

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp | Psykologi C | Höstterminen 2015
Personalvetarprogrammet, inriktning psykologi

En flexibel arbetsmiljö för ett flexibelt arbete

– En studie av aktivitetsbaserad arbetsmiljö

Av: Linnea Grind
Handledare: Jesper Alvarsson
Examinator: Petri Laukka

EN FLEXIBEL ARBETSMILJÖ FÖR ETT FLEXIBELT ARBETE - EN STUDIE AV AKTIVITETSBASERAD ARBETSMILJÖ

Linnea Grind

Sammanfattning

En trend hos svenska företag är att omorganisera sina arbetsplatser till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Kontorstypen karaktäriseras av öppna kontorslandskap där medarbetarna inte har några fasta platser utan får välja plats utifrån det arbete som ska utföras. Tidigare studier visar på att kontorets utformning har effekter på bland annat medarbetarnas hälsa och arbetstillfredsställelse. Den här studiens syfte var att undersöka vilka faktorer som påverkar medarbetarens attityder till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. En enkätstudie genomfördes på ett företag som nyligen infört en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. En stegvis multipel regressionsanalys utfördes med attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö som beroende variabel och prediktorerna: individuellt förändringsmotstånd, delaktighet i förändringsprocessen, extraversion samt rörlighet i arbetet. Resultatet visade att rörlighet i arbetet var den viktigaste prediktorn, följt av delaktighet i förändringsprocessen och individuellt förändringsmotstånd. Rörlighet förklarade 43 procent av variationen i medarbetarnas attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö, gemensamt kunde de tre variablerna förklara 52 procent. Resultatet indikerar att företag som är intresserade av att medarbetarna ska ha en positiv attityd till en implementering av en aktivitetsbaserad arbetsmiljö främst bör fokusera på att öka möjligheten till rörlighet och flexibilitet i arbetet.

Nyckelord: Aktivitetsbaserad arbetsmiljö, organisationsförändring, kontorsmiljö, attityder, flexibelt arbete.

Allt fler svenska företag väljer att omorganisera sina kontor till vad som kallas aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Grundprincipen är en typ av flexibel arbetsmiljö där medarbetarna inte har några fasta platser (Bodin Danielsson, Bodin, Wulff & Theorell 2015). Utöver traditionella skrivbordsplatser finns tillgång till andra typer av arbetsplatser, som soffgrupper, ståbord, projektplatser och några tysta arbetsrum. Genom möjligheten att röra sig fritt mellan platserna är tanken att miljön ska bjuda in till nya sätt att arbeta på, där medarbetarna ska välja plats beroende på vilket arbete som ska utföras. Idén om en flexibel arbetsmiljö har funnits sedan 1970-talet, då bland annat företaget IBM lät sina produktingenjörer flytta till ett kontor utan fasta platser (van Meel, 2011). Medarbetarna skulle välja den plats där de kunde utföra sitt arbete mest effektivt, och kontoret var utrustat med olika typer av arbetsplatser och områden med olika ljudnivåer. Konceptet liknar därmed det aktivitetsbaserade, men trots att det var framgångsrikt på IBM, har den och andra flexibla lösningar inte fått ordentlig spridning förrän idag. Van Meel (2011) förklarar detta genom dels en avsaknad av de teknologiska lösningar som krävs, och dels med att det tidigare fanns

tydligare hierarkier som gav mindre utrymme för flexibilitet. Förutsättningarna för en lyckad implementering av en aktivitetsbaserad arbetsmiljö bör ses som bättre idag, sett till den teknologiska och sociala utveckling som har skett (van Meel, 2011).

Att företag väljer att organisera om sina arbetsplatser till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer motiveras med både kostnadseffektivitet och innovation. När ombyggnaden genomförs brukar antalet traditionella skrivbordsplatser reduceras till förmån för andra typer av arbetsplatser, ofta anpassade efter bärbara datorer eller spontana möten. Då dessa platser tar upp mindre utrymme kan den totala kontorsytan minska. I många organisationer är endast kostnaden för anställda högre än kostnaden för arbetsplatser, och utifrån det perspektivet går det att se tydliga ekonomiska fördelar (McCoy, 2005; De Croon, Sluiter, Kuijer & Frings-Dresen, 2005). Utöver kostnadseffektivitet brukar aktivitetsbaserade arbetsmiljöer marknadsföras som innovativa och kreativitetsgynnande kontorskoncept (Vasakronan, n.d.; Kinnarps, n.d.; Fojab, 2014; Mer; n.d.). Det här baseras på idéer om att den mer flexibla miljön ska stötta kommunikation och kreativitet, och därmed öka innovationen och produktiviteten i organisationen överlag. McCoy (2005) argumenterar för att delar av kontorets utformning kan stötta kreativa processer i organisationer, till exempel genom ökad interaktion till följd av fler mötesplatser.

Förutom en påverkan på kreativa processer har den fysiska kontorsmiljön effekter på bland annat antal sjukdagar (Pejtersen, Feveile, Christensen & Burr, 2011; Bodin Danielsson, Singh Chungkham, Wulff & Westerlund, 2014), självskattat hälsotillstånd (Meijer, Frings-Dresen & Sluiter, 2009; Bodin Danielsson & Bodin, 2008) och attityder (Bodin Danielsson & Bodin, 2009; Young Lee & Brand, 2005). Sambandet mellan kontorsmiljö och medarbetares reaktioner är dock komplext. Till exempel visade Block och Stones (1989) att medarbetare med mer komplicerade arbetsuppgifter hade mer positiva attityder när de utförde sitt arbete i enskilda rum, jämfört med i öppna kontorsmiljöer. En annan studie visade att kontorets utformning påverkar medarbetares attityder, men att sambandet modereras av arbetets komplexitet och anställningens varaktighet (Fried, Slowik, Ben-David & Tiegs, 2001). Risken för sjukskrivning kan påverkas av kontorstyp, och en variation mellan könen har hittats där traditionella öppna kontorslandskap innebar en högre sjukskrivningsrisk för kvinnor, medan flexibla kontor innebar en högre risk för män (Bodin Danielsson et al., 2014).

Effekter av aktivitetsbaserad arbetsmiljö

Trots att aktivitetsbaserade arbetsmiljöer byggs upp i öppna kontorslandskap verkar den flexibla aspekten göra att upplevelsen av dessa miljöer skiljer sig från upplevelsen av mer traditionella öppna kontorslandskap. Forskning som har undersökt traditionella öppna kontorslandskap visar på negativa effekter på medarbetares hälsa, både i jämförelse med kontor där medarbetarna har egna rum (Bodin Danielsson et al., 2014), men också i jämförelse med kontor med flexibla arbetsmiljöer (Bodin Danielsson & Bodin, 2008). En longitudinell studie visade även en viss förbättring i medarbetares generella hälsa 15 månader efter implementering av ett flexibelt kontorskoncept (Meijer et al., 2009). Vidare fann Bodin Danielsson och Bodin (2009) att anställda i flexibla kontor generellt hade en mer positiv attityd till den fysiska arbetsmiljön än anställda i traditionella öppna kontorslandskap. Studien visade dock att en del negativa attityder uppkom av att inte ha en fast plats, till exempel var medarbetarna negativa till att inte ha möjlighet att personifiera sin arbetsplats (Bodin Danielsson & Bodin, 2009). När flexibla kontor har jämförts med kontor med privata

rum har negativa attityder hittats gällande upplevt produktivitetstöd samt möjlighet till koncentration (De Been & Beijer, 2014). Ombyggnad till en aktivitetsbaserad arbetsmiljö verkar således resultera i både positiva och negativa effekter, men De Been och Beijer (2014) påpekar även att ett flertal faktorer förutom kontorets utformning influerar medarbetarens attityder till arbetsmiljön. Att bygga om ett kontor och börja arbeta på ett nytt sätt innebär även en organisationsförändring, vilket kan påverka medarbetare på olika sätt beroende på bland annat deras individuella förändringsbenägenhet (Oreg, 2003). Attityder till en ombyggnad till aktivitetsbaserad arbetsmiljö kan därmed sannolikt inte prediceras väl utan att samtidigt mäta faktorer relaterade till arbetet och individen.

Faktorer i arbetet

Att faktorer i arbetet påverkar upplevelsen av kontorsmiljö visade Seddigh et al. (2014), som fann att privata kontor passade bäst för uppgifter som krävde koncentration. Resultatet visade även att koncentrationskrävande uppgifter utfördes bättre i flexibla kontor än i traditionella öppna kontorslandskap, något som kan bero på möjligheten att själv välja arbetsplats (Seddigh et al. 2014). Valfrihetens fördelar diskuteras även av Bodin Danielsson och Bodin (2008), som hittade positiva effekter av en flexibel arbetsmiljö, både på hälsa och arbetstillfredsställelse. Betydelsen av valfrihet kopplas till fynd om att en högre personlig kontroll över arbetsplatsen leder till en högre tillfredsställelse (Young Lee et al., 2005). Något som inte har inkluderats i tidigare studier är vilken möjlighet arbetets utformning ger medarbetare att röra på sig och välja fritt bland de arbetsplatser som finns i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. En studie utförd på ett antal aktivitetsbaserade kontor hittade att 68 procent av medarbetarna inte bytte plats under arbetsdagen, och ytterligare 14 procent bytte endast plats en gång (Appel-Meulenbroek, Groenen & Janssen, 2011). Författarna argumenterade för att den aktivitetsbaserade arbetsmiljön inte användes på det flexibla sätt som det var tänkt, och att detta kunde leda till bland annat negativa attityder. Ett flexibelt användande av miljön kräver dock också ett arbete som tillåter flexibilitet, och därmed bör arbetets rörlighet inkluderas när felanvändningen och dess konsekvenser diskuteras.

Aktivitetsbaserad arbetsmiljö som förändring

Appel-Meulenbroek et al. (2011) tar upp motstånd mot förändring som en anledning till felaktig användning av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Enligt Oreg (2003) går det att hitta skillnader i hur individer upplever förändringar generellt, och vidare korrelerar ett generellt förändringsmotstånd med negativa attityder till specifika förändringar (Oreg, 2006). Eftersom en ombyggnad av kontoret innebär en förändring skulle således medarbetarnas individuella förändringsmotstånd kunna påverka deras attityder. När specifika organisationsförändringar genomförs har samband hittats mellan delaktighet i förändringen och en lyckad implementering (Lines, 2004; Sverke, Hellgren, Näswall, Göransson & Öhrming, 2008; Svensen, Neset & Eriksen, 2007). En högre upplevd delaktighet när en strategisk förändring genomförs verkar vara relaterat till högre organisationsengagemang och lägre motstånd mot förändringen (Lines, 2004). Appel-Meulenbroek et al. (2011) föreslår ett aktivt deltagande när ombyggnad görs till aktivitetsbaserad arbetsmiljö för att minska felanvändning av konceptet. Delaktighet kan dessutom vara än mer relevant i fall där förändringen rör arbetsmiljön, då en högre upplevd personlig kontroll över arbetsplatsen har visat sig relatera till en högre arbetstillfredsställelse (Young Lee & Brand, 2005). Utifrån detta synsätt blir medarbetarnas upplevda delaktighet i

förändringsprocessen en möjlig bidragande faktor till deras attityder mot den aktivitetsbaserade arbetsmiljön.

Egenskaper hos individen

Förutom de individuella skillnaderna i förändringsmotstånd verkar även andra individrelaterade faktorer påverka upplevelsen av kontorsmiljöer. En studie av Bodin Danielsson et al. (2015) visade att kvinnor hade en högre risk för arbetsplatskonflikter i flexibla kontor jämfört med andra kontorstyper. Sambandet fanns inte för män, vilket återigen indikerar att olika kontorstyper verkar påverka könen på olika sätt. Forskarna argumenterar för att skillnader bland annat beror på olika sociala behov på arbetsplatsen (Bodin Danielsson et al., 2015).

Individens olika sociala behov kan mätas genom deras grad av extraversion-introversion. En person med en hög grad av extraversion beskrivs som social, aktiv och personorienterad, medan en introvert person går att beskriva som reserverad, tystlåten och tillbakadragen (Zakrisson, 2010). Att kontorsmiljön verkar påverka extroverta och introverta personer på olika sätt fann Furnham och Strbac (2002) i en studie som visade att introverta personer presterade sämre än extroverta på en läsförståelseuppgift när kontorsljud hördes i bakgrunden. Då en del av den aktivitetsbaserade arbetsmiljön handlar om att inte ha en fast plats finns sannolikhet att medarbetare kommer behöva arbeta bredvid olika personer från dag till dag. Det kan eventuellt upplevas som positivt för en extrovert orienterad person, men mer negativt för en introvert orienterad person.

Syfte

Sammanfattningsvis går det att se att arbetsplatsens utformning påverkar en rad hälso- och attitydaspekter, en påverkan som varierar beroende på egenskaper hos individen och faktorer i arbetet. Den aktivitetsbaserade arbetsmiljön växer i popularitet, men få tidigare studier har studerat vad som påverkar medarbetarnas attityder till denna typ av arbetsmiljö. Ur en organisatorisk synvinkel är det viktigt att vara medveten om vad som kan bidra till positiva och negativa attityder. Attityder till den fysiska arbetsmiljön har visats vara relaterade till en mer generell arbetstillfredsställelse (Carlopio, 1996), och arbetstillfredsställelse påverkar medarbetarens intentioner att säga upp sig från sitt jobb (Tett & Meyer, 1993). Därmed kan en negativ attityd sänka arbetstillfredsställelsen vilket i sin tur kan leda till en hög och kostsam personalomsättning.

Den här studien syftar till att undersöka vilka av faktorerna individuellt förändringsmotstånd, delaktighet i förändringsprocessen, extraversion samt rörlighet i arbetet som bäst predicerar variationer i attityder till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Metod

Företaget

Studien genomfördes på ett internationellt företag inom resebranschen. På företaget var ca 400 personer verksamma på kontoret i Stockholm, där det skett en ombyggnad från ett traditionellt öppet kontorslandskap till en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Det aktivitetsbaserade arbetssättet hade introducerats ungefär tre månader innan undersökningen genomfördes, men delar av kontoret var fortfarande under ombyggnad. I ombyggnaden reducerades kontorsytan från 7514 till 4937

kvadratmeter, och antalet traditionella skrivbordsplatser minskade med 40 procent. Det nya kontoret kompletterades med flera soffgrupper, projektplatser och ett antal mindre arbetsrum.

Undersökningsdeltagare

Urvalet bestod av anställda på det undersökta företaget, där enkäten fanns tillgänglig via en länk i ett inlägg på företagets intranät. Ingen siffra går att erhålla på antalet medarbetare som tog del av inlägget och såg enkäten, därmed beräknades svarsfrekvensen utifrån antal medarbetare som befann sig på kontoret under undersökningsperioden, ca 350 personer. 104 personer svarade på enkäten, och svarsfrekvensen beräknades således till ungefär 30 procent. Deltagarna bestod av 71 kvinnor, 32 män samt en deltagare som valde "Annat". Deltagarnas ålder varierade mellan 25 och 65 år, med en medelålder på 43 år ($SD=9.33$). Deltagarnas anställningstid varierade från endast ett antal månader till 42 år, med ett medelvärde på 12 år ($SD=10.17$). Alla avdelningar förutom en fanns representerade bland deltagarna. Av undersökningsdeltagarna angav 18 procent att de arbetade som manager med personalansvar.

Material

Datainsamlingen skedde med hjälp av en digital enkät som innehöll information om studien samt fem demografiska frågor: kön, ålder, antal arbetade år, avdelning och huruvida deltagaren var manager med personalansvar eller inte. Därefter följde ett avsnitt med fem olika skattningsskalor.

Skalorna som ingick i enkäten hade för avsikt att mäta beroendevariabeln "Attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö" samt de oberoende variablerna "Individuellt förändringsmotstånd", "Delaktighet i förändringsprocessen", "Extraversion" samt "Rörlighet i arbetet". Varje skala innehöll påståenden som deltagarna fick skatta på sjugradig Likertskala där 1 var "Stämmer inte alls" och 7 var "Stämmer helt". Den interna reliabiliteten mättes för varje skala med hjälp av Cronbachs alpha (Cronbach, 1951), där värden över .70 anses visa på en accepterad intern reliabilitet (Shultz & Whitney, 2005).

Attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Något tidigare använt instrument för att mäta medarbetares attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö hittades inte, och därmed utvecklades ett instrument baserat på Oregs (2006) skala för att mäta motstånd mot specifika organisationsförändringar, "Change Attitude Scale" (Bilaga A). Skalan kortades ner till 8 av ursprungliga 15 items och omarbetades för att passa till undersökningen. Bland annat var de items som ingick i ursprungsskalan formulerade i imperfekt, vilket inte passade för den här undersökningen då avsikten inte var att mäta attityden mot en förändring som redan genomförts. Ursprungsinstrumentet var uppbyggt utifrån att attityden skulle ta sig uttryck i tre dimensioner: en affektiv, en beteendemässig och en kognitiv. Instrumentet som utvecklades utgick från de tre dimensionerna, men varje item omformulerades och översattes för att passa undersökningens syfte. Till exempel ändrades påståendet "I was stressed by the change" till "Jag blir stressad av det nya arbetssättet" och "I believed that the change would make my job harder" till "Jag upplever att det nya arbetssättet gör mitt jobb svårare". Inför skalan presenterades deltagarna med information om att "det nya arbetssättet" avsåg att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö, det här var också ett internt begrepp på det undersökta företaget.

Ytterligare ett påstående lades till separat i enkäten för att validera attitydskalan. Påståendet löd "Inför att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö känner jag mig generellt sett...", och medarbetarna kunde svara på en skala från 1 till 7 där 1 var "Mycket negativ" och 7 var "Mycket positiv". Den omformade attitydskalan reliabilitet hade en Cronbachs alpha på .89, när extrafrågan lades till i attitydskalan ökade värdet till .91, vilket medgav att frågan kunde adderas till skalan.

Individuellt förändringsmotstånd. Variabeln mättes med ett instrument utvecklat av Oreg (2003), den svenska översättningen erhöles från en masteruppsats av Christoffer Holmberg (2012). Variabeln mättes ursprungligen med 18 items, men för att inte riskera bortfall på grund av en för stor mängd frågor kortades instrumentet ner till 10 items (Bilaga A). Hänsyn togs till de ursprungliga fyra olika dimensionerna: rutinsökande beteende (Routine Seeking), emotionell reaktion (Emotional Reaction), kortsiktigt fokus (Short-term Focus) samt kognitiv stelhet (Cognitive rigidity) (Oreg, 2003), genom att varje dimension representerades av minst två frågor. Varje item var ett påstående som till exempel "Jag uppskattar inte förändringar" eller "När saker inte går enligt planerna mår jag dåligt". Ursprungsskalans reliabilitet och validitet fastställdes av Oreg 2003. Den svenska översättningen mätte ett värde på Cronbachs alpha per dimension, och erhöles värden mellan .79-.89 (Holmberg, 2012). I den här undersökningen mättes Cronbachs alpha för hela skalan till .77.

Delaktighet i förändringsprocessen. Upplevelsen av delaktighet i förändringen mättes med Wanberg och Banas (2000) instrument bestående av fyra items. Instrumentet översattes från engelska till svenska och bestod av påståenden som exempelvis "Jag har haft möjlighet att delta i implementeringen av de förändringar som har föreslagits och de som har skett" (Bilaga A). Cronbachs alpha mättes till .86.

Extraversion. Deltagarnas grad av Extraversion/Introversion mättes med en del av Big Five Inventory som avsåg att mäta extraversion (Zakrisson, 2010). Instrumentet inleddes med "Jag ser mig själv som någon som...", följt av åtta olika påståenden som till exempel "Är pratsam" och "Är utåtriktad, sällskaplig". I Zakrissons (2010) utvärdering av skalan mättes Cronbachs alpha till .84, i den här undersökningen mättes det till .88.

Rörlighet i arbetet. Då inget tidigare mått hittades med syftet att mäta medarbetares upplevda möjlighet till flexibilitet och rörlighet i arbetet konstruerades ett till den här studien (Bilaga A). Instrumentet skapades med avsikt att mäta om deltagarnas arbete gav möjlighet till rörlighet eller inte. Det mättes med fyra påståenden som till exempel "Det är viktigt för mitt arbete att jag sitter bredvid specifika personer" och "Mitt arbete kräver att jag spenderar större delen av dagen på samma plats". Deltagarna fick svara på en skala från 1 till 7 där 1 var "Stämmer inte alls" och 7 var "Stämmer helt". Påståendet "Jag har inte möjlighet att arbeta hemifrån" togs bort från instrumentet då den gav ett sämre Cronbachs alpha och inte ansågs mäta samma sak som resterande påståenden. När påståendet tagits bort mättes Cronbachs alpha till .73.

Procedur

Ansvariga på företaget kontaktades och presenterades för studiens upplägg, vilket godkändes av styrgruppen för ombyggnaden till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön.

Enkäten utformades i Google forms och pilottestades av medarbetare på ett annat företag som genomgått en liknande ombyggnad. En länk till enkäten lades upp på företagets intranät tillsammans med information om undersökningen. Enkäten fanns tillgänglig från 3 november tills inlägget på intranätet arkiverades 13 november. Utöver undersökningens syfte gavs information om att deltagandet var anonymt, frivilligt och kunde avbrytas när som helst, samt möjlighet till kontakt vid eventuella synpunkter eller frågor.

Analys

Data analyserades i IBM SPSS Statistics, version 22. Vid behov reverserades frågor och index skapades utifrån de items som ingick i skalorna. Totalt 12 av 4386 värden i undersökningen saknades, för att undvika förlust av information genom exkludering av deltagare gjordes en medelvärdesimputation. För ett tydligare resultat reverserades skalorna attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö samt rörlighet, så ett högt värde på attitydskalan motsvarade en positiv attityd medan ett högt värde på rörlighetsskalan motsvarade en hög rörlighet. Alphanivån bestämdes till $p < 0.05$. Ett korrelationstest utfördes mellan samtliga variabler. En del signifikanta korrelationer återfanns mellan de oberoende variablerna, och kontroll för multikolinjäritet utfördes med tolerance- och VIF-värden. Önskad påverkan på resultatet av en multipel regression som följd av multikolinjäritet kan ske vid tolerancevärden upp till .6 (Tabachnick & Fidell, 2013). I denna undersökning var samtliga toleransvärden högre än detta. VIF-värden bör ligga under 10 (Dormann et al., 2013), och i den här undersökningen var samtliga VIF-värden lägre än 2. Därmed hittades ingen indikation på multikolinjäritet och de oberoende variablerna var således användbara som prediktorer i samma regressionsmodell. En multipel regressionsanalys (metod Stepwise) utfördes med attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö som beroende variabel och övriga variabler som prediktorer. Metoden Stepwise valdes för att avgöra vilken av prediktorerna som hade störst enskilt förklaringsvärde för variationen i beroendevariabeln, och sedan se hur mycket förklaringsvärdet ökade genom inkludering av fler eventuellt signifikanta variabler. I metoden exkluderas de variabler som inte har en enskild signifikant påverkan på beroendevariabeln när övriga variabler kontrollerats för.

Resultat

Medelvärden (M), standardavvikelse (SD), median, min och max för variablerna attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö, individuellt förändringsmotstånd, delaktighet i förändringsprocessen, extraversion och rörlighet i arbetet presenteras i Tabell 1.

Tabell 1. Medelvärden och standardavvikelse för samtliga variabler mätta med Likertskala 1-7.

	M	Median	SD	Min	Max
Attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö	4.15	4.11	1.18	1.67	6.33
Individuellt förändringsmotstånd	2.99	2.85	0.85	1.30	5.40
Delaktighet i förändringsprocessen	3.47	3.50	1.60	1.00	7.00
Extraversion	4.99	5.14	1.13	2.00	7.00
Rörlighet i arbetet	3.96	4.00	1.90	1.00	7.00

Tabell 2 presenterar korrelationen (Pearson) mellan samtliga variabler.

Tabell 2. Korrelationsmatris.

	1	2	3	4	5
1. Attityd till aktivitetsbas.	1				
2. Individuellt förändringsmot.	-.35**	1			
3. Delaktighet	.48**	.12	1		
4. Extraversion	.15	-.11	.25*	1	
5. Rörlighet	.66**	-.32**	.34**	.21*	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.001$, two-tailed. $N=104$

Resultatet från den multipla regressionsanalysen (metod Stepwise) presenteras i Tabell 3. De enskilda modellerna redovisas för sig, med nya variabler inkluderade i varje steg utifrån fortsatt signifikant prediktion på beroendevariabeln. Variabeln Rörlighet var den starkaste prediktorn ($\beta = .66$, $p < .001$) som enskilt kunde förklara 43 % av variansen i attityden till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön (R^2 adj = .43, $F(1, 102) = 79.9$, $p < .001$). I nästa steg inkluderades Delaktighet i förändringsprocessen ($\beta = .28$, $p < .001$) och förklarade ytterligare 7 % av variansen i attitydvariabeln (R^2 adj = .50, $F(2, 101) = 52.7$, $p < .001$). I det tredje steget inkluderades Individuellt förändringsmotstånd ($\beta = -.15$, $p < .001$) och ytterligare 2 % av variansen i attitydvariabeln kunde förklaras (R^2 adj = .52, $F(3, 100) = 37.7$, $p < .001$). Ett högre värde på upplevd rörlighet i arbetet samt delaktighet i förändringsprocessen predicerade en mer positiv attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö, medan ett högre värde på individuellt förändringsmotstånd predicerade en mer negativ attityd. Extraversion bidrog inte statistiskt signifikant till att förklara variansen i attitydvariabeln och exkluderades således ur modellerna.

Tabell 3. Multipel regressionsanalys, stegvis. Beroende variabel: Attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Modell 1: Rörlighet					R^2 adj = .43**
	B	SE B	β	t	
Rörlighet	.41**	.05	.66**	8.94	
Intercept	2.52**	.20		12.47	
Modell 2: Rörlighet & Delaktighet					R^2 adj = .50**
	B	SE B	β	t	
Rörlighet	.35**	.05	.57**	7.67	
Delaktighet	.21**	.06	.28**	3.84	
Intercept	2.03**	.23		8.89	
Modell 3: Rörlighet, Delaktighet & Individuellt förändringsmotstånd					R^2 adj = .52**
	B	SE B	β	T	
Rörlighet	.32**	.05	.52**	6.80	
Delaktighet	.21**	.05	.28**	3.87	
Ind. förändringsm.	-.21*	.10	-.15*	-2.10	
Intercept	2.79**	.42		6.56	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.001$. $N=104$

Diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka vilka av faktorerna individuellt förändringsmotstånd, delaktighet i förändringsprocessen, extraversion samt rörlighet i arbetet som bäst kunde predicera variationer i attityder till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. En stegvis multipel regression visade att rörlighet i arbetet enskilt förklarade 43 procent av variationen i medarbetarnas attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. En högre upplevd rörlighet predicerade en mer positiv attityd. När delaktighet i förändringsprocessen inkluderades förklarades 50 procent av variationen, och när även individuellt förändringsmotstånd inkluderades kunde 52 procent av variationen förklaras. Extraversion exkluderades ur modellen då variabeln inte hade någon enskild signifikant prediktionsförmåga.

Att medarbetares upplevda rörlighet i arbetet var en stark prediktor till deras attityder gentemot att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö ger stöd för att faktorer i arbetet påverkar medarbetares upplevelse av kontorsmiljön. Att faktorer i arbetet verkar modererande för upplevelsen av olika kontorsmiljöer har tidigare hittats när till exempel arbetets komplexitet (Block & Stones, 1989) och koncentrationskrav (Seddigh et al., 2014) har undersökts. Valfriheten har i tidigare studier diskuterats som en möjlig positiv del av flexibla arbetsmiljöer (Bodin Danielsson & Bodin, 2008), men medarbetarnas faktiska möjlighet att välja fritt bland olika arbetsplatser har inte inkluderats. Variabeln rörlighet avsåg mäta den möjlighet medarbetarna upplevde att deras arbete gav dem att röra sig mellan olika platser och arbeta bredvid olika personer. Den deskriptiva statistiken visar att det totala medelvärdet på skalan rörlighet låg på 3.96, med en standardavvikelse på 1.9. Skalan sträckte sig från 1 till 7, och ett högt värde representerade en hög rörlighet. Det här innebär att en del av organisationens medlemmar upplevde sig ha en relativt låg rörlighet i sitt arbete. Om organisationer är intresserade av att medarbetarna ska ha positiva attityder till att arbeta aktivitetsbaserat ger resultatet indikationer på att medarbetarnas arbetsprocesser bör ses över inför en ombyggnad till en aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Möjligt är att den aktivitetsbaserade arbetsmiljön inte används som det är tänkt om medarbetarna inte upplever att deras arbete tillåter det. Tidigare studier har visat att en felanvändning av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer kan leda till förlorad produktivitet, ohälsa och missnöje (Appel-Meulenbroek et al., 2011).

Enligt Appel-Meulenbroek et al. (2011) kan en anledning till felanvändning av konceptet vara medarbetarnas motstånd till förändring. I den här studien visade det sig att medarbetarnas grad av individuellt förändringsmotstånd förklarade viss variation i attityder till att arbeta aktivitetsbaserat, där en högre grad av motstånd predicerade mer negativa attityder. Resultaten ligger i linje med fynd om att individers generella förändringsmotstånd korrelerar med ett motstånd mot specifika förändringar (Oreg, 2006). En inkludering av det individuella förändringsmotståndet kunde dock bara förklara ytterligare 2 procent av variationen i attityder. Det är därför osäkert om kostnaden för att identifiera och rikta resurser mot de individer som har ett generellt förändringsmotstånd är högre än besparingarna det skulle innebära. Resultatet är snarare relevant på grund av den indikation det ger att negativa attityder till att arbeta aktivitetsbaserat inte verkar gå att förklara enbart med medarbetares generella motstånd mot förändringar.

Variationen i medarbetarnas attityder kunde bättre förklaras med deras upplevda delaktighet i förändringsprocessen. En högre delaktighet predicerade mer positiva

attityder till att arbeta aktivitetsbaserat. Det här bekräftar de fynd som tidigare studier har gjort där delaktighet i förändringsprocesser visat sig ha ett samband med lägre motstånd mot organisationsförändringar (Lines, 2004, Sverke et al., 2008, Svensen et al., 2007). Young Lee och Brand (2005) visade på hur upplevd personlig kontroll över arbetsplatsen ledde till högre tillfredsställelse, och i fall där förändringen rör arbetsplatsen kan eventuellt relevansen av delaktighet öka ytterligare, eftersom en högre delaktighet kan innebära en ökad kontroll över arbetsplatsen. Det bör dock också påpekas att en regressionsanalys kan visa på samband, men inte säga något om orsak. Att medarbetare med en lägre delaktighet var mer negativa till att arbeta aktivitetsbaserat skulle också kunna bero på en självvald lägre delaktighet till följd av från början negativa attityder.

Appel-Meulenbroek et al. (2011) diskuterar att ett aktivt deltagande i implementeringsprocessen av en aktivitetsbaserad arbetsmiljö är viktigt både för att bygga miljön utifrån de behov och förutsättningar som finns, men också för att stötta medarbetare i att förstå värdet av att använda miljön på så sätt som det är tänkt. För att förstå värdet av ett mer flexibelt arbetssätt är det möjligt att det krävs en viss förändring i inställning. Frågan är om medarbetarnas upplevda rörlighet i arbetet handlar mer om vanor än om faktiska behov. Mätinstrumentet för variabeln rörlighet konstruerades för den här undersökningen, och trots en acceptabel intern reliabilitet är det svårt att uttala sig om måttet fungerar under andra omständigheter och om det verkligen mäter arbetets rörlighet. Alla items formulerades med syfte att mäta vad som var viktigt för att medarbetarna kunde utföra sina arbeten (exempelvis "Det är viktigt för mitt arbete att jag sitter bredvid specifika personer"), men det finns en risk att frågorna besvarades mer utifrån ett upplevt behov av att till exempel sitta bredvid specifika personer, snarare än utifrån vad som faktiskt var nödvändigt för arbetsprocessen. Det upplevda behovet kan eventuellt vara format från vanor, och det kan vara mer relevant att utbilda medarbetarna i ett nytt sätt att tänka på än att se över och ställa om arbetsprocesser.

Personlighetsdraget extraversion kunde inte predicera medarbetarnas attityder till att arbeta aktivitetsbaserat, vilket skulle kunna tolkas som att den aktivitetsbaserade arbetsmiljön inte endast passar den som har en hög grad av extraversion och därmed är social, aktiv och personorienterad (Zakrisson, 2010). Kanske kan möjligheten att gå undan och arbeta med koncentrationskrävande uppgifter i enskilda rum verka positivt för medarbetare med en högre grad av introversion, som enligt Furnham och Strbac (2002) verkar påverkas mer av öppna kontorsmiljöers bakgrundsljud än medarbetare med en högre grad av extraversion.

Styrkor och svagheter

En styrka med studien är att 43 procent av variationen i medarbetarnas attityder kunde förklaras med variabeln rörlighet, vilket kan ge möjligheter för arbetsgivare att påverka medarbetarnas attityder genom att ta hänsyn till endast den faktorn. Ytterligare en styrka är ett relativt stort urval som trots en inte alltför hög svarsfrekvens representerade en bred variation i ålder, avdelning och anställningsvaraktighet. Det går dessutom att anta att svarsfrekvensen egentligen var något högre, då det är sannolikt att inlägget på intranätet inte lästes av alla de ca 350 medarbetarna som var på plats på kontoret under undersökningsperioden. Att 18 procent av de som svarade var managers med personalansvar är inte representativt för företaget, och det finns en risk att resultatet påverkats på grund av att managers kan ha haft större insyn i och påverkan på omorganisationen än andra medarbetare.

Generaliseringar till andra organisationer är svåra att göra då den här studien utfördes på endast ett företag. Appel-Meulenbroek et al. (2011) tar upp att jämförelser mellan olika arbetsplatser är komplicerade, då varje företag bygger upp sin flexibla arbetsmiljö på olika sätt och påverkas av faktorer som den rådande organisationskulturen. Risk finns också för att modifieringen av måtten på attityd till aktivitetsbaserad arbetsmiljö och individuellt förändringsmotstånd påverkade resultatet, några items togs bort från ursprungsskalorna för att inte riskera bortfall på grund av en för omfattande enkät. Viss information kan eventuellt ha gått förlorad när frågorna exkluderades, trots att hänsyn togs till att behålla frågor från samtliga av skalornas ursprungliga dimensioner. Hade fler frågor från varje dimension inkluderats kunde dessutom analyser ha utförts separat för varje dimension. Att frågan "Inför att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö känner jag mig... Mycket negativ - Mycket positiv" bidrog till att höja attitydskalans Cronbachs alpha indikerar dock att skalan faktiskt mätte medarbetarnas attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Att studien utfördes på ett företag där kontoret precis hade byggts om gav fördelen att den aktivitetsbaserade arbetsmiljön innebar en förändring, och kunde studeras i det ljuset. En ombyggnad kommer alltid innebära en förändring till en början, men intressant vore också att undersöka medarbetares attityder till arbetssättet när de har arbetat i miljön under en längre period, och det inte längre går att betrakta som en förändring. Risk finns att en del av arbetsmiljöns verkliga fördelar och nackdelar gick förlorade i skuggan av att det var en organisationsförändring. Tidigare studier som har hittat att flexibla arbetsmiljöer verkar vara att föredra över öppna kontorslandskap (e.g. Bodin Danielsson & Bodin, 2008) har varit utformade som tvärsnittsstudier där jämförelser har gjorts mellan företag med olika kontorstyper. Det är därmed svårt att uttala sig om orsaker, risk finns att andra faktorer än typ av kontor påverkar de uppmätta skillnaderna.

Sammanfattning och framtida studier

Sammanfattningsvis bekräftar den här studien tidigare fynd gällande hur effekterna av kontorsmiljöns utformning är komplexa (Block & Stones, 1989; Seddigh et al., 2014; Bodin Danielsson et al., 2015). Attityder till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö verkar variera beroende på framförallt faktorer i arbetet. Som organisation kan det vara viktigt att vara medveten om att kontorsmiljön inte har samma effekt på alla medarbetare. Den här studiens resultat ger indikationer på att organisationer som är intresserade av positiva attityder till en implementering av aktivitetsbaserad arbetsmiljö bör fokusera på medarbetarnas upplevda rörlighet i arbetet. Det kan vara av vikt att se över i vilken grad medarbetarnas arbetsprocesser tillåter dem att utföra sitt arbete från olika platser och bredvid olika personer. Möjligt är att det krävs en mental omställning för att gå till ett mer flexibelt arbetssätt, något som en delaktighet i implementeringen eventuellt kan bidra till. För framtida studier vore det intressant att mäta vilka aspekter som gör att medarbetare upplever en lägre flexibilitet och rörlighet i arbetet. För att lättare kunna göra generaliseringar kring den aktivitetsbaserade arbetsmiljöns effekter bör framtida studier inkludera ett flertal olika organisationer över olika branscher. Ytterligare variabler kan dessutom inkluderas då 48 procent av variationen inte gick att förklara med valda variabler i den här studien. En longitudinell studie där mätningar görs innan och efter en ombyggnad vore intressant för att bättre kunna uttala sig om eventuella effekter av att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Referenser

- Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P., & Janssen, I. (2011). An end-user's perspective on activity-based office concepts. *Journal of Corporate Real Estate*, *13*, 122-135.
- Block, L. K., & Stokes, G. S. (1989). Performance and satisfaction in private versus nonprivate work settings. *Environment and Behavior*, *21*, 277-297.
doi:10.1177/0013916589213003
- Bodin Danielsson, C., Chungkham, H. S., Wulff, C., & Westerlund, H. (2014). Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*, *57*, 139-147.
doi:10.1080/00140139.2013.871064
- Bodin Danielsson, C. & Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, *40*, 636-668. doi:10.1177/0013916507307459
- Bodin Danielsson, C. & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of Architectural and Planning Research*, *26*, 241-257.
- Bodin Danielsson, C., Bodin, L., Wulff, C., & Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, *42*, 161-171.
- Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 330-344.
doi:10.1037/1076-8998.1.3.330
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*, 297-334.
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, *12*, 142-157.
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P. P., & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature. *Ergonomics*, *48*, 119-134. doi:10.1080/00140130512331319409
- Dormann, C. F., Elith, J., Bacher, S., Buchmann, C., Carl, G., Carré, G., ... & Lautenbach, S. (2013). Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography*, *36*, 27-46.
- Fojab arkitekter (2014) *Aktivitetsbaserade arbetsplatser på allas läppar*. Hämtad 30 november 2015, från <http://fojab.se/nyheter/aktivitetsbaserade-arbetsplatser-pa-allas-lappar>
- Fried, Y., Slowik, L. H., Ben-David, H., & Tiegs, R. B. (2001). Exploring the relationship between workspace density and employee attitudinal reactions: An integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*, 359-372.
- Furnham, A., & Strbac, L. (2002). Music is as distracting as noise: The differential distraction of background music and noise on the cognitive test performance of introverts and extraverts. *Ergonomics*, *45*, 203-217.
doi:10.1080/00140130210121932
- Holmberg, C. (2012) *Arbetsmotivation och förändringsmotstånd - en fallstudie av en psykiatrisk klinik*. (opublicerad masteruppsats) Göteborgs Universitet, Förvaltningshögskolan.
- Kinnarps (n.d.). *Next Office™ - Activity Based Working*. Hämtad 30 november 2015, från <http://www.kinnarps.com/sv/se/Interior-solutions/NextOffice/>

- Lines, R. (2004). Influence of participation in strategic change: Resistance, organizational commitment and change goal achievement. *Journal of Change Management*, 4, 193-215. doi:10.1080/1469701042000221696
- McCoy, J. M. (2005). Linking the physical work environment to creative context. *The Journal of Creative Behavior*, 39, 169-191.
- Meijer, E. M., Frings-Dresen, M., & Sluiter, J. K. (2009). Effects of office innovation on office workers' health and performance. *Ergonomics*, 52, 1027-1038. doi:10.1080/00140130902842752
- MER (n.d.). *Aktivitetsbaserade kontor*. Hämtad 30 november 2015, från <http://mer.se/aktivitetsbaserade-kontor/>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680-693. doi:10.1037/0021-9010.88.4.680
- Oreg, S. (2006) Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 73-101.
- Pejtersen, J. H., Feveile, H., Christensen, K. B., & Burr, H. (2011). Sickness absence associated with shared and open-plan offices—a national cross sectional questionnaire survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 37, 376-382.
- Seddigh, A., Berntson, E., Danielson, C. B., & Westerlund, H. (2014). Concentration requirements modify the effect of office type on indicators of health and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 167-174.
- Shultz, K. S., & Whitney, D. J. (2005). *Measurement theory in action: Case studies and exercises*. Kalifornien: Sage
- Svensen, E., Neset, G. & Eriksen, H. R. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 153–159.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Göransson, S., & Öhrming, J. (2008). Employee participation in organizational change: Investigating the effects of proactive vs. reactive implementation of downsizing in swedish hospitals. *Zeitschrift Für Personalforschung*, 22, 111-129.
- Tabachnick, B. G., Fidell L. S. (2013) *Using Multivariate Statistics (6th ed.)* (pp. 125). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- van Meel, J. (2011). The origins of new ways of working: Office concepts in the 1970s", *Facilities*, 29, 357-367. doi:10.1108/02632771111146297
- Vasakronan (n.d.) *Den smarta arbetsplatsen*. Hämtad 25 november 2015, från <http://vasakronan.se/den-smarta-arbetsplatsen>
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142. doi:10.1037/0021-9010.85.1.132
- Young Lee, S. & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 323-333.
- Zakrisson, I. (2010). *Big Five Inventory (BFI): Utprovning för svenska förhållanden*. (Social Science Reports from Mid Sweden University, 3) Östersund: Mittuniversitetet.

Bilaga A

Skalor

Attityd till att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö

1. Jag känner mig exalterad kring det nya arbetssättet (r)
2. Jag blir stressad av det nya arbetssättet
3. Det nya arbetssättet gör mig upprörd
4. Jag pratar gott om det nya arbetssättet med andra (r)
5. Jag följer de Goda Vanor som ingår i det nya arbetssättet (r)
6. Jag upplever att det nya arbetssättet gör mitt jobb svårare
7. Jag upplever att jag personligen kan dra nytta av det nya arbetssättet (r)
8. Jag upplever att det nya arbetssättet skadar hur saker görs i organisationen
9. Inför att arbeta i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö känner jag mig generellt sett...

Individuellt förändringsmotstånd

1. Jag uppskattar inte förändringar
2. Jag ägnar mig hellre åt sådant jag gjort förut än provar sådant som är nytt och annorlunda
3. När saker utvecklas till en stabil rutin söker jag en förändring (r)
4. När ledningen informerar om att förändringar planeras oroar jag mig
5. När förändringar genomförs på min arbetsplats känner jag mig stressad
6. När saker inte går enligt planerna mår jag dåligt
7. Även om en förändring leder till en förbättring upplever jag det som obekvämt
8. Jag ändrar inte gärna en plan jag tänkt ut
9. Jag ändrar mig ofta (r)
10. När jag bildat mig en åsikt står jag fast vid den

Delaktighet i förändringen

1. Jag har haft möjlighet att ställa frågor om de förändringar som har föreslagits och de som har skett
2. Jag har haft möjlighet att delta i implementeringen av de förändringar som har föreslagits och de som har skett
3. Jag har viss kontroll över de förändringar som har föreslagits och de som har skett
4. Om jag vill kan jag vara delaktig i de beslut som tas gällande den framtida kontorsmiljön

Rörlighet i arbetet

1. Jag har inte möjlighet att arbeta hemifrån
2. Det är viktigt för mitt arbete att jag sitter bredvid specifika personer
3. Jag kan utföra mitt arbete var som helst (r)
4. Mitt arbete kräver att jag spenderar större delen av arbetsdagen på samma plats