



PERSONALVETARPROGRAMMET

BORTA BRA MEN HYBRIDARBETE BÄST

En kvantitativ studie om viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen.

Författare

Adam Qvennerstedt

Axel Denisson

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2022
Handledare:	Erik Sturén

Sammanfattning

Examensarbete:	15 hp
Ämne:	Personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
År:	2022
Handledare:	Erik Sturén
Bedömare:	Carl-Christian Trönnberg
Nyckelord:	Distansarbete, Hybridarbete, Covid-19

Många av Sveriges yrkesverksamma tvingades 2020 att genomföra sitt förvärvsarbete hemifrån, som konsekvens av Covid-19. Studiens syfte var att ta reda på hur anställda ställer sig till fortsatt arbete från annan plats än den fysiska arbetsplatsen efter pandemin samt att identifiera faktorer som påverkar viljan att göra det. Som utgångspunkt har vi använt oss av en studie av (Hedestad, Kajonius, Tengberg, Westberg, 2020) som genomfördes för att undersöka hur arbetstrivseln påverkades av tvingat hemarbete samt en studie som genomfördes av (Barrero, Bloom och Davis, 2021) i USA med syfte att ta reda på hur anställda vill fortsätta jobba när pandemin är över. Målet var att studera viljan till hemarbete i ett skede när de anställda både tvingats till de och fått möjlighet att välja.

Studiens urval bestod av tjänstemän som haft möjlighet att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen under pandemin. Respondenterna fick svara på hur många dagar de hade velat arbeta på distans om de fick välja själva samt svara på andra frågor som syftade till att ge oss information om vad som kan tänkas påverka viljan. Detta undersöktes med hjälp av en enkätstudie med 203 svarande. Frågorna konstruerades med inspiration från ovan nämnda studie av Hedestad, m.fl. (2020).

Studiens resultat visar att en majoritet, 96%, vill arbeta minst en dag i veckan från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. I snitt vill medarbetarna arbeta två dagar från annan plats och tre dagar på arbetsplatsen. Avstånd till arbetsplatsen, den anställdes ålder och grad av extraversion är de variabler som hade en signifikant statistisk påverkan på viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Vidare kan konstateras stora skillnader i hur viljan att arbeta på distans ser ut i jämförelse med den studie som genomförts i USA. Resultatet visar på att arbetsgivare snarare bör utforma riktlinjer som öppnar upp för individuell anpassning samt främjar flexibilitet i stället för att implementera standardiserade policys om de vill tillgodose de anställdas önskemål.

2020 drabbades världen av en global pandemi, covid-19, som förändrade arbetsmarknadens dynamik snabbare än någon hade kunnat föreställa sig. Flera av världens länder gick in i total lockdown medan Sverige höll en mer återhållsam inställning. Från och med mars 2020 rekommenderas alla som hade möjlighet att utföra sitt förvärvsarbete från hemmet att göra det. Gymnasier, vuxenutbildningar och universitet ställde om till distansundervisning och sociala allmänna sammankomster avråddes. Arbetsgivare som inte hade möjlighet att ställa om sin verksamhet till distansarbete erbjöds att permittera anställda istället för att varsla om uppsägning (Regeringen, 2020).

Pandemin påskyndade den digitala utvecklingen och åtgärder som i vanliga fall hade tagit flera år att genomföra skedde över en natt. När i stort sett alla som kunde var tvungna att arbeta på distans, blev den tekniska utvecklingen lättare att ta till sig. Även om möten hade hållits via video-länk tidigare, användes det inte i närheten av den utsträckning som den hade kunnat (PTS, 2021). Den tekniska utvecklingen gjorde det möjligt att utföra sitt arbete på distans även när de fysiska arbetsplatserna stängde ner. Distansarbete blev det vanliga och definieras som "arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats" (PTS, 2021).

Den accelererande tekniska utvecklingen har påverkat individen. Under de senaste åren har stora förändringar genomförts, både genom individers sätt att leva och att arbeta. Distansarbete har blivit vardag för många men i en undersökning som internetstiftelsen gjort framkom att ungefär hälften av alla som arbetat hemma någon gång under pandemin, inte hade någon erfarenhet av det sedan tidigare. Däremot hade 91% av alla som arbetat hemifrån någon gång innan, även gjort det under pandemin (Internetstiftelsen, 2020).

Tjänstemän på arbetsmarknaden har som en effekt av pandemin varit tvungna att anpassa sig, inte bara i form av att arbeta på distans utan även genom att behöva lära sig ny digitala hjälpmedel som krävs för att kunna utföra arbete på distans. Denna digitalisering handlar till stor del om virtualisering där medarbetarna behöver lära sig att använda digitala lösningar som gör att de kan dela bild, ljud och dokument (Andersson, Crevani, Eriksson-Zetterquist & Tengblad, 2020).

Flexibilitet

Gee och Lankshear (1995) beskriver i sin text "The new work order" hur arbetsförhållanden har förändrats från självhushåll till industriarbete till den nya arbetsordningen. Författarna till artikeln förklarar att den nya arbetsordningen innebär övergången från manuellt repetitivt arbete till mer komplexa uppgifter där arbetet ställer krav på både de anställda och organisationer i stort. De anställda förväntas kunna arbeta självständigt, men de förväntas även att kunna samarbeta över yrkesgränserna. Medarbetarna bör vara beredda att ta till sig ny kunskap och att utveckla sin kompetens och på så sätt hålla sig aktuella vid förändringar på arbetsmarknaden. Den gamla arbetsordningen med kontrollerande mellanchefer blir mindre aktuell och mellanchefernas roll har gått från att styra och kontrollera arbete till att stödja och coacha medarbetarna till egenansvar. Gee och Lankshear (1995) beskriver hur förändringstakten i samhället går snabbare och ställer höga krav på de aktörer som ska vara konkurrenskraftiga på marknaden. Produkter, organisationer och marknader i stort bör ses som kortlivade (ephemeral). Endast de organisationer som lyckas anpassa sig i takt med omvärlden kommer att överleva (Gee och Lankshear, 1995). Även om artikeln av Gee och Lankshear har några år på nacken är den än idag aktuell och visar på att behovet av att kunna anpassa sig till rådande omständigheter inte är något nytt.

Flexibilitet och flexibilisering är en trend som har fått allt mer uppmärksamhet under senaste åren och innebär en förmåga att göra anpassningar efter förändrade förutsättningar (Andersson, m.fl., 2020 s.281). Flexibilitet kan innebära att anpassa hela organisationer, anpassningar hos en arbetstagare eller att anpassa arbetssätt. Inom organisationsteori har flexibilitet historiskt sett varit ett begrepp som tagit sin utgångspunkt i organisationers behov. Redan på 1980-talet introducerades begreppet *the flexible firm* som syftade på företags möjlighet till funktionell, numerisk och finansiell flexibilitet samt uppdelningen av företagens medarbetare som kärnarbetare och perifera arbetare. Flexibilitet användes på den tiden som ett verktyg för att kunna ställa om organisationen för att ge bästa avkastning. Fokuset på företaget framför individen bidrog till osäkra arbetsförhållanden hos medarbetarna. Begreppet har med åren successivt ändrat innebörd. (Andersson, m.fl., 2020)

Idag har flexibilitet fått ett allt större fokus på vad det kan innebära för individen. Många it-företag och kunskapsintensiva företag arbetar idag med agila arbetsmetoder. Agila arbetsmetoder innebär att chefer snarare ses som beställare av en produkt än en styrande chef. Arbetet utförs i mindre team med en platt organisation där medarbetarna leder och ansvarar för arbete själva. Agila arbetsprocesser tillsammans med förbättrade möjligheter till distansarbete skapar flexibilitet för medarbetarna att välja var och när arbetet ska utföras (Andersson m.fl., 2020). Detta ger effekter för individen, exempelvis registrerades under 2020 25% fler hundar jämfört med 2019 (SR, 2022). Jordbruksverket tror att en bidragande anledningen till den stora ökningen av att folk skaffade hund går att härledas till ökad flexibilitet genom hemarbete under pandemin.

Post Covid-19

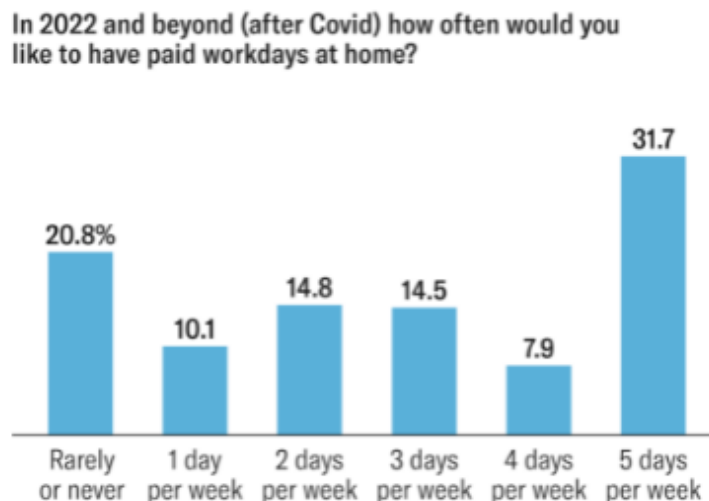
Under pandemin var det många som vant sig vid att kunna arbeta hemifrån vilket gör att efterfrågan på hybridlösningar har ökat, alltså att kunna variera mellan hemarbete och arbete på arbetsplatsen. Harvardprofessorn Ashley Whillans (Howe, Whillans & Menges, 2020) presenterade tanken om att det gamla "nio till fem" arbetet fem dagar i veckan i framtiden snarare kommer uttrycka sig i en 3-2-2 vecka. Tre dagar på kontoret, två dagar hemifrån och två dagar ledigt. Huvudargumentet för förslaget är att det hade kunnat spara miljarder av pendlingstimmar runt om i världen. Hon menar att nu, i slutet av pandemin finns möjligheten att skapa nya mönster på arbetsmarknaden med chansen att spara tid.

Tidigare forskning

I juli 2020 genomfördes en undersökning (Hedestad, Kajonius, Tengberg, Westberg, 2020) med syfte att studera hur medarbetare som under covid-19 tvingats arbeta från hemmet trivdes med det. I undersökningen tillfrågades 1500 slumpmässigt utvalda personer om de arbetat hemifrån under corona. Av de 1500 svarade 506 ja och fick svara på ytterligare 60 frågor i syfte att identifiera vilka faktorer som påverkar trivseln vid arbete från hemmet. Resultatet av studien visade att 67% av de som tvingats jobba hemifrån trivdes med det och 81% uppgav att den fysiska arbetsplatsen inte hade någon större påverkan på arbetsprestationen. Forskarna fann ingen tydlig korrelation mellan varken inkomst, restid till jobbet eller familjerelation och hur väl de svarande trivdes med att arbeta hemifrån. Varken antal barn, ålder på barnen eller att var ensamstående förälder hade någon tydlig inverkan på trivseln vid hemarbete. Det fanns inte

heller något samband mellan ålder och hur väl man utför sitt arbete på distans, vilket var en diskussion i samhället vid pandemins början. Ytterligare resultat visade att det kan finnas en koppling mellan att vara nyanställd och svårigheter att hantera sitt arbete på distans. Undersökningen visade dessutom att individer som har extroverta personlighetsdrag klarade av omställningen till hemarbete i större utsträckning än introverta. Om den anställda hade möjlighet till en avskild arbetsplats i hemmet tenderade trivseln att öka (Hedestad m.fl., 2020).

I en studie av Barrero, Bloom och Davis (2021) förklarar däremot forskarna att de har skickat ut enkäter till över 30,000 amerikaner månatligen sedan maj 2020 fram till ett år senare. Enkäterna innehöll ett 50-tal frågor om demografi, arbetsförhållanden, förväntningar och erfarenheter av hemarbete, lön, resväg etc. Data från undersökningarna visade att åsikterna var polariserade (se figur 1). Under perioden svarade 31,7% av medarbetarna att de aldrig vill återgå till att arbeta på kontoret. Den andra extremen i studien är de 20,8% som svarade att de aldrig vill spendera en enda arbetsdag till hemma. Studiens resultat visade att faktorer som påverkar att de anställda vill arbeta hemma är bland annat om de har små barn och om de bor lite utanför storstäder. Pendlingsavstånd till arbetet upplevs ansträngande och hemmet anses mer bekvämt. På andra sidan spektrumet utgörs de svarande till stor del av unga i singelhushåll eller folk som bor i lägenheter centralt i städer.



Figur 1. (Barrero, Bloom och Davis , 2021)

Som ovan nämnt kan personlighetsdrag påverka viljan att arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen. En teori som beskriver detta är Big Five och den består av 5 olika traits, dessa är conscientiousness, openness, agreeableness, extraversion och neuroticism. Alla dessa traits består i sin tur av ett antal olika facetter. En individ med höga värden på conscientiousness har mycket självkontroll i form av planering, organisering och genomförande. Denna individ har även en hög beslutsamhet och en vilja att prestera. Individer med höga värden på openness är nyfikna och rika på erfarenheter, de upplever även känslor mer intensivt än andra. De som har höga värden på agreeableness uppskattar interpersonella relationer, är altruistisk och känner sympati för andra. Individer med höga värden på extraversion är aktiva och sociala, de gillar spänning och yttre stimulans och är optimistiska. Slutligen individer med höga värden på neuroticism tenderar att uppleva negativa känslotillstånd, såsom ledsenhet, ilska och rädsla oftare än andra (Buss, Larsen, Song & Wismeijer, 2013).

Syfte

Vår studie har för avsikt att studera viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Ämnet blir intressant att studera i nuvarande läge då många arbetstagare går tillbaka från att tvingas arbeta från hemmet till arbete på arbetsplatsen, men i många fall med möjlighet till hybridlösningar. En idé som spridits är en modell att arbeta 2 dagar hemifrån och tre dagar på kontoret (Howe m.fl., 2020). Att studera huruvida medarbetarna vill arbeta efter detta upplägg eller ej kan bidra till förståelse för hur arbetsmarknaden har förändrats under pandemin. En ytterligare orsak till att studera antalet dagar medarbetare vill arbeta hemifrån är en amerikansk studie som visade att bara 14,8 % av de som hade möjlighet att välja var de skulle utföra sitt arbete, ville arbeta hemifrån 2 dagar i veckan. Resultatet visade på polariserade åsikter med många svarande som aldrig vill arbeta hemifrån och många som alltid vill arbeta hemifrån. Det finns anledning att tro att resultatet inte kommer bli det samma i en svensk kontext. Dels för att arbetsmarknaderna är väldigt olika, dels att andra samhällsstrukturer, exempelvis att USA har större städer, leder till mer pendling vilket studien visade var en vanlig anledningen till att aldrig återvända till den fysiska arbetsplatsen (Barrero, Bloom och Davis, 2021).

Vidare vill vi undersöka vilka bakomliggande faktorer som leder till viljan att arbeta från hemmet. För att reda ut detta har vi valt att testa flertalet variabler som Hedestad m.fl. (2020) använt i sin studie om hemarbete. De testar exempelvis olika personlighetsegenskaper och dess påverkan på trivsel i hemarbetet. Detta är något även vi finner intressant och vill undersöka om det påverkar viljan till distansarbete.

Studiens resultat kan användas som underlag av chefer och företag för att förstå hur medarbetare förutsättningar kan påverka vilja att arbeta från hemmet. Att utforma individanpassade policys för hemarbete skulle kunna leda till bättre arbetsförhållanden för företagets anställda.

Frågeställningar

1. Hur många dagar i veckan vill anställda arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen de får välja själv?
2. Vilka bakomliggande faktorer påverkar viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen?

Hypoteser

Vi har valt att utgå ifrån sex hypoteser som alla är produkter av resultat som framkommit i tidigare forskning. I Hedestad m.fl., (2020) framkom att varken boendeförhållande eller avstånd till jobbet påverkar trivseln under hemarbete. I Barrero m.fl., (2021), som genomförde undersökningen i ett senare skede, framkom att avstånd och familjeförhållande påverkade viljan att arbeta från hemmet i en amerikansk miljö där de anställda fick välja själva var de ville utföra sitt arbete. Vi tror att möjligheten för de anställda att välja om de vill arbeta från hemmet påverkar upplevelsen av hemarbete. Under corona befann sig alla i samma situation. Covid-19 fick status som "public health emergency of international concern" (WHO, 2020) den 30 januari vilket gör att den miljö som de svarande befann sig i under Hedestad m.fl., (2020) studie skiljer

sig avsevärt mot dagens postpandemiska läge. Därför finner vi det troligare att resultaten kommer att gå mer i linje med resultaten i den amerikanska studien (Barrero m.fl., 2021). Ingen av studierna nämner exakta storlek på boendet men vi har avgränsat vår hypotes till att stora boended över 57 kvadratmeter och små boenden under. Detta på grund av att den vanligaste bostaden i storstadsområden i Sverige är en lägenhet med två rum och kök på 57 kvadratmeter (SCB, 2016). Vi finner det även osannolikt att ha möjlighet till ett avskilt arbetsrum i ett boende på under 57 kvadratmeter vilket Hedestad m.fl., (2020) lyfter som en påverkande variabel. I likhet med Hedestad m.fl., (2020) vill vi även testa om personliga egenskaper påverkar vilja att arbeta från hemmet även under frivilliga former. Barrero m.fl., (2021) fick resultatet att unga i singelhushåll har större vilja att arbeta på arbetsplatsen vilket gör att vi tror att det kan finnas ett samband mellan ålder och vilja att arbeta hemifrån.

1. De svarande som bor i små boenden är mindre villiga att arbeta på distans än de som bor i stora boenden.
2. De svarande som har en restid till arbetsplatsen som är mindre än 30 minuter är mindre villiga att arbeta på distans än de som har en restid på 30 minuter eller längre.
3. Hundägande påverkar viljan att arbeta på distans.
4. Boende i singelhushåll har lägre vilja att arbeta på distans jämfört med de som delar boende.
5. Graden av extraversion påverkar viljan att arbeta på distans
6. Personer mellan 20–29 har lägre vilja att arbeta på distans jämfört med individer som är 30 år eller äldre.

Metod

Deltagare

För urval av deltagare till studien använde vi oss av kontaktpersoner, så kallade gatekeepers. I huvudsak använde vi oss av familj, vänner och bekanta för att komma i kontakt med företag i avsikt att förse oss med svarande i en så bred demografisk spridning som möjligt. Då studien hade för avsikt att få ett diversifierat deltagande valde vi att fokusera på företag i olika branscher, storlekar och med varierande geografisk spridning med övervikt i Göteborgsregionen. Deltagarna kommer i huvudsak från fyra organisationer där vi fått tillåtelse att skicka ut enkäten till ett större antal medarbetare. Den första organisationen är ett konsultföretag som finns över hela Sverige vars huvudsakliga sysselsättning är bemanning, rekrytering och jobbmatchning. Där skickades enkäten ut till ca 200 medarbetare med en uppskattad svarsfrekvens om ca 60 svar. Det andra företaget är ett stort globalt industriföretag där vi fick skicka ut enkäten på en avdelning som jobbar med forskning och utveckling. Där hade totalt 80 medarbetare möjlighet att svara på enkäten och den uppskattade svarsfrekvensen

blev ca 50 svar. Det tredje företaget är verksamma inom läkemedelsindustrin och vi fick möjlighet att skicka ut enkäten på en administrativ avdelning med ca 100 medarbetare. Respondenterna arbetade med ekonomi, HR eller andra administrativa uppgifter och svarsfrekvensen beräknas till ca 35 deltagare. Den fjärde organisationen är en kommun som angränsar till Göteborg där vi fick möjlighet att skicka ut till 35 deltagare. Svarsfrekvensen beräknas vara ca 25. Resterande svar kommer från deltagare som har blivit tillfrågade att skicka ut enkäten men som valt att svara själva och i ett fåtal fall skickat till några av de närmaste medarbetarna. Kontaktpersonerna som har förmedlat enkäterna har ombetts att skicka enkäten till medarbetare som tvingats att arbeta på distans under covid-19 och i någon mån fortfarande har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter från annan plats än den fysiska arbetsplatsen.

Urval

Med tanke på vår tidsram och storlek på studien ansåg vi att 150 svarande var ett tillräckligt antal för att kunna utföra de tester som krävdes för att svara på hypoteserna och skulle kunna ge ett signifikant resultat. Då undersökningens precision ökar i stort sett för varje deltagare som svarade på enkäten hoppades vi på ännu fler. Eftersom ett större urval liknar medelvärden i populationen desto större blir resultatet också mer trovärdigt (Bryman, 2020).

Totalt fick enkäten 217 svar varav 10 respondenter enbart hade frågan om godkännande besvarad. Dessa enkätsvar togs bort då vi vet att de kommer från gatekeepers som ville se hur enkäten såg ut innan de skickade ut den till sina medarbetare. Fyra svarande hade inte haft möjlighet att arbeta på distans under covid-19 vilket var en gallringsfråga som grundförutsättning fortsatt svarande vilket gjorde att även deras svar togs bort. Kvar var 203 svar som var fördelad. Se tabell 1.

Tabell 1

Fördelning urval

Kön och ålder	20-29	30-39	40-49	50-65	65+	total
Man	11	29	18	34	0	92
Kvinna	35	21	25	28	0	109
Annat	1	0	0	0	0	1
Totalt	47	50	43	62	0	202
Saknas						1

Bortfall

En stor del av bortfallet i en enkätundersökning är de som väljer att inte svara, inte har möjlighet eller på ett eller annat sätt inte nås av enkäten trots utskick. Några av respondenterna svarade inte på enstaka frågor och rapporterades som saknade i respektive tabell. Utöver det kan man också räkna med att en del faller bort i att de inte vill eller kan svara på specifika frågor i enkäten eller av misstag hoppar över en fråga (Bryman, 2020). Eftersom vi inte skickade ut separata enkäter till alla företag kan vi inte veta exakt hur många som svarade från varje

organisation. Vår upplevelse är att majoriteten av svaren inkom inom ett dygn efter utskicken. Detta i kombination med att enkäterna inte skickades ut samma dag gör att vi kan estimerad svarsfrekvensen med någorlunda bra precision.

Tillvägagångssätt

För den här studien valde vi en kvantitativ metod, vilken inleddes med att beskriva teorin som ligger till grund för studien. Utifrån teorin sattes de hypoteser som studien hade för avsikt att testa. Därefter valdes vilken forskningsdesign som var lämpligast, då vi ansåg att en tvärsnittsstudie skulle vara mest passande för oss. Vi valde därav enkät som format för att ha möjlighet att göra resultatet generaliserbart (Bryman, 2020). Enkäten skickades sedan ut till ett antal organisationer, främst med anknytning till Göteborg men även organisationer som hade en mer nationell räckvidd. Urvalet i sig gjordes delvis i form av ett bekvämlighetsurval, eftersom vår studie hade en viss tidspress valde vi att kontakta organisationer och dess medarbetare; med hjälp av vänner och bekanta. Via dem delgavs enkäten till en chef eller en HR-avdelning, som sedan distribuerade enkäten vidare i respektive organisation, detta kallas för ett snöbollsurval (Bryman, 2020). Innan respondenterna svarade på enkäten godkände de sitt deltagande efter att de läst vårt informationsbrev och fick möjlighet avstå vilka frågor de ville. Informationsbrevet finns i bilaga (1 & 2). Respondenterna fick två veckor på sig att svara på enkäten innan vi överförde vår data till statistikprogrammet SPSS. I SPSS var en del data enkel att direkt överföra, vissa svar behövde vi koda om för att matcha resten av vår data. Exempelvis behövde svaren i personlighetstesten BFi-10 kodas om så att de fick rätt värden, då testet är uppbyggt på ett sätt som gör det mer träffsäkert genom att byta plats på höga och låga värden i några av frågorna.

Material

Det instrument som använts i den här studien är en digital enkät som skapades i programmet Qualtrics. I detta program skapade vi två enkäter en engelsk och en svensk. Vi valde att göra en engelsk variant av anledningen att enkäten skickades ut till företag där vi visste att det arbetade engelskspråkiga medarbetare. Enkäten i sin slutgiltiga form bestod av 12 frågor, varav den sista bestod av 10 påståenden om personliga egenskaper se bilaga (1). De 12 frågorna handlade om distansarbete och olika bakgrundsfaktorer som kan tänkas påverka viljan till det. Dessa var kön, ålder, boendeförhållande, restid och personlighet. Frågorna hade olika skalor beroende på vilket ämne det berörde. Dessa var flervalfrågor, frågor där man skulle placera sig på en skala och även ett personlighetstest där respondenterna ställdes inför ett antal påståenden kring vilka de skulle gradera sig själva med hjälp av 5 alternativ: Instämmer inte alls (1), Instämmer inte (2), Varken eller (3), Instämmer (4) och Instämmer helt (5). Personlighetstestet som kallas för BFi-10 avser att testa Big five. Det är ett test som endast består av 10 frågor (se bilaga 3), vilket var lämpligt för oss och vår enkät eftersom den inte skulle bli för lång. Anledningen till det är främst vår begränsade tid att utföra studien och att vi på grund av det inte kunde behandla för stora mängder data. Utöver det trodde vi att fler företag och medarbetare skulle kunna tänka sig att genomföra enkäten om den inte var för lång.

Dataanalys

Eftersom studien använde en kvantitativ metod analyserades insamlade data med hjälp av matematiska beräkningar och statistiska modeller. För att svara på våra hypoteser använder vi oss av medelvärden för att jämföra olika grupper. För att räkna ut medelvärde summeras alla svar för att sedan divideras med antalet svarande.

För att säkerställa att skillnader mellan medelvärdena inte är har kommit fram på grund av en slump genomfördes hypotesprövning genom t-test. Ett t-test är en samling av olika beräkningar som används för att konstatera om resultat håller en statistisk signifikans. Ett t-test kan genomföras i form av en ensidig testning där man jämför medelvärdet från en population med ett på förhand specificerat värde. I vår studie valde vi att använda en tvåsidig testning där vi jämför medelvärdet i två populationer för att se om det finns likheter eller skillnader (Borg & Westerlund, 2016).

Vi har utfört en korrelation, för att ta reda på hur sambandet mellan två variabler ser ut. Det vi ville undersöka med hjälp av korrelationen var att se hur den ena variabeln förändras när den andra gör det. Om testet säger att variablerna förändras tillsammans med varandra så finns ett samband. Viktigt är också att de samband man undersöker är linjära, vilket innebär att sambanden ska se likadana ut oavsett värdet på variabeln. Exempelvis, om det finns ett värde på variabel som är 1-100 så ska ökningen av den andra variabeln se likadan ut mellan 1-50 som mellan 50-100. För att veta hur stark en korrelation är mäter man korrelationskoefficienten, den betecknas som r . Detta värde varierar mellan -1 och 1, där värden över 0 beskriver positiva samband och under 0 beskriver negativa samband. Desto närmare värdet är noll ju sämre korrelation är det på sambandet. Korrelationerna räknades ut med hjälp av Pearsons korrelationskoefficient och analyserades med hjälp av Cohens riktlinjer, svagt samband var $r=0,10$, medelstarkt samband var $r=0,30$ och starkt samband var $r=0,50$ (Borg & Westerlund, 2016).

Utöver t-test och korrelation kommer dessutom insamlade data att presenteras i form av visualisering med hjälp av diagram och tabeller.

Etik

I studien har vi haft som mål att högsta möjliga grad följa Vetenskapsrådets grundläggande principer för god forskningssed. Genom ledorden *tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar* har vi planerat och genomfört studien på ett sådant vis att praktiska, etiska och intellektuella problem i största mån ska kunna undvikas. För att säkerställa *tillförlitligheten* i vår forskning har vi använt oss av lämpligt metodologisk litteratur, samt inspel från mer rutinerade handledare, vid utformning av design, metod och analysverktyg. Eftersom vi valde att genomföra en enkätundersökning med anonyma svar kunde vi i hög grad eliminera de risker som kan uppstå för individen i samband med deltagande i en studie. I samband med enkätutskick informerades deltagarna på ett *ärligt* sätt om frivilligheten att delta i studien samt hur svaren skulle behandlas (se bilaga 1 & 2). De svarande informerades dessutom att de kunde välja att avbryta enkäten alternativt hoppas över frågor om det inte ville svara på en specifik fråga. Vi har under hela forskningsprocessen agerat i avsikt att visa största möjliga *respekt* för samtliga inblandades tid, integritet och roll. Vi har efter bästa förmåga *ansvarat* för studiens utformning, tillsynsmöjlighet samt tillgänglighet för deltagarnas och kollegors frågor, funderingar och inspel (Vetenskapsrådet 2018).

Resultat

I resultatdelen presenteras utfallet från undersökningen genom att besvara de frågeställningar och hypoteser som studien haft för avsikt att besvara.

Hur många dagar i veckan vill anställda arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen om de får välja själv?

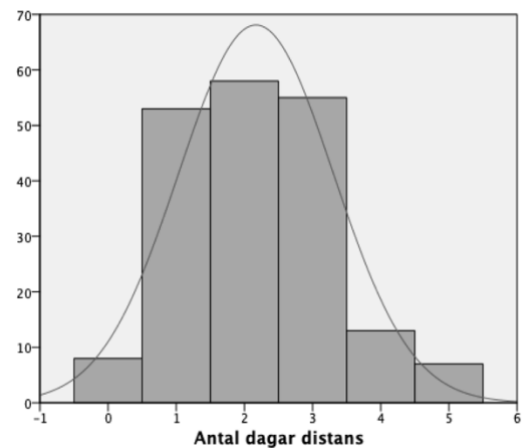
Resultatet av studien visade ett medelvärde på (2.17) avrundat till heltal innebär två dagar i veckan vilket också är medianen av respondenterna svar. Se tabell 3. Detta bekräftar att medarbetarna i snitt vill arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen 2 dagar i veckan. Däremot finns det individuella variationer med en majoritet av svaren, 85.6%, återfinns mellan en och tre dagar.

Respondenternas svar var någorlunda normalfördelade (se tabell 2 & figur 2) med en standardavvikelse på 1.137. Av 194 svarande ville 95,9% arbeta minst en dag från en annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Se tabell 2.

Tabell 2

Antal dagar på distans

	Frekvens <i>n</i>	Procent
0	8	3.9
1	53	26.1
2	58	28.6
3	55	27.1
4	13	6.4
5	7	3.4
Totalt	194	96.6
Saknas	9	4.4
	<i>n</i> = 203	100.0



Figur 2.

Tabell 3

Antal dagar på distans

<i>N</i>	194
Medelvärde	2.17
Median	2.00
<i>S</i>	1.137
Saknas	9

2. Vilka bakomliggande faktorer påverkar viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen?

Hypotes 1 - Vi har undersökt skillnad i vilja att arbeta på distans mellan personer som bor i ett litet boende och personer som bor i ett stort boende.

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan gruppen som bodde i litet boende ($m = 2,15$, $s = 1,174$) och personer som bodde i stort boende ($m = 2,18$, $s = 1,130$) avseende vilja att arbeta på distans, $t(191) = -0,189$, $p = 0,850$

Hypotes 2 - Vi har undersökt skillnad i vilja att arbeta på distans mellan personer som har en kortare restid än 30 minuter till arbetsplatsen och personer som har 30 minuter restid eller längre till arbetsplatsen.

Det fanns en signifikant skillnad mellan gruppen som har en restid kortare än 30 minuter ($m = 1,77$, $s = 0,959$) och personer som har en restid på 30 minuter eller mer ($m = 2,65$, $s = 1,155$) avseende vilja att arbeta på distans, $t(192) = -5,760$, $p = <0.001$

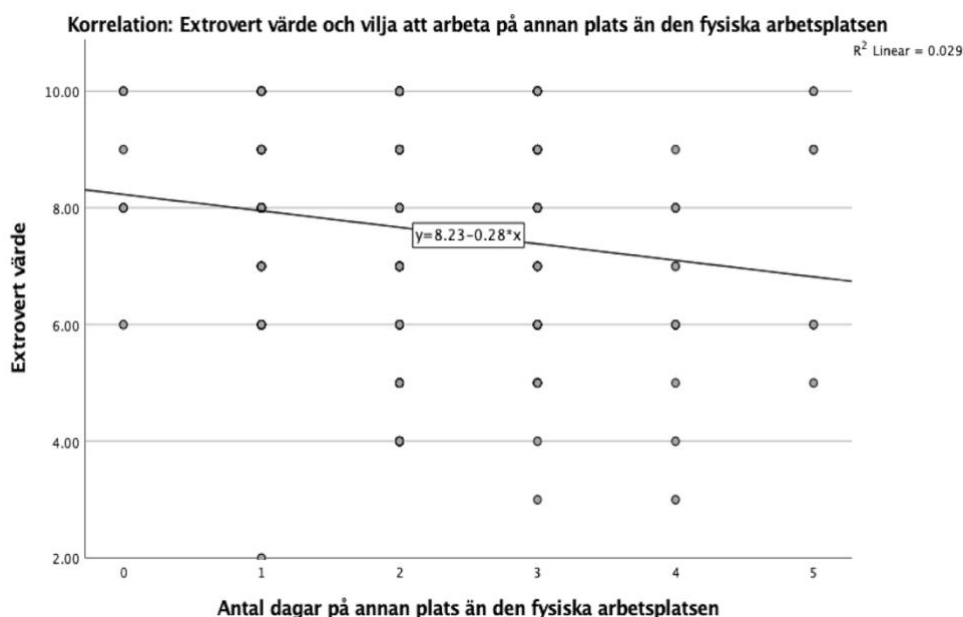
Hypotes 3 - Vi har undersökt skillnad i vilja att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen mellan personer som är hundägare och personer inte är det.

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan gruppen som var hundägare ($m = 2,28$, $s = 1,085$) och personer som inte var hundägare ($m = 2,15$, $s = 1,149$) avseende vilja att arbeta på distans, $t(192) = 0,604$, $p = 0,546$.

Hypotes 4 - Vi har undersökt skillnad i vilja att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen mellan personer som bor i singelhushåll och personer som delar boende.

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan gruppen som bodde i singelhushåll ($m = 1,96$, $s = 1,068$) och personer som delade boende ($m = 2,24$, $s = 1,154$) avseende vilja att arbeta på distans, $t(192) = -1,522$, $p = 0,130$.

Hypotes 5 - Pearsons korrelationskoefficient användes för att beräkna sambandet mellan extraversion och viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen.



Det fanns ett negativt samband mellan de två variablerna $r(193) = (0.171)$, $p = 0.017$. Resultatet visar därmed att desto högre värden på den extroverta skalan ju färre dagar vill man arbeta hemifrån. För punktdiagram se Figur 3.

Figur 3. Punktdiagram som redovisar sambandet mellan den oberoende variabeln extraversion och den beroende variabeln vilja att arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen.

Hypotes 6 - Vi har undersökt skillnad i vilja att arbeta på distans mellan personer är under mellan 20-29 år och personer som är 30 år eller äldre.

Det fanns en signifikant skillnad mellan personer som är mellan 20 och 29 år ($m = 1,86$, $s = 1,181$) och personer som är 30 år eller äldre ($m = 2,26$, $s = 1,113$) avseende vilja att arbeta på distans, $t(192) = 2,032$, $p = 0.044$

Diskussion

Hur många dagar i veckan vill anställda arbeta hemifrån om de får välja själv?

Resultatet visade att majoriteten av medarbetarna (96%) vill fortsätta att arbeta minst en dag på annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Ett intressant utfall i studien är att resultatet skiljer sig markant mot det resultat som Barrero m.fl., (2021) fick när det gjorde en liknande studie i USA. Resultatet i USA visade att åsikterna om att arbeta på distans var polariserade med höga svarstal på både noll och fem dagar i veckan. Vår studie gav ett nära normalfördelat resultat med ett medeltal strax över två dagar i veckan.

Vi kan konstatera att tankarna från Howe m.fl., (2020) om en hybridvecka som är uppdelat med arbete både på arbetsplatsen och från hemmet har ett stöd även bland anställda i Sverige. För många har pandemin inneburit en första kontakt med arbete på distans (Internetstiftelsen, 2020) och troligtvis har övergången fungerat så pass bra att det fortsatt känns som en hållbar lösning. Friheten att kunna välja var och hur arbete ska genomföras kan antas vara en fortsättning på förändringen i linje med den ökade flexibiliteten som pandemin har medfört. Detta resultat styrker även Gee och Lankshears (1995) tes om att förändringar sker snabbare och snabbare och att anställda ständigt behöver vara beredda att ta till sig nya kunskaper och förändra sina beteenden i takt med omgivningen. Kanske har tid därav fått ett högre värde när individer inte tvingas att spendera den på restid till jobbet, något som Howe m.fl., (2020) grundade sin prediktering på. Friheten att kunna välja var arbetet utförs kan tänkas ge individer möjlighet att kombinera arbetsveckor med fritid på mer flexibelt vis. Exempelvis att kunna arbeta på distans från ens semesterhus eller på skidsemestern kan öka tillfredsställelse i arbetet och ge möjlighet till självförverkligande vid sidan arbetet. Att kombinera arbete och fritid kan emellertid tänkas vara förknippat med risk. Delvis riskerar medarbetarna att förlora balansen mellan arbete och ledighet. Eventuellt riskerar arbetet ta över tiden då individen tidigare tvingats var ledig och återhämta sig. Delvis riskerar arbetsgivarna att få minskad kontroll över medarbetarnas mående och arbetsförhållanden. Dessutom riskerar båda parter att förlora helhetsbilden av organisationen och dess gärning.

Vilka bakomliggande faktorer påverkar viljan att arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen?

Med vår studie fann vi statistisk signifikans för faktorerna restid, ålder och grad av extraversion som påverkar viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Restid och ålder nämndes som faktorer som påverkar viljan att arbeta hemifrån även i studien av Barrero m.fl., (2021). En anledning till att resultatet inte blev lika polariserat i Sverige kan antas vara att pendlingsstiderna är längre i större städer vilket återfinns i USA. Detta är en anmärkningsvärd skillnad mot det som Hedestad, m.fl. (2020) fann i deras studie. Deras resultat visade på att när alla som kunde arbeta hemifrån rekommenderades att göra detta, så var restiden till arbetet inget som påverkade hur väl man trivdes med arbetet eller inte. Det skulle eventuellt kunna förklaras av att individerna som arbetade hemifrån då inte behövt reflektera över restiden eftersom att åka till arbetsplatsen inte var ett alternativ. Restiden till jobbet kan trots resultatet inte antas påverka upplevelsen av att arbeta hemma enbart viljan att göra det.

Att unga hellre vill arbeta på arbetsplatsen bekräftas även av de resultat som Barrero m.fl., (2021) funnit i sin studie. Anledningar till unga hellre vill arbeta på arbetsplatsen kan vara många. Hedestad m.fl., (2020) hittade ingen tydlig koppling mellan ålder och trivsel vid tvingat hemarbete. Däremot fann de en koppling mellan att vara nyanställd och svårigheter att anpassa sig till distansarbete. Sannolikheten att unga har mindre erfarenhet än äldre och därför behöver mer stöd från kollegor torde kunna vara en trolig förklaring till resultatet av vår undersökning. Barrero m.fl., (2021) fann att unga i singelhushåll hade en större vilja att arbeta på arbetsplatsen men vår studie fann ingen signifikant skillnad mellan de som bodde själv och de som delade boende med sambo, föräldrar, syskon eller annan. En faktor som påverkar resultat är att en av de undersökta arbetsplatserna, konsultföretaget, har något yngre medarbetare överlag än de övriga organisationerna. Företagskultur och policys på konsultföretaget skulle således kunna påverka resultatets utfall.

De individer i studien som fått höga poäng på extraversionsskalan tenderar att vilja arbeta mer på jobbet än de som fått låga poäng. Detta skulle kunna förklaras av att extroverta individer tenderar att vara mer sociala, aktiva och uppskattar yttre stimulans i större utsträckning (Buss, m.fl. 2013). En intressant koppling till Hedestad m.fl. (2020) och deras resultat kring individer med höga extroverta värden var att de även klarade av omställningen till arbete på distans bättre än andra. En eventuell förklaring till det kan vara att extroverta individer tenderar att vara mer optimistiska och kanske kan det underlätta anpassningen och flexibiliteten hos dem. Detta kan tolkas som att de både klarar av hemarbete när det inte finns något alternativ, men föredrar ändå att arbeta på kontoret. Vårt resultat visade att för varje steg man ökade på skalan i extraversion, som var två till tio, minskade viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen med 0.171 dagar. Skillnaden i vilja att arbeta på distans mellan den som hade lägst värden och högst värden i extraversion blir därför ungefär 1.5 dag.

Vår hypotes om att boendets storlek påverkar viljan att arbeta från annan plats än arbetsplatsen kunde utifrån vårt resultat inte bekräftas. Medelvärde hos de som hade en boendeyta på mindre än 57 kvadratmeter och de som hade en boendeyta på större än 57 kvadratmeter visade i princip ingen skillnad. Hedestad m.fl., (2020) visade att de med möjlighet till en avskild arbetsplats i hemmet hade en ökad trivsel under tvingat distansarbete. Medelstorlek på boende i Sveriges tre största städer var enligt SCB (2016) en tvåa på 57 kvadratmeter vilket vi ansåg var en bra gräns för jämförelse i studien. Dels för att ett boende med två rum minskar möjligheten till en avskild arbetsplats samt ger en tydlig bild om påverkan av boendets storlek. Då resultatet inte visade någon signifikant skillnad kan vi konstatera att boendets storlek inte har någon påverkan på viljan att arbeta från annan plats än den fysiska

arbetsplatsen. Däremot kan vi inte med säkerhet konstatera av möjligheten till avskild arbetsplats påverkar då den ej var med i enkäten. Noterbart är att medelstorleken på boendet i den undersökta populationen var betydligt större än medelvärdet i de tre storstäderna. Enbart 41 av 193 svarande bodde i ett boende mindre än 57 kvadratmeter med ett medelvärde på 114 kvadratmeter. Anledningen till att så många svarande bor större än medelstorleken på boenden i storstäderna kan vi inte med säkerhet förklara men en trolig anledning skulle kunna vara att de svarande återfinns inom yrkeskategorier där högre utbildning krävs och kan antas ha en högre lön än medel i Sveriges tre största städer. Dessutom hade 88 av de svarande mer än 30 minuters restid till arbetet vilket gör att de kanske inte bor inom gränsen för storstadsområdet.

Hundägandet visade sig inte ha någon signifikant skillnad på viljan att arbeta på distans. Därav kan vi inte säga något om detta med säkerhet, även om medelvärdet för de som var hundägare var marginellt högre än för de som inte hade hund, var den skillnaden dessutom mycket liten.

Vi fann en skillnad på 0.3 dagar hos de svarande som ville arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen hos de svarande som bodde i singelhushåll och de som hade ett delat boende med sambo, föräldrar, vän, syskon eller annan. Däremot var svaret inte statistiskt signifikant vilket gör att vi inte med mer än 95% säkerhet kan veta att svaret beror på en slump. Svaret i undersökningen går emot det som Barrero m.fl., (2021) funnit, att boende singelhushåll skulle ha en större vilja att arbeta på arbetsplatsen. Vi kan inte med säkerhet säga varför individer i singelboende och individer som bor med någon inte visade någon större skillnad i vilja att arbeta på distans. En anledning skulle kunna vara att individer är i behov av en tydligare avgränsning när de arbetar och när de inte arbetar genom att byta miljö, vilket kan vara svårt om arbetet sker i hemmet. Singelboende skulle kunna ha en vilja vara på arbetsplatsen för att få social stimulans medan de som bor med någon kan behöva komma ifrån varandra under dagarna för att känna att de har sina egna liv och inte alltid umgås med de som delar boendet med. Resultatet av vår forskning visar att boendesituationen inte påverkar nämnvärt och att vidare forskning krävs för att ta reda på orsakerna till detta, om det finns några.

Resultatet från denna studie kan användas som beslutsunderlag för skapande av policydokument och riktlinjer för arbete på distans. Viktigt att ha med är att variationen hos enskilda individer kan vara stor och bör beaktas vid beslutsfattande. Exempelvis är det stor skillnad på att arbeta en eller tre dagar på distans och resultatet visar snarare på att företag bör öppna upp för mer individuell anpassning istället för att skapa enhetliga riktlinjer. Exempelvis hade personalansvariga chefer kunnat uppmanas till extra lyhördhet för att identifiera faktorer som påverkar individens arbetsliv. Ökad flexibilitet för individer med långa pendlingsavstånd skulle kunna bidra till en bättre work-life balance med en mindre del av dagen bestående av resa till och från arbetet. Cheferna skulle även kunna se till att unga medarbetare får de stöd de behöver vare sig de arbetar på plats eller på distans.

Slutsatser

Studiens resultat visar att en majoritet, 96%, vill arbeta minst en dag i veckan från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. I snitt vill medarbetarna arbeta två dagar från annan plats och tre dagar på arbetsplatsen. Avstånd till arbetsplatsen, den anställdes ålder och grad av extraversion är de variabler vi har kunnat konstatera en signifikant statistisk påverkan på viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Däremot sågs ingen signifikant skillnad i resultatet varken gällande boendets storlek, om man bor i singelhushåll eller om man har hund.

Det kan konstateras stora geografiska variationer i jämförelse med resultat från studie som tidigare genomförts i USA.

Begränsningar

En begränsning i studien är att resultatet kan vara påverkat av att en viss urvalsgrupp representeras av en viss organisation. Exempelvis återfinns många av de unga deltagarna i en organisation, i en annan av organisationerna består de svarande mestadels av ingenjörer, medan en i en tredje består av mer kvinnor. För att få ett ytterligare bättre urval hade det krävts en ännu större population. Dessutom bör vi vara medvetna om att formella eller informella strukturer inom organisationen kan påverka viljan att arbeta på distans. Kriteriet att ha haft möjlighet att arbeta på distans under pandemin kan troligtvis inte översättas direkt till de förutsättningar som återfinns efter pandemin. Arbetsuppgifter som har kunnat genomföras under pandemin behöver nödvändigtvis inte nått samma kvalitet som under normala förhållanden vilket skulle kunna påverka medarbetarnas vilja att arbeta på distans. Exempelvis skulle en medarbetare som har känsliga samtal kunna känna att han eller hon hellre åker in till arbetet på grund av uppgiftens karaktär. Två av de organisationer vi tillfrågat är multinationella företag vars verksamhet troligtvis redan haft en viss vana att genomföra möten med hjälp av digitala hjälpmedel, vilket skulle kunnat ha påverkat resultatet. Vid tester av personliga egenskaper användes ett förenklat test av Big five, Bfi-10. Testet har inte samma tillförlitlighet som de mer omfattande tester vilket gör att resultatet snarare ska ses som en indikation och bör användas med försiktighet. För att få ett mer rättvisande resultat och för att undersöka ytterligare vilka faktorer som påverkar viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen hade fler variabler varit i behov av att undersökas. Anledningen till studiens omfattning är de begränsningar i tid, 10 veckor, som finns för en kandidatuppsats på universitet. Studiens omfattning har anpassats efter de förutsättningar som givits.

Framtida forskning

Skillnaderna mellan vårt resultat och det som Barrero m.fl. (2021) funnit i sin studie gällande hur många dagar individer föredrar att arbeta på distans kan anses oväntat stora. Intressant för framtida forskning kan därav vara att undersöka varför det i USA fanns två tydliga läger, att arbeta alla dagar hemma eller inga dagar hemma. När det i vår studie i en svensk kontext gav normalfördelad spridning, där majoriteten av de svarande helst arbetar på distans två dagar i veckan. Vidare kan det för framtida forskning vara intressant att studera effekterna av hybridarbete för individen. Eftersom resultatet i denna studie lutar åt att de allra flesta vill arbeta någon dag i veckan från annan plats än den fysiska arbetsplatsen kan effekterna av det vara av värde att undersöka. En ytterligare intressant aspekt att undersöka utifrån vår studie kan vara huruvida extraversion kontra andra traits från Big Five påverkar viljan att arbeta från distans. Slutligen skulle även framtida studier kunna undersöka huruvida en avskild arbetsplats i hemmet kan vara avgörande för hur mycket man vill arbeta från distans eller inte, möjligen är det en bakgrundsfaktor som påverkat vårt resultat.

Referenser

- Andersson, Thomas, Crevani, Lucia, Eriksson-Zetterquist, Ulla & Tengblad, Stefan (2020). *Chefskap, ledarskap och medarbetarskap*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur
- Barrero, J.M, Bloom, N. & Davis, S. J. (2021) *Why Working from Home Will Stick* National Bureau of Economic Research Working Paper 28731
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf?utm_campaign=PANTHEON_STRIPPED&utm_medium=PANTHEON_STRIPPED&utm_source=PANTHEON_STRIPPED
- Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare Faktabok*. (tredje upplagan). Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- Gee, J. P. & Lankshear, C. (1995). *The New Work Order: critical language awareness and 'fast capitalism' texts*. *Discourse: Studies in the cultural politics of education*, 16(1), s 5-19. (14 s.).
- Hedestad, S., Kajonius, P., Tengberg, S. & Westberg, M. (2020). *Hemarbete - Flexibelt är det nya normala*. <https://www.netigate.net/wp-content/uploads/2020/08/Hemarbete-v6-komprimerad.pdf>
- Howe, L.C, Whillans A.& . Menges J. I (2020) *How to (Actually) Save Time When You're Working Remotely* Harvard business review August 24, 2020
[https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/How%20to%20\(Actually\)%20Save%20Time%205307067a-78f0-4693-b466-7bddcf1bbf21.pdf](https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/How%20to%20(Actually)%20Save%20Time%205307067a-78f0-4693-b466-7bddcf1bbf21.pdf)
- Internetstiftelsen. (2020). *Svenskarna och internet 2020*
<https://svenskarnaochinternet.se/app/uploads/2020/12/internetstiftelsen-svenskarna-och-internet-2020.pdf>
- Larsen, R.J., Buss, D.M. & Wismeijer, A. (2013). *Personality psychology: domains of knowledge about human nature*. (5. ed.) London: McGraw-Hill Higher Education.
- Post och -telestyrelsen. (2021). *Digital omställning till följd av covid-19*.
<https://www.pts.se/globalassets/startpage/dokument/icke-legala-dokument/rapporter/2021/uppdrag-digital-omstallning-till-foljd-av-covid/digital-omstallning-till-foljd-av-covid.pdf>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212.
- Regeringen. (2020). *Korttidspermittering - förstärkt stöd under 2020 för stöd vid korttidsarbete*.

[https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/korttidspermittering--forstarkt-stod-
under-2020-for-stod-vid-korttidsarbete/](https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/korttidspermittering--forstarkt-stod-
under-2020-for-stod-vid-korttidsarbete/)

SCB. (2016). *Vanligast med 2 rum och kök på 57 kvadratmeter.*

[https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Vanligast-med-2-rum-och-kok-pa-57-
kvadratmeter/](https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Vanligast-med-2-rum-och-kok-pa-57-
kvadratmeter/)

Sveriges radio. (2022). *Mycket populärt att skaffa hund under pandemin.* Hämtad 2022-04-06
från: <https://sverigesradio.se/artikel/mycket-populart-att-skaffa-hund-under-pandemin>

Vetenskapsrådet. (2018) *Etik i forskning.* Hämtad 2022-04-06 från:
<https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html>

WHO. (2020) *Archived: WHO Timeline - COVID-19.* Hämtad 2022-04-06 från:
<https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Bilagor

Bilaga 1

Distansarbete-enkät

Start of Block: Hej

Information till forskningspersonerna

Vi vill fråga dig om du vill delta i ett forskningsprojekt. I det här dokumentet får du information om projektet och om vad det innebär att delta.

Vad är det för projekt och varför vill ni att jag ska delta?

Studien har för avsikt att studera viljan att arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen, samt vilka bakomliggande faktorer som kan påverka. Du har blivit kontaktad för att bidra till det underlag som ska ligga till grund för resultatet. Forskningshuvudman för projektet är Psykologiska institutionen vid Göteborgs universitet. Med forskningshuvudman menas den organisation som är ansvarig för studien.

Hur går studien till?

Ditt deltagande innebär att du svarar på en kort enkät (10 min) via internet.

Vad händer med mina uppgifter?

Projektet kommer att samla in och registrera information om dig. Informationen som samlas in är dina svar på enkäten. Där ingår några demografiska frågor som du besvarar själv. Den kommer bara att hanteras av forskarna i detta projekt. Informationen kommer bara att analyseras på gruppnivå. Vi är inte intresserade av att identifiera specifika individer, utan vill se hur det ser ut för gruppen som helhet. All information kommer att förvaras på krypterade och säkra datasystem. Dina svar och dina resultat kommer att vara anonyma och kommer enbart användas för den här studien.

Hur får jag information om resultatet av studien?

Kontakta ansvariga för studien. Den kommer även att publiceras på GUPEA.

Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Om du inte vill svara på en fråga är det bara att hoppa över den och gå vidare till nästa.

Ansvariga för studien

Ansvarig för studien är Adam Qvennerstedt & Axel Denisson.

Kontakta oss på adam.qvennerstedt@gmail.com eller axel.denisson@gmail.com

Q14 Samtycke

Jag samtycker till att delta i studien och att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i forskningspersonsinformationen. (1)

Page Break

Startfråga Har du under covid-19 kunnat utföra ditt nuvarande arbete delvis eller helt på distans?

- JA (1)
 - NEJ (2)
-

Fråga 1 Är du...?

- Man (1)
 - Kvinna (2)
 - Annat (3)
-

Fråga 2 Hur gammal är du?

- 20-29 (1)
 - 30-39 (2)
 - 40-49 (3)
 - 50-65 (4)
 - 65+ (5)
-

Fråga 3 Har du möjlighet att påverka hur många dagar i veckan du arbetar på distans?

- Ja (1)
 - Nej (2)
 - Delvis (3)
-

Fråga 4 Hur många dagar i veckan vill du arbeta från annan plats än den fysiska arbetsplatsen?

0 1 2 3 4 5

Dagar i veckan ()	
-------------------	--

Fråga 5 Vad är din restid från hemmet till arbetsplatsen i minuter?

- 0-14 (1)
- 15-29 (2)
- 30-44 (3)
- 45-59 (4)
- 60+ (5)

Fråga 6 Hur ser din boendesituation ut?

- Gift/Sambo (1)
- Singelhushåll (2)
- Bor hos föräldrar (3)
- Delar boende med syskon, vän eller annan person (4)

Fråga 7 Vilken typ av bostad bor du i?

- Villa (1)
 - Radhus (2)
 - Lägenhet (3)
 - Annat (4)
-

Fråga 8 Hur många kvadratmeter är din bostad?

0-350+ ()	
------------	--

Fråga 9 Hur många hemmavarande barn har du?

- 0 (1)
 - 1 (2)
 - 2 (3)
 - 3 (4)
 - 4 eller fler (5)
-

Fråga 10 Bor det en eller flera hundar i ditt hushåll?

- Ja (1)
 - Nej (2)
-

Q13 Jag ser mig själv som en person som...

	Instämmer inte alls (1)	Instämmer inte (2)	Varken eller (3)	Instämmer (4)	Instämmer helt (5)
...är reserverad (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...är förtroendefull (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...tenderar att vara lat (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...är avslappnad, hanterar stress bra (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har konstnärliga intressen (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...är utåtriktad, social (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...tenderar att hitta fel hos andra (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...utför uppgifter ordentligt (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...lätt blir nervös (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...är fantasifull (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block:

Bilaga 2

Work from home-survey

Start of Block:

Q13 Information for participants

We want to ask you if you want to participate in a research project. In this document you get information about the project and what it means to participate

What kind of study is it and why should you participate?

The study intends to study the willingness to work from a place other than the physical workplace, as well as the underlying factors that may affect. You have been contacted to contribute in the data collection that will form the basis for the result. The principal researcher for the project is the Department of Psychology at the University of Gothenburg. Research principal means the organization that is responsible for the study.

Whats does participation mean?

Your participation means that you answer a short survey (10 min) via the internet.

What happens to my answers?

The project will collect and register information about you. The information collected is your answers to the survey. This includes some demographic questions that you answer yourself. It will only be handled by the researchers in this project. The information will only be analyzed at group level. We are not interested in identifying specific individuals, but want to see what it looks like for the group as a whole. All information will be stored on encrypted and secure computer systems. Your answers and results will be anonymous and will only be used for this study.

How can I be informed about the results of the study?

Contact those responsible for the study. It will also be published on GUPEA.

Participation is voluntary

Your participation is voluntary and you can choose to cancel your participation at any time. If you choose not to participate or want to cancel your participation, you do not need to state why. If you do not want to answer one question, skip it and move on to the next.

Responsible for the study

Responsible for the study are Adam Qvennerstedt & Axel Denisson. Contact us at adam.qvennerstedt@gmail.com or axel.denisson@gmail.com

Q14 Compliance

I agree to participate in the study and that information about me is processed in the manner described in the participant information. (1)

Page _____
Break

Background question Have you been able to perform your current work partially or completely remote during covid-19?

- Yes (1)
 - No (2)
-

Q1 Are you...?

- Man (1)
 - Woman (2)
 - Other (3)
-

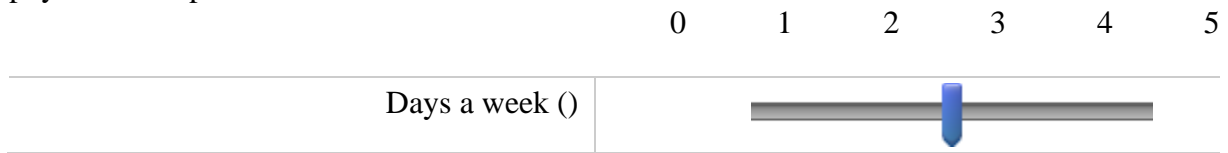
Q2 How old are you?

- 20-29 (1)
 - 30-39 (2)
 - 40-49 (3)
 - 50-65 (4)
 - 65+ (5)
-

Q3 Do you have the possibility to influence how many days a week you work from home?

- Yes (1)
 - No (2)
 - Partly (3)
-

Q4 How many days a week would you like to work from a place other than the physical workplace?



Q5 What is your travel time from home to work in minutes?

- 0-14 (1)
 - 15-29 (2)
 - 30-44 (3)
 - 45-59 (4)
 - 60+ (5)
-

Q6 What does your housing situation look like?

- Married/Partner (1)
 - Live by myself (2)
 - Live with parents (3)
 - Shares accommodation with siblings, friend or other person (4)
-

Q7 In what type of housing do you live?

- House (1)
- Townhouse (radhus) (2)
- Apartment (3)
- Other (4)

Q8 How big is your home in square meters?

3 7 1 1 1 2 2 2 3 3
5 0 05 40 75 10 45 80 15 50



Q9 How many children do you have living at home?

- 0 (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 or more (5)

Q10 Does one or several dogs live in your household?

- Yes (1)
- No (2)



Q11 I see myself as someone who ...

	Disagree strongly (1)	Disagree a little (2)	Neither agree nor disagree (3)	Agree a little (4)	Agree strongly (5)
... is reserved (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... is generally trusting (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tends to be lazy (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... is relaxed, handles stress well (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... has few artistic interests (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... is outgoing, sociable (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tends to find fault with others (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... does a thorough job (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gets nervous easily (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... has an active imagination (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block:

Bilaga 3

A Brief Version of the Big Five Personality Inventory.

Big Five Inventory-10 (BFI-10)

Adapted from Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10 item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality, 41*, 203-212.

Instructions: How well do the following statements describe your personality?

I see myself as someone who ...	Disagree strongly	Disagree a little	Neither agree nor disagree	Agree a little	Agree strongly
1. ... is reserved	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. ... is generally trusting	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. ... tends to be lazy	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. ... is relaxed, handles stress well	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. ... has few artistic interests	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. ... is outgoing, sociable	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. ... tends to find fault with others	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. ... does a thorough job	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. ... gets nervous easily	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. ... has an active imagination	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Scoring the BFI-10 scales (R = item is reverse-scored):

Extraversion: 1R, 6

Agreeableness: 2, 7R

Conscientiousness: 3R, 8

Neuroticism: 4R, 9

Openness to Experience: 5R, 10