



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Strävandet efter en enhetlig organisationskultur:
En kvalitativ fallstudie av Epidemic Sound

Företagsekonomiska institutionen

Management & Organisation

Kandidatuppsats: HT19

Andreas Bengtsson: 950814-2339

Hilmi Sediri: 931215-3258

Handledare: Vedran Omanović

Abstract

The purpose of this case study is to examine whether the formal and informal organizational culture, with respect to temporal and spacial flexibility, can be conjoined without hampering internal work effectiveness as measured by conceived employee satisfaction. As a qualitative study, the empirical material has been gathered through numerous interviews and careful observations at two of the company's workplaces. The theoretical framework has been contextualized continuously by means of the abductive method applied with *flexible work arrangements* (FWA) being at the core of it. Empirical results show relatively unanimous responses, with clear signs of relaxed work policies being present throughout the organization. In comparing the theories presented with the empirical results, there are clear connections as well as contradictions. The conclusion derived is that the studied company, on the basis of our results, suggests it is possible to have a unison organizational culture that is flexible whilst maintaining internal work effectiveness, or arguably even improving it. As a final remark it should be noted that the results are in no way generalizable as they rely on one sole company, further studies could therefore aim at increasing the applicability by including more similar companies and dive deeper into the actual effects of FWA.

Keywords

Organizational culture, time management, spacial flexibility, formal, informal, FWA, work efficiency, dynamic, creativity, adaptability

Sammanfattning

Syftet med denna fallstudie är att undersöka om den formella och informella organisationskulturen, med avseende på tidsmässig och rumslig flexibilitet, kan förenas utan att hämma den interna arbetseffektiviteten mätt via de anställdas upplevda trivsel. I denna kvalitativa studie har det empiriska materialet samlats in genom flertalet intervjuer och noggranna observationer på två av företagets arbetsplatser. Det teoretiska ramverket har kontinuerligt kontextualiserats med hjälp av den abduktiva metoden som använts, där *flexible work arrangements* (FWA) har utgjort kärnan i studien. Det empiriska resultatet visar relativt enhälliga svar, med tydliga tecken på avslappnade arbetspolicys som genomsyrar hela organisationen. När man jämför de teorier som presenteras med de empiriska resultaten finns det tydliga samband men också motsägelser. Slutsatsen som härleds är att det studerade företaget, med grund i våra resultat, visar att det är möjligt att ha en unison organisationskultur som är flexibel samtidigt som den interna arbetseffektiviteten bibehålls, eller ävenledes förbättras. Som en sista kommentar bör det noteras att resultaten inte på något sätt kan generaliseras eftersom de förlitar sig på ett enda företag, ytterligare studier kan därför syfta till att öka tillämpligheten genom att inkludera fler liknande företag och dyka djupare in i de verkliga effekterna av FWA.

Nyckelord

Organisationskultur, tidshantering, rumslig flexibilitet, formell, informell, FWA, arbetseffektivitet, dynamisk, kreativitet, anpassning

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Epidemic Sound som möjliggjort denna studie genom att bevilja access. Däri vill vi vidare rikta speciell tacksamhet till alla de som tog tid ur sin arbetsdag för att delta i våra intervjuer, och kanske främst till den kontaktperson vi haft på företaget som varit outhärlig för processen. Avslutningsvis vill vi även passa på att tacka vår handledare Vedran Omanović vid företagsekonomiska institutionen på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet för att ha stöttat oss genom arbetets gång med värdefulla insikter.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 BAKGRUND.....	4
1.2 EPIDEMIC SOUND.....	6
1.3 PROBLEMFÖRMULERING.....	6
1.4 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	7
2. METOD	7
2.1 VAL AV ANSATS:	7
2.2 FORSKNINGSDSIGN	8
2.3 URVAL.....	9
2.4 DATAINSAMLINGSMETOD	10
2.4.1 Intervju	10
2.4.2 Val av intervjupersoner.....	11
2.4.3 Observation.....	12
2.4.4 Bearbetning av insamlad information	12
2.5 KRITIK OCH BEGRÄNSNINGAR	13
2.6 FORSKNINGSETIK	14
3. TEORETISK REFERENSRAM	16
3.1 DEFINIERANDE AV ORGANISATIONSKULTUR	16
3.2 FORMELLA OCH INFORMELLA STRUKTURER.....	16
3.3 AVGRÄNSNING I TID OCH RUM.....	18
3.4 SNABBKAPITALISM OCH FWA.....	20
3.5 TEORIKRITIK.....	22
4. EMPIRI	23
4.1. FÖRMIDDAGEN	23
4.2. INTERVJUERNA	24
4.2.1. Inledande delen.....	24
4.2.2. Huvuddelen.....	26
4.2.3 Avslutningen.....	29
4.3 EFTERMIDDAGEN	29
5. ANALYS	31
5.1 ORGANISATIONSKULTUREN	31
5.2 ATT KOPPLA FORMELLT MED INFORMELLT	32
5.3 TIDSHANTERING OCH RUMSLIG FLEXIBILITET	33
5.4 DYNAMIK & FWA	34
6. SLUTSATS	37
7. REFERENSLISTA	39

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Företagskulturens tonvikt inom management och organisationsforskning har kontinuerligt förstärkts sedan 1980-talet då amerikanska företag systematiskt börjat underprestera sina japanska motparter. Forskarna i området insåg fort att den produktivitetsdiskrepans som uppstått inte kunde förklaras av styrningens rationella aspekter så som strategier utan snarare handlade om mjuka, mer abstrakta faktorer (Grey, 2009). Det handlar generellt om gemensamma värderingar som genomsyrar organisationen och därigenom skapar en gemensam riktning, en homogen kultur åskådliggörs (Grey, 2009; Alvesson, 2009). Vad som inryms i denna organisationskultur är emellertid inte helt uppenbart, utan varierar beroende på den definition som tillskrivs samlingsbegreppet. Precis som kultur överlag, är organisationskultur något i naturen abstrakt, definitionerna är mångtydiga men låter begreppet ofta innefatta ett socialt konstruerat ramverk av värderingar, normer, tanke- och handlingsmönster men även känslomässiga uttryck (Alvesson, 2009).

I denna uppsats utgår vi i synnerhet från normkaraktärstiken i begreppet, det vill säga hur organisationens alla medarbetare förhåller sig till ett gemensamt system av normer. Vidare anser vi, i linje med Grey (2009), att organisationskulturen är något som alstras naturligt och som generellt sett är svårmanipulerat. Detta är i sig fortsatt vidsträckt, men preciseras vidare genom att knyta an till Foucault (1975) och hans anförande om disciplinär makt. Häri framhävs fragmenteringen av tid och rum som ett centralt medel för maktutövande genom kontroll, och är något som enligt teorin återfinns i ett brett spektrum av vardagliga sammanhang, inte minst i arbetslivet. Minutiösa arbetsscheman och öppna kontorslandskap exemplifierar detta, där arbetares tid och rörelser begränsas för att maximera nyttjandet av arbetskraften (Foucault, 1975).

Det ska understrykas i relation till Foucaults (1975) teori att vi inte strävar efter att undersöka just kontrollmekanismen detta utgör, utan istället snarare se om de uttalade ambitionerna kring flexibla arbetstider och arbetsutrymmen faktiskt får genomslag i dagens organisationer. Det är också utifrån Foucault (1975) som begreppen tidshantering och rumslig flexibilitet definieras i studien. Just tidshantering syftar övergripande till det sätt den studerade organisationen handskas med tidsscheman, alltså huruvida dessa strukturer gör sig tydliga eller inte. Vidare är den rumsliga flexibiliteten genomgående definierad som det sätt organisationen disponerar sina arbetsytor, det vill säga huruvida de anställda utgår från en konstant fast definierad arbetsplats eller om denna snarare är mer flytande i den mån arbete kan färdigställas på olika platser.

I en allt mer flexibelt grundad affärsmiljö är det viktigt att kunna vara anpassningsbar och hålla konkurrensfördelar. Då nya innovationer och evolutioner skapar nya strömmar i marknaden så är det vitalt för organisationer att kunna anpassa sig. I takt med att organisationer växer sig större ställs också högre krav på de formella organisatoriska strukturerna, något som ökar vikten av att inneha en effektiv anpassningsförmåga (Meyer och Rowan, 1977). Detta kan ske genom den så kallade lösa kopplingen som en organisation kan anamma. Det handlar om att

frikoppla de formella strukturerna för att således inte förstelna, utan tvärtom hålla strukturer och aktiviteter dynamiska. Meyer och Rowan (1977) beskriver även organisationers effektivitet och hur institutionaliserade regler i organisationer kan få ett stort inflytande trots dess motsättning gentemot effektivitetens ideologi. Genomgående i uppsatsen så används begreppen formell- respektive informell organisationskultur och ges där en analog betydelse till Meyer och Rowans (1977) begrepp formell struktur respektive arbetsätt. Detta innebär kort sagt att den formella organisationskulturen i uppsatsen syftar till att beskriva vad organisationen utåt sett profilerar sig med medan den informella är vad vi, utifrån vår empiri av arbetsplatsen, faktiskt beskådat.

Resonemanget som framförs av Foucault (1975) går övergripande stick i stäv med studierna om de moderna organisationerna med dess mindre hierarkiska strukturer och uttalade löften om ökad handlingsfrihet och flexibilitet (Grey, 2009). Just ordet "flexibilitet" är centralt för syftet i denna uppsats, och lyfts i relation till den flexibilitet moderna organisationer utåt sett framhäver. Begreppet används flitigt bland forskare i området och kan övergripande kopplas an till snabbkapitalismen som Grey (2009) beskriver ha växt fram i samband med den ökade globaliseringen, det handlar om en ny era, "en era som präglas av snabbhet, förändring, flexibilitet och rörlighet" (Grey, 2009, s.171). Detta är även något Bahrami och Evans (2011) är inne på i deras studie av *techbolag*, där "reflexiviteten" det vill säga snabbanpassligheten bland organisationer är extra påtaglig.

Som nämnt ovan så kommer vi studera tidshantering och rumslig flexibilitet, det är utifrån detta vi finner den teoretiska motpolen till Foucault (1975) som är skriven av Smith, Gillmer och Stockdale (2019). Här talas det om *Flexible Work Arrangements* (FWA), som syftar till att eliminera den arbetskontroll som Foucault (1975) skriver om. Istället talar man om att en ökad arbetstillfredsställelse och produktivitet kan uppnås med hjälp av flexibla arbetsförhållanden. Individer i organisationen får en högre självständighet med en diversifierad syn på när under dagen som produktiviteten och prestationen är optimal. Det handlar om att organisation och ledning innehar en öppensinnad och flexibel policy eller ideologi gällande arbetsscheman, tidshantering och rumslig flexibilitet (Smitt, Gillmer & Stockdale, 2019).

Dessa resonemang stöds av Shockley och Allen (2012) som menar att vi idag lever i en annan typ av affärsmiljö, där karriären får en allt större vikt. Detta leder organisationer till att svara på detta skift i arbetsideologin med att erbjuda de anställda en ökad grad av flexibla arbetsförhållanden (Shockley och Allen, 2012). Författarna menar vidare att FWA kan stödja den förändrade ideologin genom att skapa policys som tar hänsyn till rumslig och temporal flexibilitet och som därmed påverkar upplägget av de anställdas arbete. Shockley och Allen (2012) påpekar också att FWA gynnar förutsättningarna för en högre grad av produktivitet. Som ett samlingsbegrepp för att fånga denna tillfredsställelse och produktivitet nyttjas begreppet arbetseffektivitet genomgående i uppsatsen.

Det är med utgångspunkt i dessa motsatsförhållanden som beskrivits ovan mellan flexibilitet och en strävan efter kontroll genom fragmentering av tid och rum som denna uppsats tar vid. Medelst en fallstudie, vill vi försöka uttyda hur den formella organisationskulturen står sig i

relation till den informella organisationskulturen. Förenklat sett är målet med studien att avgöra hur man som anställd i bolaget förhåller sig till de rådande normerna kring företagspolicys som rör tidshantering och vart man utför sitt arbete.

1.2 Epidemic Sound

Precis som titeln antyder kom studien att handla om företaget Epidemic Sound, ett svenskgrundat ungt bolag inom musikbranschen som grundades 2009 och har sitt huvudsäte i Stockholm. På kort tid har företaget expanderat till en rad olika regioner, nu senast Sydkorea, och har växt till 400 anställda på mycket kort tid tack vare deras framgångsrika affärsverksamhet som idag inkluderar en katalog på över 30 tusen låtar (Epidemic Sound, 2019).

Affärsmodellen går ut på att via engångssummor, som betalas i förskott, köpa rättigheterna till enskilda låtar och ljud av olika fristående kompositörer för att sedan dela intäkterna som erhålls vid uppspelning 50/50 med skaparen. Tillväxten har varit fenomenal med en fördubbling av intäkterna 2018 jämfört med året innan, främst drivet av YouTube-content kreatörer som nyttjar deras musik (Söderpalm, 2019). VD:n, tillika grundaren understryker också detta i samma artikel *“The gig economy and e-commerce also drive us a lot. Everyone can become an entrepreneur now. They need access to music.”* (Söderpalm, stycke nr.8, 2019).

1.3 Problemformulering

Arbetsmiljön har idag blivit allt flexiblare genom en mer autonom kontroll av både tid och rum, detta i takt med en mer övergripande teknologisk utveckling. Att inneha en allt flexiblare organisationskultur sätter idag press på ledningen för att tackla ett allt mer dynamiskt affärslandskap (Grey, 2009). Man talar häri bland annat också om FWA, där organisationer lägger tyngd på att flexibelt stödja anställda med avseende på just tid och rum. Då dagens affärsmiljö präglas av en högre grad av dynamik så är det av relevans att skapa en flexibel arbetskultur som kan visa sig leda till högre tillfredsställelse, engagemang och självständighet bland arbetskraften. Detta för att på så vis bibehålla en effektiv anpassningsförmåga till den ständigt föränderliga marknaden (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019).

Vi vill således undersöka hur Meyer & Rowans (1977) teori om formella och informella organisationer anammas i ett modernt teknisk bolag. Vidare vill vi uttyda om Foucaults (1975) teori kring fragmenteringen av tid och rum som kontrollmekanism går stick i stäv mot dagens flexibla arbetskultur som diskuteras av Smith, Gillmer och Stockdale (2019). Det är med denna grund som syftet nedan syntetiseras för att greppa hur den formella kulturen i en organisation faktiskt integreras informellt och som nämnt i frågeställningen, huruvida kulturen ävenledes stödjer ett flexibelt arbetssätt.

1.4 Syfte och frågeställning

Syftet med denna kvalitativa uppsats är att studera huruvida den formella och informella organisationskulturen, med fokus på tidshantering och rumslig flexibilitet, går att förena utan att uppoffra arbetseffektivitet. Frågeställningen lyder:

- Finns det stöd för att ett flexibelt arbetssätt med avseende på tid och rum genomsyrar både den formella och informella organisationskulturen?

2. Metod

Nedan redovisas den metod som nyttjats under uppsatsens gång. Först beskrivs val av ansats och forskningsdesign. Detta åtföljs av urval, datainsamlingsmetod samt ett kritiskt delkapitel.. Avslutningsvis diskuteras hur vi redan från start i denna uppsats tagit hänsyn till forskningsetikens grunder.

2.1 Val av ansats:

Vi har valt att utgå ifrån ett kvalitativt förhållningssätt för att kunna besvara vår frågeställning på lämplig vis, där fokus legat på att samla in djupgående teoretisk och empirisk data som underlag för vår frågeställning. En kvalitativt inriktad forskning fokuserar mer på “mjuk” data med intervjuer och tolkande analyser, där beskrivande frågor om exempelvis sociala situationer ligger till grund för studien (Patel & Davidsson, 2019). Således vill vi få en insyn i hur den formella organisationskulturen förhåller sig till dess informella motsvarighet inom en organisation. Anledningen till att vi vill undersöka och utgå ifrån en enskild organisation beror på den tidsbegränsning kandidatuppsatsen har. Vad avser tillvägagångssätt har vi valt att utgå ifrån ett empiriskt sådant som vi redogör för här. För att kunna förankra empirin kontinuerligt, ansågs det vara av relevans att använda en abduktiv forskningsansats där vår teori kunde anpassas efter det insamlade materialet. Med abduktion formulerar man ett hypotetiskt mönster som kan beskriva ett specifikt fall. En abduktiv studie har ävenledes förmånen att inte låsa forskaren i en omfattande grad, vilket kan vara fallet om man arbetar med andra typer av ansatser (Patel & Davidsson, 2019). Via den abduktiva ansatsen har vi arbetat och anpassat användningen av den empiriska data vi erhållit, parallellt har vi anpassat den presenterade teorin efter det insamlade empiriska underlaget och lagt till ny teori där detta funnits relevant (Lind, 2014).

Som påpekat ovan så menar Patel och Davidsson (2019) att ett abduktivt förhållningssätt ger förmånen att inte låsa forskaren i omfattande grad. Således har ett abduktivt förhållningssätt passat oss bra, detta eftersom vi genom studiens gång upplevt att uppsatsens syfte behövts omdefinieras utifrån ny input. Istället för att enbart studera om det fanns ett gap mellan organisationskulturen formellt och informellt i en organisation har vi gradvis insett att det varit mer relevant att se hur dessa kulturer förhåller sig till varandra. Detta har dessutom utvecklats till att dels nischa oss på just tid och rum och dels också se till att inkorporera teori om FWA än mer i uppsatsen.

Dessa tankegångar uppkom i samband med observationerna och intervjuerna på Epidemic Sound i Stockholm. Insamlandet av empiriska data gav oss andra insikter än det vi på förhand postulerat, varvid vi fann det mer passande att omformulera syftet och frågeställningen till något mer specificerat. Vidare insåg vi härmed också att andra sekundärkällor som diskuterar, de för uppsatsen centrala begreppen, flexibilitet och FWA behövde tas upp och ges större utrymme i studiens utformning. Vi fann också i takt med detta omdefinierande en mycket relevant vetenskaplig artikel som kom att bli essentiell, detta var teorin gällande flexibla arbetssätt av (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019). Vi ansåg därför sammanfattningsvis att det var av stor vikt att tillämpa ett abduktivt förhållningssätt som gav möjligheten att anpassa denna studie utefter vad vi upptäckte längs uppsatsens gång.

2.2 Forskningsdesign

En fallstudie kan ses som en studie på en mindre avgränsad grupp, en individ eller en organisation (Patel & Davidsson, 2019). Baserat på vår frågeställning och dess relevans så tyckte vi därför att det var lämpligt att utgå från en fallstudie då vi önskade att få en fördjupad insikt kring ämnet organisationskultur. När man ska utgå ifrån forskning av djupare problematik så kan en fallstudie vara lämplig att använda (Patel & Davidsson, 2019). Detta var därför grunden till att vi använde oss av denna metodik medelst tillämpningen av ett flexibelt utförande, samtidigt som frågeställningen kunde inramas i ett bredare samhällsperspektiv (Lind, 2014). För att få grepp om huruvida den valda organisationen kunde bibehålla den interna arbetseffektiviteten trots en eventuellt unison organisationskultur så kände vi att det var viktigt att studera organisationen på en djupare nivå. Således var det av relevans att inte sprida ut forskningen mellan diverse organisationer som med fåtalet intervjuer bara skrapade på ytan. Detta hade givit oss ett relativt vagt förstånd kring vår forskningsfråga och därför valde vi istället att genom en fallstudie genomföra en djupgående studie av en enskild organisation med 12 stycken intervjuer och ingående observationer. På detta vis kunde vi skapa oss en mer helgjuten förståelse för hur denna företagskultur de facto såg ut och har därmed kunnat dra mer robusta slutsatser. Denna studie hade dock kunnat studeras på flertalet organisationer men på grund av att det är en kandidatuppsats så behövde hänsyn tas till tidsbegränsning samtidigt som kandidatuppsatsens omfattningskrav också limiterade en sådan vidd på studien.

En väsentlig del av vår forskning har innefattat intervjuer som skett *tête-à-tête*. Lind (2014) menar att kvalitativ forskning som innehåller verbal intervjuform kan ge studien en flerdimensionell syn. Frågeställningar som handlar om "hur", "vad innebär" osv., bör vara av kvalitativ studieform (Patel & Davidsson, 2019). Det var viktigt att få en flerdimensionell syn för att få öppna svar från respondenterna under intervjuernas gång, vidare fick man även genom en fysisk och verbal form av intervju beskåda respondentens tal, känslor och syn på diverse frågor. Detta gav oss som nämnt ovan ett mer öppet och ärligt underlag för vår studie. Hade intervjuerna skett per mail, telefon eller annat icke-fysiskt forum så hade vår tolkning av svaren blivit skev på grund av att vi enbart tolkat respondentens svar utan att förstå de nyanser som den fysiska kommunikationen medelst känslouttryck och annat tydligt påvisar. Detta är ävenledes relevant för läsaren av denna studie för att på så vis uppleva en öppenhet och autenticitet i det empiriska underlaget.

2.3 Urval

Givet vårt forskningssyfte har det förefallit naturligt att tillämpa en fältstudieform på denna studie, där intervjuer och observationer fått utgöra vårt empiriska underlag. Lind (2014) menar att fördelen med observationer är att forskaren får tillgång till förstahandsinformation som inte har filtrerats genom diverse personer. Som ett första led i vår studie var det elementärt att få access till en organisation som uppfyllde de implicita kriterier som arbetets syfte framställde. Här låg främst det faktum att organisationen ifråga behövde vara ett modernt, svenskt och tekniskt orienterat bolag, något som visade sig vara betydligt mer utmanande än ponerat. Processen inleddes med att få tag på så många relevanta mejladresser till olika företag i Göteborg och Stockholm som vi kunde komma över via sökningar på internet. Därefter formulerades en mejlmall på både engelska och svenska som sedermera sändes ut till de olika kontaktpersonerna. Sammanlagt kontaktades cirka 80 stycken olika bolag under en tvåveckorsperiod. Samtliga bolag med säte i Sverige och som alla, om än till varierande grad, hade inslag av tech i sin affärsverksamhet. De flesta svarade inte överhuvudtaget, och av de som svarade kunde dessa enbart erbjuda max ett par intervjuer utan observationer. Parallellt med detta kontaktades dock en anställd på företaget Epidemic Sound i Stockholm, som en av oss undertecknade kände sedan tidigare, och detta spår visade sig bli avgörande för hela studien.

För att genomföra en fallstudie på enbart ett bolag var det essentiellt att få tillgång till flertalet anställda samtidigt som möjligheten att observera bifölls av företaget ifråga. Då inget av de cirka 80 bolagen kunde tillåta detta, blev Epidemic Sound den sista möjligheten till att utföra studien så som först planerats. Lyckligtvis blev här responsen mer positivt präglad då kontaktpersonen efter samtal med chefer på flertalet avdelningar slutligen kunde ge ett godkännande. Innan besöket i organisationen tog plats, skickade vi ut våra frågeformulär som skulle lägga grunden för intervjuerna, detta för att ge organisationen den insikt de på förhand efterfrågat. Vi bjöds vidare in till företagets huvudkontor på Södermalm i Stockholm med möjligheten att intervju så många anställda som behövdes samtidigt som vi även beviljades friheten att strosa runt och observera arbetsplatserna under en hel arbetsdag.

På förhand var kunskapen vi besatt kring bolaget och dess affärsverksamhet ganska begränsad, varför en relativt gedigen due diligence behövde utföras innan besöket. Primärt läste vi om företaget via deras egen hemsida under "*About Epidemic Sound*" samt fliken "*Careers*" där det gick att utläsa kommentarer om företaget från ett axplock av de anställda (Epidemic Sound, 2019). I tillägg till detta kollade vi även på en presentation av VD:n via YouTube samt genomlyste företagets officiella sidor på olika sociala-medieplattformar så som Instagram och Facebook.

Bilden som målades upp via hemsidan och genom sociala medier var samstämmig, ett företag som sömlöst lyckats integrera musik med tech på ett för branschen revolutionerande sätt. Uttalandena och de illustrationer (bilder och videoklipp) som figurerade på företagets hemsida påvisade en fri och progressiv modern miljö förkroppsligad av en ung arbetarskara som beskriver kulturen som inkluderande med ett genomgående nära samarbete. De anställda

framställs i varierande avslappnade arbetsmiljöer med soffgrupper och ofta i nära samarbete med andra kollegor (Epidemic Sound, 2019).

2.4 Datainsamlingsmetod

Det fanns diverse tekniker att tillgå för att insamla data till vår frågeställning, exempelvis genom dokument, tester, skalor, observationer och intervjuer. I vårt fall har vi utgått ifrån observationer och intervjuer med anledning av dess relevans till vårt syfte, detta på grund av att vi genom intervjuer fick beskåda den informella organisationskulturen och hur den interna arbetseffektiviteten uttryckte sig i verkligheten. Det var viktigt att vi även tog hänsyn till tid och resurser för att på så sätt kunna genomföra studien under den angivna tidsperioden (Patel & Davidsson, 2019). En stor del av vår datainsamling kom att genereras genom primärdata som kom från de genomförda intervjuerna. Patel & Davidsson (2019) menar att det som definierar primärdata är hur nära informationslämnandet är. Där förstahandsrapportering ligger till grund för primärdata och är det som tillämpats i vår datainsamling. Vår insamlade förstahandsrapportering har skett genom intervjuer i organisationen Epidemic Sound i deras två Stockholmskontor.

För att finna relevant information till vår frågeställning var det viktigt att även använda oss av sekundärdata, alltså andrahandsrapportering (Patel & Davidsson, 2019). Detta har vi erhållit genom internetbaserade databaser som vi funnit genom Göteborgs Universitets bibliotekshemsida, där vi funnit väsentliga vetenskapliga artiklar som främst varit kopplade till nyckelord som *organisationskultur*, *tidshantering*, *rumslig flexibilitet*, *formell*, *informell*, *FWA*, *arbetseffektivitet*, *dynamisk*, *kreativitet*, och *anpassning*. Artiklarna var främst skrivna på engelska av forskare världen över, varför vi utgick från artiklar skrivna av forskare och författare från diverse länder på engelska beror på relevansen av att få ett så brett perspektiv som möjligt, då tekniska och innovativa bolag har blivit allt mer globalt orienterade. Genom studiens gång har vi ävenledes använt oss av diverse studieböcker för att få en mångsidig insamling av sekundärdata som finner relation till vår studie. Sekundärkällorna valdes med hänsyn till våra tankar om studiens teoretiska referensram som bearbetades fram genom ett abduktivt förhållningsätt. När en artikel väl var insamlad så var grundsteget här att läsa artikelns sammanfattning och slutsats för att tidigt urskönja om det fanns en relation till vårt forskningssyfte. När denna relation var funnen så läste vi djupgående hela artikeln för att vidare sammanfatta viktigare delar från artikeln och presentera dessa i vår studie.

2.4.1 Intervju

Agendan bakom intervjuerna var att intervjua personer i organisationen som sätter grund för den informella kulturen. Dessa intervjuer utgick från en relativt fri form för att erhålla det bästa möjliga underlaget. När en intervju hålls flexibel så krävs det ofta en utförlig grund, där man bör vara påläst i området för att kunna anpassa intervjuunderlaget spontant och efter respondentens tankar (Lind, 2014). Som nämnt ovan så har vi intervjuat diverse anställda och ledningspersoner, där vi som forskare kunde ställa frågor som besvarades av respondenterna på ett fritt sätt, genom dennes erfarenheter och kunskaper. Detta karaktäriserar enligt Patel & Davidsson (2019) en semistrukturerad intervju. Vi har i de semistrukturerade intervjuerna

använt oss av en relevant och flexibel frågemall som relaterar till vårt syfte, utgångsfrågorna återfinns i bilaga 1. Lind (2014) menar att det är viktigt att man har en form av struktur i de semistrukturerade intervjuerna för att skapa användbar data.

Som riktlinje för denna uppsats rekommenderades ett underlag på ca 15 intervjuer för att få en relativt god generaliserbarhet i svaren. Med tanke på att vi har utgått från att genomföra en fallstudie på en organisation, så valde vi att nöja oss med tolv stycken genomförda intervjuer. Detta på grund av att vi ansåg att vi fått en tillräcklig bredd och en sorts mättnad vad avser svaren som vi märkte höll sig inom en relativt snäv ram. Vidare hölls kommunikationen under intervjuerna med personalen på engelska då det valda företaget Epidemic Sound är ett internationellt tekniskt bolag där vi på förhand undersökt och fått till oss att organisationens officiella språk är engelska. Citaten vi kommer att använda under studiens gång kommer därför att vara i dess originella form på engelska för att minska eventuella tolkningsfel och ävenledes behålla autenticiteten.

Innan intervjun påbörjades presenterade vi oss och vår studie kort varpå vi sedan informerade om den intervjuades fullständiga anonymitet samt kontrollerade att den intervjuade kände sig bekväm med inspelning av samtalet. När intervjuerna sen tog vid ansågs det viktigt att till en början bryta isen, detta möjliggjordes genom att den intervjuade fick presentera sig själv på ett mer personligt plan. Under intervjuernas gång blev det fort märkbart vilka fördelar, men även nackdelar, en öppnare intervjuform har. Tolkningarna kunde variera och därmed också djupet på svaren, vilket följaktligen påverkade längden och därmed också jämförbarheten. På stående fot var detta inte helt lätt att artigt avvärja, men som ett led i att jämna ut blev instick med följdfrågor behjälpligt.

2.4.2 Val av intervjupersoner

Det är viktigt att finna en personlig relation till respondenten under en intervju då det får påverkan på intervjuens utfall (Patel & Davidsson, 2019). Av denna anledning var det viktigt att vi kunde framkalla engagemang och sympati för det respondenterna uttryckte. För att vi på så vis kunde skapa en bekväm miljö under intervjuernas gång. Patel & Davidsson (2019) menar att påvisa väsentlig närvaro och betydelsefullhet till respondenten är av värde.

Det var även vår vilja att få intervjua en diversifierad skara av personer på organisationen där vi intervjuar allt ifrån ledande befattningshavare till anställda från olika avdelningar Vi ämnade även att få en jämn fördelning av kvinnor och män bland intervjupersonerna, detta för att få en rättvis och någorlunda representativ bild av organisationen i svarsunderlaget. Dessa önskemål kom att uppfyllas då vi intervjuade och observerade allt ifrån grundare av organisationen till diverse anställd personal. Uppdelningen mellan kvinnor och män uppfattades även som relativt jämn då cirka 60% av intervjuerna var män och 40% var kvinnor.

Avdelning	Kön	Ålder	Födelseland	Transkribering
Mjukvaruutveckling	M	25-30	Kanada	4 sidor

Systemingenjör	M	35-40	Sverige	7 sidor
Försäljning	M	25-30	Sverige	3 sidor
Strategi	K	25-30	Sverige	4 sidor
Mjukvaruutveckling	M	30-35	Storbritannien	3 sidor
Releases	K	30-35	Italien	5 sidor
Business Intel.	M	30-35	Sverige	6 sidor
Mjukvaruutveckling	M	35-40	Sverige	4 sidor
Mjukvaruutveckling	K	30-35	Italien	5 sidor
Marknadsföring	M	35-40	Sverige	3 sidor
Marknadsföring	K	25-30	Sverige	4 sidor
Hållbarhet	K	30-35	Storbritannien	5 sidor

Tabell 1: Översikt över respondenterna

2.4.3 Observation

Observationer kan användas som en vetenskaplig teknik för att samla information. När man använder observationer i en studie så bör dessa vara planerade och systematiska för att vara anpassade efter den formulerade frågeställningen (Patel & Davidsson, 2019). Observationer är användbart vid insamling av information gällande tester, experiment, undersökning av verbala yttranden, relationer och känslouttryck (Patel & Davidsson, 2019). I vårt fall har observationer använts som kompletterande explorativa undersökningar med en tyngdpunkt på verbala yttranden, relationer och känslouttryck, som bland andra insamlingstekniker har legat till grund för vår datainsamling.

I denna del har upplägget i mångt och mycket tagits av Rosen (1985) där han noggrant beskriver hur det ceremoniella värdet av, i detta fall en företagsfrukost, tydligt uppvisar symbolik som kan förankras i organisationskulturen. Den skrupulösa redogörelsen är dock inget vi siktar på, utan har snarare ämnat att ge en mer övergriplig syn på de arbetsmiljöer och arbetssätt som observerats under besöket. Det ska dock understrykas att den inledande delen där det viktiga första intrycket äger rum beskrivs i mer detalj likt Rosen (1985) och att språket emellertid oundvikligen blivit mer vardagligt här. Fokus ligger överlag, i enlighet med studiens syfte, i att beskriva det som observerats i relation till tidsförhållning och den rumsliga miljön som urskönjas.

2.4.4 Bearbetning av insamlad information

Vi har här utgått ifrån en kvalitativ bearbetning som Patel och Davidsson (2019) menar oftast grundar sig i bearbetning av textmaterial som genererats från artiklar, böcker, ljudinspelningar eller observationer. Ett exempel som vi använt oss av är bearbetning av ljudinspelningar från diverse intervjuer, där vi transkriberat och vidare bearbetat nedskrivet textmaterial från inspelningar. I tabell 1 framgår hur många sidor transkribering som genomförts för respektive

respondent. Vi har ävenledes bearbetat nedskrivna information från observationer, som genomförts under datainsamlingsperioden på organisationen Epidemic Sound i Stockholm.

Vi har under transkriberingsperioden utgått ifrån tolv stycken genomförda intervjuer på organisationen med flertalet timmar av observation. Där våra intervjuer genomfördes verbalt med ljudinspelning som underliggande säkerhet, ljudinspelade intervjuer tyckte vi var fördelaktigt för att ävenledes underlätta transkribering. Vår insamlade information från observationerna har vi genererat genom de anteckningar vi tog under dagen.

Transkriberingen har bearbetats genom att vi lyssnat på de ljudinspelade intervjuerna och sedan till punkt och pricka skrivit ned materialet på våra datorer. Vidare har observationsanteckningarna från anteckningsblocken skrivits över från pappersblock till digital form på dator för vidare bearbetning av texten. Vi transkriberade samtliga 12 intervjuer, detta då vi ansåg det viktigt att få allt empiriskt material nedskrivet för korrekt citering. Vi samlade genom transkriberingen ihop totalt 53 sidor som kom att användas i vårt empiriska kapitel.

2.5 Kritik och begränsningar

Det var viktigt att vi inte enbart samlade in data som stärkte våra personliga tankar. Det är på detta vis som en skevhet kan uppstå och således producera en orättvis uppfattning. Därför har vi insamlat data till vår studie på ett rättvist och opartiskt sätt för att ge vår forskning en verklig bild. Detta kunde vi uppfylla genom att hålla en objektiv syn och åsikt på den observerade organisationskulturen och intervjuerna. Med objektiv syn åsyftas här att intervjuerna genomfördes med möjligheten till fria svar på öppna frågor och följdfrågor för att således få respons som inte enbart stärker våra egna åsikter.

Viktigt att notera är även det faktum att vi på förhand skickade ut ett utkast på vårt frågeformulär till bolaget och att detta givetvis kan påverka responsen. Respondenterna skulle möjligen kunnat få ta del av frågorna på förhand och på så vis ha förberett sina svar, men detta är något vi ser som högst osannolikt då respondenterna valdes ut först när vi var där. Personerna valdes närmast slumpartat av vår kontaktperson och det blev snabbt uppenbart att de inte varit förberedda för frågorna som ställdes. Svaren upplevdes därför som egna, ofärgade av yttre påverkan.

Som ett led i att kunna jämföra den formella respektive informella kulturen, enligt vår definition i inledningen, var vi i mångt och mycket tvungna att på förhand bilda oss en klar uppfattning av den formella kulturen uteslutande från sekundärkällor. Dessa sekundärkällor bestod som beskrivet i kapitel 2.3 främst av elektronisk information som den studerade organisationen själva publicerat. Detta ansågs inte vara ett problem då syftet var att skapa oss en bild av hur organisationen utåt sett vill framställa den interna kulturen. Det bör dock tilläggas att dessa sekundärkällor var ämnade att kompletteras med att se företaget presentera sig själva på en presentation eller workshop för att på så vis komplettera förhandsbilden med en återgivning av mer naturlig form.

Detsamma gäller observationer där vi ävenledes försökt observera diverse pågående aktiviteter bortom våra valda observationspersoner för att på så vis få en helhetsbild och inte enbart den bild vi själva önskat. Det var även viktigt att vi intervjuade och observerade personal från diverse positioner och avdelningar i organisationen för att på så vis få en så bred och ärlig bild som möjligt. Med tanke på att observationerna skett under en arbetsdag, så var det av vikt att vi ävenledes håller en kritisk åsikt. Vi hade eventuellt kunnat få en ännu djupare insyn i bolaget om vi fick möjligheten att observera organisationen under flertalet dagar, men med tanke på överenskommen tidsaspekt så fick vi nöja oss med en heldag av observationer. Därav kunde vi inte dra alltför stora slutsatser gällande våra observationer utan att aktivt hålla en kritisk tankegång. Vidare har även sekundärdata insamlats på ett objektvt och rättvist sätt då vi insamlat data från diverse forskare världen över, detta för att hålla en så bred och opartisk bild av studien som möjligt. Det var dessutom viktigt att vi var kritiska mot insamlade data för att hålla graden av trovärdighet i vår forskningsstudie hög (Patel & Davidsson, 2019).

Avslutningsvis bör det även nämnas att vissa frågor, med tillhörande svar, som sammanställts i kapitel 4 inte analyseras i kapitel 5 då de inte anses centrala för uppsatsens syfte. Detta var något vi medvetet valde att göra för att hålla oss till kärnan och inte sväva ut för mycket. Det kan här invändas att det kanske vore bäst att utesluta dessa delar även från empirikapitlet, men vi ansåg samtidigt att svaren bidrog till en stärkt bild av arbetarnas identitet som var nödvändig i sammanhanget.

2.6 Forskningsetik

I forskningssammanhang finns det underliggande lagar och ramar som reglerar hur en forskningsstudie ska anpassa sig till de människor som undersöks, och således inte påverka de medverkande negativt. Det finns lagar som skyddar den medverkande individens integritet. En viktig lag är bland annat personuppgiftslagen. Ävenledes är det av stor vikt att de uppgifter som presenteras i en studie är sanna och att ens arbete framförs öppet.

Det svenska vetenskapsrådet (2017) har med hänsyn till forskningssamhället etablerat etikregler. De talar här om fyra krav som är viktiga under en studie, dessa handlar om att medverkande individer får rätt information gällande forskningens syfte. Samtycke till medverkan och möjlighet till avbrott är även en viktig punkt som individen blivit informerad om. Vidare är konfidentialitet och integritet viktiga aspekter för att på så vis värna om individens personuppgifter. Dessa grunder har vi som forskare tagit hänsyn till och därför påpekat detta till varje respondent innan ljudinspelning av intervjun påbörjat. Alla respondenter har således under studiens gång hållits anonyma. Till sist är det ävenledes viktigt att det empiriska underlaget undan göms från obehöriga för att bevara respondenternas integritet och diverse känslig information kring vårt forskningsarbete.

Det är således av relevans att vi utgår från dessa forskningsetiska grunder för att på så sätt alltid prioritera frivillighet, integritet, konfidentialitet, anonymitet och på så sätt värna om de medverkande individerna. Plagiering och fusk får inte heller förekomma under studiens

arbetsgång, varför vi varit noggranna med att bearbeta alla sekundärkällor genomgående (Lind, 2014).

3. Teoretisk referensram

3.1 Definierande av organisationskultur

Uppsatsen utgår ifrån företeelsen som är organisationskultur och hur denna ser ut i dagens moderna bolag. Då organisationskulturen ävenledes är en härledande del för att undersöka tillämpning av interna normer och arbetspolicys så är det här viktigt för oss att mer djupgående beskriva begreppet och definiera organisationskultur.

Begreppet organisationskultur i sig är inte helt oproblematiskt, varför ett förtydligande av dess kontextuella applicering kan vara på sin plats. I linje med vad Alvesson (2009) framlägger, anses organisationskulturen vara något som finns implicit mellan en grupp människor och som yppas i deras interaktioner, där gruppen här blir organisationen som helhet. Precis som ordet kultur är begreppet organisationskultur rent etymologiskt abstrakt, vilket innebär att det därför förknippas med alltifrån värderingar och föreställningar till symbolik och känslor. I regel relaterar dock begreppet till något som finns gemensamt inom organisationen och innefattar även ofta normer (Grey, 2009). Begreppet ges som tidigare nämnt innebörden ett kollektivt abstrakt system av normer som formats av delade erfarenheter på arbetsplatsen. Mer konkret är det i synnerhet normer med avseende på tidsförhållning och flexibilitet i rumsligt avseende, det vill säga vilka arbetsmiljöer den anställde främst vistas i.

Valet av ämnesområde motiveras av det stora utrymme organisationskulturen erhållit inom organisationsforskningen, i synnerhet parallellt med den ökade globaliseringen, men i grunden redan från 80-talet (Grey, 2009). Framgång var likställt med att finna en stark homogen kultur där hierarkier sållades bort till förmån för ökad handlingsfrihet och makt till de anställda menade man (Grey, 2009). Denna dåtida utopiska vision med organisationskultur som svaret på alla organisatoriska bekymmer kom senare att raderas då man insåg att kulturen formas naturligt och är svårmanipulerad. Något motstridigt med Grey (2009), menar vi här att skepsisen mot kulturstyrning till trots, så finns det ändå en relevans i att utforska detta område i en modernare och mer nischad kontext. Detta eftersom vi menar att affärsmiljön blivit alltmer dynamisk och särpräglad av ett ergonomiskt fokus där kultur direkt eller indirekt används som medel. I nästa delkapitel kopplar vi an och nyanserar begreppet organisationskultur genom en uppdelning i den för uppsatsen styrande dikotomin formell- respektive informell organisationskultur.

3.2 Formella och informella strukturer

Då vårt studerade fenomen har i syfte att lyfta begreppen formell och informell organisationskultur så är detta teorikapitel om Meyer och Rowan (1977) av relevans på grund av att vi här förankrar definitionerna av begreppen formell och informell och hur de ävenledes skapas och integreras. Som nämnt ovan är syftet bakom denna studie att ta reda på hur den informella och formella organisationskulturen i en modern organisation går att kombinera utan att stävja arbetseffektiviteten. Det finns därav en tydlig vikt i att tillhandahålla en mer djupgående förklaring med anknytning till relevanta teorier i området.

Meyer och Rowan (1977) argumenterar i sin artikel för att de formella strukturerna i organisationer i det postindustriella samhället tenderar att internalisera de så kallade myterna i deras institutionella miljö istället för vad deras arbetsaktiviteter efterfrågar. Med myter talar de här om hur institutionaliserade produkter sammankopplas med givna tjänster, policys och program och hur dessa myter sedan ceremoniellt (som per automatik) integreras i organisationer. Enligt Meyer och Rowan (1977) uppstår myterna genom att samhället institutionaliserar dessa fenomen. Institutionalisering inramar kort sagt sociala processer som kommer att få en väletablerad status i den sociala tillvaron (Meyer och Rowan, 1977). Tillämpningen av institutionaliserade regler uppför i sin tur formella strukturer i organisationen, vilket ävenledes genererar legitimitet menar författarna. Formella organisationer kan ses som system med samordnade och kontrollerade aktiviteter.

Vidare skriver Meyer och Rowan (1977) om att en konflikt existerar mellan upprätthållandet av en organisationseffektivitet och etablering av institutionaliserade regler. Häri skapar dessa institutionaliserade regler ofta svårigheter när en organisationsideologi inriktad på att maximera de interna arbetseffektiviteten föreligger. Som ett led i att lösa denna interna motsättning brukar därför moderna organisationer försöka skilja sina formella strukturer från resten av organisationen och dess arbetsaktiviteter genom en så kallad löskoppling där man tydligt avgränsar strukturerna från att integreras fullt ut (Meyer och Rowan, 1977). Det kan alltså sägas att moderna organisationer, för att undvika ett effektivitetstapp väljer att endast integrera myterna på ett ytligare formellt plan medan arbetsstrukturerna åtskiljs från dessa och hålls intakta.

Internaliseringen av de omnämnda myterna i den formella strukturen relaterar bland annat till institutionaliserade tekniker som rör procedurer menar Meyer och Rowan (1977), detta kan vara hur man strukturerar produktionen, vilka man anställer eller mer allmänt hur arbetet inom organisationen görs.

Quite apart from their possible efficiency, such institutionalized techniques establish an organization as appropriate, rational, and modern. Their use displays responsibility and avoids claims of negligence. (Meyer och Rowan, 1977, s.344)

Det skapar med andra ord en organisatorisk legitimitet att ta in de myter som samhället för närvarande gör gällande genom sin institutionalisering då det sänder signalen att man är anpasslig och tar tillvara på nuvarande strömningar på ett ansvarsfullt sätt. Ett exemplifierande av detta som lyfts av Meyer och Rowan (1977) är det kring miljömedvetenhet och hur detta efter att ha institutionaliserats i samhället sedermera kommit att bli en given fråga för organisationer att ta hänsyn till.

Löskopplade strukturer talar man om efter avskiljandet mellan de formella strukturerna, det således skapats löskopplade gap mellan delarna. Rationaliseringen av dessa institutionella komponenter i organisationer skapar enorma effekter. Det skapar nya positioner och omdefinierar de som tidigare existerat. Är en verksamhet för sammankopplad löper

organisationen risken av att diverse enheter påverkar varandra. Går det således sämre för en enhet föreligger risken att andra enheter påverkas av detta, vilket kan göra att konkurrenskraften och arbetseffektiviteten avtar. Vid en högre nivå av löskoppling har organisationen således en större möjlighet till anpassning. Något som är essentiellt för organisationens överlevnad (Meyer & Rowan, 1977). Efterföljande delkapitel kommer nu att precisera hur vi med bakgrund i relevant teori valt att avgränsa studien av organisationskulturen till att kretsa kring temporal och rumslig flexibilitet.

3.3 Avgränsning i tid och rum

Teorin av Foucault (1975) som presenteras i följande delkapitel anses relevant då det är utifrån de tankar han redogör för som vi valt att avgränsa vårt syfte till att undersöka tidshantering och rumslig flexibilitet. Tankarna kring att fragmentera dessa ting som ett led i att öka kontrollen över, i detta fall, sina anställda är något som genomgående beaktats under studiens gång. Teorin här ska därför uttydas dels som ett led i att förstå relevansen i vår avgränsning och dels som en grundsten i det kritiska förhållningssätt vi fortlöpande applicerat i uppsatsen.

I boken *Övervakning och straff* beskriver Foucault hur straff genom tiden gått från att i praktiken definieras som barbarisk publik tortyr riktad mot människans kropp till en mer subtil psykisk bestraffning som motiverats genom det parallella framväxandet av moderna humaniora. I grunden, menar Foucault (1975) att det handlar om maktutövande, och krav på reformer av bestraffningssystemet lyftes därför under 1700-talet för att göra detta maktutövande mer effektivt. Det handlar alltså inte om omtanke för de kriminella utan en ren och skär effektivisering.

I samband med denna önskan efter reformation växte de så kallade disciplinerna fram, en serie tekniker avsedda för att kontrollera kroppens mekanismer. Det handlade här om att manipulera och ordna människans rörelser och upplevelser av tid och rum (Foucault, 1975). Flertalet exempel på dessa discipliner tas upp, däribland militära övningar och tidtabeller, alla med det gemensamma målet att skilja individen från massan. Nedan följer ett citat som påvisar just denna manipulation av kroppens rörelser i relation till en soldat.

”...ett noggrant avvägt tvång har långsamt spritt sig till alla delar av kroppen och bemäktigat sig den, det underkuvar den i dess helhet, gör den ständigt disponibel och fortsätter, utan att göra väsen av sig, att göra sig gällande i den invanda, automatiska rörelserna (Foucault, 1975, s.173)”

Allt detta tvång ämnar att utgöra en minutiös kontroll över kroppens verksamheter, att göra individen foglig och ständigt kunna övervaka denne genom att tid, rum och rörelser görs så snävt inrutade som möjligt. Denna disciplinära makt kunde härledas längre tillbaka i tiden, men skiljde sig åt då denna inte bara syftar till att öka den enskildes färdigheter eller underkastelse utan ”...till att skapa ett förhållande som på en och samma gång gör kroppen lydigare ju nyttigare den är- och tvärtom (Foucault, 1975, s.176)”. Det handlar således om att öka den ekonomiska nyttan samtidigt som individens politiska underkuvelse ökar.

Den disciplinära makten utövas genom att i ett första led fragmentera rummet, det i syfte att kunna följa individens närvaro, dess handlingar och vidare kunna jämföra individerna sinsemellan utefter dessa premisser. Här återkommer begreppet inrutning som koncist fångar mycket av hela tanken bakom denna fragmentering. Individerna kan genom nyttjandet av specifikt konstruerade utrymmen ständigt iakttas (t.ex.. vid ett tillverkningsband där en förman lätt kan iakttas alla och den enskilde samtidigt) och vidare kategoriseras och definieras. Detta jämförs genomgående med Jeremy Benthams koncept om panoptikon, fängelsets arkitektoniska konstruktion som skraddarsydd för konstant övervakning, men appliceras analogt på samhället mer generellt (Foucault, 1975).

Denna mikrofysiska kontroll av människan går sedan vidare från rummet och rörelserna till tillsyn av tidsdimensionen, de tre viktigaste principerna "...införandet av tidsrytmer, obligatoriska arbetsuppgifter, regelbundet återkommande förlopp...(Foucault, 1975, s.191)" formades också i klosterns samfund men fick snabbt fäste i en mängd andra delar av samhället som skolor, sjukhus och verkstäder. Individerna förväntas, medelst denna disciplinära teknik, utföra givna sysslor vid givna tidpunkter och kan igenom den rumsliga strukturen beskriven ovan kontrolleras för detta. Detta har med tiden enligt Foucault (1975) utvecklats till ett nedbrytande ned på minut- eller till och med sekundnivå, och sammankopplas senare också med kroppens rörelsemönster. Allt åter i syfte att inte slösa på tid och således maximera den enskildes nytta (Foucault, 1975).

Maktutövandet som dessa discipliner i grunden utgör cementeras och rättfärdigas av samma maktutövares legitimerande av olika humanvetenskaper som ämnar att med kunskapen som medel etablera vad som är normalt och avvikande. Kategoriseringarna av individerna skapar således normer och, som nämnt, en definition av individen, sedan bestämmer humanvetenskaperna hur en önskvärd "definition" ser ut (Foucault, 1975). Människan blir på detta vis fångslade i sina egna kroppar, och strävar efter att passa in i de givna mönstren genom att ständigt vara effektiva rumsligt och temporalt enligt vår tolkning.

Det ska sammanfattningsvis sägas att teorin om disciplinär makt som beskriven av Foucault (1975) är betydligt mer innehållsrik än vad som ovan lyfts, men det är just dessa delar av den disciplinära makten som denna studie tar avstamp i. Den analoga kopplingen av teorin till en modern organisation görs i syfte att se om dessa tankar, eller kanske snarare avvikandet från dessa, yppas i en organisation än idag. Det är med detta som utgångspunkt viktigt att beakta kopplingen som något implicit, att Foucaults tankar medvetet skulle föreligga som beslutsunderlag för organisationer idag är på intet sätt vår poäng med presenterandet av denna teori. Efter att vi nu definierat, nyanserat och vidare avgränsat den betydelse vi tillskriver nyckelbegreppet organisationskultur, går vi nu vidare till att kontextualisera hur detta är av relevans för den typ av modernt bolag som studerats.

3.4 Snabbkapitalism och FWA

Följande delkapitel avhandlar tre olika teorier som enligt oss alla är tätt sammankopplade. Fenomenet snabbkapitalism av Grey (2009) lägger grunden för tankarna kring organisatorisk flexibilitet och utvecklas sedan med Bahrami och Evans (2011) tankar om superflexibilitet. Avslutningsvis går vi in på FWA som presenteras av Smith, Gillmer och Stockdale (2019) vilket ytterligare utvecklar tankarna om flexibilitet och kontextualiserar dessa i nutida organisationer. Begreppen är centrala för uppsatsen då det är just dessa aspekter som studien syftar till undersöka.

Snabbkapitalism handlar om den samhällsekonomiska trend som präglat världen under de senaste årtiondena, och som legat till grund för en ökad snabbhet i organisationsutvecklingar framand av en utsträckt globalisering. Snabbkapitalismen berör många aspekter där en av de kallas för supermodernism och beskrivs av Grey (2009). Man menar att affärsmiljön rör sig i en så svindlande hastighet att historiens gränser förändras aktivt. Det vi kallar nutidshistoria lägger raskt grund för historisk data.

Det traditionella affärslandskapet har kommit att få en obunden och globaliserad roll i marknaden. Man benämner begreppet "snabbkapitalismens saga", som talar för att aktiva organisations transformationer med ett högre arbetstempo har blivit en nödvändighet för organisationers överlevnad. Snabbkapitalismens era präglas således av snabbhet, förändring, flexibilitet och rörlighet med en markant ökning i takten. Grey (2009) menar att gårdagens kapitalism präglades av en konkret och synlig upptrappning av arbetstempot, medans dagens kapitalism ser snabbhet som en nödvändig, självklar och önskvärd utveckling.

Man skulle kunna säga att 80-talet präglades av orden "*Greed is good*". Diskuterar man istället dagens era så skulle man kunna säga att begreppet "*speed is good*" passar bättre.

För att illustrera frasen "*speed is good*": "Miljonären och affärsmannen Rod Aldrige...skryter om hur hans företag Capita tar sju timmar på sig att fatta beslut som det skulle ta stadsförvaltningen sju veckor att nå fram till (Grey, 2009, s.174)"

Vi kan således sammanfatta snabbkapitalismen som ett begrepp som förutsätter flexibilitet, rörlighet, snabbhet och anpassning för organisationers överlevnad (Grey, 2009).

Bahrami och Evans (2011) menar att vi idag lever i en sammankopplad värld med oförutsägbara händelser från diverse omvärldsmiljöer, som vidare tvingat organisationer att avvika från den planerade riktningen. Således menar Bahrami och Evans (2011) att på grund av oförutsägbara händelser och nya revolutionerande teknologier så tvingas verksamheter hålla en högre grad av anpassningsförmåga i en helt ny form av affärslandskap. De menar att om dåtidens strategi var att förutse och planera för framtiden, så är den nya strategin att "surfa på flytande verkligheter" vilket kan tolkas som en superflexibel strategi som alltid håller sig flytande i realtid. Flexibilitet är ett begrepp som används flitigt i diverse affärsområden, begreppet innebär helt enkelt att vara anpassningsbar, att kunna genomföra snabba riktningbyten för att dra nytta av nya och

unika möjligheter, alternativt för att ändra kurs från en hotfull situation och riktning. Begreppet innebär inte enbart att byta kurs och åka med utan det kan ävenledes ibland innebära att motstå och återhämta sig från diverse ovanliga situationer. De nya förhållningssätten i realtidsanpassning är något som Bahrami och Evans (2011) menar är en kraft som nu drabbar affärsverksamheter världen över.

“Superflexibilitet handlar om möjligheten att kvickt byta kurs, transformera och återuppfinna - som när en kameleont byter färg. Samtidigt så handlar det om att kunna motstå turbulens och vid tillfällena stanna i kurs - som när kameler överlever tuffa ökennaturer (Bahrami och Evans. 2011, s.24)”

När man talar om flexibilitet så gäller det inte bara för globala marknader och verksamheter i sin helhet utan det finns diverse processer inom organisationer som också tillämpar begreppet flexibilitet. Smith, Gillmer och Stockdale (2019) skriver om flexibla arbetsmekanismer, FWA. De menar att flexibla arbetspolicys faktiskt minskar stress, höjer arbetstillfredsställelsen och engagemanget i organisationen, vilket kan tolkas som en ökad arbetseffektivitet. Gallup estimerar att mellan 35-51% av den amerikanska arbetskraften hade önskat att byta till flexibla arbeten där man kan arbeta hemifrån och inneha flexibla arbetsscheman (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019).

Trots populariteten i att organisationer tillämpar FWA så är det fortfarande en relativt oanvänd arbetsprocess hos flertalet organisationer, där forskningen talar för att anställda är tveksamma över att använda organisationens flexibla arbetspolicys. Detta till viss del på grund av att en del chefer och ledare fortfarande är skeptiska till anställda som vill tillämpa FWA-principer då vissa ledare anser att FWA kan leda till sämre prestationer och distraktioner för den anställda personalen. I tillägg till detta finns oroligheter kring en flexibla arbetsmiljö som inte bara är sprungna från chefernas sida, personalen är oroliga att bli utpekade och stämplade som mindre engagerade i arbetet om de frågar om att få tillämpa vissa FWA policys (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019). FWA kan definieras som en flexibel policy för liv och arbete där diverse arbetsscheman ser till att anställda får större kontroll över var, när och hur länge arbetet pågår. Även personalens individuella prestation per dag kan ses som en del av ett flexibelt självval. Möjligtvis önskar en viss del av personalen att arbeta under obekväma tider på annan plats för att således maximera den personliga prestationsförmågan. Viss personal kan ävenledes finna flexibilitet i arbete viktig, på grund av möjligheten att tillämpa ett familjeliv med exempelvis hämtning eller passning av barn.

Flexibla arbetspolicys kan implementeras och användas som support från ledarna för att öka flexibiliteten för de anställda. Vad dessa flexibla begrepp har gemensamt inom ramen för FWA är att de hänvisar till en dynamisk flexibilitet med avseende på tid, plats och arbete. Denna flexibilitet sätter även en strategisk grund i att anställa, behålla och motivera personalen. Hur väl man tillämpar FWA beror på bland annat kultur, storlek, organisationsstruktur och ledarskap (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019). Hypotetiskt kan man här tänka sig att ett tillväxtbolag med en öppensinnad ledning, flexibel kultur och löskopplade strukturer har goda förutsättningar för att anamma FWA policys.

Stora organisationer har större möjlighet att skapa formella arbetsstrukturer gällande liv & arbetsbalans, dock har mindre organisationer en större förmåga att skapa informella strukturer med en högre grad av flexibilitet. Mindre organisationer har också större möjlighet att implementera nära stödfunktioner till de anställda (Smith, Gillmer och Stockdale, 2019).

Smith, Gillmer och Stockdale (2019) menar att personalens nyttjande av FWA policys inte bör karakterisera något negativt, utan man bör vara flexibel och anpassningsbar för att framhäva en god relation till organisationens anställda. De menar att träna och rådgiva ledningen till att bli mer öppensinnade är viktigt för att öka ett flexibelt stöd till varje individ i organisationen och på så vis även eliminera en negativt präglad syn på flexibelt arbete, om en negativ karakterisering nu finns.

Att inneha en flexibel och öppen kultur är även av stor vikt i dagens affärsmiljö, för att eliminera den kultur som speglar förväntningar av fysisk och obligatorisk närvaro av personal på arbetsplatsen, även de kulturella normerna som mäter en anställds prestation baserat på hur kontaktbar individen är dygnet runt bör elimineras. Man bör således inneha en kultur som stödjer en flexibel livs- och arbetsbalans. Smith, Gillmer och Stockdale (2019) menar slutligen också att en flexibel kultur medför en högre grad av mångfald, jämställdhet, öppenhet och hjälpsamhet i organisationen.

3.5 Teorikritik

Det är viktigt att understryka att de teorier som avhandlats i detta kapitel haft ett egenstående syfte och att presenterandet därav inte nödvändigtvis ger en helt representativ eller uttömmande bild av respektive teori. Detta eftersom enbart de delar som ansågs vara relevanta för studien har lyfts, samtidigt som de ävenledes förenklats och kontextualiserats för att relatera till vårt syfte. Detta gäller kanske främst vad avser teorin av Foucault (1975) som utgör ett fragment av vad källan inbegriper och vars relation till uppsatsen är mer indirekt, avsedd för att befästa den avgränsning som görs av organisationskultur.

4. Empiri

I detta kapitel presenteras den insamlade empirin i form av intervjusvar och de observationer som genomförts under besöket hos Epidemic Sound på ett berättande sätt enligt kapitel 2.5.4. Då samtliga intervjuer och observationer genomförts under en och samma dag kommer framställningen (gjord i kronologisk ordning) att växlande lyfta observationsunderlag och intervjuunderlag. Detta blir vidare grunden för den diskussion som sedan förs i kapitel 5 med utgångspunkt i den teoretiska referensram som redovisats.

4.1. Förmiddagen

Besöket på Epidemic Sounds huvudkontor i Stockholm, skulle enligt överenskommelse med kontaktpersonen där inledas klockan 09:00 på tisdagen den 11 december. Cirka en kvart före utsatt tid befann vi oss utanför adressen på Södermalm och möttes av en gammal industrilokal (tidigare bryggeri) som till det yttre knappast gav intrycket av modernt techbolag. Väl inne i byggnaden blev osäkerheten kring adressens riktighet än mer påtaglig då ingången ledde till en helt ordinär trappuppgång med ingång i en möbelaffär. Slutligen befann vi oss dock på våning 5 utanför en gammal plåtdörr med texten ”Epidemic Sound” och kunde andas ut när vi plötsligt möttes av en främmande person:

”Hej, vill ni bli insläppta?”

”Nej det är okej, vi väntar på en person.” – svarade vi.

”Ni vill inte vänta innanför då? Ta en kopp kaffe så länge?”

”Javisst, varför inte!”

Personen som välkomnat oss visade sig vara en ledande befattningshavare. Dörren öppnades och plötsligt kontrasterades den föråldrade industrilokalen med en livfull och modern atmosfär. Mörk belysning gav rum åt öppna ljusa utrymmen med stilfull inredning och tydliga inslag av rustik. Bild 1 nedan visar det rum man genast möts av när man kliver in på kontoret. Precis som på bilden sitter där en anställd och arbetar samtidigt som köket (lokaliserat i samma rum) trafikeras av de frukostjagande medarbetarna som just anlänt till kontoret. Genast slog det oss båda hur avslappnad arbetsmiljön kändes, bredvid köket återfanns en scen med ett spektrum av instrument, här fick vi höra att framträdanden av olika slag hölls kontinuerligt. Med varsin kopp kaffe satte vi oss med kontaktpersonen som nu ankommit och fick en kort introduktion varefter ett bekant ansikte skönjdes i köket. Han satt sig obekymrat bredvid och välkomnade oss varmt, ett par minuter efter att han lämnat föll polletten ned, det var en av grundarna tillika ledande befattningshavare som just samtalat med oss.



Bild 1: Entréutrymme på Epidemic Sounds huvudkontor i Stockholm. Copyright White Arkitekter

Ungefär 9:10 påbörjades rundturen av kontoret, musiken i bakgrunden ekade genom lokalens alla plan och speglade samstämmigt den tillsynes avslappnade, om än i högsta grad aktiva, arbetsmiljö som observerades. Precis som företaget märktes det fort att arbetsstyrkan var ung till åldern, en ungdomlig livlighet genomträngde häri allt som skådades. Slutligen nådde vi planet där systemutvecklarna satt, och det var här intervjuerna tog vid. Den låga ljudvolymen gjorde det möjligt att relativt öppet hålla de flesta av intervjuerna vid ett skrivbord intill utvecklarna. Vi slog oss båda ned med datorerna samtidigt som kontaktpersonen förberedde lämpliga (från olika avdelningar) intervjupersoner. Intervjuerna kom att avlösa varandra varför nästa kapitel på ett sammanfattande manér vill redogöra för samtliga dessa samtal.

4.2. Intervjuerna

Som beskrivet i metodkapitlet utgick intervjun ifrån ett ramverk av centrala frågeställningar som sedan fylldes i med följdfrågor där det upplevdes vara nödvändigt. Intervjumallen återfinns i bilaga 1, här sammanfattas, och till viss del återges, de insamlade svaren från de totalt 12 intervjuerna som utfördes.

4.2.1. Inledande delen

Den inledande frågan blev naturligt sett en av öppen karaktär och svaren blev därmed också av mycket varierande längd, frågan löd ”*Tell us a little bit about yourself, your role in the company and how long you’ve been working at Epidemic Sound?*”. Frågans otvetydiga format fick de intervjuade att relativt fort och med påtaglig entusiasm återge sina respektive svar. Det blev unisona svar vad gäller tid som anställd, där de allra flesta tydligen hade arbetat på företaget inom spannet 1-3 år, vilket av de tillfrågade förklarades av att företaget under denna tid inledde en påtaglig expansionsfas. Rollerna var å andra sidan högst varierade bland de svarande och illustreras bäst av figur 1 nedan. Figuren visar hur samtliga arbetsområden kretsar kring kärnan i verksamheten, nämligen musiken och mer specifikt musikkompositörerna.



Figur 1: Organisationens centrala delar

Samtidigt är de olika funktionerna tätt sammanlänkade med varandra. På den efterföljande frågan kring tidigare erfarenhet i arbetsområdet kan det konstateras att i princip samtliga respondenter har tidigare erfarenhet inom sitt yrke om än i andra branscher. Arbetlivserfarenheten har dock uteslutande varit begränsad vilket åter förklaras av den unga snittåldern bland de svarande. Frågan ansågs relevant då detta gav en indikation på vilken referens de anställda hade i sin jämförelse av Epidemic Sound med andra arbetsplatser rent kulturellt.

I nästa fråga eftersöktes anledningen till att personen ifråga sökt sig till branschen Epidemic Sound verkar i, och här kunde i synnerhet två gemensamma nämnare urskiljas; ett underliggande musikintresse samt ett IT/siffer-intresse. En anställd systemutvecklare uttryckte sig som följer:

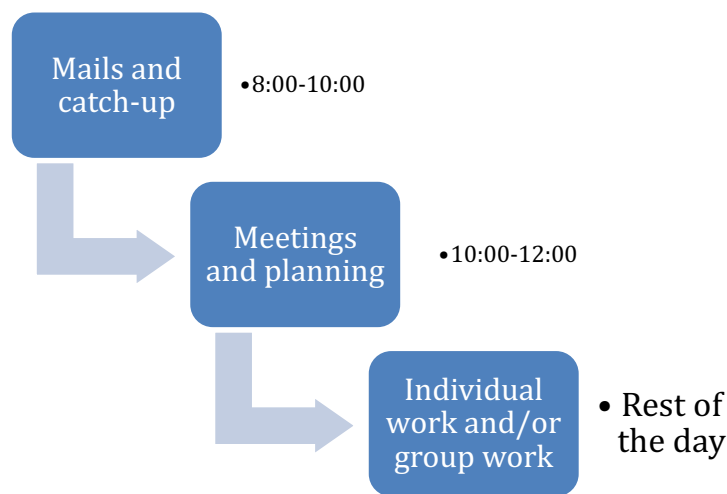
I really enjoy working in music and I really think that tech is a fun thing to work with so I try to find a way to bring the two together. So I just keep working in music tech companies.

I tillägg till detta nämndes även lagdynamiken eller mer generellt människorna i branschen som centrala för flertalet av respondenterna. En ledande person bland systemingenjörerna sa detta:

I have sort of always been interested in both the actual technical aspects but also like the team dynamics and how to- you know how do you create high-performing teams where people are happy and motivated so I have always read up on things like that.

4.2.2. Huvuddelen

Genomgående vad gällde frågor kring arbetsdagen så var respondenterna tydliga med att betona att de flesta dagar inte var sig lika, både i avseende på tidsschema men även arbetsuppgifter och till viss del var arbetet genomfördes. Detta till trots så fanns ändå en relativt tydlig bild över hur en dag normalt sett såg ut. Arbetsdagen startade uteslutande mellan 08:00-10:00 och inleddes i regel med administrativt arbete, i synnerhet mejl, och att förbereda inför dagen. Detta åtföljs av möten med respektive medarbetares team där man stakade ut planen för dagen och eventuellt följde upp gårdagens arbete. Uppgifterna som de intervjuade sedan sysselsatte sig med resterande tid av dagen skiljde sig givetvis åt men flertalet av de tillfrågade poängterade att eftermiddagen var till för mer avslappnat arbete. Figur 3 illustrerar den ”typiska” arbetsdagen för en anställd hos Epidemic Sound och tituleras på engelska då det är faktiska ordval som använts i intervjuerna.



Figur 2: En ”typisk” dag på jobbet

Efterföljande fråga, huruvida den kreativa miljön på arbetsplatsen var viktig för den tillfrågade, visade sig inte helt lättförståelig. Vi tvingades här att i flertalet fall förklara frågan i andra ordalag, det som åsyftades var om den innovationskraft som omhuldar bolagets kärna är ett viktigt bidrag till den anställdes trivsel på arbetsplatsen. De allra flesta menade här att den kreativa miljön var viktig eller till och med essentiell för trivseln på arbetsplatsen men också som skäl till varför man valt just Epidemic Sound som arbetsgivare. I relation till detta så svarade en respondent från marknadsföringsavdelningen:

Very important, yeah creative definitely for me. I like to be able to have a lot of creative opportunities.... Both innovative and creative is a must... It's really important for me, I try to have that mindset on any project. How can we make it interesting, how can we make it unique?

Tongångarna var generellt sett mycket positiva i förhållande till denna fråga och sammanfattas enklast av det ordmoln som illustreras i figur 4 nedan. Ordvalen var träffande, de beskrev inte bara vad svarspersonerna tyckte om sin arbetsplats utan satte också ord på det späckade första

intryck vi fått efter att ha stegat in på Epidemic Sounds huvudkontor. Det abstrakta hade plötsligt konkretiserats, och en kort gemensam reflektion emellan intervjuerna fick oss här att inse, en omisskännelig gemenskap omfamnade bolaget. Värderingarna och synen på den egna organisationen var så djupt rotade att de inte gick att missta hur pass genuina de var.



Figur 3: Ordmoln som beskriver arbetsplatsens kreativitet

Vi fortsatte på spåret om arbetsplatsen och undrade nu till vilken grad respondenten utförde sitt arbete hemifrån. Här sammanfattar nedanstående citat från en av de tillfrågade produktutvecklarna svaren generellt väldigt väl:

I mean they are really flexible in the sense of like if you have lack of delivery or something, then you can stay at home and work and log in. Yeah like I mean I don't have kids or anything but I know a lot of my colleagues do and it's really flexible in the way that if they need to take care of their kids or want to pick up their kids or whatever then they can adapt their schedule.

Precis som den intervjuade är inne på svarade de flesta att de i den mån de själva upplevde det som nödvändigt så utfördes arbetet hemifrån. De som hade barn var också tydliga med att understryka hur dagarna varierade beroende på om de behövde plocka upp barnen efter arbetet och att just denna flexibilitet var oundgänglig för att få ihop vardagen. För vissa kunde arbete hemifrån också innefatta en omväxling från kontorsmiljön som emellanåt upplevdes som passande och mer effektiv. Flera av de intervjuade kunde också berätta om bekvämligheten att kunna utföra arbete på resande fot, vilket ytterligare förstärkte den upplevda tidsfriheten. Detta sa en anställd systemutvecklare om saken:

Uhm, and a lot of times when I'm traveling, say I'm going to Gothenburg or something then I'll just work on the train. So I do that a lot, maybe- yeah I would say maybe like 20%-30% of the time I do work from home or from, not from work. I've worked 3 weeks from Dublin before, yeah I work remotely all the time. This holiday season I'm going to go to Colorado and do work a couple of days from the U.S.

Att kunna fullfölja resor utan att nödvändigtvis behöva ta semester uppskattades tydligt, något som den citerade respondenten ovan uppvisade, precis som flera andra. Inte nödvändigtvis med explicita ordval, utan också genom ett märkbart positivt uttryckssätt och kroppsspråk som kunde urskiljas. Detta ledde oss vidare till frågan om samarbete på arbetsplatsen, och till vilken grad samarbete ägde rum mellan olika avdelningar. Här uppenbarades lite av en tudelning, där mjukvaruutvecklarna till en större grad samarbete internt inom avdelningen på olika sätt även om samarbete med andra avdelningar givetvis var ofrånkomlig i vissa mer övergripande avseenden. Detta yppade en annan av systemutvecklarna som intervjuades:

Yes, we do a lot of collaborative coding for instance so... peer programming, mob programming, I would say we do quite a bit. I mean there is pairing/mobbing with other like software developers but also team meetings.

För andra avdelningar så som marknadsföringsavdelningen eller release-avdelningen, var avdelningsöverskridande samarbete desto mer kännetecknande däremot. Detta sa en anställd på just release-avdelningen:

My role to coordinate releases involves all pieces- from the editors team and tech team and so on. I have to put them [the pieces] together- so I need to collaborate with many departments on a daily basis for sure.

Intervjun fortsatte på det kreativa spåret med att fråga efter hur organisationen handskas med de anställdas idéer. Svaren skiljde sig här synnerligen, och någon stadgad policy verkade utifrån vad som sades inte förefinnas. Det typiska svaret var att man antingen diskuterade idén med sin närmsta chef alternativt den avdelningschef idén närmast kretsade kring. Vad som däremot stack ut som intressant var att ett flertal av de tillfrågade nämnde hur de utan vidare kunde pröva sin idé i praktiken. För denna fråga bör det även upplysas om den förvirring som uppstod hos vissa när frågan ställdes, denna överbyggades genom klargöranden som slutligen renderade svaren som häri sammanfattas. Avslutningsvis för denna del efterfrågades huruvida arbetsplatsen kulturellt påminde om någon tidigare arbetsplats, varpå svaren nästintill uteslutande var ett rungande nej. Respondenterna menade här att Epidemic Sound inte kändes ”corporate”, med vilket åsyftades mer rigida strukturer och policys ungefär. I relation till detta uttryckte sig en anställd på marknadsföringsavdelningen enligt nedan:

At my previous job it was kind of corporate and it was really like- the people there were very 9 to 5-mindset. What I like here is that even though I might like a 9 to 5 workday I appreciate that people come in a lot later than me or like stay later, we don't have to have these same routines.

Istället lyftes här åter hur avslappnad miljön var och hur lätt det var att i alla lägen kunna erhålla hjälp från kollegorna. Superlativen lät sig inte kuvas här, och vi blev åter träffade av den vederhäftiga sammanhållningen som präglade denna organisation. Följande två citat belyser detta.

I think this is- I mean I couldn't imagine a better place for me to work than this because it really gives you all the tools that you could need to better yourself.

There are small bits and pieces [that remind of previous workplaces] but to have it at this scale and growing this fast and still maintaining the availability of people within the organization that's quite fantastic.

4.2.3 Avslutningen

Vi tog oss så till slutfasen av intervjun, där vi bad respondenterna att återge vad som uppskattades mest med arbetsplatsen Epidemic Sound och vart man såg företaget befinna sig om 3-5 år. Dessa frågor ansågs relevanta då de dels påvisade vad de olika anställda värderade högst med organisationen och dels också gav oss en indikation på tilltron man som anställd hade till företaget. Svaret här var som återgivet av en enskild person, människorna var den enskilt viktigaste egenskapen med denna organisation, en gemensam nämnare i alla respondenters svar. De poängterade bland annat hur avslappnade miljön, kreativiteten och den unika intellektuella briljansen hos kollegorna var kärnpunkter för trivseln på arbetsplatsen. En anställd på marknadsföringsavdelningen yttrade sig så här:

It's relaxed, it has a home vibe, like we have sofas we have- it's not to the extreme, we don't have like ping-pong tables everywhere but it's a chill vibe. It's... smart people.

Vidare omnämndes även friheten med de långtgående individuella befogenheterna samt samarbetsviljan som tillskrevs företaget som ytterligare nyckelstyrkor.

Med allt detta som bakgrund var det föga märkligt att framtiden för företaget utmålades som positiv, fortsatt tillväxt och expansion sågs som självklarheter, men även att ha en mer polerad produkt och central roll i industrin som helhet. Det som fäste sig mest hos oss var dock den önskan flertalet av de intervjuade underströk. Att företagets unika kultur, trots explosiv tillväxt, skulle förbli intakt och inte bli som alla de andra jättarna i branschen. Detta sa en ledande person bland systemingenjörerna:

I believe that we will be significantly bigger than we are right now, I believe there is sooo much potential in this model that we have and with the music that is just much better for almost everyone involved, both composers/musicians and the people that want to use music to do something creative. So I believe that our model, and hopefully us being the bearer of that, will grow together.

4.3 Eftermiddagen

Efter en intensiv förmiddag nådde vi slutligen en sorts svarsmättnad efter 12 utförda intervjuer. Vi begav oss på en välförtjänt lunch med flera av de personer vi fått möjligheten att intervjua och fick här på ett mer vardagligt sätt ta del av den välfungerande dynamik vi även formellt

just bevittnat. Trots vitt skilda bakgrunder och professioner fungerar denna blandning av människor inte bara innanför de hippa lokalerna på Södermalm utan även på den koreanska restaurang vi nu kom att besöka.

Lunchen avslutades och kontaktpersonen som väglett oss förklarade att vi nu skulle få besöka deras nyöppnade kontor en bit längre bort på samma gata. Tillväxten företaget upplevde hade tvingat fram denna expansion, och lokalerna var inte sig riktigt lika på denna andra lokal. Det var inredningsmässigt i princip identiskt, men med en påtaglig atmosfär av nytt. Mindre rustik och mer modernitet, även en märkbart lägre ljudvolym. Kanske var det helt enkelt det lugnare eftermiddagstempo som respondenterna berättat om under intervjuerna, känslan onekligen var annorlunda här. Flera av de anställda förklarade också att de ofta kunde springa mellan de två kontoren för att byta miljö samtidigt som den lägre ljudvolymen, särskilt under eftermiddagarna, bidrog till ett bättre arbetsfokus för vissa.

Vi följde varsin person under deras arbete under resterande del av dagen, mycket var för våra otränade ögon oförståeligt, men vi försökte samtidigt mer beakta sättet man arbetade på, på ett mer övergripande plan. Det märktes att sysslorna blev lite mindre intensiva under eftermiddagen, men samtidigt var tempot i arbetet fortsatt där. Individuellt arbete varvades konstant med inslag av samarbeten.

”Hey – could you help me take a look at this here?”

”Yes sure, hmm.... ”

”Yeah, I got stuck on that”

”Have you tried this?”

”No I haven’t, thanks!” – och så återgår personerna till arbetet.

Detta pågick ständigt, samtidigt kommunicerade man internt via Slack (kommunikationsapplikation) och informerades om plötsliga möten av olika slag. Valfriheten i deltagande var otvetydig, och var det flera som inte kunde var anpassligheten genom ombokningar ett icke-problem. Vi blev åter påmindas om att vi trots initiala ytliga skildringar mellan kontoren, befann oss på ett och samma företag. Epidemic Sounds trängde igenom väggarna på den gamla industrilokalen, den var i högsta grad närvarande även här.

5. Analys

I denna del sammanfogas det teoretiska ramverk som redogjorts för i kapitel 3 med det insamlade empiriska underlaget som presenterades i kapitel 4 i syfte att analysera och vidare kontextualisera studiens material i den relevanta teorin. Diskussionen utformas utefter ordningen i kapitel 3.

5.1 Organisationskulturen

Genom det empiriska underlaget som insamlades under besöket hos Epidemic Sound kunde den bild vi hade om att organisationskulturen i företaget utmärktes av en stark tro på gemenskap och byggandet av en sund, lyhörd relation visavi medarbetarna i mångt och mycket bekräftas. Precis som den à priori information vi tagit del av om organisationen, lades en utmärkande tyngdpunkt på värdet av kollegorna och hur dessa i princip likställdes med en mer generell organisatorisk identitet. Epidemic Sounds enskilt viktigaste tilldragelsekraft för respondenterna bestod utifrån svarsunderlaget av kollegorna. Med en öppensinnad och mångfaldig ideologisk grund för arbetarna på Epidemic Sound så var det en självklarhet för oss att kulturen kännetecknade empati och framgång, där människorna hade en väldigt central och betydande del i organisationen.

Alvesson (2009) menar att organisationskultur är något abstrakt, något som existerar mellan människor genom deras relationer, värderingar och interaktioner och som i förlängningen definierar en hel organisation. Just detta blev därför vad vi valde att försöka observera noggrant under besöket, och det blev tydligt att sammankopplingen kollegorna emellan var sömlös. Samarbetet ägde inte bara rum internt inom de diverse avdelningarna utan överbryggade kontinuerligt dessa. Musiken, själen i företaget och dess affärsidé var den gemensamma knutpunkten, och de interna relationerna var häri essentiella för att utveckla organisationen i rätt riktning.

Värderingarna, som vi först kommit att stöta på under den förundersökning av organisationens digitala publiceringar vi genomfört, kunde vi också urskilja på plats. Det talades om en inkluderande miljö, där flertalet av respondenterna som deltog bland annat påpekade hur kollegorna alltid fanns tillgängliga när stöd eller tips erfordrades. Det uppmanades också till kreativitet, och flera av de tillfrågade berättade hur de utan något chefsgodkännande i många fall kunde ta sig friheten att sätta sina egna idéer i praktik.

Interaktionerna kom vi att uteslutande bevittna via observationerna, och har således en något svagare förankring, men det var tydligt att det fanns en ömsesidig respekt och vänskaplig tongång generellt i kommunikationen. Detta exemplifieras bland annat av det citerade samtalet i slutet av kapitel 4.3. Kroppsspråk var också, liksom sig bör i en ungdomligt dominerad miljö, präglad av en avslappnad hållning och det märktes därigenom att de anställda kände sig väldigt bekväma i arbetsmiljön. Det var alltså inte bara tomma ord när respondenterna svarade att företaget hade en hemmakänsla, utan det vi såg visade också prov på detta.

5.2 Att koppla formellt med informellt

Som Meyer & Rowan (1977) diskuterar så existerar institutionaliserade myter som diverse organisationer uppfångar från samhället, exempel på detta är institutionaliseringen av miljömedvetenheten eller myten om frihet till de anställda. Vi kan här se att organisationen Epidemic Sounds formella strukturer påvisar en institutionalisering av ökad frihet för de anställda, detta genom vår granskning av organisationens diverse digitala plattformar. Som nämnt i metodkapitlet så fick vi en bild av organisationen som fri, dynamisk och innehållandes en progressiv och öppensinnad arbetskraft. Vi kunde således uppfatta Epidemic Sounds formella organisationskultur som förespråkande för utbredd frihet till sina anställda. På organisationens hemsida och Youtube plattform så kunde vi beskåda hur de anställda benämner friheten och kreativiteten som en större motivationsfaktor till att de valt att arbeta på Epidemic Sound.

Efter att vi utåt sett kunde bevittna hur de institutionaliserade myterna om frihet i arbetet tog plats i organisationen rent formellt så var nästa steg att undersöka huruvida detta avspeglade sig även informellt i organisationen. Vi ville således urskönja om det fanns ett gap mellan den formella och informella organisationskulturen. Meyer och Rowan (1977) menar att konflikter lätt kan uppstå mellan effektiviteten i organisationen och inrättandet av institutionaliseringen. Häri försöker därför organisationer att skilja på de formella strukturerna från resterande delar av organisationen, i synnerhet de kopplade till arbetsmetodiken. Denna strukturella avskiljning, benämnd som en löskoppling, var i grunden det vi undersökte.

Då vi eftersökte hur den informella organisationskulturen de facto såg ut, kunde svaren vi fick genom våra intervjuer tillsammans med våra observationer på organisationens två kontor i Stockholm ge oss en relativt helhetlig bild. Vi såg tydliga tecken på hur både den formella och informella organisationskulturen såg ut då majoriteten av de anställda beskrev arbetet som kopplat med mycket självbestämmande. Många arbetare påpekade att de arbetade hemifrån och på diverse platser under olika tider på dygnet. Således kunde arbetet för varje individuell arbetare på Epidemic Sound vara personligt utformad.

Man konstaterar även känslan i organisationen som en kreativ hubb där varje individ får fria tyglar att utveckla idéer med målet av personlig utveckling och organisatorisk framgång, man lyfter även tydligt hur relationen till medarbetarna är av essentiell vikt där de kan ses som bollplank för att supporta, utveckla och diskutera idéer och diverse problem.

I think this is- I mean I couldn't imagine a better place for me to work than this because it really gives you all the tools that you could need to better yourself.

Även våra observationer som pågick under besöksdagen på Epidemic Sound påvisade att de institutionaliserade myterna om frihet i arbete faktiskt inte bara var en ytlig formell struktur utan att det ävenledes integrerade med de informella strukturerna i organisationen, då de anställda arbetar fritt, med en hög samverkan mellan medarbetare och diverse kontor världen över.

There are small bits and pieces [that remind of previous workplaces] but to have it at this scale and growing this fast and still maintaining the availability of people within the organization that's quite fantastic.

Vi kan exemplifiera genom citatet ovan att organisationen Epidemic Sound inte påvisade tecken på att ett gap mellan den formella kulturen som etablerats genom de institutionaliserade myterna om frihet i arbete och den informella kulturen som strömmade genom organisationen. Vi kunde istället se att organisationen inte har varit i behov av att tillämpa det Meyer och Rowan (1977) benämner som löskopplingar utan tvärtom har Epidemic Sound undkommit detta som i sin tur, i teoretisk form kan strida mot arbetseffektivitetens ideologi. Den anställda som citerats ovan nämner att tillgängligheten fortfarande är genomträngande trots den höga tillväxten, något som Meyer och Rowan (1977) i andra ordalag menar egentligen krockar med arbetseffektivitet. I praktiken kunde vi istället beskåda att företaget tillsynes lyckats väl med att skapa ett flyt mellan de informella och formella strukturerna med en exponentiell form av effektivitet i företaget.

5.3 Tidshantering och rumslig flexibilitet

Som omnämnt i kapitel 2.5.1 utgick den förhandsinformation vi insamlat om organisationen främst ifrån företagets egna publiceringar, detta som ett första led i att skapa oss en uppfattning om den formella organisationskulturen. Redan här blev det uppenbart, med återkommande ordval, hur företaget målade upp deras arbetsmiljö som inkluderande och kreativ (Epidemic Sound, 2019). En arbetsplats där medarbetarna står i rampljuset och där alla får sin röst hörd, man har som anställd en vidsträckt kreativ frihet och detta bygger givetvis på tillit. Orden som utmärkte sig på hemsidan uppkom intressant nog även under intervjuerna, något som åtminstone påvisade att organisationen varit framgångsrikt i att förmedla sitt mantra internt.

Redan under dagen för besöket hos Epidemic Sound i Stockholm kunde vi skönja en samstämmig bild av organisationen utifrån de genomförda intervjuerna men även de viktiga observationerna. Responsen kunde med stöd i vår metodologi uppfattas som genuin. Svaren kändes inte avkortade eller återhållsamma utan gav istället ofta en målade bild av arbetssättet hos företaget. Understrykandet av detta är viktigt då insamlade empiriska data annars snarare tolkats som en sorts indoktrinering av organisationens formella slagord, det vill säga att responsen varit osanningsenlig. Följden av detta hade varit att tankarna Foucault (1975) lyfter kring den disciplinära makten som medel för övervakning fått tolkningsföreträde i analysen. Med andra ord, hade responsen upplevts som konstruerad så hade detta gett stöd till Foucaults (1975) syn på fragmenteringen av tid och rum.

Tvärt emot detta gav alltså intervjuerna och observationerna stöd för den organisationskultur Epidemic Sound själva målade upp via de studerade sekundärkällorna. I intervjuerna var det i synnerhet frågorna kring den typiska arbetsdagen samt hur ofta respondenterna utförde arbete hemifrån som kunde lägga grunden för en jämförelse gentemot Foucaults (1975) fragmentering av tid och rum. Som vi redogjort för i kapitel 4.2.2. så finns en del gemensamma nämnare i

svaren på dessa frågor, kanske i synnerhet det faktum att dagarna för de flesta varierade till en hög grad. Det var även evident att de anställda hade omfattande anpassningsutrymme i dispositionen av sin arbetsdag då de ofta kunde planera arbetet utifrån deras fritid.

Dagarna var enligt i princip samtliga svarande mycket dynamiska, detta märktes även i svaren där det poängterades att man internt via en meddelandeapplikation kommunicerade kring möten av olika slag. Varje anställd kunde på så vis ta ställning till eventuellt deltagande och schemat kunde således också väldigt spontant förändras under dagens gång. Tidpunkten för ett möte kunde anpassas efter majoriteten och möten kunde också utebli om många av de tillfrågade var upptagna med annat. Givetvis kan detta problematiseras och eventuellt ses som en typ av övervakningsmetod i enlighet med Foucaults (1975) teori, då ledningen får dokumenterad insikt i hur de anställda arbetar på daglig basis. Intrycket vi fick var dock inte helt samstämmigt med detta då ett inställt möte om något innebar att de anställda var så pass upptagna med arbete att det inte fanns tid över. Detta styrktes även under våra observationer där vi fick bevittna olika typer av möten men också hur interaktionen via denna chattapp gick till rent praktiskt, där inga underliggande motiv kunde uttydas.

I tillägg till detta märktes även under besöksdagen hur flertalet av de anställda valde att växla arbetsmiljö genom att under förmiddagen jobba på ena kontoret och under eftermiddagen jobba på det andra. Detta indikerade åter att de anställdas självbestämmande var vidlyftigt, och att graden av någon formaliserad övervakning i detta avseende var helt frånvarande. Det blev även snabbt märkbart hur dagen avslutades när den anställda tyckte sig vara klar för dagen, det fanns alltså inga direktiv eller påtagliga subtila normer i förhållande till hur länge man förväntades infinna sig på arbetsplatsen. Denna aspekt gällde även på morgonen där de anställda ankom vid olika tidpunkter utan att det tillsynes ansågs märkvärdigt av kollegorna.

Vad beträffar graden av arbete som utfördes hemifrån så varierade svaren, men ännu en gång kunde vi uttyda hur de tillfrågade själva innehade autonomi att avgöra detta. Vissa undvek arbete hemifrån helt, medan andra fann ro i att arbeta hemifrån emellanåt och åter andra arbetade hemifrån som ett led i att integrera arbetslivet med familjelivet. Avslutningsvis bör det även poängteras att observationerna också gav stöd för en utbredd variation av arbetsutrymmen. De anställda kunde välja att arbeta i öppna kontorslandskap, enskilda tysta rum, grupperum eller på soffor om man så önskade. Sammanfattningsvis kan det därmed sägas att den rumsliga flexibiliteten tedde sig vara ansevärd, precis som den temporala.

5.4 Dynamik & FWA

Född i en tid av globalisering och en högdynamisk affärsmiljö, som enligt Grey (2009) kan benämnas som snabbkapitalismens era, blev Epidemic Sounds affärsidé tillika arbetssätt på ett naturligt sätt också präglad av dessa drag. Med sin astronomiska tillväxt och sin aktiva internationella expansion till diverse länder så ställs höga krav på Epidemic Sounds anpassningsförmåga i realtid. Precis som även Bahrami och Evans (2011) påpekar med sitt begrepp superflexibilitet, har moderna organisationer betydligt mer faktorer, eller institutionaliserade myter, att ständigt beakta och ta hänsyn till i sin verksamhet på grund av

hur nära sammankopplade olika länder är idag. Just graden av globalisering märktes också tydligt i företaget inte bara på grund av engelskan utan även det faktum att de anställda hade bakgrunder från alla möjliga länder. Detta till trots, eller kanske tack vare detta, så var gemenskapen inom bolaget genomgående kännbar.

Det empiriska materialet belyser också hur de anställda i organisationen påpekar att Epidemic Sound haft en enorm tillväxt och att vikten framgent ligger i att tillvarata och adaptera den täta sammankopplingen bland medarbetarna globalt med sin flexibla arbetsmiljö. Detta, påpekade bland annat en ledande befattningshavare i organisationen, behövde ske utan att således löskoppla den formella strukturen från sitt informella dito. En förutsättning för detta är med andra ord att organisationen ska vara kontinuerligt adaptiv under sin tillväxtfas för att undvika det mer formellt strukturerade och rigida arbetssätt, som respondenterna själva benämnde som "corporate" i flera av intervjuerna.

Smith, Gillmer och Stockdale (2019) diskuterar begreppet *Flexible Work Arrangement* (FWA), och menar att flexibla arbetspolicys är av essentiell vikt för en fortsatt ökad arbetstillfredsställelse i organisationen. Detta är därför något som behöver genomsyra hela organisationen, och behöver därför etableras som en generell policy där både chefer och medarbetare ser FWA som något naturligt inrotat. Författarna menar vidare att många ledare i diverse organisationer fortfarande är skeptiska till att implementera mer kreativa och flexibla arbetssätt, då man hävdar att det kan leda till försämrad arbetseffektivitet. Samtidigt vill personalen inte själva begära förändringar av oro för att uppfattas som lata. FWA är därför något som behöver genomsyra hela organisationen, och behöver därför etableras som en generell policy där både chefer och medarbetare ser det som något naturligt inrotat.

Under intervjuerna och observationerna hos Epidemic Sound kunde vi skärskåda hur FWA var en väletablerad form av arbetssätt då en flexibel kultur tydligt omhuldade hela organisationen. För att bland annat maximera varje individs prestationsförmåga gavs de anställda den självvalda möjligheten att arbeta hemifrån, under resor, och under obekväma tider. Detta var något som förespråkades av alla oavsett befattning. Att anpassa ett aktivt familjeliv var också av vikt för att ge de anställda den support som krävs för en optimal trivsel privat och i organisationen.

I mean they are really flexible in the sense of like if you have lack of delivery or something, then you can stay at home and work and log in. Yeah like I mean I don't have kids or anything but I know a lot of my colleagues do and it's really flexible in the way that if they need to take care of their kids or want to pick up their kids or whatever then they can adapt their schedule.

Epidemic Sound flexibla arbetssätt utmärkte sig inte bara på detta sätt under vårt besök. Det märktes även hur de anställdas avslappnade förhållning till tidsscheman även fanns bland ledningspersoner och att det på intet sätt rynkades på näsan för att man anlände/lämnade arbetsplatsen vid olika tidpunkter. Detta visade därmed åter hur det fanns en avsaknad av de

typiska normer som annars gör sig påmind i andra etablerade organisationer och är en elementär del i ett lyckat FWA-implementering enligt Smith, Gillmer och Stockdale (2019).

Att lyckas med integreringen av en flexibel arbetskultur innebär följaktligen en rad fördelar för organisationen, bland annat att hjälpsamheten ökar menar Smith, Gillmer och Stockdale (2019). Kollegorna bör alltså, som en följd av ett framgångsrikt FWA, vara mer engagerade, samarbetsvilliga och tillmötesgående. Detta bekräftades markant under intervjuerna där vi som svar på nästsista frågan upprepade gånger fick höra hur kollegorna var den absolut viktigaste delen av Epidemic Sound. Här påpekades också hur det var specifikt kollegornas tillgänglighet och stöttande roll som gjorde att arbetsplatsen utmärkte sig från andra organisationer.

6. Slutsats

I denna avslutande del summerar vi vad analysen av den teoretiska referensramen tillsammans med den insamlade empirin lett fram till i form av mer konkreta slutsatser, utifrån syftet för studien.

Det kan först och främst konstateras att den uppfattning vi på förhand bildade oss kring Epidemic Sound och dess organisationskultur i mångt och mycket bekräftades av vad vi kom att bevittna under vårt besök. Vi är medvetna om att en viss konfirmeringsbias kan ha förelegat vad avser i synnerhet observationerna, men samtidigt kunde den relativt enhetliga intervjuresponsen befriat från våra egna tycken bekräfta denna bild. Organisationskulturen är stark, och med detta menar vi att den är gemensam för alla de som deltog i empirin. Det fanns en otvetydig värdegrund med tillhörande normer som de anställda kunde stå för och som återspeglades i hela arbetstillvaron.

Epidemic Sound stannade inte vid att yppa en image av ett modernt (i avseendet flexibelt) organisations sätt, utan gick bevisligen från ord till handling. Ledningen kan stoltsera med att man genuint lyckats implementera ett arbetssätt som de anställda, oavsett befattning kan stå bakom. Flexibiliteten var påtaglig både med avseende på tid och rum, med vidsträckt frihet i den individuella dispositionen av arbetsdagen. Som anställd förväntas man komma den tid man känner sig bekväm med, och lämna när man känner sig färdig, inget annat. Du kan som anställd välja att arbeta hemifrån, utefter behov, eller till och med på resande fot. Något hämmande normsystem såg vi knappast, utan alla stod bakom, och uppmuntrade i stor grad denna arbetsflexibilitet.

Det kan tyckas framstå som att denna individuella frihet talar för låg grad av samarbete, men tvärtom detta påvisade empirin att samarbete, i synnerhet inom avdelningen men i mångt och mycket också mellan avdelningar, ständigt pågår. Det fanns heller inga uppenbara övervakningsmekanismer, alltså att ledningen i organisationen i det tysta skulle hålla koll på de anställdas arbetseffektivitet och närvaro, samtidigt ska det sägas att djupare insyn i verksamheten krävs för att kunna utesluta detta helt. Sammantaget kan det trots detta ändå konstateras att syftet med FWA i organisationen inte evident kan sägas söka en ökad kontroll av de anställda i enlighet med Foucaults (1975) teori om disciplinär makt.

Som kontrast till ovanstående så genomsyrar FWA Epidemic Sound, och normerna i kombination med den insamlade empirin på arbetsplatsen avspeglar en funktionell implementering av detta arbetssätt. De intervjuade kunde unisont konstatera att de trivdes väldigt väl på arbetsplatsen mycket tack vare just den flexibla organisationskulturen och kollegorna som förkroppsligade denna. Vi kunde utifrån detta inte uttyda några som helst tecken på att arbetseffektiviteten inom organisationen hämmades av denna flexibilitet, utan snarare visade tecken på motsatsen. Detta går stick i stäv med teorin som lyfts av Meyer och Rowan (1977) och pekar precis som Smith, Gillmer och Stockdale (2019) är inne på, att ett framgångsrikt implementerande av FWA leder till en ökad trivsel och förbättrat samarbete internt bland de anställda.

Vidare forskning i området kan fokusera mer på begreppet FWA och vad det har för effekter på exempelvis mångfald, jämställdhet och miljömedvetenhet mer långsiktigt både i positiv och negativ form. Då vi idag lever i en allt mer dynamisk affärsmiljö så är det hypotetiskt sett av hög relevans att finna en integrerad relation mellan organisationers formella- och informella kultur, kanske i synnerhet med avseende på tid och rum. Detta för att således förespråka en mer kreativ och flexibel form av arbetseffektivitet, exempelvis genom implementering och anpassning av just FWA. Vidare finns det utrymme för att bredda studien av FWA på ett nationellt liksom internationellt plan, då det med en fallstudie blir svårt att generalisera resultatet och effekten av FWA till att inrymma hela den globaliserade affärsmiljön. Således vore det givande att göra en forskningsstudie på diverse likartade organisationer med gemensamma karaktäristika som Epidemic Sound har. En bredare studie av FWA i diverse organisationer kan göras mer generaliserbar. Dessutom kan en jämförelsestudie för att beskåda hur FWA ser ut i bolag med säte i diverse geografiska platser öka förståelsen för regionala skillnader.

7. Referenslista

- Alvesson, M., 2009. *Organisationskultur och ledning 3.*, [omarb.] uppl., Malmö: Liber.
- A.W. Eversole., L. Venneberg., L. Crowder., 2012. Creating a flexible organisational culture to attract and retain talented workers across generations. *Advances in developing human resources*, 14(4), pp. 607-625.
- Bahrami, H. & Evans, S., 2011. Super-Flexibility for Real-Time Adaptation: Perspectives from Silicon Valley. *California Management Review*, 53(3), pp.21–39.
- Epidemic Sound (2019). *Words from our employees*. <https://epidemic-sound.teamtailor.com/> [2019-12-20].
- Foucault, M., 1975. Översatt av Bjurström, C.G., 2017. *Övervakning och straff: fängelsets födelse* Femte översedda och ombrutna upplagan.
- Grey, C. (2009). *En mycket kortfattad ganska intressant och någorlunda billig bok om att studera Organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Lind, R. (2014). *Vidga vetandet*. Lund: Studentlitteratur.
- Meyer, J.W. & Rowan, B., 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), pp.340–363.
- Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder*. 5. uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Rosen, M., 1985. Breakfast at Spiro's: Dramaturgy and Dominance. *Journal of Management*, 11(2), pp.31–48.
- Shockley, K.M. & Allen, T.D., 2012. Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), pp.217–231.
- Smith, E.F., Gilmer, D.O. & Stockdale., 2019. Culture and Support for Workplace Flexibility Matter: An Ecological Framework for Understanding Flexibility Support Structures. *Business Horizons*, 62(5), pp.557-566.
- Söderpalm, H. (2019). Swedish start-up Epidemic Sound tunes into demand for original music. *Reuters*, 6 December. <https://www.reuters.com/article/us-tech-epidemic-sound/swedish-start-up-epidemic-sound-tunes-into-demand-for-original-music-idUSKBN1YA1US>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. [online].https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forsknings-sed_VR_2017.pdf [Hämtad 2020-01-16]

Bilaga 1: Intervjumall

Info about the study

We present who we are and our purpose with the study. Something like the following:

“We are two bachelor students who are writing our thesis in Business Management and want to see how the corporate culture looks like in a modern and creative Swedish tech company. Our purpose is to see how the corporate culture is embodied in the company and get a sense of how a workday typically looks like.”

Presentation

- Tell us a little bit about yourself, your role in the company and how long you’ve been working at Epidemic Sound?
- Do you have any previous experience in this field of work?
- What brought you into this field of work?
- Apart from work what would you say are your main hobbies/interests?
- What meaning does music have to you?

Workplace

- What would a typical day at work look like for you?
- Is the creative environment of the workplace important to you?
- To what extent do you complete your work from home?
- Is a lot of the work you do collaborative?
 - Does collaboration typically involve different departments?
- What do you do if you have a work-related idea?
- Does this workplace remind you of previous workplaces in any way?

Closing

- What do you appreciate the most about the work environment here at Epidemic Sound?
- Where do you see yourself, and the company, in 3-5 years?