



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Aktivitetsbaserad kontorsdesign

- Relationen mellan arbetsmiljö och stress

Johanna Hallenberg och Sara Thunström

2017

Examensarbete, Kandidatnivå, 15 hp
Psykologi
Personal- och Arbetslivsprogrammet

Handledare: Marijke Keus
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Den pågående förändringen av kontorsdesigner upplevs olika beroende på ålder eller kön. I skrivande stund är aktivitetsbaserade kontor ett koncept som anses trendigt och dessutom ska det medföra flertalet positiva aspekter. Det är inte enbart en kostnadseffektiv lösning utan ska även bidra till ett mer flexibelt och samarbetsvilligt arbetsklimat. Effekterna av detta har dock inte alltid varit så positiva då omställningen till denna kontorsdesign är relativt stor. För att se hur medarbetaren upplever sin arbetsmiljön i förhållande till stress har därför en enkätundersökning genomförts hos Stockholm Vatten och Avlopp. Enkäten besvarades av 115 medarbetare på företaget fördelat på 48.7 % kvinnor och 50.43 % män. Åldersfördelningen utgjordes av 10.43 % i åldern 18-30, 45.22 % i åldern 31-49 samt 44.35 % i åldern 50+. Ett signifikant samband finns mellan arbetsmiljö och stress ($r = .48$). Efter för få svar från gruppen 18-30 gjordes ett beslut att ta bort den från undersökningen. Men inget signifikant resultat kan rapporteras för ålder i samband med varken upplevd stress eller upplevd arbetsmiljö. För kön visade resultatet dock att kvinnor ($r = .64$), i större utsträckning än män ($r = .36$), påverkas av sambandet mellan arbetsmiljö och stress. Vidare kan en signifikant huvudeffekt av kön rapporteras för män som skattar sin arbetsmiljö som sämre än kvinnorna när kontroll för stress genomförts. En rimlig slutsats är därför att män i större utsträckning påverkas av sin arbetsmiljö men det är för kvinnorna som arbetsmiljön är en bidragande faktor till stress.

Nyckelord: Arbetsmiljö, stress, aktivitetsbaserad kontorsdesign

Abstract

Titel: Activity based office design – the relationship between the work environment and stress

How the on-going changes of office designs is being experienced can be different depending on gender and age. Activity based workplace is an office design that nowadays is considered being trendy and it's supposed to bring several positive aspects to the workplace. It's not only a cost-effective solution, it is also aiming to contribute to a more flexible and collaborative working climate. The effects of this transformation has not always been positive since the transformation itself is a big change. To see how the employee experiences her work environment in relation to stress a study was done at Stockholm Vatten och Avlopp, and a questionnaire was sent out to its employees. 115 employees took part and answered the questionnaire. The gender distribution was 48.7 % women and 50.43 % men. The age groups were 10.43 % in the age 18-30, 45.22 % in the age 31-49 and 44.35 in the age 50+. After not getting enough responses from the age group 18-34 a decision was made to exclude that group from the research. There was a significant relationship between work environment and stress ($r=.48$). But no significant result could be reported for age in relation to either stress or experienced work environment. Instead the result for gender showed that women are affected ($r=.64$) in a larger extent than men ($r=.36$) when it comes to the relation between stress and work environment. Later a significant main-effect can be reported for men who value their work environment inferior to women when control for stress is being performed. A valid conclusion is that men in a larger sense is affected by their work environment, but the work environment is a contributive factor to stress for women.

Keywords: work environment, stress, activity based workplace

När vi fick idén om detta uppsatsämne kände vi direkt att detta var något vi ville lära oss mer om och undersöka ytterligare. Vi gick in i uppsatsarbetet med en skräckblandad förtjusning, utan en aning om vad som väntade. Det har ibland varit tufft, men också otroligt roligt. Vi tar med oss så mycket ny kunskap kring detta ämne, men också om oss själva. Vi vill först och främst tacka vår fantastiska handledare Marijke Keus för det stöd och feedback hon har gett oss under denna resa. Vi vill även rikta ett stort tack till Stockholm Vatten och Avlopp, och de personer som tog sig tid att svara på vår enkät. Även ett stort tack till Malin Warpare som varit vår kontaktperson på Stockholm Vatten och Avlopp under tiden vi skrivit vår uppsats.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.2 Syfte	3
1.3 Frågeställningar	4
2. Metod	4
2.1 Deltagare och urval	4
2.2 Material och mätinstrument	5
2.3 Tillvägagångssätt	6
2.4 Design och dataanalys	7
2.5 Forskningsetiska övervägande	7
3. Resultat	8
4. Diskussion	9
4.1 Resultatdiskussion	9
4.2 Metoddiskussion	10
4.3 Förslag till vidare forskning och resultatets praktiska relevans	11
Referenser	12
Bilaga 1.	15
Bilaga 2.	16

1. Inledning

1990-talet innehöll många förändringar gällande hur företag var verksamma och uppbyggda. Den stundande globaliseringen ledde till nedskärningar på många företag. Resultatet av detta var att företag blev mer kostnadseffektiva och hög produktivitet, flexibilitet och effektivitet var något som prioriterades (Hart & Cooper, 2001).

Digitaliseringen påverkade arbetsplatserna på ett liknande sätt, framförallt gällande hur vi arbetar. En utveckling skedde och man gick från kontorsdesigner med enskilda rum till en mer öppen kontorsdesign. Ett nytt sätt att arbeta utvecklades för att minska kostnaderna och samtidigt främja kommunikation och samarbete mellan kollegor. Att ändra en familjär kontorsdesign och ett bekant sätt att arbeta medförde en ökad risk för stress hos anställda (Meijer, Frings-Dresen & Slutier, 2009).

Den öppna kontorsdesignen medför svårigheter för den enskilde individen, det är inte längre möjligt att arbeta helt ostört bakom en stängd dörr (Kupritz, 2003). Det öppna landskapet medför ljud från kollegor i ens närhet samt andra ljud som medarbetaren själv inte har kontroll över (Jahncke, Hongisto & Virjonen, 2013). Ljudnivå påverkar människor mer än vad man kanske tror, och man har hittat ett samband mellan hög ljudnivå och stress. Anledningen till att vi människor känner stress när vi är i en miljö med hög ljudnivå, är att hjärnan inte har möjlighet att hantera och bearbeta ljudnivån (Levak, Horvat & Domitrovic 2008, Jik Lee, Kwon Lee, Yong Jeon, Zhang & Kang 2016). Här kan vi se att stress uppstår när förmågan inte stämmer överens med kravet som ställs på oss (Folkman, Lazarus, Pimpley & Novacek, 1987).

Istället för de traditionella, öppna kontorslandskapen, väljer många företag nuförtiden att bygga om till aktivitetsbaserade kontor. På ett aktivitetsbaserat kontor finns det fortfarande stora öppna ytor, som i traditionella kontorslandskap, men kontoret är uppbyggt i olika områden med t.ex. konferensrum, tysta rum, öppet kontorslandskap med arbetsplatser, lounge-områden etc., se planlösning (bilaga 1). Aktivitetsbaserade kontor är uppbyggda på så sätt att de har kapacitet för endast 70 % av medarbetarna. Detta för att underlätta för medarbetaren att arbeta på annan plats, eller hemifrån om så önskas (Bodin-Danielsson, 2016, Bodin-Danielsson & Bodin, 2008). Medarbetaren har ingen personlig arbetsplats, utan förväntas bemanna den yta som lämpar sig för den uppgift som ska utföras för stunden. Tanken bakom en aktivitetsbaserad kontorsdesign är att den är lämplig för stora kontor där medarbetaren arbetar med flera olika projekt samtidigt, är uppe och rör på sig mycket, men även arbetar utanför kontoret (Stone & Luchetti, 1985). Ett sådant arbetssätt skulle även främja formell samt informell

kommunikation. Målet är en organisation där man kompletterar varandra, ständigt nätverkar över avdelningarna för att genom samarbete nå bästa möjliga resultat (Stone et al. 1985). Aktivitetsbaserad kontorsdesign ska främja flexibilitet och kreativitet samt öka möjligheterna att för samarbete. Flexibiliteten speglas i att val av arbetsplats inte är låst till kontoret, vilket medför vikten av att varje anställd identifierar sig med företaget, detta då medarbetaren representerar företaget även utanför arbetsplatsen. Detta kommer även leda till att medarbetaren anpassar sig enklare till den nya kontorsdesignen, än om denne inte identifierar sig med organisationen (Skogland, 2016).

Det har visats att aktivitetsbaserade kontor leder till koncentrationssvårigheter, hög ljudnivå och begränsat utrymme för lugn och ro (Hoendervanger, De Been, Van Yperen, Mobach & Albers, 2016). I en aktivitetsbaserad kontorsmiljö är det svårt att själv ha kontroll över ljudet och kommunikationen. Ljudnivån, och bristen på kontroll över den, är en av de främsta faktorerna till arbetsrelaterad stress (Kupritz, 2003), och enligt Bodin-Danielsson et al. (2014) är en människas kontroll över en situation en stor faktor till hur stressupplevelser uppfattas (Bodin-Danielsson, Chungkham, Wulff & Westerlund, 2014).

För att ett aktivitetsbaserat kontor ska fungera optimalt förutsätts att de anställda på kontoret utnyttjar kontorslandskapet till fullo, och byter plats då arbetsuppgiften eller arbetssättet ändras. Ett sådant sätt att arbeta medför större krav och press på medarbetare, vilket kan leda till ökade stressnivåer (Hart et al. 2001). Arbetsrelaterad stress är känslor som skapar obehag hos en medarbetare, dessa känslor kan vara ångest, irritation, frustration, nervositet eller ilska. Det är dock bevisat att medarbetare inte byter plats enligt förutsättningarna och därför fungerar inte aktivitetsbaserade kontor som förväntat (Hoendervanger et al. 2016).

Nuförtiden är individen yrkesverksam mycket längre än tidigare. Detta på grund av att vi blir allt äldre i västvärlden och därför kan arbeta mycket längre än man tidigare har gjort. Enligt EU:s 2009 ageing report kan man se statistik som visar på att vi fram till år 2060 kommer att ha fler äldre personer på arbetsmarknaden än tidigare (European Commission, 2009). Forskning inom ålder och stress har därför blivit allt vanligare. Tidigare har forskningen gällande ålder på arbetsplatsen fokuserat på om man kan se skillnader inom arbetstillfredsställelse och inte på upplevd stress (Rauschenbach, Krumm, Thielgen & Hertel, 2013, Folkman et al. 1987). Ålder kan vara en faktor relaterat till hur vi hanterar situationer på arbetsplatsen. Äldre medarbetare tenderar att prestera bättre än yngre när det handlar om erfarenhetsbaserade prövningar, då de varit

yrkesverksamma under en längre tid än yngre (Ackerman, 1996, Mauno, Ruokolainen & Kinnunen, 2013). De kognitiva processerna och arbetsminnet försämras dock ju äldre vi blir, vilket kan leda till att ett högre tempo eller högre arbetsbelastning kan orsaka mer stress hos anställda med hög ålder (Salthouse, 2013). Här kan man också räkna in arbetsmiljöns betydelse och den fysiska belastningen, samt hur den påverkar anställda med högre ålder jämfört med de yngre. Utifrån detta kan man se att om kraven på arbetsplatsen är kompetens- och erfarenhetsrelaterade kommer de äldre känna en lägre nivå av stress än de yngre. Om det däremot handlar om kognitiva krav, hög arbetstakt och eventuell fysisk påfrestning, kommer de yngre att känna en lägre nivå av stress än de äldre. (Rausenbach et al. 2013).

Långvarig arbetsrelaterad stress kan leda till en högre sjukfrånvaro. Enligt Thorsteinsson et al. (2014) finns det en stark korrelation mellan arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa (Thorsteinsson, Brown & Richards, 2014). Den skillnad vi kan se mellan könen är att kvinnor generellt sett har en högre sjukfrånvaro än män. Kvinnor har en mer utsatt position än män när det kommer till stress och välmående (Bodin-Danielsson et al. 2014). Denna trend gäller dock inte när det kommer till de arbetsplatser som har en aktivitetsbaserad kontorsdesign (Bodin-Danielsson et al. 2014). Aktivitetsbaserat kontor är den arbetsplatsen där män har en högre sjukfrånvaro än kvinnor, både när det gäller kort sjukfrånvaro och antalet sjukdagar under en period (Bodin-Danielsson et al. 2014). Det kan ha att göra med att aktivitetsbaserade arbetsplatser uppfattas ha lägre status än fasta arbetsplatser, och män är mer känsliga för det än kvinnor, detta för att storleken på kontoret, och platsen för det var avgörande för dess status (Bodin-Danielsson et al. 2014, Stone et al. 1985).

Mot bakgrund av detta kommer denna rapport beröra de skillnader som eventuellt finns mellan män och kvinnor samt mellan äldre och yngre medarbetare.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka sambandet mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö för olika åldersgrupper och kön på en arbetsplats med aktivitetsbaserad kontorsdesign samt att undersöka om det finns skillnader mellan de olika åldersgrupperna och mellan könen i upplevd stress och upplevd arbetsmiljö.

1.3 Frågeställningar

1. Hur ser samband ut mellan stress och upplevd arbetsmiljö på ett aktivitetsbaserat kontor?
- 2a. Hur ser sambandet mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö ut för olika åldersgrupper?
- 2b. Finns det skillnader i upplevd arbetsmiljö mellan olika åldersgrupper?
- 2c. Finns det skillnader i upplevd stress mellan olika åldersgrupper?
- 3a. Hur ser sambandet ut mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö för olika kön?
- 3b. Finns det skillnader i upplevd stress mellan olika kön?
- 3c. Finns det skillnader i upplevd arbetsmiljö mellan olika kön?

2. Metod

2.1 Deltagare och urval

Kriteriet för medverkan i studien var att respondenten arbetade på ett aktivitetsbaserat kontor, för att uppfylla detta har studien genomförts hos ett specifikt företag som arbetar med en aktivitetsbaserad kontorsdesign. Totalt bjöds 324 personer in till att delta i studien. 115 personer besvarade enkäten. Av dessa är 48.70 % kvinnor respektive 50.43 % män, en person valde att ej ange sitt kön.

Åldersfördelningen skedde genom tre grupper;

Grupp 1 var åldersgruppen 18-30 som utgjorde 10.43 % av populationen fördelat på 3 män och 9 kvinnor, som hade arbetat på företaget i genomsnitt 1.7 år (SD = 2.4 år).

Grupp 2 var åldersgruppen 31-49 som utgjorde 45.22 % av populationen fördelat på 26 män och 23 kvinnor, som hade arbetat på företaget i genomsnitt 6.69 år (SD = 7.3 år).

Grupp 3 var åldersgruppen 50+ som utgjorde 44.35 % av populationen fördelat på 24 män och 23 kvinnor, som hade arbetat på företaget i genomsnitt 16.69 år (SD = 14.24 år).

Studien har ett bortfall omfattande 18 respondenter. Detta berodde på att 5 personer valde att ej slutföra enkäten och svaren var därför ofullständiga, en person valde att ej ange sitt kön och kan därför ej användas. De övriga 12 respondenterna är de som utgör åldersgruppen 18-30 år, på grund av för få svar kunde vi ej nyttja dessa vid dataanalysen och valde därför att exkludera åldersgruppen från studien.

2.2 Material och mätinstrument

Enkäten (se bilaga 2) utformades efter att kunskap om designen på ett aktivitetsbaserat kontor införskaffats samt med hjälp av “Stress at Work Survey” (Unite the union, 2013). Med utgångspunkt i “Stress at Work Survey” har vi tagit bort de frågor som bedömdes irrelevanta och lagt till frågor som berör den specifika kontorsdesignen. Utifrån hur ett aktivitetsbaserat kontor är designat lyfte vi fram de faktorer vi ansåg kunde vara bidragande till uppkomsten av ökade stressnivåer samt ha påverkan på den upplevda arbetsmiljön. I slutet av enkäten valde vi att använda de två öppna frågorna från Stress at Work Survey för att deltagarna skulle ges möjlighet till egna synpunkter inom ämnet.

Tabell 1.

Enkätfrågor tagna från enkäten Stress at work survey

Jag känner mig ofta stressad på jobbet*

Jag uppfattar min arbetsplats som rörig och oorganiserad*

Jag anser att den nuvarande kontorsdesignen är väl anpassad för det arbete jag utför*

Vad skulle du säga är de främsta faktorerna till din eventuellt upplevda stress på arbetsplatsen?*

Har du några förslag på förbättringar gällande den nuvarande kontorsdesignen på arbetsplatsen?*

**Källa: Stress at work Survey*

För att säkerställa att enkätens utformning var begriplig genomfördes en pilotstudie. Här bad vi närstående granska och genomföra enkäten för att få synpunkter. Det resulterade i en revidering av enstaka frågor för att förtydliga vad som efterfrågades.

Enkäten bestod av totalt 17 frågor, varav 2 stycken berörde ålder och kön, 4 stycken var kontrollfrågor, 8 stycken berörde upplevd arbetsmiljö och 1 fråga gällde upplevd stressnivå.

Svarsalternativ lämnades på en ordinalskala och besvarades genom självskattning, med alternativen 1-5 där 1 “stämmer inte alls” och 5 “Stämmer helt”. Skalan hade överlag en negativ riktning där ett högre skattat värde är mer negativt. För två av frågorna behövde vi byta riktning på skalan, dessa gäller fråga “Jag anser att den nuvarande kontorsdesignen är väl anpassad för det arbete jag utför” samt “Hur många

gångar per vecka byter du plats på kontoret? ”. För att fastställa om en gruppering av variablerna avseende upplevd arbetsmiljö var möjligt kontrollerades Cronbach’s Alpha för dessa. Vi fick värde 0.87 vilket indikerade att en gruppering var möjlig.

2.3 Tillvägagångssätt

Vi kom i kontakt med företaget efter att ha annonserat på sociala medier (LinkedIn och Facebook) där vi efterfrågade ett företag som arbetar med en aktivitetsbaserad kontorsdesign för att genomföra studien hos dem. Efter rekommendation från en släkting, som nyligen besökt kontoret och därför hade vetskap om kontorsdesignen, kontaktades HR-Chefen på Stockholm Vatten och Avlopp. Intresset för studien var stort från företagets sida då flytten till ett aktivitetsbaserat kontor genomfördes i början på mars år 2016, det var därför tid för en utvärdering av kontorsdesignen.

Mailkontakt upprättades mellan oss och HR-Chefen. I samråd beslutades att distribution av enkäten skulle ske via mail till samtliga medarbetare på kontoret. Detta för att medarbetarna på ett aktivitetsbaserat kontor inte förutsätts vara på plats varje dag och därmed hade en analog enkät medfört ett bortfall bland de medarbetare som ej arbetat från kontoret de datum då enkäten genomfördes.

En lista med mailadresser till samtliga medarbetare på kontoret erhöles från företaget. HR-Chefen informerade medarbetarna om den kommande studien genom att publicera informationsbrevet på intranätet. Kort därefter skickade vi ett mail till samtliga medarbetare. I mailet framgick samma information som i informationsbrevet samt en länk till enkäten som var webbaserad. Medarbetarna fick en vecka på sig att besvara enkäten och en påminnelse angående studien skickades ut när två dagar av svarstiden återstod för att få in ytterligare svar.

2.4 Design och dataanalys

För att på bästa sätt besvara frågeställningarna har vi valt en kvantitativ enkätstudie. Respondenterna fördelades i grupper beroende på ålder och könstillhörighet, dessa grupperingar utgjorde våra oberoende variabler. De beroende variablerna som undersöktes var upplevd stress och upplevd arbetsmiljö.

Detta gjordes genom bivariata korrelationsanalyser för att få fram om upplevd stress och upplevd arbetsmiljö samvarierar med varandra. Vi användes oss även av envägs-ANOVA analyser för att kunna se eventuella huvudeffekter och interaktionseffekter mellan våra beroende variabler och oberoende variabler. Efter detta genomfördes en envägs-ANCOVA för att se om det framkom någon skillnad i upplevd arbetsmiljö när vi kontrollerade för stress som en kovariat variabel. Analyserna genomfördes i statistikprogrammet SPSS och $p < 0.05$ användes för att visa på signifikanta värden.

2.5 Forskningsetiska övervägande

Undersökningen har genomförts enligt Vetenskapsrådets (2010) riktlinjer för forskningsetiska principer, och dess fyra huvudkrav inom forskning. De fyra huvudkraven är, samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Samtycke och informationskravet uppfylldes genom ett informationsbrev som skickades ut via intranätet där deltagarna informerades om syftet med studien samt vilka författarna var och vilken högskola respektive program vi tillhörde. Syftet med studien beskrevs som en undersökning om hur man som anställd upplever en aktivitetsbaserad kontorsdesign. Informationsbrevet innehöll även information kring hur svaren från enkäten skulle behandlas och anonymiteten för deltagarna. Nyttjandekravet och konfidentialitetskravet uppfylldes då det framgick tydligt att deltagandet i studien är frivilligt. Alla svar behandlas konfidentiellt och går inte att spåra tillbaka till en enskild individ.

3. Resultat

I denna del presenterar vi resultatet från enkätstudien.

Tabell 1 visar att det finns ett signifikant samband mellan arbetsmiljö och stress ($r = .48$). En mer positiv uppskattning av arbetsmiljön hänger samman med en lägre känsla av stress. Bivariata korrelationsanalyser gjordes för varje åldersgrupp och för kön inom varje åldersgrupp. Tabell 2 visar att det fanns signifikanta samband mellan arbetsmiljö och stress för varje åldersgrupp och för kön inom varje åldersgrupp. Det fanns ett starkare samband för kvinnor ($r = .64$) jämfört med män ($r = .36$). Mellan åldersgrupperna är sambandet nära identiskt ($r = .48$ respektive $r = .49$), men delar man in åldersgrupperna mellan könen så såg vi även här starkare samband bland kvinnorna ($r = .67$ för 31-49 år samt $r = .65$ för 50+ år) jämfört med männen ($r = .4$ för 31-49 år samt $r = .27$ för 50+ år).

Tabell 2.

Korrelationstabell mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö för vardera gruppering.

	Upplevd stress och upplevd arbetsmiljö
Kvinnor	.64**
Män	.36**
Åldersgrupp 31-49	.48**
Åldersgrupp 50+	.49**
Kvinnor åldersgrupp 31-49	.67**
Män åldersgrupp 31-49	.40*
Kvinnor åldersgrupp 50+	.65**
Män åldersgrupp 50+	.27

*Kommentar: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.*

För att testa om det fanns skillnader i upplevd stress och upplevd arbetsmiljö mellan de olika åldersgrupperna och mellan kön gjordes envägs-ANOVA analyser. Inga skillnader i upplevd stress hittades mellan de olika åldersgrupperna, $F(1,92) < .001$, $p = .995$, $\eta_p^2 < .001$ och inte heller någon skillnad mellan könen, $F(1,92) = 0.423$, $p = .517$, $\eta_p^2 < .005$. Vid analys av data kunde inte heller några skillnader i upplevd arbetsmiljö mellan de olika åldersgrupperna, $F(1,92) = 2.34$, $p = .13$,

$\eta_p^2 < .025$, eller mellan könen, $F(1,92) = 2.441$, $p = .122$, $\eta_p^2 < .026$, rapporteras.

Då korrelationsanalyserna visar på ett starkt samband mellan stress och arbetsmiljö, speciellt för kvinnor, gjordes en ANCOVA med arbetsmiljö som beroende variabel och stress som kovariat variabel för att kontrollera för stress. En huvudeffekt av kön visade att män skattade sin arbetsmiljö som mera negativt ($M = 3.099$) jämfört med kvinnor ($M = 2.754$). Denna huvudeffekt var signifikant, $F(1,91) = 4.674$, $p = .033$, $\eta_p^2 < .049$. Inga andra signifikanta effekter hittades.

4. Diskussion

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö för olika åldersgrupper och kön på en arbetsplats med aktivitetsbaserad kontorsdesign samt att undersöka om det finns skillnader mellan de olika åldersgrupperna och mellan könen i upplevd stress och upplevd arbetsmiljö. Mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö visades signifikanta samband för nästintill alla grupper men i synnerhet för kvinnorna (se Tabell 2). Männerna skattar dock sin upplevda arbetsmiljö sämre än kvinnorna när vi kontrollerade för stress, vilket innebär att männen upplever ett större missnöje med sin arbetsmiljö. Det visade sig att ålder inte har en nämnbar påverkan för hur individen upplever varken stress eller sin arbetsmiljö.

4.1 Resultatdiskussion

I resultatet kunde vi se ett samband mellan upplevd stress och upplevd arbetsmiljö. Att en högre nivå av upplevd stress sammanfaller med en sämre upplevelse av arbetsmiljön förklarar Kupritz (2003), som beskriver ljudnivå och bristen på kontroll över faktorer omkring medarbetaren som en stor faktor när det gäller arbetsrelaterad stress.

Sambandet kan förklaras ytterligare genom svaren på fritextfrågorna i enkäten, där en av fyra anger att ljudnivån och bristen på kontroll över ljud från kollegorna är en av anledningarna till att de kände sig stressade på arbetet. Något som vi även kan se i tidigare forskning är att den formella och informella kommunikationen på arbetsplatsen även kan leda till störande ljud från kollegor och andra saker som inte går att kontrollera (Banbury & Berry, 2005).

Kvinnor är generellt sett mer känsliga för stress på arbetsplatser än män, på grund av ett flertal riskfaktorer (Bodin-Danielsson, 2016). Det beror på att kvinnor blir påverkade av fler stressorer än män. Det vill säga de utstår samma stressorer som män, plus ytterligare några. Några av de stressorer som nämns är kvinnornas lägre sociala

status, men även balansen mellan jobb och privatliv, där kvinnorna har en mer aktiv roll i hemmalivet än män (Casini, Godin, Clays & Kittel, 2013). Detta bekräftas i vår studie då kvinnorna uppvisade en högre stressnivå än män i förhållande till arbetsmiljön.

En bidragande faktor till den generellt sett negativa inställningen till kontorsdesignen kan vara sammankopplat med den tid som medarbetarna varit verksamma på ett aktivitetsbaserat kontor. Företaget bytte kontorslokaler för drygt ett år sedan och i samband med detta ändrades kontorsdesignen. Att byta kontorsdesign och gå från egna rum till en aktivitetsbaserad kontorsdesign är en stor omställning. Enligt Meijer et al. (2009) finns det risk för ökad stress när man ändrar en bekant arbetsmiljö till en ny och främmande. En förändring av kontorsdesignen bör ske gradvis för att låta medarbetarna vänja sig vid den nya designen, detta för att motverka direkt motstånd. Det är viktigt att tänka på att om man har ett stort företag, med en stor kontorsyta, med många stationer och arbetsplatser, så är det bra om varje anställd har en plats som är privat. Detta för att människor tenderar att kunna fokusera bättre om de sitter vid en plats de kan identifiera som sin egen. Även fast man på ett aktivitetsbaserat kontor kan bemanna en arbetsplats, och ha sina saker där, så blir det inte samma sak som att ha sina tillhörigheter på en permanent plats (Stone et al. 1985).

4.2 Metoddiskussion

Mätinstrumentet som användes var en enkät som besvarades genom självskattning. Genom att i informationsbrevet inte ange det fullständiga syftet med enkäten hoppas vi ha minimerat effekten av önskvärda svar. Att på förhand informera respondenten om hela syftet med studien kan leda till att denne lämnar de svar som kan anses socialt accepterade och inte sin verkliga uppfattning. (Krahé, Becker, Zöllter, 2008).

Det har vidare konstaterats att en fördel hade varit att fråga om respondentens exakta ålder istället för att på förhand indelat dem åldersgrupper. Vetskapen om respondenternas faktiska ålder hade kunnat bidra till ytterligare information vid analys av resultatet.

Ytterligare kritik mot vår enkät är att vid analysen konstaterades att det enbart fanns en fråga som berörde stress. Majoriteten av resterande frågor ska enligt Bodin-Danielsson (2016) vara variabler som påverkar stressnivån.

Möjligheten att genomföra studien hos ett specifikt företag med aktivitetsbaserad kontorsdesign ansågs i utgångspunkten som något positivt. I efterhand

kan vi konstatera att det har begränsat studien och i längden även begränsat möjligheten till generalisering för samtliga kontor med aktivitetsbaserad design.

4.3 Förslag till vidare forskning och resultatets praktiska relevans

Med anledning av den pågående trenden att bygga om kontor till aktivitetsbaserade arbetsplatser kan det anses vara relevant att genomföra en mer omfattande studie som inte är knutet till en specifik arbetsplats. Att byta kontorsdesign kräver en anpassning från medarbetaren och resultatet i vår studie kan delvis anses färgat av omställningsprocessen då företaget varit aktiv i denna kontorsdesign i drygt ett år (Meijer et al. 2009, Skogland, 2017). Enkäten kan då med fördel distribueras till medarbetare på olika kontor med aktivitetsbaserad design som dessutom varit verksamma i den kontorsdesignen olika länge. Resultatet av studien skulle då anses vara mer generaliserbar än uppmätt resultat i denna studie. För att bredda studien ytterligare kan det vara av intresse att inkludera andra kontorsdesigner, detta för att kunna jämföra designerna med varandra.

Genom platsundersökningar (Appel-Meulenbroek, Groenen & Janssen, 2011) har det visats att efter förändringen av kontorsdesign har skett, är det inte ovanligt att man visar sitt territorium på en arbetsplats, genom att lämna några av sina tillhörigheter där. Det framkom även att medarbetare ofta väljer samma plats dag ut och dag in, vilket motsäger hela det aktivitetsbaserade konceptet. Det som kan ske är att det uppkommer osynliga normer kring vem som sitter var, samt en ömsesidig förståelse för varandras territorium. Detta är en intressant infallsvinkel för aktivitetsbaserade kontorsdesigner och vi föreslår därför att vidare forskning sker inom området för att tydliggöra hur väl medarbetaren förhåller sig till konceptet.

Referenser

- Ackerman, P. L. (1996). A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge. *Intelligence* 22(2), 227-257. doi: 10.1016/S0160-2896(96)90016-1
- Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P., & Janssen, I. (2011). An end-user's perspective on a Activity-based office concepts. *Journal of corporate Real Estate*, 13(2), 122-135. doi: 10.1108/14630011111136830
- Banbury, S. P., Berry D. C. (2005) Office noise and employee concentration: Identifying causes of disruption and potential improvements. *Ergonomics*, 48(1), 25-37. doi:10.1080/00140130412331311390
- Bodin-Danielsson, C. (2016). Office type's association to employees' welfare: Three studies. *Work*, 54(4). 779-790. doi: 10.3233/WOR-162361
- Bodin-Danielsson, C., Bodin, L. (2008). Office type in relation to Health, Well-being, and Job satisfaction among employees. *Environment and behavior*, 40(5), 636-668. doi: 10.1177/00113916507307459
- Bodin-Danielsson, C., Chungkham, H. S., Wulff, C., & Westerlund, H. (2014). Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*, 57(2), 139-147. doi: 10.1080/00140139.2013.871064
- Casini, A., Godin, I., Clays, E., & Kittel, F. (2013). Gender difference in sickness absence from work: a multiple mediation analysis of psychosocial factors. *European journal of Public Health*, 23(4), 635-642. doi:10.1093/eurpub/cks183
- European Commission. (2009). *2009 ageing report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member states (2008-2060)*. Hämtad 2017-05-16, från http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication14992_en.pdf
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S., & Novacek, J. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and aging*, 2(2), 171-184.
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research*. Open University Press: Berkshire.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 2. ISBN: 0761964894
- Hoendervanger, J. G., De Been, I., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2016). Flexibility in Use: Switching behaviour and satisfaction in activity-based

- work environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 48-62. doi: 10.1108/JCRE-10-2015-0033
- Jahncke, H., Hongisto, V., & Virjonen, P. (2013). Cognitive performance during irrelevant speech: Effects of speech intelligibility and office-task characteristics, *Appl. Acoust.* 74(3), 307–316.
- Jik Lee, P., Kwon Lee, B., Yong Jeon, J., Zhang, M., & Kang, J. (2016). Impact on noise on self-rated job satisfaction and health in open-plan offices: a structural equation modelling approach. *Ergonomics*, 59(2), 222-234. doi: 10.1080/00140139.2015.1066877
- Krahé, B., Becker, J., & Zöllner J. (2008). Contextual cues as a source of response bias in personality questionnaires: The case of the NEO-FFI. *European journal of personality*, 22, 655-673 doi: 10.1002/per.695
- Kupritz, V. (2003). Accommodating privacy to facilitate new ways of working. *Journal of Architectural and Planning Research*, 20(2). ISSN: 0738-0895
- Levak, K., Horvat, M., & Domitrovic, H. (09, 2008). *Effects of Noise on Humans*, Paper presenterat vid 50th International Symposium, Zadar, Croatia. Abstract hämtat från http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46209234/2008_Effects_of_Noise_on_Humans.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1495376646&Signature=PfzUX361mQuKESKpfWp1VhZezY8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffects_of_Noise_on_Humans.pdf
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Ageing and mental health*, 17(4), 411-422. doi: 10.1080/13607863.2012.747077
- Meijer, E. M., Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. (2009). Effects of office innovation on office workers' health and performance. *Ergonomics*, 52(9), 1027-1038. doi: 10.1080/00140130902842752
- Rausenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., & Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 781-804. doi: 10.1108/JMP-07-2013-0251
- Salthouse, T. (2012). Consequences of age-related cognitive declines. *Annu Rev Psychol*, 63, 201-226. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100328.

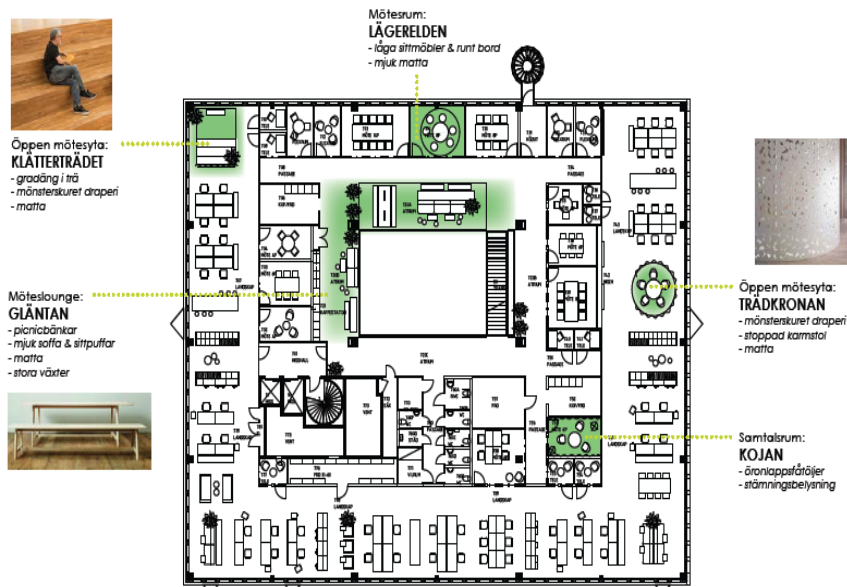
- Skogland, M. A. C. (2017). The mindset of activity-based working. *Journal of Facilities Managemant*, 15(1), 62-75. doi: 10.1108/JFM-05-2016-0016
- Stone, P. J., Luchetti, R. (1985). Your office is where you are. *Harvard Business Review*, 63, 102-117. ISSN: 0017-8012
- Thorsteinsson, E. B., Brown, R. F., & Richards, C. (2014). The relationship between work-stress, psychological stress and staff health and work outcomes in office workers. *Psychology*, 5, 1301-1311. doi:
<http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.510141>
- Unite the union. (2013). *Stress at work survey*. Hämtad 2017-02-25, från
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/StressSurvey11-8353.pdf>
- Vetenskapsrådet. (2010). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2017-05-14, från
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilaga 1.

Våningstema plan 6: JORD



Våningstema plan 7: SKOG



Bilaga 2.

Aktivitetsbaserade kontor

Sida 1

Tack för att Du tar dig tid att hjälpa oss!

Studien är ett examensarbete på grundnivå och är en del av utbildningen till Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle. Enkäten tar ca 5-10 minuter att besvara och berör Din uppfattning av hur det är att arbeta på ett aktivitetsbaserat kontor.

Du är helt anonym och Du kan när som helst välja att avbryta enkäten utan att behöva ange orsak om Du så önskar. Resultatet av denna enkät kommer utgöra grunden för vårt examensarbete och Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt.

Den information Du lämnat i enkäten kommer att förstöras då examensarbete är godkänt. Du kommer ha möjlighet att ta del av examensarbetet genom att få en kopia av arbetet.

Vänlig hälsning
Johanna Hallenberg och Sara Thunström
Personalvetarstudenter vid Högskolan i Gävle

Kontaktuppgifter:
johannahallenberg@gmail.com
sara.thunstrom@gmail.com

Sida 2

I denna enkät så kommer du att få svara på frågor angående din arbetsmiljö på din arbetsplats.

Ta god tid på dig när du svarar. Du svarar genom att klicka i det som bäst stämmer överens med din åsikt.

Ålder *

- 18 - 30
 31 - 49
 50 +

Kön *

- Kvinna
 Man
 Vill ej ange

Sida 3

Hur länge har du jobbat på din nuvarande arbetsplats? *

 År

Hur många procent jobbar du? *

100 %

75 %

50 %

Annat, nämligen (%)

Hur många av dessa kontorsdesigner har du jobbat i? *

Öppet kontorslandskap

Aktivitetsbaserat kontor

Privata kontor

Delat kontor

Annat

Hur länge har du jobbat på ett aktivitetsbaserat kontor? *

 månader

Sida 4

Vidare i denna enkät kommer det komma frågor angående din upplevda stress på arbetsplatsen. Med stress menar vi den biverkan man känner efter hög press och/eller andra typer av höga krav som ställs på en.

Jag känner mig ofta stressad på jobbet

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Sida 5

I vilken utsträckning håller du med om nedanstående påståenden?

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

	1	2	3	4	5
Jag tycker ljudnivån på min arbetsplats är för hög	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har svårt att känna lugn och ro på min arbetsplats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag uppfattar min arbetsplats som rörig och oorganiserad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sida 6

Jag anser att den nuvarande kontorsdesignen är väl anpassad för det arbete jag utför

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Jag sitter ofta på samma plats på kontoret

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Hur många gånger per vecka byter du plats på kontoret?

1

2

3

4 +

Annat

Jag kommer till kontoret tidigare än nödvändigt för att få den plats jag vill ha

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Sida 7

Jag kan känna en irritation när någon annan sitter på den platsen jag brukar sitta på

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Jag skulle föredra att ha en egen, personlig arbetsplats

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

1

2

3

4

5

Sida 8

Jag anser att kontorsdesignen har en negativ påverkan på

1 - Stämmer inte alls

5 - Stämmer helt

	1	2	3	4	5
Effektiviteten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibiliteten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativiteten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamkänslan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produktiviteten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sida 9

Vad skulle du säga är de främsta faktorerna till din eventuellt upplevda stress på arbetsplatsen?

Har du några förslag på förbättringar gällande den nuvarande kontorsdesignen på arbetsplatsen?

Sida 10

Du har nu svarat på alla frågor i denna enkät!

Tack så mycket för Ditt deltagande

Johanna & Sara

» [Redirection to final page of WebbEnkäter \(ändra\)](#)