

PEDK21: Kandidatuppsats, 15 hp  
Seminariedatum: 2023-01-13

# “Ett sätt att ha kollegor”

---

En explorativ intervjustudie om socialt och professionellt utbyte på ett coworking space

Vera Bendz

---

Handledare  
Maria Löfgren Martinsson



## Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats 15 hp
Sidantal:	38
Titel:	“Ett sätt för frilansare att ha kollegor” : En explorativ intervjustudie om socialt och professionellt utbyte på ett coworking space
Författare:	Vera Bendz
Handledare:	Maria Löfgren Martinsson
Datum:	2023-01-13
Sammanfattning:	<p>Coworking space som kontorslösning är ett växande fenomen. Det är en global trend som erbjuder en lösning på många av de behov som finns på dagens arbetsmarknad till följd av förändringar såsom globalisering och teknologisk förändring. Trots detta är forskning på området mycket begränsad. Därför syftar denna uppsats till att utforska och analysera ett coworking space med avseende på socialt och professionellt utbyte. Kvalitativa intervjuer har genomförts med fem medlemmar på coworking spacet Studio Måndag. Det insamlade materialet har sedan bearbetats och analyserats med hjälp av narrativ metod.</p>

Resultatet av studien visar att de möjligheter till socialt utbyte som medlemmarna upplever kan delas in i kategorierna emotionellt stöd, community och socialt umgänge. Möjligheter till professionellt utbyte ges i form av samarbete, nätverk, kunskapsutbyte och flow. Slutsatsen visar på att dessa kategorier är starkt förenade med varandra, på så sätt att ett utbyte både kan vara en förutsättning för och konsekvens av ett annat utbyte. Vidare visar denna studie, till skillnad från mycket tidigare forskning, att formella insatser inte är nödvändigt för att skapa möjligheter till utbyte på coworking spaces. Det kan istället vara ett kollektivt ansvar som tas av medlemmarna.

Nyckelord: *coworking space, frilansare, socialt utbyte, professionellt utbyte*

# Innehåll

Förord .....	i
1. Inledning .....	1
1.1 Syfte och frågeställning .....	2
1.2 Avgränsningar .....	2
1.3 Bakgrund .....	3
1.3.1 Coworking space .....	3
1.3.2 Studio Måndag .....	3
2. Metod .....	4
2.1 Metodologiska utgångspunkter .....	4
2.1.1 Kvalitativ intervjustudie .....	4
2.1.2 Explorativ intervjustudie .....	4
2.1.3 Narrativ intervjustudie .....	5
2.2 Genomförande .....	5
2.2.1 Urval .....	6
2.2.1.1 Intervjupersoner .....	6
2.2.2 Sökning, urval och kritisk granskning av källor .....	7
2.2.3 Tillvägagångssätt .....	7
2.2.3.1 Tillträde .....	8
2.2.3.2 Databesamling .....	8
2.2.3.3 Databearbetning- och analys .....	9
2.3 Kvalitet .....	10
2.3.1 Tillförlitlighet .....	10
2.3.2 Etiska överväganden .....	11
2.3.3 Metoddiskussion .....	12
3. Resultat .....	14
3.1 Kreativa frilansare .....	14
3.2 Socialt utbyte .....	15
3.2.1 Studio Måndag för emotionellt stöd .....	15
3.2.2 Studio Måndag för ett community .....	17
3.2.3 Studio Måndag för socialt umgänge .....	17
3.3 Professionellt utbyte .....	18
3.3.1 Studio Måndag för samarbete .....	19
3.3.2 Studio Måndag för nätverk .....	20
3.3.3 Studio Måndag för kunskapsutbyte .....	22

3.3.4 Studio Måndag för flow .....	23
4. Teori .....	25
4.1 <i>Sense of community</i> .....	25
4.1.1 Sense of Community och coworking spaces .....	25
4.2 <i>Socialt stöd</i> .....	26
4.2.1 Socialt stöd och coworking spaces .....	26
4.3 <i>Arbetsplatslärande</i> .....	27
4.3.1 Formellt och informellt lärande .....	27
4.3.2 Kollaborativt lärande .....	27
4.3.3 Arbetsplatslärande och coworking spaces .....	28
4.4 <i>Nätverk</i> .....	28
4.4.1 Nätverk och coworking spaces .....	29
4.5 <i>Flow</i> .....	29
4.5.1 Produktivitet .....	29
4.5.2 Kreativitet .....	30
4.5.3 Motivation .....	30
4.5.4 Flow och coworking spaces .....	31
5. Analys och diskussion .....	31
5.1 <i>Socialt utbyte</i> .....	31
5.1.1 Utan chef men med genuint engagemang .....	31
5.1.2 Känslan av gemenskap och emotionellt stöd främjar välmående .....	32
5.2 <i>Professionellt utbyte</i> .....	33
5.2.1 Att samarbeta och utbyta kunskaper .....	34
5.2.2 Nätverk genom tillit och nära relationer .....	34
5.2.3 Kreativitet föder motivation som föder produktivitet .....	35
6. Sammanfattande slutsats .....	37
6.1 <i>Medlemmarnas förhållande till sin arbetsplats</i> .....	37
6.2 <i>Möjligheter till socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen</i> .....	37
6.3 <i>Slutsats</i> .....	38
7. Fortsatt forskning .....	38
Referenser.....	39
Bilagor.....	a

## **Förord**

Jag vill först och främst tacka de fem intervjupersonerna från Studio Måndag som valde att medverka i detta arbete. Deras öppenhet och ärlighet skapade ett rikt innehåll för studien, vilket har varit ovärderligt. Tack till Olof och Fred som möjliggjorde denna studie genom att ge mig tillgång till sin arbetsplats och sina kollegor. Jag vill även tacka min handledare Maria Löfgren Martinsson för ett fantastiskt engagemang och hjälpsam vägledning.

# 1. Inledning

Den 31 augusti 2005 skriver frilansingenjören Brad Neuberg ett blogginlägg med en öppen inbjudan till sitt kontor, Spiral Muse, i San Francisco. Kontoret är världens första coworking space, en lösning på det problem som traditionella arbetsplatser innebär, nämligen att de förser struktur och sammanhang på bekostnad av individens frihet. Att arbeta hemifrån innebar däremot ensamhet och ohälsosamma vanor, ansåg Neuberg. "I have created "coworking" as a solution to this problem, an alternative office space where self-employed developers and writers come together for community and structure. [...] Even though each of us is doing separate work, perhaps programming or writing a novel, we can feel each others presence, run ideas by others, or take breaks together at the "watercooler."", skriver Neuberg (2005).

Även om delade arbetsplatser för ensamföretagare hade funnits i olika format tidigare så blev Neubergs coworking space startskottet för många andra, eftersom det visade sig att det var fler som hade behov av ett sammanhang men samtidigt värnade om sin frihet (Coworking.org, A). Konceptet blev snabbt en global trend, och år 2024 beräknas det finnas över 40.000 stycken coworking spaces runt om i världen, en ökning med 100% jämfört med 2020. En anledning till detta är det ökade antalet människor som arbetar på distans (Di Risio, 2020). Waters-Lynch et. al skriver att globalisering och teknologisk förändring är faktorer som har förändrat arbete som koncept och skapat ett behov för arbetsplatser som så kallade coworking space, där det grundläggande konceptet, coworking, involverar en delad fysisk arbetsplats och ofta avsiktligt samarbete mellan självständiga arbetare (Waters-Lynch et. al, 2016).

På grund av coworking spacets korta historia så är forskningen på ämnet begränsad. Waters-Lynch et. al (2016) skriver dessutom att det finns många olika aktiviteter som går under termen "coworking", och att vidare forskning är användbart för att kunna urskilja vilka dessa aktiviteter är och hur de kan stödjas av teoretiska förklaringar som förklarar empirisk data.

Bouncken och Reuschl (2018) presenterar en konceptuell modell för att synliggöra hur prestation bland coworking space- medlemmar påverkas positivt av faktorerna *tillit, gemenskap, lärande* och *självförmåga*<sup>1</sup>. Bouncken och Reuschls modell är den första som etablerar ett strukturellt förhållande mellan samarbete och förbättrad prestation, även om modellen bygger på tidigare forskning om sambandet mellan sociala relationer och lärande a kunskapsutbyte.

Modellen föreslår att det finns ett samband mellan gemenskap, tillit och lärande. Bouncken och Reuschl (2018) förklarar dessa samband på följande sätt. Genom att arbeta på ett coworking space kan frilansare och egenföretagare bryta den isolering som annars är en vanlig del av yrket. Att arbeta på ett coworking space kan dessutom leda till nya nätverk förbi de initiala sociala banden, och då coworking medlemmen tar nytta av detta kan det leda till innovation, tillväxt och förbättrad prestation. Vidare kan gemenskap växa fram av medlemmarnas närvaro och gemensamma attityder. I en sådan gemenskap delar medlemmarna arbetsbeteende, förmågor och liknande syn på livet. Detta förbättrar den sociala integrationen och det kollektiva välmåendet på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan ha ekonomiska fördelar då det förbättrar prestationen. En sådan organisationskultur, med

---

<sup>1</sup> I Bouncken och Reuschls modell finns också *opportunist* som en faktor, men på grund av denna aspektens irrelevans för detta arbete utesluts den i detta sammanhang ur modellen.

gemenskap, utbyte och lika värderingar, skapar en hög tillit mellan coworking medlemmarna. Författarna menar att en sådan tillit kan fungera vägledande för medlemmarna och på så sätt ersätta den icke-existerande hierarki som annars har en viktig funktion på traditionella arbetsplatser. Coworking medlemmar söker dessutom ofta möjligheter att skaffa sig och dela med sig av kunskap, lära samt få feedback av andra medlemmar på arbetsplatsen. Detta öppna, men samtidigt nära samarbete leder till många olika fördelar när det kommer till lärande (Bouncken & Reuschl, 2018).

Social interaktion, nätverkande, kunskapsutbyte och lärande skapar potential för kreativitet, innovativitet och nya eller förbättrade affärsmodeller. På så sätt kan den sociala interaktionen förbättra coworking medlemmarnas ekonomiska situation. En förutsättning och ett resultat av att använda sina kunskaper och nätverk för att gynna varandras arbetsituation är att tillit skapas mellan medlemmarna. Det är en speciell tillit som uppstår mellan coworking medlemmarna eftersom alla kämpar med samma svårigheter såsom brist på pengar, resurser och tillgång till marknaden (Bouncken & Reuschl, 2018).

Med begreppet *självförmåga* avser Bouncken och Reuschl (2018) den individuella effektiviteten. Författarna menar att coworking spaces stärker medlemmarnas individuella effektivitet, det vill säga möjligheten att driva idéer utan hierarkiska restriktioner och med en struktur som bygger på ömsesidigt lärande och kunskapsutbyte.

Det har forskats i mångt och mycket på organisationer och det utbyte som de kan innebära, såsom gemenskap, stöd, motivation, produktivitet och lärande. Däremot är min uppfattning att ledarskapsperspektiv eller så kallat *managerial* perspektiv är mycket överrepresenterade inom organisationsstudier. Jag menar alltså att det i mycket av forskningen förutsätts att det krävs ett visst ledarskap för att uppnå lärande, gemenskap, motivation och så vidare. På ett coworking space finns som sagt inget sådant ledarskap. Det finns ingen chef och oftast ingen hierarkisk maktordning på arbetsplatsen, eftersom det inte finns några gemensamma mål för verksamheten. Att coworking spaces saknar gemensamma verksamhetsmål är en viktig skillnad gentemot andra arbetsplatser. Detta faktum gör det intressant och aktuellt att, med avstamp i Bouncken och Reuschls konceptuella modell, utforska och analysera vilket typ av socialt och professionellt utbyte som kan finnas på ett coworking space.

## ***1.1 Syfte och frågeställning***

Syftet med denna uppsats är att utforska och analysera ett coworking space med avseende på socialt och professionellt utbyte. För att göra det utgår jag från två frågeställningar;

- Vilket förhållande har medlemmar i ett coworking space till sin arbetsplats?
- Hur upplever medlemmarna möjligheterna till socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen?

## ***1.2 Avgränsningar***

Studien har avgränsats till ett coworkingkontor i Malmö, Studio Måndag. Av Studio Måndags sexton medlemmar är det endast fem som deltog i intervjustudien. Det är alltså en småskalig studie, vilket beror på arbetets omfattning och tidsram. Vidare är urvalet avgränsat till personer som använder Studio Måndag som sin dagliga arbetsplats. Detta på grund av att de antas ha en tydligare uppfattning om socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen än de personer som arbetar där sporadiskt. Slutligen uttalar sig studiens resultat endast om den studerade gruppen på fem personer och inte om medlemmarna på Studio Måndag i helhet

eller medlemmar på andra coworking space. Jag gör alltså inga anspråk på generalisering av studiens resultat.

### **1.3 Bakgrund**

Att ha en förståelse för det studerade fenomenet och den studerade organisationen är vitalt för förståelsen av studien som helhet. Därför presenteras nedan en övergripande redogörelse för coworking space som fenomen och Studio Måndag som organisation.

#### **1.3.1 Coworking space som organisationsform**

Det saknas en enhetlig definition av vad ett coworking space är, eftersom det finns många olika varianter i världen (Coworking.org, B). Generellt kan dock sägas att ett coworking space är en delad fysisk plats och en "tredje väg" mellan en traditionell anställning på ett konventionellt kontor och en anställning som frilansare där arbetsplatsen är hemmet eller en offentlig plats såsom bibliotek och caféer. Ett coworking space är däremot mer än den fysiska arbetsplatsen och erbjuder mer än att bara dela på kostnaderna för gemensamma utrymmen och utrustning. Det är nämligen framför allt ett sätt att organisera arbete för olika former av socialt och kollaborativt deltagande, på en permanent arbetsplats. På så sätt skiljer sig ett coworking space från andra, liknande kontorslösningar som till exempel kontorshotell (Waters-Lynch et. al, 2016). På vissa coworking spaces med många medlemmar jobbar en så kallad *coworking community manager*. Det är en auktoritär roll vars arbetsuppgifter bland annat inkluderar att hantera medlemskap, introducera nya medlemmar, sköta faciliteten, planera evenemang för medlemmarna, hantera budget och representera arbetsplatsen utåt (Bishop, 2022). På en hemsida startad av den ideella organisationen "Open coworking" beskrivs konceptet coworking space på följande sätt; "The idea is simple: independent professionals and those with workplace flexibility work better together than they do alone. [...] Beyond just creating better places to work, coworking spaces are built around the idea of community-building and sustainability." (Coworking.org, A).

#### **1.3.2 Studio Måndag**

Studio Måndag är namnet på ett coworking space i Malmö. Där jobbar idag 16 stycken frilansare, varav hälften jobbar med fotografi och hälften med film på olika sätt. Att vara frilansare innebär att man tar uppdrag utan fast anställning (Wikipedia, 2022). Det är däremot bara ungefär 6-8 personer som använder kontoret som sin arbetsplats varje dag. Resten är där någon dag i veckan eller någon dag i månaden. Av alla medlemmar så är 13 av dem män och 3 stycken är kvinnor.

Studio Måndag är en lokal på 300 kvadratmeter. Den utgörs av ett enda stort ljust rum, förutom två toaletter och två mötesrum. Skrivborden står tätt intill varandra mot ena väggen, vilket gör plats för en stor fotovägg mitt i rummet, ett kök, ett stort matbord, en soffa och ett pingisbord. För att få hyra en arbetsplats på Studio Måndag så ser styrelsen och resten av medlemmarna gärna att man jobbar med film eller foto. Förutom det finns det inga särskilda krav. Medlemmarna har betalat 2500 kronor exklusive moms i månaden för arbetsplatsen, en avgift som är på väg att höjas till 2750 kronor exklusive moms.

Studio startade för ungefär 11 år sedan, då under namnet "Husarrest". Då den förra kontraktsinnehavaren inte hade tid att sköta studion längre, bestämde sig de som redan hade lokalen som sin arbetsplats att starta en ekonomisk förening och ta över förstahandskontraktet. Idag är det fem personer som utgör den styrelse som endast ansvarar



för praktiska frågor kopplade till lokalen. Övriga medlemmar har möjlighet att påverka sådana frågor på ett gemensamt möte som äger rum en gång i månaden.

## **2. Metod**

Detta kapitel inleds med en redogörelse för studiens centrala utgångspunkter. Sedan beskrivs genomförandet av studien utifrån aspekterna urval och tillvägagångssätt. Slutligen förs en diskussion om studiens kvalitet, dels med avseende på dess tillförlitlighet och etiska överväganden och dels i form av en metoddiskussion där jag resonerar kring några aspekter av den valda metoden.

### **2.1 Metodologiska utgångspunkter**

De metodologiska utgångspunkter som genomsyrar arbetet är att det är en kvalitativ intervjustudie, en explorativ intervjustudie samt en narrativ intervjustudie. De tre utgångspunkterna är starkt förenade, vilket förklaras mer ingående nedan.

#### **2.1.1 Kvalitativ intervjustudie**

Bryman (2018) skriver att kvalitativ forskning kan vara svårdefinierat på grund av dess många variationer. Det finns däremot gemensamma element som kan sägas vara allmängiltiga när det kommer till kvalitativa studier. Tonvikten ligger på ord eller visuella bilder snarare än siffror vid insamling och analys av data. Kvalitativa data kan produceras med en rad olika metoder, men det centrala i forskningen oavsett metod är syftet med den kvalitativa studien, nämligen att förstå en social verklighet. Den sociala verkligheten ses ofta som konstruerad i kvalitativa studier. Det innebär att den ontologiska ståndpunkten är att verkligheten är ett resultat av samspelet mellan individer. Kvalitativ forskning har oftast en induktiv syn på förhållandet mellan teori och data. Det innebär att teorin genereras utifrån praktiken och inte tvärtom.

En kvalitativ analys innebär i generella drag att inledningsvis skriva ut text i form av exempelvis transkriberingar eller observationsanteckningar samt att kategorisera denna text. Forskaren letar efter tydligt återkommande teman och kodar datan därefter. Koderna grupperas sedan till kategorier och jämförs mot varandra kopplat till forskningsfrågan. För att framställa datan gör forskaren en skriftlig tolkning av fynden (Denscombe, 2016).

#### **2.1.2 Explorativ intervjustudie**

Studien har ett explorativt syfte. Det innebär att studien presenterar ett område som ska kartläggas och undersöker detta med hjälp av explorativa, öppna intervjuer samt söker efter information som kan ge nya infallsvinklar på ämnet (Kvale & Brinkmann, 2014). En explorativ ansats är enligt Patel och Davidson (2019) lämplig när forskaren har kunskapsluckor inom ett visst område, vilket gör att en studie syftar till att utforska ämnet närmare. På grund av denna brist på kunskap inom området så utgår denna studien inte från en hypotes utan istället syftar den till att utforska området förutsättningslöst, vilket talar för att den är av en explorativ karaktär. Det innebär alltså att forskaren har en bred ingång till studien för att sedan smalna av fokusområdet under arbetets gång. Inriktningen för studien kan likaså justeras beroende på resultatet från datainsamlingen (Malhotra, 2010).

Det primära syftet med en explorativ studie är att inhämta så mycket information som möjligt inom ett problemområde för att sedan kunna belysa det på ett omfattande sätt (Patel & Davidson, 2019). Studien gör alltså inga anspråk på generaliserbarhet, utan istället syftar

explorativ forskning till att ge en allsidig och fördjupad förståelse för området (Malhotra, 2010).

### **2.1.3 Narrativ intervjustudie**

Narrativ metod innefattar en mängd olika sätt att samla in och analysera muntliga eller skriftliga berättelser (Johansson, 2005). Man kan argumentera för att svaren från alla typer av kvalitativa intervjuer kan betraktas som berättelser och potentiellt material för narrativ analys (Bryman, 2018). Kärnan i den narrativa metoden är dess tolkande karaktär, vilket förutsätter att mänskligt handlande och fantasi är i centrum för analysen. Att studera berättelser kan således ge en ökad förståelse för socialt liv i olika former. Den narrativa studien utgår från antagandet att det inte finns en enda sann tolkning eftersom det är forskarens uppgift att tolka deltagarnas tolkningar (Johansson, 2005).

Narrativ metod går att genomföra i både stor och liten skala. Definitionerna av den narrativa studie är många. Å ena sidan kan begreppet narrativ syfta på en specifik situation, å andra sidan finns det forskningstraditioner som tillämpat metoden på en livshistoria, sammanvävd från intervjuer, observationer och dokument (Riessman, 2008). På grund av detta arbetets omfattning så syftar den narrativa metoden att tillämpas på berättelsen om en enskild social situation, nämligen arbetslivet och mer specifikt coworking space.

För att presentera resultatet kan forskaren med fördel använda ordagranna citat från studiens deltagare. Dessa ger liv till narrativet och för ofta fram poängen tydligare och mer äkta än om forskaren använder sina egna ord för att beskriva vad deltagarna sade. Det finns annars en risk att forskarens akademiska språk skymmer det kraftfulla i originala citatet. Deltagarnas citat bör dock följas av forskarens tolkning för att det ska kunna utmytna i en förbättrad förståelse av ämnet (Cohen et. al, 2018).

Vid en narrativ analysmetod genomför forskaren ett tolkningsarbete, som nämnt tidigare. Även om den narrativa analysen är avgränsad till ett specifikt fall, en avgränsad social situation, så bör den generera kategorier, koncept och narrativ. Föremålet för analysen kan vara allt från en person, en organisation till ett helt land, beroende på vad forskningsfrågan är. Oavsett forskningsfråga så är syftet med den narrativa analysen att göra en tolkning av någon annans berättelse. En väl genomförd narrativ analys består av så pass genomarbetade och kreativa tolkningar att den förmår läsaren att tänka utom textens innehåll (Riessman, 2008). Denscombe (2016) skriver att en narrativ analys används för att "berätta historien" bakom studiens fynd. Forskare som använder sig av narrativ metod antar således att berättelser kan ha en särskild betydelse utöver den rena underhållningen. En sådan betydelse kan enligt Cohen et. al (2018) vara att hjälpa en grupp individer sätta ord på sina tankar samt, på grund av metodens berättande karaktär, hjälpa forskare och läsare förstå deltagarnas erfarenheter och kultur. I avsnitt 2.2.3.3 beskrivs tillvägagångssättet för narrativ databearbetning- och analys mer ingående.

## **2.2 Genomförande**

I följande avsnitt beskriver jag inledningsvis hur studiens urval fastställdes och vad urvalskriterierna var för den studerade organisationen samt intervjupersonerna. Vidare görs en kritisk granskning av de använda källorna. Slutligen beskrivs tillvägagångssättet utifrån de tre faserna förberedelse, datainsamling samt databearbetning- och analys.

### **2.2.1 Urval**

Det första urvalet i denna studie gäller organisationen. Då jag ville studera socialt och professionellt utbyte på ett coworking space så hade vilket coworking space som helst kunnat studeras i teorin. I praktiken så var det däremot så att jag hade en vetskap om Studio Måndag sedan innan på grund av att två av mina familjemedlemmar arbetar där. Intresset och studiens fokus uppstod alltså just utifrån Studio Måndag som arbetsplats och därav hade detta urval gjorts långt innan resten av planeringsarbetet inleddes. Det hade kunnat vara möjligt att genomföra studien på ett annat coworking space, men på grund av arbetets tidsram och omfattning så tog jag beslutet att göra intervjuerna på Studio Måndag, där min ena familjemedlem fungerade som kontaktperson och gatekeeper, genom att ge mig tillträde till organisationen och intervjupersonerna.

För att genomföra intervjuerna har ett urval på fem deltagare valts ut. Detta innebär att jag har gjort ett icke- sannolikhetsurval, eftersom de fem intervjupersonerna inte representerar den större populationen, det vill säga alla medlemmar på Studio Måndag. Urvalskriterierna som jag har utgått från är att alla deltagare ska vara medlemmar på Studio Måndag och använda lokalen som sin primära arbetsplats. De medlemmar som endast arbetar på Studio Måndag sporadiskt såsom någon dag i månaden var inte relevanta för studien eftersom mitt antagande är att de kan ha svårare att uppleva ett märkbart socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen.

För att bestämma vilka fem som skulle delta i studien ställde jag en öppen fråga till de medlemmar som jobbar på Studio Måndag dagligen eller nästan dagligen. På grund av studiens upplägg så behövde deltagarna vara tillgängliga under en och samma vecka. Därav blev det ett så kallat bekvämlighetsurval, vilket innebär att de personer som hade möjlighet att delta under den veckan är de som utgör studiens urval (Cohen et. al, 2018).

Trots att andra rimliga urvalskriterier hade kunnat vara att ha lika många kvinnliga som manliga deltagare eller att lika många av deltagarna ska jobba med foto som med film så var dessa kriterier inte möjliga att uppfylla. På Studio Måndag arbetar endast 3 kvinnor. En av dessa är väldigt ny på arbetsplatsen, den andra arbetar på kontoret mycket sällan och den tredje hade inte möjlighet att delta på en intervju. Vidare var det bara en av de personer som var tillgängliga vid tidpunkten som arbetade som fotograf, därav består urvalet av fyra filmarbetare och en fotograf. Studien gör inget anspråk på generaliserbarhet, vilket gör att resultatet ändå bara är representativt för de fem deltagarna.

#### **2.2.1.1 Intervjupersoner**

Studiens första intervju genomfördes med "Albin", som jobbar som stillbildsfotograf. Han arbetade på ett annat coworking-space tidigare men när hyrorna höjdes sökte han sig till något annat. Då var det den stora fotoväggen på Studio Måndag som lockade. Nu har han jobbat på Studio Måndag i ett och ett halvt år.

Nästa intervju hölls med "Rasmus", som har suttit i lokalen som idag är Studio Måndag längst av alla nuvarande medlemmar. Han har varit filmarbetare sedan han tog studenten för tolv år sedan och haft sin arbetsplats i lokalen i tio år. "Rasmus" sökte sig inte aktivt till ett coworking space utan hamnade i lokalen då han praktiserade på ett produktionsbolag som hade sin arbetsplats i studion.

"Max" är den tredje intervjupersonen, han jobbar som regissör och framför allt med reklam. Hans ambition är att kunna livnära sig på spelfilm i framtiden. Han har varit på Studio

Måndag i ungefär fem år. Innan dess hade han sin arbetsplats på ett så kallat kontorshotell där han hyrde ett arbetsrum tillsammans med bland annat "Isak" och "Hugo".

Den fjärde intervjun var med "Isak", som har ett företag tillsammans med studiens sista intervjuperson, "Hugo". "Isak" och "Hugo" jobbar med film, främst av det dokumentära slaget. De har också en viss musikinriktning, bland annat filmar de livekonserter. De två kollegorna har haft sin arbetsplats på Studio Måndag i ungefär fyra år.

### **2.2.2 Sökning, urval och kritisk granskning av källor**

För att söka tryckt litteratur har jag använt mig av Lunds Universitetsbiblioteks digitala katalog, LUBcat. Genom denna har jag fått tillgång till litteratur på biblioteket. Majoriteten av källorna är däremot digitala, vetenskapliga artiklar. För att få tillgång till dessa har jag använt sökmotorn LUBsearch, vilket är Lunds Universitets samlade databaser och elektroniska bibliotek. För att nå de önskvärda källorna har jag tagit mycket inspiration från referenserna som använts i tidigare studier på ämnet. Genom att en artikel leder till en annan, som leder till en annan, har jag lyckats skapa mig en övergripande bild av forskningen på ämnet och vilka källor som är de primära. I största möjliga mån har jag försökt att använda mig av den primära källan. Vid ett fåtal fall har detta inte varit möjligt då den primära källan har varit låst eller otillgänglig.

Sökorden som använts är många, likaså de kombinationer av sökord som använts. Vid arbetets inledande fas sökte jag endast på ordet *coworking space*. Då det finns begränsat med forskning på området så var inte sökresultaten för många för att få en övergripande bild av vilken forskning som fanns på ämnet, vad som saknas i denna forskning och vilka intervjufrågor som kan vara relevanta. Efter att intervjuerna genomförts och studiens olika teman hade utformats blev sökandet mycket mer specifikt, med sökord kopplat till de olika temana. I detta stadiet använde jag mig av funktionen "avancerad sökning" och sökte på ordet *coworking space* i kombination med begrepp såsom *collaborative learning*, *community*, *knowledge exchange*, *productivity*, *motivation*, *networking*. I vissa fall var sökresultaten för många och med en bredd över flera olika forskningsområden. I de fallen lade jag till ord såsom *workplace*, *organization* och *human resources*, som är kopplade till arbetets huvudområde, nämligen arbetslivspedagogik.

De urvalskriterier som använts för källorna har varierat. Till exempel använde jag bara några år gamla studier till den presenterade empirin på *coworking spaces*. Detta eftersom jag ville ge en relevant och aktuell bild av den forskning som gjorts på *coworking spaces* hittills. Vissa av källorna till de teoretiska begreppen är däremot mycket äldre, eftersom de representerar idéer som ligger till grund för senare forskning. Ett urvalskriterium för alla typer av teoretiska källor är vetenskaplighet. För att säkerställa att det endast är vetenskapliga källor som använts så har jag använt att filtrera på "peer reviewed", så att alla sökresultat är vetenskapligt granskade. Jag anser därför att de källor som använts för den teoretiska bakgrunden håller en god vetenskaplig kvalitet.

### **2.2.3 Tillvägagångssätt**

Nedan beskrivs forskningsprocessens alla delar och hur dessa genomfördes. Planerings- och datainsamlingsfasen utgick inte medvetet från en narrativ metod eftersom detta inte var beslutat än. Däremot är metoden som använts i dessa faser väl överensstämmande med en narrativ metod. Vid tiden för databearbetning- och analys var dock den narrativa metoden en stor del av arbetet, därav redogörs den för mer ingående under avsnittet "databearbetning- och analys".

### **2.2.3.1 Förberedelse**

I studiens inledande process tog jag kontakt med en person som arbetar på Studio Måndag och är medlem i styrelsen. Detta blev min nyckelperson eftersom han gav tillträde till de fem intervjupersonerna som blev studiens deltagare. För att bestämma vilka fem personer som skulle delta i studien ställde nyckelpersonen en öppen fråga till alla medlemmar på Studio Måndag som uppfyllde mina urvalskriterier. De fem som ville och hade möjlighet att delta blev kontaktade av mig via mejl. De fick ett informationsbrev om studien och en blankett om informerat samtycke<sup>2</sup> där jag informerade om vad deras deltagande i studien skulle innebära.

Jag fick sedan möjlighet att hålla en så kallad informantintervju med nyckelpersonen i tidigt skede. En informantintervju kan göras med en person inom eller utanför verksamheten för att tillhandahålla relevant och viktig information om det som ska studeras (Holme & Solvang, 1997). Informantintervjun var en viktig del i studiens process eftersom den gav mig en grundläggande förståelse för Studio Måndag och dess byggstenar. Det gav mig även möjlighet att testa några av mina respondentintervju-frågor.

Innan intervjuerna ägde rum utformades en intervjuguide som bestod av en inledande del, en huvuddel och en avslutande del. Att utforma intervjufrågorna var ett grundligt arbete där det säkerställdes att frågorna var öppna formulerade, vilket är viktigt i en semistrukturerad intervju (Bryman, 2018). Det ger intervjupersonerna möjlighet att svara utifrån de aspekter som de tycker är viktigast att framhäva inom varje fråga eller område. I detta arbete var resultatet från informantintervjun till stor hjälp då viss förförståelse för verksamheten var nödvändigt för att utforma relevanta frågor. Intervjuguiden bestod av 22 frågor totalt, där huvuddelen hade ett speciellt fokus på frågor som rör lärande, samarbete och kunskapsutbyte då det var dessa begrepp som Studiens initiala frågeställning utgick från<sup>3</sup>.

### **2.2.3.2 Datainsamling**

De fem intervjuerna tog mellan 35 och 45 minuter och genomfördes i ett av de stängda rummen på Studio Måndag. För att nå frispråkiga och personliga svar uppmanades intervjupersonerna att berätta fritt om olika aspekter inom deras arbetsliv. Frågorna formulerades exempelvis så här; *“Vill du berätta hur du ser på lärandet i ditt yrke i förhållande till arbetsplatsen Studio Måndag?”*. I de flesta fallen ställdes följdfrågor utifrån intervjupersonernas svar, såsom att be intervjupersonerna om konkreta exempel. Det gjordes för att konkretisera svaren, då jag upplevde att de öppna frågorna annars kan göra att svaren blir för abstrakta och hypotetiska. Vid semistrukturerade intervjuer kan intervjuaren avvika från intervjuguiden för att låta intervjupersonen utveckla vissa svar (Bryman 2018). Detta gjordes flera gånger under varje intervju då det uppstod nya intressanta frågor och områden. Mellan intervjuerna kan intervjuaren dessutom ompröva och göra justeringar i intervjuguiden om nödvändigt. Det är däremot viktigt att inte ändra för mycket mellan intervjuerna, då det kan göra resultaten svåra att jämföra (Alvesson, 2011). Efter min första intervju lade jag till en fråga om produktivitet som jag tyckte fattades under första intervjun. Förutom det gjordes det inga ändringar i intervjuguiden, även om intervjuerna skiljde sig smått från varandra på grund av spontana följdfrågor.

---

<sup>2</sup> Se informerat samtycke i bilaga 1

<sup>3</sup> Se intervjuguide i bilaga 2

### 2.2.3.3 Databearbetning- och analys

Efter att alla intervjuerna var avklarade började bearbetningsarbetet. Det första steget i processen var att transkribera intervjuerna. Enligt Alvesson (2011) är det optimalt att arbeta med detaljerade utskrifter av intervjuerna, det vill säga transkriberingar, eftersom det underlättar tolkningsarbetet. Vidare är det speciellt fördelaktigt vid narrativa studier eftersom exakta citat används för att redogöra för intervjupersonernas berättelser (Cohen et. al, 2018).

Lieblich et. al (1998) skriver att det finns olika sätt att läsa, tolka och analysera narrativt material. Ett sätt är att göra en traditionell innehållsanalys, där forskaren delar upp den originella berättelsen i olika kategorier och teman för att sedan sätta ihop dem till ett samlat narrativ. Narrativet kan alltså vara utbrett genom hela transkriberingen, och det är forskarens uppgift att identifiera det och tolka det i jämförelse med andra narrativ. Författarna skriver vidare att denna kategoriska metod är lämplig när forskningsintresset är ett problem eller fenomen som delas av en grupp människor (Lieblich et. al, 1998). Fenomenet i detta fall är socialt och professionellt utbyte på coworking spaces, och gruppen människor är de fem Studio Måndag- medlemmarna som intervjuats.

Innehållsanalys som metod har många variationer. Hur man väljer att göra sin innehållsanalys beror på forskningssyftet och vad det är för typ av narrativt material som samlats in (Lieblich et. al, 1998). Först och främst kan poängteras att det rör sig om en kvalitativ innehållsanalys. Lieblich et. al (1998) redogör övergripande för fyra steg i den narrativa innehållsanalysen. Det första steget är att forskaren bör bestämma sig för vad i materialet, transkriberingen, som ska vara föremål för analys. Delar av transkriberingar kan vara irrelevant för forskningens syfte, därför menar författarna att forskaren kan behöva sortera materialet och bestämma vad som kan utelämnas. Om intervjun däremot har varit av den vägledande sorten, det vill säga att intervjuaren har ställt följdfrågor och på så sätt styrt samtalet till de relevanta aspekterna, så kan allt datamaterial vara relevant föremål för analysen (Lieblich et. al, 1998), vilket är fallet i denna studie. Eftersom omfattningen av arbetet är begränsad, är även intervjuerna det sett till innehåll och tidsram.

Nästa steg är att definiera innehållets kategorier. Dessa är teman eller perspektiv som ska appliceras på allt material. Kategorierna kan bestämmas utifrån teorier, men kan även arbetas fram genom att forskaren läser sitt material med stor öppenhet för att sedan kunna utläsa huvudsakliga teman ur materialet. I praktiken är detta en process som kräver att forskaren läser sitt material flera gånger, testar att sortera texten i kategorierna, genererar underkategorier, förfinar och omarbetar, tar bort och lägger till och så vidare (Lieblich et. al, 1998). Jag valde att utarbeta mina kategorier på detta sätt och inte utifrån befintlig teori. Efter att ha läst igenom mitt material flera gånger bestämde jag mig för två huvudteman; *socialt utbyte* och *professionellt utbyte*. Vad som skulle ingå i dessa huvudteman reviderades och bearbetades noggrant, ett arbete som pågick parallellt med att sortera materialet i kategorierna, vilket är nästa steg i analysen. För att sortera materialet tilldelar författaren enskilda meningar eller stycken till en bestämd kategori. Materialet i en kategori kan tillhöra en och samma intervjuperson, däremot består kategorierna oftast av en samlad mängd material från olika berättelser som har ett gemensamt tema (Lieblich et. al, 1998).

I det fjärde och sista steget drar forskaren slutsatser utifrån materialet. Detta kan både göras genom att forskaren räknar frekvens eller gör statistiska beräkningar av materialet, men det insamlade materialet kan också användas beskrivande för att förmedla en bild av de olika narrativ som finns i vissa grupper av människor (Lieblich et. al, 1998). För att dra slutsatser av materialet från denna studien har det senare sättet anammats. På grund av studiens

forskningssyfte och narrativa metod så är materialet kvalitativt och beskrivande i högsta grad. Jag anser därför att det är lämpligt att använda ett kvalitativt tillvägagångssätt för att dra kreativa och beskrivande slutsatser.

## **2.3 Kvalitet**

Denna studies kvalitet diskuteras nedan utifrån dess tillförlitlighet samt de etiska överväganden som den inneburit. Slutligen för jag en övergripande diskussion kring ett par överväganden med min valda metod.

### **2.3.1 Tillförlitlighet**

Inom kvalitativ forskning har begrepp som tillförlitlighet introducerats för att beskriva det som i traditionell forskning benämns som reliabilitet och validitet. Detta på grund av att de traditionella begreppen är irrelevanta och svårapplicerade på kvalitativ forskning. Tillförlitlighet delas upp i de fyra kriterierna *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *möjlighet att styrka och konfirmera* (Bryman, 2018). Jag har valt att utgå från dessa begreppen istället för validitet och reliabilitet då de är mer representativa i förhållande till mitt syfte.

*Trovärdighet* är en viktig aspekt för att säkerställa en studies kvalitet, då det kommer att påverka hur väl studien accepteras av dess läsare. För att resultatet ska vara trovärdigt så är det viktigt att forskaren har utfört studien i enlighet med befintliga regler. Det är även till studiens fördel om författaren genomför så kallad respondentvalidering för att försäkra sig om att han eller hon inte har gjort felaktiga tolkningar av det insamlade materialet (Bryman, 2018). Efter att resultatkapitlet i denna studie var skrivet skickades det till samtliga intervjupersoner för att ge dem en möjlighet att kommentera eventuella fel eller missförstånd. Däremot hade ingen av intervjupersonerna några invändningar. Jag anser att metodkapitlet i helhet och de diskussioner samt redogörelser som här tillhandahålls bidrar till denna studies trovärdighet. Genom att lyfta vad som har gjorts och vad som hade kunnat göras bättre och på så sätt vara transparent och reflexiv med alla delar av studien, kan läsare förhoppningsvis bli uppmärksammade om att det finns en god överensstämmelse mellan studiens resultat och slutsatsen som utvecklats.

Kriteriet *överförbarhet* är relevant för kvalitativ forskning eftersom denna oftast är mer eller mindre småskalig och inte syftar till att generalisera. Överförbarhet handlar istället om att forskaren uppmanas att producera så kallade "thick descriptions", vilket är fylliga och djupa redogörelser för resultatet. Genom sådana redogörelser kan utomstående personer enklare bedöma huruvida resultaten är överförbara till en annan, liknande miljö. Att en studie anses vara överförbar innebär alltså att resultaten kan vara sanna även i en annan miljö än den som studerats (Bryman, 2018). Jag kan i detta skede inte uttala mig om huruvida resultatet från min studie kan appliceras på andra coworking spaces med liknande förhållanden, men däremot har jag säkerställt att andra personer kan göra en sådan bedömning. Jag har, med noggrannhet, redogjort för de studerade individerna, sammanhanget och förutsättningarna. Jag har redogjort för min valda metod och utvärderat denna i form av en diskussion. I resultat- och analyskapitlet har jag producerat så kallade "thick descriptions" i största möjliga mån. Allt detta har genomförts för att ge läsaren en tydlig bild av det studerade sammanhanget.

*Pålitlighet* är ett kriterium som innebär att forskaren bör redogöra för alla forskningsprocessens faser. Detta gör forskaren för att utomstående personer ska ha möjlighet att, i dess fullständighet, ta del av den utförda forskningsprocessen (Bryman, 2018). Bryman

menar att kollegor kan fungera som granskare av denna redogörelse och på så sätt säkerställa att de metoder som valts bär en hög kvalitet. I detta arbete har jag inte haft möjlighet att utvärdera mina metodologiska val med en kollega utan har istället fått denna hjälp utav min handledare, som jag anser har fungerat som en granskare. För att handledaren, och även andra personer i ett senare skede, ska kunna granska min studie och de resultat som jag presenterat så har jag ägnat ett gediget metodkapitel till att redogöra för mina val i varje del av forskningsprocessen.

Sista kriteriet är att forskaren ska ha en *möjlighet att styrka och konfirmera* att han eller hon agerat i god tro och alltså inte medvetet låtit sig påverkas av personliga värderingar och teoretiska inriktningar. Studiens slutsats bör alltså vara baserat på en saklig tolkning av det insamlade materialet i förhållande till valda teorier. En av granskarens uppgifter är att slå fast huruvida resultaten kan styrkas och konfirmeras (Bryman, 2018). Kvale och Brinkmann (2014) belyser så kallad reflexiv objektivitet som en viktig faktor för en studies kvalitet. Det handlar om att studiens författare bör reflektera över sin egen roll i studiens genomförande och resultat. All forskning är således påverkad av förförståelsen hos den som genomfört eller sammanställt forskningen. Detta faktum är ofrånkomligt, vilket understryker vikten av att sträva efter känslighet i fråga om sin subjektivitet som forskare (Kvale & Brinkmann, 2014).

Trots att jag är medveten om att den tolkning som har gjorts av det insamlade materialet onekligen har påverkats av mig som genomfört studien, så vill jag poängtera att jag har ansträngt mig i alla forskningsprocessens delar för att agera i god tro. Handledaren till detta arbete har dessutom haft möjlighet vid upprepade tillfällen att granska mitt arbete under processens gång och vägleda mig för att kunna föra sakliga och väl underbyggda resonemang.

### 2.3.2 Etiska överväganden

Att forskning är etiskt försvarbar påverkar och påverkas av studiens kvalitet. Forskning kan alltså vara mer etiskt försvarbar om forskaren har redogjort för delarna i forskningsprocessen och reflekterat över sin roll i forskningens resultat. Likaså kan forskning anses ha en låg kvalitet om den strider mot etiska principer eller uppvisar bristande reflektioner kring etiska överväganden (Bryman, 2018). Bryman (2018) skriver vidare att etiska problem förknippade med forskning knappast går att "lösa", utan snarare är det viktigt att forskaren är medveten om aktuella etiska överväganden och vilken roll dessa spelar i forskningen. Jag kommer alltså inte redogöra för hur dessa etiska problem kan undvikas, men däremot hur jag har gått tillväga i denna studien för att följa etiska principer. De fyra grundläggande etiska principerna är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002).

*Informationskravet* handlar om att studiens deltagare måste informeras om studiens syfte, hur den kommer att genomföras, att deras deltagande är frivilligt och att de har rätt att, utan att uppge skäl, avbryta sitt deltagande när som helst under studiens gång. *Samtyckeskravet* innebär att deltagarna själva har rätt att bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). Dessa krav har uppfyllts genom ett så kallat informerat samtycke, som används för att ge deltagarna en möjlighet att få skriftlig information om studien (Bryman, 2018). Några dagar innan intervjuerna mejlades ett brev ut till samtliga deltagare med information om studien tillsammans med information om vad deltagandet innebär<sup>4</sup>. Deltagarna kunde därefter ge sitt samtycke till att delta via mejl, men brevet fanns även utskrivet vid intervjutillfället så

---

<sup>4</sup> Se informerat samtycke i bilaga 1



att deltagarna kunde läsa det en gång till och återigen ge sitt samtycke till att delta, vilket samtliga gjorde. Genom att ge alla deltagare möjlighet att ta del av informationen både några dagar innan och på intervjutillfället kan jag försäkra mig om att de har varit medvetna om vad de har gett sitt samtycke till. Utöver det skriftliga samtycket var jag, under intervjutillfället, tydlig med att deltagarna kunde låta bli att svara på frågor, ta en paus eller avbryta intervjun när som helst.

*Konfidentialitetskravet* gäller det faktum att alla uppgifter som forskningen genererat ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. Det innebär bland annat att uppgifterna måste förvaras så att obehöriga inte kan ta del av dem (Vetenskapsrådet, 2002). I denna intervjustudie har intervjuerna spelats in och transkriberats. Inspelningarna har raderats efter att transkriberingen genomförts, och transkriberingarna finns lagrade på en plats där endast jag som genomfört studien har tillgång till dem. I denna uppsats, som är tillgänglig för utomstående att läsa, är alla personnamn anonymiserade. Däremot kan det vara möjligt för somliga att identifiera intervjupersonerna ändå på grund av andra uppgifter såsom information om deras yrken, som har inkluderats i detta arbete. För att diskutera denna aspekt anser jag att det är viktigt att poängtera den urskillnad som Vetenskapsrådet gör mellan "etiskt känsliga uppgifter" (2002:12) eller undersökningar av "etiskt känslig natur" (2002:9). Vad som definieras som etiskt känsligt kan variera, men generellt är utgångspunkten att etiskt känsliga uppgifter kan uppfattas som obehagligt eller kränkande av de berörda och deras efterlevande (Vetenskapsrådet, 2002). Jag har, med utgångspunkt i detta, gjort antagandet att det material som kommit ur min studie inte är av känslig karaktär utan harmlöst, och att det därför inte strider mot etiska principer att inkludera sådana uppgifter som kan, av några enstaka personer, göra deltagarna igenkännbara. För att säkerställa mig om detta har alla deltagare fått möjlighet att ta del av det färdiga arbetet och ge synpunkter på resultatet samt förslag på ändringar.

Den sista principen, *nyttjandekravet*, finns för att säkerställa att de uppgifter som samlas in i studien endast får användas för forskningsändamålet. Sådana uppgifter bör alltså inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 2002). I denna studie används det insamlade materialet endast för detta arbete och kommer inte att brukas på något annat sätt än det.

### **2.3.3 Metoddiskussion**

Då min tillgång till det studerade sammanhanget beror på att två av mina familjemedlemmar arbetar på Studio Måndag så har jag en förförståelse för arbetsplatsen. Jag har besökt arbetsplatsen förut och mött några av intervjupersonerna tidigare. Min uppfattning är att detta främst har medfört fördelar. Med tanke på min relation till intervjupersonernas kollegor så var jag inte en främmande intervjuare. Jag anser att intervjusituationerna, till följd av detta, var naturliga och avslappnade, vilket gjorde att intervjuerna snarare var en vänskaplig konversation mellan mig och intervjupersonen. Att ha en kännedom om arbetsplatsen sedan tidigare var dessutom mycket värdefullt för mig eftersom det gav mig en förförståelse kring vilka frågor som kan vara intressanta att undersöka. Däremot är jag medveten om att det kan ha medfört oönskade konsekvenser, till exempel ifall intervjupersonernas svar påverkades negativt av min relation till deras kollegor. Jag har även reflekterat över hur min förförståelse kan ha påverkat studiens resultat, till exempel genom utformning av intervjufrågor och tolkning av resultat. En fördel med den narrativa metoden, med hänsyn till detta, är att det mesta från intervjuerna har inkluderats i resultatet och presenteras med citat från intervjupersonerna, vilket minskar min inblandning i resultatet. Jag har dessutom, som nämnt

tidigare, utfört respondentvalidering för att säkerställa att citaten inte har förvrängts eller missförstått.

Att anta en narrativ metod var något som jag bestämde mig för efter att intervjuerna genomförts. Detta betyder att det finns delar som jag inte har haft möjlighet att anpassa utefter den narrativa metoden, som exempelvis utformning av intervjufrågor samt själva genomförandet av intervjuerna. Däremot valde jag att använda mig av en narrativ metod då den stämde väl överens med studiens natur samt de metodologiska val jag redan hade gjort. Jag anser inte att detta är ett hinder för uppsatsen eftersom mitt tillvägagångssätt till stor del är induktivt, vilket gör att det inte är eftersträvansvärt att ha ett definitivt tillvägagångssätt från början.

Efter den första genomförda intervjun upplevde jag en oro över att mycket av mitt material skulle vara irrelevant för min frågeställning, då flera av svaren var någorlunda kortfattade och då en del inte hade ett fokus på lärande, såsom jag förutspådde. Däremot ville jag inte ändra på frågorna eftersom jag redan hade genomfört en av fem intervjuer, men även eftersom att jag ansåg att det var viktigt att frågorna var så pass öppet formulerade som de var. Därför inledde jag resterande intervjuer med att återigen berätta kort om studiens syfte, och uppmuntrade intervjupersonerna att berätta detaljerat och fritt om sina tankar kring varje fråga. Detta gjorde en stor skillnad och resterande intervjuer blev både längre och mer detaljrika. När materialet från intervjuerna sedan skulle sammanställas upplevde jag en svårighet att hitta en balans i hur mycket respektive intervjuperson representerades under varje tema. Två av intervjuerna stack ut som mindre detaljrika och relevanta svar i förhållande till frågeställningen. Dessa intervjupersoner blev således mindre citerade i studiens resultat. Samtidigt var det inte ett alternativ att exkludera resultatet från dessa intervjuer i studien då de fortfarande lyfte många intressanta och, i vissa fall, unika aspekter jämfört med resterande intervjuer. För att hantera denna problematik valde jag att fokusera på kvalitén i citaten från alla intervjuer snarare än att låta allas röster höras lika mycket. Från de intervjuer med mindre detaljrika och relevanta svar berördes till exempel några aspekter som visade sig vara centrala byggstenar i att få en mångsidig och heltäckande bild av varje tema. Detta resulterade alltså i en någorlunda jämn representativitet av alla intervjupersoner, genom att vissa intervjuer bidrog med fler men kortare citat, och andra bidrog med färre men mer nyanserade citat.

En annan reflektion kopplat till genomförandet av intervjuer är att jag höll i intervjuerna själv inför denna studie, istället för att göra det tillsammans med någon. Jämfört med de gånger som jag har genomfört intervjuer tillsammans med en eller två andra så upplevde jag att det var mycket enklare denna gången. Att ställa följdfrågor var mer naturligt och enkelt när det bara var jag och intervjupersonen i rummet. Dessutom är min uppfattning att stämningen under intervjun var mycket avslappnad och inte stel eller nervös för någon part. Utifrån denna aspekt upplever jag att det finns en större likställdhet mellan mig som intervjuare och intervjupersonen när vi är lika många på varje sida om intervjun. Samtidigt blev det under intervjuerna tydligt vilken viktig funktion en andra intervjuare fyller, något som jag saknade till viss del under detta arbete. Min initiala idé var att anteckna under intervjun för att kunna notera eventuella viktiga detaljer samt för min egen del, att kunna komma ihåg viktiga följdfrågor eller aspekter att följa upp under intervjun. Detta var dock något jag insåg, tidigt under första intervjun, skulle vara svårt att genomföra på grund av att mitt fokus låg på att ställa frågor och lyssna aktivt. Jag ser alltså både fördelar och nackdelar med att vara ensam intervjuare.

### 3. Resultat

I detta kapitel kommer jag att presentera några sätt som socialt och professionellt utbyte är förenat med coworking-kontoret Studio Måndag. Inledningsvis vill jag förmedla hur frilansarna beskriver hur det är att vara just frilansare, då detta är viktigt för en bättre förståelse för resultatet av intervjustudien.

#### 3.1 Kreativa frilansare

Att vara frilansare innebär många olika saker. En grundläggande aspekt av frilansande som yrkesform är att frilansarna arbetar efter uppdrag, vilket gör att arbetsbelastning och arbetstider kan variera. Albin berättar att han ser det som något positivt; *“Det skiljer sig mycket från dag till dag, vilket jag trivs väldigt bra med. Att det inte är samma sak hela tiden”*, även om det också kan vara stressfyllt ibland; *“vissa dagar har jag jättemycket och vissa dagar har jag ingenting. Då har jag liksom haft perioder där jag suttit i lite panik och bara såhär “jaha”, suttit och gör ingenting”*, säger Albin.

Som frilansare är man sin egna chef, vilket innebär en stor frihet för flera av medlemmarna på Studio Måndag. Rasmus berättar; *“Det är ingen som aktivt står och håller ögonen på allting, utan det har varit att man sköter sig själv”*. Däremot tycker han att det kommer med vissa utmaningar. *“Eftersom det är ett speciellt sätt att jobba på, som frilansare i ett sådant här landskap [...] jag behöver aldrig svara upp till någon, vilket absolut faller under någon form av frihet under ansvar, men det är inte helt lätt”*. Precis som Rasmus så anser även Albin att det både finns fördelar och nackdelar med yrkesformen. *“Frilansande ger ju en typ av frihet och tar bort en annan typ av frihet. Men jag trivs väldigt bra med det, att jag kan jobba 120 procent vissa perioder och 40 procent andra perioder”*, berättar han. Även Isak framhåller friheten som frilansandet kan innebära; *“Det är så att vara frilansare, då har man ingen chef [...] det är så fritt här, just som jag sa att man kan sitta en kväll, man kan sitta på helgen. Det blir aldrig som en helt vanlig arbetsplats [...]”*. Hugo berättar att han tycker om att sätta sina egna förväntningar och krav. *“Det är det mitt liv går ut på”*, förklarar han och fortsätter; *“Jag har jättesvårt att foga mig och jag känner jättelätt ångest [...] jag tycker conformity är jobbigt, att behöva ställa in mig i ledet”*.

Förenat med avsaknaden av en chef är avsaknaden av makthierarki på det sätt som det finns nivåer av ansvar och makt på en traditionell arbetsplats. Max tycker att det gör att medlemmarna på Studio Måndag kan vara öppna och ärliga.

*“Sådana saker är betydligt svårare på lönearbetsplatser, kan jag tänka mig, för att det inte finns den flexibiliteten, och det finns också hela tiden en makthierarki som kan vara problematisk då, såklart. Man är rädd för att “Om inte jag visar mig stark, om inte jag visar mig hängiven så kan jag förlora jobbet eller missa den där befordran” eller vad det nu skulle kunna vara”*

Senare i intervjun återkommer Max till ämnet; *“På det sättet är det bra att alla sysslar med liknande grejer, men också att det inte finns den här maktobalansen, för det finns ju inget... inga har några ekonomiska hållhakar på varandra”*. Rasmus berättar att han kan se stora

skillnader på Studio Måndag och andra, mer traditionella arbetsplatser. *“Sen visst, om jag jämför med hur min flickvän jobbar som verkligen jobbar på ett vanligt kontor, det är ju annorlunda. Det finns liksom en annan maktbalans där, på något sätt. På ett sånt här ställe känns det som, det finns inte riktigt någon hierarki”*, säger han och fortsätter; *“Det tror jag att vi alla som sitter här mår bra av, speciellt om du kommer från ett vanligt jobb eller ett vanligt kontor, att få friheten”*.

Max berättar om organiseringen av Studio Måndag och det faktum att ingen får betalt för att organisera, leda eller sköta verksamheten. Det är något som många av intervjupersonerna framhåller som viktigt för arbetsplatsen. *“Just nu som vi har det så får ju ingen betalt för att göra grejer, och att det är på något sätt viktigt för att behålla den här, att det inte finns maktbalans mellan grejer. Jag tror att ekonomisk incitament skapar väldigt problematiska maktbalanser annars”*, säger Max. Hugo är inne på samma spår och berättar; *“Här finns ju i princip inget ekonomiskt prat, och det är oundvikligt på ett riktigt företag, att det ska peppas på morgonen om hur mycket det ska säljas, och det är oavsett vad man gör för någonting ska alltid säljas”*. Han tycker vidare att allt inte behöver betalas i pengar; *“Det kan vara någonting annat, att man känner tacksamhet till varandra eller sådär. Någonstans så kommer allt jämna ut sig, och så har vi ju alltid varit när vi har jobbat”*.

När jag frågar Max ifall det finns någonting han vill lägga till i slutet av intervjun så säger han att han tycker att det är viktigt att inte glömma de ekonomiska frågorna som är relaterade till frilansande som yrkesform.

*“Att de som sitter på sådana här ställen har ju en extrem osäkerhet, ekonomisk osäkerhet, som alla kämpar med och kring för att göra... bara för att klara sig [...] Så jag kan tänka mig att det finns en framtid där det kommer vara mer av de här grejerna, men det blir liksom som en ny typ av arbetarklass, som istället kan få in pengar ibland men har en osäkerhet, är i en prekär arbetssituation där allting är... där man inte vet när man får pengar nästa gång”*

Ekonomisk utsatthet och osäker framtid är något som flera av intervjupersonerna vittnar om. *“Alltså, som frilansare går man ju igenom lite samma grejer, att antingen har man jättemycket eller så har man jättelite”* berättar Isak. Rasmus menar att man som frilansare går igenom perioder där man känner ett behov av mer stabilitet. Han har ibland funderat på ett traditionellt arbete som anställd, och om *“man kanske skulle gå den vägen istället”*. Hugo berättar att han och Isak har gjort många billiga eller helt gratis projekt, och att pengar *“aldrig varit den stora motivationen”*. *“Jag har aldrig sett en karriär framför mig”*, fortsätter Hugo. Enligt Albin, som fotat omslag för artister, kan det hända att man tar mindre betalt för ett projekt som man vill vara en del av, än vad man egentligen hade kunnat göra; *“Även om man vet att man inte vinner jättemycket ekonomiskt på det så är det en väldigt fin känsla, och skönt att veta att man kan vara med och hjälpa en artist, som bara försöker skapa och göra sin grej”*.

## **3.2 Socialt utbyte**

Nedan presenteras några olika typer av socialt utbyte som intervjupersonerna redogör för. Dessa är tematiserade efter vilken funktion de fyller för medlemmarna på Studio Måndag.

### **3.2.1 Studio Måndag för emotionellt stöd**

Eftersom frilansarna befinner sig i en speciell och, på ett sätt, utsatt situation så blir det känslomässiga stödet “kollegorna” emellan allt viktigare, intygar flera av intervjupersonerna. Enligt Max fyller Studio Måndag *“en stor känslomässigt stödjande funktion”*. Max menar

vidare att medlemmarna på Studio Måndag ser på sina jobb som mer än bara jobb. Han berättar också att han tror att medlemmarna får sitt självförverkligande genom sina jobb och säger att *“Alltså, de som sitter här, även om de har detta som sitt jobb, så lägger de ändå in något känslomässigt i sitt arbete, för de flesta har liksom en personlig ambition också, det är inte bara “Jag kommer hit och gör mitt jobb, jag går hem och sen släpper jag det, och sen har jag mitt självförverkligande utanför jobbet”, utan man har det på nåt vis via sitt arbete”*. Detta tror Max kan vara känslomässigt påfrestande. *“När saker och ting inte går bra eller när man inte kommer vidare i karriären, så blir det väldigt personligt. Då handlar det om att ens människovärde blir påverkat och sådana saker. Det är väldigt skönt att ha andra människor då och prata om de här sakerna med”*, säger han.

För Rasmus är det en stor fördel att medlemmarna på Studio Måndag är likasinnade och är en del av samma bransch, eftersom det ger dem en bättre förståelse för varandra. *“En människa som inte jobbar med det förstår ibland inte hur svårt det är att dela med sig så tidigt i processen om vissa grejer. För att vi är ju också människor här som... alltså alla som är frilansare är livrädda för att aldrig få jobba igen, så gör man fel en gång så kan det skita sig”*, säger Rasmus. Han berättar även om hur han upplever på Studio Måndag som en trygg plats. *“Även fast jag inte har känt många av de här människorna superlänge så känns det som att “Du bryr dig om vad jag gör och hur jag mår” på något sätt. Självklart olika från person till person, men den generella känslan är ändå att det här är ett tryggt ställe, dels att dela privata grejer med men också att dela typ... alltså när man är i en känslig process rent kreativt med ett projekt till exempel”*. Isak tror också att medlemmarna på Studio Måndag kan stödja varandra eftersom de går igenom liknande saker. *“Att vara kring andra som upplever det har nog gjort mycket”*, säger han. Max beskriver det såhär; *“Idéer är ju en väldigt känslig och trasslig process, och att förverkliga idéer är ju typ ännu stökigare, men att man är på en plats där alla vet hur det känns och alla vet hur det är”*.

Avsaknaden av hierarki på Studio Måndag möjliggör för medlemmarna att ge varandra emotionellt stöd, menar Max. Han tror att man enklare kan stötta varandra och visa sig sårbar för varandra när det inte finns maktdimensioner eller ekonomiska incitament inblandat. Max beskriver det såhär;

*“Eller att man en dag känner sig skitnere och behöver... någonting kan ha gått dåligt eller att man har lagt sitt allt i någonting och blivit rejected, man har fått avslag på sin ansökan, vad det nu kan vara, så att man de dagarna känner att “Fan, idag har jag inget att ge”, då kan man komma hit och få stöd istället. Man behöver inte jobba den dagen, förhoppningsvis, och de andra människorna kan ta... på grund av flexibiliteten så kan de ta lite tid och hjälpa människor”*

En del av gemenskapen på Studio Måndag grundar sig i att medlemmarna stöttar varandra, tycker Albin. *“Det är mycket gemenskap, alltså bara... även om man inte pratar med varandra hela tiden, det är ju så, man sitter ju och jobbar med sitt, så bara att veta att det finns folk, både som stöd i processer [...]”*. För Max är Studio Måndag *“ett sätt för frilansare att ha kollegor”*, kollegor som han upplever kan ge *“en pepp och stöd i både jobbiga och kul situationer”*. Rasmus bekräftar den uppfattningen då han berättar om hur Studio Måndag har påverkat hans välmående. Han beskriver det som följande;

*“Alltså, för mig som har gått igenom väldigt mycket psykisk ohälsa har det haft... jag tror faktiskt både positiv och negativ effekt, och som jag sa innan, där hade det nog varit bra för mig med lite mer stabilitet ibland, men samtidigt så har det varit ovärderligt att kunna*

*komma hit istället för att sitta hemma och stirra in i en vägg, liksom. Bara för att få känna sig lite normal, att man kommer hit... även fast jag inte har någonting att göra, och ändå kan sätta mig i två timmar och snacka med någon”*

### **3.2.2 Studio Måndag för ett community**

Max är den enda av intervjupersonerna som använder ordet “community”, men termen sätter ord på mycket av det som de andra intervjupersonerna också vittnar om. I det här avsnittet, Studio Måndag för ett community, presenteras intervjupersonernas tankar arbetsplatsen som sammanhang, en källa till gemenskap och kollektivism, ett *Vi*.

Albin menar att arbetsplatsen bidrar mycket till hans känsla av gemenskap. Han berättar; “... men också bara att känna såhär att “vi är massa folk som jobbar och löser saker”, och känna stöd i det också, att så här, det finns andra som gör det också och det funkar”. Isak tycker att arbetsplatsen “blir som en förlängd familj och vänner”. Max håller med om att det finns en gemenskap på arbetsplatsen; “Det känns bra att vara en del av något”, säger han. Max menar att det känns som ett grundläggande mänskligt behov. Som frilansare är det inte självklart att ha en separation mellan privatliv och arbetsliv, något som han tycker är viktigt att ha.

Max tror även att det kan finnas ett mönster bland de som söker sig till Studio Måndag att söka någon typ av trygghet. “Det är som att folk som typ inte har den här familjetryggheten ibland söker sig till andra sociala sammanhang och blir väldigt lojala mot dem, för att det blir som att alla behöver det här communityt. “Här tillhör jag”, liksom, “Här är vi en liten klan, en liten klubb, och vi tar hand om varandra”- grejen”, säger han. Senare återkommer Max till sitt resonemang om lojaliteten till arbetsplatsen. “Det är väldigt lätt att man skapar en lojalitet kring sin community här. Det skulle också kunna, kan jag tänka mig, hindra en från att gå vidare med saker eller såhär, för det blir ju lite på gott och ont, om man har sina vänner här så är man ju inte supersugen på att dra vidare till nästa grej, helt illojalt liksom”. Förutom lojalitet så finns det även en gemensam ambition som grundar sig i tillit, tror Isak; “att det ska kännas som att vi litar på varandra, alla behöver inte vara bästisar men att det finns en gemenskaphetskänsla så att man inte bara kommer in, inte säger hej och gör sin grej”.

### **3.2.3 Studio Måndag för socialt umgänge**

Ensamhet kan vara en del av yrket som frilansare, menar Isak. Om man däremot arbetar på ett coworking space som Studio Måndag så är socialt umgänge en stor del av det vardagliga arbetet. Det berättar Albin. Han tycker bland annat att arbetsplatsen hade en positiv påverkan på hans välmående under covid-19 pandemin.

*“Det var liksom folk här varje dag, vilket var väldigt skönt, att ha ett ställe att gå till där man visste att det fanns... där man kunde ha det sociala utbytet. Samtidigt som man sitter med sina hörlurar och gör sin egna grej så kan man liksom ta en paus, man kan dricka kaffe ihop, man kan kaka lunch ihop, och liknande. Medan jag vet andra fotografer som sitter hemma och redigerar och klipper i sin ensamhet, och jag hade inte klarat det i samma utsträckning”.*

Det är fler intervjupersoner som håller med om att arbetsplatsen bidrar med något som man inte kan få om man jobbar hemifrån. Rasmus är på kontoret varje dag, oavsett om han inte har så mycket jobb att göra. “Men då finns det alltid något annat utbyte att få här, på något sätt, som man inte får hemma”, säger han. Han upplever också att det är vanligare idag att frilansare söker sig till olika coworking space än vad det var för tio år sedan, när han flyttade

in i lokalen som idag är Studio Måndag. Då menar han att det var vanligare att se på sitt jobb som något man lika gärna kunde göra hemifrån. Rasmus tror att det sedan dess har skett ett skifte och att människor har tröttnat på att "sitta hemma". Han berättar; *"För det kände jag själv när jag satt hemma någon gång under pandemin, första veckan typ, sen efter det så var jag här varje dag trots att jag är den största hypokondrikeren i norra Europa, liksom. Så det var väldigt... men det behövdes att komma hit, under den perioden"*. Rasmus behöver inte sitta på Studio Måndag rent praktiskt, berättar han, utan gör det framför allt för den sociala kontakten.

Max har, precis som Rasmus, lång erfarenhet av coworking, men innan det jobbade han hemifrån. Han beskriver hur hans attityd till ett sådant sätt att arbeta ändrades; *"sen så kände jag snabbt att jag ville ha ett ställe att gå till för att få någon... det bara kändes som att man vill ha en... det blir så otroligt ensamt väldigt fort annars"*. När jag ber Max beskriva sin arbetsplats så berättar han att den är en stor del av hans sociala liv, eftersom det han jobbar med även är hans största intresse.

*"Mina intressen som person är ju väldigt sammanvävda med mitt arbetsliv [...] och jag tycker om att göra de här grejerna, så jag har liksom inte såhär... det är något som äter upp ganska mycket tid, jag har liksom inte supermycket fritid heller eller supermycket grejer på fritiden [...] Istället för att jag kanske efter jobbet gör någonting speciellt med vänner, det gör jag ju också liksom, men har jättemycket av mitt sociala utbyte där så är det istället att, ja men jag tycker så mycket inom mitt arbete är roligt så kommer jag hit och får leva ut det här tillsammans med vänner"*, säger han.

Det är inte en slump att Studio Måndag är en plats för umgänge. Isak menar till exempel att den öppna planlösningen på kontoret gör att det blir mycket snack mellan de som arbetar där, och om man vill undvika det helt och hållet så tycker han att Studio Måndag är fel plats att vara på. Han berättar även att medlemmarna på Studio Måndag har anordnat fester i lokalen och att det finns en vänskaplig stämning på arbetsplatsen då det kan hända att man *"går på bio eller går ut och tar en öl"*. Enligt Hugo finns det perioder då han känner att han bidrar mer till gemenskapen på Studio Måndag. Han beskriver det på följande sätt; *"att jag kan stanna kvar här lite längre på kvällarna, komma med initiativ om att vara här och spendera social tid på kvällarna, att spela spel liksom, vilket var jättelänge sedan vi gjorde. Det bidrar ju till någon slags... precis som allting annat i livet, ju mer man träffas så blir det en ännu härligare stämning"*.

Det finns fler saker med Studio Måndag som gör det till en bra plats för socialt umgänge. Rasmus tycker att det kan finnas distraktioner ibland på kontoret, eftersom det inte finns någon chef som kan säga åt resten att fokusera på arbetet. Frilansarna är sina egna chefer, vilket flera av intervjupersonerna verkar tycka ger en större frihet och en annan stämning på arbetsplatsen. Rasmus berättar; *"Sen är det ju självklart att vi alla är här för att jobba egentligen, men det är det som är det svåra också tror jag, att alla har inte alltid lika mycket att göra, så vissa har det rätt lugnt och kan ställa sig och spela pingis eller lägga sig i soffan och spela TV-spel liksom"*. Även Albin berättar om pingisbordet på Studio Måndag; *"Det är en bra blandning av att vi delar samma värderingar och har ett ganska professionellt arbets sätt, men också lekfullhet, och att det är en viktig del. Vi har ett pingisbord, det är ganska ofta någon tackar ja om man frågar om de vill spela pingis till exempel"*.

### **3.3 Professionellt utbyte**

Förutom ett socialt utbyte upplever även medlemmarna på Studio Måndag att arbetsplatsen bidrar med professionellt utbyte. Nedan presenteras resultatet utifrån fyra underkategorier formulerade efter vilken funktion Studio Måndag fyller för medlemmarna.

### 3.3.1 Studio Måndag för samarbete

Den aspekt av professionellt utbyte som intervjupersonerna återkommer till oftast är samarbete. Även om det är ett ord som kan ses som ett samlingsord för några av de andra underkategorierna så avses här samarbete som när medlemmarna på Studio Måndag genomför arbetsuppgifter tillsammans på olika sätt. Max berättar *“Det händer väldigt ofta att man behöver hjälp av varandra. Dels för att vi har lite olika roller här, någon som är mer... vi har [XXX] som är B-foto till exempel, och det är väldigt ofta man behöver det. Så när man behöver det så tar man in honom för det på produktionen och så där”*. Albin beskriver sin arbetsplats på följande sätt; *“Något som jag verkligen tycker sätter ord på stället är ju samarbete. Vi hjälper varandra hela tiden, lånar utrustning av varandra hela tiden, är med på olika projekt med varandra [...] Vi hjälps åt väldigt mycket med sånt, jag har assisterat mycket och åkt ut på uppdrag med många här inne”*. Det är fler av intervjupersonerna som intygar om att medlemmarna på Studio Måndag frekvent arbetar tillsammans på varandras projekt. Hugo beskriver det så här;

*“Ja men då får jag ett mejl från en polare så här “Jag har det här projektet, jag skulle behöva någon som klipper det, men jag behöver också någon som färgkorrar det, jag har den här budgeten”, och så skriver jag “Jag klipper det gärna för det känner jag för, men färgkorra då... då ska det in lite grafik och så, men då har jag en kille som sitter på mitt kontor och han är skitduktig, de är väldigt up and coming så men de gör svinmycket jobb och han kan hoppa in och ta den biten”, och sen så gjorde jag och [XXX] det ihop, vi satt här och det var skitsmidigt att jag började klippa den grejen, jag skickade över det till honom, vi kunde prata sinsemellan och skicka över det till dem och sådär. Sen så händer det ju varje vecka att man är så här “Fan, du jag behöver en filmare till det här, kan du tänka dig att haka på det?”, så det är allt från att man... längre idéer som [XXX] kortfilm där säkert fyra stycken från kontoren är djupt involverade två månader, till att jag nästa onsdag behöver en filmare till en grej, en konsert, och det är inget som någon behöver involveras i utan man ska bara komma dit med sina kunskaper”*.

Samarbeten mellan medlemmarna kan innebära att frilansarna anlitar varandras företag och fakturerar för sina tjänster, men det kan även ske samarbeten i mindre skala och vara mer av det informella, dagliga slaget. Rasmus berättar att han också ser en stor variation i vilken typ av samarbeten det kan handla om. *“Men generellt sett om vi jobbar ihop, så är det väldigt mycket mer typ “Jag behöver en fotograf på fredag, vem kan?” och sen blir det mikrosamarbeten liksom, men även längre samarbeten [...] Så det finns verkligen både och, verkligen de här korta snabba “Jag behöver någon i två timmar på fredag” till att “Fan, det här kanske vi ska göra tillsammans, även fast det tar tre år” så att det är väldigt stor skillnad där”*, säger han.

För samarbetet på Studio Måndag finns det några centrala delar enligt intervjupersonerna. En aspekt som Isak lyfter är att *“Det finns kreativt folk inom foto-film branschen primärt, som alla är peppade på att hjälpa till eller ta del av ditt projekt om du är villig att bjuda in”*. En annan är faktumet att Studio Måndag möjliggör för frilansarna att lära känna varandra och varandras kompetenser. *“Tanken är också att ju mer man lär känna varandra, desto mer inser man hur man kan samarbeta, vad man kan låna av varandra och vilka tjänster man kan*



utbyta och sådär”, menar Isak. Det gör att de kan använda varandras tillgångar såsom kunskap och utrustning istället för att endast ha sina egna tillgångar till förfogande. Isak och några av medlemmarna på Studio Måndag spelade in en kortfilm förra året. *“Det springer ju ur att vi sitter här, annars hade det nog inte hänt på det sättet, och att vi använde både vår teknik och deras teknik”*, berättar Isak. Hugo menar också att han inte vet hur det hade funkat på ett kontor där det inte finns tid eller utrymme att göra mindre samarbeten, eftersom *“all tid måste betalas på ett riktigt kontor”*. På Studio Måndag kan man utan problem ta en halvtimme av sin dag för att hjälpa någon i ett projekt, menar Hugo. Han berättar;

*“Jag vet inte hur många av oss som hade kunnat göra det här om det hade varit på ett annat sätt, med tanke på att vi faktiskt delar och lånar utrustning väldigt mycket med varandra, och det är väldigt på uppstuds, det hade ju fortfarande gått men om man tar mina två kollegor [XXX] och [XXX], så kan de höra av sig på en fredag och säga “På söndag ska vi iväg, kan vi låna myggorna?”. Hade de inte kunnat göra det av oss så måste de mejla ett företag, köra dit, hämta de grejerna, sen ska de lämnas vid en specifik tid och det här blir bara så mycket smidigare, och det behöver inte ske en ekonomisk transaktion”*

En tredje aspekt som underlättar samarbetet på Studio Måndag enligt några av intervjupersonerna är den fysiska arbetsmiljön. Isak menar att mötena mellan medlemmarna blir naturligare i en öppen kontorsmiljö som Studio Måndag. Rasmus beskriver det som följande; *“Jag tror att det påverkar samarbetet väldigt, väldigt mycket. Just för att man kan... alltså om jag sitter och väntar på ett mejl så kan jag gå rundan ner, ställa mig och prata med någon då, så blir det ett utbyte där liksom [...] det blir mycket mer naturligt att jag går och pratar med någon än om det hade varit väggar och dörrar”*.

### **3.3.2 Studio Måndag för kunskapsutbyte**

Starkt förenat med samarbete är frågan om kunskapsutbyte. Även om kunskapsutbyte kan vara ett resultat av samarbete och vice versa så åtskiljs de två i detta sammanhang. Kunskapsutbyte är ett samlingsord för de situationer och sammanhang som leder till medlemmarnas lärande, och behöver inte innefatta arbetsuppgifter som genomförs gemensamt såsom vid begreppet “samarbete”.

Intervjupersonerna är eniga om att kunskapsutbytet på Studio Måndag till stor del sker spontant, organiskt och informellt. *“Det är informellt lärande, skulle jag säga. Att det är mycket att man pratar om någonting och sen så kommer man in på någonting annat, och helt plötsligt så har man lärt sig någonting eller fått en idé för någonting”*, säger Albin. Utifrån intervjupersonernas redogörelser finns inga tecken på att det finns något typ av formellt lärande eller utbildningsinsatser på Studio Måndag. Istället menar intervjupersonerna att det centrala kunskapsutbytet sker genom att de ställer frågor till varandra och ger varandra feedback. Isak berättar hur det kan se ut när han tillgodogör sig ny kunskap genom att fråga en kollega.

*“Det sker väl ofta ganska organiskt, att någon håller på med någonting och antingen blir man nyfiken av det och går och frågar “Vad gör du? Vad tänker du här? Vad ska hända här?” [...] Annars kan det ju vara, vilket är väldigt vanligt, att man sitter vid sin dator och bara frågar någon som man tror vet; “Du, den här grejen, gjorde inte du så i ditt projekt? Vad det inte någonting med det?” “Jo, jo, jo”. Det är väldigt så spontant ofta, och det ingår ju i det där att det blir mycket snack för att man ofta behöver kanske bara slänga ut en fråga för att få en åsikt om någonting; “Den här bilden, är den rätt färglagd?” eller tips då. Så det blir ju små, små lärdomar hela tiden som man tänker att man skickar fram och tillbaka”*

Hugo beskriver en snarlik situation så här; *“Det finns formella situationer, typ när någon kan komma och fråga så här “När ni spelade in kortfilmen, hur riggade ni upp då? För vi ska göra en grej om två veckor”, “Ja men gå och hämta det där burtonröret”, sen så blir det att man faktiskt riggar upp. [...] Eller då när man gör konkreta grejer i klipningen att så här “När du färggradeade den här, hur gör du då?”, “Ja men kom och sätt dig vid min dator, så här gör jag det””*.

Isak förklarar att det alltid är välkommet att ställa en fråga, men att alla medlemmar på Studio Måndag respekterar varandras arbetstid och att det inte alltid finns utrymme för ett sådant kunskapsutbyte. *“Men det sker ofta spontant, man lite själv sätter gränserna för hur mycket man vill ta in av vad någon annan gör, för det känns som att frågan är alltid fri, vid rätt tillfälle. Som nu när han fotograferar här ute, så kanske man inte ska fram mitt i och störa, men under kaffepausen så bara; “Men du, fan, du satte den lampan där bak, vad tänkte du då?”, det blir väl det direkta lärandet, vilket jag tycker väldigt mycket om för annars ska man söka upp det själv på Youtube eller någon annanstans, formulera rätt fråga för att få rätt svar”*.

Medlemmarna på Studio Måndag är beredda att hjälpa varandra eftersom de vet att de besitter olika kunskaper och att alla kan gynnas av att utbyta dessa kunskaper med varandra. Rasmus beskriver det på följande sätt; *“Sen är det ju väldigt mycket så att, kan inte jag någonting så vet jag att någon annan här kan det. Så det finns ju en väldig... det har alltid funnits det också, ett lärande av varandra, att det finns folk som verkligen är... alltså alla är väldigt öppna med det de kan, och undrar man någonting så får man svar på det”*.

Albin lyfter en situation då han bidrog till både sitt eget och en kollegas lärande; *“Jag sysslar ju som sagt en del med grafik och så, och har gjort lite med till exempel, [XXX] har ju frågat mig om grafikgrejer liksom. Det har gjort att jag har blivit mer taggad på att sätta mig in i sånt, då har jag aktivt letat guider för att lära mig vissa saker som jag vet kan... som jag kan ha användning för i det området, till exempel”*.

Att ge och ta feedback är ett kunskapsutbyte med det tydliga syftet att tillgodogöra sig kunskap eller dela med sig av kunskap. Detta synliggör Albin när han får frågan om hur lärande kan äga rum; *“Det är genom samtal ofta, som folk... eller man kanske har en liten egen idé, och sen bollar man det med någon, sen får man input och får en helt ny idé... det är så det känns som att många projekt här inne skapas”*.

Eftersom frilansare till viss del befinner sig i en osäker arbetssituation, som nämnt tidigare i kapitlet, anser flera av intervjupersonerna att det är värdefullt att kunna ge och få feedback från personer som arbetar i samma bransch och har en förståelse för kreativa processer. Rasmus och Max är eniga om att medlemmarna på Studio Måndag är mer insatta i varandras projekt än utomstående och har kunskap som gör att deras feedback är mer användbar. *“[...] att kunna få väldigt mycket feedback, alltså det är ju... alltså jag tycker det är väldigt viktigt också när jag visar någonting för mina närmsta utanför jobbet, att de tycker det är bra. Men i vissa processer är det väldigt... känns det väldigt viktigt att ha någon här att visa det för, så att man få den här professionella feedbacken, så att säga, istället för den rent känslomässiga “Ja, det var väl bra”, för att det är någon som är tvungen till att säga det”, berättar Rasmus. Max har som sagt en överensstämmande uppfattning; *“Alla vet att man behöver bolla saker, man behöver säga grejer och väldigt många vet vad man också behöver höra när man har kastat ut en idé. Vad som är bra, faktiskt peppande feedback eller tankar och sådär”*. Senare*

fortsätter han på samma spår; *“Man vet att när man ber folk om feedback här eller pratar om grejer så kommer det ju ur kunskap på ett annat sätt [...]”*.

Att vara frilansare innebär för många ett individualistiskt sätt att arbeta, vilket som nämnt tidigare är en av anledningarna till att många av intervjupersonerna sökte sig till Studio Måndag. Flera av dem nämner dessutom feedback som en särskilt viktig aspekt med coworking spacet just eftersom det annars inte, till skillnad från en traditionell arbetsplats full med kollegor, finns någon att dela arbetet med. Albin berättar om hur han upplever arbetssättet på Studio Måndag; *“[...] få hjälp med... om man stirrar sig blind på sina egna grejer och behöver lite input och så”*. Isak håller med om att det är en stor fördel att kunna dela med sig av sina funderingar och få respons från de andra på kontoret. *“Det där att inte vara själv med sitt projekt och att få influenser gratis tycker jag är skithäftigt”*, säger han.

### **3.3.3 Studio Måndag för nätverk**

Samtliga intervjupersoner lyfter aspekter som handlar om att Studio Måndag som arbetsplats bidrar med karriärmöjligheter eller ett större nätverk, även om det inte är en uttalad förväntning som finns bland medlemmarna. *“Det är inte aktivt därför jag jobbar så, men det har ju blivit... det är väldigt rolig del av det, tycker jag, och det har ju lett till samarbeten på senare håll, absolut”*, berättar Albin. Hugo menar att han inte förväntar sig att bli rekommenderad av sina kollegor, men att det är en fördel med arbetsplatsen att det finns sådana möjligheter. *“Men det är klart att en del i varför jag sitter här är för att jag också vill ha möjlighet att bli rekommenderad av andra”*, säger Hugo.

Karriärmöjligheterna och det utökade nätverket uppstår alltså då medlemmarna anlitar varandra, rekommenderar varandra eller tar hjälp av varandra. På sätt och vis kan sägas att Studio Måndag används som en bemanningspool av dess egna medlemmar inför olika projekt, något som enligt flera av intervjupersonerna har växt fram organiskt. Rasmus exemplifierar detta;

*“Men det som är det positiva här skulle jag säga är att vi tar väldigt mycket nytta av varandras kunskaper och yrkesroller, framför allt. Så att det blir väldigt enkelt om man sitter i ett projekt där man behöver en klippare, en fotograf, en regissör eller whatever, så blir det väldigt enkelt att plocka härifrån, liksom. Så att man kan hålla allting väldigt inhouse, och det gör vi egentligen utan att det finns något underliggande syfte med att vi skulle göra det, det är liksom ingen som har skrivit på papper på att, “Nä men när vi gör saker så gör vi det tillsammans”, utan det har verkligen bara växt fram organiskt”*

Under intervjuerna framhålls två olika anledningar till varför medlemmarna tar hjälp av varandra eller rekommenderar varandra till sina kunder. Ekonomiska incitament är inte en av dem, vill Rasmus tydliggöra; *“[...] jag får ju inte en krona om jag rekommenderar någon till någon annan”*. Däremot är en av anledningarna att det är enkelt och smidigt att ta hjälp av varandra eller rekommendera varandra. Max menar att han alltid vänder sig till medlemmarna på Studio Måndag först om han behöver hjälp i ett projekt. *“Alltså ofta så blir det ju att den kompetensen som blir här försöker man ju först koppla ihop. Så det blir ju ens närmaste arbetskamrater då, och då blir det ju väldigt lätt”*. Rasmus intygar; *“Det är mycket lättare att vända sig om och prata med någon som ska klippa en grej än att ringa någon och... alltså det blir ju mycket bekvämare, framför allt, skulle jag säga”*. Isak berättar om sin kollega Rasmus projekt för IKEA där han har tagit hjälp av många från kontoret. Isak tycker att det är en naturlig väg att gå och säger; *“Då har han kanske fem, sex personer som kan ta ett jobb istället för att han ska sitta och jaga folk han inte känner”*.

Den andra anledningen som några av intervjupersonerna lyfter är att medlemmarna på Studio Måndag känner varandra och vet vilka kompetenser som finns på arbetsplatsen. Hugo berättar om varför han föredrar att ta hjälp av andra medlemmar på Studio Måndag; *“Ja, för det är egentligen de som jag känner som håller på med det här, och jag är inte så jävla keen på att rekommendera folk som man inte vet vad de går för, för det känns inte bra liksom”*. Isak upplever också att arbetsplatsen bidrar med karriärmöjligheter och utökat nätverk. *“Så det är ju en direkt konsekvens av att vi sitter på det här stället, för annars hade jag förmodligen inte lärt känna de på samma sätt, då är de kanske ett namn man har hört och så ser man dem på Facebook eller sådär, men att man inte... det är svårare att gå i god för någon som man faktiskt inte har sett de jobba lite day to day”*, säger han.

Hugo lyfter även att det finns en lojalitetsaspekt till att rekommendera kollegorna på Studio Måndag till sina kunder. *“[...] för jag tycker att kvalitet och lojalitet är ändå... nästan likställt, eftersom jag inte tycker att output i världen är så jävla viktigt vad någonting blir, utan det är mer att vi gör saker som är viktiga”*. Att erbjuda varandra arbete är något som Isak tycker medför positiva konsekvenser för gemenskapen. *“Det skapar den här väven av att vi har en gemenskap och skapar tillit också, man känner att “Vad fint att han frågade om jag kunde ta det, då kommer jag fråga nästa gång om han vill ta det””*.

I slutet av varje intervju får deltagarna frågan om huruvida de upplever att det finns en konkurrens bland medlemmarna på Studio Måndag, med tanke på att de arbetar inom samma bransch. Samtliga intervjupersoner svarar väldigt överensstämmande på frågan. Albin berättar om sin uppfattning; *“[...] utan det är snarare att man rekommenderar varandra, faktiskt”*. Rasmus menar att han aldrig heller upplevt en konkurrens mellan medlemmarna; *“Jag vet inte om vi har haft tur eller någonting, men det har liksom alltid bara varit “Fan vad vi bara kan hjälpa varandra” och det har liksom aldrig blivit en clash med någonting”*. Max tycker att det kan finnas situationer av orättvishet, som när flera av medlemmarna söker ekonomiskt stöd och endast några får det. Han tycker däremot inte att det kan liknas med konkurrens; *“Så jag skulle säga att det är extremt sällan som det blir en sån situation. De allra flesta gångerna handlar det om att alla ger varandra jobb för man hinner inte med allt som ska göras”*. Isaks uppfattning är att det inte finns någon konkurrens i dagsläget men att det hade kunnat ändras ju fler medlemmar som finns på Studio Måndag. *“Jag tror att man har sin grej lite och sina jobb man får in. “Snarare då att det bara har övervägt det positiva att “Jag kan inte ta det här jobbet, men här är tre andra som kan ta det””*, berättar han. Slutligen delar även Hugo de andra intervjupersonernas uppfattning om att Studio Måndag snarare ger jobbmöjligheter än att skapa konkurrens. *“Ja, det är mycket mer så än att det är konkurrens. Jag tror folk ser det snarare så, och jag tycker... alltså, om jag inte blir vald till någonting så vet jag... jag förstår alltid varför det var någon annan som blev vald, liksom”*, säger Hugo.

### **3.3.4 Studio Måndag för flow**

Det är flera av intervjupersonerna som ser ett samband mellan sitt välmående och en ökad produktivitet, kreativitet och motivation på arbetet. För att beskriva detta tillstånd har jag valt att använda samlingsbegreppet “flow”. Max berättar; *“Jag tror att grunden någonstans är att, jag kan ju inte vara produktiv om jag inte mår bra, så jag tror att det följer någon grej [...] jag tror att generellt så får jag så pass mycket energi och välmående att det leder till ett helt annat hopp och en helt annan pepp generellt, så att det ändå gör mig, on average, mer produktiv”*. Isak säger så här om arbetsplatsen; *“Ja, alltså det kan ha en positiv inverkan på mitt humör, vilket kan leda till att det har en positiv inverkan på min produktivitet [...]”*.

Hugo berättar däremot att det inte finns någon korrelation mellan Studio Måndag och hans produktivitet, utan *“Det är kopplat till många saker i mitt personliga välmående”*, säger han. Däremot beskriver han sin arbetsplats som ett ställe där han kan vara produktiv emellanåt. *“Fördelen här är att här är en känsla som jag vet, här kan jag jobba [...] Det här kontoret känner jag så med, och har liksom aldrig haft ångest över att gå hit och så”*.

En annan aspekt av intervjupersonernas produktivitet kopplat till arbetsplatsen beskrivs som inspiration från andras arbete och från en kreativ atmosfär på arbetsplatsen. Rasmus beskriver det som följande; *“Det ger ju mycket kreativitet när du ser andra människor vara kreativa, liksom. Även fast det också kan innebära en stress, typ att “shit, varför får inte jag den typen av idéer?” eller “varför har inte jag den arbetsmoralen?” eller vad det nu kan vara, så är det ju mer än känsla av att man är på ett ställe där det faktiskt händer någonting, där det är en kreativ atmosfär, vilket absolut smittar av sig. Man känner att “kan den människan så kan jag också”, att det blir en... motivation, absolut”*. Isak berättar; *“Sen såklart allt det här om utbytet som jag pratar om, man pushas lite hela tiden för man ser vad andra gör och så känner man “Fan, det där vill jag testa” eller “Jag vill också visa sen vad jag har gjort” liksom. Så det har definitivt haft en stor inverkan”*.

Att visa vad man har gjort, som Isak pratar om, är något som fler av intervjupersonerna berör. Produktivitet, motivation och kreativitet är nämligen kopplat till feedback för flera av intervjupersonerna. Max berättar hur det kan se ut; *“Får en idé i duschen innan, kommer hit, skriker ut den till folk och så får man se om de verkar peppade, så blir man sugen på att fortsätta jobba”*. Hugo beskriver återigen att det är gynnsamt för hans produktivitet att vara på arbetsplatsen i vissa delar av sin kreativa process, men inte alla. *“När jag är i idéprocessen så är det ganska viktigt att vara här ibland för att just diskutera tekniska lösningar; “Hur gör man det här?”, “Såhär tänker jag att ljussättningen ska vara”, man kan till och med rigga upp saker här”*, förklarar Hugo. Även Isak verkar mena att feedback är en viktig del för flödet, däremot lyfter han istället situationer där han är feedbackgivare istället för mottagare. *“Om man själv har en idétorke eller sitter med ett projekt som känns lite segt för stunden så är det någon annan som har något igång som man bara kan ta en kik på eller sitta med... komma med idéer till deras grejer en stund, och så får det igång ens egen kreativitet”*.

Det finns också svårigheter med att arbeta på Studio Måndag och samtidigt upprätthålla en kreativitet. Rasmus menar att det är lätt att bli självkritisk av att jämföra sig med de andra på kontoret, även om det oftast gör honom mer motiverad. *“Sen är det klart, om jag sitter och ser att någon mitt över mig sitter och jobbar stenhårt en hel dag, det är klart att jag kan ifrågasätta min egna arbetsmoral, då har jag mer fått börja tänka att man är olika som människor, liksom”*, säger han. En annan svårighet, som lyfts av flera intervjupersoner, är att det inte finns någon som har ansvar för att hålla en hög produktivitet. Istället är det upp till var och en, vilket gör att det krävs en gemensam ansträngning för att upprätthålla koncentrationen. Rasmus berättar om hur det är att dela arbetsplats med resten av medlemmarna på Studio Måndag; *“De stör inte en i onödan, men det finns ju absolut distraktioner när det inte finns en chef, där det inte finns en chef som kan... ingen bryr sig och ingen kan säga “Nu får det vara tyst här” eller “Nu måste vi göra detta klart allihopa”, liksom, utan det är... alla är sina egna chefer”*.

Isak: *“[...] och ska jag klippa någonting eller sitta och göra något, mejla eller vad det nu kan vara, som jag känner att jag måste koncentrera mig så försöker jag nog komma hit väldigt tidigt, som jag sa, alternativt boka ett rum eller att bara... känner jag att det är en sån dag*

där jag bara inte klarar av att koncentrera mig så kanske jag sticker hem. Det finns den aspekten, jag tror att alla känner av det mer eller mindre. För mig beror det lite på vilken dag jag har och hur många som sitter här”.

## 4. Teori

I detta avsnitt ges en teoretisk bakgrund genom begreppen *sense of community*, *socialt stöd*, *arbetsplatslärande*, *nätverk* och *flow*. För att enklare applicera de breda teorierna på det studerade sammanhanget presenteras kortfattat empirisk forskning på coworking spaces i förhållande till de teoretiska begreppen.

### 4.1 *Sense of community*

McMillan och Chavis (1986) definition av begreppet *Sense of community* innehåller fyra delar. Dessa delar måste samverka för att individen ska uppleva en så kallad känsla av gemenskap<sup>5</sup>. Den första delen är *membership* (medlemskap), vilket definieras som känslan av att höra hemma eller känslan av personlig närhet. Att vara medlem innebär att man har investerat något för att tillhöra sammanhanget. Det finns således gränser till medlemskapet eftersom det är en utvald grupp som tillhör och inte vem som helst. Dessa gränser ger medlemmarna en känsla av trygghet, vilket gör att de kan ha emotionellt utbyte med varandra utan att vara oroliga för att bli utlämnade.

Nästa element är *influence* (inflytande), vilket får medlemmarna att känna att de är av betydelse i sammanhanget. Begreppet inflytande är dubbelriktat eftersom det både kan vara viktigt för en gruppssammanhållning att individen får möjlighet att påverka, men också att individerna låter sig påverkas och anpassar sig efter varandra. Författarna menar däremot att de två delarna kan samverka, då de menar att personer som har inflytande i en grupp oftast är de som tar hänsyn till andras behov, värderingar och åsikter.

Den tredje delen benämns som *integration and fulfillment of needs*, känslan av att medlemmarnas behov kommer att tillgodoses tack vare de resurser som finns på grund av att de är medlemmar i gruppen. Denna känsla benämns även som *reinforcement* (förstärkning). Att bli förstärkt, det vill säga belönad, är en grundsten för att kunna behålla en tydlig känsla av samhörighet inom en grupp. En förstärkning som lockar individer till ett sammanhang kan till exempel vara att andra inom gruppen har kompetenser som är fördelaktiga för individen på något sätt.

Den sista komponenten i författarnas definition av SOC är *shared emotional connection*. Det handlar om att medlemmarna engagerar sig i att dela historia, gemensamma platser, tid tillsammans och liknande erfarenheter. Medlemmarna måste alltså identifiera sig med varandra på något sätt för att kunna bygga en stark gemenskap (McMillan & Chavis, 1986).

#### 4.1.1 *Sense of Community och coworking spaces*

Garrett et. al (2017) har studerat ett coworking space i USA och sedan utvecklat en modell som föreslår två faktorer som bidrar till ett *sense of community* på coworking spacet i fråga. Den första faktorn handlar om hur medlemmarna motiveras till att upprätthålla en gemenskap på arbetsplatsen. Här menar författaren att medlemmarna på ett coworking space, till skillnad från en traditionell arbetsplats, inte har någon instrumentell motivation med att upprätthålla relationer. Medlemmarna på ett coworking space har inte förts samman på grund av en

---

<sup>5</sup> Teorin om *sense of community* är inte densamma som *KASAM / känsla av sammanhang*.

påtvingad organisationsstruktur utan har valt att vara en del av arbetsplatsen för gemenskapen. På en traditionell arbetsplats, däremot, råder ofta operonliga och transaktionsbaserade relationer, vilket gör att sådana relationer även blir fattiga på emotionell anknytning.

Den andra faktorn avser arbetsplatsens autonomi och medlemmarnas nära relationer, vilket författarna anser kompletterar varandra. En autonom och flexibel struktur som ofta finns på coworking spaces resulterar i att medlemmarna får stora möjligheter att påverka gemenskapen som utvecklas. Eftersom det är så pass flexibelt och fritt för medlemmarna att själva välja hur och när de vill delta i gemenskapen så blir deltagandet mer autentiskt, då det representerar ett personligt engagemang (Garrett et. al, 2017).

## **4.2 Socialt stöd**

Socialt stöd kan se ut på flera olika sätt. Gemensamt för olika definitioner är dess koppling till en känsla av gemenskap, ett begrepp som beskrivits ovan. Socialt stöd avser den grad individer ingår i ett socialt sammanhang och känner tillhörighet, plikt och intimitet. Om individen får mycket socialt stöd har hon eller han välfungerande sociala relationer och upplever att det är möjligt att be om hjälp eller stöd samt att få det (Schwarzer & Knoll, 2008).

Socialt stöd kan kategoriseras i många underbegrepp utifrån funktion. De tre vanligaste kategorierna är instrumentellt stöd, som till exempel handlar om att praktiskt lösa ett problem. Informativt stöd är en form av stöd som snarare avser att ge råd eller tips på hur problem kan lösas. Vid emotionellt stöd avses att erbjuda uppmuntran, tröst eller att lyssna empatiskt (Schwarzer & Knoll, 2008). Kategorierna kan dock vara svåra att åtskilja från varandra eftersom de har en tydlig samverkan. Ducharme och Martin (2000) menar till exempel att instrumentellt och informativt stöd, det vill säga att hjälpa någon lösa ett problem eller ge råd på hur problemet kan lösas, är handlingar av omtanke och kan på så sätt uppfattas som emotionellt stöd. Författarnas forskning visar att socialt stöd bidrar till individens generella tillfredsställelse med sitt arbete.

### **4.2.1 Socialt stöd och coworking spaces**

Gerdenitsch et. al (2016) fastställer i sin studie att socialt stöd har en positiv påverkan på prestation i coworking spaces. Däremot behövs välkonstruerade möjligheter för sådant socialt stöd, något som författarna menar saknas på många coworking space idag. Studien består av två delstudier, en som rör sociala interaktioner i coworking spaces och en som rör socialt stöd i coworking spaces. Fynden från första studien visade att det råder flera olika typer av sociala interaktioner på coworking space, såsom informella interaktioner, socialt stöd och samarbete. Dessa interaktioner kan även röra mer personliga konversationer som kräver emotionellt stöd, ofta om medlemmarna umgås utanför arbetstid. Den andra studien visade effekterna av det sociala stödet, nämligen att en mobilisering av socialt stöd är viktigt och relevant när coworking space-medlemmarna upplever hög tidspress. Vid socialt stöd är det en förutsättning att medlemmarna har engagerat sig i informella sociala interaktioner och skapat relationer mellan sig. Att mobilisera socialt stöd och ägna sig åt sociala interaktioner är tidskrävande. Därför menar författarna att det bör prioriteras av coworking spaces ledning, i form av olika insatser som underlättar för medlemmarna att ta kontakt med varandra och stötta varandra (Gerdenitsch et. al, 2016).

En studie genomförd av Wright et. al (2021) utforskar det stöd som medlemmar inom coworking spaces erbjuder varandra. Studien upptäcker bland annat att individer som arbetar

på coworking spaces ofta söker emotionellt stöd av varandra för att kunna hantera känslor som osäkerhet, risk och isolation. Sådana känslor är en del av entreprenörskap och hanterades i detta fallet genom att tillhöra en gemenskap. Sociala interaktioner, där medlemmarna öppet kunde dela med sig, gav en tröst och trygghet och bidrog även till att medlemmarna utvecklade en känsla av tillit och förståelse för varandra.

Genom studien upptäckte författarna däremot också en negativ aspekt av det sociala stödet. Likt Gerdenitsch et. al (2016) menar även Wright et. al (2021) att socialt stöd är tidskrävande. Att förse emotionellt, informativt och instrumentellt stöd till kollegor är därav obetalt arbete. Eftersom coworking medlemmar betalar för sin arbetsplats så innebär det sociala stödet under arbetstid att medlemmarna indirekt betalar för att bidra med den tid och ansträngning som krävs för att ge emotionellt, informativt och instrumentellt stöd till varandra. Det uppmuntrades däremot, av den så kallade *coworking kulturen*, vilket bidrog med en intensifierad arbetsbelastning till de redan belastade medlemmarna. Författarna menar således att socialt stöd inom coworking spaces både har positiva och negativa konsekvenser, där den stora risken är att de som redan har en osäker och komplicerad arbetssituation får det svårare.

### **4.3 Arbetsplatslärande**

Genom att se på arbetsplatsen som en lärandemiljö kan individen berika sitt livslånga lärande, menar Anselmann (2022). För att lyckas prestera på arbetet måste man därför ta vara på de lärandetillfällen som kommer med yrket och anstränga sig för att skapa nya. Lärande är nödvändigt för att kunna möta de krav och utmaningar som finns på ett arbete. Det kan både ske i form av formella utbildningar och mer informella lärandesituationer (Anselmann, 2022).

#### **4.3.1 Formellt och informellt lärande**

Formellt lärande är en process som sker inom institutioner såsom skolor eller universitet. Lärandet utformas och regleras i detta fall efter bestämda mål. I formella lärandesituationer anskaffas kunskap från en undervisare till en elev eller från en instruktör till en deltagare och följs ofta upp genom utvärderingar. Informellt lärande sker däremot ofta utanför organiserade inlärningsmiljöer. Lärandet kan ske individuellt eller genom social interaktion. Ofta är det dagliga arbetssituationer som gör att individer behöver agera problemlösare och på så sätt tillgodogör sig ny kunskap. Informellt lärande kan ha olika avsikter, det kan både vara planerat och medvetet men också mer spontant och reaktivt (Anselmann, 2022). Enligt Crans et. al (2021) kan informellt lärande möjliggöra arbetstagares kontinuerliga professionella utveckling. Tidigare forskning har visat på detta och fastslagit att informellt lärande är nödvändigt för karriärutveckling. För att åstadkomma informellt lärande behöver det ligga till grund en lärandemiljö, det vill säga en miljö som främjar lärande. Författarna föreslår att organisationer, för att skapa en sådan lärandemiljö, bör uppmuntra till nära relationer, öppen kommunikation och samarbete. Genom att kollegor har enkla och raka kommunikationsvägar mellan varandra stimuleras kunskapsutbyte. Ett sätt att åstadkomma informellt kunskapsutbyte är genom samarbete, också så kallat kollaborativt lärande (Crans et. al, 2021).

#### **4.3.2 Kollaborativt lärande**

Konceptet kollaborativt lärande syftar ofta på klassrumssammanhang. Slivar et. al (2018) applicerar däremot begreppet på en organisationsmiljö och utvecklar på så sätt en ny variant av den etablerade teorin. Den breda definitionen är att kollaborativt lärande är en situation då två personer eller fler lär sig eller försöker att lära sig någonting tillsammans. Personerna har då ett gemensamt mål och behöver samarbeta för att nå detta i önskad utsträckning. Personerna kan ha olika, individuella motiv för att delta i det kollaborativa lärandet, men



oavsett individuella motiv så har alla medlemmar i gruppen något behov som de andra medlemmarna kan hjälpa dem att tillgodose. Det kan vara kompetens, makt, utrustning och så vidare. Det är fördelaktigt för det kollaborativa lärandet att de som tillhör gruppen ger och mottar feedback från varandra, eftersom detta förstärker lärande. Ett lyckat samarbete är mer sannolikt mellan människor som befinner sig i liknande situationer eller har en jämlik status. Därför är kollaborativt lärande vanligare mellan studenter eller kollegor än mellan en chef och kollega, lärare och student (Slivar et. al, 2018).

Det kan finnas svårigheter med att uppnå ett lyckat samarbete, då det inte finns någon garanti att gruppens medlemmar kommer att uppleva ett lärande. Det beror på om medlemmarna i gruppen vill och kan arbeta samarbetande. Till exempel kan någon i gruppen ha bristande kompetens eller inte vilja dela med sig av kunskap, vilket gör att den kollaborativa lärandesituationen misslyckas, eftersom den är beroende av ett utbyte mellan gruppens alla individer. Om alla gruppens individer däremot lyckas skapa nya kunskaper och färdigheter så ökar deras produktivitet och välmående på arbetet (Slivar et. al, 2018).

### **4.3.3 Arbetsplatslärande och coworking spaces**

Bouncken och Aslam (2019) studerade ett antal coworking medlemmar inom olika branscher och områden, för att undersöka hur kunskapsdelning kan äga rum på olika coworking spaces. De menade att det har forskats mycket på hur kunskapsdelning kan äga rum vid när flera personer delar rumsligt utrymme, men däremot har denna forskning gjorts med ett fokus på arbetsgrupper eller avdelningar inom samma organisation. Bouncken och Aslams studie utfördes däremot på självständiga arbetare som inte delar någonting förutom det fysiska utrymmet. Författarnas slutsats är att delat fysiskt arbetsutrymme har en positiv påverkan på kommunikationsmönster, vilket i sin tur främjar lärande och kunskapsutbyte. Vid bristande interpersonella relationer mellan coworking medlemmar kan däremot kunskapsutfallen också vara bristande.

Med utgångspunkt i den konceptuella modell formulerad av Bouncken och Reuschl som presenterades i det inledande kapitlet, utvecklade Oswald och Zhao (2022) ett ramverk som visar på hur kollaborativt lärande kan vara viktig för coworking space-medlemmars prestation. Författarna menar nämligen att deras studie framhåller att motivation till lärande har en positiv påverkan på kollaborativt lärande, och att kollaborativt lärande har en positiv påverkan på individuell prestation i arbetet. Coworking spaces möjliggör således samarbete på olika sätt. Dels är sådana arbetsutrymmen utformade för att upplösa fasta organisatoriska strukturer som hämmar individer från att samarbeta, såsom hierarkiska maktordningar. Dessutom innebär ett coworking space en psykiskt uppmuntrande, *empowering*, miljö för coworking space- medlemmarna, vilket kan bidra till större kreativitet. Slutligen kan coworking spaces också bidra med ett socialt sammanhang, vilket kan uppmuntra individer ytterligare till att samarbeta med varandra.

## **4.4 Nätverk**

Nätverkande är olika typer av beteenden som syftar till att bygga, behålla och använda arbetsrelaterade kontakter. Nätverkandet görs genom ett utbyte av resurser, vilket bland annat kan vara lön, befordran, arbetsprestation, strategisk information, status, fysisk utrustning, feedback och råd, socialt stöd samt vänskap. Människor investerar tid och energi, en typ av resurs, på att nätverka och därigenom få andra resurser tillbaka. Dessa resurser kan både vara tillfälliga och mer varaktiga, och ibland leder den ena resursen till den andra. Till exempel är det mycket vanligt förekommande att människor använder sig av nätverkande beteenden för

att behålla tillfälliga relationer som kan ge socialt stöd, vilket i sin tur kan resultera i mer varaktiga resurser såsom karriärmöjligheter- och framgång (Volmer & Wolff, 2018).

Nätverk är förenat med socialt kapital på så sätt att det är genom nätverkande som socialt kapital tillgodogörs (Volmer & Wolff, 2018). Genom starka sociala relationer skapas tillit, då båda personer har något att vinna (eller förlora) på med utbytet. Att ha tillit till de personer man har ett utbyte med är viktigt för ett effektivt arbete (Uzzi, 1997). I studien genomförd av Uzzi skapades tillit mellan kollegor när de ansträngde sig utöver det som förväntas av dem, för att erbjuda varandra hjälp. Detta uttrycks oftast som "tjänster" kollegorna emellan, och var utformade som informella utbyten helt utan formella medel såsom kontrakt eller ekonomisk ersättning.

#### **4.4.1 Nätverk och coworking spaces**

Genom att arbeta på ett coworking space kan individer förstärka sina nätverk. Detta tillsammans med en intensifierad social interaktion och kunskapsutbyte skapar potential för kreativitet och innovativitet. Tillgången till gemenskap och nätverk via ett coworking space har dessutom ett positivt samband med medlemmarnas självförmåga och prestation. Däremot riskerar konkurrens att förstöra dessa positiva samband (Bouncken & Reuschl, 2018).

Resultatet av en studie genomförd av Bednár et. al (2021) visar att kollektivt lärande i coworking spaces beror på kontinuerligt nätverkande och att medlemmarna stöttar varandra genom gemensamma projekt. På så sätt genereras idéer och kreativitet, menar författarna. Genom ett gemensamt lärande skapas sociala nätverk som hjälper medlemmarna att dela kunskap med varandra. Författarna menar däremot att den delade fysiska ytan inte är tillräckligt för att skapa interaktion och nätverkande, då nära sociala relationer spelar en avgörande roll i att främja kunskapsflöde. De anser att det därför kan gynna coworking spaces att ha en ledning som kan utforma och initiera formella händelser som möjligheter för social närhet mellan medlemmarna. Författarna framhåller även att det finns coworking spaces som är *community based*, vilka kännetecknas av en nerifrån-och-upp struktur istället för uppifrån-och-ner. Inom dessa arbetsplatser är det centralt med samarbete och delat ansvar för att uppnå en stark gemenskap av socialt kapital och nätverk.

### **4.5 Flow**

Begreppet *flow* beskriver känslan av att vara mycket koncentrerad, motiverad och effektiv samt en känsla av behag vid utförande av arbetsuppgifter. Flera studier har visat på ett positivt samband mellan flow och prestation på arbetet (Asakawa, 2010). Tillståndet av hög koncentration, flow, kan nämligen innebära att individen upplever en starkare emotionell koppling till arbetsplatsen och en större vilja att lägga ner stor ansträngning i arbetet. Denna motivation bidrar i sin tur till en hög produktivitet. Det arbete som produceras när individen upplever en känsla av produktivitet och motivation tenderar att vara kreativt och av hög kvalitet (van den Hout et. al, 2018). På så sätt är de tre begreppen *motivation*, *produktivitet* och *kreativitet* sammanflätade med konceptet om *flow*.

#### **4.5.1 Produktivitet**

Human Relations of Management Theory (HRM), myntad av Elton Mayo på 1930-talet, föreslår att anställdas produktivitet och motivation kan öka genom positiva sociala band på arbetsplatsen och erkännandet av den anställda som unik individ. Teorin har tre centrala delar. Den första delen är att individen ges stor betydelse, till skillnad från äldre organisationsteorier där individen snarare sågs som arbetskraft. Inom HRM är arbetaren en

unik individ som svarar på sin omgivning, vilket är en avgörande insikt att ha för att kunna maximera produktiviteten hos anställda. Nästa viktiga aspekt är att teorin tar hänsyn till informella faktorer på arbetsplatsen, såsom att det som är viktigt för en individ inte nödvändigtvis är organisationens officiella målsättning (Cooley, 2016). Det kan däremot vara viktigt med sociala relationer och gruppsammanhållning på arbetsplatsen för att de anställda ska upprätthålla en hög produktivitet (Omodan et. al, 2020). Slutligen betonar teorin att anställda är mer nöjda och engagerade i sitt arbete om de känner att de har en mening på arbetsplatsen (Cooley, 2016). Attityder, relationer, känsla av tillhörighet, personliga färdigheter, deltagande beslutsfattande och effektiv kommunikation fastställdes som de huvudsakliga faktorerna för hög produktivitet och effektivitet i organisationer (Omodan et. al, 2020).

#### 4.5.2 Kreativitet

Woodman et. al utvecklade en välciterad teori om så kallad *organizational creativity*, vilket av författarna definieras som “the creation of valuable, useful new product, service, idea, procedure, or process by individuals working together in a complex social system” (1993:293). Individens kreativitet är en produkt av många faktorer; tidigare erfarenheter, kognitiv förmåga, personlighetsdrag, relevant kunskap, motivation samt sociala och kontextuella influenser.

Enligt teorin så är individuell kreativitet både anledningen till och konsekvensen av kollektiv kreativitet. Det innebär alltså att de två påverkar varandra, genom att kollegor blir inspirerade av varandras kreativitet, vilket skapar en god cirkel på arbetsplatsen. I denna cirkel spelar sociala influenser en stor roll. Det kan till exempel vara en typ av belöning (förstärkning) att uppleva kreativitet på arbetsplatsen, vilket föder ny kreativitet (Woodman et. al, 1993).

#### 4.5.3 Motivation

Motivation är en term som beskriver de faktorer hos individen som medvetet eller omedvetet väcker, formar och riktar beteende mot olika mål. Det finns ett stort antal teorier om motivation som ämnar att förklara varför individer konsekvent strävar mot sina mål och vad som får individen att vilja utföra vissa handlingar (Nationalencyklopedin). *Self-determination theory* är en sådan teori, som hävdar att motivation kan ses utifrån ett spektrum med inre faktorer på ena sidan och yttre faktorer på andra sidan. Inre motivation skapas då individen har ett intresse av och finner nöje i de aktiviteter hon eller han tar del av, vilket gör att belöning kommer inifrån. När individen inte upplever detta, utan istället motiveras av yttre faktorer såsom att få materialistiska belöningar eller att undvika straff, utförs uppgifter snarare motvilligt och utan engagemang (Ryan & Deci, 2017).

Enligt teorin krävs framför allt att tre grundläggande psykologiska behov uppfylls för att individen ska uppleva optimal inre motivation. Dessa är *autonomi*, *kompetens* och *gemenskap*. Autonomi avser behovet som individer har av att ha kontroll över sina handlingar och mål. Behovet av kompetens handlar om att individen vill kunna ha kontroll över resultatet av sitt arbete och uppnå effektivitet genom att lära sig de färdigheter som krävs. Gemenskap avser behovet av social interaktion med andra och en känsla av att tillhöra. När dessa tre behov är tillfredsställda upplever individen en inre motivation till att prestera (Ryan & Deci, 2017).

Martin (2008) skriver att det finns forskare som menar att de mest motiverade och produktiva arbetarna är de vars arbete präglas av ett starkt behov av att undvika misslyckande. Dessa individer blir överpresterare, hårt arbetande och flitiga, men med huvudsakliga syftet att inte

misslyckas. Författaren håller med om dessa antaganden, men menar att dessa individer lever i en vardag präglad av stress, oro och självtvivel, vilket gör att de är mindre motståndskraftiga än andra. Att inte vara motståndskraftig innebär att man har en låg kapacitet att hantera utmaningar och hinder. Motståndskraftiga personer har ofta så kallade "skyddsfaktorer", som hjälper dem i livet, såsom trygga sociala band. I arbetslivet möts individer av stress, press och utmaningar där det är viktigt att de är motståndskraftiga för att hantera situationer på ett konstruktivt sätt.

#### **4.5.4 Flow och coworking spaces**

Forskning på konceptet *flow* i relation till coworking spaces är i princip obefintlig. Däremot är motivation, produktivitet och kreativitet ofta förekommande begrepp i studier om den nya arbetsplatsen.

Mittal och Rani (2022) studerade två stycken coworking spaces i Indien med avseende på sociala interaktioner och produktivitet. Studien mätte fyra olika aspekter, coworking space-miljön, medlemmarnas produktivitet, sociala interaktioner mellan medlemmarna och demografiska variabler. Studien bekräftade författarnas hypotes, nämligen att coworking-miljö och sociala interaktioner har ett positivt samband med produktivitet.

I en studie på 18 coworking spaces i Tyskland kunde författarna fastställa ett signifikant positivt samband mellan kunskapsdelning på coworking spaces och kreativ prestation. Gemenskap, en upplevd självförmåga och en kollektivt positivt inställd attityd till kunskapsdelning utgjorde en social atmosfär som främjade kunskapsdelning och kreativitet bland coworking-medlemmarna. Författarna framhåller att kreativitet är viktigare inom vissa branscher än andra. Det finns således de coworking spaces som har ett strikt professionellt fokus, där kreativitet inte värderas lika högt som i de coworking spaces där kreativitet är en vital del av medlemmarnas arbeten (Rese et. al, 2020).

Både inre och yttre faktorer kan fungera som motiverande incitament för lärande i coworking spaces. Inre faktorer som gemenskap, sociala relationer, osjälvskhet och att ha kul på arbetet har däremot visat sig vara mycket viktiga för motivation till samarbete och lärande i hackerspaces, vilket är en typ av coworking space (Oswald & Zhao, 2022). Oswald och Zhaos studie visar att individuell motivation har en direkt positiv påverkan på kollaborativt lärande, som i sin tur har en direkt positiv påverkan på prestation.

## **5. Analys och diskussion**

Intervjuerna med de fem Studio Måndag-medlemmarna har visat att kategorierna socialt utbyte och professionellt utbyte inte är helt åtskiljbara. För tydlighetens skull redovisas ändå analysen utifrån dessa två huvudkategorier. I följande avsnitt gör jag en narrativ analys och för en löpande diskussion av det insamlade materialet i relation till den presenterade teorin.

### **5.1 Socialt utbyte**

Det sociala utbytet på Studio Måndag träder främst fram genom begreppen *sammanhang* och *stöd*. När det kommer till socialt stöd så är det framför allt det emotionella stödet som avses, eftersom instrumentellt och informativt stöd snarare ger ett professionellt utbyte.

#### **5.1.1 Utan chef men med genuint engagemang**

Några av intervjupersonerna understryker hur det påverkar arbetsplatsen att det inte finns någon chef. Max menar att man kan dra sig för att visa sig svag på en traditionell arbetsplats

på grund av rädsla att straffas, medan man på Studio Måndag kan komma till arbetsplatsen utan något att ge men bara för att få stöd. Likt Max resonemang så visar tidigare forskning på coworking spaces att sociala relationer riskerar att bli opersonliga och transaktionsbaserade relationer när det finns en instrumentell motivation till att upprätthålla dem. Studien, genomförd av Garrett et. al (2017), visar dessutom på att autonomi och coworking-medlemmars nära relationer skapar möjligheter för genuin gemenskap, eftersom det inte finns krav på att delta utan görs utifrån personligt engagemang. Min uppfattning är att flera av intervjupersonerna har nära, genuina vänskaper med varandra och de andra medlemmarna. Till exempel berättar Isak att det händer att han umgås med personer från Studio Måndag utanför arbetsplatsen, såsom att dricka öl eller gå på bio. Intervjupersonerna verkar tycka att umgänge och gemenskap på Studio Måndag är kravlöst och naturligt. Hugo nämner bland annat att det finns tider då han bidrar mer till gemenskapen, och tider då han inte gör det. Även Albin vittnar om ett klimat där man kan få socialt umgänge ena stunden, och sätta in hörlurarna och arbeta andra stunden. Rasmus framhåller att det händer att kollegorna spelar pingis eller TV-spel under arbetstid, något som bidrar till gemenskapen men inte är påtvingat med syftet att skapa gemenskap.

Trots att både Garrett et. al (2017) och intervjupersonerna antyder att avsaknaden av en chef eller annan ledande makt är en fördel för gemenskapen så är inte det fallet för mycket av den tidigare empiri som jag har tagit del av. En genomgående tendens inom mycket av den tidigare forskning på coworking spaces som jag har redogjort för är att socialt och professionellt utbyte är ett ledaransvar. På Studio Måndag görs inga sådana initiativ av styrelsemedlemmarna, som är de enda med något uttalat ansvar för arbetsplatsen, och om man ska utgå från intervjupersonerna i denna studie samt studien genomförd av Garrett et. al så riskerar en sådan ledning att skapa opersonliga, påtvingade och kravfyllda relationer.

### **5.1.2 Känslan av gemenskap och emotionellt stöd främjar välmående**

Sense of community utgörs av de fyra delarna *membership*, *influence*, *reinforcement* och *shared emotional connection*. För att börja med *membership*, känslan av att höra hemma någonstans, så är det tydligt att detta är en känsla som flera av intervjupersonerna delar. Genom att referera till kollegor som en förlängd familj, arbetsplatsen som ett ställe där man är en del av något, en klubb där man tar hand om varandra, så kan det sägas att själva medlemskapet i Studio Måndag som intervjupersonerna får för en avgift i månaden, är mer än bara ett medlemskap. Det är en gemenskap. Mcmillan och Chavis (1986) menar även att ett medlemskap innebär att man har investerat något för att tillhöra sammanhanget. Förutom denna avgift så investerar flera av intervjupersonerna mycket tid och engagemang i arbetsplatsen. Max uppfattning är att de som arbetar på Studio Måndag har en känslomässig och personlig ambition med arbetet snarare än att endast gå dit och utföra sina arbetsuppgifter för att sedan gå hem. Jag menar att detta kan vara ett resultat av att medlemmarnas yrke sammanfaller med deras personliga intressen. Genom att arbeta med något som man genuint bryr sig om är det, enligt min uppfattning, naturligt att man investerar mer i arbetet och arbetsplatsen än att endast betrakta det som en inkomstkälla. Enligt Max är det genuina intresset dessutom en anledning till att han får en stor del av sitt sociala utbyte genom arbetsplatsen. Senare i kapitlet återkommer jag till betydelsen av medlemmarnas intresse för sitt arbete i förhållande till motivation och produktivitet.

*Influence* avser individernas möjlighet att påverka arbetet och arbetsplatsen, vilket ger dem en känsla av att de är av betydelse. Då Studio Måndag är en arbetsplats med 16 medlemmar, varav fem sitter i styrelsen och ingen på arbetsplatsen har en chefsposition, kan sägas att det är en mycket platt "organisation". Intervjupersonerna styr dessutom fritt över sitt egna arbete

och väljer själv vilka uppdrag de tar. Med detta i hänsyn kan sägas att intervjupersonerna har mycket inflytande över sitt eget arbete och arbetsplatsen som helhet.

*Reinforcement*, förstärkning, är viktigt för individens känsla av sammanhang. Förstärkning är något som genomsyrar alla intervjuer, då intervjupersonerna vittnar om många olika typer av belöningar, utan att benämna det som just belöningar. Egentligen kan alla kategorier som nämnts i resultatdelen ses som olika typer av förstärkningar med att arbeta på Studio Måndag; stöd, kunskapsutbyte, nätverk, socialt umgänge, flow och så vidare.

Den sista delen, *shared emotional connection*, är något som vissa av intervjupersonerna lyfter. Precis som teorin framhåller så skapas en sådan känslomässig koppling mellan medlemmarna på Studio Måndag av att de kan identifiera sig med varandra och delar liknande erfarenheter. I detta fall är min uppfattning att dessa erfarenheter handlar om vad det innebär att vara frilansare, nämligen osäkerhet, stress och press. Det är möjligt att en delad känslomässig koppling mellan medlemmarna på Studio Måndag skapas av det emotionella stöd som de ger varandra. Emotionellt stöd är som sagt den del av socialt stöd som snarare är kopplat till ett socialt utbyte än ett professionellt utbyte (Schwarzer & Knoll, 2008). Flera av intervjupersonerna menar att behovet av sådant stöd kommer från den utsatta och osäkra arbetssituation som alla medlemmar på Studio Måndag kan relatera till och påverkas av. Detta går i linje med studien av Wright et. al (2021) som visar att coworking-medlemmar ofta söker emotionellt stöd för att kunna hantera känslor som osäkerhet, risk och isolation. Det emotionella stödet bidrog till att medlemmarna utvecklade en känsla av tillit och förståelse för varandra. Detta går i linje med vad Max, Rasmus och Isak berättar, att medlemmarna på Studio Måndag har en unik förståelse för varandra eftersom de befinner sig i liknande situationer, vilket gör att det finns en stark tillit mellan dem.

Likt vad Ducharme och Martins (2000) forskning visar, nämligen att socialt stöd bidrar till individens generella tillfredsställelse med sitt arbete, så bekräftar flera intervjupersoner att stödet har en positiv påverkan på sitt välmående. Detta är något som jag återkommer till senare i kapitlet, eftersom min uppfattning är att det finns ett samband mellan medlemmarnas välmående och produktivitet.

Den negativa aspekt av emotionellt stöd som Wright et. al (2021) lyfter är ingenting som direkt framträder i denna studiens intervjuer. Däremot kan man, utifrån det insamlade materialet, identifiera tendenser av en så kallad *coworking kultur* på Studio Måndag. Begreppet framträder i studien av Wright et. al, och avser en kultur där medlemmarna uppmuntrar varandra att engagera sig i studion, mer än att bara se den som en arbetsplats. Sådant engagemang är till exempel att styrelsemedlemmarna går på möten och engagerar sig i arbetsplatsen ideellt samt att medlemmarna förväntas närvara på månadsmöten, men också allt det engagemang som krävs för att uppnå socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen. Det handlar bland annat om att ge varandra stöd, erbjuda feedback, låna ut utrustning, rekommendera varandra och anordna fester ihop. Alla dessa saker görs utan att medlemmarna får betalt. Jag vill däremot påstå att det är coworking kulturen som skapar möjligheter för medlemmarna att få socialt och professionellt utbyte. Om allt medlemmarna hade blivit betalda för sådant engagemang så ser jag en risk att konceptet av ett coworking space, i alla fall som det är utformat på Studio Måndag, förlorar sin *unique selling point*, det vill säga vad som utmärker den från traditionella arbetsplatser.

## **5.2 Professionellt utbyte**

Det insamlade materialet tillsammans med det teoretiska ramverket visar att flera delar inom det som jag har valt att kalla professionellt utbyte egentligen bygger på ett typ av socialt stöd och gemenskap. Min uppfattning är således att det är svårt, om inte omöjligt, att uppnå ett professionellt utbyte på ett coworking space utan ett socialt utbyte.

### **5.2.1 Att samarbeta och utbyta kunskaper**

Arbetsplatslärande är det begrepp som står i centrum för det professionella utbytet på Studio Måndag. Detta eftersom att det inte bara är en teori i sig utan också resultatet av de andra aspekterna; samarbete, nätverk, kunskapsutbyte och flow. Inhämtning av ny kunskap är alltså kärnan i det professionella utbytet på Studio Måndag.

Enligt den presenterade teorin om kollaborativt lärande har alla individer som deltar i lärandet ett behov som kan tillgodoses av andra deltagande (Slivar et. al, 2018). På samma sätt sker samarbetet på Studio Måndag, då medlemmarna besitter olika kompetenser och utrustning. Feedback är en central del av kunskapsutbytet på Studio Måndag, och förutsätter likaså en tillit och förståelse mellan medlemmarna, då det kan kännas blottande att dela med sig av sitt arbete innan det är klart. Även Slivar et. al (2018) poängterar vikten av feedback samt det faktum att lyckat kollaborativt lärande ofta sker mellan personer som befinner sig i liknande situationer. Kopplat till detta vill jag hänvisa till avsnittet “kreativa frilansare”, som lyfter olika aspekter av vad det innebär att vara frilansare, aspekter som intervjupersonerna i hög grad delar. Några sådana aspekter är att de arbetar på uppdrag, i en kreativ bransch, på ett coworking space och utan en överordnad chef. Slutligen ligger grunden i ett informellt lärande såsom det kollaborativa i en så kallad lärande miljö med nära relationer och öppen kommunikation. Även detta förutsätter tillit och socialt utbyte.

Tidigare forskning om arbetsplatslärande på coworking spaces visar att det delade fysiska utrymmet möjliggör öppen kommunikation, vilket i sin tur främjar lärande (Bouncken & Aslam, 2019). Detta är något som två av intervjupersonerna menar underlättar samarbetet på Studio Måndag. Den öppna kommunikationen genomsyrar dessutom alla intervjuer då medlemmarna berättar om hur lätt det är att fråga varandra och be om hjälp, utan att det involverar yttre belöningar. Oswald och Zhao (2022) lyfter också denna aspekt, nämligen avsaknaden av fasta organisatoriska strukturer såsom hierarkiska maktordningar, vilka kan hämma samarbete. Slutligen poängteras även vikten av ett socialt sammanhang (Oswald & Zhao, 2022), vilket framträder i intervjuerna likaså.

### **5.2.2 Nätverk genom tillit och nära relationer**

Samarbete mellan medlemmarna innebär en möjlighet till utökat nätverk, precis som flera av intervjupersonerna berättar. För att kunna och vilja bidra till varandras nätverk krävs, som nämnt i resultatkapitlet, att medlemmarna litar tillräckligt mycket på varandras kompetens för att kunna rekommendera varandra. Precis som intervjupersonerna nämner så är även min uppfattning att samarbete inom olika projekt samt det informella kunskapsutbytet som sker varje dag underlättar för att skapa ett sådant förtroende. Volmer och Wolff (2018) menar att det krävs tillit för att anskaffa det sociala kapital som nätverkande kan bidra med. Detta sociala kapital kommer dessutom skapa tillit eftersom det bygger på att individer har ett utbyte med varandra. I Uzzis (1997) studie förstärktes denna tillit då utbytet räknades som tjänster utan ekonomiska medel, något som lyfts i flera intervjuer. Medlemmarna på Studio Måndag menar att avsaknaden av ekonomiska incitament underlättar för att ha en arbetsmiljö med öppen kommunikation, emotionellt stöd och gemenskap.

När det kommer till coworking spaces och nätverkande visar den presenterade tidigare forskningen att den delade arbetsytan bland annat kan hjälpa individer att förstärka sina nätverk. Det finns positiva samband mellan nätverkande, social interaktion, innovativitet samt prestation (Bouncken & Reuschl, 2018). Vid konkurrens mellan medlemmarna på ett coworking space riskerar de positiva sambanden att förstöras (Bouncken & Reuschl, 2018). I resultatavsnittet redogör jag för samtliga intervjupersonernas inställning till konkurrens på Studio Måndag. Det visar sig att de intervjuade medlemmarna är mycket överens om att coworking spacet inte är en källa till konkurrens - utan tvärtom.

Även Bednář et. al (2021) poängterar vikten av kollektivt lärande och nätverkande för innovativitet. Dessutom menar författarna att starka sociala relationer krävs för ett effektivt nätverkande, då det inte är tillräckligt att bara dela fysisk arbetsyta. I resultatavsnittet presenteras två anledningar till att medlemmarna på Studio Måndag väljer att hjälpa varandra utöka sina nätverk genom att rekommendera varandra till kunder. En av anledningarna är den delade arbetsytan, den praktikalitet som det innebär att kunna vända stolen och be en kollega att hjälpa till. Men precis som Bednář et. al (2021) menar så är det inte anledning nog, utan medlemmarnas nära relation och lojalitet till varandra, gemenskap samt kännedom om varandras kompetenser är den andra sidan av myntet.

### **5.2.3 Kreativitet föder motivation som föder produktivitet**

Avslutningsvis vill jag beskriva hur intervjupersonernas narrativ med avseende på produktivitet, kreativitet och motivation kan förklaras med hjälp av den teoretiska bakgrunden. Elton Mayos förslag om att människor behöver ses som unika individer för att kunna vara produktiva är knappast något nytt i dagens arbetskultur. Däremot är min uppfattning att det finns en möjlighet att behovet av att få vara unik som arbetstagare men samtidigt ha en känsla av tillhörighet och få inflytande över de beslut som tas i arbetet ökar. Jag menar att ett sätt att möta dessa behov för till exempel frilansare, konsulter, entreprenörer och andra flexibla arbetare kan vara just ett coworking space. Där kan individer få vara unika, individualistiska och autonoma genom att arbeta var och när de vill, men samtidigt vara en del av ett större socialt sammanhang.

Informella faktorer, som Cooley (2016) benämner det, spelar i alla fall en stor roll för de intervjuade coworking-medlemmarnas produktivitet. Likt vad Mittal och Rani (2022) kunde konstatera i sin studie så vittnar även denna studies intervjupersoner om att sociala interaktioner till mesta dels har ett positivt samband med produktivitet. De intervjuade coworking-medlemmarna verkar vara överens om att välmående är den direkta länken mellan sociala interaktioner och produktivitet, det vill säga att gemenskapen och det sociala stödet bidrar med ett psykiskt välmående som gör att medlemmarna kan vara produktiva.

Angående motivation så framträder de tre teoretiska begreppen *autonomi*, *kompetens* och *gemenskap* som starka behov även hos intervjupersonerna. Enligt den presenterade teorin behöver dessa behov uppfyllas för att generera hög inre motivation hos arbetare (Ryan & Deci, 2017). Jag vill argumentera för att Studio Måndag underlättar för individualistiska och flexibla arbetare såsom frilansare att uppleva autonomi på arbetet, utveckla sin egen och lära sig av andras kompetens samt vara en del av gemenskap. Några av intervjupersonerna uttrycker sin tillfredsställelse med att ha full kontroll över sina arbetsuppgifter och mål. Till exempel uttrycker Hugo att han har svårt att ställa sig i ledet och Rasmus menar att man mår bra av den frihet som coworking spacet ger. Behovet av kompetens uppfylls på Studio Måndag genom det kollaborativa lärande och kunskapsutbyte som arbetsplatsen bidrar med. Gemenskap är likaså en stor del av utbytet på Studio Måndag, som nämnt tidigare.



Även behovet av att undvika misslyckande kan ses som en del av att vara frilansare. Att inte ha en fast och säker inkomstkälla är något som flera av intervjupersonerna menar skapar just sådan stress, oro och självtvivel som Martin (2008) avser i sin forskning. Ett tydligt exempel är att Max berättar om hur han upplever att sitt människovärde påverkas av motgångar i karriären. Jag menar att det emotionella stödet som medlemmarna på Studio Måndag ger varandra kan fungera som en så kallad skyddsfaktor, som Martin (2008) menar bidrar till individens motståndskraft. Jag vill här även uppmärksamma kapitlet "Studio måndag för ett community", där Isak refererar till kollegorna som förlängd familj och vänner. Jag tror att det finns en möjlighet att det är ännu viktigare att vara motståndskraftig när man har en yrkesform som är så pass instabil och psykiskt påfrestande som några av intervjupersonerna upplever det. Därav är min uppfattning att coworking spacet kan lindra de negativa aspekterna av att vara frilansare för intervjupersonerna.

Det är alltså inre motivation som skapar genuint engagemang snarare än yttre motivation, enligt *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2017). Även om Oswald och Zhaos (2022) studie visade att yttre faktorer också kan vara motiverande för medlemmar i coworking spaces så var det snarare inre faktorer som genererade motivation till kollaborativt lärande och, i sin tur, prestation. Inre motivation beskrivs som ett resultat av att individen ägnar sig åt något som han eller hon finner nöje i (Ryan & Deci, 2017). I fallet med Studio Måndag så vill jag konstatera att alla medlemmar har ett kreativt yrke. Sådana yrken som filmarbetare eller fotograf kräver, enligt min uppfattning, ett genuint intresse från den som ska utföra det, vilket jag har diskuterat ytterligare tidigare i kapitlet. Jag tror alltså att intervjupersonernas val av yrke generellt inte är ett som innehas av de som saknar kreativ förmåga eller intresse. Den inre motivationen kan därför antas vara hög hos medlemmarna, även om det kan finnas undantag. Det är såklart möjligt, precis som inom alla yrken, att individerna tappar intresse eller motivation för sitt arbete.

Med avseende på risken av att tappa motivation vill jag diskutera vilken påverkan medlemmarna har på varandra i att upprätthålla motivationen. Som nämnt tidigare är gemenskap en viktig grundsten för inre motivation. Enligt teorin om *organizational creativity* skapar individuell kreativitet kollektiv kreativitet, och vice versa (Woodman et. al, 1993). Trots att denna teori avsåg traditionella arbetsplatser, så menar jag att det finns en möjlighet att tankesättet "kreativitet föder kreativitet" är relevant även i andra typer av sammanhang. Till exempel kan en tidigare studie om kreativitet på coworking spaces konstatera att den sociala atmosfären har en stor betydelse för kreativ prestation bland medlemmar (Rese et. al, 2020). Likaså berättar flera av intervjupersonerna om en kreativ atmosfär på arbetsplatsen som skapas av kollektiv kreativitet. Rasmus säger till exempel att det ger honom mycket kreativitet att se andra vara kreativa på arbetet. Klimatet måste alltså vara tillåtande och främjande av kreativitet, vilket är något som jag tror kan vara svårare att åstadkomma på en arbetsplats där det huvudsakliga syftet bland alla inblandade inte är att skapa.

Sammanfattningsvis så vill jag föreslå följande samband; de intervjuade medlemmarna på Studio Måndag har en individuell kreativitet i sig själva, oberoende av arbetsplatsen. Detta tack vare deras kreativa förmåga och intresse. När dessa individer däremot samlas på en delad arbetsyta skapas kollektiv kreativitet samt ett arbetsklimat som uppmuntrar till och främjar kreativitet. Ett sådant klimat kan möjligtvis gynnas av det faktum att det inte finns en hierarkisk maktordning eller ett annat syfte med arbetet än det som var och en av medlemmarna har satt för sig själva. När medlemmarna på Studio Måndag får ägna sig åt det som de finner nöje i skapas inre motivation, något som teori och tidigare empiri visar kan

skapa genuint engagemang och kollaborativt lärande. Dessutom är Studio Måndag utformat på så sätt att de tre behoven *autonomi*, *kompetens* och *gemenskap* kan tillgodoses via arbetsplatsen, vilket också bidrar till hög inre motivation. Vid kollektiv kreativitet och hög inre motivation bland medlemmar är min uppfattning att det finns bra förutsättningar för produktivitet. Dessutom är Studio Måndag ett sätt för medlemmarna att vara unika och samtidigt del av en gemenskap, något som enligt den presenterade teorin främjar välmående. Både tidigare empiri och denna studie tyder på att välmående är den medlande faktorn mellan sociala interaktioner och produktivitet.

## **6. Sammanfattande slutsats**

Syftet med denna uppsats var att utforska och analysera ett coworking space med avseende på socialt och professionellt utbyte. I detta kapitel ska jag besvara de två frågeställningarna; *vilket förhållande har medlemmar i ett coworking space till sin arbetsplats?* och *hur upplever medlemmarna möjligheterna till socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen?*

### **6.1 Medlemmarnas förhållande till sin arbetsplats**

De intervjuade medlemmarna på Studio Måndag upplever en stor frihet kopplat till arbetsplatsen. De uttrycker en tillfredsställelse med det faktum att studion inte är en "vanlig" arbetsplats, till exempel att man kan komma och gå som man vill, vilken dag och tid som helst. Dels så är det ett resultat av deras valda yrkesform som frilansare. Frilansare är sina egna chefer och har fullkomligt inflytande över sina egna arbetsuppgifter, vilket ger intervjupersonerna en känsla av frihet. Men det är också ett resultat av att Studio Måndag som coworking space inte har någon hierarkisk maktordning, så som en *coworking community manager*, en person som tar initiativ till och arbetsleder vaktmästarsysslor, sociala aktiviteter eller formella lärandesituationer.

Studio Måndag är mer än en arbetsplats för intervjupersonerna. Det är en kreativ atmosfär och lärandemiljö som motiverar och bekräftar dem i sitt arbete, en plats där de kan vara produktiva, en möjlighet till samarbete och nätverkande, ett ställe för socialt umgänge med vänner som kan stötta varandra i svåra situationer, en förlängd familj. Det är en källa till socialt och professionellt utbyte.

### **6.2 Möjligheter till socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen**

Intervjupersonerna är överens om att det finns stora möjligheter till socialt och professionellt utbyte på arbetsplatsen. Flera av dem är dessutom överens om att den frihet som yrkesformen och Studio Måndag innebär möjliggör för sådant utbyte. Detta eftersom att allt engagemang i arbetsplatsen och i varandra görs på eget initiativ, av välvilja och intresse. Detta skapar ett utrymme som erbjuder socialt utbyte i form av ett community, socialt umgänge och emotionellt stöd. Professionellt utbyte erbjuds i form av samarbete, nätverkande, kunskapsutbyte och möjlighet till flow, det vill säga kreativitet, produktivitet och motivation.

Vid analysen av det empiriska materialet upptäcktes många kopplingar mellan det sociala och det professionella utbytet. I korthet ser möjligheterna till socialt och professionellt utbyte ut som följande. Det sociala utbytet, emotionellt stöd, gemenskap och socialt umgänge, bidrar till medlemmarnas välmående. Högt välmående tillsammans med den kreativa atmosfären på Studio Måndag gör att medlemmarna blir motiverade och därmed produktiva. Gemenskapen och det sociala umgänget på arbetsplatsen skapar nära relationer, som möjligtvis kan fungera

som så kallade skyddsfaktorer. Dessa skyddsfaktorer är viktiga för att upprätthålla motivation, även under motstånd. Medlemmarnas autonoma yrkesform och den kompetens som arbetsplatsen kan erbjuda till följd av samarbete och kunskapsutbyte bidrar också till deras motivation. För att sådant kunskapsutbyte ska kunna äga rum är det avgörande att medlemmarna arbetar i en så kallad lärandemiljö med öppen kommunikation, nära relationer och samarbete. Därför spelar det sociala umgänget mellan medlemmarna på Studio Måndag en stor roll för arbetsplatslärandet. Socialt umgänge och de nära relationer som skapas mellan medlemmarna till följd av det är dessutom viktigt för att skapa det förtroende som behövs för att kunna rekommendera varandra och på så sätt utöka sina nätverk. Kunskapsutbytet och samarbetet mellan medlemmarna är likaså viktigt för att främja nätverkande, eftersom medlemmarna på så sätt får kännedom om varandras kompetenser. Det emotionella stödet mellan medlemmarna samt det faktum att de befinner sig i liknande situationer innebär också en ökad tillit till varandra, vilket är något mycket betydelsefullt för att medlemmarna ska våga ge och ta emot feedback.

### **6.3 Slutsats**

Sammanfattningsvis vill jag konstatera att socialt och professionellt utbyte hänger intimt samman på en arbetsplats som Studio Måndag, med sitt öppna kontorslandskap, kreativa atmosfär, vänskapliga stämning och icke-hierarkiska struktur. Trots att mycket av den tidigare forskningen på liknande kontor har fastställt ledarskapet som viktigt för att maximera fördelarna med coworking spaces, så vill jag utifrån denna studie dra slutsatsen att det inte alltid behöver vara fallet. På Studio Måndag ges möjlighet till socialt och professionellt trots att det inte finns en ledning. Det finns till och med det som tyder på att avsaknaden av en ledning är en förutsättning för utbytet.

## **7. Fortsatt forskning**

För framtida studier ser jag många områden som intressanta att undersöka. Då forskning på coworking spaces är så pass begränsad finns stora möjligheter för fortsatt forskning att bidra med relevanta perspektiv. Jag vill nämna några. Inledningsvis hade forskning kunnat fokusera på hur coworking spaces upplevs av andra grupper än den jag har studerat, till exempel kvinnor, äldre människor och människor av andra yrkeskategorier. Ytterligare ett intressant perspektiv är att, till skillnad från denna studie, genomföra forskning med ett heterogent urval. En sådan studie kan ge en betydelsefull insikt om huruvida socialt och professionellt utbyte, såsom de kategorier jag har nämnt, förutsätter en viss homogen sammansättning av medlemmar (kön, ålder, socioekonomisk bakgrund, yrke, etnicitet m.m.). Avslutningsvis vill jag föreslå att framtida forskning tar an ett bredare perspektiv, snarare än det ledarskapsperspektiv som genomsyrar den befintliga tidigare forskningen. Min uppfattning är att det finns de coworking spaces där det inte finns möjlighet eller önskan att låta en ledning ta ansvar för det sociala och professionella utbytet. Istället har man valt att ta detta ansvar som kollektiv. Att undersöka alternativ till en alternativ ledningsstruktur, för att skapa förutsättningar för utbyte, är därför en angelägen forskningsuppgift.

## Referenser

Alvesson, M. (2011) *Intervjuer - genomförande, tolkning och reflexivitet* (1 uppl.) Liber.

Anselmann, S. (2022). Trainers' learning conditions, informal and formal learning and barriers to learning. *Journal of Workplace Learning*, 34(8), 742-764.

<https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0152>

Asakawa, K. (2010). Flow Experience, Culture, and Well-being: How Do Autotelic Japanese College Students Feel, Behave, and Think in Their Daily Lives?. *Journal of Happiness Studies*, 11(2), 205-223. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9132-3>

Bednář, P., Danko, L., Smékalová, L. (2021). Coworking spaces and creative communities: making resilient coworking spaces through knowledge sharing and collective learning. *European planning studies*. 1-18. <https://doi.org/10.1080/09654313.2021.1944065>

Bouncken, R.B., Aslam, M.M., & Qiu, Y. (2019). Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality. *Business Horizons*, 64(1), 119-130.

<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.010>

Bouncken, R.B., & Reuschl, A.J. (2018). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of managerial science*, 12(1), 317-334. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-y>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.) Liber.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8 uppl.) Routledge.

Cooley, S. (2016). Human Relations Theory of Organizations. In: Farazmand, A. (eds) *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5\\_2998-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2998-1)

Bishop, J. (9 november 2022). *What Does a Coworking Space Community Manager Do?*. Coworker. <https://www.coworker.com/mag/what-does-a-coworking-space-community-manager-do>

Coworking.org, A. *About*. Coworking. <https://coworking.com/about/>

Coworking.org, B. *Core Values*. Coworking. <https://coworking.com/about/>

Crans, S., Bude, V., Beusaert, S., & Segers, M. (2021). Social informal learning and the role of learning climate: Toward a better understanding of the social side of learning among

- consultants. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 507–535.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21429>
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken* (3 uppl.) Studentlitteratur.
- Di Risio, A. (3 juli 2020). *Global Coworking Growth Study 2020*. Coworking resources.  
<https://www.coworkingresources.org/blog/key-figures-coworking-growth>
- Ducharme, L.J., & Martin, J.J. 2000. Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. *Work and occupations*, 27(2), 223-243.  
<https://doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- Garrett, L.E., Spreitzer, G.M., & Bacevice, P.A. (2017). Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821-842. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>
- Gerdenitsch, C., Scheel, T., Andorfer, J., & Korunka, C. 2016. Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals. *Frontiers in psychology*, 7(581), 1-12.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00581>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. 2017. *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (1 uppl.) Guilford Press.
- Holme, I.M., & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik : om kvalitativa och kvantitativa metoder* (2 uppl.) Studentlitteratur.
- Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod : med livsberättelsen i fokus* (1 uppl.) Studentlitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.) Studentlitteratur.
- Larsson, S., Sjöblom, Y., & Lilja, J. (Red.). (2008). *Narrativa metoder i socialt arbete* (1 uppl.) Studentlitteratur.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative Research : Reading, analysis, and interpretation* (1 uppl.) Sage Publications, Inc.  
<https://dx.doi.org/10.4135/9781412985253>
- Malhotra, N.K. (2010). *Marketing research – an applied orientation* (6 uppl.) Pearson Education.

Martin, A.J. (2005). The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1-2), 113-133. [https://doi.org/10.1300/J075v24n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J075v24n01_07)

McMillan, D.W., & Chavis, D.M. (1986). Sense of Community: A Definition and Theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)

Mittal, E., & Rani, Tamanna. (2022). Do Social Interactions Really Moderate Job Productivity in Coworking Spaces?. *Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business*, 10(1), 145-160. <https://doi.org/10.2478/auseb-2022-0009>

Nationalencyklopedin. *Motivation*. NE.  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation>

Neuberg, B. (31 augusti 2005). COWORKING EVENT: ALTERNATIVE OFFICE FOR PROGRAMMERS AND WRITERS. *Coding in paradise*.  
<http://blog.codinginparadise.org/2005/08/coworking-event-alternative-office-for.html>

Omodan, B.I., Tsotetsi, C.T., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>

Oswald, K., & Zhao, X. (2022). Collaborative learning and individual work performance in coworking spaces. *Journal of Business Economics and Management*, 23(1), 162–179.

Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (5 uppl.) Studentlitteratur.

Rese, A., Siegfried Kopplin, C., & Nielebock, C. (2020). Factors influencing members' knowledge sharing and creative performance in coworking spaces. *Journal of knowledge management*, 24(9), 2327-2354. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0243>

Riessman, K.C. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences* (1 uppl.) SAGE Publications, Inc.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). *Self-Determination Theory* (1 uppl.) Guilford Press.

Schwarzer, R., & Knoll, N. 2008. Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42(4), 243-252. <https://doi.org/10.1080/00207590701396641>

Slivar, I., Golja, T., & Plavšić, M. (2018). An Evolutionary Perspective Towards a Learning Organisation. *TEM Journal*, 7(2), 456-464. <https://doi.org/10.18421/TEM72-30>

Uzzi, B. (1997). Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42(1), 35-67. <https://doi.org/10.2307/2393808>

Van den Hout, J., Davis, O.C., & Weggeman, M. (2018) The Conceptualization of Team Flow. *The Journal of Psychology*, 152(6), 388-423. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1449729>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet. [https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)

Volmer, J., & Wolff, H.G. (2018). A Daily Diary Study on the Consequences of Networking on Employees' Career-Related Outcomes: The Mediating Role of Positive Affect. *Frontiers in Psychology*, 9(2179), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02179>

Waters-Lynch, J., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., & Hurley, J. (2016). Coworking: A Transdisciplinary Overview. *SSRN Electronic Journal*, 1-58. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2712217>

Wikipedia. (27 april 2022). *Frilans*. Wikipedia. <https://sv.wikipedia.org/wiki/Frilans>

Woodman, R.W., Sawyer, J.E., & Griffin, R.W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management*, 18(2), 293-321.

Wright, A., Marsh, D., & Wibberley, G. (2021). Favours within 'the tribe': Social support in coworking spaces. *New Technology, Work and Employment*, 37(1). 59–78. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12214>

## Bilaga 1 - Informerat samtycke

Hej och tack för att du vill medverka i min intervjustudie!

Jag heter Vera Bendz och jag är student vid sociologiska institutionen vid Lunds Universitet. Jag ska under de närmsta månaderna skriva min kandidatuppsats i arbetslivspedagogik. Uppsatsen grundar sig i en kvalitativ intervjustudie på kontoret Studio Måndag, vilken syftar till **att utforska och analysera relationen mellan lärande och coworking-spaces**. För att göra detta vill jag intervjua fem personer som arbetar på kontoret om frågor som rör lärande på arbetsplatsen. Coworking-space är en term för flexibla kontorslösningar och gemensamma kontorsytor, såsom Studio Måndag. Det är ju ett relativt nytt koncept och är därför inte särskilt beforskat, därför ser jag verkligen fram emot att få göra denna studie hos er på Studio Måndag. Ni kommer att ha möjlighet att ta del av studiens resultat.

Varje intervju beräknas ta cirka 45 minuter, och namnet på er som deltar i intervjuerna kommer att anonymiseras i uppsatsen. Namnet på kontoret kan också anonymiseras om så önskas. Om du vill medverka i studien så kan du svara med ett "OK" på mejlet eller ge ditt samtycke i samband med intervjun.

*Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl. Mitt samtycke betyder att jag väljer att delta i studien och godkänner att Lunds Universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.*

Tack!

Kontaktuppgifter:

Student: Vera Bendz, [verabendz@gmail.com](mailto:verabendz@gmail.com)

Handledare och universitetslektor: Maria Löfgren Martinsson,  
[maria.lofgren\\_martinsson@soc.lu.se](mailto:maria.lofgren_martinsson@soc.lu.se)



## Bilaga 2 - Intervjuguide

1. Presentation av mig och studien
2. Har du läst informationsbladet och vill du ge ditt samtycke till att delta i studien?

### Inledande frågor

- Är du bekant med termen coworking-space sedan innan? Eller vad skulle du kalla en sådan här arbetsplats?
- Vill du berätta kort om Studio Måndag, vad är det för något?
- Vill du berätta om din verksamhet och vad du gör?
  - Hur länge har du arbetat som \*\*?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
- Hur kommer det sig att du sitter här på Studio Måndag?
- Hur länge har du haft din arbetsplats här på Studio Måndag?
- Har du erfarenhet av att jobba på en liknande arbetsplats?

### Centrala frågor

- Hur skulle du beskriva Studio Måndag som arbetsplats?
- På vilket sätt skulle du säga att ni är som ett "vanligt" kontor, och på vilka sätt skiljer ni er från traditionella arbetsplatser?
- Vad får du ut av att ha Studio Måndag som arbetsplats?
- Upplever du att Studio Måndag har någon påverkan på ditt välmående? På vilket sätt? (exempel?)
- Upplever du att Studio Måndag har någon påverkan på kreativiteten i ditt jobb? På vilket sätt? (exempel?)
- Upplever du att Studio Måndag har någon påverkan på produktiviteten i ditt jobb? På vilket sätt? (exempel?)
- Upplever du att Studio Måndag har någon påverkan på din känsla av gemenskap på jobbet? På vilket sätt? (exempel?)
- Upplever du att ni som jobbar på Studio Måndag har några gemensamma mål eller värderingar? Berätta!
- Händer det att ni som arbetar på Studio Måndag samarbetar på något sätt? Vill du berätta hur det kan se ut i så fall?
- Vill du berätta hur du ser på lärandet i ditt yrke i förhållande till arbetsplatsen Studio Måndag?
  - Upplever du att det finns något typ av kunskapsutbyte mellan er som arbetar på Studio Måndag? Kan du ge ett exempel?
  - Upplever du att du har lärt dig mycket under din tid på Studio Måndag?
  - Upplever du att du har bidragit till någon annans lärande?
  - Hur har detta lärandet skett i så fall? Kan du ge ett exempel?
- Vill du berätta hur du ser på din professionella utveckling sedan du började arbeta på Studio Måndag?

- Om du tänker på er fysiska arbetsmiljö, själva kontorslandskapet, upplever du att det finns en anledning att det ser ut som det gör?
  - Finns det en tanke bakom?
  - På vilket sätt påverkar den fysiska arbetsmiljön er i ert arbete?
- Vilka utmaningar ser du med att arbeta på ett coworking-space som Studio Måndag?
  - Hur hanterar man det?
- Upplever du att det finns en konkurrens mellan coworking-medlemmarna på Studio Måndag?
  - Hur hanterar man det?

### **Avslutande frågor**

- Finns det någonting du vill lägga till, någonting som jag har glömt fråga?
- Är det okej om jag kontaktar dig via e-post om jag har fler frågor under arbetets gång?



LUNDS UNIVERSITET  
Sociologiska institutionen  
Avdelningen för pedagogik  
Box 114, 221 00 LUND  
[www.soc.lu.se](http://www.soc.lu.se)