



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

PRODUKTIVITET NÄR ARBETET BEDRIVS PÅ DISTANS

med inslag av social närvaro och motivation

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisation
VT25
Kandidatuppsats
Alexander Åkesson Unkel 2001-02-28
Sophia Baker 2000-04-17
Vedran Omanovic

Sammanfattning

Den här studien undersöker hur produktivitet ser när distansarbete tillämpas på arbetsplatsen. I studien kommer även nämna hinder som kan försämra produktiviteten på distans. Den här studien har valt att samla in empiri genom intervjuer och även få in empiri genom en sekundär datainsamling, i form av en systematisk litteraturanlys. För att förstå och analysera empirin i valt att använda oss av två teorier: Social Presence theory och Self-determination theory.

Utifrån empirin så visar den att individuell produktivitet ökar på grund av färre distraktioner och en hög autonomi, kortfattat påvisar det att en flexibel arbetsmetod på en arbetsplats får människor att arbeta produktivt och även motiveras till att arbeta effektivt på grund av ökad koncentration och arbetsro hemifrån. Därtill så nämns det att även minskad pendlingstid är en bidragande faktor till produktivitet, då man sparar energi och tid på att utföra arbetsuppgifter.

Det studien slutligen visar är att om arbetsplatser inför flexibla arbetsformer, så kan det leda till att anställda arbetar produktivt om rätt förutsättningar finns som till exempel rätt teknik och god samarbetsförmåga bland medarbetare.

Abstract

This study investigates how productivity works when employees have remote work in their workplace. This study will also focus on challenges that cause productivity to decrease when remote work applies. The empirical data shows that individual productivity increases when employees work in a workplace that provides remote work. The data says that less distractions and high autonomy is a big factor to why employees feel that they work productively at home. Briefly it shows that a flexible workplace makes individual employees work productively and even motivates employees to work effectively because of increased concentration and undisturbed work environment. In addition, commuting time is less when you work at home, which is a contributing factor for increased productivity, because of increased energy and time.

In conclusion, this study indicates that working places that offer remote work can lead to increased productivity if the right conditions are applied, such as proper technique and good communication between employees.

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	6
2. Teori	7
2.1 Produktivitet	7
2.2 Working from home (WFH)	8
2.3 Social Presence Theory	8
2.4 Self determination theory	10
3. Metod	11
3.1 Val av metod och teoretisk ansats	11
3.2 Primärdata och sekundärdata	11
3.3 Triangulering.....	12
3.4 Dataanalys	13
3.5 Urval och Material	13
3.6 Kvalitativ intervju	18
3.7 Systematisk litteraturöversikt.....	18
3.8 Forskningsetiska överväganden	20
3.9 Reliabilitet och validitet	20
3.10 Användandet av AI.....	21
4. Resultat	22
4.1 Upplevd produktivitet vid distansarbete	22
4.1.1 Hybridarbete och balans mellan privatliv och arbetsliv	23
4.1.2 Minskad stress	24
4.1.3 Självledarskap och arbetsro i hemmiljö	24
4.2 Utmaningar för ett produktivt distansarbete.....	26
4.2.1 Kommunikationsbrister och social isolering.....	26
4.2.2 Hemmiljöns begränsningar och ergonomi	27
4.2.3 Hinder vid arbete på distans	27
5. Analys och slutsats	29
5.1 Ökad produktivitet med koppling till Self Determination theory	29
5.2 Social presence theory kopplad till datainsamlingen	30
5.2.1 Hybridarbete och produktivitet i förhållande till social närvaro	31
5.2.2 Distansarbete, ensamhet och hinder för produktivitet.....	31
5.2.3 Distansarbetets positiva effekt på organisatorisk och individuell produktivitet .	32
5.2.4 Sociala och tekniska hinder i distansmiljöer	32
5.3 Sammanfattning av analys	33
5.4 Slutsatser	33
6. Referenser	35

1 Inledning

Den 11 mars 2020 deklarerade Världshälsoorganisationen (WHO) covid-19 som en pandemi, och endast fem dagar senare, den 16 mars, uppmanade Folkhälsomyndigheten i Sverige arbetsgivare att erbjuda sina anställda möjligheten att arbeta hemifrån (Folkhälsomyndigheten, 2024). Den plötsliga övergången till distansarbete som följde innebar en omfattande och omedelbar omställning av arbetslivet, där traditionella arbetsformer snabbt behövde ersättas med digitala lösningar.

Ökningen av distansarbete är inte bara en trend som följde med efter pandemin. Utan man hade sedan tidigare sett en stigande trend i Europa av arbetsformen distans och hybridarbete (Eurostat, 2019), dock så blev det vanligare i samband med pandemin, som senare visade sig att bli en av de vanligare arbetsformerna hos många företag. Arbetsformen har överlag fått en väldigt positiv syn från arbetstagare. Idag så är det väldigt efterfrågat att få jobba hemifrån av anställda på olika arbetsplatser. I artikeln skriver även Stara (2024) att man har sett ökad engagemang hos medarbetare när arbetet bedrivs på distans, då distans- och hybridarbete har blivit så pass populärt, där det finns vissa personer som är villiga att gå ner i lön för att fortsätta jobba på distans eller få ett arbete där distansarbete erbjuds (Westerlund, 2021).

Distansarbetets införande har inte enbart påverkat arbetsformer, utan även arbetsmiljö och individens förhållande till arbetet. I takt med att hemmet blivit en plats för arbete har gränserna mellan arbetsliv och privatliv blivit alltmer diffusa. Den ökade flexibiliteten innebär en potentiell fördel för individens autonomi, men det kan samtidigt leda till utmaningar som återhämtning och balans mellan arbete och fritid (Kullberg, 2023).

I artikeln skriven av Ballard (2024) på Forbes så skriver han att god kommunikation skapar effektivitet, som i sin tur får medarbetare att jobba produktivt. Det Ballard menar är att om kommunikation mellan anställda är bra, då minskas missförstånd och dubbelt arbete. Som i sin tur får anställda att jobba på ett produktivt sätt, där de inte lägger tid på irrelevanta arbetsuppgifter (Ballard, 2024).

I den redan etablerade digitala infrastrukturen finner man verktyg och plattformar som möjliggjorde att många arbetsuppgifter kan genomföras på distans samtidigt som man bibehåller effektiviteten. Digitaliseringen har därmed blivit en central drivkraft i det moderna arbetslivet, med direkt inverkan på hur människor kommunicerar och samverkar. Denna utveckling har också medfört förändrade krav på tekniska resurser samt nya förväntningar på ledarskap och organisering (Kullberg, 2023). Även om det har ökat krav på tekniska resurser på många platser i form av snabbare internet och bättre tekniska prylar. Dock så finns det fortfarande en stor skillnad beroende på vilken geografisk plats man befinner sig, då vissa platser inte har samma möjligheter som andra (Jaumotte et al., 2023).

Sammanfattningsvis så är den här studien intressant för personer som jobbar i ett företag som har arbetsformen distansarbete eller funderar på att jobba på ett arbete som erbjuder ett distansarbete.

1.1 Problemformulering

Distansarbete har under en längre period blivit ett omdiskuterat ämne, då arbets sättet bedrivs på ett annorlunda sätt än vad många företag hade gjort tidigare. En av anledningarna som gör det annorlunda är omstruktureringen av att få jobba på ett fysiskt kontor till att göra samma arbete hemifrån (Allen, Golden & Shockley, 2015). Distansarbete har tidigare förekommit bland specifika yrken med höga inkomster. Men när pandemin slog igenom så blev flera företag tvungna till att omstrukturera sina verksamheter, genom att bedriva verksamheter på distans. För att sedan kunna fortsätta bedriva sina verksamheter och göra det möjligt för sina anställda att arbeta hemifrån. Det här resulterade i att distansarbete ökade och blev tillgängligt i större omfattning (OECD, 2021; Dingel & Neiman, 2020). Efter att pandemins följder minskade, så har flera företag valt att fortsätta bedriva sina verksamheter på distans, emellertid så finns det en pågående debatt bland arbetsgivare som handlar om hur fördelaktigt det egentligen är att låta sina anställda att få jobba hemifrån (Gutiérrez-Crocco, Martin-Caballero & Godoy 2023; Fan & Moen, 2023).

Efter att man hade övergått från ett fysiskt arbete på ett kontor till ett arbete på distans till följd av Covid-19 pandemin, så har det påpekats att det har varit en väldigt lärorik period för både arbetsgivare och medarbetare. Då har man upptäckt att det finns få skillnader på hur effektivt en anställd jobbade hemifrån i jämförelse med på det fysiska kontoret (Strack et al., 2021). Barrero, Bloom & Davis (2021) redogör att flera anställda har påpekat att det till och med har funnits en ökning i produktivitet och att flera anställda känner att de är mer tillfredsställda med arbetet när de jobbar på distans jämfört med på ett fysiskt kontor. De nämner även att det finns flera anställda som accepterar en lägre lön för att behålla sitt distansarbete. Även om det har visat sig finnas många fördelar för arbetstagarna med att jobba på distans, så finns det fortfarande många arbetsgivare som är skeptiska mot detta arbetssätt (Bloom et al., 2023). Bland annat är många chefer och arbetstagare inte överens om de positiva effekterna av att få arbeta hemifrån, där chefer tycker att produktiviteten har försämrats och är skeptiska till att låta sina anställda jobba hemifrån. Medan arbetstagare ser det som en positiv sak och menar på att de jobbar mer produktivt hemifrån. Arbetstagare nämner även andra fördelar som följer med distansarbete som till exempel att de lägger mindre eller ingen tid på pendlingar fram och tillbaka till jobbet (Bloom et al., 2023). Emellertid skriver Mokhtari (2024) att chefer anser att det blir svårare att leda sin personal på distans och hantera konflikter mellan anställda. Däremot skriver Mokhtari (2024) att chefer inom ekonomibranschen tycker att distansarbete funkar så länge det är några dagar under veckan, då möten och vissa arbetsuppgifter går att utföra digitalt hemifrån.

Anställdas synpunkter om att distansarbete påverkar produktivitet på ett positivt sätt stöds av forskare. Men samtidigt så finns det även andra forskare som stödjer arbetsgivares oro och upplevelser om att flera chefer upplever det som en negativ sak att låta sina anställda arbeta hemifrån. Det här går i linje med att arbetsgivare var emot idén av att jobba hemifrån innan pandemin, på grund av rädslan att det skulle försämra arbetsinsatsen och produktiviteten. Bland annat så fanns det ett argument att produktiviteten skulle minska om chefen inte hade möjligheten till att övervaka sina anställda, Felstead & Reuschke (2021) menar att chefer vill ha möjligheten till att övervaka sina anställda som inte fungerar när anställda jobbar hemifrån.

Emellertid så finns det finansiella fördelar med att låta sina anställda få jobba hemifrån. Men för att det ska fungera på ett bra sätt så bör anställda på företagen jobba med rätt förutsättningar för att bibehålla produktivitet eller öka den (Baruch, 2000; Galanti et al., 2021). Det är även viktigt att nämna att vissa branscher inte är lämpliga till att jobba hemifrån på grund av arbetsuppgifter som är mer lämpliga att göra på en fysisk arbetsplats. I vissa branscher så finns det även brist på förtroende mellan chefer och anställda som gör det svårt för chefen att låta sina anställda jobba hemifrån, då arbetsgivaren värderar närvaro högre än bra prestation på arbetsplatsen (Baruch, 2000; Parker, Knight & Keller, 2020; Phillips, 2020).

I och med att produktivitet ses som ett sätt som påverkar organisationens prestationer, (Chatterjee, Chaudhuri & Vrontis, 2022), så är det viktigt att få fram en studie som påvisar vilken arbetsform som får anställda att jobba produktivt. I detta fall kommer den här studien undersöka hur produktivt anställda arbetar när arbetsformen distansarbete tillämpas.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur individer med ett distansarbete upplever produktivitet och om det finns något som kan hindra produktiviteten på distans, således kommer följande frågor att tillämpas.

- Hur upplever personer med ett hybridarbete produktivitet när jobbet utförs på distans?
- Finns det några arbetshinder som gör det svårt för medarbetare att jobba produktivt på distans?

2. Teori

I det här kapitlet kommer vi gå igenom begreppet produktivitet och perspektivet work from home (WFH). Dessutom så kommer det här kapitlet gå igenom teorierna social presence theory och self determination theory. Anledningen till att vi har valt att skriva om work from home, produktivitet och de valda teorierna som är social presence theory och self determination theory. Är för att de kompletterar varandra, work from home perspektivet gynnar produktiviteten, på grund av den ökade flexibiliteten som erbjuder anställda att anpassa sin dag beroende på vilka behov hen har. Därtill går det att koppla det till self determination theory som beskriver att autonomi är en bidragande faktor till ökad produktivitet. Enligt self determination theory behöver en individ även känna samhörighet, vilket kan kopplas till social presence theories, där teorin beskriver vikten av social närvaro.

2.1 Produktivitet

För att kunna veta hur effektiva anställda arbetar så brukar arbetsgivare och chefer använda sig av olika mått för att mäta hur bra företagen presterar och ett av dessa mått är produktivitet. Den produktiviteten mäter är hur effektivt medarbetare arbetar, det vill säga hur snabbt man kan producera varor på så kort tid som möjligt (Ohlsson, 2025). I denna studie så kommer produktiviteten att mätas i samband med hur effektivt anställda arbetar när de jobbar hemifrån, alltså hur snabbt de kan avsluta sina arbetsuppgifter under de arbetstimmar de arbetar.

I ett tidigare avsnitt så förklaras det att distansarbete var fortfarande ett ämne som inte var vanligt innan pandemin, men att det blev vanligare samband med att pandemin började. Till följd av detta så har Felstead (2022) fått upp intresset av att undersöka hur distansarbete påverkar prestationen i ett arbete och om det påverkar produktiviteten hos anställda som jobbar på distans.

Det finns olika åsikter om hur produktivitet påverkas under distansarbete (Felstead, 2021). Bland annat nämner Felstead, (2021) att vissa menar att det inte påverkar produktivitet på ett positivt sätt medan andra menar att distansarbete visst påvisar en positiv inverkan på produktivitet (Felstead, 2021). Under ett experiment som gjordes i ett kinesiskt företag som heter Ctrip, så valde man att undersöka hur produktivt deras anställda jobbar hemifrån. Ctrip valde att göra experimentet på 16 000 anställda och experimentet gick ut på att låta dem jobba hemifrån för att sedan komma fram till en slutsats som visar hur produktivt de jobbade hemma. Utifrån undersökningen som företaget gjorde, så fick de ett resultat som visade att de anställda arbetade 13% mer produktivt jämfört med på kontoret, där man bland annat hittade en röd linje som visade att allt färre personer tar kortare pauser och att sjukfrånvaron minskade (Bloom et al. 2015).

2.2 Working from home (WFH)

Allen, Golden & Shockley (2015) definierar distansarbete som ett arbetsarrangemang där man utför ett arbete delvis eller på heltid utanför en kontorsbaserad arbetsplats. De skriver även att definitionen av distansarbete är när arbetet är baserat på att kommunicera med sina medarbetare genom olika kommunikationstjänster. Samband med att distansarbete har blivit allt vanligare så har tekniken utvecklats inom kommunikations fronten, vilket har gjort det enklare för anställda att kommunicera med varandra när de arbetar på distans, då den kommunikativa delen av arbetet ser annorlunda ut när man jobbar på distans jämfört med på plats (Harker Martin & McDonnell 2012).

I samband med att distansarbete har blivit vanligt, har nya möjligheter uppstått, till exempel så slipper personer med koncentrationsproblem bli störda av kollegor eller andra störningsmoment på arbetsplatsen. Framförallt under utförandet av arbetsuppgifter där man behöver vara väldigt noggrann och precis, då kanske det är att föredra att vara hemma, där man kan jobba ostört (Bailey & Kurtland. 2002). Även om det finns många positiva effekter av att jobba på distans, så finns det fortfarande några nackdelar som kan spela en stor roll för många. En av nackdelarna är att man får brist på social interaktion med sina kollegor när man jobbar på distans, vilket kan påverka det psykologiska måendet (Golden, Veiga & Dino 2008).

2.3 Social Presence Theory

För att fördjupa förståelsen för hur distansarbete kan påverka individers upplevelse av produktivitet har vi valt Social Presence Theory som en teori i studiens teoretiska ram. Teorin utvecklades av Short, Williams och Christie (1976) och behandlar hur olika kommunikationsmedel förmedlar känslan av social närvaro. Det vill säga i vilken utsträckning en person upplevs som "närvarande" när den kommunicerar med medarbetare, trots att denna interaktion sker på distans. Social närvaro definieras som graden av medvetenhet om en annan person som deltar i en interaktion och i vilken utsträckning kommunikationen känns personlig och engagerande.

Enligt teorin är vissa kommunikationskanaler som till exempel videosamtal är bättre på att förmedla social närvaro än mer textbaserade kommunikationsverktyg såsom e-post eller chatter, exempelvis Facebook Messenger. Kommunikationskanaler som möjliggör direkta interaktioner och kommunikation som inte är verbal interaktion anses ge en högre social närvaro hos medarbetarna (Malin et.al, 2017) Detta påverkar i sin tur hur samarbeten och arbetsrelationer upplevs, vilket kan få positiva konsekvenser för både arbetsmiljö och produktivitet

Eftersom denna studie syftar till att undersöka om det finns en upplevd ökning av produktivitet vid distansarbete och varför denna upplevelse uppstår. Så kan man se att Social Presence

Theory erbjuder ett användbart analytiskt perspektiv. Teorin möjliggör en djupare förståelse för hur kommunikationen vid distansarbete påverkar individens upplevelse av närvaro, samhörighet och hur detta påverkar den upplevda produktiviteten. Teorin kan även hjälpa till att förklara varför en del arbetare upplever distansarbete som mer fokuserade och fritt från störande moment, medan andra arbetare kan känna sig isolerade, vilket påverkar deras produktivitet negativt (Short et.al 1976 & Malin et.al 2017).

Trots att Social Presence Theory erbjuder ett användbart ramverk för att förstå psykosociala aspekter av distansarbete. Det finns dock vissa begränsningar med att tillämpa teorin i denna studie. Teorin utvecklades ursprungligen av (Short et.al, 1976) för att analysera kommunikation i utbildnings- och mediamiljöer under 1970-talet. Teorin fokuserar främst på de tekniska egenskaperna av ett kommunikationsmedel snarare än på bredare organisatoriska eller individuella faktorer som kan påverka produktivitet. Teorin tar i begränsad utsträckning hänsyn till arbetsinnehåll, arbetarens eget ledarskap, arbetsmiljö eller individuella preferenser. Dessa faktorer är sådana som ofta är centrala för upplevelsen av produktivitet vid distansarbete. Dessutom riskerar teorin att fokusera för mycket på den sociala dimensionen av kommunikation och förbiser därför andra viktiga aspekter, såsom digitala arbetsverktygs funktionalitet, autonomi eller balans mellan arbete och privatliv. Därför bör Social Presence Theory användas i kombination med andra perspektiv för att ge en mer heltäckande bild av upplevelserna av produktivitet vid distansarbete (Short et.al, 1976).

Social Presence Theory är också relevant för att tolka resultaten från både den systematiska litteraturöversikten och de kvalitativa intervjuerna. Eftersom teorin erbjuder ett teoretiskt ramverk för att analysera hur olika arbetare väljer att kommunicera och uppfatta andra människors kommunikation. Som i sin tur påverkar motivation, prestation och upplevd produktivitet. Genom denna teori kan vi få reda på hur distans- och hybrid arbeten kan påverka den upplevda produktiviteten bland medarbetare, genom att titta på specifikt psykosociala faktorer (Malin et al, 2017).

Sammanfattningsvis sker mycket av kommunikationen vid distansarbete genom olika kommunikationskanaler som har olika nivåer av social närvaro. Detta kan i sin tur påverka hur effektivt och produktivt samarbetet upplevs, hur engagerade medarbetarna känner sig i sitt arbete och hur tydligt instruktioner anses vara. Social Presence Theory blir därför relevant för att analysera inte bara hur människor kommunicerar på distans, utan även vilka psykosociala effekter denna kommunikation får i det dagliga arbetet och hur den påverkar produktiviteten.

2.4 Self determination theory

Self determination theory är en teori som framtoogs på 70-talet av Richard Ryan och Edward Deci. Teorin består av två faktorer som ska påverka hur människor påverkas av motivation och de två faktorerna kallas för inre och yttre faktorer. När man har känslan av motivation så innebär

det hur man engagerar sig till att göra något, medan en person som inte är motiverad har oftast ingen drivkraft till att jobba produktivt eller effektivt (Ryan & Deci, 2000).

Enligt Ryan & Deci (2017) skriver de att en människa föds med tre psykologiska behov som varje individ behöver för att uppnå inre motivation, som i sin tur kommer att skapa bra förutsättningar och grunder för individer som vill uppnå produktivitet på sin arbetsplats. De tre behoven som ingår i teorin är *autonomi, kompetens och samhörighet* (Blomberg, 2023). Det som teorin vill komma fram till är att autonomi som är ett av de tre centrala begreppen i self determination theory är viktig för individens produktivitet. Den delen av teorin menar att det är viktigt för individer att ta sina egna beslut utifrån de förutsättningar och situationer de befinner sig i. Den andra delen av teorin handlar om hur kompetens är bra när man ska behärska uppgifter samtidigt som man utvecklar sig som individ, vilket gör att kompetens är väldigt viktigt för medarbetare, så att de har möjligheten att jobba på ett produktivt sätt. Den sista delen av teorin beskriver att samhörighet behövs för att få individerna motiverade till att jobba produktivt. När individer har väl uppnått alla dessa tre behov så kommer de att uppnå en känsla som får dem att arbeta produktivt enligt self determination theory (Olafsen, Marescaux & Kujanpää, 2024).

Sammanfattningsvis menar Self Determination teorin att autonomi är viktigt för individer som har behov av att kontrollera sitt eget liv, vilket de får genom ett hybridarbete. Därtill så är kompetens viktigt för att kunna hantera arbetsuppgifter som är utmanande och slutligen så är samhörighet viktig för individen, då det hjälper individer att känna att de gör ett bra arbete som är meningsfullt, vilket får individer till att jobba på ett produktivt sätt (Ryan & Deci, 2017).

Slutligen så kompletterar teorierna varandra där de angriper produktivitet ur olika perspektiv. Där self determination theory fokuserar på autonomi och hur detta kopplas till medarbetarnas produktivitet och Social presence theory fokuserar på hur det sociala livet påverkar medarbetarnas produktivitet.

3. Metod

Den här studien undersökte hur individer upplever produktivitet och om det skulle vara några hinder för individer att jobba produktivt när de jobbar på distans. För att den här studien ska gå att undersöka, så har vi valt att samla in datamaterial genom att kombinera primära och sekundära data.

Upplägget på det här kapitlet kommer att börja med att vi går igenom vilka vetenskapliga metoder vi har valt och varför just de metoderna passar till den här studien. Därtill kommer det att finnas 3 tabeller under kapitlets genomgång som visar hur många respondenter vi har, vilka vetenskapliga artiklar som har använts och en tabell som visar nyckelord som vi har använt när vi sökte efter de vetenskapliga artiklarna. Inför kapitlets slut så går vi igenom de etiska riktlinjerna och en förklarar hur vi har använt AI när vi har skrivit uppsatsen.

3.1 Val av metod och teoretisk ansats

En kvalitativ ansats lämpar sig väl för att skapa en djupare förståelse av organisationer och deras kontextuella variationer (Lind, 2019). Därför så har vi valt att intervjua individer i organisationer som erbjuder hybridbete. För att sedan få en bättre förståelse på hur individer arbetar när de jobbar hemifrån och om de känner att det finns en ökad produktivitet när de jobbar på distans. Utöver datainsamlingen med intervjuer som en primär datainsamling, så har vi även valt en sekundär datainsamling i form av vetenskapliga artiklar till en systematisk litteraturanalys. Den systematiska litteraturanalysen kommer att vara ett komplement till de svar vi får från intervjuerna. Genom att använda systematisk litteraturanalys som en form av metod så möjliggör det för oss att stärka datainsamlingen. Genom att få fler perspektiv och få ett resultat utifrån flera aspekter.

Den kvalitativa fallstudien möjliggör flexibilitet i datainsamlingen och anpassning till de teman som uppstår under studiens gång, till skillnad från en kvantitativ ansats som främst lämpar sig för mätningar inom större populationer (Lind, 2019).

3.2 Primärdata och sekundärdata

Samband med en datainsamling så finns det två observationsvarianter man kan använda sig av primärdata och sekundärdata (Halvorsen, 1992). Likheterna med dessa två metoder är att båda metoderna samlar in information inför en studie. Men att **man** använder sig av olika metoder inför datainsamlingen (Andersen, 1998). När **man** använder en primär datainsamling, så studerar man ett ämne genom att samla in information själv genom intervjuer, enkäter eller observationer, där datainsamlingen görs av forskarna av studien. Medan sekundär datainsamling är information och data som finns offentligt för människor att läsa som andra

forskare har samlat in till exempel tidigare forskningsprojekt eller vetenskapliga artiklar som är Peer Rewied (Halvorsen, 1992).

I den här rapporten så kommer det att samlas in primärdata i form av intervjuer, vilket möjliggör både struktur och flexibilitet. Intervjuerna genomfördes genom en redan förhand utarbetad intervjuguide som säkerställer att relevanta områden täcks. Samtidigt som utrymme lämnas för att utforska nya infallsvinklar som kan uppkomma under intervjuens gång (Lind, 2019).

Samtliga intervjuer har transkriberats med hjälp av AI för att säkerställa autenticitet och noggrannhet i det empiriska materialet. Vi har även lyssnat igenom våra intervjuer efteråt, för att observera så att AI-verktyget inte hade missat något och rätta små felen som den hade gjort. Transkriberingarna kommer att utgöra grunden för den efterföljande analysen.

I den här rapporten så kommer det även att samlas in data genom sekundärdata. Den sekundära datan kommer att samlas in genom att analysera och studera befintlig vetenskaplig litteratur och rapporter som andra forskare har skrivit som finns att läsa offentligt på internet. Den systematiska litteraturforskningen går att göra genom att man hittar vetenskapliga artiklar som är anpassade efter studien på databaser som Scopus och Google Scholar (Jenks, 2025). Meningen med att analysera vetenskapliga artiklar och rapporter är att den metoden tydliggör andra perspektiv och aspekter utöver det insamlade materialet från intervjuerna.

Sammanfattningsvis är den primära datainsamlingen i form av intervjuer med 5 respondenter. Samtliga respondenter hade liknande varianter av arbetsuppgifter där arbeten som inom administration, projektledning och redovisning förekom. Samtliga respondenter arbetar med en dator för att utföra sina arbetsuppgifter, vilket bland annat underlättar när arbetet utförs på distans. Samtliga respondenter jobbar 1-3 dagar hemma beroende på hur stort behov de har att jobba på plats på kontoret. Slutligen så är samtliga respondenter positiva till att jobba på distans. Den sekundära datainsamlingen som är i form av en systematisk litteraturanalys visade liknande svar som respondenterna. Generellt så finns det mer positiva åsikter om distansarbete än negativa, många artiklar beskriver distansarbete som ett effektivt sätt att arbeta på och att man upplever en ökad produktivitet när arbetet görs hemma.

3.3 Triangulering

Den här studien har använt sig av två insamlingsmetoder och när man tillämpar flera insamlingsmetoder av empiriskt material inför en studie så kallas det för triangulering. Många använder sig av olika insamlingsmetoder för att få en bredare förståelse för ämnet och hitta material som kan komplettera varandra. I den här studien har triangulering använts för att få en bättre förståelse för undersökningen och få perspektiv utifrån olika sammanhang. Dessutom så finns det fördelar och nackdelar med alla metoder och när man använder fler än en metod så finns det en ökad trovärdighet i studien, som gör det enklare för studiens forskare att få fram ett resultat som är pålitligt (Bryman och Bell, 2017). Resonemanget att man skulle få ett bättre

resultat går också i hand med Gustavsson. B 2004 förklaring, där han menar att man kan få ett bättre resonemang om vad som kan anses vara trovärdigt när man använder sig av flera insamlingsmetoder. Att ha flera insamlingsmetoder är även positivt inför analysen av material, då man får flera synvinklar, vilket gör att man får bättre förståelse inför undersökningen av studien (Ivankova et al, 2007).

3.4 Dataanalys

Analysen av intervjumaterialet genomförs genom tematisk analys. Initialt tillämpas en öppen kodning där mönster och teman identifieras utan att vara strikt styrda av teorier. Detta sker genom noggrann genomgång av intervjuerna för att fånga återkommande teman och variationer i deltagarnas svar (Kvale et al., 2014).

Analysarbetet utgår från en abduktiv ansats, där både empiriska observationer och teoretiska begrepp vävs samman. Denna ansats möjliggör att tidigare forskning och teori integreras med det insamlade materialet. (Kvale et al., 2014).

För att säkerställa trovärdighet och tillförlitlighet har intervjuerna transkriberats noggrant och intervjutiden säkerställer att datainsamlingen är strukturerad och möjliggör replikering i framtida studier.

3.5 Urval och Material

Vi valde att ta kontakt med respondenterna via mejl där vi bifogade en intervjuguide och information om hur de kunde delge sitt informerade samtycke till intervjuerna, samt förslag på tider när vi kunde genomföra intervjuerna. Dessutom så innehöll mejlet en beskrivning av syftet till studien vi tänkte genomföra. Vi skapade sedan ett schema när vi tänkte genomföra intervjuerna och varje respondent som hade tackat ja blev tilldelad en tid utifrån när de hade möjlighet. Detta schema utökades allt eftersom varje respondent tackade ja. Sedan skickades det ut en bekräftelse via mejl till varje respondent, där 5 av 12 svarade ja och resterande nej.

Urvalet var ett så kallat snöbollsurval där personer som hade tackat ja till att delta kunde rekommendera fler personer, som ansågs vara lämpade att delta i studien, som vi sedan kunde kontakta via mejl, vilket gjorde att vi slutade med att få 5 intervjupersoner totalt.

Processen löpte på smidigt i början när vi hittade potentiella respondenter som jobbar med ett hybridbete, som vi sedan tog i kontakt med dem genom mejl. En del tackade nej och sa att de inte hade möjlighet och visade menade att de inte hade tid med att bli intervjuade, vilket gjorde att urvalet blev mindre än vad vi hade tänkt oss.

När intervjupersoner valdes så utgick vi ifrån att individerna hade ett arbete som erbjöd sina anställda möjligheten till att få jobba på distans. I tabellen som är infogad nedan så har vi inkluderat arbetstitlar och vad för sorts företag eller institut de jobbar på. Vi har bedömt att avslöjandet av vilken sorts institut eller organisation de jobbar på inte går emot de etiska principerna, då namnet på arbetsplatsen inte nämns och det finns flera organisationer som har anställda med samma arbetstitlar, vilket gör det svårt att avslöja vilka respondenterna är. Men på grund av etiska principer så har vi valt att inte skriva namn på respondenterna på grund av integritet, dock så kommer kön finnas med i beskrivningen av våra respondenter och hur länge de har arbetat på deras arbetsplats.

Tabell 1, Respondenter, primärdata

Respondent nr	Arbetstitel	Antal år som anställd nuvarande arbetsplats	Intervju tid	Datum	Kön	Transkribering sidantal
Respondent nr 1	Redovisningsekon om på en bostadsförening	3 år	35 min	2025-04-11	Kvinna	6
Respondent nr 2	Projektledare, kulturförvaltning	2 år	25 min	2025-04-11	Kvinna	4.5
Respondent nr 3	Ekonomiassistent på en bostadsförening	4 år	30 min	2025-04-15	Kvinna	5
Respondent nr 4	Utredare,	9 år	35 min	2025-05-11	Man	5 sidor
Respondent nr 5	Utredare	14 år	35 min	2025-05-11	Kvinna	5 sidor

Inför vår sekundära datainsamling så har vi valt att använda oss av systematisk analys av artiklar och rapporter. Vi använde oss av plattformarna Google Scholar som finns att hitta på google och supersök som finns tillgänglig på Göteborgs universitetsbibliotek online. De sökord som användes för att hitta material inför studien var ord som hybrid arbete, produktivitet och distansarbete. Med hjälp av dessa ord fick vi ett urval av flera artiklar och rapporter på båda plattformarna att välja mellan inför den systematiska analysen. Vi valde att använda oss av sekundärdata i form av systematisk analys av vetenskapligt granskade artiklar, för att få tillräckligt med kunskap och datamaterial för vår studie, utöver de 5 intervjuerna som har gjorts till studien. Dessutom är det bra att använda flera insamlingsmetoder för att öka trovärdigheten inför resultatet (Bryman och Bell, 2017).

För att avgränsa vårt urval valdes peer reviewed artiklar som innehöll de nyckelord som vi hade bestämt oss för innan vi började att söka efter artiklar. Metoden som användes för att hitta vårt urval av studier, var en guide där Okoli (2015) nämner att det är viktigt att följa 8 steg för att genomföra en noggrann systematisk litteraturstudie. De åtta stegen har delats in i fyra faser som kallas för planering, selektion, extraktion och utförande (Okoli, 2015).

Inför planeringen av den systematiska litteraturstudien som är första fasen började vi med att *identifiera syftet*. Okoli (2015) menar att det är viktigt att forskarna noggrant läser syftet för att sedan kunna planera hur de ska söka efter litteraturstudier. Identifiering av syftet beskrivs som 1 av 8 steg som forskarna ska följa för att göra en systematisk litteraturstudie. Det andra steget i den första fasen är att forskarna ska skapa en plan för hur de ska identifiera kvaliteten i litteraturen (Okoli, 2015). Det gjorde vi genom att kolla igenom referenserna på de vetenskapliga artiklarna och kontrollera om artiklarna är vetenskapligt granskade genom att undersöka författarnas akademiska bakgrund och om de har publicerat liknande artiklar med samma ämne. Denna form av planering gjordes på ett fysiskt papper då vi kände att det var enklast att anteckna för hand när vi granskade artiklarna. När man väl gör granskningen av artiklar är det viktigt att samtliga forskare i en studie använder sig av samma metod för att få likvärdiga artiklar som uppfyller samma kriterier. Det gör man för att säkerställa att datainsamlingen är konsekvent och tillförlitlig (Okoli, 2015).

Vidare i *selection* som är fas två, har vi i tredje steget som är applicera inklusionskriterier. Syftet med att applicera kriterier inför litteraturanalysen är för att utesluta studier som inte uppfyller kriterier som lämpar en vetenskaplig artikel. Dessutom så är det bra att minska antalet artiklar som vi använder för att göra det smidigare att granska artiklar. De kriterier man tillämpar ska styra valet av studier, där kriterier som akademisk bakgrund av forskarna, studiens upplägg och tidigare publikationer spelar roll för att antyda att kvalitet och trovärdighet finns i artiklarna. Därtill är det viktigt att man begränsar valet av artiklar som går att hantera och som besvarar forskningsfrågorna (Okoli, 2015). I steg fyra så kommer litteratursökningen. Här är det viktigt att man använder sig av nyckelord. Nyckelorden är förutbestämda för att göra litteratursökningen konsekvent (Okoli, 2015). Efter den litterära sökningen så sammanställer man en röd tråd i artiklarna för att sedan hitta relevanta artiklar. Det gör man genom att se vilka artiklar som uppfyller kriterierna. Databaser som har använts för Scopus, Google Scholar och Göteborgs universitets supersök.

Fas tre är Extraktion, där även steg fem finns som är databearbetning (Okoli, 2015). Här sammanställer vi vilka artiklar som hade valts, där vi individuellt gjorde en översiktlig granskning av artiklarna som vi sedan diskuterade och skrev upp på ett separat dokument. Steg 6 är kvalitetskontroll, vilket vi gjorde genom att kolla på strukturen på artiklarna och undersöka författarens bakgrund, genom att få reda på akademisk bakgrund, om personen har ett arbete som är kopplad till ämnet och även om det finns tidigare publikationer från forskarna i de valda artiklarna som visar god struktur med pålitliga referenser.

Steg fyra är utförandet, där steg 7 är när man sammanställer och organiseras för att sedan jämföra artiklarna med varandra (Okoli, 2015). Vi använde Webster och Watsons (2002) konceptmatris, där vi jämförde artiklarna på ett strukturerat sätt genom att ha en överblick på vilka teorier och begrepp som används i de valda artiklarna. Slutligen så har vi steg 8, som är själva skrivandet, här är det viktigt att man är väldigt detaljerad för att inte missa några viktiga aspekter av artiklarna. När vi började dokumentera artiklarna, så var vi väldigt detaljerade för att inkludera resultat som artiklarna kom fram till.

Vidare så avgränsade vi oss till artiklar som undersökte just ämnet produktivitet och distansarbete. Detta för att hitta så relevanta artiklar som möjligt och att dessa var kopplade till vårt syfte och ämnesområde för denna studie. Vi hittade 30 artiklar som såg ut att vara relevanta för vår studie utifrån titeln och nyckelorden som presenterades av författarna till artiklarna då dessa visade en tydlig koppling till hur produktiviteten påverkas av hybrid- och distansarbete.

En fortsatt begränsning av urvalet genomfördes genom att ta en titt på artiklarnas abstrakter och sedan valde vi ut 14 artiklar som vi ansåg var särskilt relevanta för vår studie och som gick att kombinera med våra genomförda intervjuer på ett bra sätt. De artiklar som valdes bort ansåg vi inte uppnådde kriterierna för att kunna inkludera i vår studie, då bland annat författarnas akademiska bakgrund inte var tydlig, årtal var för gammalt och om det fanns tidigare publicerade artiklar med liknande ämnen. Dessutom hade artiklarna som valdes bort empiri om produktivitet inom distansarbete, men inte tillräckligt för att besvara våra frågeställningar på ett djupgående sätt. De 14 artiklarna som vi valde tog upp ämnet och syftet på ett bra sätt och visade på ett nyanserat sätt ämnet och utifrån flera perspektiv. Trots att de resterande 30 artiklarna var kopplade till ämnet, så valdes dessa bort på grund av att litteraturen i artiklarna inte var tillräckligt precis och att artikeln inte var peer reviewed. Därtill så var det viktigt att artiklarna inte var för gamla, vi valde att artiklarna skulle vara max 10 år gamla. För att ämnet distansarbete är väldigt nytt och uppfattningen om distansarbete på tidigare år var annorlunda till skillnad från idag. Dessutom så fanns det inte så mycket forskning inom ämnet på en djupgående nivå under tidigare år.

Kortfattat brast något av kriterierna och därför inte bidrog med tillräckligt material för att fördjupa kunskapsläget och då ansågs artiklarna inte tillräckligt relevanta för vårt syfte och våra frågeställningar. I tabell 2 presenteras våra nyckelord som har använts och vilka sökmotorer vi har använt för att hitta artiklarna. I tabell 3 så presenteras alla våra 16 valda artiklar där vi skriver ut titel, författare, årtal och om den är kvalitativ eller kvantitativ. Tabellerna är utformade på det viset för att det ska bli enklare för läsaren att förstå vad respektive artikel presenterar och vad för ämne författaren skriver om.

Tabell 2 Nyckelord när vi sökte efter urvalet av artiklar

Distansarbete	Produktivitet	Medarbetare
Working from home	Productivity when working from home	Employee productivity
Hybrid work	Digital work, productivity	Employee hybrid work
Digital workplace	Productivity	
Pandemic	Perceived productivity	

Tabell 3 Vetenskaplig litteraturstudier, sekundärdata

Titel	Författare	År	Kvalitativ/Kvantitativ
"How Does Employee Cultural Background Influence the Effects of Telework on Job Stress? The Roles of Power Distance, Individualism, and Beliefs about Telework	Adamovic. M	2022	Kvalitativ
Effects of Hybrid Work Model on Employees and Staff's Work Productivity: A Literature Review	Castaneda, J. M., Japos, G., & Templonuevo, W	2022	Kvalitativ
The Disconnection Turn: Three Facets of Disconnective Work in Post-Digital Capitalism". Convergence:	Fast.K	2021	Kvalitativ
"Tensions as a Framework for Managing Work in Collaborative Workplaces: A Review of the Empirical Studies"	Manca.C	2022	Kvalitativ
"Extending the service profit chain: the mediating effect of employee productivity"	Adeinat, I. and Kassim, N	2019	Kvalitativ
Productivity Paradox? The Impact of Office Redesign on Employee Productivity.	Yunus, E & Ernawati, E	2018	Kvantitativ
Impacts of Performance-based Pay on Employee Productivity; Mediated by Employee Training.	Iqbal, S, Tian, H, Akhtar, S & Sohu, J	2019	Kvantitativ
The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?	Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P.	2015	Kvalitativ
Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan	Awan & Tahir	2015	Kvantitativ
-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go.	Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G	2020	Kvalitativ

In pursuit of service productivity and customer satisfaction: the role of resources	Lee, J., Patterson, P. G., & Ngo, L. V.	2017	Kvantitativ
Hybridity and Power in the MicroFoundations of Professional Work.	Malhotra, N., Reay, T., Haack, P., Sieweke, J., & Wessel, L.	2019	Kvalitativ
Think Hybrid Work Doesn't Work. The Data Disagree.	Waller	2022	Kvantitativ

3.6 Kvalitativ intervju

Den semistrukturerade intervjun utgör en kvalitativ datainsamlingsmetod som kombinerar struktur med flexibilitet. Metoden använder sig av en intervjuguide med relativt öppna frågor, vilket möjliggör för oss intervjuare att ställa följdfrågor frågor utifrån hur respondenterna svarar (Lind, 2019). Denna flexibilitet innebär att förändringar kan göras under intervjun kring när vissa frågor ska ställas och hur de formuleras, för att fördjupa förståelsen och hitta nya perspektiv som respondenterna presenterar, vilket följaktligen kan leda till resonemangen som upptäcks blir djupare och mer nyanserade. Formulering och ordningsföljd kan anpassas under samtalsgången, vilket skapar förutsättningar för att fördjupa förståelsen av respondentens perspektiv och erfarenheter.

Trots sina styrkor är metoden förknippad med vissa begränsningar. Den kräver betydande förberedelser och hög närvaro från intervjuaren under genomförandet, vilket gör den tidskrävande. Dessutom kan analysen av det insamlade materialet vara komplex, eftersom svaren ofta är mångfacetterade och inte direkt jämförbara, vilket försvårar möjligheten till generalisering (Lind, 2019).

Mot bakgrund av studiens syfte att undersöka anställdas upplevelser av hur produktivitet, valdes den semistrukturerade intervjun som metod. Dess förmåga att belysa nyanserade personliga perspektiv ansågs vara väldigt bra för att fånga de nyanser som ryms inom temana som vi ville undersöka.

3.7 Systematisk litteraturöversikt

Vi har valt att kombinera våra kvalitativa intervjuer med en annan kvalitativ metod i form av en systematisk litteraturöversikt för att samla in ytterligare data, genom att studera befintlig vetenskaplig litteratur. Lind (2019) menar på att en systematisk litteraturöversikt genomförs för att samla in material för ett specifikt ämne från den forskningslitteratur som redan finns, för att göra en tematisk analys av de teman, mönster och samband som finns. Denna metod av datainsamling framstod vara rimlig, då metoden använder sig av ett tillvägagångssätt som eventuellt kommer bidra studien med kvalitet (Okoli, 2015). Genom att tillämpa en systematisk

litteraturstudie så bör man använda sig av ett snöbollsurval, för att underlätta identifieringen och granskningen av relevanta studier, det gör man genom att granska studiernas referenser för att säkerställa att litteraturstudierna är av bra kvalitet (Webster och Watson, 2002). Valet av att använda denna metod togs, då vi anser att det är en metod som går bra att kombinera med våra kvalitativa intervjuer.

Covid 19-pandemin är en händelse i närtid som accelererade övergången till ett mer hybrid- och distansarbete centrerat arbetsform och detta har ställt nya krav på ledare att utöva ett nytt ledarskap för att hålla uppe produktiviteten. Med att vi sammanställer, samt analyserar den befintliga forskningen. Vår avsikt är att med både intervjuer och denna litteraturanlys bidra till djupare förståelse av vårt forskningsämne.

Lind (2019) menar på en kvalitativ forskningsansats är ett mer tolkande synsätt på hur vetenskaplig forskning bedrivs. Denna forskningsansats där hur personers olika uppfattningar står i fokus. Däremot fokuserar en mer kvantitativ forskningsansats på objektiva data och fakta. Vi valde en kvalitativ forskningsansats, eftersom studiens syfte är att förstå hur de anställda upplever att produktiviteten påverkas vid distans- och hybridarbete, vilket förutsätter att förstå upplevelser och begrepp kring ämnet mer än att studera och förstå data fakta som är mätbar.

Enligt Lind (2019) kan den kvalitativa forskningsansatsen beskriva ämnet som undersöks i flera nivåer och dimensioner. Detta är en fördel för oss då det ger en möjlighet att skapa en mer nyanserad bild av vårt ämne genom vår studie. Därav så anser vi att en kvalitativ forskningsansats är mer lämplig än en kvantitativ sådan. För vår del har vi valt att använda datamaterial bestående av vetenskapliga artiklar och kvalitativa intervjuer. Våra artiklar är peer-reviewed och intervjuerna är genomförda med anställda som både har arbetat på kontor och på distans, för att säkerställa att trovärdigheten är hög och att vi får både teoretiska perspektiv och de anställdas perspektiv finns med. Vad det gäller att förstå den organisatoriska bakgrunden kring distansarbete och hur den påverkar produktiviteten. Vi har även valt artiklar som är baserade på vårt ämne och de valdes för att de har en vetenskaplig kvalitet som bidrar till ett nyanserat perspektiv om de centrala begreppen i vår studie. Vi har valt både kvantitativa och kvalitativa forskningsartiklar för att få en djupare förståelse för ämnet. Den största nackdelen med valet av både kvantitativa och kvalitativa artiklar är att det kan bli svårt att integrera tillsammans när resultatet presenteras och att detta genomförs konsekvent. Vi har dock valt att ha med dessa artiklar för att ge en nyanserad och heltäckande bild av vårt ämne och att de ger viktig och väsentlig kunskap till vår studie (Lind, 2019)

3.8 Forskningsetiska överväganden

Studiens genomförande följer Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Kvale et al., 2014).

Intervjupersonerna har informerats om studiens syfte vid första kontakt och fått tydlig information om att deras medverkan är frivillig samt att de kan avbryta sitt deltagande när som helst utan negativa konsekvenser. Alla deltagare har lämnat ett informerat samtycke.

Intervjumaterialet anonymiseras och lagras säkert så att endast behöriga personer har tillgång till det. Informationen används enbart för det aktuella forskningsprojektet och kommer inte att spridas till obehöriga. Genom dessa åtgärder säkerställs att studien genomförs på ett ansvarsfullt och etiskt korrekt sätt (Lind, 2019).

Samtliga intervjuer har blivit inspelade på appens "Röstmemo". Inför inspelningen av intervjuerna så gav respondenterna deras samtycke inför röstinspelningen. Transkribering av material har även använts som hjälpmedel. Som ska underlätta analysen av intervjuerna. Transkriberingen användes för att hitta ett mönster i intervjuerna och koda viktiga ord som fångades upp i transkriberingen. De verktygen som användes i samband med intervjuerna var lämpliga inför en analys av studien och följde de etiska principerna för att komma fram till en slutsats.

I studien så har även en systematisk litteraturanalys valts som en metod, när man inkluderar en systematisk litteraturanalys som metod i en studie så är det svårt att garantera att etiska principer följs. Däremot så har vi endast valt artiklar som peer reviewed och även försökt hitta artiklar där forskarna nämner att de har tagit hänsyn till de etiska principerna.

3.9 Reliabilitet och validitet

Lind (2019) pratar om att reliabilitet handlar om att säkerställa att materialet vi har samlat in till studien är relevant och att validitet syftar på att studien ska undersöka de rätta aspekterna och sakerna. Det är viktigt för oss att skapa tydliga kopplingar mellan vårt material och vårt syfte, samt frågeställningarna. Validiteten uppnås genom att vi har format våra forskningsfrågor på ett sätt som kan förklara hur den upplevda produktiviteten förändras när arbetarna arbetar i en hybridmiljö istället för att enbart arbeta på ett kontor.

I vår studie är det viktigt att personerna som vi intervjuar har erfarenhet av både kontorsarbete och arbete i en hybrid miljö där intervjupersonerna även arbetar på distans. För att göra studien mer relevant och utförligare valde vi även att använda tidigare studier som var kopplade till vårt ämne. Vi valde endast peer-reviewed artiklar, artiklar som var max 10 år gamla och författare till artiklarna med en hög akademisk bakgrund, detta säkerställer kvalitén på materialet och att slutsatserna som vi kommer fram till är trovärdiga för att både reliabiliteten och validiteten fortsatt ska vara hög (Lind, 2019).

Vi har noga valt ut de artiklar som är en del av vårt material utifrån tydliga kriterier som presenteras i tabell 2 och där presenteras de nyckelord vi har använt. Tabell 1 presenterar yrke, erfarenhet och tidslängd på intervjuerna. Detta har gjorts för att det ska vara tydligt kring vilket material vår studie baseras på. Slutligen har vi beskrivit våra avgränsningar utifrån branschen personerna arbetar inom och att artiklarna ska vara peer-reviewed och inkludera något av nyckelorden vi är intresserade av att studera (Lind, 2019).

3.10 Användandet av AI

Vi har använt AI för att få synonymer och även använt AI till att transkribera intervjuerna som vi genomförde. Vi valde att använda AI vid transkriberingen av våra intervjuer. För att AI kunde genomföra detta på ett effektivt sätt, samtidigt som den hjälpte till att säkerställa att allt som sades på intervjuerna fanns nedskrivet.

AI användes även när vi ville förbättra det akademiska språket i studien och för att ge texten en bättre struktur. Vi använde detta verktyg för att hitta en del småfel som är lätta att missa och som AI är bra på att hitta. Författarna av denna studie är medvetna och har tagit del av Göteborgs universitets riktlinjer kring användandet av AI.

4. Resultat

4.1 Upplevd produktivitet vid distansarbete

Respondenterna uppgav att deras produktivitet ökade när de arbetade på distans, särskilt vid arbetsuppgifter som kräver fokus, exempelvis rapportskrivning och analysarbete. Under intervjun så fanns frågan: Upplever du att din produktivitet påverkas av att arbeta hemifrån eller på distans?

“Jag får mer fokus och koncentration när jag är hemma och arbetar, vilket får mig att planera min tid på ett bättre sätt och jobba produktivt” (R2)

“Ja, jag är mer bekväm hemma, vilket gör att jag arbetar mer effektivt” (R3)

Produktiviteten beskrivs generellt som att den är högre vid distansarbete, speciellt för uppgifter som kräver koncentration, såsom att skriva och genomföra analysarbete och att skriva rapporter. R4 nämner att han upplever att det blir färre avbrott hemma och att hen har bättre kontroll över sin arbetsdag med färre störningsmoment. Detta gör att hen kan arbeta mer fokuserat med sina arbetsuppgifter. Dock lyfter R4 att han anser att vissa moment genomförs bättre på plats. Det kan exempelvis vara när hen vill hitta på nya idéer och behöver hjälp av sina kollegor och att workshops blir mer produktiva och givande när dessa genomförs gemensamt i en lokal. Vi kan även observera likheter från R2, där R2 berättar att inför uppstarten av ett projekt, så genomförs arbetet på plats i stor utsträckning för att komma igång med planeringen och arbetet, senare när projektet har kommit igång, då kan medarbetarna börja arbeta hemifrån med arbetet.

R4 uttryckte att hen upplevde färre avbrott hemma och därmed kunde arbeta mer fokuserat. Dock menade han att kreativa moment, såsom idéutveckling och workshops, fungerar bättre i en fysisk miljö. R2 betonade att projekt ofta påbörjas fysiskt men att distansarbete fungerar bra efter uppstarten. R1, R2, och R3 nämnde att de känner sig mer energiska och effektiva när de arbetar hemifrån, delvis tack vare möjligheten att byta arbetsmiljö, exempelvis genom att arbeta på café.

“ Miljöombyten får mig att bli motiverad till att arbeta mer effektivt, ibland sitter jag på cafe och känner att det får mig att arbeta produktivt ” (R1)

Vidare visar en studie av De Castro (2022) att hybridarbete är nästa steg i utvecklingen av arbetslivet. Studien är baserad på en enkätstudie som genomfördes på ett lokalt företag 2022. 91 % av de anställda föredrog att arbeta utifrån ett hybrid- eller distansupplägg. Av de anställda som arbetade på distans trivdes över 70 % med sin nuvarande arbetssituation, men endast cirka 43 % kände sig engagerade av att arbeta på distans. Undersökningen visade också att 80 % av HR-chefer och andra i en chefsposition föredrog hybrid- eller distansarbete, men 64 % behövde hjälp med att implementera en sådan modell.

4.1.1 Hybridarbete och balans mellan privatliv och arbetsliv

Samtliga respondenter nämnde minskad pendlingstid som en viktig faktor till ökad produktivitet. R2 berättade att hen sparar cirka två timmar per dag, vilket används till exempelvis träning eller vila. R3 lyfte även att förberedelser inför arbetsdagen, såsom klädval, tar mindre tid, vilket bidrar till ökad energi och fokus på arbetsuppgifterna. Det respondenterna menar med deras uttalande är att de har sparat energi från att utföra externa saker som inte rör arbetet på sina arbetsplatser. Istället har de lagt den energin på att utföra ett bättre arbete på sina arbetsuppgifter, som i sin tur fått dem att jobba mer produktivt och att de upplever sig vara mer produktiva.

“När jag jobbar på kontoret behöver jag lägga 1-2 timmar på pendlingstid, men när jag jobbar hemma så sparar jag de timmarna och lägger mer energi på arbetet” (R1)

Distansarbete kan främja balans mellan arbete och privatliv, men det finns en risk att ständig uppkoppling urholkar denna balans (Fast, 2021; Adamovic, 2022). Fast (2021) menar att ökad autonomi kan förbättra balansen, men också skapa en förväntan på ständig tillgänglighet. Som Fast (2021) skriver så skapar efterfrågan på uppkoppling en uppfattning för anställda att de kan ha mer autonomi och kontroll över sitt arbete och därmed en bättre balans mellan arbete och fritid, men å andra sidan skapar den också en förväntan på ständig tillgänglighet av chefer och anpassningsförmåga hos arbetstagaren över när och var arbetet kan genomföras.

Manca (2022) lyfter behovet av fränkoppling från social interaktion, något som vissa anställda uppnår bättre i hemmiljö. Arbetsmiljön, enligt Awan & Tahir (2015), är en av de viktigaste faktorerna för produktivitet. Även motivation, arbetsmiljö och tillfredsställelse påverkar produktiviteten starkt (Adeinat & Kassim, 2019; Lee et al., 2017).

Vidare visar Mancas (2022) analys av spänningar i öppna kontorslandskap att anställda också kan behöva fränkoppling från både fysiska och sociala interaktioner, vilket kan istället leda till att de anställda söker digitala interaktioner istället och arbete på andra platser som bättre möjliggör kontroll över arbetet för den anställde och där den kan få vara ifred. Det är dock möjligt att fränkoppla sig från sociala interaktioner utan att fysiskt lämna rummet men då behöver det finnas fysiska ting på kontoret eller den sociala plats som de anställda arbetar på för att tillfälligt skärma av sig från de övriga på kontoret eller det digitala rummet som arbetet sker i (Manca, 2022).

Begreppet anställdas produktivitet är välkänt inom management och har blivit mångdimensionellt (Adeinat & Kassim, 2019). Det har nu kopplats till motivation, balans mellan arbete och privatliv, arbetsmiljö, internet, service-vinst-kedjan och kompensation. Som ett resultat blir organisationer alltmer bekymrade över hur de kan öka de anställdas produktivitet (Burke & Hsieh, 2006; Yunus & Ernawati, 2018). Generell forskning har visat att de anställdas

produktiviteten hänger samman med organisationens prestation ju högre produktivitet bland de anställda, desto bättre presterar organisationen (Yunus & Ernawati, 2018; Iqbal et al., 2019).

Det verkar alltså som att behovet av frånkoppling från det digitala arbetet är sammanlänkat med både behovet av vila och egentid, vilket delvis bör kunna tillgodoses under både arbetstid och på arbetsplatsen vare sig det är på ett kontor eller på hybrid arbetsplats.

4.1.2 Minskad stress

Minskad pendling nämns också i relation till stressnivåer. R2 berättar om en klar förbättring:

"Mindre pendling leder till mindre stress, särskilt pendling under rusningstid." (R2)

R2 beskriver att samma arbetsuppgift kändes betydligt mindre stressande hemma än på kontoret. Flera respondenter lyfter också ökad sömn som en direkt följd av minskad pendling, vilket förbättrar deras prestation och arbetsglädje. Detta var något som samtliga respondenter höll med om. I intervjun så uttalar sig R2 att det har varit väldigt lovande att få spara totalt 2 timmar per dag av pendeltid och lägga det på något annat som känns viktigare som till exempel mer tid för att träna eller ta en längre sovmorgon. R3 menar även att det inte bara är på morgonen som man sparar tid, utan att det är även på kvällen som man sparar tid, då R3 oftast lägger tid på att välja vilka kläder hen ska ha på sig dagen efter till jobbet. Det de menar med deras uttalande är att de har sparat energi från att utföra externa saker som inte rör arbetet på sina arbetsplatser och istället lagt den energin på att utföra ett bättre arbete på sina arbetsuppgifter, som i sin tur fått dem att känna sig mer produktiva.

Samtliga respondenter beskriver också att de upplever mindre stress när de arbetar på platser som de känner sig bekväma i. Till exempel menar R2 på att ibland finns det arbetsuppgifter som kändes stressigt att utföra på kontoret, men att utföra samma sorts arbetsuppgifter hemifrån ger inte någon liknande känsla av stress. Vilket R2 anser att det beror på att hen inte är lika iakttagen hemma, så som hen är på kontoret, vilket kan påverka den upplevda produktiviteten.

4.1.3 Självledarskap och arbetsro i hemmiljö

Respondenterna (främst R5) framhåller att hemmiljön främjar koncentration:

"Jag känner mig mer produktiv hemma, där har jag färre avbrott." (R5)

R5 beskrev att arbetet före pandemin i huvudsak bedrevs på plats med fysiska möten och kontorsarbete. Idag efter pandemin så har hybridarbetet etablerats som arbetsform. Där arbete hemifrån kombineras med kontorsarbete. Distansarbete upplevdes som särskilt gynnsamt för individuella arbetsuppgifter som kräver koncentration och så få störningsmoment som möjligt, såsom utredningsarbete och rapportskrivning. Det framkom också att hybrid arbete bidragit till en förbättrad balans mellan arbetsliv och privatliv:

Denna upplevelse bekräftas av Awan och Tahir (2015), som visar att arbetsmiljön starkt påverkar produktiviteten. Samtidigt pekar litteraturen (Malhotra et al., 2019) på att hybridarbete ger det bästa från två världar: distansarbetets flexibilitet och kontorets struktur. R5 betonar dock att digitala möten ofta saknar den spontanitet som fysiska möten erbjuder, vilket kan påverka samarbete och idéutbyte.

“En arbetsuppgift som brukar vara stressande på kontoret, mildras när jag jobbar med samma uppgift hemifrån pga av bekvämligheten att få jobba hemifrån” (R3)

Samtidigt betonades vikten av viss närvaro på kontoret för att behålla kontakten med kollegorna och tillgång till chefsstöd från R3.

Dessutom påverkas anställdas produktivitet av flera andra faktorer, där den viktigaste är den arbetsmiljö där människor arbetar (Awan & Tahir, 2015; Al-Shammari, 2015). Anställdas produktivitet speglar effektiviteten, vilket indikerar den tid det tar att utföra en viss uppgift. När anställda är produktiva utför de en uppgift mer effektivt och ändamålsenligt inom en given tidsram; omvänt tar det längre tid att utföra uppgiften om de är oproduktiva, vilket medför kostnader.

Hybridarbetet har också påverkat samspelet mellan medarbetarna. Det beskrevs som mer strukturerat och effektivt, men också mindre spontant och personligt. R5 lyfte att digitala möten tenderar att bli mer målinriktade, men att de informella samtalen som ofta bidrar till idéutbyte och relationer minskat:

“Vi är mer fokuserade på våra digitala möten, men det är också lättare att tappa de informella samtalen.” (R5)

Den sociala dimensionen av arbetet, inklusive teamkänsla och gemenskap, har enligt respondenten försvagats. Det upplevdes särskilt svårt att bygga relationer med nya kollegor i en digital miljö, medan etablerade samarbeten i större utsträckning fortsatte att fungera väl.

Respondent nr 5 beskrev att den upplevda produktiviteten var högre vid arbete hemifrån, särskilt för individuellt arbete. Det framkom även att tillgänglighet till rätt personer och system kunde vara begränsande faktorer på distans. Detta visar att hybridarbete ställer olika krav beroende på arbetsuppgiftens karaktär, vilket bekräftar tidigare forskning om att flexibilitet behöver balanseras med behovet av samordning.

4.2 Utmaningar för ett produktivt distansarbete

4.2.1 Kommunikationsbrister och social isolering

En tydlig nackdel med distansarbete enligt både litteratur (Nakrosiené, 2019; Anderson et al., 2015) och respondenter är minskade sociala kontakter.

"Jag saknar de små samtalen vid kaffemaskinen." (R4)

Den kommunala förvaltningen har försökt motverka detta genom dagliga digitala check-ins och virtuella fikarum, enligt R4. Detta visar på ett aktivt arbete med att bevara kollegialt samspel, något som även Cook et al. (2020) rekommenderar i hybridmodeller. F

Fortsättningsvis är personer som har färre vänner och inte är bra på nätverka är oftast negativt inställda till distansarbete (Anderson et al., 2015). En nackdel enligt Nakrosiené (2019) är också att det är svårare att kommunicera med sina kollegor och att det kan göra att samarbetet på arbetsplatsen kan bli lidande och att det kan leda till social isolering.

R1 nämner även att en till två gånger i månaden är det afterwork eller workshops som hennes chef anordnar för att öka kommunikationen och samarbetet mellan medarbetarna. R1 menar att samarbete mellan kollegorna är viktigt när man vill arbeta produktivt, då mejl måste besvaras snabbt eller om man ringer en kollega under arbetstid, så är det viktigt att den personen svarar.

"Vår chef anordnar 1-2 gånger i månaden afterworks som företaget står för, det finns även workshop med jämna mellanrum, detta har bland annat hjälpt oss att samarbeta bättre med varandra" (R1)

Yunus och Erawati (2018) definierade anställdas produktivitet som förmågan att producera varor och tjänster för att uppnå organisationens mål. På liknande sätt definierade Iqbal et al. (2019) anställdas produktivitet som opersonligt förtroende; därför kan brist på förtroende mellan anställda och arbetsgivare minska produktiviteten och därmed hämma organisationens prestation.

En genomgående linje i intervjun med R4 är att samarbetet mellan kollegorna förändras drastiskt vid distansarbete jämfört med när dessa arbetar tillsammans på ett kontor. R4 beskriver hur samarbetet på distans fungerar bra men det blir under mer strukturerade former och mindre spontana samarbeten där den informella kommunikationen blir lidande. Den informella kommunikationen mellan chefer och anställda, samt mellan de anställda som vanligtvis sker vid kaffemaskinen eller i korridoren på kafferasterna försvinner nästan helt när arbetet sker på distans. Detta påverkar inte bara arbetet och hur arbetet struktureras utan även relationerna kollegorna emellan.

Hybridarbete kombinerar en fysisk arbetsmiljö med ett system på arbetsplatsen (Cook et al., 2020). Exempelvis kan en del anställda arbeta på plats i företagets lokaler, medan resten arbetar på distans via internet. Modellen kan innebära att samma grupp anställda kommer till kontoret vissa dagar och arbetar hemifrån resten av veckan vilket leder till att samma grupp anställda möts på kontoret varje vecka och kan bygga upp relationer med varandra. .

4.2.2 Hemmiljöns begränsningar och ergonomi

Under intervjun med R1 så nämns det även att vissa digitala program fungerar bättre på plats på kontorets stationära datorer. På grund av bättre processer och program som finns på de stationära datorerna på kontoret, som gör att arbetet kan utföras snabbare. Dock nämner respondent nr 1 att problemet med det digitala programmet kommer att lösas snart. Då ska förvaltningen byta ut det program de använder i dagsläget med något som fungerar bättre på deras bärbara datorer.

Något annat som R1 nämner är att när en betalning ska godkännas behöver det vara två arbetare på förvaltningen som signerar, vilket kan vara krångligt när man jobbar på distans. Respondent nr 1 nämner att det då kan ta längre tid att skicka iväg en faktura, då man behöver vänta tills att någon av kollegorna svarar sina mejl inför en signering av en betalning.

Även om teknikstöd fanns tillgängligt, efterlyste R5 tydligare riktlinjer kring tillgänglighet, förväntningar och samarbete vid distansarbete. Det fanns ett behov av att arbetsgivaren tar ett större ansvar för att skapa strukturer som främjar samarbete och teamkänsla, trots geografisk spridning. R5 uttrycker också en medvetenhet om att hybridarbete kräver ett aktivt förhållningssätt från både individen och organisationen:

"Hybridarbete kräver att vi är aktiva i hur vi utformar det." (R5)

Detta indikerar att ledarskapet i en hybrid arbetsmiljö inte endast handlar om tekniska lösningar, utan även om att skapa en inkluderande och samordnad kultur.

4.2.3 Hinder vid arbete på distans

"Formella möten fungerar bra digitalt, men kreativa möten fungerar bättre fysiskt." (R4)

"När jag har komplexa frågor till min chef, så vill jag ställa dessa frågor fysiskt" (R1)

Detta svar från R4 stämmer även överens med tidigare studier. Som visar på att distansarbete gynnar individuellt arbete, men kan negativt påverka innovation och problemlösning som kräver samarbete (Bailey & Kurland, 2002). Den lugnare arbetsmiljön i hemmet spelar också en central roll i produktivitetens ökning där R4 har ett eget arbetsrum i hemmet, vilket underlättar arbetet, något som inte kan tas för givet för alla som arbetar med ett hybridarbete och på distans. Barn som är hemma är också något som kan påverka produktiviteten negativt vissa dagar. Ett exempel som respondent nr 1 nämnde var att hon tyckte att ibland så var det

jobbigt att jobba hemifrån när alla familjemedlemmar var hemma samtidigt, vilket bidrog till ljud och en störande miljö. Men sen så menar respondent nr 1 att det sällan händer men att det fortfarande är värt att nämna detta. Men dessa upplevelser såg annorlunda ut beroende på vilken person man intervjuade, då olika åsikter baseras på hur de har det hemma, till exempel om man bodde hemma ensam eller hade någon man levde med i samma bostad. Därtill nämner R1 att hon föredrar att ställa komplexa frågor till sin chef fysiskt på kontoret, då hon känner att svar på komplexa frågor besvaras bättre när man ser varandra fysiskt.

“När jag har komplexa frågor till min chef, så vill jag ställa dessa frågor fysiskt!” (R1)

Inför uppstarten av ett projekt så nämner R2 att hon föredrar att jobba på kontoret, för att hon tycker att det blir lättare att komma igång. Bland annat så är det enklare att få kreativa tips från sina kollegor när man ser varandra fysiskt på plats på kontoret. R2 säger att det finns möjlighet att göra en uppstart av ett projekt hemifrån, men att utifrån tidigare försök så har det slutat med att jobbet tar längre tid, vilket är inte produktivt. Så istället har hon valt framöver att påbörja uppstarten av projekt på plats i ett fysiskt kontor, där alla medarbetare som är med på projektet finns på plats.

“ Vi behöver tillgång till resurser och så att inga missförstånd uppstår under arbetet av projektet, då jag tycker att fysiska möten i vissa fall fungerar bättre ” (R2)

Motivationen för arbetet upplevs också som hög vid distansarbete, men R4 poängterar även vikten av det sociala samspelet på arbetsplatsen kollegor emellan är viktigt för att hålla upp motivationen för arbetet. Det antyder att distansarbete kan vara hållbart i längden för arbetaren men bara när det varierar med arbetsdagar där närvaron på kontoret är obligatorisk. Ett hybrid arbete där medarbetaren själv tillsammans med sin chef kan påverka sitt schema och vilka dagar hen ska arbeta på distans och vilka dagar hen arbetar på kontoret ses den optimala arbetsformen enligt R4.

"Jag tycker att 60 % distansarbete och 40 % kontorsarbete är lagom." (R4)

Dessutom framgår det genom intervjun med R4 att den kommunala arbetsgivaren har skapat goda förutsättningar för distansarbete genom att skapa utbildningar i hur en arbetare styr sitt eget arbete, samt hur ett eget ledarskap ska skapas vid distansarbete. Detta bidrar både till att den upplevda produktiviteten ökar och att det egna välbefinnandet och harmonin i arbetet förbättras. Man kan även se liknelser från respondent 1 och 2, där de nämner att interna utbildningar erbjuds på deras arbetsplatser för att öka deras kunskaper inom teknologin, där framför allt respondent nr 1 menar är nödvändigt då man vill effektivisera arbetet hemifrån och utföra arbetsuppgifterna på ett produktivt sätt.

5. Analys och slutsats

Det här kapitlet kommer att analysera empirin utifrån teorin som har presenterats i den här studien.

5.1 Ökad produktivitet med koppling till Self Determination theory

Baserat på vår insamlade empiri framkommer det i både den systematiska litteraturanalysen och intervjuerna att ökad produktivitet upplevs. Men att produktivitet påverkas beroende på vilken arbetsform och vilken arbetsuppgift som görs. Några respondenter menar att i början av ett projekt så är det mer effektivt att jobba på plats på ett kontor, på grund av minskat missförstånd bland personal och tillgång till resurser som används inför projektet.

Även om det finns några enstaka hinder som sämre teknik och långsam digital kommunikation, så fick vi reda på att ökad produktivitet förekom när man arbetade på distans. Respondenterna menade att orsaken var flexibilitet, arbetsron och minskad pendling till kontoret. Det här går i linje med Self determination theories, där Olafsen, Marescaux & Kujanpää, (2024) menar att autonomi tillför en känsla som gör att individer jobbar produktivt. Framförallt såg man i den primära datainsamlingen att många höll med om att hög autonomi är en bidragande faktor till att produktiviteten ökar och även i den sekundära datainsamlingen, där Castaneda (2022) anser att hög autonomi är viktigt, då platsen man väljer att arbeta på kan förbättra koncentration, som i sin tur får personen att arbeta på ett produktivt sätt. Detta går i linje med self determination theories antagande att autonomi har en betydande roll inför personens inre motivation som sedan kommer tillföra energi och få individer att arbeta produktivt.

Ryan & Deci, (2000) menar att det är viktigt att man tillämpar en flexibel arbetsmiljö, där autonomi tillämpas och låter individer bestämma själv vart och hur de vill arbeta, då det kan öka produktiviteten och dessa antagande stämmer överens med self determination theory, detta går även att koppla till frågeställning 1, där frågan handlar om hur produktivitet upplevs på distans.

I teorin Self determination theory så har vi *kompetens* som är ett av de tre behoven som är viktiga för individer att ha när man ska arbeta produktivt. Ryan & Deci (2000) menar att även kompetens är avgörande för hur produktivt en person arbetar, då det är viktigt att man behärskar sina arbetsuppgifter för att kunna arbeta på ett smidigt sätt. I empirin framkom det att produktivitet ökade hos individer med en intern utbildning, där man bland annat såg tecken på att medarbetarna arbetade mer effektivt och hade tendens till att vara mer engagerade i arbetet som tillförde produktivitet (Iqbal, et al., 2019). Även i den primära datan så fick vi reda på att några arbetsplatser erbjöds sina anställda interna utbildningar, för att öka kompetens inom verktyg på datorer som används vid utförandet av arbetsuppgifter på datorer, som sedan skulle bidra till ökad produktivitet när arbetet utförs på distans.

Slutligen har vi den tredje delen av Self determination theory som är *tillhörighet*. I empirin så fick vi reda på att i vissa stunder kunde vissa medarbetare känna av arbetshinder som gjorde att

man inte arbetade lika produktivt som man önskade, vilket berodde på långsam återkoppling från kollegor och avtagande teamkänsla. Self determination theory visar att det är viktigt att man har en känsla av tillhörighet för att få engagemang från anställda och få individer att arbeta på ett produktivt sätt utan några hinder och att avsaknad av tillhörighet kan skapa ett hinder när man vill uppnå produktivitet (Ryan & Deci, 2000). Utifrån den primära datan påpekas att afterwork och workshops tillämpas på arbetsplatserna för att öka sammanhållningen bland medarbetare. Det här går i linje med frågeställning 2, som handlar om arbetshinder när man vill arbeta produktivt på distans. Utifrån empirin så får man reda på att det finns hinder, som till exempel att man behöver två signeringar vid betalning av en faktura eller missförstånd när man kommunicerar digitalt. Enligt Ryan & Deci (2000) menar att känslan av tillhörighet är en viktig del för att skapa motivation, vilket leder till att produktiviteten ökar. Då minskad känsla av tillhörighet kan påverka samarbetet mellan kollegor och engagemang hos anställda, vilket gör att anställda inte känner sig lika motiverade till att arbeta produktivt (Ryan & Deci, 2000). Det här går i hand med den empirin som beskriver att behovet av afterwork och workshops kan öka känslan av tillhörighet, som i sin tur får medarbetare att arbeta produktivt.

5.2 Social presence theory kopplad till datainsamlingen

I vår studie används Social Presence Theory (Short, Williams & Christie, 1976) som en del av ett teoretiskt ramverk för att analysera hur hybridarbete påverkar upplevd produktivitet i jämförelse med traditionellt kontorsbaserat arbete. Teorin betonar vikten av social närvaro, det vill säga individens upplevelse av andra som närvarande och engagerade i kommunikationen, trots fysisk separation. Social närvaro betraktas som en central dimension i digital interaktion och har visat sig ha betydande implikationer för både relationsskapande och arbetsrelaterad effektivitet (Malin et al., 2017).

En hög grad av social närvaro kan främja samarbete, stärka mellanmännsliga relationer och skapa en ökad känsla av tillhörighet inom arbetsgruppen, vilket i sin tur kan ha en positiv inverkan på individens och organisationens upplevda produktivitet. En låg nivå av social närvaro i digitala kommunikationskanaler kan istället medföra upplevelser av isolering, försämrat samarbete och minskad motivation. Detta är faktorer som riskerar att utgöra hinder för ett effektivt arbete på distans (Malin et al., 2017).

Analysen fokuserar därmed på att belysa hur upplevelsen av social närvaro varierar mellan hybridarbete och kontorsarbete, samt vilka konsekvenser detta får för produktivitet och samarbetsförmåga. Studien syftar även till att identifiera potentiella utmaningar kopplade till distansarbete, i syfte att bidra till en fördjupad förståelse för hur organisationer kan stödja medarbetare vid distansarbete.

5.2.1 Hybridarbete och produktivitet i förhållande till social närvaro

Ett hybridarbete kombinerar kontors- och distansarbete och har enligt Castaneda et al. (2022) potential att förena flexibilitet med social samhörighet. Ur ett social presence-perspektiv kan hybridmodellen ses som ett försök att bevara det sociala samspelet och interaktionen som främjar social närvaro i fysiska miljöer, samtidigt som arbetarna kan dra nytta av den ökande koncentrationsförmågan som distansarbete kan erbjuda.

I linje med Social Presence Theory framkommer det i intervjuerna att fysiska möten ger starkare upplevelser av närvaro, delvis på grund av icke-verbal kommunikation, direkt återkoppling och informella interaktioner såsom småprat vid kaffemaskinen (Short et al., 1976). Dessa små interaktioner är de som stärker gruppdynamik och tillit, vilket är svårt att ersätta digitalt. När dessa uteblir minskar känslan av, vilket i längden kan försämra produktiviteten i team där samarbete är centralt.

Utifrån work from home perspektivet och vad empirin visar, ser man en ökad produktivitet i samband med att distansarbete tillämpas (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Framst beror det på att distraktioner minskas, som till exempel onödiga samtal och möten. Även om man ser en ökad produktivitet så beror det på flera faktorer, såsom hur arbetsmiljön ser ut hemma eller om man har tillgång till ett arbetsrum.

5.2.2 Distansarbete, ensamhet och hinder för produktivitet

Social Presence Theory (Short, Williams & Christie, 1976; Malin et al., 2017) belyser hur digital kommunikation ofta begränsar tillgången till icke-verbal kommunikation, såsom kroppsspråk, ögonkontakt och tonfall, vilket försvagar den upplevda närheten till andra i samtalet. Denna begränsning kan särskilt påverka arbetsrelationer under distansarbete där möjligheten till spontana interaktioner är mycket begränsad. I sådana arbetsmiljöer riskerar känslan av samhörighet och tillhörighet till teamet att minska, vilket kan påverka både välmående och arbetsinsatsen negativt.

Forskning av Anderson et al. (2015) visar att individers upplevelse av distansarbete varierar beroende på sociala och teknologiska resurser. Medarbetare med starka sociala nätverk, som kan arbeta självgående och har god digital kompetens brukar uppleva distansarbete som både positivt och produktivt. För andra, särskilt de med små sociala nätverk eller begränsade digitala kunskaper, kan distansarbete däremot leda till känslor av isolering, minskad motivation och försämrad arbetsglädje.

De empiriska intervjuerna i denna studie styrker denna blandade bild av distansarbetet. Respondenterna upplever att distansarbete är särskilt välfungerande vid uppgifter som kräver koncentration och självständigt arbete, där störningar i en kontorsmiljö annars kan minska den upplevda produktiviteten. Däremot beskrivs kreativt arbete eller arbete som kräver mycket

såsom idéutveckling, problemlösning och strategisk planering som mer utmanande i en digital miljö. Då dessa aktiviteter i högre grad är beroende av social närvaro och interaktion mellan medarbetare, men även chefer.

5.2.3 Distansarbetets positiva effekt på organisatorisk och individuell produktivitet

Samtidigt visar datan att distansarbete kan öka den individuella och organisationella produktiviteten, särskilt för självständiga uppgifter som inte kräver social interaktion. Minskad pendlings tid, ökad återhämtning och en känsla av autonomi lyfts av respondenterna som centrala faktorer. Detta stöds av tidigare forskning (Anderson et al., 2015; Castaneda et al., 2022).

Social Presence Theory (Short et al., 1976) utgår från att hög närvaro gynnar effektivitet, men denna studie visar att det finns arbetsuppgifter där låg social närvaro är att föredra. Till exempel vid behov av fokus och ostördhet. Här visar teorin sin begränsning, då upplevd produktivitet inte nödvändigtvis kräver stark närvarokänsla, utan snarare varierar beroende på arbetsuppgifternas karaktär och syfte.

5.2.4 Sociala och tekniska hinder i distansmiljöer

Intervjuerna lyfte flera praktiska hinder kopplade till distansarbete. Försenade processer, exempelvis vid godkännanden eller tekniska problem, påverkar arbetsflöden negativt. Dessa hinder förstärks enligt Social Presence Theory (Short et al., 1976) när möjligheten till snabb, spontan kontakt minskar i digitala miljöer, som inte är lika personliga.

Något som var intressant var att utifrån empirin föredrog vissa att få svar på komplexa frågor fysiskt, vilket kan skapa hinder för produktiviteten på distans. Eftersom när man skjuter fram problem och frågor tills att man får ett fysiskt möte, kan det finnas risk för att man förlorar tid från att utföra arbetsuppgifter.

Respondenterna beskriver även att digitala möten ofta är strukturerade och saknar det utrymme för informell interaktion som naturligt uppstår i fysiska miljöer. Denna brist minskar inte bara social närvaro, utan även de innovations- och relationsfrämjande effekter som ofta sker i vardagliga samtal (Anderson et al., 2015).

5.3 Sammanfattning av analys

Analysen visar att hybridarbete erbjuder en lösning för att balansera olika behov av social närvaro. Fysiska möten ger högre social närvaro vilket främjar samarbete och innovation, medan distansarbete skapar utrymme individuellt arbete. Enligt Social Presence Theory (Short et al., 1976) behöver organisationer aktivt arbeta för att förstärka känslan av närvaro i digitala miljöer, till exempel genom informella träffar och ett empatiskt ledarskap.

För att maximera produktiviteten krävs att cheferna identifierar vilka uppgifter som kräver hög närvaro och vilka som inte gör det. Dessutom bör den tekniska infrastrukturen utvecklas ytterligare för att stödja ett effektivt arbetsflöde även på distans. På så vis kan organisationer både minska distansarbetets negativa effekter på social närvaro och dra nytta av dess produktivitet fördelar.

Enligt Self determination theory framkommer det att man behöver tre behov för att en individ ska uppnå produktivitet, där den viktigaste av dessa tre är autonomi, då utifrån resultatet kommit fram till att det är viktigt med hög autonomi för att uppnå produktivitet på distans. Därtill så är behoven av kompetens och samhörighet även viktiga, då det underlättar när man har bra kunskap inom arbetsuppgifter och att man känner att man är en del av en arbetsgrupp. Detta stöds även av social presence theory som tar upp hur viktigt det är med social närvaro. För att främja samarbete, som i sin tur underlättar arbetet och får individer att arbeta på ett produktivt sätt.

5.4 Slutsatser

Syftet med den här studien har varit att undersöka hur produktivitet ser ut när individer arbetar på distans. Samt identifiera hinder som kan påverka produktiviteten när man arbetar på distans. Genom att kombinera intervjuer och systematisk litteraturanlys har vi samlat in empiri som belyser olika perspektiv på den upplevda produktiviteten under distansarbete.

Empirin visar att majoriteten upplever en ökad produktivitet när de arbetar på distans eller hemifrån. Det som framför allt har bidragit till den positiva upplevelsen av distansarbete är ökad arbetsro, flexibilitet när man arbetar, minskad pendling och den höga autonomin. Resultatet kan tolkas utifrån Self determination theory, som lyfter fram betydelsen av tre behov: autonomi, kompetens och samhörighet. Enligt self determination theory så behöver man ta hänsyn till dessa behov för att uppnå motivation, som därmed ökar produktiviteten hos individer. Framför allt så är autonomi viktigt, då självbestämmandet på distans har behov av att ha hög autonomi.

Trots att det många upplever att produktiviteten har ökat på distans, framkommer det att det finns hinder som kan påverka produktiviteten negativt. Främst är det upplevelser som långsam kommunikation med kollegor och till exempel administrativa svårigheter som kräver att det ska

finnas två signeringar när man betalar en faktura. Utifrån Social presence theory beskrivs det att orsaken till dessa hinder är minskad social närvaro. Bland annat förekommer det ökad osäkerhet och sämre samordning när man inte har social närvaro, vilket i sin tur skapar ett hinder när man vill arbeta produktivt på distans.

Övergripande visar denna studie hur individer uppskattar distansarbete och menar att det främjar produktiviteten. Däremot så behöver arbetarna ha bra förutsättningar för att kunna arbeta produktivt på distans som till exempel digitala verktyg som fungerar bra och god kommunikation mellan kollegor.

Inför den framtida forskningen om ämnet produktivitet på distans bör de som forskar på ämnet använda sig av olika mått för att kunna få flera perspektiv. Även att man tar hänsyn till individuella faktorer som till exempel livssituation och arbetsstil, eftersom det kan påverka hur individer presterar när arbetet utförs på distans. Några andra faktorer som framtida forskare kan undersöka är vilka ledarstilar som är gynnsam för medarbetarna när distansarbete tillämpas. Ledarens roll i företaget har i många fall en betydande roll i hur trygga medarbetarna känner sig i sina arbetsuppgifter, när arbetaren är trygg i sina arbetsuppgifter så flyter det oftast på när hen arbetar, som i sin tur skapar produktivitet. Slutligen kan framtida forskning undersöka hur individer med distansarbete arbetar idag kontra hur det var under Covid-19 pandemin, då det kan finnas skillnader på grund av ökad kunskap gällande arbetsformen distansarbete.

6. Referenser

Adamovic, M. 2022. "How Does Employee Cultural Background Influence the Effects of Telework on Job Stress? The Roles of Power Distance, Individualism, and Beliefs about Telework". *International Journal of Information Management* 62: 102437. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>

Adeinat, I. and Kassim, N. (2019), "Extending the service profit chain: the mediating effect of employee productivity", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 36 No. 5, pp. 797-814. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2018-0064>

Allen, T., Golden, T & Shockley, K. (2015). How effective is Telecommuting? Assessing the status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*.

Andersen, I. (1998), Den uppenbara verkligheten, Studentlitteratur

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

Awan, A. G & Tahir M.T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan *European Journal of Business and Management* 7(1) 329-345

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

Ballard, J. (2024). Mastering the art of effective communication: building Productivity and collaboration. *Forbes*. <https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2024/05/20/mastering-the-art-of-effective-communication-building-productivity-and-collaboration/>

Baruch, Y. (2000.). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment.*, 15(1), 34–49

Benedic, M. (2024). Hybrid work for small businesses: strategies for reaping benefits. *The Journal of Business Strategy*, 45(1), 41–47. <https://doi.org/10.1108/JBS-09-2022-0163>

Bergefurt, L., van den Boogert, P. F., Appel-Meulenbroek, R., & Kemperman, A. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid

work context. *Building and Environment*, 261, 111729.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>

Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (1st ed.). Guilford Publications.

Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature (London)*, 630(8018), 920–925.
<https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>

Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (Upplaga 3). Liber.

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426–432.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Castaneda, J. M., Japos, G., & Templonuevo, W. (2022). Effects of Hybrid Work Model on Employees and Staff's Work Productivity: A Literature Review , 159–178.

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 3484.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

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/10.1111/bjet.12945>

De Castro, M. (2022) Most Filipinos want a hybrid or remote workplace – HR study Hämtad (2025-05-13) från [Most Filipinos want a hybrid or remote workplace — HR study - BusinessWorld Online](#)

Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*.

Espitia, A., Mattoo, A., Rocha, N., Ruta, M., & Winkler, D. (2022). Pandemic trade: COVID-19, remote work and global value chains. *The World Economy*, 45(2), 561–589.
<https://doi.org/10.1111/twec.13117>

Eurostat. (2019). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ehomp

Fan W, Moen P. (2023) Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-being?.

Fast, K. 2021. “The Disconnection Turn: Three Facets of Disconnective Work in Post-Digital Capitalism”. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies* 27(6): 1615–30. <https://doi.org/10.1177%2F13548565211033382>

Felstead, A. (2022). *Remote Working: A Research Overview*. Routledge

Felstead, A. (2021). *Outlining the contours of the 'Great Homeworking Experiment' and its implications for Wales*. Cardiff University.

Folkhälsomyndigheten (2024) “Sjukdomsinformation om covid-19” Hämtad 2025-04-12 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/smittsamma-sjukdomar/covid-19>

Forman, C., Goldfarb, A., & Greenstein, S. (2018). How geography shapes—and is shaped by—the Internet. I D. A. Clark, M. P. Feldman, M. S. Gertler & D. Wojcik (Red.), *The New Oxford Handbook of Economic Geography* (s. 269–285). Oxford University Press.

Gajendran, R., Ponnappalli, A., Wang, L., & Javalagi, R. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Journal of Business and Psychology*, 39(1), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09827-2>

Golden, T., Veiga, J. & Dino, R. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-face, or Having Access to Communication Enhancing Technology Matter?. *Journal of Applied Psychology*

Gustavsson, B. (2004). *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen* (3., [rev.] uppl.)

Gutiérrez-Crocco, F., Martín-Caballero, A., & Godoy, A. (2023). The Impact of Remote Work on Managerial Compliance: Changes in the Control Regime over Line Managers.

Halvorsen, K. (1992), *Samhällsvetenskaplig metod*

Harker Martin, B. & MacDonnell, R. (2012). *Is Telework effective for organizations?* Emerald Goup Publishing Limited,

Iqbal, S. Tian, H. Akhtar, S. & Sohu, J. (2019). Impacts of Performance-based Pay on Employee Productivity; Mediated by Employee Training. *International Journal of Research and Review*. 6. 235-241. 10.4444/ijrr.1002/1427.

Ivankova, N. V., Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). Foundations and approaches to mixed methods research. First steps in research. Pretoria: Van Schaik, 253–282

Jaumotte, F., Li, L., Medici, A., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., Soh, J., & Tavares, M. M. (2023). Front Matter. *Staff Discussion Notes*, 2023(003), A000. Hämtad 2025-05-08, från <https://doi.org/10.5089/9798400232596.006.A000>

Kullberg, F. (2023). Distansarbete? Så är din arbetsprestation. <https://chef.se/artiklar/distansarbetare-mer-produktiva-och-lojala/>

Kähkönen, T. (2023). Remote work during the COVID-19 pandemic: Identification of working life impacts, employees' data protection abilities and trust outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 36(3), 472–492. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2022-0179>

Krajčák, M., Schmidt, D. A., & Baráth, M. (2023). Hybrid work model: An approach to work-life flexibility in a changing environment. *Administrative Sciences*, 13(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/admsci13060150>

Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S.-E. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Tredje [reviderade] upplagan). Studentlitteratur.

Lee, J., Patterson, P. G., & Ngo, L. V. (2017). In pursuit of service productivity and customer satisfaction: the role of resources. *European Journal of Marketing*, 51(11/12), 1836-1855.

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet: teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar* (Andra upplagan). Studentlitteratur.

Malhotra, N., Reay, T., Haack, P., Sieweke, J., & Wessel, L. (2019). Hybridity and Power in the MicroFoundations of Professional Work. In *Microfoundations of Institutions* (Vol. 65B, pp.241–255). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X2019000065B017>

Malin, C. H., Gudaitis, T., Holt, T. J., & Kilger, M. (2017). Deception in the digital age: Exploiting and defending human targets through computer-mediated communications. Elsevier Academic Press.

Manca, C. (2022). "Tensions as a Framework for Managing Work in Collaborative Workplaces: A Review of the Empirical Studies". *International Journal of Management Review*, 24(3): 333-51. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12280>

Moktari, A. (2024). chefer: Svårare leda på distans. Chefen i fokus
<https://vision.se/chefenifokus/arkiv/2024/nr2/chefer-svarare-leda-pa-distans/>

Nakash, M., & Bouhnik, D. (2023). The effects of COVID-19 on information management in remote and hybrid work environments. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 74(9), 1067–1080. <https://doi.org/10.1002/asi.24803>

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

Ohlsson, A. (2025) Hämtad 2025-05-11 från:
https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/makroekonomi/produktion-och-investeringar/naringslivets-produktivitet_1212996.html

Okoli, Chitu (2015) "A Guide to Conducting a Standalone Systematic Literature Review," *Communications of the Association for Information Systems: Vol. 37, Article 43*. Available at: <http://aisel.aisnet.org/cais/vol37/iss1/43>

Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote Managers Are Having Trust Issues. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>

Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 129–134.

Rajeswari, A., & Venugopal, P. (2024). Exploring the impact of hybrid work model on employee productivity among IT professionals: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 17(4), 423–443. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2024.139970>

Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (1st ed.)

Sampat, B., Raj, S., Behl, A., & Schöbel, S. (2022). An empirical analysis of facilitators and barriers to the hybrid work model: a cross-cultural and multi-theoretical approach. *Personnel Review*, 51(8), 1990–2020. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2022-0176>

Short, J., Williams, E., & Christie, B. (1976). *The social psychology of telecommunications*. John Wiley.

Sporsen, T., Strand, A. F., & Hanssen, G. K. (2023). Unscheduled Meetings in Hybrid Work. *IEEE Software*, 40(2), 42–49. <https://doi.org/10.1109/MS.2022.3229554>

Stara, E. (2024). Nio av tio svenskar i ny studie: vi vill fortsätta jobba på distans. (Hämtad 2025-05-20) <https://greatplacetowork.se/blog/nio-av-tio-svenskar-i-ny-studie-vi-vill-fortsatta-jobba-pa-distans>

Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142. [https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015​;contentReference\[oaicite:15\]{index=15}](https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015​;contentReference[oaicite:15]{index=15})

Urrila, L., Siiriäinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). Sense of belonging in hybrid work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104096. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104096>

Waller, G. (2022). Think Hybrid Work Doesn't Work. The Data Disagree. Hämtad (2025-05-13) från [Gartner Confirms Successful Hybrid Work Models Are Human-Centric](#)

Westerlund, L. (2021), Öppenhet för ändrad lön vid fortsatt distansarbete. Hämtad (2025-05-20) <https://vdtidningen.se/oppnenhet-for-andrad-lon-vid-fortsatt-distansarbete/>

Yunus, E & Ernawati, E. (2018). Productivity Paradox? The Impact of Office Redesign on Employee Productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67. 00-00. 10.1108/IJPPM-12-2017-0350.

Zoonen, V., Sivunen, A., (2021). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *Uniforma UK limited* <https://aithor.com/essay-examples/the-battle-between-zoom-and-microsoft-teams-in-remote-work-dominance>