



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP**

KÄNSLAN AV SAMMANHANG VID DISTANSARBETE

- Digitaliseringens påverkan på en fysiskt orienterad enhet i den offentliga sektorn

Ebba Folkesson

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2021
Handledare:	Björn Ohlsson

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2021
Handledare:	Björn Ohlsson
Examinator:	Dietmar Rauch
Nyckelord:	Digitalisering, Distansarbete, KASAM, Offentlig enhet, Psykosocial arbetsmiljö, Samhörighet

-
- Syfte:** Uppsatsens syfte är att undersöka hur distansarbete vid covid-19-pandemin har påverkat den psykosociala arbetsmiljön och arbetssituationen för en kommunal enhet i den offentliga sektorn.
- Teori:** Studien använder sig av en modifierad modell av Aaron Antonovskys teori KASAM, känslan av sammanhang och Eklöfs modell om socialt stöd. Tidigare forskning med olika perspektiv på distansarbete tillämpas också.
- Metod:** Studiens tillvägagångssätt är en kvalitativ forskningsmetod genom en fallstudie där fem semistrukturerade intervjuer genomförts på en specifik enhet i den offentliga sektorn. Empirin är analyserad genom transkribering, kodning och tematisk innehållsanalys.
- Resultat:** Studiens resultat visar att omställningen till distansarbete har påverkat den psykosociala arbetsmiljön negativt för respondenterna på enheten. Resultatet visar att det finns mer utmaningar än möjligheter för en fysiskt orienterad kommunal enhet att arbeta på distans. Vidare tyder resultatet att det finns svårigheter i att genomföra arbetsuppgifterna på distans för respondenterna.

Förord

Till en början vill jag tacka min handledare Björn Ohlson för alla tips och den goda handledning du givit mig genom uppsatsens alla delar. Jag vill även tacka enheten och de fem respondenterna som med entusiasm deltagit i studien och avsatt tid för intervjuerna.

Slutligen vill jag tacka min familj och mina vänner för all den stöttning och uppmuntran ni har bistått med. Jag vill rikta ett särskilt tack till min mamma som under hela min studietid supportat mig och varit en stor inspirationskälla.

Ebba Folkesson

Maj 2021

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
2. Bakgrund.....	4
2.1 Den kommunala enheten	4
2.2 Framtidens arbetsplats	5
2.3 Studiens samhällsrelevans och bidrag	6
2.4 Avgränsningar	7
3. Teori och tidigare forskning.....	8
3.1 Teori.....	8
3.1.1 KASAM	8
3.1.2 Socialt stöd.....	10
3.2 Tidigare forskning	11
3.2.1 Distansarbetets för- och nackdelar	12
3.2.2 Distansarbete i den offentliga sektorn.....	13
3.2.3 Arbetsengagemang vid distansarbete.....	13
3.3 Användning av teori och tidigare forskning	14
4. Metod	15
4.1 Metodval.....	15
4.2 Urval	15
4.3 Utförandet av intervjuerna.....	16
4.4 Bearbetning och analys av empiri	17
4.4.1 Transkribering.....	17
4.4.2 Kodning.....	17
4.4.3 Tematisk innehållsanalys	18
4.5 Etiska dilemman	19
4.6 Tillförlitlighet	20
5. Resultat och analys	21
5.1 Digital anpassning av arbetssituationen	21
5.2 Digital kommunikation.....	24
5.3 Kreativitet i den digitala världen	27
5.4 Social samhörighet	30
6. Diskussion.....	34
6.1 Fallstudiens fynd jämfört med tidigare forskning	34

6.2 Fallstudiens styrkor och svagheter	36
7. Slutsatser	38
7.1 Besvarande av studiens frågeställningar	38
7.2 Framtida forskning	39
Litteratur- och källförteckning	40
Bilagor	43
Bilaga 1. Intervjuguide	43
Bilaga 2. Informationsbrev	46
Bilaga 3. Samtyckesformulär	48

1. Inledning

Covid-19 är en pandemi som påverkat hela världen och inte minst arbetsmarknaden. Pandemin har inneburit en snabb omorganisering för många olika typer av verksamheter. De har tvingats ställa om och hitta nya arbetsrutiner för att minska smittorisken i samhället samtidigt som arbetet måste kunna utföras. Eftersom kontor är en mötesplats där anställda träffas, ofta med svårigheter att hålla avstånd, är det inte optimalt för människor att befinna sig i dessa lokaler under en pandemi. Rekommendationen är därför att arbeta hemifrån i så stor utsträckning som möjligt (Folkhälsomyndigheten, 2020). Därav har många människor med dator som sitt primära arbetsredskap, mer eller mindre tvingats att ställa om till distansarbete genom att omvandla sitt hem till sin arbetsplats. Detta har inneburit att verksamheter har varit tvungna att snabbt organisera om med digitaliseringen som kommunikationsverktyg. Det framkommer i en enkät som Tele2 i samarbete med Kantar Sifo har genomfört, att distansarbetet ökade med 400 procent under andra kvartalet 2020 (Tele2 & Kantar Sifo, 2020, s.4). Pandemin har resulterat i att majoriteten önskar fortsatt möjlighet till distansarbete, även när restriktionerna börjar luckras upp (ibid). Samtidigt framkommer det att den sociala interaktionen påverkas negativt vid distansarbete och att det i sin tur ofördelaktigt bidrar till att samhörigheten inom ett team försvinner (Tele2 & Kantar Sifo, 2020, s.13).

Det här är en kvalitativ undersökning på en utvald enhet och dess arbetsgrupp i den offentliga sektorn. Denna undersökning behövs för att skapa en djupare förståelse och insikt i hur medarbetare upplever samarbete och samhörighet inom sin arbetsgrupp, när interaktionen sker digitalt. Studien ska undersöka hur medarbetarna i en arbetsgrupp, som har ett tydligt gemensamt mål, upplever att deras samarbete och sociala interaktion fungerar vid distansarbete. Anledningen till att det är viktigt och intressant att undersöka samarbete, mellan medarbetare och chefer vid distansarbete, är att prognosen talar för att distansarbete kommer att tillämpas i högre utsträckning efter pandemin än före (Tele2 & Kantar Sifo, 2020, s.23). Tidigare forskning om distansarbete och dess påverkan på individer har undersökt förhållandena innan covid-19-pandemin bröt ut. Bland annat skriver Allvin, Wiklund, Härenstam och Aronsson (1999, s.9) i sin artikel om gränslöst arbete att distansarbete kan leda till svårigheter för en individ som arbetar i hemmet, när det kommer till att särskilja när

hen ska utföra arbetsrelaterade uppgifter kontra vara ledig. Allvin m.fl. (ibid) anser att gränsdragningen blir problematisk då tekniken möjliggör för individen att vara kontaktbar via olika tekniska kommunikationskanaler dygnet runt. Detta kan i sin tur påverka individens psykosociala arbetsmiljö då upplevelsen av att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig för arbetet förstärks när tekniken gör det möjligt (ibid).

Diskussionerna om digitaliseringens inträde i arbetslivet började redan på 1960-talet och sedan 1980-talet fram till idag lever vi i vad som kan kallas för informations- och kommunikationssamhället (Hansen & Rolandsson, 2017, s.130). Det går med andra ord inte att undvika att tekniken influerar arbetsplatsen allt mer. Enligt Hansen & Rolandsson (2017, s.143) kan vi människor dock påverka på vilket sätt teknik och arbete kombineras. Vad är då bra respektive mindre bra med att arbeta via digitala plattformar? Hur påverkar det arbetssituationen samt samarbetet inom en arbetsgrupp? Studiens undersökta enhet är en kommunal verksamhet som huvudsakligen arbetar med människor, där den dagliga kontakten med olika intressenter på arbetsmarknaden, ofta sker via fysiska möten. Det är extra intressant att undersöka omställningen till distansarbete inom denna offentliga verksamhet eftersom enheten brukar ha fysiska möten framför digitala möten. Hur lyckas en kommunal enhet följa med i det digitala samhället och hur påverkas arbetsgruppen av att kommunicera digitalt?

1.1 Syfte och frågeställningar

Det primära syftet med denna studie är att undersöka hur den snabbt påtvingade omvandlingen från kontorsarbete till distansarbete har påverkat arbetssituationen för några kommunala tjänstemän, som arbetar på samma enhet i en kommunal förvaltning. Jag är särskilt intresserad av hur deras känsla av sammanhang påverkas vid distansarbete, därav kommer teorin KASAM att vara genomgående i denna studie.

För att specifikt undersöka hur tjänstemännen i den utvalda enheten upplever övergången till distansarbete, har tre frågeställningar valts. De tre frågeställningarna har formulerats på sådant sätt att de enbart riktar in sig på medarbetarna som deltar i denna studie. Anledningen till att frågeställningarna är utformade enligt nedan är för att på ett mer djupgående plan kunna fånga vad påtvingat distansarbete har inneburit för den undersökta kommunala enheten. Följande

frågeställningar ligger till grund för studien:

- Hur uppfattar medarbetarna inom en kommunal enhet att samhörigheten påverkas av distansarbete?
- Vilka utmaningar och möjligheter uppstår för arbetsgruppen att arbeta på distans?
- Vad gör medarbetarna för att stötta varandra vid distansarbete?

2. Bakgrund

I detta kapitel kommer verksamheten och dess enhet som studien utgår ifrån att introduceras. Studiens samhällsrelevans, en trend om framtidens arbetsplats, digitalisering och studiens avgränsningar kommer också att redogöras.

2.1 Den kommunala enheten

Studien utförs på en enhet inom den offentliga sektorn i en kommun i södra Sverige. Den kommunala förvaltningen som enheten ingår i arbetar med olika insatser gällande arbetsmarknadsetablering, vuxenutbildning, ekonomiskt bistånd och mottagande av nyanlända. Den studerande enheten har elva anställda som arbetar som vägledare, och deras gemensamma mål är att hjälpa så många som möjligt att bli självförsörjande genom studier eller arbete. Deras primära arbetsuppgifter är att vägleda personer som söker jobb, praktik eller utbildning utifrån personens utgångsläge. Detta gör de exempelvis genom att koppla ihop arbetsgivare med arbetssökande, ge rådgivning i hur man söker arbete eller praktik. De guidar även deltagare hur de ska gå tillväga när de vill söka en utbildning. De deltagare som de arbetar med är människor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Enheten bildades 2020 och är fortfarande i processen av att etablera rutiner och arbetsstruktur för hur de ska arbeta. Med andra ord är enheten i en pågående uppstartsfas där de håller på att skapa struktur för hur deras arbetsgrupp ska vara organiserad. I denna studie har fem personer från enheten intervjuats, fyra av dessa arbetar som vägledare och en som enhetschef.

Arbetsuppgifterna skiljer sig något åt för varje person då de arbetar med olika målgrupper. Viktigt att nämna är dock att alla inom enheten har samma mål med att hjälpa sina deltagare att bli självförsörjande, oavsett vilken typ av målgrupp respektive anställd arbetar med. Under normala omständigheter har de mycket fysiska möten på arbetsplatsen med deltagarna som de vägleder och arbetar med. Distansarbetet har dock försvårat den fysiska interaktionen. Alla möten i kontorslandskapet på arbetsplatsen med deltagare och arbetsgivare har minskat likväl som den fysiska kontakten med kollegorna i arbetsgruppen. Under våren 2021 har större delen av arbetet skett på distans. Medarbetarna är inne på kontoret ungefär en till två dagar i veckan, för att utföra nödvändiga arbetsuppgifter som de inte kan göra i hemmet, till exempel skanna dokument. De har ett rullande schema där max fyra anställda får vara på kontoret samtidigt, för att undvika ökad smittspridning.

2.2 Framtidens arbetsplats

Det finns ett antal trender som kan tänkas forma den framtida arbetsplatsen och hur den kommer att se ut (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020b, s.9). En av dessa trender är att digitaliseringen kommer att influera den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för medarbetarna. Digitaliseringen anses bidra till snabbare kommunikation, vilket har både för- och nackdelar. Fördelen med digitaliseringen är att det öppnar upp för mer social kontakt där medarbetarna i större utsträckning inkluderas och får vara en del i utvecklingen av verksamheten, oavsett befintlig arbetsplats (ibid). En annan fördel är att digitaliseringen möjliggör ett mer flexibelt förhållningssätt där de anställda själva kan lägga upp sin arbetsvardag för ett hållbart arbetsliv i kombination med sitt privatliv. Nackdelen å andra sidan är att digitaliseringen resulterar i att det kan vara svårt för en anställd att dra gränsen mellan arbetstid och privatliv. Flexibiliteten innebär att det är görbart för en anställd att själv välja när hen arbetar och är tillgänglig, vilket kan vara en svår balansgång för vissa (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020b, s.10). Samtidigt påpekar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b, s.12) att det inte finns tillräckligt med forskning gällande digitaliseringens påverkan på anställdas arbetsmiljö. Detta eftersom digitaliseringen i hastig takt omfattar arbetslivet med ny teknik. Utvärdering av teknikens följder och dess påverkan på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön ges sällan tid till att undersöka, vilket innebär att förebyggande arbetsmiljöarbete inte kan utföras (ibid). Parallellt finns det lagar och regler som arbetsgivare och arbetstagare måste förhålla sig till för att upprätthålla en god arbetsmiljö på arbetsplatsen, oavsett omvärldsfaktorer. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö, bör arbetsgivare aktivt tillsammans med arbetstagarna ha en strategi och ett pågående arbete för hur de ska ha en förebyggande arbetsvardag gällande krav, arbetstid och resurser. Syftet är att ha ett preventivt förhållningssätt i organisationen för att skapa en god social arena för att undvika ohälsa i organisationen och hos de anställda (ibid).

Förbundet Sveriges kommuner och regioner, förkortat SKR, har sedan år 2017 en handlingsplan för hur kommuner och regioner runt om i Sverige ska förhålla sig till digitaliseringen. Denna handlingsplan har utvecklats till en digitaliseringsstrategi med syfte

att skapa en kollektiv riktlinje för hur kommuner och regioner ska utvecklas i takt med digitaliseringens avancemang i samhället (SKL, 2019, s.3). I Figur 1. presenteras digitaliseringsstrategin i en målbild, där de två centrala målen är att verksamheter inom SKR ska uppnå sina respektive mål samtidigt som de på ett innovativt sätt implementerar digitala processer i välfärden (SKL, 2019, s.11).



Figur 1. Målbild för digitaliseringsstrategin (SKL, 2019, s.10).

Bakgrunden till skapandet av strategin är att SKR:s verksamheter ska ha en gemensam planläggning för digitalisering på nationell nivå. De har riktlinjer för hur de kan förverkliga välfärdsuppgifterna, parallellt med digitaliseringens fortsatta implementering i samhället (SKL, 2019, s.25).

2.3 Studiens samhällsrelevans och bidrag

Denna studie är relevant för dagens samhälle och arbetsmarknad då ämnet distansarbete och hemarbete är aktuellt i och med covid-19. Pandemin har inneburit snabba omorganiseringar för verksamheter på arbetsmarknaden där många intressenter har påverkats. Verksamheter påverkas genom nya strukturer, arbetsrutiner och ekonomiska utmaningar. Förvärvsarbetande påverkas genom en ny arbetsvardag med nya rutiner och arbetsmiljöer. Uppskattningsvis har 30-40 % av de som förvärvsarbetar i Sverige arbetat hemma på distans under covid-19-pandemin (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021, s.13). Denna studie är relevant då hela samhället tvingats ställa om och oavsett bransch är digitaliseringen en central komponent som bidragit till att det har varit möjligt. Jag anser att denna studie kommer att vara användbar vid

utvärdering av hur distansarbete under covid-19-pandemin har fungerat för en enhet som i stor omfattning tidigare arbetat med enbart fysiska möten med människor. Vilka för- och nackdelar finns det med en digitaliserad arbetsvardag och hur arbetar man bäst på distans för en hållbar arbetsvardag? Detta är betydelsefullt att undersöka då digitaliseringen förväntas prägla framtidens arbetsmarknad (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020a, s.5).

2.4 Avgränsningar

Studien undersöker enbart en specifik enhet inom en offentlig förvaltning i Sverige, med fokus på medarbetarnas upplevelser och samarbetsförmåga i förhållande till distansarbete. Detta innebär en tydlig avgränsning i att utesluta Sveriges alla andra kommuner och deras enheter. Studien inriktar sig på arbetsgruppens psykosociala och organisatoriska arbetsmiljö, vilket innebär att den fysiska arbetsmiljön såsom belastningsergonomi inte kommer att lyftas i denna undersökning. Anledningen till att studien inte tar upp de fysiska aspekterna vid distansarbete, är för att få mer utrymme till en djupare insikt och förståelse för hur distansarbete påverkar den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön.

3. Teori och tidigare forskning

I detta kapitel kommer val av teorin KASAM och socialt stöd att presenteras. Valet av att använda teorin KASAM grundar sig i att modellen är applicerbar på den psykosociala arbetsmiljön (Eklöf, 2017, s. 42). Valet att använda en modell om socialt stöd beror på att modellen är användbar för att analysera en arbetsgrupps relationsförhållanden. Vidare kommer tidigare forskning gällande distansarbetets för- och nackdelar, distansarbete inom offentlig sektor och arbetsengagemang och motivation vid distansarbete att lyftas och förklaras.

3.1 Teori

3.1.1 KASAM

Aaron Antonovsky är grundaren för teorin KASAM som förklarar människors hälsa och välbefinnande ur ett salutogent perspektiv, som innebär att man betraktar de komponenter som bidrar till att människor är friska. Motsatsen till ett salutogent perspektiv är ett patologiskt perspektiv som innebär att betraktelsen ligger i vad det är som gör människor sjuka (Antonovsky, 1991, s.12). Antonovskys studie grundar sig i hur väl en individ kan hantera olika stressfaktorer, där han fokusera på det han kallar för motståndsresurser. Motståndsresurser är de medel som en individ har tillgång till för att möta och hantera stress på ett hållbart sätt, genom exempelvis att få socialt stöd från sin omgivning (ibid). Utifrån den salutogenetiska synvinkeln kom Antonovsky fram till att en *känsla av sammanhang*, är viktigt för en människa att känna för att uppnå välbefinnande i sitt varande (Antonovsky, 1991, s.37). Teorin KASAM handlar om känsla av sammanhang, där Antonovsky (1991, s.38) har delat upp känslan i tre olika delar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Begriplighet avser en individs förmåga att förstå inre och yttre händelser (Antonovsky, 1991, s.39). Det handlar om förmågan att kunna begripa och inse att både förutsägbara och oförutsägbara händelser, sker runtomkring en och att oavsett händelse kunna finna sig i situationen på ett strukturerat sätt (ibid). *Hanterbarhet* står för de resurser som individen har möjlighet att använda för att bemästra och hantera yttre samt inre krav som ställs (Antonovsky, 1991, s.40). Resurser i komponenten hanterbarhet, menar Antonovsky (ibid) är den hjälp och samverkan individen kan ta samt få av andra människor i sin omgivning. *Meningsfullhet* beskrivs som den komponent som är av största vikt då den syftar på en

individens motivation till saker och ting (ibid). Meningsfullhet fokuserar på vad som engagerar människor till delaktighet och vad som resulterar i en känsla av betydelse. Det handlar om att utmanande händelser, problem och krav som en individ ställs inför, är värda att möta med engagemang, för att det i slutändan har en positiv och betydande affektkänsla hos individen (Antonovsky, 1991, s.41).

Hanson (2004, s.126) har utvecklat Antonovskys modell om KASAM till en modell som kan användas för att analysera en arbetsplats och dess känsla av sammanhang, se figur 2. Enligt Hanson (2004, s.130) är Antonovskys teori, med ett allmänt och teoretiskt perspektiv på känsla av sammanhang, ett bra verktyg för att kartlägga och förklara faktorer som bidrar till en god hälsa på ett allmänt plan. Därför har Hanson utvecklat teorin till en modell som kan användas för att på ett praktiskt och djupgående sätt analysera känslan av sammanhang på arbetsplatsen. Hanson har använt Antonovskys tre komponenter begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet som en bas. Utifrån dessa tre komponenter har Hanson sedan utvecklat modellen genom att skapa underrubriker som ska underlätta analysen och förståelsen för arbetsplatsens KASAM i arbetsvardagen (ibid).

Arbetsplatsens känsla av sammanhang		
Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
Kunskap om	Resurser och stöd	Motivation
Omvärlden	Material och verktyg	Visioner
Branschen	Människor	Mål
Företagets historia	Tydlig organisation	Förmålig lön
Företagets organisation	Klara riktlinjer	Förmåner
Arbetsinnehållet		
Arbetsmiljön	Påverkansmöjligheter	Värderingar
Egna rollen	Arbetstakten	Etik och moral
Förändringar	Arbetets planering	Centrala värderingar
	Beslut	Rättvis behandling
Feedback från	Kompetens	Positiva upplevelser
Chefen	Yrkeskunskande	Relation till arbetskamrater
Arbetskamraterna	Social kompetens	Relationer till chefer
Kunderna	Kommunicera	Trevlig miljö
	Ork	Humor
	Fysisk ork	Variation i arbetslivet
	Psykisk ork	Trivselaktiviteter
	Distansering	Självkänsla
	Pauser	

Figur 2. KASAM på arbetsplatsen (Hanson, 2004, s.126).

Eftersom jag kommer att använda mig av Hansons modifierade modell av KASAM kommer

begreppen beskrivas igen, men denna gång är begreppen förklarande för att kunna appliceras i ett arbetssammanhang. *Begriplighet* på arbetsplatsen handlar om arbetstagarens förmåga att förstå organisationens olika delar och processer samt kunna navigera sin egen roll i organisationen (Hanson, 2004, s.121). Om en arbetstagare har svårt att på ett holistiskt sätt begripa organisationens struktur och dess verksamhet, anses begripligheten vara låg då arbetstagaren inte förstår hur organisationen fungerar och inte vet vilka förväntningar som ligger på hans yrkesroll. Låg begriplighet kan leda till utanförskap (ibid). *Hanterbarhet* på arbetsplatsen innebär att arbetstagaren kan påverka och på ett aktivt sätt influera sin arbetssituation (Hanson, 2004, s.122). God hantering är när arbetstagaren kan påverka sitt arbetstempo, få hjälp av kollegor och har den kompetens som krävs för att klara av sina arbetsuppgifter. Hanterbarhet för en arbetstagare handlar om de resurser och den utsträckning av handlingsutrymme hen har för att kunna påverka sin arbetssituation utifrån arbetsbelastningen och de krav som ställs (Hanson, 2004, s.123). Har arbetstagaren hög grad av hanterbarhet så bidrar det till en god arbetsmiljö och hälsa, har hen inte det påverkas arbetstagaren negativt. För lite handlingsutrymme, höga krav och sämre förmåga att kunna hantera arbetssituationen kan leda till frustration och stress (ibid). *Meningsfullhet* på arbetsplatsen kopplas starkt till motivation hos en arbetstagare och vilka faktorer som gör att en arbetstagare känner lust samt driv att vara engagerad i arbetet (Hanson, 2004, s.125). Vad som motiverar och skapar meningsfullhet hos en arbetstagare kan variera, eftersom människor har olika behov som uppnås på olika sätt (Hanson, 2004, s.124). Poängen med meningsfullhet är dock att det skapar en känsla av syfte och sammanhang i det man gör. För en arbetstagare kan kollegor, utveckling i yrkesrollen, tilltalande arbetsmiljö och sociala relationer i arbetet vara några faktorer som bidrar till meningsfullhet samt engagemang i arbetet (Hanson, 2004, s.125).

3.1.2 Socialt stöd

Eklöf (2017, s.83) menar att socialt stöd är en avgörande faktor för människor om de anser att deras relation till varandra är god eller inte. Att ha en bra relation till sina kollegor är viktigt för samarbetet och för att kunna möta kraven i arbetet. House modell från 1981 gällande socialt stöd (refererad i Eklöf, 2017: s.83) presenteras i följande fyra punkter:

- Instrumentellt stöd - möjligheten till praktisk support i arbetet.

- Emotionellt stöd - kunna prata om känslomässiga prövningar med sina kollegor.
- Informationsstöd - delge information och hjälpa varandra om beslut samt tillvägagångssätt i arbetet.
- Feedback - ge och få uppskattning och konstruktiv återkoppling till/från sina kollegor.

(Eklöf, 2017, s.83-84)

Modellen utgår ifrån att arbetstagaren i sin arbetsmiljö har socialt stöd inom organisationen till sitt förfogande för att kunna få hjälp och stöttning i sitt arbete (Eklöf, 2017, s.84). Vidare kan socialt stöd förklaras i positiv och negativ bemärkelse. Att ha tillgång till de fyra sociala stöden ovan medför att individer i organisationer trivs bättre, engagerar sig mer och risken för att drabbas av ohälsa på grund av dålig psykosocial arbetsmiljö minskar. Att inte ha möjlighet att få socialt stöd i arbetet resulterar istället i en dålig psykosocial arbetsmiljö då individen inte får den stöttning hen behöver, för att kunna möta de krav och förväntningar som ställs. Med andra ord innebär uteblivet socialt stöd en känsla av ensamhet i arbetet och dess krav, vilket kan leda till en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö (Eklöf, 2017, s. 85-86).

3.2 Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning som har undersökts gällande distansarbete. Vid sökning efter tidigare forskare har orden *teleworking*, *remote work*, *telecommuting*, *covid-19* och *public sector* använts. Andra tidigare studier som har gjorts gällande distansarbete belyser ofta work-life balance, bland annat en studie av Guest (2002, s.257), som understryker informationstekniken som en faktor som påverkar människors arbetsliv. Eftersom denna studie inte fokuserar på work-life balance lyfts istället tidigare forskning om distansarbete inom den offentliga sektorn, distansarbetets påverkan och distansarbete under covid-19-pandemin. Tidigare studier om distansarbete i den offentliga sektorn i Sverige kommer inte att lyftas i detta avsnitt. Det finns många studentuppsatser om distansarbete inom den offentliga sektorn men inga granskande forskningsartiklar av relevans. Därför presenteras istället en studie från Australien, eftersom den studerar motståndet till distansarbete inom den offentliga sektorn. Val av nedan presenterad forskning är baserad på sökorden ovan och det är forskning som gjorts före och under covid-19-pandemin.

3.2.1 Distansarbetets för- och nackdelar

I tidigare forskning gällande telecommuting, översatt till distansarbete på svenska, framhålls att det finns olika typer av distansarbete (Kurland & Bailey, 1999, s.54). En typ av distansarbete är vad Kurland och Bailey (ibid) kallar för *home-base-telecommuting*, som innebär att en anställd arbetar hemifrån via arbetsredskap såsom telefon, email och dator. Oavsett vilken typ av distansarbete som utförs finns det påtagliga konsekvenser, både positiva och negativa (Kurland & Bailey, 1999, s.56). Eftersom denna studie fokuserar på distansarbete som utförs i hemmet, så kommer Kurland & Baileys tidigare forskning om distansarbete från hemmet att presenteras och inte de andra formerna av distansarbete som de tar upp i sin artikel. Kurland och Bailey (1999, s.57) har undersökt möjligheter och utmaningar för organisationer, individer och samhället när distansarbete i hemmet tillämpas.

Ur ett organisatoriskt perspektiv är en fördel främst en ökad produktivitet inom verksamheten, då personal som arbetar hemifrån arbetar mer effektivt och kan arbeta ostört utan avbrott från kollegor, samt med mindre frånvaro (ibid). Orsaken till den ökade produktiviteten anses bero på ökad arbetstillfredsställelse hos de anställda då de själva får styra sin arbetstid och vara flexibla, vilket även genererar en lägre omsättning av personal inom organisationen då personalen trivs och stannar (Kurland & Bailey, s.58-59). Nackdelarna å andra sidan ur ett organisatoriskt perspektiv är bland annat att det sociala nätverket påverkas negativt. Det är svårare att skapa en gemensam organisationskultur över det virtuella när det kommer till samordning eftersom informella samtal vid kaffeautomaten, över lunchen eller i korridorerna inte sker naturligt, vilket har visat sig vara viktigt för att undvika social isolering (ibid). Ur ett individperspektiv kan social isolering vara en negativ effekt av distansarbete. Utmaningen är att bibehålla den interaktion som sker naturligt på kontoret mellan kollegor även vid distans, för att upprätthålla lärande och engagemanget i de anställdas profession (Kurland & Bailey, s. 61). Å andra sidan finns det många fördelar för en individ att arbeta hemifrån. Mindre eller ingen tid alls läggs på transport till och från arbetsplatsen, ett mer flexibelt schema kan tillämpas, och det kan skapa en bättre balans mellan arbetslivet och privatlivet, vilket bidrar till ökad nöjdhet samt välbefinnande i arbetet (ibid).

3.2.2 Distansarbete i den offentliga sektorn

Williamson, Colley och Hanna-Osbourne (2020, s.602) skriver i sin artikel att det före covid-19-pandemin, fanns ett visst motstånd inom den offentliga sektorn i Australien med att arbeta hemifrån och på distans. Williamson m.fl. (2020, s.604) påstår att detta motstånd grundades i chefers farhåga med de tekniska utmaningarna och att det skulle gå ut över de anställdas arbetskapacitet, minskad kontroll, samt sämre arbetsmiljö. På grund av covid-19 försvann motståndet till viss del då miljontals kontorsarbetare ombads att arbeta hemifrån och de tekniska hindren förbisågs (ibid). Williamson m.fl. (ibid) ifrågasätter dock om arbete i hemmet och från distans kommer att fortsätta att tillämpas efter pandemin, även om många ser fördelar med detta. Anledningen till detta är att den offentliga sektorn tidigare visat ett starkt motstånd att låta anställda inom den offentliga sektorn arbeta på distans. Samtidigt menar Williamson m.fl. (ibid) att covid-19 har bidragit till en diskussion om att tillämpa distansarbete i större utsträckning, där är det tudelade åsikter då det råder både motstånd och acceptans. Vidare anser Williamson m.fl. (ibid) att det kommer att visa sig efter covid-19-pandemin om distansarbete är en ny arbetsform inom den offentliga sektorn, som kommit för att stanna.

3.2.3 Arbetsengagemang vid distansarbete

Antonovsky (1991, s.40) menar att en av de viktigaste komponenterna att känna är meningsfullhet och han beskriver meningsfullhet som människans motivationskälla. Vidare kopplar Antonovsky (ibid) meningsfullhet och motivation till det som gör att en individ engagerar sig och är delaktig i olika processer för att det skapar en känsla av betydelse och sammanhang. Chana och Sangeeta (2020, s.4) belyser att det är extra viktigt under covid-19-pandemin att organisationer arbetar aktivt med att upprätthålla ett högt arbetsengagemang hos de anställda, för att driva verksamheten framåt. Genom teknik kan organisationen skapa digitala forum som bidrar till att de anställdas motivation, tillfredsställelse och engagemang i arbetet fortsätter stimuleras vid distansarbete (Chana & Sangeeta, 2020, s.6). De organisationer som har tagit användning av tekniken och implementerat digitala forum under covid-19 har visat att de anställda upplever fortsatt motivation och meningsfullhet i arbetet, trots en ny arbetssituation. Chana & Sangeeta (ibid) menar att det är de virtuella mötena som har bidragit till att det varit möjligt att skapa kreativa forum för de anställda. Där har huvudfokus varit att engagera och motivera de anställda till fortsatt högt deltagande i arbetet.

Innehållet i de virtuella mötena varierar. Det handlar om brainstorming, teambuildingsaktiviteter, utbildning i de sociala spelreglerna vid virtuell interaktion, digital lunch, för att nämna några exempel (ibid).

3.3 Användning av teori och tidigare forskning

I studien kommer KASAM att användas för att analysera respondenternas svar i resultat- och analysdelen. Tanken är att KASAM ska användas som ett verktyg för att jag ska förstå respondenternas svar på ett djupgående sätt och sedan kunna besvara frågeställningarna i kapitel 7. Socialt stöd kommer att tillämpas i resultat- och analysdelen för att undersöka och redovisa respondenternas behov av socialt stöd vid distansarbete. Tidigare forskning som ovan presenteras kommer användas i resultat- och analysdelen. Det är framförallt under kapitel 6, Diskussion, som tidigare forskning kommer att tillämpas för att tillföra en bred och öppen diskussion om distansarbete. I kapitel 6 kommer likheter och skillnader, mellan denna studies fynd och tidigare forskning, att identifieras och jämföras.

Då jag har ett induktivt tillvägagångsätt, som jag berättar mer om i 4.4.3 tematisk innehållsanalys, kommer jag på förhand inte att ställa några hypoteser på tänkbara utfall i studien. Istället kommer jag låta empirin tala för sig själv där jag senare i uppsatsens kapitel 6 och 7, drar slutsatser utifrån vad som framkommit i studien.

4. Metod

I det här kapitlet kommer metodval, urval, utförandet av intervjuerna, bearbetning och analys av empiri samt etiska dilemman att presenteras. Avslutningsvis diskuteras studiens tillförlitlighet med en kritisk reflektion över studiens metodologiska angreppssätt.

4.1 Metodval

I denna studie har jag valt att använda mig av en kvalitativ metod, vilket innebär att jag som forskare vill undersöka hur människor upplever sin verklighet (David & Sutton 2016, s.83). Anledningen till valet av metod är studiens avsikt att undersöka hur människor upplever ett visst fenomen, i detta fall erfarenheten av distansarbete för medarbetare inom en kommunal enhet. Detta är en fallstudie som innebär att en särskild enhet inom en organisation undersöks, för att få en djupare förståelse för hur just de som arbetar inom enheten upplevt fenomenet distansarbete (David & Sutton 2016, s.149). Fallstudie var ett aktuellt metodval för studien då syftet är att studera hur den snabba omorganiseringen till distansarbete har påverkat en utvald enhet i en specifik kommun. Motiveringen till valet att genomföra kvalitativa intervjuer är då respondenterna på ett informativt sätt kan yttra sig med ord och förklara mer ingående om ett fenomen, jämfört med exempelvis en enkätundersökning. Kvalitativa intervjuer ger mig som forskare större möjligheter att tolka och förstå respondenternas berättelse och upplevelse av fenomenet distansarbete (Nilsson 2014, s.149).

4.2 Urval

För att studien ska räknas som en fallstudie måste studien utföras på en särskild utvald enhet (David & Sutton 2016: s.149). Enhet i denna studie definieras som en arbetsgrupp där fallet och dess gemensamma händelse är covid-19, där de som ingår i gruppen har tvingats ställa om till distansarbete. Dock kan enhet och fall definieras på ett flertal sätt (ibid). Ett krav i denna studie, är att deltagarna måste tillhöra samma enhet som studien utförs på. Enheten behövde inte ha en specifik inriktning eller medarbetare med specifik yrkesroll. De kriterier som behövde uppnås för studiens syfte, var enbart att deltagarna arbetar på samma enhet inom en offentlig verksamhet där de har ett gemensamt mål, samt att de under pandemin har varit tvungna att gå över till distansarbete. Urvalet för studien är selektivt valt utifrån mitt intresse

och bedömning av vilken enhet samt vilka intervjupersoner som är bäst lämpade för studiens syfte (David & Sutton 2016: s.197).

Anledningen till val av en kommunal enhet i den offentliga sektorn är baserat på mitt intresse och uppfattning att en kommunal enhet är extra intressant för studiens ändamål samt att jag hade en ingång till den aktuella kommunen. Utifrån det gjorde jag ett bekvämlighetsurval som innebär att det är tillgängligheten som avgör val av intervjupersoner (Bryman, 2011, s.194). Via en bekant, som har ett stort kontaktnät och arbetar i den offentliga sektorn, fick jag kontaktuppgifter till en person som arbetar som chef för en enhet inom en offentlig verksamhet. Jag ansåg att den kontakten och den kommunala förvaltningen var ett bra objekt för min fallstudie. Därefter tog jag kontakt med enhetschefen och efter en telefonavstämning valde hen ut de fyra andra deltagarna i studien. De fem respondenterna kommer att benämnas i resultatredovisningen som respondent 1, respondent 2, respondent 3, respondent 4 och respondent 5. Benämningarna används för att anonymisera och konfidentiellt presentera respondenternas berättelse samtidigt som deras integritet skyddas. Skälet till att använda dessa beteckningar är att en kvalitativ studie grundar sig i människors uttalande, vilket innebär att forskaren måste ha ett etiskt förhållningssätt när empirin presenteras för att skydda respondenterna (David & Sutton, 2016, s.58). Respondenternas kön och ålder kommer inte att nämnas i resultatredovisningen då det inte är relevant för studiens syfte. Det som är relevant är att de arbetar som vägledare på den valda enheten, övrig information om respondenterna är inte intressant för studien.

4.3 Utförandet av intervjuerna

Insamling av empiri har skett genom fem kvalitativa intervjuer som är semistrukturerade, vilket innebar att jag hade en strukturerad intervjuguide som jag som intervjuare kunde vara flexibel till (David & Sutton, 2016, s.117). Anledningen till att jag valde en semistrukturerad intervjuform var för att jag ville ha kärnfrågor att utgå ifrån, med möjlighet att styra när en specifik fråga skulle ställas för att fånga upp intressanta aspekter som respondenterna framförde. Att använda sig av en semistrukturerad intervjuform innebär att forskaren har nedskrivna intervjufrågor som berör utvalda teman, samtidigt kan forskaren själv reglera när frågor och följdfrågor ska ställas (David & Sutton, 2016, s.114). Intervjuguiden återfinns i slutet av uppsatsen, se Bilaga 1.

Inför varje intervju skickade jag ut ett informationsbrev och ett samtyckesformulär till respondenterna, se Bilaga 2. Informationsbrev och Bilaga 3. Samtyckesformulär. För att göra respondenterna förberedda inför intervjun skrev jag fyra frågor från intervjuguiden i informationsbrevet, som de kunde fundera lite extra på inför intervjutillfället. Efter att respondenterna givit sitt samtycke att delta i studien, genomfördes intervjuerna via Skype och varje intervju pågick i ungefär en timme. Respondenterna hade före intervjuerna godkänt att intervjutillfället spelades in, för senare transkribering och bearbetning av intervjumaterialet. Intervjuerna inleddes med att jag presenterade studiens syfte och återberättade respondenternas rättigheter samt informerade om intervjuens upplägg. Intervjuerna upplevdes som en öppen dialog där jag som intervjuare hade intervjuguiden som utgångspunkt. Utifrån intervjuguiden och dess teman anpassade jag mina frågor utifrån respondenternas svar. Detta för att skapa en bekväm dynamik mellan mig och respondenterna samt för att få ut användbar information. David och Sutton (2016, s.119) hävdar att de är viktigt som intervjuare att vara lyhörd på respondentens svar för att kunna ställa relevanta följdfrågor utifrån intervjuguidens teman, men även för att låta respondenten tala fritt. Att intervju via Skype uppfattades fungera väl, då det varken var problem med ljud eller kamera.

4.4 Bearbetning och analys av empiri

4.4.1 Transkribering

För att kunna analysera inspelade intervjuer behöver de transkriberas och det är tidskrävande. Samtidigt är transkribering en del av bearbetningen av empirin då det är ett bra tillfälle för forskaren att lyssna in och förstå det insamlade materialet (David & Sutton 2016, s.120-121). När jag genomfört mina intervjuer började jag transkribera för att bättre få en översikt av vad respektive respondent sagt, men även för att hitta lämpliga citat som underlag till resultatredovisningen. Trots att transkriberingen tog lång tid bidrog det till att jag lättare kunde analysera min empiri och koda olika teman.

4.4.2 Kodning

Efter transkribering av intervjuerna började jag koda textmaterialet. Kodning definieras som det förlopp där forskaren analyserar och upptäcker koder samt mönster i texterna (David &

Sutton, 2016, s.271). Kodning används för att minska textmaterialet och lyfta de delar som är centrala genom att hitta olika nyckelord och komponenter (Lindgren, 2014, s.37). Då kodningen gjordes efter insamlingen av studiens data, de kvalitativa intervjuerna, så klassas det som en induktiv kodning (David & Sutton, 2016, s.274). Nedan är tre exempel på meningsenheter som har kodats till temat kreativitet i den digitala världen:

Meningsenhet	Nyckelord
Utan bolla fram och tillbaka sådär, att det får vara kreativt och att vi är olika och att man har olika saker med sig in.	Bolla Fram och tillbaka Kreativ Olika saker med sig in
Det är en styrka när man jobbar som vi gör, att man är så här kreativ och hela tiden, vi kan aldrig jobba på rutin så där.	Kreativ Hela tiden Aldrig jobbar på rutin
Det kreativa tycker jag är svårt i det digitala, just för när vi är på plats så bollar vi mycket saker som kommer upp lite hastigt.	Det kreativa Svårt i det digitala Bollar Hastigt

4.4.3 Tematisk innehållsanalys

Att arbeta med en induktiv kodningsprocess innebär att systematiskt bearbeta textmaterialet och låta empirin skapa teman, istället för att på förhand kategorisera och bestämma teman. Tematisk innehållsanalys innebär just detta, att forskaren är lyhörd till materialet och låter empirin tala för sig själv (David & Sutton, 2016, s.276). Forskarens roll är att reducera och beskriva det centrala som framkommit i empirin genom att skapa samlingsnamn för materialet i form av teman (David & Sutton, 2016, s. 292). Genom att göra en tematisk innehållsanalys

av de kvalitativa intervjuerna i denna studie har teman: Digital anpassning av arbetssituationen, Digital kommunikation, Kreativitet i den digitala världen och Social samhörighet på ett systematiskt och iakttagande sätt framställts. Dessa teman kommer närmare att presenteras i kapitel 5. Resultatredovisning.

4.5 Etiska dilemman

För att undvika etiska dilemman i min studie har jag förhållit mig till följande fyra krav.

Informationskravet som innebär att forskaren måste informera deltagarna i sin studie vad syftet med undersökningen är (Vetenskapsrådet, 2002, s.7). Som tidigare nämnt skickade jag ut ett informationsbrev till respektive respondent där det tydligt står vad studiens syfte är, att deras deltagande är självvalt och att de kan hoppa av studien när som helst under processens gång. De fick även här utförlig information om vad deras deltagande innebär.

Samtyckeskravet är det krav som syftar på att det måste finnas ett samtycke där deltagare har medgivit sitt deltagande i studien (Vetenskapsrådet, 2002: s.9). Före intervjun bad jag respondenterna att läsa igenom det samtyckesformulär som jag skickat till dem för att säkerställa att de förstått innebörden samt deras rättigheter gällande deras deltagande i studien. Jag var tydlig här med att de enbart skulle skriva under samtyckesformuläret om de kände sig bekväma i att delta och kände att de fått den information samt förståelse av vad det innebär för dem att delta i studien.

Konfidentialitetskravet innebär att information rörande deltagarna i studien inte kommer att spridas till obehöriga, utan är sekretessbelagt (Vetenskapsrådet 2002, s.12). Respondenterna blev först underrättade i informationsbrevet och samtyckesformuläret att deras personuppgifter och kontaktuppgifter kommer att anonymiseras samt handskas med högsta sekretess. Vid intervjutillfället berättade jag återigen för respondenterna att deras uppgifter och det som sägs under intervjun är anonymiserat, för att säkerställa att deras deltagande är sekretessbelagt.

Nyttjandekravet innebär att insamlade personuppgifter och information till forskning enbart får används till forskning och inte för andra ändamål (Vetenskapsrådet 2002, s.14).

Respondenterna blev informerade av nyttjandekravet i informationsbrevet, samtyckesformuläret och även muntligt vid intervjutillfället, där jag berättade att allt som sägs under intervjun enbart kommer att användas i denna uppsats och ingen annanstans.

4.6 Tillförlitlighet

Vid kvantitativ forskning talar man om studiens reliabilitet och validitet, medan i kvalitativ forskning används istället begreppen tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitlighet innebär att forskaren genomför studien på ett trovärdigt och adekvat sätt, genom att ge utrymme för intervjupersonerna att berätta om sin verklighet, samt att den återberättas korrekt i studien. Tillförlitligheten bedöms utifrån begreppen trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet (Bryman, 2018, s.467). Forskaren behöver alltså ha en förståelse att det är subjektiva berättelser när intervjupersonerna beskriver sin verklighet. Där är forskarens roll att på ett sakligt sätt återge och redogöra svaren samt teorierna utan egen subjektiv tolkning. Forskaren behöver också förhålla sig till forskningsregler för att skapa tillförlitlighet (Bryman, 2018, s.468). Begreppet äkthet handlar om att forskaren ger en rättvis beskrivning av intervjupersonernas svar (Bryman, 2018, s.470).

Denna studie har under hela processen tagit hänsyn till tillförlitlighet i så stor utsträckning som möjligt, genom att ha ett etiskt förhållningsätt och besvarat syftet samt frågeställningarna. Däremot kan trovärdigheten ifrågasättas då enbart fem av de elva anställda som arbetar på enheten har deltagit i studien. Det kan innebära att studiens empiri inte speglar verkligheten då alla röster inte har blivit hörda, vilket äventyrar studiens trovärdighet. En annan del som gör att studiens tillförlitlighet är begränsad är att resultatet inte kan generaliseras eller överföras till hela befolkningen, utan är avgränsad till fallstudiens enhet. Även urvalet kan ha inverkat på studiens tillförlitlighet och dess trovärdighet. Detta då respondenternas svar kan ha påverkats i och med att deras chef vet om att de deltar i studien. Även det faktum att chefen valde ut vilka personer inom enheten som skulle delta i studien kan ha påverkat svaren. Det kan eventuellt ha bidragit till att respondenterna varit mindre kritiska i sina svar. Studiens äkthet bedöms vara god då jag som forskare har återberättat respondenternas svar utifrån transkriberingen och låtit empirin tala för sig själv genom en tematisk innehållsanalys, tolkad med valda teorier.

5. Resultat och analys

I detta kapitel kommer empirin från de fem intervjuerna att presenteras i fyra teman: Digital anpassning av arbetssituationen, Digital kommunikation, Kreativitet i den digitala världen och Social samhörighet. Utifrån dessa fyra teman kommer intervjumaterialet att tolkas med teorin KASAM och modellen om socialt stöd samt koppling till tidigare forskning.

Relevant information att känna till är att fyra av respondenterna arbetar som vägledare och en som enhetschef. För att inte kunna särskilja vad vägledarna respektive enhetschefen har sagt, kommer de att benämnas som *respondent 1-5* för att behålla deras anonymitet. I resultatredovisningen benämns de människor som respondenterna arbetar med och hjälper som *deltagare*.

5.1 Digital anpassning av arbetssituationen

Omställningen att gå från en enhet som är tänkt att vara en öppen verksamhet där deltagarna ska kunna komma och gå för att få stöd med vägledning till självförsörjning, har varit påtaglig för enheten. Enheten startade i januari 2020 och till en början kunde de vara på plats, men ganska snart var de tvungna att ställa om till distansarbete på grund av restriktionerna i samband med covid-19-pandemin (Folkhälsomyndigheten, 2020). När enheten startade var tanken att deras kontor skulle användas som en möteslokal med företagsevent, drop-in, speedintervjuer och framförallt för ett första fysiskt möte med deltagarna. Alla fem respondenterna nämner vikten av att träffa sina deltagare fysiskt första gången för att skapa en relation och kunna läsa av deltagaren som person, men även för att förstå deras behov. Utifrån det första mötet kan vägledaren avgöra hur de ska gå tillväga för att erbjuda rätt stöd till respektive deltagare, vilket beskrivs av en respondent på följande sätt:

“Det är viktigt att vi träffar deltagaren för att få ett intryck av personens motivation, driv, vilja och viljan är väldigt, väldigt viktig. Där kan jag säga att första träffen är väldigt viktig för just intryck av personen för att veta vad personen behöver för att ge vägledning.”

(Respondent 1)

Innan covid-19-pandemin hade enheten ingen erfarenhet av distansarbete och omställningen har påverkat enheten både positivt och negativ. Respondent 3 nämner att de blev inkastade i det tekniska arbetssättet och till en början fanns det ett visst motstånd i att arbeta digitalt, men efter lite tid har inställningen ändrats då de märkt att det fungerar att arbeta på distans. Williamson m.fl (2020, s.602) har understrukit att motståndet till distansarbete inom den offentliga sektorn har minskat och omvandlats till en acceptans, i och med covid-19-pandemin. Respondent 5 lyfter att distansarbete är positivt i den bemärkelse att hen kan sitta ostört med sina administrativa arbetsuppgifter utan att bli avbruten och därmed arbeta effektivare. Att arbetstagaren kan arbeta ostört med sina arbetsuppgifter är något som gynnar organisationens produktivitet (Kurland & Bailey, 1999, s.57). Samtidigt nämner Respondent 5 att hen har goda förutsättningar att arbeta hemifrån då hen inte har barn att anpassa sig till och därmed anser sig ha en god arbetsmiljö i sitt hem.

Alla fem respondenter nämner att enhetens mål är tydligt och konkret i att stödja deltagarna i så stor utsträckning som möjligt, med sin roll att vägleda och guida. Utifrån Hansons definition av begriplighet på arbetsplatsen (2004, s.121) är vägledarnas begriplighet hög då de förstår organisations syfte och vet vad deras roll som vägledare innebär. Respondent 3 nämner att alla inom enheten före uppstarten har arbetat i liknande roller och de har därmed en stor förkunskap samt trygghet i sin roll. Däremot framkommer det att distansarbetet har inneburit svårigheter och utmaningar i deras arbetsprocess, hur de ska gå tillväga i den digitala arbetsvärlden. Det är framförallt första mötet med deltagarna som alla respondenter upplever är svårt att genomföra i samma utsträckning som innan. Det framkommer att enheten inte arbetar med att nå ett visst resultat i antal deltagare som ska bli självförsörjande. Däremot för de statistik i så kallade lägesrapporter där de kan följa hur många deltagare de har tagit emot på enheten och som finns med i deras processer. Respondent 5 påpekar att det är en stor skillnad i antal mottagna deltagare nu under pandemin jämfört med innan. Hen har nämligen jämfört tidigare lägesrapporter från före covid-19-pandemin med lägesrapporter nu under våren 2021. Respondent 2 påpekar tydligt att hen inte når ut till sina deltagare i samma utsträckning. Anledningen till att det blir svårare att nå ut till deltagarna nämner respondent 1 i följande citat:

“Detta eftersom alla inte har digitala verktyg, utan de måste jag träffa fysiskt för att kunna kommunicera med.” (Respondent 1)

Respondent 4 nämner att orsaken till att de inte får kontakt med alla deltagare är att vissa av deltagarna står långt ifrån arbetsmarknaden och inte har samma ekonomiska förutsättningar för att köpa eller inte har kunskap om att använda digitala kommunikationsmedel. Vidare nämner respondent 2 att kontakten med de deltagare som hen har kontakt med via Skype eller telefon, inte blir detsamma. Att skapa en relation och ett förtroende med sina deltagare tar längre tid och är svårare att göra när det inte sker fysiskt. Vid frågan om deras arbete är görbart vid distansarbete och om de uppnår enhetens mål är svaren både ja och nej. Det går att hjälpa deltagarna ut på arbetsmarknaden, men processen dit tar längre tid när det inte sker fysiskt utan via digitala kommunikationskanaler. I nedanstående citat framkommer det varför processen tar längre tid.

“Innan kunde vi boka möten direkt och på plats kunde vi skriva på papper direkt. Nu när det är distans måste jag skriva på papper, posta det till chefen, arbetsgivaren ska posta tillbaka, jag postar igen till deltagaren och deltagaren postar tillbaka. Det tar tid.” (Respondent 3).

Majoriteten av respondenterna uttrycker en känsla av frustration över att de inte kan utföra sina arbetsuppgifter i det tempo och den omfattning som de är vana vid att göra. De nämner att de normalt sett har många ärenden där de i stor utsträckning lyckas matcha ut deltagare på arbetsmarknaden och att ärendena nu tydligt har minskat under tiden med distansarbete. Möjligheten att kunna påverka sin arbetstakt och arbetets planering är något som är viktigt för att arbetstagare ska känna att hen kan påverka och hantera sin arbetssituation (Hanson, 2004, s.123). Vid för låg hanterbarhet av sin arbetssituation kan frustration uppstå och det är en faktor som resulterar i en negativ arbetsmiljö för arbetstagaren (ibid).

“Vi måste vrida och vända hela tiden, vara flexibla och anpassa oss, eftersom vårt jobb inte är fyrkantigt. Det är svårt vanligtvis, men i och med corona så är det ännu svårare.”

(Respondent 1)

Hanterbarheten för vägledarna är lägre nu vid distansarbete då de inte kan påverka antalet nya deltagare och sin arbetssituation i samma utsträckning som de tidigare har kunnat göra.

Distansarbete och digitalisering hämmar till viss del enhetens möjlighet att nå verksamhetsmålet, att deltagarna blir självförsörjande. Där är det svårt för enheten att följa SKR:s digitaliseringsstrategi i att implementera digitalisering som en naturlig del i verksamheten (SKL, 2019, s.11). Vidare kopplat till KASAM är den digitala arbetssituationen påtaglig sämre för vägledarna just för att hanterbarhet är lägre än när enheten var verksam på plats. Det är framförallt resurserna och påverkansmöjligheterna som finns i mindre grad. I detta fall är möjligheten till att kunna nyttja sin arbetslokal en resurs som vägledarna inte kan använda sig av i den utsträckning som de behöver för att kunna träffa sina deltagare. Påverkansmöjligheterna är lägre, då de måste förhålla sig till restriktionerna från Folkhälsomyndigheterna i att inte vistas på arbetsplatsen. Vilket i sin tur gör att de inte kan påverka hur och var de träffar sina deltagare. I den aspekten har de mindre inflytande och påverkan på hur de hanterar samt går tillväga i sin arbetsprocess.

Den lägre hanterbarheten kan resultera i en känsla av att kraven blir svåra att uppnå, vilket kan leda till stress om arbetstagaren inte har tillräckligt med resurser för att hantera sin arbetssituation (Hanson, 2004, s.123). En känsla av att det är möjligt och värt att möta kraven är viktigt för att känna meningsfullhet i arbetet. Eftersom ett flertal av respondenterna nämner frustration över att de inte kan hantera sin arbetssituation i den utsträckning som de vill, kan det i sin tur påverka meningsfullheten i arbetet (Hanson, 2004, s.125). Respondenterna säger att det är svårare att uppnå målet vid distansarbete och därmed en utmaning i att hitta kämpaglöden. Då frustrationen tar mycket energi kan det leda till att meningsfullheten i arbetet försämras och att den psykosociala arbetsmiljön försämras inom enheten. Dock nämner respondenterna att det som driver och motiverar dem framåt i arbetet är att lyckas göra deltagare självförsörjande. Meningsfullheten i arbetet för respondenterna är därför hög. Oavsett om vägen fram till målet är rak eller krokig så säger de att det alltid är värt att engagera sig i deltagarna och det som motiverar dem är att kunna vara till hjälp. Därmed så ser respondenterna mening i sitt arbete, vilket tyder på hög känsla av meningsfullhet i arbetet även om digitaliseringen försvårar processen (ibid).

5.2 Digital kommunikation

För att anpassa sig till en digital arbetssituation har flertal åtgärder genomförts inom enheten. Respondenterna nämner att den primära omställningen har varit att ha virtuella möten istället

för fysiska möten. De digitala forum som enheten kommunicerar i är Teams, Skype, e-post och telefon. Internt inom enheten har de morgonmöten klockan åtta varje morgon då alla elva i enheten samlas för att diskutera dagens agenda. Det dagliga morgonmötet har en öppen agenda med möjlighet att lyfta frågor och diskutera ärenden som är relevanta för de andra medarbetarna att känna till. Syftet med morgonmötet är att vägledarna inom enheten ska få tillgång till information som rör deras arbete, kunna upplysa varandra om var i processerna med deltagarna de befinner sig samt vilka arbetsgivare de arbetar med i nuläget. Respondent 3 beskriver morgonmötena som ett forum där vägledarna ger varandra tips och berättar aktuella händelser som har hänt dagen innan. Att ha stående morgonmöten är något som alla fem respondenterna visar tydlig uppskattning av. Vid frågan om vad arbetsgruppen gör för att gynna samarbetet och öka den digitala kommunikationen internt trycker respondent 5 tydligt på morgonmötena:

Våra morgonmöten, jag tycker att de är superviktiga. De är i 15-20 minuter, ibland drar det över ibland bara 5 minuter. Det beror på hur mycket man har att ta upp för dagen. Men de är extra viktigt nu när vi inte kan träffas, för förut avhandlades väldigt mycket i vårt fikarum” (Respondent 5).

Respondent 3 fortsätter att poängtera betydelsen av morgonmötena då hen beskriver att tidigare när de satt i sitt öppna kontorslandskap var det naturligt att bolla tankar och idéer med varandra. Nu vid distansarbete har morgonmötena ersatt den funktionen och blivit det forum där de tar upp arbetsrelaterade saker med varandra. Att införa digitala forum är en avgörande faktor för att upprätthålla engagemang för de anställda och driva verksamheten framåt under covid-19-pandemin (Chana & Sangeeta, 2020, s.4). Morgonmöten är något som enheten hade tidigare och respondent 2 upplever en skillnad i hur dessa möten utspelas fysiskt på plats kontra i digitalt forum:

“Jag kan ju känna rent generellt med de digitala mötena, där blir det ofta rätt sakligt. Alltså där pratar vi om det som det ska pratas om. När vi har haft våra fysiska möten så blir det ofta att man kanske svävar ut lite, det tar kanske lite längre tid. Så där kan jag väl ändå tycka, just internt i vår personalgrupp att våra digitala möten är mer effektiva. Det blir inte så mycket utsvävningar som det ofta blir när man sitter fysiskt.” (Respondent 2).

Överlag uppfattar respondenterna att de digitala mötena blir mer effektiva och konkreta eftersom de sällan pratar om annat som inte är arbetsrelaterat. Utöver de dagliga morgonmötena har de arbetsplatsträffar en gång i månaden och varje fredag har de gemensam digital fika klockan nio. På deras APT-möten tar de upp olika arbetsrelaterade punkter gällande arbetsprocesser, arbetsmiljö, utvecklingsfrågor och beslut som ska fattas. Respondent 3 nämner att det är görbart att ha APT på distans via digitala plattformar men det problematiska är att hålla energinivån och delaktigheten hög när ett sådant möte pågår i tre timmar. Vidare menar respondent 3 att det är lättare att alla får ordet och engagerar sig när de sitter tillsammans i en fysisk lokal. Att ha APT via en digital skärm upplevs vara en utmaning. Respondent 4 tycker att hen tappar koncentrationen och att det är lätt att bli passiv. Det är nödvändigt att undvika passivt deltagande för att enheten gemensamt ska skapa en förebyggande organisatorisk och social arbetsmiljö i den digitala arbetstillvaron. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) ska både de anställda och arbetsgivaren aktivt delta för att ha en proaktiv strategi för hur deras enhet ska arbeta långsiktigt för att skapa en hållbar arbetsmiljö, som främjar hälsa på arbetsplatsen. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b, s.9) prognoserar att arbetsplatsen och dess arbetsmiljö i någon form av utsträckning kommer att färgas av digitaliseringen. Därför bör enheten fortsätta med APT-mötena och aktivt anstränga sig för att hitta en strategi som främjar deras digitala arbetsmiljö. Även tidigare forskning visar att det är en utmaning för organisationer att främja en kollektiv organisationskultur och förhållningssätt vid distansarbete när kommunikationen sker via digitala plattformar (Kurland & Bailey, s.58-59).

Respondent 2 beskriver sig själv som en väldigt social person och nämner att deras gemensamma fredagsfika har en stor betydelse för möjligheten att kunna prata om annat än arbete med sina kollegor. Det finns inga krav i att delta på fredagsfikat utan det är frivilligt. Respondent 4 säger att det är skönt att det är frivilligt och att valmöjligheten finns att avstå, eftersom det ibland kommer in ärenden och arbetsuppgifter som måste göras. Där menar respondent 4 att flexibiliteten i att själv kunna avgöra vad hen behöver prioritera är en fördel när det inte är ett krav att delta på fredagsfikat. Vidare berättar respondent 5 att hen uppskattar att man bara behöver delta om man har tid för det, vilket hen påpekar förebygger att stress uppstår då de själva kan styra vad som behöver prioriteras. Utifrån Hanson modell av att

känna sammanhang på arbetsplatsen kan morgonmötena, APT och fredagsfiket illustreras med begreppen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Hanson, 2004, s.126).

Begriplighet finns hos respondenterna då de vet hur deras enhet är strukturerad vid distansarbete och de förstår enhetens syfte. Det vill säga, de vet vilka digitala forum de ska delta i och förhålla sig till samt att verksamhetens syfte fortsatt är att stödja de deltagare som de har inskrivna. I den aspekten är begripligheten hög då vägledarnas roll och dess värde är tagen på allvar inom organisationen. Hanterbarheten är också hög i detta fall då de kan påverka sin arbetssituation när det gäller prioriteringar (Hanson, 2004, s.122). Respondent 5 nämner att de är flexibla då de själva kan styra sin arbetsvardag, exempelvis om andra arbetsrelaterade uppgifter krockar med deras morgonmöten, så finns möjligheten att avstå mötet och ge utrymme till annat prioriterat arbete. Meningsfullheten är även hög då alla respondenter hävdar att morgonmötena är av stor vikt för att skapa en kollektiv start på dagen, vilket i sin tur bidrar till ökad delaktighet och engagemang (Hanson, 2004, s.125).

5.3 Kreativitet i den digitala världen

Respondenterna berättar att de före covid-19-pandemin var på plats på kontoret varje arbetsdag. De nämner att deras kreativitet har påverkats negativt av att arbeta på distans jämfört med när de satt tillsammans i det öppna kontorslandskapet. Respondent 3 beskriver deras lokal som en öppen mötesplats för både deltagarna och kollegorna internt. Att ha möjligheten att snabbt rycka tag i en kollega och ställa en kort fråga är något som respondenterna känner en stor avsaknad i att inte kunna göra vid distansarbete. Respondent 2 nämner att det inte blir lika spontant att bolla idéer och ställa frågor till kollegor som de tidigare gjort i korridoren, fikarummet eller över lunchen. Nedan är ett citat från respondent 4 som hävdar att kreativitet kommer mer naturligt när de är på plats:

“När man då träffas varje dag sådär så är det enklare att vara kreativ kring lösningar och olika individer. Man håller varandra uppdaterade lättare på plats.” (Respondent 4).

Vidare menar respondent 4 att trots att de har daglig kontakt med varandra och pratar mycket över telefon, Skype och e-post så blir det inte samma sak. Likväl hävdar respondent 3 att även om de digitala kanalerna gör det möjligt att kunna kontakta varandra så tar processen längre

tid, eftersom många sitter uppbokade i andra digitala möten med deltagare och arbetsgivare. Respondent 5 berättar dock att de alltid ger varandra tid förr eller senare men att just kreativitet är en utmaning att få till när de inte kan ge varandra samma energi som de gör när de sitter tillsammans på kontoret.

“Det blir inte samma sak att sitta och planera digitalt som när man ses fysisk och kan ha en stor whiteboard framför sig. Jag saknar till exempel att kunna göra en mindmap tillsammans för att spåna om idéer” - (Respondent 4).

Kopplat till teorin KASAM och begreppet hanterbarhet anses vägledarnas resurser i detta fall vara lägre än innan då respondenterna hävdar att de har ett stort behov av att kunna nyttja sina mötesrum och anslagstavlor (Hanson, 2004, s.123). Respondent 1 säger sig uppskatta möjligheten att snabbt kunna gå in i ett avskilt mötesrum för att brainstorma nya idéer och låta kreativiteten flöda tillsammans med sina kollegor. Även respondent 3 beskriver en frustration i att inte kunna samlas i samma rum för att använda sig av whiteboard, vilket hen även tror att de andra kollegorna saknar. Respondent 3 beskriver sig själv och sina kollegor som drivna personer som vill arbeta snabbt och med framgång. Att majoriteten av respondenterna upplever frustration i att inte kunna göra detta kan på lång sikt påverka motivationen (Hanson, 2004, s.125). Chana & Sangeeta (2020, s.6) påstår att digitala möten ska ge utrymme för kreativitet vid distansarbete. Det speglar dock inte enhetens upplevelse då respondenterna hävdar att kreativiteten inte blir densamma som när de fysiskt är på plats. De menar att forum för att kunna vara kreativ finns genom deras digitala möten, men upplevelsen av kreativitet blir inte densamma i den virtuella miljön.

Kopplat till KASAM och begreppet meningsfullhet kan det tolkas genom deras frustration och att de har mindre hanterbarhet då digitaliseringen gör att de inte når ut till deltagare i samma utsträckning. Det i sin tur påverkar deras meningsfullhet i den aspekten att det kan vara svårare att ha samma motivation som tidigare då framgången och möjligheten till att hjälpa deltagarna inte sker i lika hög utsträckning som innan. Med andra ord är det för dem svårare att nå sina mål, att stödja deltagare till att bli självförsörjande, vilket är syftet och visionen som enheten och vägledarna arbetar mot. Begreppet meningsfullhet står just för betydelsen att de anställda förstår vart de är på väg i arbetet och att arbetsprocessen de

befinner sig i ska skapa entusiasm och engagemang hos de anställda. (Hanson, 2004, s.125). Vid frågan om distansarbetet har påverkat arbetet negativt i någon vinkel kan bristen av kreativitet tolkas ha en avgörande betydelse, då en respondent säger följande:

“Speciellt våra arbetsuppgifter, när vi pratar om vägledning så ska det finnas motivation och energi för att man ska ut och matcha. Man jobbar mer själv än med andra nu och man hinner inte bolla idéer, vilket gör att man lätt fastnar i sitt eget.” - (Respondent 1).

Det framkommer tydligt att den kreativa aspekten i deras arbetsprocesser är en viktig del för att respondenterna ska kunna utföra sitt arbete och för att skapa en känsla av engagemang. Avsaknaden av att vara kreativ tillsammans med sina kollegor kan återigen kopplas till begreppet meningsfullhet. Att kunna vistas i en arbetsmiljö där positiva upplevelser tillsammans med arbetskamrater sker och möjligheten till variation i arbetslivet finns, resulterar i en känsla av meningsfullhet i arbetsvardagen (Hanson, 2004 s.126). Meningsfullhet i det stora sammanhanget bidrar till en känsla av samhörighet och syfte i arbetslivet. Nu när respondenterna inte upplever kreativitet i samma grad som tidigare kan det påverka deras känsla av meningsfullhet.

Respondent 4 poängterar att det som är roligt i hans yrkesroll som vägledare är att få vara kreativ och hitta nya lösningar för hur de ska arbeta med respektive deltagare, då varje deltagare har olika behov och därmed finns det skilda tillvägagångssätt som är bäst lämpliga för olika deltagare. Det finns ingen standardprocess med insatser som garanterar att det kommer att generera framgång i att göra en särskild deltagare självförsörjande. Vidare anser respondent 4 att det som är drivande och givande för den personliga utvecklingen är att kollektivt med sina kollegor göra värdefulla insatser för deltagarna. En tydlig motivationsfaktor som alla respondenter nämner är att det som ger mening i deras yrkesroll och arbete är när de lyckas hjälpa människor att bli självförsörjande (Hanson, 2004, s.125).

Nedanstående citat är en bra sammanfattning för respondenternas behov av att vara kreativa och hur distansarbetet har påverkat medarbetarna:

Man åstadkommer ju alltid mycket mer när man träffas på daglig basis och pratar jobb, pratar ärenden, pratar deltagare. Än att man sitter hemma på sin kammare och försöker liksom stötta personerna. - (Respondent 4)

5.4 Social samhörighet

Respondenterna nämner att trots att de är en relativt ny enhet med en nystartad arbetsgrupp, har de på kort sikt lyckats skapa en god gruppdynamik. Respondent 1 berättar att de har ett bra samarbete och att de gärna hjälper varandra med olika arbetsuppgifter. Vidare berättar respondent 4 att det inte är några problem att be om hjälp om man har fastnat i en arbetsuppgift eller om det är svårt att komma på nya insatser för att stödja en deltagare. Samtliga respondenter berättar att de har högt i tak då de delar med sig av sina ärenden och även byter ärenden med varandra om de känner att det skulle fungera bättre. Alla respondenter beskriver att de har ett bra samarbete och att deras samhörighet är hög då de gemensamt arbetar framåt med deltagarna. Däremot framkommer det att samhörigheten har försämrats vid distansarbetet då de inte spenderar åtta timmar med varandra varje dag, som de gjorde tidigare när de var fysiskt på plats. Vid frågan om hur samhörigheten har påverkats av distansarbete säger en respondent:

“Det har påverkat teamet. Vi har det jättebra mellan oss men att vi inte träffas hela tiden märks. När man är på plats varje dag, så blir det ju som en familj. De är ju med dig i allting, även om du till exempel är ledsen så kommer du till dina kollegor och de stöttar dig. Du får den här stöttningen även ifall det är privat.” (Respondent 1).

Vidare berättar respondent 1 att hen saknar den stöttningen och att det vid distansarbete blir en mer stängd relation till varandra. Att gå från att arbeta åtta timmar tillsammans varje dag där de arbetar, äter lunch, dricker kaffe och diskuterar ärenden tillsammans, till att enbart höras några enstaka gånger om dagen via datorn eller telefon har påverkat enhetens samhörighet. Respondent 2 framför vikten av de små stunderna där de inte pratar om arbetsrelaterade saker och att dessa stunder skedde mer naturligt på plats. Vidare berättar respondent 2 att de enbart är vid fredagsfiket som de har utrymme för att prata om privata angelägenheter och att de övriga digitala mötena har en agenda utifrån deras arbetsroller. Social isolering är en negativ effekt som kan uppstå hos medarbetarna vid distansarbete då

den naturliga interaktionen i de gemensamma kontorsutrymmena inte sker i den virtuella miljön (Kurland & Bailey, s. 61). Det emotionella stödet finns där men i mindre utsträckning, då de kan prata om känslor som de upplever i arbetet och att de har förståelse för varandras känslor (Eklöf, 2017, s.83). Som flertalet av respondenterna har uttryckt sig, så delar de känslan av frustration vilket de har kunnat diskutera. De har funnit stöttning i att de delar den känslan och att de har varit acceptabelt att få uttrycka sig om de emotionella påfrestningar som distansarbetet har resulterat i. Vidare nämner respondenterna att de är vana vid att ha mycket social kontakt, både med deltagare men även internt och att de saknar samhörigheten som de har på plats.

Jag vill gärna vara på kontoret för jag tycker att jag saknar det sociala väldigt mycket även om jag pratar med mina kollegor dagligen, så blir det inte samma sak. - (Respondent 5)

Vid frågan om de upplever att de får stöttning och erkännande vid distansarbete svarar majoriteten av respondenterna att det i hög grad får det. Respondent 4 nämner att varje gång hen fastnar i sin arbetsprocess eller behöver rådgivning för hur hen ska tänka kring specifik deltagare, så får hen alltid ett gott bemötande av sina kollegor. Vidare berättar respondent 4 att de inom enheten alltid finns där för varandra även om de har egna ansvarsområden. Respondent 1 säger att det är enkelt att be om hjälp och att de täcker väldigt mycket för varandra. Respondent 1 framför att hen känner att det finns en acceptans till varandra då hen utan motstånd kan yttra sig om att hen exempelvis har väldigt mycket att göra och behöver avlastning. Då är hens kollegor tillmötesgående och stöttande genom att kliva in i hens ärende och hjälpa till. Där nämner alla respondenterna att det är en fördel att alla är kunniga i sina arbetsroller och har den kunskap som behövs för att de fritt ska kunna dela arbetsuppgifter och ärenden sinsemellan varandra. Att de är bra på att stötta varandra i sina arbetsprocesser tyder på att informationsstödet finns där och fungerar väl inom enheten (Eklöf, 2017, s. 84).

“Jag är aldrig sen med att be om hjälp om jag behöver och vi har ju fantastiska människor i vår enhet som hjälper till när man behöver. Både med tekniken men också med andra saker, så det tycker jag ändå att jag får.” - (Respondent 2).

Det instrumentella stödet finns där till viss del, så som respondent 2 uttrycker sig i ovanstående citat, hjälps de åt med praktiska saker i arbetet (Eklöf, 2017, s.83). Respondent 5 nämner att hen som tillhör den yngre generationen och är uppväxt med tekniken har förutsättningarna för att kunna ge instrumentellt stöd i hur det tekniska fungerar till sina kollegor. Däremot nämner respondent 5 och även respondent 3 att trots att de hjälper varandra med det praktiska gällande de tekniska plattformarna hade det varit nödvändigt att de internt går en utbildning i hur de bäst arbetar i de digitala plattformarna. Respondent 5 menar att det tas för givet att man ska ha en förkunskap gällande det tekniska och anser att eftersom alla inte är uppväxta med digitalisering så vore det angeläget att få mer utbildning i det.

Respondent 2 anser att de är en öppen arbetsgrupp där ger varandra feedback och återkoppling gällande olika ärenden samt processer som de har med deltagare. Det är framförallt genom tips och rådgivning som de ger varandra feedback. Exempelvis säger Respondent 4 att de är hjälpsamma vid prioriteringar och hur de ska tänka när det är svårt att hitta nya lösningar för en specifik deltagare. Att ge feedback till varandra är viktigt för att medarbetare ska känna att de får uppskattning och erkännande för det som arbetstagarna åstadkommer i sitt arbete (Eklöf, 2017, s.84). Respondent 3 upplever dock att det är svårt att fira framgångar som de åstadkommer i arbetet över de digitala plattformarna. Även om de är duktiga på att involvera sig i varandras processer och ge konstruktiv feedback för att gynna arbetet, så är det svårare att på ett naturligt sätt visa uppskattning till varandras framgångar i arbetet.

Respondent 3 undrar hur man kan fira digitalt för att det ska kännas genuint. Chana och Sangeeta (2020, s.6) visar att det vid distansarbete är extra viktigt att enheten strukturerar upp mötesforum med syfte att stärka synligheten till varandra, för att motivationen ska bibehållas. Respondent 4 ger uttryck för en tydlig avsaknad av sociala forum där de får lära känna varandra bättre och få möjligheten att prata fritt. Vidare nämner respondent 4 att hen hade önskat ett forum såsom kick-off eller teambuilding, just för att de är en ny enhet och hen hade uppskattat möjligheten att lära känna sina kollegor bättre. Det tror hen hade gynnat samhörigheten inom enheten då majoriteten av mötena vid distansarbete är arbetsorienterade och där finns det inte utrymme att lära känna varandra. Chana och Sangeeta (2020, s.6) framhåller att virtuella möten som innehåller aktiviteter i form av teambuilding, gemensam

lunch eller annan social aktivitet har visat sig vara extra viktigt under covid-19-pandemin, för att öka samhörigheten och motivationen inom organisationen. Inom den studerade enheten har detta inte skett på ett tillräckligt sätt.

Sammanfattningsvis kan den sociala samhörigheten i enheten kopplas till begreppet meningsfullhet i KASAM. Meningsfullhet i arbetslivet syftar på det som motiverar anställda till engagemang och delaktighet (Hanson, 2004, s.125). Att ha en trivsamt arbetsmiljö och goda sociala relationer till sina kollegor är något som kan tolkas som viktigt i enheten, utifrån de svar respondenterna givit. Respondenterna saknar den sociala gemenskapen med sina kollegor, eftersom de upplever att det har blivit färre tillfällen att samlas och lära känna varandra på ett djupare plan. Att känna meningsfullhet är den viktigaste pusselbiten för en individ för att trivas och motiveras i sin vardag (Antonovsky, 1991, s.40). Därmed kan det vara relevant för enheten att införa fler interna sociala möten digitalt för att öka samhörigheten, men även för att bibehålla det goda samarbetet.

6. Diskussion

I detta kapitel kommer studiens resultat och analys diskuteras i förhållande till tidigare forskning för att jämföra skillnader och liknelser. Avslutningsvis görs en reflektion om fallstudiens styrkor och svagheter.

6.1 Fallstudiens fynd jämfört med tidigare forskning

Denna fallstudie har visat att den påtvingade omställningen till distansarbete varit en utmaning för en enhet i den offentliga sektorn som arbetar med fysiska möten. Att enheten dessutom bara några månader innan covid-19 bröt ut, var en nystartad enhet med fokus på verksamhetsnära arbetsplats rent fysiskt, har inte varit de bästa förutsättningarna för distansarbete. Det framkommer i denna fallstudie ett flertal negativa konsekvenser av att arbeta på distans. Respondenterna skildrar tydligt att det största hindret för enheten är att, de i sin yrkesroll som vägledare, markant har märkt en skillnad i sina arbetsuppgifter med att nätverka och nå ut till deltagare. Både enheten och vägledarnas grund ligger i att få kontakt med människor via ett fysiskt möte och där har flera svårigheter upptäckts i fallstudien.

En annan iakttagelse i fallstudien är att kreativitet inom en enhet och dess arbetsgrupp är svår att få till då energin inte blir detsamma när kommunikationen sker digitalt. En positiv aspekt är dock att enhetens arbetsgrupp är öppen då de mer än gärna hjälper varandra och är tillmötesgående. De stöttar varandra i stor utsträckning gällande tillvägagångssätt i deras arbete och där arbetar de kollektivt för att nå sina gemensamma mål, att få så många deltagare som möjligt att bli självförsörjande. Å andra sidan framkommer det att trots att de samarbetar bra gällande sina arbetsuppgifter, har de svårt att finna digitalt utrymme för sociala aktiviteter för att stärka den interna samhörigheten. Tidigare forskning visar att den psykosociala arbetsmiljön kan påverkas negativt då social isolering kan uppstå eftersom de informella samtalen som vanligtvis sker på arbetsplatsen utesluts (Kurland & Bailey, s.61). En annan tidigare studie pekar just på vikten av att införa sociala forum för de anställda i den digitala arbetsvardagen, för att undvika social isolering och för att skapa samhörighet i den interna arbetsgruppen (Chana & Sangeeta, 2020, s.6). Där finns det likheter med denna fallstudie. Precis som tidigare forskning visar är det svårt att skapa naturliga sociala forum i den digitala arbetsvärlden jämfört med den sociala interaktionen som sker i den fysiska kontorsmiljön.

Fördelen å andra sidan som en respondent nämner är att vid distansarbete kan de arbeta mer ostört med administrativa arbetsuppgifter. Kurland och Bailey (1999, s.57) har visat att det är en positiv aspekt i att arbeta på distans, då kollegor inte lika lätt kan avbryta varandra i sina arbetsprocesser. Det gynnar enheten då det driver verksamheten framåt eftersom medarbetarna är mer effektiva i de administrativa arbetsuppgifterna.

Tidigare forskning upplyser att det inom den offentliga sektorn före pandemin funnits ett motstånd till distansarbete (Williamson m.fl., 2020, s.602). Det stämmer väl överens med denna fallstudie då en respondent nämnt att en del inom arbetsgruppen visat motstånd till distansarbete. Dock framkommer det i fallstudien att detta motstånd minskat när de insåg att deras arbetsuppgifter är relativt görbara på distans. Vidare ifrågasätter Williamson m.fl. (ibid) om distansarbete kommer att ske i den offentliga sektorn efter covid-19-pandemin. Ifrågasättandet av fortsatt distansarbete i den offentliga sektorn kan kopplas till denna fallstudie då respondenterna visar att de vill återgå till kontoret efter pandemin. Eftersom majoriteten av respondenterna uttrycker en frustration i att distansarbete försvårar och resulterar i minskad kontakt med deltagare, är sannolikheten hög att enhetens anställda efter pandemin kommer att utgå från deras gemensamma kontor större delen av arbetsveckan. Som respondenterna nämner beror det på att de är en öppen enhet där deltagare och arbetsgivare ska kunna besöka kontoret för att skapa kontakt. Kopplat till teorin KASAM visar denna fallstudie att enhetens begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är hög (Hanson, 2004, s.126). Respondenterna visar alltså att de förstår enhetens syfte, hur de ska gå tillväga för att uppnå målet, vilka resurser de har tillgång till samt finner meningsfullhet och motivation i sitt arbete. Däremot framkommer det att känslan av sammanhang på arbetsplatsen blir lägre vid distansarbete. Då respondenterna upplever att det är svårare att genomföra sina arbetsuppgifter och att bibehålla samhörigheten inom arbetsgruppen vid distansarbete.

Trender och spaningar om framtidens arbetsplats tyder på att digitaliseringen kommer att vara en central komponent i arbetslivet framöver (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020b, s.9). Utifrån fallstudiens resultat är det dock lättare sagt än gjort att implementera digitaliseringen som en naturlig del på olika arbetsplatser. Frågan är om det går att generalisera att digitalisering kommer att prägla alla arbetsplatser. För enheten i fallstudien

har det visat sig att de har ett stort behov att fysiskt vara på plats för att kunna driva verksamheten framåt och kunna utföra sina arbetsuppgifter för att på bästa möjliga sätt stödja deltagarna. Går det för enheten att följa digitaliseringsstrategin som SKR vill att alla kommuner och regioner förhåller sig till? (SKL, 2019, s.3)

Enligt respondenterna får de bättre resultat och mer framgång i sitt arbete när de arbetar på sitt kontor. Även om distansarbete har sina för- och nackdelar kan det ändå vara relevant att ifrågasätta om det går att dra allmänna slutsatser att digitaliseringen kommer att vara en central del för alla organisationer på arbetsmarknaden. Fallstudien tyder på att digitalisering inte kommer att präglade alla organisationer och arbetsplatser även om möjligheten finns. Framförallt inte för en verksamhet som är så pass beroende av att verka i fysiska kontorslokaler som enheten i denna studie är.

6.2 Fallstudiens styrkor och svagheter

Det finns både för och nackdelar med fallstudiens tillvägagångssätt. En farhåga inför studiens intervjuer var tillförlitligheten och att respondenterna inte skulle ge kritiska svar, på grund av chefens kännedom i att de deltar i studien. Utfallet tyder dock på övervägande kritiska svar från respondenterna och därmed är slutsatsen att trovärdigheten i fallstudiens resultat bedöms vara hög. Viktigt att nämna är att respondenterna även givit positiva svar.

Teorin KASAM bedöms som ett bra val för studiens syfte, eftersom den är en bred teori som är applicerbar och enkel att använda. Det var nödvändigt att använda en modifierad modell som inriktar sig på arbetsplatsen framför Antonovskys ursprungliga teori. Detta eftersom Antonovskys teori är mer övergripande om människors hälsa och ohälsa överlag, och inte specifikt kopplad till människors psykosociala arbetsmiljö. Däremot hade studiens resultat möjligtvis gynnats av en teori som lyfter fram komplexiteten i att vara en fysiskt orienterad enhet.

Det studien hade kunnat göra är en jämförelse med en annan kommunal enhet för att kunna se skillnader och likheter. Detta för att enhetens upplevelse av distansarbete, i denna fallstudie, inte speglar alla kommunala verksamheters upplevelse av distansarbete. Det blir därför svårt att utifrån denna fallstudie att generalisera om upplevelsen är densamma i andra

verksamheter, som antingen är fysiskt orienterade eller verkar inom den offentliga sektorn. Styrkan för fallstudien är just att resultatet är en unik beskrivelse av enheten och respondenternas upplevelse av det påtvingade distansarbetet.

7. Slutsatser

I detta sista kapitel framställs slutsatser av resultat och -diskussionskapitlet kopplat till studiens frågeställningar. Avslutningsvis presenteras tänkbara förslag till fortsatt forskning inom ämnet.

7.1 Besvarande av studiens frågeställningar

Syftet med fallstudien var att undersöka hur den påtvingade omställningen till distansarbete har påverkat en enhet och dess tjänstemän i en kommunal förvaltning. Utifrån respektive frågeställning besvaras syftet enligt följande:

- Hur uppfattar medarbetarna inom en kommunal enhet att samhörigheten påverkas av distansarbete?

Utifrån respondenternas svar påverkas samhörigheten inom enheten negativt av distansarbete. Den psykosociala arbetsmiljön gynnas inte av att vägledarna arbetar på distans då känslan av sammanhang och samhörighet är svårare att känna via en digital skärm. Övervägande del av respondenterna nämner att själva samarbetet kring arbetet fungerar bra men att den sociala samhörigheten inte är detsamma. Eftersom enheten är en nystartad verksamhet upplever vägledarna att det har varit svårt att lära känna varandra på ett socialt plan när de tvingats ställa om till distansarbete. Vägledarna nämner att de önskar fler sociala aktiviteter i det digitala för att de vill skapa en bättre samhörighet. Slutsatsen är därför att samhörigheten är svår att uppnå vid distansarbete då den digitala kommunikation inte känns lika genuin som den sociala interaktion som sker fysiskt på kontoret. Därav försämrad samhörighet inom enheten vid distansarbete.

- Vilka utmaningar och möjligheter uppstår för arbetsgruppen att arbeta på distans?

De framkommer att det är fler utmaningar än möjligheter för enheten att arbeta på distans. En möjlighet som distansarbete har bidragit till är att utförandet av de administrativa arbetsuppgifterna har förbättrats. En respondent säger att hen på ett effektivare och östört sätt kan slutföra sina administrativa arbetsuppgifter bättre och snabbare vid distansarbete.

Utmaningarna för arbetsgruppen är att skapa en social samhörighet i de digitala forumen, få till kreativiteten och nå ut till deltagare. Det framkommer att de har ett stort behov av att vara

fysiskt på plats för att flödet av nya deltagare, nya ärenden och arbetskontakter ska rulla på i en bra takt. Distansarbetet har inneburit mindre kontakt med deltagare och arbetsgivare. Det har visat sig att det för enheten varit en stor utmaning att nå ut till människor eftersom digitaliseringen har försvårat den första kontakten. Detta anses beror på att deltagarna de arbetar med står längre ifrån arbetsmarknaden, inte har ekonomiska förutsättningar eller tillgång till digitala plattformar. Även kreativiteten internt i arbetsgruppen är svår att uppnå och respondenterna nämner att de behöver vara på plats för att kunna utnyttja sina resurser i form av mötesrum och whiteboard för att bli kreativa. Slutsatsen blir därför att distansarbete lett till fler utmaningar än möjligheter för fallstudiens enhet.

- Vad gör medarbetarna för att stötta varandra vid distansarbete?

Vägledarna har olika fasta digitala mötesforum för att kontinuerligt ha kontakt med varandra där de kan ge tips och råd för hur de ska hantera sina ärenden. De stöttar varandra genom att vara tillgängliga via telefon och digitala plattformar. Detta för att ge varandra möjlighet att ställa frågor och delge information samt komma med nya lösningar för att kunna arbeta framåt. Slutsatsen är att medarbetarna försöker ha ett tillmötesgående och öppet arbetsklimat gentemot varandra för att ge stöttning vid distansarbete.

7.2 Framtida forskning

Denna fallstudie visar att det är svårt att arbeta digitalt och på distans för en verksamhet i den offentliga sektorn som är beroende av fysiska möten. Påtvingat distansarbete upplevs vara hämmande för verksamhetens arbete. Eftersom digitalisering anses vara oundvikligt på arbetsmarknaden är ett förslag till vidare forskning att undersöka hur digitalisering och distansarbete bäst implementeras över en längre tid, där det inte är en påtvingad process. Som Williamson m.fl. (2020, s.604) poängterar i sin forskning är det svårt att avgöra om distansarbete kommer att vara ett nytt arbetssätt inom den offentliga sektorn efter covid-19-pandemin. Det behöver därför göras en undersökning efter pandemin på offentliga verksamheter för att utvärdera distansarbete i större utsträckning. För att i framtiden kunna implementera digitalisering och distansarbete på ett fördelaktigt sätt i den offentliga sektorn.

Litteratur- och källförteckning

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2021-05-01 https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). Frikopplad eller fränkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. (*Arbete och hälsa*, 1999:2). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.

Bergman, A., & Ivarsson, L. (2020). Framtidens arbetsliv - en arbetsvetenskaplig fråga. I

Gillberg, G., Ljungar, E., Peixoto, A. & Axelsson, J. (Red.), *Vad är arbetsvetenskap?: en introduktion* (s.211-212). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (andra upplagan) Malmö: Liber.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber.

Chanana, N., & Sangeeta (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*. 1-8. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>

David, M. & Sutton, C.D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

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

Folkhälsomyndigheten. (2020). *Arbete hemma*. Hämtad: 2021-03-30 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/>

Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, Vol. 41(2), 255-279.

Hansen, L. & Rolandsson, B. (2017). Arbete och teknik. I Bengtsson, M. & Berglund, T. (Red.), *Arbetslivet (s.130 & s.143)*. Lund: Studentlitteratur.

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Kurland, N.B., & Bailey, D.E. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, anytime. *Organisational Dynamics*, 28(2), 53-68). doi: 10.1016/S0090-2616(00)80016-9

Lindgren, S. (2014). Kvalitativ analys. I Hjerm, M. Lindgren, S. & Nilsson, M. (Red.), *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys (s.37)*. Malmö: Gleerup.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020a). *Framtidens arbetsmiljö - trender, digitalisering och anställningsformer*. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020b). *Framtidens arbetsmiljö i Sverige*. Gävle: Myndighet för arbetsmiljökunskap.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2021). *Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin*. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Nilsson, M. (2014). Att samla in kvalitativa data - halvstrukturerade intervjuer. I Hjerm, M. Lindgren, S. & Nilsson, M. (Red.), *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys (s.149)*. Malmö: Gleerup.

Sveriges Kommuner och Landsting. (2019). *Utveckling i en digital tid - en strategi för grundläggande förutsättningar*. Stockholm: SKL.

Tele2 & Kantar Sifo. (2020). *Det hybrida arbetslivet: Coronapandemins effekter på vårt sätt att arbeta - nu och i framtiden*. Stockholm: Tele2 i samarbete med Kantar Sifo.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Williamson, S., Colley, L., & Hanna-Osborne, S. (2020). Will working from home become the 'New normal' in the public sector?. *Aust J Publ Admin*, 2020;79, 601-607. doi: 10.1111/1467-8500.12.444

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Presentation

Hej!

Tack först och främst för att du avsatt tid och ställer upp på att delta i min studie genom att vara med på denna intervju. Som jag skrev i informationsbrevet så handlar min studie om hur samarbete fungerar inom ett team vid distansarbete, där digitaliseringen används som kommunikation- och arbetsredskap. Jag har inriktat mig till den offentliga sektorn och är tacksam för att er enhet ställer upp. Tanken med min studie är att få en djupare insikt om hur arbetssituationen för er enhet påverkas vid distansarbete, både för och nackdelar med att arbeta digitalt och vad det gör med samhörigheten samt samarbetet.

Som du läst och godkänt i samtyckesformuläret, är du fri att avbryta när som och du behöver heller inte svara på en specifik fråga om du inte vill. Du behöver inte ge någon orsak till varför. Min förhoppning är att samtalet ska kännas lättsamt och som en dialog där du får berätta din syn på saker och ting. Jag kommer att spela in detta intervjusamtal och du kommer att få upp en notis om detta på din skärm.

Inledande frågor

1. Berätta om dig själv och ditt arbete. Vad är har du för roll och hur länge har du varit i den?
2. Kan du beskriva hur en typisk arbetsdag för dig såg ut, innan pandemin vs nu vid distansarbete?
3. Vilka arbetstider har du vid distansarbete? Kan du själv bestämma när du arbetar och är tillgänglig?
4. Är det ett krav att arbeta på distans eller får du/ni vara på kontoret?
5. Behöver du anpassa dina tider utefter när dina kollegor inom enheten arbetar?
6. Hur upplever du att din arbetssituation har påverkats av distansarbete?
 - Största skillnaden?

Enhetens samarbete

7. Berätta om enheten. Vilka arbetsprocesser gör ni tillsammans respektive självständigt?
8. Hur ofta träffades ni innan ni började arbeta på distans?
9. Hur ofta träffas ni digitalt?
 - veckomöten, dagliga möten, vilka forum?
 - är det tillräckligt?
10. Hur strukturerar och planerar ni era gemensamma arbetsprocesser?
11. Hur tror du att ert samarbete påverkas när ni inte träffas fysiskt utan digitalt varje dag?
12. Hur tycker du att distansarbete påverkar enhetens gemensamma mål?
13. Vilka arbetsuppgifter fungerar bra/dåligt att göra i gemensamt vid distansarbete?
14. Kan du ge något konkret exempel på vad du och din enhet gör i er arbetsvardag som gynnar ert samarbete och teamkänsla? Förbättringsförslag?
15. Vad anser du är den största utmaningen med att kunna upprätthålla ett gott samarbete för din arbetsgrupp vid distansarbete?

Digital kommunikation

16. I vilka forum har du kontakt med dina kollegor?
17. Har ni kamera igång eller avstäng vid digitala möten?
18. Hur fungerar kommunikationen?
 - går det snabbare eller långsammare?
 - har kommunikationen förändrat pga det sker digitalt? Hur?
 - Sämre eller bättre intern kommunikation innan eller efter pandemin?
19. Upplever du att klimatet eller "team-känslan" har ändrats nu när ni bara kommunicerar digitalt?
 - hur/på vilket sätt?
20. Vad är din upplevelse av digitala möten?
 - hur kan era digitala möten förbättras?

Socialt Stöd/feedback

21. Upplever du att du har tillräckligt med social stöttning och interaktion med dina kollegor som du behöver i din arbetsvardag?

- Om ja: på vilket sätt?
 - Om inte: vad saknar du?
22. Har ni kontinuerlig uppföljning/feedback där ni ger varandra utrymme att reflektera och lyssna in varandra? Utveckla gärna när, hur och i vilka forum.
23. Hur hjälper ni varandra i era arbetsprocesser?
- Mer/mindre hjälpsamma vid distansarbete?
24. Vad anser du är viktigt att dina kollegor och din chef förmedlar/gör för att du och ditt team ska kunna ha ett bra samarbete vid distansarbete?
25. Får du mer eller mindre stöttning/feedback/erkännande från dina kollegor vid distansarbete?
- varför tror du att det är så?
 - Något du saknar?

Krav & stöd

26. Anser du att de krav du har (från din chef & kollegor) i din roll är rimliga och genomförbara vid distansarbete?
- Varför/varför inte?
 - Är arbetsbelastningen rimlig?
27. Har du möjlighet och handlingsutrymme till att själv påverka din arbetssituation vid distansarbete? (kontroll gällande beslut, information, kompetens)
28. Vad är viktigt att chefen tänker extra på för att stötta dig i din arbetsprocess vid distansarbete?
29. Hur mycket tycker du att chefen ska kontrollera alternativt släppa ansvaret och lita på att du utför ditt jobb som du ska? (Fråga till medarbetarna)
30. Vilka svårigheter kan uppstå med att leda ett team på distans? (Fråga till enhetschefen)

Avrundning

31. Sista frågan: Föredrar du att arbeta på distans eller vara på kontoret och träffa din arbetsgrupp? Fungerar samarbetet bättre på distans eller på plats?
32. Avslutningsvis, något annat du vill tillägga som inte täckts in av frågorna?

Bilaga 2. Informationsbrev

**Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet**

Känsla av sammanhang vid distansarbete Examensarbete i arbetsvetenskap

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

Studiens syfte

Syftet med studien är att undersöka hur medarbetare inom en enhet anser att deras samarbete och arbetssituation påverkas vid distansarbete. Upplägget är så kallade semistrukturerade intervjuer som förväntas ta cirka en timme. Frågorna för intervjun fokuserar på ämnena: samarbete, samhörighet, distansarbete, social- och digital kommunikation. Intervjuerna kommer att ske via Skype och jag skickar ut länk till dig i god tid innan intervjun. Med ditt godkännande kommer jag att spela in intervjun.

Studiens inriktning

Studien inriktar sig på en enhet som arbetar med gemensamma mål inom den offentliga sektorn. Studien fokuserar främst på deltagarnas upplevelse av distansarbete i och med Covid-19 och hur det har påverkat deras arbetssituation samt samarbetet sinsemellan arbetskollegorna.

För dig som deltar

Att delta i denna studie och intervjun är frivilligt och du som deltagare kan hoppa av när du vill, utan att uppge orsak. Under intervjuens gång väljer du själv vilka frågor du vill och inte vill svara på, samt du behöver inte berätta varför du inte vill svara på en specifik fråga. Om du vill medverka på intervjun ger du ditt godkännande och samtycke genom att fylla i ett separat samtyckesformulär. Det som sägs under intervjusamtalet kommer att hanteras konfidentiellt och anonymiseras. När intervjun har transkriberats kommer ljudinspelningen att raderas och när uppsatsen slutligen blivit godkänd kommer all datainsamling att elimineras.

Nedan är exempel på frågor som kommer att ställas under intervju:

- Hur upplever du att din arbetssituation har påverkats av distansarbete?
- Hur tycker du att distansarbete påverkar enhetens gemensamma mål?
- Kan du ge något konkret exempel på vad du och dina kollegor gör i er arbetsvardag som gynnar ert samarbete och samhörighet? Förbättringsförslag?

Väljer du att delta i intervjun kan du redan nu bekanta dig med frågorna och reflektera över dina svar, för att göra dig lite extra insatt inför intervjun.

Kontaktuppgifter

Har du vidare frågor får du gärna kontakta uppsatsskribenten Ebba Folkesson på nedan kontaktuppgifter. Om du vill komma i kontakt med Mattias Bengtsson som är kursansvarig för examensarbetet i arbetsvetenskap, är du varmt välkommen att kontakta honom på mattias.bengtsson@gu.se.

Student Ebba Folkesson, gusfoleb@student.gu.se alt 0733-57 49 09

Handledare, Björn Ohlsson bjornhanna88@gmail.com

Väljer du att delta så ber jag dig att fylla i och skicka samtyckesformuläret som bifogats separat.

Tack på förhand!

