JÖNKÖPING UNIVERSITY

Hybrid är det nya normala

En kvalitativ studie om förhoppningarna om arbetslivet efter påtvingat distansarbete.

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*

PROGRAM: *Human Resources, inriktning mot psykologi*

FÖRFATTARE: *Moa Anttila, Jenný Jensdóttir*

EXAMINATOR: *Roland S Persson*

TERMIN: *VT22*

JÖNKÖPING UNIVERSITY

Högskolan för lärande och kommunikation

Examensarbete i psykologi, 15 hp

Human Resources, inriktning mot psykologi

Vårtermin 2022

Sammanfattning

Moa Anttila, Jenný Jensdóttir

Hybrid är det nya normala

En kvalitativ studie om förhoppningarna om arbetslivet efter påtvingat distansarbete.

Antal sidor: 38

Syftet med studien var att undersöka de förhoppningar som kontorsanställda hade om hur ett framtida arbetsliv, enligt deras mening, bör te sig efter det att de har blivit tvingade att arbeta på distans. Studien genomfördes med kvalitativa semistrukturerade intervjuer med bekvämlighetsurval kombinerat med snöbollsurval vilket resulterade i tolv intervjudeltagare (*n*=12). De kom från flera olika verksamheter och hälften var kvinnor och hälften var män. Data från intervjuerna bearbetades med en tematisk analys och resulterade i fyra teman vilka var: 1) frihet i arbetslivet, 2) stöd från arbetsgivare, 3) socialt behov samt 4) attraktiv arbetsgivare. Slutsatsen av studien var att det viktigaste för alla deltagare var att ha en valfrihet gällande var de utförde sitt arbete och de hade en förhoppning att fortsättningsvis kunna ha någon form av hybridlösning. Flera deltagare hoppades även att deras arbetsgivare skulle ta ett större arbetsmiljöansvar vid distansarbete. Vidare uttryckte några deltagare en förhoppning att framöver fortsätta kunna utföra affärsresor för att få det fysiska mötet med kollegor och samarbetsparter från andra orter och länder.

Sökord: Arbets- och organisationspsykologi, distansarbete, framtida arbetsliv,

hemarbete, hybridarbete, teleworking, remote working, future work life, hybrid work

JÖNKÖPING UNIVERSITY

School of Education and Communication

Bachelor Thesis in psychology, 15 cr

Human Resources, major in psychology

Spring semester 2022

Summary

Moa Anttila, Jenný Jensdóttir

Wishes for the future work life

A qualitative study after forced remote work.

Number of pages: 38

The purpose of this study was to explore the wishes of office employees who have been distance working as prompted by the Covid-19 Pandemic. More specifically, we wanted to find out what wishes that the participants had for their future work life after the pandemic. The qualitative study was designed based on semi-structured interviews. A convenience sample, using a snowball strategy, was selected resulting in 12 participants (n=12) divided equally between men and women. Data was analysed with a thematic analysis resulting in four main themes: 1) a freedom of choice, 2) employer support experience, 3) social needs and 4) employer attractiveness. Overall, participants expressed wishes for choosing their own workplace and have some form of hybrid solution. The participants also hoped that the employer would take a greater work environment responsibility. Some participants wished for the opportunity to still have business trips to get the physical meeting with colleagues and partners from other cities in Sweden and other countries.

Keywords: Arbets- och organisationspsykologi, distansarbete, framtida arbetsliv,

hemarbete, hybridarbete, teleworking, remote working, future work life, hybrid work

Introduktion

Fler människor än någonsin arbetar på distans och spekulationerna om hur arbetslivet ska se ut efter pandemin är många. Redan på 1970-talet var det aktuellt med distansarbete i samband med att fler företag började ha datorer som arbetsverktyg (Allen et al. 2015). När coronapandemin svepte över världen i början av 2020 var det flera organisationer som tvingades införa distansarbete för att minska smittspridningen vilket resulterat i att många har arbetat helt eller delvis på distans under två års tid (Regeringskansliet, 2020). När denna studie skrivs under våren 2022 har restriktionerna i Sverige precis hävts (Regeringskansliet, 2022) och vi befinner oss i ett läge där allt fler börjat återgå till fysisk närvaro på kontoren. Diskussionerna om medarbetare fortsättningsvis ska få möjlighet att arbeta på distans går varma i lunchrummen där för- och nackdelar ställs mot varandra. Ska möjligheten finnas att anställa talanger från andra städer eller till och med länder (Nilsson, 2021), eller kommer företagens kultur och innovation försvinna när man inte träffas (Fahlman, 2021)? Denna studie syftar till att undersöka förhoppningarna inför det framtida arbetslivet hos kontorsarbetare i Sverige efter att ha erfarit påtvingat distansarbete.

Enligt Statistiska centralbyrån (2021) varierade det hur stor andel av yrkesverksamma som hade arbetat hemifrån under pandemin. Från september 2020 till juni 2021 arbetade exempelvis 70–90% av medarbetarna med yrken som kräver högskolekompetens inom IT, ekonomi eller förvaltning hemifrån i stor utsträckning. Många hade därmed under lång tid arbetat på distans och det var inte självklart hur eller om det skulle ske en återgång till kontoren på samma sätt som tidigare. Istället ställdes frågan; vad händer härnäst?

Syfte

Studiens syfte var att undersöka de förhoppningar som kontorsanställda hade om hur ett framtida arbetsliv, enligt deras mening, bör te sig efter erfarenheter av påtvingat distansarbete.

Bakgrund

Sedan sent 1970-tal har distansarbete varit aktuellt då introduktionen av tekniska lösningar såsom datorer etablerades mer och mer inom företag och organisationer (Allen et al. 2015). Distansarbete har stadigt ökat i takt med att dessa elektroniska produkter blivit allt vanligare. Detta har resulterat i forskning som undersökt för- och nackdelar, policyarbete och utförandet av distansarbete (Gajendran & Harrison, 2007; Vilhelmsson & Thulin, 2016). Flera definitioner av distansarbete har använts inom litteraturen och denna studie utgick ifrån den formulerad av Allen et al. (2015, s.44):

> Distansarbete är när en del av de typiska arbetstimmarna - mellan några timmar per vecka till nästan fulltid - spenderas borta från den primära arbetsplatsen och typiskt sker hemifrån, med hjälp av teknik för att interagera med andra vid arbetsuppgifter som kräver det.

Lindsten (2020) menade att utbrottet av Covid-19 medförde en ökad digitalisering i arbetslivet och ansåg att de organisationer och utbildningsinstitut som inte följde med den snabba utvecklingen troligen skulle få svårt att förbli konkurrenskraftiga. En del företag, exempelvis Spotify, lanserade under pandemin ett nytt koncept med utgångspunkt i friheten att jobba från vilken plats medarbetarna än önskade. På Spotify fick medarbetarna fritt välja mellan att arbeta helt, delvis eller inte alls på kontoren och där deras HR-chef, Katarina Berg, berättade att det var speciellt lockande för föräldrar som ville få livspusslet att gå ihop. Hon menade även att detta var ett sätt att vara konkurrenskraftig vad gäller att locka till sig talanger från hela världen (Nilsson, 2021). Företag såsom Ericsson, Google och SSAB förväntade sig att även efter pandemin erbjuda distansarbete i alla fall i någon utsträckning men där exempelvis Volvo Cars deklarerat att de ansåg distansarbete vara möjligt vid undantagsfall och där kontoret ska vara den primära arbetsplatsen utan pandemi (Fahlman, 2021; Ferm, 2022).

Mätningar från LinkedIn under 2020–2021 visade en ökad mängd jobbannonser och jobbinlägg innehållandes ord som “distans” och “jobba hemifrån” (original: “remote”, “work from home”) (Lewis, 2021). Från januari 2020 till maj 2021 mättes procentandelen av månatliga jobbinlägg betecknade som distansjobb där det i januari 2020 fanns 2% annonser med dessa nyckelord, men i maj 2021 var siffran betydligt högre, då 13,7% inlägg definierades som distansjobb. Resultatet tydde på att möjligheten att arbeta på distans eller få förmåner som hybridlösningar hade blivit allt mer attraktivt hos kandidater under den rådande arbetsmarknaden. Ytterligare en studie genomfördes av LinkedIn under 2021, som visade att 56% av deltagarna önskade fortsätta jobba delvis på distans även efter att restriktionerna till följd av spridningen av Covid-19 hävdes (Lewis, 2021). Adolfsson (2021) intervjuade för nyhetssajten Voisters räkning, LinkedIn’s VD Ryan Roslansky, som uppgav hur LinkedIn valde att utveckla och anpassa hemsidan med nya användarvänliga funktioner kopplade till distansarbete. Dels införde de funktioner som möjliggjorde för företag att positionera sig huruvida de erbjöd distansarbete eller platsbundet arbete. Likaså kunde privata användare på LinkedIn uppvisa för potentiella arbetsgivare på sin profil om de främst sökte platsbaserade jobb, jobb på distans eller var öppna för någon form av hybridarbete.

Deloitte (2021) undersökte personer födda 1981 eller senare om deras inställning till distansarbete där drygt en fjärdedel av respondenterna svarade att de skulle vilja jobba “lite till väldigt mer sällan” på kontoret än vad de gjorde innan. Vidare har det påtvingade distansarbetet under Covid-19-utbrottet genererat snabbare utveckling av tekniska hjälpmedel för mätning av produktivitet (Manokha, 2020). På detta vis blev det enklare för arbetsgivare att bevaka och kontrollera sina medarbetares produktivitet, vilket tidigare varit en av de främsta anledningarna till att distansarbete kritiserats av arbetsgivare. Det framkom att den digitala utvecklingen som möjliggjort hemarbete gick i en positiv riktning, och att det för många individer säkert uppskattades då det gav ökad flexibilitet. En svårighet som skulle

kunna uppkomma var dock bevarandet av gränser mellan arbete och privatliv, som tenderades att suddas ut vid distansarbete. Vidare kunde detta leda till en "24/7 medarbetare", som förväntades vara tillgänglig och nåbar hela tiden, vilket i längden antogs bidra till en ohälsosam livsstil. Hill et al. (2001) definierade begreppet *Work-Life Balance* (WLB) som individens förmåga och förutsättningar att uppnå en sund balans mellan dennes arbetsliv och privatliv. Under senare år har detta begrepp blivit allt mer relevant utifrån ett hybridarbetesperspektiv, då dagens arbetsmarknad ställer allt högre krav på tillgänglighet och flexibilitet hos medarbetare. Forskning visade att detta bidragit till en högre grad av upplevd frihet hos medarbetare, samtidigt som denna frihet ansågs ålägga medarbetare ett större individuellt ansvar att de skulle kunna separera sitt arbetsliv och privatliv (Mellner, 2016). Chung och van der Lippe (2018) menade att när flexibilitet angående var och när arbetet sker snarare antas som normen än som undantaget, kan detta hjälpa arbetare att använda distansarbete och flextid för att uppnå en balans i arbets-och privatlivet. De poängterade även vikten av att organisationer föregick med gott exempel och att framför allt deras manliga seniora chefer borde agera förebilder och nyttja denna flexibilitet för att ge mer tid åt familjelivet och att inte låta arbetet spilla över den privata sfären. Detta för att visa hur ett flexibelt arbetsliv bäst kunde nyttjas.

Clark's (2000) *Gränsteori*, som förklarar människors benägenhet att skilja mellan de två livsdomänerna jobb och privatliv, är väl etablerad inom det psykologiska forskningsfältet (Kossek, 2006; Languilare, 2009; Mellner, 2016). Languilaire (2009) har utvecklat *Gränsteorin* och menade att fler aspekter i individers liv behöver beaktas. Han menade att det finns fyra olika domäner vilka tillsammans utgjorde individens livspussel. Dessa är familjeliv, privatliv, arbetsliv och socialt liv, vilka alla behövde samexistera i viss mån för att personen skulle uppleva ett balanserat liv. Betydelsen av gränssättning varierade mellan individer, där vissa hade större behov av tydligare gränsdragningar medan andra föredrog att i

högre grad integrera de olika domänerna. Hur individer strukturerade sina livsdomäner benämndes som segmentering, det vill säga att livsdomänerna delades upp eller integrering, att de blandades (Clark, 2000; Languilaire, 2009). De personer som integrerade sina livsdomäner kunde exempelvis välja att ta med sig datorn hem och arbeta utanför normal arbetstid vilken tid på dygnet som helst, för att lättare få ihop vardagslogistiken. Dessa personer utövade ett helt och hållet gränslöst arbete, vilket gav en ökad frihet, men de löpte också större risk att drabbas av utmattning och stress (Mellner, 2016; Languilaire, 2009). Likaså ansåg Kossek et al. (2006) att hemarbete kunde vara positivt för de som föredrog integrering mellan livsaspekter, medan de som föredrog segmentering kunde finna hemarbete betydligt mer negativt. Ett samband noterades mellan personer som upplevde sig ha en god gränskontroll med ökad WLB och minskad risk för depression. Hemarbetet krävde en viss typ av integrering mellan privatliv och arbetsliv och de individer som föredrog att ha dessa aspekter integrerade kunde eventuellt i större utsträckning uppleva det som något positivt. Följaktligen kunde ett byte från traditionellt kontorsarbete till hemarbete antas medföra stora förändringar i anställdas arbetsdagar och vardagsliv.

Fysisk arbetsmiljö

Arbetsgivaren bar det yttersta ansvaret för arbetsmiljön även vid distansarbete. När det gällde den fysiska arbetsmiljön utformade Arbetsmiljöverket (2021) flera riktlinjer för organisationer att följa vid hemarbete. “Hemmakontoret” borde uppfylla krav gällande flera olika aspekter, såsom ergonomi, ljus, bullernivå, temperatur och social arbetsmiljö. Den största skillnaden när det gällde arbetsmiljön var arbetsgivarens möjligheter att följa upp arbetsplatsen vid distansarbete, eftersom arbetsgivarens möjlighet till kontroll av den fysiska arbetsplatsen var begränsad. Vidare innebar detta att kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare blev en grundläggande faktor för att säkerställa en sund arbetsmiljö, och där var det, till skillnad från på kontoret, den enskilde arbetstagarens ansvar att upplysa

arbetsgivaren ifall någon del i arbetsmiljön inte var tillfredsställande. Arbetsmiljöverket (2021) angav flera rekommendationer för att bevara en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. De uppmanade framför allt till tydlig struktur vid hemarbete, exempelvis att arbetsgivaren skulle råda till regelbundna pauser och en god variation i arbetsställning. Kommunikation uppmuntrades, allra helst över videosamtal, då sociala aktiviteter med kollegor kunde spela en avgörande roll för trivseln vid hemarbete. Vidare uppmanade de att arbetstagare skulle få tillgång till ergonomiska lösningar såsom större bildskärm, arbetsstol och höj- och sänkbara skrivbord. Bristande ergonomi och övriga fysiska brister på arbetsplatsen visade sig ha en negativ inverkan på det psykiska måendet och ansågs i längden kunna leda till följder som ökade ångestnivåer och depression (Scott et al. 2007).

Psykosocial arbetsmiljö

När det gällde den psykosociala arbetsmiljön kunde även den skilja sig mellan den klassiska kontorsmiljön och miljön i det privata hemmet, till följd av bristen på gränser. Betydelsen av en god psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen hade därför blivit allt mer relevant som ett behov hos människor för att uppnå välbefinnande och sund hälsa (Hammer et al. 2004). Detta kan kopplas till *Krav-kontroll-modellen,* som först utvecklades av Karasek (1979), vilken ansågs förklara varför individer upplevde en bra eller mindre bra psykosocial arbetsmiljö. Tillsammans med Theorell utvecklade Karasek (1990) modellen, vars nya version även omfattar stöd från omgivningen och benämns *Krav-kontroll-stöd-modellen*. Idag är den ett väletablerat verktyg för att undersöka och bedöma psykosocial arbetsmiljö. Enligt modellen är individens psykosociala hälsa och mående beroende av de krav denne mottar från sitt arbete i relation till den upplevda kontrollen av arbetssituationen. Korrelationen mellan dessa två avgör vilken stressnivå individen känner. Höga krav eller en ohälsosam arbetsbelastning i samband med bristande kontrollmöjligheter tenderar att resultera i ökad stress och en upplevd dålig psykosocial arbetsmiljö, framför allt när individen saknar stöd

från omgivningen. Modellen kan antas vara särskilt viktig att applicera som verktyg vid bedömningen av psykosocial arbetsmiljö vid distansarbete, eftersom arbetsmiljön kan vara svårare att kontrollera för arbetsgivare vid distans än vid arbete från det gemensamma kontoret (Arbetsmiljöverket, 2021).

Metod

I följande avsnitt redogörs det metodval som ligger till grund för studien. Vidare redogörs även urvalet, hur analysen utfördes samt vilka forskningsetiska hänsynstaganden som tillämpades.

Metodval

Studien är kvalitativ med en deduktiv ansats och utfördes med semi-strukturerade intervjuer för att fokusera på deltagarnas upplevelser och känslor, snarare än mätbara variabler. Enligt Patton (2015) är kvalitativ forskning personlig, och forskare är både medvetet och omedvetet påverkad av sina tidigare upplevelser, kompetenser och erfarenheter under studiens gång, vilket påverkar de resultat som uppkommer. För att få en så god förståelse för deltagarnas upplevelser som möjligt var det fördelaktigt att använda sig av en framväxande flexibel design. Detta innebar en möjlighet att anpassa forskningsfrågan och intervjufrågorna allt eftersom förståelsen fördjupades. Valet att genomföra semistrukturerade intervjuer grundades i designen, där öppna frågor och lyhördhet stod i fokus, och ansågs grundläggande för att få detaljrika och ingående svar från deltagare, varför intervjuguiden byggdes med detta i åtanke.

Urval

Vid urvalet av deltagare till studien användes kriteriebaserat urval i kombination med bekvämlighetsurval där det identifierades fyra individer. Därefter användes snöbollsurval där tre av dessa individer rekryterade deltagare med erfarenheter av distansarbete från deras

respektive arbetsplatser. Detta resulterade i tolv intervjudeltagare (*n*=12) som redovisas med kodning, kön och ålder i Tabell 1. Inklusionskriteriet som användes var att deltagaren skulle ha erfarenhet av påtvingat distansarbete under åren 2020–2022. Påtvingat distansarbete innebar i denna studie att deltagarna inte hade möjlighet att arbeta från den fysiska arbetsplatsen efter direktiv från arbetsgivaren. Denna period valdes då det var i början av 2020 som restriktionerna som uppmanade till hemarbete kom till följd av utbrottet av Covid-19. Deltagarna kom från olika organisationer där både företag, region och myndighet var representerade men där den gemensamma nämnaren för deltagarna var att de haft sin fysiska arbetsplats på ett kontor.

Tabell 1

Lista över deltagarnas kodning, kön och ålder

Deltagare	Kön	Ålder
M1	Man	25–35
M2	Man	25–35
M3	Man	46–55
M4	Man	56–65
M5	Man	56–65
M6	Man	56–65
K1	Kvinna	36–45
K2	Kvinna	25–35
K3	Kvinna	36–45
K4	Kvinna	56–65
K5	Kvinna	25–35
K6	Kvinna	36–45

Planering och genomförande

Samtliga deltagare fick ett informationsutskick (Bilaga A) och därefter bokades intervjuerna. Intervjuguiden var förutsättningslös för att ha en öppenhet för nya och oväntade fenomen som kunde framkomma under intervjuerna (Kvale & Brinkmann, 2017; Patton, 2015) vilket resulterade i följdfrågor till deltagarna. Huvudfrågorna i intervjuguiden

definierades med utgångspunkt från Patton (2015), där särskilt fokus lades vid att kategorisera frågorna efter känslor, åsikter/värderingar, upplevelser och bakgrund för att säkerställa möjligheten till en djupgående analys. Exempelvis ställdes frågorna: ”Efter att ha erfarit distansarbete, vilka är dina förhoppningar om ditt arbetsliv fortsättningsvis?”, och ”Om vi hade följt dig från en arbetsdag från det att du vaknar tills dess att du går och lägger dig när du arbetat på distans, vad skulle vi uppleva då?” (Bilaga B). För att testa intervjuguiden utfördes en pilotintervju med en studiekamrat, främst med erfarenhet av distansstudier, men med goda insikter i intervjuteknik och analytisk förmåga. Därefter omformulerades vissa frågeställningar i intervjuguiden, vilket gav den slutgiltiga guiden med 18 items där flera av dem efterföljdes med följdfrågor (Bilaga B). Samtliga intervjuer genomfördes med det digitala videoverktyget Zoom då flera av deltagarna fortfarande arbetade på distans samt var utlokaliserade på olika orter runt om i Sverige. Sturges och Hanrahan (2004) beskrev att den förlust av kvalité på intervjuerna är omärkbar vid digitala intervjuer i relation till intervjuer som sker i samma rum. Då samtliga deltagare hade kamera igång ansågs detta vara mer än tillräckligt för att utföra bra intervjuer. Det var även gynnsamt för analysen att intervjuerna kunde spelas in med video då det gav ytterligare en dimension vid analysen. Sammantaget resulterade detta i att alla intervjuer höll en god ljudkvalité och därmed underlättades transkriberingen. För att främja kommunikationen mellan författarna valde de att sitta tillsammans och vara delaktiga i samtliga intervjuer. Författarna valde att dela upp arbetet genom roller som huvudansvarig och observatör. Huvudansvarig ledde intervjuerna och observatören ställde aktuella följdfrågor samt säkerställde att tekniken fungerade. Dessa roller alternerades vid intervjuerna.

Analysmetod

Inhämtade data från intervjuerna blev analyserad induktivt med en tematisk analys. Den induktiva ansatsen möjliggjorde för idéer och erbjöd möjligheten att direkt samla in data.

Till följd av detta låstes inte författarna vid ett visst synsätt och undvek förutbestämd partiskhet vid tolkning av materialet. Det var fördelaktigt eftersom studiens syfte var framtidsorienterat och explorativt.

Data hanterades i sex steg. Första steget var att bekanta sig med data, vilket inkluderade att transkribera intervjuerna. Transkriberingen innefattade allt vad deltagarna sade samt de frågor som ställdes. Då intervjuerna var distribuerade under två veckor transkriberades och analyserades data löpande vilket gav djupare förståelse och flera insikter som resulterade i högre kvalité i senare intervjuer (Patton, 2015). Författarna transkriberade hälften av intervjuerna vardera, sedan granskades de inspelade intervjuerna och textmaterialet lästes vid upprepade tillfällen för att ge en djupare förståelse av innehållet. Andra steget var att markera nyckelord och citat som var relevanta för studiens syfte. Detta gjordes på vardera håll av författarna för att sedan sammanstråla och diskutera de initiala koderna. De tredje och fjärde stegen innefattade att sortera dessa nyckelord i grupper som blev preliminära teman, där relationen mellan dessa diskuterades löpande. Allt material genomarbetades flera gånger med varje preliminärt tema i åtanke. Dessa teman utvecklades och modifierades då större förståelse av materialet uppkom. Det femte steget var att de slutgiltiga temana fastställdes vilka förstärktes av representativa citat. De teman som identifierades var: 1) frihet i arbetslivet, 2) stöd från arbetsgivaren, 3) socialt behov samt 4) attraktiv arbetsgivare. Det sjätte och sista steget var att sammanställa upptäckterna till en slutgiltig rapport. Denna process var inte linjär utan var snarare ett cirkulärt förlopp då författarna återgick till tidigare steg flera gånger under analysprocessen för att tillgodose nya insikter (Braun & Clarke, 2006; Patton, 2015).

Forskningsetiska hänsynstaganden

Löpande under studiens gång har ett etiskt förhållningssätt tillämpats och diskussioner förts angående tänkbara etiska dilemman. Vetenskapsrådets (2002) fyra främsta

forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, togs hänsyn till.

Informationskravet

Samtliga deltagare informerades om studiens syfte och upplägg, samt deras organisations anonymitet vid flera tillfällen. Först tillfrågades deltagarna muntligt för att se över intresset av att delta. Sedan informerades de ytterligare genom ett informationsutskick (Bilaga A) där deras intresse av att delta i studien bekräftades och bokning av tid för intervju skedde. Slutligen upplystes de även vid intervjutillfället med information som behandlade samtliga forskningsetiska principer.

Samtyckeskravet

Samtyckeskravet innefattar att deltagarna har rätt att själva bestämma sin medverkan i studier. Författarna diskuterade om ett samtyckesformulär skulle inkluderas i studien, men då intervjuerna var digitala och deltagarna vid flera tillfällen informerades om möjligheten att neka till både deltagande och inspelning av intervjun, ansågs detta vara tillräckligt som godkännande av att medverka i studien.

Konfidentialitetskravet

Detta innefattade att de uppgifter som deltagarna delgav författarna skulle behandlas konfidentiellt och förvaras på ett sådant sätt att obehöriga ej kunde ta del av dem. Samtliga intervjuer spelades in och förvarades säkert tillsammans med annat material kopplat till studien med åtkomst bara för författarna. Efter sex månader från studiens utförande raderas intervjuerna. Alla deltagare kodades för att bevara deras anonymitet, deltagarnas ålder kategoriserades inom ett intervall av tio år samt citat justerades så att varken organisationen de arbetade på eller de orter de arbetade på skulle kunna identifieras.

Nyttjandekravet

Denna princip innefattade att insamlad data endast användes i studiens nämnda syfte. Författarna har ej och kommer aldrig att delge det material som blev insamlat till något annat än för denna studies bruk.

Forskningskvalitet

För att uppnå hög forskningskvalitet togs fyra kriterier i beaktning; passform, trovärdighet, reproduktivitet och kontextrealism (Guba & Lincoln, 1988).

Passform

Vid utformningen av studien togs flera aspekter i beaktning för att få ett urval som var mer representativt. Könsfördelning beaktades, varför häften av deltagarna var kvinnor och hälften män. Deltagarna arbetade både som chefer och medarbetare, de kom från två privata företag, en region och en myndighet samt hade spridning gällande ålder. Deltagarna hade även viss variation av hur lång tid de har arbetat på distans där den minsta perioden var näst intill fulltid på distans under minst tre månader i följd och den längsta perioden var två år på distans på fulltid. Sammantaget skapade detta ett brett spektrum av tidigare erfarenheter som låg till grund för deras svar. Studiens resultat är inte generaliserbart då syftet enbart avsåg att undersöka deltagarnas egna erfarenheter och förhoppningar.

Trovärdighet

Löpande under intervjuverna ställdes kontrollerade följdfrågor för att säkerställa att det deltagarna hade sagt hade uppfattats på ett korrekt sätt vilket ökar trovärdigheten av studien. Författarna tilldelade inte intervjufrågorna till deltagarna innan intervjun, detta för att minimera risken att svaren skulle bli formulerade utifrån en tro på vad författarna skulle vilja höra vilket även det ökar trovärdigheten av deras svar.

Reproduktivitet

För att bidra till möjligheten att reproducera studien bifogas intervjuguide och informationsutskick. Studien utfördes med välorganiserad planering och struktur vilket redovisas i metoden vilket ökar reproduktiviteten. I och med att studien utförs i sluttampen av pandemin av Covid-19 kan detta ha påverkat resultat. Deltagarnas upplevelser och reflektioner var i stor utsträckning baserat på erfarenheter kopplade till diverse restriktioner och rekommendationer vilket gjorde att anledningen till distansarbete inte var självvalt till en början. Av denna anledning kan det, vid en eventuell rekonstruktion, utmynna i andra resultat än i denna studie då detta är en unik händelse. Därmed kan det vara svårt att återskapa studien vid en annan tidpunkt.

Kontextrealism

Författarna var ständigt medvetna om sin subjektivitet vilket resulterade i en löpande diskussion om hur det kunde påverka analys och tolkning av data. Därmed har författarna arbetat aktivt med subjektiviteten snarare än att hävda möjlighet till motsatsen.

Resultat

I detta avsnitt redovisas studiens teman som framkommit av den tematiska analysen. Dessa teman är 1) frihet i arbetslivet, 2) stöd från arbetsgivare, 3) socialt behov samt 4) attraktiv arbetsgivare. Inom dessa teman redogörs deltagarnas upplevelser, vilka styrks med representativa citat.

Frihet i arbetslivet

Det mest framträdande från samtliga deltagares utsagor var valfrihet, där friheten att välja var någonstans de skulle utföra sitt arbete var central. Detta illustrerades i ett citat från deltagare M2: “det jag föredrar är att kunna ha möjligheten att ibland komma in och ibland jobba hemma och jag får bestämma det själv. Det är liksom den starkaste ståndpunkten jag

har i det här". Även K6 beskrev: "jag hoppas att... Alltså på något sätt tycker jag ju att det är jättelyxigt det här att man kan ha lite möjligheten att välja och det kan man väl hoppas att det kan finnas kvar". Det varierade vad gäller anledningar till att deltagarna ville ha denna valfrihet samt i vilken utsträckning de skulle vilja nyttja möjligheten till distansarbete.

Balans mellan arbetsliv och privatliv

Majoriteten av deltagarna önskade en kombination av platsbaserat arbete och arbete på distans i olika grad, beroende på deras individuella livspussel. Författarna uppmärksammade en kontrastverkan i temat på så vis att somliga av deltagarna upplevde distansarbete som försvårande för balansen mellan arbetet och privatlivet, då gränserna tycktes flyta ihop, medan andra menade att distansarbete möjliggjorde ett enklare livspussel. Deltagare M3 gav uttryck för följande:

> Nej, gränserna har ju flutit ihop helt klart. Så det är ju lättare när man är på kontoret att så att säga stänga av jobbet. Då går jag hem, jag är färdig för idag och sen gör man ingenting mer, men jobbar man hemifrån så flyter det ihop lite grann. Då är det så att arbetsdagen då får inslag av privata aktiviteter också, tvätt, hund, handling, matlagning, sådant som man inte gör när man sitter på kontor. Samtidigt då som privatlivet får en del inslag av arbetsliv när man känner att "nej men det här måste jag ha klart den här veckan". Så då sitter man någon timme på kvällen så som man kanske inte heller hade gjort på kontoret och så att tiden man arbetar kanske är ungefär samma som när man är på kontoret, bara att man sprider ut det över längre period på dagen. Så på kontoret sitter man 8 till 17 och så jobbar man de åtta timmarna, hemma så sitter man 8 till 20. Man jobbar fortfarande åtta timmar men tre timmar har man ägnat till någonting annat också. Så lite så kan det vara. Så att dagen blir längre, så privatliv och arbetsliv flyter ihop. Svårt att hålla skillnad på det och det är ju i sig lite stressande emellanåt. Man känner att "vad är jag och vad är mitt jobb?"

Likaså nämnde K5 att hon upplevde mer stresskänslor när hon befann sig i hemmet och arbetade, eftersom hon då tenderade att bli påmind om de hemsysslor som behövde utföras:

> Ja, men jag tycker att det blir svårare att separera privatlivet från jobblivet. Jag har svårare att känna så här "nu är jag hemma" och "nu är jag på jobbet", för man tänker att "just det jag måste städa" eller "jag måste plocka ur diskmaskinen" eller "oj, nu är det någon som ringer". Alltså det blir inte riktigt det här "nu är jag på jobbet" och "nu är jag hemma". Det är det jag kan tycka är ganska svårt, även om jag bor själv och inte har barn eller så som springer runt benen, så är det ändå vissa grejer som pockar lite på uppmärksamheten ändå kan jag uppleva som man inte upplever på samma sätt när man är på jobbet.

Även deltagare K6 menade att hon såg en svårighet i att skilja på arbete och privatliv när hon arbetade hemma. Hon upplevde att hennes olika livsroller blev svårare att separera vid hemarbete:

> Det glider in i varandra. Det är väldigt svårt att inte få det så, för du är ju hela tiden i samma miljö och "nu tar jag av mig jobb-hatten här" och "nu sätter jag på den igen", och då trillar barnen in så då är man mamma helt plötsligt. Ibland får man försöka hitta något rum och nästintill låsa in sig i för att inte bli störd. För barn har ju inte riktigt den förståelsen eller känslan att "nu sitter mamma i ett möte, då ska vi inte störa". De tänker ju inte riktigt så utan de vill ju ha uppmärksamhet. Då är det ju lättare om man är på kontoret för då hamnar man inte i sådana situationer.

Till skillnad från detta ansåg några av deltagarna att möjligheten till distansarbete underlättade balansen mellan arbetsliv och privatliv. De uttryckte att minskad restid mellan arbetet och hemmet gjorde att de fick mer tid över till annat: "Ja, man är mer tidseffektiv för man slipper åka till och från jobbet exempelvis, men man är mer utvilad för att man kan

kanske sova in morgonen lite mer” (M1). M4 tyckte att han hade lättare att slappna av när han arbetade hemma och att han trivdes väl med bekvämligheten det medförde:

> Man har inte en ganska lång tid för att ta sig hem eller liknande och på det viset så kan man ju göra mycket mer tillsammans. Medan som när vi bodde här under pandemin också, när vi var här på sommartid, så har vi liksom bara några steg ner till båten och kunde åka ut på någon ö och vara där för oss själva, det känns ju mycket bättre. Så att jag tror just att man får en ökad flexibilitet på arbetstid och var man arbetar påverkar ju såklart också det privata och de möjligheter man har där då.

Vidare ansåg deltagare M5 att det inte var några problem med gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv. “I alla fall jag hade disciplinen med att stänga datorn när jag var färdig och stämpla ut, så att det försökte jag vara noga med så att jag har inte jobbdatorn och personliga grejer på samma dator. Så det ansåg jag var viktigt.” När M2 ombads beskriva en vanlig dag när han arbetade hemma betonade han hur mycket enklare han hade att få ihop sitt livspussel. Han såg inga problem med att integrera sitt arbetsliv med privatlivet utan tyckte snarare att det var fördelaktigt för honom, då han kunde vakna lite senare, äta frukost samtidigt som han jobbade samt ta längre pauser mitt under dagen och i stället arbeta på kvällen. Trots svårigheten för vissa deltagare att dra tydliga gränser mellan hemarbete och privatliv ansåg ändå samtliga tolv deltagare att de önskade ha kvar möjligheten att fritt kunna välja att arbeta hemifrån vid de tillfällen när det passade dem. K1 beskrev följande:

> Jo men jag tycker att det ska vara fritt att jobba hemma eller på kontoret, för jag tror också att... Vad jag har hört av många andra också, att livspusslet går ihop lite lättare om det får vara fritt. På min gamla avdelning då ville de mer att man skulle vara på kontoret, det var ju innan pandemin, men nu så vi i vårt team sitter så spritt ändå så att

> det spelar nog ingen roll vart jag sitter. Det hoppas jag ska fortsätta och att det ändå finns en plats att sitta på kontoret om man vill ha miljöombytet eller jobba hemma.

Hybridarbete

Det varierade bland deltagarna i hur mycket de vill arbeta på distans fortsättningsvis. Flera av dem nämnde flextid, möjligheten att inom vissa givna tidsramar fritt välja när de ska arbeta, som ett viktigt komplement till möjligheten till distansarbete: “ja det är helt upp till dig själv. Hur du lägger upp din tid, hur effektivt du jobbar och hela den biten. Jag tycker det är jättebra nu, det tycker jag absolut” (M1). Majoriteten av deltagarna ville arbeta på distans på veckobasis men där antalet dagar varierade, där några ville åka till kontoret mestadels så som deltagare M6: “det kommer bli lite hemarbete hädanefter också, men nej, förhoppningen är ju att jobba i princip 100 % på kontor”. Vissa deltagare ville snarare ha sitt hemmakontor som bas:

> Ja, men jag skulle säga för mig att det är bra om man kan ha kombinerat jobb både på arbetsplatsen och hemma för min del, men jag har sagt att jag ska åka till jobbet en dag i veckan, men ja, kanske två dagar också för att få det mer som en rutin då (K4).

En av deltagarna valde att byta arbetsroll där en av orsakerna till bytet var just möjligheten till högre grad av distansarbete (M5). Majoriteten av deltagarna hänvisade till distansarbete som att den alternativa arbetsplatsen främst skulle vara deras hem, men där en deltagare uttryckte en stark vilja till möjlighet till distansarbete för att även kunna utföra sitt arbete på annan ort eller utomlands under vissa perioder:

> För att ha det idealt skulle jag tycka att det vore jättehärligt om man kunde ha det ännu mer flexibelt ibland. Att man kanske kan “ja, men nu är jag en månad här borta och jobbar”... eller så vill man kanske vara på ett annan ställe och jobba de timmar man jobbar och sen så får man göra det man vill göra efter jobbet. Så jag tycker att det

> är den här flexibiliteten att vara vart man vill som är väldigt bra, för då kan man anpassa sig mer, att man inte ens måste vara i samma stad (K2).

Anledningar som inte var accessionerade till balans mellan arbetsliv och privatliv var att deltagarna framför allt beskrev att det var bekvämt att arbeta på distans och därför ville de fortsätta göra det. K4 förklarade:

> Ja, man har vant sig alltså. Det är ju en bekvämlighet att sitta hemma också när man vaknar på morgonen och det är i alla fall kanske en timme extra om jag ska upp, snygga till mig, sätta mig i bilen och åka till jobbet och så.

Flera av deltagarna uttryckte ett ifrågasättande om deras arbetsgivare skulle dra in möjligheten till distansarbete då det trots allt fungerat mycket väl att arbeta på distans. Deltagare M2 uttryckte att han skulle söka sig till en annan arbetsgivare om denna möjlighet skulle minskas eller fråntas “jag skulle försöka söka mig till en arbetsplats där man får jobba hemma i större utsträckning, så jag kan nog aldrig se mig själv gå tillbaka till ett arbete där jag ska va 100%”. Andra deltagare menade att de trots ett ifrågasättande skulle acceptera om arbetsgivaren skulle frånta möjligheten till distansarbete. M4 förklarade:

> Ja, jag vet inte alltså, det är väl ifrågasättande om man säger, så att varför då, vad är anledningen till det om man säger så [att arbetet ska förläggas helt på arbetsplatsen]? … samtidigt så är det ju arbetsgivarens rättighet egentligen att tala om hur det ska fungera. Sen får man väl se hur de anställda reagerar på det då, om de blir kvar eller inte och så vidare, men jag menar, sen gammalt så är man väl van med att alltid ha åkt till jobbet.

Stöd från arbetsgivare

Detta tema behandlar de förhoppningar deltagarna hade om vilket stöd de önskade från sin arbetsgivare. Deltagarnas behov av fysiskt och psykosocialt stöd från arbetsgivaren varierade och deras olika upplevelser och önskningar redogörs vidare i detta avsnitt.

Psykosociala förutsättningar

Några av deltagarna i studien rapporterade en bristfällig kommunikation eller avsaknad av tydliga regler och ramverk från sin arbetsgivare vid distansarbete. Deltagare K4 menade att hon saknat uppföljning och stöd, vilket hon uppgav var något hon önskade skulle förbättras vid fortsatt framtida arbete på distans:

> Nu har jag ju inte själv varit chef just någonting under den här perioden och jag tänker att man kan vara mer... Ja liksom fånga upp personerna mer alltså. För jag pratar nästan aldrig med min chef numera. Han har de här veckomötena…det är ju inte något slags personligt samtal eller så. I början, när vi började jobba hemma, då var jag chef. Då körde jag ju så här en kvarts morgonmöte varje dag för jag bara ville visa att "här är jag" och om det är någonting så märker man av det och kan fånga upp det. Ja, jag tänker att man kanske skulle kunna ha lite tätare kommunikation som chef faktiskt än vad jag har idag.

Även deltagare K2 tyckte att det saknades struktur vid hemarbete och att arbetsgivaren hade kunnat förbättra kontakten med medarbetarna på distans, för att säkerställa en god arbetsmiljö:

> Jag tror att det är bra att prata om det och att uppmuntra det. Sen så tror jag att man hela tiden måste prata om hela det här alltså "tillgänglighetsbiten", att det är okej att gå iväg och att pausa liksom. Att man måste påminna om det även när man jobbar hemifrån... att man uppmuntrar till att ta tid att prata med varandra.

Det identifierades en problematik med att ta pauser vid hemarbete, där flera av deltagarna vittnade om att de inte upplevde sig hinna ta sina pauser eller glömde av att ta dem. Deltagare K5 uttryckte:

> Jag tänker att det är också ett viktigt ansvar som arbetsgivaren har. Arbetsgivaren har ju alltid arbetsmiljöansvaret, oavsett om man sitter hemma eller om man är på jobbet, så det är också viktigt tycker jag att man får tydliga riktlinjer från sin arbetsgivare om att det fortfarande är samma arbetstider och samma regler som gäller även om man sitter hemma. Att det är självklart att man ska få ta sina raster, att man ska ta sin lunch, att man ska få precis samma möjligheter som man har när man är på plats (K5).

En minoritet av deltagarna upplevde att de fick tillräckligt stöd från arbetsgivaren vid distansarbete, där vissa ansåg att ansvaret för arbetsmiljön i hemmet primärt låg på dem själva. En deltagare förklarade:

> Man kan inte lägga något krav på att arbetsgivaren ska göra något. Sen vet jag att arbetsgivaren har ansvar för både den fysiska arbetsmiljön och den psykosociala arbetsmiljön, oavsett om du är hemma eller inte, men jag har ju svårt att lägga det på arbetsgivaren. De säger att egentligen ska vi jobba på jobbet och att vi får vara hemma är liksom lite typ av en eftergift, för att ja, men det här work-life balance ska funka (K3).

Deltagare M2 önskade dock att arbetsgivarens styrning av arbetsplats och arbetstider skulle vara än mindre. De hade ett avtal som reglerade hur mycket arbetstid som medarbetarna skulle spendera på kontoret respektive på distans. Denna distribuering fick alla medarbetare fritt välja med upp till 50% distansarbete. M2 uttryckte en förhoppning om att arbetsplatsen inte skulle behöva regleras i ett avtal utan att det skulle vara ett individuellt ansvar. Han uttryckte även en önskan att frångå de ramtider medarbetarna måste förhålla sig till att vara

tillgängliga på, för att i stället få välja när på dygnet som passade varje medarbetare bäst att arbeta. Han hänvisade till sitt önskade koncept mer som förtroendetid snarare än en given arbetsvecka med fasta arbetstider.

Fysiska förutsättningar och ergonomi

De fysiska och ergonomiska förutsättningar deltagarna hade för att arbeta på distans varierade vad gäller tillgängligheten på bra kontorsutrustning så som stol, skrivbord och flera datorskärmar. Majoriteten av deltagarna hade aktivitetsbaserat kontorslandskap där det rådde delade meningar om hur väl detta fungerade. Några av deltagarna uttryckte att de även i framtiden hellre arbetade hemma en del dagar i veckan till följd av brist på ytor utformade för digitala möten. När M5 beskrev bristen på bra arbetsytor på kontoret sade han: ”du har ändå inte de möjligheterna som jag har hemifrån i alla fall, så jag såg det ju som en positiv grej att hålla möten hemifrån genom att jag kan presentera på en skärm och förbereda på en annan skärm när jag håller presentationen”. K3 som arbetade på samma arbetsplats var även hon kritisk till möjligheterna att utföra sina digitala möten på arbetsplatsen, varför hon gärna såg möjligheter till fortsatt distansarbete även framöver:

> Sen så kan det ju vara vissa dagar när man bara har mycket Teams-möten som är med andra, ja som inte är lokala utan kanske mer med andra fabriker. Ja, då kan man ju lika gärna vara hemma. Annars får man åka in till jobbet och slåss om de rummen som finns att boka in sig, för nu i vårt öppna kontorslandskap är det lite kort om rum och så där. Så att vissa sådana dagar så kan man ju tycka att både man själv och kanske andra borde tänka att de kanske kunde hålla sig hemma istället för att ta upp ett av dem på jobbet [skrattar]. I sådana avseenden så är det ju jättebra att kunna vara hemma då (K3).

Flera deltagare uttryckte en önskan om att framöver kunna få hjälp från arbetsgivaren med utrustning till hemmet om de skulle fortsätta arbeta på distans. En deltagare beskrev att deras arbetsplats var aktivitetsbaserad och att inte alla medarbetare fick plats på kontoret samtidigt. Han sade:

> Men samtidigt så har man inte en garanterad plats på jobbet och att man därför ska kunna ha möjligheten att jobba hemifrån ergonomiskt. I och med att man inte har en garanterad plats här så tycker jag att de kanske borde hjälpa en att kunna jobba hemifrån ergonomiskt också. (M1)

En arbetsplats hade gått över till aktivitetsbaserat kontorslandskap till följd av det påtvingade distansarbetet, där en deltagare upplevde detta som en stor nedgång i hans arbetsmiljö. Till följd av detta skifte hade han valt att inte åka till kontoret lika mycket och han uttryckte en önskan om att återgå till att ha ett eget kontor igen, han sade:

> Jag hoppas ju på att vi ska kunna gå tillbaka till så som det var innan…Nu har man minskat kontorsytan till lite drygt hälften av vad den var innan. Antalet platser på kontoret är 35–40 och man har mer eller mindre gjort ett stort landskap av alltihop. Platserna är inte längre egna utan det är bara skrivbord och en dockningsstation, och för att få komma in så måste man boka en plats på nätet så att man garanterat vet att man har ett skrivbord att sitta vid. Så har du inte bokat en plats innan du kommer in så är du ju egentligen inte välkommen mer eller mindre, för då har du ingenstans att sitta (M3).

Hur mycket arbetsgivarna bistod med utrustning till hemmakontoret varierade. Det framkom att några deltagare inte fått några riktlinjer om eventuellt stöd med utrustning, vilket gjort att de antagit att de var tvungna att ordna detta själva. Andra deltagare visste inte om de

hade möjlighet att få utrustning och hade inte reflekterat över huruvida det var något arbetsgivaren hade skyldighet att tillgodose:

> Sen när det kommer till rent fysiskt med liksom utrustning och sådant. Det är ju sagt att man ska jobba på jobbet och där har du dina ergonomiska arbetsplatser och jobbar du hemma så är det ditt eget val lite grann. Du kan liksom inte förvänta dig att få support med skärmar och grejer så länge de inte säger att du måste vara hemma, då kan jag inte se att man kan kräva det. Jag vet inte hur prövat det är rent rättsligt men jag har svårt att tro att man kan kräva något när de egentligen säger att du har din arbetsplats på jobbet (K3).

Det var även de deltagare som snarare främst såg fördelarna med det aktivitetsbaserade kontorslandskapet där de upplevde att det fanns tillräckliga utrymmen även för de digitala mötena, varför detta därmed inte var en anledning till att de skulle föredra att arbeta på distans till följd av bristande arbetsmiljö. Deltagare K6 sade: ”[det] har ju aldrig varit ett problem. Sedan jag började här för två år sen så har det aldrig varit att ’nej, jag har ingen plats nu, jag har inget ledigt rum att ta ett möte’.”

En deltagare upplevde ett bristande mående till följd av att se sitt arbete hela tiden när hon arbetade hemma och använde köket som arbetsplats. Hon sade:

> Jag tycker nog att det inte ska vara ett måste [att arbeta på distans] för att egentligen har inte jag plats, jag sitter i min garderob, en walk in-closet så egentligen har ju inte jag lust att ha ett kontor hemma och när det var sagt att vi ska jobba hemma, då satt jag vid köksbordet så då hade jag kontoret framme hela tiden, vilket jag inte alls mådde bra av för då såg jag ju jobbet konstant så nu har jag tryckt in det i garderoben och vant mig vid det (K1).

K1 uttryckte en vilja att arbeta mer på arbetsplatsen fortsättningsvis, men hon trodde ändå att hon skulle förlägga merparten av arbetet hemifrån trots den bristande arbetsmiljön i hemmet.

Socialt behov

Arbetet spelade en viktig roll i samtliga deltagares liv för att uppfylla det behov de hade av social interaktion. På arbetsplatsen hade främst två olika sorters social interaktion identifierats, arbetsrelaterad kommunikation och privat interaktion. Några deltagare som främst lyfte vikten av det sociala på arbetet refererade till sig själva som "sociala personer" och menade att båda delarna var viktiga, K5 sade:

> Fördelarna med att jobba på kontoret tycker jag främst är det sociala. Jag är också en väldigt social person som mår väldigt bra av att träffa människor. Jag mår inte bra av att vara för mycket själv, så jag tycker att den biten är jätteviktig både på ett personligt plan och på ett professionellt plan.

En problematik belystes när flera personer i ens arbetslag arbetade på distans, då det ansågs försaka en central aspekt av ett kontor vad gäller den sociala interaktionen. K3 beskrev:

> Det är ju skönt att kunna välja själv. Men det finns ju upp och ner sidor med det också, de dagar jag väljer att komma till kontoret kanske mina närmaste kollegor valt att jobba hemma exempelvis. Då får man kanske inte det sociala ändå…Insikten är väl att distansarbete kan vara bra i vissa fall, men det är att liksom vara på jobbet tillsammans med sina kollegor ändå som jag trivs bäst med.

Det privata snacket vid kaffemaskinen

Något som ansågs vara essentiellt för samtliga deltagare var den privata, sociala interaktion som skedde inom ramarna för arbetet men som inte var relaterat till arbetet i sig.

K1 beskrev exempelvis att hon hade en önskan att återgå till arbetet två till tre dagar i veckan för att få det sociala privata utbytet med kollegorna. Hennes samarbetskollegor arbetade ändå på andra orter, varför denna interaktion inte skulle ske på hennes kontor i vilket fall. Däremot trodde hon inte att hon skulle ta sig för att åka in till kontoret så ofta till följd av den bekvämlighet och tidssparande som distansarbetet generat. M3 upplevde att han saknat den sociala interaktionen då han arbetat på distans näst intill på heltid och att det privata samtalet försvann vid de digitala mötena, han sade:

> Det jag tycker är den största skillnaden är de sociala kontakterna. Så jobbar jag hemifrån, så pratar jag med hunden typ, på hela dagen. Men är jag på kontoret så finns det alltid någon annan människa man kan, ja, det är det här snacket vid kaffemaskinen om vad som hänt i helgen och vad tror vi om kvällens Champions League matcher och sådant där så som man inte alls får utlopp för, utan när man pratar med kollegor när man jobbar hemifrån då är det jobbsnack bara, mer eller mindre. Det är någon artighetsfras, kanske i början av ett möte, men sen är det jobbsnack hela tiden och just den sociala biten, det är det jag saknar mest, kunna bara stå och prata om någonting helt annat i tio minuter mellan två möten och vad som helst. Det får man ju inte alls när jag jobbar hemifrån.

K2 upplevde att när det är för mycket arbete på distans fanns en tendens att förlora kontakten med de kollegor hon inte aktivt arbetade med och att det stöd gällande mående försvann. Hon sade:

> De kollegorna som jag kanske fick träffa och träffade mer förut när man var på kontoret, när jag inte har något aktivt jobb med dem eller utbyte eller samarbete, då har inte jag sett dem på två månader liksom. Eller man har ju setts såhär [pekar på

> skärmen]. Men det är inte samma sak heller, man missar ju mycket i hur man mår, hur det är och stöttningen i det liksom.

Följder av digitaliseringen

Coronapandemin tvingade organisationer att tänka annorlunda och utveckla sina digitala arbetsverktyg för att personalen skulle ha möjlighet att arbeta hemma. En utveckling som gått snabbare än förväntat enligt K5 och som ändrat synen på distansarbete:

> Man har tagit med sig att det nästan krävs en sådan här stor förändring eller en sån här stor grej som en pandemi för att man ändå ska skynda på den här digitaliseringen och att man på något sätt tvingas till nya arbetssätt för att man har inget annat val… men jag tycker ändå att det är ganska intressant hur pass många nya insikter kring arbetslivet som ändå har kommit av det och frågan är om den utvecklingen hade gått så fort annars. Det tror inte jag, utan det hade nog tagit väldigt mycket längre tid om det inte hade hänt som det har hänt.

Även om flera positiva aspekter med digitaliseringen nämndes av deltagarna, fanns det även tillfällen när kontorsarbete ansågs fungera bättre. M4 tyckte att upplärningar av nya kollegor förde med sig flera nackdelar i en digital miljö och menade att det fanns utvecklingspotential. “Om det är nya personer så får man en annan kontakt om man träffas personligen... det är väl lite grann det, uppföljning och förståelse eller vad man ska säga, att förmedla kunskaper eller vad man vill ha reda på”. Likaså tyckte M3 att upplärningsprocessen och introduktionen av ny personal blev svårare vid distansarbete:

> Det är svårt att ta ombord en nyanställd på distans… det blir väldigt mycket sådana Teams-möten alltså och om man hade suttit på samma plats så hade man bara kunnat utbyta några ord när tillfälle hade uppstått. Men nu är det nästan så att för den nyanställda, om den har några frågor, så måste den mer eller mindre boka in det.

> Såklart man kan chatta och så över verktyg och ha en del samtal över det också, men det blir inte lika naturligt och inte lika lätt som om man skulle vara på samma plats.

K2 belyste en annan problematik med kommunikationen digitalt, där hon menade att det var svårare att få ett bra utbyte med andra människor under digitala utbildningar och mässor:

> Vissa arbetsuppgifter är jättesvårt att få samma effekt om man inte ses. Till exempel har vi haft en utbildningsdag när vi utbildar chefer i kompetensbaserad rekrytering och den utbildningen har varit... Just sammanhanget när man träffar deltagarna, diskussionerna. Det är liksom workshop, det utbytet som det ger. Det går inte på samma sätt digitalt. Alltså vi har kört digitala träffar, men det blir inte samma diskussioner och liksom det här lätta snacket och den effekten blir inte lika hög tycker jag om man kör på distans vs om man är på plats. Eller typ mässor, vi har haft en del digitala mässor. Då märker vi att tröskeln är väldigt mycket större att gå in i ett Zoom-rum och fråga en fråga än att glida förbi och bara säga hej i en monter till exempel.

Flera deltagare beskrev därmed en vilja att behålla vissa arbetsmoment fysiskt, då de upplevde det vara mer givande i vissa sociala sammanhang.

Teamwork

Flera av deltagarna arbetade främst i team och de uttryckte därmed vikten av att ses fysiskt för att skapa högre kvalité på utförda arbetsuppgifter. Därför värnade flera av dem arbetsplatsen som en samlingspunkt och ville återgå till arbetet främst av detta skäl. M6 uttryckte att det var en tydlig kvalitetshöjning när de arbetade i grupp fysiskt tillsammans, han sade:

> Vad jag tycker är att den största skillnaden är ju att när man jobbar i sådana här projekt att man ska jobba i grupp och att man ska träffas. För det ger alltså, om man

> tittar på utkomsten så blir den så mycket bättre. Man får med sig så mycket, man kastar och man för, man resonerar sig fram till lösningar i stället för att det är en eller två som gör det.

Han upplevde även att han blir betydligt mer engagerad och involverad i arbetsuppgiften när han satt tillsammans med arbetsgruppen, varför han ville arbeta i stort sett heltid på sin arbetsplats även i framtiden. M4 beskrev även att det personliga mötet skapade en merförståelse av varandra och att det blev problematiskt att få hela gruppen delaktig vid arbete på distans. Det var därmed lättare vid fysiska möten med gruppsammanhållning och återkoppling. Flertalet deltagare nämnde att det var svårare med den korta kommunikationen vid distansarbete, varför arbete även på kontoret några dagar i veckan var viktigt. Den hjälpande kulturen på organisationerna blev lidande av att man inte var på kontoret i samma utsträckning och M5 beskrev:

> På distans jobbar jag mer fokuserat mot mitt projekt och de andra fick ta tag i sina projekt och fick lösa problemen utan min hjälp. Det var svårare att nå mig med andra frågor som gäller andra projekt, vilket sker när jag är inne på kontoret. Så det gjorde att jag kunde jobba mer fokuserat med mina grejer. Så att det gynnade ju mig, men det missgynnade ju de andra som inte fick hjälp.

Affärsresor

Många deltagare hade inom sina tjänster någon typ av affärsresor där de träffade leverantörer, samarbetspartners eller kollegor som innefattade visst resande, både nationellt och internationellt. Samtliga med denna sorts inslag i tjänsten uttryckte en vilja att fortsättningsvis möjliggöra resandet. Till följd av reseförbud arbetade några av deltagarna med människor de bara träffat digitalt, K4 menade:

> Jag har ju rest väldigt mycket i mitt jobb tidigare, och jag hoppas väl att det kommer att bli möjligt att resa igen… För jag har ju inte träffat de här kollegorna som jag

> arbetar med nu. De flesta har jag aldrig träffat på riktigt, så det hoppas jag väl också att det ska gå.

I arbetssammanhang märktes också en skillnad i arbetssätt och rutiner. Flera av deltagarna vittnade om att möten fortsatt hade hållits digitalt trots hävda restriktioner. Detta medförde att de reflekterade om det fysiska värdet var tillräckligt högt för att transportera sig till kunder eller kollegor på annan ort vilket inte gjorts tidigare. Det medförde att de numera kunde spara restid vilket gjorde vissa arbetsdagar mer effektiva. M5 beskrev att kvalitén på de digitala verktygen blivit så mycket bättre att samarbetet med leverantörer i andra länder fungerade bättre än några år tidigare, då de digitala mötena blev viktiga och bättre komplement till affärsresorna. K2 uttryckte:

> Vi har ju sparat fruktansvärt mycket tid också i att ha mycket digitala möten... nu kan vi ha ett Skype-möte där man har noll ställtid, man bara kopplar upp sig och så är det klart på liksom en timme. Det är en jättestor skillnad och jag tycker att det är jättebra att man faktiskt har kommit hit där man funderar "måste vi faktiskt ta det här fysiskt", för att det är smidigare för alla om vi bara pratar digitalt, det går mycket snabbare att koppla upp sig på det sättet.

Även M4 trodde att resorna till antalet skulle bli färre till följd av att kunskapen om användandet av digitala verktyg hade ökat. Han önskade fortfarande att utföra resor, om än i mindre grad, han sade:

> I och med att vi går tillbaka så kommer jag börja resa mer och vara på de andra bruken i Finland och i Stockholm och så… det blir väl något mindre dagar än det kanske var tidigare då när man jobbar hemma, men också att det blir nog mindre resa på grund av att vi har vant oss att jobba mer via Teams.

Attraktiv arbetsgivare

Det sista temat innefattar vad deltagarna uttryckte skapade en attraktiv arbetsgivare. Då deltagarna själva ville ha möjligheten att arbeta på distans innebar det att den arbetsgivare som kunde erbjuda detta kunde anses mer attraktiv än de arbetsgivare som inte erbjöd möjlighet till distansarbete. Några deltagare belyste just att möjliggörandet av distansarbete var och kommer att vara en del av ett starkt arbetsgivarvarumärke:

> Man pratar mycket om det här nya normala på något sätt och jag tror ändå att det är nog inte riktigt motiverat för arbetsgivare framöver att inte erbjuda distansarbete överhuvudtaget om man har arbetsuppgifter som möjliggör det, utan jag tror att det ställer lite nya krav på arbetsgivare att faktiskt erbjuda det i den mån det går. Så min förhoppning är väl att man som arbetsgivare har en öppenhet för detta för att många har ju den typen av livssituation att det underlättar väldigt mycket att kunna välja. Jag tycker också att det är väldigt bra att kunna göra det, så min förhoppning är väl att det finns en fortsatt flexibilitet hos arbetsgivare att se lite vad som funkar för varje person. För jag tänker att man som arbetsgivare vinner väldigt mycket på det också att det ska vara lite upp till var och en och vad som passar (K5).

K5 beskrev även att hon trodde att arbetsgivaren tappar mycket i attraktivitet genom att inte vara flexibel i fråga om distansarbete och flexibla arbetsförhållanden. Detta belyste även deltagare M2 då han sade: “det funkar att vara på distans, arbetet har inte varit lidande överhuvudtaget, men också i ett led att vara en attraktiv arbetsgivare. De [arbetsgivaren] har väl identifierat att folk vill arbeta hemma och ville det redan innan pandemin.” Han beskrev vidare att han har haft kollegor som varit benägna att byta arbete när det varit en hög arbetsbelastning, men som till följd av möjligheten till distansarbete har stannat kvar på arbetsplatsen trots allt. Deltagare M4 som hade personalansvar beskrev även att han vid

nyrekrytering noterat att efterfrågan av distansarbete ökat från aspirerande kandidater, både äldre och yngre:

> Det blir mer tillåtande att jobba på distans och det märker vi också när vi anställer och så att det är många som frågar om det är okej att jobba på distans och tidigare var det väl svaret att "ja, kanske någon gång". Nu är det mycket mera klart och tydligt att det fungerar ganska bra och framför allt för vissa uppgifter och under vissa tider så kanske det till och med fungerar bättre än att sitta på jobbet... att yngre frågar efter det är ganska självklart tycker jag, men även äldre nu, alltså som har jobbat ett tag och är erfarna, ja kanske till och med de som kommer upp i min ålder nästan, så frågas det ändå efter det. Det kanske inte varit lika vanligt tidigare (M4).

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka förhoppningarna om arbetslivet efter att ha upplevt påtvingat distansarbete. Med hjälp av insamlade data formulerades följande fyra huvudteman: 1) valfrihet i arbetslivet, 2) socialt behov, 3) stöd från arbetsgivare och 4) attraktiv arbetsgivare. Samtliga deltagare värdesatte valfrihet i att själva kunna välja var de skulle utföra sitt arbete, på arbetsplatsen eller distans. Det var en variation bland deltagarna i vilken utsträckning de önskade att arbeta hemifrån framöver. Vidare framkom det att arbetsplatsen fortfarande var en viktig aspekt i arbetslivet, där framför allt det sociala behovet tillgodosetts. Några deltagare önskade en högre grad av stöd från arbetsgivaren framöver, främst vad gällde vilka förväntningar de hade på sig angående tillgänglighet och en uppmuntran att fortfarande ta pauser under arbetsdagen. Undersökningen synliggjorde även en önskan från somliga deltagare om att arbetsgivare ska ta ett större arbetsmiljöansvar i hemmet och erbjuda utrustning som främjar en god ergonomi samt möjligheten till att ha flera skärmar hemma. Detta resultat uppfyllde studiens syfte.

Samtliga deltagare uttryckte en önskan om fortsatt valfrihet, vilket kunde kopplas till Müller och Niessens (2019) studie om anställda som arbetade hybrid-baserat och deras utövande av självledarskap. Självledarskap förklarades som "en självinflytandeprocess genom vilken människor influerar och leder sig själva... där individer kontrollerar sitt eget beteende med hjälp av en specifik uppsättning beteendemässiga och kognitiva strategier" (Neck & Houghton, 2006, s. 271). De arbetstagare som arbetade till viss del på distans fanns ha en högre arbetstillfredsställelse jämfört med personer som arbetade heltid i kontorsmiljö (Müller & Niessen, 2019). Detta bekräftades vidare av en studie från Netigate (2022b), där stora delar av undersökningspopulationen arbetade påtvingat på distans. Müller och Niessens (2019) studie visade att de medarbetare som arbetade hemma viss tid kunde välja att själva bestämma sitt arbetsschema, vilket medförde att de därmed kände en högre kontroll och förmåga till självledarskap än de som alltid arbetade på kontor. Detta är förenligt med *Krav-kontroll-stöd-modellen*, när individer känner sig i kontroll och kan påverka sin arbetssituation ökar chansen att de upplever en sund balans mellan arbetsliv och privatliv och en god psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell, 1990). Dessutom belyste Müller och Niessen (2019) att anställda som sporadiskt arbetade hemma och utövade självledarskap hade en högre inre motivation än deras kollegor som arbetade på kontoret och därför kände de sig naturligt mer benägna att utföra sina arbetsuppgifter på bästa möjliga sätt. Resultatet av vår undersökning antydde att samtliga deltagare ansågs uppleva en hög kontroll och utöva självledarskap, varför de kände sig mer nöjda med sin tillvaro arbetsmässigt med anledning av flexibiliteten att arbeta på distans efter egen vilja och behov. Följaktligen ville de fortsätta ha möjligheten till hybridlösningar när det passade deras individuella livspussel. Resultatet av vår studie var i samklang med Müller och Niessens (2019) undersökning, vilket kunde förklara varför några av deltagarna i vår studie hade svårt att släppa arbetet och ta pauser. Det

kunde tolkas som att de kände ett större ansvar för arbetet vid distansarbete än när de var på arbetsplatsen.

Nackdelen som poängterades med arbete som kunde utföras var och när som helst, ett gränslöst arbete, var förmågan att kunna skilja på arbetsliv och privatliv (Langulaire, 2009). Även om valfrihet och flexibilitet var eftersträvansvärt hos deltagarna, belyste flera av dem vissa negativa aspekter. De upplevde en större utmaning i att hantera sina olika livsroller när arbetet utfördes hemifrån och ville därför arbeta övervägande från kontoret fortsättningsvis. Dessa upplevelser överensstämde med tidigare forskning, där det framkom att distansarbete för vissa individer medförde en större benägenhet till rollkonflikt och en icke önskvärd integrering av livsdomäner. Det riskerade att resultera i ökade stresskänslor och minskad arbetstillfredsställelse (Langulaire, 2009; Mellner, 2016). Däremot illustrerade också vårt resultat att det fanns andra individer som uppskattade integreringen av livsdomäner, vilket bekräftade vikten av individanpassning gällande distansarbete.

Denna studie visade att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar var viktigt för deltagarna och där flera av dem uttryckte att arbetsgivaren skulle ta ett större ansvar även vid distansarbete. I en studie av Nielsen et al. (2021) kom de fram till att alkoholintag ökade vid distansarbete. Arbetsgivare har skyldighet att ha tydliga rutiner för agerande vid misstänkt missbruksproblematik även när medarbetarna arbetar på distans (SFS 2001:1). I vår studie uppvisade en deltagare en dissonans, då hon uttryckte en önskan om återgång till kontoret då hon antog att hon skulle må bättre av mer social interaktion, men på grund av bekvämlighetsskäl sannolikt inte kommer att göra det ändå. Troligtvis finns det många fler personer i samhället som likt denna deltagare valt att arbeta hemifrån av bekvämlighetsskäl trots att de skulle må bättre av att arbeta från sitt kontor. Detta skulle kunna leda till psykisk ohälsa och framför allt depression (Tavers, 2017), vilket arbetsgivaren har ansvar att arbeta förebyggande mot (SFS 2001:1).

Föreliggande resultat visade att många deltagare såg hybridarbetet som “det nya normala”, ett nytt sätt att arbeta som organisationer bör anpassa sig efter, något som också verifierades i statistiken. Lewis (2021) redovisade mätningar från LinkedIn som gjorts under 2020–2021, vilka visade en ökad efterfrågan hos kandidater på arbetsmarknaden efter möjlighet till distans- eller hybridarbete. Av resultatet från denna studie kunde det konstateras att det ställts ökade krav på framtidens arbetsgivare, där en förståelse för individuella förutsättningar och preferenser kommer vara avgörande för att behålla kompetenta medarbetare. Detta i linje med Netigate’s studie (2022a), där de fann att 47% hellre arbetade efter en hybridmodell än helt på kontoret. I vår studie återfanns det en deltagare (M2) som explicit uttryckte att han skulle söka sig vidare till en annan arbetsgivare om möjligheten till distansarbete skulle försvinna.

Det är onekligen en begräsning att denna studie inte låter sig replikeras. Anledningen till detta är att studien skrevs i anslutning till Covid-19 pandemin och de restriktioner som tillkom och därmed präglade deltagarnas upplevelser av distansarbete. Därmed kommer förutsättningarna att se annorlunda ut för framtida undersökningar. Det finns heller ingen möjlighet att dra generella slutsatser från denna studie då urvalet inte är representativt för en hel befolkning.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att framtidens arbetsliv kan antas se annorlunda ut vad gäller förläggning av arbetet. För att som arbetsgivare förbli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden måste dessa aspekter om distansarbete beaktas och tillgodoses efter individuella behov i högre utsträckning än tidigare. Vidare krävs en förståelse och vaksamhet för arbetsmiljömässiga förutsättningar vid distansarbete, där exempelvis missbruksproblematik och psykisk ohälsa riskerar att bli förbisett. Detta är ett outforskat område där fler studier behövs för att fylla kunskapsluckorna. Ytterligare forskning bör utföras i relation till vilket sorts stöd som medarbetare behöver från sina

arbetsgivare vid distansarbete, vilket medför att rutiner och policys kan behöva omformuleras. Slutligen kan arbetsgivares önskningar inför framtiden närmre undersökas för att öka vetskapen kring deras inställningar till hybridarbete.

Tillkännagivanden

Författarna vill rikta ett stort tack till alla deltagare som medverkat i studien. Deras medverkan och engagemang i frågan har varit mycket betydelsefull. Ytterligare vill författarna rikta ett stort tack till handledare Emma Neal. Hennes kompetens och feedback har varit viktig för skapandet av denna studie samt hjälpt författarna att utveckla sitt arbetssätt och givit djupare förståelse i skrivprocessen av en kvalitativ studie.

Referenser

Adolfsson, F. (2021, 10 september). *Bättre hybridjobb med Microsoft och Linkedin.* Voister. https://www.voister.se/artikel/2021/09/battre-hybridjobb-med-microsoft-och-linkedin/

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40-68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Arbetsmiljöverket. (27 januari 2021). *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån.* *https://www.av.se* (besökt den 25 mars 2022).

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Chung, H. & van der Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. (151), 365–381. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Deloitte. (2021). *The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey*. Hämtad 21 Mars, 2022. https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html

Fahlman, F. (4 juni 2021). Spotify först och mest extrem. *SVD Näringsliv*. https://www.svd.se/mangden-hemarbete-splittrar-storforetagen

Ferm, T. (2022, 23 februari). *Volvo Cars: Därför är kontoret bättre än hemmet*. Tidningen näringslivet. https://www.tn.se

Folkhälsomyndigheten. (3 mars 2022). *När hände vad under pandemin.* https://www.folkhalsomyndigheten.se/

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524–1541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1988). *Effective evaluation. Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass.

Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(1), 83-97. http://dx.doi.or9g/10.1037/1076-8998.9.1.83

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations, 50*(1), 49–58. https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly,* (24), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and reconstruction of working life.* Basic Books.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavio*r, (68), 347–367. doi:10.1016/j.jvb.2005.07.002

Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S. E. (2017). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.

Languilaire. (2009). *Experiencing work/non-work: theorising individuals' process of integrating and segmenting work, family, social and private* (working paper). Jönköping International Business School, Jönköping University.

Lewis, G. (29 juni 2021). *The Critical Hybrid Work Issue That Companies Should Tackle Now*. Linkedin. https://www.linkedin.com

Lindsten, P-O. (2020, 24 mars). *Coronapandemin en katalysator för ökad digitalisering*. Dagens Industri. https://www.di.se

Manokha, I. (2020). COVID-19: Teleworking, surveillance and 24/7 work. Some reflexions on the expected growth of remote work after the pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS), 1*(2), 273-287. https://brill.com/view/journals/pari/1/2/article-p273_273.xml?language=en

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management, 9*(2), 146-164. http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0050

Müller, & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(8), 883–898. https://doi.org/10.1002/job.2371

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership the-ory and research: Past developments, present trends, and futurepossibilities.Journal of Managerial Psychology, *21*, 270–295. https://doi.org/10.1108/02683940610663097

Netigate. (2022a, 10 februari). *En undersökning om framtidens arbetsplats*. https://www.netigate.net

Netigate. (2022b, 15 mars). *En undersökning om hemarbete: flexibelt arbete är det nya normala.* https://www.netigate.net

Nielsen, M., Christensen, J., & Knardahl, S. (2021). Working at home and alcohol use. *Addictive Behaviors Reports, 14*, 100377.https://doi.org/10.1016/j.abrep.2021.100377

Nilsson, T. (2 juni 2021). *Efter pandemin får Spotifys anställda jobba var de vill*. Akavia Aspekt. https://www.akaviaaspekt.se

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation methods.* (4 uppl.). Sage.

Regeringskansliet. (2020,16 mars). *Personer över 70 bör begränsa sociala kontakter tills vidare.* https://www.folkhalsomyndigheten.se

Regeringskansliet. (2022, 3 februari). *Merparten av restriktionerna mot covid-19 tas bort den 9 februari 2022.* https://www.regeringen.se

Scott, K. M., Bruffaerts, R., Tsang, A., Ormel, J., Alonso, J., Angermeyer, M. C., & Gasquet, I. (2007). Depression–anxiety relationships with chronic physical conditions: results from the World Mental Health Surveys. *Journal of Affective Disorders*, *103*(1-3), 113-120. https://doi.org/10.1016/j.jad.2007.01.015

SFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. https://www.av.se/

Statistiska centralbyrån. (2021, 28 september). *Ny statistik: Så många har jobbat hemifrån under pandemin*. https://www.scb.se/

Sturges, J.E. & Hanrahan, K.J. (2004). Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: A research note. *Qualitative research*, (4), 107–118.1 https://doi.org/10.1177/1468794104041110

Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal Of Healthcare*, *3*(2), 30. DOI: 10.5430/ijh.v3n2p30

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. https://www.vr.se

Vilhelmson B., Thulin E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, *31*(1), 77– 96. DOI:10.1111/ntwe.12060

Bilaga A

Informationsutskick

Hej, vi heter Moa Anttila och Jenný Jensdóttir och vi studerar sista terminen på HR-programmet på Jönköpings University. Vi har precis startat med vårt examensarbete där vi ska undersöka förhoppningarna inför ett arbetsliv efter erfarenheter av distansarbete.

Vi hade uppskattat om du ville medverka på en intervju. Intervjun beräknas att ta ungefär 60 minuter. Det kommer att ske digitalt över Zoom och vi är flexibla med tid som passar dig bäst. Om möjligheten finns så utför vi gärna intervjun under veckorna 11 och 12.

En förutsättning för att få en så bra analys som möjligt är att vi kan spela in intervjun vilken kommer att raderas efter senast 6 månader. Du och företaget du arbetar på kommer att vara anonym och du har all rätt till att avbryta intervjun eller inspelning när som helst. Materialet behandlas konfidentiellt och det innebär att bara vi och vår handledare kommer kunna ta del av materialet. Arbetet kommer att bli offentligt och du kommer självklart kunna ta del av studien när det har blivit godkänt. Om du undrar något får du gärna höra av dig!

Härmed frågar vi om du vill vara med i vår studie. Vi skulle gärna vilja att du hör av dig genom att besvara detta mail så fort du kan med i alla fall två förslag på tider som kan passa dig (vi använder självklart bara en av tiderna).

Med vänliga hälsningar,

Moa Anttila och Jenný Jensdóttir

Bilaga B

Intervjuguide

- Presentera oss
- Information om studiens bakgrund, syfte, uppbyggnad av intervjun
- Informera om sekretess, anonymitet för organisation/deltagare
- Ber om lov att spela in intervjun

	Kategori	***Fråga***
1	Bakgrund	Skulle du kort vilja berätta lite om ditt arbete
2	Bakgrund	Hur mycket har du uppskattningsvis arbetat på distans?
3	Upplevelse	Vilken erfarenhet har du av distansarbete innan regeringens rekommendationer om hemarbete uppkom i samband med Covid-19?
4	Upplevelse	Hur är distribueringen av ditt arbete mellan att arbeta på distans och på kontoret nu?
5	Upplevelse	Om vi hade följt dig från en arbetsdag från det att du vaknar tills dess att du går och lägger dig när du arbetat på distans, vad skulle vi uppleva då?
6	Upplevelse	Om vi hade följt dig under en arbetsdag från det att du vaknar tills dess att du går och lägger dig när du arbetat på kontoret, vad skulle vi uppleva då?
7	Åsikter/värdering	Vilka skillnader ser du på dagarna du arbetar på kontoret och på distans?
8	Åsikter/värdering	Vill du berätta om de positiva aspekterna av att arbeta på distans respektive kontoret som du tar med dig i ditt arbete framöver?
9	Åsikter/värdering	Vill du berätta om de negativa aspekterna av att arbeta på distans respektive kontoret som du vill undvika i ditt arbete framöver?

10	Åsikter/värdering	Efter att ha erfarit distansarbete, vilka är dina förhoppningar om ditt arbetsliv fortsättningsvis?
11	Känslor	Om du inte skulle få ditt arbete i relation till distansarbete att se ut så som du önskar, vilka känslor skulle uppstå då?
12	Upplevelse	Vilka förutsättningar vill du att din organisation ska tillhandahålla i ditt framtida arbetsliv för att du ska må bra? Utifrån: • Sociala kontexten/psykiskt • Ergonomi/fysiskt
13	Känslor, värderingar	Vill du beskriva ditt ideala framtidsscenario för att du ska uppnå en sund balans mellan arbetsliv och privatliv.
14	Åsikter, värderingar	Vilka insikter har du fått efter att ha arbetat på distans?
15	Känsla	Vilka känslor uppstår när du tänker på ditt arbete framöver i relation till distansarbete?
16	Övrigt	Är det någonting du vill tillägga eller som du upplever att vi har missat att fråga i relation till distansarbete och framtidskänslor?
17	Bakgrund	Hur gammal är du?
18	Bakgrund	Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?