



**INSTITUTIONEN FÖR
PEDAGOGIK OCH
SPECIALPEDAGOGIK**

DET AKTIVITETSBASERADE KONTORET - FRIHET ELLER KONTROLL?

En diskursanalytisk studie av anställdas tal om
kontorstypen

Olivia Nilsson Busk och Sofia Axelson

Examensarbete:	15 hp
Program:	Kandidatprogrammet i pedagogik
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2018
Handledare:	Martin Harling
Examinator:	Karin Wass
Rapport nr:	VT18 IPS PEDG14:7

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program:	Kandidatprogrammet i pedagogik
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2018
Handledare:	Martin Harling
Examinator:	Karin Wass
Rapport nr:	VT18 IPS PEDG14:7
Nyckelord:	Aktivitetsbaserat kontor, makt, frihet, disciplinering, styrning, Foucault, diskursanalys

Syfte: Syftet med studien är att undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv genom att studera anställdas tal om kontorstypen.

Teori: Det empiriska materialet analyserades och tolkades med hjälp av en Foucaultinspirerad diskursanalys utifrån begrepp såsom disciplinering och styrning.

Metod: En kvalitativ intervjustudie med semistrukturerade intervjuer samt diskursanalys användes i studien.

Resultat: Utifrån respondenternas tal om det aktivitetsbaserade kontoret urskildes frihetsdiskursen, kommunikationsdiskursen och självregleringsdiskursen. Resultatet visade att innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv blir att individer på olika sätt disciplineras.

Förord

Examensarbetet blir vår avslutande insats på kandidatprogrammet i Pedagogik och efter timmar av funderande och diskuterande kring valet av forskningsområde kändes det slutgiltiga både spännande och aktuellt. Forskningsprocessen har varit givande både kunskapsmässigt och erfarenhetsmässigt och vi skulle vilja rikta ett stort tack till våra respondenter som bidrog med mycket värdefull information för vårt arbete. Dessutom skulle vi vilja tacka vår handledare som funnits som stöd under processens gång.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
2. Tidigare forskning	3
2.1 Kontorsutformning	3
2.1.1 Det flexibla kontoret.....	4
2.2 Arbetstillfredsställelse och avskildhet.....	4
2.3 Makt, kontroll och styrning.....	5
2.4 Sammanfattning	6
3. Teoretiska utgångspunkter och metod.....	7
3.1 Diskursanalys	7
3.2 Foucault	8
3.2.1 Disciplinering och styrning	8
3.2.2 Panoptikon och självreglering.....	9
3.2.3 Avskiljandet av vansinnet.....	9
3.2.4 Självtekniker.....	9
3.2.5 Subjektskapande.....	10
3.3 Metodval för material	10
3.3.1 Semistrukturerade intervjuer.....	10
3.4 Urval.....	10
3.4.1 Utformning av intervjuguide	11
3.5 Genomförande	11
3.6 Etiska överväganden.....	12
3.7 Trovärdighet och validitet	13
3.8 Metod för analys	13
3.8.1 Bearbetning och tillvägagångssätt.....	13
4. Resultat/Analys	16
4.1 Frihetsdiskursen	16
4.2 Kommunikationsdiskursen.....	18
4.3 Självregleringsdiskursen - om regler, synlighet och panoptikon	19
5. Diskussion	21
5.1 Resultatdiskussion	21
5.2 Metoddiskussion.....	22
5.3 Studiens resultat i relation till tidigare forskning.....	23
6. Slutsats	25
Referenslista	26
Bilaga 1	29

1. Inledning

Idag blir öppna och flexibla kontorstyper alltmer vanliga förklarar Seddigh (2015) vilket ofta innebär att anställda inte tilldelas en egen plats utan själva har friheten att välja arbetsplats. Vidare menar han att det aktivitetsbaserade kontoret är ett exempel på en sådan kontorsmiljö i vilken flera olika typer av arbetsplatser finns att välja mellan och samtliga är utformade för specifika aktiviteter. På många företag används idag den flexibla kontorstypen vilken syftar till att skapa en arbetsmiljö för de anställda som generellt präglas av kreativitet. Möjligheten att kunna välja arbetsplats utefter specifik aktivitet särskiljer det aktivitetsbaserade kontoret från andra typer av flex-kontor där den anställde kan välja arbetsplats men där de däremot inte är anpassade efter aktiviteter förklarar Seddigh (2015). Han menar vidare att det aktivitetsbaserade kontoret kan ses som en utveckling av flex-kontoret. Även om anställda i flex-kontor och aktivitetsbaserade kontor fördelaktigt har möjlighet att själva välja vart de vill arbeta förklarar han att det kan vara påfrestande för individen att ständigt behöva byta och välja arbetsplats. Ding (2008) menar att en bristande upplevelse av avskildhet är vanligt i öppna kontorsutformningar och risken med att bli iakttagen eller avlyssnad förklarar Berthelsen, Muhonen och Tolvanen (2017) ofta ses som en nackdel med just det aktivitetsbaserade kontoret. Det här fångade vårt intresse då Hermann (2004) skriver att övervakning enligt Foucault kan ses som en form av maktteknik vilket fick oss att undra över vilken innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret är ur ett maktperspektiv.

Vi vill i vår studie undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret med hjälp av begrepp såsom disciplinering och styrning genom att göra en diskursanalys av anställdas tal om kontorstypen. Ämnet till vår studie blir följaktligen pedagogiskt intressant i och med att utgångspunkt tas i ett maktperspektiv innefattande teorier kring disciplinering och styrning av individer. Pedagogik handlar inte enbart om avsikter av god karaktär poängterar Hermann (2004) utan pedagogik som maktform syftar till att på olika sätt forma individens beteende.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv genom att studera anställdas tal om kontorstypen.

Frågeställningar:

- Vilka diskurser går att urskilja kring det aktivitetsbaserade kontoret?
- Vilka följder kan diskurserna få?

2. Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras ett urval av tidigare forskning vilken till stor del ämnar att studera och analysera den öppna och flexibla kontorstypens innebörd. Inledande berörs kontorsutformning med fokus på det öppna och flexibla kontoret för att sedan närmare gå in på vad som skrivs om arbetstillfredsställelse och avskildhet i de här kontorstyperna. I och med att det aktivitetsbaserade kontoret både är en öppen och flexibel kontorstyp berörs de här kontorsutformningarna även generellt i forskningsöversikten. Kontroll och makt tas avslutande upp i ett avsnitt innan en kort sammanfattning av forskningsöversikten ges. Anledningen till att vi har valt de här rubrikerna i den ordningen är för att först och främst beröra kontorsutformning på ett övergripande plan för att sedan närma oss olika innebörder.

2.1 Kontorsutformning

Öppna kontorslandskap överlag förklarar Hedge (1982) i teorin är ett sätt att skapa en flexibel arbetsmiljö på men att kontorstypen har lett till stor kontrovers. Vidare förklarar han att kommunikation och produktivitet är aspekter som sägs förbättras i kontorstypen men i praktiken upplever anställda i kontorslandskap ofta inte sin arbetsmiljö så positivt. I sin studie gällande anställdas syn på kontorslandskap som arbetsmiljö kom han fram till att bristande avskildhet var en stor anledning till missnöje. Bodin Danielsson och Bodin (2008) menar att flex-kontoret är den mest flexibla kontorstypen då anställda kan välja vart de vill sitta. Däremot menar de att anställda måste ha tillgång till bra informationsteknologi för att de ska kunna välja arbetsplats fritt. Seddigh (2015) förklarar att det rentav är utveckling inom informationsteknologi som gjort att kontorsarbete inte längre är beroende av en särskild plats, utan för många anställda är det nu möjligt att på egen hand välja vart arbetet ska utföras. Duffy (1997) förklarar i likhet att det inte längre är nödvändigt för anställda att ha en egen fast plats utan att de numera kan välja när och vart de vill arbeta tack vare att de exempelvis är försedda med mobiltelefoner och bärbara datorer. Dock menar Seddigh (2015), som tidigare nämnt, att det kan vara påfrestande för individen att ständigt behöva välja arbetsplats samt byta plats att arbeta på. Duffy (1997) skriver att det aktivitetsbaserade kontoret karaktäriseras av olika typer av arbete - både där man arbetar självständigt och med andra.

Vos och van der Voordt (2002) förklarar att anställda kan arbeta på den plats och vid den tidpunkt som passar dem själva bäst i aktivitetsbaserade kontor, så länge de överenskomna resultaten uppnås.

2.1.1 Det flexibla kontoret

Många företag flyttar idag från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserade kontor menar Rolfö, Eklund och Jahncke (2018) och de undersöker i sin studie hur aspekter såsom kommunikation och avskildhet förändras vid flytt från det öppna kontorslandskapet till det aktivitetsbaserade kontoret. Resultatet i deras studie visade att brist på kommunikation inom arbetslag förekom efter flytt till det aktivitetsbaserade kontoret vilket uppfattades vara en följd av det höga antalet människor i förhållande till mängden arbetsplatser samt brist på regler. Resultatet visade även att det rådde tvetydighet kring regler för användningen av enskilda rum med en enskild arbetsplats. En del anställda använde rummen under en kortare tid för att exempelvis ringa telefonsamtal medan andra ockuperade dem under hela dagen för att få avskildhet. Tvetydighet fanns även kring reglerna för hur länge det var tillåtet att vara borta från en arbetsplats - respondenterna som plockade undan på skrivbordet när de lämnade platsen uttryckte irritation gällande de kollegor som reserverade arbetsplatser. Bodin Danielsson och Bodin (2008) skriver att flex-kontoret är anpassat för att mindre än 70% av arbetskraften ska vara närvarande samtidigt. Det här är något som Rolfö, Eklund och Jahncke (2018) refererar till i sin studie och menar att anställda därför bör plocka undan på skrivbordet innan de lämnar arbetsplatsen.

2.2 Arbetstillfredsställelse och avskildhet

Utförningen av kontorslandskap antas ofta främja kommunikationen mellan medarbetare skriver Kim och de Dear (2013) vilket i sin tur kan bidra till att de anställda är mer nöjda med sin arbetsmiljö. De förklarar dock att den öppna kontorstypen har visat sig vara störande för individen på grund av brist på avskildhet. De undersökte i sin studie anställdas uppfattning av arbetsmiljön i olika kontorstyper och resultatet visade att missnöje med arbetsmiljön var stor i kontorslandskap vilket visade sig främst bero på sådant som bristande avskildhet. Fördelarna med att till exempel lättare kunna kommunicera med medarbetare i kontorslandskap visade sig inte kompensera för missnöjet. Även Bodin Danielsson (2010) kom i sin studie fram till

att missnöje med brist på avskildhet var vanligt i kontorslandskap då hon undersökte arbetstillfredsställelse och anställdas uppfattning av arbetsmiljön i olika typer av kontor. Anledningen till att avskildhet är av stor betydelse i arbetsmiljöer menar hon är för att kontorsarbete i stor utsträckning innebär att arbetsytor delas med andra och att det därför är viktigt att hitta en balans mellan tillgänglighet och avskildhet. Resultatet visade att anställda i flex-kontor var mer nöjda med mängden avskildhet i jämförelse med anställda i andra typer av delade kontor då de inte uppgav några problem med att iakttas eller avlyssnas, till skillnad från andra kontorstyper. Seddigh (2015) hade i sin studie liknande resultat då anställda i flex-kontor uppgav lägre nivåer av distraktion vilket gjorde att flex-kontor visade sig ha positiva effekter till skillnad från enbart öppna kontorstyper. Vos och van der Voordt (2002) skriver att aktivitetsbaserade arbetsplatser generellt leder till bättre kommunikation, men menar i kontrast att problem såsom brist på avskildhet kan uppstå. Trots det är det inte många som hade valt att byta tillbaka till andra kontorsuppsättningar förklarar de. Berthelsen, Muhonen och Tolvanens (2017) resultat var liknande då de genomförde en enkätstudie kring anställdas upplevelse av arbetsmiljön innan och efter byte av kontorsmiljö. Det framkom att många av medarbetarna i aktivitetsbaserade kontor besvärades av bristande möjlighet till avskildhet samt risken att bli avlyssnad eller iakttagen och dessutom visade det sig att arbetstillfredsställelsen hade sjunkit.

2.3 Makt, kontroll och styrning

En problematisk aspekt av det öppna kontorslandskapet skriver dessutom Ding (2008) i sin studie är bristen på avskildhet. Han undersökte bland annat anställdas och chefers åsikter om avskildhet i öppna kontorstyper och resultatet i studien visade att åsikter kring visuell avskildhet skilde sig dem emellan. Ding (2008) menar att anställda ville ha möjlighet att kontrollera sin fysiska arbetsmiljö vid behov av avskildhet i ett öppet kontorslandskap medan majoriteten av cheferna istället ansåg att de ständigt borde ha visuell kontroll över de anställda och hela kontoret i sig. Bodin Danielsson (2010) förklarar att övervakning från chefer såväl som kollegor är aspekter som kan störa individens koncentration på arbetet. Elsbach och Pratt (2007) skriver att anställda kan motiveras till att interagera och samtala oftare med varandra om de upplever att deras samtal inte kommer att störa kollegor, vilket de

upplever om det finns avskärmning på arbetsplatsen. Vidare menar de att det speciellt kan motivera till interaktion och samtal som är av mer vardaglig och avslappnad karaktär.

Parker (2016) förklarar att förespråkare för det aktivitetsbaserade kontoret talar för friheten från direkt övervakning av de anställda samt friheten från att ständigt vara synlig. Däremot menar han att den aktivitetsbaserade kontorstypen är en urtyp för det granskande samhället med dess kontroll av bland annat beteenden. Han undersökte vilka underliggande avsikter som finns för användandet av det aktivitetsbaserade kontoret genom att studera historiska och nutida sätt att utforma kontor på. Elsbach och Pratt (2007) undersökte effekter av olika typer av kontorsutformningar genom att studera forskning som gjorts inom området och menar att den fysiska arbetsmiljön, exempelvis kontorsutformningen, har stora effekter i en organisation då den har makt att forma individers beteenden. De skriver att det finns en bristande förståelse för när och var anställda ska ges kontrollen över sin arbetsmiljö och vidare menar de att uppfattningen av att ha kontroll över sin miljö ofta kan vara fördelaktig för arbetstillfredsställelsen. Bodin (2010) menar i likhet att människor mår bättre när de känner att de har kontroll över sin omgivning.

2.4 Sammanfattning

Den tidigare forskningen fokuserar främst på olika aspekter av kontorstypers innebörd för individen. Genomgående nämns problematiken med brist på avskildhet, dock görs inte explicita kopplingar till makt. Kontroll och makt i relation till kontorstyper har undersökts till viss del i tidigare forskning även om vi under vår litteratursökning funnit den begränsad. En del forskning beskriver kontoret som ett sätt att kontrollera individer på men undersöker det inte utifrån hur anställda talar om det. En stor del av den befintliga forskningen undersöker innebörden av kontorstypen för individen gällande avskildhet och arbetstillfredsställelse men gör som sagt inte explicita kopplingar till makt eller kontroll. Därför angriper vi fenomenet aktivitetsbaserat kontor på ett annat sätt i vår studie genom att vi, med ett maktperspektiv som utgångspunkt, syftar till att undersöka vilken innebörd det aktivitetsbaserade kontoret har genom att studera anställdas tal om det.

3. Teoretiska utgångspunkter och metod

Under avsnittet kommer den teoretiska referensramen som ligger till grund för vår analys att redogöras för. Enligt Bolander och Fejes (2009) beskrev Foucault inte hur genomförandet av en analys skulle se ut utan han menade istället att man som forskare ska välja ut de av hans begrepp som uppfattas som användbara för den egna studien. Vårt urval av begrepp som ligger till grund för vår analys presenteras i följande avsnitt samt redogörs för val av material till analysen i form av intervjuer och beskrivning av metod för analys.

3.1 Diskursanalys

Olika sätt att se på verkligheten förklarar Winther Jörgensson och Phillips (2014) cirkulerar inom diskurser, dock ses vissa på som sanna medan andra inte gör det. De förklarar vidare att en diskurs kan definieras som ”ett bestämt sätt att tala om och förstå världen” (s.7) och betonar att teori och metod i diskursanalysen är kombinerade. De beskriver därför att diskursanalysen inte kan användas som en helt fristående analysmetod utan att diskursanalyser generellt kan beskrivas som en helhet bestående av både en teoretisk och en metodisk aspekt.

Vad människor egentligen menar med sina uttalanden eller hur verkligheten faktiskt ser ut utanför diskursen förklarar Winther Jörgensson och Phillips (2014) inte är diskursanalytikerns syfte. Diskursen är det som analyseras vid en diskursanalys eftersom man som diskursanalytiker utgår från att det inte är möjligt att nå verkligheten bortom den. Därför studeras exempelvis det som uttryckts verbalt med avsikt att finna mönster samt undersöka följder som kan bli av skilda diskursiva verklighetsbeskrivningar. Bolander och Fejes (2009) menar att en diskursanalys handlar om att studera vad som betraktas som sant och vad som inte gör det och menar även att talet om vad som är normalt producerar det som ses på som det onormala. Börjesson och Palmblad (2007) påpekar att diskurser inte enbart är det som sägs i skilda kontexter utan även vad som möjliggör uttalanden. Det som blir förgivettagande i vardagen till exempel menar Bolander och Fejes (2009) kan ifrågasättas med hjälp av diskursanalysen.

3.2 Foucault

Bolander och Fejes (2009) menar att vad man som forskare är intresserad av att undersöka avgör vilken form av diskursanalys som är mest användbar. Foucault (1969/2002, citerad i Bolander & Fejes, 2009) definierade en diskurs som “praktiska handlingar som systematiskt bildar de objekt de talar om” (s. 87) och beskriver att de till exempel skapar subjekt och producerar vad som inom institutioner är möjligt att uttrycka. De förklarar vidare att Foucault till stor del intresserade sig för diskursens uppbyggnad gällande vad som innefattades och inte. Börjesson och Palmblad (2007) förklarar att inom diskursanalyser såsom den inspirerad av Foucault är det av betydelse att diskurser inte endast finns på en viss plats inom en viss institution utan istället existerar på många olika platser.

Metoder att styra individers beteende med samt hur utförandet av makt som inte är synlig sker förklarar Hermann (2004) har varit fokus i Foucaults författande. En foucaultanalys menar Biesta (2008) inte resulterar i en djupare förståelse av hur makt fungerar utan endast gör ett försök att ifrågasätta det som är taget för givet. Syftet för Foucault är enligt Biesta (2008) inte att besvara hur makt utövas eller vad som händer när individer utövar makt över andra och sig själva. Istället vill Foucault förklara det här för att förstå hur särskilda subjektiviteter eller sätt att vara på skapas genom dessa processer samt hur en del subjektiviteter försvåras eller rentav omöjliggörs. Hermann (2004) skriver att det enligt Foucault inte är enstaka individer som har makt utan att makten istället verkar på olika nivåer.

3.2.1 Disciplinering och styrning

För Foucault innefattar begreppet disciplin olika tekniker för styrning av människors beteende förklarar Hermann (2004). Självt beskriver Foucault (2017) disciplinen som ett sätt att skapa ordning bland människor. Utövningen av makt bör vara dold i viss mån då han menar att det är viktigt för dess funktion att den inte är synlig. Hermann (2004) skriver att disciplin enligt Foucault handlar om subtila metoder att styra individers beteende med för att göra de effektiva och följsamma. Övervakning skriver han är ett exempel på en maktteknik som syftar till att styra kroppen för att den ska bli kontrollerbar och produktiv. Styrning handlar om att strukturera det möjliga handlingsfältet för andra skriver Biesta (2008). Han förklarar vidare

att Foucault menar att makt som ett verktyg för att kontrollera andras handlingar inte upphäver frihet utan att frihet istället är en förutsättning för makten. Det är endast över fria subjekt - i den mån de är fria - som makt utövas.

3.2.2 Panoptikon och självreglering

Med hjälp av Benthams begrepp panoptikon förklarar Foucault hur disciplinerade individer kan produceras genom övervakning skriver Hermann (2004). Foucault (2017) förklarar att panoptikon gör att personen alltid är medveten om att den är synlig och beskriver att synlighet kan ses på som en fälla eftersom att vara medveten om att man är synlig gör att makten fungerar av sig självt. Övervakningen blir ständig eftersom den som blir övervakad får en känsla av att alltid vara iakttagen vilket gör att individen placerar den yttre makten i sig själv. Foucault menar att panoptiken både handlar om att se och att bli sedd förklarar Hermann (2004) då den som ser skapar en känsla av ständig iakttagelse hos individen som är sedd. Vidare menar han att Foucault med hjälp av sin förståelse av panoptiken visar på vilket sätt institutionella makttekniker skapar självreglerade individer.

3.2.3 Avskiljandet av vansinnet

Det är genom att inte hålla sig till det som ses som sanning i diskursen som man kan ses som en dåre förklarar Foucault (1993). Han beskriver vidare att det alltid finns en risk att inom diskursen uttrycka något som ses som sanning utanför den. Däremot poängterar han att det enbart kan ses som sant om det stämmer överens med det som betraktas som legitimt i diskursen i fråga. Han beskriver avskiljandet av vansinnet som en typ av utestängningsprincip i och med att dårens diskurs inte får kretsa som andras.

3.2.4 Självtekniker

I och med att individen i stor utsträckning kan sägas ha tilldelats friheten att på egen hand bestämma över hur dennes liv ser ut blir Foucaults begrepp om självtekniker användbart i dagens samhälle skriver Hermann (2004). Han skriver vidare att självtekniker handlar om att individen själv är med och skapar särskilda typer av subjektivitet eller sätt att vara på vilket kan beskrivas som moderna former av styrning. Den frihet som individer innehar är vad som gör att styrningsformer av sådant slag fungerar vilket gör att det är individen som bär ansvaret.

3.2.5 Subjektskapande

Winther Jörgensson och Phillips (2014) skriver att det enligt Foucault är i diskurser som subjekt skapas och även förhållandet mellan dessa. Bolander och Fejes (2009) skriver att relationen mellan de som får och inte får tala i diskursen enligt Foucault handlar om makt. Däremot inte i form av att någon utövar den, utan det är istället makten som positionerar subjekten såväl som förhållandet dem emellan. De förklarar att det därför går att säga att makten alltid är närvarande.

3.3 Metodval för material

Val av metod, urval, utformning av intervjuguiden, genomförande, etiska hänsynstaganden och studiens trovärdighet kommer att beröras under rubriken för att sedan avslutas med en beskrivning av metod för analys.

3.3.1 Semistrukturerade intervjuer

Val av metod för materialinsamling har gjorts med hänsyn till studiens syfte då Bolander och Fejes (2009) menar att materialet för diskursanalysen ska avgöras utifrån vad man som forskare avser att studera. För att få mer djupgående information av de anställdas tal om det aktivitetsbaserade kontoret som arbetsmiljö användes en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Bryman (2011) menar att följdfrågor då fördelaktigt kan ställas för att få fördjupade svar och semistrukturerade intervjuer menar han även ofta präglas av ett mer avslappnat samtal. I och med att intervjuerna genomfördes med anställda som arbetade på samma företag skulle forskningsdesignen kunna beskrivas som en fallstudie då Bryman (2011) menar att det handlar om att exempelvis undersöka en särskild organisation.

3.4 Urval

Ett målinriktat urval gjordes då det enligt Bryman (2011) innebär att urvalet görs utifrån vilka personer som är relevanta för forskningsfrågorna som för oss var anställda som arbetade i aktivitetsbaserade kontor. För att få tag i personer att intervjua tog vi hjälp av så kallade nyckelpersoner vilka Trost (2010) menar assisterar med att tillgodose forskaren med intervjupersoner. Två av de anställda på företaget, där intervjuerna sedan ägde rum, var bekanta med en av oss sedan tidigare och de fungerade som nyckelpersoner genom att höra av

sig till kollegor för att leta deltagarintresse. Ett antal kollegor visade intresse och fungerade på så vis som våra respondenter men även nyckelpersonerna ställde upp på att intervjuas för studien. Ett bekvämlighetsurval kan även påstås ha använts då Bryman (2011) menar att respondenterna för undersökningen i en sådan urvalsmetod blir de som forskaren har tillgång till. Många av våra respondenter bestod följaktligen av de personer som våra nyckelpersoner fick tag i vilket dock skulle kunna göra att personerna för undersökningen till exempel har likasinnade åsikter. De totalt sex respondenterna arbetade alla i den aktivitetsbaserade kontorstypen på samma företag.

3.4.1 Utformning av intervjuguide

Vid semistrukturerade intervjuer menar Bryman (2011) att det är vanligt att som forskare ha en del förbestämda frågor men ordningen i vilken de ställs varierar ofta och i många fall ställs dessutom frågor utöver de som är förutbestämda. En intervjuguide menar han vidare kan bestå av de frågor som forskaren vid en semistrukturerad intervju planerat att använda sig av. Vi utformade en intervjuguide till studien genom att formulera ett antal frågor med utgångspunkt i studiens syfte då Bryman (2011) menar att det är viktigt att frågorna täcker det forskaren vill ta reda på. Han menar även att det kan vara bra att själv tänka sig in i situationen som intervjuperson för att avgöra tydlighet och sammanhang i frågorna vilket vi därför tänkte på vid utformandet. Bryman (2011) förklarar även att det kan vara fördelaktigt att ställa intervjufrågorna till personer som inte kommer fungera som intervjupersoner i studien och låta de dels besvara frågorna men också kommentera sådant som ordningsföljd. Därför prövade vi de formulerade frågorna på två utomstående personer vilka bidrog med konstruktiv kritik. Därefter justerades ordningsföljd, formuleringar och tillägg av enstaka frågor gjordes.

3.5 Genomförande

Våra två nyckelpersoner bokade konferensrum på företaget för oss att genomföra intervjuerna i efter att datum och tid gemensamt diskuterats fram. Samtliga intervjuer genomfördes i de enskilda konferensrummen där det inte förekom störande ljud och inga anteckningar togs heller under tiden intervjuerna pågick. Samtliga intervjuer inleddes med att informera kring studien och syftet med intervjuerna, att personen i fråga var anonym samt att företaget inte heller skulle nämnas vid namn i arbetet. Därefter frågade vi om respondenterna godkände att

intervjun spelades in vilket samtliga gjorde. Inspelningen skedde med hjälp av två mobiltelefoner och Trost (2010) menar att inspelning av intervjuer är fördelaktigt i och med att den då kan transkriberas och man som forskare i efterhand kan läsa vad som uttryckts under intervjun. Intervjuguiden var vår utgångspunkt och vi varvade med att ställa frågor på ett naturligt sätt samt ställdes följdfrågor. Trost (2010) menar att det finns en risk att respondenten känner sig i underläge om det är två personer som genomför intervjun, däremot kan intervjun ge mer information om det är två som intervjuar förutsatt att de är samspelade. Alla intervjuer genomfördes ostört och varade mellan 20-60 minuter.

3.6 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2011) skriver om forskningsetiska krav som är viktiga för forskaren att följa. Vi informerade om att intervjun var anonym och tog därför hänsyn till anonymitetskravet. Vetenskapsrådet (2011) menar att anonymitet kan garanteras om intervjupersonerna i sig inte är av intresse för undersökningen vilket de inte var i föreliggande studie. De förklarar vidare att anonymitet kan åstadkommas genom att anteckningar av studiedeltagarnas namn inte görs vilket inte heller gjordes. För att ta hänsyn till den utlovade anonymiteten har vi valt att använda oss av namn som inte kan kopplas till intervjupersonerna på något sätt då citat refereras till i rapporten. Vi tog även delvis hänsyn till informationskravet i vår studie då vi berättade om studien och syftet med intervjuerna innan de genomfördes för att få samtycke av intervjupersonerna. Vi förklarade att vi med vår studie var ute efter att undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret genom att studera deras syn på kontorstypen. Däremot utelämnades det faktum att analysen skulle grundas i ett maktperspektiv för att respondenternas svar inte skulle bli styrda av det. Bryman (2011) menar att det inte alltid är eftersträvansvärt att helt redogöra för vad ens undersökning handlar om utan att det i vissa fall är befogat att inte dela med sig av hela sanningen. Efter genomförandet av intervjuerna har bearbetningen av intervjumaterialet gjorts på ett sätt så att andra människor inte har kunnat ta del av det och på så sätt förhöll vi oss till konfidentialitetskravet. Vi tog även hänsyn till nyttjandekravet, som Bryman (2011) förklarar handlar om att den insamlade informationen enbart används för den aktuella forskningen, då intervjumaterialet enbart kommer att användas till den föreliggande studien.

3.7 Trovärdighet och validitet

Ett problem vid kvalitativ forskning menar Trost (2010) är trovärdigheten och förklarar att det är viktigt att visa att ens data och analyser är trovärdiga. Vidare menar han att reflektioner kring etiska hänsynstaganden är en viktig del av det vilket vi därför tidigare berört. En nackdel med kvalitativ forskning menar Winther Jörgensson och Phillips (2000) ofta påstås vara att den inte har lika hög validitet som den kvantitativa. Validiteten gällande en diskursanalys handlar exempelvis om att diskursen får ett sammanhang vilket därför är viktigt att tänka på. De förklarar även att det är viktigt att ha med exempel från transkriberingarna i analysen vilket kommer att finnas i vår analysdel. Bolander och Fejes (2009) skriver att gällande diskursanalyser handlar trovärdigheten om huruvida argumenten och analysen bedöms som rimliga, vilket gör att det är av betydelse för läsaren att ha möjlighet att följa analysens olika steg. Läsaren kan på så vis avgöra om den är rimligt genomförd. Även Winther Jörgensson och Phillips (2000) menar att det är viktigt att läsaren får ta del av de olika stegen i forskningen för att själv kunna skapa sig en uppfattning. Tillvägagångssättet i vår diskursanalys kommer vi att tydliggöra under nästkommande avsnitt.

3.8 Metod för analys

För att undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv kommer en diskursanalytisk metodansats att användas då vi med hjälp av den kan urskilja vad Bolander och Fejes (2009) förklarar uttrycks som sanning bland de anställda. Vi kan även urskilja vilka följder just de här diskursiva skildringarna av verkligheten kan få. Vi har inspirerats av Foucault i vår diskursanalys till anledning av studiens syfte och tidigare har de begrepp som vi valt att använda oss av som referensram till diskursanalysen redogjorts för. Härnäst presenteras en närmare beskrivning av genomförandet av diskursanalysen.

3.8.1 Bearbetning och tillvägagångssätt

Bolander och Fejes (2009) menar att det är betydelsefullt att visa på vilken definition av begreppet diskurs som forskaren i sin analys kommer att använda sig av både för läsarens skull, men även för sin egen eftersom diskursbegreppet ofta varierar beroende på typ av diskursanalys. Den definition som vi kommer att använda oss av är Foucaults (1969/2002,

citerad i Bolander & Fejes, 2009) definition -“praktiska handlingar som systematiskt bildar de objekt de talar om” (s.87) då vår diskursanalys är Foucaultinspirerad. Bolander och Fejes (2009) förklarar att de praktiska handlingarna till exempel är subjektsskapande och producerar vad som inom institutioner går och inte går att uttrycka. Vidare skriver de som tidigare nämnts i studien att Foucault ansåg att andra forskare skulle använda de av hans begrepp som man själv betraktade som användbara för den egna forskningen. Därför har vi valt vissa begrepp som teoretisk referensram vilka presenterades tidigare i avsnittet.

Bolander och Fejes (2009, s.88) definierar några frågor som de menar kan utgöra en utgångspunkt vid en diskursanalys ur Foucaults perspektiv, vilka vi valde att använda som grund i vår analys. Frågorna är följande:

- Vad talas det om?
- Hur talas det om detta?
- Vad framställs som sanning?
- Vilka subjektspositioner framträder?
- Vad utesluts genom detta tal?

När intervjuerna var genomförda transkriberades de vilket tog ungefär fem timmar per intervju. En genomgång av transkriberingarna gjordes för att urskilja på vilka sätt det talades om det aktivitetsbaserade kontoret för att på så vis urskilja olika teman, vilket Winther Jörgensson och Phillips (2000) menar är en form av kodning. Anteckningar gjordes även under tiden och transkriberingarna lästes igenom ett flertal gånger. Vi använde oss sedan av olika teoretiska begrepp i form av disciplinering, styrning, panoptikon, avskiljandet av vansinnet, subjektsskapande, självreglering och självteknik för att urskilja och förstå olika diskurser. Begreppet självteknik applicerades då det talades om friheten som det aktivitetsbaserade kontoret innebar och panoptikon samt självreglering då respondenterna talade om regler och övervakning i kontoret. Avskiljandet av vansinnet användes då respondenterna talade om de som inte trivdes med den sociala aspekten i det

aktivitetsbaserade kontoret. Subjektsskapande användes genomgående vilket även gäller för begreppen disciplinering och styrning.

4. Resultat/Analys

Tre skilda diskurser som vi valt att kalla frihetsdiskursen, kommunikationsdiskursen samt självregleringsdiskursen har urskilts från respondenternas tal om det aktivitetsbaserade kontoret. De här diskurserna var de mest framträdande i de anställdas tal och presenteras nedan i avsnittet. Vi kommer att visa på samtliga diskursers uppbyggnad och vilka följderna av dem blir för att studera den möjliga innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv.

4.1 Frihetsdiskursen

Under intervjuerna talade respondenterna om att arbetssättet i det aktivitetsbaserade kontoret präglades av flexibilitet och frihet, vilket nämndes upprepade gånger. En av respondenterna förklarade att "... jag uppskattar friheten, att jag får välja, att jag inte är bunden till en plats ...” (Respondent 3). Ytterligare en respondent uttryckte "... friheten att kunna sätta dig var du vill ...” (Respondent 1). Majoriteten av respondenterna förklarade att arbete i aktivitetsbaserat kontor innebar frihet för dem i och med möjligheten att på egen hand välja arbetsplats utefter sådant som arbetsuppgift och dagsform, vilket sågs på som positivt. Vi har utifrån sådana utsagor urskilt en diskurs som vi valt att benämna frihetsdiskursen där utgångspunkt har tagits i begreppet självteknik. Enligt Foucault blir självtekniker en styrningsform där makten verkar genom att individen har friheten att på egen hand bestämma över sin tillvaro, skriver Hermann (2004), vilket blir tydligt i och med att de anställda själva väljer arbetsplats och genom det upplever frihet. På en mer specifik nivå betonar frihetsdiskursen individens frihet samt möjlighet till självbestämmande och det finns ett antagande inom diskursen kring att det flexibla arbetssättet som kontorstypen utgör är något positivt. Att det aktivitetsbaserade kontoret innebär frihet ses därav som sanning i diskursen.

Flera av respondenterna talade om att det före samt i början av implementeringen av det aktivitetsbaserade kontoret var besvärligt att behöva välja plats och en av intervjupersonerna förklarade att hen var motståndare till kontorsbytet främst på grund av det. En respondent hade dessutom haft mardrömmar innan implementeringen just till anledning av momentet att

välja plats. Personen ifråga berättade om rädsla för att bli utan plats samt att inte veta vart hen skulle sätta sig och förklarade att “vart kommer jag sitta, vart kommer det finnas platser det är lite pirrigt och lite obehagligt för man är inte van, man hade alltid sin plats men nu har man ingen plats” (Respondent 6). Samma respondent förklarade att individen har friheten att själv välja arbetsplats i det aktivitetsbaserade kontoret men ansvaret ligger då också på den anställda att leverera arbetsmässigt utefter det och uttryckte att “... det är egentligen min leverans som är det viktiga, så länge jag har min levereras, har jag friheten ...”. En annan respondent menade att “... det aktivitetsbaserade styr du ju själv över, det är mitt val vart jag vill sätta mig och var jag utför jobbet bäst” (Respondent 3). Hermann (2004) förklarar att en konsekvens av styrningsformer som verkar genom individens frihet är att individen har ansvar vilket skulle kunna sägas gå att urskilja tendenser av i utsagorna. De anställda får friheten att själva välja arbetsplats men ansvarar då också för sin egen arbetsprestation.

När vi frågade angående skillnaden mellan det öppna kontorslandskapet med fasta platser och det aktivitetsbaserade kontoret uttryckte en av respondenterna att “... jag uppskattar friheten, att jag får välja, att jag inte är bunden till en plats ...” (Respondent 3). Flera av respondenterna talade om att de inte hade velat byta tillbaka till att ha fasta platser i kontorslandskap och exempelvis en av respondenterna berättade att “... jag skulle aldrig gå tillbaks till att ha mitt eget skrivbord, jag vill inte ha mitt eget skrivbord, därför att jag har en oerhörd frihet” (Respondent 6). De utsagorna skulle kunna implicera att man som anställd inte är fri - eller åtminstone inte lika fri - i det öppna kontorslandskapet med fast plats. Winther Jörgensson och Phillips (2014) förklarar att det enligt Foucault skapas specifika subjekt i diskurser och i frihetsdiskursen skulle därav subjektpositionen den “fria individen” kunna urskiljas såväl som den “ofria individen”. Den “ofria-individen” blir den som inte arbetar i ett aktivitetsbaserat kontor med möjlighet att göra egna val kring arbetsplatsen utan istället har en fast sådan. Den “fria individen” ses på som det åtråvärda, vilket till exempel visade sig genom att flera av respondenterna menade att de inte önskade att byta tillbaka till fasta platser. De föredrog istället den frihet som det aktivitetsbaserade kontoret innebar för dem vilket uttrycks i citaten ovan.

En respondent talade om att de anställda på företaget som ännu inte arbetade i den aktivitetsbaserade kontorstypen i många fall hade en kritisk inställning till arbetssättet. Däremot menade respondenten att de skulle uppleva kontorstypen som positiv efter att bytet genomförts. Intervjupersonen i fråga beskrev att - “Jag pratar mig varm för det ... ’åh fy å sitta så’ näe det är jättebra” (Respondent 4) vilket visar på friheten som åtråvärd och sann i diskursen. Ingen av respondenterna nämnde att det inte innebar frihet att arbeta i kontorstypen utan samtliga var överens om frihetsaspekten. Genom att tala om kontorstypen på det viset utesluts åsikten att det inte är fritt att arbeta i det aktivitetsbaserade kontoret. Den följd som användandet av den här diskursen kan få är att en bild av det aktivitetsbaserade kontoret som fritt samt att bilden av den “fria individen” som åtråvärd reproduceras.

4.2 Kommunikationsdiskursen

Flera respondenter talade om att kommunikationen ökat efter bytet till aktivitetsbaserat kontor och ett flertal påpekade att kontorsbytet lett till att kommunikation med anställda utöver ens vanliga kollegor blev betydligt mer förekommande. En av respondenterna nämnde att “... man får lära sig ett nytt beteende, man tvingas att bli mer aktivt social ...” (Respondent 6), men samtliga intervjupersoner såg den sociala aspekten som fördelaktig då det exempelvis innebar att lära känna fler på företaget. Däremot förklarade flera respondenter att det fanns vissa anställda på företaget som tyckte att det var besvärligt med den ökade kommunikationen vilket ett flertal av respondenterna uttryckte förmodligen berodde på att de inte var så socialt kompetenta. En respondent sa “Asså det kan nog va jobbigt om du inte är socialt begåvad, asså om du är rädd för folk ...” (Respondent 4).

Foucaults begrepp kring subjektsskapande kan i relation till kommunikationsdiskursen appliceras då makten i diskursen skapar subjektpositioner och vissa subjekt positioneras som normala medan andra inte gör det utan ses på som onormala. Subjektpositionerna den “sociala individen” och den “osociala individen” skulle kunna sägas framträda. De som anser att den sociala aspekten av det aktivitetsbaserade kontoret är positivt framställs som normala då det är just det som får status som sanning i diskursen. De som inte håller med om detta - de som såg det som något besvärligt - refereras till som socialt obegåvade och subjekten

positioneras som onormala inom diskursen. I kommunikationsdiskursen ses det följaktligen på som åtråvärt och normalt att tycka att den kommunikativa och sociala aspekten som det aktivitetsbaserade kontoret möjliggör är något positivt.

Vad Hermann (2004) skriver om Foucaults syn kring avskiljandet av vansinnet blir även relevant att använda för att förstå diskursen. De som inte trivs med det sociala som det aktivitetsbaserade kontoret möjliggör och därmed ses på som onormala passar inte in då de inte håller sig till det som ses som sant i diskursen. De hamnar därför utanför diskursen och blir vad Foucault (1993) skriver om avskiljandet av vansinnet sedda på som dårar vilket i sin tur blir en form av utestängning.

4.3 Självregleringsdiskursen - om regler, synlighet och panoptikon

Samtliga respondenter pratade om att det förekom regler i det aktivitetsbaserade kontoret. Flera av dem förklarade att regler fanns kring hur länge man som anställd fick lämna en arbetsplats utan att behöva städa undan sina tillhörigheter men menade på att det inte alltid sköttes som det skulle. En respondent förklarade att en del anställda lämnade kvar sina tillhörigheter längre än tillåtet och beskrev att "... det har varit ett stort irritationsmoment kan jag säga, att folk inte sköter sig i det här utan du får tillgång men då gäller det att du följer vissa grundregler" (Respondent 3). I likhet talade ytterligare en av intervjupersonerna om betydelsen av regler och uttryckte följande, "Ja det enda jag, kan man säga irriterar mig på det är ju när folk inte sköter reglerna, för det är viktigt med regler, det kan jag störa mig på" (Respondent 5). Det som ses på som det rätta och viktiga inom diskursen, det sanna, är således att följa de regler som finns på kontoret. Utifrån det här kan vi se att det inom självregleringsdiskursen ses på som eftersträvansvärt att som individ följa reglerna och de som gör det positioneras därmed som normala medan de som inte följer reglerna positioneras som olydiga och onormala subjekt.

Panoptiken blir relevant i relation till självregleringsdiskursen då individerna är synliga för varandra i kontoret vilket till exempel visade sig genom att de uttryckte att obehöriga kunde höra eller se pågående arbetsuppgifter. Några av respondenterna menade dessutom att privata

samtal inte togs ute i kontoret bland andra anställda utan istället användes de enskilda rummen för det. En intervjuperson uppgav att "... ibland går jag faktiskt in i det här rummet för att jag ska ringa, för att inte störa andra och känna att jag kan prata fritt utan att någon lyssnar ..." (Respondent 5). De anställda vet följaktligen, utifrån ovan nämnda utsagor, aldrig vem som övervakar dem i kontoret vilket Foucault (2017) förklarar leder till självreglering hos individerna vilket även blir en form av maktteknik. En respondent uppgav att det inte fanns någon som konkret hade koll på att reglerna följdes och uttryckte att "... det finns ju regler, men sen är det frågan hur..hur återföljs det liksom, vem har koll på det ..." (Respondent 2). Däremot skulle det utifrån begreppet panoptikon vara möjligt att förstå det som att de anställda internaliserar den makt som kommer utifrån och börjar övervaka och kontrollera sig själva och därför ser till att följa reglerna.

5. Diskussion

I det här avsnittet kommer studiens resultat och metodval att diskuteras och kopplingar mellan vårt resultat och tidigare forskning kommer att göras.

5.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv genom att studera anställdas tal om kontorstypen. Vi har urskiljt och analyserat olika diskurser kring det aktivitetsbaserade kontoret i form av frihetsdiskursen, kommunikationsdiskursen och självregleringsdiskursen i föregående avsnitt och kommer nu att diskutera vårt resultat i relation till syfte och frågeställningar.

I vår analys, där den första diskursen som urskildes var frihetsdiskursen, kan vi se att individerna själva bär ansvaret för ett fungerande arbete på arbetsplatsen då de får sitta vart de vill så länge de levererar. En vanlig styrningsform i det moderna samhället är enligt Foucault just att låta individen ha friheten att själv bestämma över sin tillvaro skriver Hermann (2004) vilket blir en mer osynlig form av maktutövning. Att själv bestämma präglar följaktligen det aktivitetsbaserade kontoret och en möjlig tolkning kan utifrån det vara att kontorstypen på ett mer subtilt sätt disciplinerar individer genom frihet. En följd av användandet av frihetsdiskursen skulle kunna vara att andra möjliga tankesätt än det som ses som sant inom diskursen trängs bort och bilden av det aktivitetsbaserade kontoret som fritt reproduceras. I nästa diskurs som urskildes - kommunikationsdiskursen - cirkulerade bilden av den kommunikativa aspekten som något positivt och användandet av diskursen kan sägas reproducera det synsättet. Utifrån vår analys går det tydligt att se hur individer, vars åsikter inte ses som sanna inom diskursen, delas upp och utestängs. Trivsel med den ökade kommunikationen samt det sociala på arbetsplatsen ses som tidigare nämnt på som det normala inom diskursen. En möjlig följd av användandet av kommunikationsdiskursen kan vara att andra sätt att se på kommunikationen som det aktivitetsbaserade kontoret medför bortses från. Diskursen i fråga visar inte lika tydligt på disciplinering och styrning som frihetsdiskursen men däremot framträdde diskursen tydligt bland de anställda vilken delar upp

och stänger ute vissa individer. När det kommer till självregleringsdiskursen har vi i vår analys, utifrån respondenternas tal om att följa regler, kunnat urskilja att disciplinering av individer sker genom självreglering då individerna ofta är synliga för varandra vilket leder till självreglering. En möjlig följd av diskursen blir självreglerande individer som disciplinerar sig själva till att följa de regler som är satta på arbetsplatsen.

Vårt resultat visar följaktligen att innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret blir disciplinerade individer på olika sätt. Resultatet kan även skildras i ett vidare perspektiv då diskurser utifrån den formen av diskursanalys som vi genomfört enligt Börjesson och Palmblad (2007) sträcker sig bortom en viss institution eller en viss plats. Trots det faktum att vi genomfört en diskursanalys på anställdas tal angående deras arbetsmiljö i det aktivitetsbaserade kontoret på ett specifikt företag och det inte är möjligt för oss att studera verkligheten bortom det materialet, sträcker sig diskurserna följaktligen längre än så.

5.2 Metoddiskussion

Som diskursanalytisk forskare är det inte möjligt att analysera diskursen på håll i och med att forskaren i sig inte är fristående från den menar Bolander och Fejes (2009). De förklarar dessutom att den forskning som görs bidrar till produktionen av diskursen och även Börjesson och Palmblad (2007) förklarar att man som forskare är delaktig i produktionen. Vi är medvetna om att även vi bidrar till att producera de diskurser som urskilts i arbetet. Däremot menar Bolander och Fejes (2009) att man som forskare genom att synliggöra utsagor om det avvikande bidrar till att produktion av diverse andra alternativa sanningar möjliggörs vilket även vi kan sägas ha gjort. De påpekar även att det som forskare är viktigt att redogöra för reflexivitet vid genomförande av diskursanalys, exempelvis gällande ens egen påverkan i relation till produktion av diskurser.

En alternativ metod för materialinsamling hade för oss kunnat vara att genomföra gruppintervjuer istället för individuella för att på så vis undersöka anställdas tal om det aktivitetsbaserade kontoret i grupp. En fördel menar Bryman (2011) är att respondenternas synsätt då tydligare framkommer än vid individuellt genomförda intervjuer på grund av

gruppdiskussionerna. Även Börjesson och Palmblad (2007) menar att gruppintervjuer kan vara ett lämpligt sätt för materialinsamling vid diskursanalys för att ta reda på vad som finns och vad som utesluts inom diskursen då det ibland tydligare framkommer i grupp. Dock är en nackdel att det kan vara svårt att analysera det materialet som insamlats, skriver Bryman (2011). Vi upplevde däremot att intervjumaterialet vi samlade in genom de enskilda semistrukturerade intervjuerna var tillräckligt för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Fördelaktigt med den semistrukturerade intervjutypen är att få mer uttömmande svar skriver Bryman (2011) men däremot är det viktigt med flexibilitet, till exempel i och med att ordningen på frågorna ofta ändras och följdfrågor kan tillkomma. Vidare menar han att längden på intervjuerna kan variera mycket vid kvalitativa undersökningar. Vi hade planerat att genomföra intervjuer som pågick mellan 30-60 minuter men ett par av dem blev endast runt 20 minuter långa. Däremot upplever vi att vi trots allt fick ut mycket information av intervjuerna och återigen haft tillräckligt med material för besvarande av syfte och frågeställningar.

5.3 Studiens resultat i relation till tidigare forskning

I vår analys kunde vi se att samtliga respondenter såg det som positivt att själva ha möjlighet att välja arbetsplats och upplevde det som en frihet vilket utmynnade i frihetsdiskursen. Däremot reflekterade vi även kring att det innebär ett visst ansvar för individen vilket flera av respondenterna visade uttryck för då de hade känt sig besvärade av momentet. Flertalet respondenter uttryckte även att de hade friheten att arbeta vart de ville så länge de presterade arbetsmässigt. Seddigh (2015) menar i likhet med vårt resultat att även om anställda i flexibla kontorstyper har möjlighet att själva välja arbetsplats kan det vara påfrestande för individen att ständigt behöva göra det valet samt att frekvent behöva byta arbetsplats. Det ansvar som individen har kan även kopplas till Vos och van der Voordt (2002) då de förklarar att anställda som arbetar i aktivitetsbaserade kontor kan arbeta på den plats som passar dem själva bäst så länge de överenskomna resultaten uppnås.

Genom urskiljandet av kommunikationsdiskursen har vi kunnat visa på att det kommunikativa och sociala som det aktivitetsbaserade kontoret medför generellt ses på som något positivt.

Hedge (1982) och Kim och de Dear (2013) menar att kommunikation generellt ska förbättras i öppna kontorstyper vilket det visade sig göra i vår studerade kontext genom att anställda menade att de lärt känna fler anställda på företaget. Rolfö, Eklund och Jahncke (2018) menade att kommunikationen inom arbetslag minskat efter byte till aktivitetsbaserat kontor vilket vi däremot inte såg uttryck för i vår studie.

De som inte följde reglerna sågs i självregleringsdiskursen som de onormala och respondenterna upplevde att faktumet att människor inte följde reglerna kring hur länge det var tillåtet att ockupera en arbetsplats hade blivit ett irritationsmoment. Rolfö, Eklund och Jahncke (2018) menade i likhet att irritation uttrycktes av de som plockade undan efter sig på skrivbordet när de lämnade platsen mot de kollegor som inte gjorde det.

Vårt resultat visade på att det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv blir ett sätt att disciplinera och styra individers beteende på, till exempel genom den frihet det förser individer med men även genom självreglering. I likhet menade Parker (2016) att den aktivitetsbaserade kontorstypen är en urtyp för det övervakande samhället på grund av kontrollen av individers beteenden. Även Elsbach och Pratt (2007) menade att kontorstyper generellt är ett sätt att styra individer på. Men till skillnad från nämnda studier har vi i vår studie närmare, genom ett diskursanalytiskt tillvägagångssätt, kunnat visa på hur den styrningen faktiskt ser ut och går till.

6. Slutsats

I uppsatsen har alltså innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret undersökts och resultatet av vår studie visade att innebörden av det aktivitetsbaserade kontoret ur ett maktperspektiv blir disciplinerade individer på olika sätt, såsom genom frihet och självreglering. I och med att vi genom ett diskursanalytiskt tillvägagångssätt urskilt på vilka sätt disciplinering av individer sker i det aktivitetsbaserade kontoret skulle vi utifrån det kunna dra slutsatsen att kontorstypen i själva verket handlar om ett sätt att kontrollera och forma individer på. Följaktligen styrker det även arbetets pedagogiska relevans då pedagogik som maktteknik handlar om just det. Den frihet som kontorstypen innebär för individen medför som tidigare diskuterats ett ansvar. Frihet är som Foucault menade, enligt Biesta (2008), en grundläggande förutsättning för maktutövning. Det aktivitetsbaserade kontoret - frihet eller kontroll? Friheten att själv välja arbetsplats kan sägas vara en förutsättning för disciplinering av individerna vilket gör det möjligt att dra slutsatsen att det aktivitetsbaserade kontoret i själva verket handlar om kontroll.

Vårt forskningsbidrag utgörs till stor del både av vårt val av maktperspektiv som utgångspunkt såväl som vår diskursanalytiska metodansats. Ett maktperspektiv har i viss utsträckning applicerats i tidigare forskning gällande kontorsutformning men däremot inte genom att undersöka anställdas tal. Istället för att enbart belysa innebörder av kontorstypen gällande sådant som avskildhet och arbetstillfredsställelse har vi därför berört en annan aspekt. Vår studie visar till skillnad från tidigare forskning på hur sådant som kollegial övervakning kan kopplas till makt men även hur disciplinering och styrning av individer genom kontorsutformning ser ut. Vidare forskning skulle kunna vara att undersöka vad den här disciplineringen och styrningen får för konsekvenser för individens hälsa och välmående i längden.

Referenslista

Berthelsen, H., Muhonen, T., & Toivanen, S. (2017). Vad händer med arbetsmiljön när man inför aktivitetsbaserade kontor inom akademien?. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 23(3), 9-23.

Biesta, G. (2008). Governing subjects. I A. Fejes & K. Nicoll (Red.), *Foucault and lifelong learning - governing the subject* (s.193-205). New York: Routledge.

Bolander, E., & Fejes, A. (2009). Diskursanalys. I A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 81-105). Stockholm: Liber AB.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.

Börjesson, M & Palmblad, E. (2007). Introduktion; "Motsatsen till relativism, detta bör vi aldrig glömma, stavas absolutism". I M. Börjesson & E. Palmblad (Red.) *Diskursanalys i praktiken* (s. 7 - 28). Malmö: Liber AB.

Bodin Danielsson, C. (2010). The office - an exploratory study: Architectural design's impact on health, job Satisfaction and well-being. (Doktorsavhandling). Stockholm: KTH School of Architecture and Built Environment. Tillgänglig: <http://kth.diva-portal.org/smash/get/diva2:349771/FULLTEXT01.pdf>

Bodin Danielsson, C., & Bodin, L. (2008). Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees. *Environment and Behavior*, 40(5), 636-668. doi: 10.1177/0013916507307459

Ding, S. (2008). Users' privacy preferences in open plan offices. *Facilities*, 26(9), 401-417. doi:10.1108/02632770810885751

Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). The Physical Environment in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 181-224. doi:10.1080/078559809

Foucault, M. (1993). Diskursens ordning: installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970. Stockholm: B. Östlings bokförlag Symposion.

Foucault, M. (2017). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag.

Hermann, S. (2004). Michel Foucault - pedagogik som maktteknik. I S. Gytz Olesen & P. Møller Pedersen (red.), *Pedagogik i ett sociologiskt perspektiv* (s. 83-113). Lund: Studentlitteratur AB.

Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>

Parker, L. D. (2016). From scientific to activity based office management: a mirage of change. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12 (2), 77-202. doi: <https://doi.org/10.1108/JAOC-01-2015-0007>

Rolfö, L., Eklund, J., & Jahncke, H. (2018). Perceptions of performance and satisfaction after relocation to an activity-based office. *Ergonomics*, 61(5), 644-657. doi: 10.1080/00140139.2017.1398844

Seddigh, A. (2015). Office type, performance and well being - a study of how personality and work tasks interact with contemporary office environments and ways of working (Doktorsavhandling). Stockholm: Department of Psychology. Tillgänglig: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:840700/FULLTEXT02.pdf>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vos, P., & van der Voordt, T. (2002). Tomorrow's offices through today's eyes: Effects of innovation in the working environment. *Journal of Corporate Real Estate*, 4(1), 48-65. doi: <https://doi.org/10.1108/14630010210811778>

Winther Jörgensson, M., & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

- Hur länge har du arbetat i ett aktivitetsbaserat kontor här?
- Arbetade du här när det implementerades? Fanns det möjlighet att säga nej? Hur motiverades kontorstypen?
- Kan du berätta om en vanlig arbetsdag i ett aktivitetsbaserat kontor?
- Hur bekväm känner du dig med att ta en paus i arbetet?
- Finns några problem eller svårigheter med att arbeta i ett aktivitetsbaserat kontor, isåfall vilka?
- I vilken mån upplever du att det finns möjlighet till avskildhet? Om det inte finns, besväras du av det? Varför/varför inte?
- Har du arbetat i annan kontorsmiljö innan? Vad är skillnaden mellan det och den aktivitetsbaserade kontorstypen?
- Tror du att din arbetsprestation hade sett likadan ut i en annan kontorstyp?
- Finns det möjlighet för dig som anställd att jobba på något annat sätt om det är så att du inte trivs med sättet du får jobba på nu? Varför/Varför inte?
- Vad är den allmänna uppfattningen på arbetsplatsen om det sättet att jobba på skulle du säga?