



Betydelsen av det fysiska kontoret i en distanserad och digitaliserad arbetsvärld

Eva Grönblad

Institutionen för företagsledning och organisation

Svenska handelshögskolan

Helsingfors

2021

SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN

Institution: Företagsledning och organisation	Arbetets art: Magisteravhandling
Författare och Studerandennummer: Eva Grönblad, s163800	Datum: 20.07.2021
Avhandlingens rubrik: Betydelsen av det fysiska kontoret i en distanserad och digitaliserad arbetsvärld	
Sammandrag: <p>Den digitala utvecklingen har möjliggjort att kunskapsarbete går att utföras på distans. Tack vare den rådande coronapandemin har distansarbete och användningen av digitala medel tagit stora framsteg. Eftersom så gott som allt kunskapsarbete utförts på distans i ca 1,5 år sitter företag och arbetstagare i en ny situation där betydelsen av det fysiska kontoret evalueras om. Tidigare forskning indikerar att fysiska kontor har en viktig social och företagskulturell betydelse där arbetstagarnas maximala arbetsförmåga stöds, men också att det fysiska kontoret har börjat tappa sin traditionella centralitet. Kunskapsarbetet är mindre platsbundet tack vare dagens digitala kommunikationsverktyg.</p> <p>Syftet med denna avhandling är att undersöka betydelsen av det fysiska kontoret ur den individuella arbetstagarens synvinkel. Avhandlingen utförs med en kvalitativ forskningsmetod inom ett fallföretag. Tolv respondenter intervjuas för att möjliggöra en jämförbar och mångsidig bas. Avhandlingens forskningsfrågor är uppställda för att specifikt förstå vilken betydelse det fysiska kontoret har för respondenterna samt hur distansperioden har påverkat deras uppfattningar och behov av ett fysiskt kontor.</p> <p>Enligt resultaten är kontorets sociala natur och resultatdrivande stödfunktioner de centrala betydelseframkallande faktorerna. Kontorets mångsidiga och moderna design tillsammans med ergonomiska utrymmen stöder kunskapsarbetets olika former och hämtar mervärde till arbetstagarna. Distansövergången upplevdes av respondenterna på olika sätt där övergången påverkades av arbetsuppgifternas karaktär, anställningstiden i teamet, tidigare distanserfarenhet och arbetsförhållandena hemma. Ett ökat behov för flexibla distanspraxis framkommer bland respondenterna där det fysiska kontoret fungerar främst som en gemensam organisations- och arbetsrelaterad bas för social interaktion och arbetsstöddande funktioner.</p> <p>Resultaten bidrar med en aktuell kartläggning av det fysiska kontorets betydelse för att stöda företag och beslutsfattare med framtida organisering av organisationspraxis.</p>	
Nyckelord: det fysiska kontoret, kunskapsarbete, digitalisering, distansarbete, betydelsekonstruktion, coronapandemin	

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	1
1.1	Problembakgrund.....	2
1.2	Syfte	3
1.3	Avgränsningar	4
1.4	Definitioner	4
1.5	Avhandlingens struktur.....	5
2	DET FYSISKA KONTORETS BETYDELSE.....	7
2.1	Bakgrund	7
2.1.1	Den objektiva och subjektiva ansatsen.....	7
2.1.2	Kontoret och organisationen	9
2.2	Tidigare forskning om kontorets betydelse	11
2.2.1	Produktivitet och performans.....	12
2.2.2	Välstånd och arbetstillfredsställelse	15
2.2.3	Innovation och kreativitet.....	16
2.2.4	Gränsen mellan arbete och fritid	18
2.3	Betydelsekonstruktion och behov	19
2.3.1	Arbetsrelaterade behov	22
2.4	Person-environment fit	23
2.5	Sammanfattning av referensramen	24
3	METOD	27
3.1	Forskningsfilosofi.....	27
3.2	Forskningsansats.....	29
3.3	Forskningsmetod.....	29
3.4	Forskningsdesign och tidsram	30
3.5	Datansamlingsmetod	31
3.5.1	Semi-strukturerade intervjuer.....	31
3.5.2	Val av fallföretag och respondenter	32
3.5.3	Intervjuguide.....	34
3.6	Analys av data.....	35
3.7	Trovärdighet och kvalitet	37

4	RESULTAT OCH ANALYS	39
4.1	Betydelsefaktorer på det fysiska kontoret.....	39
4.1.1	Resultatdrivande stödfunktioner.....	41
4.1.2	Sociala faktorer	43
4.2	Distansperiodens inverkan	46
4.2.1	Olikheter i distansövergången	46
4.2.2	Förändrat självledarskap	51
4.3	Sammanfattning	54
5	DISKUSSION	57
5.1	Det bästa av två världar	57
5.2	Organisationens intresse i det nya normala	59
6	SLUTSATSER	62
6.1	Kontribution och praktiska implikationer	64
6.2	Förslag på fortsatt forskning	65
	KÄLLFÖRTECKNING	66

BILAGOR

Bilaga 1	Intervjuguide	72
----------	---------------------	----

TABELLER

Tabell 1	Avhandlingens struktur	6
Tabell 2	Intervjutabell	33
Tabell 3	Exempel på kodning med R4.....	36
Tabell 4	Påverkande faktorer i distansövergången.....	50

FIGURER

Figur 1	Strukturen till referensramen	7
Figur 2	Det fysiska kontorets indirekta inverkan på finansiella resultat.....	13
Figur 3	Illustration av betydelsekonstruktion	21
Figur 4	Forskningslöken	27
Figur 5	Den tudelade betydelsereationen.....	57

1 INLEDNING

Det fysiska kontoret har traditionellt haft en central roll i organisationer och bland arbetstagare eftersom dessa rum har fungerat som en plats där arbetskraften samlas för att utföra sitt arbete (Kamarulzaman, Saleh, Hashim & Abdul-Ghani, 2011). Kontor har medfört ett värde för företagen och tidigare forskning har noterat flera positiva effekter av dessa på bland annat arbetstagarnas produktivitet och arbetstillfredsställelse (Kegel, 2017). Tack vare dessa fördelar har företag trots den pågående digitala utvecklingen haft ett kvarlevande intresse att utveckla och investera i moderna kontor som på bästa möjliga sätt stöder arbetstagarnas arbetsförmåga och uppfyller deras arbetsrelaterade behov. Det fysiska kontoret kan därför anses som en strategisk tillgång likvärdig med företagets kapital, tillgångar och personal. (Harris, 2019)

Den ökade digitaliseringen har orsakat en förändring i hur och var kunskapsarbete utförs (Ilsøe, 2017) och väcker även frågor kring det fysiska kontorets roll då distansarbetet ökar (Laing & Bacevice, 2013) och platsbundenheten minskar (Ilsøe, 2017). Digitaliseringen syns på arbetsplatserna till exempel så att kunskapsarbetare i dagens läge huvudsakligen använder sig av informations- och kommunikationsteknologier i sitt arbete (Vuori, Helander & Okkonen, 2019). Genom den digitala utvecklingen har arbetstagarnas värdesättning av och förväntning på arbetsplatsen utvecklats parallellt och skapat nya krav och prioriteringar för hur arbetstagare anser att arbetet ska utföras och i hurdan omgivning. En förändrad karaktär på kunskapsarbetet och arbetstagarnas utvecklade prioriteringar ställer därmed utmaningar också på fysiska kontor och deras framtida betydelse. (Harris, 2015)

Även om digitaliseringen redan en tid inneburit förändringar för kunskapsarbetares sätt att jobba, bland annat via ökad flexibilitet gällande den platsen där arbetet utförs (Ilsøe, 2017), har den rådande coronapandemin medfört nya utmaningar både för arbetstagare och organisationer. Enligt lägesrapporten gjord av det globala konsultföretaget KPMG (2020) har pandemin stärkt redan pågående trender såsom digitalisering av arbete, förändring av fysisk detaljhandel och ökat fokus på olika hållbarhetsaspekter, vilka har en betydande inverkan på hur fastighetsmarknaderna utvecklas i framtiden. Rapporten synliggör hur det påtvingade distansarbetet och den ökade användningen av digitala kommunikationsverktyg försatt företag och arbetstagare i en ny situation där digitala verktyg spelar en viktigare roll än någonsin förr. Situationen har också tvingat både

arbetsgivare och arbetstagare att hitta alternativa lösningar för att utföra arbete på distans. Detta har gjort att många kontor nu står tomma, vilket väckt tankar och diskussion kring behovet och betydelsen av det fysiska kontoret i framtiden.

Med utgångspunkt i det förändrade världsläget och diskussionen kring behovet av fysiska kontor kommer denna avhandling undersöka betydelsen av företagens fysiska kontor ur den individuella arbetstagarens synvinkel. Genom att fokusera på ett fallföretag som nyligen investerat i ett modernt kontor kartlägger avhandlingen vad kunskapsarbetare värdesätter när det gäller företagets fysiska kontor och hurdant förhållande arbetstagarna har till det. Genom semi-strukturerade intervjuer söks en djupare förståelse i betydelsen av det fysiska kontoret. Med hjälp av tidigare teori förklaras och kartläggs betydelsen av det fysiska kontoret för att skapa en uppfattning om vilka behov som uppfylls på kontoret och vilka typer av förändring den distanserade och digitaliserade perioden fört med sig.

1.1 Problembakgrund

I och med att coronapandemin har tvingat företag i allt större utsträckning än tidigare att använda sig av digitala verktyg för att deras anställda ska kunna utföra sina jobb hemifrån har den digitala utvecklingen tagit ett enormt steg framåt. Enligt rapporten gjord av KPMG (2020) har flera företag och arbetsgivare försatts i en situation där de tvingats omvärdera behovet av ett fysiskt kontor för att vara förberedda när världsläget lugnar sig och arbetstagare återvänder till kontoret, om alls. Digitaliseringen av kunskapsarbetet har redan före detta undantagsläge bevisat att fysiska kontor har börjat tappa sin centralitet eftersom digitaliseringen möjliggjort att arbete inte längre är platsbundet i samma utsträckning som tidigare (Laing & Bacevice, 2013; Ilsøe, 2017). Med bärbara datorer och digitala kommunikationsverktyg kan kunskapsarbetet utföras utanför själva kontoret (Vuori et al. 2019), som traditionellt setts som den platsen där arbetet äger rum, vilket ändrat på arbetstagarnas behov av arbetskontor (Harris, 2015).

Nyligen gjorda studier anser dock fortfarande att företagens fysiska kontor är en viktig tillgång ur organisationens perspektiv, men också den individuella arbetstagarens synvinkel (Harris, 2019). Kontoren för arbetstagare samman, främjar samarbete och bidrar till uppkomsten av en gemensam företagskultur med hjälp av arbetstagarnas interaktioner (Oksanen & Stähle, 2013). Ur organisationens synvinkel är det uppenbart att företagens fysiska kontor har en viktig roll i att främja bättre resultat och prestationsnivå i och med att arbetstagarnas behov ständigt evalueras och optimeras där

(Harris, 2019). För individuella arbetstagare har kontor ansetts vara betydelsefulla med tanke på individuella insatser som påverkat arbetstagares produktivitet (Haynes 2008), innovationer (Toker & Gray, 2008), beteenden och attityder (Ashkanasy, Ayoko & Jehn, 2014) samt allmänna effektivitetsfaktorer och framgångar (Kamarulzaman et al. 2011).

Både arbetstagare och arbetsgivare sitter härmed i en ny situation där de tvingas omvärdera sin egentliga relation till det fysiska kontoret (KPMG, 2020), vilket skapar utrymme för en evaluering av det fysiska kontorets betydelse. Tidigare forskning har bevisat både det fysiska kontorets roll och funktion för organisationer och arbetstagare ur centrala arbetsrelaterade synvinklar (Kegel, 2017), men den ökade digitaliseringen och distanspraxisen har även bevisat sina fördelar under årens lopp (Oksanen & Ståhle, 2013). Därmed har det rådande pandemiläget skapat en ny situation där digitaliseringen av arbetet tagit ett stort steg framåt, vilket i sin tur skapat ett tillfälle att utvärdera den aktuella betydelsen av det fysiska kontoret och vilka behov kontoret uppfyller. Tidigare forskning har även ett starkt organisationsperspektiv, varför denna avhandling lyfter fram arbetstagsynvinkeln för att förstå den möjliga variationen och orsakerna för betydelsekonstruktionen. Detta möjliggör även en djupare förståelse av hur distansövergången upplevts och påverkat den existerande betydelserelationen.

Denna avhandling bidrar till forskning med en aktuell kartläggning av den individuella arbetstagarens uppfattning om det fysiska kontorets betydelse. Avhandlingen söker svar genom att se på hur det ökade distansarbetet och digitaliseringen under pandemiläget har påverkat arbetstagarnas relation och behov av ett fysiskt kontor. Genom att skapa denna djupare förståelse kommer avhandlingen inte att generalisera ett fenomen, utan snarare skapa en riktgivande uppfattning om hur det ökade distansarbetet har påverkat arbetstagarnas relation till kontoret. Detta gäller många moderna företag i Finland. Den informationen kan stöda företag och arbetsgivare i framtida beslutsfattning gällande den fysiska kontorets organisering, genom att belysa vad arbetstagare värdesätter och vilka behov det fysiska kontoret uppfyller.

1.2 Syfte

Syftet med denna avhandling är att undersöka betydelsen av företagets fysiska kontor ur den individuella arbetstagarens synvinkel. Ökningen av distansarbete, som möjliggjorts av den ökade digitaliseringen och ytterligare eskalerat som en följd av coronapandemin, har förändrat det sättet på vilket kunskapsarbete kan utföras och orsakat ett skifte i relationen och behoven mellan arbetstagare och fysisk arbetsplats.

För att uppnå avhandlingens syfte har följande forskningsfrågor formulerats:

- Vilka faktorer på det fysiska kontoret värdesätts av individuella arbetstagare? Vilka behov fyller kontoret?
- Hur har det ökade distansarbetet påverkat individuella arbetstagares behov av ett fysiskt kontor? Har nya behov för kontoret uppstått?

1.3 Avgränsningar

Avhandlingen eftersträvar en djupare förståelse av betydelsen av företagets fysiska kontor genom att fokusera på ett finskt börsnoterat företag som nyligen gjort en stor investering i ett nytt kontor. På grund av att avhandlingen till sin natur är en fallstudie, kan de resultat och slutsatser som framkommer inte användas för en allmän generalisering av ett fenomen. Däremot hoppas denna avhandling kunna bidra med djupgående insikter från ett fallföretag, vilka i sin tur kan möjliggöra diskussion bland andra företag, arbetsgivare och arbetstagare som ställs inför liknande frågor.

Respondenterna i denna studie består av kunskapsarbetare inom olika avdelningar för att på sitt sätt bidra med olika perspektiv. Digitaliseringen påverkar, som Vuori et al. (2019) nämnde, främst kunskapsarbetare som numera utför sina arbeten via digitala kommunikationsverktyg. Därför utelämnas arbetstagare inom andra områden, då påverkan av digitaliseringen och pandemin har varit annorlunda hos dem.

1.4 Definitioner

Kontoret definieras av Kaplan och Aronoff (1996) som en fysisk enhet med arbetsutrymmen där arbetskraften är samlad och där företagsrelaterad information och kunskap bearbetas. Tack vare digitaliseringens utveckling kan information bearbetas likaså virtuellt på digitala plattformar (Ilsøe, 2017), vilket också ligger i avhandlingens intresse. När kontor nämns menas den fysiska enheten som är i företagets befogande och de utrymmen som erbjuds för att arbetstagare ska kunna utföra arbetet.

Kunskapsarbete klassificeras som en arbetsform där arbetstagaren producerar nya idéer och resultat via sin intellektuella kapacitet och kunskap samt arbetar med immateriella resurser. Kunskapsarbetare kan applicera existerande kunskap till att utveckla produkter och den operativa verksamheten. Denna kunskap anses vara en värdefull tillgång för företagets utveckling och framgång. Arbetet görs enkelt sagt ”inne

i huvudet”, men kräver att dessa idéer också delas vidare inom organisationen för att kunna förverkligas. (Drucker, 1989, i Markova & Ford, 2011)

Digitalisering beskriver i stora drag den ökade användningen av informations- och kommunikationsteknologier i vardagen, vilket har ändrat våra liv både privat och arbetsmässigt. Digitaliseringen har främst påverkat och omvandlat företagsvärlden och orsakat ett stort digitalt skifte i arbetssätt. Digitaliseringen har även hämtat med sig en förändrad arbetsmarknad och nya krav på både arbete och dess utförande, då dagens kunskapsarbetare förväntas ha utvecklade digitala kunskaper. (Vuori et al. 2019)

Distansarbete är en form av arbete som tack vare digitala arbetsplattformar och utvecklad telekommunikation möjliggör att arbete kan utföras utanför det primära arbetskontoret utan platsbundenhet (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Betydelsekonstruktion är en process som bygger på behovsuppfyllelse och relationsbyggande mellan en själv och den externa världen. Betydelsekonstruktion är en subjektiv process och baserar sig på individens uppfattningar och förväntningar på världen runtomkring. Enligt filosofer inom västerländsk existensialism uppstår en betydelse av en relation mellan en själv och den externa domänen. (Heine, Proulx & Vohs, 2006)

Coronapandemin beskriver sammansättningsvis det rådande pandemiläget som orsakas av det nya coronaviruset. Virusets orsakar en smittosam Covid-19 sjukdom. Coronapandemin bröt ut kring årsskiftet 2020, vilket orsakade nedstängningar av samhällen i stort sett runtom i hela världen. Detta har också påverkat näringslivet eftersom arbetstagare tvingats arbeta hemifrån och butiker och fabriker att hålla stängt. (WHO, 2021)

1.5 Avhandlingens struktur

Strukturen i denna avhandling är traditionell till en magisteravhandling. Efter detta inledande kapitel fortsätter det andra kapitlet med en överblick över tidigare gjord forskning och teori för att klargöra den existerande kunskapen om relationen mellan arbetstagare och det fysiska kontoret, vilket lägger grunden till den empiriska datainsamlingen och analysen. Det tredje kapitlet introducerar studiens metodik där strukturen följer forskningslöken av Saunders, Lewis och Thornhill (2016, s. 124). Det fjärde kapitlet presenterar i sin tur resultaten från den empiriska datainsamlingen som analyseras i relation med den teori som presenterades i kapitel två. I det femte kapitlet

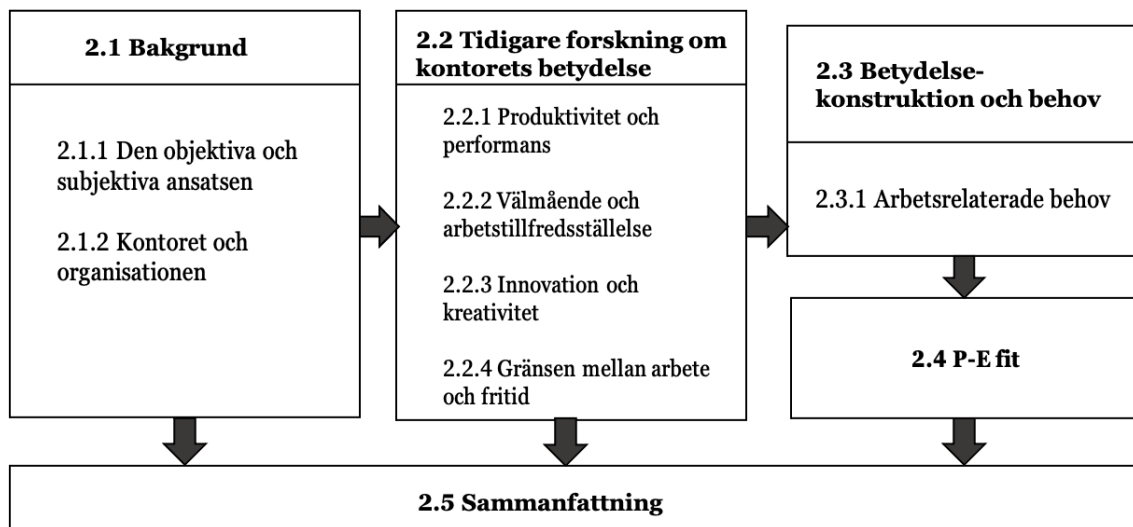
diskuteras resultaten. Avhandlingen avslutas och sammanfattas i kapitel sex där praktiska implikationer och förslag till fortsatt forskning presenteras.

Kapitel	Innehåll	Mål
2. Det fysiska kontorets betydelse	Presentation av relevant litteratur och centrala synvinklar	Att sammanfatta den relevanta litteraturen för att stöda den empiriska dataanalysen
3. Metod	Genomgång av vald metodik för empiriska datainsamlingen samt presentation av forskningsansats, -design och -strategi	Att stöda avhandlingens empiriska del i enlighet med syftet samt öka på nivån av transparens och trovärdighet
4. Resultat och analys	Presentation av intervjudata och analys av det i förhållande till teori	Att grundligt och insiktsfullt sammankoppla empiri med teori i enlighet med syftet, för att ge svar på forskningsfrågorna
5. Diskussion	En kritisk diskussion av resultaten ur en bredare synvinkel	Att bevisa en kritisk tankegång i förhållande till de empiriska resultaten
6. Slutsatser	Sammanfattning av avhandlingens centrala resultat där praktiska implikationer samt förslag till fortsatt forskning presenteras	Att avsluta avhandlingen och sammanfatta avhandlingens centrala budskap

Tabell 1 **Avhandlingens struktur**

2 DET FYSISKA KONTORETS BETYDELSE

Detta kapitel lyfter fram det mest centrala inom den aktuella litteraturen för att skapa en helhetsuppfattning om betydelsen av det fysiska kontoret. Det första avsnittet börjar med en genomgång som introducerar två huvudsakliga ansatser för funktionen av det fysiska kontoret – den objektiva och den subjektiva ansatsen. Avsnittet diskuterar också rollen av det fysiska kontoret för organisationen, för att förstå kontexten individuella arbetstagare samspelar i. Det andra avsnittet presenterar tidigare forskning inom specifikt kontorets betydelse och vilka sammanhang som bör tas i beaktande i den empiriska analysen. Det tredje och det fjärde avsnittet klargör även för avhandlingen centrala synvinklar för specifikt betydelsekonstruktion och P-E fit som anses centrala för att kunna skapa en djupare helhetsuppfattning om ämnet. Kapitlet avslutas med en sammanfattning som knyter samman den aktuella kunskapen för att stöda den empiriska analysen i kapitel fyra. Figuren nedan visualiserar strukturen till detta kapitel.



Figur 1 Strukturen till referensramen

2.1 Bakgrund

2.1.1 Den objektiva och subjektiva ansatsen

Funktionen av det fysiska kontoret i den socialt uppbyggda organisationen kan vinklas från ett *objektivt* och ett *subjektivt* perspektiv, vilket bland annat Ari Kuismin betonar i sin doktorsavhandling (Kuismin, 2020). Den objektiva ansatsen grundar sig starkt i hur

Tim Davis (1984) definierar det fysiska kontorets funktion som en fysisk enhet som stöder organisering och ledning av arbetet. Den objektiva ansatsen ser på det fysiska kontoret som en relativt stabil enhet där arbetet utförs, organiseras och justeras samt inkluderar tre huvudsakliga element: fysisk enhet, fysiskt stimuli och symboliska artefakter (Davis, 1984). Den objektiva ansatsen vinklar därmed det fysiska kontoret som en rent fysisk enhet som skiljer det fysiska ifrån den socialt uppbyggda omgivningen och naturen. Fysiskt arrangemang, ljud och ljus påverkar arbetstagarnas arbetsförmåga och skapar även arbetsrelaterade associationer som i sin tur påverkar den individuella arbetsupplevelsen. (Elsbach & Pratt, 2007)

Utöver den objektiva ansatsen är den subjektiva ansatsen central för denna avhandling eftersom intresset ligger i att förstå den individuella arbetstagarens perspektiv. Den subjektiva ansatsen ser istället på den socialt uppbyggda organisationen som skapas av individuella erfarenheter och emotionell respons (Dale & Burrell, 2007), som i sin tur medverkar i uppkomsten och strukturen av organiseringen av arbetet (Van Marrewijk, 2011). Den subjektiva ansatsen baserar sig på de värderingar och betydelser som kommuniceras via den fysiska omgivningen, vilket i sin tur, likaså som den fysiska strukturen, medverkar i hur arbetet organiseras och struktureras (Dale & Burrell, 2007).

Det är viktigt att klargöra dessa två ansatser eftersom det bidrar till förståelsen av samspelet mellan dem på kontoret – det fysiska kontoret avgränsar, organiserar och styr arbetet (Davis, 1984) i samspel med subjektiva värdesättningar och relationer som skapas och kommuniceras inom organisationen (Van Marrewijk, 2011). De fysiska strukturerna medverkar i att skapa subjektiva, arbetsrelaterade associationer som kopplas ihop med arbetsförmåga och effektivitet. Det här gör att företag är intresserade att skapa fysiska utrymmen som både stöder effektivt arbete och medverkar i att bygga en främjande arbetskultur (Elsbach & Pratt, 2007). Men dessa subjektiva upplevelser bygger också upp en komplex, mångfacetterad struktur av individuella värdesättningar, vilket orsakar att oavsiktliga negativa erfarenheter och uppfattningar uppstår även i noggrant planerade utrymmen (Taylor & Spicer, 2007). Organiseringen av arbetet kräver således även förståelse av typiska avvägningar inom organisationslivet (Elsbach & Pratt, 2007). Den subjektiva ansatsen ser därmed på det fysiska kontorets sociala kvalitet medan den objektiva ansatsen endast ser på den fysiska strukturen. Dessa två är båda centrala byggstenar på kontoret och bör således tas i kritiskt beaktande när arbetet organiseras.

2.1.2 Kontoret och organisationen

Kontor har en central roll för organisationer eftersom de för organisationens arbetstagare samman, främjar samarbete och bidrar till uppkomsten av en gemensam företagskultur med hjälp av sociala interaktioner (Oksanen & Ståhle, 2013). Kontor bär därmed en social vikt som enligt Steel (1973, läst i Davis, 1984) är den andra viktigaste funktionen för fysiska kontor efter skydd och säkerhet för arbetstagare. Interaktioner mellan arbetstagare skapar olika subjektiva upplevelser, som sedan förebygger organisationens interna samhälle, kultur och värdesättningar, varför det fysiska kontoret har en stark funktion för upprätthållandet av arbetsgemenskapen (Van Marrewijk, 2011).

Sociala interaktioner på arbetsplatsen bygger upp viktiga arbetsrelaterade relationer som även bidrar till att bygga större och bredare nätverk inom samhället och dess olika struktur (Allan, Autin & Duffy, 2014). Det är dessa nätverk och relationer som gör arbetsplatserna mäktiga, då samarbete och anknytning med andra aktörer bidrar till ökade möjligheter för både individer och företag. För att stöda samarbete och nätverksbildande på arbetsplatser har kontoren planerats för att vara samarbetsvänliga. Spinelli, Perry och O'Hara (2005) anser att samarbete är ett social-tekniskt fenomen som uppstår vid ett samspel tillsammans med andra aktörer och det utrymme de är i. Utrymmen spelar en stor roll i hur information processeras inom gruppen och hur samarbete formas, vilket tyder på att de utrymmen vi har runtomkring oss styr vårt planerande och agerande. Fysiska utrymmen tillsammans med andra användbara externa resurser formar de begränsningar och uppfattningar som till slut styr beslutsfattandet. (Spinelli et al. 2005)

På grund av det fysiska kontorets sociala grund bidrar det starkt till utvecklingen av företagets kultur och värdesättningar (Van Marrewijk, 2011; Radermacher, Schneider, Iseke & Tebbe, 2017). Samspelet mellan företagets värdesättningar bygger upp en dynamisk kultur som konstant återupptas och modifieras genom sociala interaktioner och beteenden. Kulturella normer och värdesättningar är levande och varierande fenomen samtidigt som de kan anses som avgränsande där kulturella värderingar sätter vissa förväntningar på arbetstagarnas beteenden och handlingar. Detta ger order för socialt beteende, där kulturen fungerar som en grundläggande idealism inom den organisationen eller gruppen som innehar en egen kultur. (Schein, 2004, s.3)

Hur kulturen förknippas med själva kontoret har bevisats via sociala fenomen (Van Marrewijk, 2011), men också via kontorets fysiska design. Tidigare studier har kunnat

hitta kopplingar mellan företagets allmänna värdesättningar och det fysiska kontorets design. Ny-funktionalistisk arkitektur med öppen och ljus design har bland annat visat sig förmedla en företagskultur med låg hierarki och byråkrati. En ny-funktionalistisk arkitektur har allmänt ansetts som en attraktivare arbetsomgivning för arbetstagare som stöder de viktigaste värdesättningarna som arbetstagare bär med sig. Moderna och ergonomiska arbetsutrymmen anses överlag förmedla en plattare organisationshierarki med värdesättningar som prioriterar arbetstagarnas välmående. (Radermacher et al. 2017) Dessa faktorer har Radermacher et al. (2017) kunnat bevisa vara attraktiva faktorer bland arbetsansökare och de kan till och med vara avgörande för arbetstagare under arbetsansökningsprocessen. Utomstående parters beslutsfattande, såsom kundens och leverantörens, kan även påverkas av företagets fysiska kontorsdesign. (McElroy & Morrow, 2010).

Kulturella faktorer för också med sig organisationspolitiska frågor. På arbetsplatsen avspeglas företagets organisationspolitik, som i moderna företag efterliknar demokrati, där arbetstagaren respekteras som en beslutstagare. Forskning har även kopplat ihop en demokratisk organisationspolitik med ökade finansiella resultat eftersom arbetstagaren då känner sig som en central och viktig del av organisationens framgång, vilket i sig påverkar prestationsnivåerna. (Prus, Nacamulli & Lazazzara, 2017) Organisationspolitik och dess förekomst på kontoret definieras av Taylor och Spicer (2007) som en maktrelation som uppstår på arbetsplatsen som en produkt av det fysiska arrangemanget och sociala interaktioner. Traditionella organisationspolitiska frågor förknippas med den kapitalistiska synvinkeln som föddes av marxister under industrialismens tid, då maktrelationer inom specifikt fabriker utvecklade maktrelationer mellan ledare och arbetstagare (Dale & Burrell, 2007). Materialiseringen av organisationspolitiska relationer uppstår konkret via uppdelningen av utrymmen enligt arbetsroll, vilket direkt kategoriserar organisationen och skapar maktrelationer. Det är inte enbart organisationens värderingar och normer som delar in dessa klasser, utan det görs av arbetstagarna själva via uppfattade förväntade handlingar och beteendemallar. (Zhang & Spicer, 2014) Denna organisationspolitiska synvinkel kan också benämnas som den *kritiska ansatsen*, som tillsammans med den objektiva och den subjektiva ansatsen utvärderar det fysiska kontorets funktion för organisationen (Taylor & Spicer, 2007).

Det fysiska kontoret och organisationen skapar härmed tillsammans en dynamisk omgivning för dess arbetstagare. Dess fysiska karaktär, stöd för uppkomsten av subjektiva erfarenheter och organisationspolitiska värderingar skapar kontoret i sin

helhet en upplevelse för dem som befinner sig i utrymmet, vilket igen skapar betydelsefulla erfarenheter och uppfattningar om kontorets betydelse. (Taylor & Spicer, 2007) På grund av dessa subjektiva upplevelser och handlingar som uppstår på kontoret, kan en organisation aldrig nå konsensus med den bästa lösningen till kontorsplan. Det centrala är således att utveckla värderingar och handlingar som bemöter varierande individuella preferenser (Elsbach & Pratt, 2007) som sedan också förknippas med arbetsplatsen (Taylor & Spicer, 2007). Fysiska kontor genererar till ett intressant samspel mellan individuella och kulturella förväntningar tillsammans med företagets värdesättningar (Zerella, Von Treuer & Albrecht, 2017). Den visualiserar en plats som skiljer arbete från fritid och skapar en känsla för arbetsgemenskap där arbetstagare är samlade för att arbeta mot gemensamma och individuella mål (Kamarulzaman et al. 2011; Oksanen & Stähle, 2013).

På grund av kontorets centrala och ”arbetsförverkligande” roll (Kamarulzaman et al. 2011) är det nödvändigt för organisationen att förstå arbetstagarnas synvinkel i helheten. På arbetsplatsen styrs individuella handlingar av organisationens värderingar, där slutmålet främst är att öka finansiella resultat (Zerella et al. 2017). Utöver värderingar och handlingar påverkar kontorsomgivningen bland annat arbetstagarnas produktivitet (Haynes, 2008), arbetstillfredsställelse (Lee & Brand, 2005) och innovativa beteende (Oksanen & Stähle, 2013) för att nämna några av de mest forskade faktorerna på arbetsplatsen som driver till resultat. Dessa synvinklar har trots det breda utbudet av litteratur fokuserat på organisationssynvinkeln, där arbetstagaren setts som ett objekt som hänvisar ifall investeringar i bättre kontorsutrymmen indirekt främjar till bättre resultat eller effektivitet på organisationsnivå. Litteraturen betonar därmed en stark betydelse av det fysiska kontoret för organisationen (Oksanen & Stähle, 2013), men den individuella arbetstagarens synvinkel blir trots det ohörd. I nästa avsnitt presenteras litteraturens olika delområden närmare. Det här ökar förståelsen för hur arbetstagare egentligen påverkas av det fysiska kontoret och hur dessa faktorer möjligtvis påverkar den uppfattade betydelsen.

2.2 Tidigare forskning om kontorets betydelse

I dagens värld arbetar majoriteten av kunskapsarbetarna i kontorsutrymmen. Det är därför nödvändigt att veta hur kontorsomgivningen egentligen påverkar dem och vad det har för konsekvenser (Ashkanasy et al. 2014). Trots att litteraturens fokus inte direkt varit på individuella arbetstagare och deras uppfattning om det fysiska kontorets betydelse, har tidigare litteratur kunnat bevisa kontorsutrymmenas påverkan på olika

resultatdrivande faktorer på organisationsnivå (Kegel, 2017). Under 2000- och 2010-talet har forskningen av det fysiska kontoret ökat drastiskt och den överlägset mest studerade resultatdrivande faktorn som det fysiska kontoret bidrar med är arbetstagarnas produktivitet (Maher & Von Hippel, 2005; Haynes, 2008; Feige, Wallbaum, Janser & Windlinger, 2013; De Been & Beijer, 2014), där även effektivitet och performans (Roelofsen, 2002; Kegel, 2017) varit i centralt intresse.

Utöver detta har vissa forskare fördjupat sig i kontorets medverkan i arbetstagarnas välmående och arbetstillfredsställelse (Harter, Schmidt & Keyes, 2003; Lee & Brand, 2005; Kamarulzaman et al. 2011) samt innovation och kreativitet (Toker & Gray, 2008; Dul, Ceylan & Jaspers, 2011; Laing & Bacevice, 2013; Oksanen & Stähle, 2013). Dessa påverkar den allmänna arbetsupplevelsen och bidrar till organisationens gemensamma prestationsnivå (Kegel, 2017). Litteraturen har även påpekat hur arbetsplatsen skiljer arbete från fritid (Kamarulzaman et al. 2011) där gränsen mellan arbete och fritid också behandlas. För att nå avhandlingens syfte att förstå betydelsen av det fysiska kontoret kommer detta avsnitt att förtydliggöra den kontexten arbetstagare utsätts för då de jobbar på det fysiska kontoret. Detta görs för att förstå de grundläggande faktorerna som medverkar i att bygga upp betydelserelationen.

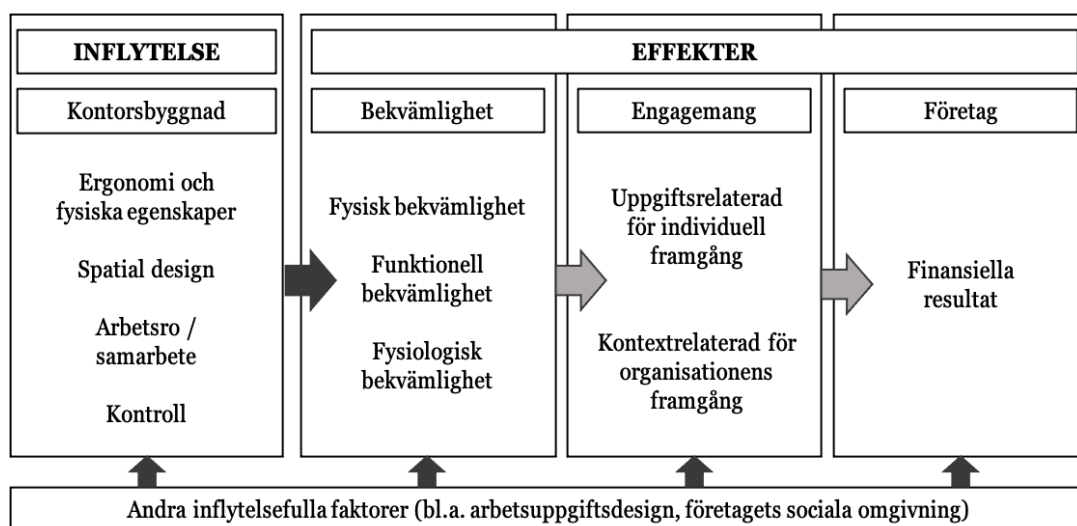
2.2.1 Produktivitet och performans

För att arbetsutrymmena på kontoret ska öka på arbetstagarens produktivitet bör utrymmena bemöta arbetsrelaterade beteendemönster med dess fysiska design och planering (Haynes, 2008). Detta sätter liknande krav på den fysiska omgivningen som på företagets andra resurser och tillgångar, vilket gör att det fysiska kontoret bör ses som en likvärdig strategisk, resultatdrivande tillgång (Harris, 2019). Genom att justera den fysiska omgivningen för att bemöta arbetstagarnas arbetssätt och behov kan arbetskraften optimeras och effektiviseras för att öka på bland annat produktiviteten (Maher & Von Hippel, 2005).

Produktivitet och performans mäts vanligtvis som ett förhållande mellan slutresultat och insats, det vill säga vad som producerats och hurdana resurser som behövts till att producera (Oseland & Bartlett, 1999, läst i Feige et al. 2013). Den fysiska arbetsomgivningen kan räknas med som en insatsfaktor, men dess signifikans i slutresultatet kan vara svår att bedöma då effekten sker indirekt. Det fysiska kontorets inverkan i produktivitet och ökade finansiella resultat sker huvudsakligen via arbetstagarnas upplevda fysiska, funktionella och fysiologiska bekvämlighet. (Feige et al.

2013) Genom att satsa på en välfungerande fysisk omgivning tillåts arbetstagarna en omgivning där all arbetsrelaterad potential och energi satsas på produktiviteten (Roelofsen, 2002). Även om ökad bekvämlighet inte direkt syns som ökade finansiella resultat är det viktigt att poängtera dess inverkan på arbetstillfredsställelse och högre arbetsengagemang som i det långa loppet stöder produktivitet och performans på individuell och organisationsnivå (Feige et al. 2013).

På grund av kontorets komplexa fysiska och sociala natur kan inte ökad produktivitet och performans enbart avgöras enligt fysisk bekvämlighet som uppstår via ergonomisk design. I helheten påverkar också andra inflytelsefulla faktorer, som till exempel arbetstagarnas individuella arbetsuppgifter, kontorets sociala omgivning och upplevda arbetsengagemangen. (Feige et al. 2013) I den komplexa helheten av individuella upplevelser och arbetsrelaterade praxis kan organisationen genom att satsa på utrymmen med väl fungerande design och fysiologisk kvalitet istället stöda produktivetsfrämjande beteende hos arbetstagarna (Roelofsen, 2002). Nedanstående figur visualiserar den indirekta teoretiska sammankopplingen av det fysiska kontorets bevisade påverkan på arbetstagarnas upplevda bekvämlighet, vilket i sin tur påverkar arbetsengagemangen och performansen som teoretiskt kan antas påverka nivån av organisationens finansiella resultat. (Feige et al. 2013)



Figur 2 Det fysiska kontorets indirekta inverkan på finansiella resultat (Feige et al. 2013)

Eftersom kontorets fysiska karaktärsdrag bevisats påverka direkt på arbetstagarnas upplevda bekvämlighet där bland annat ergonomi och spatial design medverkar (Feige

et al. 2013) är det nödvändigt för en djupare arbetstagarsynvinkel att förstå hurdan inverkan kontorsdesignen har. För att konkretisera betydelsen av kontorsdesignen och dess effekter på arbetstagarnas produktivitet, undersöker De Been och Beijer (2014) i sin studie effekten på tre olika typer kontorsplan och hur de medverkar i den upplevda produktiviteten hos arbetstagare. Enligt dem består kontorsutrymmen av 1) individuellt och delat utrymme med mindre rum och nämnda sittplatser 2) combi-kontor med både egna rum och öppet kontor med en transparent karaktär där alla har nämnda platser 3) flexibla utrymmen där arbetstagare inte har nämnda platser. Regressionsanalysen bevisar en stark korrelation mellan ökad produktivitet och arbetstillfredsställelse orsakad av kontorstyp, där arbetstagare med individuella utrymmen upplever högst arbetstillfredsställelse och produktivitet. Trots detta är arbetstagare nöjdare med nivån av kommunikation i combi-kontor. (De Been & Beijer, 2014) Dessa iakttagelser tyder även på hur viktigt det är för företag att justera och planera kontorsutrymmen hand i hand med arbetstagarnas behov och arbetsrelaterat beteende (Harris, 2019), istället för att främst visualisera företagets idealistiska värdesättningar vars avsikt är god, men resultat problematiska.

Företag verkar fortfarande satsa på öppna kontorsutrymmen. Detta eftersom arbetstagare då upplever en allmän känsla av en lägre hierarki, transparent ledarskap, bättre samarbete och en ökad känsla av arbetsgemenskap varför öppna kontor i stort sett varit en populär planlösning på moderna arbetsplatser (Maher & Von Hippel, 2005). De öppna kontoren kan å sin sida kritiseras. Brennan, Chugh och Kline (2002) bevisar i sin longitudinella studie med arbetstagare som flyttat från ett cellulärt kontorsplan till ett öppet bottenplan att de efter sex månader upplevde högre arbetsrelaterad stress och ineffektivitet i sitt arbete. Detta har negativa effekter på den allmänna prestationsnivån och kan även påverka negativt den upplevda arbetstillfredsställelsen. Öppna kontor drabbas härmed av en så kallad "*öppna kontorsplan paradoxet*", nämligen även om avsikten och syftet är att visualisera samarbetet och minska hierarkiska tröskeln, har forskning visat tecken på sänkt produktivitet. Det orsakas främst på grund av avbrutet arbete, distraherande på grund av ljud och rörelse runtomkring och minskad känsla av privat ro orsakat av spatial densitet. (Ashkanasy et al. 2014)

Sammanfattningsvis kan man påpeka att det fysiska kontoret har en klar påverkan på arbetstagarnas resultatdrivande faktorer, som är både positiva och negativa (Kegel, 2017). För positiva resultat bör kontoret motsvara arbetstagarnas arbetsrelaterat beteende och behov (Haynes, 2008) och genom bekvämlighetsökande faktorer kan

kontoret indirekt medverka i bättre resultat via högre engagemang och arbetstillfredsställelse (Roelofsen, 2002; Feige et al. 2013). Ifall kontoret inte går i enlighet med arbetstagarnas behov och istället avspeglar företagets ideala organisationskultur, utan att ta arbetstagarnas beteendemönster och behov i beaktande, är påverkan av utrymmena negativa. Då står organisationens och arbetstagarens värderingar och behov i konflikt och då finns det en risk för sämre prestationsnivå. (De Been & Beijer, 2014)

2.2.2 Välmående och arbetstillfredsställelse

Arbetstagare är ett av företagets viktigaste tillgångar och också en stor kostnad (Roelofsen, 2002). Förutom att ge arbetstagarna skydd och värme, bör kontoret erbjuda en omgivning för självförverkligande och verktyg till att producera resultat i enlighet med både individuella och gemensamma målsättningar (Davis, 1984). Där bör arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse främjas för att minimera höga personalkostnader. (Appel-Meulenbroek, Clippard & Pfnür, 2018)

En klassisk definition på arbetstillfredsställelse beskriver dimensionen på den relationen som arbetstagaren *förväntar* sig få från sitt arbete och vad arbetstagaren i *verkligheten* har för relation till arbetsplatsen (Locke, 1969). I stora drag kan arbetstillfredsställelse beskrivas röra sig mellan spektrumet ifall arbetstagaren är *nöjd* med arbetet och arbetslivet som arbetet medför *eller inte* (Lund, 2003). Hos kunskapsarbetare anses arbetstillfredsställelsen öka då de får möjlighet till att gå framåt i deras karriär, arbeta flexibelt, få stöd från kollegor och känna sig trygga på arbetsplatsen. Arbetstillfredsställelsen rör sig då kring företagets icke-monetära principer och värdesättningar som också går ihop med arbetstagarnas egna där behovsuppfyllelse är centralt. (Harter et al. 2003; Viñas-Bardolet, Torrent-Sellens & Guillen-Royo, 2020)

Hur det fysiska kontoret påverkar arbetstillfredsställelsen är märkvärdigt. Arbetstagare med individuella arbetsutrymmen upplever, som studien av De Been och Beijer (2014) var inne på, högst arbetstillfredsställelse där flexibla utrymmen klarade sig sämst med tanke på produktivitet och arbetstillfredsställelse. Även om moderna företag föredrar flexibla utrymmen för att avspegla låg hierarki och transparent företagskultur (Radermacher et al. 2017), kunde De Been och Beijer (2014) bevisa att flexibla kontorsplan utan personliga platser egentligen sänker den upplevda arbetstillfredsställelsen och effektiviteten. Arbetstagarens känsla av territorium och personifiering är märkvärdiga faktorer som påverkar upplevda arbetstillfredsställelsen

på arbetsplatsen, vilket härstammar från en känsla av bekvämlighet och ägarskap (Brown, 2009; Feige et al. 2013).

Arbetstagarnas arbetstillfredsställelse går hand i hand med bekvämlighet som nås genom att det fysiska kontorets fysiska kvalitet, såsom luftkvalitet, ljus, temperatur och arbetsro, inte orsakar en negativ reaktion hos arbetstagarna, utan ökar på den allmänna trivseln (Feige et al. 2013). Dessa externa trivsselfaktorer påverkar således indirekt också på arbetsrelaterat beteende, synsätt och produktivitet, vilket avspeglar arbetstagarnas välmående och arbetsengagemang. Genom att arbetstagarna känner sig bekväma och trygga kan deras energi läggas på arbetsrelaterade frågor (Roelofsen, 2002), istället för att energin går åt till faktorer utanför den uppgiftsrelaterade kontexten. Detta stöder en bättre kvalitet av arbetslivet, vilket igen stöder bättre performans (Kamarulzaman et al. 2011).

Kontorets karaktär och design har en viktig inverkan på arbetstagarnas upplevda arbetseffektivitet, men på grund av individuella arbetstagarnas subjektiva upplevelser kan orsak-verkan vara utmanande att lokalisera. Enligt Lee och Brand (2005) gäller det för företag att hitta en sorts kompromiss för att på bästa möjliga sätt möjliggöra utökad arbetstillfredsställelse och välmående i kontorsutrymmen. Deras kvantitativa studie visar att ökad personlig kontroll på det fysiska kontoret (t.ex. personliga justeringar) och enkel tillgång till utrymmen (t.ex. mötesrum) leder till högre upplevd grupsammanhållning och arbetstillfredsställelse. Deras mått bevisar också en indirekt påverkan av den fysiska kontorsomgivningen där tillfredsställelse med omgivningen också indirekt medverkar i att skapa en positiv upplevd arbetstillfredsställelse. (Lee & Brand, 2005) Därmed går det att sammanfatta den ensidiga åsikten som dessa forskningar förmedlar, att genom att justera kontorsutrymmen enligt arbetstagarnas behov (De Been & Beijer, 2014) och dessutom ge arbetstagarna kontroll och flexibilitet till hur utrymmen används (Lee & Brand, 2005), utökar den upplevda arbetstillfredsställelsen (Viñas-Bardolet et al. 2020).

2.2.3 Innovation och kreativitet

Förutom resultatfrämjande beteende och ökad arbetstillfredsställelse strävar företag ständigt till att stöda sina arbetstagare till kontinuerlig utveckling och tillväxt (Prus et al. 2017). Detta nås genom innovation som innebär att man kan introducera och applicera någonting nytt till redan existerande kunskap. Innovation beskrivs även som ett eftersträvande karaktärsdrag för att kunna positivt påverka både företaget internt, men

också samhället där företaget samspelar i. (Nordfors 2009, läst i Oksanen & Ståhle, 2013) Innovation och kreativitet är speciellt centrala egenskaper hos kunskapsarbetare, vilket ger dem verktyg till att utöka prestation och utveckling inom företaget. Innovation och kreativitet härstammar från individen själv och individens egna kunskaper, men fysiska utrymmens påverkan har också visat sig spela en avgörande roll i hur individerna får möjlighet till att dela med sig och socialt utveckla sina idéer genom innovativt beteende. (Moultrie, Nilsson, Dissel, Haner, Janssen & van der Lugt, 2007)

Relationen mellan fysiska utrymmen och innovation har fått relativt bra uppmärksamhet i tidigare forskning och relationen har definitivt tagits i beaktande inom företag. Det här märks genom att företag investerar mer i innovativa utrymmen för att främja arbetstagarnas kreativitet och trivsel (Toker & Gray, 2008). Innovation och kreativitet uppstår i utrymmen som främjar samarbete och flexibelt arbete. Innovation har även bevisats öka i utrymmen med en attraktiv uppställning som erbjuder intellektuella teknologiska redskap. (Oksanen & Ståhle, 2013) Utrymmenas sociala karaktär som stöder interaktion mellan arbetstagarna har också en tydlig positiv koppling till utökad innovation via samarbete och diskussion (Toker & Gray, 2008).

För utveckling och innovation krävs också kontinuerlig inläring som föds via kreativt risktagande, utforskande av idéer och professionell utveckling (Laing & Bacevice, 2013). Därför har moderna kontor utvecklat mer varierande utrymmen för att se till att varje arbetstagare har en möjlighet till individuell inläring och kreativ utveckling. Samtidigt är det viktigt att det erbjuds sociala utrymmen där det finns möjlighet till att dela med sig av kreativa lösningar med dem andra, för att därmed främja innovation på organisationsnivå. Detta understryker innovationens karaktär: innovation uppstår mellan mänsklig interaktion och kan därmed klassificeras som en människocentrerad process. Därför är det viktigt för företag att satsa på utrymmen som möjliggör samarbete, är flexibla, smarta, och attraktiva enligt behov samt reflekterar företagets värdesättningar. (Oksanen & Ståhle, 2013). Innovation på arbetsplatsen har därför stark social grund (Toker & Gray, 2008).

Baserat på litteraturen kan man därför säga att det fysiska kontoret har en central roll i företagets utveckling och innovation, vilket sker via sociala kontakter och interaktion. Här lyfts också fram fysiska kontorets sociala centralitet, vilket bidrar till betydelsefulla sammanträffar och diskussioner bland arbetstagare (Toker & Gray, 2008; Oksanen & Ståhle, 2013). Toker och Gray (2008) lyfter fram att arbetsrelaterad framgång består till 80% av konsultering mellan arbetstagare under spontana interaktioner och

diskussioner. Det här gör att kontorets sociala design och främjandet till socialt arbete är en viktig egenskap att ta i beaktande vid det fysiska kontoret. Det fysiska kontorets starka sociala betydelse (Spinelli et al. 2005) bevisar sig än en gång stå centralt ur den individuella arbetstagarens synvinkel och har organisationsmässigt också en viktig roll. Det fysiska kontoret fungerar därmed som en möjliggörare för ökad innovation och utveckling, men där social interaktion egentligen står som den viktigaste källan (Oksanen & Ståhle, 2013).

2.2.4 Gränsen mellan arbete och fritid

Denna avhandling behandlar betydelsereaktionen den individuella arbetstagaren har till det fysiska kontoret i en kontext där världen drabbats av en pandemi och kunskapsarbetare tvingats arbeta hemifrån. Därför är det centralt att diskutera hur distansarbetet egentligen påverkar arbetstagarnas liv och hur det kan ses med tanke på gränsen mellan arbete och fritid. Detta görs för att öka den teoretiska förståelsen i hur betydelsereaktionen kan ha ändrats. Det fysiska kontoret har en klar roll i sig där det skiljer arbete från fritid (Kamarulzaman et al. 2011) och förebygger arbetsgemenskapen både fysiskt och socialt (Oksanen & Ståhle, 2013). Men då arbetstagare arbetar hemifrån kan de utsättas för utmaningar när det gäller gränsen mellan arbete och fritid, effektivitet samt arbetstillfredsställelse (Morganson, Major, Oborn, Verive & Heelan, 2010).

Distansarbete definieras som en arbetsform som görs utanför företagets gemensamma utrymmen och där virtuella kommunikationsverktyg utnyttjas för ett flexibelt informationsflöde (Kurland & Bailey, 1999). Den främsta utmaningen med distansarbete är att gränsen mellan arbete och fritid är svårare att dra eftersom arbetet hämtas dit fritid traditionsenligt utförs. Problemet konkretiseras hos kunskapsarbetare som uttrycker problem med att kunna totalt utelämna tankar kring arbetet när arbetsdagen avslutas och att avslutet lättare dras ut. (Felstead & Henseke, 2017) Kunskapsarbetare som arbetar på distans upplever också problem med deras egen rollsättning eftersom då arbetsrollen tas till hemmaplan finns det tendensen att rollen man har hemma skakas om. Det har också visat sig orsaka konflikter. (Eddleston & Mulki, 2017) Jämfört med klassiskt kontorsarbete är det också mycket svårare att avsluta arbetsdagen och att sluta tänka på arbetet eftersom arbetsplatsen inte lämnas fysiskt och psykiskt på samma sätt. (Felstead & Henseke, 2017)

Även om det fysiska kontoret anses som en arbetskonkretiserande omgivning där arbetsidentiteten och realiteten av arbetet framkommer (Kamarulzaman et al. 2011) har

distansarbetet och dess flexibla natur fördelar som lockar till sig arbetstagare och organisationspraxis. Det har blivit ett kriterium för moderna organisationspraxis att erbjuda arbetstagare flexibla arbetsmöjligheter. Dessa möjligheter inkluderar till exempel ökad mängd distansarbete som minskar platsbundenhet och förmedlar tillit och intresse för att tillåta arbetstagare organisera sina liv på bästa möjliga sätt. (Richardson & McKenna, 2014) En studie gjord av Hill, Ferris och Mårtinson (2003) hittade spår av högre tillfredsställelse när det kom till själva utförandet av arbetet och balans i arbetslivet då arbetstagare arbetade hemifrån. Det traditionella kontorsarbetet klarade följaktligen sig sämre. Trots deras tidiga studie kunde de även identifiera att virtuella arbetsutrymmen, som under pandemiläget använts i allt bredare utsträckning, hade en positiv inverkan på utförandet av arbetet, men negativ inverkan på balansen i arbetslivet och avgränsningen av arbetet (Hill et al. 2003). Eftersom distansarbetet har sina nackdelar, såsom minskad social interaktion och minskad känsla av tillhörighet, drar de ofta ner på de allmänt höga resultaten för distansarbetarnas tillfredsställelse (Felstead & Henseke, 2017).

Det som är ett känt dilemma gällande gränsen mellan arbete och fritid och ifall arbetstagare ska arbeta på distans eller på kontoret är den subjektiva naturen av arbetet – alla arbetstagare är unika med sina individuella preferenser och behov de önskar att ska uppfyllas (Hill et al. 2003). Detta bekräftar än en gång arbetsomgivningens dynamiska och utvecklande natur (Taylor & Spicer, 2007) som organisationen och ledningen konstant reviderar (Todd & Binns, 2013). På grund av detta bör organisationen se på kontorsomgivningen som en kontinuerligt evaluerande process, vilket även benämns som *process ansatsen* (Richardson & McKenna, 2014). De mångfacetterade, individuella preferenserna och åsikterna mäts som ett medeltal och olika genomsnitt för att organisationer ska kunna praktiskt taget fatta beslut för deras riktningar. Problematiken med att dra slutsatser på organisationsnivå baserat på arbetstagarnas genomsnittliga åsikter är att den individuella arbetstagaren då blir ohörd. Därför kommer denna avhandling att studera individuella arbetstagarnas synvinklar för att förtydliggöra mångfalden och förstå båda ändorna av den genomsnittliga sanningen, samt relationen till det fysiska kontoret på en djupare nivå.

2.3 Betydelsekonstruktion och behov

Betydelse och dess konstruktion väckte under 1800- och 1900-talet intresse hos filosofer inom *västerländsk existentialism* som sökte efter en förklaring till hur vi människor styr våra förväntningar och formar våra uppfattningar om världen, oss själva och vår plats på

jorden (Heine et al. 2006). Filosofer och forskare har därefter förklarat betydelsekonstruktion som en individuell process där individen skapar en förståelse (engelska: sensemaking) mellan en själv (engelska: the self) och den externa världen (Pratt & Ashforth, 2003). Betydelse har därmed beskrivits vara *relationellt*, vilket bland annat den danska filosofen Søren Kierkegaard förklarade som en subjektiv process. Betydelse konstrueras med andra ord som en relation mellan den externa världen och en själv, där andra människor, platser och saker kopplas ihop med de individuella mentala bilder och förväntningar som skapats av externa signaler. (Heine et al. 2006)

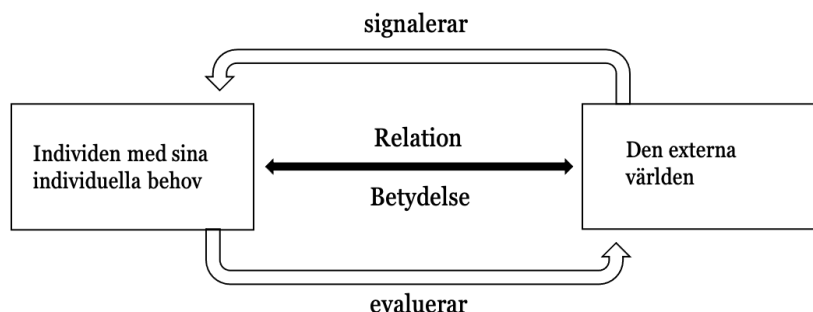
Eftersom betydelsekonstruktionen är en kontinuerlig process av samverkan mellan människans själv och omgivningen runtom har den en stark inverkan på oss människor. Betydelsekonstruktionen styr och stöder vår förståelse och våra uppfattningar, vilket hjälper oss att organisera och kartlägga vår individuella roll i världen. (Heine et al. 2006) Betydelsen skapad av människan formar förbindelser, hjälper att identifiera mönster och stöder med att skapa associationer med den externa världen (Camus, 1955, läst i Heine et al. 2006). Detta byggs upp av individens egna uppfattningar och förväntningar där sociala normer har sitt inflytande (Pratt & Ashforth, 2003).

Från ett mer tekniskt perspektiv förklarade Steels (1996) i sin undersökning om betydelsekonstruktion att det egentligen handlar om konceptualisering och kategorisering av den relevanta, uppfattade verkligheten. Betydelsens konstruktionsdelar finns i sociala relationer som sociala hierarkier, i perceptuellt motiverade betydelser som färger och i beteendeariktade interaktioner mellan individen och den externa världen som kan förklaras som motiv för handlingar. Betydelse uppstår därmed som en individuell bedömning av relevanta signaler som sedan bidrar till helhetsuppfattningen av relationen, vilket skapar en betydelse. (Steels, 1996)

För att utvidga förståelsen av betydelsekonstruktion och den uppfattade relationen mellan individen och den externa världen bör man skilja på termerna *betydelse* (engelska: meaning) och *betydelsefull* (engelska: meaningful). Pratt och Ashforth (2003) menar att med betydelse anses resultatet av individuella skapandet av förståelse till den specifika relationen, men med att något är betydelsefullt anser man mängden signifikans föremålet har för individen och den formade relationen. Ifall något är betydelsefullt avgörs av individuella preferenser där till exempel en och samma situation på arbetsplatsen kan vara betydelsefull för någon, men inte alls betydelsefull för en annan (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Varför söker vi egentligen efter betydelse i relationerna mellan oss själva och den externa världen? Rosso et al. (2010) menar att betydelsekonstruktion härstammar från ett mänskligt inneboende behov. Heine et al. (2006) beskriver det som ett naturligt behov av att söka, konstruera och applicera mentala representationer av de förväntade relationerna som skapats via externa stimuli. Enligt Maslows (1954) traditionella behovshierarki söker människan efter behovsuppfyllelse först enligt fysiologiska behov, som sedan följs av behov för säkerhet, tillhörande, uppskattande och självförverkligande. Alla dessa delar som finns i Maslows behovshierarki är centrala också i arbetsomgivningen. Människan är därmed en betydelseskapare som kontinuerligt evaluerar de relationer som bildats och deras signifikans till en själv, som härstammar från ett primitivt drag med motivationsfaktorer i att tillhöra och uppfylla kulturella ramverk och relationer. (Heine et al. 2006)

När inneboende behov uppfylls skapas en starkare betydelse, vilket betyder att betydelse och uppfyllanden av behov går hand i hand. (Eakman, 2013) Detta har ivrigt undersökts i studier om individen på arbetet för att hitta samband mellan bland annat betydelsefullt arbete, arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress. Dessa studier har bevisat att arbetstagare söker behovsuppfyllande aktiviteter inom arbetslivet (Vogel, Rodell & Sabey, 2020). Inom arbetslivet drivs människan av sina grundliga psykologiska och arbetsrelaterade behov för autonomi, kompetens och förhållning (Ryan, 1995) där behov för makt, anslutning och prestation också är centrala (McClelland 1955, läst i Rothmann & Cooper, 2015, s.47). Arbetsrelaterade behov härstammar från individuella personlighetsdrag och lägger grunden till individens arbetsrelaterade motivationsfaktorer, nivån av ansträngning och arbetsrelaterat beteende, vilka alla bidrar till att skapa och upprätthålla en betydelsefull relation mellan individen och arbetet. (Gallagher, Maher, Gallagher & Valle, 2017) Figur 3 nedan illustrerar betydelsekonstruktionen av Heine et al. (2006) och Rosso et al. (2010).



Figur 3 Illustration av betydelsekonstruktion (Heine et al. 2006; Rosso et al. 2010)

2.3.1 Arbetsrelaterade behov

För att bättre förstå de behov som uppstår på arbetsplatsen presenteras McClellands teori för arbetsrelaterade behov noggrannare. I modellen menar han att de mest centrala behoven inom arbetslivet är *makt, anslutning och prestation*. Det första behovet, behovet för makt, grundar sig i önskan om att få ha en påverkan, vara inflytelserik och att ha en sorts kontroll över ens omgivning. Personer med ett stort maktbehov gillar att ta över ledarskapsroller för att på det sättet ha större inflytelse på andra. Dessa personer strävar också efter prestige och tenderar att fokusera mera på inflytelsen än på effektivt arbete. (McClelland 1955, läst i Rothmann & Cooper, 2015, s.47)

Det andra behovet berör anslutning och innebär att man som person har en inre önskan om att forma starka sociala och djupa band med andra människor. Detta baserar sig på det mänskliga behovet för kamratskap och önskan om att vara omtyckt och accepterad i sin sociala omgivning. Personer med ett stort behov för social anslutning strävar efter vänskapsrelationer, föredrar att samarbeta med andra istället än att tävla samt önskar sig sociala relationer som baserar sig på en ömsesidig förståelse och likartade värdesättningar. (McClelland 1955, läst i Rothmann & Cooper, 2015, s.47)

Det tredje och sista arbetsrelaterade behovet av McClelland är prestationsbehov. Detta behov grundar sig på önskemål av att nå sina egna mål och kontinuerligt utvecklas. En person med ett stort prestationsbehov sätter inte för låga mål åt sig själv eftersom personen inte utmanas tillräckligt då. Personen sätter inte heller för höga mål eftersom då finns det en chans att målet inte uppnås. En person med stora prestationsbehov kräver kontinuerliga utmaningar och strävar efter att utveckla sin kompetens och tar därmed också stort ansvar över sina egna uppgifter och resultat. (Rothmann & Cooper, 2015, s.47)

McClelland menar med dessa tre huvudsakliga arbetsbehov att människan inte har höga behov på alla tre områden. Han menar att man egentligen är en kombination av höga och låga behov. Företagsledare har exempelvis ett stort behov för makt och inflytelse, men ett lågt behov för prestation. Dessa olika behovskombinationer och typer baserar sig på motiv som härstammar från människans undermedvetna, vilket är en komplex process att förklara och testa. (Rothmann & Cooper, 2015, s. 48) Allmänt sagt är det bevisat att arbetsplatsen är en omgivning där också behov för autonomi, kompetens och förhållning till andra (Ryan, 1995) uppfylls av fysiska och sociala praxis, men där dessa behov också står i risk att omintetgöras. Därför lyfts både ledarskapsstilen och

organisationskulturella faktorer fram som avgörande delområden som påverkar individuella arbetstagarnas omfattande välmående, som även stöder med en mer betydelsefull uppfattning om arbetsplatsen. (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010)

2.4 Person-environment fit

För att individuella arbetstagaren ska uppleva att den fysiska arbetsplatsen har en betydelse bör arbetstagarens behov och förväntningar uppfyllas (Heine et al. 2006; Rosso et al. 2010). I detta fall kan man även tala om en person-environment fit (P-E fit), det vill säga hur den individuella arbetstagaren passar in i arbetsomgivningen. P-E fit kopplas i tidigare litteratur ihop med faktorer såsom arbetstagarens behov, arbetsförmåga, värdesättningar och personlighetsfaktorer. Det kan anses påverka företagets rekryteringsbeslut, arbetstagarnas arbetstillfredsställelse, arbetsförmåga, allmänna arbetstagar-omsättningen och andra psykiska och fysiska välmående faktorer. (Edwards, Cable, Williamsson, Lambert & Shipp, 2006) P-E fit definieras med andra ord som en balans mellan individen och organisationen, där bäst presterande och fungerande organisationer har bevisat höga P-E fit nivåer (Ostroff, 1993).

Med tanke på avhandlingens syfte och den kontexten som den studeras ifrån har Shin (2004) formulerat en intressant modell för hur P-E fit appliceras i virtuella organisationer. Denna studie, trots det tidiga utgivningsåret, är intressant eftersom det möjliggör en kritisk diskussion av inverkan på det ökade distansarbetet och till vilken utsträckning det påverkat dagens kunskapsarbetare och deras relation till det fysiska kontoret. Shin (2004) påpekar i sin studie att P-E fit inom virtuella organisationer påverkas huvudsakligen av i vilken utsträckning organisationen använder sig av virtuella verktyg där individuella karaktärsdrag spelar en central roll i. Detta tyder också på att virtuella arbetsorganisationer inte passar alla, men där arbetstagare med god förmåga för autonomi, flexibilitet, digital kunskap och självledarskap presterar bäst. Andra centrala faktorer som påverkar är också kompatibiliteten inom arbetsgruppen och arbetsuppgifternas karaktär. (Shin, 2004)

P-E fit syftar på arbetstagarens relation till dess arbetsomgivning (Edwards et al. 2006). Arbetsomgivningen är, som tidigare lyfts fram, en dynamisk helhet där fysiska faktorer samspelar starkt med de sociala där omgivningen oftast syftar på det sociala och arbetstagarnas subjektiva upplevelser (Van Marrewijk, 2011). I avhandlingens syfte att kartlägga betydelsen av det fysiska kontoret ur arbetstagar-synvinkeln är det även relevant att fundera på den fysiska delen av P-E fit. Den sociala omgivningen visualiserar

och styr organisationen verksamhet och värdesättningar tillsammans med den fysiska omgivningen. Det här gör att den fysiska omgivningen är en plats som står i central interaktion med arbetstagare och deras behov (Elsbach & Pratt, 2007). Detta skapar på så sätt tanken om att det både är den sociala omgivningen, som uppstår av interaktioner mellan arbetstagare och som bygger upp organisationsomgivningen och dess kultur (Dale & Burrell, 2007), och den fysiska omgivningen som ska bemöta behov och arbetsrelaterade beteendemönster. Dessa två behöver samverka för att kunna uppfylla en mening och därmed stärka betydelsen för arbetstagare. Av den här orsaken kunde denna P-E fit i denna kontext ses som ett samspel mellan individen, den sociala organisationen och den fysiska omgivningen.

2.5 Sammanfattning av referensramen

Det fysiska kontoret har en viktig roll för organisationer för att kunna tjäna dess arbetstagare på ett mångsidigt och fungerande sätt (Haynes, 2008). Tidigare litteratur lyfter fram att samverkan mellan arbetstagare och kontor är signifikant och viktig för både individuella arbetstagarens arbetsrelaterade upplevelser (Radermacher et al. 2017) och för organisationens kulturella utveckling (Spinelli et al. 2005). För att kunna göra det med en positiv inverkan bör det fysiska kontoret ta arbetstagarnas behov i beaktande eftersom då behoven uppfylls skapas också en starkare betydelse. Det här synliggör hur betydelse och behovsuppfyllandet kan kopplas till samma händelseförlopp. (Eakman, 2013) Med det här indikerar litteraturen att då individuella arbetstagarens behov, som bekvämlighet (Feige et al. 2013), kontroll, prestation och social anslutenhet (McClelland 1955, läst i Rothmann & Cooper, 2015, s.47), uppfylls påverkas den uppfattade betydelsereaktionen positivt. Detta ökar förståelsen för den betydelsefulla relationen och kan därmed öka på det fysiska kontorets signifikans som individuella arbetstagare bär för det fysiska kontoret, vilket gör det mera betydelsefullt (Pratt & Ashforth, 2003).

Att det fysiska kontoret och den omgivningen det skapar för individuella arbetstagare fyller arbetstagarnas behov har viktiga fördelar för både organisationen och dess arbetstagare. Den fysiska omgivningen har direkt inverkan på arbetstagarnas bekvämlighet, vilket också påverkar faktorer som arbetstillfredsställelse och produktivitet (Feige et al. 2013). Genom att satsa på en välfungerande fysisk omgivning tillåts arbetstagarna en omgivning där all arbetsrelaterad potential och energi satsas på produktiviteten (Roelofsen, 2002). Den sociala omgivningen värdesätts också som en kulturell utvecklare där även innovation och kreativitet föds (Moultrie et al. 2007; Oksanen & Stähle, 2013). Det fysiska kontoret erbjuder arbetstagarna därmed en

dynamisk omgivning som stimulerar arbetsrelaterat beteende och socialt umgänge, men även subjektiva upplevelser och effektivitetsfrämjande upplevelser som är viktiga för att bidra till arbetstagarnas personliga uppfattningar och den betydelserektionen som skapas på arbetsplatsen (Taylor & Spicer, 2007).

Utöver de ovannämnda resultatdrivande faktorerna bygger det fysiska kontoret med sin fysiska karaktär en realiserande visualisering av organisationens värderingar och karaktär (Oksanen & Ståhle, 2013; Radermacher et al. 2017), vilket innebär att det fysiska kontoret egentligen är en fysisk uppställning av organisationen som skapas av en ideologi och social samverkan (Taylor & Spicer, 2007). Detta skapar en omgivning där individuella arbetstagare samspelar både med sociala interaktioner, men också med den fysiska strukturen vilket styr organiseringen av arbetet (Elsbach & Pratt, 2007). Därmed kan man påpeka att då arbetstagaren skapar en betydelserektion för det fysiska kontoret handlar det i långa loppet om en P-E fit, eller en person-physical environment fit, där individuella arbetstagarens behov är i balans med både den fysiska och den sociala omgivningen (Ostroff, 1993). Ifall behoven uppfylls bättre på ett alternativt sätt, till exempel på distans, kommer arbetstagaren högst sannolikt att föredra det alternativet ifall organisationens praxis tillåter det.

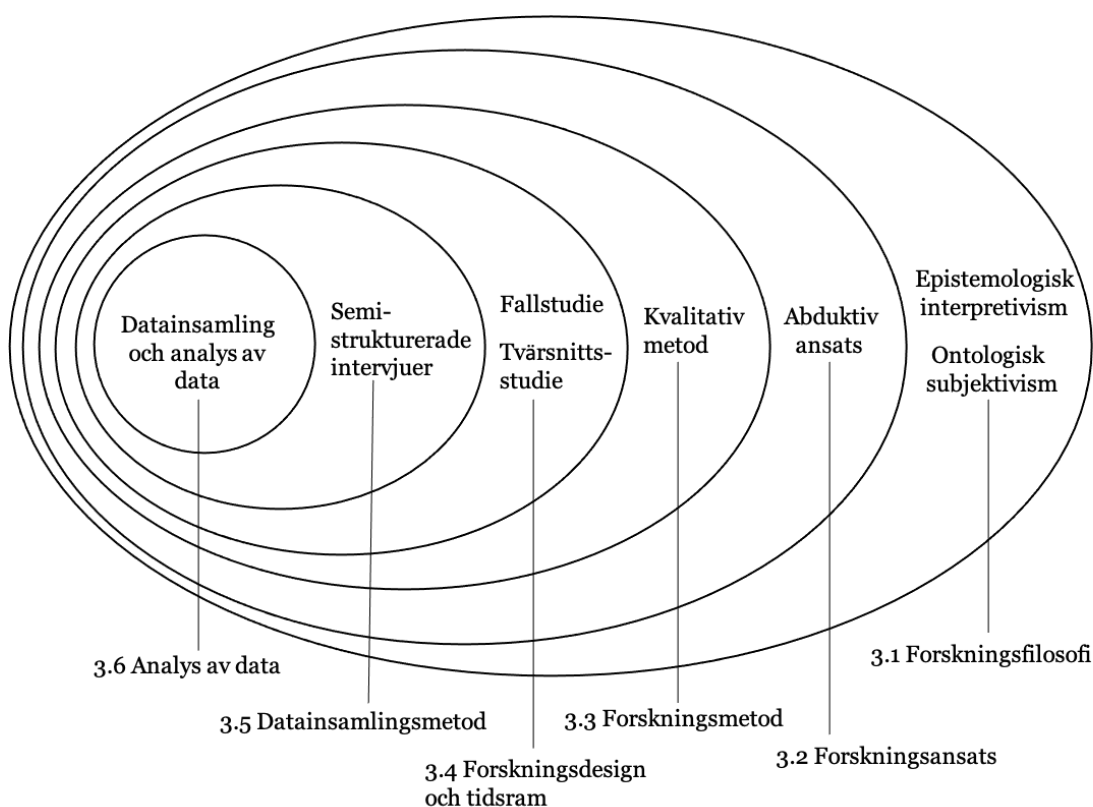
Distansperioden som orsakades av pandemin har gjort att de flesta kunskapsarbetare tvingats arbeta på distans via digitala verktyg, vilket ändrat på den arbetsrutinen de flesta kunskapsarbetare varit vana med. Distansperioden har säkerligen hämtat med sig nya perspektiv för utförandet av själva arbetet, men som Morganson et al. (2010) påpekade hämtar det med sig utmaningar såsom att dra gränsen mellan arbete och fritid, effektivitetsfaktorer och arbetstillfredsställelsen. Trots distansarbetets flexibla natur och till viss mån högre arbetseffektivitet (Hill et al. 2003) är det fysiska kontorets arbetskonkretiserande (Kamarulzaman et al. 2011) och sociala natur (Steel 1973, läst i Davis, 1984) faktorer som väger till dess fördel. Faktorer som gränsen mellan arbete och fritid har även en betydande inverkan på bland annat arbetstagarnas balans i arbetslivet och arbetstillfredsställelse (Morganson et al. 2010) som konkretiseras tydligare med arbete på kontoret (Kamarulzaman et al. 2011).

Sammanfattningsvis påvisar litteraturen, gemensamt, att för att individuella arbetstagare ska trivas på kontoret, kunna producera, utveckla och skapa värdefulla arbetsrelaterade upplevelser bör det fysiska kontoret uppfylla arbetstagarnas behov. Betydelsen för det fysiska kontoret kan teoretiskt sätt definieras som en omgivning där den individuella arbetstagarens behov uppfylls och där arbetstagarens arbetsförmåga

maximeras för att stöda den betydelsefulla relationen arbetstagaren upplever ha. Distansperioden hämtar på så sätt med sig en förändrad förhållning till utförandet av själva arbetet som även kan hämta med sig flera positiva förändringar till tidigare organisationspraxis ifall individuella arbetstagare upplever prestera och producera bättre på distans. Detta skapar trots allt en utmaning för organisationer där alla individuella arbetstagares subjektiva behov och uppfattningar bör uppfyllas på bästa möjliga sätt. Därför kommer den empiriska delen att kartlägga hur det förändrade världsläget påverkat individuella arbetstagares förväntningar och behov för det fysiska kontoret. Kartläggningen bidrar till en djupare förståelse för hur denna exceptionella tid påverkat dagens kunskapsarbetare. Kapitel fyra presenterar dessa individuella synvinklar.

3 METOD

Detta kapitel presenterar metodiken för avhandlingens empiriska undersökning. Den metodiska strukturen följer långt den modell som rekommenderas av Saunders, Lewis och Thornhill (2016, s.124). Modellen beskriver den månglagrade strukturen av metodikens uppställning. Uppställningen utgör i sin tur basen till själva empiriska datainsamlingen och analysen. Figuren nedan visualiserar forskningslöken av Saunders et al. (2016, s.124), och detta kapitel följer denna uppställning. Kapitlet avslutas med en diskussion om metodikens trovärdighet och kvalitet.



Figur 4 Forskningslöken

3.1 Forskningsfilosofi

Forskningsfilosofin står för de grundläggande värderingar och antaganden som påverkar och tonsätter undersökningen, vars grundliga syfte är att utöka existerande kunskap (Saunders et al. 2016, s.124). Dessa värderingar och antaganden påverkar både medvetet

och omedvetet de val som görs under forskningsarbetet och i analysprocessen (Crotty 1998, läst i Saunders et al. 2016, s.124). Det här gör att forskningsfilosofin är en viktig faktor att medvetet integrera som en del av planeringen av forskningsmetodiken.

Forskningsfilosofier fördelas i två huvudsakliga antaganden: *epistemologi* och *ontologi* (Bryman & Bell, 2015, s.27). Epistemologi ser på det breda utbudet av existerande kunskap som kan erhållas på många olika sätt. Epistemologiska filosofin ser på kunskapens olika konstruktionssätt och evaluerar kritiskt dess giltighet, varför den fått namnet kunskapsteoretisk frågeställning. (Saunders et al. 2016, s.127) Epistemologi delas vidare in i *positivism* och *interpretivism*. Positivism beskriver världen sanningsenligt genom att tillämpa naturens lagar för att förklara sociala fenomen. Interpretivismen söker i sin tur en förståelse och tolkning av olika meningsbärande uttryck inom specifika sammanhang och beskrivs därmed som ett *tolkningsperspektiv*. (Bryman & Bell, 2015, s.28) Forskningar baserade på en interpretivistisk forskningsfilosofi studerar de fundamentala sammankopplade meningar som tillhör organisationer (Saunders et al. 2016, s. 134). Eftersom syftet med denna avhandling är att tolka och förstå den djupare betydelsen av det fysiska kontoret ur arbetstagsarsynvinkeln faller den epistemologiska interpretivismen som en passlig forskningsfilosofi att följa.

Medan epistemologin i stora drag ifrågasätter existerande kunskap, fokuserar ontologin på själva uppfattningen och uppbyggnaden av denna kunskap som i grund och botten formar synsätten till själva forskningen (Saunders et al. 2016, s.127). Ontologin fördelas också vidare in i två huvudsakliga subkategorier: *objektivism* och *konstruktionism*. Objektivismen står för antagandet att sociala fenomen är helt och hållet externa faktorer som inte går att påverka och värdesätter standardiserade procedurer inom organisationer med starka hierarkier. (Bryman & Bell 2015, s.32) Objektivismen söker mer radikalt sagt efter realism (Saunders et al. 2016, s.128). Konstruktionismen anser däremot att sociala fenomen kontinuerligt uppnås av olika sociala aktörer där den upplevda delade meningen är ett resultat av sociala konstruktioner som kontinuerligt utvecklas (Bryman & Bell 2015, s. 33).

Beroende på författare kan ontologin fördelas vidare i ytterligare en subkategori: *subjektivism*. Subjektivismen tar i beaktande den individuella synpunkten i den socialt uppbyggda konstruktionen av organisationer och individens meningsskapande. Denna avhandling söker efter en djupare förståelse ur den individuella arbetstagsarens synvinkel inom ett fenomen som uppstår inom en socialt skapad organisation, varför den

ontologiska subjektivismen stöder avhandlingens syfte och går ihop med den epistemologiska filosofin. Dessa synsätt bidrar till att skapa en filosofisk fungerande grund för avhandlingens helhet.

3.2 Forskningsansats

Forskningsansats, eller med andra ord vetenskapliga angreppssättet, definierar forskningens relation till tidigare teori och empiri och utgör det andra steget i modellen av Saunders et al. (2016, s.124). Inom vetenskaplig forskning kan studier delas in i tre olika angreppssätt: *deduktiva*, *induktiva* och *abduktiva* angreppssätt (Saunders et al. 2016, s.144). Det deduktiva angreppssättet representerar en klassisk relation mellan teori och empiri, där forskningen i huvudsak testar teoretiska hypoteser som är formade på basen av tidigare teori. (Bryman & Bell, 2015, s.24 – 26) Det induktiva angreppssättet fungerar enligt Bryman och Bell (2015, s.25 – 26) det motsatta hållet, vilket innebär att undersökningen genom att först studera empiri tar sig till att förklara resultaten via teori. Det abduktiva angreppssättet rör sig mellan deduktiva och induktiva som Mantere och Ketokivi (2013, läst i Bryman & Bell, 2015, s.26) definierar som stödande för tolkningsbar undersökning, där en dialog mellan teori och empiri utförs och där de bearbetas parallellt.

Denna avhandling behöver stöda sig tydligt i empiriska data för att kunna kartlägga arbetstagarnas uppfattade relation till kontoret, men för att kunna bidra med en kvalificerad analys måste teori från tidigare forskning finnas med. Eftersom ingen tidigare forskning direkt fokuserat på betydelsen av det fysiska kontoret behöver den här avhandlingen att måsta behandla teori parallellt med empiri. Den abduktiva ansatsen stöder på så sätt avhandlingens syfte och forskningsmetod.

3.3 Forskningsmetod

Efter att ha fastslagit avhandlingens forskningsfilosofier och forskningsansats är nästa steg att redogöra för den valda forskningsmetoden. Inom vetenskaplig forskning finns det två huvudsakliga datainsamlingsmetoder: *kvalitativa* och *kvantitativa* metoder. Dessa två forskningsmetoder skiljs åt enligt deras teknik för datainsamling, men också enligt deras ändamål med studien som till exempel kan vara att hitta samband eller en djupare förståelse. Eftersom kvalitativa och kvantitativa metoder egentligen tillhör samma kontinuum men olika ändpunkter av den har även en tredje metod utvecklats för att presentera en mellanform av dessa två. Mellanformen benämns som en *blandad metod för forskning*. (Creswell, 2014, s.3)

Denna avhandling baserar sig på en kvalitativ forskningsmetod. I korta drag beskrivs kvalitativa studier som icke-numeriska tolkningsstudier där undersökaren tolkar ord, meningar, beteende, text eller film. Forskaren söker efter djupare kopplingar till det sociala fenomenet som studeras via olika datainsamlingsmetoder såsom intervjuer, observationer eller diskursanalyser. Via kvalitativa studier kan undersökaren hitta djupare meningar och koppla dem till större sociala fenomen. (Saunders et al. 2016, s.168) vilket denna avhandling söker efter.

3.4 Forskningsdesign och tidsram

Enligt Saunders et al. (2016, s.163) behövs en forskningsdesign för att kunna besvara de forskningsfrågor som ställts och för att klargöra en ram för datainsamlingen och analysen. Forskningsdesignen baserar sig på olika ändamål: undersökaren kan studera individer, aktiviteter eller händelser, specifika processer eller kulturellt beteende inom en specifik grupp av individer (Creswell, 2014, s.187). Forskningsdesignen kan greppas med olika inriktningar där de vanligaste inriktningarna inom kvalitativ forskning är *fallstudie*, *komparativ studie* (Bryman & Bell, 2015, s. 78), *narrativ*, *fenomenologi*, *grundad teori* eller *etnografi* (Creswell, 2014, s. 187). Inriktningarna kan också ha olika tidsramar som stödjer olika typ av design. Dessa kan vara en *longitudinell studie*, som enligt namnet baserar sig på en längre tidsram som kan gå upp till flera år, eller en *tvärsnittsstudie* som studerar en grupp eller individer under en kort tidsperiod. (Bryman & Bell, 2015, s.77)

Avhandlingen följer ramen av en fallstudie. Typiskt för fallstudier är att de studerar ett företag i ett specifikt läge, från ett personligt perspektiv inom en specifik tidsram (Bryman & Bell, 2015, s. 67). Fallstudier presenteras också som en djupare utredning av ett fenomen inom den naturliga omgivningen där själva "fallet" kan vara allt mellan en viss händelse, en person (Saunders et al. 2016, s. 184) eller, som i avhandlingens problemställning, en förändrad relation till företagets fysiska kontor. Som Dubois och Gadde (2002, s.554) påpekar, får vi en grundlig och djup förståelse för avhandlingens problemformulering genom att studera växelverkan mellan själva fenomenet (förändrad natur av arbetets utförande) och sammanhanget (betydelsen av det fysiska kontoret) genom att specifikt följa ramen av en fallstudie.

Tidsmässigt följer avhandlingen naturen av en *tvärsnittsstudie*. Denna tidsram kan beskrivas som en kort inblick under en viss tidsperiod för en mer lokaliserad undersökning (Saunders et al. 2016, s. 200). Tidsramen för avhandlingens

datainsamling faller in i en kortare period under vintermånaderna i slutet av år 2020 och början av år 2021. Därmed baserar sig insamlade data på de stundliga inblickarna av respondenterna och svaren analyseras baserat på den enstaka stunden som respondenten intervjuades i för att skapa en rätt förhållning till forskningskontexten.

3.5 Datainsamlingsmetod

För att datainsamlingen ska generera den data som hjälper att nå avhandlingens syfte, och som stöder de filosofier, angreppssätt och forskningsmetod som bestämts, kommer datainsamlingen bestå av intervjuer. Intervjuer är en av de mest använda datainsamlingsmetoder inom kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2015, s.479) eftersom de effektivt samlar in djupare synvinklar på det forskade fenomenet, vilket hjälper att konstruera en djupare analys av själva fallet (Creswell, 2014, s.190). Intervjuer är ett av de enda sätten att nå en djupare förståelse ur respondenternas synvinklar då de får en möjlighet till att förklara hur de personligen uppfattar fallet (Creswell, 2014, s. 191). Intervjuer bidrar med en insiktsfull diskussion mellan intervjuaren och den intervjuade som utökar undersökningens innehåll och kan även bidra med nya inriktningar i undersökningen (Saunders et al. 2016, s.388).

Bryman och Bell (2015, s.479) definierar *ostrukturerade* och *semi-strukturerade intervjuer* som de mest vanliga strategierna för att sammanställa en kvalitativ intervju. Ostrukturerade intervjuer klassificeras ofta som informella och djupa som söker efter en förståelse genom en ostrukturerad uppställning. Det främsta syftet är att den intervjuade får en möjlighet till att fritt formulera sig om sina synpunkter och på så sätt styra vad som diskuteras. Semi-strukturerade intervjuer följer till skillnad från ostrukturerade intervjuer en tematisk lista med frågor för att justera intervjuens gång och få fram några specifika tematiska insikter som den intervjuade möjligtvis bär på. (Saunders et al. 2016, s.391) Denna avhandling använder semi-strukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod.

3.5.1 Semi-strukturerade intervjuer

Semi-strukturerade intervjuer ger en möjlighet till att få detaljerade insikter från den intervjuandes synvinklar, men där intervjuaren fortfarande har ett specifikt tematiskt mål med frågeställningen och kan tekniskt sätt styra diskussion med frågeställningen. (Saunders et al. 2016, s. 391) Enligt McCracken (1988, s.7) är semi-strukturerade intervjuer en uppenbar möjlighet för forskaren att stiga in i den intervjuades skor för att få en rik helhetsbild av dens världssyn. I sin bok "The Long Interview" från 1988

beskriver McCracken semi-strukturerade intervjuprocessen som en fokuserad, relativt snabb och intensiv process som struktureras med öppna frågor, vilket möjliggör en naturlig diskussion med spelrum mellan frågorna. Strukturen är designad för att ge ett effektivt verktyg för att få en inblick i det studerade fenomenet, och som möjliggör att tiden med respondenten utnyttjas på bästa sätt.

Uppställningen av McCrackens semi-strukturerade intervjuguide baserar sig på att hitta kulturella kategorier och delade meningar i de synvinklar som respondenten delar med sig av (1988, s.7). Uppställningen bör därför vara välplanerad för att möjliggöra en naturlig, men effektiv diskussion och där fokus ligger i att ge ordet till respondenten. McCracken (1988, s.35) definierar två olika sorters frågor i den semi-strukturerade uppställningen: ”*grand-tour*”-frågor och ”*planned prompts*” -frågor. Grand-tour-frågorna öppnar diskussionen inom ett tema och ger ordet direkt till den intervjuade. Planned prompts-frågorna fungerar som en sorts justerande följdfrågor som vägleder diskussionen mot specifika och djupare nivåer. Dessa frågor, som engelska namnet också säger, är på förhand planerade, men bör innehålla relevant terminologi som samlats från tidigare gjord forskning och diskussion kring ämnet.

Planned prompts-frågorna kräver att intervjuaren noggrant plockar fram specifika nyckelord och fraser för att justera diskussionens gång utan att mata in antaganden till den intervjuade, som i värsta fall kan göra harm till den intuitiva berättelsen. Semi-strukturerade intervjuprocessen kräver därmed extrem flexibilitet av intervjuaren för att se till att diskussionen hålls på spår, att den är informationsrik och att den inte påverkas av intervjuarens antaganden eller förväntningar. (McCracken 1988, s. 34 – 35) Den här avhandlingens slutliga uppställning av intervjuguiden presenteras och diskuteras senare i kapitel 3.5.3.

3.5.2 Val av fallföretag och respondenter

Avhandlingen fokuserar på kunskapsarbetare inom ett finskt börsnoterat företag med huvudkontor i Helsingfors. Företaget har nyligen investerat i ett nytt och modernt kontor, vilket fungerar som arbetsplats för ca 1700 arbetstagare. Under pandemins början arbetade 100 % av arbetstagarna på distans, vilket under sommaren och hösten år 2020 fördes över till en hybridmodell. Hybridmodellen innebar att kontoret öppnades igen med strikta säkerhetsregler. Kulturen i företaget har varit öppen för att tillåta distansarbete också före coronapandemin. Genom att fokusera på ett fallföretag kommer arbetstagarna ur likadana förutsättningar och kultur vad gäller kontorsutrymmen,

distansarbete och företagskultur. Det här gör att deras synvinklar och svar kan bättre analyseras och jämföras.

Till denna studie intervjuades tolv respondenter med olika arbetsuppgifter och erfarenhet inom företaget. För att skydda respondenternas anonymitet avslöjas inte deras exakta arbetstitel och kön. Under datainsamlingen och via lästa studier har kön inte visat ha någon signifikant roll i hur arbetstagare uppfattar betydelsen av företagets fysiska kontor. Noggrannare lista på respondenterna finns nedan i tabell 2.

Respondent	Arbetsområde	Jobbat i företaget	Arbete på kontoret	Teamarbete
R1	Ledning	18 år	50 %	
R2	Utveckling	2 år	100 %	x
R3	Design	4 år	75 %	x
R4	HR	3,5 år	100 %	x
R5	Sortiment	10 år	80 %	
R6	Ledning	13 år	100 %	
R7	Marknadsföring	3 mån	90 %	x
R8	Marknadsföring	4 år	100 %	x
R9	Hållbarhet	10 år	90 %	
R10	Logistik	2,5 år	60 %	
R11	Ekonomi	2 år	90%	
R12	Projektledning	8 år	100%	

Tabell 2 Intervjutabell

Intervjuerna baserade sig på kunskapsarbetare i olika positioner med olika lång erfarenhet inom företaget. Detta gjordes eftersom påverkan av distansarbetet och dess påverkan på betydelsen av företagets fysiska kontor är fortfarande okänt och kan se olika

ut beroende på arbetsuppgifter. Respondenter med olika långa karriärer inom företaget valdes också med eftersom det kan ha inverkan på hurdan betydelse de bildat till det fysiska kontoret. I detta fall behövs ett tillräckligt brett sampel för att kunna identifiera mönster, likheter och olikheter mellan arbetstagare och för att hitta samband som orsakar dessa. Allt detta diskuteras noggrannare i kapitel fyra.

Respondenterna söktes fram via den sociala karriärinriktade plattformen LinkedIn, varifrån det gick lätt att utvärdera vilka arbetsuppgifter de jobbar med och hur länge de varit i företaget. Själva kontaktandet skedde via e-post enligt anvisningarna på företagets hemsidor. Personliga kontakter användes också till godo för att få ihop några intervjuer. Strategin för datainsamlingen var att utöka mängden intervjuade respondenter tills ingen signifikant variation kunde längre upptäckas i svaren. Respondenterna intervjuades via videokommunikationsplattformen Microsoft Teams, vilket alla respondenter var bekanta med ifrån tidigare. Alla intervjuer bandades in med respondenternas samtycke.

3.5.3 Intervjuguide

Intervjuguiden sammanställdes i enlighet med rekommendationerna av McCracken (s.34, 1988) och hittas som Bilaga 1. Målsättningen för semi-strukturerade intervjuerna var att tillåta respondenterna berätta sina egna historier och upplevelser om det undersökta fenomenet. Intervjuguiden är baserad på tre tematiska områden som grundar sig på teoretiska referensramen och avhandlingens syfte. Dessa områden berör för det första hur respondenten karakteriserar den fysiska arbetsplatsen, för det andra i att identifiera relationen respondenten har till det fysiska kontoret och för det tredje hur digitaliseringen och distansarbetet påverkat den aktuella relationen.

Målet med det första tematiska området var att väcka respondentens tankar kring det fysiska kontoret och lyssna vilka karaktärsdrag som lyfts fram intuitivt. Genom att låta dem fritt beskriva kontoret gav god indikation till deras generella uppfattning till vad som erbjuds dem och hur de använder kontorets utrymmen till godo. Övergången till det andra tematiska området fungerade väl då respondenten presenterat utrymmena och deras funktion, vilket gav goda nyckelord för djupare diskussion.

Det andra tematiska området synliggör även relationen arbetstagaren har gentemot kontoret. Via frågor som *”hur påverkar kontoret ditt arbete”* och *”vad saknar du från ert kontor när du inte jobbar där”* gick det att karakterisera vilken betydelse kontoret egentligen har för dem och hurdan värde de sätter på det. Här kunde man identifiera

hur arbetsplatsen fyller olika behov som arbetstagaren har personligt eller arbetsmässigt, vilket igen leder till djupare förståelse gällande betydelsekonstruktionen.

Det tredje och sista tematiska området fokuserade på distansarbetets och digitaliseringens påverkan på relationen, vilket avhandlingens problemområde är intresserad av. Här frågades det frågor såsom *”hur har ökade mängden distansarbete påverkat ditt arbete”* och *”hur har din uppfattning om ert kontor förändrats under perioden av distansarbete”*. Genom dessa frågor utvecklades diskussionerna till att handla om vilka behov som uppfylls med hjälp av distansarbete och hur detta påverkar respondenternas uppfattning om deras egentliga behov på kontoret. Diskussionerna innehöll en jämförelse mellan arbete på distans och arbete på kontor, vilket gav goda indikationer för hur respondenterna upplever den digitala distansutvecklingen.

3.6 Analys av data

Dataanalysen är en kontinuerlig och interaktiv process som sker genom hela intervju- och revideringsprocessen. En utmaning med kvalitativ datainsamling som metod är att det skapar stora mängder informativt data som ska analyseras. Det här gör att en systematisk process för datahanteringen rekommenderas (Bryman & Bell, 2015, s.579). Eftersom avhandlingen följer en abduktiv ansats valdes kodning som det systematiska verktyget för vidare analysering av intervjuerna. Kodning har en teoretisk grund för att kunna hitta teman, samband och mönster i transkriberade intervjuerna, vilket stöder målet att hitta en djupare mening i respondenternas svar. Den abduktiva ansatsen gör också att data-analysen går parallellt med litteratur och empiri. (Saunders et al. 2016, s.579).

Själva kodningsprocessen består av tre olika nivåer, som Bryman och Bell (2015, s.580) rekommenderar. Den första nivån består av kodning på en generell nivå för att få en bättre helhetsuppfattning om respondenternas ståndpunkter och deras synsätt med hjälp av att sammanställa allmänna nyckelord. Den andra nivån går mera in på djupet av de egentliga betydelseerna bakom dessa nyckelord och hur respondenterna uttryckt sig själva, för att kunna utveckla teman. Den tredje nivån formulerar analytiska kategorier som fokuserar på de föregående nyckelorden och teman och bidrar till att hitta betydelseerna bakom det som respondenterna säger. Syftet med denna uppställning är att hitta tematiska sammankopplingar mellan respondenter och därmed bygga upp en struktur för att jämförbart kunna analysera intervjudata. Den tematiska analysen ger därmed verktyg till att få ut en rik analys. (Saunders et al. 2016, s. 587)

Härnäst beskrivs hur analysprocessen genomfördes. Efter att intervjuerna var transkriberade utfördes några rundor av fristående kodning för att markera ut nyckelord och intressanta iakttagelser om det studerade fenomenet. Detta genererade en stor mängd nyckelord, vilka med hjälp av det andra analytiska steget sattes i bättre ordning genom sammanfattningar och markeringar av de mest relevanta poängerna. Tabell 2 visualiserar ett stycke från kodningen med respondent 4.

Intervjuare: I hurdan arbetsomgivning trivs du bäst att arbeta i?	Sociala, nära kontakter
R4: Helt klart där var jag har mina kollegor nära . För mig är det viktigt att se dem. Jag upplever en liten "distans-apati" när man bara sitter hemma och jobbar, att det blir ganska tråkigt utan att få se dem på daglig basis.	Ensidighet hemma
Intervjuare: Varför behöver du se dina kollegor?	Motivation och kamratstöd
R4: Jag får helt enkelt mera inspiration och driv från dem och från hela arbetsomgivningen på kontoret.	
Intervjuare: Hur tror du att det påverkar dina egna arbetsrelaterade mål?	
R4: I alla fall så när jag dem nog mycket lättare . Just på grund av att jag får så pass mycket driv från min omgivning . Och det där att det går bättre att uppmuntra andra där på kontoret när man är i samma rum och jag får själv mycket energi ifrån det. Och sen också för att vi har så pass bra faciliteter med café och matsal och ett eget gym, så nog är det ju tråkigt att man inte får det stödet in i egna dagen heller.	stöd för arbets-identitet Stöder under hela arbets-dagen
Intervjuare: Vad skulle du lyfta fram, utöver dina kollegor och bra faciliteter, att du saknar då när du inte jobbar på kontoret?	
R4: Det finns nog några grejer. Att först skulle jag nog lyfta fram det här med ergonomi. Vi har elektriska bord och stora skärmar vilket underlättar arbetet jättemycket . Men sen för det andra så jag anser nog att kommunikation och förmedling av information går mycket smidigare inne på kontoret tack vare alla spontana möten och det att vi alla sitter där i samma utrymmen. Att det här med att spontant diskutera med nån är nog mycket svårare digitalt och det faller lätt bort helt. Att såhär digitalt tycker jag nog att det är svårt att ersätta alla spontana diskussioner som händer automatiskt där på kontoret.	Ergonomi Stöd för arbets-utförande Spontana träffar värdefulla

Tabell 3 **Exempel på kodning med R4**

Efter att ha utfört första rundorna av kodning och efter att tematiska områden igenkänts, gick processen vidare med att hitta djupare betydelser bakom respondenternas

meningar, för att kunna utveckla ett tematiskt schema som Bryman och Bell (2015, s. 588) rekommenderar. Genom detta tematiska schema kartlagdes de koncept och teman som stöder utvecklingen av resultat och analys för att förstå vad betydelsen av kontorets fysiska utrymmen upplevs vara ur respondenternas synvinklar.

3.7 Trovärdighet och kvalitet

Avslutningsvis är det viktigt att diskutera avhandlingens trovärdighet. Trovärdighet mäts vanligtvis med mått som definierar studiens *reliabilitet och validitet*. Reliabiliteten anger om dessa resultat kan återskapas och validiteten anger om man mäter det som ska mätas. Reliabilitet och validitet delas in i fyra underkategorier: *pålitlighet, trovärdighet, överförbarhet* och *äkthetskriterier*. (Saunders et al. 2016, s.206)

Avhandlingens interpretivistiska forskningsfilosofi och kvalitativa metodik gör att pålitligheten säkerställs genom att sammanställa och möjliggöra att all data som samlats in och analyserats presenteras på ett transparent och förståeligt sätt. Pålitligheten ökar då andra, förutom skribenten, kan tolka och evaluera avhandlingens resultat och även använda resultaten för vidare forskning. Pålitlighet är ett parallellt kriterium till reliabilitet. (Saunders et al. 2016, s.206) I denna avhandling möjliggörs detta genom en grundlig genomgång av litteratur, transparent presentation av metodik samt insiktsfull presentation av resultat och dess analys där respondenternas synvinklar inkluderas som citat.

Trovärdighet förebyggs genom att respondenternas svar och synvinklar på det forskade fenomenet presenteras såsom de själva har originellt menat utan att modifiera på den ursprungliga betydelsen (Saunders et al. 2016, s.206). Tio utav totalt tolv stycken intervjuer utfördes och transkriberades på finska, varför citat som lyfts fram ur dessa intervjuer är översatta till svenska utan att tappa den ursprungliga betydelsen. Samma krav gäller de svenskspråkiga intervjuerna och all data som presenteras i resultaten. Det gäller att säkerställa att de citat som lyfts fram i resultatgenomgången presenteras enligt ursprunglig betydelse för att säkerställa resultatens trovärdighet.

Överförbarhet står för att transparent bevisa avhandlingens olika delområden som berör formulering av forskningsfrågor, forskningskontext, val av metodik, resultat och tolkning av dem. Överförbarhet går parallellt med extern validitet, vilket innebär att skribenten måste erbjuda tillräckligt med information för att läsaren ska kunna kritiskt evaluera och vidareutveckla forskningen ur en annan synvinkel i forskningssyfte. (Saunders et al. 2016, s.206) Detta nås genom avhandlingens helhetsstruktur som

bygger på en grundlig förståelse kring ämnet, vilket stöder avhandlingens överförbarhet och ämnets vidare utveckling.

Suanders et al. (2016, s.206) listar som sista trovärdighetskriterium äkthetskriterier. Eftersom avhandlingens främsta mening är att studera ett relevant problemområde och att genom detta utöka existerande kunskap inom ett ämne är äkthetskriterier inom interpretivistiska studier att behålla sig rättvis, ontologisk, katalytisk och pedagogisk, och därigenom bidra till en kontinuerlig kunskapsutveckling. Eftersom denna avhandling behandlar ett aktuellt ämne med ett problemområde som skapat mycket diskussion i media och organisationer (KPMG, 2020) bidrar denna avhandling med kunskap som stöder utvecklingen mot en bättre framtid.

Utöver diskussionen kring avhandlingens reliabilitet och validitet är det centralt att kritiskt diskutera min roll som skribent i undersökningen. Jag som skribent har en viktig roll där mina förutfattade meningar och åsikter kan påverka hur data samlas in och analyseras. Eftersom jag personligen har ett stort intresse av att studera det fysiska kontoret, dess interaktiva natur och betydelsen för arbetstagare är jag säker på att det bidrar med djupare och rikare analyser snarare än förvränger synvinklar. Trots att min personliga uppfattning är att det fysiska kontoret har en stor betydelse för arbetstagarna, deras personliga arbetsupplevelser och flera andra resultatpåverkande faktorer är det säkert att alla inte uppfattar relationen lika tydligt. Därför förväntar jag mig inte att alla respondenter har direkta, djupa och evaluerade synvinklar på fenomenet, men i stället kan jag erbjuda dem plats till att reflektera över det. På grund av fenomenets synlighet i media är det knappast någon arbetstagare som undvikit reflektioner över kontorets betydelse och dess roll. Här har jag också en central roll i att få fram dessa reflektiva synvinklar och uppfattningar för att säkerställa att all data som genereras via intervjuerna faktiskt håller sin validitet och bidrar på så sätt till att avhandlingens syfte uppfylls.

4 RESULTAT OCH ANALYS

I detta kapitel presenteras resultaten från den empiriska datainsamlingen som analyseras i relation till teorin i kapitel två. Enligt avhandlingens syfte och forskningsfrågor är kapitlet indelat i två huvudsakliga områden: betydelsefaktorer på det fysiska kontoret och hur distansperioden påverkat betydelsen. Resultatgenomgången börjar med en inblick i de betydelsefaktorer som anses stöda betydelsereaktionen, som sedan analyseras för att skapa en djupare förståelse av de faktorer som bidrar till att öka den upplevda betydelsen och signifikansnivån respondenterna har för det fysiska kontoret. Den andra delen lyfter fram respondenternas uppfattningar om hur distansperioden påverkat relationen till kontoret, för att sedan reda ut ifall nya behov uppstått och vad som ligger bakom detta.

Intervjuerna utfördes i en kontext där fallföretagets respondenter igen efter en hybridperiod rekommenderats att arbeta på distans och undvika besöken på kontoret. Fallföretaget anpassade sig till coronapandemin genom att de under våren 2020 stängde kontoret och började jobba på distans. På distans var de primära kommunikationsverktygen Microsoft Teams, företagets eget intranät och e-post. Under sommaren och hösten 2020, då pandemiläget tillfälligt lugnat ner sig, tillämpades en hybridmodell där arbetstagarna fick besöka kontoret med tillämpade begränsningar. Under intervjuerna som genomfördes efter årsskiftet till 2021 hade pandemiläget igen blivit värre och arbetstagare rekommenderades att arbeta hemifrån. Respondenterna befann sig i en situation där de pendlat av och an med distansarbete och arbete på kontoret, varför de tydligt jämförde dessa två arbetssätt med varandra under intervjuerna. De resultat som presenteras baserar sig därmed i en kontext där det ”normala” arbetsläget jämförs med den rådande och avvikande situationen.

4.1 Betydelsefaktorer på det fysiska kontoret

Under diskussionerna med respondenterna uppstod en enhetlig upplevelse om att fallföretagets nya kontor är väldigt uppskattat och upplevs av respondenterna som en plats där arbetet stöds och arbetstagarnas olika behov står i primärt fokus. Alla tolv respondenter beskrev kontoret som modernt och socialt där arbetstagarnas varierande behov stått centralt, vilket erbjuder fungerande arbetsutrymmen och främjar arbetsrelaterat välmående.

Kontoret är verkligen designat med arbetstagarnas perspektiv i fokus, och det märks att arkitekten och designern har lyssnat på oss. Visuellt är den ju också väldigt modern och trevlig och fysiska designen tar i beaktande våra olika arbetsbehov. (R1)

Vi har ett öppet kontor och jag tycker det är alltid trevligt att gå dit. Den erbjuder mångsidiga arbetsmöjligheter för olika arbetssituationer. (R9)

Den generella uppfattningen var att kontorets moderna och mångsidiga natur upplevs som en positiv sak och att den stöder arbetstagarna till att prestera bättre. Den moderna designen är också flexibel där arbetstagarna får välja sina platser själv enligt behov och önskemål, vilket ger dem en möjlighet till självledarskap och att förverkliga sina bästa produktivitetsnivåer. Kontoret motsvarar ett flexibelt kontor som De Been och Beijer (2014) inkluderade i deras undersökning.

Vi har en väldigt modern tankegång kring vårt kontor. Ingen har sin egen plats, förutom att varje avdelning har sina egna "hemgator" där teamet kan hittas ifrån, men ingen är egentligen bunden att sitta där. [...] Meningen är att uppmuntra alla att söka sig till utrymmen och platser där de själv kan prestera som bäst. (R4)

Fallföretaget applicerar en modern och flexibel tankegång kring hur den individuella arbetstagaren presterar som bäst, vilket hämtar fördelar för organisationen som helhet (Kegel, 2017). På organisationsnivå är det, som Haynes (2008) påpekade, smart för företag att via mångsidiga utrymmen erbjuda olika möjligheter för utförandet av arbetet, för att på det sättet främja individuella behov. Teoretiskt sätt ökar också den subjektivt upplevda betydelsen då behoven uppfylls på ett förväntat sätt (Eakman, 2013). Trots de resultat som De Been och Beijer (2014) presenterade gällande låga produktivitet och tillfredsställelsenivåer på flexibla kontor var den generella upplevelsen av respondenternas svar att flexibla kontorsomgivningen är en bra sak.

Förutom den moderna och mångsidiga designen bär det fysiska kontoret också andra betydelsefaktorer som enligt respondenterna påverkar kontorets betydelse och signifikansnivå. Eftersom intervjuerna utfördes i en jämförande kontext, reflekterade respondenterna mycket över det som de saknar på det fysiska kontoret och vad de upplever är bättre där än på distans. Två huvudsakliga teman lyftes därmed fram. Det första temat är *resultatdrivande stödfunktioner* som kopplas samman med respondenternas egna arbetsuppgifter och krav för arbetsrelaterad framgång. Det andra temat är *sociala faktorer* som är en av de viktigaste betydelseframkallande faktorerna på kontoret, där företagskulturen också spelar en central roll. Dessa två teman har ett samband med McClellands (1955, i Rothmann & Cooper, 2015, s.47) arbetsrelaterade behov för prestation och anslutenhet som analyseras djupare nedan.

4.1.1 Resultatdrivande stödfunktioner

Respondenterna lyfte fram flera centrala stödfunktioner som indikerar att kontoret stöder resultatdrivna prestationsbehov, vilka även bidrar med att förebygga det fysiska kontorets betydelse för dem. Den stödfunktionen som oftast nämndes var bra ergonomi och tekniska hjälpmedel som erbjuds på kontoret via bland annat stora datorskärmar och teknologi. Detta upplevdes som avgörande skäl till att arbeta på kontoret då de jämförde med hur arbetet fortskrider på distans. Dessa funktioner upplevdes även som centrala för arbetets effektiva fortgång.

Jag föredrar nog att gå till kontoret på grund av att arbetsergonomin är mycket bättre. Mitt arbete innehåller också en hel del data och siffror, så den delen av arbetet är lättare att utföra med två stora skärmar. (R2)

Nog är ju arbetsergonomin mycket bättre på kontoret, att man får liksom saker smidigare gjort med dubbelskärmar. Sen har vi tillgång till brusreducerande hörlurar som man får använda som kan hjälpa med att fokusera i det öppna kontoret. [...] Ergonomimässigt är våra elektroniska bord också ett stort plus. (R7)

Kontoret ger nog stora fördelar vad som kommer till arbetseffektivitet, för jag behöver mina stora skärmar för att kunna vara produktiv. Jag har nog märkt att min produktivitet sjunker om inte arbetsomgivningen och verktygen är i skick. (R11)

Förutom ergonomin och teknologiska verktyg lyfte respondenterna fram kontorets zonindelning som en central del som stöder deras varierande arbetsbehov. Indelningen går ut på att kontorets våningar är indelade i tre zoner enligt arbetsbehov: socialt arbete, lugnt arbete och tyst arbete. Meningen med zonindelningen är att erbjuda arbetstagarna utrymmen som bäst motsvarar deras behov för utförandet av arbetet, vilket stöder deras arbetsrelaterat beteende. Generellt beskrev respondenterna det som en positiv sak.

Mest signifikanta funktionen på vårt kontor är nog våra olika arbetszoner eftersom det erbjuder alla ett utrymme som motsvarar behov för koncentration eller aktivitet. (R9)

Respondenterna verkade också för det mesta uppleva att det kan utnyttja dessa zoner enligt sina egna arbetsbehov.

Mitt arbete går ganska mycket ut på att sitta vid datorn, så jag tycker om att sitta i den tysta zonen, men beroende på dagens agenda, så kan jag också söka mig till det lugna eller sociala området där jag kan snacka med folk och röra mig av och an utan att störa andra som vill fokusera. (R11)

Jag själv prefererar den sociala zonen, för mitt arbete går mycket ut på att vara tillgänglig för andra via telefon eller fysiskt, och min telefon ringer igenom hela dagen. Där kan man också snacka med kollegor fritt. (R5)

Men några respondenter kunde också uppleva att förändringen från att först ha egna specifika arbetsplatser till att plötsligt få flexibelt välja sin plats varje dag kändes utmanande.

Något som är nytt är att vi inte har egna platser, och det var en omställning. Det krävde ganska mycket mentalt att förändra tankesätten kring att först ha en egen sittplats med egna mappar och saker, till att nu i princip ha allt elektroniskt och att hitta en fungerande arbetsplats på morgonen. [...] att man lär sig kanske hela tiden att använda dem (utrymmen) bättre. (R6)

Som en tredje resultatdrivande stödfunktion lyftes kontorets mångsidiga faciliteter som stöder arbetstagarna utanför själva arbetsutförandet och som förebygger bättre prestationsförmåga fram. Dessa var nämligen arbetscaféerna, kontorets egna gym och lunchrestaurang. Dessa ansågs av respondenterna som viktiga för att uppehålla arbetsförmågan.

Jag uppskattar också kontorets allmänna faciliteter, till exempel vårt nya gym är jättebra och en stor orsak för mig att gå till kontoret också, för att då kan jag träna efter jobbet. Sen förstås lunchrestaurangen och caféerna. (R8)

På arbetsplatsen uppskattar jag nog först och främst det att jag får lunch som någon annan har tillrett åt mig, vilket sparar enormt mycket tid och energi. Det ger också en helt annan rytm till dagen att få gå ner till lunchrestaurangen och få i sig näring och tänka lite på något annat. (R12)

Arbetskraften kan, som Maher och Von Hippel (2005) påpekade, optimeras och effektiveras genom att justera den fysiska omgivningen enligt arbetstagarnas arbetsrelaterade beteende och behov. Fallföretaget har tydligt lyckats med att erbjuda moderna och mångsidiga utrymmen som främjar till bättre arbetsförmåga. Respondenternas svar indikerar att det fysiska kontoret hämtar mervärde till dem eftersom arbetets tekniska och beteendemässiga del stöds på ett mångsidigt sätt. Mervärdet ökar även genom att arbetstagarnas individuella prestationsrelaterade behov uppskattas och stöds genom att både erbjuda mångsidiga utrymmen och verktyg, men också genom att stöda arbetstagarnas bästa prestationsförmåga via mångsidig service. Detta höjer det fysiska kontorets betydelse, speciellt bland de individer som upplever att deras individuella behov uppfylls enligt förväntningar (Heine et al. 2006; Rosso et al. 2010).

Det är även intressant att vinkla dessa stödfunktioner till den objektiva och subjektiva ansatsen, där kontorets fysiska enheter stöder och formar organiseringen av arbetet och stimulerar arbetsrelaterat beteende (Davis, 1984; Van Marrewijk, 2011). Resultaten indikerar det som Elsbach och Pratt (2007) lyfte fram att dessa objektiva och subjektiva egenskaper påverkar arbetstagarnas arbetsförmåga och skapar även arbetsrelaterade associationer som i sin tur påverkar den individuella arbetsupplevelsen, vilket påverkar den uppfattningen arbetstagarna har av det fysiska kontoret. Ifall individens associationer är positiva är den generella uppfattningen också bättre (Elsbach & Pratt, 2007). Dessa resultatdrivande stödfunktioner är signifikanta variabler som förebygger

en positiv arbetsupplevelse genom att uppfylla individuella behov som därmed stärker det fysiska kontorets betydelse.

4.1.2 Sociala faktorer

Kontorets sociala vikt framkom som något som värdesätts tydligt av alla respondenter och förekom som en saknad faktor som har varit utmanande att föra över digitalt. Kontorets fysiska design är öppen och transparent och erbjuder mångsidiga möjligheter för social interaktion och sammankomster. Spontana träffar och den allmänt öppna känslan främjar till samarbete och internt nätverkande.

Huset är helt tydligt planerad till att stöda interaktionen mellan oss arbetstagare [...] och jag tycker att det förverkligas jättebra. Det har helt tydligt varit avsikten hos arkitekten att med öppna och sociala utrymmen möjliggöra att folk möter varandra och har en interaktion. (R3)

Jag anser nog att vårt öppna kontor möjliggör till att träffa mycket kollegor och kollegor från andra enheter, vilket stöder vårt internt nätverkande jättebra. (R8)

Respondenterna kunde även direkt uttrycka den sociala betydelsen kontoret har för dem.

Kontoret har nog en otroligt viktig social betydelse för mig. Det är platsen där jag ser mina kollegor och träffar andra människor. (R1)

Precis som Steel (1973, i Davis, 1984) påpekade för drygt 50 år sedan är kontorets sociala vikt central. Det sociala fenomenet uppstår av den grundtanken som ligger bakom uppkomsten av fysiska kontor och deras funktionella betydelse där alla arbetstagare är samlade för att kunna organisera arbetet och styra arbetsrelaterat beteende för att nå företagets mål (Oksanen & Ståhle, 2013). Men varför det sociala egentligen värdesätts av de individuella arbetstagarna härstammar från psykologiska behov för tillhörande (Maslow, 1954) och anslutning, som skapar sociala band med andra människor (McClelland 1955, i Rothmann & Cooper, 2015, s.47). En omgivning med stark social stimulans erbjuder arbetstagarna en möjlighet till att uppfylla deras grundliga sociala behov, och ifall dessa behov uppfylls på ett förväntat sätt ökar den uppfattade betydelsen (Heine et al. 2006).

Respondenterna kunde identifiera flera fördelar som den sociala naturen på kontoret bidrar med och som kan klassificeras som faktorer som ökar på kontorets signifikansnivå. Genom att spontant träffa på andra kollegor och att få dela utrymmen med sitt eget team ökar bland annat nivån av innovation och kreativitet, som huvudsakligen föds av interaktion med andra (Oksanen & Ståhle, 2013).

Det där att man spontant träffar folk gör ju också det att vissa arbetsrelaterade grejer plötsligt tar några steg framåt, då man träffar på den personen man har tänkt kontakta. (R3)

På grund av den sociala och entreprenöriella företagskulturen som råder inom fallföretaget lyftes saknaden för spontana diskussioner och gemensamt sparrande tydligt fram. Detta lyftes fram speciellt tydligt av respondenterna med kreativa och team-baserade arbetsuppgifter. Dessa arbetsuppgifter upplevdes också svåra att föra över till digitala arbetsplattformar.

Jag upplever att sådan här brainstorming eller bollande av idéer när vi planerar en kampanj är nog jättesvårt via Teams då alla kanske inte talar likadant som då när vi sitter fysiskt vid samma bord. (R7)

Den sociala karaktären av kontoret bidrar inte endast till socialisering, nätverkande och uppkomsten av innovation utan också till att skapa en känsla av samhörighet och en arbetsgemenskap (Van Marrewijk, 2011). Några respondenter kunde lyfta fram den allmänna stämningen och den motiverande omgivningen som råder på kontoret och hur det påverkar deras egen motivation att prestera bra. Det var också en av de faktorer som lyftes fram då respondenterna frågades vad de saknar då de inte jobbar på kontoret eftersom arbetet på distans blir ensidigt.

Jag upplever att när jag ser att andra arbetar runtomkring mig och jag ser att vi alla arbetar tillsammans, att jag ser hur motiverade alla runtomkring mig är och alla har bra känsla med sig, så får jag nog själv också mer gjort. (R9)

[...] men jag blir nog mycket mera motiverad och inspirerad och får mera energi där (på kontoret). Att energinivån är nog på en helt annan nivå när man får vara bland andra människor. (R7)

Jag vill jobba där jag har mina kollegor nära. För mig är det viktigt att se dem. Jag upplever en liten "distans-apati" när man bara sitter hemma och jobbar, att det blir ganska tråkigt utan att få se dem på daglig basis. (R4)

Uppskattandet av den sociala och motiverade omgivningen baserar sig precis på de behov som både Maslow (1954) och McClelland (1955, i Rothmann & Cooper, 2015, s.47) lyfte fram gällande människans grundläggande behov för tillhörande och anslutenhet. Den individuella arbetstagarens erfarenhet av att känna sig som en del av en gemenskap gör arbetet och den allmänna existensen mera betydelsefullt (Heine et al. 2006). Den sociala vikten av det fysiska kontoret kan härmed bevisas vara en stor del av den betydelsen som respondenterna har för det fysiska kontoret, vilket tyder på att då de sociala behoven uppfylls ökar också det fysiska kontorets signifikansnivå för den individuella arbetstagaren.

Eftersom alla människor är olika och skapar sina egna subjektiva uppfattningar (De Been & Beijer, 2014) baserat på individuella behov (Heine et al. 2006) kan starka sociala behov inte generaliseras hos alla individer. Trots den starka och enhetliga linjen av att det sociala är en stark betydelsekonstruerande faktor på kontoret uppstod individuella

skillnader i de sociala behoven som respondenterna upplevde ha, vilket de kunde spegla till personlighetsdrag. Respondenterna som beskrev sig själva som sociala och extroverta nämnde också att de föredrar att arbeta på kontoret istället för på distans och att de upplever behöva den sociala omgivningen runtomkring sig, där de tydligt har ett större behov för tillhörande och anslutenhet.

Jag tror att personlighetsdragen har ganska mycket och göra, men för mig är det viktigt att vara omringad av andra människor och jag får mycket energi av det. Att jag är ju nog väldigt extrovert som person också. (R12)

Jag är social och trivs därför väldigt bra på kontoret. (R2)

Vissa respondenter kunde emellertid tycka att de har väldigt lite behov att vara omringade av andra och trivs bra med att arbeta för sig själva på distans. De kunde även beskriva att den sociala omgivningen kunde vara distraherande för deras egen arbetseffektivitet.

I mitt fall så är jag en sån typ av introvert att jag inte vet om jag saknar det (sociala). [...] Ibland måste jag dra mig undan (till tystare utrymmen) när jag på riktigt måste få saker gjort och fokusera. (R10)

Såklart är det ju trevligt att se andra människor nu och då, men jag upplever ingen ångest över det heller, att jag är som person också sån att jag inte har något behov för det (sociala). [...] att min arbetseffektivitet är nog mycket bättre hemma. (R11)

Den sociala naturen kan på så sätt upplevas som distraherande och energi-konsumerande av individer som inte upplever ha stora behov för social interaktion. Dessa respondenter drar sig då undan till kontorets tystare zon, för att kunna fokusera och prestera på den nivå de önskar. Intressant är att märka hur dessa resultat är enhetliga med det som De Been och Beijer (2014) lyfte fram, nämligen hur arbetstagare i flexibla kontor upplever lägre arbetstillfredsställelse och produktivitet. Fallföretagets moderna kontorsutrymmen motsvarar definitionen av ett flexibelt kontor, men vad som verkar unikt är den tredelade zon-indelningen, som tillåter arbetstagare att arbeta där de upplever att deras behov uppfylls. Men för att även bättre bemöta individuella och varierande behov lyfter respondenterna med låga sociala behov fram tacksamheten för den allmänna flexibla möjligheten för distansarbete. Det har tidigare också tillåtit dem att arbeta hemifrån vid behov och sedan arbeta på kontor ifall arbetet krävt det, eller ifall de upplevt att de vill få mera variation till dagen.

Dessa resultat hämtar med sig slutsatsen att den sociala designen av fallföretagets kontor anses överlag som en signifikant betydelsefaktor för respondenter med höga sociala behov, men kan även hämta arbetsrelaterat mervärde till dem som arbetar hellre på distans. Dessa resultat är starkt i linje med vad tidigare forskning indikerar kring den

sociala naturen av det fysiska kontoret och dess bidrag till innovation och företagskultur. Eftersom denna avhandling fokuserar på den individuella arbetstagarens synvinkel är det, trots den allmänt högt uppskattade sociala aspekten, viktigt att påpeka att alla individer inte upplever behov för det. Detta framkom bland annat hos respondent 10 och 11. Än en gång kan det alltså lyftas fram hur viktigt det är med mångsidiga utrymmen som tar hänsyn till olika behov och gör att den individuella arbetstagaren kan hitta sin egen plats. Detta resulterar även i bättre produktivitet (Maher & Von Hippel, 2005) och arbetstillfredsställelse (Feige et al. 2013) som leder till en positiv långsiktig inverkan på det individuella välmåendet (Roelofsen, 2002).

4.2 Distansperiodens inverkan

Distansövergången var en omställning för fallföretaget som nyligen blivit klar med en lång förändringsprocess med det nya kontoret. Utöver utmaningarna med att organisera arbetet digitalt var distansövergången också en stor omställning för arbetstagarna. Arbetet sköttes helt på distans och sociala träffar, möten och planeringstillfällen utfördes på digitala plattformar. Förutom det sociala och interaktiva fördes även den fysiska arbetsomgivningen över till hemomgivningen. Hemma förvandlades kök, vardagsrum och sovrum till kontorsomgivningar som på bästa möjliga sätt skulle stöda den resultatdrivna arbetstagaren att nå arbetsrelaterade mål och behov.

Distansperioden hämtade med sig en stor omställning till det sociala och de resultatdrivna stödfunktionerna, som enligt respondenterna uppfattades som betydelsefulla byggstenar på kontoret. Byggstenarna ansågs även hämta mervärde till arbetsupplevelsen. Men hur distansperioden har påverkat individuella arbetstagare och relationen de har till kontoret beskrevs på varierande sätt. Dessa variationer och bakomliggande orsaker till distansövergångarna lyfts fram som ett huvudtema, för att skapa en helhetsförståelse av hur de skapar olikheter i det fysiska kontorets betydelse. Det andra temat som lyfts fram är förändrat självledarskap som förändrat respondenternas förhållande mellan arbete och fritid under distansperioden. De faktorer som påverkar de lyfts fram för att förstå hur förhållandet till det fysiska kontoret kan ha ändrat.

4.2.1 Olikheter i distansövergången

Diskussionerna med fallföretagets respondenter lyfte fram olika synvinklar i hur de upplevt att distansperioden påverkat dem, deras arbete och deras relation till det fysiska kontoret. Huvudsakligen kunde tre olika grupper identifieras: de som upplevde

övergången neutralt, de som upplevt övergången som en positiv sak och de som upplevt övergången negativt. Dessa upplevelser kunde speglas med tidigare distanserfarenheter och arbetsuppgifternas karaktär, vilka lagt utgångspunkten för varje individuell respondent och hurdan omställning distansperioden krävt från dem.

Betydelsen av att ha tidigare jobbat på distans kom tydligt fram i samband med arbetsrelaterad flexibilitet och respondentens rutinemässiga vana att arbeta på kontoret. Bland annat respondent 1 som i normalläge gör många arbetsresor och därför har en rutin att arbeta på distans upplevde inga större motgångar med distansövergången.

Jag upplever ingen större skillnad, annat än att det kan vara svårare att få tag på kollegor som är väldigt upptagna. Men arbetet inom vårt team går nog jättebra, för vi är alla ganska vana med att arbeta på distans ifrån varandra. (R1)

Även respondent 10 som vanligtvis jobbat en till två dagar i veckan på distans före pandemiläget upplevde att övergången inte ändrat på arbetet drastiskt.

Vi har nog alltid haft flexibelt med distansjobb inom det här teamet så de har nog varit enkelt, att där har jag inte upplevt att distansperioden skulle ha påverkat arbetet. (R10)

Respondent 1 och 10 representerade en neutral grupp som inte upplevt några större utmaningar och tyckte att distansarbetet kan bra fortsätta i viss mån när världen väl normaliseras, men att det fysiska kontoret fortfarande fungerar som en bas för det sociala och för arbetsrelaterad interaktion. Till skillnad från respondent 1 och 10 var det bland annat respondent 2 och 8 som båda upplevde distansövergången som en tung sak på grund av att allt det sociala faller bort, vilket också speglade sig i att deras arbete är kreativt och kretsar kring teamarbete. Eftersom innovation föds via social interaktion (Oksanen & Ståhle, 2013) är den starka sociala betydelsen bland kreativa respondenter uppenbar.

[...] mitt arbete är också till en viss del kreativt, så det är mycket lättare på kontoret. Där kan man sparra med kollegor. (R2)

Spontant sparrande av idéer och extempore o-planerade möten är nog svåra att förverkliga (online). [...] I början var det nog utmanande att föra allt över digitalt. (R8)

Respondent 2 kunde trots den utmanande distansperioden tillägga att den tvingat en utanför bekvämlighetszonen och bevisat att distansarbetet har sina fördelar också, vilket öppnat upp en möjlighet till att arbeta mera på distans för att öka på arbetsflexibiliteten.

Som människa så trivs jag nog väldigt bra där på kontoret, att kanske det är bara något som man lärt sig till, för att nu under den här distansperioden så har jag också fattat distansarbetets fördelar. Jag skulle till exempel aldrig ha gått ut och gå under ett möte som jag gjorde nu under den här intervjun. [...] Att nu har jag också börjat luta mera mot distansarbete, fastän jag inte är ett stort fan av det ännu heller. (R2)

Hos respondent 2 är det centralt att påpeka den i genomsnitt korta arbetserfarenheten efter studierna, vilket också väger mot ett svårare förhållande till distansarbetet. Detta kan anses bero på minskad uppfyllnad av behovet för anslutenhet, där respondent 2 även påpekade att kommunikationen med teamet minskat drastiskt under distansperioden. Den begränsade kommunikationen har också lett till en minskning av bekräftelsen som förebygger arbetsidentiteten i ett tidigt skede av ens karriär (Walsh & Gordon, 2008). Detta uppmärksammades även av respondent 7 som arbetat i fallföretaget vid intervjutillfället endast tre månader.

Vi har inte tagit i bruk några kaffemöten på Teams, vilket är lite trist för att jag verkligen saknar alla in-officiella diskussionerna med mina kollegor. (R2)

Det har ju inte riktigt varit det perfekta läget att börja, för det är nog svårare att komma in i ett team när man inte träffar folk på samma sätt utan bara hörs över Teams, att inte får man på det sättet en likadan förbindelse till dom. (R7)

Vad respondent 7 hänvisar till är att som ny i ett team är det svårt att lära känna sina medarbetare och ”ombordstigningen” är mer utmanande då det kräver extra ansträngning att fråga om hjälp via digitala kommunikationsverktyg, jämfört med att gå fram till dem fysiskt. Individuella karaktärsdrag, som Shin (2004) påpekade, spelar också en central roll i hur virtuellt arbete upplevs och där speciellt arbetstagare med högre förmåga för autonomi och kunskap har tendensen att lättare passa in i den virtuella omgivningen. Det här kan förklara den allmänt svårare distansövergången för respondenter med kortare anställningstid inom teamet och fallföretaget. För individen är det nämligen speciellt viktigt i början av ens karriär att bilda sociala nätverk för att både stärka sin arbetsidentitet (Walsh & Gordon, 2008) och för att skapa starka sociala relationer för effektiv kommunikation (Allan et al. 2014). Därför kan även behov för anslutenhet och social interaktion väga mera hos nybörjare, än hos arbetstagare som varit anställda en längre tid.

Distansperioden har hämtat med sig utmaningar till vad som gäller att uppfylla sociala och prestationsrelaterade behov, men den har också gett nya synvinklar till hur arbetet kan utföras effektivare tack vare digitala kommunikationsverktyg (Vuori et al. 2019). Övergången till digitala kommunikationsverktyg har för vissa fungerat bättre än det ”normala” och de upplever även att arbetet egentligen går bättre att utföra hemma. Vissa har upplevt även att de får saker snabbare kommunicerat via digitala verktyg.

Jag upplever att man får snabbare kontakt med folk via chatten på Teams. (R3)

Nu när man har blivit van med det här så upplever jag att jag inte saknar något på kontoret, jag har det bra här hemma, om inte bättre till och med. (R11)

Respondent 11 representerar en grupp som har ett självständigt arbete som inte kräver något kreativt utvecklande av idéer tillsammans med ett specifikt team. Det självständiga arbetet gjorde att övergången varit enklare än för en del andra respondenter. Men även respondenter som upplevt en svårare distansövergång och som saknar det sociala kunde även påpeka att arbetseffektiviteten är bättre hemma, då man bara får fokusera på utförandet av arbetet.

Jag gillar det att om man på riktigt måste fokusera och få arbetet gjort utan avbrott, så får man det nog bättre gjort här hemma. (R9)

Men vad som bör tas kritiskt i beaktande är respondenternas arbetsförhållanden hemma, där respondenter med bra distansmöjligheter kunde uppleva att de kan fokusera bättre hemma utan sociala avbrott och andra faktorer som kan lindra arbetseffektiviteten. Ifall de hemma kan uppnå den bekvämlighetsnivån som tillåter dem högre arbetsengagemang kommer deras produktivitet teoretiskt sätt också att öka (Feige et al. 2013). Däremot är det respondenter med barn eller allmänt sämre arbetsförhållanden som upplever att de inte kan arbeta effektivt och att arbetet distraheras eftersom de inte kan uppnå den krävda bekvämlighetsnivån som Feige et al. (2013) i deras teoretiska modell i Figur 2 beskriver. Denna gruppering är trots de två ganska klara skiljaktigheterna svår att avgränsa eftersom distansövergången även påverkas av personlighetsdrag, tidigare erfarenhet, flexibilitet och kompatibilitet mellan teamet och arbetsuppgifter (Shin, 2004).

De centrala skillnaderna i upplevelserna av distansövergången lyfter fram ett intressant mönster som Shin (2004) inspirerat till. Mönstret indikerar att arbetsuppgifternas karaktär, tiden inom teamet, tidigare distanserfarenhet och arbetsförhållandena hemma är avgörande i hur distansövergången upplevts och hur respondenterna lyckats anpassa sig till det nya virtuella arbetet. Detta mönster grundar sig i de arbetsrelaterade utgångspunkterna varje individ har för att hantera distansövergången och för formationen av den betydelserektion de har till det fysiska kontoret. Dessa är också utgångspunkten till de behov som arbetstagaren arbetsmässigt har. Tabell 4 nedan sammanfattar detta mönster och tar även i beaktande den procentuella tiden respondenterna arbetar på kontoret i veckan vid normalläge.

Team / Individuellt arbete	<i>"distansperioden har varit utmanande" (R8, 100%)</i>	<i>"arbetet har fortskridit likadant som förr" (R9, 90%)</i>
Längre / Kortare tid i teamet	<i>"vi känner varandra bra från förut varför distansarbetet också går bra" (R1, 50%)</i>	<i>"det känns utmanande att forma förbindelser med teamet och det krävs extra ansträngning att fråga om hjälp" (R7, 90%)</i>
Tidigare / Lite erfarenhet av distansarbete	<i>"det här var inget nytt för mig annat än att alla andra också nu gör det" (R10, 60%)</i>	<i>"det krävde en omställning då jag inte jobbat på distans förutom vid några speciella tillfällen" (R2, 100%)</i>
Bra / Utmanande arbetsförhållanden hemma	<i>"jag har det bra här hemma, om inte nästan bättre" (R11, 90%)</i>	<i>"det tänkte inte bli något av arbetet hemma med min fru och vår treåring" (R6, 100%)</i>

Tabell 4 Påverkande faktorer i distansövergången

Mönstret indikerar att de som i stort sett har individuella arbetsuppgifter, en välutvecklad arbetsidentitet samt roll inom det egna teamet har upplevt distansövergången i genomsnitt mer positivt. De som upplevt distansövergången positivt har även visat sig ha tidigare erfarenhet av distansarbete och därmed också haft ett flexibelt förhållande till arbetet. Det positiva förhållandet till distansövergången har också krävt att arbetsförhållandena är bra hemma. Dessa resultat går långt hand i hand med det som Shin (2004) presenterade och går även att tolkas som att de påverkar det förhållandet de har för det fysiska kontoret. Ifall distansövergången inte upplevts utmanande, och distansarbetet fortfarande uppfyller de främsta arbetsrelaterade behoven, stärks påståendet av att arbetets platsbundenhet försvagas (Ilsøe, 2017). Detta

eftersom arbetstagare med dessa förutsättningar är främst arbetsbundna och inte kontorsbundna. Därmed kan man påstå att de som upplevt distansövergången utmanande förmodligen har en starkare anknytning till det fysiska kontoret och därmed också bär en starkare betydelse för det i syfte av att arbetsrelaterade behov uppfylls bättre där.

4.2.2 Förändrat självledarskap

Den obligatoriska distansperioden orsakade en omställning för respondenterna. Resultaten indikerar dock att det har varit en större utmaning för vissa än för andra. Oavsett hurdan upplevelse övergången varit och hurdan omställning det krävt av respondenterna har det enligt deras svar orsakat en förändring i deras självledarskap då de tvingats anpassa sig till nya arbetsrelaterade rutiner för att upprätthålla prestationsnivån. Respondenterna menar att då allt arbete tvingades på distans var det en stor rutinmässig omställning som hämtat med sig både möjligheter och utmaningar. Den främsta fördelen som lyftes fram var den ökade flexibiliteten. Respondenterna upplevde att de flexibla kunde kombinera fritid med arbete.

Jag har alla mina hobbyer här nära, så jag kan boka en timme klockan 15.30 och sluta jobbdagen 15.15, vilket jag inte skulle ha kunnat göra om jag jobbade på kontoret. (R9)

Flexibiliteten innebär också en stor tidsmässig fördel. Respondenterna betonade den tiden som sparas då arbetsresor och transport faller helt och hållet bort från dagsrutinen. Denna tid kan istället användas till fritid, vilket värdesätts av respondenterna.

Jag älskar det att jag kan vakna fem före åtta, när mötet börjar åtta. Normalt skulle jag måste vakna mycket tidigare för att hinna laga mig färdig och sedan åka till jobbet. (R8)

Största fördelen är nog att man sparar jättemycket tid då man inte behöver köra till jobbet. Det blir nästan 1,5 timme per dag bort från allt annat. (R12)

Tack vare dessa flexibla och tidsmässiga fördelar har respondenterna fått mera tid till att strukturera sina dagar och gett dem både plats och tid till att hitta nya rutiner. En respondent kunde även påpeka hur det känns befriande att arbeta för sig själv utan pressen att bli vaktad av någon. Det här syns i en ökad mängd naturliga pauser och en arbetsrutin som främjar respondentens egen effektivitet och produktivitet bättre.

Jag har märkt att jag har mycket oftare små pauser under dagen då jag jobbar hemma, för omgivningen är också mycket mer avslappnad, det känns inte heller som att någon skulle vakta mig då, och det tycker jag om. (R11)

Distansarbetets flexibla natur bidrar, som Hill et al. (2003) kunde bevisa, till en allmänt högre arbetstillfredsställelse och balans i arbetslivet eftersom arbetstagare smidigare

kan kombinera det privata livet och skapa rutiner som främjar både arbetsrelaterade behov och fritidsintressen. Trots att distansövergången varit en utmaning för vissa respondenter som före pandemiläget varit kontorsbundna har distansperioden väckt nya insikter om distansarbetets flexibla fördelar. Eftersom den ökade flexibiliteten är något, som i främsta fall underlättar kombinationen av fritid och arbete samt sparar enormt mycket tid, kan den flexibla naturen vara något som respondenterna kan ha svårt att avstå ifrån när världen normaliseras.

Jag vaknar oftast så att jag kan ganska direkt börja min jobbdag, och har nu funderat på att hur jag igen nån gång ska orka stiga upp en timme tidigare för att hinna i tid till kontoret. (R9)

Distansperioden har definitivt erbjudit respondenterna en möjlighet till att omstrukturera sina rutiner och gett en god introduktion till ett flexibelt arbetsliv där självledarskapet tagit en annan roll i vardagen. Eftersom arbetstagare har under pandemiläget tvingats att arbeta på distans och anpassa sig till att arbeta i hemmakontor har det tydligt väckt större behov för flexibilitet där arbetstagaren själv kan få välja hur hen arbetar som bäst. Detta stöder den förminskade arbetsrelaterade plastbundenheten som Ilsøe (2017) lyfte fram, där kunskapsarbetare genom flexibla arbetsrutiner och praxis kan individuellt välja vart arbetet utförs.

Trots den högt uppskattade flexibiliteten och bekvämligheten som ändrat på respondenternas platsbundna rutiner för distansarbetet även med sig utmaningar. Utmaningarna gäller bland annat gränsen mellan arbete och fritid (Hill et al. 2003; Morganson et al. 2010), minskad social interaktion och känsla av tillhörighet (Felstead & Henseke, 2017). Fallföretaget verkar även i en bransch som gynnats av pandemiläget som också ökat på mängden arbete. Enligt respondenterna har både den ökade arbetsmängden och förmågan att dra sina egna gränser varit en utmaning för den egna tillfredsställelsen och livsbalansen under distansperioden.

Kan också vara den ökade arbetsmängden, men nog var det ju i början så att man lätt satt och jobbade i 12 timmar per dag. Kändes som att man bara ville få undan så mycket som möjligt. Man hade ju liksom lite extra tid av det som gick till arbetsresor och sånt, och när det inte hände så mycket annat heller så gick det lätt så att dagarna dröjdes ut. (R3)

Respondent 3 lyfte fram saknaden av andra händelser i vardagen, som pandemilägets omständigheter orsakade. Dessa omständigheter hämtade med sig utmaningar till att kunna bygga upp en arbetsrutin hemma där alla sociala fritidshändelser inte styrde dem längre, och att tydligt kunna avgränsa arbetstiderna. Den vanliga tanken bland respondenter var tydligt att fylla upp dagen med arbetsrelaterade uppgifter, för att både minska på belastningen och för att skapa betydelsefullt innehåll i dagarna. Hur rutinerna

stys av det sociala och arbetsrelaterade händelser stöds också tydligt av det fysiska kontoret eftersom det också fungerar som en arbetskonkretiserande enhet (Kamarulzaman et al. 2011). Det fysiska kontorets arbetsförverkligande roll och den psykologiska effekten för hur den skiljer åt arbetet från fritiden igenkändes av respondent 10 som säger så här:

Det blir ju liksom jättetydligt det där att när man går till kontoret så kommer man dit för att jobba, och sen när man går ut så vet man att man inte egentligen behöver tänka på jobbet mera. Den där förändringen med omgivningen gör nog ganska mycket sådär helt psykiskt också. (R10)

Förutom den arbetskonkretiserande omgivningen kunde respondenterna också betona saknaden av högre stimuli som sker i kontoret. Genom olika arbetsutrymmen kan arbetstagare variera sin arbetsomgivning och genom social interaktion skapas mervärde i både arbetsrelaterat och identitetsmässigt (Walsh & Gordon, 2008). När detta faller bort kunde respondenterna uppleva sina arbetsdagar enformiga och lågt stimulerande.

Jag jobbar oftast här vid ett arbetsbord i vardagsrummet, eller sen vid köksbordet. Sen när jobbdagen är slut så är största förändringen den att jag stänger datorn och flyttar mig till soffan. Att det sker inte så hemskt mycket förändring under dagen. (R9)

Så här när man arbetar på distans så saknar dagarna en sorts dimension, att det kommer man inte över på något sätt. (R12)

Vi talar om en sorts distans-apati som föds av att man bara sitter här hemma. Nog blir det ju tråkigt. (R4)

Det fysiska kontoret har följaktligen en stark roll när det gäller att skilja åt arbetet från fritiden. Kontoret erbjuder en stimulerande omgivning för arbetstagare både socialt genom att man träffar sina arbetskolligor och fysiskt genom att arbetsomgivningen ändras. Resultaten indikerar således att det fysiska kontoret fortfarande har en stark roll som en arbetsbas där arbetstagarna är välkomna att arbeta för individuella och organisationens målsättningar och erbjuder en socialt stimulerande omgivning för att hämta mervärde till alla individuella arbetstagare. Distansperioden har gett respondenterna en möjlighet till att reflektera över deras självledarskap som tydligt krävt mera från vissa än för andra. Det här mönstret synliggörs i tabell 4. Något som är viktigt att poängtera är också de omständigheter som pandemiläget skapat. Sociala händelser har fallit bort och skapat en stängd omgivning arbetsmässigt, men också privat. Distansperioden beskrivs därför som enformigt, vilket distansarbetet i ett normalt världsläge inte nödvändigtvis är. Distansperioden har därmed gett respondenterna rum för reflektion över sina relationer till kontoret. Vissa har upplevt att deras uppfattning om kontorets betydelse för dem bara blivit starkare medan andra har upplevt att distansperioden bevisat att de egentligen trivs med distansarbete och flexibla rutiner.

Jag tror inte att det (distansperioden) har ändrat på mitt förhållande, att kanske bara stärkt mina tankar om att jag verkligen trivs på kontoret och vill jobba där. (R4)

För mig har det nog blivit tydligt nu att jag vill jobba på distans mera. (R11)

Ett känt dilemma när arbetstagare ska på distans eller på kontoret är den subjektiva naturen av människorna. Alla arbetstagare är unika med sina individuella preferenser och behov de önskar att ska uppfyllas (Hill et al. 2003), vilket än en gång bekräftar arbetsomgivningens dynamiska och utvecklande natur (Taylor & Spicer, 2007) som organisationen och ledningen konstant reviderar (Todd & Binns, 2013). På grund av detta bör organisationen se på kontorsomgivningen som en kontinuerligt evaluerande process (Richardson & McKenna, 2014), där denna avvikande distansperiod lämnar förmodligen efter sig flexiblere distanspraxis, men där det fysiska kontoret fortfarande fungerar som en gemensam bas för socialisering, kulturell utveckling och företagsamhet.

4.3 Sammanfattning

De empiriska resultaten och analysen av dem lyfte fram flera synvinklar till hur respondenterna upplever att betydelsen av det fysiska kontoret har utvecklats och förvandlats under pandemiläget. I avhandlingens syfte ligger att få en djupare förståelse av den individuella arbetstagarens synvinkel till vad betydelsen av det fysiska kontoret är och vilka behov det uppfyller. Avhandlingen utreder också ifall betydelsen ändrat i och med att arbetet gått över på distans och i stort sett digitaliserats helt och hållet, specifikt under pandemiläget. Kunskapen om pandemilägets påverkan fördjupas med en titt på hur distansarbetet påverkat relationen och ifall nya behov har uppstått under det undantagsläge världen drabbats av.

Enligt respondenterna värdesätts det fysiska kontorets sociala natur och funktion som arbetsförverkligande och stödande bas. På kontoret förverkligas organisationens kulturella värdesättningar för öppen diskussion, samarbete och företagsamhet. Det här syns via öppna utrymmen med olika zon-indelningar enligt arbetsrelaterat beteende. Genom att fallföretagets kontor kan erbjuda arbetstagarna bra ergonomi, teknologiska hjälpmedel och mångsidiga faciliteter främjas individuella arbetsförmågan för att nå den bästa produktiviteten. Det fysiska kontoret skapar därmed mervärde och betydelse till respondenterna genom att fylla de grundliga arbetsrelaterade behoven för prestation, anslutenhet och makt. Grundläggande psykologiska och fysiologiska behov stöds även via bra lunchrestauranger och motionsmöjligheter, för att främja ett mångsidigt och hälsosamt arbetsliv. Positiva associationer utvecklas, som Taylor och Spicer (2007) påpekade, via positiva upplevelser, vilket också främjar en positiv betydelserektion

(Heine et al. 2006). Dessa resultat bevisar att det fysiska kontoret fortfarande bär en arbetsrelaterad betydelse för fallföretagets kunskapsarbetare, trots att digitaliseringen möjliggjort flexibla distanspraxis och där pandemiläget tvingat arbetstagare till att anpassa sig till arbete utanför kontorsomgivningen.

Distansperioden placerade hela fallföretagets arbetstagare på distansarbete våren 2020. En hybridmodell tillämpades senare för att tillåta arbetstagare besöka kontoret enligt egna behov. Men baserat på de intervjuade respondenternas svar upplevdes distansövergången på olika sätt. De mest centrala påverkande faktorerna var arbetsuppgifternas karaktär, anställningstiden inom teamet, tidigare distanserfarenhet och arbetsförhållandena hemma. Dessa påverkande faktorer har varit grundläggande i de förutsättningar som varje respondent haft vid distansövergången, vilket därmed påverkat den upplevelsen som de haft. Hur distansperioden påverkat individuella arbetstagarens behov av det fysiska kontoret lyfts därmed fram enligt de förutsättningar de haft vid distansövergången. Distansövergången lyfte fram saknaden av specifikt sociala sammanträffar och interaktion med kollegor, ergonomiska utrymmen och verktyg samt den allmänna känslan av tillhörhet och arbetsgemenskap som råder på kontoret. Dessa går inte att föra över på digitala verktyg med samma kvalitet och dimension.

Trots de skillnader som uppstått bland respondenterna gällande distansövergången och distansarbetet överlag kunde även de som varit emot distansarbetet innan utbrottet av coronapandemin lyfta fram dess flexibilitet och bekvämlighet som fördelar. Arbetsdagarna går smidigt att kombinera med det privata livet och respondenterna kunde även uppleva att de kan arbeta effektivare och vara mer produktiva då oplanerade sociala sammanträffar som ofta uppstår i kontorsomgivningen faller bort. Men som litteraturen påpekar och resultaten bevisar är det största dilemman med flexibelt distansarbete att gränsen mellan arbete och fritid blir otydlig och arbetsdagarna blir längre. (Morganson et al. 2010; Felstead & Henseke, 2017). Detta kan även ha en negativ påverkan på den allmänna tillfredsställelsen och privata relationer (Eddleston & Mulki, 2017).

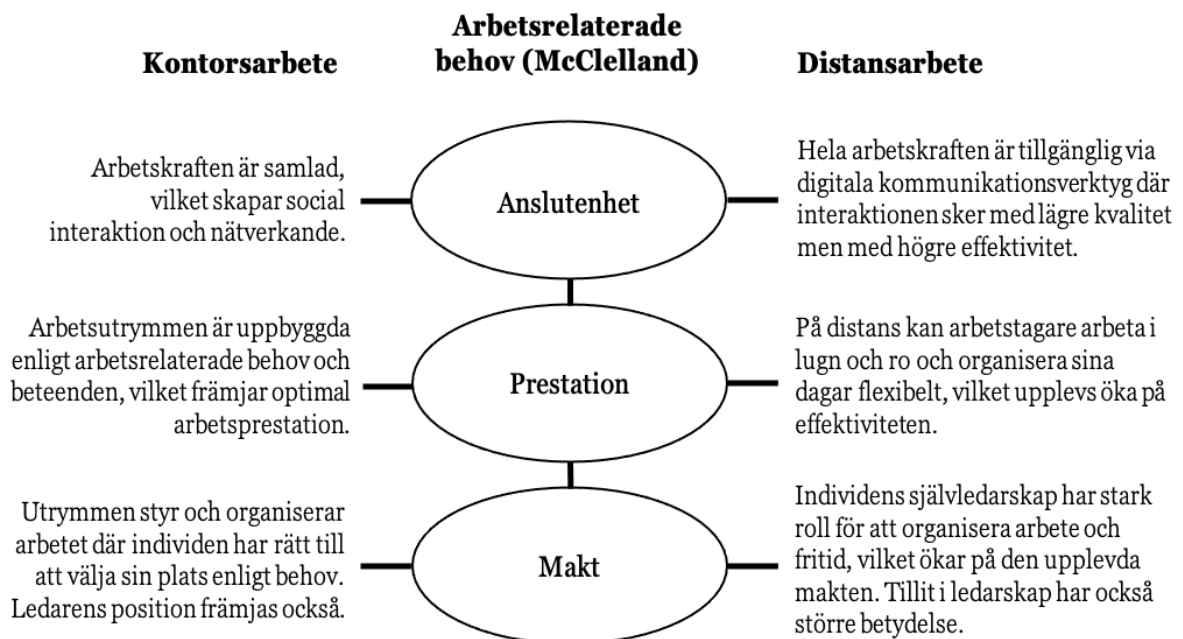
Distansperioden har fört med sig tecken på att distansarbetet värdesätts på ett nytt sätt eftersom pandemiläget tvingat organisationer och individuella arbetstagare att anpassa sig till nya arbetsförhållanden för att behålla produktivitetsnivån. Det här har bevisat att arbetet går att utföras på distans via digitala verktyg. Enligt resultaten tyder den nya flexibla distansrutinen på att respondenterna kan ha svårt att totalt avstå ifrån det, vilket

lyfter fram ett ökat behov för flexibilitet och självledarskap. Trots att distansarbetet värdesätts av respondenterna på ett annat sätt än tidigare, bär det fysiska kontoret fortfarande en betydelse tack vare dess sociala och produktivetsfrämjande omständigheter. Det här kan i framtiden betyda att organisationspraxis utvecklas till att tillåta mera distansarbete där det fysiska kontoret fungerar som en gemensam organisations- och arbetsrelaterad bas för social interaktion och arbetsstödjande funktioner.

5 DISKUSSION

5.1 Det bästa av två världar

De empiriska resultaten tyder klart på att det fysiska kontoret har en social betydelse och fungerar som en arbetsrelaterad bas där produktivitet stöds och företagsamhet uppmuntras. Distansperiodens inverkan syns i hur respondenterna upplever att deras arbetsrelaterade behov uppfylls på ett optimalt sätt, där distansarbetet och kontorsarbetet uppfyller dem på olika sätt. Detta skapar en sorts tudelad betydelserektion där det fysiska kontoret delvis bär en behovsuppfyllande betydelse, men där distansarbetet också gör det på ett annat sätt. Arbetsrelaterade behoven, anslutenhet, prestation och makt som McClelland (1955 i Rothmann & Cooper, 2015, s.47) identifierat, uppfylls nämligen på olika sätt på kontoret och på distans. Respondenterna har under distansperioden tvingats att anpassa sig till en situation där nya behovsuppfyllande rutiner och arbetsrelaterade aktiviteter har formats för att avklara arbetsuppgifterna med samma nivå och produktivitet som innan. Detta ändrar på betydelsen av det fysiska kontoret som traditionsenligt varit den platsen där arbetet utförs (Kamarulzaman et al. 2011; Ilsøe, 2017) och leder till en situation där arbetet förverkligas på olika sätt på kontor och på distans. Hur de centrala arbetsrelaterade behoven uppfylls på distans och på kontoret visualiseras nedan i figur 5.



Figur 5 Den tudelade betydelserektionen

Det första behovet som diskuteras anslutenhet. Anslutenhet samverkar med behovet att tillhöra en social grupp (McClelland, 1955 i Rothmann & Cooper, 2015, s.47). Respondenterna upplever, liksom resultaten indikerar, att det fysiska kontoret har en social betydelse där deras individuella sociala behov uppfylls på ett sätt som tillfredsställer deras behov och stärker den betydelserektion de har (Heine et al. 2006). Enligt respondenterna uppfylls behovet för anslutenhet genom att kunna träffa kollegor och samarbeta tillsammans med dem i samma fysiska utrymmen. Utrymmena möjliggör även att de också spontant kan träffa på dem. Under distansperioden har all arbetsrelaterad interaktion förts över till digitala kommunikationsverktyg som tvingat respondenterna att anpassa sig till alternativa sociala behovsuppfyllande aktiviteter som inte upplevs fylla de sociala behoven i samma utsträckning. Via de digitala verktygen kan kommunikationen ske snabbt och effektivt när alla kollegor finns tillgängliga på dessa plattformar. Det här stärker också prestationsrelaterade behov som framkom under diskussionerna med respondenterna.

Enligt McClelland (1955, i Rothmann & Cooper, 2015, s.47) grundar sig prestationsbehovet i önskemål om att nå sina egna mål och kontinuerlig utveckling där en stödande fysisk och social arbetsomgivning har en central roll (De Been & Beijer, 2014). Fallföretagets nya kontor är flexibelt och erbjuder arbetstagarna utrymmen för olika behov och beteenden, vilket uppskattas av respondenterna. Respondenterna kunde även uppleva att utrymmena stöder dem och ger dem mervärde till att genomföra deras arbete på hög nivå. Här främjas således prestationsbehoven. Respondenterna lyfter dock också fram den höjda effektiviteten och produktiviteten som skett under distansperioden eftersom respondenterna då kan fullt fokusera på arbetet utan distraktion runtomkring. Respondenterna kan även organisera dagarna på ett friare sätt. Därför lyfts tanken ifall prestationsrelaterade behov uppfylls bättre på kontoret, eller eventuellt på distans.

I denna studie framkommer behovet av makt i form av en stark uppskattning av självledarskap. Behovet av makt beskrivs av McClelland (1955, i Rothmann & Cooper, 2015, s.47) som ett behov av att påverka och vara inflytelserik. Individen vill med andra ord ha kontroll över sin egen omgivning. Respondenterna upplevde att den flexibla och zon-indelade kontorsomgivningen tillåter dem att välja sina optimala arbetsplatser själva, vilket stöder arbetsrelaterat självledarskap och uppfyller behovet av makt och kontroll. För respondenter i ledarpositioner innebär det också att vara tillgänglig för sina medarbetare. Distansarbetet har medfört ett skifte i självledarskapet där respondenterna måste ta ett större individuellt ansvar över deras arbetsomgivning som främjar

produktivitet, där kontroll över ens egna individuella välmående också stått centralt. Även för respondenterna i ledarskapspositioner har distansperioden ändrat på teamledarskapet där ömsesidig tillit för utförandet av arbetet på en förväntad nivå visat sig ha en viktigare roll än någonsin förr.

Resultaten i denna studie indikerar att de grundläggande arbetsrelaterade behoven uppfylls på olika sätt i kontorsomgivningen och på distans, vilket har lett till att respondenterna har utvecklat en tudelad syn på det fysiska kontorets betydelse. Eftersom den obligatoriska distansperioden tvingat respondenterna att hitta nya produktivetsfrämjande lösningar på distans och anpassa sina behov enligt dem har det lyft fram alternativa sätt till att uppfylla arbetsrelaterade behov. Denna tudelning indikerar att respondenterna har kunnat anamma nya behovsuppfyllande rutiner som indikerar att ett ökat behov för flexibilitet har uppstått. Det fysiska kontoret tillåter alltså individuella arbetstagarna att uppfylla sina grundläggande arbetsrelaterade behov medan en mera flexibel arbetsdag kan stöda individuella och varierande behov som i sin tur möjliggör maximal prestationsförmåga. Resultaten indikerar därmed att det fysiska kontoret inte längre har samma betydelse som före pandemin, som trots den då redan långt framskridna digitala utvecklingen behållit ett centralt värde för både arbetstagare och organisationer. Det påtvingade distansarbetet har lärt arbetstagare nya sätt att uppfylla deras arbetsrelaterade behov och minskat den tidigare uppfattade centraliteten av det fysiska kontoret (Ilsøe, 2017).

5.2 Organisationens intresse i det nya normala

Resultaten av denna studie visar att den individuella arbetstagaren för tillfället befinner sig i en arbetsmässig omställning där arbetets platsbundenhet tagit ett stort steg framåt i en digital riktning. Det här leder till att det fysiska kontoret tappat sin tidigare självklara centralitet (Ilsøe, 2017). Även om individuella arbetstagare utvecklat större behov av flexibilitet vad gäller arbetets utförande har organisationen i detta läge också ett intresse att utveckla praxis som på bästa möjliga sätt stöder individuella arbetstagare till att nå deras fulla potential och effektivitet i arbetet. Därför är det också centralt att diskutera organisationens intresse i den förändrade världen där arbetstagare inte längre har ett lika centralt behov av att besöka kontoret och hur organisationer på bästa möjliga sätt kan bemöta arbetstagare i det nya normala.

För organisationer är det uppenbart att det fysiska kontoret spelar en viktig roll eftersom det är där organisationen visualiseras både fysiskt och socialt, men också där

arbetstagarnas behov ständigt evalueras och optimeras (Harris, 2019). Diskussionen om hur organisationer kan bemöta sina arbetstagare i det nya normala har även synliggjorts i olika medier. Helsingin Sanomat (HS Visio, 3.6.2021) har bland annat skrivit om hur teknologibolaget Apple kommer att utföra sin corona exit-strategi genom att kräva de anställda ska arbeta på plats på kontoret minst tre gånger i veckan. I strategin nämns även att distansarbete får utföras maximalt i två veckors perioder under ett år. Apples VD anser att teamarbetet inte kan utföras med likadan kvalitet på distans, varför arbetstagare kallas tillbaka till kontoret. (HS Visio, 3.6.2021) Liknande fenomen har uppstått redan före pandemiläget då digitalt kunskapsarbete tog stora framsteg kring 2010-talet. IT företaget IBM kallade sina arbetstagare tillbaka till kontoret från att ha arbetat mestadels på distans där främsta orsakerna låg också i försämrat teamarbete och den sänkta nivån av samarbete som distansarbetet orsakat. (Forbes, 12.10.2017) Dessa kallelser har orsakat motstånd eftersom arbetstagare hellre vill se en flexibel lösning till hur arbetet ska utföras (The Verge, 4.6.2021). Detta bevisar det som denna studie kommit fram till. Organisationer sätts härmed i en situation där de måste hitta på nya sätt till att locka sina arbetstagare att arbeta på kontoret.

Att kräva sina arbetstagare att arbeta på kontoret har för organisationen uppenbara fördelar. Arbetstagare har på kontoret en högre nivå av samarbete och interaktion, vilket igen bidrar till en ökad nivå av företagskultur och företagsamhet (Oksanen & Ståhle, 2013). Detta ligger i organisationers mest centrala intresse eftersom utan människor och deras interaktion skulle organisationen inte existera. Genom att människorna besöker kontoret kan deras behov tas i beaktande och därmed också erbjuda utrymmen som på bästa möjliga sätt stöder en mångsidig och lyckad arbetsupplevelse (Elsbach & Pratt, 2007), vilket i sig främjar den positiva betydelsen av det fysiska kontoret (Taylor & Spicer, 2007). Det som kan orsaka problem ifall arbetstagare fritt väljer var de arbetar är nämligen att kontoret då utvecklas enligt de arbetstagares behov som ständigt besöker kontoret. Det som resultaten också indikerade är att skillnader i personlighetsdrag har en betydelse till hur kontorets betydelse och karaktärsdrag uppfattas. Ifall endast de mest sociala och extroverta arbetstagarna besöker kontoret kan det i långa loppet skada den organisationskulturella mångfalden. Ur en organisationskulturell synvinkel är det viktigt att så många som möjligt skulle kontinuerligt besöka kontoret för att möjliggöra att sociala interaktioner sker och håller i gång den viktiga företagskulturen.

Denna nya tid och arbetsmässiga omställning betyder att organisationer behöver granska behovet av det fysiska kontoret och uppdatera arbetspraxis i enlighet med

arbetstagarnas nya behov. Det som är uppenbart är att distansarbetet kommer att kvarstå som en allt vanligare arbetsform, istället för en avvikelse i de anställdas kontorsbaserade förväntningar. Företag kan därmed också förvänta sig ett mindre antal av arbetstagare på kontoret, vilket avhandlingens fallföretag redan före pandemiläget tagit i beaktande, då de endast har plats för 70% av den totala arbetskraften. Denna distansperiod har fört med sig nya krav och behov för hur arbetet egentligen ska utföras där virtuella utrymmen och digitala kommunikationsverktyg högst sannolikt integreras i organisationspraxisen. Arbetstagarna kan till exempel förväntas vara tillgängliga digitalt även om de är fysiskt på plats på kontoret, vilket i sig också möjliggör en flexiblare arbetsrutin mellan distans och kontorsarbete.

6 SLUTSATSER

Syftet med denna avhandling var att undersöka betydelsen av företagets fysiska kontor ur den individuella arbetstagarens synvinkel. Den rådande pandemin och digitaliseringen av arbetet har förändrat det sättet kunskapsarbete kan utföras på då arbetstagare kan jobba på distans. Det här har orsakat ett skifte i relationen och behoven mellan arbetstagare och det fysiska kontoret. Den grundliga problembakgrunden för avhandlingen låg i det förändrade förhållandet som kunskapsarbetare har för hur arbetet utförs, det vill säga ifall det fysiska kontoret längre har en central betydelse för dem eller inte. Tidigare litteratur har även en tydlig organisationssynvinkel där fördelar av ett fungerande kontor på organisationsnivå stått i central fokus. Denna avhandling erbjöd därmed en synvinkel från den individuella arbetstagarens sida där tolv kunskapsarbetare ur ett fallföretag intervjuades för att skapa den djupare förståelsen avhandlingen söker efter.

Avhandlingen sökte svar på forskningsfrågorna genom en kvalitativ forskningsmetod där semi-strukturerade intervjuer tillämpades som datainsamlingsmetod. Genom en abduktiv forskningsansats tillämpades teori och empiri parallellt för att kunna koppla ihop tidigare gjord forskning med insamlat empiriska data, för att förstå den grundläggande helheten som bygger upp den förståelsen avhandlingen söker efter. Det som tidigare teori indikerade var att det fysiska kontoret bär en central roll som en arbetsrealiserande helhet. Kontoret avspeglar organisationens värderingar och erbjuder faciliteter för att stöda arbetstagare till att nå deras bästa arbetsrelaterade potential. Det som litteraturen även kunde påpeka var det fysiska kontorets påverkan på bland annat produktivitet och effektivitet där de viktigaste faktorerna låg i att främja arbetstagarnas välmående och arbetstillfredsställelse med fungerande och mångsidiga arbetsutrymmen. Den sociala och företagskulturella aspekten av det fysiska kontoret har även lyfts fram som en central byggsten för innovativt och meningsfullt arbete.

De empiriska resultaten gick starkt hand i hand med vad tidigare forskning kunnat bevisa. Respondenterna lyfte fram kontorets sociala vikt och resultatdrivande stödfunktioner som centrala betydelseframkallande faktorer, där kontorets mångsidiga och moderna design tillsammans med ergonomiska och produktivitetstödande utrymmen stöder kunskapsarbetets olika former. På kontoret speglas också fallföretagets sociala och företagsamma organisationskultur, vilket stöds och främjas via

öppna och varierande sociala utrymmen som enligt respondenterna ökade på känslan av tillhörighet och arbetsgemenskap. Den första forskningsfrågan kunde därmed besvaras genom att noggrant studera de sociala och produktivetsstödjande egenskaperna på kontoret, vilket indikerar att det fysiska kontoret får en större betydelse bland respondenterna som upplever att deras arbetsrelaterade behov uppfylls på förväntade sätt och att dessa behov uppfylls bäst på kontoret.

Respondenterna upplevde distansövergången och den ökade digitaliseringen av arbetet på olika sätt. Upplevelserna påverkades av arbetsuppgifternas karaktär, anställningstiden i teamet, tidigare distanserfarenhet och arbetsförhållandena hemma. Generellt har den obligatoriska distansperioden ökat på behovet för flexibilitet där hopp om flexibla distanspraxis och utökad digital kommunikation lyfts fram. Trots att distansarbetet gett en smakbit av flexibelt arbete där självledarskap och digitalisering av arbetsrutiner tagit en starkare roll är det distansarbetets nackdelar som fortfarande behåller respondenternas intresse för att arbeta på kontoret. Centrala nackdelar som lyftes fram var bland annat den förskingrade gränsen mellan arbete och fritid och en ensidig arbetsvardag. De fördelar och nackdelar som lyftes fram av respondenterna födde en tudelad betydelserektion eftersom de mest centrala arbetsrelaterade behoven uppfylls på olika sätt och med olika dimensioner på kontoret och på distans.

Den andra forskningsfrågan kunde besvaras genom att se på hur distansövergången påverkat respondenternas syn på det fysiska kontoret och hur de anser att distansperioden påverkat dem i jämförelse med arbetet före pandemiläget. Individuella skiljaktigheter lyfte fram ett ökat behov för flexibla arbetspraxis och en starkare betydelse för självledarskap där individuella arbetstagare önskar ha mer kontroll över deras egna arbetsrutiner. Även den ökade digitaliseringen har hämtat med sig fördelar där arbetstagarna kan kommunicera med varandra oberoende fysiskt läge. Det fysiska kontoret behåller en stark social betydelse och medverkar i att bygga en arbetsgemenskap och organisationskultur, där varje individuell arbetstagare upplever tillhörighet. Kontoret skiftar därmed mer och mer till att fungera som en social bas och samlingsplats där arbetets olika delområden stöds på mångsidiga sätt, trots att kunskapsarbetets platsbundenhet bevisat ha minskats. Med dessa slutsatser kan man konstatera att avhandlingen nått sitt syfte med att besvara de två huvudsakliga forskningsfrågorna.

6.1 Kontribution och praktiska implikationer

Avhandlingens syfte var att studera den individuella arbetstagarens syn på det fysiska kontorets betydelse i en digitaliserad och distanserad värld. Avhandlingen erbjuder därmed ett unikt perspektiv utifrån arbetstagarens synvinkel som kompletterar de mer allmänna organisationsbaserade synvinklarna som tidigare forskning har. Genom att studera specifikt den individuella arbetstagarens synvinkel kunde avhandlingen erbjuda en djupare analys över hur kunskapsarbetare inom ett finskt börsnoterat företag värdesätter det fysiska kontoret och vad betydelsen av det egentligen är. Det här eftersom litteraturen redan före pandemiläget kunnat bevisa ett skifte i kontorets centralitet.

Med hjälp av det aktuella läget kan resultaten ur denna avhandling bidra med en aktuell kartläggning av den individuella arbetstagarens uppfattning av det fysiska kontorets betydelse. Denna information kan stöda företag och arbetsgivare i framtida beslutsfattning gällande den fysiska arbetsplatsens organisering, genom att belysa vad arbetstagare värdesätter och vilka behov det fysiska kontoret fyller. I ett läge där samhällen småningom återhämtar sig från pandemin bör organisationer och beslutsfattare kritiskt evaluera vad distansperioden haft för konsekvenser och hur enskilda företag kan bidra med en fungerande strategi för att behålla arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och produktivitet på en önskad nivå.

Det som bör tas kritiskt i beaktande är den kontexten respondenterna är intervjuade i. Resultaten indikerar en stor avsaknad av sociala interaktioner och känslan av en arbetsgemenskap, men vad som bör iakttas är att pandemiläget överlag stängt samhällen och hindrat människorna från sociala tillställningar. En möjlig orsak till att respondenterna framhävt kontorets sociala betydelse kan också bero på att de i tillägg till att sitta hemma och arbeta inte haft någon övrig social interaktion och att deras sociala behov på så sätt heller uppfyllts utanför arbetet. Pandemiläget har alltså skapat en situation där det sociala allmänt saknas, där arbetslivet endast är en del av det. Det som ändå är centralt är att arbetslivet på kontoret bidrar starkt till att skapa sociala möten som föder interaktioner som i sig också skapar socialt mervärde för arbetstagare.

Ytterligare en praktisk implikation som kan poängteras är att det studerade fallföretaget och de intervjuade respondenterna representerar ett sampel som har tillgång till ett av Finlands modernaste kontor, vilket enligt litteraturen kan öka på betydelsen och därmed skifta den genomsnittliga upplevelsen till positivare. Det här jämfört med om respondenterna representerade en grupp som arbetar i gammalmodiga och oattraktiva

kontorsutrymmen. Resultaten bör därmed också ses från en synvinkel där respondenternas omständigheter är bra, vilket också kan till viss del inverka på resultaten. Detta betyder att resultaten inte går att generalisera på en allmän nivå utan snarare erbjuder de en djupare synvinkel till en verklighet inom ett specifikt företag.

6.2 Förslag på fortsatt forskning

För att utöka den teoretiska kunskapen om det rådande världsläget och dess implikationer för samhällen finns det utrymme och definitivt intresse för fortsatt forskning. Denna avhandling behandlar ett fenomen som väckt intresse och diskussion inom företag som är långt baserade på kunskapsarbete. Kunskapen om hur detta undantagsläge påverkat dagens företag lyfter fram flera centrala områden som fortfarande kräver vidare undersökning för en allmänt bättre förståelse. Mer kunskap kan också erbjuda teoretiskt stöd för framtida beslutsfattare.

Det första förslaget som lyfts fram är inom ämnet denna avhandling har behandlat. Avhandlingen är en tvärsnittsstudie som baserar sig starkt i den aktuella upplevelsen av det fysiska kontoret och vilken betydelse det har för kunskapsarbetare inom ett fallföretag. För att fördjupa kunskapen kunde en longitudinell studie följa upp hur betydelsen av det fysiska kontoret förändras genom en längre tid från att först arbeta på distans till att sedan vara välkommen till att arbeta på kontoret igen. Det här skulle möjliggöra att se hur relationen utvecklas och vilka fenomen som uppstår då arbetstagare igen anländer till kontoret. Denna avhandling erbjuder en kort diskuterande spekulering om framtiden, men för att teoretiskt och på en djupare nivå förstå den faktiska påverkan distansperioden haft kunde övergången tillbaka till ett nytt normalt läge studeras för att förstå hur utförandet av kunskapsarbetet egentligen förändrats.

Det andra förslaget som lyfts fram är en jämförande studie mellan olika industrier och branscher. Denna avhandling, som diskuterat ovan, erbjuder djupare insikter inom ett företag inom en bransch som främst gynnats av pandemiläget och där respondenterna har tillgång till ett av de modernaste kontoren i Finland. En studie inom en bransch som kanske drabbats av pandemin och ett företag vars kontorsomgivning inte är gynnsamma och moderna kunde ge varierande insikter i hur distansövergången påverkat uppfattningen av det fysiska kontoret. Detta skulle skapa en intressant diskussion kring de olika förutsättningar företag och deras arbetstagare har haft vid ett undantagsläge där distansarbete och digitalisering utvecklas med stora framsteg.

KÄLLFÖRTECKNING

- Allan, B. A., Autin, K. L. & Duffy, R. D. (2014). Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework. *Journal of career assessment*, 22(4), 543-561.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(1), 3-17.
- Appel-Meulenbroek, R., Clippard, M. & Pfnür, A. (2018). The effectiveness of physical office environments for employee outcomes. *Journal of Corporate Real Estate*, 20(1), 56-80.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1169-1184.
- Brennan, A., Chugh, J. S., & Kline, T. (2002). Traditional versus open office design: A longitudinal field study. *Environment and behavior*, 34(3), 279-299.
- Brown, G. (2009). Claiming a corner at work: measuring employee territoriality in their workspaces. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 29, pp. 44-52.
- Bryman, A. & Bell, E. (2015). *Business research methods* (Fourth edition.). Oxford: Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Los Angeles: Sage.
- Dale, K., & Burrell, G. (2007). *The spaces of organisation and the organisation of space: Power, identity and materiality at work*. New York: Macmillan International Higher Education.
- Davis, T. R. (1984). The influence of the physical environment in offices. *Academy of management review*, 9(2), 271-283.
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*.

- Dubois, A. & Gadde, L-E. (2002) Systematic combining: An abductive approach to case research. *Journal of Business research*, 55, pp. 553-60.
- Dul, J., Ceylan, C. & Jaspers, F. (2011). Knowledge workers' creativity and the role of the physical work environment. *Human Resource Management*, 50(6), pp. 715-734.
- Eakman, A. M. (2013). Relationships between meaningful activity, basic psychological needs, and meaning in life: Test of the meaningful activity and life meaning model. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 33(2), 100-109.
- Eddleston, K. & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.
- Edwards, J., Cable, D., Williamson, I., Lambert, L. & Shipp, A. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal Of Applied Psychology*, 91(4), 802-827.
- Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). 4 the physical environment in organizations. *Academy of Management Annals*, 1(1), 181-224.
- Feige, A., Wallbaum, H., Janser, M. & Windlinger, L. (2013). Impact of sustainable office buildings on occupant's comfort and productivity. *Journal of Corporate Real Estate*, 15(1), 7-34.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Forbes, (2017). *Why IBM Brought Remote Workers Back To The Office – And Why Your Company Might Be Next*. Tillgänglig: <https://www.forbes.com/sites/carolkinseygoman/2017/10/12/why-ibm-brought-remote-workers-back-to-the-office-and-why-your-company-might-be-next/?sh=315ad55316da> . Hämtad: 25.4.2021
- Gallagher, V. C., Maher, L. P., Gallagher, K. P., & Valle, M. (2017). Development and validation of a comprehensive work-related needs measure. *Psychological reports*, 120(5), 914-942.
- Harris, R. (2015). The changing nature of the workplace and the future of office space. *Journal of Property Investment & Finance*, 33(5), pp. 424-435.
- Harris, R. (2019). Real estate in the digital era. *Journal of General Management*, 44(3), 119-127.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In Keyes, C.L. & Haidt, J., *Flourishing: The Positive Person and The Good Life*, pp. 205-224. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Haynes, B. P. (2008). The impact of office layout on productivity. *Journal of facilities Management*. 6 (3), 189-201.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 88 –110.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- HS Visio, (2021). *Teknologiajätti Apple teki poikkeuksellisen etätyölinjauksen: Pakottaa työntekijät takaisin toimistoon*. Tillgänglig: <https://www.hs.fi/visio/art-2000008023399.html> Hämtad: 10.6.2021
- Ilsøe, A. (2017). The digitalisation of service work–social partner responses in Denmark, Sweden and Germany. Transfer: *European Review of Labour and Research*, 23(3), 333-348.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A., Hashim, S., Hashim, H. & Abdul-Ghani, A. (2011). An Overview of the Influence of Physical Office Environments Towards Employee. *Procedia engineering*, 20, pp. 262-268
- Kaplan, A. & Aronoff, S. (1996). Productivity paradox: Worksettings for knowledge work. *Facilities*, 14(3/4), pp. 6-14.
- Kegel, P. (2017). The impact of the physical work environment on organizational outcomes: a structured review of the literature. *Journal of Facility Management Education and Research*, 1(1), 19-29.
- KPMG (2020). *Real estate in the new reality*. Tillgänglig: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/08/real-estate-in-the-new-reality.pdf> Hämtad: 23.2.2021
- Kuismin, A. (2020). *Affective Organizational Space: An Ethnographic Study of a Nordic Startup Incubator*. Aalto University School of Business, Doctoral Dissertation. Tillgänglig: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/42618/isbn9789526089249.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Hämtad: 25.3.2021
- Kurland, N. & Bailey, D. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.

- Laing, A., & Bacevice, P. A. (2013). Using design to drive organizational performance and innovation in the corporate workplace: implications for interprofessional environments. *Journal of interprofessional care*, 27(sup2), 37-45.
- Lee, S. Y. & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of environmental psychology*, 25(3), 323-333.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), pp. 309-336.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), pp. 219-236.
- Maher, A. & Von Hippel, C. (2005). Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of environmental psychology*, 25(2), pp. 219-229.
- Markova, G. & Ford, C. (2011). Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), pp. 813-823.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCracken, G. (1988). *The long interview*. Newbury Park, California: Sage.
- McElroy, J. C. & Morrow, P. C. (2010). Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human relations*, 63(5), pp. 609-636.
- Morganson, V., Major, D., Oborn, K., Verive, J. & Heelan, M. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- Moultrie, J., Nilsson, M., Dissel, M., Haner, U. E., Janssen, S., & Van der Lugt, R. (2007). Innovation spaces: Towards a framework for understanding the role of the physical environment in innovation. *Creativity and innovation management*, 16(1), 53-65.
- Oksanen, K. & Ståhle, P. (2013). Physical environment as a source for innovation: Investigating the attributes of innovative space. *Journal of Knowledge Management*, 17(6), pp. 815-827.
- Ostroff, C. (1993). Relationships Between Person-Environment Congruence and Organizational Effectiveness. *Group & Organization Management*, 18(1), 103-122.

- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Prus, I., Nacamulli, R. & Lazazzara, A. (2017). Disentangling workplace innovation: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1254-1279.
- Radermacher, K., Schneider, M. R., Iseke, A., & Tebbe, T. (2017). Signalling to young knowledge workers through architecture? A conjoint analysis. *German Journal of Human Resource Management*, 31(1), 71-93.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2014). Reordering spatial and social relations: A case study of professional and managerial flexworkers. *British Journal of Management*, 25(4), 724-736.
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of facilities Management*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30(C), pp. 91-127.
- Rothmann, S. & Cooper, C. L. (2015). *Work and organizational psychology* (Second edition.). New York: Routledge.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of personality*, 63(3), 397-427.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Shin, Y. (2004). A person-environment fit model for virtual organizations. *Journal of Management*, 30(5), 725-743.
- Spinelli, G., Perry, M., & O'Hara, K. (2005). Understanding complex cognitive systems: the role of space in the organisation of collaborative work. *Cognition, Technology & Work*, 7(2), 111-118.
- Steels, L. (1996). *Perceptually grounded meaning creation*. In *Proceedings of the International Conference on Multi-Agent Systems* (pp. 338-344). Menlo Park, California: AAAI Press.

- Taylor, S., & Spicer, A. (2007). Time for space: A narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews*, 9(4), 325-346.
- The Verge, (2021). *Apple employees push back against returning to the office in internal letter*. Tillgänglig: <https://www.theverge.com/2021/6/4/22491629/apple-employees-push-back-return-office-internal-letter-tim-cook> Hämtad: 5.7.2021
- Todd, P., & Binns, J. (2013). Work–life balance: Is it now a problem for management?. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 219-231.
- Toker, U. & Gray, D. O. (2008). Innovation spaces: Workspace planning and innovation in U.S. university research centers. *Research policy*, 37(2), 309-329.
- Van Marrewijk, A. 2011. Aesthetic experiences of designed organisational space. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 4(1): 61-77
- Viñas-Bardolet, C., Torrent-Sellens, J., & Guillen-Royo, M. (2020). Knowledge workers and job satisfaction: evidence from Europe. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(1), 256-280.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Sabey, T. B. (2020). Meaningfulness misfit: Consequences of daily meaningful work needs–supplies incongruence for daily engagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 760.
- Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 237-252.
- Walsh, K., & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management review*, 18(1), 46-61.
- WHO, (2021). *Coronavirus, Overview*. Tillgängligt: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1. Hämtad: 20.07.2021.
- Zerella, S., Von Treuer, K., & Albrecht, S. L. (2017). The influence of office layout features on employee perception of organizational culture. *Journal of Environmental Psychology*, 54, 1-10.
- Zhang, Z., & Spicer, A. (2014). ‘Leader, you first’: The everyday production of hierarchical space in a Chinese bureaucracy. *Human Relations*, 67(6), 739-762.

BILAGA 1 INTERVJUGUIDE

Bakgrundsinformation

- Berätta kort om dina arbetsuppgifter
- Hur länge har du jobbat inom företaget?

Det fysiska kontorets karaktär

1. Beskriv ert kontor och era fysiska arbetsutrymmen. (ex hur de ser ut, vilka typer av utrymmen det finns, ifall ni har något specifikt syfte eller ideologi bakom utrymmen)
 - Hurdant arbete stöder de?
 - Hur avspeglas er organisationskultur på kontoret?

Förhållandet mellan arbetstagare och det fysiska kontoret

2. Berätta om hur kontoret stöder dig som arbetstagare.
 - Hur påverkar kontoret ditt arbete?
 - Vad är enligt dig viktigast på kontoret?
 - Vad saknar du när du inte jobbar på kontoret? Varför?
 - Hur anser du att arbetsutrymmena stöder dina mål?

Digitaliseringens påverkan på förhållandet mellan arbetstagare och det fysiska kontoret

3. Berätta om hur den snabba digitaliseringen och distansarbetet har påverkat ditt arbete
 - Hur funkar distansarbetet för dig?
 - Hur upplever du att arbetet inom ert team fungerar på distans?
 - Hur har det påverkat dina behov att jobba på kontoret?
 - Vad är enligt dig distansarbetets bra sidor?
 - Hur ser du på ert kontor efter nästan ett år av distansarbete?
 - Vilka lärdomar från distansarbetet vill du att ska följa med till kontorsarbetet när världen igen stabiliserar sig?