



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

ARBETSMILJÖ VID UNDANTAGSTILLSTÅND

En kvalitativ studie om socialt stöd, gränshantering
och ansvar

Ebba Persson

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: Björn Ohlsson

Arbetsmiljö, distansarbete, social och organisatorisk arbetsmiljö, ergonomi, socialt stöd, gränshanteringsstrategier, ansvar.

Nyckelord:

Syfte: Studiens syfte är att undersöka hur arbetsmiljön påverkats under Covid-19-pandemin då många har tvingats arbeta på distans. Syftet är att lyfta subjektiva berättelser och utvärdera vilka faktorer som påverkar de olika aspekterna av arbetsmiljön.

Teori: Tidigare forskning om attityden till distansarbete under pandemin tillsammans med socialt stöd och gränshanteringsstrategier är studiens analysverktyg.

Metod: Studien bygger på en kvalitativ metod. Empiriskt material samlades in via sju semistrukturerade intervjuer och analyserades via kvalitativ tematisk innehållsanalys. Samtliga informanter har gjort förflyttningen till distansarbete i och med pandemin, men har i övrigt inga gemensamma nämnare såsom bransch eller organisation.

Resultat: Studien visar att socialt stöd genom informella sociala forum som sker på regelbunden basis påverkar arbetstagaren positivt. Det påverkar arbetstagaren till att få en mer positiv syn på distansarbetet. Tidsgränser är viktigare än rumsliga gränser när det kommer till arbetstagarnas gränshantering.

Förord – ett stort tack!

Först och främst vill jag tacka mina informanter. Ni har varit öppna, givmilda och intresserade. Genom det har ni skapat intressanta samtal och därmed även hela mitt underlag till den här uppsatsen. Jag har fått prata med personer från hela landet från många olika branscher och organisationer som har öppnat upp sig om både sakliga och känslsamma ämnen. Så tack till er, utan er ingen uppsats.

Tack till min handledare Per Månson som aldrig tvekat på min förmåga och uppmuntrat och vridit och vänt på tankar och idéer. Tack Sara och Magdalena för ovärderlig hjälp med text och tankar. Tack till klassen som alltid finns där med tips och råd, och i bristen därpå, stöd och förståelse. Tack till alla som kommit med idéer, tankar, funderingar och frågor som har fört mig framåt i processen.

Sist, tack till mig själv som skrivit alla de här orden och tänkt alla de här tankarna, det är verkligen otroligt imponerande. Tack så mycket. Varsågod.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	1
1.2 Bakgrund	2
2. Analysverktyg	3
2.1 Teoretiska perspektiv.....	3
2.1.1 Socialt stöd	3
2.1.2 Gränshanteringsstrategier	4
2.2 Tidigare forskning.....	5
2.2.1 Återhämtning.....	6
2.2.2 Socialt stöd - en metastudie.....	6
2.2.3 Internetstiftelsen	7
2.2.4 Novus	11
2.2.5 Netigate	13
2.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter	13
3. Metod.....	16
3.1 Val av metod	16
3.2 Det empiriska materialet	17
3.2.1 Urval.....	17
3.2.2 Insamling av empiri.....	18
3.3 Analysmetod	19
3.4 Forskningsetiska principer.....	20
3.5 Kritisk reflektion av metod	21
3.5.1 Intervju via länk.....	21
3.5.2 Tillförlitlighet	22
4. Resultat.....	24
4.1 Organisatoriska faktorer	24
4.1.1 Socialt stöd & informella forum.....	24
4.1.2 Arbetsgivarens ansvar	27
4.1.2.1 Ergonomi	27
4.1.2.2 Otillgängligt ledarskap	29
4.2 Individuella förutsättningar	30
4.2.1 Gränshantering	30
4.2.1.1 Rumsliga gränser.....	31
4.2.1.2 Tidsgränser	33
4.3 Framtiden.....	35
5. Sammanfattande diskussion och vidare reflektioner	36

Litteratur- och källförteckning	38
Bilaga 1 - Informationsblad.....	39
Bilaga 2 – Samtyckesformulär	40
Bilaga 3 - Intervjuguide	41

1. Inledning

Med sin framfart lamslog Covid-19-pandemin en hel värld under år 2020 och arbetsmiljön har på många vis förändrats för de som har haft möjlighet att arbeta hemifrån. Kommunikationen med kollegor, kunder, chefer och andra aktörer har övergått till att i stora delar bli digital och den sociala samvaron som tidigare kommit naturligt i och med arbetet har sedan i mars år 2020 minskat drastiskt. Det sociala stödet har i många former förändrats, minskat eller rent av försvunnit i och med den digitala kommunikationen som ersatt den fysiska närvaron. Den fysiska arbetsmiljön har även den förändrats och olika organisationer har gett sina medarbetare olika förutsättningar att ta med sig ergonomisk utrustning och teknik hem. Den enskilda arbetstagaren har fått ett större ansvar för sin egen arbetsmiljö och förmågan att hantera gränserna mellan arbetsliv och privatliv har fått en betydande roll för varje individs möjlighet till en god arbetsmiljö. Det finns flera organisatoriska och individuella faktorer som påverkat arbetstagare under distansarbetet. Den här studien syftar till att undersöka några av dem. Genom en kvalitativ form undersöker studien resultatet av sju intervjuer i förhållande till teorier om både socialt stöd och gränshanteringsstrategier samt tidigare forskning.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att få en inblick i olika förutsättningar för en god arbetsmiljö på distans. Studien avser att lyfta individens berättelser om övergången till, och fortskridandet av, distansarbete och därmed skapa förståelse för, och få inblick i, olika förutsättningar och möjligheter till en god arbetsmiljö i hemmet vid distansarbete. Studien syftar inte till att generalisera eller uttala sig om en specifik organisation eller bransch. Studien inriktar sig på de som arbetade i kontorsmiljö innan pandemin bröt ut för att på så sätt kunna uttala sig om skillnaderna i arbetsmiljö, förutsättningar och möjligheter.

Studien avser analysera följande frågeställningar:

- Hur påverkar socialt stöd uppfattningen om distansarbete?
- På vilket sätt visar sig gränshanteringsstrategier och vad får de för konsekvenser?
- Vem får ansvaret för individens arbetsmiljö vid distansarbete?
- Hur kan framtiden för arbete på distans se ut?

1.2 Bakgrund

Folkhälsomyndigheten rekommenderade våren år 2020 att alla som hade möjlighet skulle arbeta hemifrån på grund av Covid-19-pandemin. De som framförallt hade möjlighet att arbeta hemma var de som vanligtvis arbetade i kontorsmiljö, det var därför de som fick plocka med sig skärmar och sitt arbete hem till sina köksbord och provisoriska kontor. Det kom inga uppdaterade eller specifika krav eller instruktioner för arbetsgivare vad eller hur de skulle gå tillväga för att starta upp arbetet på distans och varje organisation fick därför på sitt eget sätt försöka skapa ett fungerande system. Arbetstagarnas arbetsmiljö på distans fick i och med förflyttningen en helt annan arbetsmiljö både fysiskt och psykiskt. Då ingen standardisering i krav på arbetsgivare i form av arbetsmiljö ställdes blev den nya miljön olika beroende på vilken organisation arbetstagaren arbetade för. Arbetsmiljöverkets föreskrifter är inte tydliga gällande arbete på distans under en pandemi vilket har gjort det svårt för både arbetsgivare och arbetstagare att veta vad som gäller och vilka typer av åtgärder som ska tas till. Därför är den här studien relevant för att undersöka arbetstagares upplevelser av arbetsmiljön under de senaste årets distansarbete, framförallt i en kvalitativ form. Senare kommer tidigare undersökningar presenteras där de flesta är av kvantitativ form där subjektiva upplevelser har undersökts via enkäter och statistik. För att förstå tankar och subjektiva upplevelser behövs den kvalitativa metodens form för att kunna lyfta mer specifika problem och känslor kring det som pågår.

Många undersökningar har genomförts under pandemin och det kan tyckas att det redan finns tillräckligt med material för att säga något säkert om arbetsmiljön på distans. Vi är fortfarande tidigt i ett skede av nya spelregler på arbetsmarknaden och det behövs såväl nytänkande studier för att täcka flera aspekter och skapa en bred bild, som bekräftande studier för att ge tyngd åt resultaten vi redan tror oss veta. Ingen studie kan ensam beskriva den stora omställning som pandemin och distansarbetet har inneburit. Många av resultaten som finns publicerade i nutid är resultat från studier och undersökningar som genomfördes under våren eller sommaren år 2020. Det är inte omöjligt att distansarbetet påverkar oss i större utsträckning än vad som gick att förutsäga i tidiga undersökningar, dessutom kan vissa aspekter ha fallit mellan stolarna. Den här studien tar upp socialt stöd och arbetsgivarens ansvar i förhållande till organisatoriska faktorer påverkan på arbetsmiljön, liksom gränshanteringstrategier i förhållande till individuella faktorer.

2. Analysverktyg

Med analysverktyg avses här de olika verktyg som studien har använt sig av för att analysera resultatet. Det innebär i den här studien; teoretiska perspektiv, tidigare forskning och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

2.1 Teoretiska perspektiv

Nedan följer en beskrivning av teorier valda för att analysera studiens resultat.

2.1.1 Socialt stöd

Socialt stöd är den typen av stöd som beskriver vikten av den sociala samvaron för arbetstagarens uppfattning om arbetsbördan. Teorin om det sociala stödet uppkom som en utveckling av Karasek och Theorells teori om krav och kontroll (1990). James S. House (1981) var först med att konkret benämna kategorier för det sociala stödet, vilken är den formen som fortfarande beskrivs i dagens läroböcker. I Eklöf (2017:83f) beskrivs de fyra delarna av socialt stöd; emotionellt, instrumentellt, feedback och informationsstöd. Det emotionella stödet beskrivs som möjligheten till att prata med chef och kollegor om “emotionella påfrestningar”. Den typen av påfrestningar kan röra både arbete och privatliv och är en viktig del i hur vi bygger relationer. Genom att dela med sig av känslor och tankar byggs starkare relationer. Det instrumentella stödet innebär praktisk hjälp av andra på arbetsplatsen. Det vill säga stöd i att till exempel skriva en text, skruva en hylla, organisera dokument eller liknande. Feedback som stöd betyder att få feedback på hur arbetet går, ens insats och uppförande. Det är viktigt att i en arbetssituation att få återkoppling om den typen av saker för att kunna utvecklas och göra bra ifrån sig. Det sista stödet är informationsstödet som innebär att via chef eller kollegor få tillgång till information gällande arbetet och organisationen för att kunna prioritera till arbete på ett bra vis. Till exempel att få information om vilken typ av arbete som är på gång framöver eller vad som sker i organisationen. Vikten av den här typen av stöd ökar i och med avsaknaden av informella forum såsom fikarum där medarbetare pratar med varandra om vad de arbetar med för tillfället eller sådant de hört i korridorerna.

Socialt stöd påverkar upplevelsen av arbetsbördan och känslan inför arbetet. Vid goda mängder socialt stöd kan arbetstagaren uppleva att arbetsbördan inte är speciellt betungande trots hög

belastning (Eklöf, 2017:84). Å andra sidan kan en känsla av ökad stress infinna sig vid bristande socialt stöd, särskilt i arbetssituationer där medarbetarna är beroende av varandra och därmed beroende av goda relationer sinsemellan för att kunna utföra sitt arbete (Ibid). Det sociala stödet kommer senare i den här studien definieras som en organisatorisk faktor till hur informanternas attityd och inställning till distansarbete ser ut. Hur arbetet är organiserat och vilka forum och möjligheter som skapas för socialt stöd är en del i hur en organisation är uppbyggd. Finns det forum för att få emotionellt stöd? Får medarbetarna tillräckligt informationsstöd? Det är relevant att analysera det organiserade stödet, eller avsaknaden av det, i en sådan utsatt situation som distansarbetet innebär där varje arbetstagare blivit isolerad i sitt hem utan möjlighet att träffas som vanligt. Det sociala stödet är en organisatorisk faktor som kan berätta mycket om vad som anses viktigt och hur det påverkar arbetstagarnas psykosociala arbetsmiljö.

2.1.2 Gränshanteringsstrategier

”I rum och på platser som tidigare var reserverade för privatliv har nu det avlönade arbetet tagit sig in, och på den uppkopplade arbetsplatsen finns möjligheter för anställda att via nätet sköta privatlivsärenden.” Gunnar Aronsson (2018)

Det gränslösa arbetet har aldrig varit lika påtagligt som under covid-19-pandemin. Privatliv och arbetsliv har lätt att flyta ihop för den som arbetar på distans när allt förvärvsarbete sker i hemmet. Det talas om att distansarbetet har skapat en ökad flexibilitet, men också svårigheten att inte veta var gränserna för arbete slutar och privatlivet börjar. Gränslöst arbete innebär just det; de suddade gränserna, ständig tillgänglighet och uppkoppling, arbete utanför arbetstid och privata ärenden innanför arbetsdagens ramar. Det handlar alltså inte om gränslösa mängder arbete, utan snarare hur arbetslivet och privatlivet är integrerade i varandra och gränsdragningen mellan de båda (Aronsson, 2018:12).

Det finns två olika strategier för gränshantering; integrering och segmentering. De två typerna beskrivs av Mellner i forskartologin *Gränslöst arbete* (2018:37f). Strategierna är olika typer av gränsdragningar som inkluderar aspekterna tid och rum. Integrering innebär att arbetslivet och privatlivet kan gå in i varandra på ett eller annat sätt. Antingen integreras arbetet i privatlivet, såsom mejlande, telefonsamtal, eller annat arbete utfört från hemmet, på semestern

eller utanför arbetets tid och rum. Integrationen kan också härröras till distansarbetet som utförs i hemmet där även arbetstagarens fritid tillbringas. Då utförs arbete i samma rum som privatlivet, den rumsliga integreringen. Vad gäller tid kan integreringen då visa sig genom att sträcka sig utanför de vanliga kontorstimman, eller att arbetstiden är flexibel och inte samlad under dagen utan utspridd till de tider det passar bäst att arbeta. Det kan dock även vara så att det är tvärtom, att det är privatlivet som integreras med arbetslivet. Det kan visa sig genom att privatlivet får ta upp tid under arbetsdagen genom ärenden, telefonsamtal eller liknande.

Segmentering är integreringens motsats. Vid segmentering separeras arbete och privatliv genom antingen tid eller rum, eller båda (Mellner, 2018:37). En sådan typ av gränsdragning är enkelt för någon som arbetar på till exempel en fabrik eller i en butik. Arbetet måste då utföras i ett visst rum, en viss lokal, och när passet är över eller butiken stänger är tiden för arbetet slut. Det är i den typen av situation inte svårt att skilja på arbete och fritid då gränsdragningarna blir tydliga i och med den rumsliga förflyttningen men även då tiden tar slut och det finns ingen möjlighet för arbetstagaren att arbeta efteråt. För någon som arbetar på kontor brukar segmentering vara möjligt att uppnå, men nu när de flesta från kontoren arbetar hemifrån och ofta inte byter rum kan även tidssegmenteringen bli svår att hålla.

Det gränslösa arbetet kommer att analyseras utifrån ett individperspektiv eftersom det främst är en teori som fokuserar på individen. Det är individens preferenser som styr huruvida det är tid eller rum som bestämmer hur integrerade arbetsliv och privatliv är i varandra. Det kan finnas organisatoriska orsaker till hur en individ hanterar gränser, såsom kultur, strukturer eller arbetets utformning men i den här studien syftar användandet av gränshanteringsstrategier till individuella preferenser och attityder.

2.2 Tidigare forskning

Vetenskapliga artiklar och studier om den rådande situationen från universitet och institut finns endast i begränsad omfattning. Det kan bero på att det tar längre tid för den typen av studier att bli godkända för publicering. Majoriteten av studier som undersöker attityder och upplevelser under pandemin kommer ifrån olika typer av organisationer såsom fackförbund, oberoende organisationer och företag. Den typen av studier kan i vissa fall anses partiska eller påverkade

från ena eller andra hållet, dock kan pålitligheten inte anses låg endast på grund av det. De studier som används i det här arbetet bör anses vara goda källor sett till metod och etablerade utförare. Studierna är även utvalda på grund av deras kvantitativa form då den här studien är kvalitativ och det är relevant att se till båda sidor för att ytterligare visa på resultaten. Men först, en vetenskaplig artikel från Nederländerna.

2.2.1 Återhämtning

I en vetenskaplig artikel författad av Geurts & Sonnentag (2006) beskrivs vikten av återhämtning för att minska risken för stressrelaterad ohälsa i förhållande till arbetet. Författarna pekar på vikten av återhämtning utanför arbetstid (extern återhämtning) om möjligheten till återhämtning under arbetstid (intern återhämtning) inte är tillräcklig. Under arbetsdagen är våra psykologiska system aktiverade för belastning och under återhämtning ska de systemen varva ner för att nå en basnivå vilket är den där inga krav eller ingen belastning påverkar våra system (Geurts & Sonnentag, 2006:483). Det vill säga återhämtningsprocessen är motsatsen till aktiveringen som ska ske under arbetsdagen. Det som händer om en arbetstagare inte får tillräcklig återhämtning är att tröttheten av att inte ha fått varva ner och släppa aktiveringen följer med till nästkommande arbetspass. Det skulle därmed kunna skapa en kumulativ kurva av trötthet och avsaknad av återhämtning som hela tiden byggs på till arbetstagarens sämre och sämre mående. Den typen av otillräcklig återhämtning kan leda till långvarig trötthet, kroniska spänningar, sömnproblem eller ta sig uttryck i olika sjukdomar (ibid).

Ovanstående är relevant för att relatera till riskerna med ett allt för gränslöst arbete om attityderna till ett integrerat arbets- och privatliv blir alltför positivt. Distansarbetet har skapat möjligheter till ett gränslöst arbete i en omfattning vi tidigare inte sett. Gränslösheten kan därmed bli normaliserad och återhämtningen riskerar att hamna i kläm.

2.2.2 Socialt stöd - en metastudie

James S. House var den som i sin bok om arbetsrelaterad stress beskrev det fyra delarna av socialt stöd (1981). Året innan (1980) den boken publicerades genomförde House tillsammans med LaRocco och French en metastudie på tidigare studier av socialt stöds påverkan på arbetstagarens upplevelse av arbetet. I en vetenskaplig artikel publicerad av American

Sociological Association i *Journal of Health and Social Behavior* beskriver LaRocco, House & French (1980) metastudien de har genomfört. De har undersökt tidigare studier av socialt stöd för att se om metoder eller analysverktyg i de skilda studierna påverkar att deras resultat går isär (LaRocco et al, 1980:202). De genomför studien för att se om det egentligen finns ett samstämmigt resultat och för att fastställa vad socialt stöd bidrar med för arbetstagaren. Genom att gå igenom tre tidigare studier och analysera deras data en gång till finner de stöd för att socialt stöd har en positiv, buffrande effekt på arbetstagare. Det vill säga att socialt stöd har en påverkan på den upplevda påfrestningen från arbetet. Studien visar däremot inga bevis för att det sociala stödet påverkar upplevd tristess eller missnöje.

Det kan år 2021 upplevas irrelevant med forskning från 1980-talet. Syftet med att lyfta fram ovan beskriven studie är att boken om socialt stöd som House har skrivit är svår att få tag på. En studie där House är medförfattare är därför relevant för att lyfta en tidig källa till teorin om socialt stöd.

2.2.3 Internetstiftelsen

Internetstiftelsen är en oberoende, affärsdriven organisation som bland annat har hand om Sveriges toppdomän “.se” och jobbar för att främja ett internet som är positivt för allmänheten (Internetstiftelsen, 2020:6). Vanligtvis genomför Internetstiftelsen en undersökning varje år. 2020 blev ett speciellt år då de även fokuserade på distansarbete utöver deras vanliga datainsamling om bland annat internetanvändande och skärmtid. Studien ”*Svenskarna och internet*” (2020) som Internetstiftelsen har genomfört är en relativt unik studie då de genomförde ett mätillfälle precis innan pandemins utbrott vilket gav möjligheten att utföra ett ytterligare mätillfälle senare under året för att se förändringen i och med pandemin. Det första datainsamlingstillfället genomfördes under år 2020s första kvartal och det andra mätillfället under år 2020s tredje kvartal. Enligt Internetstiftelsen har arbetet hemifrån mer än tiofaldigats under pandemin (2020:21). Siffran för hur många som delvis arbetar hemifrån har under pandemin fördubblats och drygt hälften av de som började arbeta hemifrån under pandemin hade ingen tidigare erfarenhet av arbete på distans.

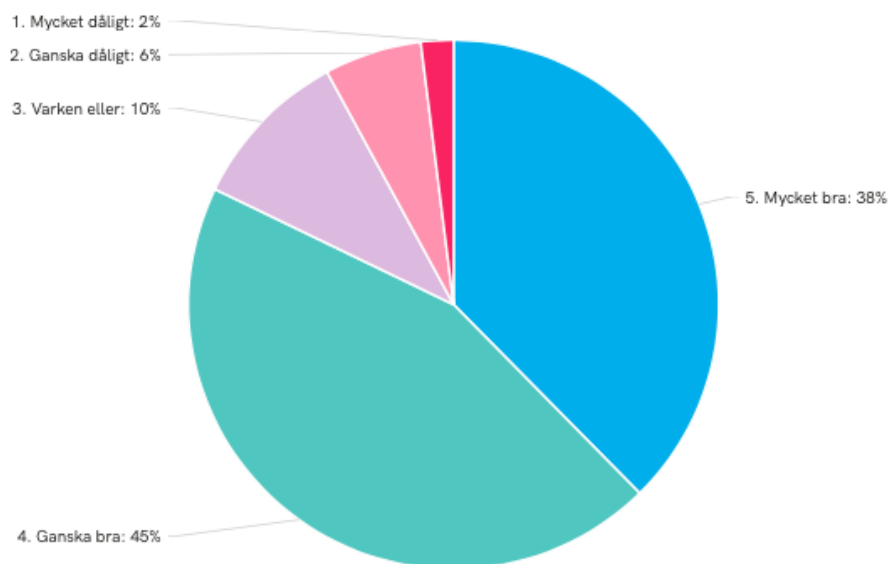
Ingången för den här studien var, i ärlighetens namn, att distansarbete endast var något negativt och problematiskt. När det senare visade sig att det fanns flera aspekter arbetstagare uppskattar

med distansen (vidare om det under Resultat) kom funderingar om varför den onyanserat negativa bilden var min upplevelse. Internetstiftelsen förklarar mina tankar genom att i sin studie från 2020 visa på att studenter har upplevt distansundervisningen som värre än vad arbetstagare har upplevt distansarbetet (Internetstiftelsen, 2020:4f). Det vill säga, genom att jag har omgivit mig med studenter och själv är student har jag min egen och min omgivnings uppfattning om situationen. Studenter har uppfattat läget som mer kritiskt och distansstudierna som svårare än normala studier, därför var det min ingång och därför skulle resultatet i den här studien komma att förvåna mig.

Internetstiftelsens studie har undersökt skillnaderna mellan de som hade tidigare erfarenhet av att arbeta hemifrån med de som inte tidigare arbetat på distans, men ger även en helhetsbild av samtliga deltagande. Studien visar på en positiv attityd till distansarbete då 83 procent av svaranden upplever att distansarbetet har fungerat bra. Av de 83 procenten är det 38 procent som till och med upplever att det fungerat mycket bra (Internetstiftelsen, 2020:26). Det visar att en majoritet av svaranden har en positiv upplevelse av distansarbetet. Det visade sig däremot att de som har tidigare erfarenhet av distansarbete har en mer positiv bild än de som inte har arbetat hemma förut. Endast fyra procent av de med tidigare erfarenhet ansåg att distansarbetet har fungerat dåligt, medan hela 10 procent av de som inte hade tidigare erfarenhet upplevde distansen som dåligt fungerande. Det är främst kategorierna unga (16–25 år) och arbetare som hade sämre upplevelser angående distansarbetet. Det kan enligt internetstiftelsen bero på att unga kan ha mindre erfarenhet av distansarbete och arbetare kan ha svårt att genomföra sina uppgifter på distans. Nedan i *figur 4* visar de på helhetsbild av attityden till hur distansarbetet har fungerat.

Figur 4

Upplevelsen av hur det digitala distansarbetet generellt har fungerat.

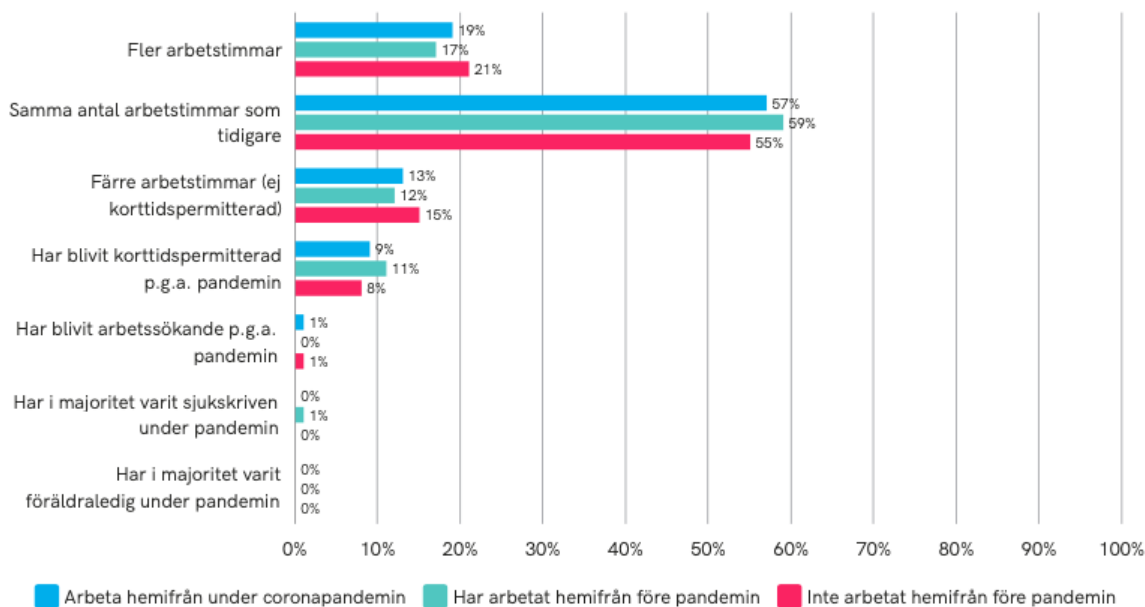


Internetstiftelsen 2020

Vidare visar studien på att det finns de som har arbetat fler timmar hemifrån än vad de i vanliga fall gör, även om det till största delen är så att de flesta anser sig arbeta samma mängd timmar (Internetstiftelsen, 2020:27). *Figur 5* visar att de utan tidigare erfarenhet av distansarbete i större utsträckning har arbetat fler timmar än vanligt jämfört med de som hade tidigare erfarenhet. Den grupp som sticker ut genom att ha ökat sina arbetstimmar mest är personer födda utanför Norden. I *figur 5* visas skillnaden mellan de med respektive utan tidigare erfarenhet av distansarbete liksom en sammanslagen bild av de båda.

Figur 5

Antalet arbetade timmar, fler eller färre, under pandemin.



Internetstiftelsen, 2020

Många av de svarande i studien har kunnat genomföra sina arbetsuppgifter på distans. 8 av 10 uppger att de kunnat genomföra minst majoriteten av sina arbetsuppgifter hemma och 5 av 10 har kunnat genomföra praktiskt taget alla. De grupper som skiljer sig åt visar sig vara privat och offentlig sektor där offentlig sektor har haft det svårare att genomföra sina uppgifter på distans än vad de inom privat sektor har haft. 84 procent av de som arbetar inom privat sektor har kunnat genomföra majoriteten av sina uppgifter på distans medan siffran för offentlig sektor är 77 procent. Det visar på en mindre, men ändå signifikant skillnad som skapar utrymme för diskussion kring de olika sektorernas digitaliseringstakt. Men det är en helt annan uppsats.

En pågående stor diskussion är om arbetet kommer att fortsätta på distans eller inte. Enligt Internetstiftelsen vill en övervägande majoritet, 89 procent, arbeta delvis på distans även efter pandemin (2020:31). De flesta vill alltså arbeta på distans någon gång då och då, och en mindre

grupp, 13 procent, vill arbeta på distans samtliga arbetsdagar. Endast 11 procent uppger att de inte vill arbeta hemifrån alls när det blir möjligt att gå tillbaka till arbetsplatsen.

2.2.4 Novus

En tredjedel av Sveriges arbetande befolkning har enligt undersökningsföretaget Novus undersökning *Akademikers syn på hemmaarbete under Covid19* arbetat på distans (2020). Undersökningen är publicerad i juni år 2020 och innefattar 521 digitala intervjuer av Novus slumpmässigt utvalda informanter. Novus har genomfört undersökningen på uppdrag av Akademikerförbundet SSR.

Enligt Novus råder det delade meningar om arbetstagarna trivs bättre eller sämre med distansarbetet jämfört med arbete på kontoret; 43 procent av svaranden har trivts bättre medan 35 procent har trivts sämre (Novus, 2020:8). Nästan hälften av de svarande upplever att de får mer gjort när de arbetar hemifrån och av de som anser sig få mer gjort på distans är det drygt hälften, 55 procent, som skulle kunna tänka sig att arbeta på distans efter pandemin i större grad än vad de gjorde innan pandemin.

Majoriteten av de svarande upplever att deras arbetsmiljö har blivit sämre till följd av distansarbetet både vad gäller fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö. En dryg tredjedel uppger att de inte ens fått frågan om sin arbetsmiljö från arbetsgivaren (Novus, 2020:12). Det innebär att arbetsgivaren inte har tagit arbetsmiljöansvar för en tredjedel av de svaranden. Det visar på en förflyttning av ansvar från arbetsgivare till arbetstagare när arbetet sker på distans. Av de som blivit tillfrågade om sin arbetsmiljö arbetar 78 procent för staten, 65 procent är höginkomsttagare och 67 procent är inte medlemmar i något fackförbund (se figur 6).

Figur 6

Andel arbetstagare som under pandemin fått frågan från sin arbetsgivare om sin arbetsmiljö.

Drygt en av tre svarar att deras arbetsgivare *inte* har frågat dem om deras arbetsmiljö

FRÅGA: Har din arbetsgivare någon gång under den här perioden du arbetat hemifrån frågat dig om din arbetsmiljö när du jobbar hemifrån? T.ex. om hur den ser ut och om den fungerar för dig.

Signifikanta skillnader mot totalen

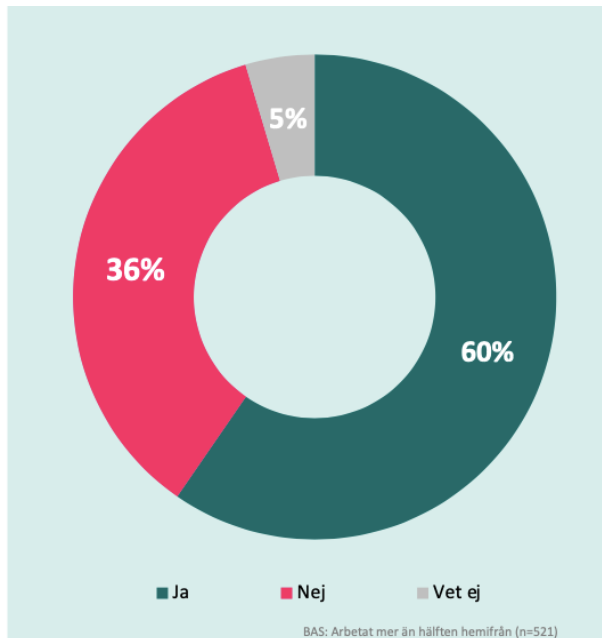
Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Ja (60%)

- Har en årlig hushållsinkomst på 800k eller mer (65%)
- Arbetar inom staten (78%)
- Inte medlem i något fackförbund (67%)

Nej (36%)

- Arbetat mer än hälften hemifrån, men inte bara (46%)
- Arbetar inom kommun och landsting (45%)



Novus, 2020

Trots upplevelsen av en försämrad arbetsmiljö vill 8 av 10 arbeta mer på distans än vad de gjorde innan pandemin. Nära nog samtliga (97 procent) av de som kan tänka sig att arbeta mer hemifrån trivs bättre med arbetet hemifrån. Värt att nämna är även att en övervägande majoritet av de som trivs på distans är boende i Mellansverige, inte lika många från de norra delarna av Sverige där det finns mer landsbygd. Det kan säga något om hur det är på landsbygden när möjligheterna till god internetuppkoppling inte är lika omfattande. Det säger även något om att den typen av arbeten som går att utföra väl på distans i större utsträckning finns i Mellansverige där de större städerna finns. Det är främst personer från storstäder eller kommuner nära större stad som deltagit i undersökningen, vilket stärker tesen om att de akademiska yrkena befinner sig på större orter samlade i mitten av landet. En arbetare har generellt sett inte haft möjlighet att arbeta på distans och därmed inte kunnat delta i undersökningen.

2.2.5 Netigate

Netigate är en organisation som tar fram data och undersökningar åt sina kunder för att visa på deras olika faktorer till framgång eller misslyckande. Netigate har tillsammans med Mårten Westberg (Europeiska institutet för beteendevetenskaplig analys AB), Stefan Tengblad (Göteborgs universitet) och Petri Kajonius (Lunds universitet), tagit fram en generell undersökning om pandemin och arbetstagares situation och är tänkt att vända sig till arbetsgivare och chefer. Studien innefattar ett riksrepresentativt urval på 1500 personer, varav 506 personer angett att de arbetar på distans under pandemin. Studien utfördes i syfte att hjälpa företag och chefer med att hantera den rådande situationen, men även att se framåt och se till framtidens utmaningar.

”Chefer och HR-avdelningar behöver förbereda sig för framtidens arbetsplats då många företag idag arbetar utifrån en modell som förutsätter att de flesta är inne på kontoret.”
Netigate, 2020:2

Resultaten för undersökningen visar precis som Novus ovan, att var tredje svensk arbetar hemifrån och av den tredjedelen uppskattar två tredjedelar distansarbetet. Vidare visar studien att kontakten med chef och kollegor påverkar arbetsglädjen under distansarbetet. Genom att få feedback, bli hörd och hålla god kontakt ökar arbetsglädjen, vilket stämmer överens med ovan nämnda teori om socialt stöd. Netigate visar även att de som arbetar hemifrån i större grad kopplar hemmet till arbete, gränserna suddas ut. Kajonius anser att de tidigare normativa arbetsdagarna med arbete klockan 9-17 kommer att försvinna och ersättas av projekt och arbete vid behov (Netigate, 2020:11). Enligt Netigate kommer framtidens kontor vara en plats för kreativitet och hemmet en plats för lugn och fokus (2020:12).

2.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Det här avsnittet handlar varken om en teori eller tidigare forskning utan snarare en vinkel på hur ledarskapet fungerar i förhållande till Arbetsmiljöverkets rådande föreskrifter. Myndigheten för arbetsmiljökunskap lyfter i sin sammanställning *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin* att tillvägagångssätten för systematiskt arbetsmiljöarbete bör ses över för att i framtiden göra ansvaret för arbetsmiljön

tydligt och underlätta för arbetsgivare (2021:8). Ledarskapet kommer i den här studien alltså inte att analyseras utefter teorier kring ledarskap och dess komplexitet utan hur ansvaret för arbetsmiljön fördelas under de särskilda omständigheter som pandemin innebär. Med arbetsmarknadens nya spelregler är det möjligt att nuvarande föreskrifter bör omformuleras eller att ansvaret bör fördelas på annat sätt. Nedan beskrivs de föreskrifter från Arbetsmiljöverket som analysen kommer att utgå ifrån.

I föreskrifterna från arbetsmiljöverket anges att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för sina anställdas arbetsmiljö. Afs (arbetsmiljöföreskrift) 2001:1 är föreskriften som beskriver och fastställer det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär ett kontinuerligt arbete med arbetsmiljön som ska vara integrerad i den dagliga verksamheten. Föreskriften har till syfte att förebygga ohälsa och olyckor och skapa en god arbetsmiljö. Det ska uppnås via att arbetsgivaren systematiskt arbetar med fysiska, psykologiska och sociala delar av arbetsmiljön. Det kan innefatta ergonomi, samtal, skapandet av sociala forum, säkerhetsgenomgångar och andra motsvarande åtgärder. Det handlar om undersökande, genomförande och uppföljande arbete som ska pågå kontinuerligt. Arbetsgivaren har yttersta ansvaret för att det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår. Arbetsgivare ska även utse skyddsombud, andra chefer eller medarbetare som ska hjälpa till att arbeta med arbetsmiljöarbetet. Arbetstagarna ska alltså delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet, det är inte något arbetsgivaren ska arbeta med ensam även om arbetsgivaren har yttersta ansvaret. Det kan därför åligga en medarbetare att ha ett större arbetsmiljöansvar, som skyddsombud till exempel. När arbetet fördelas ska de berörda medarbetarna få tillgång till kunskap om arbetsmiljöarbete för att kunna utföra sina uppgifter på ett fullgott vis. Uppgiften innebär att arbeta för det systematiska arbetsmiljöarbetet för fler än sig själv, en avdelning, en butik, ett våningsplan eller liknande. Det fördelade arbetet innebär inte att arbetstagarna själva ska ta ansvar för sitt arbetsmiljöarbete eller att varje individ är för sig själv. Arbetet ska bedrivas gemensamt med arbetsgivaren som yttersta ansvarig.

I afs 2015:4 beskrivs social och organisatorisk arbetsmiljö (det som tidigare och fortfarande vanligt förekommande kallas för psykosocial arbetsmiljö) och hur arbetet med den typen av arbetsmiljö ska bedrivas. Syftet med föreskriften är att förebygga ohälsa och risker som har med social eller organisatorisk arbetsmiljö att göra. Social och organisatorisk arbetsmiljö innefattar välmående på arbetsplatsen som inte har med ergonomi eller säkerhetsrisker i form

av möjliga olyckor eller liknande att göra. Det kan gälla stress, kränkande särbehandling, krav, resurser, arbetsmängd eller liknande. Arbetsgivaren har alltså yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet, det gäller även social och organisatorisk arbetsmiljö. Arbetsgivaren har därmed ansvar för sina anställdas psykiska välmående på arbetsplatsen och ska se till att förebygga den typen av problematik genom systematiskt arbetsmiljöarbete såsom förklaras ovan.

3. Metod

Nedan följer en presentation av studiens metoder och tillvägagångssätt med en avslutande kritisk reflektion.

3.1 Val av metod

Studien utgår från en kvalitativ design. Syftet och frågeställningarna är i kvalitativ form, det vill säga att upplevelsen och informantens subjektiva berättelse är i fokus och syftet är att lyfta det snarare än att mäta i siffror. Kvantitativ forskning å andra sidan vill hellre generalisera för en population (Bryman, 2018:216), vilket inte är syftet med den här studien. Den kvalitativa forskningen tillåter tolkning med en induktiv ingång och är en form som passar en studie som vill undersöka upplevelser och attityder, såsom samhällsvetenskaplig forskning gärna gör. Den kvalitativa formen erbjuder forskaren möjligheten att tolka nyanser och upplevelser och se samband på ett annat sätt än den kvantitativa metoden som tenderar beskriva en mer statisk verklighet (Bryman, 2018:220). Kvalitativ forskning kan uppfattas som mindre objektiv än den kvantitativa forskningen, men objektivitet i den meningen är inte heller målet med den här studien. Objektivitet eftersträvas, men inte i en form av absolut sanning eller enkla svar, utan snarare att studiens resultat inte ska påverkas av forskarens förförståelse eller färgas av dennes personliga åsikter. Därför passar den kvalitativa formen bra. Även om kvantitativa mätningar inte är i fokus ska dock inte ett kvantitativt inslag underskattas för att stärka studiens trovärdighet. Därför innehåller studien även en mindre enkät som kommer att användas i begränsad omfattning, vidare om det i nästa avsnitt.

Studien har en induktiv ingång vilket innebär att inga hypoteser medvetet skapades inför datainsamlingen (Trost, 2010:36f). Datainsamlingen utgick alltså inte för att prövas mot en förutbestämd teori eller hypotes utan ingången var öppen för att genom resultatet bilda en uppfattning om det undersökta fenomenet. Den induktiva ingången är inte sällan använd inom grundad teori, men går också att applicera på den kvalitativa tematiska innehållsanalysen som har används för att analysera datan i den här studien, vidare om det i punkt 1.4.

3.2 Det empiriska materialet

Materialet består av sju intervjuer och en mindre enkät. Intervjuerna är basen för resultatet och enkäten utgör endast en begränsad del. Enkäten ska ses som ett komplement för att genom kvantitativ metod visa ytterligare på ett fåtal poänger som framställs under analysen och på så sätt stärka argumenten genom triangulering. Triangulering innebär att stärka ett argument genom att använda sig av en kombination av kvalitativ och kvantitativ metod och därmed skapa större tillförlitlighet i studiens resultat (Bryman, 2016:767f). Enkäten hade endast 25 svaranden, vilket är anledningen till att resultatet inte presenteras i större utsträckning än vid ett fåtal poänger då resultatet genom det låga deltagandet inte är talande för en större population.

Intervjuerna genomfördes via videosamtal och varade mellan 25 till 55 minuter varav de flesta intervjuer varade i cirka 45 minuter. Den stora tidsdifferensen beror på de olika informanternas sätt att uttrycka sig där några var mer broderande i talet medan andra var mer koncisa. Intervjumaterialet var trots sin varierande längd relativt samstämmigt och det gick redan tidigt att se mönster i materialet. Den digitala formen för intervjuerna gav förutsättningar att få material från norr till söder i hela landet, vilket bidrar till materialets bredd. Intervjuerna spelades in med hjälp av videomötesverktyget Zoom, vilket dokumenterades genom en ljud- och videofil. Videofilen gav möjligheten att i efterhand gå in och titta på olika saker såsom när informanterna beskrev sitt hemmakontor genom att visa upp det i kameran. Det gav en ytterligare dimension som inte hade gått att få vid till exempel ett telefonsamtal genom att det gick att se ansiktsuttryck och kroppsspråk. Anledningen till att materialet spelades in via videosamtal och inte genom ett möte i verkligheten är den rådande situation med covid-19-pandemin.

3.2.1 Urval

Rekryteringen till studien behövde ske på ett sätt så att gruppen informanter blev så heterogen som möjligt för att skapa bredd, men även på ett sätt som inte krävde en alltför stor tidsåtgång med tanke på den begränsade tiden en c-uppsats innefattar. Genom att ställa frågan om deltagande med en kort beskrivning av studien på sociala medier såsom Facebook, Twitter, Instagram och LinkedIn och där hänvisa till att vid intresse höra av sig via personligt meddelande på det sociala mediet eller via mejl, gick rekryteringen snabbt. Förfrågan fick en spridning genom delningar vilket resulterade i att informanterna i stor utsträckning inte är

bekanta för mig personligen. Att inte känna till varandra sedan innan bidrar till en minskad förförståelse både från författarens och informantens sida vad gäller hur den andra personen är och intervjun kan därmed hållas mer objektiv i förberedelserna. Flest informanter rekryterades från den sociala plattformen Twitter där informanterna hörde av sig både via ett direktmeddelande och mejl. Vidare kontakt skedde via mejl för att lättare kunna skicka över information.

I frågan om heterogenitet är informanterna olika i både, ålder, kön och yrken. Ingen av informanterna arbetade inom samma yrke, bransch eller organisation, åldersspannet sträckte sig mellan åldrarna 25-60 och könsfördelningen var 3 män och 4 kvinnor. Informanterna var inte handplockade utifrån någon typ av kriterier utan blev rekryterade genom att de själva hörde av sig, blandningen föll sig därmed slumpmässigt heterogen. Det enda samtliga hade gemensamt var att de tidigare arbetat i kontorsmiljö men nu, på grund av Covid-19-pandemin arbetar på distans.

3.2.2 Insamling av empiri

Intervjuerna genomfördes via videosamtal genom det digitala verktyget Zoom. Formen för intervjun valdes på grund av den rådande Covid-19-pandemin men även för möjligheten för att kunna nå olika personer runt om i landet. Verktyget valdes på grund av att tjänsten är lättanvänd och välfungerande, det är även enkelt att spela in intervjun och få fram ljud- och videofilen, vilket inte låter sig göras lika lätt via till exempel Microsoft Teams. Inför intervjun hade varje informant fått tillgång till information om studien och skrivit på varsitt samtyckesformulär. Genom samtyckesformuläret godkände informanterna inspelning av intervjun och intygade även att de tagit del av all information om informantens rättigheter utifrån Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (För fullständiga informationsblad och formulär se bilaga 1 & 2). Bland annat informerades informanterna om sin anonymitet och att de under inga omständigheter var tvungna att delta i studien och att de därför kunde avsäga sitt deltagande när som helst. Några informanter hade frågor under och efter intervjun gällande just anonymitet och hantering av deras uppgifter och informationen från informationsbladet upprepades då och samtliga uttryckte att de kände sig trygga med hanteringen.

Vid varje intervju användes en semistrukturerad intervjuguide som var uppdelad efter teman som skulle kunna vara relevanta för frågeställningarna och ämnet (Bilaga 3). Det gjorde det enkelt att följa strukturen men samtidigt få en överblick över vilka teman som redan hade tagits upp. Den semistrukturerade formen gav informanten möjlighet att tala fritt om de teman som hörde till intervjun med styrning av vissa övergripande frågor. Det gav även mig möjlighet att ställa följdfrågor i den mån det behövdes. Intervjuguiden innehöll många frågor som aldrig ställdes då informanten antingen tog upp frågan själv eller så ansågs inte frågorna ha relevans. Under intervjuernas gång justerades inte själva guiden men vissa av frågorna slutade användas då fokus förflyttades på grund av den empiri som samlades in. Det tog några intervjuer innan jag insåg att det jag trodde att jag frågade om inte alls var det jag frågade om. Ett exempel på det är att jag tänkte det sociala stödet som ett individuellt behov när det egentligen är en organisatorisk faktor som påverkar samtliga medarbetare. Vid den insikten skiftades fokus i följdfrågorna medan alla teman och övergripande frågor kvarstod. Det visar som jag ser det att frågorna var på rätt spår även om jag personligen inte var det.

Enkäten distribuerades, precis som förfrågan om att ställa upp på en intervju, via sociala medier. Skillnaden var att enkäten även skickades i chattar med familj och vänner, där det fanns flertalet personer som räknades till målgruppen, för att få en ökad svarsfrekvens.

3.3 Analysmetod

Innan en analysmetod applicerades genomfördes en transkribering av samtliga intervjuer. Intervjuerna transkriberades för att förenkla kodningsprocessen och ge möjlighet att enkelt gå tillbaka och läsa vad som sades istället för att leta i en ljud- eller videofil (Bryman, 2018:577). Genom att spela in och transkribera är det även möjligt att gå tillbaka och visa på argument om resultatet skulle bli ifrågasatt. Finns det ingen inspelning eller transkribering går det inte att säkerställa att studiens resultat inte är ett resultat av forskarens värderingar eller missuppfattningar (ibid). Under transkriberingen skrev jag även minnesanteckningar och funderingar för att göra analysprocessen enklare och mer effektiv.

Materialet analyserades med hjälp av kvalitativ tematisk innehållsanalys. Det är en typ av analys där forskaren skapar teman och underkategorier utifrån kodning av intervjumaterialet (David & Sutton, 2020:271). Till skillnad från den kvantitativa innehållsanalysen där forskaren

kvantifierar innehållet i dokument och texter och räknar utifrån förutbestämde teman (Bryman, 2018:357), så utförs den kvalitativa analysen med en mer öppen ingång och utgår ofta från intervjumaterial. Det som är den främsta skillnaden är att inom den kvalitativa analysen eftersöks inte siffror, antal, mängd eller liknande; kvantifiering av materialet är inte prioriterat. En kvalitativ tematisk innehållsanalys innebär alltså att forskaren kodar materialet. Det görs genom att ta ut meningsenheter och begrepp ur texten som i sin tur bildar teman. Utifrån dessa teman skapas underkategorier under vilka resultatet kan presenteras på ett strukturerat vis. Koder och teman bör även börja brett för att senare smalna av till några få teman som inbegriper så mycket som möjligt. I *tabell 1* visas ett exempel på en kodning från intervjumaterialet där kodningen går från meningsenhet till underkategori.

Tabell 1

Meningsenhet	Nyckelord	Begrepp/analys	Tema	Underkategori
<i>“Vi har väldigt få spontana möten eller skypefikor, det finns inte riktigt på vår enhet just nu”</i>	<i>“Spontana möten”</i> <i>“Finns inte”</i>	Avsaknad av informella forum	Organisatoriska faktorer	Socialt stöd

Det kodade materialet analyserades sedan i förhållande till mina valda analysverktyg, det vill säga genom teoretiska perspektiv om socialt stöd och gränshanteringsstrategier, men även hur resultatet stod sig i förhållande till tidigare forskning och rådande regelverk i form av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

3.4 Forskningsetiska principer

Enligt Vetenskapsrådet finns det fyra forskningsetiska principer; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (2002:6). Den första principen, *informationskravet*, innebär att de som är eller kommer att bli berörda av studien ska bli informerade om studiens syfte. Informanterna för den här studien blev informerade via ett

informationsblad (bilaga 1) som skickades ut via mejl till de som hört av sig med intresse för att delta i studien. Därmed fick de möjlighet att läsa igenom och ta till sig informationen innan de tackade ja. Därefter följdes informationen med ett samtyckesformulär där varje individ fick skriva under att de tagit del av informationen som givits men även att de godkände att kommande intervju skulle spelas in. Därmed hade *samtyckeskravet* tagits hänsyn till då det innebär att deltagare i en studie själva ska få råda över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002:9). Det innebär även att det i informationen informerades om att deltagande var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan.

Konfidentialitetskravet innebär att all information om deltagare i studien ska hållas anonyma och att uppgifterna ska förvaras på ett sådant vis att ingen utomstående kan få tillgång till uppgifterna (Vetenskapsrådet, 2002:12). Samtliga deltagare har anonymiserats till den grad det är möjligt, inga uppgifter om organisation, namn, kön, ålder, eller liknande tillskrivs någon av informanterna genom texten. Inspelade intervjuer har endast förvarats på en enda dator och har inte delats med andra. Den enda formen av identifiering som skulle vara möjlig är om informanterna själva känner igen citat återgivna i delen för resultat som de själva sagt. I och med *nyttjandekravet* som innebär att insamlad data endast får användas till forskning, kommer all data som är insamlad för den här studien att raderas vid godkänt resultat av uppsatsen (Vetenskapsrådet, 2002:14).

3.5 Kritisk reflektion av metod

3.5.1 Intervju via länk

Det kan vara problematiskt med formatet att mötas över video, även om det inte finns mycket att göra åt det. Det kan vara svårt att få en avslappnad stämning över Zoom och rösten som säger "recording started" gör det väldigt tydligt för informanten att det här inte är ett vanligt samtal. Trost (2010:111f) nämner momentet som annars skulle vara ett fysiskt avsked i hallen, då inspelningen är stoppad och "det riktiga" samtalet startar. Det blir över videolänk när inspelningslampan slutar lysa. Det är viktigt att informanten vet när hen blir inspelad och inte, men inspelningsmomentet kan hämma samtalet, den tydliga rösten och lampan hjälper därför inte den redan aningen svåra formen att möta någon okänd över videolänk. Det var svårt att hålla en intervju som vanligt, personligen upplevde jag intervjuerna som mer distanserade än

när det finns möjlighet att mötas i verkligheten. Det gör det svårare att intervjua informanter som är något introverta då det är svårare att bygga en relation över videolänk. Det finns inte mycket i litteraturen som kommenterar dessa fenomen. Det närmsta litteraturen kommer att beskriva riskerna med en videointervju är kommentarer avseende formatet telefonintervju. Trost (2010:42) hävdar att telefonintervjuer inte är skapta för mer djupgående frågor. Det är svårt att veta vad videomomentet tillför, men troligt är att det är att det adderar ett visst mått av möjlighet till att läsa kroppsspråk eller ansiktsuttryck. Videomöte är dock mer opersonligt än ett möte i verkligheten och det kan bli svårare att skapa en trygg relation på samma sätt. Dock uttryckte sig informanterna inte hämmat eller osäkert, deras relation till videomöten har med största sannolikhet blivit tryggare i och med att samtliga arbetar på distans och därmed kan ha skapat en vana av att samtala över video.

3.5.2 Tillförlitlighet

Det är inte helt självklart för en kvalitativ studie att utvärderas utifrån begreppen validitet och reliabilitet, istället kan begreppet tillförlitlighet vara mer applicerbart (Bryman, 2016:75). Det beror på att det är svårt att replikera kvalitativa studier eftersom sociala situationer inte är statiska eller möjliga att genomföra på exakt samma sätt, i samma kontext, med samma känslor och tankar (Bryman, 2016:465). En forskare som vill upprepa en kvalitativ studie kan dock försöka gå in i en liknande social roll som den första forskaren och därmed kunna förvänta sig ett liknande resultat (ibid). Den här studien är en relativt liten studie med få informanter, både vad gäller intervjuer och enkäten, och kan därmed inte appliceras på en större population vilket gör det svårt att påstå att studien skulle vara fullt replikerbar. Däremot går det att säga något om just den undersökta gruppen och dra generella slutsatser i förhållande till resultatet från det insamlade materialet. Tillförlitligheten i den här studien vilar därför på beskrivningen av metoden vad gäller design, urval, analysmetod, process och kritisk reflektion.

Till en början trodde jag att jag mätte något som jag i själva verket inte mätte. Det är inte ovanligt att många utan inblick i arbetsvetenskapen uppfattar organisatoriska faktorer och förutsättningar som individuella förutsättningar och därmed försöker lösa dem på ett individuellt plan. Jag föll själv i samma fälla trots flera års studier i ämnet. Därmed undersökte jag från början inte det jag avsåg att mäta i och med att jag i början av studien trodde mig mäta

individuella faktorer men egentligen mätte jag organisatoriska faktorer. Vid insikten om mitt misstag under intervjumomenten ändrade jag mitt fokus och studiens riktning i den riktning jag insåg att jag egentligen var på väg. Därmed kan jag anse att studiens tillförlitlighet till sitt syfte borde betraktas som hög då det är justerat för vad jag egentligen mätte.

4. Resultat

Resultatet nedan är resultatet av intervjuer med sju stycken informanter och svar från en mindre, anonym enkät. Integrerat i resultatet finns analys utifrån ovan nämnda teorier och resultat från tidigare studier. Resultatet är uppdelat i *Organisatoriska faktorer* och *Individuella faktorer* med respektive underrubriker.

4.1 Organisatoriska faktorer

Organisatoriska faktorer avser de faktorer som påverkar arbetstagarens arbetsmiljö men som inte är individens ansvar. Det är resultatet av hur organisationens olika instansers beslut och formande av organisationen påverkar arbetsmiljön.

4.1.1 Socialt stöd & informella forum

Informella forum på arbetsplatsen var tidigare fikarummet, korridorerna, bussen till eller från jobbet eller andra typer av platser där medarbetare och chefer kunde mötas och samtala om vad som helst. Det informella forumet är ofta ett samtal om privatlivet eller tankar och idéer som inte sker i en formellt uppstyrd miljö. Den sociala samvaron på arbetet skedde före pandemin ofta på raster och vid kaffeautomaten. Nu när arbetet under pandemin sker på distans har den typen av naturliga informella forum försvunnit och har på vissa arbetsplatser ersatts av digitala fikaträffar eller möten där det finns utrymme för informella samtal. Fyra av de sju intervjuade informanterna har tillgång till informella digitala forum på en regelbunden basis. Antingen varje dag eller några dagar i veckan har de tillgång till sina kollegor på minst ett digitalt möte eller samtal där de kan prata om högt och lågt. En av informanterna har till och med en öppen kanal dygnet runt där det går att gå in och prata med kollegor om både arbete men också bara prata av sig och hänga för att höra vad de andra har för sig. Det händer även att de umgås där utanför arbetstid för att kolla läget. Hen uttrycker det som kanalen har blivit som ett "vattenhål" för hen och hens kollegor. Den öppna kanalen har de ordnat själva, men arbetsgivaren har godkänt användandet av andra kanaler än den officiella då det officiella kommunikationsmediet rent tekniskt inte har möjlighet till den typen av öppna kanaler där det alltid finns möjlighet att hoppa in. Informanten medger att det finns viss sekretessrisk då den öppna kanalen inte går via säkra

VPN-tunnlar, men kanalen är värdefull för medarbetarna och ett sätt att snabbt få stöd och därför tror informanten att kanalen har fått vara kvar. Det snabba stödet ger både emotionell stöttning men också möjlighet till en högre effektivitet i medarbetarnas ärenden då det annars hade kunnat dröja med ett svar på snabba frågor. De informella forumen ger möjlighet till samtliga typer av stöd men främst lyfter informanterna det emotionella stödet som en viktig anledning till att hålla kvar vid mötesformen.

De informanter som har tillgång till sociala plattformar uttrycker tydligt att det nu nästan sker en bättre kommunikation kollegor emellan och framförallt får de tillgång till kollegor de inte tidigare haft kontakt med eller träffat i verkligheten. Såväl formen som mängden av information och samtal har förändrats. De som har regelbundna sociala forum där syftet är att samtala om annat än arbete upplever sig mer välinformerade. De upplever även att deras kollegor är tydligare med information än när de arbetade på kontoret. 3 av 4 nämner att de känner sig närmare sina kollegor både i Sverige och världen över.

”Jag tror att hade det inte blivit så att vi inte tvingats in i en digitalisering så hade jag inte varit lika nära med mina kollegor som sitter på andra orter.”

Världen upplevs enligt vissa av informanterna mindre men också att de får ett ökat emotionellt stöd av de ökade mötestillfällena. En tydlig indikation på det informella samtalets verkan är en informant som uttrycker att hen upplever sig gladare efter att få ha pratat med sina utländska kollegor om sådant som inte rör pandemin eller arbetet och säger:

”Man känner sig sammanlänkad för att alla är i samma situation. Så har man fått skratta lite och fått dela lite olika minnen, information, det har blivit en bra jargong.”

Det som skiljer dem som har ett regelbundet informellt socialt forum under distansarbetet från dem som inte har det är att de som har socialt stöd upplever distansarbetet mindre påfrestande. De som har tillgång till sina kollegor på ett informellt vis uttrycker ett större lugn och en mer

positiv bild av distansarbetet. Gällande socialt stöd är det som beskrivet ovan i punkt 2 en viktig del i arbetstagarens bild av arbetet, vilket i sin tur påverkar effektiviteten i arbetet och därmed produktiviteten. Det är därför till en organisations fördel att dess arbetstagare upplever en hög grad av socialt stöd för att de ska kunna utföra sitt arbete på bästa möjliga vis och därmed gynna organisationen. Informanterna uttrycker behov av alla de fyra typerna av stöd; emotionellt, instrumentellt, feedback och informationsstöd. Det stöd som de utan informella forum saknar är främst det emotionella stödet. Det är också det stöd de som har tillgång till sociala forum uttrycker är det viktigaste med dessa forum. När det inte finns ett regelbundet tillfälle att samtala om livet, känslor eller att bara få prata av sig faller en viktig del av det sociala stödet och arbetet kan komma att ses som mindre meningsfullt. Majoriteten av de intervjuade (4 av 7) bor även utan familj, rumskompis eller annat typ av sällskap, vilket bidrar till ett ytterligare behov av det emotionella sociala stödet.

Resultatet visar även att det är svårt att hålla sig uppdaterad och informerad på samma sätt som förut om det saknas informella sociala forum. En informant som saknar det på sin arbetsplats uppger att hen numera upplever ett större mått av stress än förut då hen inte är involverad i vad som pågår i samma utsträckning som när mycket uppstod i korridoren. Hen beskriver hur ett informellt samtal vid någons dörr kan leda till en produkt i form av en rapport eller debattartikel. Numera är informantens arbete mer av en beställar - utförar-typ av arbets sätt. Tidigare uppstod arbetsuppgifterna genom gemensamma samtal medan det nu kommer en "beställning" via mejl. Informanten upplever sig inte ha samma grad av kontroll som när det fanns naturlig tillgång till samtalen som skapade arbetsuppgifterna. Informella samtal kan skapa utrymme för att samtala om vad som helst, vilket leder till en paus i tankarna på arbete. Det skulle kunna skapa en typ av eftertanke eller vila där idéer inte tvingas fram som vid ett formellt möte eller ett uttalat produktivt möte. Därför är de informella mötena ett sätt att skapa kreativitet och därmed nya tankar för projekt eller arbetsuppgifter, även om det inte ska vara en plats för produktivitet. Informantens beskrivning av hur arbetsuppgifter uppstår genom samtal med kollegor i korridoren är ett exempel på hur det informella mötet skapar olika typer av stöd. Både informationsstöd genom att arbetstagaren blir medveten om vad som händer i organisationen och vad som behöver prioriteras och instrumentellt stöd genom att tillsammans skapa arbetsuppgifter och dela upp arbetet.

Resultatet visar på att det sociala stödet påverkar arbetstagares inställning till sitt arbete, men även hur de mår. De som samtalar informellt med kollegor eller chefer på regelbunden basis beskriver samtalen som upplyftande och funktionsfyllande i den bemärkelsen att de skulle sakna det om det försvann. De informanterna med den typen av samtal uttrycker ett större lugn medan de som saknar det upplever arbetet som mer rörigt och inte lika tydligt. Det stämmer överens med den teoretiska bilden av socialt stöd vilket visar att teorin och verkligheten stämmer överens.

4.1.2 Arbetsgivarens ansvar

4.1.2.1 Ergonomi

Tidigare när arbetet utfördes på kontor hade samtliga informanter tillgång till ett höj- och sänkbart skrivbord varje dag, på distans är det endast 1 av 7 som har den typen av skrivbord. Den enda informanten som har ett sådant skrivbord har införskaffat det på eget bevåg utan ekonomisk ersättning från arbetsgivaren. De flesta satt tidigare i öppet kontorslandskap och flera uppger att det inte hade gått att ta hem skrivborden även om de hade velat då borden sitter fast där de sitter. Ett ytterligare problem för möjlighet till en god ergonomi i hemmet har varit avsaknaden av samordning med att få hem kontorsutrustning såsom skärmar, bord, stolar och så vidare. Flera informanter beskriver omställningen som kaosartad och med väldigt lite information om vad som går att få med sig hem och inte. En möjlig orsak till det är det generella kaoset som uppstod våren år 2020 och att arbetsgivaren inte visste mer än någon annan. Den orsaken kan dock inte vara hela förklaringen till arbetsgivarnas fortsatta handfallenhet. Fortfarande idag, mer än ett år senare kvarstår samma ergonomiska problematik. En informant uppger att det inte fanns någon möjlighet att ta hem möbler då det inte gick att få hjälp med det och *“jag kan ju inte ta en kontorsstol på spårvagnen”*. Det blev enligt informanten kollegorna emellan som fick hjälpa varandra att samordna förflyttning av möbler då inte alla hade tillgång till bil eller andra transportmedel att frakta hem till exempel kontorsstolar med.

Det finns dock även de som valt att inte ta hem kontorsmöbler då det inte finns plats i hemmet för den typen av kontorsuppsättning. Köksbordet med tillhörande stolar prioriteras framför att ha en kontorsstol som tar upp utrymmet då det upplevs viktigare med ett fint hem än en

ergonomisk arbetsplats i hemmet. Därför är det inte självklart med en god ergonomisk arbetsplats i hemmet även om arbetsgivaren uppmanar till att ta hem det som behövs. Det som samtliga informanter har fått med sig hem är skärmar och tekniskt material.

Som beskrivet ovan har arbetstagarna fått ta ansvar för sin egen arbetsmiljö under distansarbetet, till viss del på uppmaning från arbetsgivare. Det är dock ingen som har fått ekonomisk ersättning för att upprätta ett kontor i hemmet eller fått hjälp med att förflytta möbler eller annat. Det tyder på ett skifte i ansvarstagande. Enligt afs 2001:1 har arbetsgivaren yttersta ansvaret för sina medarbetares arbetsmiljö, fysiskt, psykiskt och socialt, det ansvaret verkar inte ha tagits när det gäller distansarbetet. En av informanterna beskriver hur de för att få möjlighet till att officiellt få tillgång till kontorets möbler enligt chefen behövt lämna in en blankett som sedan skulle granskas och godkännas.

”När det var tal om att ta hem olika material och liknande då fick vi hela tiden höra att 'du ska skicka in den här och den här blanketten' men vi skulle ju hem imorgon och vi vet inte när vi får komma tillbaka. Ska vi hålla på med blanketter så tar ju det hur långt tid som helst. Då tog kollegor till mig tag i det istället och fixade med bil för att kunna ta hem grejer.”

Citatet visar på ineffektiviteten i övergången till distansarbetet och avsaknaden av ansvarstagande från arbetsgivare, men även organisationens avsaknad av en krishanteringsplan.

Ett hem är oftast byggt för att vara just ett hem och inte ett kontor, påpekar en informant som precis som hälften av det andra informanterna beskriver smärtor i rygg, nacke och leder på grund av dålig ergonomi och mindre rörelse i pauser. Under tiden arbetet utfördes i kontorsmiljö beskriver samtliga informanter hur de ofta flyttade på sig i pauser för fika, lunch och mellan möten. Rörelsen i pauserna har minskat för de flesta förutom 2 av informanterna som uppger att de rör sig mer under arbetstid nu under distansarbetet än vad de gjorde tidigare. En informant uppger att de ofta hade stående möten dit man gick och sedan samlades stående runt en tavla.

Det upplever hen att hen saknar, trots att det digitala, ersättande verktyget har fungerat förvånansvärt bra.

4.1.2.2 Otillgängligt ledarskap

De flesta informanterna berättar om ett otillgängligt ledarskap under distansarbetet. Det finns en samsyn om att ledare och chefer är mer otillgängliga än tidigare då de är uppbokade varje dag, hela dagen. Det är svårt att få tag på sin närmsta chef då de sitter i möten större delen av dagen och det är svårt att veta när det finns några minuters tillfälle att ringa upp för att få hjälp eller stöd i olika frågor. Flera informanter uttrycker även oro över sina chefer och att de inte vill störa då de uppfattar att chefen redan har mycket att göra. En informant uttrycker angående sin chefs tillgänglighet och vilket stöd hen kan ge att:

”Det är inte så att det är synd om mig för att han inte har tid med just mig, han har inte tid för något. Han har jättespäckade dagar och jag undrar hur han mår. Jag tror inte att han mår med faktiskt.”

Genom att uttrycka “Jag undrar hur han mår” och “Jag tror inte han mår med” uttrycker informanten en tydlig oro för sin chef som enligt informanten inte har tid för någonting egentligen. Informanterna märker tydligt av det frånvarande ledarskapet och är i vissa fall, som ovan, mer oroliga för sin chef än för sig själva. Stödet från chefen till arbetstagaren minskar därmed vilket flera informanter ger uttryck för att de saknar. Det finns även en samsyn över att det var enklare innan distansarbetet blev huvudregeln. Flera av informanterna kunde när de arbetade på kontoret gå förbi sin chef som satt på samma kontor och ställa en fråga, medan en liknande snabb fråga nu kräver ett inbokad möte eller kan ta flera dagar att få svar på via mejl då det inte går att ringa eftersom det alltid tutar upptaget. Det leder till att mycket antingen inte tas upp eller istället sparas till senare, gemensamma möten. Det i sin tur försenar och försvårar arbetet för arbetstagaren och organisationen lider risk att minska i effektivitet och produktivitet. Framförallt missar arbetsgivaren tillfällena att ta sitt ansvar med att skapa en god arbetsmiljö för sina anställda. När medarbetare inte är involverade i vad som pågår och inte heller kan framföra problem eller frågor blir det svårt att tillämpa rådande regelverk för arbetsmiljön.

Informanterna uppger att det finns regelbundna möten med chef/arbetsgivare i form av avstämningar eller officiella möten, men det är i övrigt svårt att få kontakt. Arbetsgivaren ska se till att både den fysiska, psykiska och sociala hälsan är god genom att arbeta förebyggande genom systematiskt arbetsmiljöarbete där medarbetarna ska vara involverade. Under distansen upplever sig informanterna inte varken vara involverade i beslutsfattande eller ha samma stöd från arbetsgivaren på det sätt som de hade tidigare. Distansarbetet blir problematiskt när arbetsgivare inte har tillräckliga möjligheter, kunskap eller att föreskrifterna från Arbetsmiljöverket inte är tillämpbara på den här typen av situationer. I starten av pandemin och då även i starten för distansarbetet rådde en typ av undantagstillstånd som även informanterna vittnar om genom beskrivningar av kaos och ovisshet. Ett drygt år senare uppger vissa informanter att många problem kvarstår, såsom kommunikation, ergonomiska förutsättningar, IT-problematik. De organisatoriska förutsättningarna måste bli bättre. Det kräver att arbetsgivarna tar ett större ansvar. Novus (2020) visar som beskrivet i *figur 6* att en dryg tredjedel av de tillfrågade inte ens har fått frågan om sin arbetsmiljö från sin arbetsgivare vilket tyder på bristande ansvarstagande. Med det sagt utfördes just Novus undersökning under sommaren 2020 och resultaten kan vara missvisande för nuvarande situation. Det kan dock oavsett vara relevant att fråga sina medarbetare hur deras arbetsmiljö ser ut precis efter en stor förändring. Novus undersökning är därför intressant då den visar hur arbetsgivare prioriterar under inledningen av en kris.

4.2 Individuella förutsättningar

Med individuella förutsättningar avses den enskilda individens möjligheter till att påverka sin arbetsmiljö. Det kan gälla arbetstagarens attityd, inställning eller möjlighet till att sätta egna gränser. Nedan diskuteras resultatet av intervjuerna i förhållande till teorin om gränshanteringsstrategier.

4.2.1 Gränshantering

Det finns olika strategier för gränshantering. De klassiska metoderna är att dela upp arbetet i tid och rum. Det vill säga att arbetet utförs mellan vissa klockslag eller på en specifik plats.

Nedan är resultatet från intervjuerna och enkäten analyserat utifrån de klassiska uppdelningarna med en kritisk reflektion kring riskerna med integrering av arbetsliv och privatliv.

4.2.1.1 Rumsliga gränser

Den rumsliga gränsen beskrivet av Mellner i punkt 1.1.2 är att skilja på och sätta gränser för i vilka rum eller kanske byggnader arbete och privatliv är uppdelat i. Det är enligt informanterna endast två av sju som har ett särskilt rum för arbete, det vill säga en typ av kontor. Det innebär att de flesta sitter i sitt kök eller vardagsrum när de arbetar på distans. Främst är den rumsliga uppdelningen gjord på grund av hur personen bor; det finns inte mycket att göra när bostaden inte innehåller tillräckligt med rum eller utrymme för att skapa ett eget kontor. En informant uppger att hen i början av distansarbetet upplevde det som jobbigt att se arbetsplatsen i form av datorskärm och liknande stå framme då hen inte alltid hade ork att plocka undan sitt temporära kontor från köksbordet. Det fanns inte heller plats att placera skärmar någon annanstans och därför var det helt enkelt mer praktiskt att låta det stå framme, även om det skapade viss stress. En annan informant utan tillgång till separat kontorsdel ser hela tiden sitt arbete i ögonvrån från platsen där det är tänkt att hen ska slappna av, soffan. Det är en förbättring från tidigare då hen hade kontor i sovrummet, men det är fortfarande inte helt rätt.

”Innan när skrivbordet stod precis intill sängen så var det att så fort jag vaknade på morgonen så tittade jag på mitt jobb. Nu är det så att när jag sitter i soffan och tittar på tv och vrider huvudet lite åt vänster så tittar jag på jobbet för jag har ingen dörr som jag kan stänga om det.”

Den rumsliga förflyttningen har för flera av informanterna tidigare bidragit till ett visst mått av motion i form av promenad eller cykling som de upplever att de saknar. Däremot verkar inte den rumsliga gränsen vara riktigt så viktig för informanterna trots att flera uppger att det är skönt att vara på kontoret för att fokusera. Det positiva med att ha ett separat kontor på en annan plats än hemmet är att de där inte störs av hushållets måsten, eller så kan de koncentrera sig bättre i arbetsmiljön som på kontoret är uttänkt för just arbete. Ungefär hälften av informanterna upplever att de kan koncentrera sig bättre på kontoret än hemma medan andra hälften upplever det motsatta. En av informanterna påpekar att den upplevda koncentrationen på kontoret kan ha att göra med att även pauser upplevs som arbete. Det för att den rumsliga uppdelningen skapar

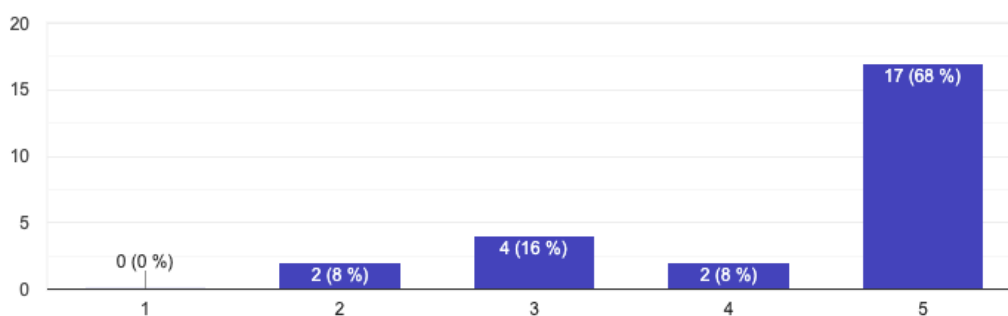
illusionen av arbete eftersom “om man är på kontoret då jobbar man”. En tydlig gräns för vilken plats som förknippas med arbete är en klassisk gränshanteringsstrategi som kan göra det lättare för en arbetstagare att se skillnad på arbete och fritid. Därför kan arbetstagaren uppfatta sig själv som mer effektiv väl på plats i kontorslokalen då gränserna för när arbetet börjar och slutar är tydliga.

De flesta uppger att det fungerar bra eller okej att arbeta i hemmet. För de flesta har det blivit en del av vardagen. Precis som Netigate (2020) skriver i sin presentation av sin undersökning så har gränserna suddats ut mellan hem och arbete. Attityden till den rumsliga gränsen mellan arbete och privatliv var svårare att hantera i början för de flesta informanterna men har nu blivit en del av vardagen. Flera informanter uppger även att förändringen av morgnarna under distansarbetet jämfört med tidigare har bidragit till mindre stress och trötthet. Det beror på att de kan gå upp vid ett senare klockslag och ändå hinna med samma arbetstid. De behöver inte skynda sig till en viss tidpunkt i transportform av buss, cykel eller tåg. Avsaknaden av pendling har alltså förkortat morgonrutinen vilket bidrar till minskad stress och fler timmar till sömn eller fritid. Det gäller både på morgonen och eftermiddagen. På grund av att den rumsliga förflyttningen inte sker får informanterna mer vila och upplever sig mindre stressade.

I enkäten som tillhör den här studien ställdes ett antal påståenden där svaranden fick värdera hur väl de höll med om varje påstående på en skala 1–5, varav 1 innebar att de inte höll med alls och 5 innebar att de höll med helt (Mer om enkätens konstruktion under *Metod* eller se bilaga 3). Enkäten riktade sig främst in på gränshantering både rumsligt och tidsmässigt och några påståenden presenteras nedan i förhållande till rumslig gränssättning.

Figur 8

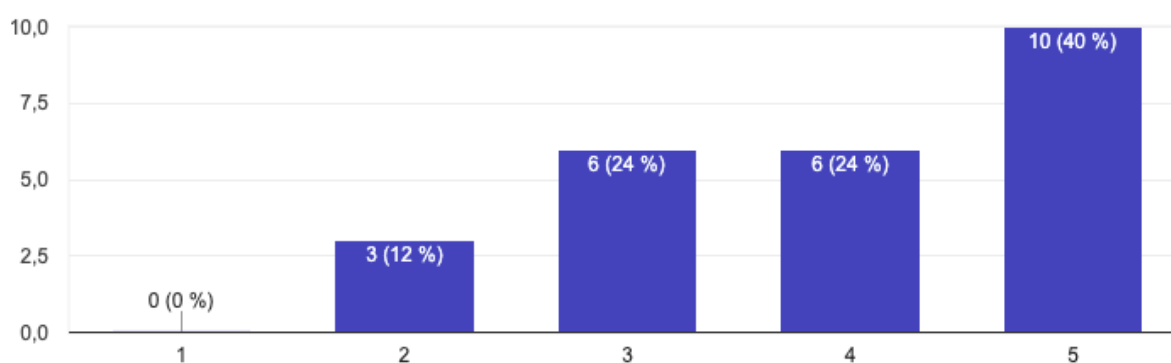
Andel svaranden som upplever det skönt att kunna arbeta var som helst.



76 procent av samtliga svaranden håller med om att de tycker det är skönt att kunna arbeta var som helst. 16 procent tycker varken eller och endast 8 procent håller inte med. En övervägande majoritet upplever det alltså som positivt att kunna vara flexibel med var arbetsplatsen ska vara.

Figur 9

Andel svaranden som upplever att det gärna vill ha en specifik plats, till exempel ett kontor, för sitt arbete.



64 procent av samtliga svaranden håller med om påståendet att de gärna vill ha en specifik plats, till exempel ett kontor för sitt arbete. Endast 12 procent, 3 av 25 svaranden upplever att de inte behöver en specifik arbetsplats. Enligt de svarande i enkäten är det alltså viktigt med ett eget rum för arbete, någon typ av kontor, men de flesta svarande i enkäten tycker även att det är skönt att kunna arbeta vart som helst. Det vill säga, det är positivt att kunna förflytta arbetet och arbeta på distans, men oavsett var arbetet sker är det viktigt med en tydligt avgränsad arbetsplats. Den rumsliga uppdelningen är därmed relevant.

4.2.1.2 Tidsgränser

Precis som Internetstiftelsen (2020) visar i *figur 5* stämmer den här studiens resultat in i arbetstidens förändring och ickeförändring. De flesta arbetar samma antal timmar och har inga problem med att dra tidsgränser och stänga datorn när arbetsdagen är gjord. En informant uppger till och med att hen under distansen har lättare att inte arbeta mer än vad som är avtalat. På arbetsplatsen fanns det en tidsstruktur som hen hade svårt att följa då hen vill börja tidigare än de andra och de då undrade varför hen skulle gå när hen redan gjort sina timmar och var på väg hem. Då upplevde informanten att det var svårt att lämna.

”Även fast jag visste att jag hade gjort mina timmar då blev det att jag fick lite dåligt samvete för att jag skulle gå hem. Eller jag kände mig obekvämt. Det var ofta kommentarer som att “va? ska du redan gå?”. Ja, för jag var här halv sju imorse. Sånt där hela tiden.”

Informanten uppger att hen under distansarbetet arbetar mindre än förut, det vill säga ingen övertid, och upplever sig mycket mer utvilad.

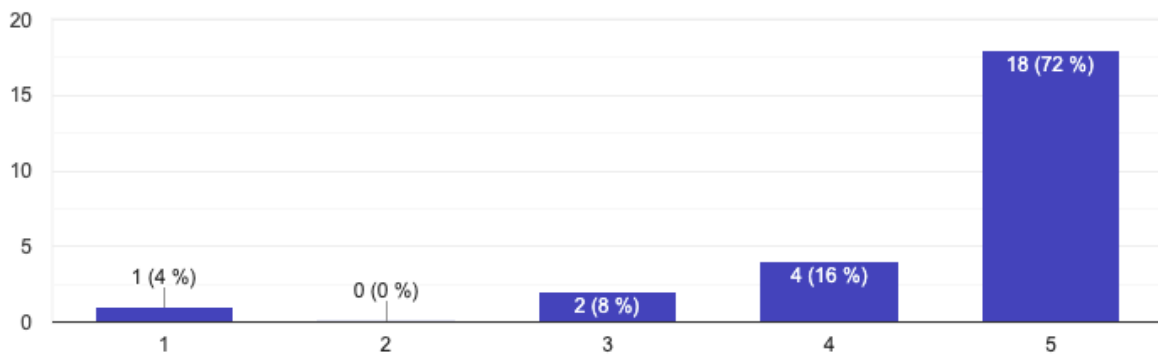
Gränshanteringsstrategier är individuella och eftersom gruppen av informanter kommer från helt olika branscher, organisationer och är i olika åldrar är det svårt att avgöra om de individuella preferenserna kommer från en organisationskultur eller om det endast handlar om just det, individuella preferenser. Generellt sett går det att se en positiv bild från informanterna gällande distansarbetet i förhållande till gränser. Det finns viss fara att i längden inte sätta upp tydligare gränser mellan arbetsliv och privatliv. Anledningen till att teorin om gränshanteringsstrategier är med i den här studien är för att distansarbete kan skapa en risk för att arbetslivet integreras alltför väl i privatlivet. De positiva aspekterna med ett rörligt arbetsliv riskerar att skapa en attitydförändring som i sin tur bidrar till en ny typ av kultur av att alltid vara tillgänglig och alltid vara aktiverad. Risken vid distansarbete eller när arbetet är för välintegrerat i privatlivet är att återhämtningen inte blir densamma. Tiden mellan att arbetet avslutas och upptas kan bli för kort och pauser blir inte lika tydliga. Vid sjukdom kan en arbetstagare tekniskt sett fortsätta arbeta om arbetet sker på distans, medan arbete på plats inte skulle tillåta det samma. Det kan bidra till ett förlängt sjukdomsförlopp då återhämtningen blir lidande eftersom aktiveringen, som beskrivet i punkt 2.2.1, pågår under arbetsdagen och kroppen får inte vila. Det i sin tur bidrar till risken för långvarig trötthet, sömnproblem, kroniska spänningar och förlängda sjukdomsförlopp på grund av för lite återhämtning (Geurts & Sonnentag, 2006:483). En alltför positiv eller lättsam syn på ett integrerat arbetsliv och privatliv kan alltså leda till en ökad mängd sjukskrivningar vilket kan påverka både organisationer och arbetstagare negativt.

4.3 Framtiden

Den samlade bilden från både informanter och enkät (figur 10) är att de i framtiden kommer att vilja arbeta delvis på distans, åtminstone några dagar i veckan. Det finns vissa orosmoln, till exempel hur återgången till kontorsarbete ska gå till. En informant tror att det kommer bli lika plötsligt och rörigt som det blev när alla skulle hem. Det finns också tankar kring spelregler, hur mycket en enskild arbetstagare kommer att få bestämma över sin egen tid. Informanterna oroar sig å ena sidan över att de kan komma att tvingas till kontoret och å andra sidan över att de kanske inte kommer att få vara på kontoret för att arbetsgivaren väljer att minska sina lokalkostnader. En poäng som en informant tar upp är att det kommer att bli svårt att bedriva verksamhet om det blir utrymme för att varje enskild arbetstagare att vakna och varje dag känna efter om hen vill gå till arbetet eller vill arbeta på distans. Det tror informanten inte kommer fungera. Det måste finnas gemensamma spelregler och struktur för att arbetet ska fungera på ett fullgott vis.

Figur 10

Andelen svaranden som i framtiden kommer vilja arbeta hemifrån minst 1 dag i veckan



5. Sammanfattande diskussion och vidare reflektioner

Den här studien är en relativt liten studie med få informanter genomförd under en begränsad tid. Därför kan det vara svårt att påstå att resultatet är applicerbart på en större population. Det som däremot går att utläsa ur den här studien är att det finns en skillnad hos informanterna vad gäller det informella sociala forumets varande eller icke varande. Det sociala stödet är en organisatorisk faktor som tydligt påverkar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Informanterna i studien visar en tydlig bild av att det sociala stödet har en stark faktor för påverkan. De som har informella sociala möten på en regelbunden basis mår bättre och har en mer positiv inställning till sitt arbete. Det är därför relevant att inom organisationer vara noga med att se över sina sociala forum och om det saknas, skapa den typen av forum. Det är uppenbart ett givande sätt att arbeta på.

Studien visar också att det finns skilda uppfattningar om det gränslösa arbetet och hur väl integrerat arbetslivet och privatlivet bör vara i form av både rumslig och tidsmässig uppdelning. Strategierna för gränshantering skiljer sig åt, vilket inte är oväntat i och med att det är en individuell aspekt. Själva förflyttningen i form av pendling saknar vissa av informanterna som fick motion av att cykla eller promenera, vilket gör att de upplever förändringen negativt. Stressen har dock minskat tack vare avsaknaden av pendling. Några av informanterna tycker att arbetet på distans är bättre än att arbeta på kontoret, medan några tycker tvärtom. Gränshanteringsstrategin för rumslig uppdelning är viktig för några medan andra inte är lika berörda av den. Internetstiftelsen (2020) visar, precis som den här studien, att de flesta inte har några problem med att arbeta samma antal timmar som innan distansarbetet och därmed sätta gränser i tid. De flesta upplever att gränshanteringen har fungerat bra eller åtminstone okej vilket är en positiv bild. Riskerna med en alltför positiv inställning till att integrera arbetsliv och privatliv kan vara minskad återhämtning. Utvärdering av den här typen av risk är svår att göra för närvarande. Det inte har gått en tillräckligt lång tid för att se om distansarbete under rådande omständigheter kan bidra till minskad återhämtning. Det bör dock vara ett område att följa framåt.

Framtidens arbetsliv ser ut att bli annorlunda i form av var och hur vi arbetar. De flesta ser positivt på att inte arbeta veckans alla arbetsdagar på plats på ett kontor, många vill i framtiden

arbeta minst en dag i veckan på distans. Eftersom de flesta kommer att vilja fortsätta arbeta delvis på distans, kommer det att bli en utmaning att leda en organisations arbetsmiljöarbete med de kommande nya spelreglerna. Det är viktigt att framöver se över Arbetsmiljöverkets föreskrifter, men framförallt ge arbetsgivare och chefer verktyg och förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö genom sitt arbetsmiljöarbete. Till exempel kan arbetsgivare behöva utbildning eller ökat stöd i sitt arbete när allt mer arbete kommer utföras på distans. För att skapa goda förutsättningar för att stötta arbetsgivare bör deras utmaningar under pandemin studeras närmare av forskarvärlden. Baserat på forskning skulle det gå att utveckla evidensbaserade verktyg och stöd. Till exempel går det utifrån den här studien att se hur arbetsgivare antingen inte hinner eller inte vet hur de ska hantera arbetsmiljöarbetet på distans. Informanterna fick inte med sig ergonomisk utrustning såsom stolar och skrivbord hem. Följderna blev att de antingen fått smärtor i axlar, rygg och leder eller så har de fått ordna ett eget distanskontor utan ekonomisk ersättning från arbetsgivaren. Här måste arbetsgivaren få bättre förutsättningar till att ta ett större ansvar. Arbetsmiljöverket bör utifrån evidensbaserad fakta se över hur gällande regelverk kan anpassas för den nya typ av tillvaro samhället går in i. Genom att uppdatera och anpassa regelverket får såväl arbetsgivare som arbetstagare stöd till ett bättre arbetsliv.

Sammanfattningsvis är det viktigt med den sociala informella kontakten med chef och kollegor, det ökar den positiva känslan för arbetet. Arbetsgivaren måste ta sitt ansvar för arbetsmiljön för att skapa de bästa förutsättningarna för en god arbetsmiljö. En översyn och anpassning av Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan underlätta för såväl medarbetare som chefer. Det finns positiva aspekter av distansen såsom den ökade flexibiliteten i och med ett arbetsliv som är mer integrerat med privatlivet. Det bidrar till mindre stress och större möjligheter att arbeta de tider det passar eller behövs istället för en samlad mängd timmar. Den positiva inställningen till ett integrerat arbetsliv där gränserna suddas ut allt mer har vissa risker i form av att återhämtningen kan bli för kort. Det är ännu svårt att bedöma de långsiktiga resultaten av distansarbete under en pandemi men en studie som den här är ett steg på vägen.

Litteratur- och källförteckning

- AFS 2001:1. (2001). Systematiskt arbetsmiljöarbete, Arbetsmiljöverkets författningssamling.
- AFS 2015:4. (2015). Organisatorisk och social arbetsmiljö, Arbetsmiljöverkets författningssamling.
- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete: En introduktion. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s.11-22). Arbetsmiljöverket.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- David, M. & Sutton, C.D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Geurts SAE, Sonnentag S. (2006) *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*. Scand J Work Environ Health. 32: 482-92. Hämtad från <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17173204/>
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Mass: Addison-Wesley
- Internetstiftelsen. (2020) *Svenskarna och internet 2020*. Hämtad från <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2020/>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books
- LaRocco, J.M., House, J. S., French, Jr, J. R.P. (1980). *Social support, occupational stress, and health*. Journal of Health and Social Behavior, Vol 21 (nr 3), s. 202-218. Hämtad från <https://www-jstor-org.ezproxy.ub.gu.se/stable/pdf/2136616.pdf?refreqid=excelsior%3Ad5b3e38d13990ac610a73a45452dacec>
- Mellner, C. (2018). Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s.37-46). Arbetsmiljöverket
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020) *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*. Hämtad från <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Coronapandemin.pdf>
- Netigate. (2020) *Hemarbete - Flexibelt arbete är det nya normala*. Hämtad från <https://www.netigate.net/sv/rapporter/undersokning-om-hemarbete-flexibelt-arbete-ar-det-nya-normala/>
- Novus. (2020) *Akademikers syn på hemmaarbete under covid19*. Akademikerförbundet SSR. Hämtad från <https://akademissr.se/dokument/akademikers-syn-pa-hemmaarbete-under-covid19>
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf.

Bilaga 1 - Informationsblad

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet



Arbetsmiljö vid undantagstillstånd Examensarbete i arbetsvetenskap

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

Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?

Syftet med studien är att undersöka individuella förutsättningar för en god arbetsmiljö på distans. Metoden som används är semi-strukturerade intervjuer, och de förväntas ta mellan 25 - 45 minuter. I intervjun kommer följande områden att beröras: arbete, psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, arbetslivsrelaterad relationer, stress, hemmamiljö. Med ditt samtycke kommer intervjun att spelas in.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?

Studien vänder sig till dig som innan pandemin arbetade i kontorsmiljö och nu arbetar på distans. Homogenitet i ålder, levnadssituation, yrke och andra förutsättningar eftersträvas. Studien syftar därmed inte till att generalisera för en population eller uttala sig om en specifik organisation eller bransch.

Måste jag delta i studien?

Deltagandet i intervjun är frivilligt, och du kan när som helst avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Du behöver endast besvara frågor du vill besvara i intervjun, och du behöver inte ange skäl där du inte vill prata om en viss sak/fråga. Om du vill bli intervjuad ger du ditt samtycke genom att skriva på ett formulär. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Efter att intervjun har transkriberats raderas ljudfilen, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Om du har några frågor får du gärna kontakta Ebba Persson. Om du har frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta honom via epost: mattias.bengtsson@gu.se.

Tack på förhand!

Ebba Persson, ebba-persson@live.se, 076-205 47 12

Handledare: Per Månson, per.manson@gu.se

Bilaga 2 – Samtyckesformulär

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet



Arbetsmiljö vid undantagstillstånd Examensarbete i arbetsvetenskap

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet (Arbetsmiljö vid undantagstillstånd). Jag bekräftar att jag har fått information om studiens syfte, att deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att intervjumaterialet kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Jag bekräftar också att jag har haft möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

Jag samtycker till att intervjun blir inspelad.

Deltagarens namn.

Signatur

Datum

Studentens namn

Signatur

Datum

Bilaga 3 - Intervjuguide

Arbetet

- Berätta lite om vad du arbetar med
- Hur ser ditt kontor vanligtvis ut? (Öppet landskap/eget rum/aktivitetsbaserat/osv)
- Berätta om ditt distanskontor

Arbetsdagen

- Berätta om en vanlig arbetsdag på kontoret. Hur börjar den, vad innehåller den, hur avslutas den?
- Berätta om en vanlig arbetsdag på distans. Hur börjar den, vad innehåller den, hur avslutas den?
Hur ofta sitter du i möten under en vanlig dag? Och hur ofta satt du i möten innan?
- Vad tänker du om pauser under arbetsdagen?
Hur ofta tar du pauser? Vad gör du på dina pauser?

Arbetsmiljö

- När du är hemma, vad pockar på din uppmärksamhet som inte skulle kunna störa dig på kontoret? Vad brukade störa dig på kontoret?
- Finns det något med distansen som stressar dig?
Hur vet din arbetsgivare att du gör det du ska? Hur mäts produktivitet?
Märker du någon skillnad på tankar kring produktivitet nu jämfört med innan distansarbetet?
- Vem tycker du tar ansvaret för hur din arbetsmiljö ser ut? Vem borde ha ansvar tycker du?
- Tycker du att din arbetsgivare ställer rimliga krav på dig och ditt arbete på distans?
- Har du allt du behöver för att genomföra ditt arbete? Vad saknas i så fall?
- Har din arbetsgivare vidtagit någon extra åtgärd för att ni ska känna sammanhang eller må bättre?

Kommunikation

- Vilken typ av teknik använder ni er av för att kommunicera?
- Upplever du att tekniken har funkat/underlättat?
- Hur ofta pratar du med dina kollegor om något annat än jobb? Dvs finns det digitala forum för er att bara umgås? Vem har i så fall sett till att de finns?
- Hur ofta samtalar du med din närmsta chef om hur du mår?
- Tycker du att du får tillräckligt med stöd från chef och kollegor? Får du mer eller mindre stöd nu än tidigare? Vilken typ av stöd?

Tankar om då, nu och sen

- Vad saknar du med att arbeta på plats?
- Vad tycker du är bra med distansen?
- Hur tror du det kommer bli framöver, efter pandemin?

