GÖTEBORGS UNIVERSITET

PERSONALVETARPROGRAMMET

DISTANSARBETE I PANDEMINS TID

En kvalitativ studie om distansarbetets effekter på psykosociala faktorer

Frida Lindahl & Selma Sasivarevic

Kandidatuppsats:	15 högskolepoäng
Kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Kurskod:	PV1535
Termin:	Vårtermin 2021
Handledare:	Max Rapp Ricciardi
Examinator:	Carl-Christian Trönnberg

Abstract

BA thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Level:	Bachelor
Year:	2021
Supervisor:	Max Rapp Ricciardi
Assessor:	Carl-Christian Trönnberg
Key words:	Digitalization, Stress, Teleworking, Well-being, Work-life balance

---

The covid-19 pandemic has brought a tremendous amount of unexpected change to many parts of daily life - work being no exception. Since March of 2020 employers have been urged to take measures allowing for telework in order to decrease the spreading of the virus, consequently leading to offices closing. The purpose of this study was to examine how employees who previously worked in offices experience teleworking in general, the pros and cons of teleworking, and its effects on their well-being. The study aims to increase knowledge and understanding of the suitability for the continued use of telework after the covid-19 pandemic. To gather data a qualitative method consisting of nine digital semi-structured interviews with respondents who previously worked full time in office environments was used. The respondents varied in age and were affiliated with four different organizations. The interviews were later transcribed and reviewed using thematic analysis. The main findings suggest that the teleworking experience has been conclusively beneficial to the respondents as the majority express a desire to continue teleworking part-time after restrictions have been lifted. The experienced benefits consist of increased control and flexibility in day-to-day life as well as improved work productivity. The need for teleworking has also brought unforeseen benefits such as a digitalization process, which wouldn't have been prioritized equivalently had it not been out of necessity. The main downsides of teleworking were the lack of social stimulation and rigid communication associated with the shortage of in-person interaction. Additionally, the findings suggest detriments associated with the use of activity-based offices. This was listed as one of the main reasons related to requesting the continuation of partial telework. Finally, the findings may provide insight regarding digital working methods for future employers to consider going forward, seeing to the vast experience accumulated since March of 2020.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Max Rapp Ricciardi för ditt stöd och vägledning under uppsatstidens gång. Vi vill även tacka våra vänner för ert fina intresse och uppmuntran.

Slutligen vill vi rikta vårt främsta tack till alla respondenter, som förutom att ni möjliggjorde denna studie också gav oss givande samtal och värdefull kunskap. Vi uppskattar verkligen att ni tog er tiden.

Frida Lindahl & Selma Sasivarevic

Göteborg
Maj 2021

Distansarbete i pandemins tid

Frida Lindahl & Selma Sasivarevic

När viruset covid-19 invaderade världen för lite mer än ett år sedan och som i skrivande stund är klassad som en pandemi, tog Sveriges Folkhälsomyndighet fram nationella allmänna råd och rekommendationer för att minska smittspridningen. Enligt föreskriften bör alla som har möjlighet arbeta hemifrån och alla verksamheter har ett ansvar att se över alternativ för att underlätta hemarbete (Folkhälsomyndigheten, 2021). För väldigt många arbetstagare innebar detta att en stor del av deras sociala liv och sammanhang försvann från den ena dagen till den andra, utan att det var självvalt. Hur en sådan social och organisatorisk förändring påverkar människor varierar; vissa upplever främst positiva aspekter samtidigt som det nya arbetssättet kan få negativa konsekvenser för andra (Lindelöw, 2016). Detta beror på att förändringar kan innebära förluster och försämrade förutsättningar för individen samt att det är vad vi är vana vid som ofta upplevs som det trygga.

Distansarbete som begrepp kan definieras som arbete som utförs på en annan plats än den där kontor eller produktionsanläggningar finns, samt att kommunikation och information sker med hjälp av digitala verktyg istället för genom fysiska möten (O´Neill et al., 2009). Det finns enligt forskning både för- och nackdelar med distansarbete. Vad som beskrivs som den främsta fördelen för arbetstagare är ökad flexibilitet (Cook, 2019). Vidare beskrivs även att distansarbete ger en bättre balans mellan privatliv och arbetsliv då exempelvis mer tid med familj och vänner, besök hos läkare och andra viktiga möten möjliggörs. Andra fördelar som beskrivs är att slippa pendling till och från arbetet, mer fokus på arbetsuppgifterna när det inte finns distraktioner och avbrott orsakade av andra personer, minskade kostnader för arbetsgivaren gällande exempelvis kontorsplatser samt ökad produktivitet (Mann & Holdsworth, 2003). En relevant aspekt att ta i beaktning är enligt O´Neill et al. (2009) att individuella personlighetsegenskaper påverkar olika individers förmåga att vara produktiva när de arbetar hemifrån. Personer med ett starkt behov av exempelvis vägledning och tillsyn kan ha svårigheter att få dessa uppfyllda vid distansarbete. Detta innebär att distansarbete eventuellt inte passar alla typer av människor. Andra problematiska faktorer med distansarbete kan bland annat vara social isolering, avsaknad av lämplig arbetsmiljö och utrustning, ökade kostnader i hemmet för exempelvis el och bredband, att arbetstagare arbetar även när de är sjuka, minskade möjligheter till karriärutveckling samt att gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut (Cook, 2019). För vissa individer kan det uppstå svårigheter med att ta raster eller att avsluta arbetsdagen vid lämplig tid när avbrotten inte sker lika naturligt som de gör på kontoret.

tidigare

En aspekt som fått ökad relevans i samband med distansarbetet är digitaliseringen. Det handlar om att digitala verktyg används inom allt fler samhälleliga områden samt i större omfattning, vilket innebär stora förändringar i organisatoriska sammanhang (Andersson, et al., 2020). Samtidigt som digitaliseringen möjliggör ett mer flexibelt arbetsliv finns det även problematiska aspekter med fenomenet. Gällande digitala möten visar studier enligt Andersson et al. (2020) att individers fysiska utseenden får större betydelse än .

Det handlar dels om att individer blir mer medvetna om sitt eget utseende när de hela tiden ser sig själva på skärmen, men också att de blir mer medvetna om andras utseenden.

Ytterligare en viktig aspekt med digitaliseringen är att all digital aktivitet lämnar spår som kan analyseras, vilket skapar en ökad möjlighet för chefer att övervaka sina anställda. Detta handlar exempelvis om att det med moln- och GPS-funktioner är möjligt att se hur mycket tid medarbetare spenderar i olika dataprogram eller vart de befinner sig (Andersson et al., 2020). Akademikerförbundet SSR (2014) behandlar olika etiska principer som personalarbetet innefattas av. En av dessa principer är arbetstagarens rätt till integritet, vilket handlar om att organisationen ska värna om individens rätt till ett privatliv. Detta är en aspekt som är viktig att ha i åtanke när det kommer till distansarbete och digitalisering då det kan utgöra en kränkning mot medarbetaren om organisationen bryter mot principen.

Andersson (2013) belyser världshälsoorganisationens (WHO) hälsodefinition: ”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara avsaknaden av sjukdom eller funktionshinder” (s. 125). Välbefinnandet har enligt författaren mycket att göra med individens sociala och psykiska situation tillika hur individen själv uppfattar denna. Vidare beskriver Andersson (2013) olika faktorer som kan ha en påverkan gällande individens upplevelse av arbetet. Dessa innefattar arbetstagarens eget inflytande och möjligheten att påverka arbetsuppgifterna; det vill säga vilket innehåll arbetsuppgifterna har och vilka krav dessa ställer på arbetstagarna, arbetsbelastningen, variationen av arbetsuppgifter och kontroll över arbetets resultat. Fortsättningsvis utgör de sociala kontakterna samspelet på arbetsplatsen och avgör till stor del hur individen uppfattar sitt arbete och i förlängningen hur denne mår i sin arbetsroll. Andersson (2013) påpekar avslutningsvis att både över- och understimulation i arbetet under en längre tid kan framkalla ohälsa hos arbetstagaren. Det kan exempelvis röra sig om en för stor arbetsbelastning som orsakar stress eller för monotona arbetsuppgifter som bidrar till att individen tappar motivation och vantrivs i sin arbetsroll.

Upplevelsen av arbetet skiftar därmed mellan olika individer och den situation de befinner sig i. Grant et al. (2013) diskuterar begreppet välbefinnande utifrån olika studier som undersökt välbefinnande kopplat till hemarbete. Författarna framför att välbefinnandet påverkas negativt av den sociala isoleringen som hemarbetet medför, eftersom många upplever att de saknar stöd från kollegor och därför känner sig mer oroliga. Bristen på konkreta gränser i hemmiljön, så som att exempelvis gå hem från kontoret och då avsluta arbetsdagen, orsakade risker för gränslöst arbete. Detta minskade i sin tur den tid som personerna kunde ägna sig åt återhämtning. Hemarbetet medför även positiva aspekter som minskat blodtryck och stress (Grant et al., 2013). Det visade sig även att distansarbete hade en lindrande effekt på depression hos kvinnor eftersom det ökade deras autonomi och kontroll över arbetet. De upplevde större flexibilitet i vardagen och därmed ökade möjligheter att kombinera sina privata och professionella liv vilket i sin tur ökade deras välbefinnande.

Att arbetslivet blir mer och mer flexibelt, med tanke på både digitaliseringen och det ökade användandet av distansarbete, kan orsaka svårigheter för arbetstagare att hitta en lämplig balans mellan vad som är arbetsliv och vad som är privatliv. Work-life balance handlar om just en strävan efter att finna denna balans mellan arbetet och det privata livet som sker utanför arbetstid (Crosbie & Moore, 2004). En mer exakt definition av vad begreppet innebär är svårt att finna, men Williams (2001) föreslår att

det finns tre olika kategorier som bör balanseras jämlikt för att uppnå work-life balance; 1. tid och utrymme för att ta hand om sig själv, 2. tid och utrymme för omsorg av andra, 3. tid och utrymme för arbete. Dessa tre kategorier är sammankopplade och olika individer upplever olika aktiviteter som positiva för deras känsla av välbefinnande (Williams, 2001). Exempelvis är kvalitetstid med familj det viktigaste för vissa, samtidigt som det för andra kan vara relationer på arbetsplatsen som är mest värdegivande.

När digitaliseringen och distansarbetet möjliggör att tid- och rumsgränser suddas ut blir individens förhållningssätt till sitt arbete mycket betydelsefullt för hur balansen mellan arbete och privatliv artar sig (Aronsson, 2018). Ansvaret för att hantera och anpassa sin tid och sina resurser läggs alltså till stor del på individen själv, jämfört med tidigare när arbetstiden utspelade sig på arbetsplatsen med mer fasta tider för rast och dagsavslut. Hur individer hanterar detta beror enligt Aronsson (2018) på vilken av två huvudstrategier som antas. Den ena strategin kallas för *segmentering*, vilket innebär ett isärhållande av arbetsliv och privatliv, som är det mest traditionella. Den andra strategin kallas för *integrering* och går ut på att de två olika situationerna ska integreras för att minska friktionen mellan de två sfärerna. Detta ansvar kan innebära en stor ansträngning för individen, men det kan även ha en positiv verkan i form av att arbetet kan anpassas till individens liv och på så sätt underlätta vardagen samt gynna återhämtningen (Aronsson, 2018).

Om svårigheter med att finna en lämplig livsbalans uppstår kan det leda till ökad stress. Den arbetsrelaterade stressen beskrivs enligt Andersson (2013) som ett ständigt aktuellt folkhälsoproblem vilket även gör stressen till en relevant arbetsmiljöfråga. Det finns olika typer av stress och en av dessa är rollstressen som framkallas av oklara krav, eller för individen ouppnåeliga förväntningar rörande arbetsuppgifter (Eklöf, 2017). Enligt Tinline & Cooper (2019) uppger 80% av de anställda att de känner stress och uttrycker ett behov av att lära sig hantera denna. En av fem personer uppgav att de lämnat ett tidigare jobb på grund av stress. Den arbetsrelaterade stressen är till stor del sammanlänkad med en brist på anställningstrygghet, arbetsrelationer, socialt stöd och ledarskap. Den sociala isoleringen som hemarbetet kan medföra har visat sig vara kopplad till negativa upplevelser som stress och irritation (Mann & Holdsworth, 2003). Stressen härleds bland annat till, som ovan nämnt, konflikter mellan arbete och privatliv, svårigheter att lösa problem och konflikter på distans samt begränsningar av det sociala stödet från medarbetare och chefer.

En annan aspekt som kan ge implikationer gällande arbetsbelastning och stress är kön. För kvinnor, som ofta bär det primära ansvaret för hemmet, kan kraven från både hem- och arbetsliv innebära en hälsorisk (Eek & Axmon, 2015). En ojämn fördelning av ansvar rörande hushållssysslor kopplas till högre stressnivåer, mindre tid för återhämtning, lägre nivå av välbefinnande och högre antal sjukskrivningar hos kvinnor.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS, 2001:1) har syftet att precisera hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar att säkerställa arbetsmiljön i organisationen. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och utvärdera vilka risker för ohälsa som finns i verksamheten för att ha möjligheten att kunna förebygga detta. Ohälsa beskrivs i 2 § som följande:

> ”Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär” (AFS, 2001:1, s. 8).

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller enligt föreskriften även om arbetet bedrivs på distans. Enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) bör arbetsgivaren även ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan påverka arbetstagarnas hälsa. Ett av de exempel som tas upp i 12 § som en risk för ohälsa är: “långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar” (AFS 2015:4, s. 10).

En hög arbetsbelastning under rätt omständigheter behöver dock inte innebära en riskfaktor. Karaseks krav-kontrollmodell från 1979 bygger på relationen mellan upplevda arbetskrav och individens möjlighet att påverka arbetet (Andersson, 2013). Detta innebär att höga krav och stress under rätt förutsättningar inte är skadliga om individen har eget inflytande. Stress uppstår enligt modellen när individer upplever att de saknar kontroll och i samband med kontrollförlusten minskar därmed även produktiviteten. Modellen utvidgas senare tillsammans med Theorell och parametern *stöd* adderas (Eklöf, 2017). Krav-kontroll-socialt stöd-modellen lyfter hur kombinationer av arbetskrav, kontrollmöjligheter och tillgång till socialt stöd skapar olika förutsättningar för att klara av arbetsbelastning och stress. Exempelvis skapar kombinationen av höga psykiska krav och höga kontrollmöjligheter förutsättningar för vad som kallas *aktivt jobb*. Individen får därmed utrymme att fördela arbetet enligt personlig förmåga och kompetens. Höga psykiska krav och låga kontrollmöjligheter skapar däremot enligt författaren *strain*, vilket innebär att kraven från omgivningen hamnar i konflikt med individens personliga behov som i sin tur skapar stress (Eklöf, 2017). Långvarig stress av denna typ kan leda till ohälsa och passivitet. Om strain kombineras med bristfälligt socialt stöd försämras förutsättningarna för hälsa tillika välbefinnande. Det sociala stödet på arbetsplatsen definieras enligt Eklöf (2017) som positiva relationer mellan kollegor och chef, ömsesidig förståelse och en fungerande arbetsdelning.

Författaren betonar att det sociala stödet kan användas som en resurs för att hjälpa medarbetare att axla arbetskrav, men även för att jobba förebyggande mot ohälsa och stress.

Som forskningen och teorierna ovan har visat kan distansarbete påverka individer och deras välbefinnande på många olika sätt. Genom att undersöka individuella upplevelser hos en grupp, gällande olika aspekter av psykiskt välbefinnande i samband med växlingen från kontorsarbete till distansarbete, utgör den här studien ett bidrag i förståelsen för distansarbetets effekter på individnivå.

Vår förhoppning är att denna kunskap kommer vara användbar för både arbetsgivare och medarbetare, då distansarbetet med sannolikhet kommer fortsätta användas och integreras i organisationer även efter den rådande pandemin. Eftersom människor tillbringar ungefär en tredjedel av sin tid på arbetet utgör arbetsplatsen en viktig arena för att främja hälsa och förebygga psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2020), vilket gör detta till ett viktigt ämne nu när arbetsplatsen har förändrats för en stor del av befolkningen. För att göra undersökningen har intervjuer genomförts med individer som arbetat hemifrån i över ett års tid.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur distansarbete upplevs av anställda som tidigare arbetade på kontor, för att i förlängningen öka kunskapen och förståelsen om lämpligheten för fortsatt användande av distansarbete efter att covid-19-pandemin är över. Vidare är syftet att undersöka hur distansarbete potentiellt påverkar arbetstagarnas välbefinnande. Utifrån syftet har följande frågeställning formulerats:

1. Hur upplevs distansarbete av individer som tidigare arbetade på kontor?
   1.1 Vilka fördelar respektive nackdelar upplever kontorsanställda med distansarbete?
   1.2 Vilka konsekvenser har distansarbetet för välbefinnandet?

Metod

Eftersom studien syftar till att undersöka individers upplevelser av distansarbete krävs en metod med utrymme för flexibilitet (Bryman, 2011), därför är användning av kvalitativa intervjuer det mest lämpliga metodvalet.

Deltagare

Studiens respondenter består av nio individer av varierande åldrar, varav fem är kvinnor och fyra är män. Medelåldern för respondenterna är 54 år. Samtliga arbetade tidigare heltid på kontor, innan de i mars 2020 tvingades övergå till distansarbete på grund av covid-19-restriktionerna. Respondenterna har olika typer av yrkesbefattningar samt tillhör fyra olika företag, exempel på respondenternas olika befattningar är; HR-chef, projektledare, administratör och socionom. Åtta av nio respondenter lever i samboförhållande och ingen av respondenterna har små barn. Övrig information om individerna anonymiseras för att skydda deras integritet.

Urvalet av respondenterna gjordes genom ett strategiskt målinriktat urval där fokus ligger på att individerna ska vara relevanta för studiens forskningsfrågor (Bryman, 2011). Ett angreppssätt inom det målinriktade urvalet är *snöbollsurval* som går ut på att de respondenter som först kontaktas om att delta i studien förmedlar kontakten vidare till andra personer som ingår i deras nätverk (Bryman, 2011). Detta angreppssätt användes i den här studien för att nå relevanta personer som det inte fanns någon personlig koppling till sedan tidigare. Processen var utformad på det sättet att två personer, där en upprättad kontakt fanns sedan tidigare, på olika företag kontaktades med en förfrågan om det fanns intresse för att delta i studien. När dessa bekräftade intresse ställdes frågan om de hade kollegor eller andra kontakter som också kunde tänkas vara intresserade av att delta.

Instrument

Under datainsamlingen användes kvalitativa intervjuer av semistrukturerad art. Enligt Bryman (2011) utförs en semistrukturerad intervju genom att forskaren har ett antal förberedda teman som ska beröras, samtidigt som respondenten får frihet att utforma svaren på sitt personliga sätt. Forskaren har även möjlighet att ställa följdfrågor eller andra frågor om sådana dyker upp. Denna form av intervju möjliggör enligt Bryman (2011) en flexibel intervjuprocess där respondenterna får uttrycka vad de själva tycker är viktigt att ta upp kring frågorna.

Utifrån studiens teoretiska referensram samt frågeställning utformades en intervjuguide (se bilaga 1) med sammanlagt 19 frågor och följande teman; *distansarbete, välbefinnande, work-life balance* och *stress*. Vid utformningen av frågorna fanns fokus på att inte göra dessa för ledande, för komplicerade eller för snäva (Bryman, 2011). Vikten låg istället på att respondenterna själva skulle få möjlighet att tolka frågorna och sedan ge svar utan att bli styrda på något sätt. För att undersöka respondenternas upplevelse av distansarbetets eventuella påverkan på arbetsmiljön ställdes bland annat frågan: ”Hur ser en vanlig arbetsdag ut, innan och efter distansarbetet?”. För att undersöka respondenternas känsla av välbefinnande ställdes bland annat frågan: ”I vilken mån upplever du att du har kontroll och möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter?”. Som en avslutande fråga för att undersöka hur arbetsgivaren hanterat övergången till distansarbete ställdes frågan: ”Finns det något som arbetsgivaren skulle kunna göra för att ytterligare förbättra din arbetsmiljö på distans?”.

Tillvägagångssätt

När den första kontakten med kontaktpersonerna var skapad skickades ett informationsbrev (se bilaga 2) omgående ut via mail till dessa. Informationsbrevet innehöll förtydliganden om studiens syfte, vilka olika områden som skulle beröras och vad ett deltagande skulle innebära. Det klargjordes även i brevet att de vid ett deltagande skulle ha möjlighet att avbryta intervjun när som helst samt att de inte skulle tvingas svara på frågor som de inte ville svara på. Vidare fanns även kontaktuppgifter till involverade lärare på universitetet. Kontaktpersonerna skickade i sin tur vidare informationsbrevet till tänkbara respondenter som själva fick skapa kontakt om intresse från deras sida fanns.

De individer som sedan bekräftade intresse via mail bokades in för intervjuer på tider som passade deras schema. Samtliga intervjuer skedde digitalt via videolänk på grund av den rådande samhällssituationen och spelades in efter godkännande av respondenterna. Intervjuerna varade mellan en halvtimme och en timme - den genomsnittliga tiden var 34 minuter. Studiens båda författare deltog vid alla intervjuer och ansvarade främst för hälften av frågorna var. Intervjuerna var som ovan nämnt semistrukturerade och en intervjuguide användes för att alla respondenter skulle få samma grundfrågor. Transkriberingar av intervjuerna skedde sedan löpande.

Databearbetning

När alla intervjuer transkriberats påbörjades arbetet med en tematisk analys av materialet. Den strategi som användes var *Framework* som enligt Bryman (2011) är en matrisbaserad metod där olika teman och subteman skapas utifrån den insamlade datan. Denna metod valdes för att den erbjuder en hög grad av flexibilitet och ger en detaljerad data (Braun & Clarke, 2006).

Analysen inleddes med en kodning av materialet där särskilt intressanta delar, upprepningar och citat markerades samt lades in i punktlistor. Genom den processen skapades en överblick av materialet där det även gick att se kopplingar, skillnader och teman. Det andra steget av analysen var att tre olika matriser skapades där de teman som upptäckts sorterades upp. Vid den tidpunkten fanns tre huvudteman och tio subteman; varje huvudtema hade en egen matris med sina tillhörande subteman. I matriserna organiserades sedan kodningarna efter varje respondent för att säkerställa att allas perspektiv blev inkluderade i analysen. Det tredje och sista steget av databearbetningen gick ut på att revidera de teman som tagits fram. Det resulterade i fyra huvudteman med sju underteman, se Tabell 1. Alla huvudteman baserades på studiens frågeställning och det insamlade intervjumaterialet. Gällande subteman finns även kopplingar till studiens teoretiska referensram.

Etiska reflektioner

I föreliggande studie har följande etiska principer tagits i beaktning; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*. Informationskravet innebär att studiens deltagare ska informeras om undersökningens syfte på ett tydligt sätt samt att deras deltagande är frivilligt och kan avbrytas när som helst (Bryman, 2011). Detta uppfylldes i och med informationsbrevet som skickades ut till alla deltagare samt att alla blev tillfrågade om de ville få studien skickad till sig efter att den färdigställts. Samtyckeskravet handlar om att deltagarna i undersökningen har frihet att bestämma själva över sin medverkan (Bryman, 2011). Detta uppfylldes genom att deltagarna själva fick anmäla intresse via mail för att undvika att de skulle känna sig tvingade att delta, vilket kan ske om exempelvis en chef anmäler intresse åt sina anställda. Samtliga fick även som ovan nämnt godkänna att intervjuerna spelades in. Konfidentialitetskravet går ut på att de personliga uppgifter som tillhandahållits om individerna som deltagit i undersökningen ska behandlas med sekretess (Bryman, 2011). Detta uppfylldes då alla deltagare informerades om att deras medverkan i studien skulle ske bakom anonymisering. Kravet uppfylls slutligen genom att alla inspelningar och identitetsmarkörer raderas när studien är färdigställd samt att inga identiteter avslöjas till utomstående under författandets gång. Avslutningsvis uppfylldes även nyttjandekravet som innebär att de uppgifter som samlats in om individerna endast får användas för studiens ändamål.

Något som kan ha påverkat deltagarnas anonymitet är det målstyrda urvalet, vilket i det här fallet innebär att kontaktpersoner har förmedlat vidare kontakten. Det betyder att de hade vetskap kring några av de personer som kunde tänkas delta i studien, vilket i sin tur kan ha påverkat svaren från respondenterna i intervjuerna. För att hantera detta på bästa sätt har alla citat avidentifierats samt i vissa fall kortats ned för att undvika att avslöja några identiteter.

Begränsningar

I och med att studien har genomförts under en begränsad tid har även antalet intervjuer tvingats begränsas. Det visade sig även att de flesta individer som deltog i studien var relativt lika i ålder och socioekonomiska förutsättningar. Hade det funnits mer variation i urvalet kanske ett annat resultat hade framkommit.

Resultat

I följande avsnitt kommer resultatet av intervjuerna att redovisas. Med hjälp av tematisk analys har fyra huvudteman samt sju subteman genererats från intervjusvaren, se Tabell 1. I texten används citat från intervjuerna som är kopplade till resultatets teman. Samtliga citat som redovisas i avsnittet är anonymiserade för att skydda respondenternas integritet. Därför har även vissa citat förkortats för att dölja identitetsmarkörer, vilket i texten är markerat som följande: [...].

Frågeställningarna som undersökts är:

1. Hur upplevs distansarbete av individer som tidigare arbetade på kontor?
   1.1 Vilka fördelar respektive nackdelar upplever kontorsanställda med distansarbete?
   1.2 Vilka konsekvenser har distansarbetet för välbefinnandet?

Tabell 1.
Huvud- och subteman genererade utifrån intervjusvar.

Huvudteman	Subteman
1. Arbetsmiljö	1.1 Gränser och kontroll 1.2 Störningsmoment 1.3 Hjälpmedel från arbetsgivaren
2. Effektivitet	2.1 Uppfattning om produktivitet 2.2 Digitalisering
3. Sociala interaktioner	3.1 Stöd från kollegor och chefer 3.2 Kommunikation och spontana möten
4. Allmänt välbefinnande	

1. Arbetsmiljö

Olika aspekter av arbetsmiljö var centrala teman i intervjuerna då samtliga respondenters arbetsmiljö har förändrats på ett eller annat sätt i och med införandet av distansarbete. Nedan följer de mest framträdande teman som diskuterades inom området.

1.1 Gränser och kontroll Majoriteten av respondenterna upplevde en förbättring eller ingen förändring gällande gränsdragning mellan vad som utgjorde arbetsliv och privatliv. Flera av personerna beskrev olika strategier de hade för att skilja på arbets- och privatliv samt för att undvika att arbetslivet inkräktade för mycket på den personliga sfären. Detta kunde exempelvis vara att lägga undan datorn vid slutet av arbetsdagen, att vara noga med att hålla sig till arbetstiden och att tillsammans med sambo hjälpas åt att påminna varandra om pauser och avslut. Gällande raster under arbetsdagen uppgav ungefär hälften av respondenterna att de var sämre på att ta pauser när de arbetade hemma än vad de var på kontoret. Dessa beskrev att pauser kom mer naturligt på kontoret i och med att de då gick till kaffeautomaten eller fikarum, blev avbrutna av kollegor samt gick från olika mötesrum. De övriga respondenterna ansåg istället att det var lättare att ta pauser när de arbetade hemifrån, eller så märkte de ingen skillnad.

Flera respondenter uppgav att de upplevde mindre stress när de arbetade hemifrån och därför kände både en ökad kontroll och en bättre balans. Ett fåtal respondenter uttryckte känslor av att: ”*allt flyter ihop mer nu*” och ”*det var tydligare gränser tidigare*”. En respondent uttryckte att ansvaret för hushållsarbetet i hemmet i större utsträckning landade på hen själv nu än vad det gjorde tidigare, även om personen bar större delen av ansvaret även innan. Hen beskrev känslan av att vara en ”hushållsassistent” till resten av familjen.

En övervägande del av respondenterna uppgav i intervjuerna att de kände mer kontroll över sin arbetsmiljö när de arbetade hemifrån i samband med en ökad möjlighet att sitta och arbeta ostört.

> *”…i och med att du får lite mer kontroll på din miljö, när du kan sitta hemma, så känner du ju också att du kan göra ett bättre jobb och fokusera lite bättre.”*

En respondent berättade att känslan av kontroll över arbetsuppgifter har förbättrats i och med distansarbetet och att personen aldrig tidigare haft så bra överblick som nu. För vissa respondenter hade arbetsuppgifterna och arbetsbördan påverkats av pandemin, men ingen uppgav att själva distansarbetet i sig orsakat en känsla av kontrollförlust gällande arbetsuppgifter. Slutligen framförde ingen av respondenterna att distansarbetet medfört någon typ av inskränkning på privatlivet utifrån arbetsgivarens sida.

1.2 Störningsmoment Åtta av nio respondenter arbetar i vanliga fall i så kallade aktivitetsbaserade kontor på sina arbetsplatser. Det innebär att alla anställda sitter tillsammans i öppna kontorslandskap och att ingen har ett eget skrivbord, de får ta något som är ledigt när de kommer till jobbet. Av dessa individer uppgav majoriteten att de upplevde den typen av kontor mer störande än eventuella störningsmoment i

hemmet. En respondent som till en början inte verkade hålla med om det uttryckte att denne stimuleras av ljud och rörelse:

> *”… jag kan tycka att det är lite roligt med bakgrundsljud och får energi av det. Medan här hemma så kan det blir så tyst. Jag störs av lägenheten och hittar damm, jag börjar nästan vantrivas i hemmet.”*

Samma respondent uppgav dock senare i intervjun att personen brukade gömma sig i olika mötesrum vid telefonsamtal på kontoret då hen märkte att andra på kontoret lyssnade och blev distraherade. Respondenten uppgav även en önskan om att fortsätta arbeta delvis på distans i framtiden.

1.3 Hjälpmedel från arbetsgivaren Samtliga respondenter uppgav att deras arbetsgivare har erbjudit alla nödvändiga ergonomiska och tekniska hjälpmedel. Ingen respondent uppgav att det fanns någonting materiellt som saknades i hemmet, som de inte blivit erbjudna.

2. Effektivitet

Under intervjuerna framförde flertalet respondenter att deras effektivitet hade påverkats på olika sätt, aspekter av effektiviteten delas upp och diskuteras nedan.

2.1 Uppfattning om produktivitet Samtliga respondenter uppgav en ökad produktivitet främst kopplad till ett annat arbetsupplägg med tydligare instruktioner och mer tidseffektiva möten. Majoriteten lyfte att avsaknaden av de spontana sociala interaktionerna på kontoret innebar minskade störningsmoment som också ökat produktiviteten bland respondenterna. De menade att de kunde bibehålla fokus på ett annat sätt hemma än vad de kunde i en kontorsmiljö. Fem av respondenterna menade att de fått mer gjort i hemmiljö. En respondent upplevde en initial försämring av produktiviteten då personen ansåg att hen oftare körde fast i arbetsuppgifter hemma än på kontoret. En annan respondent skattade produktiviteten som högre men upplevde fler störningsmoment i hemmiljön än på arbetsplatsen.

Samtliga respondenter lyfte tidsbesparing som en produktivitetsaspekt. Alla förutom en intervjuperson, som hade en vana av distansarbete sedan tidigare, upplevde att de hade mer tid i vardagen. Fyra av respondenterna återgav att de hade mer tid för hushållssysslor under distansarbetet. Samtliga respondenter framförde att de upplevde en generell tidsbesparing i arbetssammanhang, främst kopplat till mer effektiva möten. Sex av respondenterna framförde även tidsbesparing kopplat till att de under distansarbete slipper pendla till arbetsplatsen. Fem respondenter uppgav att de hade mer tid på morgonen.

> *“Jag tycker det har blivit effektivare, att jag har fått mer gjort. Jag tycker att jag fått ett bättre grepp. Man får mer fokus på vilka frågor det är som ska upp, det är väl det här att mycket spilltid försvinner, det är mer fokuserat [...] vi har tajtare ledningsmöten, färre deltagare, mer koncentration på strategiska frågor. Det innebär att vi håller oss mer till den dagordningen vi har, så mer stringens helt enkelt.”*

2.2 Digitalisering Majoriteten av respondenterna hade en positiv inställning till digitaliseringsprocessen som följdes av övergången till hemarbete. De flesta respondenter lyfte att digitaliseringen varit fördelaktig för organisationen då en kollektiv omställning av denna grad, under andra omständigheter, hade tagit mer tid. Majoriteten av respondenterna upplevde en generell höjning av IT-kunskapen inom organisationen och menade på att de digitala verktygen fungerar väldigt bra.

> *"Dom pratar ju hela tiden om att vi gör en sån jätteomställning in i digitaliseringen då sen några månader tillbaka och ska fortgå, och där har vi ju fått en stor skjuts eftersom vi var tvungna att jobba hemma och ha digitala möten. Jag vet inte hur vi hade klarat av det annars. Jag tror att våran IT-kunskap har höjts ganska mycket under de senaste månaderna."*

Flera respondenter pekade också på ekonomiska och tidsmässiga besparingar för företagen då de inte längre behöver finansiera jobbresor i samma utsträckning. En respondent lyfte dock att den digitala aspekten av hemarbete förutsätter fungerande nätverk och uppkoppling, vilket enligt respondenten stundvis gjorde det digitala arbetet osäkert. Digitaliseringen medförde enligt en av respondenterna en anonymitet som skapar ett större utrymme för att komma till tals under möten med många deltagare.

> *"Jag pratade på [...] häromdagen, jag tänkte inte på att det var 90 pers som hörde mig. Jag hade aldrig sagt det innan."*

3. Sociala interaktioner

Enligt intervjuerna upplevde samtliga respondenter skillnader i den sociala interaktionen med kollegor som en följd av distansarbetet. Det innefattar olika typer av stöd från omgivningen samt olika möjligheter och skillnader rörande kommunikation.

3.1 Stöd från kollegor och chefer Hälften av respondenterna upplevde att stödet från kollegor och chefer inte skiljer sig från hur det såg ut under kontorsarbetet. Två respondenter nämnde att de kände sig mer isolerade under distansarbete och upplevde större svårigheter med att be om hjälp. Flera respondenter framförde att de kände begränsade möjligheter att lära av sina kollegor och upplevde generellt en starkare känsla av tillhörighet under kontorsarbetet. En respondent uttryckte missnöje rörande avsaknaden av stöd från en tidigare chef under övergången till distansarbete:

> *"I början kunde man ha varit mer intresserad och tagit mer kontakt. Kollat av, inte i en grupp om 15 personer. […] Bara för att någon ler på ett Teams-möte betyder det inte per definition att den tycker något är jättebra utan man måste våga skrapa lite på ytan."*

3.2 Kommunikation och spontana möten Samtliga respondenter lyfte att kommunikationen hade förändrats under distansarbetet, majoriteten syftade på de spontana interaktionerna som utspelades på kontoret. Respondenterna upplevde att de saknade möjligheten att kommunicera och interagera med sina kollegor på ett mer oplanerat och genuint sätt. Detta kopplades främst till lunch- och kafferaster, under förflyttning mellan möten eller genom att stanna vid en kollegas skrivbord.

"Snacket på lunchen och fikarasterna har fyllt en stor funktion för att jag ska bli nöjd."

Flera respondenter ansåg att de i omställningen från kontorsarbete till hemarbete behövde anpassa sig till ett nytt kommunikationssätt som blivit mer strukturerat och effektivt, men samtidigt mindre flexibelt. Respondenterna menade att detta till stor del berodde på att de själva måste initiera möten för att be om hjälp eller diskutera diverse frågor. Flera respondenter menade att de kommunicerade mer med sina kollegor under distansarbetet eftersom det fanns utrymme för fler möten. Detta förklarades enligt respondenterna av att fler kunde närvara i och med att fysisk förflyttning inte längre krävdes. Dessa respondenter menade på att kommunikationen blivit annorlunda, men inte sämre. Majoriteten uppgav även att de föredrog det fysiska mötet i jämförelse med det digitala:

"Det är något man kan sakna på distans och det blir en annan sak att ha möte face to face liksom. Om det är att behöva hjälp med någonting eller att prata med sin chef eller en workshop, det spelar ingen roll, det ger en extra dimension att sitta bredvid den man interagerar med."

4. Allmänt välbefinnande

Intervjusvaren visade att fem respondenter skattade sitt välbefinnande högre under distansarbete än när de arbetade på kontor. Två respondenter uppgav ett lägre välbefinnande. En respondent upplevde ingen större skillnad och en respondent kunde inte ge något svar. En respondent som framstod som en av de personer med övervägande positiva upplevelser kring distansarbete uttryckte följande när allmänt välbefinnande diskuterades under intervjun:

"Jag tycker att det här har varit jättepositivt för mig. Lite som jag sa, jag var väldigt stressad innan… [...] Jag mår jättebra av att ha den här möjligheten att jobba hemifrån, det har gett mig ett lugn i vardagen att slippa sticka iväg och åka in till stan och allt det här."

En av de två respondenter som uppgav ett lägre välbefinnande:

"Jag brukar få höra att jag har ett stort tålamod och att jag är ganska positiv och sådär men jag är grinig som fan nu."

Gällande upplevelsen av arbetstillfredsställelse och om den har påverkats av distansarbetet framkom ungefär samma resultat som för välbefinnandet.

En övervägande del av respondenterna uppgav även att deras stressnivåer har minskat i och med distansarbetet. Samtliga av dessa hänvisade till de tidsvinster som erhölls varje dag när de inte behövde resa till och från arbetet. Andra aspekter som också togs upp var minskad stress som ett resultat av ökad kontroll över arbetet och arbetsmiljön. De respondenter som upplevde en högre stress kopplade det till bland annat bristen på sociala interaktioner, fler möten utan naturliga pauser samt att det blir mer problematiskt när de kör fast i arbetsuppgifter. Stressen ökade då det inte fanns

någon kollega som de snabbt kunde vända sig till för hjälp, utan att de då tvingades ringa eller ordna ett videomöte.

Sammanställning över för- och nackdelar baserad på intervjuerna

Tabell 2.
En sammanställning över de mest återkommande för- och nackdelarna med distansarbete hämtade från intervjuerna.

FÖRDELAR MED DISTANSARBETE	NACKDELAR MED DISTANSARBETE
Lättare att markera att man inte vill bli störd	Isolering
Har aldrig pratat så mycket med kollegor som nu	Saknar att ”bolla” och diskutera med kollegor
Mer strukturerade kommunikationsformer	Tråkigt att inte träffa kollegor
Skönt att slippa socialisera	Svårt att underhålla kontaktnät
Slippa restid till jobbet	Mindre flexibilitet i kommunikationen
Mindre stress	”Det är få saker som slår det fysiska mötet”
Tidsvinster varje dag	Äta lunch/fika med kollegor går inte
Hinner med hushållssysslor under dagen	Starkare gemenskap och samhörighet på kontor
Mer fokuserad, produktiv och bättre koll	Fler möten nu än innan
Mer lugn i vardagen	Kör fast mer
Inga jobbresor	Mer flytande gränser
Mer effektiva möten	Lägre välmående
Mer tid för fysisk aktivitet	Saknar rutinerna
Organisationen har tvingats digitalisera	Svårare att ta pauser och avsluta
Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv	
Slipper öppet kontorslandskap	
Högre välmående	
Mer lust att göra saker efter jobbet	

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur distansarbete upplevs av anställda som tidigare arbetade på kontor, för att i förlängningen öka kunskapen och förståelsen om lämpligheten för fortsatt användande av distansarbete efter att covid-19-pandemin är över. Vidare var syftet att undersöka hur distansarbete potentiellt påverkar arbetstagarnas välbefinnande. Detta avsnitt avser att besvara frågeställningarna med hjälp av den teoretiska referensramen samt resultaten av den genomförda intervjustudien.

Frågeställning 1.
Hur upplevs distansarbete av individer som tidigare arbetade på kontor?

I intervjustudien framgår olikheter i respondenternas berättelser som överensstämmer med litteraturen rörande upplevelsen av den stora sociala och organisatoriska förändringen som övergången till distansarbete innebar för respondenterna.

Respondenterna hade sammanfattningsvis ett relativt ambivalent förhållningssätt till distansarbete. Flera respondenter beskrev övergången till distansarbete som en anpassning till nya arbetsuppgifter och arbetssätt som orsakats av pandemin, tillika nya sätt att kommunicera. Under intervjuprocessen noterades att flera respondenter initialt hade ett behov av att diskutera negativa aspekter rörande övergången till hemarbete, för att i slutet av intervjun ändå önska en kombination av hem- och kontorsarbete. Potentiellt går detta beteende att koppla till krav-kontroll-socialt stöd-modellen, där en initial känsla av kontrollförlust under övergången till distansarbete, samt i vissa fall även ökad arbetsbörda och förändrade möjligheter till stöd från kollegor och arbetsgivare, kan ha bidragit till ökad stress (Eklöf, 2017). Denna anpassning kan liknas vid en organisationsförändring som enligt Lindelöw (2016) ofta innebär en stor individuell påfrestning, vilket speglas av respondenternas intervjusvar. Upplevelsen av den individuella påfrestningen kan härledas till olika personlighetsegenskaper, individens enskilda situation och förutsättningar. Respondenterna vars arbetsuppgifter gynnades av distansarbetet, exempelvis genom förbättrade koncentrationsmöjligheter, hade en bättre upplevelse än respondenterna vars yrkesroll förutsätter ett nära arbete och behov av stöd från kollegor.

En viktig aspekt rörande övergången till distansarbete är det faktum att den var påtvingad av arbetsgivaren med anledning av världssituationen. Detta kan förklara den ambivalens som respondenterna uppvisade genom att först uttrycka sitt missnöje, men sedan ändå önska en kombination av distans- och kontorsarbete när de fick frågan. Hade respondenterna initialt fått möjligheten att själva välja sitt arbetssätt hade responsen troligtvis varit annorlunda eftersom de då inte upplevt samma typ av kontrollförlust.

Utifrån krav-kontroll-socialt stöd-modellen (Eklöf, 2017) kan den positiva upplevelsen av distansarbetet som majoriteten av respondenterna slutligen framförde kopplas till att distansarbetet gjorde individerna mer autonoma i sin arbetsroll. Exempelvis uppdagades att de respondenter som tidigare varit verksamma på aktivitetsbaserade kontor i regel var mer positivt inställda till distansarbetet. Detta förklarades genom att majoriteten av dessa upplevde störningsmoment på kontoren som

rubbade deras fokus och försvårade förmågan att utföra arbetsuppgifter. Då dessa störningsmoment upphörde i hemmiljö fick respondenterna bättre förutsättningar för fokus, en mer organiserad kommunikationsstruktur samt en extensiv vana av distansarbete och digitala hjälpmedel. Detta kan vara bidragande faktorer till att respondenterna upplevde en högre grad av kontroll och generellt minskade stressnivåer vid distansarbete. Arbetsmiljön i de aktivitetsbaserade kontoren har mest troligt varit en av orsakerna till att personerna som tidigare varit verksamma i dessa önskade en kombination mellan hem- och kontorsarbete i framtiden.

Det kan även vara värdefullt att observera den här studien och dess resultat i sitt sammanhang med en världsomfattande pandemi som inskränker individens geografiska och sociala rörelseförmåga. Ur ett makroperspektiv är det en otrygg tid där många individer förmodligen upplever en generell kontrollförlust och oönskade anpassningar som i sig kan leda till ökade stressnivåer.

Vidare framkom av intervjuerna att samtliga respondenter hade en stabil hemmiljö med möjlighet att jobba någorlunda avskärmat från resten av hushållet. Ingen av respondenterna hade små barn som kunde utgöra ett störningsmoment i distansarbetet, vilket skapar goda förutsättningar för att hemmiljön ska vara gynnsam. Det skulle också kunnat visa sig att småbarnsföräldrar upplevde en större flexibilitet i vardagen under distansarbetet och att de uppskattade de tidsvinster som erhölls. Personer som saknar utrymme för avskärmning i hemmet på grund av en på begränsad yta eller andra personer som också vistas i hemmiljön har potentiellt sämre förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter och känna att de gynnas av distansarbetet. De krav som finns på att synas i videosamtal kan därför innebära en integritetskränkning då distansarbetet förutsätter en viss socioekonomisk standard i form av uppkoppling och en arbetskompatibel hemmiljö. Detta kan medföra att personer upplever stigmatisering som en följd av hemmiljön, vilket i sin tur hamnar i konflikt med Akademikerförbundet SSR (2014) etiska principer rörande arbetstagarens rätt till privatliv och integritet. Att studiens deltagare hade goda förutsättningar för att arbeta hemifrån och därför inte upplevde någon integritetskränkning kopplat till det digitala arbetet kan alltså även ha präglat resultatet som visade på en generellt sett positiv upplevelse.

Könsroller, partnerskap och möjlighet till barnpassning kan följaktligen utgöra en dimension i upplevelsen av distansarbetet. Kvinnor har traditionellt sett burit större delen av hushållsarbetet och ansvaret för barn. En snedfördelning i ansvar för hemmet innebär därför generellt en större arbetsbelastning och mer stress i vardagen för kvinnor (Eek & Axmon, 2015). Däremot kan den ökade autonomin och flexibiliteten som distansarbete medför även ha motverkat nedstämdhet hos kvinnor (Grant et al., 2013), vilket även reflekterades i berättelserna från studiens kvinnliga respondenter. Ensamstående individer utan tillgång till barnpassning kan sakna rätt förutsättningar för att jobba ostört, vilket kan påverka produktiviteten och upplevelsen av distansarbetet.

Trots önskan om att fortsätta arbeta med en kombination av distansarbete och kontorsarbete delade majoriteten av respondenterna upplevelsen gällande en avsaknad och brist på det sociala samspelet som innan pandemin utgjorde en viktig aspekt av deras privata och professionella liv. Respondenternas olika livsstilar kan spela en roll i den generella upplevelsen av distansarbete som de återger. Vissa påverkas mer än andra, men generellt utgör tristess och restriktioner en stor del av vardagen och har därmed en påverkan på den övergripande upplevelsen av distansarbetet.

Vidare återgav ett fåtal respondenter att gränsen mellan privat- och arbetsliv hade suddats ut under distansarbetet. Under kontorsarbetet underlättades denna gränsdragning av tydliga arbetstider och social kontakt med kollegor. Respondenterna återgav därför att de själva varit tvungna att etablera strategier för att skapa en distinktion mellan arbetsliv och privatliv. Studiens resultat speglar litteraturen genom att vissa respondenter anammade olika strategier för att upprätthålla en work-life balance (Williams, 2001). Några respondenter använde sig exempelvis av segmentering som en strategi (Aronsson, 2018). Detta innebar att de på olika sätt försökte skapa tydliga skillnader mellan arbetstid och fritid genom att exempelvis gömma jobbdatorn eller förbjuda sig själva från att kolla mailen när arbetsdagen officiellt var slut. Andra respondenter valde istället strategin som går under benämningen integrering (Aronsson, 2018), där de exempelvis tog längre pauser under arbetsdagen och även kunde kolla mailen på kvällen/morgonen utan att se det som ett problem. Respondenterna såg istället denna strategi som ett sätt att skapa balans mellan arbete och privatliv, minska stress och återfå energi. Detta gjorde de exempelvis genom att ta en promenad på eftermiddagen och istället jobba lite längre arbetsdagar. Integreringen av arbetsliv och privatliv skapade enligt flera respondenter förutsättningar för en ökad tolerans och stresstålighet, där tryggheten i hemmet tillät personerna att slappna av mellan interaktioner på ett mer kravlöst sätt än på kontoret. Detta tillvägagångssätt anammades till stor del av de respondenter som upplevde att det var lättare att dra gränser i hemmiljö.

Samtliga respondenter uppgav att deras arbetsgivare hade fullföljt sina skyldigheter att förse arbetstagarna med lämpliga ergonomiska hjälpmedel, exempelvis dataskärmar, kontorsstolar och höj- och sänkbara skrivbord. Detta innebar att arbetsgivarna i fråga uppfyllde en viktig del av sitt arbetsgivaransvar som går ut på att säkerställa en god arbetsmiljö för sina arbetstagare (AFS, 2001:1). Däremot framgick det inte av intervjuerna om arbetsgivarna hade vidtagit åtgärder för att utvärdera andra viktiga aspekter av arbetsmiljön, som exempelvis arbetstidens förläggning eller medarbetarnas psykiska hälsa. Respondenterna uppgav att de själva som tidigare nämnt hittat strategier för att motverka att arbetet blev gränslöst. Ett fåtal respondenter lyfte att denna balans var svår att nå eftersom arbetet blivit så tillgängligt. Den sociala isoleringen som många respondenter berörde kan potentiellt innebära en hälsorisk i längden om personer upplever svårigheter att be kollegor och chefer om hjälp. Dessutom kan varningstecken på ett försämrat mående möjligen förbigås under korta digitala interaktioner. Frågan är om arbetsgivaren kan undersöka risker gällande arbetstagarens arbetsmiljö på ett adekvat sätt om denne är verksam hemifrån.

Respondenternas önskan om att kombinera distans- och kontorsarbete kan alltså innebära en utmaning för framtidens organisationer och arbetsgivare då ansvaret att säkerställa arbetstagarnas hälsa kan behöva revideras utifrån nya etiska parametrar. Men detta är självklart något som borde analyseras då det är tydligt att distansarbete är ett arbetssätt som passar många människor bättre än vad kontorsbaserat arbete gör.

Frågeställning 1.1.
Vilka fördelar respektive nackdelar upplever kontorsanställda med distansarbete?

Resultaten från intervjustudien rörande upplevelsen av distansarbetets för- och nackdelar överensstämmer till stor del med litteraturen som låg till grund för undersökningen. Som inledningsvis behandlades är personlighetsegenskaper något som kan påverka hur väl distansarbete passar olika individer (O´Neill et al., 2009). Detta var något som det fanns indikationer på under intervjuerna då respondenterna beskrev vissa vanor och preferenser som de kopplade till sin personlighet. Exempelvis uttryckte respondenter som beskrev sig själva som mer extroverta att de i högre grad hade ett behov av att interagera med kollegor på kontoret. Andra respondenter var nöjda med att endast träffa sina närmaste och saknade inte den sociala kontakten med kollegor i lika hög utsträckning. Det fanns även en koppling till produktivitet, där de senare var mer produktiva under distansarbetet än vad de var på kontoren, samtidigt som de förstnämnda upplevde större svårigheter med att vara verksamma hemifrån. Att svaren som respondenterna återgav i intervjuerna är av blandad karaktär (se Tabell 2) kan också härledas till just detta; alla individer besitter olika personlighetsegenskaper som gör att deras upplevelser av distansarbetet till viss del skiljer sig åt.

Med det klargjort så visade det sig, likt vad Cook (2019) hävdade, att flexibilitet framstod som en av de absolut främsta fördelarna med distansarbete. Samtliga respondenter uppgav på något sätt att arbetslivet blivit mer flexibelt, främst för att de inte fysiskt var tvungna att ta sig någonstans för att ha möten. Flexibilitetsaspekten av distansarbetet är även något som bör vara positivt för företagen i den bemärkelse att mycket ekonomiska resurser kan besparas när exempelvis jobbresor inte längre är en nödvändighet. Om företagen dessutom tar arbetstagarnas åsikter i beaktning, som enligt den här studien visar på att de önskar en kombination av distansarbete och kontorsarbete i framtiden, kan de även spara in höga kostnader för kontorsplatser. Innan Coronapandemin inträffade och krävde en övergång till distansarbete var det enligt flera respondenter inte speciellt uppskattat av arbetsgivaren att arbeta hemifrån. Arbetsgivarna såg helst att de arbetade på kontoret och en respondent uttryckte en tidigare upplevelse av att de inte litade på att arbetstagarna faktiskt arbetade när de var hemma. Intervjuerna visade på att vissa respondenter upplevde att arbetsgivarens attityd kring distansarbetet hade förändrats till det positiva då de fått bevis på att arbetet i många fall kan genomföras lika bra, och ibland bättre, hemifrån. Att arbetsgivaren känner tillit för sina anställda och visar det genom att i framtiden erbjuda valmöjligheter kring deras arbetssituation, framstår enligt undersökningen som något som kan öka arbetsmotivationen hos arbetstagarna.

Ytterligare en aspekt som i studien framträdde som positiv var den digitala utvecklingen som företagen har tvingats göra. Flera respondenter uttryckte att covid-19-restriktionerna har skyndat på digitaliseringen som annars skulle ha legat längre fram och tagit mycket längre tid. Det framgick även att några respondenter, som inte var vana med exempelvis videomöten innan, var positivt överraskade över hur bra det fungerade och att de lärt sig så snabbt. Det kan tänkas att införandet av videomöten och andra digitala verktyg hade varit betydligt svårare att genomföra om det inte hade funnits en pandemi som bakomliggande anledning. Som tidigare nämnt kan förändringar skapa otrygghet (Lindelöw, 2016) och aktivera förändringsmotstånd, men när det inte finns

något alternativ kan förändringen vara lättare att acceptera än om anledningen endast är organisationens förnyelse och utveckling.

Vad som visats i studiens resultat som den absolut främsta nackdelen med distansarbete är likt vad Cook (2019) framförde; bristen på sociala kontakter. Detta uttrycktes från olika perspektiv. Exempelvis genom en känsla av isolering, att det är lättare att köra fast hemma när det inte enkelt går att diskutera saker med kollegor, att det är tråkigt att inte ha kafferast tillsammans med kollegor och att gemenskapen är starkare på kontor. En mycket övervägande del av de nackdelar som diskuterades under intervjuerna är kopplade till just sociala kontakter. Cook (2019) nämner även gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv som en problematisk aspekt med distansarbete, men enligt den här undersökningen upplevde majoriteten att det istället var svårare att sätta gränser under kontorsarbetet då de kände högre nivåer av stress som i sin tur gick ut över privatlivet.

Frågeställning 1.2.
Vilka konsekvenser har distansarbetet för välbefinnandet?

Resultatet från intervjustudien visar på en koppling mellan välbefinnande och distansarbete. Denna korrelation baseras på att majoriteten av respondenterna upplevde positiva förändringar rörande bland annat; ökad kontroll i vardagen och över arbetsuppgifter, en ökad effektivitet och gränsdragning med hänvisning till minskade störningsmoment i hemmiljön samt en mer effektiv kommunikation. I samband med detta minskade individernas stressnivåer och de upplevde dagliga tidsvinster som möjliggjorde utrymme för återhämtning (Grant et al., 2013). I förlängningen innebar detta en ökad möjlighet till flexibilitet. Detta bidrog även till en känsla av mer kontroll i både yrkesrollen och privatlivet, vilket i sin tur ökade livskvalitén och därmed välbefinnandet hos de flesta respondenterna. Detta samband speglas också av Andersson (2013) som belyser arbetstagarens eget inflytande över sin arbetssituation som en viktig faktor för välbefinnande.

Förändringen gällande sociala interaktioner och spontana kommunikationssätt var de mest framträdande negativa aspekterna som kunde få konsekvenser för respondenternas välbefinnande, då svårigheter att be om hjälp och risken att köra fast i arbetsuppgifter blev större för ett fåtal individer. Denna sociala isolering framkallade nedstämdhet och stress hos vissa av respondenterna, vilket liknar vad Mann & Holdsworth (2003) kom fram till i sin studie. Dock beskrev majoriteten att anpassningen till det nya digitala kommunikationssättet var annorlunda, men inte sämre, även om majoriteten ändå föredrog det fysiska mötet.

Ett flertal respondenter uppvisade en initial försämring av välmåendet i samband med övergången till hemarbete som även diskuteras under Frågeställning 1. Detta kan som tidigare nämnt kopplas till krav-kontroll-socialt stöd-modellen då förlusten av kontroll och socialt stöd resulterade i ökad stress och minskat välmående (Eklöf, 2017). Välmåendet ökade hos majoriteten i takt med att respondenterna återfick kontroll, upplevde ökad autonomi och etablerade nya kommunikationssätt. Trots att ett fåtal respondenter upplevde en kvarstående försämring av välmåendet, hade åtta av nio respondenter en gemensam önskan om att delvis fortsätta arbeta på distans. Såvida distansarbetet medfört övervägande negativa konsekvenser för respondenternas välbefinnande, hade dessa troligtvis inte föredragit en kombination av distans- och

kontorsarbete i framtiden. Sammanfattningsvis visar detta på att distansarbetet haft övergripande positiva utfall för välbefinnandet hos den stora delen av respondenterna.

Vidare kan studiens positiva koppling mellan distansarbete och välbefinnande ha påverkats av urvalet av deltagare. Resultatet hade möjligtvis varit annorlunda med ett mer omfattande urval och en större variation gällande befattningar och åldrar. Eftersom respondenternas medelålder i denna studie var 54 år kan det eventuellt finnas en koppling mellan respondenternas livssituation och deras önskan om att delvis fortsätta vara verksamma hemifrån. Stabila yrkesroller och redan förvärvad erfarenhet och kunskap kan möjligtvis innebära att respondenterna inte är lika beroende av socialt samspel för att lära sig av kollegor, få viktig arbetserfarenhet eller knyta professionella kontakter, jämfört med individer som befinner sig i början av sin karriär. Yngre personer med en mer junior arbetsroll har eventuellt ett större behov av att socialisera på arbetsplatsen, då de ofta strävar efter att avancera karriärmässigt. Dessa personer hade sannolikt inte valt hemarbete till samma utsträckning, även om de i framtiden presenterades med alternativ.

Slutsatser

Sammanfattningsvis har den här studien visat på en generellt sett positiv upplevelse och inställning till distansarbete. Åtta av nio respondenter uttryckte en önskan av att i framtiden kombinera distansarbete med kontorsarbete då de främst upplevde fördelar med arbetssättet. De mest väsentliga fördelarna som respondenterna framförde var ökad produktivitet, effektivitet och flexibilitet i arbetslivet såväl som i privatlivet. En övervägande del av respondenterna uppgav även ett ökat välbefinnande under distansarbetet med hänvisning till minskade stressnivåer samt ökad kontroll. Det som framhölls under intervjuerna som det främsta problemet med distansarbete var bristen på fysiska sociala kontakter.

Vidare blev det tydligt att digitaliseringsprocessen inom företagen har påskyndats av den nödsituation som uppstod i och med covid-19-pandemin, vilket i sin tur har bidragit till en exponentiell ökning av den digitala kompetensen inom organisationerna. Detta kompetenslyft har i vissa fall resulterat i ett ökat självförtroende hos medarbetarna samt en ökad tillit mellan chefer och anställda.

Med hänvisning till att stress klassas som ett stort folkhälsoproblem, kan en positiv upplevelse av hemarbete eventuellt vara ett bidrag i arbetet rörande stressprevention. Avslutningsvis kan individen på det här sättet uppleva en större kontroll över sitt liv och därmed en minskad grad av stress, samtidigt som arbetsgivaren minskar höga hyreskostnader för kontorsplatser samt sjuk- och rehabiliteringskostnader till följd av stress och psykisk ohälsa.

Förslag till vidare forskning

Pandemin har skapat oförutsägbara situationer som till stor del är outforskat territorium för organisation och individ. Därför skapas frågor om: Hur långt bör arbetsgivarens ansvar rimligtvis sträcka sig? Åsidosätter arbetsgivaren sitt ansvar gentemot arbetstagaren om denne inte implementerar strategier för att säkerställa en god

arbetsmiljö för sina anställda? Eller skulle en reglering av den typen snarare innebära en inskränkning av arbetstagarens rätt till privatliv och integritet?

Inför vidare forskning hade det därför varit intressant att genomföra en undersökning när pandemin är över för att utvärdera hur organisationerna gått vidare med distansarbetet, då den situationen kommer att vara unik. Det hade även varit intressant att undersöka arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i förhållande till distansarbete.

Eftersom den här studiens resultat visade på att den ultimata arbetssituationen hade varit en kombination av distans- och kontorsarbete är även ett förslag till vidare forskning att undersöka välbefinnande under sådana förutsättningar.

Referenslista

Akademikerförbundet SSR (2014). *Etik i personalarbetet: etisk kod för personalvetare.* https://akademssr.se/sites/default/files/files/etik_i_personalarbetet.pdf

Amanda J. Anderson, Seth A. Kaplan & Ronald P. Vega. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24:6, 882-897, DOI: 10.1080/1359432X.2014.966086

Andersson, P. (2013). *Vidta alla åtgärder som behövs.* Jure Förlag AB: Stockholm.

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

Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete: en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv.* Rapport 2018(1). Arbetsmiljöverket.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa

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

Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society*, 3(3) 223-233. DOI: 10.1017/S1474746404001733

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

Eek, F., & Axmon, A. (2015). Gender inequality at home is associated with poorer health for women. *Scandinavian Journal of Public Health, 43*(2), 176-182.

Folkhälsomyndigheten. (1 december 2020). *Vuxna - psykisk hälsa.* https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vuxna--psykisk-halsa/

Folkhälsomyndigheten. (22 mars 2021). *Nationella allmänna råd och rekommendationer för att minska smittspridningen av covid-19.* https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/rekommendationer-for-att-minska-spridningen-av-covid-19/#allmanna

Grant C. A, Wallace L. M, Spurgeon P. C (2013), An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, Well being and Work-life balance. *Employee Relations*, 12 August 2013, Vol.35(5), pp.527-546

Lindelöw, M. (2016). *Kompetensbaserad personalstrategi.* Natur & Kultur: Stockholm.

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

O´Neill, T., Hambley, L., Greidanus, N., MacDonnell, R., & Kline, T. (2009). Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment, 24(2),* 144-162. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS:2015:4). Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS:2001:1). Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf

Tinline, G. & Cooper, C., 2019. Work-related stress. *Organizational dynamics*, 48(3), pp.93–97.

Williams, F. (2001). In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*, 21(4) 467-493

Bilaga 1 - Intervjuguide

1. **Inledande frågor**
   1.1 Hur länge har du jobbat på företaget, vad är din befattning och ålder?
   1.2 Hur ser din utbildningsbakgrund ut?
   1.3 Hur länge har du arbetat på distans? Arbetar du heltid?
   1.4 Hur ser en vanlig arbetsdag ut? Innan/efter distansarbete?
2. **Distansarbete**
   2.1 Påverkas dina arbetsuppgifter av distansarbetet? Känner du att din produktivitet har påverkats? Om ja: hur?
   2.2 Upplever du att det finns störningsmoment kopplat till hemarbete? Beskriv dessa, hur påverkar de dig? Hur skiljer sig störningsmomenten kopplade till hemarbete från arbete på kontor?
   2.3 Ser du några fördelar/nackdelar med distansarbete? Om ja: vilka?
3. **Välbefinnande**
   3.1 I vilken mån upplever du att du har kontroll och möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter (ex. arbetsbörda, arbetstempo, resultat)?
   3.2 Känner du arbetstillfredsställelse? Trivs du med ditt arbete?
   3.3 Upplever du stöd från kollegor och chefer? Har stödet förändrats efter distansarbetet? Om ja: hur ser stödet ut?
   3.4 Känner du några skillnader i allmänt välbefinnande nu jämfört med när du arbetade på kontor (exempelvis ökad/minskad glädje)?
4. **Work-life balance**
   4.1 Märker du några skillnader eller svårigheter med att ta pauser/avsluta arbetsdagen? Om ja: skiljer det sig från när du var verksam på kontoret?
   4.2 Upplever du att gränsen mellan ditt arbetsliv och privatliv har påverkats av distansarbetet? Om ja: hur?
5. **Stress**
   5.1 Har din arbetsbörda påverkats av distansarbetet? Om ja: hur?
   5.2 Har din arbetssituation blivit mer eller mindre stressig i och med distansarbetet?
   5.3 Finns det krav/förväntningar som du har svårt att uppfylla? Arbetsliv/privatliv?
6. **Avslutande frågor**
   6.1 Om du i framtiden fick välja, skulle du vilja fortsätta arbeta (helt eller delvis) hemifrån, eller gå tillbaka till kontoret på heltid?
   6.2 Om du skulle skatta ditt allmänna mående nu jämfört med när du arbetade på kontoret, är det bättre eller sämre?
   6.3 Finns det något som arbetsgivaren skulle kunna göra för att ytterligare förbättra din arbetsmiljö på distans?

Bilaga 2 – Informationsbrev

Psykologiska institutionen
Göteborgs Universitet

Distansarbetets effekter på välbefinnande
Examensarbete i personalvetenskap

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.

Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?
Syftet med studien är att undersöka hur distansarbete upplevs av anställda som tidigare arbetat på kontor och hur det potentiellt påverkar deras välbefinnande. Metoden som används är semi-strukturerade intervjuer och de förväntas ta mellan en halvtimme och en timme. I intervjun kommer följande områden att beröras: upplevelsen av distansarbete, välbefinnande, work-life balance och arbetsrelaterad stress. De som väljer att delta i studien blir intervjuade via Zoom. Inspelning av intervjuerna genomförs med samtycke av de deltagande.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?
Alla som har övergått från att arbeta heltid på kontor till att arbeta hemifrån är välkomna att delta i studien.

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 digitalt formulär. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Om du är intresserad av att delta i studien eller om du har några frågor är du varmt välkommen att maila xx@live.com

Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email på xx@gu.se

Tack på förhand!
Frida Lindahl & Selma Sasivarevic *Handledare: Max Rapp Ricciardi*