



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP**

FLEXIBILITETENS ÖVERTAG — PÅ GOTT ELLER ONT?

En kvalitativ studie om individers upplevda
psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet

Olivia Forgo

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

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2021
Handledare:	Per Månson
Examinator:	Bengt Furåker
Nyckelord:	Psykosocial arbetsmiljö, distansarbete, krav-kontroll-stödmodellen, det gränslösa arbetet, Covid-19.

- Syfte:** Syftet med studien är att undersöka individers upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet och om diverse levnadsförhållanden samt arbetsutformning kan ha en inverkan.
- Teori:** Teorierna som studien använder sig av är krav-kontroll-stödmodell och det gränslösa arbetet. Även tidigare forskning i området distansarbete behandlas i relation till begreppen krav, kontroll, stöd och gränslöst arbete.
- Metod:** Studien bygger på en kvalitativ metod och insamlingen av empirin genomfördes via sex semistrukturerade intervjuer. Urvalsteknikerna som användes var i form av selektivt- och snöbollsurval.
- Resultat:** Resultatet visar att det finns både positiva och negativa effekter av implementeringen av distansarbetet. Några positiva aspekter är individernas upplevelse av ökad produktivitet och autonomi samt tidssparande. De negativa aspekterna är främst bristen på socialt stöd, känslan av isolering hos de individer som lever ensamma och känslan av minskad egenkontroll och höga arbetskrav hos de individer som har komplexa uppgifter i arbetet. Empirin visar även att individerna upplever den psykosociala arbetsmiljön olika beroende på levnadsförhållanden och arbetsutformning. Kort sagt blir de individer som lever tillsammans med någon eller i en större familj mer störda under arbetet än de som lever ensamma. För de individer som har komplexa arbetsuppgifter inom företaget blir gränsen mellan arbete och privatliv mer diffus under distansarbetet jämfört med de individer som har mindre komplexa arbetsuppgifter med bestämda arbetstider. Det gränslösa arbetet blir också mer tydlig hos de individer som har flexibel arbetstid, komplexa arbetsuppgifter och barn att ta hänsyn till vid sidan av arbetet.

Tusen tack!

Jag vill börja med att tacka mina fantastiska intervjupersoner som har investerat sin tid och engagemang med att dela med sig av sina upplevelser till denna uppsats. Utan era intressanta och viktiga synpunkter hade detta arbete aldrig kunnat ro i land.

Jag vill också tillägna ett stort tack till min handledare Per Månson som har gett mig goda råd på vägen under min skrivprocess.

Sist men inte minst vill jag rikta ett stort tack till min kära sambo, familj och vänner för att ni har funnits vid min sida och trott på mig. För er kommer jag vara evigt tacksam!

Olivia Forgo

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
2. Bakgrund	3
2.1 Det digitaliserade arbetslivet	3
2.2 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen	4
3. Teori och tidigare forskning	6
3.1 Teori	6
3.1.1 Psykosocial arbetsmiljö	6
3.1.2 Krav-kontroll-stödmodellen	7
3.1.3 Gränslöst arbete	10
3.2 Tidigare forskning	11
3.2.1 Distansarbete i relation till krav, kontroll och stöd	12
3.2.2 Distansarbete i relation till gränslöst arbete	13
4. Metod	15
4.1 Metodval	15
4.2 Urval	15
4.3 Datainsamling	16
4.4 Bearbetning av empiri	18
4.5 Etiska ställningstaganden	19
4.6 Studiens tillförlitlighet och äkthet	20
4.7 Metoddiskussion	21
5. Resultat	24
5.1 Bakgrundsinformation om intervjupersonerna	24
5.2 Den psykosociala arbetsmiljöns påverkan av distansarbetet	25
5.3 Levnadsförhållandenas inverkan på den psykosociala arbetsmiljön	28
5.4 Arbetets inverkan på den psykosociala arbetsmiljön	32
6. Diskussion	36
7. Slutsatser	39
7.1 Har den psykosociala arbetsmiljön påverkats av implementeringen av distansarbetet och i så fall hur?	39
7.2 Kan skilda levnadsförhållanden ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?	40
7.3 Kan olika arbeten och deras utformning ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?	41
7.4 Förslag till vidare forskning	42
Referenslista	43

Bilagor.....	47
Bilaga 1 – Intervjuguide.....	47
Bilaga 2 – Informationsbrev.....	50

1. Inledning

Vem hade kunnat tro att år 2020 skulle vara ett av det mest häpnadsväckande året i modern tid? Ett år vi människor kommer se tillbaka på och berätta vidare om till vår yngre generation? År 2020 bröt pandemin Covid-19 ut och spred sig omgående mellan världens länder och resulterade i radikala samt kopiösa åtgärder för samhällets invånare, i ett försök att minska smittspridningen. I Sverige var en av dessa åtgärder att omvandla allt arbete, i den mån det gick, till distansarbete och Folkhälsomyndigheten (2020) vädjar fortfarande till alla människor som kan arbeta hemifrån att fortsätta göra det.

Nu har det gått cirka ett år efter pandemins utbrott och arbetssituationen ser mestadels densamma ut. Hur har samhällets invånare tacklat implementeringen av distansarbetet? Kan individers psykosociala arbetsmiljö skilja sig åt beroende på levnadsförhållanden och vilket typ av arbete som utförs? Den psykosociala arbetsmiljön handlar om individens trivsel, möjlighet till inflytande och personlig utveckling, samt uppgifternas meningsfullhet på arbetsplatsen (Ljungblad & Dellve, 2020:167-168). Både levnadsförhållanden och arbetsförhållanden är komplexa begrepp, men vad denna studie syftar på när levnadsförhållanden undersöks är hur en individ lever. Det vill säga om personen bor ensam, tillsammans med någon annan eller i en större familj med exempelvis barn. När arbetsförhållanden undersöks är det arbetets utformning som studeras. Har individen bestämda arbetstider mellan exempelvis klockslagen sju till fyra, eller flexibla arbetstider och kan strukturera upp arbetsdagen utefter behov oberoende av någon specifik tid? Likaså studeras individens arbetsuppgifter, nämligen om personen har komplexa eller mindre komplexa arbetsuppgifter. Därmed grundar sig studien på två oberoende variabler som är: (1) levnadsförhållanden och (2) arbetet samt dess utformning, i relation till den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet.

Enligt Statistiska centralbyråns (2020) undersökning i oktober 2020, svarade cirka 33 procent av individer i åldrarna 15-74 år att de arbetade på distans. Troligtvis kommer denna trend hålla i sig ett tag framöver och därmed blir den psykosociala arbetsmiljön en viktig aspekt att studera mer djupgående. Enligt Arbetsmiljöverket (2020) har arbetsgivaren fortsatt arbetsmiljöansvar vid distansarbete, men trots det kan individens arbetsmiljö präglas av sämre förhållanden. Den

psykosociala arbetsmiljön är enligt Eklöf (2017:139) ett komplext och svårsmätbart begrepp med många komponenter och därför bör forskning belysa detta område. Framförallt när distansarbete har blivit en allt vanligare arbetsform i dagens samhälle.

Tidigare forskning inom området har studerat hur arbetets krav och resurser har förändrats, samt om konflikterna mellan hem och arbete har trappats upp som följd av distansarbetet (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019). Vad denna studie dessutom försöker bidra med är att fylla en kunskapslucka genom att undersöka distansarbetet i relation till levnadsförhållanden och arbete.

Den första delen av studien presenterar bakgrunden till fenomenet ”distansarbete” och uppsatsens begränsningar samt bidrag till arbetsvetenskapen. Därefter redovisas teoretiska analysverktyg som studien grundar sig på, följt av tidigare forskning inom området. Avsnittet därefter ger er redogörelse av studiens metodval och tillvägagångssätt, med ett kritiskt förhållningssätt i slutet. Sedan framförs resultatet i relation till teori och tidigare forskning, följt av en diskussion. Slutligen återges slutsatserna och förslag till vidare forskning inom området.

1.1 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka individers upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet och om diverse levnadsförhållanden samt arbetsutformning kan ha en inverkan på dessa upplevelser. Frågeställningarna är således:

- Har den psykosociala arbetsmiljön påverkats av implementeringen av distansarbetet och i så fall hur?
- Kan skilda levnadsförhållanden ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?
- Kan olika arbeten och deras utformning ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?

2. Bakgrund

I detta avsnitt presenteras en kort introduktion om utvecklingen mot det digitaliserade arbetslivet där distansarbete är en del av den historiska framväxten. Därefter belyses uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen och varför studien enbart fokuserar på den psykosociala arbetsmiljön.

2.1 Det digitaliserade arbetslivet

Under industrialismens tidigare faser var det normalt att arbetet och dess uppgifter utfördes i en fysisk arbetslokal som arbetsgivaren tillhandahöll för sina arbetstagare. Där arbetsuppgifterna skulle utföras under reglerad arbetstid bestämt av arbetsgivaren. Idag är denna form av organisering inte lika självklar utan var, när, hur, med och för vem arbetet sker kan utövas på flera olika sätt (Gillberg, 2018a:15).

Det är främst två händelseförlopp som har bidragit till förändringen av arbetets organisering, globaliseringen och digitaliseringen. Globaliseringen tog med sig nya former av digital teknik som påverkade arbetslivet i form av förändringar avseende anställningsformerna. Trots att globaliseringen förde med sig nya tänkbara strategier kan dessa förändringar ifrågasättas. Frågan är om förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv har påverkats negativt av den tekniska utvecklingen (Gillberg, 2018a:16).

Flexibilisering är en form av organisering som den digitala utvecklingen har fört med sig. Att organisera arbetet flexibelt har tagit avstamp i den fysiska arbetsmiljön i form av så kallade flexkontor eller aktivitetsbaserade kontor. Mer konkret betyder detta att den anställda kan utföra sina arbetsuppgifter på valfri plats utefter behov. Den digitala tekniken gör det möjligt att utföra arbetet var och när som helst, oberoende av plats och tid (Gillberg, 2018a:16). Ett annat ord för denna form av flexibilitet kallas för distansarbete, som enligt Sardeshmukh et al. (2012:194) har blivit en av de vanligaste arbetsmetoderna under modern tid. Särskilt under pågående pandemi Covid-19 där alla arbetstagare och arbetsgivare ska arbeta på distans i den mån som går för att minska smittspridningen i samhället. Delanoeije et al. (2019:1844) hävdar att

organisationer investerar allt mer i distansarbete för att underlätta för sina anställda att kunna arbeta hemifrån och skapa denna form av flexibilitet.

Arbetstagares tillgänglighet i förhållandet till arbetet skapar således en diffus gräns mellan den professionella och den privata sfären. Före den digitala utvecklingen bestod arbetslivet av mycket tydligare gränser för att skilja den professionella och privata sfären åt. Idag ligger ansvaret betydligt mer hos individen själv att markera sina gränser för att hålla båda sfärerna åtskilda (Gillberg, 2018a:17). Denna aspekt har fått en betydelsefull verkan när flexibilitet studeras och redovisas mer ingående under punkt 3.1.3 som ”det gränslösa arbetslivet”.

2.2 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen

Eftersom distansarbete har blivit en allt vanligare arbetsmetod i samhället, mycket på grund av den rådande pandemin Covid-19, är ämnet relevant och viktigt att utforska inom. Det finns tidigare forskning om distansarbete där många olika segment förknippat med arbetsformen har undersökts. Eftersom vi idag lever i en tid där denna form av flexibilitet präglar vårt samhälle är det väsentligt att beakta den psykosociala arbetsmiljön i relation till distansarbetet. Likaså är det viktigt att studera om individers upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön kan skilja sig åt beroende på vilka levnadsförhållanden individen har och hur hans arbete är utformat.

Varför enbart den psykosociala arbetsmiljön undersöks i relation till distansarbete beror på dels min egen upplevelse, men också personer i min omgivning som har visat kunskapsbrist gällande begreppet ”psykosocial arbetsmiljö”. Eftersom hela mitt sista studieår undervisades på distans har min psykosociala arbetsmiljö förändrats en del och påverkat min vardag på diverse sätt. Även när jag talar om den psykosociala arbetsmiljön med individer i min omgivning finns det en viss osäkerhet kring begreppets innebörd. Just därför ligger studiens fokus på att studera den psykosociala arbetsmiljön då den har påverkat mitt liv under distansarbetet och för att fylla kunskapsluckan som finns runt begreppet.

Jag hoppas att denna studie bidrar till framtida forskning inom arbetsvetenskapen och lyfter fram ett nytt perspektiv på hur upplevelser gällande den psykosociala arbetsmiljön kan skilja sig åt beroende på hur människor lever och vilket jobb individen arbetar med under distansarbetet.

3. Teori och tidigare forskning

Följande avsnitt inleds med en redogörelse för begreppet psykosocial arbetsmiljö för att ge en överblick och skapa en förståelse för studiens syfte. Därefter redovisas den teoretiska referensram som studien använder sig av som är: krav-kontroll-stödmodellen och det gränslösa arbetet. Krav-kontroll-stödmodellen omfattar många aspekter som berör individens psykosociala arbetsmiljö och är därmed ett användbart analysverktyg i undersökningen. För att skapa en ytterligare förståelse av modellen presenteras House (1981) fyra kategorier av socialt stöd. Begreppet det gränslösa arbetet ligger i gränsen mellan arbete och privatliv som har stor betydelse när distansarbetet ska studeras. Likaså betonar det gränslösa arbetet vikten av att ha kontroll över sin egen arbetssituation och ha en tydlig gräns.

3.1 Teori

3.1.1 Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet ”arbetsmiljö” innefattar både individens fysiska och psykosociala välmående. Eftersom studien enbart fokuserar på den psykosociala arbetsmiljön kommer endast denna del av begreppet att redovisas.

Den psykosociala arbetsmiljön är ett komplext och svårämbar begrepp jämfört med den fysiska arbetsmiljön (Eklöf, 2017:139). Enligt Ljungblad och Dellve (2020:167-168) kännetecknar begreppet bland annat arbetsuppgiftens innehåll, möjlighet till inflytande och personlig utveckling, stress samt trivsel på arbetsplatsen. Kort sagt består den psykosociala arbetsmiljön av relationer mellan individer och arbetets organisering, samt de krav som arbetet ställer och vilka resurser det finns för att möta dessa krav. Eklöf (2017:83) förklarar också att människan är en social varelse och att arbeta på en arbetsplats som präglas av dåliga relationer samt brist på socialt stöd blir i det långa loppet en påfrestning. Därmed är det sociala stödet ett betydelsefullt begrepp när den psykosociala arbetsmiljön studeras och är viktigt för att arbetets krav ska hållas på en sund nivå.

3.1.2 Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen är en teoretisk modell som främst kombineras med begreppet psykosocial arbetsmiljö. Modellen används för att förstå medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö på arbetsplatsen med hjälp av olika kombinationer av psykiska krav, kontroll och socialt stöd (Eklöf, 2017:137). Krav-kontroll-stödmodellen togs ursprungligen fram av Karasek och Theorell (1990) och benämndes då som krav-kontroll-modellen. Modellen vidareutvecklades därefter av Johnson och Hall (1988) som implementerade det sociala stödets betydelse, se figur 1 (Eriksson & Larsson, 2017:432-433).

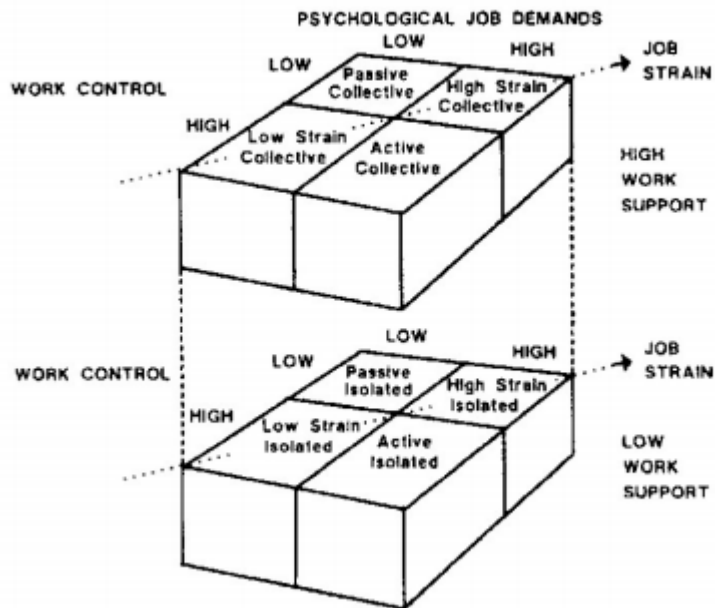
Karasek och Theorells (1990:31) krav-kontroll-modell består av fyra olika typer av arbeten grundat på kombinationen av låga respektive höga krav och liten respektive stor egenkontroll en individ har över sitt arbete. Begreppet ”krav” är enligt Karasek och Theorell (1990:61-65) ett komplext begrepp där många faktorer behövs vägas in för att ge en korrekt förklaring. Mer konkret betyder begreppet de arbetskrav som ställs på individen för att kunna utföra sitt arbete. Arbetskraven brukar definieras som kvantitativa krav, till exempel hur många timmar det finns till att utföra sitt arbete eller arbetets utformning.

När det kommer till definitionen av ”egenkontroll” delar Karasek och Theorell (1990:61-65) upp begreppet i två delar: *skill discretion* (kvalifikationsgrad) och *decision authority* (möjlighet till inflytande). Kvalifikationsgrad innefattar huruvida individen kan påverka och utnyttja sina kvalifikationer gentemot arbetet samt möjligheten att lära sig nya arbetsuppgifter. Möjlighet till inflytande motsvarar i vilken utsträckning individen har inflytande över sitt arbete och dess utformning. Överlag förklaras begreppet egenkontroll som den förmåga individen har över sitt eget arbete.

De fyra olika typerna av arbeten som påverkas av kombinationen av krav och egenkontroll i arbetet benämner Karasek och Theorell (1990:31) som: *high-strain jobs* (högstressarbete), *active jobs* (aktiva arbeten), *low-strain jobs* (lågstressarbeten) och *passive jobs* (passiva arbeten). Vad som kännetecknar så kallade ”högstressarbeten” är när individens krav är höga och egenkontrollen är låg. Vilket kan leda till ohälsa som exempelvis utmattning, ångest och depression. Vad som definierar ”aktiva arbeten” är när arbetet är präglad av höga krav och hög

egenkontroll. Arbetsituationer som hamnar i denna kategori är de arbeten en individ vill ha och ska sträva efter, samt värderas som de mest intressanta, utvecklande och stimulerande arbetena. I "lågstressarbeten" präglas individen av låga krav och hög egenkontroll. Här kan känslan av förvirring och avsaknad av stimulans uppstå vilket kan resultera i en förnimmelse av meningslöshet hos individen. Om ett arbete förenar låga krav med låg egenkontroll karaktäriseras arbetet som "passivt arbete". Möjligheten att känna stress är avsevärt mindre här, men känslan av bristande motivation och kunskap kan dessvärre bli lidande i det långa loppet (Karasek & Theorell, 1990:31-38; Eriksson & Larsson, 2017:432-433).

Krav-kontroll-modellen vidareutvecklades som tidigare nämnts av Johnson och Hall (1988) som betonar vikten av det sociala stödet, se figur 1. Enligt Johnson och Hall (1988:1336) har nämligen studier visat att det sociala stödet fungerar som en slags "buffert" i relation till arbetets krav och individens egenkontroll, vilket har lett till en sundare psykosocial arbetsmiljö. Därmed utvecklades krav-kontroll-modellen med den tredje dimensionen socialt stöd och fick därefter namnet krav-kontroll-stödmodellen. Som vi ser i figur 1 hjälper alltså det sociala stödet medarbetarna att hantera stressrelaterade arbetsproblem som har uppstått utifrån arbetskraven och egenkontrollen på arbetsplatsen. Karasek och Theorell (1990:69) hävdar att det sociala stödet ger stabila grundförutsättningar för en mer långsiktig arbetshälsa och bidrar till att dämpa stressfaktorer vilket leder till högre produktivitet hos medarbetarna.



Figur 1. Krav-kontroll-stödmodellen (Johnson & Hall, 1988:1336).

Enligt Eklöf (2017:83) har det sociala stödet en stor betydelse i vår psykosociala arbetsmiljö. En arbetsmiljö som genomsyras av gynnsamma relationer och samarbeten, positiv stämning på arbetsplatsen, samt ömsesidig förståelse bland kollegor är således nödvändigt vid hantering av arbetskraven. Forskaren House (1981) utvecklade en komplementär modell till begreppet ”socialt stöd” och ansåg att det finns fyra kategorier att ta hänsyn till. Dessa fyra kategorier benämner House (1981:24-25) som: *emotional support* (emotionellt stöd), *appraisal support* (uppskattning/feedback), *informational support* (informationsstöd) och *instrumental support* (instrumentellt stöd). House (1981:13) hävdar att det arbetsrelaterade sociala stödet vi människor upplever får vi genom relationer med kollegor, chefer, externa och interna personer.

Emotionellt stöd anser House (1981:24) är det viktigaste stödet av alla fyra kategorier. Vad emotionellt stöd innefattar är omtänksamhet, empati, förtroende och kärlek. Varför just det emotionella stödet betraktas som det viktigaste beror på tidigare forskning inom området och det emotionella stödets betydelse för individens hälsa. Stödet uppskattning/feedback handlar om i vilken utsträckning individen får respons av kollegor och/eller chefen på arbetet som utförs. Det kan vara allt från bekräftelse/uppskattning eller konstruktiv feedback (House, 1981:25). Informationsstöd omfattar det stöd individen får genom tillgång till information.

Individen förses med information för att användas vid exempelvis personliga och arbetsmiljörelaterade problem. Denna form av stöd är i grund och botten inte hjälpsam i sig, utan stödet hjälper individen att finna information för att hjälpa sig själv. Det sista stödet, som är instrumentellt stöd, innebär konkret hjälp från kollegor och/eller chefen i form av stöttning vid arbetsuppgifter eller omstrukturera resurser för att kunna utföra arbetsuppgifter i utsatt tid (House, 1981:25).

Själva betydelsen av socialt stöd menar Eklöf (2017:84) kan förklaras på två olika sätt. Den första förklaringen är att det sociala stödet kan tänkas fungera som en resurs för att hjälpa individen att handskas med de krav som arbetet ställer. Den andra förklaringen menar Eklöf (2017:84) är de störningar som uppstår i relationerna på arbetsplatsen vid bristande socialt stöd. Därmed kan det bristande stödet medföra stress och oro hos individen, vilket bör åtgärdas för att minska riskerna för ohälsa. Forskning har visat att socialt stöd har ett samband med trivsel på arbetsplatsen, mer engagemang hos medarbetarna, mindre sjukfrånvaro och bättre prestation samt motivation (Eklöf, 2017:86).

3.1.3 Gränslöst arbete

Dagens teknologi har gjort det möjligt för oss människor att organisera vårt arbete på olika sätt. Förr var ett skrivbord i ett kontorsrum ett av de mest vanliga ställena där arbetet utfördes. Idag har rum och plats inte lika stor betydelse när ett arbete ska utföras. Gillberg (2018b:24) hävdar att den teknologiska utvecklingen har bidragit till att allt fler arbeten inte behöver vara beroende av en specifik plats eller en speciell arbetstid. Därmed kan arbetsuppgifter utföras på flera olika ställen såsom i hemmet, hos kunder eller på resande fot. Att kunna vara oberoende av tid och rum har följaktligen orsakat att gränsen mellan arbete och privatliv har försvunnit allt mer. Aronsson (2018:11) hävdar att det går snabbt och enkelt att växla mellan arbete och privatliv när arbetet går att organisera på detta vis. Just därför kallas denna form av organisering för ”det gränslösa arbetet”.

Eklöf (2017:62) anser att vad som kännetecknar det gränslösa arbetet är dels att gränsen mellan arbete och privatliv har blivit mer diffus, samt en avsaknad av tydlighet gällande arbetets

organisering, ansvarsområden och anställningsvillkor i form av rum, tid och uppgifter. Det gränslösa arbetet kan bidra till att individen nästan alltid känner sig kontaktbar och därmed hämmas möjligheterna för återhämtning och reparation som är en viktig del för att klara av vardagen.

Utöver brist vid återhämtning och reparation kan det gränslösa arbetet även medföra en ökning av psykiska krav hos individen. Detta eftersom arbetstiden kan variera och bli längre samt chansen för otydlighet kring arbetsuppgifterna kan uppstå. Likaså kan prioriteringar kring arbete och privatliv hamna i en övervägande roll, främst för de personer som har en familj att ta hand om (Eklöf, 2017:59,63).

Aronsson (2016:25-26) betonar att skillnaden mellan en yttre reglering utav arbetsuppgifterna, från exempelvis chefer, till en mer individuell reglering kan påverka individens arbetsmiljö. Det betyder att balansen mellan arbetskraven kontra individens egen kontroll kan ha en avgörande roll när det kommer till stressreaktioner som kan uppstå. I ett försök att möjliggöra en stabil balans mellan arbete och privatliv, menar Aronsson (2016:25-26) att arbetskraven bör stämma överens med individens egna behov och kontroll.

3.2 Tidigare forskning

Nedan presenteras tidigare forskning kring området distansarbete i relation till begreppen krav, kontroll, stöd och det gränslösa arbetet. Vid sökning av tidigare forskning användes sökord såsom: "teleworking", "psychosocial work environment" och "health". Sökresultatet gav ett antal träffar på tidigare forskning och ur dessa förslags valdes Sardeshmukh et al. (2012) och Delanoije et al. (2019) forskning ut. Eftersom syftet med studien är att analysera empirin med hjälp av krav-kontroll-stödmodellen och det gränslösa arbetet, är dessa forskningar väsentliga att redovisa samt diskutera vidare om då de undersöker distansarbetet i relation till begreppen krav, kontroll, stöd och det gränslösa arbetet.

3.2.1 Distansarbete i relation till krav, kontroll och stöd

Sardeshmukh et al. (2012) genomförde en kvantitativ forskning där syftet var att undersöka distansarbetets påverkan gällande utmattning och arbetsengagemang, samt om förändringar vad gäller arbetskraven och resurserna har en inverkan.

Forskningens resultat visade att distansarbetet förändrar arbetets krav och resurser för individen, som i sin tur påverkar individens känsla av utmattning och arbetsengagemang. Mer specifikt visade resultatet att tidspress, som faller under kategorin arbetskrav i forskningen, kan ha både en positiv och negativ inverkan vid distansarbetet. En positiv effekt är att individen sparar tid på att pendla till och från arbetsplatsen, något som i vanliga fall bidrar till utmattning, eller att flexibiliteten som distansarbetet medför kan hjälpa individen att strukturera sitt arbete och få mer kontroll. En negativ effekt är att individen kan känna sig pressad att bidra och utföra mer arbetsuppgifter för att motbevisa misstankarna om lathet vid distansarbete (Sardeshmukh et al., 2012:194,202). När individen känner sig tvungen att arbeta mer för att motbevisa misstankarna kan det bidra till högre krav och minskad kontroll. Därmed finns det större möjlighet att individen känner sig utmattad.

Sardeshmukhs et al. (2012:202) forskning visade också ett negativt resultat gällande distansarbetet och arbetsengagemang. För att undersöka orsakerna till den negativa effekten, granskades här resurserna i relation till distansarbetet vilka är: autonomi (att själv bestämma när och hur arbetsuppgifterna ska utföras), stöd och feedback.

När autonomi undersöktes visade forskningen att individer som har en hög grad av autonomi har större möjlighet att strukturera upp sina arbetsuppgifter själva efter egen önskan. Vid en hög grad av autonomi har individen en större kontroll att bestämma när arbetsuppgifterna ska utföras enligt sin egen preferens, vilket följaktligen kan minska chansen för utmattning. Ju mer kontroll du har över ditt arbete, desto större blir engagemanget (Sardeshmukh et al., 2012:197). En positiv aspekt av distansarbetet var således individens möjlighet till ökad autonomi och

därmed mer kontroll över arbetet.

På grund av begränsningen av digitaliserad kommunikation och bristen på interaktion mellan individer jämfört med fysisk kontakt hamnar stöd och feedback på efterkälken. Medarbetarna upplever en större utmaning att kommunicera sinsemellan vilket hämmar möjligheten att få det stöd och feedback som behövs. Därmed påverkas dessa resurser negativt vid distansarbete. Feedback begränsas genom att väsentlig information inte delges i samma utsträckning då kommunikationen sker digitalt. Genom att feedback minskas i relation till distansarbetet kommer också utmattning och lägre grad av arbetsengagemang uppstå. När individen upplever känslor av isolering och brist på interaktion dämpas entusiasmen kring arbetet (Sardeshmukh et al., 2012:197-198).

Det sociala stödet hämmas på grund av separationen från kollegor och att kommunikationen sker digitalt. Medarbetare som arbetar på kontoret anser sig vara mindre nöjda och har en viss skepticism gentemot de som arbetar på distans. Därmed minskas förtroendet mellan medarbetarna och interaktionen mellan dem blir mindre trevliga. Även deras relationer kan bli dysfunktionella. Det minskade sociala stödet kan således bidra till psykologiska besvär såsom stress, vilket kan resultera i utmattning. Likaså kan barriärerna mellan medarbetarna påverka deras engagemang gentemot arbetet (Sardeshmukh et al., 2012:198).

3.2.2 Distansarbete i relation till gränslöst arbete

Delanoëje et al. (2019:1844) genomförde en kvantitativ studie om huruvida distansarbetet påverkar den dagliga konflikten mellan ”arbete och hem” samt ”hem och arbete”. Distansarbete har blivit allt vanligare i samhället under modern tid och frågan som ställs är om distansarbete verkligen underlättar kombinationen mellan arbete och hem, eller om det i själva verket komplicerar relationen mellan dessa två komponenter.

Distansarbete ger individer möjlighet till flexibilitet och autonomi, speciellt för individer som har familj att ta hand om. De dagar när arbetet sker på distans i hemmet ges möjlighet att enkelt

omstrukturera sin arbetsdag för att ta hand om exempelvis hemsysslor eller hämta barn från förskolan (Delanoëje et al., 2019:1844). Dock riskeras gränsen mellan arbete och hem att bli diffus under dagar när arbetet sker i hemmet, vilket kan orsaka att konflikten mellan ”arbete och hem” trappas upp och blir mer påtaglig (Delanoëje et al., 2019:1845).

Delanoëjes et al. (2019:1860-1861) forskning visade att de dagar som individer arbetar på distans hemifrån gjordes övergångar mellan arbete och hem mer frekvent, vilket också resulterade i mindre konflikter mellan ”arbete och hem”. Detta eftersom övergången från arbete till hem var fördelaktiga för vissa individer då de lättare kunde hantera och anpassa sig till kraven som hemmet ställer. Alltså fungerar övergången som en resurs där individen kunde kombinera flera roller samtidigt, det vill säga ”arbetsrollen” och ”hemmarollen”.

Forskningen fann också att individer som arbetar på distans gör fler övergångar från hem till arbete efter arbetsdagens slut. På så vis skapas mer konflikter mellan ”arbete och hem”. Eftersom individens hemmiljö omvandlas till arbetsmiljö blir gränsen mellan dessa två komponenter mer lätta att korsa och därmed blir det betydligt mer enkelt att arbeta utöver arbetstiden. Likaså visade forskningen att konflikter mellan ”hem och arbete” också ökade under distansarbete eftersom hemmiljön blir som sagt ens arbetsmiljö och då blir kraven som hemmet ställer mer framträdande och stör därmed arbetet (Delanoëje et al., 2019:1861).

4. Metod

I metodavsnittet redovisas och diskuteras studiens metodval. Därefter presenteras urvalet och dess teknik, följt av en redogörelse av datainsamlingen. Sedan redovisas själva bearbetningen av den insamlade empirin, varpå det etiska ställningstagandet och studiens tillförlitlighet och äkthet presenteras. Avsnittet avslutas med en metoddiskussion.

4.1 Metodval

Studiens datainsamling utfördes via en kvalitativ metod i form av en fallstudie. Trost (2010:31-32) menar att vad som avgör vilken metod en forskare bör välja beror på själva syftet med studien. Om tanken med frågeställningarna är att *förstå* och hitta *mönster* i det insamlade materialet är en kvalitativ studie att föredra. Eftersom studiens intention är att studera och belysa individers upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet i relation till levnadsförhållanden och arbete, är tanken att finna så kallade mönster och förstå sig på materialet med hjälp av olika teorier. Därför är en kvalitativ metod passande vid genomförandet av studien. Själva insamlingen av empirin genomfördes i form av en fallstudie, vilket Patel och Davidson (2011:56) kallar en undersökning som utförs på en mindre avgränsad grupp. Eftersom studiens syfte är att studera en mindre grupp av individer kan studien därmed benämnas som just en fallstudie.

4.2 Urval

För att avgränsa studien genomfördes ett urval och själva urvalsprocessen utfördes via en blandning av selektivt urval och snöbollsurval. Ett selektivt urval betyder att forskaren själv väljer ut intervjupersoner som är lämpliga för studiens forskningsområde. Snöbollsurval är när forskaren tar kontakt med en lämplig kandidat från populationen, som i sin tur hjälper forskaren att hitta ytterligare kandidater med liknande bakgrund till studien (David & Sutton, 2016:197). Vid sökandet av intervjupersoner var tanken att finna individer som idag arbetar på distans, mycket till följd av den rådande pandemin Covid-19. Eftersom det i dagsläget har blivit normaliserat att arbeta hemifrån var det följaktligen inte märkbart besvärligt att hitta lämpliga kandidater. För att finna den första kandidaten för studiens syfte användes alltså det selektiva urvalet här.

Däremot var det betydligt svårare att finna intervjupersoner med olika levnadsförhållanden och arbeten. Via det selektiva urvalet kunde den valda kandidaten hjälpa mig som forskare att finna ytterligare lämpliga intervjupersoner med olika levnadsförhållanden som idag arbetar på distans, vilket då utfördes via ett snöbollsurval. På så vis skedde urvalet via en blandning av de två urvalsteknikerna.

Totalt deltog sex personer i studien varpå två var män och fyra var kvinnor. I ett försök att skapa en så jämn fördelning som möjligt valde jag ut två personer från varje grupp i variabeln ”levnadsförhållanden”. Det vill säga två personer som lever ensamma, två personer som bor tillsammans med någon och två personer som lever i en större familj. För att kunna studera skillnaden utifrån variabeln ”arbete och dess utformning” skiljer sig även personernas arbete och utformning i varje grupp. I exempelvis kategorin personer som lever ensamma, här har den ena personen flexibel arbetstid och en väldigt stor och omfattande roll i företaget, medan den andra personen har en mer bestämd arbetstid med en ”snävare” arbetsroll.

4.3 Datainsamling

Innan insamlingen av empirin studerades tidigare forskning inom området distansarbete. Detta genomfördes för att studera vad för tidigare forskning det finns och vad för samhällsnytta min studie kan bidra med inom arbetsvetenskapen. Därefter framställdes en intervjuguide, se bilaga 1. Trost (2010:71-72) förklarar att en intervjuguide är en lista som ska bestå av olika frågeområden som berör stora delområden. Detta eftersom intervjupersonen själv i möjligaste mån ska styra ordningsföljden under intervjun. Vid framställningen av intervjuguiden använde jag mig av en blandning av både deduktiv och induktiv ansats, en så kallad abduktiv ansats. En deduktiv ansats är att studera ett visst fenomen med hjälp av tidigare kunskap inom området via exempelvis teorier, medan en induktiv ansats är tvärtom och låter fenomenet ”tala för sig själv” för att därefter finna samband med tidigare kunskaper (Bryman, 2011:26-27; Hartman, 2001: 23-25). Intervjuguiden strukturerades upp i tre olika delområden där en av dem berör krav-kontroll-stödmodell och utformade sig i frågeområden som berör just krav, kontroll och stöd. Därmed formulerades intervjuguiden med en deduktiv ansats, samtidigt som resterande

delområden skulle få vägleda till ytterligare intressanta teorier vid analysen och bearbetningen av det empiriska materialet, med andra ord via en induktiv ansats.

För att minska risken för missuppfattningar och tolkningsfel under intervjuerna valde jag att operationalisera forskningsfrågan och även intervjuguiden. David och Sutton (2016:116) menar att språket är själva ”nyckeln” i en intervju och det är inte ovanligt att forskaren indirekt formulerar sig på ett sätt som enbart hen förstår. Därför är det bra att operationalisera forskningen till ett så lättbegripligt språk som möjligt för att underlätta för intervjupersonen. Innan intervjuerna presenterades, förklarades exempelvis begreppet ”psykosocial arbetsmiljö” för att hjälpa intervjupersonerna att förstå innebörden. Likaså gavs exempel vid vissa frågor under intervjun i ett försök att skapa tydlighet och ett klargörande. Även ett informationsbrev skickades ut till varje intervjuperson, se bilaga 2, som förklarade syftet med studien och vilka delområden som skulle beröras under intervjun. Informationsbrevet förklarade också de olika etiska ställningstagandena, se punkt 3.5, som har gjorts för intervjupersonerna.

När väl intervjuerna genomfördes använde jag mig utav semistrukturerad intervjuform. Enligt Bryman (2011:206) innefattar en semistrukturerad intervju en situation där den som intervjuar har en uppsättning frågor (exempelvis en intervjuguide) där ordningsföljden kan variera beroende på intervju. Alltså finns det redan förutbestämda intervjufrågor, samtidigt som det finns rum för följdfrågor. Då intervjuguiden formulerades med olika delområden och med öppna frågor för att låta intervjun leda till intressanta områden och fenomen, var en semistrukturerad intervjuform relevant vid genomförandet av studien. Denna form gjorde det möjligt för mig som forskare att ställa ytterligare följdfrågor och/eller klargörande frågor för att komma in mer på djupet. Varje intervju pågick i cirka 30-45 minuter vardera. Alla intervjuer skedde via telefon och spelades in med godkännande från intervjupersonen för att sedan transkriberas, kodas och tematiseras.

4.4 Bearbetning av empiri

Intervjuerna hade ett visst tidsspann mellan sig vilket gav mig möjligheten att transkribera intervjuerna i olika etapper. Enligt Bryman (2011:429) är transkriberingen en tidskrävande process och därmed är ett smart alternativ att inte vänta tills alla intervjuer är genomförda, utan transkriberingen och analysen av empirin ska bli en kontinuerlig aktivitet under arbetets gång. När varje intervju transkriberades upptäcktes en del intressanta fenomen som sedan markerades i texten. När väl alla intervjuer var utskrivna i text och hade analyserats var för sig, var det dags att koda och tematisera dessa med varandra för att finna likheter och skillnader.

Analysmetoden som användes vid granskningen av empirin var tematisk innehållsanalys. En tematisk innehållsanalys används vid studier där utgångspunkten med analysen är att kvantifiera, vilket innebär att få fram bakomliggande beståndsdelar till olika företeelser i en eller flera texter (Boréus & Bergström, 2012:50-51). Vid analysen av det empiriska materialet är det så kallade *kodningsenheter* som forskaren vill finna, och dessa enheter kan vara i form av meningar, ord eller fraser. När forskaren väl har hittat kodningsenheter i texten/erna är det dags att *kategorisera* dessa och till sist skapa övergripande *teman* (Boréus & Bergström, 2012: 54-59). När studiens empiri granskades var första steget att finna kodningsenheter i de olika texterna som var intressanta gentemot forskningsfrågan. Exempel på några meningsenheter med värdefulla ord var:

När man arbetar hemma så blir det lätt att man fortsätter arbeta efter arbetsdagens slut.

... sen händer det inte lika mycket på dagarna längre så då blir det lätt att man sätter sig och arbetar utöver arbetstiden.

... det är den sociala biten man saknar och energin från medarbetarna som man får när man är på jobbet. Nu blir det ju inte alls samma sak när man sitter hemma och jobbar.

Man är mycket mer ensam nu och känner sig mer isolerad.

Efter upptäckten av olika meningsenheter och värdefulla ord i texterna konstruerades dessa till kategorier för att skapa en sammanfattning. Exempel på kategorier var: *isolering*, *depressivitet*, *flexibilitet*, *produktivitet*, *overtidsarbete* och *stöd*. Dessa kategorier valdes ut på grund av intervjupersonernas upprepningar och betoningar, vilket återspeglades i empirin. Därefter konstruerades övergripande teman av dessa kategorier som exempelvis: *gränslöst arbete*,

psykosocial arbetsmiljö och *socialt stöd*. Dessa teman skapades alltså av kategorierna och deras betydelse. Isolering, depressivitet och stöd faller inom ramarna för temat psykosocial arbetsmiljö. Flexibilitet, produktivitet och övertidsarbete hamnar under temat gränslöst arbete, medan temat socialt stöd omfattar övertidsarbete, stöd, depressivitet och isolering. Vissa av kategorierna hamnade i fler kategorier än en, vilket berodde på att kategorin gick att tolka ur olika perspektiv. De tre teman kommer sedan analyseras i relation till tidigare forskning och teorier för att belysa bakomliggande faktorer till olika företeelser som framkom ur empirin.

4.5 Etiska ställningstaganden

När en vetenskaplig studie ska utföras är det viktigt att forskaren använder sig av ett etiskt förhållningssätt. Det finns fyra huvudkrav som forskningen bör efterfölja, vilka är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002:6).

Informationskravet innebär att varje deltagare i studien ska få ta del av syftet och att deras medverkan är frivillig. Deltagarna har rätt till väsentlig information och att de har rätt att avbryta sin medverkan när som helst utan att ange någon förklaring (Vetenskapsrådet, 2002:7). Innan intervjuerna fick intervjupersonerna ta del av informationsbrevet (se bilaga 2) med mer detaljerad information, där beskrevs syftet med studien och att deras medverkan är frivilligt.

Samtyckeskravet betyder att forskaren ska inhämta deltagarnas samtycke för att medverka i studien. De individer som väljer att delta i undersökningen ska själva få bestämma hur länge och på vilka villkor de vill medverka, samt om de vill avbryta sin medverkan ska det inte medföra några negativa följder (Vetenskapsrådet, 2002:9-10). Som tidigare nämnts fick samtliga deltagare ta del av ett informationsbrev med väsentlig information om studien och deras medverkan. Likaså informerades de ytterligare innan intervjutillfället om studiens syfte och valfriheten att delta. För att styrka deras samtycke fick även varje individ skriva på ett samtyckesformulär digitalt, vilket fungerade som ett slags intyg om att de accepterade att delta i studien och var medvetna om sin rätt av att avbryta om så önskades.

Med konfidentialitetskravet menas att varje deltagares känsliga information och identitet i studien ska bevaras med tystnadsplikt. Inga obehöriga personer ska få ta del av deltagarnas personuppgifter som kan bekräfta deras identitet (Vetenskapsrådet, 2020:12). Innan intervjutillfället fick deltagarna information om att varken kön, ålder eller utbildning är aktuellt i studien. Detta informerades både i informationsbrevet såväl som muntligt. För att anonymisera ytterligare har jag valt fiktiva namn i studien.

Nyttjandekravet handlar om att de uppgifter som samlas in om deltagarna inte får användas, eller utlånas, för kommersiellt bruk eller andra syften som inte är vetenskapliga (Vetenskapsrådet, 2002:14). Även här informerades deltagarna via informationsbrevet och muntligt om att deras medverkan endast används för studiens forskningsändamål.

4.6 Studiens tillförlitlighet och äkthet

Enligt Bryman (2011:351-352) har många forskare under årens gång diskuterat hur relevant begreppen reliabilitet och validitet är i samband med kvalitativ forskning. Eftersom validitet berör mer studier som handlar om just mätning, passar detta begrepp med forskning som är åt den kvantitativa formen. Guba och Lincoln anser att kvalitativ forskning ska utgå från två grundläggande kriterier, *tillförlitlighet* och *äkthet*. Tillförlitlighet består av fyra underkategorier, vilka är trovärdighet (att studien ska vara trovärdig ur andra människors perspektiv), överförbarhet (hur pass överförbar resultatet av studien är till en annan kontext/situation), pålitlighet (hur pålitlig är studien? Här brukar utomstående personer såsom kollegor granska texten), och möjlighet att styrka samt konfirmera (att forskaren inte har infliktat personliga värderingar eller påverkat utförandet) (Bryman, 2011:354-355). Äkthet däremot handlar om huruvida studiens forskning ger en rättvis bild av det som undersökts och att resultatet ska ha bidragit till en utökad kunskap (Bryman, 2011:357).

Under arbetets gång har begreppen tillförlitlighet och äkthet ständigt beaktats. Eftersom studiens urval endast berör sex personers subjektiva uppfattningar kan därför mitt resultat inte

generaliseras till hela populationen. Enkelt uttryckt fungerar studiens undersökning mer som ett stickprov. Därmed är studiens tillförlitlighet relativt begränsad, mycket på grund av att de fyra underkategorierna i begreppet går att kritisera. Studien är trovärdig på så sätt att intervjupersonerna har fått ta del av materialet och bekräftat min tolkning av deras uppfattningar. Dock går det att problematisera studiens överförbarhet eftersom urvalet var tämligen litet, vilket också leder oss in på pålitligheten med studien. Likaså har kurskamrater och handledare granskat studien, men det kan heller inte garantera just pålitligheten. Å andra sidan är äktheten med studien förhållandevis hög eftersom intervjupersonerna har fått ta del av materialet och jag som forskare har återberättat deras uppfattningar. Avsikten med studien är att ge en så rättvis bild som möjligt och att bidra med ytterligare forskning inom området med nya synvinklar och aspekter, i ett försök att skapa förändring.

4.7 Metoddiskussion

På grund av den rådande pandemin Covid-19 skedde alla intervjuer digitalt via telefon. Enligt Bryman (2011:532) är telefonintervjuer inte speciellt förekommande i just kvalitativa undersökningar. Det finns både för- och nackdelar med att genomföra intervjuer på detta vis. En fördel med telefonintervjuer är kostnader, det vill säga att det är betydligt billigare att utföra intervjuer via telefon, främst när det kommer till individer eller grupper som är svårare att få kontakt med. En annan väsentlig fördel är att det är lättare att ställa, och besvara, intervjufrågor som är av mer känsligare karaktär.

När det kommer till nackdelarna med att genomföra intervjuer via telefon menar Bryman (2011:432-433) att den mänskliga interaktionen hämmas, det vill säga kroppsspråk och ansiktsuttryck. Exempelvis kan minspel och gester hjälpa intervjuaren att förstå sig på intervjupersonen och få en uppfattning om hen känner obehag eller förvirring. Utifrån mitt perspektiv och mina erfarenheter var det betydligt svårare att få en djupare förståelse vid intervjuvären när gester och ansiktsuttryck inte syntes. Kroppsspråket säger oss mer än vad vi kan tro. Bryman (2011:432-433) berättar vidare att det heller inte är bra att genomföra längre intervjuer över telefon då det är lättare för intervjupersonen att avsluta samtalet. Det kan också

uppstå tekniska problem vid inspelningen av telefonintervjuer eftersom det kan uppstå risk för störningar. Oftast kan det behövas en viss utrustning vid genomförandet av en sådan intervju.

En annan kritisk aspekt som David och Sutton (2016:207-208) framhäver är huruvida intervjupersonen inte känner sig trygg nog att våga öppna upp sig inför intervjuaren. Eftersom alla intervjuer genomfördes via telefon fanns det dessvärre ingen möjlighet att bygga upp en ”riktig” relation mellan båda parterna, och enligt David och Sutton (2016:207-208) ökar tryggheten hos intervjupersonen när en relation byggs upp. Därför behöver kvalitén på vardera intervju beaktas.

Ytterligare en kritisk reflektion är att det finns för- och nackdelar med att utföra semistrukturerade intervjuer. Fördelarna med denna intervjuform förklarar Bryman (2011:366-370) är dess flexibilitet och fylligare svar. Eftersom en semistrukturerad intervju ger utrymme för öppna frågor, kan intervjuens fokus anpassas efter viktiga ämnen som uppstår. Även svaren tenderar att bli mer fylliga och detaljerade då intervjuaren kan ställa följdfrågor till intervjupersonen. Nackdelarna med denna typ av intervjuform är att sidospår kan tillkomma eftersom det inte finns en klar och tydlig struktur. Likaså kan innehållet i flertalet intervjuer skilja sig från varandra (Bryman, 2011:366-370). Därmed behöver forskaren försöka att hålla sig till ämnet som ska studeras och försöka ha en relativt tydlig struktur under intervjuerna.

Studiens urval och generaliserbarhet är också en aspekt som går att ifrågasätta. Tanken med studiens urval är att skapa en slags spridning i den mån som går på en tämligen liten urvalsstorlek. Det är sex individers subjektiva upplevelser som studien grundar sig på och genom att välja ut två personer inom varje grupp i variabeln ”levnadsförhållanden”, det vill säga två som lever ensamma, två som bor tillsammans med någon och två som bor i en större familj, har jag försökt skapa en spridning i empirin. Tanken var alltså att skapa ett så brett perspektiv som möjligt utifrån studiens begränsade urval och inte ett representativt resultat som generaliserar populationen, eftersom det är praktiskt taget omöjligt. När levnadsförhållanden och arbetsutformning, som är två komplexa begrepp, ska studeras och för att resultatet ska

kunna vara representativt gentemot populationen behöver studien alltså grunda sig på ett betydligt större urval. På grund av tidsbrist fanns dessvärre inte möjligheten att utvidga studiens urvalsstorlek.

5. Resultat

I följande avsnitt redovisas resultatet av den insamlade empirin. Med hjälp av valda teorier och tidigare forskning analyseras empirin för att finna intressanta aspekter och ge svar på studiens syfte. Resultatavsnittet börjar således med en kort presentation av intervjupersonerna och därefter struktureras empirin utefter rubriker som ämnar att ge svar på studiens frågeställningar.

5.1 Bakgrundsinformation om intervjupersonerna

För att skydda intervjupersonernas identitet har de fått varsitt alias. För att göra det så enkelt som möjligt har varje individ fått ett nytt namn, där båda i varje grupp har fått ett namn som börjar på samma bokstav. Intervjupersonerna som ingår i gruppen "lever ensamma" har fått varsitt namn med bokstaven A, de som ingår i gruppen "bor tillsammans med någon" har fått namn med bokstaven C, och de personer som ingår i gruppen "lever i en större familj" har blivit tilldelade namn med bokstaven B.

Amanda lever ensam och har en komplex roll i företaget som socionom och processledare. Hon har arbetat i företaget i cirka sju år och har flexibla arbetstider och kan strukturera upp sina dagar utefter behov. Eftersom Andrea besitter en komplex roll inom företaget med många olika kontaktnätverk dyker oftast oväntade arbetsuppgifter upp och därmed ser arbetsdagarna oftast inte likadana ut.

Andreas bor idag ensam och har relativt snäva arbetsuppgifter. Han arbetar som arbetsmiljöinspektör och åker ofta ut och inspekterar arbetsplatser. Andreas har arbetat i företaget i cirka sex år. Arbetstiderna är bestämda och arbetsuppgifterna består av relativt blandad karaktär, men oftast ser dagarna likadana ut.

Cecilia arbetar som kundservicemedarbetare och har gjort detta i tolv år. Hon bor tillsammans med sin sambo och båda arbetar heltid på distans. Eftersom Cecilias arbetsuppgifter består av

att hjälpa hyresgäster har hon telefontid som behöver passas. Därmed ser Cecilias arbetsdagar näst intill likadana ut och hon har bestämda tider att förhålla sig till.

Carl bor tillsammans med sin sambo och arbetar inom IT-branschen. Både Carl och sambon arbetar heltid på distans. Han har arbetat med IT sedan tre år tillbaka och har ett varierat och roligt arbete enligt honom själv. Arbetsuppgifterna har samma karaktär men skiljer sig mycket åt gällande utförandet. Carl arbetar i vanliga fall mycket ute hos kunder där han hjälper till med IT problem. Hur en vanlig arbetsdag kan se ut beror på kundernas efterfrågan av hjälp. Med andra ord har Carl ett varierande arbete med flexibla arbetstider.

Beatrice bor i ett stort hus med sina tre barn och man. Hennes man arbetar på kontoret medan Beatrice arbetar heltid på distans. I vissa fall är barnen hemma vid lov eller sjukdom. Beatrice arbetar som projektledare sedan tio månader tillbaka och har ett väldigt varierande och flexibelt arbete. Enligt henne själv har hon ganska ”spretiga” arbetsuppgifter och är med lite överallt.

Bianca arbetar som kundservicemedarbetare och bor tillsammans med sina två barn och man i en lägenhet. Mannen arbetar på kontoret och barnen går i skolan på dagarna. Barnen är hemma under lov och vid sjukdom. Biancas arbetsuppgifter är att hjälpa kunder vid behov och arbetar därmed under bestämda arbetstider för att kunna vara till hands.

5.2 Den psykosociala arbetsmiljöns påverkan av distansarbetet

Alla intervjupersoner anser att den psykosociala arbetsmiljön har förändrats en del till det sämre när beslutet om distansarbete trädde i kraft. Mycket på grund av bristen gällande den sociala interaktionen som vi människor i vanliga fall ständigt influeras av på arbetsplatsen. Att heller inte få miljöombyte som vi vanligtvis också är vana vid kan även det påverka den psykosociala arbetsmiljön. Beatrice uttrycker sig på detta vis:

Jag tror att den psykosociala arbetsmiljön påverkar mig mer än vad jag tror. Att jag blir mer trött i kroppen och huvudet, samt att mitt humör ibland är lite sämre. Mycket har ju och göra med att man

är i ett och samma "hamsterhjul" hela tiden och framför en liten laptop. Jag får inte det miljöombytet som jag vanligtvis är van vid och jag känner mig mer isolerad. Det tar nog på mig mer än vad jag ibland tror.

Bristen på social interaktion kan alltså föra med sig känslan av isolering hos individen. Att springa på varandra i korridoren eller ta en fikapaus blir inte längre en självklarhet. All kontakt med kollegor sker idag digitalt via exempelvis e-post, teams eller telefon. Majoriteten av intervjupersonerna medger att stödet, när det kommer till hjälp från kollegor eller chef, har försämrats en del under distansarbetet. Processen att begära om hjälp blir mer komplicerad och dröjd på grund av att all kommunikation sker digitalt. Att svänga förbi en kollegas kontorsrum och fråga om snabb hjälp fungerar inte på samma sätt under distansarbetet. Bianca förklarar:

Under distansarbetet kan man ibland få vissa ärenden som kan vara lite mer knepiga och svåra. Då blir det inte lika lätt när man sitter hemma eftersom man inte riktigt har någon att bolla idéer med eller fråga någon som sitter i samma rum. Man löser ju det ändå men själva "processen" att få hjälp blir betydligt svårare...

Som Sardeshmukh et al. (2012:197-198) berättar kan just stöd och feedback hamna på efterkälken när kommunikationen sker digitalt. Eftersom medarbetarna upplever en större utmaning att kommunicera sinsemellan hämmas möjligheterna att få det stöd och feedback som individen behöver. Beroende på omfång av arbetsuppgifter och krav som arbetet ställer på individen, får det sociala stödet en ännu större inverkan. Enligt Eklöf (2017:84) fungerar det sociala stödet som en slags resurs för att hjälpa individen handskas med de krav som arbetet ställer. När stödet brister kan det resultera till att individen känner att kraven är för höga för att kontrollera helt själv och på så vis kan arbetssituationen hamna i vad Karasek och Theorell (1990:31) benämner som "högstressarbete". Alltså när arbetskraven är höga och egenkontrollen är låg. Denna typ av arbete kan slutligen resultera till ohälsa hos individen och det sociala stödet kan således fungera som en resurs för att hantera arbetssituationen.

Enligt House (1981) finns det fyra olika kategorier av socialt stöd och att dessa mer eller mindre påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Alla intervjupersoner ansåg att uppföljningssamtal under distansarbetet brister en del, både med chefen och med medarbetarna. Under uppföljningssamtalen förs information och/eller synpunkter fram som förknippas med arbetet. Under dessa samtal kan stöd som House (191:24-25) benämner som emotionellt stöd,

uppskattning/feedback, informationsstöd och instrumentellt stöd uppstå. Om exempelvis individen handskas med mer krävande eller ”tuffa” arbetssituationer kan det emotionella stödet vara behjälpligt. Att chefen eller medarbetarna visar empati och kärlek samt att individen kan vända sig till dem för att prata ut. Amanda framhäver att hon i vissa fall kan vara med om jobbiga arbetssituationer där hon gärna samtalar med chefen eller någon medarbetare. Hon förklarar vidare:

Det som är svårt är när man har jobbiga samtal och sedan ska försöka släppa det när arbetsdagen är slut. Vid sådana tillfällen är det viktigt att man känner att det finns någon att prata med. Därför tycker jag att det är viktigt att ha uppföljning nu när man sitter hemma.

Under uppföljningssamtal kan även chefen eller medarbetarna framföra uppskattning/feedback till individen. Eftersom det är svårare att kommunicera och få hjälp under distansarbetet är detta stöd en viktig resurs gällande den psykosociala arbetsmiljön. Likaså att få relevant information (informationsstöd) om exempelvis arbetsprocesser för att hålla sig uppdaterad. På så vis kommer också individen känna att hen har kontroll och vet hur arbetsuppgifterna ska utföras. Det instrumentella stödet får också en inverkan då samtalen skapar utrymme för individen att få konkret hjälp från kollegor och chefer som är en viktig del för att hantera kraven som arbetet ställer.

Mer eller mindre har House (1981) fyra sociala stöd en påverkan gällande den psykosociala arbetsmiljön. Bristen på uppföljningssamtal där individen kan samtala med chefen eller medarbetare är ett forum där alla dessa stöd på ett eller annat sätt framförs. Därmed är uppföljningssamtal, eller andra möten av olika slag, en viktig beståndsdel för att individen ska orka och klara av arbetet under distansen.

Den psykosociala arbetsmiljön har dock inte enbart blivit till det sämre. De fördelar som intervjupersonerna för fram är dels att produktiviteten har ökat när arbetet sker på distans eftersom kollegor inte kan störa en på samma sätt. Exempelvis genom att svänga förbi ens kontor och fråga om hjälp eller stannar upp och pratar om icke arbetsrelaterade ämnen. De mer informella mötena uppstår alltså inte på samma sätt under distansarbetet, vilket främst Cecilia och Andreas påpekar. De förklarar däremot att dessa möten också kan vara nyttiga på så sätt att viktig information om arbetet kan föras fram.

Bianca och Beatrice som har barn att ta hänsyn till anser också att familjepusslet blir enklare under distansarbetet. De sparar mer tid på att lämna och hämta barnen från skolan och vid sjukdom kan arbetet och passning av barn kombineras. Sardeshmukh et al. (2012:194,202) förklarar att en positiv effekt av distansarbetet är att flexibiliteten att kunna strukturera arbetet utefter behov och därmed kan individen också få mer kontroll över sitt arbete. Även Delanoetje et al. (2019:1844) hävdar att de dagar som individen arbetar hemma ges möjlighet att enkelt strukturera upp sin arbetsdag för att ta hand om familjen vid sidan av.

En annan fördel som främst Carl och Cecilia för fram är att de kände sig mer utvilade under distansarbetet. Mycket beror på tiden som sparas när pendlingen till och från arbetet inte sker i samma utsträckning. Främst för Carl som förklarar att han bor en bit från arbetsplatsen. Precis som Sardeshmukh et al. (2012:194,202) beskriver kan tidspresen minska under distansarbetet eftersom individen sparar tid på att pendla till och från arbetsplatsen och därmed minskar också chanserna för utmattning.

5.3 Levnadsförhållanden inverkan på den psykosociala arbetsmiljön

En intressant aspekt att studera är huruvida levnadsförhållanden kan ha en inverkan i individens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet. Om vi börjar studera Amanda och Andreas som lever ensamma och hur de upplever sin psykosociala arbetsmiljö förklarar de att de känner sig väldigt ensamma och isolerade. För dem har arbetsplatsen fungerat som deras sociala nätverk där möjligheten att träffa kollegor och socialisera sig på vardagarna uppstår. Därmed känner sig Amanda och Andreas isolerade i hemmet och uttrycker sig på detta vis:

Jag känner mig oerhört isolerad och ensam här hemma. För mig är mitt jobb mer än bara ett jobb. Det är där jag träffar andra människor och får socialisera mig, vilket betyder väldigt mycket! Min psykosociala arbetsmiljö här hemma är tung och tråkig och jag känner inte samma livsglädje som jag gjorde innan. (Andreas)

Man känner sig absolut mer ensam. Eftersom jag har ett jobb med många olika arbetsuppgifter är jag van att träffa människor ständigt i mitt arbete. Nu sker allt digitalt och jag har fortfarande kontakt

med människor men inte alls på samma sätt som innan. Det är framförallt den fysiska interaktionen jag saknar. (Amanda)

Eklöf (2017:83) hävdar att vi människor är sociala varelser. Därmed kan individer som lever ensamma bli mer påverkade av den sociala bristen som distansarbetet medför. Som Andreas uttrycker sig är arbetet mer än bara ett arbete och då kan känslan av ensamhet och isolering bli mer förekommande. Trots det menar både Amanda och Andreas att deras produktivitet har ökat avsevärt. Andreas förklarar att hans arbetsuppgifterna nästan alltid utförs i god tid. Eftersom båda två inte blir störda av kollegor på arbetsplatsen eller av andra familjemedlemmar under distansarbetet blir deras arbetssituation mer effektiv.

Med andra ord finns det både för- och nackdelar med att arbeta på distans enligt Amanda och Andreas. En annan aspekt som de båda för fram är vikten av hjälp. Att arbeta på distans och bo själv kan medföra att det sociala stödet blir mer tydligt. På grund av att all kommunikation sker digitalt kan hjälp från andra kollegor bli betydligt svårare att få. Enligt Johnson och Hall (1988:1336) har studier visat att det sociala stödet fungerar som en slags "buffert" för individerna i relation till arbetskraven och egenkontrollen. Amanda hävdar att hon i vissa perioder har det mer stressigt på arbetet och att arbetskraven då är höga. Eftersom hjälp blir svårare att få under distansarbetet känner hon att hennes egenkontroll blir avsevärt mindre och att arbetet "sköljer över henne". Här blir det sociala stödet en viktig beståndsdel för Amanda för att orka med arbetets krav. Karasek och Theorell (1990:69) menar att det sociala stödet ger stabila grundförutsättningar för en mer långsiktig hälsa och bidrar till dämpade stressfaktorer. Att leva i en arbetsmiljö som präglas av höga krav och låg egenkontroll kan resultera till att individen tillslut hamnar i vad Karasek och Theorell (1990:31) benämner som "högstressarbete".

Däremot påpekar Andreas att han i vissa perioder har det väldigt lugnt på arbetet. Nu när arbetet sker på distans och produktiviteten har ökat har det medfört att arbetsuppgifterna är klara i god tid. Här blir arbetskraven låga och Andreas egenkontroll bli således hög. Arbetssituationen hamnar då i vad Karasek och Theorell (1990:31) titulerar som "lågstressarbeten". Andreas kan

här uppleva känslan av avsaknad av stimulans och meningslöshet, vilket i det långa loppet kan leda till engagemangsbrist.

Om vi nu studerar de övriga individers psykosociala arbetsmiljö i relation till levnadsförhållandena, ser det någorlunda olikt ut. Alla intervjupersoner anser precis som Amanda och Andreas att produktiviteten har ökat något under distansarbetet. Dock blir de mer störda i arbetsmiljön hemma på grund av deras sambo eller barn jämförelse med Amanda och Andreas. Resultatet visar också att bostadsstorlek har en avgörande roll. Cecilia och Carl som bor tillsammans med sina sambos, som också arbetar på distans, i en lägenhet med två rum och kök förklarar att själva arbetsytan blir begränsad. Eftersom dem och deras sambos arbetar hemma behöver båda parterna varsin yta att arbeta på vilket kan bli besvärligt om den ytan inte existerar. Enligt Cecilia har hon och hennes sambo löst problemet genom att den ena personen arbetar i vardagsrummet och den andra i köket. Dock finns det ingen dörr som kan skilja dem åt vilket gör att de ständigt hör varandra. Cecilia förklarar:

När min sambo har möten exempelvis kan han prata ganska högt vilket kan störa mig ibland. Även jag kan störa honom en del eftersom 90 % av mitt arbete sker via telefon då jag arbetar inom kundservice och har telefonpassning.

Även Carl anser att arbetsytan var ett problem i början. Dock har han och sambon fixat varsin arbetsyta på samma vis som Cecilia och hennes sambo, förutom att det finns en dörr som skiljer dem åt. Innan dess var det betydligt svårare och Carl berättar att:

När jag inte hade min egen arbetsyta i ett separat rum så störde man sig verkligen på varandra eftersom vi inte bor så stort och arbetade i samma rum. Vi fick också "tävla" om den bästa platsen vid matbordet. Den andra fick då sitta i soffan som en säck potatis.

Beatrice och Bianca som lever i en större familj anser att det finns både positiva och negativa aspekter av att arbeta på distans i relation till levnadsförhållanden. De positiva aspekterna är att själv kunna strukturera upp sin arbetsdag och få ihop familjepusslet. Enligt Delanoëje et al. (2019:1844) ger distansarbete individen möjlighet till flexibilitet och autonomi, speciellt för de individer som har en familj att ta hand om. Individen får då möjligheten att omstrukturera sin arbetsdag utefter behov. Sardeshmukh et al. (2012:197) poängterar även att individer som har hög grad av autonomi har också mer kontroll över arbetet.

Oavsett om individen har en hög grad av autonomi finns det ändå vissa faktorer som kan påverka den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet. Både Beatrice och Bianca förklarar att det ibland kan vara lite problematiskt att få ihop arbetet och familjelivet under distansarbetet. Detta eftersom barnen oftast kommer hem tidigare från skolan eller är hemma under lov när de själva inte kunde få ledigt. När barnen kommer hem tidigare från skolan förstår de inte att Beatrice och Bianca fortfarande arbetar. De förklarar:

När jag sitter i möte förstår inte mina barn att jag är upptagen. När jag visar att jag inte kan prata just nu skriver dom en lapp till mig och frågar till exempel om dom får ta en glass. Även om de menar väl så förstår de inte riktigt att jag inte kan vara till hands. (Beatrice)

Ibland kommer barnen in emellanåt när jag sitter och arbetar. När de kommer hem från skolan vill de berätta om sin dag till mig och jag vill ju såklart lyssna. De vet ju inte att jag är upptagen. Då kan det vara lite störande, speciellt om man är inne i ett riktigt "arbetsflow". (Bianca)

Både Beatrice och Bianca förklarar att det främst är en utmaning när alla barnen är hemma samtidigt från skolan. Det är framförallt under loven som dessa tillfällen har varit påtagliga när varken någon av dem har kunnat vara helt lediga. Beatrice och Bianca förklarar att det verkligen är en utmaning att passa inte bara ett barn utan fler samtidigt.

Beatrice som bor i ett stort hus anser också att det är relativt enkelt att stänga in sig i ett rum, i ett försök att arbeta ostört. Bianca däremot som bor i en lägenhet med sin familj har inte samma möjligheter som Beatrice. Även fast Bianca har möjlighet att stänga in sig i ett rum blir det betydligt mer lyhört eftersom barnens rum och vardagsrummet ligger vägg i vägg. Trots att det förekommer störningsmoment för Beatrice och Bianca under de dagar när barnen är hemma eller kommer hem tidigare från skolan, anser båda två att de oftast (beroende på dag och arbetsperioder) hinner med arbetsuppgifterna som ska utföras. Enligt Eklöf (2017:59,63) kan prioriteringar kring arbete och privatliv hamna i en övervägande roll, framförallt för de individer som har en familj att ta hand om.

Kort sagt finns det både för- och nackdelar med att kombinera hem och arbete och enligt Delanoëje et al. (2019:1860-1861) visar forskning att de dagar som arbetet sker på distans görs övergångar mellan arbete och hem mer frekvent. Antingen kan dessa övergångar fungera som en resurs där individen kan kombinera flera roller samtidigt eller blir gränsen mellan arbete och privatliv diffus och skapar konflikter mellan dessa två komponenter.

5.4 Arbetets inverkan på den psykosociala arbetsmiljön

Hur arbetets inverkan kan påverka den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet grundar sig för mestadels på arbetets utformning. Intervjupersonerna innehar olika typer av arbetsroller där några har en komplex roll i företaget medan andra har en mindre komplex roll. Även arbetstiden har beaktats för att skapa en jämförelse mellan de individer som har en mer flexibel arbetstid med dem som har en mer bestämd arbetstid.

Andreas, Cecilia och Bianca har en relativt ”snäv” arbetsroll inom företaget med bestämda arbetstider. Alla tre intervjupersoner anser att de har bra kontroll över sina arbetsuppgifter, vilket dem tror beror på den ”snäva” arbetsrollen och de bestämda arbetstiderna. Trots att allt arbete sker på distans har planeringen och strukturen fungerat och arbetsuppgifterna har genomförts under utsatt tid. Andreas, Cecilia och Bianca hävdar också att de har de kompetenser som arbetet efterfrågar för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och berättar att arbetskraven är inom en rimlig nivå. Cecilia förklarar:

Jag känner själv att jag har en bra kontroll över mitt arbete. Även fast arbetet ställer krav på en om hur, var och när arbetet ska ske är kraven inom en rimlig nivå. Om arbetet inte ställer några krav på en blir det också väldigt tråkigt. Det gäller att ha en bra balans helt enkelt!

Med andra ord anser alla tre intervjupersoner att de har egenkontroll över arbetet och att kraven som arbetet ställer är inom en rimlig samt hanterbar nivå. Enligt Karasek och Theorell (1990:31) benämns arbeten med hög egenkontroll och höga krav för ”aktiva arbeten”, vilket är en liknelse med Andreas, Cecilias och Biancas arbetssituationer. Karasek och Theorell (1990:31) berättar vidare att arbetssituationer som hamnar under kategorin ”aktiva arbeten” är de arbeten som individen vill ha och ska sträva efter. Denna arbetssituation värderas också som den mest intressanta, utvecklande och stimulerande arbetet.

Oavsett om individen har hög egenkontroll över arbetskraven har det sociala stödet fortfarande en avgörande roll. Andreas, Cecilia och Bianca anser är det sociala stödet har blivit sämre under distansarbetet, vilket också framförs under punkt 5.2. För dem fungerar inte stödet som en resurs eller ”buffert” för att klara av arbetets krav utan fullgör en mer ”säkerhetsroll”, enligt dem själva. Helt enkelt något att landa mot om det uppstår tuffare arbetsperioder. Oavsett om individen har hög egenkontroll kan det uppstå frågor eller utmanande arbetsuppgifter. Därmed kan House (1981:25) olika kategorier av socialt stöd även här ha en betydelse. Framförallt det emotionella stödet och/eller det instrumentella stödet som syftar på att ge empati, omtänksamhet, förtroende och stöttning till individen när det väl kan tänkas behövas.

Amanda, Carl och Beatrice däremot har en mer komplex roll inom företaget med flexibla arbetstider. Deras arbetssituationer skiljer sig en del gentemot de övriga personerna. Alla tre intervjupersoner förklarar att de själva strukturerar upp sina arbetsdagar utefter behov och har mer eller mindre eget ansvar att arbetet flyter på. För dem har dock distansarbetet medfört förändring gällande egenkontrollen och arbetskraven. Amanda förklarar:

Nu under distansarbetet gäller det verkligen att planera så mycket som möjligt för att hinna med under utsatt tid. Även fast jag har ett stort ansvar i vanliga fall också, är det svårare att få hjälp eller ha någon att bolla idéer med. På något sätt känns det som att jag har fått ännu mer ansvar nu under distansarbetet.

Enligt Amanda har alltså arbetets krav blivit mer påtagligt och egenkontrollen har blivit mindre under distansarbetet. Mycket anser hon beror på bristen på det sociala stödet, att kunna be om snabb hjälp eller bolla idéer med en annan kollega. För Amanda fungerar det sociala stödet som en resurs, som Johnson och Hall (1988:1336) förklarar är till för att hjälpa individen att handskas med kraven som arbetet ställer. Det sociala stödet bidrar således till en sundare psykosocial arbetsmiljö hos individen. Även Carl och Beatrice förklarar att deras arbetssituation har förändrats till följd av distansarbetet. Likt Amanda poängterar Carl och Beatrice vikten av det sociala stödet och hur de märker tämligen stor skillnad under distansarbetet kontra arbetsplatsen.

Jämförelse med Andreas, Cecilia och Bianca fungerar Amanda, Carl och Beatrice sociala stöd mer som en resurs eller ”buffert” för att klara av arbetskraven. Precis som Sardeshmukh et al. (2012:194,202) forskning visar kan tidspress ha både en positiv och negativ inverkan vid distansarbete. Den negativa effekten av tidspress är att känna mer press att utföra och bidra mer till arbetsuppgifterna, vilket Amanda, Carl och Beatrice hävdar att de upplever. När individen känner sig tvungen att arbeta mer på grund av tidspress kan det således bidra till högre arbetskrav och minskad egenkontroll, vilket i det långa loppet bidrar till ohälsa hos individen. Arbetsituationen hamnar då under kategorin som Karasek och Theorell (1990:31) benämner som ”högstressarbete”.

Enligt Sardeshmukh et al. (2012:197) har individer med hög grad av autonomi större möjlighet att strukturera upp sina arbetsuppgifter utefter behov, vilket Amanda, Carl och Beatrice anser att de har. Att kunna strukturera upp sina arbetsdagar själva medför både positiva och negativa aspekter. Enligt Delanoëje et al. (2019:1844) är en positiv aspekt att kunna växla mellan ”arbetsrollen” och ”hemmarollen” för de individer som har en familj att ta hand om. Den negativa aspekten är att gränsen mellan arbete och privatliv kan bli diffus, vilket benämns som ”det gränslösa arbetet”.

Amanda, Carl och Beatrice har som sagt en komplex och flexibel arbetsroll där distansarbetet har minskat deras egenkontroll och ökat arbetskraven. På så vis känner intervjupersonerna att de har hög press på sig att utföra arbetsuppgifterna under utsatt tid. De förklarar att det är sällan som arbetet är helt klart när arbetsdagen är slut. Beatrice menar att:

Under vissa perioder är det betydligt mer att göra och ibland är vissa arbetsuppgifter mer komplexa. Därför skulle jag säga att jag aldrig känner mig helt klar från arbetet. Jag hade absolut kunnat sitta kvar efter arbetstid och fortsätta arbeta.

Beatrice berättar vidare att hon också får mer press på sig på grund av att hon har en familj att ha hand om och då kan det ibland uppstå en ”krock” gällande prioriteringar mellan arbete och privatliv. Eklöf (2017:59,63) hävdar att arbete och privatliv kan hamna i en övervägande roll under distansarbetet och främst för individer med familj. Enligt Delanoëje et al. (2019:1845) kan gränsen mellan arbete och privatliv kännas mer diffus och leda till konflikter mellan arbete

och hem om individen har en familj att ta hänsyn till. För Beatrice som har en spretig och flexibel arbetsroll samt en familj kan alltså gränsen försvinna ännu mer, både på gott och ont. Att kombinera rollerna kan som sagt ses som en resurs för Beatrice men kan också resultera till konflikter mellan arbete och hem eftersom hemmamiljön blir ens arbetsmiljö. Delanoëje et al. (2019:1861) förklarar att gränsen mellan ”arbetsrollen” och ”hemmarollen” blir lätt att korsa och kan vara skadligt för individens psykosociala arbetsmiljö i det långa loppet under distansarbetet. Detta eftersom det blir enkelt för individen att arbeta utöver arbetstiden och att ständigt behöva prioritera de olika rollerna, vilket i slutändan kan resultera till utmattning samt stress.

Amanda förklarar att hon nästan alltid behöver vara kontaktbar utöver arbetstiden, vilket Eklöf (2017:62) förklarar som en av effekterna av det gränslösa arbetet. När individen alltid behöver känna sig kontaktbar hämmas möjligheterna för återhämtning som är en viktig beståndsdel för att klara av vardagen. Även Carl förklarar att han behöver vara kontaktbar eller arbeta utöver arbetstiden. Han berättar:

Gränsen mellan arbete och privatliv är inte lika knivskarp längre nu när jag arbetar på distans. Eftersom jag har en del arbetsuppgifter som ska utföras blir det lätt att jag arbetar utöver min normala arbetstid för att försöka hinna med. Sedan har jag min privata telefon som min arbetstelefon också vilket kanske inte är så smart...

Att försöka skaffa sig egna strategier för att skapa en tydligare gräns anser Carl är en viktig del för att klara av vardagen och få mer kontroll över sitt arbete. Som Aronsson (2016:25-26) förklarar finns det en skillnad mellan en yttre och individuell reglering. Den individuella regleringen kan påverka individens psykosociala arbetsmiljö till det bättre. För att försöka finna en stabil balans mellan arbete och privatliv bör arbetskraven stämma överens med individens egna behov och kontroll.

6. Diskussion

Implementeringen av distansarbete har medfört både för- och nackdelar enligt intervjupersonerna. Även tidigare forskning har visat att det finns positiva och negativa aspekter av att arbeta på distans. Det som dock skiljer intervjupersonernas upplevelse åt jämfört med tidigare forskning inom området är att distansarbetet idag är en åtgärd för att minska smittspridningen till följd av pandemin Covid-19. Därmed har intervjupersonerna inget val att pendla mellan att arbeta på kontoret och på distans, vilket Sardeshmukh et al. (2012) och Delanoëje et al. (2019) tidigare forskning grundar sig på.

En annan aspekt som är relevant att föra fram är studiens urvalsstorlek. Som tidigare nämnts grundar sig studien enbart på sex individers subjektiva upplevelser och därmed är resultatet inte generaliserbart. Studiens resultat visade att det finns en del likheter mellan intervjupersonernas upplevelser, vilket heller inte behöver vara en självklarhet. Om studiens urvalsstorlek var betydligt större hade resultatet kanske sett annorlunda ut. Exempelvis visade studiens resultat att alla intervjupersoner ansåg att uppföljningssamtalen och det sociala stödet har blivit sämre under distansarbetet, vilket också stämde överens med Sardeshmukh et al. (2012) tidigare forskning. Forskningen visade att stöd och feedback brister en del på grund av att kommunikationen sker digitalt. Om studiens urvalsstorlek var större hade alltså resultatet kanske blivit annorlunda och inte stämt överens med tidigare forskning.

När det kommer till studiens teoretiska ram är krav-kontroll-stödmodellen och det gränslösa arbetet två applicerbara analytiska verktyg. Ett perspektiv som däremot hade varit intressant att analysera utifrån är det ”obetalda arbetet”. Det vill säga allt arbete som inte är betalt såsom hushållsarbete, omsorg av barn och underhållsarbete med mera. Eftersom Beatrice och Bianca har barn och hur de tacklar balansen mellan arbete och privatliv framfördes en del under intervjuerna, hade därför denna aspekt varit intressant att studera mer djupgående. På så vis hade kanske mer likheter och/eller skillnader med Delanoëje et al. (2019) forskning som berör just konflikterna mellan arbetet och hemmet uppstått. På grund av tidsbrist och omfång var studien tvungen att hållas relativt begränsad.

En annan synpunkt som berör studiens teoretiska ram är krav-kontroll-stödmodellens komplexitet. Modellen är komplex och kan analyseras utifrån olika perspektiv med intressanta aspekter. Framförallt House (1981) fyra stöd som mer eller mindre samspelar med varandra. Ett alternativ hade därför varit att enbart fokusera på Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell och House (1981) fyra typer av stöd för att få en djupare förståelse. Eftersom intervjuerna dock framförde aspekter av det gränslösa arbetet var även denna teoretiska ram av ytterst vikt under analysen och därmed begränsades djupet av krav-kontroll-stödmodellen.

När jag motiverade studiens avgränsningar (se punkt 2.2) förklarade jag att individer i min omgivning har visat en viss kunskapsbrist gällande begreppet ”psykosocial arbetsmiljö” och just därför valde jag att enbart fokusera på denna del i undersökningen. Även intervjupersonerna visade sig ha en viss osäkerhet kring begreppets innebörd. En förklaring om begreppet innan varje intervju var därför nödvändig för att skapa en förståelse hos individerna. Trots det hamnade samtalen under vissa tillfällen på sidospår då den fysiska arbetsmiljön fördes upp på tal. Därmed fick jag vägleda samtalet in på ”rätt väg” igen genom att påminna individerna om att huvudfokuset var på den psykosociala arbetsmiljön. Likaså fick jag påminna individerna under intervjuens gång vad begreppet innebär. Med detta sagt finns det således både positiva och negativa aspekter av ovissheten kring begreppets innebörd.

Den negativa aspekten är att individen känner sig osäker över begreppets innebörd och därmed kan svaren begränsas. Själva djupet i svaren kom alltså inte fram självmant utan istället framfördes en del följdfrågor i ett försök att få ett mer fylligt svar. Studiens resultat kan därför ha påverkats på grund av individernas osäkerhet kring ämnet. Om en självsäkerhet kring den psykosociala arbetsmiljön hade existerat hade kanske resultatet varit mer djupgående och fått in mer intressanta aspekter.

Den positiva aspekten däremot är att intervjupersonerna har fått en större förståelse om begreppets innebörd. Deras deltagande i studien berörde inte enbart deras synpunkter utan skapade också en förståelse hos dem. Vilket några av de också bekräftade efter intervjun. Den psykosociala arbetsmiljön är ack så viktig och bör därför uppmärksammas mer, vilket jag hoppas denna uppsats har bidragit med.

7. Slutsatser

I detta avsnitt redovisas studiens slutsatser och förslag till vidare forskning. Slutsatserna presenteras utefter frågeställningarna för att ge ett konkret och sammanfattande svar på studiens syfte, som är att undersöka individers upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön under distansarbetet och om diverse levnadsförhållanden samt arbetsutformning kan ha en inverkan.

7.1 Har den psykosociala arbetsmiljön påverkats av implementeringen av distansarbetet och i så fall hur?

Intervjupersonerna var eniga om att den psykosociala arbetsmiljön har medfört en förändring gällande den psykosociala arbetsmiljön med både positiva och negativa aspekter. De positiva aspekterna är framförallt att produktiviteten har ökat eftersom informella möten inte sker i samma utsträckning under distansarbetet. Detta gäller främst för intervjupersonerna som lever ensamma. Att få ihop familjepusslet var också en positiv effekt av implementeringen av distansarbetet hos de individer som har barn att ta hänsyn till. Flexibiliteten som distansarbetet medför gör det tämligen enkelt att strukturera arbetet utefter behov. Likaså kan individen uppleva känslan av utvilad då tid sparas eftersom pendling från och till arbetsplatsen inte sker.

De mer negativa aspekterna som framkom i resultatet var bristen på den sociala interaktionen med andra människor och inget miljöombyte. Känslan av isolering och ensamhet var förekommande under distansarbetet, främst hos individerna som lever ensamma. Resultatet visade också att det sociala stödet har försämrats en del och själva processen att be om hjälp var nu mer komplicerad. Detta berodde främst på grund av att all kommunikation sker digitalt och därmed begränsas möjligheten till snabb hjälp. För de individer som har mycket på sitt bord eller är relativt nya i sin arbetsroll märks bristen på det sociala stödet tydligt. Känslan av otydlighet eller att arbetet ”sköljer över en” kan bidra till minskad egenkontroll och att arbetskraven känns höga, vilket kan vara en bidragande faktor till ohälsa i det långa loppet. Uppföljningssamtal visade sig också ha blivit sämre under distansarbetet vilket har en betydelsefull del i individens upplevda psykosociala arbetsmiljö då det ger individen stöd i arbetet. Bristen av dessa samtal kan alltså vara en bidragande faktor till ohälsa.

Resultatet visar alltså att implementeringen av distansarbete har medfört både positiva och negativa aspekter hos individerna, samt skiljer sig något beroende på individens levnadsförhållanden och arbetsutformning.

7.2 Kan skilda levnadsförhållanden ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?

Empirin visade olika upplevelser gällande levnadsförhållandenas inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö. De individer som lever ensamma upplever känslan av isolering och ensamhet i hög grad. För dem fungerar arbetsplatsen som deras sociala nätverk och när regleringen av distansarbetet trädde i kraft förändrades deras interaktion med andra människor avsevärt. Trots att distansarbetet medförde en begränsning av den sociala interaktionen visade resultatet däremot att produktivitet har ökat. Eftersom individerna lever ensamma kan de inte bli störda av andra familjemedlemmar i hemmet eller av kollegor på arbetsplatsen då arbetet sker på distans. En annan aspekt som fördes fram var vikten av socialt stöd. Då individerna lever ensamma och arbetar på distans blir det sociala stödet markant. Den digitala kommunikationen begränsar möjligheten till att snabbt kunna be om hjälp eller bolla idéer med kollegor.

De individer som lever tillsammans med någon eller i en större familj ansåg också att produktiviteten har ökat något under distansarbetet. Dock har dessa individer större möjlighet att bli störda under arbetsdagarna eftersom andra familjemedlemmar, såsom sambos och barn, också kan vara hemma under dagarna. För de individer som har barn kan det ibland bli problematiskt att kombinera familjelivet med arbetet under distansarbetet. Detta eftersom barnen i vissa fall kommer hem tidigare från skolan eller är hemma under lov och därmed stör individens arbetsro. Prioriteringar kring arbete och privatliv kan alltså hamna i en övervägande roll.

Bostadsstorlek i relation till levnadsförhållanden var också en aspekt som framkom i resultatet. De individer som bor tillsammans med någon eller i en större familj behöver anpassa sig en del utefter arbetsyta. Ju större individen bor desto mer arbetsyta finns det. Om fler än en person

behöver arbeta på distans behöver bägge parterna ha en yta att arbeta på. Dock blir det problematiskt om den ytan inte existerar. För individer som bor stort finns det alltså fler möjligheter att arbeta ostört jämfört med dem som bor betydligt mindre.

Slutsatsen är således att individers upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön ser annorlunda ut beroende på levnadsförhållanden och hur individen bor.

7.3 Kan olika arbeten och deras utformning ha en inverkan på individens psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?

Resultatet visade att individer som har en relativt snäv arbetsroll med bestämda arbetstider har bra egenkontroll över sitt arbete. Planeringen och strukturen över arbetsuppgifterna har inte förändrats till följd av implementeringen av distansarbetet, utan arbetets uppgifter har genomförts under utsatt tid. Med andra ord anser intervjupersonerna med snäv arbetsroll och bestämda arbetstider att de har en hög egenkontroll och att arbetet ställer rimliga krav.

Däremot visade resultatet att individerna med en komplex arbetsroll och flexibla arbetstider upplever sin arbetsmiljö mer stressad och påtaglig under distansarbetet. Intervjupersonerna poängterade hur bristen på det sociala stödet har påverkat den psykosociala arbetsmiljön negativt. Individerna känner mer tidspress och ansträngning för att hinna med arbetsuppgifterna under utsatt tid. För att få mer kontroll över arbetsuppgifterna behövs det sociala stödet för att stabilisera balansen mellan egenkontrollen och arbetskraven, vilket dessvärre har begränsats på grund av bristen. Gränsen mellan arbete och privatliv har således blivit mer diffus under distansarbetet eftersom individerna arbetar utöver arbetstiden och minskar möjligheterna för återhämtning. Framförallt hos individer med komplex arbetsroll, flexibla arbetstider och familj att ta hand om eftersom gränsen mellan ”arbetsrollen” och ”hemmarollen” också blir lätt att korsa.

Kort sagt har olika arbeten och deras utformning påverkat individernas psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet, men på olika sätt beroende på arbetsroll, arbetsuppgifter och arbetstider.

7.4 Förslag till vidare forskning

Förslag till vidare forskning inom området distansarbete är att studera mer djupgående i det gränslösa arbetet i relation till det obetalda arbetet. Det vill säga arbetsuppgifter som berör hushållet, passning av barn och underhållsarbete som inte är betalt. Denna intressanta aspekt framkom en del i studiens resultat och Delanoëje et al. (2019) forskning var också där och undersökte detta, men belyste mer konflikterna mellan ”arbete och hem” samt ”hem och arbete”. Eftersom distansarbetet har ökat till följd av pandemin Covid-19, och kan tänkas hålla i sig ett tag framöver, hade fortsatt forskning om distansarbetets flexibilitet och det gränslösa arbetet i relation till det obetalda arbetet varit intressant samt viktigt att undersöka vidare om. Då studien enbart grundar sig på två kvinnors perspektiv som lever i en större familj under distansarbetet, hade även en jämförelse mellan kvinnor respektive mäns upplevelser varit intressant att undersöka ytterligare.

Referenslista

Arbetsmiljöverket. (2020). *Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Hämtad från:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/?hl=distansarbete>

Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete - introduktion. I Aronsson, G. (Red). *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. (s. 11-22). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Aronsson, G. (2016). Gränslöst arbete, resiliens och kompensation. I Aronsson, G., Nilsson, K., Johansson, B., Albin, M., Torgén, M., Nylén, P. & Persson Waye, K. (Red). *Kunskapssammanställning 2016:8. Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*. (s. 22-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Bergström, G., & Boréus, K. (Red.). (2012). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.

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

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

Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and

home-to-work conflict. *Human Relations*, 72 (12), 1844-1868. doi: 10.1177/0018726718823071

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

Eriksson, B., & Larsson, P. (2017). Våra arbetsmiljöer. I Bengtsson, M., & Berglund, T. (red). *Arbetslivet*. (s. 423-454). Lund: Studentlitteratur.

Folkhälsomyndigheten. (2020). *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*. Hämtad från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/>

Gillberg, N. (2018a). *Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*. (Kunskapssammanställning 2018:2). Hämtad från Arbetsmiljöverket:

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf

Gillberg, N. (2018b). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. I Aronsson, G. (Red). *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. (s. 23-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: AddisonWesley Publishing Company.

Hartman, J. (2001). *Grundad teori: Teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur.

Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Ljungblad, C. & Dellve, L. (2020). Vad är arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. I Gillberg, G., Ljungar, E., Piexoto, A. & Axelsson, J. (Red). *Vad är arbetsvetenskap? En introduktion*. (s. 159-179). Lund: Studentlitteratur.

Patel, R., & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodiken grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Sardeshmukh, S, R., Sharma, D. & Golden, T, D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27 (3), 193-207. doi: 10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x

Statistiska centralbyrån (SCB). (2020). *En av tre jobbar hemifrån*. Hämtad från:

<https://www.scb.se/om-scb/nyheter-och-pessmeddelanden/en-tre-av-jobbar-hemifran/>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

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

Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Information

Yrke:

Tid i yrkesrollen:

Generell information om arbetet och dess utformning

- Beskriv hur en vanlig arbetsdag ser ut?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Hur ofta arbetar du på distans?
- Får du själv välja om du ska utföra arbetet distans eller på kontoret?
- (Vid vilka tillfällen väljer du att arbeta på distans?)

Kontroll

- Har du bestämda tider när du ska utföra ditt arbete eller får du strukturera upp dina dagar själv?
- (Bestämda tider = Hur mycket/ofta anser du att du får vara med och bestämma upplägget av dina arbetsuppgifter?)
- Har du möjlighet att påverka ditt arbete över tid?
- Hur planerar du dina dagar när du arbetar på distans?
- (Hur tycker du att det har fungerat?)
- Bestämmer du själv din egen arbetstakt?
- När du lämnar arbetet för dagen, känner du att du har fått med det du skulle göra?
- (Om inte, vad kan det bero på?)
- Känner du att du kan slappna av efter arbetsdagen?
- (Om inte, vad beror det på?)

Krav

- Känner du att du hinner med dina arbetsuppgifter under utsatt tid?
- (Om inte, varför?)
- Behöver du i vissa fall/eller alltid vara kontaktbar utöver arbetstiden?
- (Hur upplever du det?)
- Hur upplever du dina arbetsuppgifter?
- (Svåra/lätta?)
- Anser du att det finns en tydlighet av vad som förväntas av dig vid utförandet av arbetet?
- Anser du att du har den kompetens som efterfrågas av arbetsuppgifterna?

Stöd

- Om du stöter på problem i arbetet, får du då den hjälp du behöver?
- Hur ofta har du kontakt med din chef/medarbetare under distansarbetet?
- Hur har ni kontakt? (Tex. via mail, teams, zoom eller telefon osv.)
- (Hur tycker du att det fungerar?)
- Finns det några för- och nackdelar med att kommunicera på detta vis?
- Anser du att det är lätt/svårt att få tag på folk om hjälp behövs?
- Hur upplever du din kontakt med chefen?
- Får du den hjälp som behövs enligt dig?
- Hur fungerar uppföljning under distansarbetet? (Med chef och/eller medarbetare)
- Hur tycker du att den sociala kontakten med medarbetare/chef har fungerat under distansarbetet?

Generell information om levnadsförhållandena

- Hur kan en vanlig dag i vardagen se ut?
- Bor du själv eller tillsammans med någon/några andra?
- Hur många?
- Arbetar personen/erna också på distans?

- (Hur tycker du att det har fungerat?)
- (Vad har fungerat bra/mindre bra?)
- (Vid sjukdom av barn eller under lov, hur har det fungerat?)
- (Har du tagit ledigt den dagen barnet/en är sjuk eller fortsatt arbeta?)
- (Hinner du med ditt arbete under utsatt tid när barnet/en är hemma vid sjukdom eller lov?)
- Skulle du anse att din vardag/levnadsförhållande på något vis påverkar dina arbetsuppgifter under distansarbetet?
- (På vilket sätt?)
- (Hur hanterar du det?)
- Hur tycker du att din sociala interaktion med andra människor har påverkats under distansarbetet?

Påverkan av distansarbetet

- Hur skulle du beskriva din psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet?
- Vad fungerar bra/mindre bra?
- Vad ser du för fördelar med att arbeta på distans?
- Vad ser du för nackdelar med att arbeta på distans?
- Hur tycker du att gränsen mellan arbete och vardag fungerar?

Finns det något du vill tillägga som vi inte har pratat om idag? Något annat som du vill föra fram innan intervjun är klar?

Bilaga 2 – Informationsbrev

Hej!

Tack för din medverkan i min studie.

Syftet med min undersökning är att undersöka om och på vilket sätt den psykosociala arbetsmiljön har påverkats av distansarbetet och om individens levnadsförhållanden samt arbete har en inverkan. Eftersom allt fler människor i dagsläget arbetar numera på distans, som följd av den rådande pandemin Covid-19, är tanken med studien att följa upp och studera vidare inom detta område. Jag hoppas att du som arbetstagare kan hjälpa mig att lyfta fram olika tankar och åsikter med den erfarenhet som du besitter när det kommer till just distansarbete.

Metoden som kommer att användas är semi-strukturerade intervjuer, vilket betyder att en intervjuguide finns och eventuella följdfrågor/klargörande frågor kan tillkomma. Intervjun förväntas ta cirka en halvtimme till en timme och spelas in, men enbart med ditt samtycke. Under intervjun kommer vi beröra frågor inom följande områden: ditt arbete och dess utformning samt levnadsförhållanden. Arbetstagare som främst arbetar på distans under pandemin är välkomna att delta i studien. Varken kön, ålder eller utbildning har en betydelse i studien.

Deltagandet i studien är helt frivillig och du kan när som helst avbryta och behöver då inte ange skäl. Du besvarar endast de intervjufrågor som du vill svara på och du behöver inte ange skäl till varför du valde att inte svara på frågan. Genom att skriva på ett formulär innan intervjutillfället, ger du ditt samtycke att bli intervjuad. All information från intervjun kommer behandlas konfidentiellt och du kommer självklart vara anonym. Efter transkribering av intervjun raderas ljudfilen och efter att uppsatsen är godkänd kommer även all data att raderas.

Tack för din medverkan!