har de flesta delarna, utifrån ett gemensamt bestämt upplägg, delats upp och gjorts var för sig, där en gör grunden och den andra finslipar den nedskrivna texten. Detta har gjort att trots att arbetsprocessen har innehållit en del individuella moment, har alla texter i hela arbetet bearbetats av båda.

Ett exempel på denna typ av arbetsprocess är hur analysen utformats. Den ena personen skrev ett utkast på analysen gällande den ena problemformuleringen, och den andra personen gjorde detsamma gällande den andra problemformuleringen. Efter det bearbetades texterna av motsatta person som tidigare skrev utkastet. Sedan har båda gemensamt sett över båda

texterna för att komplettera med ytterligare material och insikter. De flesta delar har alltså bearbetats på detta sätt, för att på så vis få möjlighet att bearbeta texten grundligt.

Under arbetets gång har fyra seminarier ägt rum, där kommentarer och rekommendationer från opponenter och examinator framförts. Utöver detta har fyra handledningar ägt rum, där ytterligare feedback har framförts. Arbetets samtliga texter har alltså även lästs igenom och påverkats av utomstående parter, nämligen opponenter, examinator och handledare.

3. Teoretisk referensram

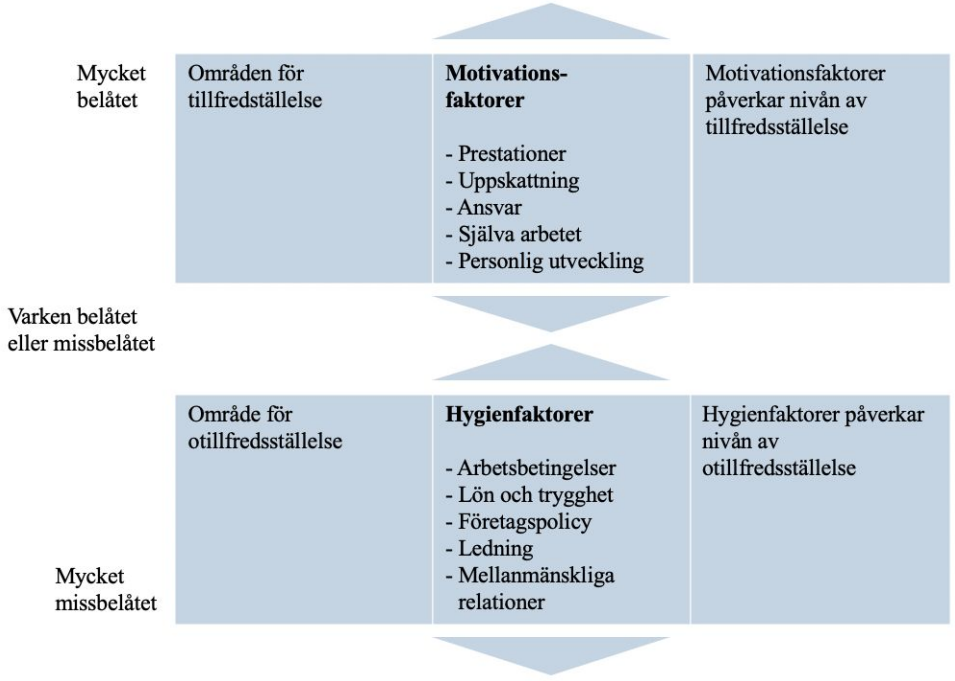
Kapitlet inleds med en argumentation kring valet av teorier. Vidare redogörs de två valda teorierna som beskriver faktorer som påverkar trivsel, nämligen tvåfaktorsteorin och Angelöws teori. I kapitlet kommer även en koppling mellan dessa två teorierna framföras, och vidare beskrivs de valda faktorerna till studien. Den teoretiska referensramen innehåller avslutningsvis två delkapitel om kontorstyp och könsskillnader kopplat till trivsel.

3.1 Faktorer som påverkar arbetstrivsel

Eftersom att begreppet trivsel enligt Liu, Aungsuroch och Yunibhand (2016) är svårdefinierat med en flertydig och bred innebörd kan det sägas finnas många teorier som berör ämnet och många faktorer som anses påverka arbetstrivseln. Trots att det finns många teorier inom området anses tvåfaktorsteorin och Angelöws teori vara bra teorier att använda sig av vid studier av arbetstrivsel. Tvåfaktorteorin, skapad av Fredrick Herzberg, är nämligen en av de mest erkända teorierna om arbetstrivsel (Abrahamsson & Andersen, 2005). Tvåfaktorsteorin täcker många aspekter av anställdas trivsel och kan anses vara en stadig grund för att beskriva arbetstrivseln (Sanjeev, Bhalla, Sidhu & Shruti, 2017). Tvåfaktorsteorin här däremot möts av en del kritik och vissa menar att hygienfaktorerna i vissa fall kan leda till trivsel och därmed frångå det Herzberg kommit fram till (Prasad & Karumuri, 2018). Trots denna kritik har teorin under senare tid tillämpats i många olika branscher för studier av arbetstillfredsställelse och arbetstrivsel och anses fortfarande vara en bra teori att använda vid denna typ av studie (Lalwani & Lalwani, 2017). Bosse Angelöw är en docent och socialpsykolog med över 25 års erfarenheter av forskning, bland annat inom ämnet arbetstrivsel. Bosse Angelöw har även rådgivit och föreläst på flera 100 arbetsplatser och skrivit böcker och artiklar inom ämnet. (Nova Futura, u.å) Därför anses hans kunskap och erfarenheter kring ämnet vara ett bra komplement till tvåfaktorsteorin och därmed anses tvåfaktorsteorin och Angelöws teori utgöra en bra grund för denna studie.

3.1.1 Tvåfaktorsteorin

Tvåfaktorteorin, skapad av Fredrick Herzberg, är en av de mest erkända teorierna om arbetstrivsel (Abrahamsson & Andersen, 2005). Teorins utgångspunkt är alltså de två dimensionerna motivationsfaktorer och hygienfaktorer (Kaufmann & Kaufmann, 2016).



Figur 1 *"Herzbergs teori om motivationsfaktorer och hygienfaktorer"*
Illustrerad av Kaufmann och Kaufmann (2016, s. 151)

Motivationsfaktorerna är prestationer, uppskattning, ansvar, själva arbetet och personlig utveckling (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Prestationer innebär medarbetarnas arbetsresultat och uppskattning är de känslor medarbetarna får efter att man har presterat, vilket påverkas av exempelvis vad andra säger. Med ansvar menas det ansvar och den kontroll medarbetaren har fått över sitt arbete. Själva arbetet handlar om vad medarbetarens arbetsuppgift innefattar, alltså ifall arbetet är strukturerat på ett visst sätt, exempelvis om det är spännande, väcker intresse eller bidrar till variation. Om medarbetaren har möjlighet att exempelvis utbilda sig eller få en högre position på företaget bidrar det till personlig utveckling. (Hughes, Ginnett & Curphy, 2002)

Hygienfaktorerna är arbetsbetingelser, lön och trygghet, företagspolicy, ledning och mellanmänskliga resurser (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Arbetsbetingelser kan vara hur arbetsmiljön fysiskt är utformat, vilket exempelvis kan handla om lokalens ljus, ljud och layout. Det visar alltså medarbetarens arbetsförhållanden. Lön och trygghet inkluderar både den lön de anställda får och andra ekonomiska belöningar de tillhandahålls på arbetsplatsen samt trygghet som berör medarbetarnas anställning, exempelvis uppsägningsskydd. Företagspolicy handlar om det arbetssätt företaget använder sig av. Ledning inkluderar bland annat hur cheferna är och hur mycket medarbetarna känner sig övervakade av sina chefer. Mellanmänskliga relationer handlar bland annat om förhållandet mellan samtliga medarbetare på arbetsplatsen. (Hughes, Ginnett & Curphy, 2002)

Herzberg kom fram till dessa faktorer genom att genomföra intervjuer med hundratals anställda där de anställda skulle beskriva en situation som skapade trivsel och en situation som skapade vantrivsel. Herzbergs upptäckt i denna studie var att faktorer som beskrivs leda till trivsel inte var de faktorer som vid avsaknad beskrivs leda till vantrivsel. (Kaufmann & Kaufmann, 2016) Ett exempel på detta är att ifall en anställd har goda arbetsförhållande och får en bra lön, så skapar inte det trivsel utan snarare ”icke vantrivsel”. Detta innebär också att ifall en anställning har de faktorer som bidrar till trivsel, exempelvis varierande arbetsuppgifter och erkännande vid prestation, bidrar detta till trivsel, men avsaknaden av faktorerna leder inte till vantrivsel utan istället till ”icke trivsel”. (Hughes, Ginnett & Curphy, 2002) De två begreppen trivsel och vantrivsel kan därmed ses som två oberoende dimensioner och inte varandras motsatser. Efter upptäckten kom alltså Herzbergs fram med tvåfaktorteorin, där en skillnad på de två oberoende dimensionerna motivationsfaktorer och hygienfaktorer uppvisas. *Motivationsfaktorer* syftar till de egenskaper som främjar arbetstrivsel när de föreligger medans *hygienfaktorer* syftar till de egenskaper som frambringar vantrivsel genom avsaknad av negativa betingelser i arbetet.

Tabell 4 *"Effekterna av existensen av motivations- och hygienfaktorer"*

Illustrerad av Abrahamsson och Andersen (2005, s. 151)

	Motivationsfaktorer	**Hygienfaktorer**
Finns	Trivsel	Icke vantrivsel
Finns ej	Icke trivsel	Vantrivsel

I *Tabell 4* ovan redogörs alltså hur motivationsfaktorer och hygienfaktorer förhåller sig till varandra.

3.1.2 Angelöws teori

Angelöw (2006) framför att det är viktigt för organisationer att främja medarbetarnas arbetstrivsel genom att stödja de faktorer som genererar arbetstrivsel. Angelöw (2006) lyfter fram nio vanligt förekommande arbetssituationer som genererar en positiv upplevelse av arbetstrivsel, nämligen;

- Framgångar
- Positiv feedback
- Gemenskap
- Bra kommunikation
- Tydlighet i arbetsuppgifterna
- Utmanande, motiverande, meningsfulla eller ansvarsfulla arbetsuppgifter
- Medbestämmande, delaktighet och kontroll
- En lagom arbetsbelastning
- Andras inställning och arbete på arbetsplatsen

Arbetstrivsel är ofta kopplat till olika typer av *framgångar*, vilket exempelvis kan handla om att uppnår sina satta mål, lyckas med ett resultat eller att få tillämpa sin kompetens. För att uppnå en god arbetstrivsel är det därmed viktigt att det finns möjlighet att uppnå framgång på arbetsplatsen. Till dessa framgångar kopplas ofta någon typ av feedback, vilket även visat sig ha en positiv effekt på arbetstrivseln, då arbetstrivsel framkommer vid *positiv feedback*. Det kan exempelvis handla om att man visar uppskattning eller får beröm för något, vilket kan göras på många olika sätt. Man kan exempelvis visa uppskattning vid det man vill ha mer av,

bra genomförda arbetsuppgifter, beteende och egenskaper som efterfrågas eller också vid små och stora steg som tas mot målet. När det finns ett uppskattningsorienterat klimat på arbetsplatsen kan alltså en god arbetstrivsel uppnås. (Angelöw, 2006)

Många upplever även att trivseln påverkas av *gemenskapen*, så för att uppnå en arbetstrivsel är det viktigt att det finns en gemenskap och en god stämning mellan personerna på arbetsplatsen (Angelöw, 2006). Att ha en bra relation till sina kollegor och en bra stämning på arbetsplatsen kan till och med ofta komma högst upp på listan när det gäller trivsel, så denna faktorn kan därför anses ha en väldigt stark påverkan på arbetstrivseln (Angelöw, 2015). Genom en förtroendefull relation mellan de som arbetar på arbetsplatsen kan även en *bra kommunikation* framkomma på arbetsplatsen, vilket också har visat sig påverka arbetstrivseln på ett positivt sätt. (Angelöw, 2006)

Tydlighet i arbetsuppgifterna, såsom tydliga förväntningar, avgränsningar och mål med uppgifterna, kan även det resultera till känslan av en god arbetstrivsel. När en person får genomföra *utmanande, motiverande, meningsfull eller ansvarsfull arbetsuppgifter* kan en god arbetstrivsel vanligen framkomma. Det är alltså viktigt att investera i lärande och att se personer på arbetsplatsen som resurser för att vidare få en god arbetstrivsel. (Angelöw, 2006) Det är alltså viktigt att möjliggöra en personlig utveckling (Angelöw, 2015).

En annan faktor som anses påverka arbetstrivseln är möjligheten till *medbestämmande, delaktighet och kontroll*. Att få vara involverad och ha en chans att påverka, vara delaktig liksom ha en kontroll över en viss situation såsom över sin arbetssituation anses nämligen ha en stor påverkan på arbetstrivsel. En viktigt faktor för arbetstrivsel är även *en lagom arbetsbelastning*, alltså att man har de resurser och den tid som krävs för att utföra sitt arbete. Om en person upplever sig ha en lagom stor arbetsbelastning, anses även detta vanligen påverka arbetstrivseln på ett positivt sätt. Den ökade arbetsbelastningen som idag ses på arbetsplatser har exempelvis resulterat till en bristande arbetstrivsel. (Angelöw, 2006)

Det är viktigt att komma ihåg att det inte bara är ens egna inställning som påverkar arbetstrivseln utan även *andras inställning och arbete på arbetsplatsen*, såsom chefens, kan

påverka hur trivseln upplevs. Om andra på arbetsplatsen exempelvis gör ett bra arbete och är positivt inställda resulterar detta ofta till en bra arbetstrivsel. (Angelöw, 2006)

3.1.3 Kopplingar mellan tvåfaktorsteorin och Angelöws teori

Arbetstrivsel är enligt Angelöw (2006) ofta kopplat till *framgångar*, nämligen att uppnå sina mål och få ett lyckat resultat, vilket anses ha likheter med Hughes, Ginnett och Curphy (2002) beskrivning om motivationsfaktorn *prestationer*.

Angelöw (2006) framför att det är viktigt med ett uppskattningsorienterat klimat på arbetsplatsen där medarbetarna känner sig uppskattade och får en *positiv feedback*, då det påverkar arbetstrivseln. Detta är en faktor som även Hughes, Ginnett och Curphy (2002) framför, så både Angelöw (2006) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) framför att *uppskattning* har en påverkan på medarbetarnas prestation och framgång och vidare en påverkan på medarbetarnas arbetstrivsel.

Enligt Hughes, Ginnett och Curphy (2002) kan motivationsfaktorn *själva arbetet* vara strukturerat på ett visst sätt och Angelöw (2006) menar att en god trivsel uppnås genom *tydlighet i arbetsuppgifterna.* Detta innebär alltså att själva arbetets utformning har en påverkan på trivseln. Själva arbetet inkluderar enligt Hughes, Ginnett och Curphy (2002) även att arbetet ska vara spännande, väcka intresse eller bidrar till variation. Detta kan kopplas till det Angelöw (2015) skriver gällande genomförande av arbetsuppgifter, då man ska ha *utmanande, motiverande, meningsfullt och ansvarsfulla arbetsuppgifter.* Enligt både Angelöw (2015) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) är även utbildning, lärande och *personlig utveckling* en viktigt faktor för att arbetsuppgifterna ska ha en positiv inverkan på arbetstrivseln.

Hygienfaktorn *mellanmänskliga relationer* handlar enligt Hughes, Ginnett och Curphy (2002) bland annat om förhållandet mellan samtliga medarbetare på arbetsplatsen. Angelöw (2006) framför också hur viktigt det är att ha en bra relation till sina kollegor och en bra stämning på arbetsplatsen för att på så vis främja arbetstrivsel. Därför är god *gemenskap* och *kommunikation* faktorer som är viktiga på er arbetsplats. Detta innebär även enligt Angelöw

(2006) att *andras inställning och arbete*, såsom chefens, kan påverka trivseln på arbetsplatsen och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) framför också att hur cheferna är, alltså företagets *ledning*, kan påverka trivseln på företaget. Exempelvis, om ledningen är för övervakande kan det leda till vantrivsel bland medarbetarna.

Tabell 5 *"Kopplingar mellan tvåfaktorsteorin och Angelöws teori anpassat till studiens kontext"*

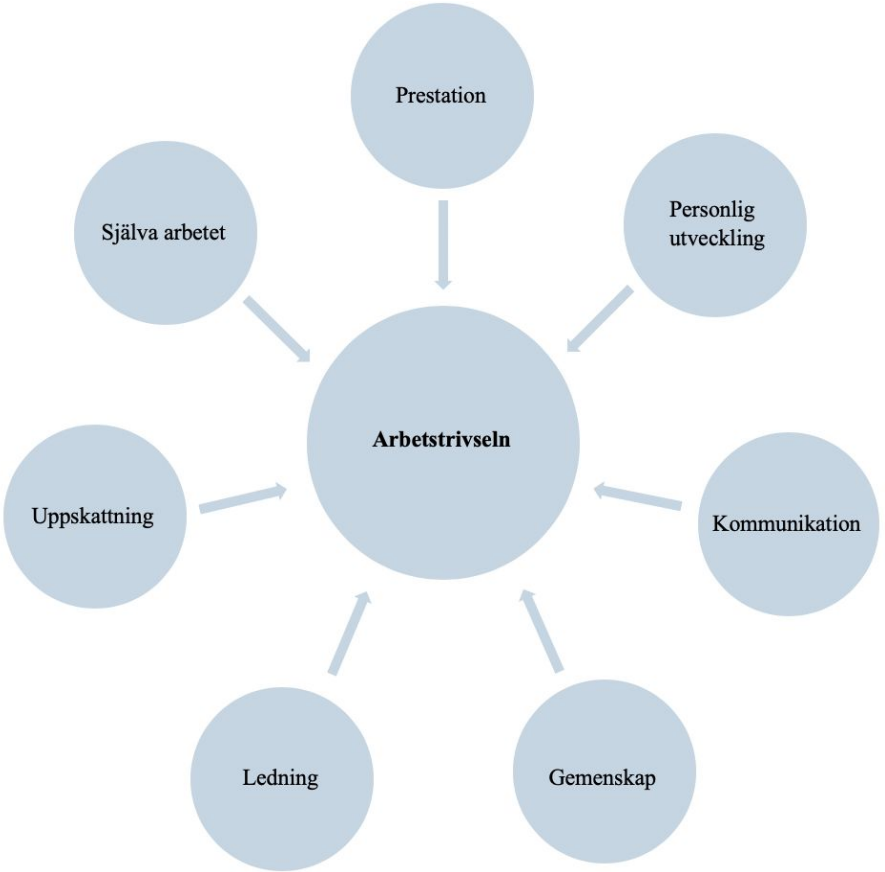
Adopterat från Angelöw (2006), Angelöw (2015) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002)

Angelöw	**Tvåfaktorsteorin**	**Dimensionerna**
Framgångar	***Prestationer***	Motivationsfaktorer
Positiv feedback	***Uppskattning***	
	Ansvar	
Medbestämmande, delaktighet och kontroll		
Tydlighet i arbetsuppgifterna *Utmanande, motiverande, meningsfulla eller ansvarsfulla arbetsuppgifter*	***Själva arbetet***	
Personlig utveckling	***Personlig utveckling***	
En lagom arbetsbelastning		
	Arbetsbetingelser	Hygienfaktorer
	Lön och trygghet	
	Företagspolicy	
Gemenskap ***Kommunikation*** *Andras inställning och arbete på arbetsplatsen*	*Mellanmänskliga relationer* ***Ledning***	

I *Tabell 5* ovan redogörs kopplingar mellan tvåfaktorsteorin och Angelöws teori. Vanlig text i *Tabell 5* visar faktorer som inte framförs i de båda teorierna. Som *Tabell 5* visar inkluderar Hughes, Ginnett och Curphy (2002) faktorerna "ansvar", "arbetsbetingelser", "lön och trygghet" och "företagspolicy" som faktorer som påverkar arbetstrivseln, vilket inte Angelöw (2006) gör. Angelöw (2006) framför alltså inte dessa faktorer och inte heller några faktorer som tydligt kan kopplas till dessa. På samma sätt framför Hughes, Ginnett och Curphy (2002)

inte något som kan kopplas till faktorerna “medbestämmande, delaktighet och kontroll” samt “en lagom arbetsbelastning”, vilket Angelöw (2006) däremot gör. Kursiv text i *Tabell 5* visar istället faktorer som båda teorierna framför och kursiv fet text visar faktorerna som vidare kommer tillämpas vid benämning.

Nedan i *Figur 2* redogörs de faktorer som berörs i både tvåfaktorsteorin och i Angelöws teori. Både Herzberg och Angelöw anser alltså att faktorer som påverkar trivseln på en arbetsplats är själva arbetet, prestation, personlig utveckling, kommunikation, gemenskap, ledning och uppskattning.



Figur 2 *“Faktorer som påverkar trivseln på en arbetsplats anpassat till studiens kontext”* Adopterat från Angelöw (2006), Angelöw (2015) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002)

3.2 Kontorstyp och trivsel

Enligt tidigare studier har det framförts att det finns stora kopplingar mellan en arbetsplats kontorstyp och medarbetarnas trivsel. I en undersökning, utfört på 4352 anställda från 7 olika

företag, undersöktes förhållandet mellan kontorsdesign och anställdas uppfattning om hur det påverkar deras arbetstillfredsställelse. Anställda som arbetade på företag som hade tillgång till extra arbetsrum för speciellt koncentrerat arbete och möten undersöktes också. De som hade minst tillgång till dessa extra arbetsytor visade sig vara de som var minst tillfredsställda. De bästa resultaten gällande arbetstillfredsställelse fann man bland de anställda som arbetade i cellkontor. De som var minst tillfredsställda var de som arbetade i öppna kontorslandskap utan bestämda platser. (Danielsson & Theorell, 2018) Oldham och Brass (1979) utförde en studie kring hur anställda reagerade när de flyttade från cellkontor till ett öppet kontorslandskap. De anställdas arbetstrivsel förändrades markant när de arbetade i ett öppet kontorslandskap, likaså deras interna motivation. Detta kan bero på att arbetsegenskaperna förändrades i och med att man bytte kontor. De anställda upplevde nämligen att de hade mindre uppgifter och fick mindre feedback av sina handledare när de arbetade i ett öppet kontorslandskap istället för ett cellkontor. Det finns alltså stora kopplingar mellan kontorstyp och arbetstillfredsställelse (Danielsson & Theorell, 2018).

När det kommer till trivsel i ett öppet kontorslandskap finns det också skillnader i hur trivseln upplevs kopplat till det öppna kontorslandskapets storlek. Danielsson och Bodin (2009) kommer nämligen i sin studie fram till att personer som arbetar i ett medelstort eller stort öppet kontorslandskap trivs sämst, mycket på grund av att det är mycket ljud i denna typ av kontor och att det finns en brist på integritet. Däremot visade sig personer som arbetar i denna typen av kontor uppleva närheten och gemenskapen som positiv. Enligt Jacobsen och Thorsvik (2014) kan en fysisk närhet leda till att kommunikationen blir bättre. Det har nämligen visat sig att personer som är fysiskt nära varandra kommunicera med varandra i en större utsträckning än personer som sitter fysiskt lång ifrån varandra. Jacobsen och Thorsvik (2014) framför dock att en fysisk närhet även kan bidra till sämre kommunikation. Studien som Danielsson och Bodin (2009) utförde bekräftar detta, då studien visar att personer som arbetar i ett medelstort öppet kontorslandskap ofta upplever den fysiska närheten som ett problem eftersom att de känner sig observerade av andra som sitter i det öppna kontorslandskapet.

Även Kim och Dear (2013) kom i sin studie fram till att den bristande integriteten och distraktionen som allt ljud i det öppna kontorslandskapet medför är de främsta anledningarna

till att personer som arbetar i denna kontorsmiljö känner sig missnöjda. Trots att det öppna kontorslandskapet främjar interaktion och gemenskap upplevs kontorsmiljön i och med distraktionerna och den bristande integriteten som mestadels negativ. Så, trots att de som arbetar i ett öppet kontorslandskap trivs med interaktionen och gemenskapen som finns kommer den totala arbetstrivsel allt eftersom minska om inte möjligheten till integritet tillhandahålls i det öppna kontorslandskapet.

Att medarbetarnas trivsel påverkas av ljud i ett öppet kontorslandskap är något Jahncke, Hygge, Halin, Green och Dimberg (2011) också har kommit fram till. I deras studie kom de nämligen fram till att det öppna kontorslandskapet påverkar de anställdas trivsel och prestationsförmåga negativt eftersom att det förekommer mycket ljud i denna typ av kontorsmiljö. Studien visar nämligen på att personers minnesprestanda minskar vid höga ljudvolymer som förekommer i det öppna kontorslandskapet och därmed minskar deras prestationsförmåga. Personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever även sig mer trötta och mindre motiverade till att utföra sitt arbete i och med allt ljud som förekommer. Detta påverkar alltså både prestationsförmågan och trivseln hos medarbetarna. Brown (2017) beskriver också att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap kämpar med att fokusera och koncentrera sig i och med att mycket aktivitet sker i samma rum. Forskningen visar att man i ett öppet kontorslandskap förlorar 3-5 timmar produktiv tid varje dag när man arbetar i ett öppet kontorslandskap. Detta eftersom att man blir oönskat avbruten. Brown (2017) kommer även fram till att 93% av de som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever att de blir avbrutna, varav 68% upplever att dessa avbrott sker ansikte mot ansikte av kollegorna och därmed inte via mail eller telefonsamtal. Studien visar även att 60% av de anställda upplever att detta leder till en lägre trivsel på arbetsplatsen och 77% upplever att det leder till en ineffektivitet.

De olika undersökningarna visar alltså på flera fördelar och nackdelar när det kommer till kontorstyp, framförallt nackdelar gällande det öppet kontorslandskapet kopplat till trivsel. Däremot kan företag göra vissa åtgärder för att försöka öka arbetstrivseln. Trots att Danielsson och Bodin (2008) i sin studie kommer fram till att den öppna kontortypen generellt sett har en låg arbetstrivsel anser de exempelvis att tillgång till mötesplatser och en personlig kontroll ökar arbetstrivseln hos medarbetarna.

3.3 Könsskillnader och trivsel

Hur trivseln upplevs på en arbetsplats kan även vara kopplat till könen. Muskat och Reitsamer (2020) undersökte nämligen om kön påverkar arbetstillfredsställelsen för Gen-Y. Studien visar att uppskattning i arbetet leder till en ökad arbetstillfredsställelse, detta för både män och kvinnor. Däremot förblir kvinnor nöjda även om en liten uppskattning förekommer på arbetsplatsen, detta alltså i större utsträckning än män. Kvinnor anses även i högre utsträckning än män vara nöjda och tillfreds med sitt arbete när mindre gynnsamma arbetsvillkor och karriärmöjligheter föreligger. Detta kan ha att göra med att kvinnor har lägre förväntningar när det kommer till uppskattning på arbetsplatsen.

Vidare undersökte Danielsson och Theorell (2018) förhållandet mellan kontorsdesign och anställdas uppfattning om hur det påverkar deras arbetstillfredsställelse. Danielsson och Theorell (2018) kommer i studien fram till att det finns skillnader mellan könen. När de öppna kontorslandskapen inte erbjuder egna platser, det som på engelska kallas för ”hot-desking” påverkas både män och kvinnor negativt gällande arbetstrivsel. Däremot påverkas kvinnor mer än män när det kommer till uppfattningen om stödfunktioner, såsom extra ytor för möten och koncentration men män har generellt sett mindre arbetstillfredsställelse i öppna kontorslösningar.

> *”These results may be interpreted to mean that sharing workplace and facilities is less positive for men than for women, while teamwork, instead, is more critical to women due to the inherent risk of conflicts that teamwork holds. This may possibly be due to gender differences in interpersonal strategies, which in turn are associated with the defining features of office designs in which the employees work.”*
>
> (Danielsson & Theorell, 2018, s. 27)

Detta är något Yildirim, Akalin-Baskava och Celebi (2007) däremot inte kommer fram till i deras studie, då deras resultat konstaterat att män upplever den öppna kontorsmiljön som mer positiv än vad kvinnor gör. De manliga anställda i ett öppet kontorslandskap har exempelvis en mer positiv uppfattning om utrymmet som ges i denna typ av kontor, detta i högre

utsträckning än vad kvinnliga anställda har. I studien framkommer det även att män reagerar på liknande sätt oberoende på om det är kvinnor eller män som sitter i det öppna kontorslandskapet. Kvinnor upplever istället ett större obehag när de sitter i samma kontor som män än när de sitter i samma kontor som kvinnor. Kön har alltså enligt Yildirim, Akalin-Baskava och Celebi (2007) en påverkan på hur man uppfattar miljöförhållanden i ett öppet kontorslandskap. Enligt en annan undersökning, utfört på 5229 anställda, framförs att kvinnor är betydligt mer påverkade av miljön och det finns alltså även enligt denna studien en väldigt tydlig skillnad mellan de olika könen. Här undersöktes dock istället hur kontorstypen påverkade arbetskonflikter, med extra fokus på ljud och buller. Resultatet visar att kvinnor till stor del påverkas av kontorstypen när det kommer till arbetskonflikter och att män inte påverkas. Buller påverkade konflikter på arbetsplatsen, men även andra miljöfaktorer påverkar konflikter i kontoren. (Danielsson, Bodin, Wulff & Theorell, 2015)

Det finns andra som också har sett kopplingar mellan könsskillnader och skillnader i trivsel i ett öppet kontorslandskap. Hirst och Schwabenland (2018) undersökte nämligen flytten som 1100 kommunanställda gjorde från egna rum till en stor öppen yta, där det öppna kontorslandskapet hade identiska bord och stolar, glasväggar och gemensamma ytor för möten och annan gemenskap. Enligt studien tyckte de anställda först att bytet var positivt, då de kände att arbetsplatsen var fräsch och modern. Kvinnorna omfamnade normerna som ryms i ett öppet kontorslandskap, nämligen rörlighet, interaktion och prestation. De upplevde alltså det nya kontoret som att ge mer frihet och de kunde i större utsträckning vara sig själva. De gick fram och konfronterade kollegor, iakttog andra och uppskattade att synas. Det nya kontoret uppfattades alltså som positivt, äkta och befriande hos kvinnorna. Men när tiden gick blev fler och fler medvetna om hur de såg ut på arbetsplatsen, framförallt kvinnorna. Många kvinnor kände att de inte hade möjlighet att gå undan och vara ifred och de kände sig hela tiden iakttagna av manliga kollegor. Detta bidrog till att vissa kvinnliga anställda började klä sig annorlunda, bete sig mer kvinnligt eller undvek att vistas i de ytor som var extra öppna.

4. Empiri

I det fjärde kapitlet presenteras materialet som samlats in under de 12 intervjuerna med personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap i maj 2020. Kapitlet kommer inledas med en kort beskrivning av utformningen av de olika öppna kontorslandskapen. Vidare kommer materialet om varje komponent presenteras var för sig.

4.1 Utformningen av de öppna kontorslandskapen

Utformningen av de öppna kontorslandskapen kan se väldigt olika ut och ha olika storlekar, vilket även den empiriska datan tyder på. Majoriteten av intervjupersonerna arbetar i ett litet öppet kontorslandskap, alltså i kontorslandskap med 4–9 personer. Tre av intervjupersonerna arbetar i ett medelstort öppet kontorslandskap, alltså där det sitter mellan 10–24 personer. En av intervjupersonerna arbetar i ett stort öppet kontorslandskap och arbetar då i samma kontor som mer än 24 personer.

Hälften av intervjupersonerna upplever att de som arbetar i det öppna kontorslandskapet har olika arbetsuppgifter, ansvar eller positioner, medan fyra intervjupersoner upplever att samtliga i det öppna kontorslandskapet har samma arbetsuppgifter, ansvar eller positioner. Två av intervjupersonerna upplever att de som sitter i det öppna kontorslandskapet har olika arbetsuppgifter och ansvar, men att de har en del uppgifter gemensamt, exempelvis att en del arbetsuppgifter utförs i team. Fem av intervjupersonerna arbetar i samma öppna kontorslandskap som sin chef, medan resterande arbetar i ett öppet kontorslandskap utan chefen.

Majoriteten av intervjupersonerna framför att det öppna kontorslandskapet är lagom stort. De flesta intervjupersonerna sitter även i ett öppet kontorslandskap med någon form av avskärmningsvägg. Det kan vara små väggar som går upp en bit över skrivbordet eller skiljeväggar mellan de olika avdelningarna. Vissa av dessa intervjupersoner har även någon typ av ljudisolerande vägg, men denna upplevs inte uppfylla sitt syfte. Endast två av

intervjupersonerna sitter i ett öppet kontorslandskap utan både skiljeväggar och ljudisolerande väggar.

4.2 Faktorer som påverkar arbetstrivsel

4.2.1 Själva arbetet

I ett öppet kontorslandskap är det mycket ljud, vilket påverkar medarbetarnas arbete och arbetsuppgifter. Om man som person lätt stör sig på ljud och därmed behöver lugn och ro för att kunna utföra och fokusera på arbetet, är det svårt att arbeta i ett öppet kontorslandskap. Anledningen till detta är att det är en miljö med en hög ljudvolym, eftersom att man hör när telefoner ringer, att det är mycket spring och att det är många som ställer frågor fram och tillbaka. (Kvinna 1) Det negativa med ett öppet kontorslandskap är alltså att man inte får någon arbetsro och att man ofta blir avbruten av kollegor som sitter i det öppna kontorslandskapet. Det finns alltså för många störningsmoment som leder till svårigheter i att utföra sina arbetsuppgifter. (Kvinna 1; Kvinna 2) I det öppna kontorslandskapet blir det alltså mycket ofrivilligt brus, vilket leder till att man blir trött i huvudet. Saker som andra diskuterar hörs av de andra som sitter i kontoret, vilket inte underlättar i arbetet, eftersom att den höga ljudnivån leder till att det blir svårare att fokuse*f*ra. (Man 5) Det förekommer alltså många distraktioner och därför är det svårt att koncentrera sig och utföra sina arbetsuppgifter (Kvinna 2; Kvinna 4; Kvinna 6; Man 4). Däremot kan det finnas en koppling mellan antalet personer som arbetar i det öppna kontorslandskapet och koncentrationsförmågan. Det blir betydligt högre ljudvolymer när det är många som sitter i kontoret, vilket vidare leder till att man aldrig kan koncentrera sig. Men med mindre personer i det öppna kontorslandskapet blir ljudnivån lägre och miljön blir därför mer hanterbar. (Kvinna 3) Möjligheten till att utföra sitt arbete kan alltså påverkas av hur många som arbetar i det öppna kontorslandskapet (Kvinna 3; Man 2).

Att sitta i ett öppet kontorslandskap leder till att man inte kan arbeta precis som man vill eftersom att man måste anpassa sig efter andra. Om man skulle sitta själv hade man antagligen tagit andra vägar i arbetssättet. Att sitta i ett öppet kontorslandskap kan alltså

begränsa tillvägagångssätt vid utförande av arbetsuppgifter. (Man 3) För att undvika att störa andra som sitter i det öppna kontorslandskapet med telefonsamtal och liknande väljs exempelvis andra metoder för extern kommunikation, så man försöker helt enkelt hitta andra vägar och andra lösningar. Istället för att ringa händer det att man skickar iväg ett mail istället. (Man 2; Man 3) Det förekommer även att man skjuter på arbetsuppgiften till ett bättre tillfälle (Man 2). När man sitter i ett öppet kontorslandskap måste man vid externa samtal även tänka på att de andra i kontoret hör vad man säger. Ibland delges information som inte ska delas med andra kollegor och då måste man tänka sig för och prata kryptiskt. Detta kan resultera i att man tappar halva konversationen och på så sätt påverkar det själva arbetet. (Kvinna 1) Vid vissa samtal känns det tryggare att gå iväg så att andra inte hör vad som sägs (Man 3). Det är viktigt att utföra arbetet på så sätt att det inte störa andra, så av respekt för andra går man ofta ut från rummet när samtal måste genomföras (Kvinna 3; Kvinna 4). Vid möten går man istället till ett ledigt rum om det är så att mötet inte måste hållas i det öppna kontorslandskapet (Kvinna 4). Det är därför mycket ge och ta i ett öppet kontorslandskap, man blir alltså störd i arbetet lika mycket som man själv stör de andra i sitt arbete (Kvinna 6, 2020; Man 5). För vissa är ljudet dock en vanesak och man vänjer sig vid att alltid ha mycket ljud runtomkring sig (Kvinna 4; Man 5). För andra är det däremot väldigt påfrestande med allt ljud, vilket gör att man är helt slut när man kommer hem från jobbet i och med alla intryck (Kvinna 1).

För att kunna koncentrera sig och fokusera på arbetet kan även hörlurar eller öronproppar användas. (Kvinna 1; Kvinna 2; Kvinna 3; Kvinna 6; Man 1; Man 5) Hörlurar leder alltså till att man kan koncentrera sig på sina arbetsuppgifter och skärma av från de andra som sitter i det öppna kontorslandskapet (Kvinna 6). Däremot kan hörlurarna resulterar till att man inte hör de som försöker prata eller som försöker be om hjälp. När man samarbetar med de som sitter i det öppna kontorslandskapet för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter, blir detta alltså ett problem och är därmed inget optimal arbetssätt. (Kvinna 1)

Arbetssättet kan även sägas påverkas av ljudet beroende på vad det är för typ av arbetsuppgift man har. När man utför arbetsuppgifter som kräver ett fokus och koncentration, exempelvis om man ska läsa en text, blir man ofta störd av ljudet som framkommer i det öppna kontorslandskapet. (Kvinna 4) Vid en viss typ av arbetsuppgift behöver man skärma av sig

från omgivningen, vilket resulterar till att man väljer en annan typ av arbetsplats än det öppna kontorslandskapet. Därmed lämnar man den stationära dator vilket är en viktig resurs i arbetet och som vidare påverkar själva arbetet. Däremot är detta den bästa möjliga lösningen när det uppkommer situationer där men behöver koncentrera sig extra mycket. (Kvinna 2) Ibland finns det alltså situationer där man är i behov av att ha det tystare och lugnare och då löser man det genom att gå och sätta sig i ett annat rum som finns på företaget (Kvinna 1; Kvinna 2; Kvinna 3; Man 3; Man 6). Det förekommer även att man istället arbeta hemifrån (Kvinna 2; Man 6). Däremot är det även viktigt att arbetsplatsen har andra rum som man kan arbeta i också (Kvinna 2; Man 4). I ett öppet kontorslandskap med fler anställda är man nämligen tvungen att gå undan oftare vid telefonsamtal eftersom att kunden inte hör vad man säger (Kvinna 3). Det måste därför finnas ett mötesrum för avlastning där man kan sitta och ha det tyst. Dessa mötesrum är ofta upptagna, vilket leder till att man inte kan gå iväg så lätt. I och med att man har stationära datorer, blir det är svårt att gå iväg för att koncentrera sig i och med att datorn behövs i arbetet. (Man 4) Så, så länge man kan avskärma eller gå undan på något sätt påverkar alltså inte detta trivseln mycket (Man 1). Om det finns tillgång till avskärmningar kan alltså trivseln inte i samma utsträcknings sägas påverkas av störningsmomenten som finns i det öppna kontorslandskapet (Kvinna 3; Man 1). För om man har möjlighet till att gå undan har man möjlighet att undvika ljudet (Kvinna 2; Kvinna 6).

Arbetssättet i ett öppet kontorslandskap blir även mindre strukturerat eftersom att alla sitter i samma rum vilket kan ses som en nackdel i själva arbetet. Det är svårt att planera upp arbetet när man sitter i ett öppet kontorslandskap. Det är lätt att dagarna bara går och att man inte får tillräckligt med tid för det man skulle ha gjort under dagen. Det blir alltså ett mer spontant tillvägagångssätt vid utförandet av arbetsuppgifterna. Det öppna kontorslandskapet leder även till att det blir fler möten som man annars inte hade varit med på och fler oplanerade möten. (Man 5)

Trots att det finns nackdelar med ljud och och andra distraktioner så finns det många fördelar med att arbeta i ett öppet kontorslandskap när det kommer till hur själva arbetet utförs (Kvinna 5; Man 6). En fördel med det öppna kontorslandskapet är exempelvis att det blir lättare att samarbeta med varandra och utföra arbetsuppgifter i team, eftersom att man sitter i samma rum (Man 5). I arbetsuppgifterna man har är man i behov av att hålla en dialog med

de andra som arbetar i det öppna kontorslandskapet och därmed är den öppna miljön en förutsättning för att kunna utföra arbetet (Man 6). Genom att sitta i samma kontor som kollegorna kan man genom samarbete även lösa problem som uppstår i arbetet snabbare, vilket alltså underlättar i själva arbetet och utförandet av arbetsuppgifterna (Kvinna 6). Det kan därmed finnas ett behov av att arbeta i ett öppet kontorslandskap tillsammans med de andra för att kunna utföra arbetet på bästa sätt. Alla i det öppna kontorslandskapet arbetar med samma sak och hjälps åt, så om arbetet inte hade utförts i ett öppet kontorslandskap med en närhet till kollegorna hade svårigheter i utförandet framkommit. Så även om ett eget kontor i många fall hade resulterat till det bättre hade det inte fungerat att sitta långt ifrån kollegorna. (Kvinna 1) Däremot om de som sitter i det öppna kontorslandskapet inte har samma arbetsuppgifter drar man ingen nytta av möjligheten som framkommer i det öppna kontorslandskapet. Detta i och med att man inte är i behov av att samarbeta med andra för att utföra sina arbetsuppgifter. (Man 1; Man 4) Om man däremot kan dra nytta av de man sitter tillsammans med kan det alltså påverka trivseln på arbetsplatsen på ett positivt sätt. Därmed passar kontorstypen bättre för vissa typer av arbeten och arbetssätt. (Kvinna 5; Man 2) Mycket beror alltså även på situationen (Kvinna 1; Kvinna 4; Man 2).

4.2.2 Prestation

Den höga ljudvolymen som förekommer i det öppna kontorslandskapet bidrar till svårigheter i att fokusera och till att man inte hinner med det man vill. Det öppna kontorslandskapet begränsar alltså prestationsförmågan, eftersom att arbetet blir ineffektivt. (Kvinna 1; Kvinna 2; Kvinna 3; Kvinna 6; Man 1; Man 2; Man 4) När man arbetar själv får man en högre prestationsgrad i och med att det är lättare att koncentrera sig (Kvinna 2). I det öppna kontorslandskapet är det nämligen lätt att tappa fokus och störas i sitt arbete ifall det blir för mycket ljud runtomkring, vilket på så vis påverkar prestationen negativt (Man 1, Man 2; Man 4). Prestationsgraden är därför begränsad i ett öppet kontorslandskap i och med att det finns koncentrationssvårigheter och därför presterar man inte alltid så bra som man önskar (Kvinna 2; Kvinna 4). Även om slutresultatet inte blir sämre i ett öppet kontorslandskap, tar allt längre tid. I denna bemärkelse påverkas alltså prestationerna negativt (Kvinna 3; Man 4; Man 5). Alla störningsmoment och allt ljud som finns i den öppna kontorsmiljön har även en negativ

påverkan på trivseln, i och med att man inte får det man vill gjort (Kvinna 6). Om det däremot hade funnits någon typ av ljudisolering hade detta kunnat förbättra mycket och möjliggjort en bättre prestation (Man 4).

I ett öppet kontorslandskap finns det även förväntningar på att man alltid ska vara tillgänglig när man egentligen inte har tid. Om man sitter med något viktigt och blir avbruten leder detta till att man inte blir klar i tid. Trots att man inte har tiden leder förväntningen i kombination med att man vill vara trevlig mot sina kollegor alltså till att man hjälper till ändå. (Man 5) I och med att man inte hinner med det man ska händer det även att man arbetar extra (Kvinna 1; Kvinna 2). Ibland kommer man in till arbetsplatsen på helger och liknande för att arbeta extra. Under denna tid får man dubbelt så mycket gjort på 4 timmar än på en hel arbetsdag tillsammans med kollegorna i det öppna kontorslandskapet. (Kvinna 1) Det händer även att man stannar kvar efter jobbet när alla andra hade gått hem. Dessa timmar upplevs som mer positiva och trivsamma. (Kvinna 2)

Trots att problem med ljud, ljus och lufs förekommer i ett öppet kontorslandskap och anses påverka prestationen negativt finns det även faktorer i det öppna kontorslandskapet som påverkar prestationen positivt. Det öppna kontorslandskapet anses möjliggöra en förbättrad prestation eftersom att allt går mycket snabbare i ett öppet kontorslandskap. Man kan ställa en fråga snabbt och man kan få ett svar snabbt vilket möjliggör effektivitet i arbetet och på så sätt kan man uppnå sina mål snabbare. (Kvinna 5; Man 6) I det öppna kontorslandskapet kan man även ta del av information som man annars inte hade fått liksom man har möjlighet att fråga någon om hjälp, vilket kan leda till att resultatet och prestationen blir bättre. (Kvinna 4; Kvinna 5; Kvinna 6; Man 4; Man 5) Det är även nära till uppskattning, vilket leder till att man presterar bättre. Man kommer närmare sina kollegor och får snabbare höra när de har gjort framsteg eller åstadkommit något bra, vilket gör att man själv blir motiverad till att prestera bättre. (Kvinna 3) När gemensamma mål ska uppnås är det öppna kontorslandskapet bra eftersom att det är enkelt att involvera och höra varandra. Därmed finns det tillfällen då det öppna kontorslandskapet främjar prestationer. (Man 5)

4.2.3 Personlig utveckling

Den försämrade prestationerna som uppstår på grund av alla ljud i det öppna kontorslandskapet kan även påverka den personliga utvecklingen. Att man inte kan prestera lika bra som man vill resulterar i att man på ett personligt plan inte känner att man utvecklas. Däremot är det mycket i det öppna kontorslandskapet som möjliggör en personlig utveckling. (Kvinna 1) Den öppna utformningen och närheten till kollegorna gör att man kan lära sig mycket av de man arbetar tillsammans med, vilket bidrar till en personlig utveckling (Kvinna 1; Kvinna 3). Det öppna kontorslandskapet resulterar också i att man snabbt kan ställa en fråga och snabbt få svar på den (Kvinna 3; Man 2; Man 4; Man 6). Det kan därmed vara bra att ha testat på att arbeta i ett öppet kontorslandskap i och med att man lär sig mycket genom det, man utvecklas helt enkelt både på ett personligt och yrkesmässigt plan. Om man är ny på arbetet finns det mycket hjälp att få i den öppna planlösningen med närheten till andra. Att det alltid finns någon att fråga leder till en snabbare utveckling och man stannar därför inte upp i den personliga utvecklingen. (Man 4)

I och med att man sitter tillsammans med personer som utför andra arbetsuppgifter får man även en ökad förståelse för vad andra gör, vilket leder till att man utvecklas på ett personligt plan (Kvinna 2; Man 1). Man utvecklas nämligen genom att hela tiden lyssna på hur andra samtalar och hur andra löser problem. Man får kunskap om saker man annars inte hade fått, vilket man kan dra nytta av i sina egna arbetsuppgifter liksom i andra situationer. (Kvinna 1) Man kan få andras input och infallsvinklar som man annars inte hade fått. Dessa faktorer bidrar alltså till en personlig utveckling (Kvinna 1; Kvinna 2; Man 1; Man 5; Man 6). Det öppna kontorslandskapet möjliggör alltså en utveckling i själva yrket, då man lär sig hur man ska hantera arbetsuppgifter (Kvinna 5).

Att bolla tankar och idéer med andra bidrar även till att man växer på ett personligt plan, eftersom att man lär av varandra (Kvinna 2; Kvinna 6). Att arbeta tillsammans med andra människor, vilket man gör i ett öppet kontorslandskap i en större utsträckning än i andra typer av kontor, leder alltså till en personlig utveckling (Kvinna 1; Kvinna 4; Man 4). Personer som arbetar i öppna kontoslandskap utvecklas exempelvis till att bli bra på att både ge och ta feedback (Man 4). För att få det trivsamt på arbetsplatsen måste man ha en positiv inställning

samt vara social och trevlig mot sina medarbetare (Kvinna 3; Kvinna 5). Man måste alltså tänka på hur man är mot andra (Kvinna 6; Man 3). Det öppna kontorslandskapet resulterar även i att man måste dra ner på tempot för att visa respekt mot sina kollegor, vilket leder till att man utvecklas på ett personligt plan (Kvinna 6). Man lär sig alltså att visa hänsyn och respektera andra (Kvinna 3; Kvinna 6; Man 3; Man 5). Att arbeta i grupp kan alltså leda till en personlig utveckling på ett antal olika sätt. Däremot finns det en gräns där man inte känner att man utvecklas på ett personligt plan längre. (Man 4)

4.2.4 Kommunikation

Det öppna kontorslandskapet upplevs underlätta kommunikationen och påverka kommunikationen mellan medarbetarna positivt (Kvinna 1; Kvinna 2; Kvinna 3; Kvinna 6; Man 1; Man 2; Man 3; Man 4). Det blir nämligen lättare att kommunicera med varandra eftersom att man sitter nära sina medarbetare (Man 4). Om man har något man undrar över är det exempelvis bara att ställa frågan (Kvinna 1; Man 5). Detta gör att man även ganska snabbt både innan, under och efter samtal kan diskutera med sina kollegor om vad som är vettigt eller inte, vilket är positivt (Man 3). I ett öppet kontorslandskap blir det alltså snabba frågor och snabba svar, vilket det antagligen inte hade blivit om man satt i var sitt kontor. I ett öppet kontorslandskap ser man nämligen varandra och man vet vad alla gör. (Kvinna 6) Kommunikationen sker därför mer fysiskt i ett öppet kontorslandskap (Kvinna 1; Kvinna 2). Detta leder till att man inte skickar många mail eller skriver i chattar för att kommunicera med medarbetarna (Kvinna 2). Att alla sitter samlade gynnar alltså kommunikationen eftersom att det leder till snabbare kommunikationsvägar (Kvinna 1; Kvinna 4; Man 1; Man 3; Man 5).

Trots att alla framför fördelar med kommunikationen, anses den snabba och öppna kommunikationen även medföra en del nackdelar. Eftersom att man har lättheten så är kommunikationen inte alltid lika genomtänkt, vilket bidrar till onödiga frågor. Om man kommer på en fråga kanske man ställer den direkt, men om man sitter i ett eget rum så kanske man väljer att tänka en stund innan man ställer frågan. Så det öppna kontorslandskapet bidrar till att det blir lika mycket onödig kommunikation som värdefull kommunikation. (Kvinna 4)

Den öppna kommunikationen kan även vara en nackdel om det är något man vill diskutera med någon och alla andra oönskat hör det man pratar om. Nackdelen är då att man kanske inte i alla stunder vill ha hjälp och att man då känner att kollegor lägger sig i. Däremot finns det fördelar då andra har varit med om samma problem och då hör att man pratar om det och på så vis kan hjälpa till. Det beror alltså på situationen och vad det handlar om. (Kvinna 5) En nackdel med det öppna kontorslandskapet är alltså att det lätt uppkommer diskussioner som man inkluderas i, vilket då resulterar till att man hamnar ur fokus (Man 2; Man 5). Man blir nämligen ständigt avbruten i sitt arbete och det uppstår lätt onödig kommunikation (Man 5). För att förhindra detta så mycket som möjligt är det viktigt att man går fram till den man behöver prata med. Det är också bra att sätta sig i ett annat rum ifall man exempelvis ska träffa någon eller ha ett möte. (Man 1) På grund av att det är så mycket kommunikation i ett öppet kontorslandskap önskar man ibland att det var mer avgränsat (Man 6).

Det finns dock även fördelar med att höra andra, för man får på så vis mer förståelse för de andra på kontoret. Man kan också behöva ventilera med sina kollegor för att kunna komma vidare i arbetet och släppa saker, vilket är lättare i ett öppet kontorslandskap med väldigt snabba kommunikationsvägar. (Man 3) Att det öppna kontorslandskapet underlättar kommunikationen mellan medarbetarna kan också leda till att man utför arbetsuppgifterna bättre (Kvinna 1; Man 2, Man 3).

4.2.5 Gemenskap

Det öppna kontorslandskapet påverkar gemenskapen på arbetsplatsen på ett positivt sätt (Kvinna 1; Kvinna 2; Kvinna 3; Kvinna 5; Kvinna 6; Man 1; Man 2; Man 3; Man 5; Man 6). Detta i och med att man i det öppna kontorslandskapet har nära till sina kollegor (Kvinna 5; Man 1). I ett öppet kontorslandskap ser man varandra hela tiden och man pratar med varandra på ett bra sätt, vilket formar en gemenskap (Man 5). Om alla hade suttit i var sina kontor hade man exempelvis inte hälsat på varandra i samma utsträckning (Man 1). Det blir alltså mycket mer socialt i ett öppet kontorslandskap, till skillnad från om man sitter i var sitt kontor (Kvinna 3). Den sociala delen som uppstår i det öppna kontorslandskapet gör att det blir trivsamt att arbeta (Kvinna 2, Man 3). Detta eftersom att man kan ha väldigt roligt i denna typ

av kontor (Kvinna 4). Det sociala blir även en del av arbetet i och med att man samarbetar med sina kollegor (Man 4). Om det inte hade varit öppet hade man känt sig frånvarande från de andra så därför gynnas samarbetet av att arbeta i ett öppet kontorslandskap (Man 2).

Ett öppet kontorslandskap bidrar även till att man lär känna varandra mer och snabbare (Man 1). Eftersom att man i det öppna kontorslandskapet kommer varandra närmare kan man också prata om mer privata saker på ett enkelt sätt. Man går alltså mellan både jobbrelaterade och privata ämnen, vilket man kanske inte hade gjort på samma sätt om alla satt var för sig. Detta gör att man lär känna varandra lite bättre på ett naturligt sätt och när man träffas privat, exempelvis på after work blir det mer avslappnat eftersom att man dagligen arbetar i samma kontor och träffas hela tiden. (Man 3) Att man lär känna varandra så bra i ett öppet kontorslandskap gör att det blir en mer familjär känsla och det blir inte svårt att säga exakt vad man känner och tänker, exempelvis om man vill vara ifred en dag (Kvinna 6). Eftersom att alla arbetar tillsammans som en enhet så måste man också ta upp saker direkt, ifall exempelvis konflikter skulle uppstå (Man 2).

Ett öppet kontorslandskap bidrar även till att man kommer i kontakt med alla, till skillnad från ifall alla satt i var sitt rum, eftersom att man då antagligen inte hade kommit varandra lika nära (Kvinna 5). Om alla hade haft sina egna kontor hade man inte umgåtts allihop på samma sätt och man hade troligtvis ”valt” vilka man skulle umgås med, vilket kan bidra till utanförskap. Det öppna kontorslandskapet resulterar alltså i att man pratar med sådana som man annars inte hade haft så mycket kontakt med. (Kvinna 6)

Däremot kan det vara så att all form av gemenskap inte påverkas av det öppna kontorslandskapet, utan det kan även vara så att gemenskapen hade varit densamma om alla satt i var sitt kontor (Man 1). Gemenskap kan även ses som något individuellt och kopplat till personlighet, därför påverkas inte denna endast av den yttre miljön, alltså det öppna kontorslandskapet (Man 4). Om man trivs med människorna som sitter i det öppna kontorslandskapet blir gemenskapen väldigt bra och man kan ha väldigt roligt. Man kan även lättare lyfta varandra om man har en tung dag, eftersom att man sitter med varandra. Men om man sitter i ett kontorslandskap som inte fungerar, kan det däremot bli problem. Man har alltid lite oskrivna regler i ett öppet kontorslandskap. Därför måste man vara väldigt tolerant

och vara medveten om att man inte kan ha det exakt som man själv vill, vilket handlar lite om personkemi. (Kvinna 4)

Det öppna kontorslandskapet gynnar inte bara gemenskapen mellan de kollegor som sitter i det öppna kontorslandskapet utan gemenskapen på hela företaget. Det öppna kontorslandskapet blir nämligen likt en mötesplats, dit kollegor från andra avdelningar stannar till och pratar en stund. (Kvinna 1) I ett öppet kontorslandskap blir det lite mer ”kaffeautomatsnack” vid skrivbordet hela tiden. Detta kan ju dock bidra till att det vissa perioder blir väldigt mycket snack och lite verkstad. (Man 1)

I längden kan denna kontorstyp ses som positiv, eftersom att gemenskapen leder till en långsiktig trivsel. Genom att sitta i ett öppet kontorslandskap blir man mer positiv som människa. Positiviteten ökar nämligen när man sitter nära sina kollegor. I och med att gemenskapen förbättras blir det trivsamt att sitta i det öppna kontorslandskapet, därför hade antagligen trivseln sett annorlunda ut om gemenskapen bland medarbetarna i kontoret inte varit så bra som den är. (Man 3)

”Någonstans är man människa så man behöver båda för att det ska fungera så bra som möjligt. Därför är det för mig nyttigt att sitta i öppet landskap, för annars hade jag nog grottat ner mig för mycket., framförallt om det är väldigt mycket att göra och man är småstressad. Då är det lätt att skärma av mer och mer och till slut har man tappat en del av den där gemenskapen.” (Man 3)

Gemenskapen kan däremot för vissa också påverkas negativt, då kollegor exempelvis kan bli irriterade av allt ljud som uppstår i ett öppet kontorslandskap. För att stänga ute ljudet använder man då ofta hörlurar, vilket inte bidrar till gemenskapen på kontoret. (Kvinna 2) Däremot anses inte ljudet påverka gemenskapen på kontoret för andra, utan endast påverka koncentrationen (Kvinna 6). Kontorsmiljön anses alltså inte vara den mest effektiva och produktiva, men den främjar enligt många gemenskapen (Kvinna 1).

4.2.6 Ledning

Det öppna kontorslandskapet kan anses påverkar relationen till chefen på ett bra sätt. Chefen kommer ofta in och är delaktig i den gemenskap som finns på kontoret. Det öppna kontorslandskapet möjliggör alltså en mer avslappnad stämning där chefen kommer mer på samma nivå som de anställda, vilket antagligen inte uppstått om man hade haft ett eget kontor. (Kvinna 2; Man 6) Om chefen inte sitter med i kontoret och kommer in och hälsar på alla upplevs detta alltså som trevligt och det upplevs stärka relationen till chefen (Man 3). Därför kan det öppna kontorslandskapet även ses som en fördel för chefen (Kvinna 2).

Det öppna kontorslandskapet har för vissa inte någon påverkan på relationen till chefen. Detta då chefen inte sitter med i det öppna kontorslandskapet. (Man 3; Man 5) Däremot kan det tänkas se annorlunda ut ifall chefen hade suttit med i kontoret. Man vill inte bli belyst på allt man gör på daglig basis, vilket man då kanske hade blivit. Man blir nog inte lika öppen i kontoret eftersom att man ofta inte är lika öppen med sin chef som sina kollegor. Det hade alltså haft eller har en negativ inverkan att sitta i samma kontorslandskap som chefen. (Kvinna 1; Man 1; Man 3) Om chefen sitter med i det öppna kontorslandskapet kan saker som bara är mellan chefen och en anställd höras, vilket inte är bra (Kvinna 6). Chefen arbetar exempelvis ofta med personalfrågor, vilket kan ses som ett känsligt ämne att prata öppet om. Därför hade det säkert uppstått problem om chefen suttit med i det öppna kontorslandskapet. (Man 1) Det måste finnas en distans mellan medarbetarna och chefen (Kvinna 6; Man 1; Man 3). Mycket beror nog däremot på hur chefen är som person, och därmed kanske det fungerar bättre eller sämre beroende på detta (Man 3).

Trots att chefen sitter i det öppna kontorslandskapet kan det även upplevas som att det finns en naturlig distans mellan chefen och de anställda (Man 4). Man måste inte heller begränsa vad man säger även om chefen är i samma rum, eftersom att chefen är en del av gemenskapen. Detta kanske däremot inte har med det öppna kontorslandskapet att göra utan snarare strukturen på företaget. Det som däremot kan vara negativt med att sitta i samma rum som sin chef är att när man pratar i telefon så hör denne det och då kan man få kommentarer om att *”det där kom inte ut så bra”*. Genom att få kritik så gynnas dock den personliga

utvecklingen, vilket gör att man mycket snabbare förbättras. (Man 2) Det öppna kontorslandskapet kan till och med sägas förbättra relationen till chefen, om denna sitter med i det öppna kontorslandskapet. Det underlättar kommunikationen och då även involverat kommunikationen med chefen. Chefen känns därför som en del av det öppna kontorslandskapet och som en del av gemenskapen. (Kvinna 3)

Vissa som sitter i det öppna kontorslandskapet med sin chef anser däremot att man får tänka lite extra på vad man säger, så man kan alltså inte prata riktigt lika fritt. Det upplevs då som att det hade blivit bättre om chefen satt i ett egen kontor eftersom att det nu leder till att man är under konstant övervakning av chefen. (Kvinna 1; Kvinna 5) Trivseln i det öppna kontorslandskapet hade därför antagligen sett annorlunda ut om inte chefen satt med i kontoret och hade för vissa varit den optimala kontorstypern om chefen inte suttit med i kontoret, eftersom att bevakningen är jobbig. Att ha chefen i samma kontor upplevs alltså för vissa påverka stämningen i kontoret negativt. Vissa chefer vill ha 100% kontroll över vad man gör, vilket gör att man känner sig övervakad hela tiden. Att chefen kräver väldigt mycket av medarbetarna kan dock vara något som måste förekomma för att chefen ska kunna stå för avdelningens prestation. Men stämningen hade antagligen blivit mer avslappnad ifall chefen inte satt i kontoret. När chefen inte har varit på kontoret har vissa nämligen ansett att det har varit mer avslappnat. Att chefen sitter med i kontoret påverkar alltså gemenskapen mellan kollegorna. (Kvinna 5)

”Kollegorna hade kanske pratat med varandra på ett annat vis ifall inte chefen hade suttit där och övervakat oss. Att chefen sitter och övervakar oss, det är det som är det jobbiga”
(Kvinna 5)

Vissa anser att chefen inte riktigt tillhör gruppens gemenskap, eftersom att man inte pratar om samma saker med en chef som man gör med sina kollegor. Därmed är gemenskapen med chefen inte densamma som med kollegorna. (Kvinna 1) Om det är en stark gemenskap i gruppen som arbetar i det öppna kontorslandskapet kan chefen som inte sitter med känna sig lite utanför. Men om chefen hade suttit med på arbetsplatsen hade chefen antagligen blivit mer involverad i den dagliga verksamheten. (Kvinna 4)

4.2.7 Uppskattning

Möjligheten till att ge och få uppskattning är stor i ett öppet kontorslandskap (Kvinna 1; Kvinna 2; Man 6). Möjligheten till uppskattning i kontoret kan anses vara stor eftersom att alla sitter så nära varandra (Man 1). När någon har gjort något bra eller hjälpt till med något är det nämligen lätt att ge uppskattning i och med att man sitter i samma rum (Kvinna 2). Det är även lättare att ge uppskattning till varandra i det öppna kontorslandskapet eftersom att man kommer väldigt nära varandra (Kvinna 5). Detta leder till att uppskattning blir något medarbetarna får mer vardagligt när man pratar med varandra. Att man kommer nära varandra leder även till att man lättare kan prata om problem eller berätta när något går bra. (Man 3) I ett öppet konto uppstår det alltså fler tillfällen för att ge uppskattning och man kan få feedback mer direkt (Man 5; Man 6). Det är alltså lättare att i ett öppet kontorslandskap ge feedback direkt eftersom att man inte behöver skicka iväg ett mail utan man kan istället säga det direkt till personen.

I och med att man sitter med sina kollegor och arbetar har man även bättre koll på vad de gör, och därmed är det lättare att ge uppskattning för exempelvis ett bra utfört arbete (Kvinna 1). Däremot om man har olika arbetsuppgifter i det öppna kontorslandskapet underlättar det inte. I exempelvis en säljorganisation blir det jubel ifall en säljare säger att ”nu har jag sålt såhär mycket” men om en inköpare säger ”jag har sänkt inköpspriset med 5 %” så vet många inte vad det betyder och innebär. Så det är svårt om inte medarbetarna vet vad de andras arbeten innebär. Däremot är det lättare att ge uppmuntran direkt när man sitter i ett öppet kontorslandskap än om man sitter i ett eget kontor. (Man 1) I ett öppet kontorslandskap kommer även uppskattningen mer spontant (Kvinna 6; Man 5; Man 6). Om någon gör något bra blir det alltså ofta så att man säger det direkt till personen istället för att vänta på att säga det vid ett möte (Kvinna 3).

Uppskattning sker också mer regelbundet i ett öppet kontorslandskap (Kvinna 3; Kvinna 5; Man 2; Man 3; Man 4). Uppskattningen och feedbacken blir nämligen daglig, direkt och konstant (Man 4). Om man hade fått uppskattning och feedback mer formellt hade den antagligen inte skett lika frekvent (Kvinna 3; Man 2; Man 3). Det öppna kontorslandskapet gör att kollegorna istället kan få uppskattning mer inofficiellt och oftare än vad de hade fått i

ett vanligt kontor. Det blir alltså mer naturligt att få kommentarer när man har gjort ett bra arbete eller om man har gjort ett mindre bra jobb. Man kan alltså direkt få feedback ifall det är något man hade kunnat göra bättre, istället för att i senare skede få ett argt mail från chefen som säger att ”det där kostade mycket för företaget”. (Man 2) Genom att ge och få feedback mer frekvent kan man även bli motiverad till att prestera bättre (Kvinna 3).

Förutom de positiva synpunkter som läggs fram kan det öppna kontorslandskapet också hämma förtroliga samtal. Om man exempelvis vill ge uppskattning till en kollega om något speciellt som man inte vill att andra ska höra så kanske man istället låter bli att säga det eftersom att man sitter i samma kontor. (Kvinna 4)

5. Analys

I kapitlet nedan kommer studiens frågeställningar "Hur påverkar ett öppet kontorslandskap arbetstrivseln hos medarbetare?" och "Skiljer sig arbetstrivseln i ett öppet kontorslandskap mellan kvinnor och män, och isåfall hur?" besvaras genom att analysera och tolka det insamlade materialet som framförs i kapitel 4 med hjälp av teori som framförs i kapitel 3.

5.1 Arbetstrivsel i ett öppet kontorslandskap

Utifrån det insamlade materialet framgår både positiva och negativa åsikter gällande det öppna kontorslandskapets påverkan på de olika trivselfaktorerna. Där det öppna kontorslandskapet främst har en positiv påverkan är på trivselfaktorerna personlig utveckling, kommunikation, gemenskap och uppskattning. Där det öppna kontorslandskapet främst har en negativ påverkan är på trivselfaktorerna själva arbetet och prestation. Trivselfaktorn ledning var för situationsbunden för att avgöra om denna främst påverkades positivt eller negativt av det öppna kontorslandskapet. En sammanställning av det öppna kontorslandskapets påverkan på trivselfaktorerna illustreras i *Tabell 6* nedan.

Tabell 6 *"Sammanställning av det öppna kontorslandskapets påverkan på trivselfaktorerna"*
Illustrerad utifrån intervjuer med Kvinna 1-6 och Man 1-6

Trivselfaktorer	**Främst positiv påverkan**	**Främst negativ påverkan**
Själva arbetet		X
Prestation		X
Personlig utveckling	X	
Kommunikation	X	
Gemenskap	X	
Ledning		
Uppskattning	X	

Vidare kommer det öppna kontorslandskapets påverkan på trivselfaktorerna framföras mer ingående. Detta för att tydliggöra det som nämns i *Tabell 6* ovan.

5.1.1 Själva arbetet

Själva arbetet inkluderar enligt Hughes, Ginnett och Curphy (2002) att arbetet ska vara spännande, väcka intresse eller bidrar till variation och Angelöw (2015) belyser att det är viktigt att ha utmanande, motiverande, meningsfulla och ansvarsfulla arbetsuppgifter för att medarbetare ska trivas. Om det öppna kontorslandskapet däremot bidrar till negativa konsekvenser på själva arbetet så främjar det inte arbetstrivsel (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Enligt intervjupersonerna påverkas själva arbetet både positivt och negativt av att sitta i ett öppet kontorslandskap, vilket i sin tur alltså enligt teori har en påverkan på medarbetarnas arbetstrivsel.

Kim och Dear (2013) beskriver att distraktion som uppstår på grund av allt ljud och den bristande integriteten som framkommer i det öppna kontorslandskapet är de främsta anledningarna till att personer som arbetar i denna kontorsmiljö känner sig missnöjda, vilket även framförs av intervjupersonerna. Samtliga intervjupersoner anser nämligen att det öppna kontorslandskapet har någon eller några negativa konsekvenser på själva arbetet. Intervjupersonerna framför alltså bland annat att ljudet som uppstår i ett öppet kontorslandskap har en negativ påverkan på deras arbete eller att det gör att de får koncentrationssvårigheter som påverkar själva arbetet och trivseln negativt. Brown (2017) menar att 93% av de som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever att de blir avbrutna, varav 68% upplever att dessa avbrott sker ansikte mot ansikte med kollegorna, vilket vidare påverkar trivseln negativt. Danielsson och Bodin (2009) menar att personer som arbetar i ett medelstort och stort öppet kontorslandskap trivs sämst. Detta mycket på grund av att det är mycket ljud och en brist på integritet i denna typ av kontor. Detta är alltså även något som samtliga intervjupersoner upplever, och därmed finns det kopplingar till det Brown (2017) och Danielsson och Bodin (2009) framför. Den höga ljudnivån leder till att hälften av intervjupersonerna använder hörlurar eller öronproppar för att stänga av ljudet i omgivningen. Majoriteten av intervjupersonerna sätter sig även i ett annat rum om de behöver ta ett samtal, ha ett möte eller koncentrera sig extra mycket. Danielsson och Theorell (2018) framför att personer som inte har någon stor tillgång till arbetsytor för koncentration är de som upplever

den lägsta arbetstrivseln. Tillgång till arbetsrum för koncentration är alltså något som majoriteten av intervjupersonerna har, vilket anses positivt i enlighet med vad Danielsson och Theorell (2018) framför. Däremot upplevs trivseln trots denna tillgång som låg eftersom att möjligheten till eget utrymme inte är konstant. Däremot framförs vikten av att ha möjlighet till att avskärma sig eller gå in i ett annat rum av flera intervjupersoner. Det anses av vissa vara en stor bidragande faktor till ifall ljudet och andra störningsmoment påverkar trivseln på arbetsplatsen eller inte (Kvinna 2; Kvinna 3; Man 1; Man 4).

För vissa påverkas även själva arbetet på det sätt att man hellre väljer att exempelvis skicka mail än att ta samtal över telefon, eftersom att man inte vill att andra ska höra eller att man inte vill störa andra (Man 2; Man 3). Att andra hör kan även göra att man väljer att prata kryptiskt och på så vis tappar man halva konversationen (Kvinna 1). Dessa nackdelar som framförs av intervjupersonerna kan göra att arbetet inte anses vara lika motiverande, vilket Angelöw (2015) anser är viktigt för att själva arbetet ska bidra till en god arbetstrivsel. Jahncke et. al. (2011) menar att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever sig mer trötta och mindre motiverade till att utföra sitt arbete i och med allt ljud som förekommer. Enligt Jahncke et. al. (2011) påverkar detta trivseln hos medarbetarna, vilket även är något som framförs av vissa intervjupersoner.

Många av intervjupersonerna framför däremot att det öppna kontorslandskapet även påverkar själva arbetet på ett positivt sätt, så majoriteten av samtliga intervjupersoner framför alltså både positiva och negativa faktorer med det öppna kontorslandskapet. Mer än hälften av intervjupersonerna framför bland annat att det öppna kontorslandskapet har en direkt positiv effekt på själva arbetet, då man kan dra nytta av att sitta nära sina kollegor. Genom att sitta i samma kontor som kollegorna kan man genom samarbete exempelvis lösa problem som uppstår i arbetet snabbare, vilket alltså underlättar själva arbetet och utförandet av arbetsuppgifterna (Kvinna 6). Detta skulle även kunna ge förutsättningar för att arbetet känns mer motiverande och spännande, vilket Hughes, Ginnett och Curphy (2002) och Angelöw (2015) anser vara viktigt för att man ska trivas på sin arbetsplats. Kim och Dear (2013) framför däremot att trots att det öppna kontorslandskapet främjar interaktion och gemenskap upplevs kontorsmiljön i och med distraktionerna och den bristande integriteten som

mestadels negativ. Så, trots att de som arbetar i ett öppet kontorslandskap trivs med interaktionen och gemenskapen som finns kommer den totala arbetstrivsel allt eftersom minska om inte möjligheten till integritet tillhandahålls i det öppna kontorslandskapet, vilket även det intervjupersonerna upplever tyder på, då själva arbetet enligt många påverkas negativt. Intervjupersonerna kan därmed sägas uppleva att det öppna kontorslandskapet i större utsträckning påverkar själva arbetet negativt.

5.1.2 Prestation

Att medarbetarna har möjlighet att prestera och uppnå sina mål är enligt både Angelöw (2006) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) en förutsättning för att medarbetarna ska trivas på sin arbetsplats. Jahncke et. al. (2011) menar att det öppna kontorslandskapet påverkar de anställdas trivsel och prestationsförmåga negativt eftersom att det förekommer mycket ljud i denna typ av kontorsmiljö, vilket är något som majoriteten av intervjupersonerna också framför. Intervjupersonerna upplever nämligen att det är svårt att fokusera på grund av att man blir störd av andra kollegor och ljudet runtomkring. Brown (2017) beskriver att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap kämpar med att fokusera och koncentrera sig i och med att mycket aktivitet sker i samma rum. Brown (2017) förklarar även att de som arbetar i ett öppet kontorslandskap förlorar 3-5 timmar produktiv tid varje dag. Detta eftersom att man blir oönskat avbruten. Jahncke et. al. (2011) framför att den försämrade prestationsförmågan kan ha att göra med att personers minnesprestanda minskar vid höga ljudvolymer som förekommer i det öppna kontorslandskapet, vilket alltså även är något som intervjupersonerna upplever. Majoriteten av intervjupersonerna upplever även att arbetet blir ineffektivt och därmed att möjligheten till att prestera blir sämre. Brown (2017) anser att mer än hälften av de som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever att arbetet blir ineffektivt, vilket alltså överensstämmer med vad intervjupersonerna framför. Angelöw (2006) framför vikten av att medarbetare ska kunna uppnå sina satta mål och lyckas med sina resultat för att kunna uppnå god arbetstrivsel, men majoriteten av intervjupersonerna upplever alltså att de inte hinner med det som de har tänkt under en dag, vilket då även enligt Angelöw inte är en förutsättning för en god arbetstrivsel. Därmed kan detta även tänkas påverka trivseln i det öppna kontorslandskapet negativt.

Trots att det öppna kontorslandskapet påverkar möjligheten till prestation negativt finns det även fördelar med att arbeta i ett öppet kontorslandskap som underlättar till att prestera. Hälften av intervjupersonerna menar nämligen att det öppna kontorslandskapet gör det lätt att ta del av andras kunskap och få hjälp av andra för att på så vis ha möjlighet att prestera bättre och få ett bättre resultat. Man får även snabbare höra när kollegor har gjort framsteg eller åstadkommit något bra, vilket gör att man själv blir motiverad till att prestera bättre. (Kvinna 3) Danielsson och Bodin (2009) framför att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap ofta upplever att närheten till kollegorna är positiv, vilket alltså intervjupersoner vidare upplever förbättra möjligheten till att prestera. Däremot påverkar det öppna kontorslandskapet prestationsförmågan mer negativt än positivt, mycket på grund av att allt ljud som förekommer i och med den öppna kontorslayouten. Det öppna kontorslandskapet kan därmed sägas att i större utsträckning ha en negativ snarare än positiv påverkan på medarbetarnas prestationsförmåga.

5.1.3 Personlig utveckling

Enligt både Angelöw (2015) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) är personlig utveckling en viktigt faktor för att arbetsuppgifterna ska ha en positiv inverkan på arbetstrivseln. I ett öppet kontorslandskap arbetar man nära sina kollegor, vilket samtliga intervjupersoner anser bidra till personlig utveckling. Detta beror främst på att det resulterar i att man lättare lär av varandra och kan få tankar och idéer från de andra i kontoret. Danielsson och Bodin (2009) framför att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever närheten till andra som positiv, vilket intervjupersoner vidare upplever påverka den personliga utvecklingen positivt, då närheten gör att man lättare kan ställa frågor och få svar (Kvinna 3; Man 2; Man 4). Man utvecklas även på ett personligt plan eftersom att man måste lära sig att visa hänsyn och respektera de andra som sitter i kontoret (Kvinna 3; Kvinna 4; Kvinna 5; Kvinna 6; Man 3; Man 5). I ett öppet kontorslandskap måste man exempelvis vara trevlig mot sina medarbetare och ha en positiv inställning, vilket leder till att man utvecklas på ett personligt plan (Kvinna 5). Att arbeta tillsammans med andra människor leder alltså till att man utvecklas både på ett personligt och yrkesmässigt plan (Man 4).

Däremot kan det öppna kontorslandskapet även bidra till att man inte utvecklas lika mycket som man vill. Ljudet leder nämligen till att man inte kan prestera lika bra som man vill, vilket i sin tur då påverkar möjligheten till personlig utveckling. (Kvinna 1) Jahncke et. al. (2011) har kommit fram till att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap får en minskad minnesprestanda och därmed minskar deras prestationsförmåga och trivsel. Denna minskade prestationsförmågan kan alltså även enligt intervjupersonen påverkar möjligheten till personlig utveckling. Trots denna påverkan anses det öppna kontorslandskapet i större utsträckning påverka den personlig utvecklingen positivt snarare än negativt, vilket enligt Angelöw (2015) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) har en positiv inverkan på arbetstrivseln.

5.1.4 Kommunikation

Enligt Angelöw (2006) har en bra kommunikation en positiv påverkan på arbetstrivseln. Majoriteten av intervjupersonerna anser att det öppna kontorslandskapet underlättar kommunikationen mellan medarbetarna, framförallt för att alla sitter så nära varandra. Närheten till andra som framkommer i det öppna kontorslandskapet har alltså en positiv effekt på arbetsplatsens kommunikation enligt majoriteten av intervjupersonerna. Det öppna kontorslandskapet leder till att kommunikationsvägarna blir snabba, vilket vidare kan leda till att arbetsuppgifterna kan utföras bättre (Kvinna 1; Man 2; Man 3). De snabba kommunikationsvägarna gör nämligen att man snabbt kan reflektera och diskutera med sina kollegor (Man 3). En fysisk närhet kan enligt Jacobsen och Thorsvik (2014) leda till en förbättrad kommunikation liksom ett fysiskt avstånd kan leda till en försämrad kommunikation. Att det finns en fysisk närhet till kollegorna i det öppna kontorslandskapet leder alltså både enligt majoriteten av intervjupersonerna och Jacobsen och Thorsvik (2014) till en förbättrad kommunikation.

Trots att intervjupersonerna i större utsträckning upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar kommunikationen positivt, vilket Angelöw (2006) menar har en positiv effekt på arbetstrivseln, så framför hälften av intervjupersonerna att lättheten till kommunikation även kan leda till en bristande trivsel. Eftersom att det blir lätt att kommunicera med de andra så uppstår nämligen en del onödig kommunikation (Kvinna 4; Man 5). Att man i öppna

kontorslandskap ofta blir avbruten på grund av kommunikation ansikte mot ansikte är något intervjupersoner liksom Brown (2017) framför. Brown (2017) beskriver också att man i ett öppet kontorslandskap förlorar 3-5 timmar produktiv tid varje dag eftersom att man blir oönskat avbruten, vilket även vissa intervjupersoner upplever att de blir. Ibland är det alltså för mycket kommunikation i det öppna kontorslandskapet vilket kan påverka trivseln negativt (Man 6).

Att all kommunikation sker öppet leder även till att andra lägger sig i, vilket kan vara en nackdel (Kvinna 5). Kim och Dear (2013) beskriver att den bristande integriteten som framkommer i det öppna kontorslandskapet är en av de främsta anledningarna till att personer som arbetar i denna kontorsmiljö känner sig missnöjda. Att intervjupersonen upplever att andra lägger sig i som en nackdel, kan alltså ha att göra med att det öppna kontorslandskapet leder till en bristande integritet och att intervjupersonen därför upplever trivseln i det öppna kontorslandskapet som delvis negativ. Trots att vissa nackdelar framförs anses ändå det öppna kontorslandskapet i större utsträckning ha en positiv påverkan på kommunikationen.

5.1.5 Gemenskap

För att uppnå en arbetstrivsel är det enligt Angelöw (2006) viktigt att det finns en gemenskap och en god stämning mellan personerna på arbetsplatsen. Majoriteten av intervjupersonerna anser att det öppna kontorslandskapet generellt sätt har en positiv påverkan på gemenskapen på arbetsplatsen, eftersom att man lär känna varandra mer och snabbare och hälsar på varandra oftare. Det öppna kontorslandskapet medför dock även många negativa effekter, men eftersom att öppna kontorslandskapet leder till att gemenskapen blir bättre bidrar det till att det öppna kontorslandskapet ändå kan anses vara den bästa kontorstypen. Att arbeta i denna kontorstyp leder nämligen till en långsiktig trivsel och att man blir positiv som person (Man 3). Detta är något som bekräftas i det Angelöw (2015) skriver, då Angelöw (2015) anser att en bra relation till sina kollegor och en bra stämning på arbetsplatsen ofta kan komma högst upp på listan när det gäller trivsel. Detta är något även Danielsson och Bodin (2009) menar, alltså att personer som arbetar i ett medelstort och stort öppet kontorslandskap upplever gemenskapen och närheten till sina kollegor som positiv. Även Kim och Dear (2013) framför att det öppna kontorslandskapet främjar gemenskapen och interaktionen

mellan kollegorna. Det intervjupersonerna framför har alltså en koppling till vad Danielsson och Bodin (2009) och Kim och Dear (2013) beskriver.

Däremot framför en av intervjupersonerna att det öppna kontorslandskapet kan göra att medarbetarnas gemenskap försämras. Detta på grund av de höga ljudvolymerna i det öppna kontorslandskapet kan bidra till irritation, som vidare påverkar gemenskapen på arbetesplatsen. (Kvinna 2) Kim och Dear (2013) framför att distraktion i och med allt ljud i det öppna kontorslandskapet är en av de främsta anledningarna till att personer som arbetar i denna kontorsmiljö känner sig missnöjda. Så även om det öppna kontorslandskapet främjar interaktion och gemenskap upplevs kontorsmiljön i och med distraktionerna som negativ. Trots att det framförs vissa nackdelar anses ändå fördelarna väga tyngre än nackdelarna, vilket innebär att gemenskapen i större utsträckning verkar gynnas av det öppna kontorslandskapet.

5.1.6 Ledning

Ledningen har enligt både Angelöw (2006) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) en påverkan hur bra medarbetarna trivs på arbetsplatsen. En svag majoritetet av intervjupersonerna anser att det öppna kontorslandskapet har någon negativ påverkan på relationen till ledningen. Ifall man sitter i ett öppet kontorslandskap och chefen sitter med i kontoret upplevs det alltså bidrar till en negativ påverkan på trivseln. (Kvinna 1, Kvinna 5, Kvinna 6, Man 1, Man 3). Om chefen sitter i kontoret kan man nämligen inte vara lika öppen och man måste tänka mer på vad man säger (Kvinna 1, Kvinna 5, Man 3). En annan intervjuperson upplever inte att man måste begränsa vad man säger även om chefen är i samma rum, eftersom att chefen är en del av gemenskapen och inte är svår att prata med. Däremot hör chefen vad man säger när man pratar i telefon, och om man då har sagt något olämpligt får man kritik från chefen, vilket kan vara lite jobbigt. (Man 2) Det upplevs även svårt att ta upp privata saker med chefen om denne sitter med i det öppna kontorslandskapet (Kvinna 6). Att majoriteten av intervjupersonerna upplever att det öppna kontorslandskapet har en negativ påverkan på relationen till ledningen kan ha att göra med den bristande möjligheten till integritet som Kim och Dear (2013) menar framkommer i denna typ av miljö.

Danielsson och Bodin (2009) anser att personer som arbetar i ett medelstort öppet kontorslandskap upplever problem med att de känner sig observerade av andra som sitter i det öppna kontorslandskapet, vilket även framförs av en intervjuperson. Kvinna 5 framförs nämligen att om chefen sitter med i det öppna kontorslandskapet är det lätt att man känner sig övervakad, vilket påverkar trivseln negativt, vilket kan ses som en bristande integritet. Att medarbetarna känner sig övervakade av sina chefer är något som även Hughes, Ginnett och Curphy (2002) anser påverka trivseln negativt.

Däremot anses relationen till chefen inte påverkas av det öppna kontorslandskapet om chefen inte sitter med i det öppna kontorslandskapet (Man 5). Det öppna kontorslandskapet anses även av vissa intervjupersoner ha positiv påverkan på relationen till ledningen. Det öppna kontorslandskapet bidrar nämligen till en avslappnad stämning där chefen kommer mer på samma nivå som de anställda. (Kvinna 2; Man 6) Andra menar att trots att chefen sitter i det öppna kontorslandskapet finns det en naturlig distans mellan chefen och de anställda, vilket leder till att relationen inte påverkas negativt i och med det öppna kontorslandskapet (Man 4). Det öppna kontorslandskapet kan även sägas förbättra relationen till chefen, då det underlättar kommunikationen till chefen (Kvinna 3).

Hur cheferna är anser Hughes, Ginnett och Curphy (2002) ha en inverkan på hur medarbetarna trivs på arbetsplatsen, vilket även en intervjuperson framför. Trivseln och relationen till chefen beror alltså på hur chefen är som person. (Man 3) Att intervjupersonerna har delade uppfattning om huruvida det öppna kontorslandskapet påverkar relationen till ledningen kan alltså ha påverkats av andra faktorer än det öppna kontorslandskapet och då bland annat hur chefen är som person. Det finns alltså olika erfarenheter kring ifall man sitter med sin chef eller inte i det öppna kontorslandskapet och om man isåfall upplever det som något positivt eller negativt gällande trivsel. Om chefen inte sitter med i det öppna kontorslandskapet anses detta i större utsträckning främja relationen till ledningen. Däremot om chefen sitter med i det öppna kontorslandskapet anses detta i större utsträckning ha en negativ påverkan på trivseln snarare än positiv. Ifall ledningen sitter i kontoret eller inte anses därför vara det som avgör ifall relationen till ledningen och uppfattningen om hur ledningen påverkar trivseln i ett öppet kontorslandskap är positiv eller negativ. Så även om intervjupersonerna framför åsikter gällande det öppna kontorslandskapets påverkan på

relationen till ledningen, kan denna studie inte bekräfta om påverkan främst är positiv eller negativ.

5.1.7 Uppskattning

Både Angelöw (2006) och Hughes, Ginnett och Curphy (2002) framför att uppskattning har en påverkan på medarbetarnas arbetstrivsel. Oldham och Brass (1979) menar att att anställda som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever trivseln som negativ eftersom att de får mindre feedback. Majoriteten av intervjupersonerna upplever däremot att det öppna kontorslandskapet har en positiv påverkan på möjligheten till att ge uppskattning till varandra och få uppskattning av andra, vilket alltså inte överensstämmer med det som Oldham och Brass (1979) framför. Intervjupersonerna anser alltså inte att det öppna kontorslandskapet leder till att mindre uppskattning och feedback ges. Detta eftersom att det öppna kontorslandskapet gör det lättare att ge uppmuntran direkt till någon. Det är alltså lättare att ge uppskattning när man sitter i samma rum (Kvinna 2). Man har exempelvis bättre koll på vad de andra gör och därmed är det lättare att ge uppskattning för exempelvis ett bra utfört arbete (Kvinna 1). Uppskattningen kan även ske mer regelbundet i ett öppet kontorslandskap (Kvinna 3; Kvinna 5; Man 2; Man 3; Man 4). Uppskattning kan alltså anses bli daglig, direkt och konstant i ett öppet kontorslandskap (Man 4). Danielsson och Bodin (2009) framför att personer som arbetar i ett öppet kontorslandskap upplever närheten till sina kollegor som positiv. Denna närhet påverkar alltså även enligt intervjupersonerna möjligheten till uppskattning på ett positivt sätt.

Däremot framförs också att om man har olika arbetsuppgifter i det öppna kontorslandskapet vet kanske inte medarbetarna vad de andras arbeten innebär och då underlättar inte det för uppskattning (Man 1). Angelöw (2006) framför att uppskattning kan handla om att få uppskattning för bra genomförda arbetsuppgifter, vilket då enligt intervjupersonen kan vara svårt ifall man inte vet vad de andras arbetsuppgifter innebär. Det öppna kontorslandskapet kan till och med anses hämma förtroliga samtal. Om man exempelvis vill ge uppskattning till en kollega om något speciellt som man inte vill att andra ska höra så kanske man istället låter bli att säga det. (Kvinna 4) Trots dessa nackdelar anses det öppna kontorslandskapet i större

utsträckning påverka möjligheten till uppskattning på ett positivt sätt snarare än negativt. När det finns ett uppskattningsorienterat klimat på arbetsplatsen kan enligt Angelöw (2006) en god arbetstrivsel uppnås.

5.2 Könsskillnader gällande arbetstrivsel i ett öppet kontorslandskap

Utifrån det insamlade materialet framgår det att det finns vissa könsskillnader gällande arbetstrivseln i ett öppet kontorslandskap. De trivselfaktorer där skillnaderna är som mest tydliga är vid själva arbetet, prestation, personlig utveckling och ledning. Däremot finns det inga tydliga könsskillnader gällande trivselfaktorerna kommunikation, gemenskap och uppfattning. En sammanställning av dessa könsskillnader gällande trivsel illustreras i *Tabell 7* nedan.

Tabell 7 *"Sammanställning av könsskillnader gällande trivsel "*
Illustrerad utifrån intervjuer med Kvinna 1-6 och Man 1-6

Trivselfaktorer	Finns könsskillnader	Finns inga könsskillnader
Själva arbetet	X	
Prestation	X	
Personlig utveckling	X	
Kommunikation		X
Gemenskap		X
Ledning	X	
Uppskattning		X

Vidare kommer könsskillnader gällande de olika faktorerna framföras mer ingående. Detta för att tydliggöra det som nämns i *Tabell 7* ovan.

5.2.1 Själva arbetet

Av intervjupersonerna är det lika många män som kvinnor som anser att det öppna kontorslandskapet har en positivt påverkan på själva arbetet. Både kvinnorna och männen anser att samma faktor i det öppna kontorslandskapet leder till denna positiva påverkan,

nämligen att man kan dra nytta av sina kollegor. Alla intervjupersoner, alltså alla män och alla kvinnor, anser att det öppna kontorslandskapet har en viss negativ påverkan på själva arbetet. Trots att det är lika många män och kvinnor som anser detta, framkommer det vissa olikheter i hur det öppna kontorslandskapet påverkar själva arbetet. Exempelvis är det endast män som framför att de använder mail som kommunikationsform utåt istället för telefonsamtal för att inte störa andra. Samtliga kvinnor anser att det öppna kontorslandskapet medför koncentrationssvårigheter, vilket påverkar själva arbetet negativt, vilket endast hälften av männen framför vara ett problem för dem. Av intervjupersonerna är det även fler kvinnor än män som använder hörlurar eller går till andra rum för att skärma av sig än vad män gör. Att kvinnor upplever koncentrationssvårigheter i större utsträckning än vad män gör samt att de avskärmar sig med hörlurar eller genom att gå undan till ett annat rum kan förklaras genom det Danielsson och Theorell (2018) och Hirst och Schwabenland (2018) framför i sina studier. Danielsson och Theorell (2018) menar nämligen att kvinnor påverkas i högre utsträckning av stödfunktioner såsom extra ytor för koncentration och Hirst och Schwabenland (2018) beskriver i sin studie att många kvinnor i det öppna kontorslandskapet känner att de inte har möjlighet att gå undan och vara ifred och de känner sig hela tiden iakttagna av manliga kollegor. Det kan alltså ha att göra med att de är i större behov av stödfunktioner än män liksom att de känner sig iakttagna i sitt arbete och därför väljer att skärma av sig i större utsträckning än män. Muskat och Reitsamer (2020) framför däremot i sin studie att kvinnor i högre utsträckning än män är nöjda och tillfreds med sitt arbete när mindre gynnsamma arbetsvillkor föreligger, vilket inte framgår utifrån denna studies resultat. I denna studie framförs nämligen att själva arbetet i större utsträckning påverkas negativt för kvinnor än för män genom att sitta i ett öppet kontorslandskap, vilket i sin tur kan ha en negativ påverkan på kvinnornas trivsel.

5.2.2 Prestation

Lika många män som kvinnor anser att det öppna kontorslandskapet leder till att man i större utsträckning kan ta del av andra kunskap, vilket resulterar i att man kan prestera bättre. Detsamma gäller uppfattningen om de negativa effekter det öppna kontorslandskapet har på prestationen, då ungefär lika många män och kvinnor delar denna åsikt. Däremot anser majoriteten av kvinnorna att det är svårt att fokusera och att man inte hinner med det man vill

på grund av allt ljud som förekommer i det öppna kontorslandskapet, vilket endast hälften av männen framför. I Danielsson et. al. (2015) studie framkommer det att kvinnor påverkas betydligt mer av miljön än vad män gör. Att kvinnor upplever kontorsmiljön som mer störande än män kan alltså kopplas till Danielsson et. al. (2015) resultat, nämligen att kvinnor påverkas av miljön i större utsträckning än vad män gör. Så även om lika många män och kvinnor anser att det öppna kontorslandskapet medför negativa effekter på prestationen, vilket i sin tur kan påverka deras trivsel, verkar kvinnor i större utsträckning påverkas av det.

5.2.3 Personlig utveckling

Samtliga kvinnor och män som intervjuades anser att det öppna kontorslandskapet påverkar den personliga utvecklingen på ett positivt sätt. Fler kvinnor än män anser dock att man i det öppna kontorslandskapet lär sig visa hänsyn och respekt, vilket enligt dem leder till en personlig utveckling. Kvinnor anser alltså att lärande i form av hänsyn och respekt bidrar till deras personliga utveckling. Fler män än kvinnor anser däremot att lärande i form av att lätt kunna ställa frågor och få svar leder till en personlig utveckling för dem. Danielsson och Theorell (2018) framför att anledningen till varför män och kvinnor kan tänkas fungera på olika sätt, exempelvis när det kommer till teamwork och arbetskonflikter, kan ha att göra med att det finns skillnader mellan hur kvinnor och mäns mellanmänskliga strategier fungerar. Denna skillnaden skulle även kunna appliceras på varför kvinnorna och männen anser sig utvecklas på olika sätt på arbetsplatsen. Så trots att lika många män och kvinnor anser att det öppna kontorslandskapet påverkar den personliga utvecklingen på ett positivt sätt, så finns det skillnader i på vilket sätt män och kvinnor anser sig utvecklas i det öppna kontorslandskapet.

5.2.4 Kommunikation

Samtliga kvinnor anser att det öppna kontorslandskapet möjliggör en bra kommunikation på arbetsplatsen eftersom att man sitter nära varandra, vilket även alla män förutom en man anser. Lika många män som kvinnor anser även att det öppna kontorslandskapet möjliggör snabba kommunikationsvägar. Däremot framförs en del nackdelar gällande kommunikationen i ett öppet kontorslandskap, men även dessa åsikter delas av ungefär lika

många män som kvinnor. Både kvinnor och män belyser alltså både positiva och negativa aspekter gällande kommunikation i ungefär samma utsträckning och det framkommer därmed inga större skillnader mellan könen gällande denna faktor. Eftersom att kommunikationen enligt Angelöw (2006) påverkar medarbetarnas trivsel på arbetsplatsen, anses därför kommunikationen påverka trivseln bland män och kvinnor i samma utsträckning.

5.2.5 Gemenskap

Nästan alla kvinnor och män anser att det öppna kontorslandskapet påverkar gemenskapen på arbetsplatsen positivt. De flesta, oberoende av kön, anser alltså att närheten som finns i ett öppet kontorslandskap påverkar gemenskapen positivt. Däremot är det en kvinna som anser att gemenskapen kan försämras på grund av allt ljud i det öppna kontorslandskapet, eftersom att det kan bidra till irritation (Kvinna 2). Danielsson et. al. (2015) kommer i sin studie fram till att kvinnor påverkas i större utsträckning av buller, som sedan kan leda till konflikter på arbetsplatsen. Så trots att endast en minoritet av kvinnorna framför detta, kan detta visa på en könsskillnad, alltså att kvinnor i större utsträckning påverkas av ljud, som i sin tur kan leda till konflikter, mindre gemenskap och därmed en försämrad trivsel. Men eftersom att majoriteten av intervjupersonerna, både män och kvinnor, har ungefär samma uppfattning om gemenskapen verkar det ändå inte finnas några större könsskillnader gällande gemenskap.

5.2.6 Ledning

Trots att vissa framför fördelar med att sitta i samma öppna kontorslandskap som sin chef, upplever hälften av de intervjuade kvinnorna att om man sitter i samma öppna kontorslandskap som sin chef påverkar detta trivseln negativt, vilket är något vissa män även upplever. Danielsson och Bodin (2009) framför hur vissa kan känna sig observerade av andra i det öppna kontorslandskapet, vilket intervjupersoner känner sig vara av chefen. Hirst och Schwabenland (2018) beskriver även att det kan finnas könsskillnader gällande uppfattningen om att känna sig övervakad, då fler kvinnor i deras studie hela tiden kände sig iakttagna av kollegor. Bland intervjupersonerna är det också fler kvinnor än män som framför att detta är ett problem. Att kvinnorna i det öppna kontorslandskapet känner sig övervakade kan enligt Hirst och Schwabenland (2018) bero på att kvinnor i högre utsträckning är i behov av distans

och att kunna gå undan och vara ifred. Yildirim, Akalin-Baskava och Celebi (2007) har i en studie också konstaterat att män upplever den öppna kontorsmiljön som mer positiv än vad kvinnor gör, bland annat för att de manliga anställda i ett öppet kontorslandskap har en mer positiv uppfattning om utrymmet som ges i denna typ av kontor, till skillnad från vad kvinnor har. Om kvinnor inte får denna distans och utrymme, samt känner sig övervakade av cheferna, kan detta därmed tänkas påverka kvinnornas trivsel i större utsträckning än mäns.

5.2.7 Uppskattning

Nästan alla intervjupersoner upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar möjligheten till att ge och få uppskattning på ett positivt sätt. Alla män upplever att det är lättare att ge uppskattning direkt, vilket även hälften av kvinnorna upplever. Ungefär lika många män som kvinnor upplever att uppskattningen sker mer regelbundet i och med det öppna kontorslandskapet. Muskat och Reitsamer (2020) studie visar att uppskattning i arbetet leder till en ökad arbetstillfredsställelse, detta för både män och kvinnor. Däremot förblir kvinnor nöjda även om en liten uppskattning förekommer på arbetsplatsen, detta alltså i större utsträckning än män. Detta kan ha att göra med att kvinnor har lägre förväntningar när det kommer till uppskattning på arbetsplatsen. Så även om de flesta intervjupersoner upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar möjligheten till att ge och få uppskattning på ett positivt sätt, kan det vara så att kvinnorna ändå till större utsträckning påverkas av denna faktor än vad män gör och att uppskattning är än mer viktigt för dem för att uppnå en trivsam arbetsplats. En kvinna anser nämligen att det öppna kontorslandskapet kan hämma förtroliga samtal och därmed att uppskattning uteblir. Detta kan alltså ha att göra med att kvinnor påverkas av utrymmet i större utsträckning än vad män gör, som Yildirim, Akalin-Baskava och Celebi (2007) kom fram till i sin studie. Så om inte tillräckligt med utrymme finns skulle alltså kvinnor kunna uppleva att det försämrar möjligheten till att ge andra uppskattning och därmed hämma uppskattning mer bland kvinnor än bland män. Däremot anses majoriteten av intervjupersonerna, oberoende av kön, verka ha samma uppfattning gällande uppskattning i det öppna kontorslandskapet. Så även om tidigare studier kan visa på könsskillnader gällande uppskattning så är detta något som inte bekräftas i någon stor utsträckning av det intervjupersonerna framför.

6. Slutsats

I kapitlet kommer arbetets syfte besvaras. Kapitlet innehåller alltså en beskrivning på hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män.

Syftet med detta arbete var att beskriva hur ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna samt om trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män. Ett öppet kontorslandskap påverkar arbetstrivseln hos medarbetarna både på ett positivt och negativt sätt och trivseln skiljer sig mellan kvinnor och män, då kvinnor upplever att det öppna kontorslandskapet påverkar trivseln mer negativt än vad män gör.

Det som är gemensamt med alla de positiva aspekterna i ett öppet kontorslandskaps påverkan på arbetstrivsel är närheten, medan det som är gemensamt med alla de negativa aspekterna är störningsmomenten och ljuden i omgivningen. Eftersom att det öppna kontorslandskapet generellt sätt bidrar till mer närhet till kollegorna samt fler störningsmoment och ljud, kan detta alltså vara utgångspunkter för hur medarbetarna uppfattar trivseln.

Det som främst är positivt och som kan kopplas till närheten är möjligheten att lättare lära känna sina kollegor, kunna ställa frågor och diskutera samt ge varandra feedback och beröm. När alla sitter samlade i ett kontor uppstår ett bra samspel mellan kollegorna, vilket påverkar medarbetarnas trivsel på ett positivt sätt. På detta sätt har alltså det öppna kontorslandskapet en positiv påverkan på arbetstrivseln.

Det som främst är negativt och som kan kopplas till störningsmomenten och ljuden i omgivningen är att medarbetarna har svårt att koncentrera sig, blir avbrutna i sitt arbete och ibland måste utföra sitt arbete på ett annorlunda sätt som då inte är lika effektivt. Detta bidrar i sin tur till att medarbetarna ofta inte uppnår sina uppsatta mål och därmed inte kan utföra sitt arbete på det sätt de vill. När alla sitter samlade i ett kontor uppstår koncentrationssvårigheter och en ineffektivitet, vilket påverkar medarbetarnas trivsel på ett

negativt sätt. På detta sätt har alltså det öppna kontorslandskapet en negativ påverkan på arbetstrivseln.

Det öppna kontorslandskapet påverkar även kvinnor och män på olika sätt. Ljud och störningsmoment är som tidigare nämnts något som påverkar trivseln hos medarbetarna på ett negativt sätt, men detta har en större påverkan på kvinnor än män. Kvinnor påverkas alltså mer av omgivningen på kontoret. Närhet är som tidigare nämnts något som påverkar trivseln hos medarbetarna på ett positivt sätt, men även här finns fler negativa aspekter för kvinnor än för män. Kvinnor tenderar till att känna sig mer övervakade av andra i det öppna kontorslandskapet, vilket påverkar trivseln på negativt sätt. Trivseln i ett öppet kontorslandskap skiljer sig alltså mellan kvinnor och män, då kvinnor påverkas mer negativt av det öppna kontorslandskapet än vad män gör.

7. Diskussion och implikation

Nedan framförs kommentarer kring arbetet som inte ryms i arbetets syfte. Kapitlet innefattar hur företag och policyskapare kan dra nytta av resultatet, styrkor och svagheter med arbetet samt rekommendationer till vidare forskning inom ämnet.

Detta arbete har resulterat i nya insikter kring trivsel i ett öppet kontorslandskap. Enligt slutsatsen bidrar det öppna kontorslandskapet nämligen till närhet till kollegorna, vilket påverkar trivseln positivt, samt störningsmoment och ljud, som påverkar trivseln negativt. Detta arbete har därmed bidragit till ny kunskap gällande trivsel i ett öppet kontorslandskap som företag och policyskapare kan ha användning av.

För att förbättra arbetstrivseln i öppna kontorslandskap bör företag låta medarbetarna dra nytta av närheten i medarbetarnas arbetsuppgifter. Det öppna kontorslandskapet anses vara gynnsamt när arbetsuppgifter utförs i team och därför kan företag dra nytta av närheten som uppkommer i det öppna kontorslandskapet genom att införa fler arbetsmoment där samarbete och teamwork är optimalt. Företag bör även minimera störningsmoment och ljud, för att på så vis förhindra minskad trivsel. För att öka trivseln hos medarbetarna bör därför företag prioriter att lösa dessa problem, exempelvis genom att använda ljudisolering på ett effektivt sätt eller uppnå minskning av störningsmoment och ljud på annat sätt i det öppna kontorslandskapet. Att det finns könsskillnader gällande trivsel i ett öppet kontorslandskap är även det en insikt som företag kan dra nytta av. Företag kan nämligen genom denna kunskap försöka prioritera kvinnornas behov i ett öppet kontorslandskap, då kvinnor enligt slutsatsen anses trivas sämre i ett öppet kontorslandskap i jämförelse med män. Kvinnor störs mer av omgivningen, inte bara av ljud, utan även av att man känner sig övervakad. Därmed bör företag förutom ljudisolering även se över ifall man borde införa mer avskärmning mellan medarbetarna.

Insikterna och kunskapen kring trivsel i ett öppet kontorslandskap är något som även policyskapare kan få användning av, då krav på viss typ av ljudisolering och avskärmning skulle kunna förbättra arbetsmiljön och bidra till en ökad social hållbarhet, framförallt för att

främja kvinnors trivsel på arbetsplatsen. Trivsel i ett öppet kontorslandskap berör alltså inte bara företag och deras medarbetare, utan även policyskapare.

Trots att de nya insikterna anses vara av nytta för företag och policyskapare finns det vissa aspekter som begränsar tillämpningen av studien och slutsatserna. Eftersom att studien är utförd i ett begränsat geografiskt område, nämligen Växjö med omnejd. Hade resultatet kunnat se annorlunda ut om studien utförts i ett annat geografiskt område, framförallt utanför Sverige, men även på andra geografiska platser i Sverige. Det kan även finnas kulturella aspekter som kan ha påverkat samtliga intervjupersoners upplevelser och åsikter, då olika företagskulturer kan förekomma beroende på vilket företag det öppna kontorslandskapet är i. Dessa kulturella aspekter kan därav vidare ha påverkat arbetets slutsatser. Därför bör företag och policyskapare vara medvetna om att den geografiska begränsningen och kulturella faktorer kan ha påverkat arbetets resultat.

En annan svaghet med studien är att den endast är baserad på 12 personers upplevelser av att arbeta i ett öppet kontorslandskap. Öppna kontorslandskap har idag blivit en vanlig kontorsform och därav representerar dessa personer endast en minoritet av alla de som arbetar i ett öppet kontorslandskap. Men eftersom att personerna som deltagit i studien arbetar i olika branscher och i kontor med olika storlekar, anses resultatet ändå representera uppfattningen om trivseln i ett öppet kontorslandskap på ett bra och övergripande sätt, vilket är en styrka med arbetets tillämpbarhet.

För att få ytterligare kunskap kring trivseln i ett öppet kontorslandskap och könsskillnader kan vidare forskning inom ämnet vara av intresse. I vidare forskning skulle man exempelvis kunna undersöka på vilket sätt ljudisolering främjar trivsel i ett öppet kontorslandskap. Hur möjligheten till avskärmning främjar medarbetarnas trivsel är också något som vidare skulle kunna undersökas. Det är även av intresse att undersöka könsskillnader kring ämnet, exempelvis att forska kring ifall kvinnor trivs bättre i det öppna kontorslandskapet om de har större tillgång till andra ytor som möjliggör att vara ifred.

Källförteckning

Böcker

Abrahamsson, B. & Andersen, J. A. (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4. [rev.] uppl., Malmö: Liber.

Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje: att skapa större arbetslust*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, B. (2015). *Mera arbetsglädje: att utveckla och stärka arbetslusten*. Stockholm: Natur & kultur.

Björk Bovin, I. & Ståhl, J-E. (2009). *Att flytta till och arbeta i öppet kontor.* Stockholm: Prevent.

Bryman, A. (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

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

Ericsson, D. (2019). *Myter om metod*. Lund: Studentlitteratur.

Holme, I-M. & Solvang, B-K. (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. 2. uppl., Lund: Studentlitteratur.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C. & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: enhancing the lessons of experience*. 4. uppl., London: McGraw-Hill.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2014). *Hur moderna organisationer fungerar.* 4. uppl., Lund: Studentlitteratur.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. 4. [rev.] uppl., Lund: Studentlitteratur.

Thurén, T. & Werner, J. (2019). *Källkritik*. 4. uppl., Stockholm: Liber.

Vetenskapliga artiklar

Danielsson, B. C. & Bodin, L. (2008). Office Type in Relation to Health,Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees. *Environment & Behavior*, 40(5), 636-668.

Danielsson, B. C. & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of Architectural and Planning Research*, 26(3), ss. 241-257.

Danielsson, B. C., Bodin, L., Wulff, C. & Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 42, ss. 161-171. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.004

Danielsson, B. C. & Theorell, T. (2018). Office Employees' Perception of Workspace Contribution: A Gender and Office Design Perspective. *Environment and Behavior*, ss. 1-32. DOI: 10.1177/001391651875914

Hirst, A. & Schwabenland, C. (2018). Doing gender in the ‘new office’. *Gender, Work & Organization*, 25(2), ss. 159-176. DOI: https://doi.org/10.1111/gwao.12200

Jahncke, H., Hygge, S., Halin, N., Green, A. M. & Dimberg, K. (2011). Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration. *Journal of Environmental Psychology*, 31(4), 373-382.

Kim, J. & Dear, R. de. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open- plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, ss. 18-26.

Lalwani, S. & Lalwani, S. J. (2017). Relevance of Herzberg's Hygiene Theory in Today's Context: An Analysis of Motivators and Hygiene Factors in Present Scenario in Indian Context. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 5(7), ss. 19-25.

Liu, Y., Aungsuroch, Y. & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), ss. 84-91. DOI: 10.1111/inr.12215

Muskat, B. & Reitsamer, B. F. (2020). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), ss. 265-283. DOI: 10.1108/PR-11-2018-0448

Oldham, G. R. & Brass, D, J. (1979). Employee Reactions to an Open-Plan Office: A Naturally Occurring Quasi-Experiment. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), ss. 267-284. DOI: 10.2307/2392497

Prasad K. V. V. D. & Karumuri, V. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), ss. 24-42.

Sanjeev., Bhalla, N. S., Sidhu, T. S. & Shruti. (2017). Job Satisfaction Among Executive Level Employees in Selected Private Sector Banks in Punjab: A Comparative Study. *Journal on Management*, 12(1), ss. 25-32.

Yildirim, K., Akalin-Baskava, A. & Celebi, M. (2007). The effects of window proximity, partition height, and gender on perceptions of open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology,* 27(2), ss. 154-165. DOI: 10.1016/j.jenvp.2007.01.004

Övrig artikel

Brown, E. G. (2017). The Open Office Plan: How to Gain Collaboration without Losing Concentration. *Nonprofit World*, 35(4), ss. 22-23.

Avhandlingar

Danielsson, C. (2005). *Office Environment, Health & Job Satisfaction: An Explorative Study of Office Design's Influence.* Lic.-avh. Kungliga Tekniska Högskolan. Stockholm: Univ.

Jahncke, H. (2012). *Cognitive performance and restoration in open-plan office noise*. Luleå: Luleå universitet. http://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:991382/FULLTEXT01.pdf

Seddigh, A. (2015). *Office type, performance and well-being.* Stockholm: Stockholms Universitet. http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:840700/FULLTEXT02.pdf

Internetkällor

Arbetsmiljöverket. (2016). *Olika typer av kontorslokaler.* https://www.av.se/inomhusmiljo/lokaler-och-arbetsutrymme/lokalernas-storlek/olika-typer-av-kontorslokaler/ [2020-04-01]

Duc, L. M. (2007). *Induktion, deduktion och abduktion*. http://www.leduc.se/metod/Induktion,deduktionochabduktion.html [2020-04-29]

Nilsson, J. (2015). *Kvinnor påverkas mer än män av kontorsmiljön.* https://www.stressforskning.su.se/om-oss/press-nyheter/nyheter/kvinnor-p%C3%A5verkas-mer-%C3%A4n-m%C3%A4n-av-kontorsmilj%C3%B6n-1.247669 [2020-03-30]

Nova Futura. (u.å.). *Bosse Angelöw*.
http://www.novafutura.se/readinfo.php?textid=77 [2020-05-15]

Universitetsbiblioteket. (2020). *GDPR för studenter*.
https://lnu.se/ub/skriva-och-referera/Skriva-akademiskt/gdpr-for-studenter/ [2020-04-28]

Video

Wolke, A. (2018). Evaluating information sources - a method [video].
https://play.lnu.se/media/0_4z55q7zl [2020-04-10]

Muntliga källor

Kvinna 1. (2020). Intervju.

Kvinna 2. (2020). Intervju.

Kvinna 3. (2020). Intervju.

Kvinna 4. (2020). Intervju.

Kvinna 5. (2020). Intervju.

Kvinna 6. (2020). Intervju.

Man 1. (2020). Intervju.

Man 2. (2020). Intervju.

Man 3. (2020). Intervju.

Man 4. (2020). Intervju.

Man 5. (2020). Intervju.

Man 6. (2020). Intervju.

Bilaga

Intervjuguide

Inledande frågor om det öppna kontorslandskapet

- Hur många är ni som arbetar i det öppna kontorslandskapet?
- Ungefär vilken typ av ansvar/anställning har de som arbetar i det öppna kontorslandskapet?
- Vill du beskriva hur det öppna kontorslandskapet ser ut? (storlek, skiljeväggar, identiska skrivbord etc)

Frågor gällande trivsel

- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar själva arbetet, alltså dina arbetsuppgifter och hur du arbetar?
- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar din möjlighet till prestation?
- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar din personliga utveckling?
- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar kommunikationen mellan medarbetarna?
- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar gemenskapen på arbetsplatsen?
- Hur anser du trivseln i det öppna kontorslandskapet påverkar de anställdas relation till ledningen?
- Hur anser du att det öppna kontorslandskapet påverkar möjligheten till att ge uppskattning till andra?

Avslutande fråga

- Anser du att det öppna kontorslandskapet är positivt eller negativt när det kommer till din trivsel på arbetsplatsen?