



## PERSONALVETARPROGRAMMET

### **HR-praktikers Känsla av sammanhang vid distansarbete**

En kvantitativ studie om hur olika generationer av HR-praktiker uppfattar  
Känsla av sammanhang vid distansarbete

**Noelle Gustafsson**  
**Linnéa Sandberg**

---

|                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| Examensarbete: | 15 HP                            |
| År:            | 2021                             |
| Handledare:    | Max Rapp Ricciardi, Johanna Widh |
| Examinator:    | Carl-Christian Trönberg          |

## Sammanfattning

|                  |  |
|------------------|--|
| Kandidatuppsats: | 15 HP  |
| Ämne:            | Personalvetenskap  |
| Nivå:            | Grundnivå  |
| År:              | 2021   |
| Handledare:      | Max Rapp Ricciardi, Johanna Widh                         |
| Examinator:      | Carl-Christian Trönberg                                  |
| Nyckelord:       | <i>Känsla av sammanhang, distansarbete, generationer</i> |

---

Studiens syfte är att undersöka hur HR-praktiker uppfattar Känsla av sammanhang (Kasam) vid distansarbete, samt undersöka om det finns generationsskillnader i denna uppfattning. 56 stycken HR-praktiker deltog i studien genom att besvara en enkät. Av dessa var 7 män och 49 kvinnor. Deltagarna fördelades i fyra generationer: Baby boomers (1946-1964) som var 6 stycken, generation X (1965-1979) som var 19 stycken, generation Y (1980-1994) som var 20 stycken och generation Z (1995-2012) som var 11 stycken. Datan samlades in genom en enkät som bestod av frågor från originalversionen av Kasam-29, vilken mäter Känsla av sammanhang, samt kompletterande frågor. I resultatet redovisas deskriptiv data av HR-praktikers skalmedelvärde av Känsla av sammanhang, vilket uppgick till ( $M = 149.5$ ,  $s = 15.2$ ). Detta jämfördes med ett normalvärde på ( $M = 151$ ,  $s = 18$ ). Även respondenternas svarsmedelvärde presenteras som deskriptiv data. Svarsmedelvärdet var övervägande positivt då det uppgick till ( $M = 5.2$ ,  $s = .5$ ) på skalan 1-7. Det utfördes en variansanalys av skillnader i generationers skalmedelvärden av Känsla av sammanhang. Där fanns en signifikant skillnad mellan generation X ( $M = 157.1$ ,  $s = 10.7$ ) och generation Y ( $M = 143.3$ ,  $s = 16.8$ ), med signifikansnivå  $p < .05$ . Vidare redovisas deskriptiv data över generationers svarsmedelvärden på de avslutande frågorna om distansarbete. Sammanfattningsvis visade resultatet att samtliga generationer har en relativt oförändrad uppfattning av arbetets begriplighet och meningsfullhet sedan övergången till distansarbete. Undantag gäller generation Z och Baby boomers svarsmedelvärden på frågan om hanterbarhet, där generation Z:s svarsmedelvärde ( $M = 5.3$ ,  $s = 1.2$ ) låg högre och Baby boomers ( $M = 3.5$ ,  $s = 1.2$ ) låg lägre än övriga generationer. Slutligen redovisas en sammanfattning av respondenternas fritextsvar angående positiva och negativa aspekter av distansarbete. Majoriteten av respondenterna nämnde positiva aspekter med distansarbete, såsom flexibilitet och effektivitet. Av de negativa aspekter som nämndes var minskad social samhörighet i majoritet. De slutsatser som har dragits utifrån resultatet är att HR-praktiker uppvisar ett normalt värde av Kasam vid distansarbete och nämner övervägande positiva aspekter med det. Att generation X uppvisade högst Kasam-värde kan antas bero på att de utmärker sig för sin självständighet och sitt behov av den flexibilitet som distansarbete bidrar med. Att

generation Z uppvisade högst medelvärde gällande hanterbarhet tolkas bero på att de har fötts in den digitala världen, till skillnad från Baby boomers som hade lägst medelvärde. Studiens resultat kan användas som en indikation för utformandet av arbetsupplägg för HR-praktiker efter Coronapandemin. Studiens resultat visade att nästintill samtliga respondenter föredrar en kombination av både distansarbete samt arbete på kontoret. Ett möjligt utfall efter Coronapandemin är att arbetsgivare i högre grad förmodas erbjuda möjligheten till fortsatt distansarbete för att behålla och attrahera arbetstagare.

Våren 2020 drabbades världen av ett virusutbrott, Covid-19, som tvingade hela samhällen till social distansering och nedstängning. Sveriges Folkhälsomyndighet har uppmanat privatpersoner och företag till att följa allmänna råd och rekommendationer om social distansering och distansarbete för att minska smittspridningen (Folkhälsomyndigheten, 2020). Detta har inneburit en omställning för medarbetare som tidigare har varit vana vid att arbeta på kontor till att numera arbeta hemifrån (Orsini & Rodrigues, 2020). Denna studie syftar huvudsakligen till att undersöka hur HR-praktiker uppfattar Känsla av sammanhang (Kasam) vid distansarbete samt om denna uppfattning skiljer sig åt mellan generationer (Baby boomers, X, Y, Z). Ämnet blev intressant att studera på grund av dess aktualitet, både vad gäller den pågående digitaliseringen samt Coronapandemins effekter på dagens arbetsliv. Frågeställningarna besvarades genom en enkätstudie om HR-praktikers Känsla av sammanhang vid distansarbete. Därefter utfördes en jämförelse mellan generationer, för att belysa generationsskillnader i uppfattningen.

Digitaliseringen har bidragit till att arbetslivet har förändrats i tid och rum, där arbetet allt mer utförs på distans (Andersson, Crevani, Eriksson-Zetterquist & Tengblad, 2020). Arbetet är inte i lika hög grad bundet till en fast arbetsplats utan kan utföras från hemmet eller alternativ plats (Landsorganisationen, 2006). Detta beror dock på arbetets natur då vissa arbeten är mer lämpade för distansarbete än andra (Coenen & Kok, 2013). Forskning som har utförts före Coronapandemin menade att distansarbete, ur ett positivt perspektiv anses ha bidragit till en ökad flexibilitet för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ytterligare positiva aspekter av distansarbetet antas vara ökad prestation och attraktion av rätt kompetens till en organisation (Durst, 1999) genom att erbjuda frihet och flexibilitet (Mann & Holdsworth, 2003). Digitaliseringen bidrar till en ökad tillgänglighet med möjligheten att ständigt kunna vara uppkopplad. Detta kan både ses som positivt och negativt då det kan bli en utmaning för människor att balansera privatliv och arbetsliv gällande hur de ska fördela tid och energi, men samtidigt möjligheten att vara mer flexibel (Norrman Brandt, 2006). Major, Verive och Joice (2008) påstod att distansarbete bidrar till ökad effektivitet genom minskade avbrott under arbetsdagen vilket kan leda till förhöjd motivation. Vidare menade Peters, Dulk och Lippe (2009) att distansarbetet bidrar till ökad egenkontroll. Distansarbetet innebär även minskade kontorskostnader samt färre resor till och från arbetet, vilket har en positiv miljöpåverkan (Standing, 2013). Dessa aspekter har intresserat företag för distansarbete redan innan Coronapandemin (Regeringskansliet, u.å.).

Det ofrivilliga distansarbetet, till följd av Coronapandemin, medför förändringar i den interna kommunikationen i en organisation vilket kräver nya sätt att kommunicera på (Andersson et.al, 2020). Det tillkommer negativa aspekter med distansarbetet såsom minskad social samhörighet vilket kan bidra till en känsla av isolering då medarbetare inte vistas på arbetsplatsen tillsammans (Palm, Bergman & Rosengren, 2020; Callier, 2012; Mann & Holdsworth, 2003). Vidare kan detta leda till försämrad motivation i arbetet, vilket är en del av den psykosociala arbetsmiljön (Callier, 2012). Vidare beskrev Mann och Holdsworth (2003) att distansarbetet kan minska feedback-kulturen, bidra till längre arbetsdagar och att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir allt mer otydlig. För att medarbetare ska få social kontakt under distansarbete krävs nya kontaktytor och forum där informell kommunikation och socialt samspel får äga rum (Andersson et.al, 2020). Distansarbetet medför vidare

problem för arbetsgivaren, exempelvis en svårighet att kontrollera medarbetarnas effektivitet, prestation samt välmående. En del människor trivs med distansarbetets upplägg medan andra besvärar sig av det (Wanberg & Banas, 2000).

## Arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön har en påverkan på arbetstagares Kasam (Eklöf, 2017) och blir därmed relevant att beskriva närmare. Den psykosociala arbetsmiljön innefattar arbetsmiljöförhållanden såsom psykiska krav och påverkar människors prestation och hälsa. Egenskaper i arbetsförhållanden påverkar den psykosociala arbetsmiljön och kan ge effekter i människors arbetstillfredsställelse, arbetsmotivation, kognitiva funktionspåverkan, sociala funktioner samt kapaciteten av återhämtning (Eklöf, 2017). Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk- och social arbetsmiljö redogör för arbetsgivarens ansvar i förebyggandet av ohälsa i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2015:5). Då arbete utförs på distans blir det svårare för arbetsgivare att säkerställa arbetstagares arbetsmiljö ur olika aspekter (Wanberg & Banas, 2000). Arbetsgivare behöver ta hänsyn till att distansarbete kan öka stressen för arbetstagare, då gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir mer otydlig (Norrman Brandt, 2006). Eftersom distansarbete bidrar till ökad tillgänglighet blir det viktigt för arbetstagare att få återhämtning genom vila och sömn för att förebygga negativa effekter av stress i den psykosociala arbetsmiljön (Eklöf, 2017). Med hänsyn till att social interaktion minskar vid distansarbetet, kan arbetsmotivationen påverkas negativt (Callier, 2012). För att möta bristen på social interaktion bör arbetsgivare skapa nya kommunikationsvägar för arbetstagare att mötas i (Andersson et.al, 2020).

Eklöf (2017) menade att Känsla av sammanhang (Kasam) kan hjälpa individen att hantera stress och kan förstås som en slags personlig resurs och egenskap. Kasam innefattar tre dimensioner: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Den psykosociala arbetsmiljön har en påverkan på arbetstagares Kasam, på både negativa och positiva sätt. Vid distansarbete kan arbetstagares egenkontroll och flexibilitet öka vad gäller arbetets utformning (Peters et.al, 2009) vilket kan antas öka känslan av meningsfullhet (Eklöf, 2017). Vidare krävs en fungerande kommunikation för att uppleva begriplighet över arbetet, vilket kan antas minska vid distansarbete då sociala kontaktytor är begränsade (Andersson et. al. 2020; Palm et al. 2020; Callier 2012; Mann & Holdsworth, 2003). Vid distansarbete kan hanterbarheten antas upplevas på olika vis, å ena sidan kan den försämrars då det kan bidra till en svårighet att balansera privatliv och arbetsliv (Norrman Brandt, 2006), medan andra kan antas uppleva en större flexibilitet då de inte längre behöver åka till kontoret (Mann & Holdsworth, 2003). En starkare Kasam innebär bättre hälsa och blir därav en viktig aspekt av den psykosociala arbetsmiljön (Eklöf, 2017). Distansarbetet kan sammanfattningsvis antas påverka arbetstagarens känsla av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetet, vilket studien ämnar att undersöka.

## **Stress och coping**

Stress är en vanligt förekommande orsak till arbetsrelaterade besvär och kan orsakas av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2017:1). Antonovsky (1987) definierade stress och stressorer som normala delar av livet. Eklöf (2017) beskrev att stressreaktioner uppstår när människor får problem och inte vet hur de ska hantera dem effektivt. Stressreaktionen upplevs genom en psykologisk- och kroppslig sida där reaktionens grad påverkas av vikten av problemet och konsekvenser som kan förväntas uppstå. Uppfattningen av stress påverkar den individuella hanteringen, vilket Antonovsky (1987) beskrev är det mest centrala att förstå i relation till stressorer. Stress och stressorer kan ha såväl negativa som positiva innebörder för individers hälsa. När stress ses som problem kan det leda till negativa hälsoreaktioner, medan när stressorer hanteras som utmaningar kan det bidra till ökad livsglädje (Antonovsky, 1987).

*Coping* är ett samlingsnamn för strategier som används av individer i stressfulla situationer. Uppfattningen av stress grundar sig i ett samspel mellan individuella egenskaper och faktorer i omgivningen, såsom normer och värderingar. Vilket vidare understryker vikten av att inte fokusera på att reducera förekomsten av stressorer, utan snarare rikta fokus på hanteringen och framgångsrika copingstrategier (Antonovsky, 1979; 1987).

Ett flertal studier visar att distansarbete kan bidra till minskad stress (Arvola & Kristjuhan, 2015; Tustin, 2014; Vesala & Tuomivaara, 2015; Fonner & Roloff, 2010; Hartig, Kylin & Johansson, 2007; Trent, Smith, Wood, 1994) och kan frigöra mer tid för återhämtning (Vesala & Tuomivaara, 2015). I kontrast beskriver Butler, Grzywacz, Ettner & Liu (2009) distansarbetets flexibilitet som problematisk och bidragande till ökad stress. Mann & Holdsworth (2003) belyser vidare distansarbetets negativa aspekter som antas bidra till högre grad av stress, exempelvis genom svårigheten i att skilja på tid för arbete och för privatliv, minskad kontroll samt begränsad social kontakt.

## **Känsla av sammanhang (Kasam; Sense of coherence)**

Det salutogena perspektivet myntades av Antonovsky (1979) och fokuserar på det friska och hälsosamma hos människor och hur tillståndet kan främjas. Perspektivet står i kontrast till det traditionellt patogena perspektivet, vilket fokuserar på svårigheter och ohälsa. Det salutogena perspektivet inbegriper många underkategorier av forskning och teori. Ett exempel på sådan forskning är Antonovskys (1979) teoribildning kring modellen "Känsla av sammanhang".

Antonovsky (1979; 1987) ämnade genom sin forskning att finna svaret på frågan om hälsans mysterium genom att framföra modellen Känsla av sammanhang (Kasam). Modellen består av tre dimensioner som tillsammans bildar "Känsla av sammanhang" och beskriver till vilken grad individen har förmåga att möta stressorer i livet och samtidigt vidmakthålla sin hälsa. När stressorer i livet uppfattas som begripliga, hanterbara och meningsfulla byggs Känsla av sammanhang upp och stärker förmågan av coping som således har positiva effekter på hälsan.

**Begriplighet.** Beskrivs som en kognitiv produkt av återkommande hantering och erfarenhet av motgångar och stressorer som bidrar till en känsla av livet som förutsägbart.

**Meningsfullhet.** Handlar om motivation och förmåga att se utmaningar i livet som värt att engagera sig i.

**Hanterbarhet.** Handlar om inställningen till sig själv i en viss situation, att se sig själv som en aktiv aktör som kan påverka utfallet i ens eget liv (Antonovsky, 1987).

Vidare poängterade Antonovsky (1987) vikten av en individs flexibilitet vid val av copingstrategi. En individ med stark Kasam behöver nödvändigtvis inte vara en person med eftersträvansvärda egenskaper. De individer som saknar förmågan att vara flexibel i sin coping i stressfulla situationer kan uppfattas som hämningslös, otrevlig och framfusig. Sammanfattningsvis bidrar Kasam till individens förmåga att hantera, begripa och organisera stressorer, samt på ett flexibelt sätt anpassa sin coping till de utmaningar som situationen bjuder till.

Antonovsky (1987) beskrev vidare att en individs arbetssituation är betydelsefull för nivån av Kasam, exempelvis en individ med låg anställningstrygghet alternativt arbetslöshet upplever generellt lägre grad av begriplighet och hanterbarhet. Detta då livet blir svårare att förutse och påverka samt att social samhörighet går förlorad. Vidare antas upplevelsen av meningsfullhet påverkas vid uteslutande från arbetsmarknaden, då denna komponent till stor del beror av graden av delaktighet.

Forskning visar på att det finns generationsskillnader i drivkraften och motivationsfaktorer i arbete (Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008). Detta bidrar till utmaningar för arbetsgivare i förståelsen för hur de olika generationerna värderar arbete (Zúñiga Ortega, Garcia, Rodriguez & Calvo, 2019). Utifrån detta antas olika generationer uppvisa olika nivåer av Kasam vid distansarbete och blev därmed intressant att undersöka i studien.

## **Generation Baby boomers, X, Y, Z**

Åldersgrupperna som existerar på dagens arbetsmarknad har förklarats som fyra olika generationer vilka enligt Maloni, Hiatt & Campell (2019) är:

- Baby boomers (år 1946-1964),
- Generation X (år 1965-1979),
- Generation Y (år 1980-1994),
- Generation Z (år 1995-2012)

Förståelsen och kunskapen om hur olika generationer värderar arbeten är viktigt för ett framgångsrikt samspel mellan olika parter på arbetsmarknaden, exempelvis att kunna integrera de yngre generationerna in på arbetsmarknaden (Schroth, 2019). Generationer har olika arbetsattityder vilket kan definieras som skilda tankemönster, känslor, beteenden kring arbetet (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke, & Torbiörn, 2012). Skillnader i

generationernas attityder förklarades av Kraaykamp, Cemalcilar & Tosun (2019) som en produkt av institutionella, kulturella och personliga faktorer. Där sociala normer, interpersonella interaktioner och erfarenheter skiljer generationerna åt vad gäller önskemål och behov i arbetslivet. Generationernas attityder kan kräva att arbetsgivare anpassar utformningen av arbetet, för att skapa en framgångsrik verksamhet (Robertson, Birch & Cooper, 2012).

För den äldsta generationen, Baby boomers, var högsta prioritet att säkra en anställning vilket bidrog till trygghet i livet (Jonkman, 2011). Simoneaux & Stroud (2010) beskrev Baby boomers som ambitiösa och passionerade för sitt arbete och att de ofta stannar långa perioder inom ett och samma företag. Generationen värdesätter generellt en god arbetsmiljö, där lön och status är viktigt. Jonkman (2011) beskrev att Baby boomers unga arbetsliv karaktäriserades av fysiskt arbete och resultat samt var bundet till en fast tid och plats. Organisationer var dessutom i större utsträckning hierarkiska och centraliserade, där arbetstagarna förväntades ha stor respekt för överordnade och minimalt inflytande över sin arbetssituation. Med tiden har organisationer omformats till att bli mer decentraliserade, där hierarkier inte upplevs som lika tydliga och där den enskilde medarbetarens inflytande får större utrymme. Vidare finns det i dagens samhälle en större variation av arbetsmöjligheter och således fler sätt att utföra arbeten på. Arbetets natur har förändrats till att bestå av mer abstrakta arbetsuppgifter, exempelvis tjänstemannasektorn, där abstrakta resultat formuleras i högre utsträckning (Jonkman, 2011).

Generation X formades av självständighet då deras föräldrar (Baby boomers) arbetade långa dagar vilket tvingade dem till att klara sig själva. Av den anledningen har de blivit oberoende av andra och föredrar flexibilitet samt balans mellan arbete och fritid (Simoneaux & Stroud, 2010). Genom detta har arbetsutformningen förändrats till att bli mer flexibel då generation X hellre arbetar tidseffektivt under arbetstimmarna än att arbeta många timmar (Beekman, 2011). Generation X var den första generationen att använda teknologin till vardags då de lärde sig detta i skolan (Levine, 2012), medan Baby boomers fick lära sig att hantera teknologi först på arbetsplatsen (Simoneux och Stroud, 2010).

De yngre generationerna (X, Y och Z) värdesätter flexibilitet och självständighet i arbetet i högre grad då de önskar en balans mellan arbete och fritid (Simoneaux & Stroud, 2010). Generation Y och Z utmärker sig för att i högre grad motiveras av att ha ett arbete som möjliggör självförverkligande samt värdesätter betydelsefulla arbetsuppgifter som ger stimulans (Parment, Dyhre & Lutz, 2017). Den yngsta generationen, generation Z, föddes in i den digitala och tekniska världen. Internet och mobiler är en del av vardagen för generationen där de är ständigt uppkopplade till skillnad från Baby boomers som inte växte upp under digitaliseringen (Molander & Olsson, 2019). Molander och Olsson (2019) påstod vidare att generation Z ställer helt andra krav på arbetet än vad övriga generationer gör. Bland annat krav som befordringar, utvecklingsmöjligheter och en decentraliserad verksamhet, vilket blir viktiga aspekter att beakta som arbetsgivare för att kunna attrahera och behålla den yngre generationen (Martin, 2005). Däremot menade Parment et al. (2017) att det har visat sig vara svårt för många arbetsgivare att möta dessa förväntningar. Utifrån tidigare forskning om generationskillnader i attityder och värderingar i arbetet antas generation X, Y, Z uppvisa en högre grad av Kasam vid distansarbete än Baby boomers då dessa generationer värdesätter



flexibilitet och egenkontroll i högre utsträckning samt har en mer förtrogen kompetens i att använda digitala hjälpmedel (Simoneaux & Stroud, 2010).

## **Syfte och frågeställningar**

Med bakgrund till Coronapandemin och dess påverkan på dagens arbetsliv, där många har blivit tvungna att utföra arbete på distans, är studiens syfte att undersöka hur HR-praktiker uppfattar Känsla av sammanhang i distansarbete utifrån Kasam-modellen. Vidare undersöks om det finns generationskillnader i uppfattningen. Det undersöks även genom avslutande frågor hur generationers uppfattning av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet har förändrats sedan övergången till distansarbete. Detta utmynnar i studiens frågeställningar:

1. Hur uppfattar HR-praktiker Känsla av sammanhang i distansarbetet utifrån Kasam-modellen?
2. Vilka skillnader i Känsla av sammanhang finns mellan olika generationer (Baby boomers, X, Y och Z)?
3. Hur uppfattar olika generationer av HR-praktiker att Covid-19 och övergången till distansarbete har förändrat arbetssituationen?

## Metod

### Deltagare

Deltagarna i studien var HR-praktiker som vid tidpunkten av studien arbetar på distans. Deltagargruppen HR-praktiker valdes ut på basis av att det är ett yrke med mycket social kontakt och arbetsmiljöansvar i flertalet funktioner inom en organisation (Saco, u.å), vilket ökade relevansen att undersöka deras Känsla av sammanhang vid distansarbete.

Respondenterna uppgick till totalt 56 stycken, varav 49 var kvinnor och 7 var män. Av dessa respondenter var 6 från generation Baby Boomers (11%), 19 från generation X (34%), 20 från generation Y (36%) och 11 från generation Z (19%). I tabell 1 presenteras respondenternas köns- samt generationstillhörighet. Svarsfrekvensen på 56 respondenter uppgår till 70% beräknat på 80 utskickade enkäter, vilket var ett riktmärke för antal utskick från Göteborgs universitet. Bryman (2008) menar att en svarsfrekvens mellan 70-85% är "bra", vilket studiens svarsfrekvens uppfyller.

Urvalet för insamling av empiri genomfördes genom bekvämlighetsurval (Bryman, 2008), där enkäten publicerades via sociala medier såsom inlägg på LinkedIn samt Facebookgrupper som riktar sig till HR-praktiker som var tillgängliga för tillfället. Vidare skickades enkäten ut till yrkesverksamma vänner samt uppsatsförfattarnas arbetsplatser för att få ett högre antal deltagare. Det gavs även förslag på mailkontakter av handledare som eventuellt skulle kunna besvara enkäten, varvid dessa bjöds in via mail. HR-praktiker på Göteborgs universitets personalenhet kontaktades även på inrådan av handledare som potentiella respondenter.

Tabell 1

#### *Generations- och könsfördelning*

| Generation       | Man      | Kvinna    | Totalt    |
|------------------|----------|-----------|-----------|
| Baby boomers     | 2        | 4         | 6         |
| Generation X     | 2        | 17        | 19        |
| Generation Y     | 3        | 17        | 20        |
| Generation Z     | 0        | 11        | 11        |
| <b>Antal (N)</b> | <b>7</b> | <b>49</b> | <b>56</b> |

## Instrument

Data har samlats in genom en enkät som utformades i Google formulär. Enkäten bestod sammantaget av 41 frågor. Enkäten inleddes med ett informationsbrev (Se Bilaga 1: Informationsbrev) om vad deltagande i studien innebär samt beskrivning av studiens syfte. Enkäten innehöll frågor från originalversionen av Kasam-29 samt kompletterande frågor om kön, ålder, yrkesroll, nuvarande distansarbete, fritextfrågor om positiva respektive negativa aspekter av distansarbete samt avslutande frågor (Se Bilaga 2: Kompletterande frågor). De kompletterande frågorna utformades i samråd med handledaren.

De inledande frågorna berörde demografisk data som kön (Kvinna/Man/Annat) och generationstillhörighet (Baby Boomers 1946-1964, Generation X 1965-1979, Generation Y 1980-1994, Generation Z 1995-2012). Därefter ställdes fritextfrågor om individens yrkesroll inom HR, om denne arbetar på distans i nuläget, positiva/negativa aspekter av distansarbetet och vilket arbetsupplägg som föredras. Vidare beskrevs Kasam-modellens syfte i sin helhet, samt dess tre grundfundament: Begriplighet, Meningsfullhet och Hanterbarhet (Antonovsky, 1987). Därefter presenterades originalversionen av frågeformuläret Kasam-29. Enkäten avslutades med frågor som berörde uppfattningen av i vilken utsträckning arbetet har blivit mer eller mindre begripligt, hanterbart och meningsfullt i samband med övergången till distansarbete och Covid-19.

Vid ansökan om tillgång till att använda originalversionen av Kasam-formulär gavs möjlighet att välja mellan två olika varianter av Kasam-formulär, vilka var Kasam-13 som innehöll 13 frågor och Kasam-29 som innehöll 29 frågor. Formuläret som valdes i denna studie var Kasam-29 eftersom versionen förväntades bidra till djupare förståelse. Tiden för att besvara enkäten beräknades till 10 min, vilket kunde medföra en risk för att trötta ut respondenterna i att besvara frågorna (Bryman, 2008). Vid avvägning ansågs risken värd att ta för att uppnå mer nyanserad data.

Originalversionen av Kasam-29 kallas för Sense of Coherence - scale (SoC) och är ett instrument som används för att mäta individens nivå av Kasam och möjliggör uttalande om var på kontinuumet hälsa-ohälsa en individ ligger. (Kasam-29 kan inte refereras i bilagor pga. copyright). I studiens fall mäts Kasam vid distansarbete. Originalversionen Kasam-29 består av 29 items och spridningen av möjliga poäng ligger mellan 29-203 poäng.

Kasam-29 mättes på en likertskala, vilken är en skala från 1-7. Frågorna mäter modellens komponenter: begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet. En individs totala Kasam-värde räknas ihop genom att addera samtliga svarsalternativ på items, där 1 ger 1 poäng och 7 ger 7 poäng. En del frågor i den standardiserade versionen av Kasam-29 har omvänd poängsättning (Bengel, J. et al., 1999). De omvända frågorna transformerades via ett statistikprogram, vilket slutligen gav samtliga frågor samma värde. Exempel på frågor där poängsättningen var omvänd:

- a) Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?

1 = Mycket ofta, 7 = Mycket sällan/Aldrig.

I denna fråga var 7 på skalan det positiva värdet.

- b) Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?

1 = Har aldrig hänt, 7 = Har hänt ofta.

I denna fråga var istället 1 det positiva värdet.

Resultatet av Kasam-29 är individuellt och personligt, vilket innebär att det inte finns några gränsvärden för vad som är högt och lågt värde av Kasam. Däremot finns normalvärden att utgå ifrån för att se om undersökta grupper har högre eller lägre Kasam-värde i relation till vad som anses vara normalt. Normvärde i svensk population är satt till ( $M = 151$ ,  $s = 18$ ) (Uppdrag psykisk hälsa, u.å.).

**Reliabilitet och validitet.** Den interna reliabiliteten var relevant att undersöka eftersom Kasam-29 består av de multipla indikatorerna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. För att testa den interna reliabiliteten användes Cronbach's alfa (Bryman, 2008). För Kasam-29 redovisade Antonovsky (1987) att reliabilitetskoefficienten Cronbach's alfa uppmätts som lägst till  $\alpha .74$  och högst  $\alpha .93$ . I studien uppmättes Cronbach's alfa till  $\alpha .85$ , vilket anses vara över en acceptabel nivå på instrumentets interna reliabilitet (Antonovsky, 1987).

Självskattningsformuläret Kasam-29 är ett väletablerat instrument och har beprövats i ett flertal referentgranskade studier (Uppdrag psykisk hälsa, u.å.) vilket underbygger instrumentets validitet (Bryman, 2008). Antonovsky (1987) grundar formuläret på den forskning som bedrivits kring hypoteser om nivån av Känsla av sammanhang och sambandet till hälsa, således bidrar det till en hög så kallad begreppsvaliditet (Bryman, 2008).

## Tillvägagångssätt

För att få tillgång till frågeformuläret Kasam-29 ansöktes medlemskap på hemsidan STARS: Society for Theory And Research on Salutogenesis ([stars-society.org](http://stars-society.org)). När tillgång till frågeformuläret Kasam-29 erhöles konstruerades en enkät i Google-formulär med dessa frågor, samt med kompletterande frågor i samråd med handledare. När enkäten hade konstruerats och var godkänd av handledare skickades enkäterna ut den 13/4-21 (Se bilaga 1: Informationsbrev, för instruktioner till deltagarna). Enkäten var tillgänglig för respondenter fram till den 23/4-21, därefter sparades datan ner i en Excel-fil för att sedan överföras till ett statistikprogram. Under en veckas tid gjordes analyserna i statistikprogram som var relevanta för studiens resultat. De oegentligheter som uppstod under enkätens gång var att det fanns en brist på respondenter från generationen Baby Boomers. Detta minskade representationen av åldersgruppen vilket riskerade en obalans i relation till övriga generationer. Anova, som användes som analysmetod för att jämföra generationerna sett till Känsla av sammanhang, är dock relativt robust för olikstora grupper.

## Databearbetning

För att besvara frågeställningarna genomfördes det deskriptiva analyser som redovisar HR-praktikers skalmedelvärde (Kasam-värde), svarsmedelvärde på Kasam-29, samt svarsmedelvärde på de avslutande frågorna om upplevd begriplighet, hanterbarhet och

meningsfullhet sedan övergången till distansarbete. Det genomfördes även en variansanalys (ANOVA) för att kunna jämföra generationernas skalmedelvärden. Beslut togs att inte genomföra en variansanalys på de avslutande frågorna eftersom de inte har hög reliabilitet. Den valda signifikansnivån var  $p < .05$ . Interbedömningen av instrumentet genomfördes genom att beräkna Cronbach's alfa vilken uppmättes till  $\alpha .85$ . Samtlig data redovisades i tabeller.

Fritextsvaren om positiva och negativa aspekter av distansarbete från enkäten delades upp i teman. Fritextsvaren samlades i ett dokument där samtliga positiva och negativa aspekter som nämndes noterades. Därefter summerades respektive nämnd aspekt för att ge en överblick på vilka aspekter som var mest återkommande. De vanligast förekommande teman var: ökad flexibilitet, ökad/minskad effektivitet, exempelvis: "Jag blir inte störd utan kan arbeta mer koncentrerat och effektivt och få flow. Slipper transportera mig mellan platser och möten ute på stan vilket sparar tid", minskad restid, minskad social samhörighet, exempelvis: "Man saknar det sociala som sker dagligen på ett kontor", förbättrad/försämrade work-life balance, ökad/minskad stress samt försämrade arbetsmiljö.

Social samhörighet beskrevs av respondenterna som en negativ aspekt av distansarbete eftersom den sociala interaktionen med kollegor minskar då alla arbetar på distans och inte träffas fysiskt. Flexibilitet beskrevs av respondenterna som friheten att lägga upp sin arbetsdag hur de vill vad gäller tid och plats. Work-life balance beskrivs som en gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv. Med effektivitet avsåg respondenterna tid för att utföra sitt arbete. Denna data nyanserade förståelsen för hur upplevelsen av arbetet förändrats sedan övergång till distansarbete.

## Resultat

I resultatet redovisas deskriptiv data för att besvara frågeställning 1 (hur uppfattar HR-praktiker Känsla av sammanhang vid distansarbete) samt resultat av den ANOVA som gjordes för att besvara frågeställning 2 (vilken skillnad i Känsla av sammanhang finns mellan olika generationer). Avslutningsvis presenteras deskriptiv data för att besvara frågeställning 3 (hur uppfattar olika generationer av HR-praktiker att Covid-19 och övergången till distansarbete har förändrat arbetssituationen). Totalt 56 personer deltog i studien. Samtliga deltagare angav att de arbetar på distans. Av dessa angav 1 att den föredrar kontorsarbete, 4 att de föredrar distansarbete medan övriga 51 angav att de föredrar en kombination av de båda.

### 1. Hur uppfattar HR-praktiker Känsla av sammanhang i distansarbete utifrån Kasam-modellen?

För att besvara frågeställning 1 redovisas medelvärden för HR-praktikers Kasam-värde. Eftersom det finns en tradition i forskning att redovisa totalt Kasam-värde redovisas det totala skalmedelvärdet (min 29, max 203) men även svarsmedelvärde (min 1, max 7).

Tabell 2

*Medelvärden och standardavvikelser av HR-praktikers Kasam-värde och svarsalternativ*

| Medelvärde typ  | <i>M</i> | <i>s</i> |
|-----------------|----------|----------|
| Skalmedelvärde  | 149.5    | 15.2     |
| Svarsmedelvärde | 5.2      | .5       |

*N* = 56

\* Skalmedelvärde står för medelvärdet av samtliga respondenters kasam-värde.

\* Svarsmedelvärde står för medelvärdet av det enskilda svarsalternativet.

\*1=lägst 7=högst

Medelvärdet av HR-praktikers Kasam-värde (skalmedelvärde) var ( $M = 149.5$ ,  $s = 15.2$ ). Medelvärdet för svarsalternativ (svarsmedelvärde) var ( $M = 5.2$ ,  $s = .5$ ).

## 2. Finns det skillnader i Känsla av sammanhang mellan olika generationer (Baby boomers, X, Y och X)?

För att besvara frågeställning 2 genomfördes envägs variansanalyser (ANOVA) på skalmedelvärdet. Inledningsvis redovisas deskriptiv data, varefter resultat av ANOVA följer.

Tabell 3

### *Medelvärden och standardavvikelser av generationers Kasam-värde*

#### Skalmedelvärde

|          | Baby boomers | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>M</i> | 151.1        | 157.1*       | 143.3*       | 146.6        |
| <i>s</i> | 12.8         | 10.7         | 16.8         | 15.5         |

*N* = 56. \**p* < .05 enligt ANOVA och post hoc-test (Bonferroni)

I Tabell 3 redovisas generationernas olika medelvärde av Kasam-värde. Då Levene's test var icke signifikant ( $p = .362$ ) genomfördes en envägs ANOVA på Kasam-värde (skalmedelvärde) för att se om skillnaderna mellan generationerna var signifikanta. Variansanalysen visade en signifikant skillnad mellan generationernas medelvärden,  $F(3,52) = 3.212$ ,  $p = .03$ . Bonferronis post-hoc test visade att den signifikanta skillnaden fanns mellan generation X ( $M = 157.1$ ,  $s = 10.7$ ) och generation Y ( $M = 143.3$ ,  $s = 16.8$ ),  $p = .024$ . Skillnaden mellan generation X och Y är den enda skillnad som med säkerhet kunde förstås som icke slumpmässig.

### 3. Hur uppfattar olika generationer av HR-praktiker att Covid-19 och övergången till distansarbete har förändrat arbetssituationen?

För att besvara frågeställning 3 redovisas deskriptiv data på HR-praktiker som helhet samt generationers svarsmedelvärden på enkätens avslutande frågor om begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Denna analys genomfördes i syfte att kunna jämföra hur uppfattningen av arbetet har förändrats sedan Covid-19 och övergången till distansarbete. I Tabell 5 presenteras en sammanställning av respondenternas fritextsvar från enkäten med positiva och negativa aspekter av distansarbete.

Tabell 4

*Medelvärden och standardavvikelser av HR-praktikers och generationers svarsalternativ på avslutande frågor*

*39. I vilken utsträckning tycker du att arbetet har blivit mer eller mindre begripligt i samband med distansarbetet och Covid-19?*

|                    | HR-praktiker | Baby boomers | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>M</i>           | 4.3          | 4            | 4.4          | 4.1          | 4.5          |
| <i>s</i>           | .9           | 1.1          | .8           | .9           | 1.1          |
| Antal ( <i>N</i> ) | 56           | 6            | 19           | 20           | 11           |

\*Svarsalternativ 1-7 där 1 = Mycket mindre begripligt, 4 = Oförändrat och 7 = Mycket mer begripligt

*40. I vilken utsträckning tycker du att arbetet har blivit mer eller mindre hanterbart i samband med distansarbetet och Covid-19?*

|                    | HR-praktiker | Baby boomers | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>M</i>           | 4.5          | 3.5          | 4.6          | 4.2          | 5.3          |
| <i>s</i>           | 1.4          | 1.2          | 1.3          | 1.4          | 1.2          |
| Antal ( <i>N</i> ) | 56           | 6            | 19           | 20           | 11           |

\*Svarsalternativ 1-7 där 1 = Mycket mindre hanterbart, 4 = Oförändrat och 7 = Mycket mer hanterbart



41. I vilken utsträckning tycker du att arbetet har blivit mer eller mindre meningsfullt i samband med distansarbetet och Covid-19?

|                    | HR-praktiker | Baby boomers | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>M</i>           | 4.2          | 4.2          | 4.3          | 4            | 4.4          |
| <i>s</i>           | 1            | .4           | 1.1          | 1.1          | 1.1          |
| Antal ( <i>N</i> ) | 56           | 6            | 19           | 20           | 11           |

\*Svarsalternativ 1-7 där 1 = Mycket mindre meningsfullt, 4 = Oförändrat och 7 = Mycket mer meningsfullt

Generellt ligger de flesta medelvärden runt mitten av skalan på samtliga avslutande frågor. Två medelvärden som utmärker sig i skillnad är på fråga 40 om hanterbarhet, där det kan utläsas att generation Z hade högst medelvärde ( $M = 5.3$ ,  $s = 1.2$ ) och Baby boomers hade lägst medelvärde ( $M = 3.5$ ,  $s = 1.2$ ).

**Fritextsvar.** I Tabell 5 presenteras en sammanfattning av fritextsvaren på fråga 8 i enkäten. Tabellen redovisar antalet gånger positiva- respektive negativa aspekter nämndes av respondenterna, samt slutligen antal respondenter från varje generation som svarade på fritextfrågan.

Tabell 5

*Frekvenstabell över positiva och negativa aspekter av arbetssituationen (distansarbete)*

8. Hur upplever du att din arbetssituation förändrats sedan arbete på plats?

|                   | Positiva aspekter |              |              |              | Total |
|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|-------|
|                   | Baby boomers      | Generation X | Generation Y | Generation Z |       |
| Ökad flexibilitet | 2                 | 4            | 6            | 6            | 18    |
| Ingen restid      | 3                 | 5            | 4            | 5            | 17    |
| Ökad effektivitet | 0                 | 6            | 6            | 1            | 13    |
| Förbättrad WLB    | 0                 | 3            | 3            | 0            | 6     |
| Minskad stress    | 1                 | 1            | 1            | 0            | 3     |
| Totalt            | 6                 | 19           | 20           | 12           | 57    |

---

Negativa aspekter

---

|                            | Baby boomers | Generation X | Generation Y | Generation Z | Total |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| Minskad social samhörighet | 2            | 8            | 10           | 6            | 26    |
| Försämrad ergonomi         | 0            | 2            | 0            | 3            | 5     |
| Försämrad WLB              | 0            | 2            | 2            | 1            | 5     |
| Minskad effektivitet       | 0            | 0            | 1            | 0            | 1     |
| Ökad stress                | 0            | 0            | 1            | 1            | 2     |
| Totalt                     | 2            | 12           | 14           | 11           | 39    |
| Antal (N)                  | 3            | 10           | 13           | 8            | 34    |

---

Totalt svarade 34 respondenter på fråga 8 i enkäten, vilket var en fritextfråga. Sammantaget nämndes olika fördelar 57 gånger av respondenter, respektive olika nackdelar som nämndes 39 gånger av respondenter. Majoriteten nämnde minskad social samhörighet som en negativ aspekt av distansarbete eftersom den sociala interaktionen med kollegor minskar då alla arbetar på distans och inte träffas fysiskt. Majoriteten nämnde ökad flexibilitet och effektivitet, minskade resor samt work-life balance som positiva aspekter av distansarbete. Flexibilitet beskrevs av respondenterna som friheten att lägga upp sin arbetsdag vilket vissa även nämnde bidrar till upplevelsen av förbättrad work-life balance. Andra respondenter nämnde å andra sidan att work-life balance försämras under distansarbete då gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir oklar. Respondenterna ansåg att effektiviteten ökar vid distansarbete eftersom de kan arbeta ostört hemifrån samt slipper resväg till kontoret. Å andra sidan nämnde andra att effektiviteten kan minska eftersom det krävs fler schemalagda möten för att upprätthålla kommunikation.

## Diskussion

Föreliggande studie syftade till att undersöka HR-praktikers Känsla av sammanhang vid distansarbete samt om detta skiljer sig åt mellan generationer. Vidare undersöktes hur HR-praktiker upplever att deras arbetssituation har förändrats avseende begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet till följd av övergången till distansarbete. I detta avsnitt inleds respektive frågeställning med en kort sammanfattning av huvudresultaten, därefter följer våra reflektioner av dessa resultat.

### 1. Hur uppfattar HR-praktiker Känsla av sammanhang i distansarbetet utifrån Kasam-modellen?

Resultatet på frågeställning 1 visade att skalmedelvärdet för alla HR-praktiker av Kasam-29 låg på 149.5 poäng av max 203. Då det inte finns gränsvärden för vad som anses som högt eller lågt Kasam-värde, jämfördes studiens medelvärde med ett normvärde. Normvärde i svensk population är satt till ( $M = 151$ ,  $s = 18$ ) (Uppdrag psykisk hälsa, u.å). Föreliggande studies medelvärde ( $M = 149.5$ ,  $s = 15.2$ ) låg aningen lägre än normvärdet, men denna skillnad är ej statistiskt säkerställd. Svarsmedelvärdet för alla HR-praktiker låg i det övre spannet på skalan 1-7 ( $M = 5.2$ ,  $s = .5$ ), vilket innebär att respondenterna i snitt svarade övervägande positivt på frågorna. Det bör noteras att det genom frågorna ur Kasam-29 inte har undersökts ett före och efter övergången till distansarbete, men svarsmedelvärdet kan tolkas som ett positivt värde av Kasam för HR-praktiker vid nuvarande distansarbete.

Mann & Holdsworth (2003) resonemang om att distansarbete innebär ökad flexibilitet anses som en möjlig förklaring till att svarsmedelvärdet av HR-praktiker var övervägande positiv. Vid distansarbete har arbetstagare större frihet att planera sin arbetsdag, vilket ökar egenkontroll och ansvar (Peters et.al, 2009) som Eklöf (2017) menade ökar meningsfullheten i Känsla av sammanhang. Majoriteten av respondenterna i föreliggande studie påtalade flexibilitet som en positiv aspekt vid distansarbete, vilket stärkte vår tolkning.

Anledningen till att det totala Kasam-värdet inte var högre eller närmare max (149.5/203 poäng) kan bero på de negativa aspekterna som distansarbetet bidrar med. Ett flertal studier (Palm et al. 2020; Callier 2012; Mann & Holdsworth, 2003), samt ett stort antal av studiens respondenter, påtalar minskad sociala interaktion som en bidragande faktor till missnöje i distansarbete. Då kommunikation och social interaktion är viktiga komponenter för nivån av Kasam, kan detta förklara att Kasam-värdet i resultatet inte var högre än vad det var.

Å andra sidan förmodas distansarbete bidra till reducerad stress, vilket ett flertal studier påtalar (Arvola & Kristjuhan, 2015; Tustin, 2014; Vesala & Tuomivaara, 2015; Fonner & Roloff, 2010; Hartig et.al, 2007; Trent et.al, 1994). Detta tolkas som en effekt av att arbetstagare genom distansarbete sparar mycket tid då restiden minskar samt upplever ökad work-life balance eftersom de inte är bundna till en specifik tid och plats. Vilket i sin

tur reducerar uppkomsten av stressfulla situationer. Vidare antas distansarbetets arbetsutformning kunna skapa förutsättningar för goda copingstrategier (Antonovsky, 1987). Detta eftersom arbetstagares frihet och egenkontroll samt minskad tidspress kan bidra till att stress upplevs som hanterbara utmaningar istället för problem. Vidare tolkas HR-praktikers Kasam-värde ( $M = 149.5$ ,  $s = 15.2$ ) som att de har en god förmåga att hantera, begripa och organisera stressorer, samt på ett flexibelt sätt anpassa sin coping till de utmaningar som de möter (Antonovsky, 1987).

## **2. Finns det skillnader i Känsla av sammanhang mellan olika generationer (Baby boomers, X, Y och Z)?**

Resultatet på frågeställning 2 visade skillnader mellan generationers Känsla av sammanhang vid distansarbete. Resultatet visade en signifikant skillnad mellan generation X och Y. Generation X hade högst skalmedelvärde (Kasam-värde) av alla generationer ( $M = 157.1$ ,  $s = 10.7$ ), medan generation Y hade lägst skalmedelvärde (Kasam-värde) ( $M = 143.3$ ,  $s = 16.8$ ). Skillnaden mellan dessa två generationer är den enda som kan förstås som icke slumpmässig,  $p = .024$ . Övriga skillnader mellan generationers medelvärden kan inte uteslutas bero på slumpen. Det är värt att notera att respondenterna är skevt fördelade mellan generationerna, där Baby boomers särskiljer sig med att endast bestå av 6 respondenter, varför resultatet måste tolkas med försiktighet.

Det förväntades ett resultat där Baby boomers skulle uppvisa ett lägre Kasam än övriga tre generationer. Detta utifrån de argument som Simoneaux & Stroud (2010) lyfter kring att generation X, Y, Z uppskattar flexibilitet och egenkontroll samt har bättre kompetens gällande digitala hjälpmedel till skillnad från Baby boomers (Jonkman, 2011), vilket är faktorer som distansarbete karaktäriseras av. Vidare förväntades den största skillnaden vara mellan den äldsta- (Baby boomers) och yngsta generationen (Generation Z). Detta grundas i att deras uppväxt skiljer mest åt sett till den digitala utvecklingen, vilket förväntas påverka begriplighet och hanterbarhet.

Den signifikanta skillnaden mellan generation X och Y kan vid första anblick verka svår att förklara då de ligger närmast i åldersspann. Däremot finns det enligt Kraaykamp et.al (2019) många attitydskillnader mellan samtliga generationer vad gäller arbete. Generation X sträcker sig upp till 56 år och generation Y ner till 27 år, vilket kan innebära att de i generation X är föräldrar till de i generation Y, dvs. de är uppväxta under olika förhållanden.

Att generation X uppvisar högst medelvärde kan bero på att generationen utmärker sig för deras självständighet och därmed önskar flexibilitet samt balans mellan arbete och fritid (Simoneaux & Stroud, 2010). Deras attityder bidrog vidare till att förändra arbetsmiljön till att arbeta mer flexibelt då de uppskattar tidseffektivitet (Beekman, 2011). Att det fanns en signifikant skillnad mellan generation X och Y var svårt att finna förklaring till eftersom båda generationerna teoretiskt värdesätter flexibilitet och balans mellan arbete och fritid (Simoneaux & Stroud, 2010). Skillnaden skulle kunna tolkas som att högre ålder medför förbättrade copingstrategier för att möta stress och utmaningar i livet.

### 3. Hur uppfattar olika generationer av HR-praktiker att Covid-19 och övergången till distansarbete har förändrat arbetssituationen?

Resultatet av frågeställning 3 uppvisade att alla generationers svarsmedelvärden på de avslutande frågorna låg ungefär i mitten på skalan 1-7. Detta indikerade en relativt oförändrad uppfattning av begriplighet/hanterbarhet/meningsfullhet sedan övergång till distansarbete. En skillnad som utmärkte sig i svarsmedelvärden var på frågan om hur uppfattningen av hanterbarhet förändrats sedan övergång till distansarbete. Generation Z uppvisade högst medelvärde ( $M = 5.27$ ,  $s = 1.2$ ), vilket indikerade att de anser att hanterbarheten har blivit bättre. Baby boomers uppvisade lägst medelvärde ( $M = 3.5$ ,  $s = 1.2$ ), vilket indikerade att de anser att hanterbarheten har blivit sämre. Med hänsyn till att mätverktyget Kasam-29 har högre validitet och reliabilitet än dessa frågor, bör detta resultat utläsas med försiktighet då de avslutande frågorna inte tillhör originalversionen. Å andra sidan kan de avslutande frågorna antas fånga hur uppfattningen av arbetssituationen förändrats sedan övergång till arbete på distans, vilket kan bidra till jämförelse av ett före och efter.

Resultatet på frågan om hanterbarhet går i linje med den övergripande skillnad som förväntades gällande Kasam-värden mellan den äldsta och yngsta generationen. Där den yngsta generation Z ( $M = 5.27$ ,  $s = 1.2$ ) uppvisar ett högre svarsmedelvärde än Baby boomers ( $M = 3.5$ ,  $s = 1.2$ ). Hanterbarhet handlar om att se sig själv som en aktiv aktör, samt att ha tillräckliga resurser i form av exempelvis verktyg och tid (Antonovsky, 1987). Att generation Z upplevde högre grad av hanterbarhet kan förstås utifrån deras förmåga att använda digitala verktyg och vana att ständigt vara digitalt uppkopplade (Molander & Olsson, 2019), till skillnad från Baby boomers. Vidare kan generation Z:s högre medelvärde tolkas som att de finner distansarbetet mer flexibelt och ges tillgång till tillräckliga tidsresurser för att utföra arbetet.

På fritextfrågorna om positiva respektive negativa aspekter med distansarbete nämnde majoriteten av respondenterna att den sociala samhörigheten har minskat till följd av distansarbete som en negativ aspekt. Detta går i linje med den problematik som Palm et al. (2020), Callier (2012) samt Mann & Holdsworth (2003) lyfte om social isolering vid distansarbete. Där föreslog Andersson et.al (2020) lösningar som att upprätta nya kommunikationsvägar för att säkerställa ett socialt klimat på arbetsplatsen. Denna faktor förstås som den största anledningen till att distansarbetet inte fullt ut upplevs som mer fördelaktigt än arbete på plats. Nästintill alla respondenter svarade att de helst vill ha en kombination av arbete på kontoret tillsammans med arbete på distans, vilket tolkas som en brist på den sociala gemenskapen vid distansarbete, vilket uppnås genom kombinationen av arbete på plats.

Att respondenterna i framtiden önskar att fortsätta arbeta på distans i kombination med arbete på kontoret, förstås utifrån de positiva aspekterna av distansarbete som majoriteten nämner. Dessa aspekter nämner respondenterna som ökad flexibilitet och effektivitet, minskade restid samt förbättrad work-life balance, vilket går i linje med vad Mann & Holdsworth (2003) menade att distansarbete bidrar med. Även Major, Verive och

Joice (2008) beskrev att distansarbete leder till ökad frihet att planera sin arbetsdag samt färre avbrott under arbetsdagen, vilket således bidrar till ökad effektivitet och motivation.

## **Teoretiska och praktiska implikationer**

Studien resultat kan i praktiken användas som en indikation för valet om att fortsätta ge HR-praktiker möjlighet till att arbeta på distans även efter Coronapandemin. I den nuvarande världssituationen är företag i hög grad tvungna att förlägga arbete på distans, medan i framtiden kan studien användas som belägg för att utforma det mest optimala arbetssättet utifrån HR-praktikers uppfattning av Känsla av sammanhang. Enligt Eklöf (2017) innebär en starkare Kasam bättre hälsa och det blir därav en viktig del av den psykosociala arbetsmiljön. Studien har understrukit vikten av att förstå generationers olika attityder i arbetet. Ett sätt att synliggöra dessa attityder är genom att undersöka generationers Kasam-värden då ett specifikt arbetsupplägg präglar arbetsmiljön, i studiens fall distansarbete. Då Kasam har en koppling till arbetstagares hälsa kan en undersökning av hur Kasam-värden ser ut i olika generationer vara en metod för att säkerställa en god arbetsmiljö. Utifrån dessa värden kan arbetsgivare anpassa arbetets utformning på ett optimalt sätt och således säkerställa en god psykosocial arbetsmiljö utifrån generationers olika attityder. Attityder gällande arbetsutformningen kan förstås utifrån respondenternas svar angående vilket arbetsupplägg som föredras, där nästintill samtliga respondenter svarar att de föredrar en kombination av arbete på distans samt på kontoret. Genom arbete på kontoret ökar den sociala samhörigheten medan distansarbete möjliggör flexibilitet och effektivitet i högre grad.

Ett möjligt utfall för framtiden är att arbetsgivare i högre grad kommer att behöva erbjuda möjligheten till distansarbete för att behålla sin attraktivitet för kompetenta arbetstagare. Detta på grund av den flexibilitet och work-life balance som arbetstagare har upptäckt genom distansarbetet under pandemin (Tidningen näringslivet, 2021). Troligtvis kommer arbetsmarknaden att bli allt mer mobil, där arbetstagare inte behöver bo på samma ort som de arbetar i. Forskning visar på att allt fler tackar nej till jobberbjudanden som inte erbjuder distansarbete och en tiondel kan tänka sig att gå ner i lön i utbyte mot att arbeta på distans (Tidningen näringslivet, 2021). Sammanfattningsvis tolkas distansarbete som en del av det nya arbetslivet och denna studie kan hjälpa arbetsgivare att forma ett optimalt arbetsupplägg efter Coronapandemin.

## **Referenser**

Andersson, T., Crevani, L., Eriksson-Zetterquist, U., & Tengblad, S. (2020). *Chefskap, ledarskap och medarbetarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (1979) *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass. Svensk översättning.

Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatoriska och social arbetsmiljö*. Hämtad 2021-04-07 från: [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)

Arbetsmiljöverket. (2017). *Stress och hög arbetsbelastning. Korta arbetsskadefakta Nr 2/2017*. Hämtad 2021-04-07 från: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-stress-och-hog-arbetsbelastning-faktablad-2017-02.pdf>

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, G., & Torbiörn, I. (2012). *Arbetsorganisationspsykologi. Individier och organisationer i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur

Arvola, R., Kristjuhan, Ü. (2015). Workload and health of older academic personnel using telework. Estonia. *Agronomy Research*. 13(3):741–9.

Beekman, T. (2011). Fill in the generation gap. *Strategic Finance*, 93(3), 15–17.

Bengel, J. et al. (1999) *What Keeps People Healthy? The Current State of Discussion and the Relevance of Antonovsky's Salutogenic Model of Health/* (Publ. av Federal Centre for Health Education (FCHE)). Köln. Hämtad 2021-04-12 från: <https://www.stars-society.org/forum/soc-scales>

Butler A.B., Grzywacz J.G., Ettner S.L., Liu B. (2009) *Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization*. *Work & Stress*. 23(1):45-59.

Callier, J. (2012). *The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency*. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. DOI: 10.1177/0275074011409394

Carlsson, A. (2021) *Forskning: så mycket kommer du att jobba hemma efter krisen*. *Tidningen näringslivet*. Hämtad 2021-05-17 från: <https://www.tn.se/arbetsmarknad/forskning-sa-mycket-kommer-du-att-jobba-hemma-efter-krisen>

Coenen, M & Kok, R. (2013). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32. ss. 546–576. DOI: 10.1016/j.emj.2013.12.003

Durst, S. (1999). *Assessing the Effect of Family Friendly Programs on Public Organizations*. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 19-33. DOI:10.1177/0734371X9901900302

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

Folkhälsomyndigheten (2020). *Spridningen av covid-19 är en pandemi*. Hämtad 2021-04-06 från:

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/spridningena-v-covid-19-ar-en-pandemi/>

Fonner, K.L., Roloff, M.E. (2010). *Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial*. Journal of Applied Communication Research. 38(4):336-61.

Hartig, T., Kylin, C., Johansson, G. (2007). *The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration*. Applied Psychology: an international review. 56(2), 231–53.

Jonkman, L. (2011). *Generationsanpassat ledarskap*. Polen: TUK förlag.

Landsorganisationen (2006) *Avtal om distansarbete*. Hämtad 2021-04-06 från:

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo\\_1366026597536\\_avtal\\_om\\_distansarbete\\_pdf/\\$file/avtal%20om%20distansarbete.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtal_om_distansarbete_pdf/$file/avtal%20om%20distansarbete.pdf)

Levine, M. (2012) Generation G comes of age: Youth & revolution in the Middle East & North Africa. I: Henseler, C, red. Generation X goes global. 293-314.

Major, D. A., Verive, J. M., & Joice, W. (2008). *Telework as a dependent care solution: Examining current practice to improve telework management strategies*. The Psychologist-Manager Journal, 11(1), 65–91. DOI: 10.1080/10887150801967134

Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campell, S. (2019). *Understanding the work values of Gen Z business students*. The International Journal of Management Education, 17(3). DOI:10.1016/j.ijme.2019.100320

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). *The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health*. New Technology, Work and Employment, 18(3), 196-211. DOI: 0.1111/1468-005x00121

Marshall, J. (2004). *Managing Different Generations At Work*. Financial Executive.

Martin, C. A. (2005) *From high maintenance to high productivity: what managers need to know about Generation Y*. Industrial and commercial Training. 37(1) pp. 39- 44.

Molander, R & Olsson, H (2019): *Vem är framtiden? Insikter om Generation Z*. Hämtad 2021-04-08 från:

[https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3279625/Publications/Reports/GenZ%20minirapport\\_2019.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3279625/Publications/Reports/GenZ%20minirapport_2019.pdf)



f?utm\_source=hs\_automation&utm\_medium=email&utm\_content=79288200&\_hsenc=p2ANqtz-82A49z7Mb8NG-FaYib\_tVNSnhhAIH46HDZRgoIY6ffQi8UGhXN4H-fzFdvQFwnQvLZ1FqH2KATpQ3k8dRsWLyio3KQ&\_hsmi=79288200 (2020-02-23)

Norrman Brandt, E. (2006). *Chefspraktikan : 7 vägar till modernt ledarskap*. 1:a upplagan. Uppsala: Konsultförlaget/Uppsala Publishing House.

Orsini, C., Rodrigues, V. (2020). *Supporting motivation in teams working remotely: The role of basic psychological needs*. Medical Teacher. DOI: 10.1080/0142159X.2020.1758305

Palm, K., Bergman, A. & Rosengren, C. (2020). *Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer*. (Rapport 2020:3). Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Hämtad 2021-04-06 från:  
<https://mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/framtidens-arbetsmiljotrender-digitalisering-och-anstallningsformer-kunskapssammanstallning-2020-3.pdf>. Del 2, ss. 33–37. [2020-11-01].

Parment, A Dyhre, A & Lutz H.R. (2017). *Employer branding: så bygger arbetsgivare starka varumärken*. Lund: Studentlitteratur.

Peters, P., Dulk, L. den, & Lippe, T. van der. (2009). *The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case*. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297. Hämtad 2021-04-09 från:  
<https://doi.org/10.1080/13668800902968907>

Kraaykamp, G., Cemalcilar, Z., & Tosun, J. (2019). *Transmission of Work Attitudes and Values: Comparisons, Consequences, and Implications*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 8-24. DOI:10.1177/0002716219831947

Regeringskansliet. (u. å.). *Distansarbete i Sverige enligt senare undersökningar*. Bilaga 2, ss. 259–269. Hämtad 2021-04-06 från:  
<https://www.regeringen.se/contentassets/810b652c7af44508b9b179c3d4f9326e/del2>  
[2020-12-26].

Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance. Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224-232. DOI:10.1108/01437731211216443

Saco. (u.å.). *Personalvetare*. Hämtad 2021-04-14 från:  
<https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/personalvetare/>

Schroth, H. (2019). *Are You Ready for Gen Z in the Workplace?* *California Management Review*, 61(3), 5-18. DOI:10.1177/0008125619841006

Simoneaux, S., & Stroud, C. (2010). *Bridging the Generation Gaps in the Retirement Services Workplace*. Journal of Pension Benefits: Issues in Administration. 66-75.

Standing, G. (2013). *Prekariatet – den nya farliga klassen*. Göteborg: Diadalos AB.

Trent, J.T., Smith, A.L., Wood D.L. (1994). *Telecommuting: stress and social support*. Psychological Reports. 74:1312-14.

Tustin, DH. (2014). *Telecommuting Academics Within an Open Distance Education Environment of South Africa: More Content, Productive, and Healthy?* The international review of research in open and distance learning. 15(3):185-214.

Uppdrag Psykisk Hälsa. (u.å.). *KASAM - Känsla av sammanhang*. Hämtad 2021-04-05 från: <https://www.uppdragpsykiskhalsa.se/wp-content/uploads/2018/02/KASAM.pdf>

Vesala, H., Tuomivaara. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? Personnel Review. 44(4):511-28.

Wanberg, C. & Banas, J. (2000). *Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace*. Journal of Applied Psychology, 85(1), 132-142. DOI: 10.1037/0021-9010.85.1.132

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). *Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?* Journal of Managerial Psychology. 23(8), 878-890. DOI:10.1108/02683940810904376

Zúñiga Ortega, D. C., García, D. A., Rodríguez, J. B., & Calvo, J. M. D. M. (2019). *Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts*. Anales de Psicología, 35(3), 496-505. DOI:10.6018/analesps.35.3.342671

# Bilagor

## Bilaga 1: Informationsbrev

### Enkätstudie om HR-praktikers upplevda Känsla av sammanhang vid distansarbete

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

Studien riktar sig till dig som är yrkesverksam inom HR-området och har övergått till arbete på distans till följd av Coronapandemin. Båda män och kvinnor är välkomna att delta i studien.

Syftet med studien är att undersöka hur HR-praktiker uppfattar känslan av sammanhang i distansarbete utifrån KASAM-modellen. Vidare undersöks om det finns skillnader i känslan av sammanhang mellan generationer. Detta utmynnar i studiens frågeställningar:

1. Hur uppfattar HR-praktiker känslan av sammanhang i distansarbete utifrån KASAM-modellen?
2. Finns det skillnader i känslan av sammanhang mellan generationerna baby boomers, x, y & z?

Det är frivilligt att delta i studien och enkäten är anonym. Du kan när som helst avbryta och genom att lämna in enkäten ger du samtycke till att delta i studien.

Frågorna i enkäten kommer att ge oss ett samlat värde av din upplevda trivsel under distansarbete. Vi kommer sedan att gruppera svaren mellan ålderskategorierna generation x och y för att kunna jämföra dessa grupper. Vi kommer att överföra datan till SPSS för att analysera och jämföra data. När uppsatsen är godkänd kommer all denna data att raderas.

Om du har några frågor får du gärna kontakta Linnéa Sandberg eller Noelle Gustafsson. Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email. (mail borttagen)

Tack på förhand!

## Bilaga 2: Kompletterande frågor

### 1. Kön

- Kvinna
- Man
- Annat

### 2. När är du född?

- Mellan år 1946-1964 (Baby boomers)
- Mellan år 1965-1979 (Generation X)
- Mellan år 1980-1994 (Generation Y)
- Mellan år 1995-2012 (Generation Z)

### 3. Yrkestitel inom HR-området?

Fritext

### 4. Arbetar du på distans?

- Ja
- Nej

### 5. Hur många dagar i veckan arbetar du på distans?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

### 6. Arbetade du på distans innan Coronapandemin?

- Ja
- Nej
- Till viss del

### 7. Om du har arbetat på distans före Coronapandemin. Har distansarbetet ändrats sedan COVID-19? På vilket sätt?

Fritext

### 8. Om du INTE har arbetat på distans före Coronapandemin. Hur upplever du att din arbetssituation förändrats sedan arbete på plats? Positiva och negativa aspekter.

Fritext

### 9. Vilket arbetsupplägg föredrar du?

- På distans

- På kontoret
- En kombination av båda

### **Avslutande frågor**

#### **39. I vilken utsträckning tycker du att arbetet blivit mer eller mindre begripligt i samband med distansarbetet och Covid-19?**

- 1 = Mycket mindre begripligt
- 7 = Mycket mer begripligt

#### **40. I vilken utsträckning tycker du att arbetet blivit mer eller mindre hanterbart i samband med distansarbetet och Covid-19?**

- 1 = Mycket mindre hanterbart
- 7 = Mycket mer hanterbart

#### **41. I vilken utsträckning tycker du att arbetet blivit mer eller mindre meningsfullt i samband med distansarbetet och Covid-19?**

- 1 = Mycket mindre meningsfullt
- 7 = Mycket mer meningsfullt