



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

”Man blir så himla effektiv men det där spontana i korridoren finns ju inte”

En kvalitativ studie om chefers upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans

”You become much more efficient but that spontaneity in the corridor doesn't exist”

Författare: Rickard Andersson och Anette Johansson

Institution: Högskolan Dalarna

Handledare: Hans Lundkvist

Examinator: Kerstin Waldenström

Ämne/huvudområde: Arbetsvetenskap

Kurskod: PA2008

Högskolepoäng: 15 Hp

Examinationsdatum: 2021-06-02

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker Open Access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open Access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten Open Access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (öppet tillgänglig på nätet, Open Access):

Ja

Nej

Sammanfattning

Våren 2020 förändrades stora delar av vårt samhälle och arbetsmarknaden i stort. Ett nytt virus hade upptäckts i Kina vilken kunde överföras mellan människor. Viruset har fått namnet SARS-coronavirus-2 och den officiella benämningen är Covid-19. Utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer uppmanade arbetsgivare sina anställda att arbetet skulle bedrivas hemifrån i sådan stor omfattning som möjligt. Att bedriva det dagliga arbetet har på det sättet skapat nya utmaningar både för arbetsgivaren och medarbetare. Då begränsningar setts av att arbeta på distans utifrån ett chefsperspektiv blir därför syftet med denna studie att undersöka hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi, med fokus på de positiva samt de negativa effekterna av distansarbetet. Studien baseras på åtta kvalitativa intervjuer med chefer på Region Dalarna vilka gått över till att arbeta på distans i samband med pandemin. Det insamlade materialet från intervjuerna har jämförts med den tidigare forskningen utifrån fastställda teman vilken sedan mynnat ut i en resultatanalys. Resultatet visar på att distansarbetet är komplext och att många olika faktorer påverkar chefernas upplevelser samt att det finns både positiva och negativa sidor av denna arbetsform. Effektiviteten upplevs öka vid distansarbete samtidigt för den med sig flertalet negativa effekter som ett uppskruvat arbetstempo, minskad social interaktion och avsaknad av informella mötesarenor. Studien kan bidra till att medvetandegöra de positiva och negativa effekterna av distansarbete vilka kan problematiseras och skapa diskussion.

Nyckelord: Chefer, Covid-19, Distansarbete, Ofrivilligt

Abstract

In the spring of 2020, large parts of our society and the labor market in general changed. A new virus had been discovered in China which could be transmitted between humans. The virus was named SARS-coronavirus-2 and the official name is Covid-19. Based on the Swedish Public Health Agency's recommendations, employers urged their employees to work from home to the greatest extent possible. Conducting the daily work has in this way created new challenges for both the employer and employees. As limitations have been seen of working remotely from a managerial perspective, the purpose of this study will therefore be to investigate how managers experience working involuntary remotely, during the current pandemic, with a focus on the positive and negative effects of teleworking. The study is based on eight qualitative interviews with managers at Region Dalarna who have switched to working remotely in connection with the pandemic. The material collected from the interviews has been compared with the previous research based on established themes, which then resulted in a results analysis. The results show that working from distance is complex and that many different factors affect managers' experiences and that there are both positive and negative sides to this form of work. Efficiency is perceived to increase in teleworking at the same time as it brings with it the majority of negative effects such as an increased work pace, reduced social interaction and a lack of informal meeting arenas. The study can help to raise awareness of the positive and negative effects of telework which can be problematised and create discussion.

Keywords: Managers, Covid-19, Teleworking, Involuntary

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Region Dalarna och till Jannica Hell som gav oss möjlighet att få en inblick i deras verksamhet. Ett stort tack vill vi även rikta till de respondenter som bidragit till att denna uppsats kunde genomföras trots den rådande situationen i samband med Covid-19. Era tankar och upplevelser har bidragit till en ökad förståelse för distansarbetets komplexa värld utifrån ett chefsperspektiv.

Samtidigt vill vi även tacka vår handledare Hans Lundkvist som förutom kontaktuppgifterna till Region Dalarna även gett oss fin stöttning och positiv feedback under våren 2021 vilket bidragit till att vi kunnat genomföra denna uppsats. Avslutningsvis tackar vi även våra fina klasskamrater som gett oss stöd och konstruktiv feedback, vilket gjort att vi kunnat utvecklat vårt arbete än mer.

Högskolan Dalarna, Maj 2021

Anette Johansson och Rickard Andersson

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte och frågeställningar	2
1.4 Region Dalarna	3
1.5 Förförståelse	3
1.6 Begreppsdefinitioner	3
1.7 Disposition	4
2 Forskningsöversikt	4
2.1 Distansarbete	4
2.2 Arbetstillfredsställelse	5
2.3 Sammanhang	7
2.4 Vardagsstruktur och familjeliv	8
2.5 Sammanfattning tidigare forskning	9
3 Metod	10
3.1 Ansats	10
3.2 Semistrukturerade intervjuer.....	11
3.3 Urval och avgränsningar	11
3.4 Datainsamling	12
3.5 Tematisk analys och kodning	13
3.6 Tillförlitlighet	14
3.7 Etiska principer	15
3.8 Metoddiskussion	16
3.8.1 Val av metod och urval	16
3.8.2 Begreppsförvirring	16
3.8.3 Datainsamling och analys.....	17

4 Resultat/Analys	17
4.1 <i>Presentation av respondenter</i>	18
4.2 <i>Arbetsstillfredsställelse</i>	18
4.3 <i>Sammanhang</i>	22
4.4 <i>Vardagsstruktur och familjeliv</i>	24
4.5 <i>Framtid och arbetsmiljö</i>	29
4.6 <i>Sammanfattning av resultat</i>	31
5 Diskussion	32
5.1 <i>Begränsningar och förslag på vidare forskning</i>	35
Litteratur och källförteckning	37
Bilagor	39
<i>Bilaga 1 - Informationsbrev</i>	39
<i>Bilaga 2 - Intervjuguide</i>	40

1 Inledning

Denna uppsats handlar om individers upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans, där distansarbetet är en konsekvens som uppkommit i samband med den rådande pandemin. Uppsatsen har fokus på upplevelsen och undersökningen är utförd på Region Dalarna, där avgränsningen är satt till chefer. Nedan presenteras en bakgrund kring uppsatsen.

1.1 Bakgrund

Under våren 2020 förändrades stora delar av den svenska arbetsmarknaden, samhället och världen i sin helhet. Människor uppmanades att hålla avstånd till varandra och resor skulle begränsas (Folkhälsomyndigheten, 2021b). Rekommendationer fastslogs där flertalet förbud om att besöka sjukhus och äldreboenden infördes (Folkhälsomyndigheten, 2021b). Orsaken till den dramatiska händelseutvecklingen var att ett nytt virus hade upptäckts i Kina vilken kan smitta människor (Folkhälsomyndigheten, 2021a) och det nya viruset har fått namnet SARS-coronavirus-2 med den officiella benämningen Covid-19 (Folkhälsomyndigheten, 2021d). World Health Organisation informerade under våren att viruset skulle anses vara en världsomfattande katastrof med en stor risk för människors hälsotillstånd och liv (WHO, 2021). Denna världsomfattande katastrof innebar inte enbart en risk, viruset har även medfört ett stort mänskligt lidande och ekonomiska förluster (Ekonomifakta, 2021). Varsel, arbetslöshet och konkurser har stigit kraftigt under pandemiperioden vilket även har påverkat företagets anställningsplaner och konsekvenserna av pandemin har syns till inom nästan alla verksamhetsområden (Ekonomifakta, 2021). Många verksamheter uppmanades även utifrån Folkhälsomyndighetens föreskrift HSLF-FS 2020:12 att arbetet skulle bedrivas hemifrån och att möten skulle ske på distans (Folkhälsomyndigheten, 2021c). Allt i syfte för att förhindra och minska smittspridningen i samhället.

Att arbeta hemifrån är dock inget nytt, redan på 1970-talet arbetades det på distans men då inte lika omfattande som idag (Oakman et al., 2020). Ingenjören Jack Nilles tros 1973 ha skapat begreppet distansarbete som ett led i att minska energiförbrukning och trafikproblem (Allen et al., 2015; Tavares, 2017). Branscher med stora behov men liten kapacitet började använda distansarbete för att lösa rekryteringsproblem (Allen et al., 2015). På 1980-talet utvecklades distansarbetet för att minska hindren för medarbetarna att förena arbets- och familjelivet (Allen et al., 2015). Andra faktorer som har påverkat distansarbetets utveckling är den tekniska förbättring som skett av exempelvis datorer, mobiltelefoner men även informationssamhällets framväxt och de miljöproblem som finns (Allen et al., 2015).

1.2 Problemformulering

Trots att distansarbete inte är någon ny företeelse kan distansarbetet i samband med pandemin, där flertalet medarbetare abrupt fick ställa om sitt vardagliga arbete, anses kunna ha en påverkan på flertalet individer. Enligt Bjärntoft och Widar (2020) har utmaningar uppstått när medarbetare har tvingats att utföra sitt arbete hemifrån och där framförallt medarbetare kan komma att lämnas utanför då interaktionen inte blir densamma som tidigare. Vidare menar de två författarna att känslan av ett sammanhang kan bli påverkat då både den formella samt den informella informationen kan gå förlorad när det fysiska arbetet begränsats. Även Jackowska och Lauring (2021) redogör för de utmaningar som Covid-19 bidragit med, där helt nya prövningar i vårt sätt att knyta kontakter och hur arbetet utförs har uppkommit. Samtidigt beskriver dessa författare att det digitala arbetet blivit ett allt vanligare sätt att utföra arbetsuppgifter på, men att det finns lite forskning kring de konsekvenser som kan uppstå i samband med detta arbetssätt.

Distansarbete utgår oftast ifrån att individen själv valt att arbeta på distans (Allen et al., 2015) eller att arbetsgivaren erbjudit sina anställda att göra detta och de flesta artiklar och recensioner som lästs utgår ifrån ett medarbetarperspektiv och inte ett chefsperspektiv. Då begränsningar setts inom chefsperspektivet (Kirchner et al., 2021) och deras upplevelse är det således av intresse att ta reda på mer om hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans i samband med pandemin. Vad som även har uppmärksammats i den tidigare gjorda forskningen är att det finns en begränsad mängd med kvalitativa data inom området, vilket motiverar denna studie än mer. De individer som ingår i studien arbetar nu på distans, i varierande omfattning, och fokuset ligger på själva individen och deras upplevelse. Problemområdet och studiens syfte är högst relevant då pandemin pågår och har pågått i över ett år.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att genom en kvalitativ metod undersöka hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi, med fokus på både de positiva och de negativa effekterna av distansarbetet.

De frågeställningar som studien har för avsikt att svara på:

- Vilka för- och nackdelar upplever chefer med att arbeta på distans?
- Upplever chefer att deras samhörighet påverkats av att arbeta på distans?
- Upplever chefer att deras vardagsstruktur och familjeliv har förändrats av att arbeta på distans?

1.4 Region Dalarna

I Dalarna bor det cirka 281 000 personer och Region Dalarna är den största arbetsgivaren, vilken ansvarar för forskning, hälso- och sjukvård, bildning, kultur, tandvård, hjälpmedel och kollektiva transporter samt utvecklingsfrågor gällande miljö och infrastruktur. Antal sysselsatta inom Region Dalarna uppgår till cirka 8900 personer varav 7056 är kvinnor, 1925 är män och där 3600 personer arbetar på Falu lasarett (Regiondalarna, 2021).

1.5 Förförståelse

Förförståelse har skapats genom att nära vänner eller bekanta, vilka varit tvungna att övergå till att arbeta på distans, har berättat om sin upplevelse för oss i olika sammanhang. Johansson (2018) redogör för att förförståelsen ger oss en temporär och grov tolkning av den företeelsen som ska studeras och denna tolkning blir sedan vägledande när detaljerna skall undersökas. Utifrån detaljerna kan den temporära tolkningen antingen styrkas eller revideras (Johansson, 2018). Vår förförståelse kan anses vara både positiv och negativ. Det positiva är att vi har en viss förförståelse för vad det innebär att arbeta på distans utifrån tidigare forskning, vänders berättelser och att vi själva studerat på distans sedan pandemins utbrott våren 2020. Dessa faktorer skulle kunna anses ha en positiv inverkan på det sättet att vi kan förstå och sätta oss in i respondenternas upplevelse, förstå deras situation och att det finns en komplexitet i själva distansarbetet. Samtidigt kan det vara problematiskt att ha en alltför stor förförståelse då detta kan leda till att vi missar viktiga aspekter av själva upplevelsen. För att försöka hantera vår förförståelse kommer studien att utföras strukturerat och med en medvetenhet (Langemar, 2008). Även urvalet av respondenter i den här studien minskar tolkning genom förförståelsen något då ingen av oss studenter har erfarenhet av att arbeta som chef på distans.

1.6 Begreppsdefinitioner

Autonomi:

- Ordet har betydelsen av självstyre och oberoende, vilket är också är ett viktigt begrepp inom vetenskapen (NE, 2021a).

Chef:

- En individ i en ledande roll med en bestämmanderätt över en organisation som utförs av en skara personer (NE, 2021b).

Distansarbete:

- Ett regelmässigt och varaktigt arbete som är lokaliserat till medarbetarens hem eller annat ställe, än den som arbetsgivaren ställer till förfogande (NE, 2021c).

Ofrivilligt:

- Härleds ur ordet involuntär, okontrollerad, vilket syftar till att något sker utanför vilja och kontroll. (NE, 2021d).

1.7 Disposition

Studien innehåller fem kapitel. I det andra kapitlet presenteras en forskningsöversikt vilken redogör för distansarbetet och vad den tidigare forskning har resulterat i. Redovisade teorier kommer senare att användas för analys av insamlad data. Det tredje kapitlet presenterar vilken metod som använts för att besvara vårt syfte med studien. Fjärde kapitlet innehåller vår resultatanalys. Studien avslutas i kapitel fem med en diskussion kring ämnet distansarbete där hela studien binds ihop och där vidare forskning diskuteras.

2 Forskningsöversikt

Vår studie berör både de positiva och de negativa effekterna av att arbeta på distans och hur chefer upplever det i samband med pandemin. Nedan presenteras relevant forskning inom ämnet distansarbete vad gäller temana arbetstillfredsställelse, sammanhang och vardagsstruktur/familjeliv vilka även har en relevans till de frågeställningar som ställs i denna studie. Som avslutning kommer en sammanfattning av tidigare forskning att framställas.

2.1 Distansarbete

Telework, flexible work, virtual work, telecommuting är alla exempel på olika benämningar för distansarbete och det finns även olika definitioner om vad det innebär (Allen et al., 2015; Kowalski & Swanson, 2005). Enligt Tavares (2017) benämns distansarbete i Europa som telework och i USA är benämningen telecommuting. Oakman et al. (2020) menar däremot att det inte finns någon allmänt accepterad definition av distansarbete. Kowalski och Swanson (2005) stärker detta genom att redogöra för begreppen telecommuting, telework och menar att det inte finns något enhetligt svar. Tavares (2017) menar att distansarbete handlar om att medarbetaren kan utföra sitt arbete på annan plats än arbetsplatsen och att alla begrepp har samma betydelse. Allen et al. (2015) hävdar att distansarbete förutom arbete som utförs på annan plats än arbetsplatsen även kan handla om varifrån arbetet utförs.

Mängden tid som läggs på distansarbete (Allen et al., 2015) men även var arbetet utförs, det vill säga hemma eller på annan plats (Morganson et al., 2010) påverkar effekterna av distansarbete. Enligt Oakman et al. (2020) är både effekterna och vilken påverkan distansarbetet har på den

mentala hälsan komplext. Beroende på flera olika faktorer kan distansarbete påverka individen både positivt och negativt (Oakman et al., 2020). Stöd från organisationen, miljön i hemmet och vilka sociala sammanhang som finns tillgängliga är några exempel på faktorer som påverkar utfallet av upplevelsen att arbeta på distans (Oakman et al., 2020). Tidigare forskning redogör även för att distansarbete kan bidra till kostnadsbesparingar, lägre frånvaro samt att produktivitetsnivån kan stiga (Kowalski & Swanson, 2005). Vidare har det uppmärksammats att distansarbetet även kan göra det lättare att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraften (Kowalski & Swanson, 2005). Distansarbetet har en positiv påverkan, vilket kan leda till att individer som inte är villiga att flytta på sig ändå kan erbjudas ett arbete av organisationen samt att det även gynnar personer med funktionsnedsättning (Kowalski & Swanson, 2005). Oftast förekommer distansarbete i yrken som har hög kunskaps- och kompetensnivå (Tavares, 2017) och i företag där detta ses som en anställningsförmån vilken erbjuds medarbetarna (Allen et al., 2015).

2.2 Arbetstillfredsställelse

Den främsta anledningen till individers upplevelse av en god arbetstillfredsställelse är autonomi och samband har setts mellan autonomi, minskad stress och upplevd utmattning (Charalampous et al., 2019). Även Allvin (2001) redogör för de fördelar som har setts i samband med distansarbete där de huvudsakliga fördelarna är att kunna arbeta utan störande moment, minskad restid, frihet och att kunna förena sitt arbetsliv med det privata livet. Vidare menar Allvin (2001) att friheten ligger i att individen kan styra och planera sin egen tid, vilket gör att individen arbetar utifrån sitt eget tankesätt och kan på det sättet arbeta och fördjupa sig i det som anses vara av betydelse. Forskning har påvisat att distansarbetare upplever en bättre arbetstillfredsställelse då flexibiliteten förbättras, vilket bidrar till att medarbetarnas motivation och disciplin stärks (Kowalski & Swanson, 2005). Tavares (2017) stärker detta och redogör för att distansarbete leder till en ökad flexibilitet och autonomi.

Den känslomässiga upplevelsen av lycka och glädje kan öka genom att arbeta på distans, dock varierar detta mellan olika individer (Anderson et al., 2015). Högre grad av välmående och större möjlighet att skapa bättre relationer med andra på arbetsplatsen uppvisas av individer som har mycket sociala relationer utanför arbetet (Anderson et al., 2015). När bra relationer och stöd finns från både arbetskolligor och organisationen upplevs en ökad arbetstillfredsställelse, detta påverkar även individens engagemang till företaget positivt (Charalampous et al., 2019).

Möjligheten att kunna arbeta ostört bidrar till arbetstillfredsställelse vid distansarbete (Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017) men även upplevd lägre arbetsbelastning och färre konflikter gällande arbetsrollen (Sardesmukh et al., 2012). Dessa konflikter redogör Tavares (2017) för och menar att medarbetare som arbetar på distans kan undvika att dras in i olika maktspel vilka ofta finns på arbetsplatser. Påståendet stärks av Kowalski och Swanson (2005) vilka redogör för att rollkonflikter och tveksamheter kring medarbetarnas arbetsuppgifter minskar vid distansarbete. Samband har även setts mellan ökad arbetstillfredsställelse och distansarbete som uppgår till ca 15 timmar i veckan för att därefter minska vid ökad tid (Charalampous et al., 2019). Forskning har även visat att distansarbete upplevs positivt till en början men att de fördelar som ses med detta arbetssätt inte räcker i förlängningen och då främst på grund av den sociala isoleringen som kan uppstå (Wojcak et al., 2016).

Aktuell forskning visar att chefer arbetar mer timmar än tidigare och att antalet möten per person ökat under pandemin. Vidare upplever chefer att de har färre pauser i sitt arbete och att de är mer bundna till datorn än vad medarbetare gör. Den ökade mängden möten bidrar till färre pauser i arbetet då inbokning ofta sker genom ett kalenderprogram vilken inte tar hänsyn till raster. Mängden möten och längre arbetsdagar kan vara en orsak till att vissa ledare blir mindre effektiva, detta kan bero på att det tidigare informella oplanerade kaffepratet har bytts ut mot formella möten online. Andra skillnader som framkom i denna undersökning mellan chefer och medarbetare var att cheferna verkar ha bättre förutsättningar vad gäller arbetsmiljön i hemmet men att de upplever både sin arbetssituation och sitt arbete mer krävande än tidigare. (Kirchner et al., 2021)

Hur nöjd en individ är med sin arbetsprestation påverkar arbetstillfredsställelsen och forskning har påvisat att distansarbetare upplever sig mer effektiva vilket påverkar deras arbetstillfredsställelse positivt (Ahmed et al., 2014). Flertalet undersökningar visar att distansarbete i sin helhet ökar produktivetsnivån (Allvin, 2001; Choudhury et al., 2020). Oakman et al. (2020) styrker detta och menar att både produktivitet och kvaliteten ökar vid distansarbete. Faktorer som bidrar till ökad produktivitet är att medarbetaren själv kan välja vilka tider de vill arbeta och att tid kan frigöras till att uträtta ärenden och andra aktiviteter (Tavares, 2017). Att produktiviteten ökar vid distansarbete kan enligt Allvin (2001) bero på flertalet saker men behöver inte betyda att den ökar i sin helhet. Oftast sker produktivetsökningen på individnivå men är svårare att påvisa på organisationsnivå (Allvin, 2001). Saker som kan påverka detta är att kommunikationen kan bli sämre bland medarbetare

(Allvin, 2001; Bjärntoft och Widar, 2020) vilket kan leda till sämre produktivitet på avdelningen eller att organisationen i sin helhet blir drabbad (Allvin, 2001).

2.3 Sammanhang

Vad som framkommit i tidigare forskning är att mängden tid som läggs på distansarbete verkar kunna påverka individers upplevelse av detta arbetssätt (Morganson et al., 2010). Genom att inte fysiskt vara på arbetsplatsen försvinner lätt den sociala interaktion som normalt sker mellan både chefer, medarbetare och kollegor samt att förutom att missa de informella diskussionerna upplevs även lärande och kunskapsdelande bli lidande vid distansarbete (Allen et al., 2015; Charalampous et al., 2019). De negativa effekterna som framkommit är att individer upplever både social och yrkesmässig isolering (Allen et al., 2015; Morganson., 2010; Ahmed et al., 2014; Oakman et al., 2020; Tavares, 2017). Kopplingar har även setts mellan viljan att byta arbete samt sämre arbetsprestation vid isolering (Allen et al., 2015). Den sociala isoleringen kan handla om förlorad eller minskad interaktion med chefer, arbetskollegor, dåligt stöd och feedback i arbetet (Sardeshmukh et al., 2012) men även upplevda hot om att inte kunna avancera yrkesmässigt (Charalampous et al., 2019). Enligt Sardeshmukh et al. (2012) visar forskning att det finns en negativ relation mellan både utmattning, arbetsengagemang och distansarbete. Samband har även setts mellan distansarbete och depression, vilket antas bero på den sociala isoleringen (Morganson et al., 2010). Forskning redogör för problemet och menar att distansarbetare missar den fysiska interaktionen mellan människor, där den icke verbala kommunikationen försvinner i form av gestikuleringar, kroppshållningar och ansiktsuttryck (Wojcak et al., 2016). Vidare menar samma forskare att den icke verbala kommunikationen bidrar till att lättare förstå informationens innehåll och kontext vilken missas vid distansarbete. Virtuella sociala relationer kan inte ersätta den fysiska interaktionen mellan människor och den gynnar inte utvecklingen av närmare relationer vilket kan leda till minskad prestation och engagemang. Informationen mellan individer blir dock lättare och effektivare om de redan har en etablerad relation till varandra (Wojcak et al., 2016).

Allvin (2001) påtalar att när kontrollen av medarbetarnas tidsmässiga rutiner samt den fysiska och sociala interaktionen tas bort, upphör även en stor och väsentlig del av det traditionella och reglerade arbetet. Kraven på bättre arbetsfördelning, styrning samt kommunikationskanaler blir betydligt viktigare när medarbetarna arbetar på distans till skillnad från när de sitter på kontoret (Allvin, 2001). Individer som arbetar på distans behöver veta vad som förväntas av dem men även känna att de är en del av organisationen och där spelar kommunikationen en viktig roll

(Kowalski & Swanson, 2005), både den formella samt informella. Den formella informationen ska delge medarbetaren nödvändig arbetsrelaterad information medan den informella handlar om att ge känslan av att vara en del av organisationen (Kowalski & Swanson (2005). Många händelser sker samtidigt inom en organisation, vilka oftast är informella (Wojcak et al., 2016). Wojcak et al. (2016) menar att dessa händelser behöver medarbetare få tillgång till, vilket de som arbetar på distans oftast missar. Avsaknad av den informella informationen kan medföra att individen får svårt att tolka information men även få bekräftelse på att den uppfattats korrekt (Wojcak et al., 2016). Den informella interaktionen med kollegor på arbetsplatsen på lunch- och kafferaster samt vid deras kontor ses därför som viktiga då individen med hjälp av kollegor kan undvika missförstånd och reda ut problem (Wojcak et al., 2016).

Vidare inom forskningen har det framkommit att minskat stöd och feedback är negativa effekter vilket kan påverka upplevelsen av distansarbete (Sardeshmukh et al., 2012). Kowalski och Swanson (2005) redogör för att stöd har visat sig vara en viktig faktor till hur medarbetare upplever distansarbetet och den ska komma från alla nivåer i organisationen men bör starta från ledningen. Viktigt är också att kommunikationen inte är enkelriktad (Kowalski & Swanson, 2005). Att få stöd med teknik och andra verktyg är avgörande för hur upplevelsen av distansarbetet blir (Kowalski & Swanson, 2005). Individer som arbetar på distans och upplever att de får känslomässigt stöd av sina chefer visar en högre nivå av arbetsprestation och har bättre balans mellan arbete och privatliv (Kowalski & Swanson, 2005). Forskning har även visat att distansarbete inte passar alla individer lika bra och att individens personlighet antas kunna påverka dess effekter (Anderson et al., 2015; Morganson et al., 2010; Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017). Viktiga individuella faktorer för att kunna hantera de hinder som finns med distansarbete anses vara att ha en hög kompetensnivå för att kunna lösa och hantera sitt arbete, vara självständig, kommunikativ och inte ha problem med liten social interaktion samt vara duktig på att planera sin tid och organisera sitt arbete (Tavares, 2017).

2.4 Vardagsstruktur och familjeliv

Tidigare forskning har indikerat att distansarbetet kan lösgöra tid från pendling vilket medverkar till mer tid med familjen och kan på det sättet bidra till bättre relationer i familjen (Ahmed et al., 2014; Tavares, 2017). Att lyckas förena arbetsliv och familjeliv är ofta en önskan medarbetarna har när det kommer till olika anledningar varför de vill arbeta på distans (Allen et al., 2015; Hartig et al., 2007; Tavares, 2017). Flexibiliteten kan ge medarbetaren en större kontroll över sitt liv vilken kan minska stress men även leda till färre familjekonflikter (Tavares,

2017). Även Allen et al. (2015) och Charalampous et al. (2019) menar att flexibilitet och autonomi minskar risken för den anställde att utsättas för stress och konflikter vilket även kan gynna bättre familjerelationer.

Positivt samband har påvisats mellan distansarbete och upplevd ökad balans i livet när det handlar om att kunna hantera krav både från arbetet och privatlivet (Allen et al., 2015; Ahmed et al., 2014; Charalampous et al., 2019). Vidare har tidigare forskning visat att arbetstagare känner sig mindre utmattade om konflikter mellan arbete och privatliv är färre (Oakman et al., 2020). Förutom att forskning visat positivt samband mellan distansarbete och upplevd ökad balans i livet (Allen et al., 2015; Ahmed et al., 2014; Charalampous et al., 2019) har den även visat att problem med otydliga gränser mellan familje- och arbetslivet kan framkalla konflikter för individen (Allen et al., 2015; Ahmed et al., 2014).

I familjer där problem finns kan det för vissa individer bli svårt att utföra arbetet i hemmet (Ahmed et al., 2014). Även Tavares (2017) menar att distansarbete kan sudda ut gränserna mellan arbete och familj vilket kan gå ut över individens vilotid. Distansarbete under längre perioder kan orsaka utmattning om det finns konflikter mellan arbetet och familjen (Oakman et al., 2020). Arbetet smyger lätt in i privatlivet och svårighet att släppa arbetet, att arbeta mer och längre tider har visat sig mer förekommande bland distansarbetande chefer än de som arbetade på arbetsplatsen (Allvin et al., 2006; Kirchner et al., 2021). Även privatlivet kan inkräkta på arbetslivet och när dessa två roller inte är lika uppdelade blir konsekvensen att arbete och privatliv sammanflätas (Allvin et al., 2006). Resultatet från tidigare forskning visar att möjligheten att lyckas förena yrkeslivet med privatlivet minskar vid distansarbete och att familjekonflikter ökar (Sarbu, 2018). För att öka möjligheten med att förena dessa roller och kunna dra en gräns mellan dem kan plats för arbetet avsättas i hemmet, ritualer skapas för att tydliggöra övergången mellan arbete och privatlivet och familj kan medvetandegöras om att de inte ska störa på arbetstid (Kowalski & Swanson, 2005).

2.5 Sammanfattning tidigare forskning

Tidigare forskning visar att individer upplever att det finns både positiva och negativa effekter av att arbeta på distans. Att skapa en sammanfattande bild av de positiva respektive de negativa aspekterna av distansarbete är dock komplicerat och komplext (Oakman et al., 2020). Komplexiteten förstärks även ur ett metodologiskt perspektiv då det är svårt att mäta och

undersöka för- och nackdelar med distansarbete satt i relation till en individs hälsa (Tavares, 2017). De positiva effekter som lyfts från distansarbete är att produktiviteten kan öka, tid frigörs till familjen då pendlingstiden minskar (Ahmed et al., 2014; Tavares, 2017). Distansarbetet kan även påverka individens arbetstillfredsställelse positivt då de kan arbeta ostört (Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017; Allvin, 2001).

Även om forskningen visat att detta är positiva effekter har det även framkommit negativa, där distansarbetet kan bidra till att det blir svårare att vidmakthålla en god balans mellan arbetsliv och privatliv. Svårigheterna är när arbetslivet och privatlivet går in i varandra (Allen et al., 2015; Tavares, 2017). Längre perioder av distansarbete kan leda till utmattnings (Oakman et al., 2020) och påverka individens arbetstillfredsställelse negativt (Allen et al., 2015). Distansarbetet kan även leda till isolering (Allen et al., 2015; Morganson et al., 2010; Ahmed et al., 2014; Oakman et al., 2020; Tavares, 2017). Medarbetarna kan också känna en tacksamhetsskuld som i slutändan leder till överkompensation av arbete (Oakman et al., 2020).

3 Metod

I detta avsnitt redogörs för vilken metod som använts i denna studie. Inledningsvis beskrivs studiens ansats, urval och avgränsningar som gjorts, hur datainsamlingen gick till samt vilken analysmetod som använts. Avsnittet innehåller även en redogörelse för studiens tillförlitlighet och avsnittet avslutas med de forskningsetiska principerna och en metoddiskussion.

3.1 Ansats

Utifrån studiens syfte och frågeställningar, att ta reda på och få en djupare förståelse av hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi, har vi valt att använda oss av kvalitativa intervjuer. Att göra intervjuer är ett vanligt tillvägagångssätt inom den kvalitativa forskningen för att få svar på forskningsfrågan och den fokuserar på orden, tolkningarna samt de åsikter som deltagarna bidrar med (Bryman, 2018).

Även förhållandet mellan teorin och praktisk forskning, det vill säga hur teorin behandlas, påverkar valet av metod. Deduktion och induktion är två olika metoder utifrån vilka slutsatser kan dras (Thurén, 2007). Genom deduktivt synsätt styrs forskningen av teorin och genom ett induktivt synsätt anses teori skapas genom forskningsresultat (Bryman, 2018). Dessa olika synsätt påverkar valet av forskningsmetod där deduktion förknippas med den kvantitativa forskningsstrategin och induktion med den kvalitativa (Bryman, 2018). Det är dock inte enbart deduktion och induktion som används för att kunna dra slutsatser. Utifrån vårt

forskningsproblem, där förståelse ska skapas, kommer undersökningen ha ett abduktivt angreppssätt. Forskning gjord med abduktion är en problemlösande process som pendlar mellan teori och empiri (Jacobsen, 2017).

3.2 Semistrukturerade intervjuer

Fokus har varit att undersöka respondenternas upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans och förstå vilka positiva och negativa effekter de anser att detta arbetssätt medfört. För att ta reda på denna upplevelse bland respondenterna och för att kunna se de positiva samt negativa aspekterna av själva distansarbetet användes semistrukturerade intervjuer. I en semistrukturerad intervju utgår frågorna ifrån en intervjuguide (se bilaga) som består av mer övergripande frågor vilka berör de teman som ska användas (Bryman, 2018). Då syftet med denna studie är att få en förståelse för om distansarbetet har påverkat arbetstillfredsställelsen, sammanhanget samt om vardagsstruktur och familjeliv har förändrats har frågorna skapats med utgångspunkt från dessa teman. Själva ofrivilligheten syftar till att respondenterna inte själva har valt att arbeta på distans, de har blivit tillsagda av deras arbetsgivare och utifrån rekommendationer från myndigheter att arbeta hemifrån i största möjliga mån för att minska smittspridningen i samhället. Fördelen med den semistrukturerade intervjun är att frågorna inte har behövts ställas i en viss ordning och det har även funnits utrymme till följdfrågor utifrån de svar som den intervjuade personen har givit. Den här formen av empiriinsamling är flexibel och anpassningsbar till intervjupersonen och ger därmed möjlighet till att få fylliga och detaljerade svar vilket eftersträvas inom kvalitativ forskning (Bryman, 2018).

3.3 Urval och avgränsningar

Genom en kontakt på Högskolan Dalarna fick vi möjlighet att utföra studien på Region Dalarna. För att få tillgång till respondenterna till studien kontaktades organisationen via mail och ett möte bokades in via en digital plattform med en representant som hade tillgång till organisationens olika verksamheter. Mötet behandlade forskningsproblemet samt vilken målgrupp undersökningen skulle riktas mot. Kravet på respondenterna utgick från studiens syfte vilket var att individerna skulle arbeta ofrivilligt på distans. Vi ämnade inte att undersöka respondenternas ålder, kön eller vart i hierarkin de satt, därför valdes ett målstyrt urval vilken fokuserar på målet med undersökningen och att kriterierna uppfylls. Enligt Bryman (2018) är ett målstyrt urval en metod där organisationer, människor eller avdelningar väljs utifrån de forskningsfrågor som önskas få svar på.

Då begränsningar setts inom chefsperspektivet (Kirschner et al., 2021) och deras upplevelse av distansarbete avgränsades och inriktades studien mot chefer, vilka arbetar ofrivilligt på distans. Kontaktpersonen valde ut åtta chefer med dessa kriterier. Antalet i urvalet beror på många olika faktorer men generellt bör antalet intervjuer vara ett fåtal då det annars blir svårt att hantera materialet, få en helhetsbild och se alla detaljer (Trost, 2010). Det målstyrda urvalet handlar om att urvalet redan är bestämt vid studiens start (Bryman, 2018). Detta stämmer väl överens med denna studie, då en lista skickades till oss via mail med kontaktuppgifter till de individer som valts ut och ville vara delaktiga i vår studie. Vidare kontakt med individerna togs via mail där vi skickade ut ett informationsbrev (se bilaga) om syftet med studien samt de forskningsetiska principerna och ytterligare en förfrågan om de ville delta. Respondenterna erbjöds samtidigt att välja en intervjutid under en tvåveckorsperiod. Alla åtta respondenter visade intresse och kallelse skickades ut via mail där en länk till den digitala plattformen var bifogad.

3.4 Datainsamling

Studiens frågeställningar har besvarats genom kvalitativa intervjuer genomförda via en digital plattform. Valet av plattform gjordes utifrån organisationens policy då plattformen som Högskolan Dalarna tillhandahåller inte fick användas. Då pandemin fortfarande existerar och smittspridningen fortsatt är hög i samhället blev de digitala intervjuerna ett självklart val. De nackdelar som kan ses med digitala intervjuer är att det finns risk för tekniska problem både vad gäller uppkoppling och vana att använda digitala plattformar (Bryman, 2018). Detta var en sak vi hade i beaktande till en början men som vi snabbt reviderade då vi upptäckte att de respondenter som intervjuades var tämligen vana att arbeta digitalt efter ett år i pandemins spår och att tekniken fungerade felfritt. Bryman (2018) redogör även för att vissa personer upplever det lättare att medverka i en digital intervju än i en direkt intervju och menar att det inte finns några belägg för att det skulle vara svårare att skapa en förtroendefull relation till den som ska intervjuas med denna intervjuform.

För att vi skulle bli trygga i vår roll och för att se huruvida den digitala intervjun skulle kännas bra utfördes en digital pilotstudie med en nära vän. I denna pilotintervju fick vi chansen att prova vår intervjuguide helt förutsättningslöst och se hur respondenten upplevde och reflekterade över frågornas utformning samt att se hur lång tid intervjun skulle ta. Pilotintervjuer är ett sätt att kunna klargöra problem vad gäller frågornas utformning men även en möjlighet att skapa en vana och självförtroende åt intervjuaren (Bryman, 2018). Eftersom pilotintervjun gav indikation på att vissa frågor kunde tolkas olika reviderade vi och lade till

lite fler frågor både i början av intervjuguiden men även under de tre temana. Pilotintervjun användes inte i studiens resultat då personen inte arbetar som chef på Region Dalarna.

Intervjuerna bestod av åtta respondenter utan bortfall och själva intervjun tog i genomsnitt 40 minuter vardera. Utförandet av den digitala intervjun skedde på Högskolan Dalarna i ett tyst grupprum där vi som studenter alltid närvarade tillsammans. Vi delade upp och utförde varannan intervju vilket innebar fyra kvalitativa intervjuer var. Den som inte intervjuade agerade observatör och hade möjlighet att flika in eller ställa följdfrågor. Intervjuerna spelades in med två diktafoner efter godkännande från respondenterna och transkriberades sedan. Bland kvalitativa forskare är det vanligt att intervjuerna spelas in och sedan skrivs ut för att det annars är lätt att missa viktig information som exempelvis uttryck och fraser om bara anteckningar tas (Bryman, 2018). Det inspelade materialet fördes sedan över till våra lösenordskyddade datorer via usb och lades i en mapp vilket gjorde att inspelningen direkt efter intervjun kunde raderas från diktafonerna. Det är en fördel att spela in intervjun då det blir enklare att fokusera och lyssna till vad deltagaren har att berätta, nackdelen med detta är dock att det kan ta lång tid att lyssna och skriva rent materialet (Trost, 2010). För att säkerställa en noggrann transkribering och få med alla rika och fylliga beskrivningar vilka vi tagit del av i intervjuerna valdes denna metod trots att den är tidskrävande. I syfte att minska hastigheten på inspelningarna och göra transkriberingen lättare och mer noggrann användes ett program som möjliggjort detta. De digitala intervjuerna upplevdes effektiva och smidiga att genomföra och inga tekniska problem eller andra hinder uppstod. Digitala intervjuer är flexibla och bra eftersom det dels är enklare att göra ändringar i sista minuten före själva intervjuerna och dels reduceras både tid och pengar då ingen behöver resa någonstans (Bryman, 2018).

3.5 Tematisk analys och kodning

För att analysera insamlat material har inspiration hämtats från den tematiska analysen. Enligt Langemar (2008) handlar tematiska analyser om att sortera data utifrån teman vilka kan vara förutbestämda eller tas fram utifrån det material som samlats in. För att kunna tolka och analysera denna studies insamlade data utgicks det från den tidigare forskningen vilken har bidragit till teoretisk förståelse kring ämnet, vilket innebär att analysen är deduktiv (Langemar, 2008). Detta har underlättat analysprocessen då fastställda teman redan på förhand var klara. Däremot har vi inte enbart velat fokusera på det deduktiva förhållningssättet då vi samtidigt velat skapat oss en förståelse för hur chefer upplever det att arbeta på distans. Därför har vi även lagt fokus på respondenternas berättelser och uttryck (Bryman, 2018). Utifrån

insamlad empiri har nya teman lagts till, vilket Langemar (2008) beskriver som ett induktivt förhållningssätt. Att pendla mellan dessa angreppssätt vilken vår studie gör, kallas för abduktion (Jacobsen, 2017).

Analysprocessen inleddes med att det insamlade materialet transkriberades, sedan lästes hela texten igenom för att ge en helhetsbild. Andra gången texten lästes gjordes överstrykningar och noteringar i högermarginalen av det som ansågs relevant utifrån studiens tidigare fastställda teman; arbetstillfredsställelse, sammanhang och vardagsstruktur/familjeliv. På det sättet gjordes en kodning av innehållet där en förteckning skapades över begrepp och termer som hjälper till att tolka data (Bryman, 2018). När kodningen och tematiseringen var klar skapades ett Excelark där respondenternas svar skrevs in under de tre olika temana. Temana bröts ner i delarna positiv respektive negativ vidare lades två teman till; framtid och arbetsmiljö. Genom att strukturera materialet på detta sätt minskas materialets omfång med förhoppningen att innehållet ska framträda tydligare (Langemar, 2008), där tematiseringen och kodningen bidrog till att vi kunde jämföra respondenternas svar på ett enklare sätt.

För att jämföra respondenternas svar utifrån de olika temana skrevs materialet ut, där vi började med temat arbetstillfredsställelse. För att hitta likheter och olikheter lades alla arken ut bredvid varandra på ett stort bord. Detta förfarande hjälpte oss att få en helhetsbild och där vi kunde börja bryta ner materialet till ytterligare teman. Här framkom det exempelvis från temat arbetstillfredsställelse att effektivitet var ett undertema vilket framkom ur tematiseringen och kodningen, samtidigt innehöll effektiviteten olika aspekter, både positiva samt negativa sidor. Samma förfarande genomfördes med de andra temana.

3.6 Tillförlitlighet

För att påvisa att en studie har hög trovärdighet talas det inom forskningen om att studien ska ha en hög reliabilitet samt validitet. Trost (2010) menar dock att både reliabilitet och validitet har sitt ursprung inom den kvantitativa metodologin och att dessa begrepp blir svåra att använda inom den kvalitativa forskningen. Den kvalitativa forskningen utgår istället från fyra kriterier för att visa att studien uppnår en tillförlitlighet (Bryman, 2018). De fyra kriterierna inbegriper trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt konfirmerande och styrka. *Trovärdigheten* syftar till att undersökningen gjorts utifrån de regler som är fastställda och att de som ingått i undersökningen får ta del av det slutgiltiga resultatet för att kunna bekräfta att den verklighet som forskaren beskrivit stämmer (Bryman, 2018). I vår studie kommer detta att uppnås genom att metoden noggrant beskrivs i alla delar. I ett tidigt skede kom vi även överens med

respondenterna om att de skulle få tillgång till det slutgiltiga resultatet när studien väl är klar och godkänd. Det andra kriteriet *överförbarheten* innebär hur väl den kvalitativa undersökningens resultat går att överföra till andra miljöer eller situationer. Välformulerade beskrivningar och redogörelser kan bidra till att resultatet möjligtvis kan överföras till annan kontext (Bryman, 2018). När det gäller detta finns en viss tvekan om vårt resultat går att överföra till andra miljöer. Med tanke på avgränsningens karaktär, som enbart riktat sig mot chefer inom en och samma organisation, kan detta diskuteras. Om samma frågor hade ställts till åtta andra chefer inom samma organisation hade resultatet möjligtvis blivit liknande. Samtidigt finns det fler aspekter att beakta när det gäller överförbarheten, där tiden för pågående pandemi, vilken hierarkisk position de innehar eller om studien hade utförts på en annan organisation kan påverka resultatets utfall.

Eftersom studiens alla steg finns beskrivna, frågeställningar, urval av respondenter samt analyser och textmaterial, vilket sedan kan bedömas och granskas av kollegor uppfyller studie en stor *pålitlighet* (Bryman, 2018). Vi har i vårt arbete även bifogat intervjuguide, informationsbrev och tydligt påvisat hur processen gick till för att skydda våra respondenter och deras medverkan. I det sista kriteriet redogörs det för *konfirmerande och styrka*, vilket innebär att forskaren eller forskarna handlat i god tro och det ska tydligt framgå att inga personliga åsikter eller värderingar har kunnat påverkat studiens genomförande och dess slutsatser (Bryman, 2018). I vår studie har vi haft en förförståelse för ämnet då vi tagit del av tidigare forskning samt att vi själva har studerat på distans. Däremot har ingen av oss arbetat som chef på distans vilket bidragit till att vi inte kunnat jämföra deras kontext och upplevelse av denna situation med vår. På detta sätt har vi kunnat revidera vår egen förförståelse till viss del och enbart fokuserat på respondenternas upplevelse av att arbeta på distans.

3.7 Etiska principer

För att skydda de respondenter som deltar i denna studie har vi utgått från de forskningsetiska principerna vilka innefattar information, samtycke, konfidentialitet och nyttjandekravet. Informationskravet handlar om att informera den som deltar i en studie om syftet med studien, hur den ska genomföras, vilken uppgift deltagaren spelar, att det är frivilligt att delta och att medverkan kan avbrytas när så önskas (Vetenskapsrådet, 2002). Detta krav uppfyllades genom att ett informationsbrev (se bilaga) bifogades vid förfrågan om att delta. När en undersökning görs krävs det också att den som deltar själv bestämmer om den vill delta därför måste ansvarig för undersökningen få deltagarens samtycke. Samtyckeskravet handlar också om att den som

deltar i en undersökning själv har rätt att avbryta sitt deltagande utan att det får konsekvenser (Vetenskapsrådet, 2002). Den här informationen fick respondenten både i informationsbrevet och delgavs muntligt före intervjun. Vi bad dessutom respondenten om deras samtycke till att spela in intervjun, vilket vi fick av alla. Kravet om konfidentialitet innebär att uppgifter om deltagarna i en undersökning lagras och handhas på sådant sätt att de inte kan identifieras av andra (Vetenskapsrådet, 2002). Kontaktlistan och alla inspelade intervjuer har lagrats på en lösenordsskyddad dator och mail. Vidare kommer fiktiva namn att användas i resultatet för att inte röja deltagarnas identitet. Nyttjandekravet handlar om att insamlade uppgifter endast får användas i studiens syfte, de får inte lämnas vidare eller lånas ut till andra (Vetenskapsrådet, 2002). All insamlade data kommer att makuleras när studien är färdig och arbetet är godkänt.

3.8 Metoddiskussion

3.8.1 Val av metod och urval

Vårt syfte med studien var att bidra till ökad förståelse för hur chefer upplever att ofrivilligt behöva arbeta på distans genom att använda en kvalitativ metod. Valet av metod bör ses som relevant eftersom den genererade data som ligger till grund för de svar som har efterfrågats. De semistrukturerade intervjuerna genomfördes på en organisation vilken delgav oss respondenter som uppfyllde kriterierna. Fördelen med detta var att vi lättare fick tillgång till deltagarna som skall ingå i undersökningen. Problemet var dock att vi inte hade någon kontroll på deltagarna gällande fördelning av kön, ålder, etnicitet eller vart i hierarkin de sitter och på det sättet kunde det bli svårt att få en stor variation i urvalet vilket är önskvärt (Trost, 2010). Samtidigt handlade vår studie om individers upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans och avsikten var inte att jämföra eller kategorisera individerna däremot skulle kanske resultatet sett annorlunda ut om exempelvis olika hierarkiska ställningar eller enbart unga chefer valts ut. Vårt slutgiltiga resultat kommer vid ett senare tillfälle att presenteras inom organisationen för ett antal personer, där även en högre chef kommer finnas med. Respondenterna fick vetskap om detta i det informationsbrev som skickades ut med kallelsen till intervjun. Möjligtvis kan detta påverka deltagarnas ärlighet vid intervjutillfället, antingen positivt eller negativt.

3.8.2 Begreppsförvirring

Begreppet ofrivillighet upplevdes som svårtolkat av respondenterna. Här fick vi förtydliga begreppet och vad som menades med själva ofrivilligheten. Att hela tiden förtydliga detta begrepp anser vi är en sak att tänka på i framtida arbeten om hur formuleringar kan tolkas olika beroende på hur mottagaren tolkar informationen. Däremot bestämde vi oss för att behålla ordet ofrivillig då själva ordet härleddes ur ordet involuntär vilket innebär att något sker utanför vilja

och kontroll (NE, 2021d). Cheferna hade blivit tillsagda att arbeta hemifrån i största möjliga mån för att undvika smittspridning, detta är inget någon av dem hade kontroll över eller valt själva.

3.8.3 Datainsamling och analys

Vid intervjutillfället var vi studenter båda närvarande, en i rollen som intervjuare och en som observatör. Vi valde att dela på antalet intervjuer så att vi ansvarade för hälften var. Resultatet kanske påverkades något av detta men risken såg vi ändå som liten då observatören hade möjlighet att flika in och ställa följdfrågor och följa upp om något var oklart och att vi utgick ifrån en intervjuguide. Det vi var mer oroliga för var över hur intervjufrågorna var formulerade och hur de skulle mottas och upplevas av respondenterna, därför genomfördes en pilotstudie innan starten av de inbokade intervjuerna. Efter den justerades en del frågor men den användes inte i studien. Av de åtta inbokade intervjuerna är samtliga med i studien. Intervjuerna spelades in med hjälp av diktafoner och för att säkra upp för eventuella problem som kan uppstå med inspelningen användes två diktafoner. Ett problem som sedan uppdagades vid transkriberingen var att hastigheten gick för fort i det programmet vi till en början hade. Detta medförde att vi att vi laddade hem ett program där hastigheten gick att justera i flera hastigheter. De farhågor vi hade om att göra intervjuerna på distans infriades inte, istället upplevde vi denna intervjuform som väldigt smidig, effektiv och tidsbesparande då inga resor behövdes göras för att ta sig till och från mötesplats. Att göra intervjuerna via de digitala plattformarna kan också anses vara en styrka då vi som studenter satt på en plats vi känner oss trygga med vilket även respondenterna gjorde, vilket i slutändan kan påverka vårt resultat.

4 Resultat/Analys

I detta avsnitt presenteras och tolkas vårt resultat och analys utifrån den empiri som inhämtats genom åtta semistrukturerade intervjuer från en och samma organisation. För att skydda respondenternas identitet och för att uppfylla de forskningsetiska principerna har vi valt att använda fiktiva namn och inte berätta för detaljerat vad de gör eller vart i hierarkin de sitter. Resultatet presenteras utifrån tre teman vilka utgår från den tidigare forskningen och studiens frågeställningar. De tre temana är arbetstillfredsställelse, sammanhang och vardagsstruktur/familjeliv. Utifrån insamlad empiri har ytterligare två teman lagts till, framtid och arbetsmiljö.

4.1 Presentation av respondenter

De fiktiva namnen av respondenterna som ingår i studien är Minna, Johanna, Stella, Filip, Ann-Sofie, Monica, Susanne och Mikael. Erfarenheten av att arbeta som chef skiljer sig mellan de olika respondenterna med ett spann på ett till tio år.

4.2 Arbetstillfredsställelse

I den inledande fasen presenteras det första temat vilket är arbetstillfredsställelse. Med arbetstillfredsställelse avses främst parametrar som effektivitet, kommunikation och upplevd arbetsmiljö. Här visar resultatet att chefernas upplevelse av deras arbetstillfredsställelse, när de ofrivilligt behöver arbeta på distans, skiljer sig åt och de uttrycker det på olika sätt.

" Jag är nog ganska tråkig på det där, jag känner mig inte särskilt påverkad, alltså jag kan lika gärna sitta hemma eller på jobbet, ur personlig synvinkel så är jag väldigt opåverkad." - Filip

" Om jag ska bara prata om mig själv så är det väldigt dubbelt att jobba hemifrån." - Johanna

" Jag börjar bli riktigt trött på det här (...) det blir ju så grått allting, det blir platt och grått och liksom och man gör det man måste (...) så att jag känner ju att jag är ganska, ja men dränerad på energi liksom så och då blir ju saker tråkigt." - Minna

Filip är inte speciellt påverkad av situationen medan Minna har en helt annan upplevelse av hennes situation. Johanna däremot svarar varken bra eller dåligt och är kluven i sitt svar. Trots att respondenterna svarar olika framkommer det i resultatet att de flesta chefer tycker att de blivit mer effektiva vilket skapar en högre arbetstillfredsställelse.

" (...) jag tycker det är otroligt positivt, jag får väldigt mycket gjort." - Johanna

" (...) jag tror att vi i grunden blir effektivare i organisationen, som vi jobbar nu." - Ann-Sofie

Det som Johanna och Ann-Sofie uttrycker är att produktiviteten ökar vilket är något som tidigare framkommit om distansarbete (Choudhury et al., 2020; Ahmed et al., 2014; Oakman et

al., 2020; Allvin et al., 2006). Resultatet påvisar även att möten blivit effektivare och att tid frigörs till att göra administrativa arbetsuppgifter och att det blir lättare att strukturera sitt dagliga arbete. Till skillnad från tidigare forskning, vilken pekar på att kommunikationen kan bli sämre bland medarbetarna vid distansarbete (Allvin, 2001; Bjärntoft & Widar, 2020; Wojcak et al., 2016), upplever Johanna att den blivit tydligare med färre missförstånd då stor del av kontakten med medarbetarna sker i textformat. Susanne tar upp att korridorssnacket som försvinner är en komponent till att effektiviteten ökar då den tar mycket tid, men hon nämner också att det kan vara både en för- och nackdel. Den informella informationen är en källa till att både känna tillhörighet till organisationen men även möjlighet att befästa att information tolkats rätt, att undvika missförstånd och reda ut problem (Wojcak et al., 2016). Dessa aspekter kan tolkas vara några av de nackdelar Susanne beskriver.

Flertalet chefer berättar att de inte blir lika störda eller avbrutna när de arbetar hemma som när de arbetar på arbetsplatsen. Två av cheferna, Filip och Johanna, berättar att de ibland stänger den "digitala dörren" det vill säga använder sig av en funktion som möjliggör att digitalt visa för andra att de är upptagna. Vidare ur resultatet uttrycker majoriteten av cheferna att de har bättre arbetsro när de arbetar hemma då det är lugnare och de lättare kan fokusera på vissa arbetsuppgifter, vilket även effektiviserar deras dagliga arbete.

" (...) jag är förvånad över att jag inte har känt mig mer stressad under de förhållande som vi levt i, och dom ärenden vi behövt tagit i under den här delen. Och det tror jag har att göra väldigt mycket med, att det är lugnt runtomkring." - Ann-Sofie

" (...) jag känner just det att, jag känner mig mycket mer lugnare och till ro, i harmoni när jag jobbar hemifrån." - Stella

De här stämmer väl överens med de fördelar som setts av distansarbete vilket är att kunna arbeta ostört och utan distraherande moment (Allvin, 2001). Ur resultatet framkom att de flesta chefer upplever att de blivit mer effektiva och att de kan arbeta ostört. Problematiken som framkommer i vårt resultat är att flertalet chefer uttrycker att samtidigt som det blivit mer effektivt, uppstyrt och att de har en lugnare arbetsmiljö för effektiviteten även med sig negativa effekter och upplevelser vilket påverkar deras arbetstillfredsställelse.

"Man blir ju sjukt effektiv när man sitter hemma (...) man orkar ju inte med det tempot som man hamnar i (...) man sitter, man kommer på sig själv med att gud jag har inte ens gått ut och tagit fem minuter, jag har suttit och ätit lunch framför datorn. Jag gör allt här och jag känner att jag inte kan släppa det riktigt (...) man sugts ju in i datorn på ett sätt som är helt stört egentligen."

- Susanne

"Det blir så himla effektivt när man sitter vid datorn, då har man inga ledtider någonstans liksom." - Mikael

De minskade ledtiderna påtalar flertalet chefer som negativt och berättar att det leder till ett uppskruvat tempo då tid har frigjorts i deras kalendrar i samband med distansarbetet. Detta har i sin tur lett till att det är svårare att ta pauser. Kirschner et al. (2021) menar att den ökade mängden möten bidrar till minskade avbrott då de kalenderprogram som finns inte tar någon hänsyn till pauser. Monica berättar att hon ibland glömmer både tid och rum vilket leder till en orkeslöshet, vilken påtalas av flera. Stella upplever att hon knappt har tid att gå på toaletten eller få i sig kaffe vissa perioder. Filip upplever samtidigt att det är svårt att behålla fokus på de digitala mötena vilket i sin tur påverkar effektiviteten negativt. Detta överensstämmer med vad Kirschner et al. (2021) hävdar, att effektiviteten kan påverkas av mängden möten och de längre dagarna som chefer arbetar, vilket i slutändan kan leda till att effektiviteten bland cheferna reduceras.

"Jamen det är klart man blir ju trött av att sitta framför datorn hela dagarna, det går ju inte att komma ifrån. Man får inte samma typ av energi när man är hemma."

- Susanne

Baksidan av den här effektiviteten är att respondenterna inte orkar hålla det här tempot. Både Mikael och Susanne nämner att det här ökade arbetstempot inte är hållbart i längden utan att det krävs att hitta arbetsformer, strategier för att inte hålla ett för högt tempo. Vissa arbetsuppgifter är också svårare att utföra och leder till försämrad kvalitet när de utförs på distans, exempelvis arbetsplatsträffarna. Möten blir sega, tröga, diskussionslösa och vissa upplever också att enkla saker försvåras då de spontana mötena försvinner.

"(...) det är ju ganska komplicerat, mycket saker tycker jag, alltså såna här saker som är, som man annars kan lösa vid kaffeautomaten eller i korridoren eller springa över till någon och fråga blir liksom ett projekt istället." - Minna

De flesta chefer upplever att det är svårt att leda när man inte är fysiskt tillgänglig. Mikael beskriver att det är svårt att snappa upp och ha koll på vad som händer ute i verksamheten. Alla chefer beskriver gång på gång svårigheten med att läsa av hur deras medarbetare mår då de inte har möjlighet att läsa av deras kroppsspråk eller kan känna av stämning och känsla.

"Det är svårt att fånga dom här subtila signalerna om hur folk mår. Det är jättesvårt. Man behöver kroppsspråket som människa, man behöver se mimiken i ansiktet å allting sånt för att se hur en annan människa mår och hur den uttrycker sånt. Det är det kanske största bekymret." - Filip

Svårigheten med att tyda medarbetarnas kroppsspråk stämmer med Wojcak et al., (2016) beskrivning av vad som händer när den icke verbala kommunikationen försvinner vilket den gör vid distansarbetare. Förutom svårigheten med att se hur medarbetarna mår upplever många också det svårt att både ge och få feedback vilket stämmer väl överens med de negativa effekter som påvisats av distansarbete (Sardeshmukh et al., 2012).

Flera chefer nämner att interaktionen inte blir naturlig på skärm och att de digitala mötena har en tendens att bli mer monolog än dialog. Det blir mer ett redovisande, där diskussioner och resonering uteblir. Filip upplever att medarbetarna kan känna sig obekväma, nästintill hotade när feedback ska framföras, då situationen blir så pass formell i ett digitalt samtal. Både Monica och Minna lyfter svårigheten med att ge och få feedback, där Minna beskriver att den inte blir lika naturlig, utan mer strukturell.

"Alltså det är inte samma sak att man skriver en tumme upp i en chatt som att man liksom verkligen berömmar någon så. Nej det blir liksom inte på samma nivå." - Minna

Trots dessa negativa aspekter upplever flera chefer att deras arbetsutförande är opåverkat av att arbeta på distans. De flesta av de intervjuade cheferna upplever distansarbetet positivt och att detta öppnat upp för nya arbetssätt samt att tekniken fungerar väldigt bra. Johanna upplever att hon känner sig mer färdig med saker och att hon får mer egen tid. Mikael tycker att motivationen

till arbetet till och med höjts men menar också att det beror mer på målet med att arbeta på distans, det vill säga att minska smittspridningen, än att arbeta på distans. Denna positiva syn på distansarbetet som de flesta påtalar stämmer väl överens med Kowalski och Swanson (2005) och Tavares (2017) vilka menar att distansarbetare upplever en bättre arbetstillfredsställelse då flexibiliteten ökar vilket även påverkar motivationen. Vad som dock framkommer ur vårt resultatet är att det råder delade meningar om distansarbetet och hur cheferna upplever sin arbetstillfredsställelse. Resultatet indikerar på att distansarbete är komplext och påverkas av flertalet faktorer (Oakman et al., 2020). Det flesta upplever det som positivt samtidigt visar vårt resultat på att effektiviteten leder till ett uppskruvat tempo, färre pauser och att tekniken bidrar till cheferna blir fast i sitt arbete.

4.3 Sammanhang

Här kommer upplevelser av sammanhang att presenteras. Med sammanhang menas i den här studien upplevelsen av samhörighet med sina medarbetare och stöd från kollegor. När det gäller chefernas upplevelse av deras sammanhang framkommer det ur resultatet att alla cheferna är påverkade av att inte ses fysiskt under samma förutsättningar som tidigare. Den negativa aspekten, som framkom av att arbeta på distans, är avsaknad av samspel och interaktion med andra människor.

"Det är väl det man saknar, gemenskapen och sammanhanget med alla medarbetare, dels mina medarbetare men även övrig personal som jag inte är chef för, det här att kunna, jamen man sitter och dricker te, kaffe, äter lunch tillsammans, det blir ju väldigt ensamt när man jobbar på distans." - Monica

Avsaknad av samspel och interaktion som Monica uttrycker är vanligt förekommande bland individer som har den här arbetsformen (Allen et al., 2015; Charalampous et al., 2019). Trötthet och tappad energi vilket ses i vårt resultat har även framkommit som negativa effekter av distansarbete (Sardeshmukh et al., 2012). Flera av cheferna beskriver att de tappar energi och blir trötta av att inte få det sociala utbytet i form av spontana mötena och korridorssnack. Ur resultatet framkommer det att vissa chefer upplever det här mer påfrestande än andra.

"Jag är ju mycket av det här med lagspelare, tycker om att jobba i team, de gemensamma så att säga, det tappar man ju litegrann när man sitter på egen kammare fast man jobbar digitalt då, så den delen tycker jag är, det tycker jag är en försämring

så att säga, det är någonting, de är lite negativt att man tappar det här naturliga, att man sitter i samma rum och man kan jobba och ses fysiskt." - Mikael

Att distansarbetet inte passar alla (Anderson et al., 2015; Morganson et al., 2010; Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017) överensstämmer med Mikael's resonemang, där han beskriver sig som en lagspelare och att hans personlighet påverkar hans upplevelse av denna arbetsform. Trots att resultatet visar på att den sociala interaktionen minskat, upplever ändå de flesta att de har en bra kontakt med kollegor eller medarbetare, främst med den grupp eller de kollegor där en redan etablerad relation finns (Wojcak et al., 2016). Flera respondenter berättar att kontakten med stödfunktionerna som exempelvis ekonomi, IT och HR fungerar väldigt bra. Ann-Sofie påtalar att stödfunktionerna till och med har blivit bättre under pandemin, vilket även Stella påpekar och menar att hon upplever att tillgängligheten är betydligt bättre. Monica lyfter att informationsflödet är bra och Susanne berättar även hon att stödet blivit bättre då hon upplever att människor blivit mer fokuserade. Mikael i sin tur ser på saken ur två perspektiv.

"Att jobba på distans tror jag liksom kan vara en nackdel för sammanhållningen men det har ju vägts upp av att vi har ett så tydligt mål att besegra den här pandemin, så dom har nog kanske tagit ur varandra" - Mikael

Trots att sammanhållningen blivit bättre på vissa punkter och sämre på andra framkommer det ur resultatet att relationerna påverkats, för det mesta negativt, av att de inte kan träffas och ses fysiskt. Flera chefer lyfter problematiken med att bibehålla relationer men även skapa nya och nätverka vilket upplevs svårt att göra digitalt. Det framkommer även att cheferna upplever en förlust av att inte kunna träffas fysiskt.

"(...) det är ju svårt att få, alltså att bygga känslor för varandra när vi inte ses i ett rum, det känns verkligen utmanande" - Minna

"(...) självklart tappar man sin kontext som man sitter i på jobbet och då tappar man viss del av sammanhållningen också, så är det" - Filip

Johanna upplever också att sammanhanget blivit sämre eller att den i varje fall inte utvecklats och detta är även något som även Minna påtalar. Vidare tror Johanna att fysiska möten krävs för att skapa förutsättningar till att förbättra detta. Chefernas upplevelser kan förklaras med det

Wojcack et al. (2016) beskriver om att när den fysiska interaktionen försvinner blir det svårare att utveckla nya relationer då det som skapar djupare band mellan människor försvinner. För att lyckas bibehålla relationer beskriver flera chefer om vikten av att skapa gemensamma arenor för att träffas vilket är något de försöker göra genom att boka in enskilda möten med medarbetarna i form av digitala fika- och walk and talk möten.

“Det där spontana som blir när man har mötet i korridoren eller lunchrummet eller fikarummet finns ju inte.” - Filip

Avsaknaden av den informella kommunikationen redogör flertalet chefer för. Vad som kan tolkas av chefernas beskrivningar är att de saknar känslan av att vara en del av organisationen och dess medarbetare (Kowalski & Swanson, 2005), vilket uttrycks på olika sätt. Susanne uppger att hon saknar socialisationen. Även Monica påtalar detta och berättar att hon kan känna sig ensam. Minna uttrycker att det är människors känslor och energier som saknas samt det sociala utbytet med andra människor vilket även Susanne upplever.

“Ja det är ju mina härliga kollegors energi som jag går miste om och den ger ju mig så otroligt mycket och den är ju såklart grunden till min prestation också så att jag tappar ju säkert en del av min prestation för att dom inte kan ge mig det här bränslet.”
- Susanne

När det gäller sammanhanget är det precis som tidigare, att det upplevs både positivt och negativt beroende på flertalet aspekter. Ett gemensamt drag som framkom ur resultatet är att samtliga chefer är överens om att stödet från deras kollegor är bra och att stöd har funnits då det behövs. Det upplevs lättare att kommunicera och ha kontakt med relationer de har sedan tidigare och svårare att etablera nya kontakter när möjligheten inte finns att träffas fysiskt (Wojcack et al, 2016). Vidare saknas den informella informationen vilken ses som en avsaknad av att känna tillhörighet till organisationen (Kowalski & Swanson, 2005).

4.4 Vardagsstruktur och familjeliv

Nedan redogörs för respondenternas upplevelser av att arbeta på distans när det gäller hur deras vardag eller familjeliv har påverkats. Med vardagsstruktur och familjeliv avses i denna studie främst rutiner, relationer, gränser och roller. Resultatet visar på att respondenternas liv har förändrats i samband med distansarbetet, även om det är i varierande omfattning. Majoriteten

av respondenterna upplever att tid har frigjorts till att spendera mer tid med sin familj och att vardagen känns enklare (Ahmed et al., 2014; Tavares, 2017).

"Dom dagar som jag jobbar hemifrån så får jag ju ett mer flyt i vardagen, jag får allt att gå ihop på ett bättre sätt, därför att jag transporterar mig inte, det blir inte samma stressituation, jag finns hemma, på hemmaplan så att säga." - Stella

Det som framförallt sticker ut i resultatet gällande vardagsstruktur och familjeliv är att majoriteten av respondenterna berättar att tid har frigjorts till att aktivera sig mer, i form av lunchpromenader eller annan aktivitet. Vad som kan tolkas ur resultatet är att distansarbetet medfört en större flexibilitet hos respondenterna. Flexibiliteten bidrar till att respondenterna upplever att vardagen känns enklare och mindre stressig vilket är något denna arbetsform kan leda till (Allen et al., 2015; Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017). Johanna berättar att hon nu hinner med att ringa vänner eller bekanta under promenaden och på detta sätt socialiserar sig mer med personer hon annars inte hinner ta kontakt med. Andra positiva effekter som flera respondenter upplever och beskriver är att ledtiderna minskas och de spar in restiden som annars tar upp en hel del tid. Just den minskade pendlingstiden har även i forskning visat sig vara en faktor till att kunna lösgöra tid vilket möjliggör att kunna utföra privata ärenden lättare och förena familjelivet (Ahmed et al., 2014; Tavares, 2017). Med minskad restid upplever Monica att hon är piggare vilket hon tror beror på att hon kan sova lite längre på morgonen när hon arbetar hemma på distans, även Minna lyfter denna restid.

"Det måste jag säga, det är absolut den största fördelen med att jobba hemifrån det är ju att få slippa pendla." - Monica

"Det är ju skönt (...) i och med att jag inte pendlar längre så går jag också en promenad varje morgon." - Minna

Detta medför att många upplever att de får ihop livspusslet med hämtning och lämning av barn lättare, de känner sig därmed mindre stressade. Stella beskriver också att hon känner en trygghet av att vara på plats hemma. Om exempelvis minsta barnet är sjukt slipper hon känna oro och fundera över om hon skulle varit hemma istället för på arbetet. Även om barnet är så pass stort att det kan sköta sig själv slipper hon den oron och känner mer harmoni mellan arbete och

familj. Många upplever det också positivt att de är mer tillgängliga för övriga i familjen, de känner sig mer delaktiga då de är hemma när barnen kommer hem från förskola/skola.

“Mina barn kommer hem klockan två varje dag, ja det är klart att det känns bättre att säga hej till dom då även om jag inte kan fokusera, träffas och umgås (...) förr träffade man dom fem eller halv sex så det känns som jag har vunnit en massa bara genom att få kanske vara lite mer delaktig mamma.” - Susanne

De kortare letiderna, vilka både Minna och Ann-Sofie berättar och redogör för, gör det också lättare att delta i barns aktiviteter efter arbetsdagens slut. Här visar resultatet på att flera av respondenterna svarar att distansarbetet bidrar till att arbetstiden blir mer flexibel då det är lättare att göra extra timmar före eller efter ordinarie arbetstid, något som inte är lika enkelt om man skulle behöva åka in till arbetsplatsen. Den här friheten, att själv påverka och planera sitt arbete, har även i forskning visat sig vara en bidragande faktor till upplevd arbetstillfredsställelse (Charalampous et al., 2019; Anderson et al., 2015). Susanne påtalade att enklare hushållssysslor som att slänga i en tvätt, köra en sväng med dammsugaren eller gå ut med hunden är saker som ger energi. Detta ansågs positivt och nödvändigt för att inte tappa orken av långa pass framför datorn.

Vidare framkom det ur resultatet också negativa upplevelser och effekter av att arbeta på distans gällande vardagsstruktur och familjeliv. Även om det inte upplevdes vara ett stort problem nämner flera respondenter att det kan vara svårt att arbeta professionellt när familjemedlemmar stör i möten, när barn vill ha uppmärksamhet eller är sjuka. Här ses ett tydligt samband mellan vårt resultat och vad tidigare forskning har visat. När gränserna blir otydliga kan problem mellan familje- och arbetslivet framkalla konflikter för individen (Allen et al., 2015; Ahmed et al., 2014). Johanna och Susanne förklarade det som att familjelivet pågår parallellt, där de är tillgängliga men samtidigt inte. Det här är något som Johanna ibland upplever kan stressa henne vilket även Minna upplever.

"Jag hamnar i en lojalitetskonflikt mellan mina två viktigaste livsområden. Oavsett vad jag väljer så väljer jag oftast fel. Så den är lurig." - Johanna

“(...) ska man kombinera vård av sjukt barn och jobb och så är det skrikigt och skrämigt, någon är ledsen liksom så ska man framstå som en professionell människa i någon mån kan ju vara utmanande.” - Minna

Även Ann-Sofie påtalade att det kan kännas jobbigt när familjen avbryter möten och barnen vill ha uppmärksamhet. Mikael upplever att det kan vara svårt att gå mellan föräldrarollen och arbetsrollen och tycker att det kan skapa stress och splittring.

“Oavsett var man jobbar någonstans så tror jag på att man måste hitta en balans i de båda delarna och jag tror att det är viktigt att man hittar utrymme där man verkligen går ur och i dom där rollerna så att dom inte sammanblandas, för det tror jag kan vara tärande över tid. Och det tror jag är enklare att hamna i den här obalansen om man jobbar på distans” - Mikael

Den här gränsdragningen pratar flera respondenter om på olika sätt. Mikael upplever att allting kan bli en stor grå massa om rollerna sammanblandas och hans beskrivning visar att en otydlig gräns mellan familje- och arbetslivet kan skapa konflikter för individen (Allen et al., 2015; Ahmed et al., 2014). När rollerna blir otydliga kan den gå ut över individens vilotid (Tavares, 2017) men också att familjekonflikter ökar (Sarbu, 2018). Vilket nämndes tidigare uttryckte flera chefer att det är svårt att dra en gräns mellan sin föräldraroll och arbetsroll. Vidare ur resultatet framkommer det även att gränsdragningen mellan arbetet och att avsluta för dagen kan vara problematiskt vid distansarbete.

“Det är svårare att stänga av, man klipper inte banden på samma sätt, så man blir ju kvar i arbetet lite längre än om man är på arbetet.” - Stella

“Distansarbete har ju en tendens till att göra att det blir svårare att hitta en balans mellan arbete och fritid. Dom rollerna glider ju ihop enklare när man är hemma på distans då.” - Mikael

Arbetet finns nära, lättillgängligt och ständigt närvarande på ett annat sätt när de arbetar på distans vilket även Allvin et al. (2006) och Kirchner et al. (2021) redogör för. Stella beskriver det som att när hon arbetar på arbetsplatsen hinner hon bearbeta och släppa arbetet under resan hem. Minna redogör för problemet och gränsen mellan arbete och fritid.

"Alltså det finns ju något bra i att kunna stänga dörren om jobbet och lämna jobbet på jobbet. Nu går jag förbi datorn det sista jag gör innan jag går och lägger mig på kvällen. Jag tror inte det är idealt liksom." - Minna

Johanna beskriver också att hon upplever ett ökat krav av att vara mer tillgänglig när hon arbetar hemma mot när hon är på arbetet. Exempelvis vid fikaraster upplever hon att hon måste ha koll på sin dator hela tiden vilket inte upplevs på samma sätt när fikarasten är på arbetet. Ur resultatet framkom det också att för vissa var det ingen större skillnad vad gäller vardagsstruktur då barn måste lämnas på förskola/skola även fast de arbetar på distans och tiden för att åka hem är densamma som att åka till arbetet. Samtidigt visar resultatet på att vissa chefer gör aktiva förändringar i sin vardagsstruktur för att markera gränsdragningen, där Johanna berättar att datorn stoppas undan i en garderob när arbetsdagen är slut. Även Monica har hittat strategier för att göra gränserna tydligare.

"Jag har faktiskt börjat sitta i vardagsrummet för att när jag ska äta då tänker jag att jag ska gå till matsalen när jag ska flytta på mig, annars blir det bara att jag sitter och äter vid datorn" - Monica

De nya rutinerna som Monica och Johanna gör i form av att lägga in datorn i garderoben eller byta matplats visar tydliga liknelser med vad Kowalski och Swanson (2005) redogör för. De menar att genom att skapa tydliga ritualer skapas gränser mellan arbete och privatlivet. Gränsen tydliggör övergången mellan dessa roller och möjligheten att lyckas förena arbete och privatliv ökar. De flesta är positivt inställda till att arbeta på distans dock framkom det i resultatet gällande vardagsstruktur och familjeliv att många är trötta på den rådande situationen i samband med pandemin. Vad som kan tolkas utifrån respondenternas upplevelse är att Covid-19 har skapat påfrestningar inte bara vad gäller arbetsutförandet men även i hur kontakter skapas och bibehålls (Jackowska & Luring, 2021). Både Minna och Susanne problematiserar att de inte ens på fritiden kan göra någonting tillsammans med vänner och familj för att bryta strukturen i vardagen och fylla på med energi. Susanne nämner att hon kan känna sig "mätt" på både familj och hem. När arbetet utförs på arbetsplatsen upplever hon att det är något bra med att längta efter detta.

"(...) till skillnad mot nu när jag sitter hemma och ugglar hemma med någon billys pizza och liksom jobbar samtidigt (...) man har också tappat hela sin känsla för att klä sig eller ta hand om sig själv, det känns som man bara går runt i samma trasor hela tiden."
- Susanne

En del påtalade även att det positiva med att arbeta på distans hemma vad gällde något minskade ledtider inte överväger de negativa effekterna av det i vissa hänseenden. Det här skulle kunna bero på att distansarbete till en början ofta upplevs positivt men att fördelarna inte blir tillräckliga i längden på grund av den sociala isoleringen som kan ske (Wojcack et al., 2016).

4.5 Framtid och arbetsmiljö

Begreppet framtid skapades, utan tidigare forskning som grund, för att studien ska kunna belysa hur respondenterna utifrån sin samlade upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans ser på framtiden och detta arbetssätt. Det andra begreppet, arbetsmiljö, uppkom i samband med att flera respondenter lyfte organisationsperspektivet och arbetsmiljön i stort under intervjun, främst när samtalet handlade om framtiden. Då denna data inte kunde placeras under de fastställda rubrikerna tolkades och skapades dessa teman.

Resultatet visar på att samtliga chefer är helt överens om att de vill fortsätta att arbeta på distans, där de lyfter effektiviteten och det ostörda arbetet som en anledning.

"(...) jag tror att hemarbete är här för att stanna, men att vi måste hitta hur vi gör det på bästa sätt. För jag ser att jag är mer effektiv när jag jobbar hemifrån, jag får mycket mer gjort. Vilket är jättebra för mig om jag har mycket att göra men det är också på bekostnad på att jag inte umgås lika mycket socialt på jobbet då." - Stella

Denna effektivitet samt den sociala problematiken redogör samtliga chefer för och menar att de inte vill arbeta hundra procent på distans. Här ses utifrån vårt resultat en tydlig koppling till den tidigare forskningen som påvisat att distansarbete som uppgår till 15 timmar medför en ökad arbetstillfredsställelse däremot minskar den därefter (Charalampous et al., 2019). Sex av åtta chefer uppger att de vill arbeta cirka två dagar i veckan på distans, resterande två tror mer på att arbeta på distans någon dag här och där. Alla cheferna påtalar dock vikten av att vara en fysiskt närvarande chef som är tillgänglig för sina medarbetare.

" (...) jag tror på den här mixen, den tror jag starkt på, men just att jobba för stor slagsida mot de digitala och distansarbete tror jag inte är bra för helheten på lång sikt (...) det blir ju inte så mycket det här leading by walking around." - Mikael

"Jag tror ju att det här är framtiden och att vi måste se över att vi ska ha den här mixen, men jag är inte inne på, man ska nog inte jobba heltid hemifrån, jag tror inte att det är socialt bra eller bra för laget, alltså arbetsplatsen och teamet och känslan av sammanhang och, att hitta dom här, det som sker i fikarummen." - Stella

Alla chefer lyfter också problematiken med att inte ha kontroll över hur medarbetarnas fysiska samt psykiska arbetsmiljö i hemmet ser ut och att det är svårt för dem att fånga upp hur de mår när de arbetar på distans. Flera lyfter vikten av att i framtiden skapa en enhetlig överenskommelse om arbetssätt och arbetsform vid distansarbete vilket även Allvin (2001) hävdar blir betydligt viktigare när medarbetare arbetar på distans. Mikael tycker till och med att den ska regleras för att skapa balans då han menar att det är viktigt för alla att känna att man är en del av ett sammanhang. Ann-Sofie lyfter också problematiken med att kunna motivera sina medarbetare att komma tillbaka efter pandemin och arbeta på kontoret, då arbetet sköts lika bra digitalt. Detta visar hur komplex denna arbetsform är och hur många olika faktorer som påverkar individers upplevelse av denna arbetsform. Flera chefer lyfter miljömässiga vinster och känsla av geografisk närhet när digitala möten kan genomföras då flera medarbetare sitter utspridda i länet.

"Det som jag ser som den stora vinningen framledes är ju all restid som vi faktiskt minskar, alltså hållbarhetsmässigt, att sitta och resa som vi gjorde tidigare runt omkring i regionen (...) tar det tre timmar för vissa att komma till den platsen även om man placerar sig i mitten (...) det här arbetssättet är ju, hoppas ju jag är här för att stanna och det tror jag att det är nu också." - Ann-Sofie

Avslutningsvis diskuterar flera respondenter också behovet av lokaler i framtiden och vikten av att kunna erbjuda sina medarbetare möjligheten att arbeta på distans för att vara en attraktiv arbetsgivare. Denna diskussion går att dra paralleller till den tidigare forskningen vilken har visat att distansarbete möjliggör för kostnadsbesparingar och ökad produktivitet, men också att det kan gynna möjligheten att attrahera och rekrytera rätt personer (Kowalski & Swanson, 2005). Även om cheferna har olika upplevelser av att ofrivilligt behöva arbeta på distans har

alla en positiv syn av detta arbetssätt och hoppas och tror att detta arbetssätt är här för att stanna. Det som framkommer tydligt är att alla anser att den sociala interaktionen är oerhört viktig och inte kan ersättas digitalt (Wojcak et al., 2016). Denna del av resultatet får därför avslutas med Filips ord.

“Jag tror människan som varelse inte skulle må bra av att jobba hemifrån hundra procent, för alltid (...) helt klart finns det positiva och negativa aspekter. Det gäller att ta de positiva aspekterna och se hur vi använder dom och eliminerar de negativa. (...) ta de administrativa sakerna hemma så träffar vi människor på jobbet, då får vi allt ifrån det positiva.” - Filip

4.6 Sammanfattning av resultat

Ur resultatet framkom att de fördelar som cheferna upplever med distansarbetet och saker som påverkar deras arbetstillfredsställelse positivt är att de blivit mer effektiva, att flexibiliteten har ökat och att de kan arbeta i lugn och ro. Den negativa upplevelsen är att den icke verbala och informella kommunikationen försvinner. Cheferna upplever även att arbetstempot har ökat när arbetet utförs på distans, vilket resulterar i en upplevd trötthet. Ur resultatet framkom det även att chefernas samhörighet har påverkats av att arbeta på distans där de positiva effekterna har varit att stödet från kollegor och stödfunktioner blivit bättre. Det negativa som resultatet pekar på är att cheferna har en avsaknad av den fysiska interaktionen människor emellan vilken inte kan ersättas digitalt. Det upplevs svårt att nätverka och skapa nya kontakter. Resultatet visar även att vardagstruktur/familjelivet har förändrats där de positiva effekterna som framkommit är att mer tid har frigjorts till att vara med sin familj, en mindre stressad vardag då pendlingstiden minskat och att vissa kunnat sova lite längre på vardagarna. Den negativa förändring som skett är att gränsdragningen upplevs svår i vissa fall och att rollerna glider ihop. Arbetet finns även tillgängligt på ett annat sätt vilket upplevs både positivt och negativt. Avslutningsvis är alla chefer överens om att de vill fortsätta arbeta på distans men i varierad omfattning och under kontrollerade former.

5 Diskussion

I det här avslutande kapitlet diskuteras vårt syfte och frågeställningar samt att förslag på vidare forskning presenteras. Syftet med studien är att undersöka hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi. De frågeställningar som studien haft för avsikt att besvara är; Vilka för- och nackdelar upplever chefer med att arbeta på distans? Upplever chefer att deras samhörighet påverkats av att arbeta på distans? Upplever chefer att deras vardagsstruktur och familjeliv har förändrats av att arbeta på distans?

I inledningen beskrevs hur Covid-19 skapat helt nya utmaningar för anställda, som tvingats utföra sitt arbete hemifrån (Bjärntoft och Widar, 2020), i form av svårigheter med att skapa nya kontakter och hur arbetet skall utföras (Jackowska och Lauring, 2021). Det som tydligt framgår och som vi sammanfattningsvis kan konstatera är att upplevelsen av att arbeta på distans är komplext (Oakman et al., 2020). Komplexiteten framgick redan under forskningsöversikten där tidigare forskning problematiserade distansarbetet vilket även bekräftas från denna studies analys av resultatet. Det svåra kring ämnet är att hålla isär våra fastställda teman arbetstillfredsställelse, sammanhang och vardagsstruktur/familjeliv. Komplexiteten ligger, förutom att det är många olika parametrar som påverkar varandra, bland annat i att de faktorer som cheferna lyfter som positiva vad gäller distansarbete också hör till de negativa. Alla chefer upplever att de blir väldigt effektiva, får mycket gjort och kan arbeta ostört när de arbetar på distans, vilket de anser vara positivt och leder till ökad arbetstillfredsställelse. Det framkommer dock också att vissa enkla saker som i vanliga fall går snabbt att lösa eller reda ut blir till stora projekt.

Möten reflekterar alla chefer kring på ett eller annat sätt. De är många, effektiva, skapar geografisk närhet och minskar ledtider. Fler möten kan klämmas in på kortare tid (Kirchner et al., 2021) då ingen behöver förflyttas. Samtidigt driver denna effektivitet upp arbetstempot vilket kan anses som negativt för arbetstillfredsställelsen, där flera chefer påtalar att detta tempo inte är hållbart i längden. Det negativa är att många upplever att de har svårt att fokusera under möten, de blir sega, trötta, energilösa, saknar dialog och möjlighet att skapa kreativitet samt innovation vilket blir ineffektivt. Kirchner et al. (2021) lyfter problematiken med att mängden möten och de korta ledtiderna, vilka inte tar hänsyn till pauser, kan påverka effektiviteten negativt. Den här effektiviteten har vi resonerat kring och finner intressant då vi ser att mycket tid läggs på möten som normalt sett inte behöver hållas, som enskilda möten med medarbetare.

Den tid som besparas av att vissa saker snabbt blir gjorda äts upp av att möten hålls med medarbetare för att stämma av hur de mår, något som i vanliga fall görs lite mer i förbifarten eller på fikaraster. Även om cheferna upplever den här arbetsformen effektiv kanske den inte är effektivare än om de skulle vara på arbetet. Detta resonemang utifrån vårt resultat kan stödjas i Allvin (2001) där han menar att det är flera faktorer som påverkar effektiviteten och även om det ser bra ut på individnivå behöver det inte se bra ut för hela organisationen.

Komplexiteten ses även i resultatet när det gäller sammanhang och vardagsstruktur/familjeliv där arbetstillfredsställelsen ökar när de arbetar ostört. Samtidigt nämner flera av cheferna att det är på bekostnad av att vara mindre social, vilket anses negativt. Detsamma gäller vardagsstruktur/familjesituationen, där tid frigjorts till att gå en promenad på lunchen, vara mer tillgängliga för familjen och delta i aktiviteter vilket upplevs positivt. Samtidigt påverkas de negativt av det uppskruvade tempot vilket distansarbetet bidrar till och vilken leder till en stressad situation i form av att vakta datorn vid fikapauser och där gränsen mellan arbetslivet och familj kan vara svår att sätta.

Det tydligaste resultatet ur studien är att cheferna upplever att de saknar det sociala och att träffas fysiskt med sina medarbetare och arbetskolligor. Dels utifrån ett personligt perspektiv då de informella mötena upplevs skapa energi och känsla av tillhörighet men även utifrån den roll de har som chef. Som chef har de ansvar för sina medarbetares fysiska och psykiska arbetsmiljö och där ser vi att alla har svårigheter med att avläsa och se hur medarbetarna mår, hur deras arbetsmiljö ser ut samt att de tycker det är svårt att ge och få feedback. Denna problematik försöker de kompensera med digitala fikapauser och walk and talk möten och dessutom berättar de flesta chefer att de bokar in enskilda möten varje eller varannan vecka med sina medarbetare för att stämma av hur de mår. Nackdelen som vi återigen ser med dessa möten är att det måste ta mycket tid i anspråk för chefen att genomföra samtidigt som det kanske ändå inte skapar ett naturligt möte där chefen kan känna av och läsa in hur medarbetaren mår då avsaknad av kroppsspråk, mimik och gester kvarstår. Den här icke verbala kommunikationen är svår att mäta och greppa hur mycket den tillför men teorin påvisar, vilken vi ställer oss bakom, att när den inte finns skapas svårigheter att läsa och tyda andra människor (Wojcak et al., 2016). Återigen visar sig komplexiteten där effektivitet, arbetstillfredsställelse och sammanhållning ställs mot varandra och funderingar dyker upp kring hur effektivt det verkligen blir när möten ska kompensera för den förlorade fysiska interaktionen.

Studien har även bidragit till att vår förförståelse och tidigare tolkning fick revideras. Resultatet förvånade oss då vi från en början trodde att distansarbetet skulle upplevas mer negativt då flertalet av cheferna varit tvungna att snabbt ställa om till att ofrivilligt behöva arbeta på distans utifrån rekommendationer från sin arbetsgivare och Folkhälsomyndigheten. Här visar vår studie istället att alla chefer är positivt inställda till att arbeta på distans trots den situation som råder. Studien visar tydliga tecken på att alla uttrycker en stark önskan om att fortsätta arbeta med denna arbetsform men i varierande omfattning. Flera av cheferna kommer med konstruktiva förslag på vad de tänker ska kunna förbättra det här arbetssättet för att kunna få ut det bästa av två världar. Förslag, som även tas upp i teorin (Allvin, 2001), är att det bör finnas regler och överenskommelse om hur distansarbetet ska fungera och att möten inte ska kunna bokas in utan pauser (Kirchner et al., 2021).

Vidare är cheferna väl medvetna om att den sociala interaktionen är oerhört viktig och inte kan ersättas digitalt och att det är viktigt att skapa rutiner eller ritualer för att särskilja arbets- och privatliv. Det är tydligt att de tycker att det finns mycket positivt med den här arbetsformen som de inte vill vara utan. Troligtvis beror det på deras känsla av att de får mycket gjort, att de får möjlighet att sitta ostört och jobba utan att ständigt blir avbrutna vilket ökar koncentrationen och att de slipper lägga tid på att ta sig till och från arbetet. Frågan är om den här känslan kommer bestå om denna arbetsform pågår ständigt. Som en av cheferna uttryckte det, det positiva överväger inte det negativa men pandemin och att minska smittspridningen är överordnat. Kan det vara så att i förlängningen urholkar brist på fysiskt social interaktion både kreativitet, arbetsglädje och den effektivitet som är en av de faktorer som anses bidra till att distansarbete är positivt.

Vad som också framkom tydligt i resultatet var att många påtalade att de var trötta på pandemin, att de inte fick någon social interaktion med andra människor på sin fritid heller. Kanske hade resultatet sett annorlunda ut och varit än mer positivt om det inte pågått en pandemi. De negativa med att inte få den sociala interaktionen kanske inte upplevs lika stark om man fått umgås och träffat människor på fritiden. Kan det också vara så att denna arbetsform inte lämpar sig för alla människor. Det finns forskning som tyder på det (Anderson et al., 2015; Morganson et al., 2010; Charalampous et al., 2019; Tavares, 2017) och det är även en av cheferna som nämner sin personlighet som en förklaring till sin upplevelse av distansarbete. Det positiva gensvar vi fått gällande distansarbete kanske beror på att de chefer vi intervjuat till stor del innehar de individuella faktorer (Tavares, 2017) som anses önskvärda för att lyckas bra med distansarbete.

Skulle exempelvis vårt resultat ha sett annorlunda ut om vi hade intervjuat individer i en helt annan kontext, vilka inte arbetar som chefer och har arbetsmiljöansvar? En reflektion vi gjort flertalet gånger och där funderingar finns är om vår begränsning av just chefer har en påverkan på resultatet. Chefer är ofta uppvaktade av medarbetare, vilket även ses i vårt resultat. Möten ligger tätt inpå varandra, medarbetare ringer och även mailar vilket skulle kunna anses vara positivt för chefernas interaktion mellan människor vilket gör att de inte känner sig lika isolerade. Ett annat urval hade möjligtvis gett oss ett annat resultat angående interaktion och isolering. Vad vi anser, och som kan antas, är att för att lyckas bli chef är man självständig, kommunikativ, har hög kompetensnivå och kan hantera problem som uppstår bättre än någon som inte har den här positionen. Kan det möjligtvis vara därför vi får ett sådant positivt utfall i vårt resultat. Trots att cheferna ofrivilligt behövt arbeta på distans i samband med pandemin, har de anpassat sig snabbt och vill fortsätta med detta arbetssätt i framtiden.

Syftet med studien var att undersöka hur chefer upplever det att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi. Slutsatsen vi drar i denna studie är att cheferna upplever att distansarbetet har bidragit till högre effektivitet men att det sker på bekostnad av att vara mindre social.

5.1 Begränsningar och förslag på vidare forskning

Vår studie har avgränsats till att undersöka chefer och deras upplevelse inom en och samma organisation. Begränsningen gör att vårt resultat inte går att generalisera till andra kontexter och andra individer då resultatet bygger på kvalitativa intervjuer och chefernas egna upplevelser. Styrkan i arbetet är dock att vi fått tillgång till den kontext som tidigare forskning problematiserat och där begränsningar setts inom chefsperspektivet kopplat till distansarbete (Kirschner, 2021). Här bidrar vår studie till en unik och bred inblick i chefers upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans och där vårt resultat kan bidra och inspirera till att fler organisationer kan börja reflektera och diskutera över distansarbetets positiva samt negativa aspekter och den komplexitet som arbetssättet för med sig.

Vidare kan vår studie inspirera till vidare forskning då ämnet distansarbete är högst relevant och ett ämne som troligtvis kommer diskuteras och implementeras i flertalet organisationer, vilket vår studie indikerar också är en önskan som finns. Framtida forskning inom det här området borde göras med ett större urval och möjligtvis med en annan metod för att på det sättet kartlägga området än mer och få fler infallsvinklar för att belysa den komplexiteten som

distansarbetet medför. Det vore intressant att forska vidare, vilket vi valde bort i vår avgränsning, att se om det finns några skillnader mellan chefer i olika hierarkiska positioner eller om upplevelsen av distansarbete ser olika ut beroende på om de identifierar sig som kvinna, man eller annat kön. En annan intressant faktor att forska vidare inom är hur tidsaspekten påverkar individers upplevelse av distansarbete. Vi ställer oss frågan hur utfallet av resultatet skulle se ut om studien utförs igen om exempelvis ett år? Svaret på de frågorna är inget vi kan besvara men lämnar dörren öppen för vidare reflektion och framtida forskningsfrågor.

Litteratur och källförteckning

- Ahmed, A., Ishaque, A., Nawaz, T., Ali, Y., & Hayat, F. (2014). Telecommuting: Impact on productivity of telecommuters. Paper presented at the 187-192. <https://doi.org/10.1109/ICMIT.2014.6942423>
- 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>
- Allvin, M. (2001). *Distansarbete: Ett instrument för frihet eller kontroll?* (Arbetsliv i omvandling Nr. 2001: 10). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete- Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber
- 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>
- Bjärntoft, S., & Widar, L. (2 februari 2021). *Chefens stöd avgörande vid distansarbete*. <https://www.forskning.se/2020/04/24/chefens-stod-avgorande-vid-distansarbete/>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3:e uppl.). Liber AB.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Ekonomifakta. (22 april 2021). *Coronakrisen*. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/coronakrisen/>
- Folkhälsomyndigheten. (14 april 2021a). *Diagnostik av coronavirus 2019-nCoV, ett nytt virus som orsakat ett utbrott av allvarlig lunginflammation i Kina*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/diagnostikaktuellt/alla-informationsbrev/diagnostik-av-coronavirus-2019-ncov-ett-nytt-virus-som-orsakat-ett-utbrott-av-allvarlig-lunginflammation-i-kina>
- Folkhälsomyndigheten. (14 april 2021b). *Folkhälsomyndighetens arbete med covid-19*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/folkhalsomyndighetens-arbete-med-covid-19/>
- Folkhälsomyndigheten. (12 april 2021c). *Föreskrifter och allmänna råd om allas ansvar att förhindra smitta av covid-19 m.m.* <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/h/hslf-fs-202012/>
- Folkhälsomyndigheten. (12 april 2021d). *Om viruset och sjukdomen*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/om-sjukdomen-och-smittspridning/om-viruset-och-sjukdomen/>
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>
- Jackowska, M., & Luring, J. (2021). What are the effects of working away from the workplace compared to using technology while being at the workplace? Assessing work context and personal context in a global virtual setting. *Journal of International Management*, 27(1), 100826
- Jacobsen, D. I., & Andersson, S. (2017). *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder* (2:a uppl.). Studentlitteratur AB.
- Johansson, L. (2018). *Introduktion till VETENSKAPSTEORIN* (4:e uppl.). Stockholm: Thales.

- Kirchner, K., Ipsen, C., & Hansen, J. P. (2021). COVID-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research & Practice*, , 1-8. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1877579>
- Kowalski, K., & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking : An International Journal*, 12(3), 236-249. <https://doi.org/10.1108/14635770510600357>
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig* (1:a uppl.). Liber AB.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Nationalencyklopedin. (26 april 2021a) *Autonomi*
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/autonomi>
- Nationalencyklopedin. (26 april 2021b) *Chef*
<https://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/chef>
- Nationalencyklopedin. (12 april 2021c) *Distansarbete*.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/distansarbete>
- Nationalencyklopedin. (12 april 2021d) *Ofrivilligt*
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/involunt%C3%A4r>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825-1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Region Dalarna. (14 april 2021) *Om regionen*. <https://www.regiondalarna.se/om-regionen/>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among german employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model: Impact of telework on exhaustion and job engagement. *New Technology, Work, and Employment*, 27(3), 193-207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare* (2:a uppl.). Liber AB.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer* (4:e uppl.). Studentlitteratur AB.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* [Broschyr]. Vetenskapsrådet.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 229, 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>
- World Health Organization. (12 april 2021). *Timeline: WHO's COVID-19 response*.
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#!>

Bilagor



HÖGSKOLAN
DALARNA

Bilaga 1 - Informationsbrev

Du tillfrågas härmed om att delta i en undersökning om upplevelsen av att arbeta ofrivilligt på distans under rådande pandemi. Vårt mål är att skapa oss en förståelse av hur individer har påverkats av detta. Ditt deltagande är viktigt för att kunna belysa positiva och negativa effekter av att arbeta på distans. Därför vill vi intervjua dig då du under pandemin arbetat ofrivilligt på distans. I denna undersökning kommer 8 - 10 personer att ingå vilka delgivits oss via er personalenhet, Intervjun kommer att göras via Skype och beräknas ta 45 - 60 minuter och frågorna kommer att utgå från fastställda teman som berör din upplevelse av att arbeta på distans.

Syftet med undersökningen är att få en djupare förståelse för hur chefer som arbetar ofrivilligt på distans inom offentlig sektor upplever sin arbetssituation, sitt sammanhang och hur vardagsstrukturen har påverkats.

För att skydda dig som deltar kommer de etiska principerna att beaktas vilket innebär att:

- ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta utan att behöva ange anledning eller få någon påföljd.
- intervjun kommer med ditt samtycke att spelas in och att sparas i en hemlig mapp vilken makuleras när undersökningen är klar.
- ditt deltagande kommer att vara anonymt vilket innebär att det enbart är vi som utför intervjun som har vetskap om din identitet.
- de uppgifter som du lämnar kommer enbart användas till denna studies syfte, resterande material kommer att makuleras

Undersökningen kommer att presenteras i form av en uppsats på Högskolan Dalarna vid ett avslutande seminarium. Denna uppsats kommer även att framföras i en reviderad version för en grupp individer inom er organisation. Även du som deltagare har möjlighet att ta del av det färdiga resultatet och om så önskas kommer vi att skicka den elektroniskt till dig. Avslutningsvis ser vi fram emot ditt deltagande och om du har några frågor eller vill ha kompletterande information kontakta gärna någon av oss.

Rickard Andersson
h18riand@du.se
070-4782998

Anette Johansson
h18anejo@du.se
076-348 85 03

Hans Lundkvist
hlu@du.se
Handledare



HÖGSKOLAN
DALARNA

Bilaga 2 - Intervjuguide

Bakgrund

- Hej och välkommen
- Vårt syfte med den här intervjun och vårt examensarbete är att undersöka chefers upplevelse av att ofrivilligt behöva arbeta på distans under rådande pandemi. Vi utgår ifrån ett individperspektiv, dvs din upplevelse. Intervjun kommer att utgå från temana arbetstillfredsställelse, sammanhang och vardagsstruktur/familj.

- Som deltagare i intervjun kommer du att vara anonym. Det är helt frivilligt att delta i studien och som respondent har du rätt att avbryta intervjun utan att bli ifrågasatt. Vi har för avsikt att spela in intervjun för att på ett så opåverkat sätt som möjligt sammanställa resultatet genom transkribering. När vårt arbete är klart och godkänt kommer inspelningen att raderas. Om du som respondent inte vill att intervjun spelas in så gör vi naturligtvis inte det. Resultatet kommer att analyseras av oss studenter och sammanställas i ett examensarbete. Om du önskar få ta del av resultatet skickar vi det till dig som en pdf när det är klart. Har vi ditt samtycke till att delta samt spela in intervjun.

- Maktrelation
- **STARTA BANDET**
- Berätta lite om dig själv, hur länge har du arbetet som chef, vad är du chef för och vilka ansvarsområden har du?
- Har du tidigare erfarenhet av att arbeta på distans? Hur mycket arbetar du på distans nu under pandemin?

Teman

Arbete/ Arbetstillfredsställelse

- Hur upplever du din arbetssituation nu när du arbetar hemma på distans?
- Upplever du att din arbetstillfredsställelse har påverkats? (Lika roligt, tråkigt som innan, motivation) Exempel: Autonomi, flexibilitet och produktivitet.
- Du är ju chef och leder andra, upplever du att ditt arbete har påverkats av att arbeta på distans?
- Vilka konkreta förändringar har du gjort i ditt arbetssätt?
- Kan du beskriva fördelar respektive nackdelar med detta arbetssätt?
(Stöd till oss: Vad menar du med det? På vilket sätt? Kan du förklara? Kan du ge exempel? Kan du berätta mer om det?)

Sammanhang

- Upplever du att sammanhållningen (innan/utanförskap) har påverkats på något sätt?
- Upplever du att stödet och sociala kontakter med kollegor eller organisationen påverkats av att arbeta på distans? Vid ja eller nej, utveckla gärna på vilket sätt?
- Upplever du att du saknar/går miste om någonting när du arbetar på distans eller är det precis som innan pandemin? Exempel: möten, kafferaster, formell/informell information.

(Stöd till oss: Vad menar du med det? På vilket sätt? Kan du förklara? Kan du ge exempel? Kan du berätta mer om det?)

Vardagsstruktur Familj

- Upplever du att din vardag har påverkats, i så fall, kan du beskriva det? (Tid, rutiner, stress, social status)
- Har du gjort några förändringar gällande dina rutiner i din vardag sedan du arbetar hemma?

- Upplever du att det är svårt att skilja (dra en gräns mellan) mellan arbete och privatliv när du arbetar på distans?
- Upplever du något positivt med att arbeta på distans när det gäller fritiden, familjen eller vänner? *(Stöd till oss: Vad menar du med det? På vilket sätt? Kan du förklara? Kan du ge exempel? Kan du berätta mer om det?)*
- Upplever du något negativt med att arbeta på distans när det gäller fritiden, familjen eller vänner?

Avslutning

- Vårt syfte med studien är att undersöka chefers upplevelse av att arbeta ofrivilligt på distans, upplever du att vi har missat någon viktig del och som du tycker ska vara med?
- Om vi tänker i framtida perspektiv upplever du att du vill fortsätta arbeta på distans?
- Kan vi återkomma till dig vid eventuella funderingar? I så fall hur.

Stort tack för din medverkan!

// Rickard och Anette