

Lunds universitet
Sociologiska institutionen



Kontoret kontra vardagsrummet

En kvalitativ studie om privatanställda tjänstemäns överväganden
mellan att jobba hemifrån eller på förmånliga kontor

Författare: Julia Stoppelenburg
Kandidatuppsats: SOCK08, 15 hp
Höstterminen 2021
Handledare: David Wästerfors

Abstrakt

Författare: Julia Stoppelenburg

Uppsattstitel: Kontoret kontra vardagsrummet – En kvalitativ studie om privatanställda tjänstemäns överväganden mellan att jobba hemifrån eller på förmånliga kontor

Kandidatuppsats: SOCK08, 15 hp

Handledare: David Wästerfors

Sociologiska institutionen, höstterminen 2021

Många av dagens privata kontor erbjuder allt fler förmåner till sina anställda, såsom gym, gourmetrestauranger, simbassänger, kaféer med mera. I samband med pandemin har dock en snabb omställning till distansarbete skett, och värdet av kontor med lukrativa förmåner kan ifrågasättas. Studien syftar därför till att förstå hur tjänstemän hanterar tillgången till förmånliga kontor i relation till distansarbetet, samt hur de hanterar hemmet som arbetsplats och arbetsplatsen som hem. Kvalitativa intervjuer har genomförts med 11 tjänstemän från tre olika kontor, för att dokumentera deras upplevelser av kontoren och distansarbetet. Uppsatsen innehåller bakgrundinformation och foton från de aktuella arbetsplatserna. Resultatet analyseras med hjälp av Arlie Hochschilds *time bind*, där teorin används för att tolka tjänstemäns uppfattning av arbetsplatsen som hem och hemmet som arbetsplats, samt Erving Goffmans *regionbeteende*, vilken tillämpas för att förstå gränser mellan jobb och nöje i hemmet och på kontoret. Analysen av intervjumaterialet visar att distansarbete beror till stor del på arbetsuppgifter och yrkesroll. Respondenterna lägger betydelse vid att mer krävande uppgifter tenderar att "sparas" för hemarbete, för att de ska känna sig avslappnade och kunna ta del av aktiviteterna på kontoret. Sammanfattningsvis framställs hemmet i regel som den riktiga arbetsplatsen och det förmånliga kontoret som "roligt och avkopplande".

Nyckelord: tjänstemän, kontoret, förmåner, distansarbete, time bind, regionbeteende

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsning.....	2
1.4 Disposition	3
2. Tidigare forskning.....	3
2.1 Det moderna kontoret	3
2.2 Distansarbetets innebörd.....	5
3. Teoretiska utgångspunkter.....	7
3.1 Hochschild och <i>Time Bind</i>	7
3.2 Goffman: Regionbeteende och dramaturgi.....	9
4. Metod	11
4.1 Metodval	11
4.2 Urval och genomförande.....	11
4.3 Analysmetod	13
4.4 Etiska aspekter	13
4.5 Studieobjekt: de tre kontoren.....	13
5. Analys.....	15
5.1 Överväganden mellan hemarbete och kontorsarbete	15
5.2 Sällskaplighet på kontoret.....	20
6. Avslutande diskussion	25

1. Inledning

För att stödja sin personals hälsa har många privata organisationer infört extra förmåner på sina kontor. Det kan även tolkas som ett sätt för dem att locka sina anställda till kontoret. Antalet kontorsanställda som arbetar på distans ökar konstant, delvis genom den snabba teknologiska utvecklingen, men framförallt i samband med den aktuella pandemin.¹ Då måste organisationer tänka om. De måste erbjuda något mer än en arbetsplats. Det räcker då inte längre med ett aktivitetsbaserat kontor*, utan nu ska det också finnas gym, simbassänger, padel-banor, pubar, gourmetrestauranger, kaféer och mycket annat. Att erbjuda ett "kul" kontor handlar inte endast om att ta hand om sina anställda, utan också om att konkurrera om topptalanger och att inte förlora sin befintliga personal.² Människor lockas nämligen av estetiskt tilltalande miljöer, menar Bodin Danielsson.³ Forskning visar att kontor med diverse tillägg är hälsosamma för anställda, mentalt såväl som fysiskt (givet att det finns någon form av träningsanläggning)⁴, men det kan kanske ifrågasättas hur hälsosamt det är för individens sociala liv utanför arbetet. När aktiviteter som vanligtvis utförs på fritiden flyttar in på kontoret – träning, restaurangbesök, fika – vad händer då med vår faktiska fritid? Prioriterar vi kollegor framför vänner och familj?

1.1 Bakgrund

Min ursprungliga tanke var att undersöka vilket inflytande som moderna kontor har på tjänstemäns identiteter när fritiden flyttar in på arbetsplatsen. När jag startade mitt arbete kom dock empirin att leda till en annan forskningsfråga. Sedan starten av pandemin i 2020 jobbar majoriteten anställda hemifrån, och därmed riskerar syftet bakom kontor extra förmåner att bli otydligt. Vad tjänar det till när det inte finns några anställda som är där och använder det?⁵ Min studie har genomförts under en tid med lättade pandemirestriktioner (med möjlighet att arbeta både hemifrån och på kontor), och det har därför varit intressant att försöka närma sig en

¹ Rapp, B. & Rapp, B., "Flexibla organisationslösningar - om flexibla arbetsformer och flexibla kontor", *Telematik 2001*. Stockholm: TELDOK och KFB, 1999, s. 118–119.

* Det aktivitetsbaserade kontoret förklaras under kommande kapitel *Tidigare forskning: Det moderna kontoret*.

² Bodin Danielsson, C., *Vad är ett bra kontor? Olika perspektiv på Sveriges vanligaste arbetsplats*, Stockholm: AB Svensk Byggtjänst, 2014, s. 42–45.

³ Ibid, s. 12–14.

⁴ Toivanen, S., *Framtidens arbetsplatser - Att utveckla hållbara och friska kontor*, Stockholm: Ponsarcus, 2015, s. 6.

⁵ Blum, S., "What happens to workplace perks when no-one's in the office?", *BBC: The Life Project*, 19/11 2020.

förståelse för hur moderna organisationer och deras anställda förhåller sig till distansarbetet i samband med pandemin.

Fokus kommer därför att ligga på vilka betydelser som de anställda tillskriver kontorens många moderna förmåner samt var gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv går. I samband med pandemin är gränsen redan otydlig i hemmet, men linjen mellan privatliv och arbetsliv blir sannolikt än mer suddig när kontoret utformas för att vara mer "hemtrevligt". Vad prioriteras egentligen – hemmet eller kontoret – när hemmet har blivit en arbetsplats och kontoret (åtminstone delvis) en "lekplats"?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att förstå hur tjänstemän hanterar tillgången till ett så kallat utvidgat kontor i relation till valet av distansarbete, samt hur de hanterar hemmet som arbetsplats och arbetsplatsen som hem. Mot bakgrund av att materialinsamlingen har ägt rum under en pandemi ska uppsatsen också beröra frågan om huruvida framtidens kontor kommer att gå tillbaka till att "endast" vara en arbetsplats eller om det utvidgade kontoret är här för att stanna.

Uppsatsens frågeställningar lyder:

1. Hur hanterar tjänstemän tillgången till ett utvidgat kontor i relation till distansarbete?
2. Hur hanterar tjänstemän hemmet som arbetsplats och arbetsplatsen som hem?

1.3 Avgränsning

Då min undersökning sker inom ett så brett fält som kontor, har jag valt att avgränsa det till organisationer som "lockar" anställda ifrån distansarbete genom diverse förmåner på kontoret. Sådana kontor representeras (för det mesta) av en viss organisationstyp: privata företag. Deras anställda kallas för tjänstemän och jobbar på kontoren med byråkratiska arbetsuppgifter. Tjänstemän tillhör vissa yrkeskategorier, såsom ekonomer, IT eller marknadsföring, och har oftast en bakgrund med hög utbildningsnivå.⁶ Chefer eller arbetsledare ingår inte i studien, då det är dessa som gärna uppmanar till arbete på kontoret för att enklare kunna övervaka arbetsproduktiviteten.

⁶ Rapp & Rapp, 2001, s. 115–117.

1.4 Disposition

I det kommande kapitlet presenteras tidigare forskning om det moderna kontoret med betoning på förmåner och öppet kontorslandskap, samt hur arbetsfunktioner har sett ut för tjänstemän under pandemin. I kapitel 3 presenteras de teoretiska utgångspunkter som jag använder mig av i analysen. Kapitel 4 är ett metodkapitel, som bland annat diskuterar genomförande, urval och etiska aspekter. Därefter följer ett resultat-och analyskapitel där jag lägger upp studiens empiri. Här lyfts olika mönster och begrepp fram utifrån det teoretiska ramverket. Slutligen sammanfattar jag studiens resultat i en avslutande diskussion.

2. Tidigare forskning

Merparten forskning som bedrivs om kontor inom samhällsvetenskapen tycks möjliga att dela in i två inriktningar: management och arbetsmiljö.⁷ Studier tenderar att antingen handla om aktivitetsbaserade kontor (arbetsmiljö) eller om anställdas tolkning av distansarbete (management), sällan en kombination av dem. Det finns relativt få studier om kombinationen av det moderna kontoret och distansarbete.

2.1 Det moderna kontoret

Grundprincipen för många moderna kontor är en så kallad aktivitetsbaserad arbetsplats. Den syftar till att ersätta det gamla kontorets väggar och korridorer med öppna kontorslandskap, vilket ska ge optimal öppenhet och transparens.⁸ Flexibilitet ska stå i centrum för att möjliggöra maximalt informationsflöde, vilket ska stärka en organisations identitet internt såväl som externt. Kontorsformen bygger på att fokusera på gemensamma arbetsuppgifter och mål istället för individualism.⁹ I många fall väljer personalen vilken arbetsplats som passar för stunden, och det ska finnas utrymmen för att både arbeta ostört eller att diskutera livligt.¹⁰ Forskning av Jahncke och Hallman visar dock att störande ljud i bakgrunden gör det svårt att koncentrera sig på krävande uppgifter. Tysta zoner visar sig vara bättre för arbetsprestation, medan aktiva zoner gynnar gemenskapen mer. Det finns med andra ord både för- och nackdelar med aktivitetsbaserade kontor, enligt Jahncke och Hallman.¹¹

⁷ Toivanen, 2015, s. 14.

⁸ Christiansson, C. & Eiserman, M., *Framtidens kontor - kontorets framtid*, Stockholm: Arkus, 1998, s. 30–34.

⁹ Bodin Danielsson, 2014, s. 39.

¹⁰ Christiansson & Eiserman, 1998, s.151–152.

¹¹ Jahncke, H. & Hallman, D. M., "Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types", *Journal of Environmental Psychology*, 72, 2020, s. 7.

Forskning av Renaud et. al. visar att individer tenderar att välja jobben med högst lön, flest förmåner och "häftigast" arbetsplats. Ju mer ett företag erbjuder desto attraktivare blir det att arbeta där, enkelt uttryckt.¹² "Rolighet" spelar en avgörande roll i organisationer idag, menar Müceldili och Erdil, vilket bland annat inkluderar sociala evenemang, högtidliga firanden och underhållning på kontoret.¹³ Att ha ett trendigt och kul kontor har blivit ett viktigt attribut för att kunna "locka" anställda till arbetsplatsen.¹⁴ Idén bakom aktiviteter på kontoret, menar Lewin och Reeves, är att skapa ritualer som ökar "teamwork". Det ökar sammanhållningen mellan kollegor då "oprofessionella" utrymmen, såsom kaféer, gym, mm., genererar mer socialt innehåll än själva arbetsytorna. Däremot kan det skapa problem för tjänstemäns identiteter eftersom det kan vara svårt att skilja på gränserna mellan jobb och nöje i öppna kontorslandskap.¹⁵

Enligt Smith och Bugni används vissa objekt och aktiviteter på kontor för att presentera personal för externa aktörer. I studien tar de upp konst och böcker som exempel och förklarar att objekten ska representera anställdas kunskap och status, trots att de i många fall varken har läst litteraturen eller reflekterat över konstverken. På liknande sätt kan ett gym på kontoret ge bild av en sund och pigg personal, och kaféer eller restauranger kan symbolisera sammanhållning bland kollegor.¹⁶ Även Baldry påpekar att moderna kontorsmiljöer kommunicerar vissa hierarkier och livsstilar som organisationer gärna vill framhäva, för att tilliten från kunder och anställda ska öka.¹⁷ Han menar att kontoret är ett socialt konstruerat rum och att objekt och aktiviteter används för att kontrollera individerna i rummet. Det handlar om att påverka ett visst beteende genom miljömässiga ledtrådar, och kontoret ger information som tjänstemännen förväntas koda och följa. Exempelvis kan gymmet vara en ledtråd som informerar medarbetaren om att vara frisk och undvika sjukskrivning, eller att restaurangen ska uppmana till middag med kollegor och därigenom längre timmar på kontoret.¹⁸

¹² Renaud, S. & Morin, L. & Fray, A. M., "What most attracts potential candidates? Innovative perks, training, or ethics?", *Career Development International*, 21:6, 2016, s. 636.

¹³ Müceldili, B. & Erdil, O., "Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, 2016, s. 305.

¹⁴ Renaud et al., 2016, s. 648–650.

¹⁵ Lewin, S. & Reeves, S., "Enacting 'team' and 'teamwork': Using Goffman's theory of impression management to illuminate interprofessional practice on hospital wards", *Social Science & Medicine*, 72, 2011, s. 1600–1601.

¹⁶ Smith, R. W. & Bugni, V., "Symbolic Interaction Theory and Architecture", *Symbolic Interaction*, 29:2, 2006, s. 133.

¹⁷ Baldry, C., "The social construction of office space", *International Labour Review*, 136:3, 1997, s. 376.

¹⁸ Baldry, C., "Space – The Final Frontier", *Sociology*, 33:3, 1999, s. 535–537.

2.2 Distansarbetets innebörd

Enligt Rapp & Rapp betyder *distansarbete* att en tjänsteman är någon annanstans än den ordinarie arbetsplatsen för att genomföra sina arbetsuppgifter.¹⁹ I majoriteten av intervjuer i Gursteins studie från 1991 svarade respondenterna att de uppskattade den ökande kontroll över miljö, tid och arbete som de fick till följd av distansarbete.²⁰ Denna valfrihet leder till minskad stress och förhöjd harmoni, enligt Rapp och Rapp, eftersom flexibla arbetsformer gör att anställda kan kombinera arbetet med exempelvis familjetid.²¹ Däremot lyfter Gurstein fram att ingen i hennes studie nämnde förbättringar inom familjen som ett positivt resultat av distansarbete, utan många upplevde snarare konflikter mellan sin familjeroll respektive yrkesroll. Hon förklarar att dessa konflikter kan uppstå som ett resultat av bostadsform. Den som har råd och plats kan organisera sitt hem så att det passar arbetslivet, men de som inte kan det måste ofta jobba i trånga miljöer. Det ökar pressen på både hem-och arbetsuppgifter, menar Gurstein, vilket ger känslan av att livet är "out of control".²²

Likaså visar forskning av Poulsen och Ipsen på negativa konsekvenser för tjänstemannens trivsel och hälsa avseende distansarbete. De förklarar att individer som distansjobbar tycker att det medför kommunikationsbrister och att det uppfattas som mer ensamt att jobba hemifrån. Ett skäl är att det inte går att läsa av kroppsspråk lika bra bakom skärmar, och att samtal av den anledningen enkelt kan misstolkas eller helt enkelt inte uppfattas.²³ Även Halford redovisar nackdelar som isolering och osynlighet i sin undersökning. Arbetstider ökar också vid distansarbete, visar hennes studie, då arbetstagaren tenderar att jobba längre hemifrån än vad de är medvetna om. Hon menar att ökad produktivitet i hemmet på det sättet kan förklaras av ökad arbetstid.²⁴

Många studier visar hur anställda upplever ökad produktivitet i samband med distansarbete, menar Rapp och Rapp. Förklaringen är inte självklar och kan dessutom variera, men några exempel är att frihet och minskad stress korrelerar med ökad motivation, att vissa arbetsuppgifter är enklare att utföra på distans samt att tjänstemannen störs mindre i hemmet,

¹⁹ Rapp & Rapp, 2001, s. 28.

²⁰ Gurstein, P., "Working at Home and Living at Home: Emerging Scenarios", *Journal of Architectural and Planning Research*, 8:2, 1991, s. 173.

²¹ Rapp & Rapp, 2001, s. 94.

²² Gurstein, 1991, s. 172–173.

²³ Poulsen, S. & Ipsen, C., "In times of change: How distance managers can ensure employees' wellbeing and organizational performance", *Safety Science*, 100, 2017, s. 43.

²⁴ Halford, S., "Towards a Sociology of Organizational Space", *Sociological Research Online*, 9:1, 2004, p. 6.2.

i synnerhet om hon arbetar på ett aktivitetsbaserat kontor.²⁵ Däremot upplyser vissa studier om att tjänstemän också behöver någon form av social interaktion utanför hemmet. Faktorer som familj eller ensamhet gör att medarbetare söker ett samspel som endast går att hitta på kontoret. Rapp och Rapp uppmärksammar i sin studie att 60 procent av respondenterna åker till kontoret på grund av behov av kollegor.²⁶ För att klara av livets motgångar kan kollegor många gånger vara lika viktiga som familjemedlemmar, menar Scharlach och Fuller-Thomson, eftersom kollegor har större distans till varandra och inte dömer på sätt som familjer kan göra.²⁷

Däremot kommer kollegor närmare varandras privatliv vid distansarbete, och upplever därmed ett annat slags dömande – en granskning av varandras hem och privata beteenden genom datorskärmen. Tjänstemän kan nämligen "gömma" sina privata identiteter bakom exempelvis jobbkläderna i vanliga fall, men vid distansarbete exponeras den sidan av jaget. Enligt Gurstein erkänns anställda inte som riktiga tjänstemän när de arbetar hemifrån eftersom yrkesrollen döljs. De har redan relativt få symboler som speglar den professionella identiteten, varav bland annat kläder är en viktig markör, och i samband med distansarbete blir de än mindre synliga.²⁸ Likaså menar Elsbach att kläder har stor inverkan på utvecklingen av den professionella identiteten. En symbol som kläder representerar status och skicklighet, förklarar Elsbach, och när en tjänsteman inte har sin sedvanliga klädsel (en anställd sitter rimligtvis inte i full kostym i hemmet), kan hon uppleva att hon inte passar i sin arbetsroll.²⁹ Att dömas utifrån sin inredningsstil eller klädval kan skapa oro över att det privata färgar arbetsidentiteten, och att det i sin tur ska påverka relationen mellan kollegor. Suddiga gränser mellan hem och arbete gör det svårare att skilja på personlig identitet och arbetsidentitet.³⁰

²⁵ Rapp & Rapp, 2001, s. 104–106.

²⁶ Ibid, s. 112.

²⁷ Scharlach, A. E. & Fuller-Thomson, E., "Coping strategies following the death of an elderly parent", *Journal of Gerontological Social Work*, 21:3-4, 1994, s. 90.

²⁸ Gurstein, 1991, s. 173.

²⁹ Elsbach, K. D., "Interpreting Workplace Identities: The Role of Office Décor", *Journal of Organizational Behavior*, 25:1, 2004, s. 121–122.

³⁰ Lewis, S., "The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?", *Leisure Studies*, 22:4 2003, s. 348.

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt redovisas de teorier som representerar studiens utgångspunkter. Arlie Hochschilds teori om *time bind* syftar till att arbete blir hem och hem blir arbete, och tillämpas på materialet för att förstå skiljelinjen mellan arbete och hem i samband med ökat hemarbete.³¹ Erving Goffmans dramaturgiska perspektiv på presentationen av självet behandlas för att ge en förståelse för medarbetarens sociala beteenden och interaktioner. Hans teori om främre och bakre region tillämpas för att förstå gränserna mellan arbete och nöje.³²

3.1 Hochschild och *Time Bind*

Hochschild skrev 1997 *The Time Bind*, som föreslår en förändring av arbetets och hemmets betydelser i individens liv. Arbetsplatsen har tagit in hemmets egenskaper – känslomässigt stöd, stabilitet och bekvämlighet – vilket sänker hemmets värde. Hemmet har istället tagit över egenskaper som stress, utmattning och konflikt, som vanligtvis associeras med arbete.³³ Anställda flyr gärna kraven kring matlagning, städning och barn, där krävande hushållssysslor och familjemedlemmar blir en kontrast till kontorets lugn. Arbetsplatsen blir en tillflykt från ett kaotiskt och otacksamt liv i hemmet. Tjänstemännen slipper "arbetet" med att vara hemma, genom att gå till jobbets "hem", och på så sätt menar Hochschild att arbetsplatsen har blivit hem och hemmet har blivit arbete.³⁴

Själva uttrycket *time bind* rör sig om en konflikt mellan viljan att ha mer tid för fritid och familj, och att inte avsätta den tiden. Dilemmat ligger framförallt i att balansera viljan av att vara en bra förälder, partner eller vän, med önskan om att arbeta mer för att undvika stressen i hemmet. Genom att vilja arbeta fler timmar ökar också önskan om mer tid hemma, ironiskt nog, vilket är grundprincipen i *time bind*. I takt med att individen jobbar mer, ökar hennes behov efter just oplanerad och privat tid. Ungefär på samma sätt som arbetsmöten kräver planering, krävs även schemaläggning för att hinna med familj, vänner och annat. Hochschild menar att privatlivet idag liknar en överbelastad verksamhet.³⁵ Majoriteten kontorsanställda som Hochschild intervjuade vid ett stort företag (som hon fiktivt kallar för Amerco), förklarade att de inte hade

³¹ Hochschild, A. R. *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books, 2001.

³² Goffman, E., *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*, Stockholm: Studentlitteratur, 2014.

³³ Brown, S. L. & Booth, A., "Stress at Home, Peace at Work: A Test of the Time Bind Hypothesis", *Social Science Quarterly*, 83:4, 2003, s. 905–907.

³⁴ Hochschild, 2001, s. 39.

³⁵ *Ibid*, s. 51.

tillräckligt mycket tid för livet utanför arbetet, men ville heller inte ge upp sin status på arbetsplatsen eller det emotionella stöd som de fick från kollegor.³⁶

Likt Scharlachs och Fuller-Thomsons studie, som visar att kollegor kan vara lika viktiga som familjemedlemmar, menar även Hochschild att individer upplever starkt emotionellt stöd på sina arbetsplatser.³⁷ Tjänstemännen i Hochschilds studie berättade att de ofta kände sig mer uppskattade, kompetenta och avslappnade på jobbet än hemma, på grund av vänskaperna som de hade skapat där.³⁸ Lönearbete framkallar en viss bekräftelse och gemenskap som inte återfinns i hemmet, menar Brown och Booth. Arbetsplatsen blir en scen för diskussioner, attraktioner, statussymboler och nya människor. Kontoret producerar på det viset ett högre kulturellt värde, och i jämförelse kan hemmet inte erbjuda lika mycket spänning i vardagen. I samband med ökat kontorsarbete ökar ibland konflikter och dåliga relationer i hemmet, vilket kan förstärka viljan att spendera mer tid på kontoret.³⁹

Hochschild uppmärksammade att Amerco, och flera andra företag vid den tiden (1997), initierade ett erbjudande av flexibelt arbete. Personal kunde arbeta på distans om de så ville. Däremot var det ytterst få som utnyttjade detta, och Hochschild frågade sig varför. Svaret visade sig vara att medarbetare varken jobbade hemifrån eller jobbade deltid, av oro för att bli mindre uppskattade i sitt arbete. De var rädda för att förlora status. När anställda jobbar hemifrån är det ingen som ser hur mycket tid de lägger på arbetsuppgifter. Status kommer från att bli uppskattad i sina arbetsresultat och att synas på kontoret, så ju mer en medarbetare syns – både i resultat och på kontoret – desto högre status får hon.⁴⁰ Enligt Brown och Booth beror status på arbetsplatsen också på privat socioekonomisk status. Den med högre socioekonomisk status har nämligen råd att bekosta tjänster som underlättar i privatlivet – städare, barnvakter, matleverans, och så vidare – och kan på så sätt vara på kontoret mer.⁴¹

Att använda *time bind* för att analysera hur medarbetare närmar sig arbetet och sina kollegor i ett samhälle omtumlat av en pandemi, hjälper oss förstå hur kontoret kan påverka våra sociala liv. Idag har hemmet bokstavligen talat blivit arbetsplatsen för många, vilket jag ser som en ny

³⁶ Ibid, s. 200.

³⁷ Scharlach & Fuller-Thomson 1994, s. 90.

Hochschild, 2001, s. 200.

³⁸ Hochschild, 2001, s. 200.

³⁹ Brown & Booth, 2003, s. 906.

⁴⁰ Hochschild, 2001, s. 93-95.

⁴¹ Brown & Booth, 2003, s. 911.

och intressant tolkning av Hochschilds teori. Idén är att analysera det insamlade materialet med hjälp av *time bind*, men även att försöka förstå hur arbetsplatsen fungerar som *statusgivare*, och hur kontoret framställs genom *emotionellt stöd*.

3.2 Goffman: Regionbeteende och dramaturgi

Goffmans teorier är fundamentala när det gäller att analysera mänskliga interaktioner i det vardagliga livet. Interaktioner beskrivs med hjälp av teatertermer för att förstå hur individen kontrollerar det sätt på vilka andra uppfattar henne, vilket han kallar för *intrycksstyrning*. Han syftar till att det finns sociala regioner och särskilda beteenden som tillhör dessa regioner.⁴² Genom *regionbeteende* menar Goffman att individens intrycksstyrning varierar beroende på vilken plats, eller region, som hon finner sig i. Regionen kan vara allt mellan himmel och jord – en flygplats, en arbetsplats, en toalett – och det finns en nära koppling mellan jaget och den fysiska miljön.⁴³ Den fysiska miljön utgörs av rekvisita som också påverkar hur individen agerar, vilket Goffman kallar för *inramningen* av interaktionen. Det kan innefatta möbler, dekor, aktiviteter och annat som utgör "scenen" för framträdandet. En inramning är platsbunden, vilket betyder att individen träder in i sin roll först när hon är på platsen, och på liknande vis avslutas framträdandet när hon lämnar platsen. Enligt Goffman kan den fysiska miljön delas upp i två grundläggande områden – främre region och bakre region.⁴⁴

Den *främre regionen* är det som Goffman använder för att beskriva situationer och platser där *framträdanden* sker inför en publik. När individen är i den främre regionen vill hon i regel ge uttryck för normerna som hör till det sammanhanget, för när normerna följs upprätthålls gruppens sammanhållning och genom det får individen emotionell energi.⁴⁵ Inom den främre regionen är det vissa individer som sätter normerna kring attityder och handlande, vilket Goffman kallar det *agerande teamet*. Det formas av individer som visar upp sig mest under interaktionerna, på vilket det omedvetet ställs dramaturgiska krav på resterande parter. De som inte är lika dominerande i ett team är inte lika intresserade av framträdanden, förklarar Goffman, som menar att de ägnar sin tid enbart åt själva uppgifterna.⁴⁶ Oavsett om individen är en del av det agerande teamet eller föredrar att endast arbeta, dramatiserar hon alltid sitt

⁴² Phillips, J., "The architecture of a probation office: A reflection of policy and an impact on practice", *Probation Journal*, 61:2, 2014, s. 119.

⁴³ Goffman, 2014, s. 101.

⁴⁴ *Ibid*, s. 29.

⁴⁵ *Ibid*, s. 97–100.

⁴⁶ *Ibid*, s. 85–94.

arbete när hon är med andra. Hon går in i en roll som karakteriserar arbetsuppgifterna för att uppgifterna ska förmedlas som meningsfulla.⁴⁷

Den *bakre regionen* är, å andra sidan, det som sker bakom kulisserna, menar Goffman. De expressiva sätt som kan behöva undertryckas i den främre regionen för att anpassa sig efter normerna, är det som kommer fram i den bakre regionen. Här kan individen med andra ord kliva ur sitt framträdande och koppla av. Hon kan till exempel klä sig i udda plagg eller uttrycka sig vårdslöst utan ifrågasättande från andra. Det som främst karakteriserar regionen är att individen inte har en publik som påverkar hennes intrycksstyrning. Det betyder att den bakre regionen är en plats där individen kan vara "sig själv". Den bakre regionen används även för att förbereda framträdandet i den främre regionen.⁴⁸ Däremot är det inget specifikt som konstruerar regionen, utan det beror på situation. Ibland kan en region generera ett främre regionbeteende och ibland ett bakre. Det som för en individ är en plats som hon kan slappna av på, är inte nödvändigtvis detsamma för en annan.⁴⁹

En tydlig symbolisk markör för övergången från framträdande till icke-framträdande är kläder, enligt Goffman, som menar att kläderna hjälper tjänstemannen att dramatisera sin arbetsroll.⁵⁰ På liknande sätt lägger även Gurstein fram en diskussion kring det, som tidigare nämnts. Hon framhäver bland annat kläder som en betydande symbol för bekräftelsen av den professionella identiteten, och att sådana symboler enkelt försvinner i samband med distansarbete. Att jobba hemifrån skapar nya aktivitetsmönster som påverkar hemmets struktur, menar Gurstein. Hon förklarar att när hem-och arbetsmönster överlappar varandra och fysiska utrymmen slås samman, smälter även sociala roller samman.⁵¹ Enligt Goffmans tolkning bör vi kunna säga att det sker en överlappning av den bakre och främre regionen när tjänstemän arbetar hemifrån, då det blir svårt att dra en gräns mellan regionerna när två skilda framträdanden pågår inom samma inramning.

Om Goffmans regionbeteende appliceras på Hochschilds teori om att hemmet likställs med arbete och att kontoret närmar sig tolkningen av ett hem, kan kontoret uppfattas som en form

⁴⁷ Ibid, s. 35–37.

⁴⁸ Ibid, s. 101–102.

⁴⁹ Ibid, s. 112.

⁵⁰ Tseëlon, E., "Self Presentation through Appearance: A Manipulative vs. a Dramaturgical Approach", *Symbolic Interaction*, 15:4, 1992, s. 504–508.

⁵¹ Gurstein, 1991, s. 173–174.

av bakre region, och hemmet som en främre. I samband med ökade förmåner på kontoren för att göra arbetsplatsen mer "hemtrevlig", ökar även mönster och normer som i regel förekommer i bakre regioner. Det vill säga att individer kan bli mer avslappnade på kontoren när organisationer skapar utrymme för det. Normer ändras i anslutning till att miljöer förändras, enligt Goffman. Att svettas eller gråta inför kollegor kunde tidigare vara helt uteslutet på kontoret, men i anslutning till gym och kaféer på arbetsplatsen blir sådana "bakre" beteenden mer accepterade. I samband med utökad "fritid" på kontoret och mer arbete i hemmet stämmer inte bara Hochschilds teori om att platserna förväxlar betydelser, men även rollerna mellan arbete och nöje sammanblandas.

4. Metod

4.1 Metodval

För att besvara studiens frågeställningar har en kvalitativ forskningsmetod tillämpats, då kvalitativa studier syftar till att uppnå en djupare förståelse för individers tankar och upplevelser. För att försöka förstå sig på tjänstemäns tolkningar av kontor samt hur de förhåller sig till dem i samband med distansarbete, var det passande att analysera deras berättelser om ämnet.⁵² Problemformuleringen besvarades genom att fråga tjänstemännen vad de tycker och tänker om kontoret och distansarbetet, och det gjordes lämpligast med intervjuer. Intervjuer kunde nämligen ge mig fler mönster och dimensioner av ämnet, än vad exempelvis enkäter hade kunnat göra, eftersom intervjupersonerna själva också kunde styra materialet.⁵³ Däremot kunde intervjuer ha en negativ effekt på studien, då jag som forskare kan vara biast och vinkla intervjuerna mot min subjektiva tolkning av ämnet. Av den anledningen var det viktigt att förbli neutral i intervjuerna, och undvika att låta studiens hypoteser påverka materialinsamlingen.⁵⁴

4.2 Urval och genomförande

Eftersom syftet bakom studien är att förstå hur tjänstemän förhåller sig till kontorens förmåner, var det anställda på sådana kontor som jag behövde komma i kontakt med. Urvalet har därmed en direkt koppling till forskningsfrågan, vilket innebär att det är ett *målstyrt urval*.⁵⁵ Personer med olika bakgrund, kön, ålder, och anställningslängd har medverkat i studien. Större variation

⁵² Ahrne, G. & Svensson, P., *Handbok i kvalitativa metoder*, 2 uppl. Stockholm: Liber, 2015, s. 9.

⁵³ Eriksson-Zetterqvist, U. & Ahrne, G., "Intervjuer", kap. 3 i *Handbok i kvalitativa metoder*, red. Ahrne, G. & Svensson, P., 2 uppl. Stockholm: Liber, 2015, s. 38.

⁵⁴ Denscombe, M., *The Good Research Guide – For small-scale social research projects*. Maidenhead: Open University Press, 2010, s. 184.

⁵⁵ *Ibid*, s. 34–35.

underlättar för urskiljandet av gemensamma mönster och centrala teman i resultatet, förklarar Patton. Individerna ska även ha gemensamma nämnare som knyter dem till urvalsgruppen, vilket i min studie är distansarbetet och det moderna kontoret.⁵⁶ Kontoren som respondenterna i studien jobbar på ligger i Amsterdam och Stockholm, och anledningen till att det blev skilda städer är att jag hade bekanta vid dessa kontor sedan tidigare. Även om Denscombe menar att det kan vara problematiskt att involvera individer från olika kulturer och länder i en studie, anser jag att stad inte påverkar mitt resultat.⁵⁷ Relevant material kommer snarare från individers personliga upplevelser och tankar. Materialet visar dessutom att arbetsmoral och företagskultur skiljer sig minimalt mellan företagen i Sverige och Nederländerna, vilket även stöds av Hofstedes mätningar av nationella kulturdimensioner och arbetsvärderingar.⁵⁸

Vid varje företag utbyttes dialoger mellan mig och HR-chefer, som hjälpte mig komma i kontakt med olika medarbetare utifrån kriterierna i min urvalsram. Det handlar således om ett bekvämlighetsurval, där HR-cheferna valde tillgängliga medarbetare, men att jag som forskare hade viss påverkan på urvalet genom mina kriterier.⁵⁹ Intervjuerna utfördes på kontoren, via telefon eller via Teams, beroende på vad som passade respondenterna bäst. Sammanlagt har 11 personer från de tre olika kontoren medverkat i intervjuer på 20–40 minuter. Respondenterna kunde inte tillhandahålla mer tid än så eftersom intervjuerna genomfördes under arbetstid. Med material från 11 olika personer menar jag dock att det är tillräckligt för att kunna urskilja gemensamma mönster inom gruppen.

Jag strukturerade upp intervjuguider på svenska (bilaga 1) och engelska (bilaga 2) med mina frågor inför intervjuerna. Luker menar att intervjuguider är ett bra sätt att dra en röd tråd mellan syftet och datan. Det är även användbart för att kunna formulera om sina forskningsfrågor till mer "handgripliga" frågor.⁶⁰ Intervjuerna var i slutändan semistrukturerade då jag upprätthöll fokus på mitt syfte och mina frågor, men även lät nya ämnen utvecklas. Genom att låta respondenterna utveckla egna idéer på det viset dök nya vinklar upp vid varje intervju, vilket inspirerade mina tankar och frågor inför följande intervjuer.⁶¹

⁵⁶ Patton, M., *Purposeful Sampling*, i *Ethnography, Vol. II*. red. Bryman, A., London: Sage, 2001, s. 108–109.

⁵⁷ Denscombe, 2010 s. 108–109.

⁵⁸ Hofstede, G., "The business of international business is culture", *International Business Review*, 3:1, 1994, s. 5.

⁵⁹ *Ibid*, s. 24–25.

⁶⁰ Luker, K., *Salsa dancing into the social sciences: research in an age of info-glut*, Cambridge: Harvard University Press. 2008, s. 167–170.

⁶¹ Denscombe, 2010, s. 174–176.

4.3 Analysmetod

Materialet analyserades utifrån en kvalitativ innehållsanalys, vilket innebär att söka efter och analysera teman i materialet. Enligt May genomförs innehållsanalysen efter särskilda steg: problemformulering, genomgång av text, urvalsmetod, tolkning och analys.⁶² Jag har därför börjat med att studera materialet utifrån mina frågeställningar, valt utgångspunkter i tidigare forskning, och sedan strukturerat upp teman som jag ansåg vara specifikt framträdande i empirin. Centrala teman är produktivitet, interaktioner, aktiviteter och distansarbete. Den första kategorin i analysen är *överbäganden mellan hemarbete och kontorsarbete*, varav tre underkategorier har tagits fram för att underlätta analysarbetet. Den andra kategorin är *sällskaplighet på kontoret*, även den med tre underkategorier. Analysen har huvudsakligen en induktiv ansats, det vill säga att regelbundenheter i det insamlade materialet har sammanfattats till teorier. Däremot tillkommer även deduktiva inslag, vilket innebär att jag har vägletts av vissa begrepp som hittades i litteraturen, såsom Goffmans *regionbeteende* och Hochschilds *time bind*.⁶³

4.4 Etiska aspekter

I varje studie krävs det av forskaren att följa vissa forskningsetiska principer. Deltagare har därmed informerats om studiens syfte och avsikten med deras medverkan i materialinsamlingen. Jag har berättat för dem att deltagandet var frivilligt och att intervjuerna kunde avbrytas när de ville. Respondenterna blev även informerade om att de förblir anonyma genom hela studien. Meningen med det är att de inte på något sätt ska kunna ta skada av vad som har uttalats. Intervjuerna har dock inte rört några känsliga ämnen, men jag har trots det beslutat att anonymisera deltagarna och företagen. Deltagarna har därav fått fiktiva namn, och kontoren benämns som företag 1, 2 och 3.⁶⁴

4.5 Studieobjekt: de tre kontoren

Kontoren har tre gemensamma nämnare: 1) flexibelt arbete, 2) öppna kontorslandskap och 3) diverse extra förmåner för sina anställda. De tre kontoren skiljer sig i hur de organiserar distans- och kontorsarbete samt hur de använder de öppna kontorslandskapen, vilket också kommer att förtydligas i kommande beskrivningar.

⁶² May, T., *Samhällsvetenskaplig forskning*, 2 uppl., Lund, Studentlitteratur, 2001, s. 229.

⁶³ Bryman, A., *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2 uppl., Malmö: Liber, 2011, s. 505.

⁶⁴ Denscombe, 2010, s. 331.

Företag 1

Företag 1 är ett privatägt holdingbolag inom detaljhandeln, vars huvudkontor är beläget i Amsterdam i Nederländerna. Personalen introducerades till distansarbetet när hårda restriktioner infördes i början av pandemin (våren 2020), då de arbetade hemifrån oavbrutet i tre månader. När restriktionerna släppte införde ledningen en policy kring distansarbetet. Grundprinciperna i policyn är



Bild 5.1 Padelbana och bordtennis i en av lagerlokalerna

att varje medarbetare ska arbeta hemifrån minst en dag i veckan och på kontoret en dag i veckan. Resterande dagar väljer medarbetarna själva varifrån de vill arbeta. Kontoret har även totalrenoverats för att underlätta för flexibiliteten såväl som för god sammanhållning, vilket ledningen anser är viktigt att upprätthålla när många arbetar hemifrån. Väggar togs bort och ett öppet kontorslandskap infördes. Idag har arbetsgrupper egna sektioner, men inga individuella platser. Kontoret erbjuder nu en lunch-restaurang med hälsosam gourmetmat, biljardbord, gym med instruktörer, en padelbana, och ett pingisbord. Ledningen överväger även att låta en bar byggas in.

Företag 2

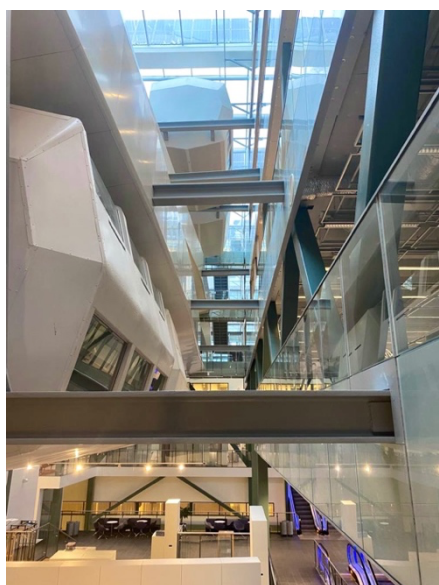


Bild 5.2 Öppenhet mellan våningar och skapade "kokonger"

kallade "kokongerna" som används till möten. Medarbetare erbjuds tillgång till gym,

Företag 2 är verksamt inom distributionsbranschen, delvis privatägd, och har huvudkontor i Stockholm. Eftersom Sverige inte har haft restriktioner utan snarare rekommendationer vad gäller hemarbete, har medarbetarna själva kunnat bestämma var de ska jobba. Majoriteten har jobbat hemifrån och insett att hemarbete fungerar bra. Därför har ledningen infört kontorsarbete på minst 50 procent, och medarbetare får välja själva vilka dagar de är på kontoret. Kontoret har sedan lång tid tillbaka ett öppet kontorslandskap, där varje team har varsin sektion med individuella arbetsplatser. På bilden visas kontorets

träningslokaler med instruktörer, simbassäng, pingisbord, kafé, restaurang och cykelrum med dusch. Företaget tillhandahåller även cyklar som medarbetare kan låna vid behov.

Företag 3

Företag 3 är ett privatägt företag inom resebranschen med ett nordiskt huvudkontor i Stockholm. Distansarbetet som uppstod till följd av pandemin var ingen större förändring för företaget, då de redan för sex år sedan förstod behovet av flexibelt arbete. De har en uttalad policy om att medarbetare kan jobba var och när de vill utifrån egna prioriteringar och förutsättningar, vilket de även kallar

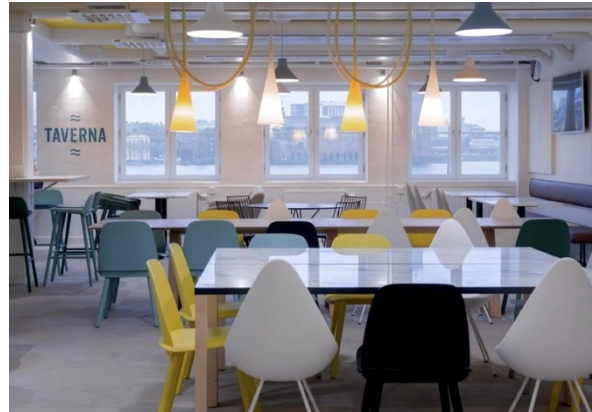


Bild 5.3 Piazzan med utsikt över vatten och centrala Stockholm

"målstyrt arbete". I samband med omstruktureringen till målstyrt arbete renoverades kontoret till ett öppet kontorslandskap. Kontoret har inga särskilda sektioner för grupper och heller inga individuella arbetsplatser, utan det är fritt att sitta var som helst. Utöver det har medarbetarna tillgång till förmåner som gym med dusch och handdukar, meditations-och vilorum, ett rum för barn samt en yta som de kallar piazzan, vilken används som en social samlingsplats för kaffestunder och diverse events.

5. Analys

I följande kapitel presenteras resultaten som framkommit av intervjuerna. Materialet analyseras utifrån de teorier som har tagits fram, och för att stärka de analytiska resonemangen vävs även en del av den tidigare forskningen in. Kapitlet är indelat efter två rubriker med tre underrubriker vardera.

5.1 Överväganden mellan hemarbete och kontorsarbete

Arbetsformer som skiljer hemarbete och distansarbete

Genom distansarbete ökar många medarbetares motivation, menar Rapp & Rapp, eftersom ostörd tid sägs höja produktivitet. Distansarbete beskrivs som stimulerande då det innebär stor frihet kring egen planering, och när den negativa stressen minskar, ökar individens arbetsinsats.⁶⁵ Även majoriteten respondenter i min studie beskriver att de blir mer produktiva

⁶⁵ Rapp & Rapp, 2001, s. 104–106.

i sina arbetsuppgifter när de arbetar hemifrån. Däremot förklarar de också att känslan av produktivitet är en fråga om arbetsuppgift, och att valet av kontors- eller hemarbete avgörs beroende på *vilka* uppgifter som ska genomföras. Många påpekar att när de behöver skriva mycket, tänka på stora projekt, eller genomföra administrativa uppgifter, jobbar de hellre hemma. Axel på företag 3 beskriver uppgifterna i hemmet som: "arbetsuppgifter som liksom är mer introvert lagda". Likt Jahnckes och Hallmans teori kan hemarbete alltså uppfattas som enklare när uppgifterna är mer individuella.⁶⁶ Respondenten Linda, som arbetar på företag 2, lägger större betydelse vid att få uppgifter gjorda hemma så att hon kan vara mer avslappnad på kontoret:

[...] att tänka "ja men nu är jag hemma och nu ska jag fokusera på dom här kanske mer, dom här uppgifterna som kräver mer produktivitet", medans när jag är på kontoret då ska jag tycka att det är okej att prata med folk hela tiden och inte vara lika, jag ska inte ha samma produktivitetskrav på mig där, s'att jag försöker nog se att det är skillnader och anpassa mitt arbete efter det.

Krävande uppgifter "sparas" för hemmet, så att medarbetarna kan vara mer fria och ha kul på kontoret. En uppfattning av att spara ansträngande arbetsuppgifter för hemarbete kan ur Hochschilds *time bind* kanske tolkas som ett nytt sätt att undvika de tråkiga hushållssysslorna.⁶⁷ Att behöva vara koncentrerad vid datorn och ha Teams-möten i hemmet är fortfarande roligare och mer bekräftande än att ta hand om barn eller att städa. Dessutom berättar många respondenter att de tenderar att jobba längre hemifrån då det är svårare att skilja på jobb och hem, och att de därför ibland kan bli tillsagda av barn eller partners att sluta jobba. Det tycks bli svårare att träda ur arbetsrollen med tillhörande framträdande i hemmet, enligt Goffmans tolkning.⁶⁸ När inramningen av interaktioner är densamma för olika framträdanden, och de symboliskt viktiga kläderna inte används, ersätter bland annat familjen den symboliska markör som skiljer regionbeteenden. Det kan handla om att barnen kommer hem från skolan, att middagen som partnern lagat är klar, eller att hunden behöver rastas. Oavsett vad det är, lägger respondenterna vikt vid att de behöver en yttre markör som "stoppar" dem från att arbeta för mycket i hemmet.

⁶⁶ Jahncke & Hallman, 2020, s. 7.

⁶⁷ Hochschild, 2001, s. 40.

⁶⁸ Goffman, 2014.

Att jobba ostört

Valet mellan hemarbete och kontorsarbete avgörs också av yttre faktorer. Vad innebär det egentligen att jobba ostört? Somliga respondenter med familjer beskriver att barnen kan vara en anledning till att det inte fungerar att jobba hemifrån. När barnen representerar markören som skiljer hem från arbete, kommer tjänstemannen ur sin arbetsroll varje gång hen påminns om hemmets komponenter och föräldraskapets förväntningar. Utifrån Hochschilds teori kan det tolkas som att vissa upplever sig själva som dåliga föräldrar som prioriterar jobbet framför att städa eller ta hand om barnen, eftersom hemmet är så nära förknippat med den typens arbete. Det kan även innebära en känsla av irritation som vanligtvis förknippas med jobb, men som med distansarbetet istället sammanlänkas med barnen. Medarbetarna vill eventuellt undvika skamkänslorna som följer, vilket kan ses som en anledning till att åka till kontoret. Detta upplevdes framförallt hos respondenter från företag 1 med kontor i Amsterdam. För dem var det strikt distansarbete som gällde under några månaders tid, både för föräldrar och för barn då även skolorna var stängda. Ett tydligt exempel är hur Bea från företag 1 beskriver den tiden som tuff för familjen, eftersom hon lätt irriterade sig på sina barn:

[...] when everybody was home and of course the schools also closed, that was horrible, they were like “can I eat something” and I was like “jeez, I’m working here” ... Oh man I really don’t wanna go back there.

Empirin visar att den viktigaste komponenten till fokuserat arbete är att inte bli störd eller avbruten, vilket är svårt att undvika inte bara i hemmet, men även i öppna kontorslandskap. Christiansson och Eiserman förklarar att det öppna kontoret utsätter medarbetare för auditiv såväl som visuell störning, och när andra människor är runtomkring är det ständigt någonting på gång.⁶⁹ Medarbetarna kan höra andras konversationer över arbetsplatserna och tar dessutom multipla pauser för att prata med kollegor eller hämta kaffe. Fokus är alltså svårare att upprätthålla längre stunder på kontoret på grund av sociala sammanhang. En intressant tolkning av hur respondenterna pratar om fokus är huruvida de talar om sig själva eller om de pratar i termer av andra. Att "störa andra" var nämligen ett förekommande tema för vissa respondenter, men inte andra. Hos de sistnämnda var det större fokus på var *jag* fokuserar bäst. Enligt Goffman kan dessa medarbetare uppfattas som mer intresserade av själva arbetsuppgifterna (aktiviteten) snarare än framträdandet. För dem är dramatiserandet av arbetsuppgifterna viktigare eftersom

⁶⁹ Christiansson & Eiserman, 1998, s. 151–152.

de vill uppfattas som kompetenta, snarare än att uppfattas som sällskapliga och trevliga.⁷⁰ Rekvisitan av inramning var också viktig för koncentrationen, upplevde respondenterna.

[...] jag jobbar inte lika effektivt hemma, men det är för att jag, jag har ingen bra arbetsplats hemma [...] på kontoret har jag en skön stol, stora skärmar och ett bra bord, ett sånt där, du vet, som går att sänka upp och ner ... det hade varit skönt att ha det hemma också.

Så framfördes argumentet av Max från företag 2 när jag frågade hur hans arbetssätt skiljde sig utifrån omgivning. Bra ergonomi och arbetsmiljö är grundläggande i organiseringen av personhälsa idag. En liten laptop och en pinnstol är helt otillräckligt för att klassas som god arbetsmiljö idag, men var går gränsen för arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens hälsa i hemmet? Enligt arbetsmiljölagstiftningen är det arbetsgivarens ansvar att se över sina anställdas arbetsmiljöer, oavsett var jobbet utförs.⁷¹ Det betyder att arbetsgivare i princip har ansvar för arbetsmiljön även i anställdas hem. På grund av det kan gränsen mellan främre och bakre region bli suddig. När publiken från den främre regionen träder in i den bakre för att granska den, försvinner den avkopplande anda som präglar den bakre regionen. Detsamma gäller när tjänstemän har digitala möten hemifrån. Många respondenter beskrev början på distansarbetet som "stelt", eftersom de behövde visa upp sina hem och privata identiteter. Josefin från företag 2 berättar om det så här:

[...] jo men det var ju lite obekvämt där i början, att ha igång kameran så att alla kunde se mitt vardagsrum, det blev ju att man sprang runt och städade och så innan möten för att dom inte skulle tycka att man var såhär, slarvig eller så, såhär, det är ju lättare att hålla rent ett skrivbord på kontoret än det är att hålla huset rent, speciellt när man har barn och så.

En bakre region representerar en individs privata liv, och när en utomstående arbetsgivare då går in och bedömer miljön efter standarden av en arbetsplats, kan hemmet bli uttryckslöst för den som bor där. Att se sin bostad genom andras ögon kan dessutom sänka självförtroendet då medarbetaren blir mer kritisk till sitt hem. Som både Hochschild och Brown & Booth

⁷⁰ Goffman, 2014, s. 85–87.

⁷¹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, 27/1 2021.

förklarade, är socioekonomisk status viktigt för att upprätthålla en god arbetsfasad.⁷² Vissa tjänstemän som jag intervjuade berättade att de i början av distansarbetet skulle visa upp sina hem för arbetsgruppen som någon form av teambildning-övning. Det skulle hjälpa dem komma närmre varandra och förstå varandra bättre när de inte kunde ses fysiskt. Men som Josefin berättar i citatet ovan, blev hon endast stressad över att presentera ett hem som skulle reflektera hennes arbetsidentitet – ordentlig och strukturerad. Fokus hamnar alltså mer på att uppvisa en god fasad som döljer den "riktiga" privata identiteten, snarare än på den faktiska arbetsuppgiften. Josefins citat exemplifierar pandemins avtryck på intrycksstyrning, som enligt Goffman är den processen genom vilken individen styr hur hon uppfattas av andra. Josefin vill kort sagt inte uppfattas som "slarvig" av kollegorna, och justerar miljön och framträdandet för att undvika det.⁷³

Kontoret är mer än en arbetsplats

Likt Müceldilis och Erdils studie om att kontorets främsta förmån är "rolighet"⁷⁴, beskrivs även kontoren i denna studie som "kul" och hemmen som "produktiva". Hemmet används för att känna sig tillfredsställd med sin arbetsprestation, och kontoret för att underhålla sina sällskapliga behov. Müceldili och Erdil visar att när tjänstemän upplever att de får stöd av sina chefer för att ha kul, ökar deras tillfredsställelse både i arbete och i nöje.⁷⁵ Axel från företag 3 förklarade att ledningen inte tillät kaffestationer på varje våningsplan utan bestämde att det bara skulle finnas på en plats, just för att uppmana till möten och "rolighet". Den så kallade piazzan ska fungera som en plats för tjänstemannen att stundvis gå ur sin arbetsroll och tänka på annat. Genom att skapa en specifik plats för interaktioner blir gränsen mellan arbete och nöje tydligare, menar Lewin och Reeves, och likaså identiteten som medföljer inramningarna.⁷⁶ När jag frågar hur han tolkar sitt beteende på kontoret jämfört med hemma, svarar Axel så här:

[...] när jag vill vara extrovert och härlig, då åker jag in och liksom lägger en timme eller två på att bara prata med folk i piazzan, [...] det är liksom bord och stolar där man kan sitta, och soffor och sådär, vi behöver ha den här centrala punkten där man, där dom spontana mötena kan ske ... För mig är

⁷² Hochschild, 2001, s. 93–95.

Brown & Booth, 2003, s. 911.

⁷³ Goffman, 2014, s. 101.

⁷⁴ Müceldili & Erdil, 2016, s. 305.

⁷⁵ Ibid, s. 310.

⁷⁶ Lewin & Reeves, 2011, s. 1600–1601.

det väldigt viktigt att vara på piazzan och träffa människor spontant vid kaffemaskinen och springa in i människor.

Det kan tolkas som att Axel gärna byter av sin koncentration i hemmet med att vara "extrovert och härlig" på kontoret. Enligt Baldrys forskning kan "extrovert" dock vara en egenskap som företagsledare gärna vill att tjänstemännen ska tro att de naturligt har. Ett bra kommunikationsflöde gynnar nämligen organisationen. Piazzan fungerar således som ett medel för att uppmana till ett visst socialt framträdande – det blir en extra scen för angelägen intrycksstyrning. Om Baldrys teori appliceras på empirin kan alltså förmåner på kontoret uppfattas som en viss symbolisk kraft som är menad att producera särskilda normer.⁷⁷ Genom att synas och interagera på piazzan på företag 3 eller att vara på restaurangen på företag 2 ökar även tjänstemännens status, enligt Hochschilds teori. Deras bedrifter iakttas inte på samma sätt när de jobbar hemifrån, men inom de sociala områdena på kontoret kan de visa upp det. Respondenterna pratar om att de kommer till kontoret för att "upprätthålla kontakterna", men det kan också tolkas som en rädsla för att förlora de kontakter som uppskattar deras resultat. Enligt Hochschild är det nämligen resultaten som leder till respekt på kontoret, och det är begär efter den respekten som får tjänstemännen föredra kontoret framför hemmet. När de jobbar hemma saknar de respekten, och att bli "extrovert" kan då uppfattas som ett sätt att söka bekräftelse för och att dramatisera sitt arbete.⁷⁸

5.2 Sällskaplighet på kontoret

"Extroverta" är det agerande teamet

Bekräftelsen som Hochschild menar att individer får på arbetsplatsen kommer från att vara engagerad i kollegor och arbetsmiljö. När jag frågade vilka kollegor som kommer till kontoret mer än andra sa Rut från företag 3 att det var svårt att ge specifika karaktärstyper, men menade ändå att det var en viss grupp som visade sig på kontoret mer:

[Men] det är ju dom här som är lite mer engagerade i, alltså som ger det där lilla extra till arbetsplatsen, dom är ju ofta liksom kulturbärare också, dom känner nog ganska mycket tillhörighet till sin arbetsplats skulle jag tro [...].

⁷⁷ Baldry, 1999, s. 535–537.

⁷⁸ Hochschild, 2001, s. 93–95.

Att vara aktiv i företagskulturen kan likställas med Goffmans teori om det agerande teamet. På företag 3 är det tjänstemännen som är på kontoret som sätter normerna kring attityder och handlade, vilket formar det framträdande som ger status i det sociala rummet. Bekräftelsen som kommer från statusgivarna var påtaglig hos flera respondenter i studien, som menade att de föredrog kollegor som kunde tänka sig offra en extra halvtimme på lunchen och jobba en halvtimme senare, än kollegor som bara ville jobba och åka därifrån. Enligt Goffman kan klyftor uppstå när det agerande teamet på kontoret sätter dramaturgiska krav på resterande medarbetare, vilket skulle kunna vara en förklaring till att vissa tjänstemän föredrar att vara på kontoret mer än andra.⁷⁹ Ju mer sällan en medarbetare är på kontoret, desto svårare kan hon ha för att passa in i gruppen som är där mer. När hon uppfattar att hon inte "passar in" känner hon heller inte samma tillhörighet till sin arbetsplats, enligt betydelsen som Rut ger i citatet ovan, och föredrar kanske därför att jobba hemifrån. Med stöd av ett citat från Linda på företag 2, kan det tolkas som att dessa individer inte finner intresse i att anpassa sig efter kontorets dramaturgiska krav:

[...] dom som kommer in till kontoret, det är ju dom här mer, dom mer socialiserande varelserna, dom som älskar att ha mycket folk runtomkring sig och som får energi av andra människor och sånt där, som gärna pratar mycket med andra, medan dom som är lite mer inåtvända och helst bara vill göra sitt jobb och egentligen är rätt ointresserade av andra människor, dom sitter hellre hemma, dom tycker att det är onödigt att åka in.

En anledning till att dessa "ointresserade" kollegor föredrar att vara hemma beror också på vilken tjänst de har, berättar flertalet respondenter. Exempel som de ger är att IT och finans föredrar att vara hemma, medan marknadsföring och inköp är på kontoret mer. Sistnämnda yrken kan vara mer beroende av möten och diskussioner i sina uppgifter, och en iakttagelse är således att mer socialt bundna jobb kanske kräver en dramaturgi som inte går att förverkliga i hemmets bakre region. Kollektiva arbetsuppgifter utförs bättre genom "oprofessionella" utrymmen som gym eller kaféer, menar Lewin och Reeves.⁸⁰ Arbetsuppgifterna gynnas av en scen där medarbetaren behöver gå in i en viss roll för att ta fram rätt material.⁸¹ De kan därför ha större behov av en publik som granskar deras framträdande för att känna bekräftelse i sitt

⁷⁹ Goffman, 2014, s. 85–94.

⁸⁰ Lewin & Reeves, 2011, s. 1600–1601.

⁸¹ Ibid, 2014, s. 97–100.

arbete. Jämförelsevis kan en tjänsteman med mer självständiga och specialiserade arbetsuppgifter istället känna sig bekräftad av insikten om att hon har monopol på sin kunskap, vilket är tillräckligt för att arbeta hemifrån.

Kontorets skiljaktiga betydelser

Tjänstemän med mer självständiga arbetsuppgifter föredrar ofta att dramatisera sina jobb genom att exempelvis svara snabbt och kompetent på e-mail eller att skriva analytiska rapporter. De som har större behov av att dramatisera sina jobb inför andra är kortfattat de som är på kontoren, enligt Goffmans teori, vilket också betyder att det är de som utnyttjar förmånerna mer.⁸² Ju mer en tjänsteman är i den främre regionen av kontoret, desto enklare blir det att synas och ta plats. Respondenterna i studien som använde förmånerna gav stor betydelse vid att aktiviteter på kontoret hjälpte dem komma närmare kollegor och ökade chanserna av att träffa nya individer. Samma respondenter förklarade att individerna som inte använde förmånerna gärna undvek att synas där – framförallt i träningslokalerna – och beskrev att dessa kollegor gärna vill "kunna gömma sig" inom stora grupper eller liknande. De som tenderar att avstå från aktiviteterna kan uppfattas som inte är helt bekväma med förmånerna, och således föredrar att undvika dem. De jobbar helt enkelt hellre hemifrån än att vara på kontoret och utnyttja förmånerna.

De som gärna jobbar hemifrån målar en mer positiv bild av distansarbete, eftersom de gärna "gömmer sig" i sina hem eller bakom sina skärmar. De kan urskiljas som kollegorna som "bara vill jobba", som Linda berättade om, och kommer främst in till kontoret för att de "måste". Åtminstone på företag 1 och 2, där krav på kontorsarbete gäller vissa dagar. På företag 3, som redan innan pandemin erbjöd distansarbete utan krav på kontorstid, berättar respondenterna att knappt 25 procent av personalen är på kontoret regelbundet idag. Det är individer som lägger större vikt vid sina faktiska arbetsuppgifter och mindre vid kontorets framträdanden, enligt Goffmans teori. Medan dessa medarbetare behandlar kontoret som en främre region, tolkas kontoret av övriga tjänstemän som en bakre region där de kan ha kul och vara *avslappnade*. Respondenterna har således tudelade upplevelser av kontoret. Där somliga ser hemmet som avstressande, menar andra att kontoret är avkopplande.

⁸² Ibid, s. 85.

Den senare gruppens betydelse av kontoret liknar Hochschild beskrivning av *time bind* mer, där hon återger att kontoret upplevs som mer avslappnat än hemmet.⁸³ Däremot menar hon att majoriteten tjänstemän gärna spenderar mer tid än behövt på kontor för att undvika röran i hemmet, medan min empiri visar på olika faktorer som ger kontoret varierande betydelser. Somliga respondenter menar att det helt enkelt har blivit mer avslappnat på kontoret sedan hemarbetet började på grund av förändrade normer, bland annat klädsel. Klara berättade om en kollega vars "arbetskläder" har förlorat betydelsen som de hade före pandemin:

Klädkoden har definitivt ändrats, därför att folk har börjat vänja sig vid lite mer bekväma kläder, det var en kollega som sa det till mig häromdan, "min nya jag, den nya Emma, hon är mycket mer avslappnad och sådär och passar inte i dom där klänningarna längre", och det tyckte jag var en rätt kul iakttagelse faktiskt [...].

Som det låter på kollegan "Emma"* har kläder på företag 2 suddats ut som statussymbol. Hennes tidigare arbetsroll stöttades av klänningarna som hon bar, men i samband med att den rollen förtvinar identifierar hon sig inte längre med klänningarna. Hennes nya roll är istället "avslappnad". Andra respondenter i studien talar om avkoppling i samband med förmånerna, eftersom aktiviteterna öppnar upp för samtal utöver arbete. Det blir nämligen enkelt att förstå vilka som vill ha "kul" på kontoret – det är större delen av alla som är där. Det har blivit en outtalad konsensus att ingen kommer dit för att sitta i tystnad och arbeta produktivt, utan de flesta kommer till kontoret för "roligheten" av att dricka kaffe på piazzan, ta en lunch i restaurangen eller att spela en padel-match tillsammans. Linda från företag 2 menar att kontoret ska passa hennes sociala behov, annars ser hon ingen mening med att vara där:

[Men] sen också att man har dom här mer sociala ytorna så man känner att ja men vad roligt det är att komma tillbaka till kontoret, nu kan jag väl passa på och, inte vet jag, fika eller något sånt när jag ändå är här ... det måste finnas en anledning att vara där ju.

⁸³ Hochschild, 2001, s. 200.

*Emma är ett fiktivt namn.

Distansarbets konsekvenser för kontorets sociala dynamik

Att anledningen till att vara på kontoret inte längre behöver innebära just arbete måste betyda något annat, precis som Hochschild menar med *time bind*.⁸⁴ Exemplet som Linda tar upp gäller fika, men även andra respondenter menar att aktiviteterna hjälper dem att bryta av det händelsefattiga hemarbetet med underhållning. Vid frågan hur förmånerna påverkar relationen mellan dem och kollegor, svarade majoriteten respondenter att aktiviteterna innebar att de kom närmre varandras privatliv. Flertalet respondenter menar att de är gladare över att träffa sina kollegor nu, än vad de var innan pandemin, vilket enligt Hochschild kan tolkas som att de idag lägger större mening vid det emotionella stöd som fås från kollegor.⁸⁵ Tidigare var det en självklarhet när alla var på kontoret hela tiden, men idag blir det tydligare för tjänstemännen att de också behöver kollegor som förstår vissa tankar och känslor som familj eller vänner kanske inte uppfattar. Kontoret har snarare fått betydelsen av att vara en terapeutisk och avkopplande plats, precis som bio- eller restaurangbesök kan vara, i egenskap av att det bryter arbetsrelaterad stress och privata problem i hemmet med nöje. Johan på företag 3 beskriver hur kontoret behövs för att inte arbetet ska bli "trist":

[...] det ger en ju liksom ändå energi och sånt där som man inte får när man sitter hemma själv, det fungerar inte att bara se personer på en skärm, eller det finns ju också dom kollegorna som aldrig ens syns på skärmen för att dom inte vill ha igång kameran ... det är trist, det känns lite avstängt, då föredrar jag att ha möten på kontoret, där man faktiskt kan se varandra.

Det är inte bra för den mentala hälsan att bara vara hemma, menar flera respondenter i studien. Mänskliga interaktioner är så mycket mer än att se varandra på skärmar. Det är att känna doften av en annan människa, att känna någons beröring, att se den mänskliga kroppen röra sig. Det sätter ett helt annat värde på samhörighet, och därför har kontorets betydelse förändrats från ett dagligt "krav", till avkoppling och nöje för flertalet respondenter. De berättar att de bl.a. gärna hade haft fler mysiga ytor, biljardbord och, roligt nog, minigolfbana på kontoret, eftersom de tycker att kontoret har blivit en så viktig social plats i deras liv.

⁸⁴ Hochschild, 2001.

⁸⁵ Ibid, s. 200.

6. Avslutande diskussion

Syftet med studien var att förstå hur tjänstemän hanterar tillgången till ett utvidgat kontor i relation till distansarbetet, samt hur de hanterar hemmet som arbetsplats och arbetsplatsen som hem. Trots att de tre kontoren hade olika följder av distansarbetet illustrerade respondenterna liknande mönster i sina upplevelser. Den grundläggande slutsatsen är att Hochschilds beskrivning av att tjänstemän föredrar att vara på kontoret framför att vara hemma stämmer. Däremot inte alltid. Empirin i min studie visar att det beror mycket på individens tjänst och vilka arbetsuppgifter som följer av det, vilket också stöds av Rapp & Rapps forskning om distansarbete.⁸⁶ Mer krävande och individuella arbetsuppgifter "sparas" för hemmet, såsom administrativa uppgifter eller skrivarbete, för att medarbetaren ska känna lägre produktivitetskrav på kontoret.

I samband med arbete i hemmet har respondenterna beskrivit att gränserna mellan jobb och fritid har blivit otydliga. Delvis genom att låta kollegor träda in i den bakre regionen och uppleva medarbetarens privata identitet, men även för att det är svårare att avgöra när arbetsdagen är slut. Respondenterna berättade att de tenderar att jobba längre hemifrån och att yttre markörer, såsom partners eller barn, ofta måste stoppa deras arbetsdag i hemmet. Det går i linje med det som Gurstein menar med att familjer fungerar som symboler som skiljer det privata från jobbet vid distansarbete. Hon framhäver att konflikter i hemmet kan uppstå till följd av det, vilket även vissa deltagare i denna studie upplevde vid intensivt distansarbete.⁸⁷ Hemmet används dock mestadels som arbetsplats av tjänstemän med mer individuella arbetsuppgifter, som får bekräftelse av att vara specialiserade inom sitt ämne och dramatiserar sina jobb genom att exempelvis svara snabbt på e-mail.

Medan hemmet används för att känna sig tillfreds med sina arbetsuppgifter, utnyttjas kontoret för att underhålla sällskapliga behov. Individerna som är på kontoret i större omfattning har mer socialt bundna jobb. Jobben kräver att tjänstemännen dramatiserar arbetsuppgifterna inför en publik för att framställa rätt material. De bekräftas genom att synas på kontoret och på aktiviteterna då de anses vara bra på sina jobb om de är "extroverta och härliga". Aktiviteterna fungerar således som statussymboler. Det faktum att respondenterna beskriver kontoret som "avslappnande" stöds av Muceldilis och Erdils forskning som syftar till att kontorets främsta

⁸⁶ Rapp & Rapp, 2001, s. 104–106.

⁸⁷ Gurstein, 1991, s. 172–173.

förmån är "rolighet". Sätten som deltagarna framhäver förmånerna och interaktionerna på kontoren kan tolkas som att det är svårt för dem att skilja på gränsen mellan jobb och nöje. Det ger även Lewin och Reeves stöd för, som menar att öppna kontorslandskap kan ha negativa konsekvenser för medarbetares identiteter.⁸⁸

Kontoret uppfattas mer som en plats för att dramatisera sina arbetsuppgifter, vilket försvagar kontorets ursprungliga syfte av att vara en sann arbetsplats. Numera upplevs hemmet ofta som den riktiga arbetsplatsen, och dagar på det förmånliga kontoret liknar mer en slags företagsregisserad fritid. Studien ger oss en förståelse för att tjänstemän fortfarande ser kontoret som viktig än idag. De behöver kontoret som en "social output", men att möjligheten av flexibelt distansarbete är minst lika viktigt för produktiviteten av arbetsuppgifter. Kontoret har fått en ny mening i samband med pandemin. Min slutsats är att det moderna kontoret är här för att stanna, då tjänstemännen uttrycker starkt behov av de sociala band som de inte får i hemmet.

⁸⁸ Lewin & Reeves, 2011, s. 1600–1601.

Referenslista

Litteratur

Ahrne, Göran & Svensson, Peter, *Handbok i kvalitativa metoder*, 2 uppl., Stockholm: Liber, 2015.

Bodin Danielsson, Christina, *Vad är ett bra kontor? Olika perspektiv på Sveriges vanligaste arbetsplats*, Stockholm: AB Svensk Byggtjänst, 2014.

Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2 uppl., Malmö: Liber, 2011.

Christiansson, Carl & Eiserman, Martin, *Framtidens kontor - kontorets framtid*, Stockholm: Arkus, 1998.

Denscombe, Martyn, *The Good Research Guide – For small-scale social research projects*, 4 uppl., Maidenhead: Open University Press, 2010.

Goffman, Erving, *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*, 6 uppl., Stockholm: Studentlitteratur, 2014.

Hochschild, Arlie Russel, *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*, 2 uppl., New York: Metropolitan Books, 2001.

Luker, Kristin, *Salsa dancing into the social sciences: research in an age of info-glut*, Cambridge: Harvard University Press, 2008.

May, Tim, *Samhällsvetenskaplig forskning*, 2 uppl., Lund, Studentlitteratur, 2001.

Patton, Michael Quinn, "Purposeful Sampling", i *Ethnography, Vol. II.*, red. Bryman, Alan, London: Sage, 2001, s. 106–121.

Toivanen, Susanna, *Framtidens arbetsplatser - Att utveckla hållbara och friska kontor*, Stockholm: Ponsarcus, 2015.

Artiklar

Baldry, Christopher, "The social construction of office space", *International Labour Review*, 136:3, 1997, s. 365–378.

Baldry, Christopher, "Space – The Final Frontier", *Sociology*, 33:3, 1999, s. 535–553.

Brown, Susan L. & Booth, Alan, "Stress at Home, Peace at Work: A Test of the Time Bind Hypothesis", *Social Science Quarterly*, 83:4, 2003, s. 905–920.

Elsbach, Kimberly D., "Interpreting Workplace Identities: The Role of Office Décor", *Journal of Organizational Behavior*, 25:1, 2004, s. 99–128.

Gurstein, Penny, "Working at Home and Living at Home: Emerging Scenarios", *Journal of Architectural and Planning Research*, 8:2, 1991, s. 164–180.

Halford, Susan, "Towards a Sociology of Organizational Space", *Sociological Research Online*, 9:1, 2004.

Hofstede, Geert, "The business of international business is culture", *International Business Review*, 3:1, 1994, s. 1–14.

Jahncke, Helena & Hallman, David M., "Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types", *Journal of Environmental Psychology*, 72, 2020, s. 1–10.

Lewin, Simon & Reeves, Scott, "Enacting 'team' and 'teamwork': Using Goffman's theory of impression management to illuminate interprofessional practice on hospital wards", *Social Science & Medicine*, 72, 2011, s. 1595–1602.

Lewis, Suzan, "The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?", *Leisure Studies*, 22:4, 2003, s. 343–355.

Mücelandili, Büşra & Erdil, Oya, "Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, 2016, s. 304–312.

Phillips, Jake, "The architecture of a probation office: A reflection of policy and an impact on practice", *Probation Journal*, 61:2, 2014, s. 117–131.

Poulsen, Signe & Ipsen, Christine, "In times of change: How distance managers can ensure employees' wellbeing and organizational performance", *Safety Science*, 100 (2017), s. 37-45.

Rapp, Birger & Rapp, Birgitta. "Flexibla organisationslösningar - om flexibla arbetsformer och flexibla kontor", *Telematik 2001*, Stockholm: TELDOK och Kommunikationsforskningsberedningen (KFB), 2001, s. 3–147.

Renaud, Stéphane & Morin, Lucie & Fray, Anne Marie, "What most attracts potential candidates? Innovative perks, training, or ethics?", *Career Development International*, 21:6, 2016, s. 634–655.

Scharlach, Andrew E. & Fuller-Thomson, Esme, "Coping strategies following the death of an elderly parent", *Journal of Gerontological Social Work*, 21:3-4, 1994, s. 85–100.

Smith, Ronald W. & Bugni, Valerie, "Symbolic Interaction Theory and Architecture", *Symbolic Interaction*, 29:2, 2006, s. 123–155.

Tseëlon, Efrat, "Self Presentation through Appearance: A Manipulative vs. a Dramaturgical Approach", *Symbolic Interaction*, 15:4, 1992, s. 501–514.

Websidor

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, 27/1/2021, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/> [hämtad 23-12-2021]

Blum, Sam, "What happens to workplace perks when no-one's in the office?", *BBC: The Life Project*, 19/11/2020, <https://www.bbc.com/worklife/article/20201110-what-happens-to-workplace-perks-now-that-no-ones-in-office> [hämtad 20-12-2021]

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide på svenska

Intro

Vill du börja med att berätta lite om dig själv? Exempelvis vad är din position vid företaget? Hur länge har du jobbat här? Var jobbade du innan?

Kontoret

1. Vad tycker du om kontoret som du jobbar på nu? Vad har kontoret för för-och nackdelar?
2. Vill du berätta lite om vad ni har för förmåner? Hur förhåller du dig till förmånerna?
3. Hur ofta är du på kontoret?
4. Hur skiljer sig sättet du jobbar på hemma jämfört med på kontoret?

Kollegor

1. Hur påverkar förmånerna relationen mellan dig och kollegor?
2. Ser du någon skillnad i vem som är på kontoret mer? Vem som använder förmåner mer?
3. På vilket sätt har distansarbetet påverkat din relation med kollegor?

Hemmet

1. Hur är det för dig, att jobba hemifrån?
2. Vad är din upplevelse av att visa ditt hem för kollegor på kamera?
3. Hur fungerar det att koppla av i hemmet nu jämfört med innan pandemin?

Avslutning

1. Vad tycker du kan förändras på kontoret efter pandemin?
2. Hur uppfattar du kontorets relevans efter pandemin?

Bilaga 2: Intervjuguide på engelska

Intro

Would you like to begin by telling me a bit about yourself? For example, what is your position at this company? For how long have you been working here? Where did you work before?

Office

1. How do you like the office you're working at now? What would you say are some positive and negative aspects of the office?
2. What kind of benefits do you have at the office? How do you approach the benefits?
3. How often are you at the office?
4. In what way does your work differ at home compared to at the office?

Colleagues

1. How do the benefits affect your relationship with colleagues?
2. Who works at the office more? Who uses the benefits more?
3. How has working from home effected the relationship between yourself and co-workers?

Home

1. How is it for you, working from home?
2. What is your experience of showing your home to colleagues on camera?
3. How do you relax at home now compared to before the pandemic?

Closure

1. What could change at the office after the pandemic, according to you?
2. What is your view of the office and its importance after the pandemic?