



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

AKTIVITETSBASERADE KONTORSMILJÖERS INVERKAN PÅ KOMMUNIKATIVA ASPEKTER

En litteraturstudie med ett systematiskt
förhållningssätt

Författare: Marcus Olsson

Examensarbete:	15 HP
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2020
Handledare:	Henrik Lundberg, Peter O'Reilly

Abstract

Examensarbete:	15 HP
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2020
Handledare:	Henrik Lundberg. Peter O'Reilly
Examinator:	Per Månson
Nyckelord:	Aktivitetsbaserat kontor, interaktioner, kommunikation, kontorsdesign, produktivitet, samarbete

Sammanfattning: Det aktivitetsbaserade kontorets närvaro ökar på arbetsmarknaden i takt med samhällets krav på flexibilitet. Kommunikation i arbetet beskrivs som en källa för god psykosocial arbetsmiljö samt produktivitet. Det aktivitetsbaserade kontoret gestaltas som gynnande för kommunikation i tidig forskning från 80-talet. Därför är det av intresse att samla forskningen som berör dessa två begrepp i en uppsats.

Syfte och

frågeställningar: Syftet med denna litteraturstudie är att samla forskning som berör kommunikativa aspekter inom aktivitetsbaserade kontor, med målet att skapa en kunskapssammanställning. Frågeställningarna är: Hur påverkas aspekter av kommunikation i organisationer av att en aktivitetsbaserad kontorsmiljö införs, enligt befintlig forskning? Hur skildras de kommunikativa aspekterna i aktivitetsbaserade kontorsmiljöer, enligt befintlig forskning? Vilka förklaringsmodeller och teorier använder sig forskare av för att förklara de fenomen som uppdagas?

- Teori:** För att analysera resultatet har tre teoretiska förhållningssätt tillämpats. Brookes och Kaplan-s teori kring att fysiskt avstånd och rörlighet bland medarbetare påverkar kommunikation. Eklöfs kopplingar mellan kommunikativa aspekter och socialt stöd. Greene och Myerson-s klassificeringar kring olika typer av medarbetare inom kunskapsarbete. Teorierna har sedan sammanvävts med tidigare forskning kring produktivitet och integritet i aktivitetsbaserade kontor.
- Metod:** För att besvara syfte och frågeställningar har en litteraturstudie med ett systematiskt förhållningssätt genomförts. Litteratursökningen genererade 1393 sökträffar. 47 studier stämde in med de initiala inklusionskriterierna. Vid grundlig genomläsning exkluderades 22 studier. Sammanlagt har 25 studier ansetts relevanta och kvalitetsgranskats med SBU-mallar. Studierna har sedan bearbetats genom en tematisk innehållsanalys för att extrahera kärnan ur samtliga studier för att besvara syfte och frågeställningar.
- Huvudresultat:** Vid flytt till ett aktivitetsbaserat kontor påverkas kommunikationen i form av mängd och upplevd kvalitet. Interaktioner är den mest påtagliga förändringen på grund av minskade fysiska barriärer och ökad rörlighet bland medarbetare. Kommunikation påverkas på grund av distansen till de närmsta kollegorna, kontorets specifika förutsättningar och tidigare kontorserfarenheter. Samarbete upplevs vara förekommande samt att kontorstypen i regel innehar goda förutsättningar. Samarbete teoretiseras inte i studierna. Analysen fokuserar på relationen mellan kommunikation, integritet och produktivitet. Slutsatsen är att effekterna av det aktivitetsbaserade kontoret beror på flera faktorer som organisationen råar för, men det är svårt att exakt förutspå hur en organisation påverkas av kontorstypen.

Abstract

Summary: The presence of the activity-based office is steadily increasing in symbiosis with society's demands on flexibility. Communication in the workplace is seen as a source for retaining good psychosocial work environment and promoting productivity. The activity-based office is depicted as an office type that promotes communication. Therefore, it is of interest to compile the research in one essay. **Aim and research questions:** The aim of this literature review is to compile current research regarding communicative aspects in activity-based office environments, with the goal of establishing an overview for researchers and organizations. The research questions are: What happens when an organization implements the activity-based office, according to available research? How does the current research depict the aspects of communication in activity-based offices? Which theories and explanations are being used by the authors to analyze the results? **Theory:** Three theories were applied to analyze the findings: Brookes and Kaplans theory regarding the impact that physical barriers and mobility patterns has on communication, the correlations between social support and communication by Eklöf and Greene and Myerson's different classifications regarding different types of knowledge workers. The theories were used latter in conjunction with previous research in the analysis of the findings. **Method:** A literature study with a systematic approach was conducted to answer the purpose and research questions. The initial search resulted in 1393 hits. 47 studies passed the criterions of inclusion. Of the 47 studies, 22 were excluded during thoroughly reading. 25 studies were judged as relevant for answering the purpose and research questions. **Findings:** Moving to an activity-based office will affect communicative aspects in ways of quantity and experienced quality. The most notable change is the increased interactions due to the decrease of physical barriers and increased mobility by the workers. The satisfaction with communication is affected by the physical distance to the closest coworkers, the specific layout of each office and previous type of office. Collaboration is depicted as an occurring phenomenon due to the accessibility of the activity-based office. No theories or reasons are presented regarding the collaboration. The analysis focuses on the relationship between communication, integrity, and productivity. The conclusion is that the activity-based offices effects depends on several factors that each organization can manage.

Förord

Jag vill inleda med att tacka mina båda handledare för deras värdefulla insatser:

Peter O'Reilly, many thanks for guiding me in these uncertain and inconvenient times. Because of you I was able to establish a solid start for this project, and for that I am truly grateful. Thank you!

Tack Henrik Lundberg, för allt arbete du lagt ner med biståndet av professionella tankar och korrigeringar av uppsatsen. Utan dig hade inte arbetet varit lika bra som dess nuvarande skick. Stort tack!

Med tanke på att det här är det sista momentet på Arbetsvetarprogrammet vill jag passa på att tacka för dessa tre år. Tack för alla föreläsningar, alla engagerade sakkunniga och er tillgänglighet vid frågor eller problem. Ni har alla bidragit till att det har blivit tre lärorika år på universitetet. Tack.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Syfte och frågeställningar.....	3
3. Bakgrund	3
3.1 Nyckelbegrepp.....	3
3.1.1 Kommunikation	3
3.1.2 Aktivitetsbaserade kontor	4
4. Tidigare forskning	6
4.1 Integritet i aktivitetsbaserade kontor	7
4.2 Produktivitet i aktivitetsbaserade kontor	9
4.3 Teoretiska perspektiv.....	10
4.3.1 Det fysiska avståndet och andelen rörlighets inverkan på kommunikation.....	10
4.3.2 Kommunikation kopplat till socialt stöd.....	11
4.3.3 Olika typer av medarbetare	11
5. Metod	12
5.1 Datainsamling	13
5.1.1 Forskningsetik.....	13
5.1.2 Litteratursökning.....	13
5.1.3 Inklusions- och exklusionskriterier	15
5.2 Databearbetning.....	16
5.2.1 Exkluderade studier.....	16
5.2.2 Inkluderade studier.....	19
5.2.3 Kvalitetsgranskning av inkluderade studier	21
5.3 Dataanalys	21
6. Resultatredovisning	22
6.1 Hur påverkas aspekter av kommunikation när en aktivitetsbaserad kontorsmiljö införs?	22
6.1.1 Kommunikation	22
6.1.2 Samarbete.....	23
6.1.3 Interaktioner	23
6.1.4 Övriga fynd	24
6.2 Hur skildras de kommunikativa aspekterna i aktivitetsbaserade kontorsmiljöer?	24

6.3 Vilka förklaringsmodeller och teorier använder sig forskare av för att förklara de fenomen som uppdagas?.....	27
6.4 Analys av resultat	29
6.4.1 Olika medarbetare och det aktivitetsbaserade kontoret	32
6.4.2 Kommunikation och produktivitet.....	33
6.4.3 Interaktioner och integritet.....	34
6.4.4 Övrigt	35
7.Diskussion	35
7.1 Uppsatsens syfte	35
7.2 Frågeställning 1: införandet av ett aktivitetsbaserat kontor.....	36
7.3 Frågeställning 2: skildrandet av kommunikativa aspekter	36
7.4 Frågeställning 3: Förklaringsmodeller till de uppkomna fenomenen.....	37
7.5 Rekommendationer på vidare forskning.....	37
7.6 Metoddiskussion.....	38
7.7 Övriga tankar	40
8.Slutsatser	40
Källförteckning.....	42
Bilaga 1	49
Bilaga 2	52
Bilaga 3	57
Bilaga 4	59
Bilaga 5	63
Bilaga 6	64
Bilaga 7	71
Bilaga 8	75
Bilaga 9	82

1. Inledning

Sedan urminnes tider har arbete varit det centrala i livscykeln för majoriteten av människor. Rybczynski (1986) redogör för hur definitionen och utvecklingen av hemmet har utvecklats under de senaste 500 åren. Av hans redogörelse framgår det att mycket av det arbete som utfördes ägde rum hemma, eller ute i naturen, vilket har utvecklats till att arbete för det mesta utförs på en specifik arbetsplats vilket ofta benämns som ett kontor. De allra tidigaste kontoren återfinns enligt Rybczynski (ibid) på 1600-talet i flera europeiska storstäder. Sedan dess har kontoren utvecklats. 1973 utgavs en studie som var genomförd på ett av IBM:s kontor i USA. Enligt Allen och Gerstberger (1973) benämndes studieobjektet som ett ”non-territorial office”, vilket förklaras genom att ingen på kontoret hade en personligt bestämd arbetsplats. Allen och Gerstberger (ibid) menar att konceptet av detta sätt att organisera ett kontor kom från Armand Beliveau som då arbetade på IBM:s kontor. Anledningen till att kontoret organiserades på detta sätt var för att de ville öka problemlösningsmöjligheterna och förenkla utbytet av erfarenheter kollegor emellan (Allen & Gerstberger, 1973).

I nuläget befinner sig arbetsmarknaden i en tid där digitalisering och krav på flexibilitet är faktorer som driver på utvecklingen i arbetslivet. Ett led i denna utveckling är ett slags reformation av sättet att arbeta på, i form av hur arbetsgivare väljer att organisera den fysiska arbetsplatsen. På senare år har konceptet vid namn ”aktivitetsbaserat arbetssätt” vuxit fram och tagit mer andelar inom sättet att organisera kontor (Wohlers & Hertel, 2017). För att kontextualisera det hela är de vanligaste kontorstyperna: cellkontor (enskilda rum), öppna kontor (bestämda platser i ett öppet kontorslandskap), kombi-kontor (en hybrid mellan de tidigare nämnda) och aktivitetsbaserade kontor (Arbetsmiljöverket, 2020).

Aktivitetsbaserade kontor är ett koncept som är relativt nytt inom kontorsdesign. Begreppet nämns i en tidig studie av Stone och Luchetti (1985) i vilken denna typ av kontor beskrivs. Det främsta syftet med ett aktivitetsbaserat kontor är att skapa en arbetsmiljö där lokalerna är skraddarsyddade efter verksamhetens ”aktiviteter” och behov, jämfört med att en arkitekt ritlar en layout och möblerar efter kriterier som mode, trender och smak. Det innebär att arbetsplatsens samtliga utrymmen ska fylla en specifik funktion som verksamheten kräver, exempelvis runda bord med flertalet stolar för samarbetsrelaterade arbetsuppgifter utan krav på ljudnivå. Ett

aktivitetsbaserat kontor innebär även att samtliga medarbetare inte har en fast arbetsplats, utan att de väljer var de ska befinna sig beroende på vilken typ av arbetsuppgift de ska genomföra. Det kan innebära specifika zoner för arbetsuppgifter som kräver hög koncentrationsförmåga eller zoner som är avsedda för samarbetsrelaterade arbetsuppgifter där samtal och dialog blir nödvändigt.

Mot bakgrund av redogörelsen ovan kan det på sätt och vis konstateras att IBM:s kontor var aktivitetsbaserat, även om definitionen inte fanns 1973. I den studie som genomfördes på IBM framkom det att kommunikationen ökade avsevärt vid detta sätt att organisera kontoret. Sedan 1973 har det genomförts mycket forskning på aktivitetsbaserade kontor. Det har därför ett vetenskapligt intresse att samla all relevant forskning för att tydliggöra hur kommunikation påverkas och upplevs inom denna typ av kontor. Med tanke på att det inte finns någon kunskapssammanställning gjord utifrån detta syfte kommer föreliggande litteraturstudie vara en tillgång för forskningen inom ämnet, även för organisationer som är verksamma inom- och är intresserade av det aktivitetsbaserade konceptet. Denna studie är relevant för det arbetsvetenskapliga fältet då konceptet ”kontor” är något som berör en stor del av de som är yrkesverksamma världen över. Dessutom är aktivitetsbaserade kontor något som förekommer mer och mer, vilket gör studien aktuell i tiden.

Litteraturstudien inleds med syfte och frågeställningar. Läsaren får sedan ta del av ett bakrundsavsnitt där uppsatsens centrala begrepp redogörs för. Sedan följer ett teoretiskt avsnitt som innehåller tidigare forskning samt teorier som underlättar vid förståelsen av studiens resultat. Metodavsnittet redogör detaljerat för hur insamlingen- och bearbetningen av empiri har genomförts. Sedan följer resultatet som består av den insamlade empirins resultat kopplat till studiens syfte och frågeställningar. Efter det kommer resultatdiskussion där resultatet diskuteras på en mer abstrakt nivå medan tidigare forskning och teori lyfts in. Efter det följer en metoddiskussion där studiens eventuella brister och metodologiska aspekter diskuteras. Studien avslutas med en sammanfattande slutsats.

2.Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att tydliggöra och beskriva forskningsläget gällande aspekter av kommunikation på aktivitetsbaserad kontorsmiljö samt att redogöra för de förklaringsmodeller forskare använder för att förklara de fenomen som uppstår. Det möjliggörs med en kunskapssammanställning som fastställs genom en litteraturstudie med ett systematiskt förhållningssätt. Eventuella kunskapsluckor och ännu utforskade aspekter inom kommunikation kommer att lyftas med förhoppningen att det kan bidra till att forskningsläget inom ämnet blir tydligare.

De frågeställningar som har valts för att besvara uppsatsens syfte är:

- Hur påverkas aspekter av kommunikation i organisationer av att en aktivitetsbaserad kontorsmiljö införs, enligt befintlig forskning?
- Hur skildras de kommunikativa aspekterna i aktivitetsbaserade kontorsmiljöer, enligt befintlig forskning?
- Vilka förklaringsmodeller och teorier använder sig forskare av för att förklara de fenomen som uppdagas?

3.Bakgrund

3.1 Nyckelbegrepp

3.1.1 Kommunikation

Begreppet kommunikation och dess innebörd kan operationaliseras med hjälp av en studie från 1948. Enligt Shannon (1948) kan kommunikation beskrivas som en process. Det startar med en avsändare (exempelvis en persons röst eller en text) som använder en kanal (exempelvis telefon eller mejl). Avsändaren överför ett budskap via kanalen med syftet att leverera det till mottagaren (exempelvis en annan person eller en mejladress). I denna uppsats har valet varit att inkludera så kallade aspekter inom kommunikation. Dessa aspekter är samarbete och interaktioner. Samarbete kan ses som ett samlingsbegrepp för arbete mellan minst två personer, medan interaktioner är korta utbyten mellan avsändare och mottagare. Valet att inkludera

begreppen beror på att kommunikation är centralt inom både samarbete och interaktioner (Gerdenitsch, Scheel, Andorfer och Korunka, 2016). Därför kan en ökning av samarbete eller interaktioner indikera att kommunikation ökar, det samma gäller även i motsatt riktning.

Kommunikation inom organisationer kan enligt Marouf (2007) delas in i två olika kategorier. Den första kategorin är formell kommunikation som är av arbetsrelaterad karaktär, exempelvis samtal gällande arbetsuppgifter. Den andra benämns som informell kommunikation där det syftas på samtal på kafferaster och icke-arbetsrelaterade ämnen. Enligt Hua, Loftness och Heerwagen (2011) berörs samarbete, interaktioner och kommunikation av de rumsliga egenskaperna som ett kontor består av, därför påverkas alltså dessa aspekter teoretiskt sett beroende på typ av kontorsmiljö.

3.1.2 Aktivitetsbaserade kontor

3.1.1.1 Historia

Som tidigare nämnts kan det antas att det aktivitetsbaserade kontoret fanns redan 1973 på IBM. Uttrycket myntades dock några år senare av Stone och Luchetti (1985) vilket kan anas vara den officiella starten på den kommande trenden. Ett av de första aktivitetsbaserade kontoren fanns under 90-talet i Nederländerna på ett försäkringsbolag vid namn Interpolis (Myerson, & Ross, 2006). Kontoret beskrevs som banbrytande och innovativt för sin tid då det framställdes som en team-vänlig och trådlös kontorsmiljö. Sedan 2000-talet och framåt är digitalisering något som präglar arbetslivet och i samband med den utvecklingen har även kontorsmiljöer av aktivitetsbaserad typ ökat. Som följd av samhällets utveckling ställs det krav på en ökad flexibilitet. Därför kan den aktivitetsbaserade kontorsmiljön vara ett sätt för organisationer att möta det ökade behovet.

3.1.1.2 Konceptet

Det aktivitetsbaserade kontoret benämns och förkortas på olika sätt: det aktivitetsbaserade arbetssättet, ABK (aktivitesbaserad kontor), ABW (activity-based working), A-FO (activity-based flexible offices), NWW (new ways of working), Agile Working och Flex office. Lasalle (2012) redogör för konceptet genom att tala om det som en strategi. Strategin syftar till att öka arbetstagarnas autonomi då de kan bestämma själva vilken arbetsmiljö som lämpar sig bäst för respektive arbetsuppgift. De utrymmen som erbjuds av organisationen är, optimalt sett, utformade efter arbetstagarnas behov i arbetet. De vanligaste sektionerna i de aktivitetsbaserade

kontoren som brukar nämnas i litteraturen är så kallade zoner med olika syften (Rolfö, 2018b). En sådan zon inom det aktivitetsbaserade kontoret är den tysta zonen, som är ämnad för tillfällen när arbetstagare önskar bedriva koncentrationskrävande arbetsuppgifter. I kontrast till de tysta zonerna förekommer det områden där raka motsatsen gäller, nämligen den aktiva zonen som är ämnad för samarbetskrävande arbetsuppgifter. Övriga förekommande möblemang inom kontorstypen är telefonbås och avskärmande fätöljer. Nedan visas en bild som ger en visuell representation av hur ett aktivitetsbaserat kontor kan se ut. Bilden kommer från en tillverkare av möbler. Till synes visar bilden en aktiv zon som syftar till att möjliggöra för samarbetsrelaterade arbetsuppgifter. Bilden visar flertalet konstellationer där kommunikation är en del av arbetet och vissa befinner sig på en plats där det underlättar, exempelvis de två personer som står vid bänken till höger på bilden.



Bild hämtad från AJ produkters hemsida: <https://www.ajprodukter.se/inspiration/aktivitetsbaserat-kontor/25911316.wf>

Även nästkommande bild är från en aktivitetsbaserad kontorsmiljö men visar en tyst zon. Det som syns är enskilda arbetsstationer med höj- och sänkbara bord och justerbara stolar. Mellan arbetsplatserna finns det väggar klädda med tyg som syftar till att dämpa ljud som uppkommer, exempelvis från musklick och tangentbord. Zonen på den nedre bilden lämpar sig till koncentrationskrävande arbetsuppgifter.



Bild hämtad från Previas hemsida: <https://www.previa.se/livet-och-jobbet/aktivitetsbaserat-kontor-pa-banken>

Av båda bilderna framgår också att skrivborden saknar personliga tillhörigheter vilket är en vanligt förekommande regel inom de aktivitetsbaserade kontoren (Vos & van der Voordt, 2002). En vanligt förekommande princip är att medarbetarna får lämna sina skrivbord i X-antal timmar medan tillhörigheterna ligger kvar, en så kallad "clean-desk policy" (Göcer, Göcer, Karahan & Oygur, 2018).

4. Tidigare forskning

I det här avsnittet redogörs relevant tidigare forskning gällande aktivitetsbaserade kontor. Denna studie är en kunskapssammanställning av aspekter inom kommunikation inom aktivitetsbaserade kontor. För att detta avsnitt ska vara begränsat och relevant lämpar det sig att presentera tidigare forskning som har en koppling till kommunikation i den aktivitetsbaserade kontorsmiljön. Nedan presenteras forskning på integritet och produktivitet samt några teoretiska perspektiv inom kommunikation. Litteraturen som inkluderats i tidigare forskning har till viss del hämtats från den huvudsakliga litteratursökningen. Viss litteratur har även uppdagats vid läsning av källförteckningar från de studier som ingår i denna studies resultat.

Enligt Appel-Meulenbroek, Groenen, och Janssen (2011) anses det aktivitetsbaserade arbetssättets främsta vinster vara minskade lokalkostnader, ökad kommunikation, ökad produktivitet och ökat samarbete. Den minskade lokalkostnaden är knappast något som en behöver orda så mycket om. Eftersom medarbetare inte har ett eget rum försvinner väggar samt annat utrymme vilket teoretiskt sett gör att mindre lokaler kan brukas. En mindre lokal är generellt sett billigare än en större. Gällande Appel-Meulenbroek et al:s (ibid) andra nämnda vinster kommer två av dessa beröras senare i uppsatsen, nämligen kommunikation och samarbete. Det som redovisas i det här avsnittet berör forskningsläget gällande kontorstypens inverkan på produktivitet och integritet. Det möjliggörs med hjälp av en kunskapssammanställning av Engelen, Chau, Young, Mackey, Jeyapalan och Bauman (2019). I och med att ett kritiskt förhållningssätt ska kunna bibehållas kommer studierna i kunskapssammanställningen att redogöras för enskilt. Med tanke på olika tolkningsmöjligheter från olika forskare finns det en chans att innehållet tolkas annorlunda jämfört med Engelen et al. (2019).

4.1 Integritet i aktivitetsbaserade kontor

Engelen et al. (2019) redogör för studier om hur aktivitetsbaserade kontor är både gynnsamma som icke-gynnsamma för integritet. Robertsons, Huangs, O'Neills och Schleifer-s (2008) studie undersökte delvis medarbetares upplevelse av ljudisolering. Studien innehöll tre mätningar på en grupp som flyttade till ett aktivitetsbaserat kontor. Resultatet visar att respondenterna blev mer nöjda under tiden i det nya kontoret. Det jämfördes med en kontrollgrupp vars resultat var inkonsekvent. Det teoretiseras dock inget kring resultatet vilket försvårar förståelsen. En studie av Keeling, Clements-Croome och Rosech (2015) undersökte bland annat möjligheten till hantering av privata dokument, möjligheten till att arbeta ensam och hur medveten en är om vad kollegor gör. Det framgår att kontoret var någorlunda gynnsamt för privata samtal, privat dokumenthantering och att kunna arbeta ifred. Keeling et al. (ibid) drar slutsatsen att kontorstypen lämpar sig bra för integritet då det finns möjligheter att flytta på sig. Det är dock inte den enda förklaringen. Keeling et al. (ibid) menar att det även beror på hur kontoret är uppbyggt, då kopplat till avståndet mellan medarbetare.

Enligt Appel-Meulenbroek et al:s (2011) studie framkommer det att respondenterna har motstridiga erfarenheter om integritet. Angående visuella störningsmoment, exempelvis

medarbetare som passerar, är resultatet tudelat då hälften anser att det upplevs som hanterbart medan den andra hälften upplever det som ett störningsmoment. Två tredjedelar upplevde att det fanns möjligheter att ha privata samtal utan att behöva oroa sig för att någon annan hörde. Appel-Meulenbroek et al. (ibid) förklarar att de delade åsikterna beror på svårigheter att tillfredsställa alla medarbetare på grund av individuella behov gällande integritet.

Andra studier visade på motsatsen till ovan nämnda resultat. I De Beens och Beijer-s (2014) studie framgår det att medarbetarna i aktivitetsbaserade kontor upplever mindre tillfredsställelse gällande integritet jämfört med medarbetare i cell- och mindre delade kontor. Anledningen uppges bero på att det aktivitetsbaserade kontoret inte har samma förutsättningar för avskildhet. De Been et al. (ibid) hänvisar i detta sammanhang till en studie av Sundstrom, Burt och Kamp (1980). Studien påvisar att ökad möjlighet till avskildhet ökar tillfredsställelsen gällande integritet. De Been et al. (2014) nämner dock att de aktivitetsbaserade kontoren innehåller områden där avskildhet är möjlig, vilket beskrivs som en fördel i kontexten. De Beens, Beijers och den Hollander-s (2015) studie påvisar att integriteten upplevs som bristfällig av deltagarna i undersökningen, då gällande möjligheterna till privata konversationer utan att behöva oroa sig för att det hörs. Enligt De Been et al. (ibid) beror det på den öppna planlösningen och den höga andelen medarbetare på mindre ytor. Candidos, Thomas, Haddads, Zhangs, Mackeys och Ye-s (2016) studie drar liknande slutsatser. I studiens resultat framgår det att upplevelsen kring att kunna samtala privat minskade efter en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor. Enligt Candido et al. (ibid) kan ett aktivitetsbaserat kontor medföra problem då det kan vara svårt att dra sig undan för privata samtal.

Med ovanstående redogörelse är det svårt att dra någon slutsats då resultaten är tudelade. Möjligheten att kunna omlokalisera sig som medarbetare tas upp som en fördel. Det är dock problematiskt med den höga andelen medarbetare på små ytor. Personliga preferenser spelar även en roll i upplevelsen samt att den öppna planlösningen bidrar till svårigheter.

4.2 Produktivitet i aktivitetsbaserade kontor

Engelen et al. (2019) redogör för studier där produktivitet har undersökts i aktivitetsbaserade kontorsmiljöer. Resultaten är även här motstridiga. Bloks, de Kortés, Groeneteijns, Formanoys och Vink-s (2009) resultat visar att produktiviteten ökade gällande koncentration, samarbete och kommunikation. Anledningarna uppges vara lokalernas goda utbud av olika arbetsmiljöer, vilket gör att vissa distraktioner försvinner. Det förklarar dock inte hela variansen. Blok et al. (ibid) talar kort om att det aktuella kontoret kan inneha goda miljömässiga förutsättningar. Medik och Stettina (2014) framför att ungefär hälften av studiens respondenter rapporterade en ökad produktivitet i den aktivitetsbaserade kontorsmiljön. Medik et al. (ibid) diskuterar korrelationen mellan autonomi och det egna ansvaret, vilket i sin tur kan resultera i en ökad produktivitet. Medik et al. (ibid) nämner dock att kontorsmiljön teoretiskt sett har svårare att stödja koncentrationskrävande arbetsuppgifter.

Nijp, Beckers, van de Voorde, Geurts och Kompoer (2016) beskriver i sin studie att produktiviteten i stort sett blev oförändrad vid en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor. Däremot förändrades arbetsmönstret då något mer arbete utfördes hemifrån då möjligheten fanns. Nijp et al. (ibid) talar kort om att hemarbete eventuellt inte är lika effektivt, och även att produktiviteten innan implementeringen kan spela en roll. Van der Voordt-s (2004) resultat talar för att produktiviteten minskar något i ett aktivitetsbaserat kontor. Anledningen kopplas till bristen på integritet då de medarbetarna poängsätte sin produktivitet något lägre. De andra förklaringar som presenteras är bristen på koncentration, distans till kollegor samt hur lokalen är utformad. Van der Voordt (ibid) talar även kort om att arbetstillfredsställelse korrelerar med produktivitet, men att produktiviteten inte alltid kan garanteras på grund av hög arbetstillfredsställelse. De Beens och Beijer-s (2014) fynd visar att produktiviteten uppskattas allra lägst i det aktivitetsbaserade kontoret jämfört med studiens övriga kontorstyper. Anledningen uppges vara att det aktivitetsbaserade kontoret inte erbjuder samma möjligheter till avskildhet.

Sammanfattningsvis uppskattas produktiviteten variera beroende på hur goda möjligheterna är till avskildhet, då koncentrationskrävande arbetsuppgifter blir enklare att utföra. Det beror även på hur väl den specifika lokalen tillgodoser medarbetarnas behov av samarbete, kommunikation

och koncentration. Produktivitet kan även öka på grund av ökad autonomi och ökat eget ansvar, men eftersom det enbart nämns i enstaka studier bör förutsättningarna vara rätt.

4.3 Teoretiska perspektiv

Nedan följer en teoretisk bakgrund kopplat till kommunikation och övriga perspektiv som är behjälpliga för att besvara studiens syfte. Teorierna kommer sedan appliceras som ett förklaringsystem till resultatets analys.

4.3.1 Det fysiska avståndet och andelen rörlighets inverkan på kommunikation

Eftersom denna uppsats berör kontorsutformning presenteras nedan en teori kring att avstånd, synlighet och rörlighet mellan medarbetare kan indikera hur pass goda möjligheterna är att kommunicera. Enligt Brookes och Kaplan (1972) är det fysiska avståndet och visibiliteten en aspekt som bidrar till mängden av interaktioner och samtal. Tesen stöds även av Backhouse och Drew (1992) då deras studies resultat visade att majoriteten av interaktioner ägde rum på grund av att medarbetare rörde på sig inom kontoret, vilket ökade chansen att de träffade på andra medarbetare. Med det sagt menas det att kortare avstånd och ett utökat synfält utan fysiska barriärer samt den ökade mobiliteten förenklar möjligheterna att träffas och utbyta ord på arbetsplatser. Teorin har även bekräftats i senare studier. Allen och Gerstberger (1973) har tidigare nämnts i denna uppsats och deras studie påvisar att kommunikationen ökade då organisationens kontorsdesign komprimerades. I samband med att det fysiska utrymmet minskade försvann väggar vilket liknas med de fysiska barriärerna. Enligt Davis (1984) kan barriärer likställas med hinder som står i vägen för kommunikation. Avståndet mellan kollegor minskade även då kontorslandskapet innehöll kontorsplatser som inte var avsedda för någon speciell person. När ingen av medarbetarna hade en bestämd arbetsplats ökade även rörligheten på grund av möjligheten att ha en ny arbetsplats varje dag. Huas m. fl:s (2011) studie talar även för att avståndet mellan de fysiska arbetsstationerna har ett samband med hur tillgängligt samarbetsrelaterade element upplevs vara, vilket kan indikera att det samma gäller för samarbete. Av denna anledning är denna teori av intresse för kommande analys av resultat.

4.3.2 Kommunikation kopplat till socialt stöd

Arbetsmiljöforskningen har under de senaste decennierna fokuserat allt mer på psykiska aspekter. Karasek och Theorell (1990) skapade ett verktyg där psykisk arbetsmiljö blev möjlig att mäta. I modellen använder forskarna tre olika mått: krav, kontroll och socialt stöd. Karasek och Theorell (1990) menar att om det finns en balans mellan de upplevda kraven och den egna kontrollen i samband med att det sociala stödet upplevs vara gott kan det vara en indikator på att individen upplever en god psykosocial arbetsmiljö. I denna uppsats är det just det sociala stödet som är intressant då kommunikation är ett av de verktyg som kan användas för att hjälpa denna aspekt (Gerdenitsch et al., 2016). Socialt stöd kan sammanfattas genom tre typer: det instrumentella stödet där praktiskt stöd och hjälp belyses, det kognitiva stödet för information angående beslut och prioriteringar och det emotionella stödet som berör känslomässig stöttning (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 2018). Eklöf (2017) talar kort om vilka källor ett socialt stöd kan komma från. Det kan vara chefer, interna- eller externa parter eller kollegor. Enligt Eklöf (2017) kan resultatet av ett gott socialt stöd bidra till att individen trivs bättre i sitt arbete, blir mer engagerad och ökad produktivitet. En studie från Sveiby och Simons (2002) stöder delar av tesen då studiens resultat talar för att ett gott samarbetsklimat, vilket kan indikera möjligheter till gott socialt stöd, är en av faktorerna som kan avgöra hur produktiv en medarbetare är. Eklöf (2017) kopplar även produktivitet som en produkt av att uppleva en god psykosocial arbetsmiljö. Eklöf (2017) menar även att behovet av det sociala stödet varierar beroende på det upplevda behovet. Det upplevda behovet beror på personliga preferenser och situation.

4.3.3 Olika typer av medarbetare

En studie av Greene och Myerson (2011) syftade till att generera klassificeringar av olika medarbetare inom kunskapsarbete. Begreppet "kunskapsarbete" är ett samlingsnamn för arbetsverksamma individer där formell kunskap och problemlösningsförmåga är nödvändigt för att utföra arbetsuppgifter (ibid). I denna litteraturstudie härstammar samtlig empiri från aktivitetsbaserade kontor där kunskapsarbete utförs. Genom en kvalitativ metod intervjuades informanter angående personligt arbetsmönster och hur individen brukade sin kontorsmiljö. När intervjuerna var genomförda tillkallade forskarna 75% av respondenterna till en workshop där informanterna fick kartlägga sitt arbetsmönster. Greene och Myerson-s (ibid) resultat mynnar ut i fyra olika klassifikationer av medarbetare. Av de fyra olika typerna är det två som är av intresse för denna studie. "The Anchor" är medarbetaren som till stor del befinner sig på kontoret, vid sin dagligt valda plats, och arbetar. Majoriteten av arbetsuppgifterna kräver att hen

sitter och arbetar vid en dator. Rörligheten hos ”The Anchor” är liten och tiden ägnas till stor del nära det skrivbord som används. Ankaret anser i regel att öppna kontorsområden är problematiska då arbetet ofta är koncentrationskrävande och kräver tystnad. ”The Connector” är medarbetaren som vanligtvis spenderar en stor del av sin arbetsdag runt om i kontorsbyggnaden. Vanliga tillhållen är mötesrum, lunchrummet eller där andra kollegor arbetar. Denna medarbetare rör sig mycket och är beroende av att samtala med medarbetare från andra avdelningar i kontorsbyggnaden. Arbetsuppgifterna innehåller ofta många inslag av kommunikativ karaktär då det gynnar denna medarbetare. Greene och Myerson (ibid) nämner att nyare kontorsdesigner är tillfredsställande för denna typ av medarbetare på grund av öppenhet och ökad rörlighet. Denna redogörelse är däremot problematisk då den kan tolkas som att det endast finns två typer av medarbetare inom kunskapsarbete. Den tolkningen bör inte anammas. Syftet med teorin är att belysa olika individers preferenser kring hur kontoret används. Teorin kommer appliceras i uppsatsens analys av resultatet.

5. Metod

Denna studies vetenskapliga ansats är holistisk då både kvalitativa data, i form av upplevelser, och kvantitativa data, i form av en uppmätt frekvens, inkluderas för att besvara syfte och frågeställningar. Valet av metod fastställdes utifrån syftet vilket i det här fallet förutsätter att empirin består av befintliga studier där aspekter av kommunikation på aktivitetsbaserade kontor undersöks. Därför krävs en bred sökning i databaser innehållandes studier där aktivitetsbaserade kontor och kommunikation har studerats. Med det aktuella syftet blir det problematiskt att motivera en kvalitativ eller kvantitativ metod då dessa metoders empiri skapar nya data istället för att ta sin utgångspunkt i redan befintlig.

Som tidigare nämnts är metoden i föreliggande uppsats en litteraturstudie med ett systematiskt förhållningssätt. Enligt Forsberg och Wengström (2016) innebär det att systematiskt genomsöka tidigare forskning vars relevans kopplas till studiens syfte och frågeställningar. Det genomförs i flera steg där det första benämns som datainsamling och sedan följs av en databearbetning vilket mynnar ut i en resultatdel där samtliga studier redogörs för på ett systematiskt sätt för att ge läsaren en tydlig översikt. Systematiken tar sin grund i syfte och frågeställningar. Nedan

redogörs de olika stegen enligt en genomförd litteraturstudie med ett systematiskt förhållningssätt, och hur de har genomförts i det här fallet.

5.1 Datainsamling

5.1.1 Forskningsetik

Det första som bör tas i beaktan är de etiska övervägandena. I denna studies fall innebär det att författaren redovisar alla studier som ingår i studiens resultat samt att alla relevanta fynd ska presenteras oavsett om de stöder författarens åsikter eller önskade resultat (Forsberg & Wengström (2016). Forsberg och Wengström (ibid) poängterar att en litteraturstudies frågeställningar är riktade till litteraturen, och inte till någon person vilket förtydligar strävan efter att behandla empirin så sakligt och objektivt som möjligt, vilket kan ses som vedertaget i all form av forskning. Alla forskare som utför litteraturstudier bör även kontrollera de inkluderade studiernas etiska medvetenhet. Enligt SBU (2020b) framgår det hur det ska gå till. I denna studie betyder det konkret att forskaren bör säkerställa att de studier som inkluderas i resultatet har informerat sina respondenter om syftet och samtycke kring medverkan.

5.1.2 Litteratursökning

Vid sökning av litteratur och studier används elektroniska databaser. Det valet föll som naturligt på grund av dess enkelhet och tillgänglighet. Den första databasen som användes var Scopus. Databasen omfattar forskning om ämnen som sociologi, ingenjörskap, företagsekonomi, miljövetenskap och konst (Scopus, 2020). Den andra databasen som användes var Web of science som innefattar forskning gällande naturvetenskap, konst och samhällsvetenskap (Web of Science, 2020). De två databaserna kompletterade varandra under datainsamlingen till följd av deras olika innehåll och ämnesfokus. Att använda mer än en databas vid litteratursökning bidrar till ett mer mångfasetterat urval jämfört med enbart en databas.

Xiao och Watson (2019) redovisar för hur en systematisk litteraturstudie ska bedrivas, och har som kriterium att studien ska vara möjlig att replikera med hjälp av ett så kallat "review protocol". I denna uppsats möjliggörs det genom tabeller som innehåller all nödvändig information: tabellerna återfinns under bilagor i uppsatsen. Bilaga 1 (Tabell Sökhistorik) innehåller alla databassökningar som har genomförts. Tabellen innehåller sökord, datumet för sökning, vilken databas som använts, antal träffar och antal urval som sedan har valts utifrån

relevans för uppsatsens syfte. Bilaga 2 (Tabell Relevanta studier) består av de studier som inkluderats i urvalet till uppsatsens resultat. Tabellen innehåller sökdatum, databas, studiens titel och dess författare. Flertalet bilagor följer sedan de två nämnda vilket förklaras mer ingående under databearbetning längre fram.

Xiao och Watsons (2019) nästa steg i processen för en litteraturstudie är litteratursökningen. Enligt Forsberg och Wengström (2016) är detta steg ett av det absolut viktigaste då det sätter grunden för litteraturstudien. Det är av stor vikt att de sökord som används baseras på uppsatsens syfte och frågeställningar (Xiao & Watson, 2019; Forsberg & Wengström, 2016). I denna uppsats fall handlar det, som tidigare nämnts, om att generera en litteraturöversikt gällande kommunikation inom aktivitetsbaserade kontor. I databaserna Scopus och Web of Science är det engelska ord och begrepp som genererar mest sökträffar vilket har medfört visst översättningsarbete. Kontor översätts enkelt nog till "office", och kommunikation översätts till "communication". Vid översättning av aktivitetsbaserat/aktivitetsbaserade blir det lite mer komplicerat då kontorstypen benämns på lite olika sätt, exempelvis "flex office", "activity based office" och "ABW" (activity-based work) vilket bidrog till att flertalet sökningar genomfördes med respektive kombination av sökord. Valet att filtrera på ämnesområde har även genomförts vilket resulterade i att majoriteten av relevanta studier uppdagades inom området sociologi. Två av sökningarna utgick från relaterade dokument till studier som tidigare erhållits vid litteratursökningen. De studier som utgicks från baserades på deras relevans till uppsatsens syfte, för att eventuellt finna litteratur som annars inte fanns med i de tidigare sökningar som genomförts. En av sökningarna som genomfördes på relaterade dokument var kopplat till en av de senaste kunskapssammanställningarna inom ämnet, med syfte att fånga upp befintlig litteratur inom ämnet som ännu inte uppdagats i tidigare sökningar. En sökning gjordes på flera framstående forskare inom fältet och vid de tillfällena användes Researchgate som sökplattform. Researchgate är en plattform för forskare och akademiker där forskning finns tillgänglig för den som är intresserad (Researchgate, 2020). De fem olika sökningar som genomfördes med en forskares namn genomfördes till följd av att namnen hade synt i tidigare sökresultat under litteratursökningen. Den sista studien som finns med i Bilaga 2 uppdagades tidigt då handledaren bifogade den via mejl till författaren.

5.1.3 Inklusions- och exklusionskriterier

När sökningarna har genomförts påbörjades arbetet med att välja ut vilka studier som är relevanta. Arbetet förenklades med hjälp av inklusions- och exklusionskriterier. Xiao och Watson (2019) menar att dessa kriterier är som mest viktiga efter själva litteratursökningen när urvalet ska fastställas. I denna uppsats var dessa kriterier öppna till en början. Enligt Forsberg och Wengström (2016) kan det vara fördelaktigt på grund av att vissa sökkombinationer resulterar i stora mängder studier, där innehållet i många fall inte stämmer in på uppsatsens syfte. I denna studies litteratursökning var dessa öppna kriterier en stor tillgång då det underlättade sökarbetet avsevärt.

Inklusionskriterierna vid litteratursökningen var: att studien var peer-reviewed, vilket syftar på att en neutral forskare med kunskap om ämnet kvalitetsgranskar studien. Att studien berörde aktivitetsbaserade kontor där det kan anas att aspekter inom kommunikation omnämns. Anledningen till det vaga kriteriet att något "kan anas beröra kommunikation" bestämdes på grund av farhågor att annars mista relevanta studier på grund av begränsad forskning inom området. Aningar i det här fallet var om studien berörde arbetsmiljö, uppskattad hälsa eller uppfattningar kring kontorstypen. Bristen med det inklusionskriteriet löstes sedan med en ytterligare gallring som beskrivs under databearbetning: dock krävdes det merarbete vilket inte är optimalt ur ett tids- och effektivitetsperspektiv.

Exklusionskriterierna vid litteratursökningen var: inga studier där andra kontorstyper undersöks samt inga kunskapssammanställningar. Andra kontorstyper är inte relevanta för studien, och kunskapssammanställningar får inte ingå i en litteraturstudies resultat (Forsberg & Wengström, 2016). Däremot gjordes ett val att registrera de kunskapssammanställningar som uppdagades gällande aktivitetsbaserade kontor då de eventuellt kunde ses som en tillgång under uppsatsen övriga delar som exempelvis inledning, bakgrund och tidigare forskning. Dessa redogörs för i Bilaga 3 (Tabell Kunskapssammanställningar).

Det första urvalet redogörs för i Bilaga 1 (Tabell Sökhistorik). I tabellen går det att följa vilka studier som har tagits med. Studiernas titel och abstract har indikerat en relevans för uppsatsens syfte. När all data slutligen var insamlad startar databearbetningsfasen vilket redogörs för härnäst.

5.2 Databearbetning

Det första steget inom databearbetningen är att författaren läser samtliga studier som har samlats in vid litteratursökningen med syftet att ytterligare exkludera irrelevant empiri (Xiao & Watson, 2019; Forsberg & Wengström, 2016). Som tidigare nämnts underlättas det arbetet med hjälp av kriterier. Kriterierna i det här steget bör stramas åt ytterligare för att syftet för litteraturstudien ska kunna besvaras. Inklusionskriterierna i den här fasen blev således: endast de studier som innehåller kommunikativa aspekter inom aktivitetsbaserade kontor. De studier som klarar sig genom det här steget har kvalificerat sig till att bestå av litteraturstudiens slutgiltiga empiri, och kommer därför redovisas i resultatet. Nedan redogörs anledningar till respektive exkluderad studies olämplighet för denna studies syfte.

5.2.1 Exkluderade studier

Enligt Forsberg och Wengström (2016) ska de studier som exkluderas från studiens resultat dokumenteras. De ska även innehålla en medföljande motivering till exkluderandet.

”Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices” (Wohlers, C., & Hertel, G. 2017) valdes bort då det framgår att denna studie är teoretiskt lagd på det sättet att empirin består av tidigare forskning. Studien innehåller inget explicit metodavsnitt men det nämns tidigt att det är en ”teoretisk uppsats” vilket kan antas likna en kunskapssammanställning eller en litteraturstudie.

”More Flex in the City: A case study from Brisbane of spreading the load in the office and on the road” (Cleary, N., Worthington-Eyre, H., Marinelli, P. 2010) valdes bort då den inte berör aktivitetsbaserade kontor, den handlar istället om transportmedel och flexibelt arbete.

Bodin-Danielsson och Bodin (2009) studie ”Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types” har som syfte att tydliggöra skillnaden mellan olika kontorstypers inverkan på arbetstillfredsställelse och den upplevda kontorsmiljön. Aktivitetsbaserade kontor tas upp inom de olika kontorstyperna men det finns ingen empiri som belyser någon aspekt inom kommunikation.

”Less Need to Be There: Cross-Level Effects of Work Practices That Support Work-Life Flexibility and Enhance Group Processes and Group-Level OCB” är skriven av Van Dyne, Kossek och Lobel (2007) och har som syfte att skapa en modell för att optimalisera effektivitet och samarbetsorienterade gruppprocesser på grund av den ökade flexibiliteten på

arbetsmarknaden. Det framgår aldrig under skriftens gång huruvida dessa slutsatser är kopplade till aktivitetsbaserade kontorsmiljöer.

Babapour Chafi och Rolfö (2018) genomförde studien "Policies in Activity-based Flexible Offices - 'I am sloppy with clean-desking. We don't really know the rules'" med syftet att beröra de så kallade spelregler som ett aktivitetsbaserat kontor i vissa fall kan innehålla. Inget i resultatet stämmer in på denna studies syfte.

Det samma gäller studien "Appropriation of an Activity-based Flexible Office in daily work" av Babapour, Karlsson och Osvalder (2018) där syftet var inriktat på spelregler och mer exakt hur medarbetare anpassar sig därefter.

Heidmets, Durmanovs och Liik-s (2019) studie "Apartments and offices: How to satisfy both planners and users?" handlar om aktivitetsbaserade kontor. Anledningen till att studien inte kvalificerar sig beror på att den fokuserar på medarbetares medverkan i planeringsskedet innan en potentiell implementering.

"From office design to development of work practices: What implications for work collectives?" skrevs av Laneva, Ciobanu och Vacherand-Revel (2017) och handlar om att förstå hur det aktivitetsbaserade kontoret hanteras av medarbetare i ett bolag inom teknologibranschen. Studiens resultat berör inte kommunikativa aspekter.

"Who talks to whom about what? How interdisciplinary communication and knowledge of expertise distribution improve in integrated R&D labs" av Heinzen, Cacciatori, Zoller och Boutellier (2018) syftar till att synliggöra för- och nackdelar med öppna kontorslandskap. Kontorslayouten som presenteras liknar en aktivitetsbaserad, men det framgår inte i texten om respondenterna har fasta arbetsplatser- därför går det inte att konstatera att kontoret som undersöks är aktivitetsbaserat. Studien tar upp relevanta aspekter inom kommunikation, men kan inte tas med på grund av osäkerheten gällande kontorstyp.

"Office employee satisfaction: the influence of design factors on psychological user satisfaction" skrevs av Kwan och Remøy (2019) och syftade till att tydliggöra hur mycket vissa psykologiska element påverkar tillfredställelsen gällande arbete. Studien tar upp aspekter inom kommunikation men den har ingen relation till aktivitetsbaserade kontor.

"The Relation Between Activity-Based Work Environments and Office Workers' Job Attitudes and Vitality" av Wohlers, Hrtner-Tiefenthaler och Hertel (2017) syftade till att undersöka sambandet mellan aktivitetsbaserade arbetsmiljöer med medarbetares attityder till sitt arbete. Studien tar upp preferenser och utbud gällande de zoner som ett aktivitetsbaserat kontor innehar, vilket gör att studien blir irrelevant för denna studies syfte.

”Flexibility in use: Switching behaviour and satisfaction in activity-based work environments” av Hoendervanger, De Been, Van Yperen, Mobach och Albers (2016) syftade till att besvara huruvida mängden mobilitet har ett samband med arbetstillfredsställelse inom ett aktivitetsbaserat kontor. Studien berör att de som arbetar med kommunikativa arbetsuppgifter, som möten, tenderar att vara mer nöjda med sin arbetssituation.

”From fading novelty effects to emergent appreciation of Activity-based Flexible Offices: Comparing the individual, organisational and spatial adaptations in two case organisations” av Babapour (2019) syftar till att ta reda på hur medarbetare i aktivitetsbaserade kontor anpassar sig över tid. Den tar inte upp något om kommunikativa aspekter.

”Feel well and do well at work: A post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape” av Cordero, Babapour och Karlsson (2019) innehöll relevanta resultat då sociala relationer upplevdes vara bättre i den nya kontorstypen. Problemet är att kontorstypen är lik det aktivitetsbaserade men att de anställda delvis har personliga arbetsplatser.

”The mindset of activity-based working” av Skogland (2017) syftade till att undersöka förhållandet mellan aktivitetsbaserade kontor och användandet av det. Resultatet innehåller inget som är relevant för denna studie.

”Evaluating the effect of new working practices on office space usage in Hong Kong” av Jayantha, Olugbenga och Oladinrin (2019) studie syftade till att undersöka hur utnyttjandet av kontorsutrymme påverkas av de nya arbetssätten. I studien nämns samarbete och kommunikation, men inte på det sättet att det går att applicera i denna studie.

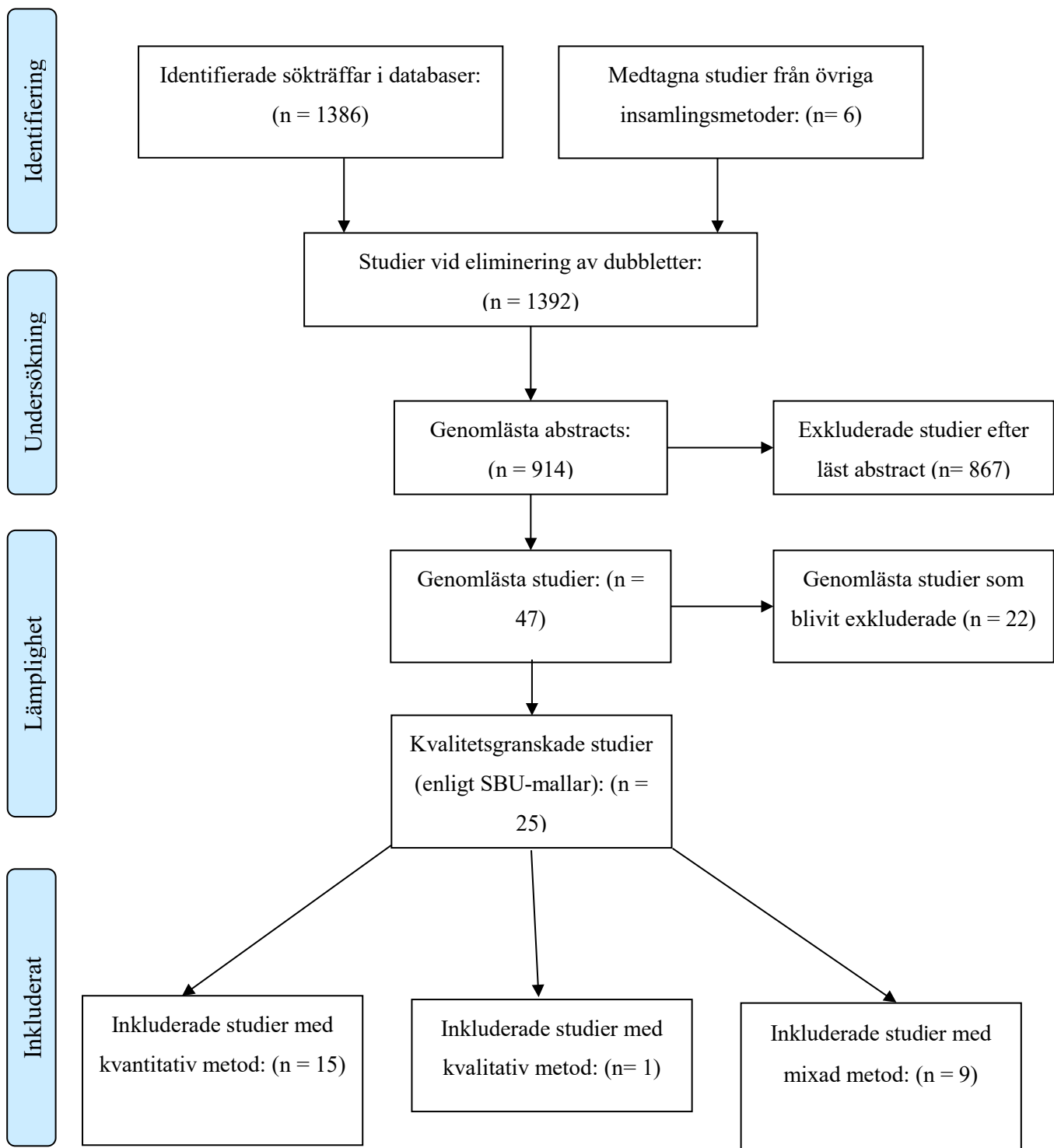
”Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees” av Danielsson-Bodin (2008) syftade till att undersöka hur typen av kontor inverkar på uppskattad hälsa och arbetstillfredsställelse. I resultatet framgår inget relevant för aktivitetsbaserade kontor.

”The impact of the ‘open’ workspace on human collaboration” av Bernstein och Turban (2018) syftade till att undersöka interaktioner inom två arbetsplatser. Arbetsplatserna gjorde en kontorsrenovering från cellkontor till öppet kontorslandskap. Det framgår dock att de anställda hade bestämda arbetsplatser både före- och efter. Därför är det nya kontoret inte aktivitetsbaserat.

5.2.2 Inkluderade studier

De studier som inkluderats redovisas i Bilaga 4, 5 och 6, då det enligt Forsberg och Wengström (2016) underlättar översiktligheten samt möjligheten att replikera metoden. De tre tabellerna kommer skilja sig åt då de innehåller studiernas olika tillvägagångssätt, med andra ord studiernas respektive metod. Därför skapas tre tabeller för kvalitativa, kvantitativa och mix-metoder bestående av både kvalitativ och kvantitativ metod. Samtliga studier som har tagits med, då de stämmer överens med syftet, ska även kvalitetsgranskas för att säkerställa validiteten för samtliga studier. Målet med det är att denna studies validitet blir god. Enligt Forsberg och Wengström (2016) är den kritiska granskningen av stor vikt då den avgör hur god litteraturstudien blir validitetsmässigt i sin helhet.

För att sammanfatta metoden fram tills nu bifogas ett flödesschema (Se Figur 1). Modellen innehåller samtliga antal studier från de olika skedena under processen. Schemats layout hämtades från Prisma då mallen är förekommande i litteraturstudier (Prisma, 2020).



Figur 1 Sammanfattande flödesschema angående metod

5.2.3 Kvalitetsgranskning av inkluderade studier

Vid bedömning av kvalitet används förbestämda mallar som har granskats av respekterade organisationer eller forskare. I denna studies fall har SBU:s kvalitetsmallar använts för att säkerställa kvaliteten på samtliga studier. SBU står för ”Statens beredning för medicinsk och social utvärdering” och organisationens syfte är att utföra icke-partiska utvärderingar av metoder och insatser inom flertalet discipliner (SBU, 2020a). SBU tillhandahåller kvalitetssäkrade mallar för både kvantitativ och kvalitativ forskning. Dessa mallar återfinns i bilagorna 7, 8 och 9. Enligt SBU (2020b) syftar mallarna till att bedöma i vilken mån studiens resultat beror på systematiska fel, även kallat bias. Om en av de utvalda studierna skulle upptäckas ha låg kvalitet kommer den att exkluderas. Om en studie av låg kvalitet tas med riskeras litteraturstudiens övergripande validitet. Eftersom samtliga studier i någon mån behandlar självuppskattade data är samtliga studier från första början av Låg-Medel kvalitet (SBU, 2020b). Litteraturstudiens resultat kan därmed endast indikera något, jämfört med att något konstateras: anledningen är att de självuppskattade svaren kan fabriceras. Kvalitetsgranskningen har dock bedrivits som vanligt där studierna har erhållit ett betyg enligt SBU-mallarna. I samband med kvalitetsgranskningen analyserades de olika studiernas operationaliseringar av aspekterna inom kommunikation. På så sätt kunde denna studies resultats förklaringsmodeller vara mer specifika.

5.3 Dataanalys

När samtliga studier har kvalitetsgranskats och valts ut ska samtliga studier läsas i sin helhet för att välja ut vad som anses vara relevant för denna studies resultat. Det underlättas genom en dataanalys vilket enligt Forsberg och Wengström (2016) innebär att forskaren tolkar innehållet med målet att finna och beskriva den centrala kärnan, alltså det innehåll ur respektive studie som stämmer in på denna studies syfte och som kan besvara frågeställningarna. Dataanalysen kan i det här fallet liknas med den tematiska innehållsanalys som David och Sutton (2016) redogör för. Kortfattat innebär det att extrahera de textstycken som kan användas för att besvara syfte och frågeställningar. Att koda innebär enligt David och Sutton (2016) att forskaren väljer ut ett textstycke från exempelvis en studie eller en transkriberad intervju. Denna text benämns som meningsenhet, då textstycket blir den enhet som ger mening till att uppfylla syfte samt att

besvara frågeställningar. Meningsenheterna kan för enkelhetens skull delas upp i teman. De teman som har valts ut i denna studies fall bygger på de aspekter inom kommunikation som tidigare nämnts: kommunikation, samarbete och interaktioner. Det slutgiltiga resultatet av kodningen bestod av respektive studies resultat samt dess förklaringsmodeller till de fenomen som uppdragats. När kodningen var klar kunde samtliga data överblickas vilket förenklar författandet av resultat och analys.

6.Resultatredovisning

Nedan redovisas resultatet som baseras på uppsatsens frågeställningar. Analyser genomförs på empirin i det efterföljande avsnittet. Enligt Forsberg och Wengström (2016) bör resultatet utgå ifrån de frågeställningar som tidigare formulerats. Xiao och Watson (2019) menar att resultatet bör kategoriseras efter de huvudteman som innefattas i studien. I denna studies fall har frågeställningarna brutits ner till rubriker. Studien lyfter signifikanta resultat, om det nämnda resultatet inte är signifikant nämns det i samband med påståendet.

6.1 Hur påverkas aspekter av kommunikation när en aktivitetsbaserad kontorsmiljö införs?

6.1.1 Kommunikation

Sju studier indikerar positiva effekter på kommunikation vid en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor. Positivt i det här fallet indikerar en ökning eller en upplevd förbättring. Göcers, Göcers, Karahans och Oygur-s (2018) studie indikerade att kommunikationen ökade bland respondenterna, medan Sølilands och Hansen-s (2018) respondenter ansåg att utbyte av information ökade i den nya kontorsmiljön. Rolfö-s (2018a) studie påvisar att respondenterna upplever att spridandet av idéer och kunskap både inom och utanför arbetslagen ökade. Gorgievski, van der Voordt, van Herpen och Akkeren (2010) förmedlar att deras respondenter anser att det nya kontoret innehar egenskaper som bidrar till en upplevelse av att det är enklare att kommunicera. Robertsons, Huangs, O'Neills och Schleifer-s (2008) studie visade att respondenterna med tiden blev mer nöjda med kommunikationen som de hade med kollegor på arbetsplatsen. Studiens kontrollgrupp indikerade ingen sådan förändring. Wohlers och Hertel-s

(2018) respondenter ansåg att teknologisk kommunikation ökade avsevärt samt att kommunikationen med medarbetare utanför deras arbetslag ökade lite. En studie av Mache, Servaty och Harth (2020) indikerar att tillfredsställelsen gällande kommunikation ökade i det aktivitetsbaserade kontoret, ökningen var dock inte signifikant ($p=0.19$).

Fyra studier talar för att kommunikationen minskade eller upplevdes som sämre vid flytt till aktivitetsbaserade kontor. I Haapakangas, M-Hallmans, Mathiassens och Jahncke-s (2019) studie framkommer det att respondenternas upplevda tillfredsställelse med kommunikationen hade minskat avsevärt efter tre- respektive tolv månader jämfört med kontrollgruppen. Wohlers och Hertel-s (2018) studie visar att respondenterna upplevde att kommunikationsfrekvensen hade minskat något samt att det upplevdes svårare att kommunicera. Enligt Blok, Groenesteijn, Schelvis och Vink (2012) minskade respondenternas delande av kunskap med andra kollegor avsevärt. Rolfös, Eklunds och Jahncke-s (2018) resultat visar däremot att respondenterna inte upplevde någon skillnad gällande kommunikationen.

6.1.2 Samarbete

Fem studier i resultatet visade på goda indikationer mellan aktivitetsbaserade kontor med mängden - och kvaliteten av samarbete. I två av studierna upplevdes det att samarbetet hade ökat inom team efter kontorsflytten (Rolfö, 2018a; Mache, Servaty & Harth, 2020). Enligt Candido, Thomas, Haddad, Zhang, Mackey och Ye (2018) visar resultatet att respondenterna ansåg att det fanns mer och bättre allokerade platser avsedda för samarbetsrelaterade arbetsuppgifter. Ett liknande fynd presenteras av Søiland och Hansen (2019) där respondenterna ansåg att det fanns mer plats för samarbete. Slutligen visade resultatet från Robertson et al:s (2008) studie att respondenternas upplevelse av att kunna samarbete ökade gradvis vid tre olika mätningar. Studiens kontrollgrupps resultat indikerade inte samma utveckling.

I två studier framgår det att samarbetet påverkades negativt. Wohlers et al:s (2018) studie påvisade att samarbetet upplevdes minska gradvis vid tre olika mättillfällen. Blok et al. (2012) framför ett liknande resultat då studiens respondenter ansåg att samarbetet var oförändrat vid kontorsflytten.

6.1.3 Interaktioner

Fem studier påvisar resultat som talar för ett gynnsamt interaktionsklimat i aktivitetsbaserade kontor. I två av studierna framkommer det att interaktioner inom- och utanför arbetslagen hade

ökat efter kontorsflytten (Rolfö, 2018a; Gerdenitsch et al. 2017). För Gerdenitsch et al. (ibid) var fenomenet mer framträdande bland de respondenter som ansåg att kontoren uppfyllde deras krav och förväntningar. Enligt Candido et al. (2018) ansåg respondenterna att interaktioner med kollegor hade ökat efter flytten till det nya kontoret. Gorgievski et al. (2010) påvisar även att studiens respondenter upplevde att sociala interaktioner underlättades i den nya kontorsmiljön. Wohlers och Hertel (2018) påvisar ett liknande resultat då respondenterna ansåg att det upplevdes lite enklare att etablera kontakter utanför arbetslagen.

En studie indikerar motsatsen då den påvisar negativa effekter gällande interaktioner. Wohlers et al. (2018) respondenter upplever en liten minskning angående mängden fysiska interaktioner med kollegor, dock ska det tilläggas att tillgängligheten inte minskat på grund av enkelheten att kommunicera elektroniskt. Ytterligare två studier tar upp fenomen kopplat till interaktioner. Berthelsen et al. (2018) lyfter fram att respondenterna inte har samma mängd spontana kafferaster i den nya kontorsmiljön vilket kan indikera minskade interaktioner. I Rolfö et al. (2018) studie upplever respondenter det oförändrat gällande interaktioner.

6.1.4 Övriga fynd

Nedan redovisas övriga fynd som är av intresse för studiens syfte. Två studier (Gorgievski et al., 2010; Rolfö et al., 2018) redovisar att respondenterna anser att det är svårare att lokalisera sina kollegor i den nya kontorsmiljön. Wohler et al. (2018) redogör för ett liknande fenomen då respondenterna inte såg sina kollegor lika ofta som innan. Två studiers resultat (Haapakangas et al., 2019; Berthelsen et al., 2018) visar att det sociala stödet minskade något samt att den sociala gemenskapen upplevdes vara mindre i den nya kontorsmiljön, dock ska det tilläggas att Haapakangas et al:s (2019) resultat angående den sociala gemenskapen var icke-signifikant ($p=0,79$).

6.2 Hur skildras de kommunikativa aspekterna i aktivitetsbaserade kontorsmiljöer?

De studier som redogörs för nedan har inte utsatts för någon intervention, till skillnad från tidigare nämnda studier där en kontorsflytt har skett. Nedanstående studier är genomförda på aktivitetsbaserade kontor och behandlar fenomen som ansluter till denna studies syfte.

Tre studier påvisar goda indikationer gällande kommunikation i de aktivitetsbaserade kontoren. De Beens, Beijers och den Hollander-s (2015) resultat indikerar att möjligheterna till att kommunicera och dela kunskap upplevs vara goda. I Hetlands och Keulemans (2012) studie framkommer det att det aktivitetsbaserade kontoret har en positiv inverkan på effektiv kommunikation enligt respondenternas upplevelser. ten Brummelhuis, Bakker, Haapakangas, M-Halman, Mathiassen och Jahncke (2018) förmedlar att deras studie påvisar att respondenterna var mycket nöjda med kommunikationen på kontoret. Vad som bidrog till hur nöjd en respondent var kopplades till hur respondenterna uppskattade sin egen produktivitet. Det framgår även att det fanns ett samband mellan självuppskattad tillfredsställelse angående den fysiska arbetsmiljön, och hur nöjda respondenterna var med kommunikationen.

Boutellier, Ullman, Schreiber och Naef (2008) förmedlar att respondenterna i studiens vanliga kontor spenderade 13% mer tid till att kommunicera. Det framgår även att majoriteten av kommunikationen ägde rum vid skrivbord och platser där arbete utfördes.

Två studier indikerade sämre resultat gällande kommunikation. De Beens och Beijer-s (2014) resultat påvisar att medarbetarna inom aktivitetsbaserade kontor inte är mer nöjda med kommunikationen jämfört med andra kontorstyper. De Been et al. (2015) framför även att studiens respondenter upplever att kommunikationen med de närmsta kollegorna är bristande.

Tre studier indikerar samband mellan aktivitetsbaserade kontor och interaktioner. Enligt Hoendervanger, Ernst, Albers, Mobach och Yperen (2018) uppfattar studiens respondenter att tillfredsställelsen angående sociala interaktioner är hög. Boutellier et al:s (2008) studie visar att antal interaktioner mellan medarbetare var cirka tre gånger fler i det aktivitetsbaserade kontoret jämfört med ett cellkontor. Det framgår dock att konversationer överlag var tre gånger kortare i det aktivitetsbaserade kontoret. De Been et al:s (2015) resultat visar att respondenterna anser att de stöter på fler kollegor under sin arbetsdag.

Fyra studier påvisade att kontorstypen hade en negativ inverkan på interaktioner. De Beens och Beijer-s (2014) resultat påvisar att medarbetarna inom aktivitetsbaserade kontor är lika nöjda med sociala interaktioner som de med cell- och delade kontor. De Been et al. (2015) förmedlar att vissa av de fallen i studien visar att sociala interaktioner upplevs vara problematiska då respondenterna upplever att det inte går att föra privata samtal. Resultatet visar även fall där delandet av kunskap- och att lära känna kollegor upplevs som bristfälligt. ten Brummelhuis,

Bakker, Hetland och Keulemans (2012) resultat visar att det aktivitetsbaserade kontoret hade en negativ inverkan på grund av fler interaktioner. Anledningen var att medarbetarna upplevde sig bli avbrutna i form av en interaktion, dock var denna variabel på gränsen till signifikant. Keeling et al:s (2015) studies resultat visar att respondenterna anser att det är svårt att kontrollera interaktionerna som uppstår på det aktivitetsbaserade kontoret.

Lusa, Käpykangas, Ansio, Houni och Uittu (2019) uppdagar intressanta fynd då resultatet visar att 45 % av de medarbetare som var nöjda med arbetsplatsen även var nöjda med atmosfären mellan kollegor. 54 % av de medarbetare som var minst nöjda med arbetsplatsen visade sig även vara minst nöjda med atmosfären mellan kollegor. Det framgår även att de medarbetare som var mest nöjda med arbetsplatsen även uppskattade sig ha ett större socialt kapital än de som var minst nöjda.

En studie indikerar att det aktivitetsbaserade kontoret bidrar till sämre samarbete. Kims, Candidos, Thomas och de Dear-s (2016) resultat visar att respondenterna ansåg att samarbetets effektivitet blir lidande. Samarbetets minskade effektivitet förklaras till viss del av icke-planerade interaktioner som upplevs som oönskade.

En studie påvisar ett blandat resultat gällande kommunikation. Brunias, De Beens och van der Voordt-s (2016) resultat visar att två av studiens fyra undersökningar uttrycker att möjligheterna till att kommunicera var bra medan de två andra anser att möjligheterna var dåliga.

Taskins, Parmentiers och Stinglhamber-s (2019) studie indikerar att nyanställda inte socialiserar sig lika snabbt och enkelt. Forskarna teoretiserar inte kring vad orsakerna kan tänkas vara.

6.3 Vilka förklaringsmodeller och teorier använder sig forskare av för att förklara de fenomen som uppdagas?

Ovanstående frågeställningar är redogjorda för. Däremot saknas det anledningar och förklaringsmodeller till de fenomen som det aktivitetsbaserade kontoret kan ha bidragit till i de medtagna studierna. Nedan följer samtliga studiers förklaringsmodeller till respektive fenomen.

Mindre fysiska barriärer kan indikera att: information enklare utbyts (Søiland & Hansen, 2019; Blok et al., 2012; Boutellier et al., 2008; Gorgievski et al., 2010) på grund av att det blir enklare att tala med kollegor.

Minskad tillfredsställelse angående kommunikation (De Been et al., 2015) då öppenheten kan bidra till önskad kontakt.

Ökade interaktioner (De Been et al., 2015; Lusa et al., 2019; Boutellier et al., 2008; Gorgievski et al., 2010).

Ökad rörlighet bland medarbetarna kan indikera: en svårighet att lokalisera kollegor (Gorgievski et al., 2010) då medarbetare teoretiskt sett rör sig mer.

Ökade interaktioner (Keeling et al., 2015; Hoendervanger, 2018) då medarbetarna enklare stöter på andra när de är på språng.

Högre tendens att bli avbruten i arbetet (Keeling et al., 2015; De Been et al., 2015) då fler medarbetare tenderar att gå förbi den aktuella arbetsstationen.

Längre avstånd till nära kollegor kan indikera: minskad kommunikation (Wohlers & Hertel, 2018; Brunia et al., 2016) då en inte vet var ens närmaste kollegor befinner sig.

En upplevelse av mindre interaktioner (Wohlers & Hertel, 2018) då medarbetare tenderar att tala med bekanta.

Ökad teknologisk kommunikation (Wohlers & Hertel, 2018) då det är svårare att "se" den medarbetare en vill kontakta.

Lägre tillfredsställelse med kommunikationen (De Been & Beijer, 2014; Mache et al., 2020; Rolfö et al., 2018) på grund av svårigheten att finna den en vill tala med.

Upplagd svårighet att samarbeta (Kim et al., 2016) då det är svårare att finna den som samarbetet ska utföras med.

Tidigare kontorerfarenheter kan indikera: tillfredsställelse angående kommunikation (Haapakangas et al., 2019) då olika kontorsmiljöer har olika förutsättningar. Tidigare preferenser kan därmed indikera hur individen uppfattar den aktivitetsbaserade kontorsmiljön.

Bristen på privata utrymmen och att kunna dra sig undan kan indikera: lägre tillfredsställelse gällande kommunikation (Haapakangas et al., 2019; De Been et al., 2015) då vissa samtal lämpar sig att utföras där inga övriga parter ska höra.

Det aktivitetsbaserade kontorets individuella layout och förutsättningar kan indikera: tillfredsställelse angående kommunikation (Brunia et al., 2016; Gerdenitsch et al., 2017; Rolfö et al., 2018) då ingen kontorsbyggnad är den andra lik. Vissa aktivitetsbaserade kontor har även svårt att allokera tillräckligt med dedikerade zoner till respektive aktivitet.

Personlig extraversion kan indikera: tillfredsställelse angående kommunikation (Budie et al., 2019) då extraversion innebär att en uppskattar kommunikation mer än exempelvis introversion.

Om kontoret används som aktivitetsbaserat kan det indikera: en högre möjlighet att kommunicera (Brunia et al., 2016) då vissa zoner är dedikerade till kommunikationskrävande arbetsuppgifter.

Tillfredställelse angående den fysiska arbetsmiljön kan indikera: tillfredställelse med kommunikation (Haapakangas et al., 2018).

Andelen kommunikation för den specifika arbetsrollen kan indikera: tillfredställelse med kommunikation (Hoendervanger et al., 2018) då de roller som innefattar kommunikativt arbete i regel innehas av personer som uppskattar det.

Självuppskattad produktivitet kan indikera: tillfredställelse angående kommunikation (Haapakangas et al., 2018).

Ett antal studier teoretiserar inte kring de uppstådda fenomenen. Rolfö (2018a) nämner inte varför samarbetet- och idéspidandet ökade. Robertson et al. (2008) lyfter inget kring varför samarbetet- och tillfredställelsen gällande kommunikation ökade. Candido et al. (2018) diskuterar inte varför respondenterna ansåg att de hade mer plats till samarbete samt att interaktioner hade ökat. Göcer et al. (2018) nämner inte varför kommunikationen hade ökat. Berthelsen et al. (2018) diskuterar inte varför det sociala stödet från kollegor minskade. Taskin et al. (2019) lyfter inte varför nyanställda upplevs ha det svårare i socialiseringsfasen på grund av kontorstypen.

6.4 Analys av resultat

Sammanfattningsvis kan det konstateras att de medtagna studiernas resultat, där aktivitetsbaserat kontor införs, indikerar att kommunikationen påverkas på något sätt. Det är däremot vanskligt att dra slutsatser kring om det blir bättre eller sämre. Som tidigare nämnts förmedlar Appel-Meulenbroek et al. (2011) att ett aktivitetsbaserat kontor innehar egenskaper som bidrar till bättre resultat gällande kommunikation och samarbete. Med denna studies resultat i åtanke visar det sig att uttalandet stämmer till viss del. Sju av elva studier indikerade att kommunikationen upplevdes vara bättre och/eller att den ökade vid flytt till ett aktivitetsbaserat kontor. Fem av sju studier indikerade att samarbetet upplevdes öka och/eller att det upplevdes bättre än tidigare. Dock blir det problematiskt att konstatera att denna indikation skulle vara någon form av kompass för organisationer om de önskar förbättra eller

öka aspekterna inom kommunikation. Anledningen är att forskarna inte nämner varför det sker. Det som däremot är av intresse är att försöka förstå vad dessa fenomen härstammar från och varför interventionerna har ”lyckats”.

Gällande kommunikation kan färre barriärer på en arbetsplats indikera att informationsutbytet ökar (Søiland & Hansen, 2019; Blok et al., 2012; Boutellier et al., 2008; Gorgievski et al., 2010). Som tidigare nämnts har ett aktivitetsbaserat kontor i regel väldigt få fysiska barriärer. Därför är Brookes och Kaplans (1972) studie lämplig då resultatet gav en antydning om att det fysiska avståndet och den ökade visibiliteten bidrog till ökad kommunikation. I samband med att Davis (1984) studie gav en antydning om att fysiska barriärer kan förhindra kommunikation kan det generera en större förståelse för fenomenet kring kommunikation. Därför kan färre barriärer antyda att kommunikationen ökar vid införandet av ett aktivitetsbaserat kontor.

Det är dock inte vedertaget att kommunikationen ökar. I öppna kontorslandskap och i cellkontor har medarbetare bättre förutsättningar för att veta var kollegorna befinner sig då de har fasta platser. I två studier (Wohlers & Hertel, 2018; Brunia et al., 2016) framkommer det att kommunikationen minskade. Anledningen uppges vara avståndet till ens närmaste kollegor då ingen har en fast plats, vilket gör det svårt att lokalisera dem. Med tanke på att rörligheten bland medarbetarna i regel är hög på ett aktivitetsbaserat kontor kan det vara en antydning till att det blir svårare att lokalisera sina kollegor (Gorgievski et al., 2010). Kort sagt verkar det finnas en tendens till att medarbetare kommunicerar med de kollegor som de har en tidigare relation till.

Det uppdagas att tidigare kontorstyp spelar en roll i hur tillfredsställd en är med kommunikationen i det nya kontoret (Haapakangas et al., 2019). Ett tidigare cellkontor kan antyda att medarbetaren är van vid att kunna dra sig undan då ett eget utrymme alltid finns till förfogande samt att det en vet vart kollegor vanligtvis befinner sig. Haapakangas et al:s (2019) studie indikerade att en brist på privata utrymmen har ett samband med tillfredsställelsen angående kommunikation. Vid ett öppet kontorslandskap är rörligheten i regel lägre då medarbetarna har fasta arbetsplatser, och med fasta arbetsplatser kan medarbetarna med större sannolikhet lokalisera sina kollegor. Med ovanstående redogörelse i åtanke kan tidigare kontors erfarenheter indikera både tillfredsställelsen gällande kommunikation, och mängden kommunikation, i det aktivitetsbaserade kontoret.

Gällande tillfredsställelse med kommunikationen framgår det att de minskade barriärerna kan bidra till att tillfredsställelsen minskar (De Been et al., 2015). Orsaken är att medarbetare blev

mer öppna för oönskad kontakt. Den ökade rörligheten kan även indikera att det finns en högre tendens att bli avbruten i sitt arbete (Keeling et al., 2015; De Been et al., 2015). Enligt Haapakangas et al. (2019) och De Been et al. (2015) kan en brist på privata utrymmen indikera en minskad tillfredsställelse angående kommunikation. Med ovanstående i åtanke kan det aktivitetsbaserade kontorets individuella upplägg indikera hur tillfredsställd en är med kommunikationen (Brunia et al., 2016; Gerdenitsch et al., 2017; Rolfö et al., 2018), då kopplat till hur goda förutsättningarna är med allokeringen av olika behov, alltså olika zoner. Därför kan aktivitetsbaserade kontor skilja sig åt rent kvalitetsmässigt beroende på dess storlek, möjligheter till avskildhet och mängden allokerade zoner för samtliga behov.

Gällande interaktioner indikerar fem av sex studier att interaktioner ökade efter flytten till det aktivitetsbaserade kontoret. Enligt majoriteten av studierna anses det bero på att barriärerna minskade (De Been et al., 2015; Lusa et al., 2019; De Been et al., 2015; Boutellier et al., 2008; Gorgievski et al., 2010). Det framgår även att det delvis kan bero på att rörligheten bland medarbetare ökade (Keeling et al., 2015; Hoendervanger, 2018). Brookes och Kaplan-s (1972) teori om att det fysiska avståndet och visibiliteten bidrog till en ökad chans att interagera, kan återigen diskuteras. Som tidigare nämnt kan borttagna barriärer indikera att visibiliteten och fysiskt avstånd minskar. Denna upplevelse bör bli mer påtaglig från medarbetare som tidigare arbetat i cellkontor, då skillnaden mot att arbeta med barriärer oftast är påtaglig. Om en medarbetare däremot kommer från ett öppet-kontor kan det snarare bero mer på den ökade rörligheten. Med tanke på att öppna kontorslandskap har fasta arbetsplatser tenderar medarbetarnas rörlighet att vara lägre, jämfört med ett aktivitetsbaserat kontor. Wohlers et al. (2018) resultat påvisar att interaktioner upplevdes minska något. Den anledning som presenteras är att medarbetarna tenderar att interagera mest med de kollegor som de redan är bekanta med. Det är svårt att fördjupa sig i varför denna studies resultat var relativt avvikande jämfört med de andra. Det är den enda av studierna som berör att interaktioner kopplas till avståndet mellan kollegor. Den undersökta organisationen i Wohlers et al. (ibid) studie flyttade från cellkontor till det aktivitetsbaserade, men det är svårt att teoretisera kring om det bidrar till någon skillnad.

De studier som berör samarbete tar i regel upp positiva effekter. Fem studier indikerar goda resultat angående samarbete. När dessa studier överblickas framgår det att ingen av de fem studierna förmedlar vad förklaringsmodellen till detta fenomen är. Två av studierna som berör

samarbete tar upp negativa effekter, nämligen en minskning eller upplevd försämring. Dessa studier talar heller inte om fenomenets ursprung. Kim et al. (2016) studie berör ett kontor där liknande fenomen uppdagas, dock har ingen intervention genomförts. Deras förklaring till fenomenet är att det var svårare att lokalisera de kollegor en ville samarbeta med, på grund av att avståndet teoretiskt sett blir längre till de närmsta kollegorna. Det blir problematiskt att teoretisera kring fenomenet, då det i grund och botten blir spekulationer. Det kan finnas en tendens att samtliga forskare förväntade sig detta utfall. Med tanke på Appel-Meulenbroek et al. (2011) tidigare nämnda uttalande kring att kontorstypen främjar samarbete. En möjlig indikation kan även vara att ett aktivitetsbaserat kontor i regel erbjuder ytor som är ämnade till samarbetsorienterade arbetsuppgifter. Med möjlighet följer kanske handling, men det är som tidigare nämnt enbart en spekulation.

I slutsatsen följer en sammanfattning av vad som händer när ett aktivitetsbaserat kontor införs.

Överlag skildras de kommunikativa aspekternas förutsättningar som goda i de aktivitetsbaserade kontoren. Möjligheterna till att kommunicera upplevs vara tillgodosedda (De Been et al., 2015; Hetland & Keulemans, 2012; Boutellier et al., 2008). Interaktioner verkar också vara förekommande (Hoendervanger et al., 2018; Boutellier et al., 2018; De Been et al., 2015) på grund av kontorstypen.

6.4.1 Olika medarbetare och det aktivitetsbaserade kontoret

Andra faktorer som förefaller indikera tillfredsställelse med kommunikationen är arbetsrollen (Hoendervanger et al., 2018) och även andelen personlig extraversion (Budie et al., 2019). Om arbetsrollen innehåller nätverkande aspekter kan det aktivitetsbaserade kontoret ses som en arena som tillgodoser de behoven. De låga antalet barriärer blandat med en hög ruljans med olika medarbetare gör att möjligheterna för nätverkande tenderar att öka. Antydning att personlig extraversion har en inverkan på tillfredsställelsen med kommunikation försöker förstås med hjälp av två tidigare teoretiska ramverk. Greene och Myerson (2011) har, som tidigare nämnts, klassificerat två typer av medarbetare som är av intresse. ”The Anchor” kan representera den medarbetare som kanske inte är helt nöjd med kommunikationen i det aktivitetsbaserade kontoret, medan ”The Connector” kan ses som den medarbetaren som anser att det är optimalt för denne. Det ska tydligt poängteras att Greenes och Myerson-s (ibid) studie inte ligger till grund för att förklara detta fenomen på något sätt. Däremot antyder deras studie att medarbetare

har olika preferenser när det gäller kontorsupplägg, vilket kan kopplas till typen av jobb och hur en är som person i arbetet. Därför kan de två variablerna indikera hur tillfredsställd en medarbetare är/blir med kommunikationen i ett aktivitetsbaserat kontor.

6.4.2 Kommunikation och produktivitet

ten Brummelhuis et al. (2018) förmedlar att det som bidrog till hur nöjd en respondent var med kommunikationen kopplades till dennes egenuppskattade produktivitet, vilket även omnämns av Haapakangas et al. (2018). På så vis skildras kommunikation som en av de bidragande faktorerna till den förväntade (Appel- Meulenbroek et al., 2011) produktiviteten i aktivitetsbaserade kontor. Enligt ten Brummelhuis et al. (2018) fanns det ett samband mellan självuppskattad tillfredsställelse angående den fysiska arbetsmiljön och hur nöjda respondenterna var med kommunikationen. Kort sagt kan det sägas att kommunikationen bidrog till en känsla av en god arbetsmiljö som sedan gav en antydning till ökad produktivitet. Som tidigare nämnts visade Blok et al:s (2009) studie att medarbetares tillfredsställelse angående kommunikation och samarbete kan indikera högre uppskattad produktivitet. Van der Voordt (2004) talar även om att arbetstillfredsställelse korrelerar med uppskattad produktivitet.

Med ovanstående stycke i åtanke blickas det tillbaka till stycket som behandlar socialt stöd inom kommunikation. Enligt Eklöf (2017) kan socialt stöd bidra till ett ökad välmående, ökat arbetsengagemang och ökad produktivitet i arbetet. Eklöf (ibid) belyser även att det sociala stödet härstammar från kollegor i arbetet och chefer. Sveiby och Simons (2012) studie sammanfattar det hela genom att deras resultat talar för att den psykosociala arbetsmiljön, inräknat socialt stöd, kan indikera hur produktiv en medarbetare är. Den sammanfattande kopplingen blir därför att ett aktivitetsbaserat kontor kan indikera en bättre och effektivare kommunikation (Hetland & Keulemans, 2012) vilket kan bidra till ökad produktivitet. Den kommunikationen kan se ut på flera olika sett – korta interaktioner, informella samtal, emotionellt stödjande samtal samt kognitivt stödjande tips eller uppmaningar. I samband med att Lusa et al:s (2019) resultat talar för att ett godare socialt klimat samt högre socialt kapital (vilket kan indikera god och omfattande kommunikation) bidrog till högre arbetstillfredsställelse är relationen mellan god kommunikation och produktivitet tydligare. Om dessa faktorer infinner sig samtidigt finns det goda möjligheter till att det aktivitetsbaserade kontoret är kommunikationsfrämjande och på så sätt produktivitetshöjande. Med det sagt finns det däremot en del hinder som kan störa korrelationen negativt. Den psykosociala arbetsmiljön

består till största del av balansgången mellan resurser och krav. Om det inte finns en balans mellan dem är risken hög för en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö vilket tenderar att leda till minskad produktivitet. Det kan krasst sägas att organisationers främsta mål är att hushålla produktiva medarbetare som bidrar till likvid måluppfyllelse. Med tanke på att flertalet organisationer inkorporerar denna kontorstyp är det av stor vikt att förutsättningarna existerar kring ett gott kommunikationsklimat, vilket kan styrkas av Brunia et al. (2016). Om kontoret används som aktivitetsbaserat, alltså att medarbetare har möjlighet att välja arbetsmiljö efter aktivitet, finns en högre möjlighet att kommunicera.

6.4.3 Interaktioner och integritet

En del studiers respondenter såg det ökade antalet interaktioner som något positivt, vilket är rimligt under rätta förutsättningar. Ett antal studier påvisade dock att interaktioner gestaltades som negativt i det aktivitetsbaserade kontoret (De Been & Beijer, 2014; De Been, 2015; Brummelhuis et al., 2012; Keeling et al., 2015). Det framkommer att medarbetare inte är nöjda med sociala interaktioner, att de upplevs vara problematiska, att det fanns svårigheter att föra privata samtal och att det var svårt att kontrollera interaktionerna som uppstår på det aktivitetsbaserade kontoret. Gällande den tidigare redovisade forskningen kring integritet framkom det att det aktivitetsbaserade kontoret har färre möjligheter för självisolation (De Been et al., 2014), vilket kan stödjas av Sundstrom et al. (1980) studie där det framgick att möjligheten till isolation kan öka tillfredställelsen gällande interaktioner. De Been et al. (2015) påvisar även att det kan bero på bristen att ha privata samtal då det finns en chans att någon obehörig kan lyssna. Candido et al. (2016) talar även om att det kan bero på det individuella kontorets förutsättningar. I samband med att interaktioner ses som något negativt, då det istället blir en källa för störningar kontra en källa för produktivitetshöjande korta samtal, finns det kopplingar att dra kring integritet och interaktioner.

Det aktivitetsbaserade kontoret indikeras leda till ett ökat antal interaktioner då barriärerna är mindre (De Been et al., 2015; Lusa et al., 2019; Boutellier et al., 2008; Gorgievski et al., 2010) samt att rörligheten ökar bland medarbetarna (Keeling et al., 2015; Hoendervanger, 2018). Det medför både positiva och negativa risker. De negativa riskerna är de som nämns ovan gällande integritet, nämligen att bli störd, avbruten i sitt arbete och svårigheter att föra privata samtal. Om det ökade antalet interaktioner bidrar till dessa negativa effekter kring integritet finns det indikationer som talar för att produktiviteten blir lidande. Arbetet med planering och allokering

av zoner bör därför tas på stort allvar då det kan indikera hur väl medarbetarna kan prestera i sina arbeten. Brunia et al. (2016) Gerdenitsch et al. (2017) och Rolfös (2018a) resultat påvisar även att det individuella kontorets uppbyggnad avgör förutsättningar kring tillfredsställelse gällande kommunikation.

6.4.4 Övrigt

Samarbetet är svårt att bryta ner i beståndsdelar. Samtliga studier som visar på goda resultat redogör inte för någon specifik förklaringsmodell. Den indikation som finns är av Kim et al. (2016) där det framgår att svårigheten att finna sina kollegor bidrar till en upplevelse av sämre samarbete. Det är framförallt på grund av den ökade rörligheten samt att ingen har bestämda platser. Med resultatet i hand kan det endast spekuleras kring vad som har bidragit till ett gott samarbete. Forskarna har till viss del hänvisat till liknande resultat i tidigare studier där liknande resultat uppnåddes. I vissa studier har även syftet varit något annat än just samarbete, vilket kan bidra till att teoretiseringen ämnas till något annat. Det är även problematiskt att försöka analysera varför Taskin et al. (2019) studies nyanställda upplevs ha det svårare i socialiseringsfasen på grund av kontorstypen. Det kan eventuellt bero på svårigheten att finna kollegor eller den ökade rörligheten: dock är det enbart spekulationer.

Efter analysavsnittet rör det sig mot slutet av denna uppsats. I stycket nedan komprimeras ovanstående fynd. Syfte och frågeställningar besvaras i samband med att resultatet kort diskuteras.

7. Diskussion

7.1 Uppsatsens syfte

Syftet med denna litteraturstudie var att generera en kunskapssammanställning gällande kommunikativa aspekter inom aktivitetsbaserade kontor. De aspekter som har redogjorts för är kommunikation, samarbete och interaktioner. Resultatet har inledningsvis redovisats utan analys: analysen med sammankoppling av teorier och tidigare forskning redogjordes därefter. Valet gjordes då forskare och intresserade parter ska kunna läsa resultatets innehåll på ett översiktligt sätt. Frågeställningarna syftade till att besvara vad som händer när en organisation

flyttar till ett aktivitetsbaserat kontor, hur aspekterna skildras samt vilka förklaringsmodeller som används till de uppkomna fenomenen. Nedanstående text innehåller ingen källhänvisning då samtliga fenomen tidigare har redogjorts för under resultat och analys.

7.2 Frågeställning 1: införandet av ett aktivitetsbaserat kontor

Om en organisation inför aktivitetsbaserade kontor finns det indikationer på att kommunikation och interaktionerna kommer att öka. De främsta anledningarna är minskade fysiska barriärer och den ökade rörligheten bland medarbetare. Aktivitetsbaserade kontor innehåller vanligtvis dedikerade zoner för kommunikationsenliga ändamål, och om zonerna allokeras på ett bra sätt underlättas de kommunikativa aspekterna. Effekterna som det aktivitetsbaserade kontoret har på kommunikativa aspekter varierar. Det kan upplevas bra om kontoret tillgodoser de behov som finns kopplat till de olika zonerna. Det kan även upplevas negativt då chansen att bli störd ökar på grund av de minskade barriärerna och den ökade rörligheten bland medarbetare. Det kan även upplevas negativt då medarbetare överlag upplever det svårare att finna sina kollegor.

Det finns indikationer på att införandet av aktivitetsbaserade kontor har en god inverkan på samarbete. Dock är det svårt att presentera någon förklaringsmodell till fenomenet då uppsatsens studier inte presenterat någon. Tidigare kontorstyp kan indikera hur lyckad en flytt blir till ett aktivitetsbaserat kontor. Om flytten sker från cellkontor kan avskildhet bli en utmaning då möjligheten att dra sig undan blir påtagligt mindre. En flytt från ett öppet kontorslandskap kan få blandade effekter. Jämförelsevis finns det fler möjligheter att dra sig undan än tidigare vilket är positivt för integritet och produktivitet. Dock kommer det i regel bli svårare att finna sina kollegor då ingen har en fast arbetsplats jämfört med tidigare.

7.3 Frågeställning 2: skildrandet av kommunikativa aspekter

Uppsatsens empiri skildrar de kommunikativa aspekterna på olika sätt. Det aktivitetsbaserade kontoret upplevs till viss del inneha goda förutsättningar för att kommunicera effektivt samt att dela kunskap. Kommunikationen upplevs även som effektiv i en av studierna. Kopplingar dras till att tillfredställelsen med kommunikationen kan indikera hur produktiv en medarbetare uppskattar sig vara. Tillfredställelse med den fysiska arbetsmiljön kan antyda hur nöjd en medarbetare är med kommunikationen. Analysen drog därför kopplingar kring

kommunikationen, det sociala stödet- och den psykosociala arbetsmiljöns relation till produktivitet. Det framkommer även att vissa studiers medarbetare i aktivitetsbaserade kontor inte är lika nöjda med kommunikationen medarbetare i cell- och öppna kontorslandskap. De främsta anledningarna uppges vara oönskade interaktioner och det ökade avståndet till nära kollegor.

Interaktionerna upplevs vara höga mellan medarbetare, vilket dock kan antyda viss problematik i form av bristande integritet samt minskad produktivitet. Det upplevs även vara svårt att kontrollera interaktionerna i kontorsmiljön. Samarbete beskrivs som förekommande, men kan bli lidande på grund av svårigheten att finna den önskade samarbetspartnern och av icke-planerade interaktioner. Det framgår även att det aktivitetsbaserade kontoret kan antyda svårigheter för nyanställda då medarbetare ständigt är i rörelse och inte har en fast arbetsplats.

7.4 Frågeställning 3: Förklaringsmodeller till de uppkomna fenomenen

Förklaringarna är sammanfattat: färre fysiska barriärer, ökad rörlighet bland medarbetare, längre avstånd till kollegor, tidigare kontorstyp, personliga preferenser kring kommunikation, vilken typ av arbete en medarbetare har, möjlighet att dra sig undan, hur kontoret används av ockupanterna och hur kontorets layout ser ut. Som tidigare nämnt hade det varit fördelaktigt med utvecklade teorier kring samarbetet vilket tas upp i rekommendationer på vidare forskning.

7.5 Rekommendationer på vidare forskning

Under författandet av denna uppsats har det uppdagats vissa kunskapsluckor. Kunskapsluckorna har inget vetenskapligt underlag utan är en indikation som har uppfattats vid bearbetandet av empirin. Som tidigare nämnt teoretiserar inte forskarna kring varför samarbetet påverkas positivt. Denna aspekt tas upp med försiktighet då litteraturstudien är begränsad på just det fenomenet. Det kan vara så att tidigare studier har teoretiserat kring fenomenet, och att de förklaringsmodeller ses som vedertagna bland forskare inom denna disciplin. Däremot kan det utgå ifrån att den inte finns då den medtagna empirin talar för en brist på teorier kring ökat samarbete inom aktivitetsbaserade kontor. Om teorier saknas hade det varit gynnsamt med en studie som syftar till att undersöka detta fenomen mer på djupet, istället för att ta reda på om det ökar eller inte.

Det andra fenomenet som uppdagas är att nyanställda upplever svårigheter i kontorsmiljön. Det kan spekuleras kring att det beror på den ökade rörligheten och att ingen på arbetsplatsen har en bestämd plats. Nya medarbetare är i regel mer beroende av andra yrkesprofessionella då de tenderar att kunna bistå med hjälp om så önskas. Vanligtvis sker det med kollegan som en känner sig mest bekväm med, och det aktivitetsbaserade kontoret presenterar då svårigheter eftersom det kan vara mer komplicerat att etablera sig bland kollegorna. Det hade därför varit tillförande om en studie genomfördes med syftet att undersöka detta fenomen närmre.

7.6 Metoddiskussion

Xiao och Watson (2019) poängterar att "The Review Protocol" bör vara mer innehållsrikt i den mån att det liknas vid ett preliminärt abstract innehållandes syfte, frågeställningar, inklusionskriterier, sökningsstrategier och hur de uppkomna fynden ska analyseras. Den form av tidig kvalitetssäkring som har genomförts har framförallt skett i samråd med handledare, vilket kan liknas vid en enklare version av ovanstående procedur. Förarbetet hade behövt utvecklats vid exempelvis en masteruppsats eller en doktorsavhandling då det lägger grunden för hela studien. Med tanke på att denna uppsats är på grundnivå bedömer jag och handledare denna uppsats förarbete som adekvat.

En litteraturstudie bör innehålla minst två databaser inom datainsamlingen, vilket gör att det aktuella urvalet är på gränsen till minsta möjliga: med andra ord kan sökningen utföras med ett större antal träffar, vilket per automatik hade ökat chansen till mer relevant litteratur. Dock har hela 25 studier påträffats där relevanta fynd uppdagats. Med tanke på att en C-uppsats av denna storlek i regel har ett minimi-krav på 15 anses det att litteratursökningen är adekvat.

Valet att filtrera på ämnesområde har även genomförts vilket resulterade i att flest relevanta träffar fanns inom "Sociology". De kan på ett sätt göra det enklare för författaren att finna relevanta sökträffar, medan det på ett annat sätt kan förminska metodens reliabilitet då eventuellt relevanta studier inte uppdagas bland resultatet. Dock är det ett fullgott sätt att bedriva en litteraturstudie på så länge processen dokumenteras noggrant. I denna uppsats är så fallet vilket återges i samtliga bilagor.

Optimalt sett skulle sökningarna innehållit ytterligare sökord kopplade till samarbete och interaktioner. Detta uppdagades relativt sent i processen. Eftersom mångtalet studier redan hade uppdagats innehållandes relevanta fynd för studiens syfte gjordes en avvägning att inte genomföra fler sökningar. Enligt källor från studenter med god kännedom om antalet studier i C-uppsatser framgick det att 15 var minimum. Denna litteraturstudie innehåller sammanlagt 25 studier vilket gör att kvoten uppfylls.

Valet att förenkla sökningen till enbart ett par ord gjordes inte på grund av okunskap, då ett antal sökningar genomfördes innan med synonymer till office, bland annat "work space". Sökningarna ökade inte urval eller fynd. I retrospektiv hade det däremot varit mer reliabelt och korrekt om dessa ord fanns med i sökningen innehållandes booleska operatörer som exempelvis "OR" då sökningen inte hade påverkats.

Vid en av sökningarna uppkom det över 600 sökträffar (sökningen av relevanta dokument till en kunskapsammanställning), vilket gjorde att lästa abstracts gjordes selektivt med kriteriet att enbart läsa de studier där det tydligt framgick att studierna framställdes som relevanta. Relevansen avgränsades till titlar gällande aktivitetsbaserade kontor. Det sättet att genomföra urval på är inte ett optimalt då det enligt Forsberg och Wengström (2016) är problematiskt att enbart läsa titlar, då de i vissa fall är missvisande till studiens innehåll. Det är rekommenderat att minst läsa studiens abstract för att som läsare få en tydlig bild av vad studien innehåller och om den skall inkluderas i den aktuella uppsatsen.

Sökresultatet med över 600 träffar kunde ha bearbetats på ett mer optimalt sätt än det som gjordes. Med tanke på att 250–300 abstracts lästes finns det en risk att värdefull litteratur inte inkluderades på grund av missvisande titlar. Det gjordes därför en övervägning då de abstracts som lästes mot slutet inte stämde in alls med denna uppsats syfte. Med tanke på att sökresultatet sorterades på relevans kan det antas att de resterande resultaten inte var aktuella. Uppsatsens 25 studier kunde svara på syfte och frågeställningar vilket var det översiktliga målet.

En reliabilitetsrisk som uppdagades under uppsatsens författande var en studie som befann sig i en annan studies bakgrundsavsnitt. Med tanke på att forskare enbart läser titlar och abstracts vid litteratursökning finns det en risk att denna studie inte hade uppdagats om någon annan

forskare genomför denna metod som redovisas. En avvägning genomfördes dock, och med hjälp av de etiska forskningsprinciperna som tidigare nämnts, mer specifikt att all relevant empiri kopplat till studiens syfte bör tas med för att undvika bias.

Den sista studien som redovisas vid litteratursökningen erhöles via ett mejl från en av de ansvariga handledarna för denna uppsats. Det sättet att ”söka och erhålla” litteratur anser jag vara svårt att återskapa ur ett reliabilitetsperspektiv. Dock gjordes även här en avvägning gällande det etiska förhållningssättet då samtliga relevanta studier bör redogöras för i litteraturstudien. Med det sagt räknades den erhållna studien in som potentiell relevant empiri.

Idealt sett ska den genomförda kvalitetsgranskningen bedrivas av minst två parter. Anledningen är strävan att undvika bias på ett högre plan från forskarnas sida (SBU, 2020b). Det kan finnas risker för att den tolkning som genomförts av den ensamme forskaren inte är realistiska. Det är tämligen svårt att uttala sig om huruvida ens egna tolkningar är bra nog då det är en subjektiv fråga som innehåller ett subjektivt svar. För att motverka det här har noggrannhet varit en viktig utgångspunkt vid bearbetning av samtliga studier. Det gäller både vid kvalitetssäkring- och vid tolkning av resultaten.

7.7 Övriga tankar

Det hade varit optimalt att diskutera studiernas kvalitet mer än vad som görs, då det är vanligt i litteraturstudier. Dock har samtliga studier varit publicerade och värderats med en medel-hög kvalitet under granskning: därför har det inte funnits något konkret behov. Det skulle varit intressant att tydliggöra vilka branscher de olika studierna har genomförts i. Det hade eventuellt kunnat leda till andra indikationer. Samtliga studiers organisationer arbetar dock med kunskapsarbete, vilket gör det någorlunda likgiltigt.

8. Slutsatser

Med facit i hand är det svårt att dra någon slutsats kring aktivitetsbaserade kontors inverkan på kommunikativa aspekter förutom att de påverkas. Resultaten indikerar både positiva- och negativa följder beroende på flertalet variabler. På ett sätt uppnås dock syftet med studien då

det ska vara en kunskapssammanställning. Med ovanstående samlad empiri med tillhörande analys genererar denna uppsats en form av karta för organisationer och forskare som verkar inom området "Aktivitetsbaserade kontor". Uppsatsens resultat kan även öppna upp kring vad olika kontorstyper bidrar till i arbetssammanhang. På ett sätt skulle det kunna argumenteras för att det spelar en betydande roll då kontoret kan liknas vid den arena där spelet om marknadsandelar äger rum. Organisationens potential kan till viss del bestämmas på grund av vilka förutsättningar som finns kontorsmässigt: det kan därför indikeras att kontoret är en viktig byggsten för organisationer. Det kan finnas risker för att tolkningen av de inkluderade studierna är skev, då jag som tredjehands-tolkare (1. Respondent 2. Forskare 3. Kunskapssammanställare) är en bit ifrån förstahandsinformationen samt att samtliga studier är på engelska. Optimalt sätt skulle en sakkunnig ta en titt på arbetet för att se om det verkar rimligt. I retrospektiv anser jag däremot att mina tolkningar och översättningar är adekvata och att de applicerade teorierna bidrar till en ökad förståelse inom detta arbetsvetenskapliga område.

Källförteckning

* = studier från resultat.

*Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P. & Janssen, I. (2011) An End-user's Perspective on Activity-based Office Concepts. *Journal of Corporate Real Estate, Vol. 13 (2)*, pp. 122–135.

Arbetsmiljöverket. (2020) *Olika typer av kontorslokaler*. Hämtad 2020-04-20 från: <https://www.av.se/inomhusmiljo/lokaler-och-arbetsutrymme/lokalernas-storlek/olika-typer-av-kontorslokaler/#4>

Backhouse, A., & Drew, P. (1992). The design implications of social interaction in a workplace setting. *Environment and planning B: planning and design, Vol. 19(5)*, pp. 573-584.

*Berthelsen, H., Muhonen, T., & Toivanen, S. (2018). What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia? *Journal of Corporate Real Estate, Vol. 20(4)*, pp. 230-243.

Blok, M., De Korte, E. M., Groenesteijn, L., Formanoy, M., & Vink, P. (2009). The effects of a task facilitating working environment on office space use, communication, concentration, collaboration, privacy and distraction. *In Proceedings of the 17th World Congress on Ergonomics (IEA 2009), 9-14 August 2009, Beijing, China. International Ergonomics Association.*

*Blok, M. M., Groenesteijn, L., Schelvis, R., & Vink, P. (2012). New ways of working: does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes? *Work, Vol. 41(Supplement 1)*, pp. 2605-2610.

*Boutellier, R., Ullman, F., Schreiber, J., & Naef, R. (2008). Impact of office layout on communication in a science-driven business. *R&D Management, Vol. 38(4)*, pp. 372-391.

Brookes, M. J., & Kaplan, A. (1972). The office environment: Space planning and affective behavior. *Human factors*, Vol. 14(5), pp. 373-391.

*Brunia, S., De Been, I., & van der Voordt, T. J. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 18(1), pp. 30.

*Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijs-Perree, M. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, Vol. 23(1), pp. 36-49.

*Candido, C., Thomas, L., Haddad, S., Zhang, F., Mackey, M., & Ye, W. (2019). Designing activity-based workspaces: satisfaction, productivity and physical activity. *Building Research & Information*, Vol. 47(3), pp. 275-289.

*Cleary, N., Worthington-Eyre, H., & Marinelli, P. (2010). More Flex in the City: A case study from Brisbane of spreading the load in the office and on the road. In Australasian transport research forum (ATRF), 33rd, 2010, Canberra, ACT, Australia.

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

Davis, T. R. (1984). The influence of the physical environment in offices. *Academy of management review*, Vol. 9(2), pp. 271-283.

*De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, Vol. 12(2), pp. 142-157.

*De Been, I., Beijer, M., & Den Hollander, D. (2015, June). How to cope with dilemmas in activity based work environments-results from user-centred research. In *Conference paper 14th EuroFM Research Symposium. EuroFM research papers* (pp. 1-10).

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building research & information*, Vol. 47(4), pp. 468–479.

Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016) *Att göra systematiska litteraturstudier: Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. Stockholm: Natur & Kultur.

*Gerdenitsch, C., Korunka, C., & Hertel, G. (2018). Need–supply fit in an activity-based flexible office: a longitudinal study during relocation. *Environment and Behavior*, Vol. 50(3), pp. 273-297.

Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking spaces: A source of social support for independent professionals. *Frontiers in psychology*, Vol. 7, pp. 581.

*Gorgievski, M. J., van der Voordt, T. J., van Herpen, S. G., & Akkeren, S. V. (2010). After the fire: New ways of working in an academic setting. *Facilities*, Vol. 28(3-4), pp. 206-224.

*Göçer, Ö., Göçer, K., Ergöz Karahan, E., & İlhan Oygür, I. (2018). Exploring mobility & workplace choice in a flexible office through post-occupancy evaluation. *Ergonomics*, Vol. 61(2), pp. 226–242.

*Haapakangas, A., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & Jahncke, H. (2019). The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands—A controlled intervention with repeated follow-up. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 66, 101341.

*Haapakangas, A., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & Jahncke, H. (2018). Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: The role of environmental perceptions and workspace use. *Building and Environment*, Vol. 145, pp. 115-124.

Hua, Y., Loftness, V., Heerwagen, J. H., & Powell, K. M. (2011). Relationship between workplace spatial settings and occupant-perceived support for collaboration. *Environment and Behavior*, Vol. 43(6), pp. 807-826.

Greene, C., & Myerson, J. (2011). Space for thought: designing for knowledge workers. *Facilities*, Vol. 29(1/2), pp. 19-30.

*Hoendervanger, J. G., Ernst, A. F., Albers, C. J., Mobach, M. P., & Van Yperen, N. W. (2018). Individual differences in satisfaction with activity-based work environments. *PloS one*, Vol. 13(3), e0193878-e0193878.

Karasek R, Theorell T (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York: Basic books.

*Keeling, T., Clements-Croome, D., & Roesch, E. (2015). The effect of agile workspace and remote working on experiences of privacy, crowding and satisfaction. *Buildings*, Vol. 5(3), pp. 880-898.

*Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. *Building and Environment*, Vol. 103, pp. 203-214.

Lasalle, J. L. (2012). *Activity based working*. Hämtad 2020-05-20 från: <http://www.jll.com.au/australia/en-au/Documents/jll-au-activity-based-working-2012.pdf>

Lennér-Axelsson, B., & Thylefors, I. (2018). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.

*Lusa, S., Käpykangas, S. M., Ansio, H., Houni, P., & Uitti, J. (2019). Employee Satisfaction With Working Space and Its Association With Well-Being—A Cross-Sectional Study in a Multi-Space Office. *Frontiers in Public Health*, Vol. 7, pp. 358.

*Mache, S., Servaty, R., & Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, Vol. 15(1), pp. 1-11.

Marouf, L. N. (2007). Social networks and knowledge sharing in organizations: a case study. *Journal of knowledge management*, Vol. 11(6), pp. 110-125.

Medik, V. L., & Stettina, C. J. (2014). Towards responsible workplace innovation: The rise of NWW in public knowledge organizations and their impact on governance. In 2014 *International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE)* (pp. 1-9). IEEE.

Myerson, J., & Ross, P. (2006). *Space to work: New office design*. Laurence King Publishing.

Nijp, H. H., Beckers, D. G., van de Voorde, K., Geurts, S. A., & Kompier, M. A. (2016). Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology international*, Vol. 33(6), pp. 604–618.

Prisma. (2020). *Prisma FLOW-diagram*. Hämtad 2020-05-26 från: <http://prisma-statement.org/PRISMAStatement/FlowDiagram.aspx>

*Robertson, M. M., Huang, Y. H., O'Neill, M. J., & Schleifer, L. M. (2008). Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers. *Applied ergonomics*, Vol. 39(4), pp. 482-494.

*Rolfö, L. V. (2018a). Relocation to an activity-based flexible office—Design processes and outcomes. *Applied ergonomics*, Vol. 73, pp. 141-150.

Rolfö, L. V. (2018b). Activity-based Flexible Office work environments. Design and implementation processes and outcomes. *Stockholm: KTH Royal Institute of Technology (TRITA-CBH-FOU, 2018: 52)*.

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

Rybczynski, W. (1986). *Home: A short history of an idea* (Vol. 10). New York: Penguin.

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering [SBU] (2020a) *Om oss*. Hämtad 2020-05-11 från: <https://www.sbu.se/sv/om-sbu/>

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering [SBU]. (2020b) *Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården en handbok*. Stockholm: SBU.

Scopus. (2020). *Startsida*. Hämtad 2020-04-10 från: <https://www.elsevier.com/solutions/scopus>

Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *Bell system technical journal*, Vol. 27(3), pp. 379-423.

Stone, P. J., & Luchetti, R. (1985). Your office is where you are. *Harvard Business Review*, Vol. 63(2), pp. 102-117.

Sundstrom, E. , Burt, R.E. and Kamp, D. (1980) Privacy at work: architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 23, pp. 101-117.

Sveiby, K. E., & Simons, R. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work—an empirical study. *Journal of knowledge Management*, Vol. 6(5), pp. 420-433.

*Søiland, E., & Hansen, G. K. (2019). Ideas or reality? Flexible space—flexible people?. *Intelligent Buildings International*, Vol. 11(3-4), pp. 145-157.

*Taskin, L., Parmentier, M., & Stinglhamber, F. (2019). The dark side of office designs: towards de-humanization. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 34(3), pp. 262-284.

*ten Brummelhuis, LL., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. *Psicothema*, Vol. 24(1), pp. 113-120.

Van Der Voordt, T. J. (2004). Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 6(2), pp. 133-148.

Vos, P., & Voordt, T. V. D. (2002). Tomorrow's offices through today's eyes: Effects of innovation in the working environment. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 4(1), pp. 48-65.

Web of Science. (2020). *Startsida*. Hämtad 2020-04-15 från:
<https://clarivate.com/webofsciencelgroup/solutions/web-of-science/>

Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work—towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, Vol. 60(4), pp. 467-486.

*Wohlers, C., & Hertel, G. (2018). Longitudinal Effects of Activity-Based Flexible Office Design on Teamwork. *Frontiers in psychology*, Vol. 9, 2016.

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, Vol. 39(1), pp. 93-112.

Bilaga 1

Tabell Sökhistorik

Datum	Databas	Sökord	Antal träffar	Lästa abstracts	Urval
2020-04-15/16	Scopus	1. flex AND office AND communication AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , " SOCI")) <i>Sorterad på relevans</i>	122	122	9
2020-04-16	Web of Science	2. (((TS=("ABW" OR "Activity-Based" OR "Activity Based" OR "Flex")) AND TI=("communication")))) <i>Sorterad på relevans</i>	63	63	2
2020-04-17/20	Scopus	3. abw OR "activity based" OR "activity-based" AND office AND communication AND (LIMIT-TO (SUBJAREA,"SOCI")) <i>Sorterad på relevans</i>	248	248	10
2020-04-22	Web of Science	4. ALL=("activity based") AND ALL=(communication) AND ALL=(office) <i>Sorterad på relevans</i>	29	29	3
2020-04-22	Scopus	5. Relaterade dokument till: "The effects of moving into an activity-based office on communication,	139	139	11

		social relations and work demands – A controlled intervention with repeated follow-up” <i>Sökning bland resultaten: activity-based</i>			
2020-05-04	Scopus	6. Relaterade document till: “Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review.	726	250-300	6
2020-05-05	Researchgate	7. Iris De Been: Publicerade verk	12	10	1
2020-05-05	Researchgate	8. Michelle M Robertson: Publicerade verk	33	33	1
2020-05-06	Researchgate	9. Trevor Keeling: Publicerade verk	5	5	1
2020-05-06	Researchgate	10. Lieke L ten Brummelhuis: Publicerade verk	14	14	1
2020-05-06	Wiley Online Library	11. Impact of office layout on communication in a science-driven business	1	1	1

2020-04-09	Gmail	<p>12. Email från handledare innehållande “The impact of the ‘open’ workspace on human collaboration.”</p>	1	1	1

Bilaga 2

Tabell Relevanta studier

Datum	Databas	Studie	Författare	Nr
2020-04-15	Scopus	The dark side of office designs: towards de-humanization	Taskin, L., Parmentier, M., Stinglhamber, F. 2019	1.5
2020-04-15	Scopus	Relocation to an activity-based flexible office – Design processes and outcomes	Rolfö, L.V. 2018	1.13
2020-04-16	Scopus	Perceptions of performance and satisfaction after relocation to an activity-based office	Rolfö, L., Eklund, J., Jahncke, H. 2018	1.18
2020-04-16	Scopus	Choosing where to work at work–towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices	Wohlers, C., Hertel, G. 2017	1.30
2020-04-16	Scopus	More Flex in the City: A case study from Brisbane of spreading the load in the office and on the road	Cleary, N., Worthington-Eyre, H., Marinelli, P. 2010	1.90
2020-04-16	Scopus	Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types	Bodin Danielsson, C., Bodin, L. 2009	1.99
2020-04-16	Scopus	Less need to be there: Cross-level effects of work practices that support work-life flexibility and enhance group processes and group-level OCB	Van Dyne, L., Kossek, E., Lobel, S. 2007	1.105
2020-04-16	Web of Science	The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands - A controlled intervention with repeated follow-up	Haapakangas, Annu; Hallman, David M.; Mathiassen, Svend Erik; et al. 2019	2.1

2020-04-16	Web of Science	Activity-based flexible office Exploring the fit between physical environment qualities and user needs impacting satisfaction, communication, collaboration and productivity	Zamani, Zahra; Gum, Dawn 2019	2.20
2020-04-17	Scopus	Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: The role of environmental perceptions and workspace use	Haapakangas, A., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E., Jahncke, H. 2018	3.2
2020-04-17	Scopus	Policies in Activity-based Flexible Offices -‘I am sloppy with clean-desking. We don’t really know the rules.’	Babapour Chafi, M., Rolfö, L. 2019	3.3
2020-04-17	Scopus	Appropriation of an activity-based flexible office in daily work	Babapour, M., Karlsson, M.A., Osvalder, A.-L. 2018	3.6
2020-04-17	Scopus	Apartments and offices: How to satisfy both planners and users?	Heidmets, M.E., Durmanov, V.Y.U., Liik, K.A. 2019	3.12
2020-04-17	Scopus	Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work	MacHe, S., Servaty, R., Harth, V. 2020	3-15
2020-04-17	Scopus	From office design to development of work practices: What implications for work collectives? [De l'aménagement des bureaux à la transformation des modes de travail : quelles répercussions collectives ?]	Ianeva, M., Ciobanu, R., Vacherand-Revel, J. 2017	3.17
2020-04-17	Scopus	Choosing where to work at work–towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices	Wohlers, C., Hertel, G. 2017	3.25
2020-04-17	Scopus	Who talks to whom about what? How interdisciplinary communication and knowledge of expertise distribution improve in integrated R&D labs	Heinzen, M., Cacciatori, E., Zoller,	3.39

			F.A., Boutellier, R. 2018	
2020-04-17	Scopus	Office employee satisfaction: the influence of design factors on psychological user satisfaction	Kwon, M., Remøy, H. 2019	3.40
2020-04-20	Scopus	Exploring mobility & workplace choice in a flexible office through post-occupancy evaluation	Göçer, Ö., Göçer, K., Ergöz Karahan, E., İlhan Oygür, I. 2018	3.42
2020-04-22	Web of Science	Longitudinal Effects of Activity-Based Flexible Office Design on Teamwork	Wohlers, Christina; Hertel, Guido 2018	4.1
2020-04-22	Web of Science	The Relation Between Activity-Based Work Environments and Office Workers' Job Attitudes and Vitality	Wohlers, Christina; Hartner-Tiefenthaler, Martina; Hertel, Guido 2017	4.8
2020-04-22	Web of Science	Flexibility in use Switching behaviour and satisfaction in activity-based work environments	Hoendervanger, Jan Gerard; De Been, Iris; Van Yperen, Nico W.; et al. 2016	4.12
2020-04-22	Scopus	From fading novelty effects to emergent appreciation of Activity-based Flexible Offices: Comparing the individual, organisational and spatial adaptations in two case organisations	Babapour, M. 2019	5.4
2020-04-22	Scopus	Employee Satisfaction With Working Space and Its Association With Well-Being—A Cross-Sectional Study in a Multi-Space Office	Lusa, S., Käpykangas, S.M., Ansio, H., Houni, P., Uitti, J. 2019	5.5
2020-04-22	Scopus	What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia?	Berthelsen, H., Muhonen, T., Toivanen, S. 2018	5.6
2020-04-24	Scopus	Need–Supply Fit in an Activity-Based Flexible Office: A Longitudinal Study During Relocation	Gerdenitsch, C., Korunka, C., Hertel, G. 2018	5.15

2020-04-29	Scopus	Designing activity-based workspaces: satisfaction, productivity, and physical activity	Candido, C., Thomas, L., Haddad, S., Mackey, M., Ye, W. 2019	5.17
2020-04-29	Scopus	Feel well and do well at work: A post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape	Cobaleda Cordero, A., Babapour, M., Karlsson, M. 2019	5.21
2020-04-30	Scopus	Ideas or reality? Flexible space–flexible people?	Søiland, E., Hansen, G.K. 2019	5.36
2020-04-30	Scopus	Individual differences in satisfaction with activity-based work environments	Hoendervanger, J.G., Ernst, A.F., Albers, C.J., Mobach, M.P., Van Yperen, N.W. 2018	5.38
2020-04-30	Scopus	The mindset of activity-based working	Skogland, M.A.C. 2017	5.46
2020-04-30	Scopus	Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need based approach	Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., Weijs-Perree, M. 2019	5.47
2020-05-04	Scopus	Evaluating the effect of new working practices on office space usage in Hong Kong	Jayantha, W.M., Oladinrin, O.T. 2019	5.94
2020-05-04	Scopus	Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases	Brunia, S., De Been, I., van der Voordt, T.J.M. 2016	6.19
2020-05-04	Scopus	New ways of working: Does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes?	Blok, M.M., Groenesteijn, L., Schelvis, R., Vink, P. 2012	6.60
2020-05-04	Scopus	The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support	De Been, I., Beijer, M. 2014	6.70

2020-05-05	Scopus	After the fire: New ways of working in an academic setting	Gorgievski, M.J., van der Voordt, T.J.M., van Herpen, S.G.A., van Akkeren, S. 2010	6.93
2020-05-05	Scopus	Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health	Kim, J., Candido, C., Thomas, L., de Dear, R. 2016	6.135
2020-05-05	Scopus	Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees	Danielsson, B.C., Bodin, L. 2008	6.614
2020-05-06	Researchgate	How to cope with dilemmas in activity based work environments: results from user-centred research	De Been., Beijer., Den Hollander 2015	7.5
2020-05-06	Researchgate	Flexible Workspace Design and Ergonomics Training: Impacts on the Psychosocial Work Environment, Musculoskeletal Health, and Work Effectiveness Among Knowledge Workers	Robertson., Huang., O'Neill., Schleifer. 2008	8.17
2020-05-06	Researchgate	The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction	Keeling., Clements-Crome., Roesch 2015	9.3
2020-05-06	Researchgate	Do New Ways of Working Foster Work Engagement?	Ten Brummelhuis., B Bakker., Hetland., Keulemans 2012	10.9
2020-05-06	Reserachgate	Impact of office layout on communication in a science-driven business	Boutellier., Ullman, Schreiber, Naef 2008	11.1
2020-04-09	Gmail	The impact of the 'open' workspace on human collaboration	Bernstein., Turban., 2018	12.1

Bilaga 3

Tabell Kunskapssammanställningar

Datum	Databas	Sökord	Studie	Författare Årtal
2020-04-15	Scopus	flex AND office AND communication AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOC"))	The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature	de Croon, E.M., Sluiter, J.K., Kuijer, P.P.F.M., Frings-Dresen, M.H.W.
2020-04-17	Scopus	abw OR "activity based" OR "activity-based" AND office AND communication AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOC"))	Office concepts: A scoping review	Gjerland, A., Søiland, E., Thuen, F.
2020-04-22	Web of Science	ALL=("activity based") AND ALL=(communication) AND ALL=(office)	Working conditions in innovative office concepts under health-relevant and ergonomic aspects	Fincke, I.; Harth, V.; Mache, S.
2020-04-22	Web of Science	ALL=("activity based") AND ALL=(communication) AND ALL=(office)	Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review	Engelen, Lina; Chau, Josephine; Young, Sarah; et al.
2020-04-29	Scopus	5.Relaterade dokument till: "The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands – A controlled intervention with repeated follow-up" <i>Sökning bland resultaten: activity-based</i>	Office design and health: A systematic review	Richardson, A., Potter, J., Paterson, M., (...), Reid, K., McChesney, J.

Bilaga 4

Tabell Studier av blandad metod

Författare Årtal	Tidskrift Titel	Syfte	Metoder Urval Eventuellt Bortfall	Resultat	Kvalitetsg ranskning
Taskin, L., Parmentier, M., Stinglhamber, F. 2019	New Technology Work and Employment - The dark side of office designs: towards de- humanization	Syftet är att skapa en större förståelse kring varför kontorsdesign kan ha negativa följder.	Kvantitativa frågeformulär på tre organisationer (n=534). Kvalitativa semi-strukturerade intervjuer (n=12).	Nya medarbetare har svårare att socialisera sig på arbetsplatsen.	Medel
Rolfö, L., Eklund, J., Jahncke, H. 2018	Ergonomics 61(4):1-37 - Perceptions of performance and satisfaction after relocation to an activity- based office	Syftet var att utforska hur fysiska arbetsförhållanden, användning av kontoret, kommunikation, integritet, arbetstillfredsställelse och upplevd produktivitet påverkas vid en flytt till ett aktivitetsbaserat kontor från ett öppet kontor.	Kvantitativa enkäter (n=364). Gruppintervjuer (n=20. Individuella intervjuer (n=26). Observationer på morgonen, lunch och på eftermiddagar (kontrollera arbetsstationers ledighet).	Ingen skillnad gällande enkelheten att interagera. Ingen skillnad kring kommunikation förutom tillfredsställelsen. Det var svårare att få tag på medarbetare än innan då tid spenderades till att leta upp dem. Det var även svårt att finna kollegor då mer tid spenderades på samarbete i samband med att det var dåligt med utrymmen till det. Kommunikationen berodde en del på hur enkelt det var att hitta sina önskade	Medel- Hög

				kollegor.	
Göcer, Ö. Göcer, k. Karahan, E & Oygur, I 2018	Ergonomics Volume 61, 2018 - Issue 2 - Exploring mobility & workplace choice in a flexible office through post- occupancy evaluation	Syftet var att utforska valen angående arbetsplatser samt rörelsemönster i aktivitetsbaserade kontor. Det ska även undersökas kring preferenser, drivkrafter, uppskattad arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse samt identitet bland medarbetarna.	Streckkods/ISBN-kods-scanning för att få en visuell representation över rörligheten (n=25). Kvantitativa enkäter (n=394). Informella intervjuer och observationer under en 10-dags period.	Kommunikationen upplevdes öka i de nya aktivitetsbaserade kontoren.	Medel
Rolfö, L.V. 2018	Applied Ergonomics Volume 73 - Relocation to an activity-based flexible office – Design processes and outcomes	Syftet var att identifiera faktorer kring design- och implementeringssprocessen kan bidra till upplevd produktivitet och arbetsmiljöstillfredsställelse i aktivitetsbaserade kontor.	Semi-strukturerade intervjuer (n=29). Kvantitativa enkäter (n=28).	Upplevd produktivitet ökade individuellt, utanför team. Ökat kunskapspridande utanför team. Förbättrad kommunikation på grund av ökade informella träffar. Minskade störningsmoment. Bättre relationer med de utanför team och ökade interaktioner och samarbete.	Medel

Gerdenitsch, Korkunka & Hertel 2017	Environment and Behavior 50(3) - Fit in an Activity-Based Flexible Office: A Longitudinal Study During Relocation	Syftet var att vid tre tillfällen undersöka hur medarbetares efterfrågan ser ut i relation till ett aktivitetsbaserat kontors utbud. Det som undersöktes var integritet, interaktioner samt arbetstillfredställelse. Det var en flytt från cell- till aktivitetsbaserat kontor.	Mätningar vid tre tillfällen. 4 månader innan flytt, direkt efter kontorsflytten och 7 månader efter kontorsflytten. Enkät vid de tre tillfällena (n=47). Mätningar varje dag under en 5-dagsperiod vid de tre mättillfällena. (n=46).	Medarbetarna ansåg att deras behov uppfylldes mer under tiden i det nya kontoret. Distraktioner misnacke även med tiden. Arbetstillfredställelse och interaktioner utanför team kopplades till de som upplevde att kontoret uppfyllde deras behov.	Hög
Søiland & Hansen, 2019	Intelligent Buildings International Volume 11, 2019 Issue 3-4 - Ideas or reality? Flexible space - flexible people?	Syftet var att undersöka hur flexibilitetsstrategier inom kontorsdesign påverkar kunskapsarbetare i det dagliga arbetet.	Data från en etnografisk fältstudie. Kvalitativa gruppintervjuer (n=42). Djupintervjuer (n=5). Intervjuer med projektansvariga och arkitekten (n=framgångsrika). Strategiska dokument, rapporter och presentationer.	Medarbetarna ansåg att den öppnaheten bidrog till bättre samarbete. Närmare avstånd till kollegor bidrog till ökat utbyte av information.	Medel
Gorgievski, van der Voordt, van Herpen & Akkeren (2010)	Facilities 28(3-4):206-224 - After the fire: New ways of working in an academic setting	Syftet är att redogöra för en studie från en flytt till aktivitetsbaserat kontor för att sedan sprida	Kvantitativ enkät (n=266). Ifyllnad av dagbok vid tre separata tillfällen (n=83).	Det nya kontoret uppfattas vara bra för att interagera med kollegor.	Medel

		resultatet så att andra kan dra lärdom av det.			
Boutellier, R., Ullman, F., Schreiber, J., & Naef, R. (2008).	R&D Management Volume 38, Issue 4 - Impact of office layout on communication in a science-driven business	Syftet var att jämföra två skilda kontorsmiljöer inom samma organisation. Det som undersöktes var kommunikation.	Observationer med målet att kvantifiera face-to-face interaktioner under sammanlagt 120 timmar i ett cellkontor och ett aktivitetsbaserat kontor. Mer än 2000 kommunikationsmoment uppmättes sammanlagt.	Tre gånger mer kommunikation i aktivitetsbaserade kontor, minskad längd på samtal i aktivitetsbaserade kontor, mer tid utan att kommunicera, majoriteten av kommunikationen ägde rum vid arbetsplatser	Medel-Hög
De Been., Beijer., Den Hollander 2015	Conference: European Facility Management Conference 2015 - How to cope with dilemmas in activity based work environments: results from user-centred research.	Syftet var att identifiera faktorer som kan förklara för- och nackdelar med det aktivitetsbaserade kontoret.	Kvantitativa enkäter (n=2377). Gruppintervjuer (n=271).	Kommunikation med de närmsta kollegorna minskar. Kunskapsdelandet ökar och ses som positivt. De träffar på fler kollegor än innan. Mer interaktioner. Vissa upplever problem gällande privata samtal. Relationer med närmsta kollegor blir lidande	Hög

Bilaga 5

Tabell Studier med kvalitativ metod

Författare Årtal	Tidskrift Titel	Syfte	Metod Urval och Bortfall	Resultat	Kvalitetsg ranskning
Wohlers, C. & Hertel, G. 2018	Front Psychol. 2018; 9 - Longitudinal Effects of Activity- Based Flexible Office Design on Teamwork	Syftet var att undersöka det aktivitetsbaserade kontoret kopplat till kommunikation, sammanhållning och samarbete.	Longitudinell design med tre olika mätillfällen med intervjuer (n=26) under en 2.5 års period. 4 veckor efter flytten, 1 år efter flytten och 30 månader efter flytten.	Samarbete utanför arbetslagen ökade med tiden i det aktivitetsbaserade kontoret.	Medel

Bilaga 6

Tabell Studier med kvantitativ metod

Författare Årtal	Tidskrift Titel	Syfte	Metod Urval och Bortfall	Resultat	Kvalitetsgranskning
Haapakangas, M-Halman, Mathiassen & Jahncke, 2019	Journal of Environmental Psychology Volume 66 - The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands – A controlled intervention with repeated follow-up	Syftet var att undersöka effekterna av att flytta till ett aktivitetsbaserat kontor. Effekterna som undersöktes var tillfredsställelse med kommunikationen, sociala relationer (socialt stöd), och krav.	Kvantitativ enkät (n=331) mättes vid tre tillfällen. En 3 månader efter flytten och den andra 12 månader efter flytten.	Det upplevs svårare att finna kollegor i det aktivitetsbaserade kontoret. Dessa problem kan påverka kommunikation negativt samt den sociala gemenskapen. Det upplevs mer negativt med en flytt om en har ett eget kontor innan.	Medel-Hög
Haapakangas, M-Halman, Mathiassen & Jahncke, 2018	Building and Environment Volume 145 - Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: The role of environmental perceptions and workspace use	Syftet var att fånga uppfattningar och kartlägga användandet av det aktivitetsbaserade kontoret. Detta ska sedan kopplas till uppskattad produktivitet och hälsa för att	Kvantitativt frågeformulär 12 månader efter flytten (n=239).	Respondenterna var nöjda med kommunikation. Uppskattad tillfredsställelse med kommunikation kopplas till relationer med kollegor. Det kopplas sedan till välmående.	Medel

		identifiera viktiga aspekter.			
Mache, Servaty & Harth 2020	Journal of Occupational Medicine and Toxicology 15 (1) - Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work	Syftet var att analysera effekterna av att flytta till ett aktivitetsbaserat kontor gällande arbetsförhållanden, stress och återhämtning.	Kvantitativa enkäter vid före flytten, 3 månader efter och 12 månader efter flytten (n=71).	Samarbete, och tillfredsställelse med kommunikationen ökade.	Medel-Hög
Lusa, Käpykangas, Ansio, Houni & Uittu. 2019	Brief research report article Front. Public Health, 26 November 2019 - Employee Satisfaction With Working Space and Its Association With Well-Being—A Cross-Sectional Study in a Multi-Space Office	Syftet var att utforska om arbetstillfredsställelse i aktivitetsbaserade kontor kan kopplas till socialt välmående och tillfredsställelse angående arbetsmiljön.	Kvantitativa enkäter (n=91).	De med hög arbetstillfredsställelse kopplades uppleva god social atmosfär och det samma gällde motsatsen.	Medel

Berthelsen, Muhonen & Toivanen 2018	Journal of Corporate Real Estate ISSN: 1463-001X - What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia?	Syftet var att belysa vikten av kontorets koppling till den psykosociala arbetsmiljön genom att analysera en organisation innan- och efter ett aktivitetsbaserat kontor.	Kvantitativ enkät 3 månader innan flytten och 9 månader efter (n=200).	Den sociala gemenskapen minskade. Det sociala stödet minskade. Lägre arbetstillfredsställelse registrerades. Inga aspekter inom arbetsmiljö/fysiskt/psykiskt förbättrades efter flytten.	Medel
Candido, Thomas, Haddad, Zhang, Mackey & Ye 2018	Building Research & Information Volume 47, 2019 Issue 3 - Designing activity-based workspaces: satisfaction, productivity, and physical activity	Syftet var att utöka kunskapen kring aktivitetsbaserade kontors inverkan. Flytt från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserade.	Kvantitativ enkät (n=896).	De aktivitetsbaserade kontorens möjligheter för samarbete och interaktioner med kollegor.	Medel-Hög
Hoendervan ger, J.G., Ernst, A.F., Albers, C.J., Mobach, M.P., Van	PLoS ONE 13(3) - Individual differences in satisfaction with activity-	Syftet var att undersöka hur arbetstillfredsställelse i aktivitetsbaserade kontor kopplas till job-	Kvantitativa enkäter från sju organisationer (n=551).	De som uppskattade eget ansvar, sociala interaktioner, rörlighet ansåg att det var bra. De som gillade	Medel-Hög

Yperen, N.W. 2018	based work environments	typ och psykologiska behov.		avskidlhet ansåg det inte som bra.	
Budie, B. Appel- Meulenbroe k, R. Kemperman, A. Weijs- Perree, M. 2019	International Journal of Strategic Property Management 2019 V olume 23 I ssue 1 - Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach	Syftet var att undersöka arbetstillfredstäl lelse och uppfattningar om arbetsmiljön i aktivitetsbaserade kontor.	Kvantitativa enkäter (n=322).	De som ansåg att kommunikation var viktigt var nöjda med interaktionerna på kontoret. Ökad kommunikation. Det är bara uppskattat av de som värde sätter det dock.	Medel
Blok, Groenesteijn , Schelvis & Vink. 2012	Work 41:507 5-5080 - New ways of working: Does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes?	Syftet var att arbetsmönster och arbetssätt på en organisation som flyttade från cellkontor till ett aktivitetsbaserat.	Kvantitativa enkäter till tre olika avdelningar n=73).	Kunskapsdelandet minskade. Samarbete och arbetstillfredställe lse förändrades ej. Oplanerade interaktioner ökade.	Medel
De Been, I & Beijer, M. 2014	Journal of Facilities Management ISSN: 1472- 5967 - The influence of	Syftet var att om undersöka huruvida kontorstyp påverkar tillfredställelse	Kvantitativa enkäter med respondenter från olika kontorsmiljöer (n=11 799).	Produktivitet, koncentration och integritet uppskattades vara lägre i aktivitetsbaserade	Medel-Hög

	office type on satisfaction and perceived productivity support	gällande kontorsmiljön och stöd för produktivitet.		kontor. De var dock mer nöjda med kommunikationen	
Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016)	Building and Environment Volume 103 - Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health.	Syftet var att undersöka hur aktivitetsbaserade kontorsbrist på egna arbetsplatser påverkar arbetstillfredsställelse, produktivitet och hälsa.	Kvantitativ enkät från en databas (n=3794).	Det aktivitetsbaserade kontoret hämmade samarbete och kommunikation inom team. Anledningen är att det är svårt att finna den önskade samarbetspartnern. Elektronisk kommunikation var inte lika effektiv.	Medel-Hög
Brunia, S. De Been, I. van der Voordt, T, J-M. 2016	Journal of Corporate Real Estate ISSN: 1463-001X - Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases	Syftet med studien är att utforska vilka faktorer som kan förklara graden av arbetstillfredsställelse i aktivitetsbaserade kontor.	Kvantitativ enkät från 52 olika fall bland 21 organisationer. (n=7140). Två dåliga fall samt två bra fall med minst 50 respondenter valdes ut för analys. Målet var att inkludera så lika fall som möjligt gällande förutsättningar.	Skillnaden inom arbetstillfredsställelse beror på hur konceptet har implementerats, speciellt gällande kontorets upplägg, hur pass öppet det är hur allokeringen av arbetsplatser för olika aktiviteter. Dessa aspekter spelar en stor roll för hur kommunikationen är och hur goda	Medel

				möjligheterna är till avskildhet.	
Robertson, Huang, O'Neill & Shleifer, 2008	Applied Ergonomics Volume 39, Issue 4 - Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers	Syftet var att undersöka psykosocial arbetsmiljö, ergonomi och effektivitet till det aktivitetsbaserade kontoret.	3 mätningar. 2 månader innan flytt. 3 månader efter flytt och 6 månader efter flytt (n=375).	Allt från kontroll i arbetet, miljömässig tillfredsställelse en känsla av social gemenskap, kommunikation samt samarbete ökade i det aktivitetsbaserade kontoret.	Medel-Hög
Keeling, T. Clemetns-Croome, D.J & Rosech, E-B. (2015)	Buildings, 5(3), 880-898. - The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction	Syftet var att se om medarbetare i aktivitetsbaserade kontor upplever integritet annorlunda jämfört med medarbetare i cellkontor.	Kvantitativ enkät (n=179).	De medarbetare som rör på sig mer, inte r där så ofta, är mindre tillfredsställda mer interaktioner från kollegor då det upplevs som störande. I	Medel
Ten Brummelhuis, LL.,	Psicothema, 24(1), 113-120 - Do New	Undersöka det aktivitetsbaserade kontorets	Femdagars dagboks-ifyllnad av	Kontorstypen stödjer effektiv kommunikation.	Medel

<p>Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012).</p>	<p>Ways of Working Foster Work Engagement?</p>	<p>effekter på engagemang och utmattning kopplat till upplevd kvalitet på kommunikation.</p>	<p>kvantitativa enkäter (n=110).</p>	<p>Det var även enkelt att bli avbruten i arbetet i form av en interaktion. Engagemang kopplas till tillfredställelsen gällande kommunikation.</p>	
--	--	--	--------------------------------------	--	--

Bilaga 7

Mall för kvalitetsgranskning av kvalitativ studie

Författare: _____

År:

Granskare:

Sammanvägd bedömning av metodologiska brister:

Obetydliga eller mindre

Måttliga

Stora brister, studien ingår inte i syntesen

Kommentarer:

1. Överensstämmelse mellan filosofisk hållning/teori och urval och metodik i studien¹

Vilken teori eller filosofisk hållning utgick författarna från?

Hänger syfte och fråga ihop med teori/filosofisk hållning?	Ja	Nej	Oklart
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

2. Deltagare

Hur gjordes urvalet?

Stödfrågor för bedömning av brister i urvalsförfarandet:	Ja	Nej	Oklart
Är urvalet lämpligt för att besvara frågan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är rekryteringsmetoden lämpligt vald och genomförd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

3. Datainsamling

Vilka metoder användes för datainsamling?

Finns det allvarliga brister i datainsamlingen som kan påverka tillförlitligheten?	Ja	Nej	Oklart
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

4. Analys

Vilka metoder användes för analys?

Stödfrågor för bedömning av brister i analyssteget:	Ja	Nej	Oklart
Är vald analysmetod lämplig och genomförd på ett lämpligt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var forskarna reflexiva vid tolkning av data?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Validerades tolkningarna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det allvarliga brister i analysen som kan påverka tillförlitligheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:			

5. Forskaren

Vilken bakgrund och kompetens hade forskarna?

Stödfrågor för bedömning av brister:	Ja	Nej	Oklart
Har forskarna någon relation till studiedeltagarna som kan påverka datainsamlingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har forskarna hanterat sin förförståelse på ett acceptabelt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var forskarna oberoende av finansiella eller andra förutsättningar som kunde påverka analysen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:			

Frågor som används i samband med bedömning i CERQual

6. Relevans

Studien är relevant	<input type="checkbox"/>
Studien har partiell relevans	<input type="checkbox"/>
Studien har indirekt relevans	<input type="checkbox"/>
Relevansen går inte att bedöma	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

7. Koherens

Stödfrågor:	Ja	Nej	Oklart
Användes huvuddelen av data i analysen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hanterades motstridiga data på ett lämpligt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Underbyggde insamlade data resultatet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sammantaget, finns det allvarliga svagheter som kan leda till bristande koherens i det sammanvägda vetenskapliga underlaget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

8. Tillräckliga data

Stödfrågor:	Ja	Nej	Oklart
Var antalet studiedeltagare tillräckligt stort? (t.ex. om mättnad uppnåtts)			
Har formen för datainsamling varit sådan att den medger möjlighet till rika data?			

Kommentarer:

Bilaga 8

Mall för kvalitetsgranskning för kvantitativ studie

Utfall: _____ Referens

(författare, år): _____ Granskare:

Sammanvägd bedömning av metodologiska brister:
Obetydliga eller mindre <input type="checkbox"/>
Måttliga <input type="checkbox"/>
Stora brister, studien ingår inte i syntesen <input type="checkbox"/>

Kommentarer:

1A. Confounding

Identifiera viktiga confounders på det aktuella området för att besvara frågorna

Risk för bias från rapportering bedöms som:	Låg <input type="checkbox"/>	Måttlig <input type="checkbox"/>	Hög <input type="checkbox"/>	Oacceptabelt hög <input type="checkbox"/>	
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
A1.1 effekten av interventionen har påverkats av viktiga confounders?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om svaret är "Nej" gå vidare till domän två 2.					
A1.2 deltagare bytte grupp eller avbröt behandlingen på grund av confounders som inte var synliga i baslinjen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1.3 orsakerna till att deltagarna avbröt eller bytte grupp har påverkat utfallet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1.4 man kontrollerade för alla viktiga confounders med acceptabla analysmetoder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1.5 viktiga confounders var mätta med valida och reliabla metoder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A1.6 de data man använde för att kontrollera confounders var redovisade i studien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1.7 man tog in och kontrollerade för nya variabler efter att interventionen inletts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Gårejt att bedöma <input type="checkbox"/>

1B. Selektion/gruppindelning

Risk för bias från selektion/ gruppindelning bedöms som: Låg <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Hög <input type="checkbox"/> Oacceptabelt hög <input type="checkbox"/>					
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
B1.1 deltagaregenskaper (eller faktorer) som observerats efter att interventionen inletts påverkade valet av deltagare i studien/analysen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om svaret är "nej" gå vidare till fråga B1.4.					
B1.2 dessa deltagaregenskaper (eller faktorer) hade samband med interventionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1.3 dessa deltagaregenskaper (eller faktorer) påverkades av utfallet eller av en orsak till utfallet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1.4 intervention och uppföljning inföll vid samma fas i sjukdomsförloppet/utvecklingen för de flesta deltagarna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1.5 lämpliga metoder som kan korrigera för selektionsbias användes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Gårejt att bedöma <input type="checkbox"/>

1C. Klassificering/avgränsning av interventionsgrupperna

Risk för bias från klassificering/ definition av interventionsgrupperna bedöms som:		Låg <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Hög <input type="checkbox"/> Oacceptabelt hög <input type="checkbox"/>			
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
C1.1 interventionsgrupperna var väl definierade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2 informationen som användes för att definiera interventionsgrupperna samlades in innan resultatet av interventionen var känt (eller avblindat)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.3 definitionen av interventionsgrupperna kan ha påverkats av kännedom om utfallet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Motnoll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Gårejjatt bedöma <input type="checkbox"/>

2. Avvikelser från planerade interventioner (Per protocol version)

Risk för bias från avvikelser från planerade interventioner bedöms som:		Låg <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Hög <input type="checkbox"/>			
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
2.1 deltagarna kände till vilken undersökningsgrupp de tillhörde under studiens gång?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 behandlarna kände till vilken undersökningsgrupp deltagarna tillhörde under studiens gång?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 eventuella interventioner som gavs samtidigt var balanserade mellan grupperna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 interventionen/ interventionerna var väl implementerade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 Interventionen genomfördes i enlighet med försöksprotokollet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. man använde en lämplig analysmetod för att uppskatta effekten av att påbörja och genomgå interventionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risk för bias	Låg <input type="checkbox"/>	Måttlig <input type="checkbox"/>	Hög <input type="checkbox"/>		

Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?

Gynnar
intervention

Gynnar
kontroll

Mot
noll

Från
noll

Går ej att
bedöma

2. Bortfall

Risk för bias från bortfall bedöms som:		Låg <input type="checkbox"/>	Måttlig <input type="checkbox"/>	Hög <input type="checkbox"/>	
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
3.1 resultat redovisades för alla eller nästan alla deltagare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om svaret är "Ja" gå vidare till domän 4.					
3.2 man har visat att resultaten är robusta trots bortfallet (exempelvis med känslighetsanalyser)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 bortfallet med stor sannolikhet är relaterat till utfallsmåttet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 såväl bortfallet som orsaker till bortfallet var likartat mellan grupperna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Går ej att bedöma <input type="checkbox"/>

3. Mätning av utfall

Risk för bias från mätning av utfallet bedöms som:		Låg <input type="checkbox"/>	Måttlig <input type="checkbox"/>	Hög <input type="checkbox"/>	
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
4.1 datainsamlingen skilde sig åt mellan grupperna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 de som mätte utfallet var medvetna om vilken intervention deltagarna fått?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 bedömningen med stor sannolikhet påverkades av detta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Går ej att bedöma <input type="checkbox"/>

4. Rapportering

Risk för bias från rapportering bedöms som:		Låg <input type="checkbox"/>	Måttlig <input type="checkbox"/>	Hög <input type="checkbox"/>	
Motivering: se stödfrågorna nedan					
Bedömer du att..?	Ja	Troligen ja	Troligen nej	Nej	Information saknas
5.1 analyserna var genomförda enligt en plan som publicerats innan utfallsdata var tillgängliga?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 de rapporterade resultaten har valts ut från flera sätt att mäta utfallet (t.ex. olika skalor, tidpunkter)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 de rapporterade resultaten har valts ut från olika analyser av samma utfall?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Går ej att bedöma <input type="checkbox"/>

Jäv/intressekonflikter (kan rapporteras narrativt)

	Ja	Nej	Kommentar
Deklarerar författarna att de saknar finansiella intressen som kan påverka utfallet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Deklarerar författarna att de saknar andra bindningar som kan påverka utfallet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Om möjligt: Vilken är riktningen på bias för utfallet?	Gynnar intervention <input type="checkbox"/>	Gynnar kontroll <input type="checkbox"/>	Mot noll <input type="checkbox"/>	Från noll <input type="checkbox"/>	Går ej att bedöma <input type="checkbox"/>
--	---	---	--------------------------------------	---------------------------------------	---

Bilaga 9

Mall för kvalitetsgranskning av observationsstudie/mixad metod

Författare: _____ År: _____ Artikelnummer: _____

Alternativet ”oklart” används när uppgiften inte går att få fram från texten. Alternativet ”ej tillämpligt” väljs när frågan inte är relevant.

A. Granskning av studiens begränsningar - eventuella systematiska fel (bias)	Ja	Nej	Oklart	Ej tillämpligt
A1. Selektionsbias				
a) Var de observerade grupperna rekryterade på ett tillräckligt likartat sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Var de jämförda gruppernas sammansättning tillräckligt lika vid studiestart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Har korrigerings av obalanser i baslinjevariabler mellan grupper med olika exponering/ behandling gjorts på ett adekvat sätt i den statistiska analysen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				
Bedömning av risk för selektionsbias:		Låg / Medelhög / Hög		
A2. Behandlingsbias				
a) Var villkoren (utöver den behandling eller exponering som studerades) för grupperna under behandlings-/ exponeringstiden tillräckligt likartade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Var följsamhet gentemot behandling/ exponering acceptabel i grupperna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				

Bedömning av risk för behandlingsbias:

Låg / Medelhög / Hög

A. Fortsättning	Ja	Nej	Oklart	Ej till- lämpligt
A3. Bedömningsbias (per utfallsmått)				
a) Var utfallsmåttet okänsligt för bedömningsbias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Var personerna som utvärderade utfallet <i>blindade</i> för studiedeltagarnas exponeringsstatus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Var personerna som utvärderade utfallet <i>opartiska</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Var utfallet definierat på ett lämpligt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Mättes utfallet på ett adekvat sätt med standardiserade/definierade mätmetoder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Mättes utfallet på ett adekvat sätt med validerade mätmetoder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Har variationer i exponering över tid tagits med i analysen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Har utfallet mätts vid optimal(a) tidpunkt(er)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Var observatörsöverensstämelsen acceptabel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Har studien tillämpat ett lämpligt statistiskt mått för rapporterad effekt/samband?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				
Bedömning av risk för bedömningsbias:		Låg / Medelhög / Hög		
A4. Bortfallsbias (per utfallsmått)				
a) Var bortfallet tillfredsställande lågt i förhållande till populationens storlek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Var bortfallet lika stort inom grupperna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Var relevanta baslinjevariabler lika fördelade mellan bortfallen i interventions- och kontrollgruppen alternativt mellan olika exponeringsgrupper?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Var relevanta baslinjevariabler lika fördelade mellan analys- och	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

bortfallgruppen?				
e) Var den statistiska hanteringen av bortfallet adekvat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				
Bedömning av risk för bortfallsbias:		Låg / Medelhög / Hög		

A. Fortsättning

Ja Nej Oklart Ej till-
lämpligt

A5. Rapporteringsbias

- a) Följde studien ett i förväg fastlagt studieprotokoll?
- b) Var utfallsmåtten relevanta?
- c) Mättes biverkningar/komplikationer på ett systematiskt sätt?
- d) Var tidpunkterna för rapporterad analys relevanta?

Kommentarer:

Bedömning av risk för rapporteringsbias:

Låg / Medelhög / Hög

A6. Intressekonflikter

- a) Föreligger, baserat på författarnas angivna bindningar och jäv, låg eller obefintlig risk att studiens resultat har påverkats av intressekonflikter?
- b) Föreligger, baserat på uppgifter om studiens finansiering, låg eller obefintlig risk att studien har påverkats av en finansiär med ekonomiskt intresse i resultatet?
- c) Föreligger låg eller obefintlig risk för annan form av intressekonflikt (t ex att författarna har utvecklat interventionen)?

Kommentarer:

Bedömning av risk för intressekonflikt:

Låg / Medelhög / Hög

A. Fortsättning	Ja	Nej	Oklart	Ej till- lämpligt
A5. Rapporteringsbias				
a) Följde studien ett i förväg fastlagt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

studieprotokoll?				
b) Var utfallsmåtten relevanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Mättes biverkningar/komplikationer på ett systematiskt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Var tidpunkterna för rapporterad analys relevanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				
Bedömning av risk för rapporteringsbias:		Låg / Medelhög / Hög		
A6. Intressekonflikter				
a) Föreligger, baserat på författarnas angivna bindningar och jäv, låg eller obefintlig risk att studiens resultat har påverkats av intressekonflikter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Föreligger, baserat på uppgifter om studiens finansiering, låg eller obefintlig risk att studien har påverkats av en finansiär med ekonomiskt intresse i resultatet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Föreligger låg eller obefintlig risk för annan form av intressekonflikt (t ex att författarna har utvecklat interventionen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommentarer:				
Bedömning av risk för intressekonflikt:		Låg / Medelhög / Hög		

Sammanvägning av risk för bias (per utfallsmått)	Låg	Medelhög	Hög
A1. Selektionsbias			
A2. Behandlingsbias			
A3. Bedömningsbias			
A4. Bortfallsbias			
A5. Rapporteringsbias			
A6. Intressekonfliktbias			
Kommentarer:			
Sammanfattande bedömning av risk för systematiska fel (bias): Låg / Medelhög / Hög			