



UNIVERSITY OF GOTHENBURG
SCHOOL OF BUSINESS, ECONOMICS AND LAW

**Arbetsmiljöpreferenser bland IT-anställda och deras upplevelse
av en god företagskultur**

Kandidatuppsats 15 hp
Management och organisationsteori
FEK320, HT23
Amal Chennagui
Isabell Ibtissam Chennagui

Förord:

Vi vill framföra ett varmt tack till alla som har stöttat oss i vårt arbete med denna uppsats. Ett stort tack går till alla deltagare som generöst avsatte sin tid för intervjuer, vilket har möjliggjort skrivandet av en intressant analys. Vi vill även tacka vår handledare, Stefan Tengblad, för all hjälp. Vi hoppas att ni finner vår forskning lika meningsfull och givande att läsa som det har varit för oss att genomföra den.

Göteborg januari 2024

Amal och Isabell

Sammanfattning:

Sedan Covid-19 utbrottet har distansarbetsmöjligheter fått en ökad popularitet. Denna förändring har skapat ett ökat behov av forskning inom detta område. Därför syftar denna studie till att genom semistrukturerade kvalitativa intervjuer ge insikter om IT-anställdas preferenser av arbetsmiljö, särskilt i jämförelse mellan kontorsarbete och distansarbete. Studien undersöker även IT-arbetares upplevelse och uppfattning av en trivsamt företagskultur med fokus på tillhörighet, samarbete och produktivitet. Studien visar att samtliga deltagare föredrar att inte arbeta heltid på plats; deras preferenser sträcker sig mellan heltid på distans och hybridarbete. En gemensam nämnare bland dem är värderingen av flexibilitet och frihet under ansvar. Vidare är det viktigt att beakta personlighetstyp, bakgrund och sociala förhållanden. Dessa individuella faktorer verkar vara orsaker till deltagarnas diversifierade synpunkter och upplevelser avseende de olika aspekterna av företagskultur.

Nyckelord: IT anställda, hybridarbete, distansarbete, kontorsarbete, tillhörighet, samarbete, produktivitet och företagskultur.

Abstract

Since the Covid-19 outbreak, remote work opportunities have gained increased popularity. This change has created an increased need for research in this area. Therefore, this study aims to provide insights into IT employees' work environment preferences through semi-structured qualitative interviews, especially in comparison between remote work and office work. The study also examines IT workers' experience and perception of a good corporate culture that they enjoy, with a focus on belonging, collaboration and productivity. The study shows that all participants prefer not to work full-time on site. Their preferences range between full time remote and hybrid work. A common viewpoint among the participants is the value of flexibility and freedom under responsibility. Furthermore, it is important to consider personality type, background and social relations. These individual factors appear to be contributors to the participants' diversified viewpoints and experiences regarding the various aspects of corporate culture.

Keywords: IT employees, hybrid work, remote work, office work, belonging, collaboration and corporate culture.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	7
2. Teoretisk referensram	8
2.1 Begreppsanalys	8
2.1.1 Samarbete	8
2.1.2 Arbetsengagemang	8
2.1.3 Tillhörighet	9
2.2 Företagskultur	9
2.2.1 Scheins teori	9
2.3 Arbetsmiljöbeskrivning	11
2.3.1 Traditionell arbetsmiljö	11
2.3.2 Hybridarbetsmiljö	12
2.3.3 Användning av begreppen distans och hybridarbete	13
2.4 Tidigare forskning inom distansarbete	14
3. Metod	16
3.1 Undersökningsdesign	16
3.2 Datainsamling	17
3.2.1 Intervjumethodik	17
3.2.2 Urval	17
3.2.3 Förberedelser av datainsamlingen	18
3.2.4 Genomförandet av intervju	19
3.3 Dataanalys	19
3.4 Metodkritik	20
3.4.1 Validitet	20
3.4.2 Reliabilitet	21
3.4.3 Metodreflektion	21
4. Resultat	22
4.1 Deltagare	22
4.2 Presentation av empiri	23
4.2.1 Faktorer bakom preferensen: Distansarbete eller Kontorsarbete	23
4.2.2 Organisationskultur	25
4.2.3 Produktivitet	26
4.2.4 Samarbete	28
4.2.5 Tillhörighet och sammanhållning	29

4.2.6 Social interaktion	31
5. Analys av empiri	32
5.1 Analys av preferens: Distansarbete eller Kontorsarbete	32
5.2 Analys av IT anställdas syn på kultur	33
5.3 Analys av produktivitet	34
5.4 Analys av IT anställdas upplevelser av samarbete	35
5.5 Analys av IT anställdas upplevelser av tillhörighet och sammanhållning	35
6. Diskussion	37
6.1 Slutsatser och reflektioner	37
6.2 Självreflektion av eget arbete:	38
6.3 Vidare forskning	39
7. Källförteckning	40
8. Bilagor	44

1. Inledning

Vid utbrottet av Covid-19-pandemin under våren 2020 upplevde världen, och i synnerhet arbetslivet, en betydande omvälvning. Företag mötte ett akut behov av att snabbt omstrukturera sina arbetsprocesser bort från de etablerade metoderna, för att möta de utmaningarna som situationen medförde. Under denna period blev distansarbete en naturlig och nödvändig praxis för många organisationer. Men nu, när pandemin har avtagit, har många företag övergått till det som blivit 'det nya normala' – hybrida arbetsmodeller där arbete på kontoret kan kombineras med möjligheten att arbeta hemifrån vissa dagar i veckan. Särskilt inom IT-sektorn är denna typ av arbetsarrangemang dominerande, där programmerare och andra IT-specialister tenderar att arbeta hemifrån i högre utsträckning än att vara fysiskt närvarande (Haan, 2023).

Med den digitala erans framfart och dess inverkan på arbetsmarknaden har arbetsmöjligheter på distans blivit alltmer vanliga inom olika yrkesbranscher. Särskilt framträdande är detta fenomen inom yrken relaterade till datorer och matematik. Dessa branscher leder rangordningen av industrier som erbjuder distansarbete, både före och efter COVID-19-pandemin. En rapport från McKinsey (2022) visar att under 2022 hade 89% av amerikanska anställda inom dessa fält möjlighet till distansarbete, där 52% kunde arbeta hemifrån på heltid. Denna andel är högre än i andra sektorer. Ytterligare insikter ges av statistik från Indeed där en betydande del av jobbannonserna för IT och mjukvaruutveckling nämner distansarbete (Kolko, 2021). Denna trend understryker relevansen av att studera just dessa branscher för att förstå hur distansarbete påverkar samarbetet inom yrkesgrupper som redan har en väletablerad benägenhet för och fördelar av att övergå från traditionella fysiska arbetsmiljöer till virtuella, digitala arbetsplatser.

Denna förändring har varit möjlig tack vare betydande framsteg inom IT-verktyg och kommunikationsteknologier. Plattformar för videokonferenser, molnbaserade tjänster och samarbetsverktyg har varit avgörande för att underlätta en smidig övergång till distansarbete (Frackiewicz, 2023). Kommunikationen mellan anställda inom organisationer är beroende av dessa teknologiska verktyg. Denna form av mänsklig interaktion via tekniska medel har varit ett forskningsområde inom informatik i flera årtionden (Goldkuhl et al. 2004; Cronholm och Goldkuhl 2005).

Inom organisationer eller teams som specialiserar sig på utveckling och underhållning av informationssystem, upplever medarbetarna ett betydande tryck att prestera och vara produktiva. Detta är essentiellt för att säkerställa att de slutprodukter som erbjuds är av högsta kvalitet och uppfyller kundernas förväntningar (Ruvimova et al. 2022). Denna arbetsmiljö kräver inte bara perioder av intensivt fokus, framförallt när det kommer till problemlösning, utan även ett starkt samarbete och en god kommunikation bland kollegor, vilket innefattar att dela information, sprida idéer och vara kreativa (Peggy M.L. 2022).

Arbetslivets ökade flexibilitet har haft både positiva och negativa konsekvenser för anställdas personliga välbefinnande. Å ena sidan upplevs fördelar som ökat välbefinnande, men det

finns också utmaningar såsom känslor av isolering, längre arbetspass och en ökning av emotionell trötthet, enligt Babapour Chafi et al. (2021).

Tidigare forskning inom området indikerar att ett av de mest betydande hindren förknippade med att arbeta hemifrån är minskningen av social samhörighet. Detta påverkar negativt både individens välbefinnande och den kollektiva sammanhållningen inom arbetsgrupper, då faktorer som personliga relationer, samverkan och en gemensam företagskultur är avgörande (Beckel & Fisher, 2022; Harkiolakis & Komodromos, 2023). Dock upplever medarbetarna ofta den flexibilitet som hybridarbete erbjuder som särskilt attraktiv (Smite et al., 2023).

Förändringar i arbetsmiljöerna inom IT-sektorn har också fört med sig kulturella och sociala förändringar. Det finns en växande insikt om att arbetsmiljöer påverkar inte bara produktivitet utan även arbetstillfredsställelse. Företagskulturen är nu i en fas av anpassning för att tillgodose dessa nya behov. Bland de aspekter inom företagskultur som denna studien kommer att fokusera på när det gäller hybridarbete är begreppen tillhörighet, arbetarnas sammanhållning samt den sociala interaktionen.

1.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att identifiera faktorer som styr IT-arbetares preferenser av arbetsmiljö samt hur dessa preferenser påverkar aspekter av företagskultur såsom tillhörighet, samarbete och produktivitet. Den ämnar även att genomlysna hur dessa aspekter kan leda till en uppkomst av ny företagskultur som behöver anpassas till dessa preferenser.

1.2 Frågeställningar

- Vilka är IT-arbetares preferenser när det gäller arbetsmiljö och varför?
- Hur påverkar dessa preferenser upplevelsen och uppfattningen av tillhörighet, samarbete, produktivitet bland IT-anställda ?

1.3 Avgränsning

I denna studie fokuserar vi på arbetsmiljön inom IT-sektorn, med särskild uppmärksamhet på konceptet hybridarbete, vilket definieras som en kombination av arbete hemifrån och på kontoret. Vi har medvetet begränsat vårt urval till ett fåtal anställda från specifika IT-företag eller team, där vi djupgående utforskar varje deltagares erfarenheter och samlar in detaljerade, kvalitativa data. Studien omfattar 13 individer som arbetar med IT på svenska företag. Beträffande företagskultur koncentrerar vi oss på aspekter som tillhörighet, anställdas arbetsengagemang och samarbete, den sociala interaktionen samt produktivitet.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt redogörs en beskrivning av olika relevanta teorier och modeller. Studien kommer att utgå från en teoretisk referensram för att ge stöd till att besvara huvudfrågeställningar. Avsnittet inleds med en beskrivning av begreppen samarbete, arbetsengagemang och tillhörighet. Sedan definieras företagskultur med fokus på Scheins teori, och en beskrivning av den traditionella och den hybrida arbetsmiljön.

2.1 Begreppsanalys

En omfattande begreppsanalys är avgörande i denna studie för att kunna förstå och definiera de centrala begrepp som är relevanta för vår undersökning. Valet av dessa begrepp grundar sig i den viktiga roll de spelar för att skapa en givande arbetsmiljö, vilket i sin tur har en inverkan på företagskulturen. Genom en omfattande begreppsanalys säkerställs en klar förståelse av de teoretiska aspekterna för att undvika missförstånd och förvirring från läsarens håll.

2.1.1 Samarbete

Enligt Tjosvolds modell bör samarbete förstås som ett resultat av en rad beroendeförhållanden. När det föreligger gruppbaseade projekt och uppgifter skapas integrerade och gemensamma mål som inte kolliderar med varandra. Detta resulterar i sin tur till en rättvis arbetsfördelning samt att utbyte av kunskaper och erfarenheter möjliggörs. Dessutom är det sannolikt att relationerna mellan arbetarna utvecklas i och med de grundar sig på en gruppkänsla, där de delar gemensam vision och känner en grupptillhörighet (Tjosvold, 1986). Detta går hand i hand med Chellham & Divja (2022) definition av samarbete. De beskriver begreppet som en samverkande relation som utvecklas genom en kontinuerlig kommunikativ process. När det gäller organisatoriskt samarbete beskriver de det som en process där minst två individer eller fler utför tillsammans en arbetsuppgift eller projekt. En viktig aspekt av samarbete i denna studie är Chellham & Divja (2022) som skriver att en viktig aspekt för framgångsrikt teamwork är kvaliteten på de personliga relationerna mellan kollegor.

2.1.2 Arbetsengagemang

Arbetsengagemang relateras till den emotionella anknytningen som en medarbetare känner till sitt team eller organisation (Schaufeli, 2006). Dr. William Kahn, som anses vara grundaren av begreppet arbetsengagemang, har förklarat det som processen där individer i en organisation aktivt kopplar sitt eget jag till sina arbetsuppgifter. Detta engagemang innebär att personer engagerar sig och uttrycker sig på både ett fysiskt, mentalt och känslomässigt plan när de utför sina arbetsroller. (Kahn, 1990). Rajeswari & Gomathi (2022) påpekar att bristen

på direkt övervakning är ett problem som leder till att chefer upplever svårigheter med att aktivt engagera sina medarbetare i arbetet. De nämner att en huvudutmaning som organisationen står inför vid övergången till hybridmodell är att skapa och upprätthålla arbetsengagemang bland de anställda (Rajeswari & Gomathi, 2022).

2.1.3 Tillhörighet

Begreppet tillhörighet är en de viktigaste mänskliga behoven, då när en individ känner sig en del av ett sammanhang och en grupp, bidrar till och stärker trygghet känslan (Baumeister & Leary, 1995). Tillhörighet definieras som en anknytning mellan individen och sina sociala relationer eller den omgivande miljön. För att personen lyckas ta del av denna känsla, krävs att gruppens kvaliteter överensstämmer med individens värderingar samt att hen är villig och har en önskan att tillhöra den gruppen. På arbetsplatsen kan detta realiseras genom att personen upplever sig vara en integrerad del av organisationen (Filstad, Traavik & Gorli, 2019).

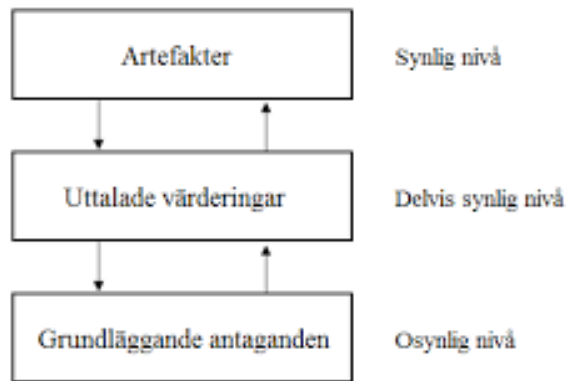
2.2 Företagskultur

Begreppet företagskultur är förekommande inom forskning kring organisationer, enligt Alvesson (2015). I och med det utgör en väsentlig aspekt i denna studien, krävs en förståelse av företagskulturens innebörd och dess definition.

Enligt Alvesson (2015) är kultur ett mångtydigt begrepp som härleds till en rad tolkningar och begreppsassociationer, inklusive sociokulturella normer, värderingar, kulturella associationer. Han refererar till Wiener (1988) som förespråkar att kulturen har en förmåga att fungera som en vägledning för organisationen, eftersom den kan påvisa riktningar med hjälp av delade värderingar. Wiener (1988) anser att individens värderingar kan tolkas som en vägledning för ens handlingar och likställer detta med hur organisationer fungerar. Utifrån företagets grundläggande värderingar och normer kan riktlinjer formuleras för att nå organisationens mål och strategier.

2.2.1 Scheins teori

Enligt Edgar Schein (2010) delas företagskultur i tre nivåer som är synliga och osynliga. Han menar att företagskultur kan analyseras i olika grader, dessa är *artefakter*, *uttalade värderingar* och *grundläggande antagande*.



Den första nivån *artefakter* är den mest synliga nivån av kultur och är oftast den som en utomstående person främst observerar när den befinner sig i en ny okänd kultur. Det kan inkludera flera aspekter, bland annat sättet de medlemmarna av kulturen kommunicerar, medlemmarnas val av klädsel, eller hur man blir bemött av dem. En aspekt som inte får förbises är att det är lätt att dra slutsatser om de individer i kulturer baserade på deras klädsel däremot kan det vara vilseledande om man tror sig ha uppnått en fullständig förståelse om varför den specifika klädkoden följs, oavsett om den är formell eller informell. För att tolka en företagskultur utifrån dess *artefakter* behövs även en förståelse för den andra och tredje nivån (Schein, 2010).

Den andra nivån, *uttalade värderingar*, är delvis en synlig nivå av kultur. Den handlar om värderingar som har en påverkan på beteende hos medlemmarna i organisationen, det är oftast tydligt uttryckta genom officiella styrdokument. I dessa dokument brukar de inkludera både moraliska och etiska riktlinjer i syfte att vägleda de berörda människorna i hur de ska eventuellt agera i olika situationer (Schein, 2010). Han beskriver att värderingar återspeglar på olika sätt ens uppfattning om hur något bör vara, snarare än hur det faktiskt är. Tillvägagångssättet för att en individuell ståndpunkt utvecklas till en värdering och därmed fungera som en riktlinje i olika sammanhang är att den först och främst behöver testas empiriskt. I det fallet ställningstagandet visar sig vara effektivt och även accepteras som en lösning, kan den anta en mer generell och varaktig prägel samt blir en värdering för den grupp i vilken det har testats. Vidare kommer den nya värdering tjäna som en ungefärlig vägledning vid bedömning av framtida ställningstaganden. Risken med att ledningen i organisationen misslyckas med att förmedla värderingar är att det skapas en klyfta mellan ledningens synsätt, det vill säga företagets officiella värdering, och de värderingar som de medlemmar i företagskultur uppfattar. Som resultat uppstår en risk att ledningen antar att alla aktörer i företaget delar och arbetar i linje med företagets värderingar (Schein, 2010).

Den tredje nivån, *grundläggande antaganden*, är den osynliga nivån. Efter att lösningen har fungerat ett antal gånger, och visat sig vara effektiv över tid, upphör dess ifrågasättande per automatik och blir istället en självklarhet. När man uppnår nivån att ingen av företags

medlemmar överväger att föreslå något annat och att de blir djupt rotade i gruppen, utvecklas de *uttalade värderingarna* till nästa nivå och blir ett *grundläggande antagande*. Dessa osynliga antagande styr beteendet på dessa medlemmar. De vägleder medlemmarna hur de ska reagera och uppfatta olika scenarier. Dessa *grundläggande antaganden* spelar en viktig roll för gruppmedlemmar, eftersom det utgör det bindemedlet mellan människorna i den kulturen. Att dela samma *grundläggande antaganden* skapas en känsla av gemenskap och samhörighet, dessutom tryggheten stärks eftersom alla är övertygade om vad som anses vara korrekt beteende i olika scenarier (Schein, 2010). Han poängterar att i och med de *grundläggande antagande* är uttalade och underförstådda, brukar de oftast inte tas upp i diskussioner, därmed blir de svåra att förändra. De är i stort sett förknippade med hela organisationen (Schein, 2010).

2.3 Arbetsmiljöbeskrivning

IT-anställda navigerar mellan diverse arbetsmiljöer: från traditionella kontorsdesign till hybridarbete. I och med att denna uppsats fokuserar på att utforska IT-arbetares preferenser av arbetsmiljö, är det nödvändigt och relevant att i detta avsnitt fördjupa sig i och utforska dessa olika arbetsmiljöers karaktär och inverkan.

2.3.1 Traditionell arbetsmiljö

En traditionell arbetsmiljö karakteriseras vanligen som det fysiska utrymmet inom en organisations lokaler där huvuddelen av verksamheten utförs (Whiting, 1997). Whiting (1997) förklarar att denna typ av arbetsplats erbjuder närhet till kollegor och främjar spontana handlingar genom social interaktion och kunskapsdelning. Detta bekräftar Kim (2014) och betonar att en kontorsmiljö kan bidra positivt till organisationens dynamik genom att främja kunskaps- och informationsutbyte, vilket är en central aspekt av arbetet inom många organisationer. Hen påpekar att detta uppnås i en fokuserad miljö där fysiska möten och interaktioner är vanliga.

Dessutom erbjuder en traditionell arbetsplats många tillfällen för informell kommunikation med både kollegor och ledare (Fay, 2011). Han vidare menar att sådan informell kommunikation inte bara förstärker känslan av samhörighet och social identitet på arbetsplatsen, utan också leder till djupare och mer meningsfulla relationer som i sin tur ökar trivselnivån. Även Purvanova & Bonos (2009) lyfter fram samma tanke om att möjligheten till den sociala interaktionen på en arbetsplats bidrar till skapande av relationer som i sin tur leder till att medarbetare trivs och blir engagerade. Det är även känt att arbetstagarnas nöjdhet med sin arbetsplats har ett positivt samband med arbetsproduktiviteten på en traditionell arbetsmiljö (Haapakangas et al., 2018).

Babapour Chafi m.fl., (2022) påpekar att dåligt utformade kontorsmiljöer kan vara en faktor som hindrar anställda från att vilja återgå till kontorsarbete. Sådana brister kan vara kopplade till moderna kontorsdesigner som öppna landskap och kontorslandskap utan fasta arbetsplatser, vilka ofta inte lyckas skapa en gynnsam miljö för fokuserat och ostört arbete.

Denna problematik blir än mer framträdande då anställda under pandemin har blivit vana vid den tystnad och avskildhet som hemarbete erbjuder (Babapour Chafi et al., 2022).

Mot bakgrund av framtida arbetsplatstrender kan kontorsutformningen framöver inriktas på att skapa utrymmen där medarbetare sammanstrålar för samverkan, social interaktion och utbildningsändamål (Mantese et al., 2022; Yang et al., 2021). Syftet med att implementera flexibla arbetsmiljöer, såsom aktivitetsbaserade arbetsplatser, kan vara att främja en arbetskultur som kännetecknas av större självständighet, förstärkt beslutsförmåga, effektivare informationsutbyte och förbättrat teamsamarbete, vilket Mache et al. (2020) påpekar. Det är dock viktigt att betona att konceptet med aktivitetsbaserade och öppna kontorslandskap inte alltid passar varje medarbetares behov eller alla typer av arbetsuppgifter. Mache et al., (2020) observerar att dessa kontorsmiljöer kan vara särskilt fördelaktiga för uppgifter som kräver omfattande kommunikation och samverkan mellan olika team.

2.3.2 Hybridarbetsmiljö

Harpaz (2002) identifierar flera positiva aspekter av distansarbete på individuell nivå, inklusive ökad autonomi, större arbetsflexibilitet, effektivisering av arbetstiden, minskning av resande och kostnader, samt förbättrade möjligheter för fritids- och familjeaktiviteter. Denna ökade autonomi beror på att anställda får större kontroll och ansvar för sina uppgifter och utmaningar, en utveckling som ofta är en följd av mindre hierarkisk övervakning i en distansarbetsmiljö. I samma kontext betonar Morgan (2004) att distansarbete ger medarbetarna en förbättrad möjlighet att planera och organisera sin arbetstid, vilket bidrar till en mer effektiv tidsanvändning.

Arbete hemifrån har konsekvent visat positiva effekter på en organisatorisk nivå, särskilt i termer av ökad flexibilitet (Morgan, 2004). Denna flexibilitet är fördelaktig för anställda när det gäller att kombinera yrkesmässiga åtaganden och privatliv, vilket bidrar till en bättre livskvalitet. Dessutom, genom att eliminera det dagliga behovet av att pendla till en fysisk arbetsplats, kan de anställda minska sina resekostnader signifikant (Harpaz, 2002). På samma linje betonar Beno (2021) att denna flexibilitet inte bara skapar positiva förändringar och variation i arbetslivet utan också leder till ökad effektivitet. Crummenerl et al. (2021) även bekräftar att ett hybridarbetsätt främjar anställdas effektivitet och produktivitet. Denna uppfattning stöds av Harpaz (2002), som i sin forskning påvisar att distansarbetande medarbetare tenderar att vara mer produktiva jämfört med sina kontorsbaserade kollegor. Hybridmodellen främjar också större självstyre och oberoende, vilket skiljer sig från de mer rigida strukturerna av en traditionell arbetsmiljö. I denna modell kan anställda uppleva en högre nivå av personligt ansvar och mindre direkt övervakning, vilket kan leda till en känsla av större personlig frihet i utförandet av deras arbetsuppgifter. (Harpaz, 2002).

Hybridarbetsmodellen erbjuder visserligen fördelar, men den för också med sig specifika utmaningar för anställda. Harpaz (2002) belyser att arbetstagare riskerar att känna sig isolerade när de saknar den sociala interaktion som en traditionell kontorsmiljö erbjuder.

Detta kan i sin tur göra det svårare för dem att känna samma grad av tillhörighet till sin arbetsgrupp, jämfört med när de arbetar regelbundet på plats (Harpaz, 2002). Bloom et al. (2015) tar upp en annan utmaning: gränsen mellan hem och arbete kan bli otydlig i hybridmodellen, vilket ökar risken för ständig tillgänglighet och därmed högre stressnivåer. De understryker även de komplexa utmaningarna som organisationer möter när det gäller att effektivt leda och övervaka personal på distans. En potentiell baksida av distansarbete är dess inverkan på medarbetares engagemang och lojalitet mot organisationen. Harpaz (2002) betonar att när anställda regelbundet är närvarande på kontoret, tenderar de att utveckla en starkare känsla av tillhörighet och engagemang för företagets mål. Å andra sidan kan distansarbete göra det svårare att upprätthålla samma nivåer av motivation och engagemang. Enligt Harpaz (2002), kan en minskad känsla av tillhörighet vara en negativ följd av att arbeta på distans, vilket kan underminera känslan av att vara en del av ett sammanhängande team.

Vidare kan distansarbete leda till en känsla av isolering, då det begränsar möjligheterna till vardaglig social interaktion med kollegor som man annars skulle ha på arbetsplatsen. Ipsen et al. (2021) lyfter fram ytterligare begränsningar associerade med hemarbetsplatser, såsom minskade sociala kontakter, då individer tenderar att bli mer bundna till sitt hem och har svårare att engagera sig socialt. De påpekar också att det kan vara utmanande att bibehålla fokus hemma på grund av störningar från hushållsmedlemmar och andra distraktioner. Ipsen et al. (2021) diskuterar även svårigheter med att skilja arbetslivet från hemmiljön, vilket kan leda till att arbete och hemliv överlappar på ett problematiskt sätt. Även Bellmann och Hübler (2021) uttrycker samma oro över att arbete hemifrån leder till en suddig gräns mellan arbete och privatliv, vilket potentiellt kan försämra balansen mellan dessa två sfärer. Harpaz (2002) understryker att självdisciplin är en ytterligare utmaning i distansarbete, med risken att individer antingen tar på sig för mycket eller för lite ansvar. Svårigheten att hitta motivation och tydlig riktning för nya uppgifter, som kan verka oklara på distans, är också en punkt som Ipsen et al. (2021) belyser.

2.3.3 Användning av begreppen distans och hybridarbete

Tidigare studier har inte lyckats enas om en standardiserad definition av distansarbete, vilket skapar svårigheter i forskningsfältet då termen kan tolkas på flera sätt (Allen et al., 2015). Det finns olika uppfattningar om vad distansarbete innebär: enligt Baruch (2000) avser det arbete som utförs någon annanstans än på det traditionella kontoret, medan Allen et al. (2015) beskriver det som en flexibel arbetsmetod där arbete delvis sker på kontoret och delvis på annan plats. Under covid-19 pandemin introducerades termen hybridarbete, som en form av hemarbete (Cook et al., 2020; Smite et al., 2023). Hybridarbete, som definieras av Cook et al. (2020) och Yang et al. (2021), involverar en flexibel modell där medarbetare arbetar både på kontoret och hemifrån. I denna studie kommer distans- och hybridarbete att användas som utbytbara termer, i linje med Cook et al. (2020) och Yang et al. (2021), som båda hänvisar till en arbetsmodell där medarbetare har flexibiliteten att arbeta från både kontoret och hemmet.

2.4 Tidigare forskning inom distansarbete

Enligt George (2021) uttrycker chefer oro över distanstansarbetets påverkan på IT anställdas engagemang, produktivitet och prestation, detta är särskilt i frånvaro av direkt övervakning. Däremot uttrycker medarbetare en preferens för distansarbete på grund av ökad tidsbesparing samt förbättring av produktivitet. Detta stöds och bekräftas av Anathonyamy (2022). Resultaten från denna studie visar positiva svar om telecommuting, och dess positiva påverkan på produktivitet och samarbetet på distans. Enligt Anathonyamy (2022) har telearbetare en positiv inställning till distansarbete och är nöjda med erfarenheten. Innan Covid-19 arbetade de malaysiska medarbetarna sällan på distans. Dock har det efter pandemin framkommit att distansarbete har lett till en ökad kapacitet för produktivitet och prestation. Detta beror på den indirekta känslan av kontroll som upplevs i den fysiska arbetsmiljön. Studien visar också en förbättring av medarbetarnas nöjdhet, och det betonas att teknikens roll är central vid utformningen av arbetssättet vid distansarbete (Anathonyamy, 2022).

Enligt Härenstam & Bejerot (2016) finns ett samband mellan avståndet mellan medarbetarna och den kollektiva förståelsen för gemensamma mål. De har kommit fram till att det ökade tidsmässiga och rumsliga distansen mellan medarbetarna, begränsar och inskränker möjligheten för utveckling av kollektiv kompetens. De hävdar att avståndet kan påverka förmågan att etablera och bygga upp en känsla av tillit och lojalitet för varandra men också för organisationen. Härenstam & Bejerot (2016) har även konstaterat att det ökade ansvaret för självstyrning av arbetstiden och arbetsuppgifterna till följd av distansarbete, innebär en ökad individualisering hos den anställde. Individualisering resulterar i både positiva och negativa effekter. De förklarar att den antingen kommer att bidra till en ökad känsla av frihet eller utanförskap, i och med individen kan känna sig isolerad. Detta går i linje med Kniffin et al. (2021) studie. De hävdar att tendensen till ökad introversion och minskning av positiva känslor i arbetet är en resultat och effekt av det nya distansarbetsättet.

En tidigare studie av Verma et al. (2023) visar att det finns en positiv koppling mellan anställdas prestation och distansarbete. Detta har förklarats genom en observation av den individuella och kollaborativa prestationen. När den anställde fick möjlighet att själv välja arbetsplats, anpassades arbetsmiljön efter produktivitetsnivån och behovet av vila. Detta stämmer överens med de framkomna resultaten av Wang et al. (2021) studie. Där det noterades en förbättring i koncentrationen och motivation som distansarbete bidrog med. Wang et al (2021) fann dock att under hybridarbete förbättrades den individuella prestationen och produktiviteten ytterligare. Han konstaterade att den hybridarbetsmodellen är mer eftertraktad än heltidsarbete på kontor eller på distans. Detta är på grund av att både produktiviteten och trivseln i arbetet maximeras. Förutom det, Wang et al. (2021) har påpekat att det är av stor betydelse att skilja mellan hur distansarbetet och den hybridarbetsmodellen upplevs och påverkas av personliga individuella skillnader. Exempelvis är de "utåtriktade" personerna mer benägna att känna sig mindre motiverade för arbetet på distans jämfört med en inåtvänd person som trivs bäst i en miljö med minimal social interaktion.

I termer av tillhörighet uttrycker Harkiolakis & Komodromos (2023) oro för social interaktion mellan de anställda till följd av distansarbetet. De noterar att gemenskapskänslan och tillhörighet kan påverkas negativt om det inte sker regelbundna fysiska interaktioner mellan kollegorna. Att upprätthålla relationer på arbetsplatsen är en signifikant aspekt för att förstärka individernas välbefinnande, därmed anses den hybridarbetsmodellen en strategi för att möjliggöra fysisk närvaro på kontoret som har en positiv inverkan på tillhörighet, samt den tillgodose behoven av ”autonomi” (Rego et al., 2009). Detta stöds av Wang et al., (2021) där studien visar att systemutvecklare föredrar att arbeta på kontoret minst en gång i veckan. Bland de faktorer som motiverar detta är fysiska möten, kontorsutformning och sociala interaktioner med kollegorna.

På en arbetsplats är arbetsengagemang och samarbete två aspekter som är viktiga att upprätthållas. Med tanke på att den traditionella arbetsmodellen övergår till en mer flexibelmodell innebär att både samarbetet och arbetsengagemanget potentiellt kan påverkas. Enligt studierna av Rego et al. (2009) och Waizenegger et al. (2020) finns en risk att distansarbetet utgör en utmaning när det gäller att upprätthålla ett effektivt arbetsengagemang och samarbete. I och med arbetet sker på distans innebär en minskad spontan interaktion som i sin tur kan leda till försämrad kommunikation och kunskapsdelning bland de anställda.

3. Metod

I detta avsnitt redogörs det för metoden som används för utförandet av studien. Inledningsvis presenteras studiens design och urval, sedan följer en genomgång av hur datainsamlingen genomförts, och hur datan sedan har hanterats och analyserats. Avslutningsvis tas studiens kvalitetskriterier upp, följt av en metodkritik innefattande validitet och reliabilitet.

3.1 Undersökningsdesign

Frågeställningarna som ska undersökas i denna studie kommer att besvaras utifrån den kvalitativa metoden. Den kvalitativa metoden bygger på en insamling av icke-numerisk data för att få insikter och djupdykning i ett forskningsämne (Patel & Davidsson, 2020). En viktig aspekt inom de kvalitativa undersökningarna är att de berör människor (Fejes & Thornberg, 2019). Denna metod är särskilt lämplig för vår problemställning, eftersom den möjliggör insamling av kvalitativa data baserade på medarbetarnas subjektiva och personliga erfarenheter och åsikter (Fejes & Thornberg, 2019). Denna process utförs huvudsakligen genom personliga samtal där deltagarna träffas ansikte mot ansikte (Bell, Bryman och Harley, 2019). Dessa insikter är avgörande för vår forskning eftersom de erbjuder en djupare undersökning av ämnets frågeställningar. Enligt Bell, Bryman och Harley (2019) fokuserar en kvalitativ forskning på detaljerade beskrivningar för att förstå individers beteende och värderingar. Vilket förklarar varför en kvalitativ metod är mer relevant att använda för att besvara forskningsfrågorna och att föredra över en kvantitativ metod i denna studien.

Att undersöka IT-arbetares preferenser avseende arbetsmiljö och dess inverkan på den upplevda känslan av tillhörighet, samarbete och produktivitet med en kvantitativ ansats kan vara otillräckligt om dessa preferenser varierar stort mellan individer. Om syftet är att uppnå mer generaliserbara slutsatser om dessa dynamiker krävs ett omfattande urval, något som är mer genomförbart med enkätstudier eller kvantitativa metoder (Eriksson och Wiedersheim-Paul 2014). Men detta är inte det primära syftet med den aktuella forskningen, därför anses den kvalitativa metoden vara mer effektiv för att nå målen med denna studie. Följaktligen kommer datainsamlingen att ske genom semistrukturerade intervjuer, valda för att effektivt kunna samla in de anställdas personliga tankar och perspektiv, något som uppnås mest effektivt genom djupgående dialog (Kvale & Brinkmann, 2014). Genom dessa diskussioner kommer man att identifiera mönster i respondenternas upplevelser och åsikter, vilket förväntas stärka analysmodellen. Denna typ av detaljerad och tankeväckande data bedöms vara svårare att inhämta genom enkätforskning.

För att nå fram till forskningsresultaten och slutsatser kommer en abduktionsmetod att tillämpas. Detta är för att abduktion är den vanligaste metod som används i en kvalitativ forskning. Det innebär att man kombinerar teoretisk data med den insamlade empirin för att komma fram till möjliga slutsatser (Alvesson, M. & Sköldberg, K. 2008).

3.2 Datainsamling

3.2.1 Intervjumetodik

Intervjuer har valts som datainsamlingsmetod i den kvalitativa studien för att besvara studiens frågor. Intervjuer som utförs ansikte mot ansikte ger en fördjupad och mer engagerande diskussion, i jämförelse med enkäter som kan tendera att vara mer övergripande och mindre detaljerade (Gillham, 2000). Den interaktionen stärker förtroendet mellan intervjuaren och deltagaren, vilket enligt Brinkmann (2013) är särskilt fördelaktigt för att uppmuntra anställda att dela ärliga och öppna svar, framför allt när det handlar om känsliga ämnen som relationer på arbetsplatsen eller specifika arbetsförhållanden. I denna situation är individbaserade intervjuer att föredra framför gruppintervjuer (Brinkmann, 2013).

Vi har valt att genomföra semistrukturerade intervjuer. Denna typ av intervjuer hamnar mellan de strukturerade och ostrukturerade och är idealiska för denna forskning. De möjliggör en öppen dialog med deltagarna, och kan leda till en mer informationsrik utväxling av tankar, eftersom intervjuaren kan anpassa frågorna efter deltagarnas svar och effektivt styra diskussionen mot de områden som är av störst intresse för studien (Eriksson, Wiedersheim-Paul 2014). Detta bekräftas av Simons (2009) som förklarar att om en deltagare avviker från ämnet har intervjuaren möjlighet att återföra diskussionen till de mest relevanta aspekterna för studien vilket enligt Eriksson och Wiedersheim-Paul (2014) säkerställer det att samtalen håller sig inom ramarna för de etablerade teorier.

Denna metod innebär att intervjufrågorna är förberedda i förväg för att säkerställa att de överensstämmer med de specifika frågeställningarna. Det ger även utrymme för flexibilitet under intervjun, vilket tillåter tillägg av ytterligare frågor eller borttagning av existerande frågor för att bättre anpassa sig till studiens syfte och frågeställningar.

3.2.2 Urval

Studien riktar in sig på en respondentgrupp som består av individer som arbetar med IT, med långvarig erfarenhet av både distansarbete och arbete på kontor i minst ett år. I detta sammanhang definieras långvarigt distansarbete som arbete som utförs hemifrån minst tre dagar per vecka, eller helst fullständigt på distans. På motsvarande sätt anses kontorsarbete som huvudsaklig arbetsmiljö när den anställde huvudsakligen arbetar från kontoret, det vill säga mer än tre dagar på kontoret.

Urvalet baserades på en målinriktad metod där deltagarna valdes utifrån bestämda kriterier, vilket innebär att endast de individer som möter dessa villkor inkluderas i studien (Bryman, 2018). De satta kriterierna för urvalet är att informanterna arbetar dels med IT och dels att de inte erhåller en chefsposition. Informanterna ska som tidigare nämnt ha erfarenhet från både långvarigt distansarbete och långvarigt kontorsarbete, detta för att kunna svara på frågor som handlar om båda arbetsmiljöerna. Dessutom är det avgörande att de har erfarenhet av att

arbeta i denna typ av miljö i minst ett år. Denna tidsperiod garanterar att de har ackumulerat tillräckligt med erfarenhet och insikt för att fullt ut förstå och reflektera över miljöns olika aspekter, samt för att ha bildat egna åsikter och preferenser angående vad som fungerar bäst för dem i en arbetsmiljö.

För att bredda vår rekryteringsbas använde vi vårt professionella nätverk, där vi erhöll stöd från tre kontakter anställda inom tre olika IT-organisationer eller team med fokus på olika IT-relaterade arbetsuppgifter eller områden. Dessa kontakter bidrog genom att rekommendera individer från sitt team eller organisationer de jobbar i som uppfyllde våra förutbestämda kriterier för deltagande, vilket resulterade i att vi fick 15 personer att kontakta. Genom att inkludera respondenter från dessa varierande IT-organisationer eller team, säkerställer vi en mångfald i bakgrunderna hos de intervjuade, vilket berikar studiens bredd och djup. Vi är medvetna om att detta tillvägagångssätt kan medföra vissa utmaningar inklusive möjlig bias i urvalsprocessen och utmaningar i att bibehålla objektivitet. För att hantera dessa risker har vi vidtagit åtgärder. Dessa inkluderar att närma oss varje intervju med en objektiv och neutral inställning. Dessutom har vi betonat för alla deltagare att intervjuerna kommer att hanteras med fullständig anonymitet, vilket uppmuntrar dem att uttrycka sina åsikter och erfarenheter så öppet och ärligt som möjligt.

3.2.3 Förberedelser av datainsamlingen

Det första steget innefattade utsändning av e-postmeddelanden som beskrev studiens syfte och genomförande, samt vad deltagande innebär. I dessa mejl bad vi också de potentiella deltagarna, som rekommenderats till oss, att bekräfta om de uppfyller studiens fastställda kriterier. Av de 15 personer som kontaktades via mejl, svarade 14 att de uppfyllde kriterierna och var villiga att delta i studien. Därefter inleddes planeringen för att boka in intervjuer med dessa deltagare och komma överens om det mest lämpliga formatet för intervjuerna. Alternativen inkluderade antingen fysiska möten eller digitala intervjuer. Vidare syftade dessa e-postmeddelanden till att koordinera intervjuernas tidpunkt så att det passade in i deltagarnas befintliga tidsplaner. Alla tillfrågade föredrog att använda den digitala plattformen Teams för sina intervjuer.

Att överväga de grundläggande etiska aspekter vid genomförande av intervjuer är någonting vi är medvetna om. Vi tar strikta åtgärder för att säkerställa de intervjupersoners konfidentialitet och även upprätthålla deras integritet. Därmed efter överenskommelsen var nästa steg att säkerställa att varje deltagare förstod och gav sitt medgivande till deltagande, en process som följde de riktlinjer som framhålls av Wiles (2013). Under dessa diskussioner betonades det att deltagarna hade rätt att bevara sin anonymitet. Det var viktigt att göra det klart för deltagarna att den information de skulle dela med oss under intervjuerna potentiellt kunde inkluderas i den publicerade forskningen. De e-postmeddelanden som skickades till deltagarna innehöll utförlig information om studien och våra principer för dataskydd, för att säkerställa att deras samtycke var välgrundat, i enlighet med de standarder som sattes av Etikprövningsmyndigheten (2023) som underströk att deltagarna när som helst under studiens gång kunde dra tillbaka sitt samtycke. Sedan skickades digitala inbjudningar ut för möten via

Teams. En av de potentiella deltagarna drog senare tillbaka sitt deltagande på grund av tidsbrist från hens håll, vilket resulterade i att totalt 13 anställda deltog i studien.

Att intervjua ett större antal respondenter hade potentiellt kunnat ge mer robusta resultat, men med hänsyn till tidsbegränsningen, uppsatsens omfattning och de tillgängliga kandidaterna valdes maximalt 15 personer. Intervjuerna syftar inte primärt till att utforska företagskulturens påverkan i detalj, utan snarare att ge en djupare förståelse för de anställdas personliga upplevelser av att arbeta på distans och på kontoret, samt deras uppfattningar om de tidigare nämnda aspekterna av företagskulturen.

Nästa fas bestod av att förbereda en guide för semistrukturerade intervjuer. Denna guide var framtagen för att omvandla frågeställningar till direkta och relevanta frågor, anpassade för att spegla deltagarnas perspektiv, i enlighet med riktlinjer från Brinkmann (2013). Intervjuguiden innehöll frågor gällande faktorer som ligger bakom preferenser av antingen distansarbete och kontorsarbete, frågor om den upplevda känslan av tillhörighet till företaget eller teamet de jobbar i när det gäller distans jämför med på plats, intervjuguiden innehöll frågor om den sociala interaktionen, samarbete, tillhörighet osv. Varje intervju var schemalagd att vara omkring 40 minuter. Denna tidsbegränsning grundades dels på insikter från preliminära testintervjuer, som utfördes för att finslipa frågeformuläret enligt metoder beskrivna av Kvale & Brinkmann (2014), och dels på grund av de praktiska begränsningar vi hade i termer av tillgängliga resurser för att genomföra intervjuerna.

3.2.4 Genomförandet av intervju

Vid inledningen av intervjuerna betonades vikten av att respondenterna skulle svara så öppet och ärligt som möjligt, samt försöka motivera sina svar. När det gäller intervjuernas utformning började vi med att ställa grundläggande och koncisa frågor, för att gradvis övergå till mer utförliga och öppna diskussioner. Denna teknik, inspirerad av Gillhams metod (2000), var avsedd att skapa en mer lättsam miljö vilket underlättar för intervjuaren att lägga till spontana följdfrågor. Till en början fokuserade vi på att få information om deltagarnas bakgrund, sysselsättning, deras tidigare erfarenheter med distansarbete och arbete på kontor samt nuvarande arbetsupplägg. Denna initiala fasen övergick sedan till att inkludera frågor som gav en mer detaljerad bild av de undersökta områden i studien. För att skapa en bekväm atmosfär för deltagarna, speciellt när det gällde känsligare ämnen som kunde innebära kritik av arbetsmiljö, valde vi att ställa dem senare i intervjun, i linje med Edwards och Hollands råd (2013). Varje intervju genomfördes digitalt via Teams och inspelades samt transkriberades genom Teams integrerade funktion. Intervjuerna varade mellan 30 och 45 minuter beroende på hur deltagarna svarade.

3.3 Dataanalys

De intervjuerna som genomfördes spelades in på Teams, där det finns en funktion för automatiskt transkribering. Därefter, delade vi upp ljudfilerna för att senare lyssna och korrigera AI-tjänstens transkribering. På det sättet omvandlades informationen till en

analyserbar datamängd. Processen påbörjades med kort intervall efter genomförandet av alla intervjuer, eftersom det var färskare minnen av det som har sagts vilket underlättade förståelsen av svaren (Gillham, 2000). Teams metod för transkribering var effektiv jämfört med den traditionella transkriberingen. För att säkerställa att vi inte missuppfattat någons uttalande har vi bestämt att vi sitter ihop för att smidigt fråga varandra om oklarheter.

Sedan, fortsatte vi till nästa steg som kallas för innehållsanalys (Gillham, 2000). Där vi markerade de uttalande i kategorier, t.ex om det handlade om en produktivitetsfråga då försökte vi placera det i en egen kategori och granskade alla respondenternas svar på den frågan. Under den processen, valde vi ut citaten som vi ansåg vara viktiga för empirins avsnitt, och identifierade svaren som överensstämde eller avvek från varandra. Samma process applicerades på andra undersökta aspekter.

När vi valde ut citaten, fokuserade vi på uttryckens konnotation. I och med att det är vi som genomför tolkningen och uppfattningen av ordensinnebörd, spelar vår förståelse av det svenska språket och slang en viktig roll, för en korrekt tolkning av de uttalandena. Till exempel, en av de uttalanden av en respondent *Det hade kännas knyckigt om jag åt en bulle bakom en skärm, hänger du med? det är bara onaturligt den här digitala fika.* För oss indikerar hela meningen ett missnöje av det digitala fika konceptet och framförallt att personen inte skulle känna sig bekväm att vara med i sådana stunder. Användningen av ordet *knyckigt* antyder negativa känslor och obekvämlighet.

Tillslut när kategoriseringen av de uttalandena var klar, sammanställde vi dem i teman och presenterade dem i empirinsavsnitt. Vid analysen, försökte vi att arbeta förutsättningslöst för att undvika styrda tolkningar av resultaten, som kan ske på grund av förväntade samband mellan svaren. Efter analysen, gick vi igenom resultaten och analysen en gång till, för att säkerställa att inget viktigt hade förbisetts.

3.4 Metodkritik

3.4.1 Validitet

Validitet delas upp i intern och extern validitet. Den interna validiteten handlar om hur väl resultaten överensstämmer med verkligheten som forskaren tror sig mäta (Merriam, 1994). Det är viktigt att nämna att det är forskarens bild av verkligheten och ens tolkning och erfarenheter som överväger och bedömer validiteten. Validiteten bedöms också utifrån hur effektivt det använda mätinstrumentet är när det gäller att fånga in korrekt och relevant information från respondenterna (Eriksson och Wiedersheim-Paul, 2014). Som det har nämnts ovan, ämnar studien att identifiera faktorer som styr IT-arbetares preferenser av arbetsmiljö samt hur dessa preferenser påverkar aspekter av företagskultur, dessutom antas intervjuobjekten representera alla tre svenska företag de jobbar i. Detta antagande kan vara otillräckligt och bristfälligt, därmed kan resultatens trovärdighet och validitet påverkas.

Den externa validiteten sträcker sig bortom den interna. Den behandlar resultatens tillämplighet i andra nya icke undersökta situationer. För att överväga externa validitet och

hur generaliserbart resultatet är, behövs en förstärkning av den interna validiteten (Merriam, 1994). Den kvalitativa metoden som används i denna studie, möjliggör en djupare förståelse av de specifika detaljerna som fångas av respondenternas svar. Dessa detaljer kan vara utmanande att fånga genom en kvantitativ metod. Emellertid skulle en kompletterande användning av kvantitativa metoder ha varit fördelaktig, eftersom det skulle ha tillfört en ytterligare dimension till studien genom en statistiskt grundad förståelse. Exempelvis kan en enkätundersökning genomföras och skickas till alla IT anställda som jobbar i dessa tre företag. Genom att samla in data på detta sätt skulle resultaten angående preferenser för hemarbete jämfört med kontorsarbete kunna uppnå en högre grad av trovärdighet och validitet. Detta skulle i sin tur potentiellt stärka studiens generaliserbarhet. Den externa validiteten blir svår att uppfylla med denna studie då vi har ett begränsat urval.

3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet är nära kopplat till intern validitet, och handlar om i vilken mån resultatet kan upprepas och användas. Ju högre intern validitet är, desto starkare blir även reliabiliteten (Merriam, 1994). Med tanke på att vår studie bygger på personliga tolkningar av intervjudata, har vi strävat efter att säkerställa reliabiliteten genom att noggrant följa de fastställda riktlinjerna för den kvalitativa forskningsmetoden. Eriksson och Wiedersheim-Paul (2014) nämner att upprätthållandet av reliabilitet är en utmaning i tolkande forskning. I respons på detta har vår ambition varit att konstruera välgenomtänkta intervjufrågor och använda oss av enkelt och direkt språk. Detta gjordes för att underlätta för respondenten att förstå frågan och svara tydligt. Genom detta har vi gynnats av att inte missuppfatta svaren och kunnat tolka dem korrekt. Denna metod kan stärka tillförlitligheten i resultaten, vilket är avgörande för att kunna dra pålitliga slutsatser som är relevanta för studiens syfte.

3.4.3 Metodreflektion

Enligt vår metodik för intervjuer har vi valt att använda semistrukturerade intervjuer eftersom de möjliggör införandet av spontana frågor. Syftet med detta tillvägagångssätt är att uppnå ökad klarhet och tydlighet i respondenternas svar. Våra frågor är utformade utifrån den teoretiska referensramen som vi etablerade innan arbetet påbörjades. Detta innebär att diskussionerna med respondenterna sannolikt kommer att återspegla och anknyta till denna teoretiska grund. Därmed finns det en risk att våra egna förutfattade meningar och syften kan påverka hur vi uppfattar svaren, ett fenomen känt som "Interview Bias" (Triola, 2015).

En viktig aspekt är att de intervjuade personerna är individer som antagligen är benägna att delta i denna studie, och är villiga att medverka, därmed uppstår en risk för både "Urvalsbias" och "Volunteer Bias" (Triola, 2015). Eftersom det är personer som visar engagemang och intresse av studien och troligtvis har sociala egenskaper, kan vara en anledning till varför de accepterade att delta jämfört med dem som avstod. Detta förstärker "Volunteer bias". Ett sätt att minimera risken för denna bias, hade vi kunnat implementera ytterligare urvalskriterier, i syfte att diversifiera och inkludera en bredare variation av personlighetstyper, arbetsroller eller åldersgrupper. Detta i sin tur hade kunnat leda till mer nyanserade slutsatser.

4. Resultat

I detta avsnitt presenteras studiens sammanfattade resultat utifrån de genomförda intervjuerna, vilka reflekterar deltagarnas erfarenheter relaterade till de identifierade temana: arbetsmiljöpreferenser, företagskultur preferenser, känslan av tillhörighet, samarbete och produktivitet.

4.1 Deltagare

Deltagare	Roll	Nuvarande arbetsupplägg	Arbetsmiljö preferens
D1	Systemutvecklare	1 gång på kontoret varannan månad	Helt på distans
D2	Kommunikationskoordinator	2 dagar på kontoret/veckan	Hybrid med huvudsaklig kontors närvaro
D3	Systemdesigner	2 dagar på kontoret/veckan	Helt på distans
D4	Systemdesigner	1 dag på kontoret/veckan	2-3 dagar på kontoret/veckan
D5	kommunikationskoordinator	1 dag på kontoret/veckan	2-3 dagar på kontoret/veckan
D6	Teamledare/koordinator	Helt på distans	Helt på distans
D7	IT konsult	3 dagar på kontoret/veckan	3 dagar på kontoret/veckan
D8	Programmerare	2 dagar på kontoret/veckan	max 2 dagar på kontoret/veckan

D9	Cloud utvecklare	3 dagar på kontoret/veckan	Helt på distans
D10	IT-Tekniker	3 dagar på kontoret/veckan	Ingen direkt preferens
D11	IT projektkoordinator	3 dagar på kontoret/veckan	4 dagar på kontoret/veckan
D12	Datatekniker	4 dagar på kontoret/veckan	3 dagar på kontoret/veckan
D13	IT konsult	3 dagar på kontoret/veckan	4 dagar på kontoret/veckan

4.2 Presentation av empiri

4.2.1 Faktorer bakom preferensen: Distansarbete eller Kontorsarbete

Anställda D1, D3, D6 och D9, som föredrar att arbeta helt på distans, har presenterat varierande skäl för sitt val. För D1 och D6 är friheten och flexibiliteten som kommer med att arbeta hemifrån av största betydelse. De betonar särskilt de negativa aspekterna av att pendla till arbetsplatsen, vilket de menar stör livsbalansen genom att det kräver mycket tid. För D3 utgör balansen i livspusslet den avgörande faktorn vid valet mellan distansarbete och arbete på kontoret då hen uttrycker:

Jag tycker det är rätt skönt att kunna arbeta hemma. Det är ju rätt smidigt, om man tar en 10 minuters paus för att slänga in lite tvätt och göra sådana saker. Jag upplever att det är lättare att få ihop livspusslet när man jobbar hemma känner jag, särskilt när man är barnförälder. (D3)

För D9 baseras valet av arbetsmiljö på att minska den omfattande sociala dynamiken som är vanlig vid arbete på kontoret då hen förklarar:

Personligen så föredrar jag att jobba själv utan att behöva interagera så mycket med andra kollegor. Behöver jag åka in till kontoret så gör jag det som nu, men om jag får välja helt själv bortsett från de organisatoriska kraven så hade jag trivts bäst med helt distansarbete. (D9)

En gemensam åsikt som D1, D3, och D9 delar är att de är överens om att de känner sig mer produktiva när de arbetar hemifrån, då de upplever färre distraktioner och har lättare att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter. De anser att kontorsmiljön ofta innebär mer rörelse

och aktivitet runt omkring, samt längre pauser, vilket de upplever bidrar till minskad produktivitet.

Inom gruppen som föredrar hybridarbete framhåller D4, D5, D8, D12 och D13 att möjligheten att regelbundet interagera fysiskt med kollegor på arbetsplatsen är en central faktor i deras val. Dessa individer understryker att de inte föredrar daglig pendling, eftersom det ofta innebär en avsevärd tidsförlust, vilket är en av anledningarna till att de föredrar en hybridmodell. D8, å andra sidan, ser fördelar i hybridarbete i termer av flexibilitet. Att kunna avsluta arbetsdagen tidigare när man jobbar hemifrån är viktigt, särskilt på dagar då det är möjligt att kombinera arbete med att utföra hushållssysslor under exempelvis lunchpausen, vilket underlättar livet som förälder. Samtidigt finns det en önskan hos D8 att arbeta på kontoret vissa dagar för att få en paus från hemmiljön. D5 betonar miljöaspekten som en del av beslutet att arbeta hemifrån några dagar i veckan. Ett annat skäl är en ökad förmåga att fokusera och lyssna under möten. Hen uttrycker det så här:

så länge man inte jobbar med någonting fysiskt med händerna så funkar ju distans väldigt bra ibland till och med bättre för att du i ett mötesrum så är det inte alltid du ser så jättebra på skärmen, nu sitter alla vid sin dator och man ser ju skärmen och det är tydligt det som visas och sägs. Det är ju till och med fördel kan jag tycka på sådana lite större möten, men en nackdel är att jag ibland känner att jag börjar arbeta för mycket när jag jobbar distans, jag upplever att jag tar mindre raster till skillnad från när man jobbar på kontoret därför tycker jag att upplägg på 2-3 dagar i veckan på kontoret är bäst för mig. (D5)

När det gäller de medarbetarna D2, D7, D11, som önskar att jobba tre dagar eller mer på kontoret beror det på att de strävar efter en tydligare gräns mellan arbete och privatliv och uppskattar att kunna avskilja jobbet från hemmet. Åsikten som D2 framhäver delas av de två ovanstående medarbetarna, hen förklarar det på följande vis:

Det är för att kunna få en distinktion mellan en arbetsplats och att få den här känslan att okej, jag kommer hem nu när jag har lagt det bakom mig. (D2)

D2 framhåller dessutom att närheten mellan bostaden och arbetsplatsen är en underlättande faktor. För D11 ligger dessutom fokuset mer på personligt välbefinnande. Hen beskriver det så här:

Jag väljer gärna att arbeta hemma när jag känner mig inte frisk, eller lite trött. Då tycker jag man ska jobba hemifrån. Men annars så känner jag att det är skönt om man jobbar på kontoret, träffa alla andra också. (D2)

Denna deltagare delade också sina tankar om varför vissa kollegor föredrar att arbeta mestadels på distans. D11 reflekterade:

Det som jag faktiskt tänkt är att de som gillar och jobbar mest hemma, är de som har små barn. Det har jag märkt av mina kollegor. Annars för min del är det helt okej att jobba på plats. (D11)

En distinkt åsikt som framkom från D10 är att valet av arbetsmiljö primärt styrs av kollegornas preferenser. Denna person betonar vikten av kollegornas närvaro och anpassar därför sina val efter detta.

En stor faktor för min del, är när till exempel, jag ser att de flesta av mina kollegor jobbar hemifrån så vill jag helst jobba också hemma. Det är inte så kul att gå själv till kontoret och inte hitta de personer jag minglar med. (D10)

Av de intervjuade medarbetarna, uttryckte 11 av 13 att de upplever kommunikationen som smidigare på arbetsplatsen jämfört med hemifrån. De belyste att direktkommunikation, som att visa och förklara saker på skärmen, underlättar samarbete och snabbare frågeställningar. En vanlig uppfattning var att det känns mer ansträngande att ställa frågor skriftligt än att spontant diskutera dem ansikte mot ansikte. D4 uttryckte att hen strävar efter att vara flexibel och svara kollegor snabbt för att undvika fördröjningar i kommunikationen, vilket kan vara mer utmanande på distans. Dock påpekade samma person att vissa kollegor kan vara snabba på att svara, medan andra tar längre tid på sig för noggrann genomgång, men att hen strävar efter att vara en sådan person som gärna svarar snabbt. D5 nämnde att det är enklare att hantera mindre frågor när man är på plats. I deras nuvarande team har de löst detta genom att hålla en bakgrundschatt öppen under arbetsdagen för småprat och informell kommunikation, vilket bidrar till en känsla av samhörighet och transparent trots att de arbetar på distans. Dock upplever D1 och D6, som arbetar heltid hemifrån, att kommunikationen fungerar väl och att det inte finns några problem med att samarbeta med teamet på distans.

4.2.2 Organisationskultur

Utifrån den insamlade empirin framträder en mångsidig bild av vad anställda värderar i en företagskultur. Respondenterna betonar vikten av en inkluderande och respektfull arbetsmiljö, där individens åsikter och bidrag uppskattas. De önskar en balans mellan professionell och avslappnad atmosfär, där personlig utveckling och teamdynamik prioriteras. Denna åsikt delas av av D1, D4, D5, D9, D10, D12 och D13, exempelvis illustrerar D5 denna punkt väl genom att betona vikten av kamratskap:

Jag tycker att alltså när man har ett bra kamratskap, att man är liksom med goda vänner, att chefer ger en frihet under ansvar och att man blir litade på. (D5)

D7 framhäver vikten av en inkluderande företagskultur som uppmuntrar öppenhet och sammanhållning. Hen värderar högt sociala aktiviteter som stärker relationerna både till kollegor och företaget. Liknande åsikter delas av 9 av de 13 personer som intervjuades, vilket visar på en gemensam preferens för företagsaktiviteter som en del av arbetskulturen. Ett svar från en av de intervjuade är följande:

Tillhörigheten är nog viktig liksom, och det får man ju oftast genom att man gör lite afterwork aktiviteter. Det är bra för att lära känna varann på det personliga planet och att det inte bara blir tråkiga jobbgrejer kanske. Utan att

man blir ett team som bryr sig om varandra och att man frågar efter varandra när någon är borta. (D7)

D1 och D3 fokuserar i sitt svar på flexibilitet och möjligheten att arbeta på distans, särskilt för dem med familjeansvar. De understryker att en god företagskultur bör främja en balans mellan arbete och privatliv och uppmuntra till frihet under ansvar. Detta uttryck "frihet under ansvar" har nämnts ofta av respondenterna framförallt av D2, D4, D5, D7, D10, D13. D2 fokuserar dessutom på vikten av respekten för individen och en kultur som respekterar anställdas tid och arbete, vilket D4 delar liknande åsikter och lägger till, i sitt svar, vikten av en lyhörd miljö där man fritt kan uttrycka sig.

D13, D2, D4 och D7 diskuterar behovet av en väl genomtänkt arbetsplats exempelvis uttrycker sig D7 på följande vis:

När det gäller landskapet så tror jag att jag gillar öppet men kanske ändå lite avskilt, jag vill inte bli störd men samtidigt vill jag fortfarande kunna snabbt interagera med mina andra kollegor när jag är på plats. (D7)

I respondenternas svar framkom det att en platt organisationsstruktur föredras då den underlättar att bygga en inkluderande och motiverande företagskultur vilket är avgörande för att anställda ska känna sig delaktiga och respekterade. Ett utdrag ur D6 svar som framhäver detta är följande:

Vi kör väldigt mycket efter eget ansvar och efter fördelning av uppgifter... Vi har ett bra fungerande team med många seniorer. Det funkar väldigt bra och vi värdesätter våran frihet att utforska och göra fel. (D6)

4.2.3 Produktivitet

Angående hur deltagarna upplever sin egen prestation och produktivitet i både miljöerna, finns det varierande erfarenheter. Från D1 till D10 exklusive D4 upplever en ökad produktivitetsnivå vid distansarbete jämfört med på kontoret. Till exempel förklarar D1 att närvaron av kollegor på kontoret lätt leder till distraktion och småprat, vilket stör fokuset på arbetsuppgifter. Denna situation skiljer sig från hemarbetsmiljön, där D1 finner det lättare att koncentrera sig helt, vilket hen påstår ökar de produktiva timmarna från fyra på kontoret till sex timmar hemifrån. D7 uttrycker liknande tanke på följande sätt:

När man är på distans då har man ju oftast ett möte igång bara på distans eller sitter och skriver i något dokument så då blir man mer fokuserad i själva uppgiften hemma kan jag tycka. Sen, det är klart, skulle det hända någonting jättespännande utanför fönstret hemma så kanske man blir distraherad av det också. Men på jobbet är det ju mycket fler människor så att där är det lättare egentligen att bli störd eller distraherad av en fråga eller nåt, det är ändå lättare att gå fram till någon och knacka på axeln för att fråga om något så man blir ändå distraherad. (D7)

D3 lyfter fram en ytterligare faktor som bidrar till ökad produktivitet i hemarbetsmiljön, en åsikt som delas av D1 och D9. Hen framhåller att det välutrustade hemmakontoret, inklusive en stor skärm att ansluta arbetsdatoren till, ett justerbart skrivbord och högkvalitativ utrustning, spelar en avgörande roll för att kunna arbeta effektivt och bekvämt hemifrån. För D2 och handlar det om att finna en lugn miljö för att kunna arbeta produktivt och dedikerat. D2 beskriver det på följande vis:

Det är lugnt om det finns människor runt omkring mig men det får gärna inte vara mycket spring, det tycker jag är ganska jobbigt. Liksom jag har haft erfarenhet av att ha mitt skrivbord alltså ryggen mot en korridor, och det känns som att folk på något sätt kan titta på min skärm ungefär eller liksom att man känner sig övervakad eller att folk bara rör sig väldigt mycket förbi mig. Då kände jag absolut att jag har varit konstant distraherad. Jag behöver känna att det är lite mer avskilt, det kanske är mer en psykologisk grej men jag vill känna att jag har liksom mina väggar mot liksom omvärlden och just såna saker är ju lättare hemma. (D2)

Tre personer D4, D12 och D13 har angett att de inte upplever en skillnad på produktiviteten mellan hemmiljön och kontorsmiljön. D13 framhåller att produktiviteten varierar beroende på arbetsuppgifternas natur och om dessa är mer lämpliga att utföras hemifrån eller på kontoret. Hen beskriver det så här:

Det beror på vilket uppdrag eller vilken typ av arbete man har för dagen. Vissa uppgifter kräver intensivt samarbete och diskussioner, och i sådana situationer tror jag man är mer produktiv om man är på plats. Men om uppgiften innebär att man ska arbeta självständigt och koncentrerat, spelar det ingen större roll om man är på kontoret eller jobbar hemifrån.

D13 upplever därför inte någon märkbar skillnad i produktivitetsnivå mellan de två arbetsmiljöerna. D12 förklarar det på följande vis:

Många sitter och grubblar över produktiviteten när man jobbar hemifrån. Men samtidigt ska jag vara helt ärlig nu och säga som det är. På kontoret brukar jag vara ungefär likadan som hemma. Om jag är på kontoret så blir det jobb, men sen blir det väldigt mycket kaffepaus medan hemma så brukar det ersättas av något annat så det brukar jämna ut sig egentligen. (D12)

Baserat på intervjuerna är D11 den enda som uttryckligen föredrar att arbeta på kontoret för att uppnå maximal produktivitet jämfört med att arbeta hemifrån. Hen motiverar detta med följande ord:

På något sätt blir det lite bättre på kontor, ja du vet i hemmet så jag gör bara de nödvändiga arbetsuppgifterna. Men på kontoret är det helt annat för min del. Jag vet att mina kollegor har andra upplevelser jämfört med mitt. Hemma har jag inte två skärmar, vissa kollegor har, så därför gillar jag att gå till

kontoret då jag jobbar på två skärmar och det blir lättare att göra saker, eller kommunicera, eller ha möte. Jag tycker det är mycket enklare faktiskt på något sätt. (D11)

4.2.4 Samarbete

Deltagarna tillfrågades om hur samarbetet och koordineringen upplevs mellan kollegorna vid kontorsarbete jämfört med hemarbete. D1, D2, D3, D4, D6, D9, D10, D12 och D13 är eniga om att samarbetet fungerar bra på distans, medan för D3, D5, D7, D8 och D11 delar en annan åsikt och tycker att samarbetet upplevs vara bättre på plats.

Enligt D4 anledningen till att distansarbetet upplevs fungerande, är det på grund av tidigare fysiska interaktioner mellan kollegor. Hen säger:

Vi har dock träffats allihopa fysiskt tidigare och det tror jag har förstärkt gruppsammanhållningen och underlättat stämningen under samarbetet. Vi har en väldigt avslappnad stämning i teamet. (D4)

D10 anser inte att samarbetet skiljer sig drastiskt mellan arbetsmiljöer och upplever att samarbetet fortfarande fungerar väl på distans. Hen förklarar:

Det enda minus eller saken som var lite svårare en liten period var att få tag i människor. I en period var det mycket möten på Teams. Så man fick vänta på vissa personer att komma in i mötet några minuter. Men alltså i helhet så tycker jag samarbetet går jättebra på distans. (D10)

Några påtagliga problem har även uttryckts gällande samarbete på distans. D2 påpekar att den märkbara skillnaden är att vissa personer tenderar att spara på frågor, särskilt de som inte är brådskande, för att sedan adressera dem när de träffar personen fysiskt på plats. Detta beror på att de inte vill boka ett digitalt möte enbart för att ställa en fråga. Samma deltagare uttrycker att koordinering kan vara ett problem som många företag upplever när de når en viss storlek, särskilt när flera personer ska vara delaktiga i ett samtal. Lösningen på detta, som D2 presenterar, är följande:

I mitt nuvarande team har vi börjat dela upp ansvar lite bättre och smartare. Vissa får vissa områden så slipper andra tänka på det, så att man bättre koordinerar lite vad som händer. (D2)

Emellertid för D3 fungerar samarbetet bättre och mer effektivt på plats med anledning av att det känns enklare att ställa frågor och att vända sig till rätt person. En annan fördel med samarbetet på plats som D5 upplever är att *det är på något vis lättare när man ses. Då syns det så tydligt att någon sitter och har ingenting att göra. Medan när man jobbar på distans så är det lite svårare att märka av att någon har för mycket eller någon har för lite att göra på något vis.*

Deltagaren anser att medarbetarna kan inneha olika attityder gentemot arbetsbördan, där vissa är villiga att ta på sig många arbetsuppgifter medan andra kan vara ovilliga att fokusera på

många ansvarsområden. Hen framhäver att det är enklare att säkerställa en balanserad arbetsbelastning när teamet arbetar på plats. Enligt D5 kan detta hanteras genom en uppföljning från teamledaren och en gemensam planering för att fördela arbetsuppgifterna. D5 tycker även att genom en redovisning av individuella framsteg bland kollegorna, kan det potentiellt skapa förståelse för varandras arbetsinsatser. Detta i sin tur kan förstärka samarbetskänslan inom gruppen.

4.2.5 Tillhörighet och sammanhållning

Ämnet tillhörighet ledde till att en stor mängd åsikter uttrycktes. Vid frågan om hur tillhörigheten upplevs i team, kopplar de flesta deltagarna tillhörigheten med sammanhållning på arbetsplatsen. Därmed valde vi att även ställa frågor som berörde sammanhållning. D2, D5, D7, D8, D11, D12 och D13 uttrycker att tillhörigheten upplevs mer på kontoret, särskilt när alla jobbade på kontoret mer än på distans. D11 lyfter att delaktigheten i spontana konversationer eller planerade aktiviteter är något som stärker tillhörigheten.

För D1, som jobbar nästan helt på distans, känner en stark teamkänsla, samhörighet, närhet och vänskap. Hen anser att *det är definitivt ett plus när man jobbar på plats, däremot vid enbart distansarbete upplever man att relationer mellan kollegor kan bli svagare*. Personen visar uppskattning för videosamtal vid distansarbete och småprat när det är möjligt, vilket hen tror kan skapa en bättre sammanhållning.

De flesta deltagarna anser att företagen jobbar med att upprätthålla sammanhållningen bland kollegorna för att skapa en gemenskap. D13 berättar att deras företag arrangerar minst en aktivitet i månaden och skickar ut inbjudningar via mejl. D13 säger:

Bara förra månaden så fick jag ett mejl om jag tackar ja till en hockeymatchbiljett, det var Frölunda HC mot Växjö Lakers. Det var ju en del kollegor som gick på den, så vi träffades där. (D13)

För D11 är det viktigt att lära känna kollegorna även utanför arbetstiden. Hen berättar om en chattgrupp som är avsedd endast för kollegorna. Där de ibland planerar att gå på promenader efter jobbet. Anledningen är att de tycker att de tillbringar många timmar sittande. Samma deltagare berättar att detta främst händer under dagarna när de jobbar på kontoret.

D11 exemplifierar att under julsäsongen bjuder företaget in till några extra evenemang där många anställda samlas, och även de som arbetar på distans oftare än kontoret är närvarande. D11 säger:

Alltså som alla andra företag så har vi ju julbord, och då brukar det vara fullt faktiskt. Många ansikten som man inte brukar träffa på ofta, främst för att de jobbar mycket distans och sen andra som jobbar i andra avdelningar. Sen har vi lite julklappsspel det här året, som vi ska göra på onsdag. Förra året hade vi inte det, så det blir spännande. (D11)

Till skillnad från andra deltagare känner inte D1 och D3 ett stort behov av att stärka tillhörigheten till organisationen. D1 vill framförallt ha en starkare relation till sina kollegor. Hen tycker att afterwork-aktiviteter hjälper att komma närmare varandra i teamet.

D1, D3 förklarar att det är självklart att man upplever en känsla av isolering och avskildhet från kollegor samt organisationen vid endast distansarbete.

För D3, som också jobbar helt på distans, är det inte viktigt att organisationen bör arbeta på att förstärka tillhörigheten. Vi gav förslag om ett virtuellt fika som hade kunnat bidra till en starkare sammanhållning, men D3 uttrycker inte en positiv respons på att företaget uppmuntrar till det på det sättet. Hen anser att situationen är tillfredsställande som den är, och föredrar att hålla sin sociala interaktion till det privata livet. Dock deltar personen ibland i afterwork-aktiviteter, men vill inte känna sig förpliktigad att närvara.

D5 och D10 anser att det är lättare att arbeta på distans och ändå känna tillhörighet om man känner sina medarbetare från start, särskilt om man först har jobbat fysiskt med dem, innan man övergår till huvudsaklig distansarbetsmiljö. För båda anses den tidigare interaktionen en central faktor för att upprätthålla den känslan. D5 anser att det kan vara utmanande att uppleva en stark känsla av tillhörighet och sammanhållning när man har övergått till att arbeta på distans. D5 säger:

Det blir inte riktigt samma sak, man skojar inte med varandra på samma vis riktigt. Det blir inte samma sak. Skicka emoji liksom, va? Men, men det är klart det blir en annan sorts känsla, en annan teamkänsla. (D5)

För D10 upplevs inte en stor skillnad och påverkan av tillhörighetskänslan och sammanhållning. Detta förklarar hen med anledning att hen redan tillhör sin *lilla grupp oavsett vart man jobbar*. Gruppens medlemmar har inte förändrats mycket under tiden hen arbetade i företaget. D10 tycker att *det har en stor fördel* eftersom de har känt varandra länge.

En iakttagelse som delas av D4 är att hen baserar sin tillhörighetskänsla på vilket team hen jobbar med och vilka arbetsuppgifter hen har. Hen förklarar att det kan spela roll, särskilt om man exempelvis inte kan komma till kontoret på grund av sjukdom, då *blir man lite utfrys, så att säga, utav teamet för att man inte kan göra vissa arbetsuppgifter. Sedan om man jobbar i en sådan position där man egentligen behöver fysiskt sett vara vid en simuleringsdator eller en bil. Då tror jag att stämningen eller inställningen kan bli lite sådär.*

När det gäller frågan om deltagaren upplever att sammanhållningen förändras med distansarbete, tycker D4 att det är oundvikligt. Hen anser att sammanhållningen upplevs bättre när man är fysiskt närvarande, men betonar också att vilka medarbetare man samarbetar med, spelar en roll. D10 säger: *Om jag inte klickar med kollegorna eller matchar med då spelar ingen roll vilken arbetsplats eller hur många timmar man jobbar med varandra.*

4.2.6 Social interaktion

Den sociala interaktionen är förknippad med den tidigare aspekten. Samtliga deltagare ger liknande svar på frågan om hur de uppfattar sociala interaktioner på arbetsplatsen. De tycker inte att konversationer om arbete och *tekniska formaliteter*, som D4 uttryckte, representerar sociala interaktioner. För samma deltagare definieras begreppet som *spontana konversationer* som äger rum under rasten, lunchtid eller korta pauser mellan arbetsuppgifter.

I jämförelse mellan arbete på plats och arbete på distans uttrycks skillnader i hur ofta sociala interaktioner med kollegor förekommer. D4 illustrerar detta genom att säga:

Låt oss säga att efter ett möte, vi snackar och pratar om något helt annat än arbetet och vi kan faktiskt skoja till det ibland. Så den biten skulle jag nog säga är den typ av sociala interaktion man har. Men då sker det liksom skärm till skärm. Sen på plats är det ungefär samma upplägg, och sen man kan också gå på en lunch och köra ut någonstans tillsammans så äter vi tillsammans. Det blir även kaffepaus på det, särskilt på kontoret. Våldigt många pauser. (D4)

D1, D4 och D6, vilka arbetar främst på distans, upplever att det inte inträffar lika många sociala interaktioner när de jobbar hemifrån jämfört med när de är på arbetsplatsen.

När det gäller hur stort behov individen känner för sociala interaktioner med kollegor, uttrycker D2,D3,D5,D7,D8,D10,D11,D12 och D13, liknande åsikter. De trivs med att socialisera med sina kollegor och ser arbetet på kontoret som en fördel för detta. En gemensam anledning är att det känns lättsamt och naturligt att interagera ansikte mot ansikte snarare än genom en skärm.

Å andra sidan känner D9 inte ett starkt behov av socialisering under arbetstiden, vilket tidigare framhållits. Detta beror till stor del på personlighetstypen samt distraktioner hen upplever på kontoret.

Precis som vi tidigare ställde frågan om virtuella fikastunder, väljer D1 att även inkludera det i sitt svar om social interaktion. Hen säger:

Alltså för min del, vet jag att jag är en social person, vill gärna prata med mina kollegor. Framförallt på fredagar brukar det bli lite mer. Det är bara vardagligt snack och det sker även när jag jobbar lite så. Andelen småprat blir givetvis fler när man jobbar på plats, när man tar fika till exempel. Detta gör man inte när man jobbar remote. Men jag tror inte själv, jag hade velat äta lunch med mina kollegor eller ha den virtuella fikan samtidigt som man har kamera på, då skulle det kännas som tvång och obehagligt. (D1)

5. Analys av empiri

I det här avsnittet görs en noggrann analys av det insamlade empiriska materialet, med referens till det etablerade teoretiska ramverket och tidigare forskning. Genom denna analys strävar vi efter att förstå i vilken utsträckning våra resultat stämmer överens med, eller avviker från, tidigare rön och att utforska möjliga orsaker till dessa likheter eller skillnader.

5.1 Analys av preferens: Distansarbete eller Kontorsarbete

De empiriska resultaten tyder på att ingen IT-anställd föredrar att arbeta heltid på kontoret. Majoriteten av de intervjuade uttrycker en önskan att arbeta två till fyra dagar på kontoret, medan fyra anställda föredrar att arbeta helt på distans. I sina svar betonar dessa personer ofta begreppen flexibilitet och frihet, vilket indikerar att distans eller hybridarbete ger dem frihet att strukturera sin arbetsdag för att bättre passa och förbättra sin livskvalitet. Resultaten från denna studie är i linje med Harpaz (2002) och Morgans (2004) forskningsrön, vilka visar att ökad flexibilitet och autonomi i distansarbete bidrar till förbättrad balans mellan arbete och privatliv. Enligt forskarna leder detta till en betydligt förbättrad livskvalitet.

Flera av de intervjuade nämnde pendling och restid som en viktig aspekt, då de associerade en minskning av resandetiden med ett ökat intresse för distansarbete, vilket överensstämmer med Harpazs (2002) forskning. Även om forskaren identifierade resekostnader som en betydande faktor vid valet av distansarbete, framkom det inte som en nämnvärd punkt bland de intervjuade i denna studie.

Harpaz (2002) och Ipsen et al. (2021) lyfter fram att en vanlig upplevd konsekvens av distansarbete som är brist på social interaktion, något som forskarna ofta ser som negativt. I motsats till detta fann vår studie att en person upplevde mindre interaktion med kollegor som något positivt, då personen föredrar isolering och lugnare miljö. Denna individ avviker dock från den generella trenden i denna studie; då ingen annan intervjuad uppgav att de uttryckligen föredrog att undvika social interaktion.

Angående produktiviteten har tre deltagare i studien betonat detta som en avgörande faktor för deras preferens att arbeta helt på distans, snarare än i en hybridmodell. Dessa tre individer uttrycker en stark benägenhet för att arbeta uteslutande på distans. Våra resultat stödjer Crummenerl et al. (2021) som förespråkar att hybridarbete ökar produktiviteten. Däremot visar våra fynd en avvikelse från Dock Wang et al. (2021), vars forskning tyder på att hybridmodellen är mer populär än heltids distansarbete, då våra resultat indikerar att lite mer än en fjärdedel av respondenterna D1, D3, D6, D9 föredrar att arbeta helt på distans. Samtidigt överensstämmer en del av vårt resultat med deras slutsats att heltidsarbete på plats inte är föredraget då 8 av 13 i vår studie föredrar hybridmodellen och ingen vill arbeta heltid på kontoret.

En annan intressant avvikelse mellan våra resultat och dem från Wang et al. (2021) är att bland våra intervjuade fanns två utåtriktade och sociala individer som gladeligen valde att arbeta helt på distans. Detta står i kontrast till Wang et al. (2021), vars forskning antyder att utåtriktade personer tenderar att känna sig mindre motiverade att arbeta på distans.

Vår studie bekräftar även utmaningen med att skilja på arbete och privatliv vid distansarbete, som tidigare påtalats av Bloom et al. (2015), Ipsen et al. (2021) och Hübler (2021) i samband med hybridarbete. Fem av våra respondenter föredrar att öka antalet dagar de arbetar på kontoret jämfört med deras nuvarande arbetsarrangemang. Tre av dessa pekar på svårigheten att separera arbets- och privatliv som en bidragande faktor. Dessutom framhöll tre andra deltagare i vår studie en strävan efter en tydligare gräns mellan arbete och privatliv, och valde därför att arbeta tre dagar eller mer på kontoret för att bättre kunna skilja jobbet från hemmiljön.

5.2 Analys av IT anställdas syn på kultur

Scheins (2010) teori om företagskultur, som delar in kulturen i synliga och osynliga nivåer, fokuserar på artefakter, uttalade värderingar och grundläggande antaganden. Baserat på respondenternas svar kan deras önskemål och värderingar återspegla en öppen kultur som prioriterar individens bidrag, samt en öppen och platt hierarki, vilket speglar de uttalade värderingarna och grundantagandena. Även när det gäller artefakter nämner respondenterna varierande preferenser när det gäller kontorsmiljön; vissa föredrar mer avskilda utrymmen medan andra är bekväma med öppna landskap. När de intervjuade fick frågan om kultur var det många som nämnde uttrycket *frihet under ansvar* vilket kan ses som en gemensam värdering som personer i detta urvalet har. Men en betydande andel av de intervjuade uttrycker en uppskattning för sociala interaktioner som kan ses på som en del av artefakterna. Deras behov av afterwork aktiviteter och teambaserade interaktioner understryker vikten av att känna sig som en del av en grupp. Detta återspeglar Baumeister & Leary's (1995) teori om tillhörighet som handlar dels av att, för att en person ska uppleva tillhörighetskänslan ska hen vara villig och ha en önskan att tillhöra den gruppen, vilket syns bland en betydande del av de intervjuade när de uttrycker uppskattning för sociala aktiviteter.

Empiriska data visar att en signifikant andel av respondenterna starkt betonar betydelsen av kamratskap och social interaktion, vilket sträcker sig utöver enbart uppfyllandet av gemensamma mål. De tenderar att värdera en mer personligt orienterad och informell dimension av samarbete, något som inte helt fångas inom ramen för studiens teoretiska modeller. Dock kan studiens resultat ses som en utvidgning av Tjosvolds modell (1986) och Chellham & Divja's (2022) definition av samarbete. En god samarbetsanda, som inte står i konflikt med respondenternas önskan om en kamratlig atmosfär och vikt läggs vid teamdynamik, kan tolkas som en gemensam målsättning bland dessa IT-anställda. Detta tyder på att deras kulturella preferenser, i linje med Tjosvolds modell (1986) och Chellham & Divja's definition (2022) kan bidra till framgångsrikt samarbete.

Uttrycket *frihet under ansvar*, som ofta återkommer, indikerar en stark preferens för autonomi och flexibilitet bland IT-anställda. Detta kan ställa sig i relation till Kahns (1990)

beskrivning av arbetsengagemang, som kopplas till fysisk närvaro på arbetsplatsen och interaktion, samt Rajeswari & Gomathi's (2022) iakttagelser om utmaningarna med distansarbete, där chefer kan ha svårigheter att övervaka och engagera anställda. Vår studie erbjuder en alternativ synvinkel, fokuserad på medarbetarnas perspektiv. Resultaten tyder på att IT-anställda, eller åtminstone de som deltog i studien, föredrar en arbetsmiljö där de känner större anknytning till sitt arbete, även om denna miljö inte nödvändigtvis är fysisk.

5.3 Analys av produktivitet

Beträffande produktivitet rapporterar majoriteten av respondenterna en ökning när de arbetar på distans, något de kopplar till förbättrad koncentration och färre distraktioner jämfört med kontorsmiljön, där spring och avbrott ofta leder till koncentrationssvårigheter. Dessa resultat kan jämföras med Ipsen et al. (2021), som antyder att distansarbetare kan uppleva koncentrationssvårigheter på grund av störningar i hemmet. Intressant nog har ingen av de intervjuade nämnt hushållsstörningar som en betydande distraktionskälla. Istället beskriver de en positiv upplevelse av arbete hemifrån, tack vare den lugna och ostörda hemmiljön. Dessa resultat överensstämmer med Anathony's (2022) och Verma et al.'s (2023) forskning, vilken stöder uppfattningen att distansarbete kan öka produktiviteten.

Produktiviteten kopplas dock ofta till den typ av uppgift som utförs. Många anser att vissa uppgifter är bättre lämpade att utföras hemma i ensamhet, där de kan vara mer produktiva jämfört med på arbetsplatsen, där risken för distraktioner kan vara större. Å andra sidan finns det uppgifter som föredras att utföras på plats, särskilt när samarbete med kollegor krävs, vilket kan vara mindre lämpligt att göra hemifrån.

Förutom det nämner några deltagare vikten av en välutrustad hemarbetsmiljö för att upprätthålla produktiviteten. Även om en av de intervjuade föredrar att arbeta på kontoret, har tre av fyra som gärna jobbar heltid på distans en välutrustad hemmakontorsmiljö. Detta kan tolkas som en praktisk tillämpning av Kahns (1990) teori om arbetsengagemang, där en välutrustad och komfortabel hemarbetsmiljö kan förstärka den fysiska och emotionella anknytningen till arbetet, vilket i sin tur kan höja dedikationen och arbetsengagemanget.

En minoritet upplever dock ingen skillnad i produktiviteten mellan hemmiljö och kontoret vilket skulle kunna peka på att den sociala interaktionen och tillhörigheten på arbetsplatsen är viktiga för dem vilket går i linje med Baumeister & Leary's (1995) teori om tillhörighet. Den sociala aspekten av arbetsmiljön på kontoret kan vara avgörande för dessa individers känsla av tillhörighet och därmed deras produktivitet och välbefinnande.

Däremot finns det en deltagare som uttryckligen upplever ökad produktivitet när hen jobbar på kontoret jämfört med hemmiljön vilket skulle kunna spegla personens preferens för traditionella arbetsmiljöer eller värderingar. Dessa arbetsvärderingar och antaganden kan antas vara mer rotade i fysisk närvaro och traditionell arbetskultur enligt Schein's (2010) teori.

5.4 Analys av IT anställdas upplevelser av samarbete

Många deltagare upplever att samarbete fungerar väl även på distans, och detta förklaras av flera faktorer. En del hänvisar till de tidigare etablerade interpersonella relationerna och en gemensam förståelse. En bidragande faktor till detta är de regelbundna fysiska möten med kollegor som underlättar samarbete. Andra, såsom D6, lyfter fram teamets mognadsnivå och förmågan att fördela arbete och ta eget ansvar som en bidragande faktor till ett effektivt samarbete. Dessa erfarenheter av samarbete på distans och i kontorsmiljö återspeglar Tjosvolds (1986) perspektiv på att samarbete är beroende av en gemensam målstruktur och Chellham & Divjas (2022) betoning på den kommunikativa processen i samarbetsrelationer.

D11 talade om att det föredras att arbeta på plats på grund av den bristfälliga uppställningen av arbetsstationen hemma. Detta stämmer överens med Wangs et al (2021) antagande om att en dålig kontorsdesign kan vara en anledning till att vissa personer väljer kontorsarbete. Han antog att även fysiska möten och sociala interaktioner med kollegor på plats spelar en roll. Deltagarna i denna studie vittnar om att dessa faktorer påverkar deras preferens för kontorsarbete. Detta kan även uppfattas att de som värdesätter fysiska möten och social interaktion kan tycka att samarbetet på plats upplevs enklare än på distans.

Sedan har Rego et al. (2009) och Waizengegger et al. (2020) påpekat att det kan finnas potentiella utmaningar för att upprätthålla arbetsengagemanget och samarbetet, i och med att arbete på distans kan försvåra kommunikationen. Detta stämmer överens med D3,D5,D7,D8 och D11 upplevelser av samarbetet på distans, då de beskriver att möjligheten att ställa frågor till rätt person upplevs vara enklare på plats. Därmed betonas vikten av god kommunikation och tillgänglighet som väsentliga faktorer för ett fungerande samarbete.

När det gäller sambandet mellan samarbete och kommunikation som nämndes tidigare, framhåller en av deltagarna att det ofta är enklare att hantera vissa frågor på plats jämfört med på distans. En strategi som flera deltagare verkar använda är att spara vissa frågor för personliga möten, för att maximera effektiviteten. Detta kan också tolkas som en situation där kollegor inte känner sig helt bekväma med varandra, och därmed undviker att göra en stor sak av små frågor genom att undvika att boka ett helt Teams-möte för en enda enkel fråga.

5.5 Analys av IT anställdas upplevelser av tillhörighet och sammanhållning

Utifrån resultaten av det empiriska materialet när det handlar om tillhörighet och sammanhållning, framkommer ett mönster där deltagarna alltid väver in den sociala interaktionen som en bidragande faktor till gemenskap. Det verkar som om de inte tydligt separerar termerna tillhörighet, sammanhållning och social interaktion, utan snarare ser dem som samverkande aspekter. Därmed väljer vi att nyansera vår analys av tillhörighet och sammanhållning, utifrån social interaktionssynvinkel.

Många deltagare i studien har gett uttryck för en förståelse av vikten av tillhörighet och sammanhållning. De ansåg att det sistnämnda fungerar väl oavsett arbetsmiljö, dock upplever en del att det kan vara lättare att känna sammanhållningen i en kontorsmiljö.

Social interaktion utgör en viktig faktor i en betydande faktor för en väsentlig del av IT-anställda i vårt urval, då många värdesätter detta. Trots detta, finns ett fall där en person betonar vikten av social interaktion men som ändå väljer att arbeta på distans, vilket medför en risk att den sociala aspekten minskar, såsom det har nämnts förut är valet baserat på andra faktorer som ligger till grund för det.

Förutgående forskning antyder att en av de mest framstående hindren relaterade till distansarbete är minskning av social samhörighet. Detta anses ha en negativ inverkan på den övergripande sammanhållningen inom arbetsgruppen.

Utifrån D1, D4 och D5s erfarenheter av övergången till distansarbete, betonas en upplevd känsla av isolering och avskildhet från kollegor och organisation. Dessa observationer går i linje med studieresultatet av Harkiolakis & Komodromos (2023), Waizenegger et al. (2020) där dessa studier antyder på risken för utanförskap och isolering till följd av distansarbete.

Vi observerar dock att trots deltagarnas medvetenhet om att distansarbete kan påverka social sammanhållning och känslan av tillhörighet, verkar detta inte ha utgjort något större problem för dem. En viktig faktor som kan vara till grund för detta och som nämdes tidigare i samarbete avsnitt, är att tidigare etablerade interpersonella relationer kan underlätta upprätthållande av tillhörigheten bland kollegorna i teamet. Vilket innebär att det kanske inte behövs regelbundna fysiska interaktioner mellan kollegor som Harkiolakis & Komodromos (2023) skrev i sin studie, och att det är snarare relationen mellan kollegorna som spelar en central roll. Detta är någonting som D10 talade om, att valet av arbetsplatsen inte har en särskilt stor påverkan på tillhörigheten och sammanhållningen.

Däremot råder det ett starkt samband mellan deltagare som väljer att arbeta på plats, behovet av social interaktion och stark känsla av tillhörighet. Denna kategorin av deltagarna uttryckte en stor uppskattning av de fikastunderna på arbetet och de sociala interaktioner under lunchrasten. Detta kan indikera på ett välbefinnande på kontoret och en förstärkning av tillhörighetskänslan, vilket även nämns av Wang et al. (2021).

6. Diskussion

6.1 Slutsatser och reflektioner

Denna studie genomfördes med syftet att utforska IT-anställdas arbetsmiljöpreferenser, med särskild fokus på vilken organisationskultur de värdesätter och trivs i. Vi angrep denna frågeställning ur ett medarbetarperspektiv, genom att betrakta situationen *nedifrån* snarare än det traditionella *ovanifrån*-perspektivet. Som intervjuare observerade vi att deltagarnas erfarenheter, starkt färgades av deras unika bakgrund, vilket spelade en avgörande roll i deras uppfattningar kring tillhörighet, samarbete, sammanhållning samt produktivitet som var en del av våra forskningsfrågor. Även om vissa mönster framträdde, var de inte tillräckligt konsekventa eller utbredda för att kunna dra generella slutsatser med hög trovärdighet om alla undersökta områden.

I den första forskningsfrågan har vår studie observerat att IT-anställda intar en positiv inställning till hybridarbetsmodellen. Ingen av de deltagarna i intervjuerna uttryckte en önskan att arbeta heltid på kontoret; istället varierade preferenserna mellan helt distansarbete och hybridarbete. Deltagare som föredrog helt distansarbete angav att de gjorde det för att undvika pendling, medan de som föredrog hybridarbete betonade både pendlingens påverkan och vikten av att fysiskt träffa kollegor på arbetsplatsen, för att undvika överlappningar mellan arbete och privatliv. Dessa resultat var i linje med förväntningarna och överensstämde med tidigare forskningsresultat.

Vad gäller den andra forskningsfrågan, som undersökte hur dessa ovannämnda preferenser påverkar uppfattningen av tillhörighet, samarbete och produktivitet, framkom varierande svar. Majoriteten av de intervjuade uttryckte att samarbetet fungerade väl på distans. En central anledning som de hänvisade till är de sociala träffar som har ägt rum tidigare eller att de upprätthåller kommunikationskanaler öppna under distansarbete, vilket underlättade interaktionen och samarbetet.

Vad beträffar produktivitet, indikerar resultaten att majoriteten upplevde förbättrad produktivitet vid hemarbete på grund av färre distraktioner jämfört med arbetet på plats, där vissa kollegor lätt kunde avbryta eller starta konversationer. Gällande tillhörighet, visade vår undersökning på varierande svar. Vissa anställda känner en starkare tillhörighet till sina team eller organisationer när de befann sig fysiskt på arbetsplatsen, medan andra inte upplevde någon förändring i denna känsla oavsett om de arbetade på kontoret eller hemifrån. En annan grupp av de intervjuade uttryckte att de inte värderade känslan av tillhörighet till sin organisation överhuvudtaget; det enda de såg värde i var möjligheten att lära känna sina medarbetare genom aktiviteter. De flesta deltagarna uttryckte en uppskattning för den sociala gemenskapen som kunde saknas vid långvarigt arbete hemifrån.

När det kommer till företagskulturen som helhet och baserat på våra resultat, uttryckte majoriteten av de intervjuade en preferens för en professionell men samtidigt avslappnad arbetsmiljö. Värderingar såsom *frihet under ansvar*, *tillit* och *flexibilitet* värderades högt och prioriterades. En majoritet uttryckte även en uppskattning för sociala aktiviteter som förstärkte teamkänslan. Dessa faktorer ansågs vara centrala komponenter i en attraktiv företagskultur för IT-anställda.

Det är dock viktigt att framhålla att studiens omfattning är begränsad och inte inkluderar alla kulturella aspekter, vilket hindrar möjligheten att generalisera och dra övergripande slutsatser om den generella föredragna företagskulturen bland IT-arbetare. Utifrån de resultat som studien har kunnat presentera, visar detta att hybridarbete inte framstår som en universell lösning; dess struktur varierar från fullständig flexibilitet till mer strukturerade arrangemang. Denna variation i upplevelser och preferenser gällande arbetskultur och -miljö belyser komplexiteten och utmaningen att skapa en lösning som är universellt tillämplig för IT-arbetare. Resultaten visar också att en förändring i arbetsförhållanden, där traditionella metoder, som fokuserar på fastställd tid och fysisk närvaro, kanske inte längre är optimala. Denna insikt nödvändiggör en omvärdering av ledarskapsmetoder för att bygga förtroende och främja självständighet bland IT anställda.

Med tanke på IT-anställdas varierande intressen och preferenser, framstår det som essentiellt att utforma en arbetsmiljö som erbjuder mångsidiga och skräddarsydda lösningar för att tillmötesgå varje enskilds behov. Organisationer kan då välja olika strategier för att anpassa sig till dessa olika insikter som framkommit ur denna studie. Ett alternativ är att selektivt rekrytera anställda som passar in i den önskade företagskulturen. Ett annat tillvägagångssätt är att anpassa företagskulturen och värderingarna för att bättre motsvara IT-anställdas behov. Det är viktigt att notera att det inte är möjligt att tillfredsställa alla anställda, men det finns tydliga tendenser, särskilt när det gäller önskan om frihet och tillit. För företag som värdesätter fysisk närvaro på arbetsplatsen rekommenderas en investering i att förbättra kontorsutrymmen och utrustning, för att göra det mer attraktivt och produktivt för IT-anställda. Deltagarnas upplevelser antyder en högre grad av produktivitet vid distansarbete, vilket eventuellt innebär att det även är relevant att överväga hur arbetsmiljön på kontoret kan stödja och främja högre produktivitet. För organisationer som är öppna för arbete på distans, rekommenderas starkt att investera i sociala aktiviteter, evenemang och även workshops som kan förbättra sammanhållning bland IT-professionella avsevärt.

6.2 Självreflektion av eget arbete:

Under våra semistrukturerade intervjuer uppmuntrade vi deltagarna att prata fritt och utforska sina tankar, vilket ibland ledde till diskussioner som sträckte sig utanför de ursprungliga frågorna. Detta resulterade i att vissa deltagare delade mer djupgående insikter, medan andra fokuserade på aspekter som inte nämndes av andra, vilket bidrog till en ojämn datamängd.

Som intervjuledare inser vi att vår förmåga att utvinna relevant information från deltagarna kanske inte nådde optimal nivå. Eftersom detta var vår första erfarenhet av att genomföra semistrukturerade intervjuer, reflekterar vi över möjligheten att en mer erfaren intervjuare,

som är van vid att hantera sådana dynamiska dialoger, kanske hade kunnat navigera samtalet mer effektivt och naturligt. Denna insikt ger oss värdefulla lärdomar för framtida forskningsinsatser. Vidare innehåller vår studie en annan viktig självreflektion. Vi inser att vår ambition att täcka ett brett spektrum av ämnen eventuellt kan ha lett till att vissa delar av studien inte utforskades så djupt som önskat. Att koncentrera oss på ett enskilt tema, hade eventuellt varit mer givande, genom att begränsa studien till en specifik frågeställning. Då hade vi kunnat dyka djupare in i ämnet och samla in mer omfattande och detaljerad empirisk data. Denna reflektion som vi kommer att ta med oss, är avgörande för vår framtida studier då planen är att anamma en mer målinriktad och fördjupad forskning.

6.3 Vidare forskning

En betydande väg framåt för forskning inom detta område är att utforska den långsiktiga inverkan av hybridarbete, särskilt när det gäller anställdas välbefinnande och produktivitet över tiden. Denna typ av forskning kan ge insikter om hur permanenta förändringar i arbetsmiljön påverkar de anställda på lång sikt. Med tanke på att vår studie huvudsakligen koncentrerar sig på IT-anställdas perspektiv, framträder behovet av ytterligare forskning som fokuserar på chefers erfarenheter. En sådan studie kan bidra till en mer heltäckande förståelse av nyanser i hybridarbetsmiljöer.

Det är även av intresse att undersöka hur olika demografiska grupper, såsom män och kvinnor, upplever hybridarbete ur ett genusperspektiv. Denna forskning kan avslöja viktiga insikter om genusbaserade skillnader eller likheter i upplevelsen av arbetsflexibilitet och dess inverkan på professionell utveckling och arbetsbalans.

Vidare föreslås att framtida studier bör inkludera forskning om anpassning av ledarskapsstilar inom företag för att effektivt stödja och främja produktivt arbete i både hybrid- och distansmiljöer. Ett sådant forskningsområde är av stort värde för att hjälpa ledare att utveckla strategier som inte enbart underlättar övergången till flexibla arbetsmodeller utan även säkerställer att de anställda känner sig engagerade, motiverade och produktiva oavsett om de arbetar på distans eller på plats.

7. Källförteckning

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings*. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Alvesson, M. (2015) *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber AB
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod (2:a uppl.)*. Studentlitteratur.
- Anthonyamy, L. (2022). *Continuance intention of IT professionals to telecommute post pandemic: A modified expectation confirmation model perspective*. *Knowledge Management & E-Learning*, 14(4), 536–558. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2022.14.027>
- Baruch, Y. (2000). *Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers*. *New Technology Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00063>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). *Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*. *International journal of environmental research and public health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business Research Methods*, 5. uppl. Oxford: Oxford University press
- Bellmann, L. & Hübler, O. (2021), “Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links?”, *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 3, pp. 424-441.
- Brinkmann, S. (2013). *Qualitative Interviewing*. Oxford University Press, Incorporated.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder (3 uppl.)*. Liber.
- Cook, J., Mor, Y., & Santos, P. (2020). Three cases of hybridity in learning spaces: Towards a design for a Zone of Possibility. *British Journal of Educational Technology*, 51(4), 1155-1167. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjet.12945>
- Crummenerl, C. Perronet, C. Ravindranath, S. Buvat, J. Aggarwal, G. Paolini, S. Lamothe, I. Schastok, I. Manchada, N. Chakraborty, A. (2021) *The Future of work: From remote to hybrid*. Capgemini Research Institute.

- Chellham, N., & Divja, D. (2022). *A Causal Study on Hybrid Model and Its Impact on Employee Job Performance*. Journal of Pharmaceutical Negative Results, 866-873.
<https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.s09.104>
- Edwards, R., Holland, J. (2013). *What is Qualitative Interviewing?*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Eriksson, Lars T. & Wiedersheim-Paul, F. (2014). *Att utreda, forska och rapportera*. 10. uppl. Solna: Liber
- Etikprövningsmyndigheten. (2023). *Etiska principer för forskning*. Hämtad 20-12-2023
<https://etikprovningmyndigheten.se/for-forskningsperson/>
- Fay, M., J. (2011) *Informal communication of co-workers: a thematic analysis of messages*. Qualitative research in organizations and management. 6(3), 212–229.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2019). Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. Handbok i kvalitativ analys (3 uppl., 16–43). Liber.
- Frackiewicz, Marcin. (2023). *Kommunikationssatelliter och framtiden för distansarbete och fjärrsamarbete*.
<https://ts2.space/sv/kommunikationssatelliter-och-framtiden-for-distansarbete-och-fjarrsamarbete/#gsc.tab=0>
- Filstad, C., Traavik, L. E. M., & Gorli, M. (2019). *Belonging at work: The experiences, representations and meanings of belonging*. Journal of Workplace Learning, 31(2), 116–142.
<https://doi.org/10.1108/JWL-06-2018-0081>
- George, N, G. (2021). *Manager Perceptions on the Efficacy of Telecommuting for Technology Professionals*. Walden University
- Gillham, B.(2000). *Case Study Research Methods*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Haan, Katherine. (2023). *Remote Work Statistics And Trends In 2023*.
https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/#sources_section
- Harkiolakis, T., & Komodromos, M. (2023). *Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era*. Administrative Sciences, 13(2), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/admsci13020049>
- Haapakangas, A., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E. and Jahncke, H. (2018), “Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: the role of environmental perceptions and workspace use”, Building and Environment, Vol. 145, pp. 115-124.
- Harpaz, I. (2002). *Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society*. Work study, 51(2), pp.74–80.
- Härenstam A, Bejerot E. (2016). *Sociala relationer i arbetslivet*. Gleerups Utbildning AB: Malmö

Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., Hansen, J. (2021) Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4):1826.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>

Kahn, W. (1990) "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *The Academy of Management Journal*, vol. 33, no.4, pp.692-724

Kim, S., E. (2014). Physical Workplace as a Strategic Asset for Improving Performance in Public Organizations. *Administration & Society* 46(5) 496–518

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095399713479104>

Kolko, J. (2021). *Remote Job Postings Double During Coronavirus and Keep Rising*. Hiring Lab. <https://www.hiringlab.org/2021/03/16/remote-job-postings-double/>

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keskibir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y, Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.

Mache, S., Servaty, R., & Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), 1–11.

<https://doi.org/10.1186/s12995-020-00258-z>

Mantese, E., Chmutina, K., & Goodier, C. (2022). The office of the future: Operational energy consumption in the post-pandemic era. *Energy Research & Social Science*, 87, 1–13.

<https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102472>

McKinsey. (2022). *American Opportunity Study Spring 2022*. McKinsey.

<https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracingflexible-work-and-they-want-more-of-it>

Morgan, Robert E. (2004). *Teleworking: an assessment of the benefits and challenges*. *European Business Reviews*. Vol. 16 No. 4, pp. 344-357.

Patel, R. & Davidson, B. (2020). *Forskningsmetodikens grunder*. 5:3 uppl. Lund, Studentlitteratur

Purvanova, R.K. & Bono, J.E. (2009). *Transformational leadership in context: face-to-face and virtual teams*. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 343-357.

Rajeswari A., & Gomathi S. (2022). *Wearable Technology: A Stimulant for Employee Engagement in a Hybrid Work model*. *International Journal of Intelligent Systems and Applications in Engineering*, 10(4), 689–694.

Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. e. (2009). Does the need to belong moderate the relationship between perceptions of spirit of camaraderie and employees' happiness?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 148–164. <https://doi.org/10.1037/a0014767>

Ruvimova, A., Lill, A., Gugler, J., Howe, L., Huang, E., Murphy, G., & Fritz, T. (2022). An exploratory study of productivity perceptions in software teams [Konferenspresentation]. In *Proceedings of the 44th International Conference on Software Engineering (ICSE '22)* (pp. 99-111). <https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1145/3510003.3510081>

Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M., “The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study”, *Educational and Psychological Measurement*, vol.66, pp.701–716, 2006.

Schein, Edgar H. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4. ed. San Francisco: JosseyBass

Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2023). *Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies*. *The Journal of systems and software*, 195, 111552-111552. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>

Tjosvold, D. (1986) *The dynamics of interdependence in organizations*, *Human Relations*, vol. 39, no. 6, pp. 517-540.

Triola, M.F. (2015). *Selected Chapters from Elementary Statistics* .12 upp. Pearson Education.

Verma, A., Venkatesan, M., Kumar, M., & Verma, J. (2023). *The future of work post Covid-19: key perceived HR implications of hybrid workplaces in India*. *Journal of Management Development*, 42(1), 13-28. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0304>

Wang, Y., Liu, Y., Cui, W., Tang, J., Zhang, H., Walston, D., & Zhang, D. (2021). Returning to the Office During the COVID-19 Pandemic Recovery: Early Indicators from China [Konferenspresentationabstrakt]. In *CHI EA '21: Extended Abstracts of the 2021 CHI 59 Conference on Human Factors in Computing Systems*, s 1-6. <https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1145/3411763.3451685>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). *An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19*. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Whiting, V.R. (1997). *Behavioral outcomes of a change from a traditional office to a virtual office: A longitudinal analysis*. Ann Arbor: University of Michigan.

Wiles, R. (2013). *What are Qualitative Research Ethics?*. Bloomsbury Publishing Plc

Wiener, Y (1988). “Forms of Value Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance”. *Academy of Management Review*, 536.

Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). *Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19*. *Journal of Corporate Real Estate*, 1–27. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>

8. Bilagor

Intervjuguide

Bakgrund om intervjuobjekt och företaget

1. Skulle du kunna beskriva din roll?
2. Hur länge har du jobbat på nuvarande team eller företag?
3. Hur många är ni i teamet?

Distansarbete kontra kontor

4. Hur ser en vanlig arbetsvecka ut för dig nu när det gäller hemma- och distansarbete?
5. Hur länge har du arbetat med detta upplägg?
6. Vad finns det för faktorer idag som avgör om du arbetar hemifrån eller på plats?
7. Bortsett från organisationella krav, om du får drömma - hur skulle du välja att jobba vad gäller distans kontra på plats?

Organisationskultur

8. Vad är en god företagskultur enligt dig och en kultur där du verkligen skulle trivas?
9. Hur vill du att en sådan företagskultur skall te sig när det gäller artefakter (fysisk utformning)
10. Hur vill du att en sådan företagskultur skall te sig när det gäller värderingar
11. Hur tror du att kulturen i ditt nuvarande team skulle se ut och upplevas om det enbart bedrevs på plats kontra helt på distans?

Produktivitet

12. Beskriv hur din produktivitet påverkas av att jobba på kontor jämfört med distans
13. Upplever du att din produktivitet påverkas när du befinner dig på samma plats som din chef/dina kollegor? I så fall hur och varför ?

Samarbete

14. Hur upplevde du samarbetet och koordineringen mellan kollegorna när du jobbade helt på plats jämfört med på distans?
15. Finns det några fördelar/nackdelar när det kommer till samarbete av arbetet när det gäller arbets uppläggen på plats/på distans

Tillhörighet

16. Hur upplever du känslan av tillhörighet till teamet och organisationen när du helt jobbar på kontoret?
17. Upplever du att den känslan skulle förändras om du skulle helt jobba på distans och inte träffa kollegor fysiskt?
18. Vilka förbättringar eller initiativ skulle du föreslå för att stärka tillhörigheten på arbetsplatsen på distans?

Sammanhållning

19. Upplever du att sammanhållningen bland medarbetarna generellt förändras i och med distansarbete?
20. Upplever du en större känsla av isolering och avskildhet från kollegor och organisationen när du ofta jobbar distans?
21. Har ni arbetat för att stärka sammanhållningen bland dina kollegor på något sätt? Ex virtuell fika, andra aktiviteter, om "ja" tycker du att det hjälper?

Social interaktion

22. Vad ser du som sociala interaktioner i ditt arbete nu?
23. Skulle du kunna berätta om din upplevelse kring de sociala interaktionerna mellan kollegor när du jobbar på kontoret kontra hemifrån?
24. Hur stort behov känner du att du har för de sociala interaktionerna med dina kollegor?