



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för informatik

Distansarbete - Prestanda och utmaningar

Digitala verktygs inverkan vid distansarbete

Kandidatuppsats 15 hp, kurs SYSK16 i Informationssystem

Författare: Max Persson
Peter Åkerblom
Ludvig Åman

Handledare: Osama Mansour

Rättande lärare: Björn Svensson
Nicklas Holmberg

Distansarbete - prestanda och utmaningar: Digitala verktygs inverkan vid arbete på distans

ENGELSK TITEL:

Telecommuting - Performance and challenges: Digital tools impact when working remotely

FÖRFATTARE: Max Persson, Peter Åkerblom, Ludvig Åman

UTGIVARE: Institutionen för informatik, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

EXAMINATOR: Christina Keller, Professor

FRAMLAGD: maj, 2020

DOKUMENTTYP: Kandidatuppsats

ANTAL SIDOR: 73

NYCKELORD: distansarbete, digitala verktyg, produktivitet

SAMMANFATTNING (MAX. 200 ORD):

Under Coronakrisen har många företag tvingats anpassa sig till en total digital spelplan för att öka social distansering. De digitala verktygen blir därmed nyckelspelare för att bibehålla önskad produktivitet hos de anställda. Tidigare forskning visar motstridiga resultat vad gäller distansarbetets påverkan och omfattar främst organisationer som frivilligt tillåter distansarbete för dess anställda. I denna rapport har intervjuer genomförts med anställda från olika organisationer, som under krisen tvingats övergå till distansarbete, med syfte att undersöka produktivitet och bakomliggande faktorer. Studiens resultat visar att distansarbete även under ofrivilliga former till största del upplevs positivt, mätt i en mängd olika faktorer. De digitala hjälpmedlen spelar en avgörande roll i hur de anställda kan genomföra sitt arbete hemifrån på ett liknande sätt som på sin arbetsplats, utan att förlora produktivitet.

Innehåll

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Introduktion..... | 5 |
| 1.1 | Bakgrund | 5 |
| 1.2 | Forskningsfråga | 6 |
| 1.3 | Syfte..... | 6 |
| 1.4 | Avgränsningar | 6 |
| 2 | Litteraturgenomgång | 7 |
| 2.1 | Viktiga begrepp | 7 |
| 2.1.1 | Telecommuting, Telework & Distansarbete | 7 |
| 2.1.2 | Arbetsprestanda vid distansarbete | 8 |
| 2.2 | Sammanfattning av litteraturgenomgång..... | 9 |
| 2.3 | Teoretisk modell | 10 |
| 2.3.1 | Produktivitet | 11 |
| 2.3.2 | Motivation | 12 |
| 2.3.3 | Tillfredsställande arbetsuppgifter..... | 12 |
| 2.3.4 | Tidsplanering..... | 12 |
| 2.3.5 | Sociala faktorer | 12 |
| 2.3.6 | Omgivande distraktioner | 13 |
| 2.3.7 | Övriga faktorer | 13 |
| 3 | Metodologi..... | 14 |
| 3.1 | Metodval..... | 14 |
| 3.2 | Datainsamling | 15 |
| 3.2.1 | Litteratursökning | 15 |
| 3.2.2 | Urval av intervjuade och kodning | 15 |
| 3.2.3 | Intervjuguide | 16 |
| 3.2.4 | Koppling – Intervjufrågor & modell | 16 |
| 3.3 | Dataanalys | 17 |
| 3.3.1 | Transkribering och intervjuanalys..... | 17 |
| 3.4 | Etik och validitet..... | 18 |
| 3.5 | Metodreflektioner | 19 |
| 3.5.1 | Mål | 19 |
| 3.5.2 | Utfall..... | 19 |
| 4 | Empiri och Resultatanalys | 20 |
| 4.1 | Tidfördelning distansarbete | 20 |
| 4.2 | Verktysval och fyllnad av funktioner | 21 |
| 4.3 | Organisationella åtgärder..... | 22 |

| | | |
|-----------------------|---|----|
| 4.4 | Förändring av arbetsbördan | 23 |
| 4.5 | Upplevd motivation | 23 |
| 4.6 | Upplevd tillfredsställelse av arbetsuppgifter | 24 |
| 4.7 | Planering | 25 |
| 4.8 | Distraktionsmoment..... | 26 |
| 4.9 | Sociala faktorer..... | 27 |
| 4.10 | Upplevd produktivitet..... | 28 |
| 4.11 | Helhetsupplevelse vid distansarbete | 30 |
| 5 | Diskussion..... | 33 |
| 5.1 | Att skapa en digital arbetsplats | 33 |
| 5.1.1 | Kommunikation..... | 33 |
| 5.1.2 | Tillgänglighet och funktionalitet | 34 |
| 5.2 | Användarvänligheten hos nyttjade verktyg | 34 |
| 5.3 | Organisationella skillnader | 34 |
| 5.4 | Individuella skillnader | 35 |
| 5.5 | Produktivitet och digitala hjälpmedel | 35 |
| 5.5.1 | Teamwork och sociala faktorer | 36 |
| 5.5.2 | Arbets tid, privatliv och tidsplanering..... | 36 |
| 5.5.3 | Arbetsuppgifter..... | 37 |
| 5.5.4 | Motivation | 37 |
| 5.5.5 | Omgivande distraktioner | 37 |
| 5.5.6 | Sammanfattning | 38 |
| 5.6 | Skillnader i arbetsmöjligheter..... | 38 |
| 6 | Slutsatser och kunskapsbidrag | 39 |
| 6.1 | Slutsats..... | 39 |
| 6.2 | Vidare forskning | 39 |
| 6.3 | Kunskapsbidrag | 40 |
| Appendix | | 41 |
| Appendix A..... | | 41 |
| Appendix B..... | | 43 |
| Appendix C (R1) | | 44 |
| Appendix D (R2) | | 54 |
| Appendix E (R3)..... | | 64 |
| Appendix F (R4)..... | | 67 |
| Referenser..... | | 71 |

1 Introduktion

1.1 Bakgrund

Uppkomsten av nya teknologier och industrier har under modern tid lett till stora förändringar i behovet av arbetsroller. Övergången från traditionellt arbete till kunskapsarbete innebär att uppgifterna har gått från fysiska aktiviteter till mer digitalt arbete med information. Med moderna teknologier och digitala verktyg minskar det fysiska behovet av att närvara och ha kontakt med kollegor, samarbetspartners och kunder.

Utvecklingen av digitala hjälpmedel och IT ökar möjligheterna till distansarbete (Elldér, 2019) vilket många verksamheter utnyttjar för att höja anställdas motivation och sänka kostnader (Dutcher, 2012; Ahmed et al, 2014; Khaifa & Davidson, 2000). I Sverige har antalet distansarbetare mer än fördubblats under perioden 2005 till 2012 vilket visar den ökade trenden för distansarbete (Vilhelmson & Thulin, 2016).

Trots ökade möjligheter är det många branscher som, bland annat på grund av förlorad kontroll, valt att inte anamma de nya IT-fokuserade lösningarna och därmed fortsätter att jobba på fast arbetsplats med ett mer traditionellt arbetssätt (Vilhelmson & Thulin, 2016). Idag är situationen annorlunda, då det nya Coronaviruset COVID-19 (medicinskt benämnt som SARS-CoV-2) orsakat en pandemi-förklaring (WHO, 2020). Detta tidigare val, har som följd att många branscher, som tidigare inte haft ett behov av att utnyttja lösningar för att möjliggöra arbete hemifrån, nu blir tvungna att anamma nya arbetsmetoder för att få sina anställda att fortsätta arbeta under hemkarantän och minska risken för olika typer av finansiella implikationer. Detta medför en hel del utmaningar som kan vara såväl tekniska som psykologiska.

Historiskt har det funnits många pandemier som härjat men den nuvarande situationen är unik då COVID-19 är den första viruspandemin som utspelar sig i vårt digitala moderniserade samhälle. Det är den aspekten som utgör ett bristande forskningsområde. Där anställda som tidigare inte arbetat på distans nu tvingas anamma nya lösningar och rutiner för att uppnå liknande arbetsprestanda digitalt. Då situationen är i ett relativt tidigt stadie och pandemin, i skrivande stund, fortfarande är i ett tillväxtstadie ger det en unik möjlighet att få en inblick i den drastiska utveckling som olika branscher tvingas genomgå i en ny digital spelplan.

Det har under lång tid varit svårt för forskning på området att sammanställa resultat och konsekvenser på följderna av distansarbete (Gajendran & Harrison, 2007). Genom att undersöka vilka digitala verktyg som implementeras och hur det påverkar de anställda är förhoppningarna att kunna ge en tidig inblick i vilken roll de digitala verktygen spelar i en prekär situation som har en global påverkan på alla individer.

Denna studie kommer att genomföra intervjuer där anställda inom olika organisationer får beskriva vilka utmaningar de utsätts för, hur deras produktivitet skiljer sig från på kontor respektive distansarbete samt beskriva de teknologiska verktyg som finns tillgängliga och hur stor roll de spelar i de svåra tiderna som kommer.

Vid undersökning av hur de digitala verktygen möjliggör distansarbete inom dessa branscher kan det redan från början finnas en varierad grad av digitalisering, vilket ger upphov till en intressant synvinkel då förändringar kan vara av mer eller mindre radikalt betingade, samt att

personer som vanligtvis inte är vana vid att arbeta digitalt blir tvingade till att snabbt anpassa sig till det rådande klimatet och det digitala arbetssättet.

1.2 Forskningsfråga

Vilken inverkan har digitala verktyg på produktiviteten vid distansarbete, och vad skiljer arbetsmöjligheterna på distans i jämförelse med arbete på kontor?

1.3 Syfte

Avsikten med studien är att undersöka om digitala verktyg används för att möjliggöra arbetsprocesser och öka produktivitet när anställda arbetar på distans. Kunskapsbidraget denna studie förväntas ge består i vilka utmaningar, hur produktiviteten påverkas och hur arbetsmöjligheterna förändras vid distansarbete. I samband med att många branscher tvingas arbeta digitalt och på distans med förändrade arbetsmöjligheter blir de digitala verktygen mer relevanta. Målet är att bidra med en bättre förståelse i vilka utmaningar och skillnader mellan traditionellt och distansarbete som finns och därigenom hjälpa verksamheter att bättre hantera situationer där många anställda utnyttjar digitala verktyg för att arbeta på distans.

1.4 Avgränsningar

- Diskussionen har inte för avsikt att göra en komparation mellan anställda baserat på deras anställningsform eller arbetsroll, däremot kommer olika synvinklar tas i beaktning och diskuteras ifall de uppvisas.
- Individer och de organisationer de representerar som intervjuas kommer inte att på något sätt kritiseras för de åtgärder de har eller inte tagit.
- Viruset, förutom den situation som är orsakad, är inte relevant för den fortsatta diskussionen.
- Djupare diskussion och teori kring de potentiella psykologiska påverkningarna kommer inte att diskuteras djupare än den upplevda effekten i sig.

2 Litteraturgenomgång

2.1 Viktiga begrepp

2.1.1 Distansarbete

Begreppet distansarbete kommer i denna studie att definieras efter Vilhelmsons och Thulins (2016) tolkning: *“Vi identifierar distansarbete i termer av ett förfarande för att genomföra ordinarie arbete under ordinarie arbetstid på andra platser än den vanliga arbetsplatsen”*. Arbete som sker på distans (engelskans telecommuting eller telework) skiljer sig ofta på många sätt från arbete på arbetsplatsen. Tillgången på digitala kommunikations- och arbetsverktyg skapar möjlighet till effektivt arbete på distans.

Distansarbete kan emellertid ge upphov till andra faktorer som påverkar arbetet. Eddleston och Mulki (2017) påvisar den problematik som kan uppstå när arbete sker enbart från hemmet. Studien visar på att oförmåga att frånskilja arbete och familjeliv vid distansarbete från hemmet kan få negativ inverkan på både arbete och familjeroll. Vidare presenteras att personer som enbart arbetar på distans tenderar att överarbeta och därigenom få en negativ inverkan på familjelivet.

Distansarbete medför behovet av digital kommunikation framför direkt fysisk kommunikation. Det resulterar i ändrade förutsättningar för vad som kommuniceras samt hur det görs. I en studie av Strømsø et al (2007) undersöktes skillnaderna mellan fysisk kommunikation mot textbaserad digital kommunikation i kontexten av problembaserat lärande. Med det digitala kommunikationsmediet riktades frågorna mer mot tekniska områden och deltagarna bidrog med mer initiativ. Deltagarna med fysisk kommunikation var mer frekventa med svar samt bidrog med mer utarbetade frågor.

Distansarbete kan även vara förknippat med nackdelar. Ahmed et al (2014) menar att många som arbetar på distans inte känner sig tillräckligt tillfredsställda i sin arbetssituation på grund av att de känner sig isolerade. En annan aspekt är avsaknaden av tillsyn av arbetsgivare samt att distraktioner i högre grad stör arbetet.

Vilhelmson och Thulin (2016) presenterar fyra förklaringar som beskriver orsaker till varför distansarbete begränsats och anammat i den takt som är gällande idag, detta trots att många praktiska förutsättningar tillåter distansarbete i stor skala sammantaget. Den första förklaringen är att det tar tid för arbetsgivare och anställda att ta till sig förändrade arbetsformer och anpassa arbetssättet. Arbetsgivarnas motvilja till att erbjuda distansarbete har avtagit något till följd av bättre tekniska verktyg som i större utsträckning erbjuder mer kontroll och tillsyn. Den andra förklaringen förknippar främjandet av distansarbete till följd av att arbete i större omfattning innefattar information, kunskap och kommunikation. Arbetsuppgifterna passar i större utsträckning till distansarbete som arbetsform. Som tredje förklaring presenteras distansarbete som attraktiv arbetsform med mycket flexibilitet samt som ett sätt för personer att balansera privatlivet och arbetslivet. Sista förklaringen består i den tekniska utveckling som tillgängliggjort mycket digitala verktyg för verksamheter och anställda. Några faktorer är bättre hastigheter och mer tillgängligt internet, mobila enheter och interaktivitet (Vilhelmson & Thulin, 2016).

I slutet av december 2019 upptäcktes spridningen av COVID-19 i Kina och har därefter spridits i hög omfattning till andra delar av världen och COVID-19 klassas nu som en pandemi (ECDC, 2020). Följderna av det påverkar alla och genom rekommendationer och beslut från myndigheter berörs företag och verksamheter i stor grad. För att bromsa smittspridningen rekommenderas verksamheter att hålla digitala möten, ändra om i lokaler och undvika samlingar av flera personer (Folkhälsomyndigheten, 2020). Vid spridning av influensavirus kan produktivitet och resultat bli påverkade i verksamheten. Begreppet social distansering kan på arbetsplatsen inbegripa åtgärder som digitala möten, distansarbete, ändrade arbetstider och fysiskt ökat avstånd mellan de anställda på arbetsplatsen. Med social distansering, genom bland annat distansarbete, kan flera negativa följder av virus spridning förmildras. Åtgärder i form av social distansering kan leda till att det totala antalet sjukdomsfall minskar samt att piken för influensafallen förskjuts (Faruque et al, 2018).

Distansarbete kan även ha inverkan på personers affektiva välmående. Genom att anställda tillåts arbeta på distans kan deras välbefinnande öka. Effekten av distansarbete är mycket varierande beroende på individuella skillnader och omgivning. Vid tillämpning av distansarbete bör organisationer ta hänsyn till den anställdas personliga egenskaper för att kunna förvänta sig positiv inverkan på det affektiva välmåendet. Det innebär att personer som upprätthåller och utvecklar sociala kontakter utanför arbetsplatsen har bättre chanser att få positiv påverkan på välmåendet (Anderson et al, 2015).

Det är möjligt att dela upp arbetare i olika segment som mer eller mindre kan utföra sitt arbete på distans. Distansarbete är fortfarande förknippat med arbeten med hög status och är i större utsträckning tillgängligt för de med flerårig utbildning, arbetar i den avancerade tjänstesektorn och har hög lön. Utvecklingen av IT och digitala verktyg möjliggör distansarbete för fler men ökar även klyftan mellan de som kan arbeta på distans och de som inte har samma möjlighet (Eldér, 2019).

2.1.2 Arbetsprestanda vid distansarbete

Det kan finnas många faktorer som påverkar produktiviteten vid arbete på distans. Vilken typ av arbetsuppgift som utförs kan ha nämnvärd inverkan på hur produktivt distansarbete kan vara. Dutchers (2012) studie visar att miljön vid distansarbete har positiva effekter på produktiviteten vid arbete med kreativa uppgifter. Vidare redogörs att tråkiga uppgifter har en negativ inverkan på produktiviteten vid distansarbete. För att öka effektivitet och produktivitet vid distansarbete krävs flera viktiga stödfunktioner. Distansarbete som stöds av stadig IT-avdelning, har stöd för supporttjänst med fjärrstyrning och använder effektiva system för informationsdelning har bättre förutsättningar att vara produktivt utan behovet av fysisk närvaro på arbetsplatsen (Bayrak, 2012).

Distansarbete kan vara varierande framgångsrikt beroende på individen (Torten et al., 2016; Turetken et al., 2011). Enligt Torten et al. (2016) påverkas framgången av arbete på distans av två faktorer, erfarenhet samt utbildning. Turetken et al. (2011) påpekar att även om en bestämd uppsättning förutsättningar finns för distansarbetet kan man ändå inte räkna med liknande resultat i samtliga fall. Individuella skillnader kan ha inverkan på hur lyckat distansarbete kan vara.

Gajendran och Harrison (2007) genomför en metaanalys på ett flertal studier och påvisar negativa och positiva effekter av distansarbete. De sammanställer att distansarbete troligtvis

ger positiva än negativa effekter för individen. För individen positiva effekter kan vara ökad upplevd självständighet, mindre stress, bättre arbetsprestation, mer tillfredsställd i sitt arbete samt bättre hantering av arbets- kontra familjelivet. Distansarbete anses inte heller påverka karriärmöjligheter och arbetsrelationer på ett negativt sätt.

En omfattande studie genomfördes av Lippe och Lippényi (2019) på över 8000 anställda där variabler som "Job satisfaction" och "Performance" undersöks för personer som jobbar hemifrån och är del i ett arbetslag, där graden av distansarbete kan variera inom laget. Det övergripande målet i studien var att undersöka effektivitet hos individer och dess påverkan på laget i helhet. De påvisar att personer som ingår i arbetslag där de är den enda parten som jobbar hemifrån har lägre effektivitet i förhållande till de andra individerna i laget. Ett annat starkt samband som uppvisas är att individer som jobbar hemifrån mer än 8 timmar per vecka har en negativ påverkan på laget i stort. Utöver det visas samband att arbetslag som har mer distansarbete har lägre effektivitet än lag som inte har något arbete utanför arbetsplatsen. Trots de påvisade negativa sambanden vad gäller effektivitet är de anställda generellt positivt inställda till distansarbete där medelvärdet var 7 på en 5-punktig Likertskala (2-10).

2.2 Sammanfattning av litteraturgenomgång

Att skapa en förutbestämd prognos av hur digitala verktyg påverkar produktiviteten vid distansarbete kan vara svårt. Hur lyckat distansarbete kan bli anses vara individuellt för varje individ (Torten et al, 2016; Turetken et al, 2011). För arbetsgivare kan tillåtandet av distansarbete bidra till att sänka kostnader (Dutcher, 2012; Ahmed et al, 2014; Khaifa & Davidson, 2000) samt minska risken för anställda att lämna verksamheten (Gajendran & Harrison, 2007). För anställda som tillåts arbeta på distans kan det innebära att arbetet blir mer flexibelt (Vilhelmson & Thulin, 2016), de kan öka sitt affektiva välmående (Anderson et al, 2015), få en större känsla av självständighet samt bättre arbetsprestanda (Gajendran & Harrison, 2007).

Andra källor har ett mer kritiskt resultat kring distansarbete. Lippe och Lippényi (2019) menar att individer som distansarbetar har en negativ påverkan på produktiviteten både på individnivå och för det team som de ingår i.

Sammanfattningsvis verkar det som att den litterära basen för området saknar en tydlig konsensus kring effekter av distansarbete.

Tabell 1. Sammanfattning av litteraturgenomgången. Beskriver kort vad olika författare har för slutsatser kring olika grepp/faktorer som är beskrivna i figur 1.

| Begrepp/faktor | Beskrivning | Referens | Inverkan |
|----------------|--|-------------------------|----------|
| Produktivitet | Arbetslag som har mer distansarbete har lägre effektivitet än lag som inte har något arbete utanför arbetsplatsen. | Lippe & Lippényi (2019) | Negativ |
| | Bra stöd för supportfunktioner och informationsdelning förbättrar förutsättning för produktivitet. | Bayrak (2012) | Positiv |

| | | | |
|---|--|--|---------|
| | Teknologier ger bättre hastigheter och mer tillgängligt internet, mobila enheter och interaktivitet. | Vilhelmson & Thulin (2016) | Positiv |
| | Distansarbete kan vara varierande framgångsrikt beroende på individen | Torten et al (2016), Turetken et al (2011) | ~ |
| Motivation | Distansarbete ses som attraktiv arbetsform, ger flexibilitet samt möjliggör balans av privatlivet och arbetslivet. | Vilhelmson & Thulin (2016) | Positiv |
| | Genom att anställda tillåts arbeta på distans kan deras välbefinnande öka | Anderson et al (2015) | Positiv |
| Tillfredsställande arbetsuppgifter | Distansarbete har positiva effekter på produktiviteten vid arbete med kreativa uppgifter. | Dutchers (2012) | Positiv |
| | Distansarbete har negativa effekter på produktiviteten vid arbete med tråkiga uppgifter. | Dutchers (2012) | Negativ |
| Tidsplanering | Distansarbete uppmuntrar till överarbete. | Eddleston och Mulki (2017) | Negativ |
| Sociala faktorer | Känsla av isolation vid distansarbete. | Ahmed et al (2014) | Negativ |
| | Distansarbete anses inte heller påverka karriärmöjligheter och arbetsrelationer på ett negativt sätt | Gajendran och Harrison (2007) | Positiv |
| Omgivande distraktioner | Avsaknaden av tillsyn samt distraktioner stör arbetet. | Ahmed et al (2014) | Negativ |

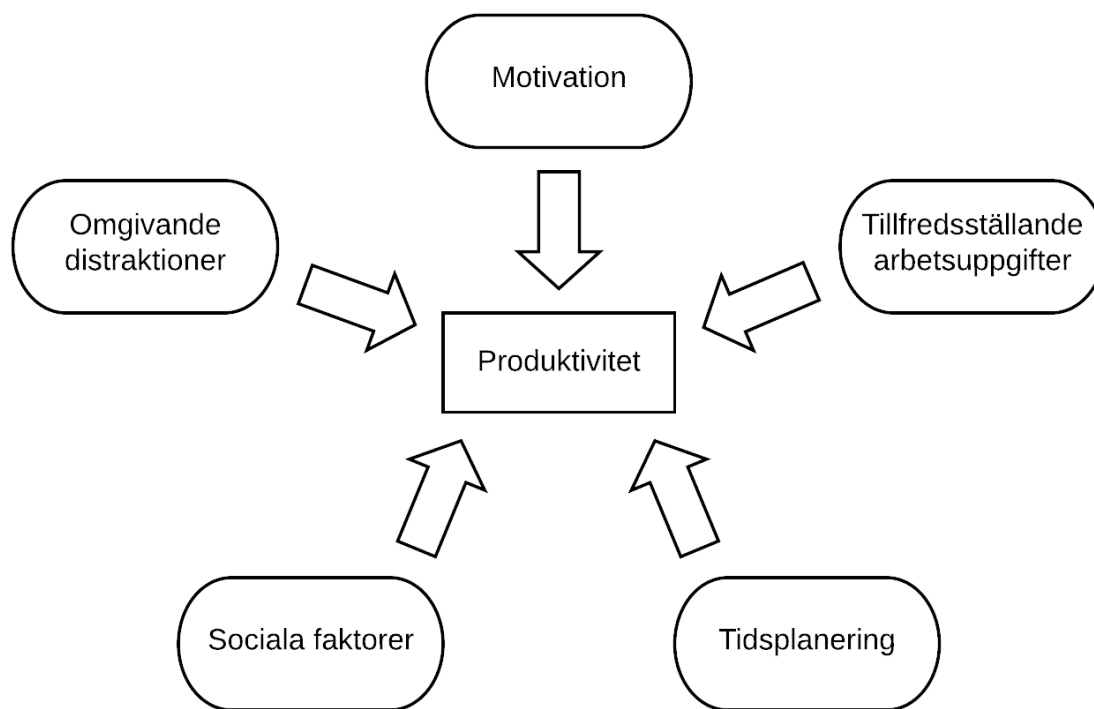
Tidigare forskning kring ämnet är tudelad i huruvida distansarbete påverkar produktiviteten positivt eller negativt. Det är viktigt att nämna att tidigare forskning är baserat på situationer där distansarbete är ett alternativ snarare än ett krav.

2.3 Teoretisk modell

Arbetsprestanda och produktivitet är komplexa begrepp och kan påverkas av många olika externa faktorer. För att undersöka vad som påverkar arbetsprestandan vid distansarbete har begreppet delats upp i huvudfaktorer. Syftet med dessa är att få djupare förståelse för hur stor betydelse dessa faktorer spelar på den totala produktiviteten.

Produktivitet är i studien uppdelad i fem huvudfaktorer som tillsammans definierar begreppet arbetsprestanda. Faktorerna är inspirerade av de ursprungliga sex faktorerna Ahmed et al (2014) definierar som produktivitet i studien "Telecommuting: Impact on productivity of telecommuters" men även annan litteratur på ämnet har använts för att skapa en omfattande bild av produktivitetsens olika delar. Forskningsmodellen i studien av Ahmed et al valdes för att denna grundar sig olika faktorer som tillsammans har koppling till den totala produktiviteten. I ovan nämnda studie påvisar Ahmed et al. (2014) kopplingen mellan faktorerna och

produktivitet vid arbete på distans. De fem faktorerna är motivation, tillfredsställande arbetsuppgifter, tidsplanering, omgivande distraktioner samt sociala faktorer (Figur 1).



Figur 1. Egen produktivetsmodell. Fem faktorer som bidrar till den totala produktiviteten. Figur skapad utifrån Ahmed et al. (2014) "Figure 1".

Förutom de fem kategorierna som visas använder Ahmed et al. (2014) även en ekonomisk faktor för individen, då de menar att den ekonomiska faktorn är en av de största som motiverar arbete. I den här studien kommer den faktorn att bortses och integreras i motivation, bland annat på grund av att utesluta frågor som är potentiellt känsliga i intervjuerna. I den framtida diskussionen kommer den ekonomiska faktorn att integreras som en del av motivationen. Det samma gäller andra mindre faktorer som nämns av Ahmed et al. (2014), exempelvis hållbarhet i miljöaspekt.

2.3.1 Produktivitet

I denna studie har begreppet produktivitet delats upp i fem olika faktorer för att se vilka delar som påverkar personens produktivitet vid distansarbete. De fem faktorerna undersöks i datainsamlingen och studeras med fokus på att jämföra resultaten mellan distansarbete och arbete från arbetsplatsen. Samtliga faktorer i modellen har tydlig relation till resultatet av produktivitet vid arbete på distans (Ahmed et al, 2014). Produktivitet i författargruppens skapade uppfattning utgör det mätvärde som är relevant för att diskutera arbetsprestanda, då ifall en person klarar att utföra samma antal arbetsuppgifter under en arbetsdag på distans som på arbetsplatsen kan övergången anses vara lyckad ur ett produktivetsperspektiv.

2.3.2 Motivation

En del i den totala produktiviteten är motivationen. Den beskrivs som den anställdes inställning till arbetet, hur denne utvecklas i arbetsrollen samt hur väl arbetet skapar förutsättningar för den anställda att komma vidare i karriären (Ahmed et al, 2014). Distansarbete anses som en attraktiv arbetsform som ger flexibilitet (Vilhelmsson & Thulin, 2016) och kan då påverka produktiviteten. Motivation har naturligt en koppling till de andra faktorerna, då en låg motivation kan uppstå på grund av otillfredsställande arbetsuppgifter och eventuellt resultera i att en person blir enklare distraherad i sitt arbete samt påverka lagarbetet.

Det ekonomiska incitamentet är en del som påverkar produktiviteten (Ahmed et al, 2014). I denna studie undersöks produktiviteten efter övergång till distansarbete. Vidare förutsätter undersökningen att den ekonomiska aspekten som bidrar till produktivitet endast har ändrats marginellt till följd av resekostnader och ändrade levnadssätt till följd av förändringen. Därav har den ekonomiska faktorn integrerats under motivation i modellen (Figur 1).

2.3.3 Tillfredsställande arbetsuppgifter

För att en person ska trivas och vara nöjd över i sitt arbete kan det gynna personen att ha tillfredsställande arbetsuppgifter enligt dennes egen uppfattning. Denna del av produktiviteten syftar till att undersöka huruvida den anställda känner sig nöjd och tillfredsställd i sitt arbete. Enligt Dutchers (2012) påverkas en individs produktivitet beroende på hur dennes arbetsuppgifter är utformade och uppfattas. Böckerman och Ilmakunnas (2012) redogör även för kopplingen mellan att höjd arbetstillfredsställelse och ökad produktivitet.

2.3.4 Tidsplanering

Att arbeta på distans kan förutsätta att personer behöver ta större ansvar för att disponera sin tid till arbete och uppgifter. Sämre förutsättningar kan således innebära att produktiviteten för den anställda minskar. Denna faktor har ett starkt förhållande till framför allt sociala faktorer samt den totala produktiviteten (Ahmed et al, 2014). Om arbetsbördan är hög och det nya landskapet inte möjliggör lika effektivt arbete kan en icke-realistisk tidsplanering leda till stress och därmed minska motivation och öka risk för distraktioner. Samtidigt menar Eddleston och Mulki (2017) att distansarbete kan leda till överarbete vilket kan få produktiviteten att öka men också ha negativ inverkan på privatliv och försämra välmåendet.

2.3.5 Sociala faktorer

Kontakt med kollegor är ett exempel på en social faktor som kan ha en stor påverkan på hur anställda upplever distansarbete då det kan bli mer socialt isolerat. (Ahmed et al, 2014). Ett exempel kan vara att personer som har höga krav på mänsklig kontakt kan känna sig mer isolerade och det kan exempelvis minska laganda och minska motivation. Samarbete i arbetet har idag blivit vanligare på grund av den ökade komplexiteten i arbetsuppgifterna (Ahmed et al, 2014). Det anses därmed ha en viktig roll i den totala produktiviteten.

2.3.6 *Omgivande distraktioner*

Större frihet och mindre monitorering under arbete kan innebära att det blir enklare för personer att distraheras av t.ex. sociala medier, privata telefonsamtal eller familjeliv. Enligt Udemy (2018) anser över hälften att de inte presterar lika bra på grund av distraktioner och hälften menar att de är betydligt mindre produktiva som följd av distraktionsmoment. Tre av fyra svarar att minskade distraktioner leder till att de får mer gjort och blir mer produktiva och över hälften blir mer motiverade att prestera.

2.3.7 *Övriga faktorer*

I den ursprungliga modellen av Ahmed et al. (2014) inkluderas även en ekonomisk faktor. Det innefattar att individen vid distansarbete har en ekonomisk drivkraft som bidrar till ökad produktivitet. Exempel kan vara att distansarbete tar bort onödiga transportkostnader till och från arbetet eller att det blir billigare att äta egenlagad lunch. Detta anser vi kunna inkluderas under motivationsfaktorn som en bidragande faktor till ökad motivation om den påtalas hos respondenterna i denna studie. Förutom ekonomi så finns det andra faktorer som ter sig liknande som exempelvis tidsbesparing eller hållbarhet. Produktivitetens modellen i denna studie (Figur 1) har integrerat den ekonomiska aspekten i motivationsfaktorn. Detta eftersom den ekonomiska faktorn inte har tillräckligt stor inverkan på produktiviteten vid övergång till distansarbete. Däremot går faktorn att bryta ner i mindre delar som kan placeras in i individens motivation.

3 Metodologi

Kapitlet som följer redovisar den för undersökningen valda metoden för datainsamlingen. Innehållet består i bakgrunden till val av metod, hur urvalet av intervjupersoner gjordes, utförandet och etik vid insamlingen av det empiriska materialet. Dessa delar redogörs med följande diskussion.

3.1 Metodval

I denna studie har gruppen använt sig av kvalitativa empiriska metoder för att genomföra intervjuerna och samla relevant data. Datan som framställts är med andra ord kvalitativ snarare än kvantitativ. Kvalitativ data består i vilka egenskaper och attribut som det valda entiteten för studien har (Rienecker et al, 2014). Det innebär data som inte är definierade av siffror. Exempel på detta är ord, ljud samt bild. Intervjuer, webbsidor och textdokument kan vara källor för denna data (Oates, 2006). Ämnet och forskningsfrågan som behandlas i undersökningen ger utrymme att diskutera resultaten kring vilken kontext eller förutsättningar som föreligger. Den empiriska data som samlats in i denna studie är av kvalitativ typ. Främsta källor till datainsamlingen är tidigare forskning, litteratur samt genomförda, inspelade och transkriberade intervjuer.

Valet av den kvalitativa datainsamlingen beror på att ämnet som studien omfattar behöver en vetenskaplig nyansering av svar för att kunna analyseras, snarare än en stor mängd olika svar. Genom att möjliggöra en djupare kvalitativ analys kan resultatet diskuteras i en större utsträckning. Den empiriska data som rapporten har för avsikt att framställa och analysera kan variera tillräckligt mycket beroende på individ och arbetsplats och bör därför inte sammanställas av ett fåtal kvantitativa frågor.

Det finns flera kvalitativa metoder tillgängliga för att samla den data som behövs för studien. Genom att använda intervjuer som metod kan mer detaljerad information samlas för undersökningen (Oates, 2006). Intervjuer är även vanligaste formen av datainsamling för kvalitativa studier (Rosaline, 2008). Intervjuer kan vara strukturerade, semistrukturerade eller ostrukturerade. Skillnaderna ligger i hur de genomförs och vad man vill ha ut av dem. Semistrukturerade intervjuer följer ett flöde med frågor eller teman som intervjupersonen ska svara på. Här tillåts intervjuaren ställa följdfrågor och fördjupa sig i svaren som ges. Intervjun kan då styras åt det håll intervjuaren anser är bäst (Oates, 2006). Då huvudämnet berör de olika digitala förhållandena anställda kan ställas inför vid eventuellt arbete från hemmet eller på distans, valdes semistrukturerade intervjuer för att komma åt tankar, upplevelser och åsikter som kan ge ett underlag för ett kvalitativt dataunderlag. Genom att genomföra intervjuer på distans, gav det större möjlighet till att genomföra flera intervjuer med individer som vanligtvis hade haft ett fullbokat schema eller varit på tjänsteresor. Förutom flexibiliteten kan det innebära negativ påverkan i form av att kroppsspråk hos den intervjuade missas, exempelvis gestikuleringar och ansiktsuttryck. Intervjuerna genomfördes via ett flertal digitala plattformar, däribland; *Zoom, WebEx och Teams*.

3.2 Datainsamling

Det initiala urvalet av intervjupersoner bestod av mailkorrespondens där intresse och arbetssituation efterfrågades tillsammans med information om undersökningens ämne och syfte. I förfrågan bifogades även information om rättigheter till innehållet, rätten att dra sig ur och insyn till materialet samt andra etiska aspekter. Innan intervjun mottog intervjupersonen ett utkast av intervjufrågorna så att denne fick möjlighet att förbereda sig samt sätta sig in i ämnet. Intervjun öppnades med att förklara syftet med intervjun och att få en muntlig bekräftelse att intervjuvillkoren (Appendix A) godkändes för att säkerställa att den intervjuade var medveten om inspelning och dess rättigheter att avbryta intervjun. Därefter började samtalet spelas in och intervjuguiden användes som underlag för intervjun. Vid slutet av intervjun öppnades diskussionen upp och avrundades. Slutligen tackades de deltagande för intervjuerna och inspelningen avslutades. De semistrukturerade intervjuerna genomfördes efter intervjuguiden från Appendix B.

3.2.1 Litteratursökning

Artiklarna och annat material som finns i litteraturgenomgången är preliminärt hittat och hämtat genom sökningar i LUBsearch. LUBsearch är en sökmotor för bland annat vetenskapliga publikationer och böcker för studenter inom Lunds Universitet. Dessa hämtas från ämnesdatabaser och vetenskapliga förlag (Lunds Universitet, 2020). Även Google Scholar och Google har används för detta ändamål. För att hitta relevant och tillförlitligt material har sökningarna preciserats med nyckelord och i stor utsträckning filtrerats för att vara peer reviewed.

Nyckelord som använts för att hitta litteratur är "remote workplace", "distance work", "telecommuting", "advantages", "benefits", "pros and cons", "well-being", "working from home", "productivity", "performance".

Krav som läggs på de artiklar som används är att de är relativt nya då temat kring informatik är konstant utvecklande. Detta innebär att nyare artiklar är mer relevanta för den aktuella studien. En stor del forskning kring distansarbete har tidigare utförts, men sammantaget finns ingen gemensam slutsats. En del studier påvisar negativa samband medan andra visar mer positiva aspekter.

3.2.2 Urval av intervjuade och kodning

För att personerna skulle vara aktuella för undersökningen fanns underliggande krav att de utför någon form av distansarbete i sin nuvarande anställning och att det är en ökning sedan innan pandemin. De behöver också använda sig av digitala hjälpmedel i sitt arbete. Det innebär att inga övriga attribut eliminerar personer från att bli valda för intervju. Intervjudeltagarna är inom olika branscher, organisationer och har olika roller. Somliga jobbar inom IT-branschen och har mer erfarenhet av distansarbete sedan tidigare, medan andra har tvingats att snabbt anpassa sig till den rådande pandemi-situationen.

Tabell 2. De intervjuades titel, bransch, använd intervjumetod, datum, respondent-kod och tillhörande appendixreferens.

| Roll | Bransch | Intervjumetod / Verktyg | Datum | Respondent-kod & Organisations-kod | Appendix |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------|--------|------------------------------------|----------|
| Field Applications Engineer (FAE) | IT | WebEx | 070420 | R1 / O1 | C |
| Account manager | IT | WebEx | 080420 | R2 / O1 | D |
| Skadereglerare | Försäkring | Zoom | 230420 | R3 / O2 | E |
| Kriminalinspektör | Ekobrottsmyndigheten | Skype | 010520 | R4 / O3 | F |

3.2.3 Intervjuguide

För att genomföra intervjuer så skapades ett dokument med etiska förutsättningar för hantering av det inspelade materialet (Appendix A). Dokumentet fyller som funktion att säkerställa att den intervjuade var medveten om hur materialet från intervjun skulle komma att användas. Detta är av hög relevans även om intervjutranskriberingen samt den framställda data inte framställer några personuppgifter. Bearbetningsfasen berör personuppgifter och därför går under GDPR:s direktiv.

3.2.4 Koppling – Intervjufrågor & modell

Tabell 3. Koppling mellan intervjufrågor och den dimension i den teoretiska produktivetsmodellen (Figur 1) de bidrar till.

M = Motivation, TA = Tillfredsställande arbetsuppgifter, T = Tidsplanering, S = Sociala faktorer, O = Omgivande distraktioner, B = Bakgrundsinformation, P = Direkt påverkan på Produktiviteten

| Fråga/Kod | Följdfråga | Kunskapsbidrag |
|--|--|--------------------|
| Om personen Fråga 1-4 | - | B |
| Distansarbete | - | - |
| D1. Hur mycket arbetar du på distans idag? | - Antal dagar i veckan? - Var befinner du dig när du arbetar på distans? | B |
| D2. Hur mycket arbetade du på distans tidigare? (Till och med årsskiftet 2019/2020?) | - Antal dagar i veckan? - <i>Om skillnad:</i> Varför arbetar du mer/mindre nu än tidigare? - <i>Om beroende på pandemin:</i> Hur snabbt gick inlärningsprocessen för de nya verktygen? | B |
| D3. Vilka digitala verktyg använder du i distansarbetet? | - Skulle du kunna beskriva de verktyg som ni använder? - Vilken aspekt underlättar verktyget? (kommunikation, rapportering etc) - Har du använt dessa verktygen tidigare på din arbetsplats? | M, -, -, -, - B |

| | | |
|--|---|--------------------|
| D4. Till hur stor hjälp är de digitala verktygen för dig vid arbete på distans? | - Känner du att något av de verktyg som ni använder påverkar mer negativt än positivt och i så fall varför? | M, -, -, -, - B |
| D5. Vilka åtgärder har organisationen vidtagit som påverkat möjligheten att arbeta på distans eller på arbetet? | - | -, T, -, -, TA |
| D6. Hur har rådande omständigheter med virusspridning påverkat arbetsbördan för dig? | - | M, T, O, S, TA |
| D7. Hur motiverad anser du att du är när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete? | - Motivera varför. | M, T, O, S, - |
| D8. Hur tillfredsställd känner du dig med dina arbetsuppgifter när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete? | - Motivera varför. | M, T, -, -, TA |
| D9. Hur väl hinner du planera och utföra dina arbetsuppgifter när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete? | - Motivera varför. | -, T, O, S, - |
| D10. Hur enkelt blir du distraherad av omgivningen (t.ex. sociala medier) när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete? | - Motivera varför. | M, T, O, S, - |
| D11. Hur känner du att distansarbetet påverkar sociala faktorer såsom teamwork och moral? | - Motivera varför. | M, -, O, S, - |
| Inställning / Attityd / Upplevelse | - | - |
| A1. Vad anser du om distansarbete? | - Vad är positivt? - Vad är negativt? | P |
| A2. Sammantaget, blir du mer produktiv en arbetsdag när du arbetat på distans? | - Varför upplever du det? | P |
| A3. Sammantaget, blir du mer effektiv i ditt arbete när du arbetar på distans? | - Varför upplever du det? | P |

3.3 Dataanalys

3.3.1 Transkribering och intervjuanalys

Transkriberingen av de inspelade intervjuerna har skett löpande under arbetets gång. Varje intervju transkriberades noga och ordagrant för undvika misstolkningar vid dataanalysen. I transkripten användes tecken för att på ett tydligare sätt återge kontexten. I teckenförklaringen finns markeringar för pauser i olika längd och andra händelser beskrivna i ord utöver vad som sägs.

För att förenkla analysen av datan i transkriberingarna ytterligare, har färgkodning använts. Färgkodning fungerar bra i denna undersökningen då antalet kategorier som används för analysen inte är stort (Oates, 2006). Färgerna delas in i olika segment som representerar olika typer av data. Genom att färgkoda den relevanta datan i transkripten, kan analysarbetet

förenklas och effektiviseras genom att den som genomför analysen direkt kan läsa transkripten, och finna den data som är av relevans för tillfället. Tabellen för kodningen med dess indelade teman återfinns innan transkriberingarna i appendix (Tabell A1).

Intervjufrågorna är utformade efter produktivitetsmodellen (Figur 1) och efter färgkodningen har datan kunnat analyserats efter de kopplingar de har till de olika faktorerna. Tabell 3 har utformats för att analysera datan från intervjuerna och de kopplade faktorerna. Datans används sedan genom att sammanställa de olika transkriptens färgkodade data för att finna likheter och skillnader i de olika intervjuerna. Datans, med dess likheter och skillnader, presenteras slutligen i kapitel 4 för att diskuteras i kapitel 5. I respektive kapitel fördelas de relevanta färgkodade segmenten av transkripten i sina respektive intresseområden som berörs i produktivitetsmodellen och presenteras därefter i resultatet.

3.4 Etik och validitet

För att säkerställa att datainsamlingen genomförs på goda etiska grunder utformades ett samtyckesformulär. Genom intervjukontraktet (Appendix A) säkerställs forskningsetiken gentemot de intervjudeltagande. Kontraktet grundar sig i de fem punkter Oates (2006) listar och beskriver. Dessa är deltagarens rätt att inte delta, rätt att dra sig ur, rätt att ge informerat samtycke, rätt att förbli anonym samt rätten till att materialet behandlas med konfidentialitet.

- Rätten att inte delta innebär att personen medverkar helt efter eget samtycke. Ingen person med makt över personen ska påverka beslutet om deltagandet i undersökningen. (Oates, 2006)
- Rätten att dra sig ur betyder att deltagaren får avbryta sin medverkan i undersökningen oavsett vilka konsekvenser det får för studien. (Oates, 2006)
- Rätten att ge informerat samtycke innebär att deltagarnas godkännande till medverkan bara är godtagbart om de har fått tillräckligt med information om studien som bland annat dess syfte, hur deras information används och vad som förväntas av de medverkande. (Oates, 2006)
- Rätten till anonymitet uppfylls genom att deltagaren beskrivs på ett sådant sätt att det inte går att peka ut identiteten på personen. (Oates, 2006)
- Rätten till konfidentialitet försäkras deltagaren att den insamlade datan behandlas konfidentiellt. Detta innebär att man vidtar försiktighetsåtgärder så att materialet förvaras oåtkomligt för andra samt att det inte delas med andra utomstående och myndigheter. (Oates, 2006)

Vid intervjuens början fick intervjudeltagarna bekräfta muntligt att de accepterade innehållet i intervjukontraktet. Samtliga intervjuer genomfördes på frivillig basis och utan kompensation för medverkan.

För att validera det insamlade datamaterialet skickades transkriberingarna ut till de intervjuade så att de fick möjlighet att korrigera för öka kvalitén på studien. Intervjuguiden skickades även ut i förväg till de intervjuade för att ge dem tid att tänka igenom sin situation för att förhoppningsvis resultera i fler exempel. Reliabilitet försöktes säkras genom att utgå samma mall för samtliga intervjuer. Ursprungligen var fem intervjuer planerade men en föll bort vilket kan ha påverkat reliabiliteten negativt då ett bredare underlag bör bidra till att bättre säkra reliabiliteten.

För att öka och sträva efter hög reliabilitet i studien, har sökningen efter litteratur i hög utsträckning strävat att hitta material som är peer reviewed. Genom att använda peer reviewed litteratur försäkras underlaget med att minst en eller två utomstående individer har ansett informationen tillräcklig eller pålitlig.

3.5 Metodreflektioner

3.5.1 Mål

Avsikten är att uppnå en semistrukturerad intervjuform. Detta genom att använda intervjuguiden (Appendix B) som en referens för de faktiska frågorna ställda under intervjun, snarare än att följa frågorna till punkt och pricka.

3.5.2 Utfall

Två av intervjuerna fick en genomföringstid på cirka 50 minuter per intervju (Appendix C-D). De resterande två intervjuerna fick en genomföringstid på runt 25 minuter (Appendix E-F). Det kan bero på olika saker, men antalet följdfrågor hos de intervjuande kan ha varierat. Det faktum att de två längre intervjuerna behandlar personer i IT-branschen som pratar mer, och mer öppet om digitala lösningar kan också förklara en del.

4 Empiri och Resultatanalys

I följande kapitel följer de empiriska resultaten framställda från de intervjuer som genomförts i samband med datainsamlingen. Respondenterna benämns i följande kapitel enligt respektives respondentkod som tilldelats under titel 3.2.2. Undersökningsfrågornas koder, refererar till intervjufrågorna som finns i Tabell 3 under titel 3.2.4. Transkriberingar finns under Appendix C-F.

4.1 Tidfördelning distansarbete

Undersökningsfråga: D1, D2

Jämförelsen mellan hur mycket respondenterna arbetar hemifrån under pandemin, gentemot tidigare, har en stor betydelse för hur individens arbetsuppgifter och prestanda förändras och måste anpassas. Alla de intervjuade menar att de har haft en signifikant skillnad i antalet timmar de arbetar på distans. R1 och R2 har tidigare haft en "då och då"-baserad relation till distansarbete och arbetar numera heltid på distans. Frågan ställdes hur mycket respektive arbetar på distans i dagsläget.

*"Det är 100%. De har ju till och med stängt kontoren. Vi får åka in och hämta saker, men vi får inte sitta där och jobba. [...] Tidigare så har jag ju faktiskt nästan inte alls jobbat hemifrån. Det är om man behöver ta någon uppföljning på kvällen."
- R1 (Appendix C, 33-34, 54-55)*

R2 nämner att tidigare har distansarbete varit aktuellt en eller två dagar i veckan men under den nuvarande pandemin, är det heltid på distans som gäller:

*"[...] så jag har tidigare mixat detta så att jag har kanske jobbat hemma en dag eller två dagar i veckan. [...] Ja då är det 100 procent hemifrån. [...] Snittet var väl där en eller två dagar hemma och sedan resten på kontoret."
- R2 (Appendix D, 23-24, 37, 44-45)*

Även R3 har tidigare enbart arbetat på arbetsplatsen för att numera jobba heltid på distans.

*"Fem dagar i veckan. Så det är på heltid. [...] ingenting faktiskt utan då var det bara på kontoret. Vi hade inte möjlighet att jobba hemifrån innan."
- R3 (Appendix E, 43-44, 50-51)*

R4:s distansarbete har tidigare innefattat någon enstaka dag om året, exempelvis om de haft någon utbildning eller dylikt, men numera är det två dagar i snitt per vecka.

*"[...] idag har det blivit de senaste veckorna har gjort det kanske två dagar i veckan i snitt. [...] det är ju väldigt sällsynt. Det är ju kanske någon dag om året."
- R4 (Appendix F, 29, 34)*

Sammanfattningsvis så har alla de intervjuade genomgått en stor förändring i antalet timmar de arbetar hemifrån. Alla de intervjuade påpekar att anledningen till förändringen är på grund av den rådande pandemin.

4.2 Verktygsval och fyllnad av funktioner

Undersökningsfråga: D3, D4

De olika respondenterna nyttjar olika verktyg för att underlätta sitt arbete i olika former. Alla intervjuade använder samma verktyg som de använde på arbetsplatsen för att möjliggöra arbetet hemifrån, men på olika vis. R1 exempelvis använder en VPN-baserad lösning så att de kan utnyttja verktygen och resurserna på arbetsplatsen hemifrån.

"[...] enda sättet att koppla upp sig, och kunna få access till mail och en del interna servrar, är att vara uppkopplad med VPN. Så det första jag gör när jag slår på datorn, så ansluter jag via VPN. [...] Och då har vi samma access och samma säkerhet som om vi sitter på kontoret. [...] Sen använder vi ju stödverktyg som excel och OneNote till exempel. Kan ju vara fem-sex microsoft-mjukvaror som vi använder. Men huvudsakliga fokus är ju runt Outlook. Där har vi ju mötesplaneringar [...] och mail. Allting, nästan allting går via mail. Sen så är det ju telefon. Då har vi ju tjänstemobiler så att. [...] allting sker genom Outlook egentligen. [...] Och det fungerar precis lika bra som på jobbet. [...] oftast om jag har ett webbmöte med en kund då sitter jag på min kontorsplats."

- R1 (Appendix C, 92-94, 96-97, 122-125, 132, 172-173, 223-224)

R2, till skillnad från R1, använder istället webbaserade mjukvaror som kan nås hemifrån.

"Samma verktyg. Den största skillnaden är att vi använder videofunktionen i WebEx till större utsträckning nu. [...] För mig så Excel ett huvudverktyg. Sedan är det interna mjukvaror som är webbaserade. En del är Spotfire, eller identiska med Spotfire beroende på verktyg. Och sen är det WebEx och Outlook email. Det är väl de fyra jag rör mig i så att säga. Nu räknar jag inte in PDF-grejer och sånt."

- R2 (Appendix D, 65-66, 72-75)

R2 påpekar också att de använder annan mjukvara för att hantera dokument, exempelvis PDF. (Appendix D, 74)

Vid frågan klargör R3 att nyttjandet av kommunikationsplattformarna Teams och Skype, har haft en avgörande roll för huvudvidade de skulle kunna fortsätta arbeta i vanlig takt utan problem. För att förenkla arbetet hemifrån har organisationen tillhandahållit R3 en bärbar laptop som ett hjälpande verktyg.

"Sen kan jag väl säga att vi använder ju Skype och Teams, ehm, mycket mer nu än vad vi gjorde innan. [...] annars så är det ju sådana program som för att ta emot samtal, Callguide. [...] Och sen ett system som heter Klan. [...] Klan är för själva skadereglerandet så att säga. [...] Ja, jag skulle nog säga att det är samma som vi använder både på distans och på kontoret. Vi använder Teams och Skype mycket där också när vi är på kontoret. Med det blir ju mer, mycket, mycket mer nu med tanke på att man inte kan prata med varandra liksom. [...] Teams och Skype är ju helt avgörande [...] skulle jag säga egentligen för att ha kontakt med både chef och specialist och kollegor så fort man behöver hjälp med någonting eller man

behöver [...] kommunicera på annat sätt. Det har de ju fungerat med telefon också men mycket till hjälp är det ju [...] med Skype och Teams. [...] det är ju ingen skillnad på de verktygen på distans och kontoret då. [...] vi har ju fått väldigt mycket hjälp med telefon och bärbar dator som vi inte har haft innan. [...] Så de verktygen, alltså just materiella, har ju hjälpt jättemycket."

- R3 (Appendix E, 59-61, 63, 67, 70-72, 76-77, 81-83, 90-92)

Bärbara datorer har också varit till stor hjälp för R4 som endast behöver internetuppkoppling för att nå de program som är relevanta för hans arbete. R4 beskriver även att verktygen är en förutsättning för att det skall vara möjligt att arbeta på distans.

"[...] och sen jobbar jag ju mycket i [...] ett utredningsstöd som heter Dur2 som är det polisiära utredningsstödet och [...] där kan jag kan gå i mina utredningar och jobba precis som jag jobbar från arbetsplatsen. [...] Och sen når jag ju kollegor och andra via Outlook. [...] Och sen har vi då olika möten ju via, som jag tror är Skype. [...] Ja, det är ju en förutsättning för att jag ska kunna jobba."

- R4 (Appendix F, 40-41, 51-54, 56, 64-65)

Alla de fyra respondenterna berättar att de använder Microsoft-lösningar såsom Teams, Skype och Outlook för att förenkla kommunikation. WebEx används också frekvent för videokorrespondens (R1, R2). Hur dessa program nås hemifrån skiljer sig dock mellan respondenterna.

4.3 Organisationella åtgärder

Undersökningsfråga: D5

Olika organisationer vidtar olika åtgärder för att möjliggöra distansarbete. Det framgår i kapitel 4.2 att de olika intervjupersonernas arbetssituation hemma skiljer sig åt rent praktiskt. Det står i paritet med de åtgärder som organisationen har vidtagit för att möjliggöra distansarbete. R1 beskriver att bandbredden på VPN-lösningen har ökats som åtgärd i samhörighet med Corona-pandemin (Appendix C, 208-209). De arbetar som tidigare nämnt via en VPN-anslutning som har varit etablerad innan pandemins påverkan (Appendix C, 206-209) men som således kan betraktas som en åtgärd för att möjliggöra distansarbete (Appendix C, 92-94). R1 påpekar dock en brist i deras nuvarande VPN-anslutning:

"Man har ju märkt det att det tar längre tid, speciellt som jag då, som sitter och laddar ner en gigabyte mjukvaruuppdatering. Det tar rent utav väldigt lång tid över VPN."

- R1 (Appendix C, 107-108)

R2 berättar att de använder samma verktyg som innan övergången till distansarbete (Appendix D, 65). Vidare beskriver R2 att förutsättningarna för arbete på distans inte ändrats (Appendix D, 51-52).

R3 redogör för hur organisationen har underlättat övergång till distansarbete genom att hjälpa stötta med både hårdvara och ergonomisk support.

"Vi har fått väldigt mycket hjälp med telefon och bärbar dator som vi inte har haft innan och skärm och allting som egentligen är avgörande för att man ska

kunna jobba hemma. Så de verktygen, alltså just materiella, har hjälp jättemycket. Organisationen har även sett till att vi fått bra stolar och tänkt på ergonomin.”
- R3 (Appendix E, 90-92)

R4 beskriver att organisationen har erbjudit stöd i form av hårdvara till att underlätta distansarbetet. Förutom hårdvara har även teknisk support funnits tillgänglig.

“Ja.. Sen vet jag att även någon kollega har fått hjälp med en extra bildskärm och sådana här saker och få upp kanske något extra tangentbord.”
- R4 (Appendix F, 79-80)

“På arbetsplatsen har vi ju en IT-ansvarig som man ringer till om när man, för att få igång grejerna. Det var ju någonting som strulade där i början.”
- R4 (Appendix F, 83-84)

De åtgärder som erbjuds har olika karaktär hos de intervjuade. Sammanfattningsvis innefattar de organisationella lösningarna att erbjuda VPN-anslutning (med modifikation på bandbredd), teknisk support, ergonomisk support, materialsupport samt standardisering av programanvändning så att de anställda använder samma program för kommunikation.

4.4 Förändring av arbetsbördan

Undersökningsfråga: D6

R1 anser inte att arbetsbördan har förändrats som följd av övergången till distansarbete (Appendix C, 239).

R2 tycker arbetsbördan är den samma, men kundernas beteende har ändrats. Fysiska möten har ersatts med digitala på grund av statliga program som tillåter kunder permittering. (Appendix D, 117-129)

R3 anser att arbetsbördan har ökat avsevärt på grund av pandemin och alla flygförbud i avseende om mängden ärenden. I övrigt är arbetsbelastningen ungefär densamma. (Appendix E, 102-105)

R4 upplever ingen skillnad (Appendix F, 90-93).

Förändringen av arbetsbördan har varit varierande hos de intervjuade. R1, R2 samt R4 upplever ingen förändring av arbetsbördan till följd av övergången till distansarbete. Samtidigt menar R3 att arbetsbördan ökat mycket. Anledningen menar R3 är effekten av pandemin snarare än övergång till distansarbete då R3 arbetar inom försäkringsbranschen.

4.5 Upplevd motivation

Undersökningsfråga: D7

R1 uppger att motivationen är bättre vid arbete på distans. Anledningen är den ökade flexibiliteten som distansarbete möjliggör. R1 refererar till att man lättare kan hitta luckor i arbetet som tillåter att man gör andra sysslor som inte är arbetsrelaterade (Appendix C, 265-269). Motivationen ökar även vid distansarbete genom att R1 undviker transportsträckan som skapar irritationsmoment (Appendix C, 278-282).

“Jag känner som att jag är mer motiverad och jobba hemifrån och det är väl kanske lite grand också för när jag gått upp och ätit frukost så sätter jag mig vid datorn, jag behöver inte sätta mig i bilen och köra i trafik och hamna bakom traktorer och annat och liksom irritationsmomenten som kan vara när man tar sig till jobbet utan jag sätter mig vid datorn startar upp och sen så är jag igång.”
- R1 (Appendix C, 278-282)

Motivationen borde inte påverkas oavsett var arbetet sker anser R2, med hänvisning till att arbetet i sig inte har förändrats (Appendix D, 144-145). R2 menar dock att motivationen i verkligheten har förändrats något på grund av övergången till heltid på distans (Appendix D, 141-143).

R3 anser däremot att helhetsbilden av motivationen förblir oförändrad till följd av övergången (Appendix E, 122). Vidare utvecklar R3 däremot att samtidigt som motivationen förblir någorlunda densamma. Den påverkas negativt på grund av bristen på gemenskap men det kompenseras med det förlorade störningsmomenten som finns på arbetsplatsen (Appendix E, 115-117). Något även R4 håller med om (Appendix F, 100-101).

Förändringar i motivationen till följd av distansarbete varierar mellan intervjudeltagarna. R3 och R4 menar att motivationen i stort är oförändrad. Samtidigt som R2 anser att motivationen borde vara densamma med att motivationen kan påverkas negativ till följd av omgivning. Sammanfattningsvis menar de svarande att motivationen kan påverkas både positivt och negativt av distansarbete.

4.6 Upplevd tillfredsställelse av arbetsuppgifter

Undersökningsfråga: D8

Arbetsituationen är densamma menar R1, om man bortser från det sociala. Anledningen poängterar R1 är de digitala förutsättningarna funnits på plats länge och det finns en vana för användandet av dem (Appendix C, 221-229). Det blir en allmän beskrivning på situationen.

“Tekniskt sätt så fungerar det exakt likadant och det är ingen skillnad.”
- R1 (Appendix C, 401-402)

R2 liksom R1 känner inte att arbetsituationen i förhållande till arbetsuppgifter har förändrats något märkbart, då samma verktyg för kundmöten kan användas hemifrån. (Appendix D, 65)

“Min närmaste kund sitter fyra timmar härifrån, så att det där gör ingen skillnad alls.”
- R2 (Appendix D, 120-121)

R3 upplever heller inte att uppgifterna inom arbetet har förändrats någonting till övergång till distansarbete (Appendix E, 126).

*"[...] de har ju i princip inte ändrats någonting. [...] man kan ju nog säga att det bara är miljön som ändrats faktiskt."
- R3 (Appendix E, 126-127)*

R4 känner lika stor tillfredsställelse i arbetsuppgifterna efter övergången till mer distansarbete (Appendix F, 109).

*"Ja, jag tycker inte det varit någon skillnad, det har det inte varit."
- R4 (Appendix F, 109),*

Av de svarande upplever ingen någon skillnad i arbetsuppgifternas tillfredsställelse.

4.7 Planering

Undersökningsfråga: D9

R1 berättar att distansarbete i hans fall leder till mer harmoni mellan privatliv, arbetsliv och arbetstiden (Appendix C, 386-387). R1 nämner även att distansarbetet leder till att tid sparas in då pendlings tiden till kontoret försvinner (Appendix C, 392-394).

R2 beskriver en mer individuell arbetsplanering. Då R2 arbetar med kunden beskriver hen att situationen vad avser planering inte har ändrats så mycket då relationen till kunder redan är på distans.

*"[...] alla arbetar helt individuellt av de som sitter på kontoret. Där finns inte så många kopplingar mellan de personerna som sätter där, i just vårt kontor då. [...] Så alla har sin dag och sin planering. [...] vi var ju redan på distans även om jag är på kontoret eller inte. Så vårt upplägg har egentligen inte ändrats i någonting."
- R2 (Appendix D, 219-221, 224-225)*

R2 påpekar också att tid sparas in på grund av att det inte behövs någon pendling till och från jobb som i dennes fall är cirka 50 minuter enkel väg. (Appendix D, 302, 307)

Enligt R3 leder dens arbete i enskildhet till att mer arbetsuppgifter blir utförda. R3 nämner också att tidsbesparing på morgonen gör att mer tid finns till annat.

*"[...] jag får nog gjort mer hemma just för att man sitter enskilt. [...] det som är positivt är att man får mer tid till annat som jag upplever det, alltså nu har jag inte speciellt långt till jobbet men restiden sparar man ju in. Man kan sova längre på morgonen."
- R3 (Appendix E, 134-135, 159-161)*

R4 anser att inte att planering och utförande av arbetsuppgifterna påverkas av distansarbetet. (Appendix F, 112)

4.8 Distraktionsmoment

Undersökningsfråga: D10

R1 menar att det uppkommer mindre distraktionsmoment vid arbete på distans. På arbetsplatsen kan R1 distraheras av kollegor och därmed tappa fokus i uppgifter som kräver koncentration. Vidare redogör R1 att arbete från hemmet minskar distraktionerna då det finns tillgång till en sluten arbetsmiljö (Appendix C, 69-84). Angående andra distraktioner som ärenden och social media, beskriver R1 att de uppkommer oavsett om arbete sker på distans eller inte och sammanfattar att omfattningen av de distraktionerna är lika oavsett var hen arbetar (Appendix C, 333-348).

“[...] blir man då avbruten, ja då får man starta om, då hoppar man tillbaka kanske en halvtimme eller timme i det man har gjort för att hitta tillbaks på sin tråd, när man är i sökandet. Och det slipper jag här hemma, därför stänger jag dörren till mitt lilla kontor här, då är det ingen som knackar på. Då får jag vara ifred.”

- R1 (Appendix C, 75-78)

R2 kommenterar att vid arbete från hemmet när familjen är hemma förekommer det strukturerade avbrott vid måltider och fikapauser. Detta upplägg motsvarar väl i hur en kontorsarbetsdag hade varit. Den stora skillnaden ligger i när R2 är ensam vid distansarbete. Då uteblir dessa avbrotten och hen blir mer koncentrerad på arbetet. (Appendix D, 239-253)

“Det är mer distraktioner för mig på kontoret för där är det mer kollegor och fikapauser och annat sånt som händer, kanske besök och sånt här. Medans hemma så suger [SIC] man liksom in i sitt jobb, så glömmar man det andra med lunch och fika och pauser och sånt som man nu kanske bör ta för att må bra.”

- R2 (Appendix D, 258-261)

Däremot menar R2 att man i vissa fall, om man har barn eller aktiv familj hemma, kan uppleva samma typ av distraktionsmoment som på arbetsplatsen.

“[...] det är emellanåt knepigt med barn som springer runt hemma väldigt mycket och sånt där då. Att inte få vara ifred alltid. Det fick man kanske inte heller på jobbet men åtminstone så är ju de avbrotten jobbrelaterade oftast.”

- R2 (Appendix D, 338-341)

Något även R3 håller med om. R3 menar på att även om familj kan distrahera under arbete är det inte i samma utsträckning som på kontoret.

“Men å andra sidan så tycker jag också att man inte blir störd på samma sätt. Alltså jag finner mer så här arbetsro när jag är hemma”

...

“Vi sitter ju i landskap annars, kontorslandskap. Så det är alltid mycket ljud och sånt runt omkring.. på kontoret då.”

- R3 (Appendix E, 117-118;135-136)

Mycket av distraktionerna är väldigt olika, men summa summarum har R3 inställningen att möjligheten att fokusera är bättre hemma än på kontor, trots att även hemmet kommer med andra typer av distraktioner.

“nej, jag tycker inte att jag blir så distraherad hemma. [...] sociala medier och sånt tycker jag inte att jag distraheras mer av hemma än på kontoret. Så faktiskt mindre distraherad hemma än på kontoret.”

- R3 (Appendix E, 140-145)

Helhetsbilden av distraktionsmoment på kontoret och i hemmet upplever även R4 existerar, men i olika utsträckning. Kontoret erbjuder inte samma frihet att göra privat relaterade ärenden och lägger därmed fokus på distraktioner från kollegor på samma sätt som de övriga intervjuade.

“Alltså jag har ju lugnt hemma va, men visst [...] det är ju lättare att man plötsligt börjar göra någonting privat, om man kommer på att det är någonting man borde gjort idag så sticker man emellan med det kanske. Eh, sen å andra sidan på jobb så blir man ju störd av att kollegor kommer in och vill skifta några ord kanske, och så va. Så man kan ju bli störd av det både hemma och på arbetsplatsen.”

- R4 (Appendix F, 118-122)

4.9 Sociala faktorer

Undersökningsfråga: D11

Enligt R1 kan distansarbetet påverka arbetet negativt på längre sikt, i avseendet med mindre social interaktion (Appendix C, 355). R1 nämner att denne arbetar bra ensam men skulle ändå inte vilja övergå till enbart arbete på distans (Appendix C, 359-364). Den sociala biten som erhålls på arbetsplatsen kan bidra att höja moralen och peppa, men menar samtidigt att distansarbetet leder till mer umgänge med familjen vilket ersätter saknaden av social interaktion med kollegor (Appendix C, 365-368).

R2 förklarar att hen är van vid att arbeta ensamt och menar därför att bristen på social kontakt i distansarbetet inte är ett större problem även de sociala interaktionerna är uppskattade i arbetet (Appendix D, 285-287, 267-268). Kollegorna på arbetsplatsen ingår inte i R2:s arbetsflöde eller samma projekt men den sociala kontakten bidrar till spontana interaktioner där kollegorna kan inspirera och ge lösningsförslag i arbetet. Dessa företeelser, menar R2, kommer inte per automatik vid distansarbete (Appendix D, 166-173).

“det blir svårare att motivera teamet till att känna sig som ett team och jobba mot det här gemensamma målet. Där är det, där tror jag att utmaningen kommer.”

- R2 (Appendix D, 273-274)

R3 redogör att distansarbetet kräver att man är mer öppen och kommunikativ i förhållande till sina kollegor. För R3 har fysiskt samtal ersatts med skriftlig kommunikation och därför menar R3 att kommunikationen kan uppfattas annorlunda på grund av saknaden av bland annat kroppsspråk och tonläge. Detta menar R3 kräver mer tydlighet vid kommunikationen. (Appendix E, 149-153)

R4 menar att distansarbete påverkar de sociala faktorer som teamwork och moral negativt som följd av att man inte träffas lika mycket (Appendix F, 125-126). R4 menar också att

distansarbete påverkas negativt då man inte kan upprätthålla samma sociala kontakt med kommunikation och idéutbyte samt att det känns mer ensamt hemma (Appendix F, 133-137).

4.10 Upplevd produktivitet

Som presenterat tidigare i rapporten är den upplevda produktiviteten en del av många olika faktorer. Genom intervjuerna har produktivitet varit en röd tråd som knutits an till samtliga frågor. Däremot visar resultaten att de intervjuade har svårt att konkretisera vad produktivitet innebär och hur det definieras för deras situation.

R1 tillfrågades hur mycket hen anser att hen får gjort en vecka på kontoret, respektive i hemmet med samma arbetsuppgifter.

“[...] jag skulle nog tro i praktiken att man faktiskt får lika mycket gjort även när man sitter på kontoret. Men det blir ju att man arbetar på ett lite annat sätt. Det.. När jag jobbar hemifrån så kanske det går lite mer i linje med vad som passar mig. Alltså det blir lite mer harmoniskt att jobba hemifrån.”

- R1 (Appendix C, 296-303)

Vi frågade därefter om R1 syftar på att skillnaden ligger i hur hen väljer att fördela arbetet och fick som svar att det sammantaget handlar om runtliggande faktorer som kollegor och övriga distraktionsmoment.

“Ja, precis. För fördelen med att vara på kontoret det är ju att jag kan ju själv gå och störa kollegor om jag har en fråga. [...] Det gör jag ju inte riktigt här hemma. Visst det kan hända att jag ringer eller SMS:ar någon kollega om jag har något jag tror den personen kan svara på såhär, men jag jobbet hade jag kanske gått bort och diskuterat. Och i och med att vi jobbar i team [...], så kan det vara bra att diskutera bara mellan fyra ögon också i ett visst kundprojekt eller någonting annat sådär. Så jag tror på det stora hela att jag får lika mycket gjort när jag sitter på kontoret som när jag sitter hemma, på en vecka sådär, om jag ska var helt ärlig.”

- R1 (Appendix C, 305-314)

I R1:s situation vägs tiden hen vinner på små tidsförluster som följd av störningsmoment från kollegor samt restid till och från arbetet, med den tid hen vinner på att ha tillgång till sitt team för diskussioner gällande arbetsuppgifterna.

R2 som arbetar direkt med kunder och försäljning, har svårt att definiera produktivitet i hens fall. Vi frågade R2 hur hen upplever att produktiviteten skiljer sig på kontor respektive i hemmet.

“Svårt att mäta [produktiviteten], [...] så länge man har en sådan här kundinteragerande roll så bli man ju hela tiden avbruten av kundförfrågningar men det är ju positivt för det betyder ju att vi har någonting att liksom serva dem med. Det är både på gott och ont men det är svårt att jämföra vecka till vecka liksom. Vad var produktivt och vad var inte, så istället så har vi för oss själva liksom mål och, vad ska man säga, mål och uppgifter som vi har ålagt oss själva för att nå dit vi vill. [...] Och det får man ju då försöka strukturera sin dag efter och sin vecka. Och ibland lyckas man bättre och ibland lyckas man sämre och det beror på också

lite vad man får för gensvar från kunderna förstås. Därför så är det inte jättelätt att jämföra vecka till vecka men jag skulle säga att det är ungefär samma.”

- R2 (Appendix D, 202)

R2 menar på att arbetet som sådant, och produktiviteten, ligger mycket i kundernas händer. Finns det mycket aktivt sökande kunder, finns det uppgifter att göra, och på så sätt ökas produktiviteten. Samma gäller motsatsen i fall det inte finns många aktiva kunder att arbeta emot.

När vi tillfrågade R3 samma fråga fick vi aningen annorlunda svar. R3:s situation, som har övergått från ett kontorslandskap med mycket öppna distraktioner och kollegor, till hemmets lugn, upplever att hens produktivitet har ökat.

“Alltså det blir ju absolut mer ensamt. Ehm, och det påverkar ju lite att man kanske är lite mindre motiverad för att man inte har den gemenskapen med kollegor och så vidare. Men å andra sidan så tycker jag också att man inte blir störd på samma sätt. Alltså jag finner mer så här arbetsro när jag är hemma och upplever nog ändå att jag får mer och mer gjort när jag jobbar hemma, vilket jag inte trodde att jag skulle få.”

- R3 (Appendix E, 115-119)

R3 förklarar att koncentrationen ökar avsevärt i hemmet utan alla störningsmoment, men att det är beroende på hur hushållsmedlemmar interagerar med hen under arbetsdagen.

“[...] jag får nog gjort mer hemma just för att man sitter enskilt. Vi sitter ju i landskap annars, kontorslandskap. Så det är alltid mycket ljud och sånt runt omkring.. på kontoret då. [...] Nu.. första veckorna, eh, som jag jobbade hemma då var ju min sambo hemma också. Men det kändes ändå som att vi, de timmarna som vi visste att vi hade arbetstid, då var det som att vi behandlade varandra som kollegor, så att då var det ändå inte så att vi störde varandra.”

- R3 (Appendix E, 134-143)

R3:s dynamik med sin familj, fungerar bättre då övriga familjen är medveten om hens situation, eller sitter själva i liknande position. Däremot jämfört med R2 som har barn underlättas situationen vid arbete av att familjer är i samma situation. När barn kommer in i bilden, blir det svårare att undgå distraktioner på grund av hur barn är, menar R2.

Angående skillnader i produktiviteten, motiverade R4 snarlikt som R1. R4 menar att mycket är beroende på vilken typ av arbetsuppgift som ska utföras och när. Eftersom R4 arbetar med utredningar som oftast kräver ett team, finns det många uppgifter som är svåra att utföra på egen hand, utan tillgång till övriga teamet.

“Jag tycker det är svårt att säga generellt för min del. Det beror lite på vad jag håller på med, i vilket skede utredningen är. Ibland behövs den här närheten till varandra, och man kan komma in till varandra, och man kan bolla saker [...] det kan man ju inte på distans i samma utsträckning. Men ska jag sätta mig in i någonting, läsa in en text eller så, då kanske jag till och med är mer effektiv hemma.”

- R4 (Appendix F, 150-154)

Vi tillfrågade därefter R4 huruvida hen upplever att de digitala verktygen kompenserar tillräckligt bra för den förlorade fysiska kontakten.

“Ja de mötena upplever jag nog, är lika effektiva, för att det vill jag säga, att det har fungerat bra tycker jag de mötena som vi har haft på distans. Nu i dessa tiden, även fast vi är på arbetsplatsen så sitter alla i sina rum, eh, och kopplar upp sig mot sin dator, så vi ses inte i ett sammanträdesrum utan vi ses digitalt även om vi är hemma eller om vi är på jobb.”
- R4 (Appendix F, 157-160)

Det digitala verktygen som ersätter fysiska möten på arbetsplatsen, kan till synes ersätta fysiska möten på en arbetsplats som R4 säger, men till skillnad från fysiska möten, tillkommer ofta tekniska hinder i mjukvarorna. Något R2 förklarar för deras plattform.

“Det blir inte riktigt samma sak därför ofta när man avbryter varandra i WebEx så tappar det någonting med ljudet, det blir liksom inte perfekt [...]. Men det fungerar väldigt väl överlag, och det ger liksom det här att, här är ju, nu tittar vi på teamet, vi är ju liksom en 8-10 pers på de här samtalen vi har.”
- R2 (Appendix D, 403-405)

Trots att digitala verktyg erbjuder möjligheter att hålla större möten blir lösningen aldrig perfekt menar R2.

4.11 Helhetsupplevelse vid distansarbete

Undersökningsfråga: A1 - A3

Slutligen ombads de intervjuade sammanställa, eller ge en helhetsbild av sin egen upplevelse av distansarbete. Syftet var en mer öppen fråga där den intervjuade tillfrågades om fördelar och nackdelar.

R1:s reflektioner på distansarbete, lyfter dels fram de olika aspekter på hur sociala faktorerna spelar en både positiv, men även negativ roll i distansarbete. Hen pratar även om hur restider har inverkan på produktiviteten till distansarbetet.

“Ja, det är [s]om jag nämnde att det känns mer harmoniskt att jobba på det viset. Jag känner mer harmoni med det privata livet och arbetslivet och arbetstiden.”

...

“Ehm, också positivt med att jobba hemifrån det är att man faktiskt sparar in restid och behöver inte sitta och köra till kontoret och tillbaka. Det är ju ändå en halvtimme dit och en halvtimme hem. Det är tid jag kan arbeta till annat. Så det är väl det positiva med att jobba hemifrån.”

- R1 (Appendix C, 386-394)

Vad gäller de negativa aspekterna, nämner R1 endast hur den sociala interaktionen leder till en viss ensamhet och förslappad attityd i hemmet. Något även R3 håller med om.

“[...] det mest negativa.. Ja, det kan bli lite ensamt, på något sätt.”

...

“[...] I och med den typen av jobb vi har fungerar precis likadant om jag sitter på hemmakontoret eller på, på kontoret inne i Lund. [...] Ehm, mer som är negativt, ja, men blir

lite, jag ska inte säga förslappad, men du ser jag sitter i t-shirt här och mjukisbyxor på och inga strumpor liksom.”

- R1 (Appendix C, 398-405)

“[...] det är lite friare på något sätt så, att jobba hemma. Sen negativt är ju absolut det här med att man inte träffar kollegorna,[...] och att det kan kännas lite ensamt så.”

- R3 (Appendix E, 162-163)

R1 nämner även hur den sociala interaktionen har inverkan på hur interaktionen mellan kunder påverkas negativt av distansarbetet.

“[...] en annan negativ sak är just det här att man har bara kontakt genom digitala media och det blir, som du ser nu, det blir lite suddig bild så här och ljudet hackar. Vi människor är ju gjorda för att träffas personligen. Visst videosamtal är ju fantastiskt jämfört med att bara sitta i telefon och skriva meddelande i text till varandra, men vi har väldigt mycket undermedveten kommunikation människor emellan så att möten i person det ger mycket mer tycker jag. Det är ett lättare sätt att umgås och träffa, alltså att förstå en kund så tycker jag att personliga möten är ju bättre. Så det är den negativa effekten av det.”

- R1 (Appendix C, 418-424)

R4, som arbetar inom polismyndigheten, förklarar att närhet och fysisk social interaktion, ibland är av stor vikt när ett flertal individer arbetar på samma projekt, medan andra uppgifter gynnas av att göras på distans.

“Är vi mitt i en utredning där vi är tio man som håller på med samma utredning så är det ju väldigt värdefullt att man har nära till varandra. [...] men ska jag läsa in ett material eller läsa in en utredning själv för att sätta mig in i någonting, så kanske jag blir mer effektiv hemma.”

- R4 (Appendix F, 144-147)

Vid sammanfattande frågeställning summerar R2 att ur ett produktivitetssperspektiv, är det ingen tydlig skillnad mellan kontors och distansarbete inom deras organisation. R2:s inställning är snarlik R1:s, där sociala faktorer kan leda både till ensamhet, men även distraktionsmoment. (Appendix D, 231-261).

R2 lyfter en punkt som berör pendling till och från arbetet som försvinner vid arbete från hemmet; nämligen den mentala bearbetningsperioden. R2 menar att den period hen spenderar i pendling till och från arbetet, skapar ett slags tomrum där hen har tid att tänka över dagens arbete utan nya arbetsuppgifter. På så sätt, när man når sitt hem, behöver hen inte längre tänka eller fundera mer på arbetet.

“Det [pendlingen] är ett stressmoment emellanåt. Men samtidigt på ett sätt så är det också en möjlighet att varva ner så att när man lämnar jobbet så tänker man fortfarande på jobbet men när man väl är hemma så har man på något sätt så har det släppt.”

...

“[...] nu så går jag bara ut genom en dörr och sen så helt plötsligt så är jag ju “hemma”. [...] då det minskar ju pendlingen, men samtidigt så är det lätt att bara ligga kvar i jobbet liksom [...]. Så att det här bytet mellan jobb och .. privat .. [...] är inte lika tydligt.”

- R2 (Appendix D, 317-325)

Summerat från R1-R4, upplever alla att produktiviteten eller effektiviteten i arbete per tidsenhet ökat aningen vid arbete på distans. På grund av de omgivande störningsmomenten som existerar i en annan utsträckning på arbetsplatsen och inte i hemmet upplever R3 högre produktivitet vid distansarbete. (R3, Appendix E, 172-173)

5 Diskussion

I följande kapitel kommer rapportens resultat analyseras och diskuteras av och utifrån författargruppens perspektiv, med hänvisningar till appendix. Detta för att belysa de uttalande som ligger till grund för respektive påstående eller diskussion.

5.1 Att skapa en digital arbetsplats

Att skapa en digitala arbetsplatsen är en process många företag arbetar, och har arbetat med. I vissa fall gäller det att skapa en digital arbetsplats för sig själv, medan det i andra fall rör sig om företag som bidrar och skapar digitala arbetsplatser för andra, så som sina kunder. Exempel på denna typens företag är Fortner (2020) samt DocuSyd (2020).

Distansarbete är beroende av lösningar som är kapabla till att fungera på samma sätt på distans som på arbetsplatsen. Detta kan oftast uppnås, i de fall där företagets mjukvaror och uppgifter kräver någon form av säkerhetspär eller brandvägg, med hjälp av att anställda nyttjar en VPN-tunnel (Virtual Private Network) för att ansluta sig till arbetsplatsens lokala nätverk. En VPN fungerar genom att skapa en krypterad säker tunnel mellan det externa nätverk användaren befinner sig på, och en server på arbetsplatsen. Med hjälp av tunneln kommer klienten virtuellt sätt befinna sig på arbetsplatsens nätverk och kan komma åt alla säkerhetsklassade tjänster som finns på plats. (Appendix C, 47-50, 89-115)

Under intervjuerna uppmärksammas det att den digitala arbetsplatsen pratas om utifrån tre olika perspektiv; *Kommunikation, Tillgänglighet och Funktionalitet*.

5.1.1 Kommunikation

Resultaten visar att arbetsplatser som förlitar sig mycket på arbete i team, har svårare att övergå till distansarbete. Detta då projektet eller arbetsuppgiften gruppen arbetar med försvåras genom att inte ha den fysiska kontakten gruppen är vana att arbeta med (Appendix F, 143-154). Det fysiska mötet, att gå över till sin kollega och ställa en fråga eller reflektera över verksamhetens utmaningar över morgonfikan, kan bidra betydligt mer till arbetsproduktiviteten och den övergripande prestandan på en arbetsplats än vad många uppskattar den till att göra (Appendix C, 305-314). Genom att plocka bort dessa reflektionsmoment och istället enbart hålla en strikt ämnesorienterad kontakt via mail, som exempel, kan till synes fungera bra tills man ställer de två perspektiven mot varandra.

Genom att implementera en realtidslösning för kommunikation, såsom Microsoft Teams, Zoom eller dylikt, möjliggör man kommunikation på ett mer flödande och öppet sätt (Storyals, 2019). Detta genom att man ger tillgång till inte bara mailkontakt, utan även planeringsverktyg, chatter och billboards eller forumskanaler. Genom dessa kan anställda ställa öppna frågor till samtliga kollegor, chatta direkt med varandra eller skapa gruppchatter om flera parter är involverade i problemet eller frågeställningen. Kommunikation kan då föras på nästan samma sätt som den fysiska motsvarigheten utan att faktiskt träffas i person. (Appendix F, 150-160)

5.1.2 Tillgänglighet och funktionalitet

Vad gäller arbetsplatser som förlitar sig på system med hög säkerhet, där känslig kunddata eller annan sekretessbelagd information hanteras, är det mer eller mindre omöjligt att arbeta som vanligt på distans, såvida inte samma säkerhet kan garanteras som på arbetsplatsen. Med hjälp av vissa digitala verktyg, kan företag använda sig av en VPN. R1 menar att med denna typens tekniska lösningar, kan säkerhet och integritet garanteras oavsett var den anställda beslutar sig för att arbeta ifrån (Appendix C, 89-101).

Arbetet från distans behöver vara kompatibelt med de mjukvaror och lösningar som tillhandahålls från arbetsplatsen. I vissa företags situationer är det enklare att garantera funktionalitet genom att förse de anställda med hårdvara i form av arbetstelefoner eller arbetsdatorer, för att utan problem kunna genomföra de arbetsuppgifterna som tilldelats (Appendix E, 78-94; Appendix F, 40-67).

5.2 Användarvänligheten hos nyttjade verktyg

En aspekt som dök upp frekvent var att de intervjuade påpekade att verktygen var enkla att använda. I vissa fall användes samma verktyg på distansarbetet som hemifrån genom en VPN-anslutning och i andra fall kunde verktygen laddas ner för privat bruk. Logiskt sett har användbarheten en stark koppling till många aspekter i den teoretiska modellen (Figur 1).

Även motivation kan påverkas negativt om frustration uppstår i en icke-användbar miljö och tidsplaneringen blir svårare att följa då mer tid läggs på att orientera sig i miljön. Det innebär att samma negativa påverkan följer som kan visas vid låg motivation eller icke-realistisk tidsplanering. Distractioner kan bli mer frekventa och arbetsuppgifter kan bli mindre uppskattade då de i praktiken kan innebära mer frustration för den anställda.

Användarvänligheten är inget som är inkluderat i den teoretiska modellen, men möjligtvis är det en aspekt som hade kunnat innefattas. En skillnad mellan den teoretiska bakgrunden för den här studien kontra Ahmed et al. (2014) är att den studien innefattar all typ av distansarbete, oavsett om den sker genom digitala verktyg eller ej. För att skraddarsy modellen för enbart digitalt distansarbete hade det kunnat vara en relevant aspekt att beakta.

5.3 Organisationella skillnader

Resultaten visar en viss skillnad i hur respondenternas respektive organisationen har hanterat övergången till distansarbete. Organisationer som redan har en digital infrastruktur på plats sedan tidigare, har enklare att övergå till distansarbete. Detta då organisationen redan sedan tidigare tillåtit och möjliggjort det för anställda att arbeta från hemmet eller på distans. Resultatet visar på samma sätt att organisationer som inte haft några förutsättningar alls för distansarbete sedan tidigare, behöver genomföra en större omställning och vidta fler åtgärder än respektive tidigare organisation. Detta bevitnas av R1 och R2 som båda jobbat inom IT-branschen och de menar att deras möjlighet för distansarbete har funnits innan krisen, antingen genom att ha ett kontor hemma som redan har förutsättningar (Appendix C, 206-209) eller att förutsättningarna inte förändrats (Appendix D, 51-52). I det andra fallen, R3 och R4, har det inte erbjudits samma möjlighet för distansarbete och därmed kan övergången

blivit av mer radikal betingelse. I både R3- och R4:s fall har en arbetsdator blivit tillhandahållen med tillgång till tekniskt och ergonomiskt stöd för i princip sätta upp ett kontor hemma (Appendix E, 90-92. Appendix F, 89-90, 93-94). Bayrak (2012) beskriver att organisatoriska stödfunktioner och digitala verktyg är viktiga för att nå god produktivitet vid arbete på distans. Resultaten visar att respondenterna har haft bra resultat vid övergången till distansarbetet. Detta kan vara ett resultat av goda organisatoriska förutsättningar med tillgängliga tekniska verktyg och teknologier. Det kan bekräftas av Vilhelmson och Thulin, (2016) som menar att utveckling till bättre hastigheter, mobila lösningar och interaktivitet lägger en grund för ökad andel arbete på distans. Många av de digitala verktygen som beskrivs i resultaten är etablerade lösningar som är anpassade att kunna användas på distans såväl som på arbetsplatsen. Det kan vara en del i den lyckade övergången till distansarbete för samtliga användare och organisationer i resultatet.

Det finns också en skillnad i hur de anställda kommer åt sina arbetsprogram, där vissa organisationer använder VPN-anslutning för att nå nätverk (R1, R2) och därmed fortsätta sitt arbete medans i andra fall krävs enbart internetuppkoppling (R3, R4). Det är möjligt att den skillnaden är beroende på en blandning av tidsramen som har varit given för de olika organisationerna. Fördelen att vissa organisationer redan har en etablerad nätverksanslutning med sin arbetsplats på distans och att företag som primärt hanterar IT har bättre förberedelse och bättre kunskap för ett läge där IT-landskapet kräver radikala förändringar. Trots att R3 och R4 arbetar för organisationer som krävt en snabb och total omställning från både organisationens och den anställdas sida så har övergången inte resulterat i någon dötid för dem i deras arbete.

Vilhelmson och Thulin (2016) menar att arbetsgivare generellt har börjat erbjuda mer distansarbete i takt med att de digitala verktygen förbättras. Det är möjligt att den praktiska aspekten av tvångsomställning under Corona-krisen kommer att bidra till ett mer öppet förhållningssätt till distansarbete om fler organisationer inser att en sådan omställning är lättare att genomföra än förväntat så länge produktiviteten håller en liknande nivå.

5.4 Individuella skillnader

Framgången och effekten av distansarbete kan variera beroende på individ och miljö (Torten et al, 2016; Turetken et al, 2011; Anderson et al, 2015). Litteraturen beskriver detta faktum och Torten et al (2016) menar att erfarenhet är en faktor som spelar in i utfallet. Av resultaten framgår att distansarbete kan var framgångsrikt både med eller utan tidigare erfarenhet i arbetsformen. Av respondenterna med erfarenhet och tidigare förutsättningar för distansarbete upplevs produktiviteten samma som tidigare medan en respondent utan samma erfarenhet upplevde ökad produktivitet. Detta utfall kan vara ett resultat av omgivande miljö och personliga preferenser.

5.5 Produktivitet och digitala hjälpmedel

Som tidigare beskrivet i produktivitetsmodellen (Figur 1) finns en koppling mellan produktivitet och de fem övriga faktorerna som efterfrågas i intervjuerna. Frågan är vilken roll de digitala hjälpmedlen spelar in för att bidra till dessa faktorer och därmed till ökad produktivitet. Tidigare finns också diskuterat att dessa faktorer har korrelationer sinsemellan.

Ifall de digitala hjälpmedlen som finns tillgängliga försvårar arbetet hemifrån kan det ha en negativ effekt på upplevd motivation, vilket i sin tur kan öka frekvens av distraktionsmoment och försvåra att vara i linje med tidsplanering. Detta utesluter dock inte aspekternas självständighet, då digitala hjälpmedel såsom Skype och WebEx kan bidra med distraktioner från privat håll samt ha negativ påverkan på sociala faktorer som till exempel moral. Det är inte heller självklart att samma arbetsuppgifter upplevs lika tillfredsställande när de ska göras på distans och ifall olika verktyg behöver inkorporeras för att fortsätta arbete.

Frågorna som ställdes under intervjun (Tabell 3) var utformade för att undersöka hur de intervjuade upplevde deras situation i förhållande till de aspekterna som visas i produktivitetmodellen (Figur 1).

5.5.1 *Teamwork och sociala faktorer*

Rapportens resultat tyder på ingen, respektive ökad upplevd individuell produktivitet vid övergången till distansarbete. Samtidigt påvisar Lippe och Lippényi (2019) en minskning av effektiviteten hos individer som arbetar i ett team och på distans. Endast en av de intervjuade påpekar lägre produktivitet vid vissa situationer inom arbetet. Denne menar då att bristen på direkt kommunikation i större team försvårar arbetet och därmed gör det mindre effektivt. Lippe och Lippényi (2019) menar på att de individer som arbetar på distans avskilt från teamet har lägre produktivitet jämfört med de andra närvarande i teamet. Skillnaden i denna studies resultat kan komma av de olika förutsättningarna som de medverkande i studierna har. Då även kollegorna och team-medarbetarna till de intervjuade gått över till arbete på distans kan övergången leda till ökad användning av de digitala verktyg som tillåter kommunikation i teamet. Flera av de intervjuade uttrycker den ökade användningen av digitala kommunikationsverktyg för samtal och videokommunikation. Då samtliga i ett team övergår till enbart digital kommunikation kan den digitala närvaron öka och förbättra kommunikationen. Även vanan att använda de digitala verktygen ökar och kan bidra till ökad acceptans för dessa.

Studiens resultat tyder på att den sociala distanseringen som medföljer distansarbetet, leder till ökad känsla av ensamhet men samtidigt ökad fokus. Eftersom denna undersökning har genomförts relativt kort tid efter samtliga organisationer inkluderade i intervjun införde distansarbete för sina anställda, är det ännu svårt att se den faktiska påverkan på hur individer reagerar och påverkas av den saknade sociala kontakten till sina kollegor. Ett sätt att säkerställa korrekta resultat som inkluderar samtliga saknade tidsaspekt, vore att genomföra uppföljningsintervjuer när samma organisationer går tillbaka till kontorsarbetet. På så sätt kan de intervjuade ge en bild av hur situationen känns och fungerar under tiden den pågår, och sedan ge en bild av hur det faktiskt utspelade sig och påverkade arbetet när det väl är slut.

5.5.2 *Arbetstid, privatliv och tidsplanering*

Eddleston och Mulki (2017) redogör för hur distansarbete kan negativt påverka balansen mellan privat- och arbetsliv. Resultaten av denna studien tyder på att arbete på distans inte inverkar negativt på privatlivet och familjen hemma. Resultaten visar istället på att balansen mellan privatlivet och arbetslivet fungerar bra och för vissa även påverkar den sociala faktorn positivt. Det kan väga upp kontakten med kollegor som påverkats negativt av distansarbete. Ahmed et al. (2014) menar att distansarbete leder till en känsla av isolation. Interaktionen med personer i hemmiljön kan då motverka detta och ge positiva effekter på den sociala

faktorn. Detta kan då leda till att produktiviteten inte påverkas negativt som följd av distansarbetet. Ingen av de intervjuade beskriver att de har problem med att uppfylla sina dagliga arbetsuppgifter.

Med resultatet måste man även beakta att detta bygger på erfarenheter under en mycket kort period och kan därför få annat utfall om det undersöks över en längre tidsrymd. Kortsiktigt tyder resultaten på positiv inverkan från hemmiljön på den sociala faktorn.

5.5.3 Arbetsuppgifter

Ingen av de intervjuade beskriver att deras arbetsuppgifters tillfredställelse upplevs annorlunda efter omställning till distansarbete. Det kan delvis bero på att övergången till distansarbete har skett på ett sätt som ligger i linje med de arbetsuppgifter som ska göras, exempelvis att möjliggöra att samma verktyg kan användas från hemmet. Det kan också bero på att arbetsuppgifterna i sig redan är måttligt anpassade för distansarbete. En av de intervjuade påpekar att delar av hans arbetsuppgifter hade underlättats av fysisk kommunikation men menar ändå att det digitala alternativet är tillräckligt för att diskutera med kollegor.

5.5.4 Motivation

Som tidigare beskrivet kan motivationen påverkas av en del olika faktorer. Alla intervjuade påpekar att de har en god motivation för sitt arbete. Några har en mer neutral inställning och menar att motivationen är stort sett oförändrad, medan andra har gett specifika anledningar till varför och när motivationen påverkas. Å ena sidan finns det positiva motivationsförändringar på grund av att tid sparas, delvis i form av att pendling till och från jobb inte behövs längre, men även att arbetsdagen kan varvas in i det privata där pauser kan utnyttjas för att utföra dagliga sysslor såsom att starta en maskintvätt. Den påtalade effekten av balans mellan privat- och arbetsliv är även något Vilhelmson och Thulin (2016) påstår vara en positiv aspekt av distansarbete. Det finns även andra aspekter som kan påverka, nämligen ekonomiska och miljömässiga. Mindre pendling bidrar till motivationen genom att sänka transportkostnader och miljöpåverkan i form av ett minskat koldioxidutsläpp. En av de intervjuade, som har en ganska lång pendlingssträcka, menar att det även minskar dagliga stressmoment i morgontrafiken. All påverkan är inte positiv, det framgår både att isoleringen från kollegor kan ha en negativ effekt men även att vissa tidpunkter där barn är hemma från skolan kan den ökade distraktionsnivån påverka motivationen negativt.

5.5.5 Omgivande distraktioner

Resultaten visar tydligt på att distansarbetet generellt minskar distraktioner i arbetet. Respondenterna menar på att distraktionerna i hemmet inte påverkar eller stör arbetet utan att de istället kan koncentrera sig och arbeta effektivt. Distraktionsmoment finns i större utsträckning på arbetsplatsen och beror på kollegor och andra platsrelaterade faktorer. Det framgår inte av resultatet att avsaknaden av tillsyn och andra moment skulle i större utsträckning störa arbetet på distans vilket beskrivs av Ahmed et al (2014). Anledningen kan vara att de digitala verktygen är väldigt integrerade i arbetet och underlättar monitorering av arbete och prestation för chefer och arbetsledare. Detta faktum beskrivs av Vilhelmson och Thulin (2016) och skulle innebära ökande produktivitet för distansarbete i takt med att de

digitala verktygen utvecklas, integreras i arbetet och underlättar monitoreringen. Resultaten visar på att så är fallet i de undersökta organisationerna.

5.5.6 Sammanfattning

Av de intervjuade är det endast en person som beskriver att produktiviteten upplevs ha minskat på grund av mindre informationsutbyte med kollegor. De övriga tycker att deras produktivitet hålles på samma nivå som på arbetsplatsen. Några av faktorerna beskrivs vara oförändrade vid distansarbete, såsom tidsplanering och arbetsuppgifternas tillfredsställelse. Omgivande distraktioner beskrivs som till viss del mindre störande på distans kontra på arbetsplatsen, vilket motsäger Ahmed et al. (2014) som påstår att minskad uppsyn och distraktionsmoment på distans bidrar till en större total distraktion. En stor del av skillnaden ligger i frågan om motivation och sociala faktorer. Motivationen beskrivs påverkas både positivt och negativt. De positiva motivationsförändringarna beskrivs vara av tidsmässig, ekonomisk eller miljövänlig karaktär, medan de negativa mer kopplade till isolation och ensamhet. En möjlighet är att dessa skillnader har en starkare koppling till vilken personlighet man har snarare än att flytten till digitala hjälpmedel på distans, vilket också påstås av både Turetken et al. (2011) och Anderson et al. (2015) som båda menar att effekten av distansarbete är olika beroende på individens personlighet. Det samma kan även gälla för de sociala faktorerna där moralkänsla kan uppfattas som ganska subjektivt, där vissa individer uppskattar fysisk kommunikation mer än andra.

I helhet baserat på de resultat som presenteras i den här studien finns det ingen anledning att påstå att de digitala hjälpmedlen bidrar till en negativ produktivitet då det nya landskapet med digitala hjälpmedel ser ut att ha en allmän positiv effekt på de intervjuade.

En synvinkel att beakta är dock att inom ramen för pandemin där företag tvingas etablera en total digital miljö för sina anställda kan många branscher öppnas upp för fortsatt arbete på distans delvis på grund av att möjligheten är etablerad men kanske också på efterfrågan av de anställda som uppskattar den nya arbetsmiljön som de tidigare inte haft tillgång till.

5.6 Skillnader i arbetsmöjligheter

Vid analys av rapportens resultat, framgår det att arbetsmöjligheterna i liten utsträckning påverkas av övergång till distansarbete. De digitala verktygen som framgår av resultaten används på samma sätt, men i olika omfattning som följd av arbete på distans. Även om resultaten tyder på att kommunikationen i större samarbeten försämras samt att kontakt och interaktion med kunder tappar kvalitet finns det inte mycket som beskriver att arbetsmöjligheten förändras. Litteraturen beskriver att brist på tillsyn och monitorering kan leda till störningsmoment (Ahmed et al, 2014) samt till att organisationer ogärna applicerar arbetssättet i verksamheten (Vilhelmsen och Thulin, 2016). Även respondenter i studien utan erfarenhet av distansarbete menar att produktiviteten efter övergången till distans i många fall är positiv vilket kan tyda på att de digitala verktygen i organisationer som i liten utsträckning erbjuder distansarbete har kapacitet och tillräcklig funktionalitet för att i större utsträckning anpassa till distansarbete och fortfarande hålla hög produktivitet.

6 Slutsatser och kunskapsbidrag

Följande kapitel innehåller slutgiltiga reflektioner framställda i syfte att besvara forskningsfrågan: *"Vilken roll spelar digitala verktyg för produktiviteten vid distansarbete, och vad skiljer arbetsmöjligheterna på distans i jämförelse med arbete på kontor?"* samt diskussion på vad som kunde gjorts bättre eller ändrats i rapporten. Kapitlet sammanfattar även rapportens syfte, och vilket kunskapsbidrag den förväntas bidra med till vidare forskning.

6.1 Slutsats

De digitala verktygen är idag en viktig komponent på arbetsplatsen och vid distansarbete. Av resultatet samt litteratur på området kan studie redogöra följande slutsatser.

- Arbetsmöjligheterna på kontor respektive distans är snarlika, det går inte att säga att arbetssättet i de presenterade fallen förändras efter övergång till distansarbete, eller på grund av övergången till en digital arbetsplattform.
- Produktiviteten efter övergång till digitalt distansarbete är i stor utsträckning oförändrad, respektive i enstaka fall bättre efter övergången. Det framgår att de digitala hjälpmedlen är direkt nödvändiga för att möjliggöra arbete i första hand.
- Digitala verktyg som används på arbetsplatser erbjuder i stor utsträckning samma möjligheter vid distansarbete. Verktygen är väl anpassade och för distansarbetet, då samtliga verktyg är digitala. Av resultaten framgår även att de digitala verktygen och arbetet på distans i liten utsträckning har negativ inverkan på den arbetsrelaterade kommunikationen, samtidigt som de i större omfattning minimerar störningsmoment i arbetet.
- Av studiens resultat framgår även att de organisationer som undersökts har på ett smidigt sätt klarat av att övergå till distansarbete, oavsett om distansarbete varit en vedertagen arbetsform sedan tidigare.

Genom att diskutera och analysera de intervjuades verktyg, arbetsplatser och inställning till distansarbetet, har forskningsfrågan i stor mån blivit besvarad. Resultatet innebär inte att frågan är avslutad, utan rapportens resultat har som syfte att bygga på grunden för framtida organisationers och forskares förståelse av den digitaliserade arbetsplatsen och dess krav.

6.2 Vidare forskning

Vidare forskningsmöjligheter på hur rådande situation med distansarbete påverkar den anställda i långa loppet skulle kunna genomföras, för att skapa en omfattande bild av digitalt arbete på distans. På grund av rapportens avgränsningar, har aspekt inom ekonomi samt digitala verktygens användarvänlighet inte undersökts i samma utsträckning som resterande punkter och kan vara en bristfällighet i rapporten och bör undersökas i framtida rapporter inom samma forskningsområde.

En mer omfattande studie som har liknande syfte skulle även vara intressant för att fortsätta diskutera hur framtidens förhållningssätt till distansarbete kan komma att se ut, då det finns potential för att distansarbete är ett koncept som kan tilltala fler organisationer än det gör idag.

6.3 Kunskapsbidrag

Denna rapports syfte är att bidra med relevant kunskap till framtida organisationer som har för avsikt att implementera möjligheten för sina anställda att arbeta på distans. Rapporten har belyst hur olika digitala verktyg, påverkar olika delar av distansarbetet. Rapporten har även haft för avsikt att förtydliga och undersöka vilka, eller vilka former av verktyg, som underlättar, samt respektive vilka områden som underlättas. Se kapitel 4.2.

Appendix

Tabell A1. Teckenförklaring för transkriberingar.

Färgkodning dataanalys:

| |
|--|
| Bakgrunds info, roll, kontext |
| Produktivitet Motivation Tillfredsställande arbete Tidsplanering Sociala faktorer Distraktioner |
| Digitala verktyg Arbetsbördan Organisatoriska åtgärder Hur skiljer sig arbetsmöjligheterna. |
| Övrigt relevant |

Teckenförklaring:

| | |
|------------|--|
| .. | Kort paus, 2-3 sekunder |
| ... | Längre paus |
| *notering* | Annan notering eller händelse, tex skratt. |

Appendix A

Intervju-kontrakt

Information Agreement

The interview will take around 30-60 minutes. The research group do not anticipate that there are any risks associated with your participation in this interview, however you still own the right to stop, paus or withdraw from the research at any time.

We kindly thank you for participating in the research project.

Ethical procedures from Lunds university require that the interviewees explicitly agree to being interviewed, and are made aware of how the information taken from this interview will be used in

the research project. This consent form is necessary for us to ensure that you understand the purpose of your involvement and that you agree to the conditions of your participation.

We therefore ask of you to read the accompanying information sheet and then sign this form verbally to certify that you approve the following:

- This interview will be recorded and a transcript will be produced
- You will be sent the transcript and given the opportunity to correct any factual errors
- The transcript of the interview will be analyzed by the research group
- Access to the interview transcript will be limited to the research group, academic colleagues and researched with whom the research group might collaborate as a part of the research
- Any summary interview content, or direct quotations from the interview, that are made available through the academic publication or other academic outlets, will be anonymized so that you cannot be identified. Care will be taken to ensure that other information in the interview that could identify yourself, is not revealed.
- The actual recording of the interview will be kept until the research project has been approved and closed by the research committee at Lunds University
- Any variations of the conditions above will only occur with your further explicit approval
- The recording, transcript and other data extracted from the interview will be stored on encrypted data-drives

If you have any further questions or concerns about this research and how it is, or will be used, you can contact the research group. The contact information can be found on page 2.

Contact information

Research group

Ludvig Åman

[E-mail has been removed from final draft due to privacy reasons]

Peter Åkerblom

[E-mail has been removed from final draft due to privacy reasons]

Max Persson

[E-mail has been removed from final draft due to privacy reasons]

Research supervisor

Osama Mansour

[Phone number has been removed from final draft due to privacy reasons]

[E-mail has been removed from final draft due to privacy reasons]

Appendix B

Intervjuguide

Klargörande av etik och förutsättningar (5 minuter)

1. Presentera oss
2. Beskriva ämnet och syfte för intervju
3. Gå igenom punkterna i kontraktet

Om personen (5 minuter)

1. Berätta kort vad verksamheten gör?
2. Vad har du för titel/roll/position i verksamheten?
 - a. Kan du beskriva rollen?
 - i) Vilka ansvarsområden har du?
 - ii) Vilka är främsta uppgifterna?
 - iii) Hur ser en vanlig dag ut?
3. Hur länge har du haft rollen?
4. Hur länge har du arbetat i verksamheten?

Distansarbete / Arbete på distans (20-40 minuter)

1. Hur mycket arbetar du på distans idag?
 - a. Antal dagar i veckan?
 - b. Var befinner du dig när du arbetar på distans?
2. Hur mycket arbetade du på distans tidigare? (Till och med årsskiftet 2019/2020?)
 - a. Antal dagar i veckan?
 - b. Om skillnad: Varför arbetar du mer/mindre nu än tidigare?
 - c. Om beroende på pandemin: Hur snabbt gick inlärningsprocessen för de nya verktygen?
3. Vilka digitala verktyg använder du i distansarbetet?
 - a. Skulle du kunna beskriva de verktyg som ni använder?
 - b. Vilken aspekt underlättar verktyget? (kommunikation, rapportering etc)
 - c. Har du använt dessa verktygen tidigare på din arbetsplats?
4. Till hur stor hjälp är de digitala verktygen för dig vid arbete på distans?
 - a. Känner du att något av de verktyg som ni använder påverkar mer negativt än positivt och i så fall varför?
5. Vilka åtgärder har organisationen vidtagit som påverkat möjligheten att arbeta på distans eller på arbetet?
6. Hur har rådande omständigheter med virusspridning påverkat arbetsbördan för dig?
7. Hur motiverad anser du att du är när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete?
 - a. Motivera varför.
8. Hur tillfredsställd känner du dig med dina arbetsuppgifter när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete?
 - a. Motivera varför.
9. Hur väl hinner du planera och utföra dina arbetsuppgifter när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete?
 - a. Motivera varför.
10. Hur enkelt blir du distraherad av omgivningen (t.ex. sociala medier) när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med distansarbete?
 - a. Motivera varför.
11. Hur känner du att distansarbetet påverkar sociala faktorer såsom teamwork och moral?

- a. Motivera varför.

Inställning / Attityd / Upplevelse (5 minuter)

1. Vad anser du om distansarbete?
 - a. Vad är positivt?
 - b. Vad är negativt?
2. Sammantaget, blir du mer produktiv en arbetsdag när du arbetat på distans?
 - a. Varför upplever du det?
3. Sammantaget, blir du mer effektiv i ditt arbete när du arbetar på distans?
 - a. Varför upplever du det?

Avslutning (2 min)

Appendix C (R1)

Transskript R1

1 *Inspelning startas*

2 I: Yes, lite kort såfall börjar vi med vad är din position på ___? Vad gör du i några korta
3 meningar?

4 R1: Jag är ju FAE, vilket innebär att jag huvudsakligen teknisk försäljning i ett team som
5 ansvarar för våra kunder, och i det teamet är vi tre personer där alla har specifika roller.
6 Men tillsammans så jobbar vi med föräljning av våra produkter. Så min roll är då att vara
7 teknisk support, både pre och post sales. Hjälpa kunderna välja rätt produkter helt enkelt,
8 och sen i samband med det även ge dem teknisk support. Många gånger så utvärderar dem
9 våra produkter och behöver stöd då. De produkterna jag jobbar med då är Mikroprocessorer
10 och det mesta som har med radio att göra, dvs, WIFI, Bluetooth, BLE och även radar. Så att
11 det är ganska så brett området, det är väldigt mycket både hårdvaraprodukter och mjukvara
12 som hör till dessa produkterna. Så att, väldigt mycket teknik, väldigt mycket dokumentation
13 att försöka hålla reda på och hjälpa kunderna hitta rätt i helt enkelt. För det är inte det
14 lättaste.

15 I: Nej det kan jag tänka mig när man har ett stort utbud och man måste hitta rätt i mängden.

16 R1: Precis, men det är ett spännande jobb, och jag trivs väldigt bra med det.

17 I: Hur länge har du suttit på ___?

18 R1: 7,5 år.

19 I: 7,5 år... Och det var första gången du kom in i branschen, eller har du jobbat inom dessa
20 områden tidigare innan dess?

21 R1: Jag har då jobbat inom dessa områden tidigare, dels som utvecklare, vilket var mitt första
22 jobb. Och sedan jobbade jag som FAE på ett annat företag, ett mjukvaruföretag i 9 år.

23 I: Så pass.

24 R1: Ja, från 99-2000 nått sånt där. Så 9 år. Då var jag FAE på mjukvara, typ OS och
25 utvecklingverktyg. Så jag har jobbat som konsult några år, och sen fick jag erbjudande av att
26 vara FAE igen, nu av ___, och då få jobba med framförallt hårdvara, och det
27 tyckte jag var som hand i handske där. Så det hoppade jag på direkt.

28 I: Vad härligt! Ja det var väl lite bakgrund, sen så som jag fått uppfattningen, så arbetar ni
29 både på kontor och på distans.

30 R1: Ja

31 I: Och om du tar dagsläget nu med, Corona som härjar, hur mycket arbetar ni hemma nu
32 ungefär?

33 R1: Det är 100%. De har ju till och med stängt kontoren. Vi får åka in och hämta saker, men
34 vi får inte sitta där och jobba.

35 I: Nej okej...

36 R1: Helt enkelt.

37 I: Så det är lite mer säkerhetsåtgärder de tagit för att inte...

38 R1: Ja precis, __ gick ju ut väldigt tidigt med att rekommendera folk att jobba hemifrån, sen
39 tog det väl någon vecka tror jag, och sen var de då så att de stängde alla våra kontor i pricip
40 globalt. Jag vet att i USA, i Dallas som är ett av de största kontoren, där får de inte ens åka
41 in och hämta saker, t.ex. om någon behöver en datormus eller så, då måste de skicka in en
42 begäran till rätt så höga chefer för att få tillstånd att komma in på kontoret. Här i Sverige har
43 man då bara valt att, det är stängt, men ni får gå in om ni behöver.

44 I: Okej, så när du arbetar på distans, är det då hemifrån framförallt, eller har du någon
45 ersättningsplats för kontoret?

46 R1: Nej jag har ju ett hemmakontor också, som jag själv satt upp. Jag har ju två datorer
47 hemma som jag jobbar med, där jag editerar lite video och sånt där, utav hobbybruk. Så jag
48 har satt upp ett rejält skrivbord med flera skärmar och ja, bra kontorstol och sånt där. Så
49 det kom väldigt naturligt att sätta sig hemma, ta med jobbdatorn hit och plugga in till en av
50 de stora skärmarna och sen så, ja kunna jobba på som vanligt. Nästan ännu bättre här.

51 I: Ja, okej.

52 I: Om du jämför hur mycket du arbetar nu hemifrån med hur mycket du arbetade
53 hemifrån tidigare, hur ser det ut ungefär?

54 R1: Eh, tidigare så har jag ju faktiskt nästan inte alls jobbat hemifrån. Det är om man
55 behöver ta någon uppföljning på kvällen, I och med att USA ligger sju timmar efter oss, och
56 vissa kunder till och med nio timmar.

57 I: Ja.

58 R1: Ehm, så att det har ju blivit, ja svårt o säga, men någon timme eller två i veckan kanske i
59 snitt.

60 I: Ja...

61 R1: Någon dag så har det varit att jag kanske haft ett tidigt möte på morgonen och då bara
62 känt att jag tar det hemifrån, och sen så blir man sittandes hemma, för jag sitter precis lika
63 bra hemma som på kontoret.

64 I: Mm.

65 R1: Men ja, jag kan väl säga att i snitt, en, ett par tre timmar max i veckan tidigare, och ni är
66 det hundra procent då, som man sitter hemma.

67 I: Men när du säger att det fungerar nästan bättre att arbeta hemifrån nu, eller nästan bättre,
68 hur menar du? Med störningsmoment eller?

69 R1: Aa, på jobbet på något vis så, man blir distraherad ut av kollegor som kommer och frågar
70 någonting, eh alla andra går och fikar, ja med då går jag bort och tar en kopp kaffe också så
71 snackar man lite skit och sådär. Och det är inte alltid som den timingen stämmer överens
72 med det man sitter och gör. I mitt jobb får jag ofta sitta och söka i dokumentation och kanske
73 sätta mig in i någon mjukvara eller sådär, och det kräver väldigt mycket fokus.

74 I: Precis.

75 R1: Eh och blir man då avbruten, ja då får man starta om, då hoppar man tillbaka kanske en
76 halvtimme eller timme i det man har gjort för att hitta tillbaks på sin tråd, när man är i
77 sökandet. Och det slipper jag här hemma, därför stänger jag dörren till mitt lilla kontor här,
78 då är det ingen som knackar på. Då får jag vara ifred.

79 I: Ja. Och det fungerar bra? För i hemmet kan man ju se att det finns många andra
80 distraktionsmoment som familj och sociala medier, där det är lätt att spåra iväg på annat.
81 Men tycker du det hålls bort eftersom du satt av en specifik arbetsplats som du sitter och
82 arbetar på?

83 R1: Ja, precis, jag kan tänka mig om jag suttit i köket, hade det varit mycket svårare att
84 kunna jobba ostört, men här har jag ju ett litet kontor som är bara mitt kontor.

85 I: Ja okej.

86 R1: Så när jag stänger dörren, då är jag ifred här inne tills jag själv går ut.

87 I: Mm, ja med det är smidigt faktiskt.

88 R1: Ja, det fungerar väldigt bra.

89 I: Hur fungerar det med digitala verktyg? Du sa att du tar med arbetsdatorn hem, och då
90 förutsätter jag att det, säkerhetsmässigt osv. så stämmer det ändå överens med det ni har
91 på arbetsplatsen genom att använda VPN eller dylikt?

92 R1: Ja exakt, enda sättet att koppla upp sig, och kunna få access till mail och en del interna
93 servrar, är att vara uppkopplad med VPN. Så det första jag gör när jag slår på datorn, så
94 ansluter jag via VPN.

95 I: *instämmer*

96 R1: Och då har vi samma access och samma säkerhet som om vi sitter på kontoret, i mitt fall
97 då i Lund.

98 I: *instämmer*

99 R1: Lundakontoret är uppkopplat via en fast VPN-lina till samma system då som vi har
100 access till hemifrån. Så datasäkerheten där är fullgod. Det är mitt intryck i alla fall, att Texas
101 Instruments sätter säkerhet väldigt högt. Så vi har bra system för det.

102 I: Ja nej precis, men det är bra när det gör de, och det får; det flyter på som vanligt även när
103 man inte kan vara på kontoret.

104 R1: Precis, det enda vi har lidit av lite granna, är att VPN'en har varit lite begränsad i
105 bandbredd.

106 I: *instämmer*

107 R1: Så man har ju märkt det att det tar längre tid, speciellt som jag då, som sitter och laddar
108 ner en gigabyte mjukvaruuppdatering. Det tar rent av väldigt lång tid över VPN.

109 I: Ja... Okej.

110 R1: Och det gör det ju i och försig även på korntoret *skratt*.

111 I: Jo.

112 R1: Så i de fallen har det varit en fördel att sitta hemifrån att jobba.

113 I: Mm.

114 R1: Hoppa ur VPN och gå in på vår publika webbsida och ladda ner har gått mycket

115 snabbare. Vi har ju fiber inne här hemma och de.

116 I: Precis. Om du skulle kolla utöver VPN:en gällande digitala verktyg hur är det ni.. Om du
117 skulle beskriva kort hur ni arbetar med.. Digitala verktyg är ett väldigt luddigt begrepp men om
118 man kortar ner det till exempel Office-paketet om ni har några redovisningsprogram. hur
119 många mjukvaror skulle du säga att du arbetar med i dagsläget i ehm uppskattningsvis?

120 R1: För att sköta arbetsuppgifterna är det ju väldigt centrerat runt outlook.

121 I: Ja.

122 R1: Sen använder vi ju stödverktyg som excel och OneNote till exempel. Kan ju vara fem-sex
123 microsoft-mjukvaror som vi använder. Men huvudsakliga fokus är ju runt Outlook. Där har vi
124 ju mötesplaneringar ehm och mail. Allting, nästan allting går via mail. Sen så är det ju
125 telefon. Då har vi ju tjänstemobiler så att.

126 I: Mm.

127 R1: Det är ju den, de verktygen vi använder.

128 I: Ja.

129 R1: Och så WebEx.

130 I: Så det är inte. När du säger Office, eller när du säger Outlook då är det enbart Outlook
131 eller sitter ni även i Teams och så vidare för någon slags intergration?

132 R1: Ehm, nej. Utan, utan allting sker genom Outlook egentligen.

133 I: Ja, okej.

134 R1: Ehm. Vi kan se varandras kalenderar så om vi skulle sätta upp ett möte så kan man bara
135 säga "kolla i min kalender efter en ledig lucka och så boka in någonting" och så kommer
136 inbjudningar via mail och så.. Det är väl det vi använder mest, förutom att prata med
137 varandra. Vi ringer ju och pratar en hel del med varandra också internt.

138 I: Mm.

139 R1: Och sen är det ju WebEx. Vi använder WebEx väldigt mycket i och med att vi har
140 kontoren både i Indien och i USA huvudsakligen då. Viss kontakt med Tyskland också men.
141 Mest kontakt med USA och Indien.

142 I: Ja. Men de, ja jo men det underlättar ju en hel del med kommunikation när man har en
143 standardiserad mjukvara som WebEx då till exempel. Vi har ju haft, ehm, eller det finns ju
144 många företag som sitter och arbetar i allt möjligt lite spritt, allt från WebEx till Teams till
145 Zoom och det tenderar ju att bli väldigt stökigt. Så det är ju väldigt fördelaktigt att ha
146 standardiserad mjukvara.

147 R1: Ja.

148 I: Det kan ju spela en stor roll i hur smidigt det går att arbeta hemifrån också. Till exempel.

149 R1: Precis, ja.. Precis.

150 I: Mm.

151 R1: Vi bjuder ju in.. Vi har ju mycket kundmöten över WebEx också. Speciellt nu i dessa tider
152 när vi inte kan resa runt och besöka kunder, så kör vi ju mycket WebEx-möten.

153 I: Mm.

154 R1: En del kunder skickar inbjudningar med en Teams-inloggning till exempel eller
155 motsvarande, eller Skype eller motsvarande. Och det har väl fungerat, jag tycker att. Jag vet
156 inte om det är våran IT-avdelning som sätter begränsningar eller vad det beror på. Det som
157 alltid fungerat bäst i slutändan för oss i alla fall har varit WebEx.

- 158 I: Ja.
- 159 R1: Så att när en kund skickar en inbjudan med en Teams-inloggning brukar jag föreslå kan
160 vi köra WebEx istället för det vet jag att det funkar. Och det brukar de acceptera. Det har inte
161 varit något problem med det.
- 162 I: Nej.
- 163 R1: Jag har testat, det var väl Teams som jag körde senast som inte var WebEx då. Det
164 funkar hyfsat men ljudet var helt värdelöst.
- 165 I: Ja. Det kan.
- 166 R1: Det är så *skratt*.
- 167 I: Ja nej. Teams kan vara lite virrigt ibland.
- 168 R1: Ja.. Det här är ju väldigt stabilt så som vi sitter och pratar nu.
- 169 I: Ja. Det leder mig till nästa faktiskt. Har du arbetat, eller har du haft kundmöten osv när du
170 suttit och arbetat hemifrån nu på de senare veckorna. Och har det fungerat så fall jämfört
171 med på kontoret där det kanske finns konferenslokaler man kan nytta?
- 172 R1: Ehm ja det har jag gjort. Och det fungerar precis lika bra som på jobbet. Asså oftast om
173 jag har ett webbmöte med en kund då sitter jag på min kontorsplats.
- 174 I: Okej.
- 175 R1: Sitter ja, och jobbar. Det kan vara att man sitter och jobbar lite vanliga går igenom mail
176 eller jag nu gör och sen så är det dags för ett möte så startar man upp ett webbmöte bara
177 utan att flytta på sig.
- 178 I: Okej så ni har det ändå så pass fritt val så ni kan sitta på er arbetsplats och ta ett möte.
- 179 R1: Ja.
- 180 I: Ja men okej.
- 181 R1: Det är väldigt sällan vi kör video däremot.
- 182 I: Ja okej.
- 183 R1: Vi kör ju nästan alltid någon PowerPoint-presentation eller visar någonting på ja vad vi har
184 på skärmen om det är något verktyg till exempel som jag ska gå igenom.
- 185 I: Mm.
- 186 R1: Ehm. Men jag hade faktiskt ett möte i förra veckan med en kund där jag körde en demo.
- 187 I: Mm.
- 188 R1: Det var tänkt att det skulle vara ett besök hos kunden men,
- 189 I: Mm.
- 190 R1: Men även dem då hade en sån lockdown som vi.
- 191 I: Mm.
- 192 R1: Så då hade jag grejerna på mitt skrivbord och så använder jag mobilen som
193 webbkamera.
- 194 I: Mm.
- 195 R1: Och så kunde jag visa korten, visa hur jag tryckte och hur det blinkade och hur ljudet gick
196 igenom systemet. Det var då en audiodemo jag skulle köra då.
- 197 I: Okej.
- 198 R1: Det funkade väldigt bra. Visst, personlig kontakt och lägga fram grejerna på ett bord så
199 de själva kan klämma på det är ju.
- 200 I: Det blir ju lite svårt.
- 201 R1: Men det här var ju näst bäst och det var, tyckte inte att jag saknade något i det mötet, det
202 funkade väldigt bra.
- 203 I: Ja ehm. Det här med hur organisationen har vidtagit möjlighet, ehm. Vidtagit åtgärder för
204 att möjliggöra arbete på distans det är täckt eftersom ni har en VPN. Så det fungerar ju lika
205 bra.
- 206 R1: Precis. Vi har ju haft alltid på plats att kunna jobba på distans.
- 207 I: Precis.
- 208 R1: Det de har gjort sen virusutbrottet är att de ökat bandbredden på VPNen. Så nu har vi
209 bättre möjlighet att köra med video och även högre, bättre kvalitet på allting helt enkelt.
- 210 I: Precis.
- 211 R1: Och det gjorde de efter. Det tog bara en vecka så hade de skruvat upp det.
- 212 I: Okej.
- 213 R1: Ja.
- 214 I: *Hostar* ursäkta.
- 215 R1: Javisst.
- 216 I: *Hostar igen* Ja. Ehm. Nä men det är ju skönt att höra att det går så pass snabbt. Det är
217 många fall då det tar veckor och veckor innan något börjar hända.

- 218 R1: Ja.
- 219 I: Ehm. Men det är, det är ju väldigt fördelaktigt när det går snabbt och de åtgärdar saker
- 220 ordentligt.
- 221 R1: Precis. Texas har ju i flera år haft det här med virtuella möten som ett stort fokus.
- 222 I: Ja.
- 223 R1: Så att. Vi har ju alltid haft teknologin på plats. Vi använde WebEx då när jag började
- 224 redan för 7,5 år sen.
- 225 I: Mm.
- 226 R1: Så att, det är liksom, vi är ju vana vid det. Man märker att alla kunder kanske inte riktigt
- 227 är vana vid att jobba på det här sättet. Sitta hemma och jobba men för oss är ju det
- 228 egentligen ingen skillnad alls. Ur arbetssituationen, då är det mer utifrån det sociala. Sakna
- 229 sina kollegor och så där.
- 230 I: Det är lite. Det vi kanske märker är att företag som har just anställda som kan arbeta både
- 231 hemifrån och på distans har lättare att anamma ehm arbete hemifrån. Det finns många som
- 232 har motsatsen där arbetet blir i princip helt omöjligt om man inte har tillgång till
- 233 kontorslokaler och så vidare.
- 234 R1: Ja juste.
- 235 I: Mm. Men om man kollar på arbetsbördan om man säger så istället ehm för dig. Hur
- 236 upplever du att den har ändrats efter corona bröt ut? Har du, är det mindre kundmöten, är
- 237 det mer? Är det.. Om man kollar på arbetsbelastningen kan man säga i helhet. Hur.. Har du
- 238 märkt någon ändring eller?
- 239 R1: Nej jag tycker faktiskt inte det. Tycker inte det. Det. En liten skillnad är väl kanske att förr
- 240 så tog det lite tid att köra till kunder så att, ehm, ja hade man ett möte då var det de mötet
- 241 man hade på dagen. Ehm, eller på förmiddagen och möjligtvis man kunde hinna med ett på
- 242 eftermiddagen. Nu kan man ju ha möten som är back-to-back så att det är nästan så att det
- 243 blir, jag vet inte, det är svårt att jämföra men jag upplever inte det som att jag har mer
- 244 kundmöten nu eller mer interna möten också nu än tidigare men det kanske är också är för
- 245 att jag sätter mig här på morgonen och sitter vid datorn hela dagen i princip och har möten
- 246 och jobbar med det övriga. Så att.
- 247 I: Mm.
- 248 R1: Det är nog en.
- 249 *Pratar i mun*
- 250 R1: Vad sa du?
- 251 I: Man får plats med mer på tiden när man tar bort transportsträckor och allt sånt. Eller
- 252 transporttid och så vidare.
- 253 R1: Precis. Så att det känns nästan som att det är lite effektivare såhär. Man får själv avbryta
- 254 sig och ta en paus ibland. Om man, kan man bara sitta med att jobba med möte efter möte.
- 255 I: Precis.
- 256 R1: Det känns som att det är mer att göra nu än tidigare men i praktiken så är det nog
- 257 ganska så lika. Tror jag.
- 258 I: Okej om man kollar på personligt plan motivation för att arbeta. Känns det... Det kan ju
- 259 förekomma att när man arbetar på arbetsplats så har det ju som du sa tidigare att man har
- 260 kollegor man kan ta kaffepauser och så vidare. Bidrar till att man ibland får en bättre
- 261 motivation då man får små pauser man kan vara social och komma bort från arbetet lite.
- 262 R1: Mm.
- 263 I: Hur tycker du det fungerar när man arbetar hemifrån med motivation? Känns det som att
- 264 arbetsdagen blir mycket längre, det kan bli för mycket?
- 265 R1: Jag tycker nästan motivationen är bättre såhär. Därför att man är mer flexibel om man
- 266 säger. Behöver jag, vet jag att behöver göra någonting hemma kan. Det kan vara om man tar
- 267 ett klassisk exempel starta en maskin tvätt till exempel kan jag gå ifrån i fem minuter och
- 268 göra det när jag har en liten lucka. Passar liksom och göra det när som helst och göra det,
- 269 så kan jag sätta mig och jobba sen igen. Man kan varva arbete och annat som man känner
- 270 behöver göras på ett bättre sätt i och med att jag inte behöver transportera mig fram och
- 271 tillbaka en massa. Ehm..
- 272 I: Menar du skapar de här små pauserna som man annars hade fått på arbetsplatsen?
- 273 R1: Precis, och jag kan välja själv på ett annat sätt när jag tar den pausen.
- 274 I: Ja.
- 275 R1: Jag kanske har jobbat igenom ett antal mail och så känner jag att ja men nu kan jag
- 276 vänta på svar och det är tio minuter tills nästa möte ja då kan jag bara gå och ha en liten

277 paus och ta en kaffe. Oftast tar jag en kopp och sätter mig vid datorn igen och jobbar vidare
278 men. Jag tycker, jag känner som att jag är mer motiverad och jobba hemifrån och det är väl
279 kanske lite grann också för när jag gått upp och ätit frukost så sätter jag mig vid datorn, jag
280 behöver inte sätta mig i bilen och köra i trafik och hamna bakom traktorer och annat och
281 liksom irritationsmomenten som kan vara när man tar sig till jobbet utan jag sätter mig vid
282 datorn startar upp och sen så är jag igång. Ehm. Och samma sak det kan vara att jag har
283 skickat någonting till USA och vill ha ett svar inför nästa dag då kan jag kolla det lite snabbt
284 på kvällen, då kan jag ta en liten paus ifrån det jag håller på med hemma privat annars och
285 så sätter jag mig vid datorn fem minuter och kollar lite grann. Det kan jag ju göra i vanliga fall
286 också men det är lättare när allting är uppsatt som min ordinarie arbetsplats så att säga
287 hemma.

288 I: Ja, ehm. Om man drar vidare på det och kollar på arbetsuppgiften du säger att du får mer
289 gjort hemma i princip eftersom man minskar körtid och kollegor, eller inte kollegor men..
290 Ehm..

291 R1: De små avbrotten. De ofrivilliga avbrotten.

292 I: Jo små avbrotten. Ehm, om du kollar på helheten på en vecka ungefär, ehm. Och ser hur
293 mycket du hade fått gjort när du sitter på arbetsplatsen jämfört med när du sitter hemma,
294 utifrån det du har sagt förutsätter jag att det du får gjort hemma är mer eftersom just de här
295 små pauserna och avbrotten minskar. Eller, stämmer det ungefär?

296 R1: Som jag sa, det känns ju så, men jag skulle nog tro i praktiken att man faktiskt får lika
297 mycket gjort även när man sitter på kontoret. Men det blir ju att man arbetar på ett lite annat
298 sätt. Det.. När jag jobbar hemifrån så kanske det går lite mer i linje med vad som passar mig.
299 Alltså det blir lite mer harmoniskt att jobba hemifrån.

300 *Båda pratar samtidigt*

301 I: Nej, fortsätt, förlåt.

302 R1: Ja, det jag hinner med på en vecka eller det jag får gjort på den vecka det tror jag är
303 ganska lika faktiskt.

304 I: Mm, får det handlar bara om hur fördelningen ser ut helt enkelt?

305 R1: Ja, precis. För fördelen med att vara på kontoret det är ju att jag kan ju själv gå och störa
306 kollegor om jag har en fråga.

307 *Skratt*

308 I: Ja men, precis.

309 R1: Det gör jag ju inte riktigt här hemma. Visst det kan hända att jag ringer eller SMS:ar
310 någon kollega om jag har något jag tror den personen kan svara på såhär, men jag jobbet

311 hade jag kanske gått bort och diskuterat. Och i och med att vi jobbar i team så, ehm, så kan
312 det vara bra att diskutera bara mellan fyra ögon också i ett visst kundprojekt eller någonting
313 annat sådär. Så jag tror på det stora hela att jag får lika mycket gjort när jag sitter på
314 kontoret som när jag sitter hemma, på en vecka sådär, om jag ska var helt ärlig.

315 I: Mm. Så planering, egentligen om man bockar av nästa, det är väl egentligen att, ehm,
316 planeringsmässigt så handlar det bara om hur man fördelar tiden. Om det är så att man
317 sitter och arbetar under en längre sträcka utan att bli avbruten eller om man hemifrån sitter
318 och som du sa har en mer harmonisk arbetsgång, där saker flyter på. Man tar pauser när du
319 själv anser att du uppnått ett visst mål till exempel har fyra dokument tar en kopp kaffe
320 efteråt. Ehm, och det i sin tur kanske leder till att, som du sa tidigare, ehm, när man bli
321 avbruten mitt i ett arbete att kommer och åker tillbaka en timme i tiden nästan eftersom man
322 måste börja om från där man var sist. Så man kan ju tänka att om man, eftersom att du inte
323 blir avbruten på samma sätt så minimerar man arbetstiden genom att ta bort de här luckorna
324 när man måste läsa tillbaka för att vad man, för att komma tillbaka där man var sist.

325 R1: Precis, precis. Stämmer bra.

326 I: Ja. Eh, om man tar det lite mer, ehm, om du granskar dig kritiskt och säger hur
327 distraherad, ehm, blir du i hemmet överhuvudtaget? Du säger att du stänger av dig från
328 hemmet genom att sätta dig på kontoret, ehm, och att det inte är några yttre
329 störningsmoment men lätt är det att man eventuellt drar in på till exempel sociala medier
330 eller komma på någon ide, kolla på någon youtube-video eller dylikt?

331 R1: Ja, precis. Det är ju det här klassiska liksom att man måste kanske putsa fönsterna.
332 *Skratt*

333 R1: Det är ju mycket roligare än att sitta här. Men det går rätt så bra. Jag har, det händer att
334 jag gör någon lite större grej på lunchen, lika som på kontoret händer det att man behöver
335 sticka ner på stan, uträtta ett ärende eller i samband med att man går ut och åter till exempel

336 och det försöker vi göra. Om det är någonting jag vet behöver göras, speciellt nu när det är
337 sådant fantastiskt väder ute så kan det hända att jag gör sådana grejer att jag samlar ihop
338 det på lunchen och försöker ta det då. Så jag tycker det går rätt så bra. Det här med andra
339 distraktioner som du säger med att man, oh det ska jag kolla upp, man går en och kolla på
340 någon webbsida eller på youtube och allting sånt där, det gör man ju på kontoret också. Det
341 gör alla tror jag. Du vet kollegor som säger, kom och kolla det här
342 *Skratt*

343 R1: Då har de hittat någonting intressant. Så, så det tror jag är ganska så lika faktiskt.
344 I: Det är lika?

345 R1: Ja. Det är inte så att jag känner att jag måste sätta mig, jag måste kolla facebook eller
346 sånt. Det göt jag i så fall hellre om jag tar en kopp kaffe och kanske sätter mig i uterummet
347 eller någonting tio minuter. Då kan jag kanske ta mobilen med och titta på facebook. Men jag
348 tycker inte att det distraherar att sitta hemma mer än när jag sitter på kontoret faktiskt.

349 I: Eh, om vi jämför då med sociala faktorer. Där här du nämnde att det kan, någon kollega
350 kallar över, ah, kika på det här, och så vidare. Det kan ju både bidra med störningsmoment
351 men samtidigt så kan det ju ha positiv inverkan eftersom man har kollegor att prata med och,
352 ehm, man får den här, den sociala interaktionen och moralhöjaren om man kallar det så.
353 Ehm, hur tycker du att det är.. hur är det när man arbetar hemifrån och saknar det här
354 momentet? Hur mycket påverkar det dig?

355 R1: Ehm, jag tror i det långa loppet så påverkar det nog negativt faktiskt. Ehm, det var ju
356 länge sedan jag träffade mina kollegor nu. Det har ju ändå varit så här, jag det är ju en bra
357 bit över en månad. Ehm, och, ja, vi är väldigt goda vänner alla kollegor på kontoret. Och vi är
358 ju inte så många, i och för sig, på kontoret men folk trillar in så snackar man lite grand. Eh,

359 vissa är ju där varje dag i princip. Vi har ju ändå, den sociala biten är ju ändå viktig. Jag
360 skulle absolut inte vilja byta till enbart hemarbete framöver. Vissa har ju hemmakontor
361 permanent. Utan, ja, det här att träffa kollegor på kontoret är ju, det känns viktigt. Sen
362 personligen är jag lite av en, ja, inte en ensamvarg ska jag inte säga men jag trivs ganska
363 bra med att vara för mig själv också. Så det är inte så att jag går in i någon depression för att
364 jag sitter hemma och inte träffar mina kollegor. Men det är roligt att träffa dem. Och det är
365 som du säger, det är lite moralhöjande och det är peppande och kul och så där, och umgås
366 med dem också. Å andra sidan så umgås jag med familjen då istället, framför allt min sambo
367 här och de som bor här hemma i huset, jag får ju träffa dem lite mer. Så det ersätter ju lite av
368 den här sociala biten.

369 I: Mm, med det är som du sa ingenting du skulle kunna tänka dig byta helt och hållet? Till
370 exempel att man övergår helt till att arbeta hemifrån, och sen så.

371 R1: Nja, om vi hade blivit tvingade till det, om de hade stängt vårt kontor till exempel, ehm, så
372 och sagt att nu är det hemmakontor som gäller för er här i Lund så hade jag inte bytt jobb för
373 det. Jag hade stannat kvar i den rollen jag har. Men det hade varit tråkigt. Så att jag vill
374 definitivt att vi, jag vill definitivt ha en kontorsplats, så att säga, tillsammans med mina
375 kollegor som vi har det idag. Jag tror att det fungerar bäst i det långa loppet, absolut.

376 I: Ja. Ehm, om man går över till lite mer inställning av upplevelse. Om du ser på distans som
377 ett helhetsgrepp men både arbete hemifrån eller att man arbetar hos en, ehm, nu kanske
378 inte ni sitter ute hos kunder ibland, men, arbete utifrån, alltså bort från kontoret. Om du har
379 några få punkter du skulle säga som är positiva med det och några som är negativa. Säg tre
380 av varje. Vad hade du kommit och tänka på först?

381 R1: Ehm, det positiva med att jobba ute på distans så är det att man kommer ut och träffar
382 människor. Man får den här sociala kontakten, nya upplevelser, kanske, ja, miljöombyte, är
383 väl egentligen det som är bäst biten där. Ehm, vad har vi mer.

384 I: Det är mer distans på, ute hos kunder då. Om du tar som distans nu hemifrån då också.
385 Ehm, och tar något positivt om det.

386 R1: Ja, det är om jag nämnde att det känns mer harmoniskt att jobba på det viset. Jag känner
387 mer harmoni med det privata livet och arbetslivet och arbetstiden.

388 I: Ja precis. Så lite miljöombyte, lite mer harmoni i det hela.

389 R1: Ja, och miljöombytet det var ju det här att på distans att var ute hos kunder. Jag har
390 jobbat som konsult innan jag började på __ och då var jag ute hos kunder hela tiden. Och
391 det tyckte jag var positivt på sitt sätt. Och det var just det miljöombytet. Ehm, också positivt
392 med att jobba hemifrån det är att man faktiskt sparar in restid och behöver inte sitta och köra
393 till kontoret och tillbaka. Det är ju ändå en halvtimme dit och en halvtimme hem. Det är tid
394 jag kan arbeta till annat. Så det är väl det positiva med att jobba hemifrån.

395 I: Om vi kikar på det negativa med att arbeta hemifrån, ehm, bortsett från att man inte har
396 sina kollegor och prata och vara social med. Vad skulle du säga är det mest negativa med
397 hemarbete?

398 R1: Ehm, det mest negativa.. Ja, det kan bli lite ensamt, på något sätt.

399 I: Mm, så det är den sociala interaktionen.

400 R1: Ja, sociala biten igen. I och med den typen av jobba vi har fungerar precis likadant om
401 jag sitter på hemmakontoret eller på, på kontoret inne i Lund. Tekniskt sätt så fungerar det
402 exakt likadant och det är ingen skillnad. Ehm, mer som är negativt, ja, men blir lite, jag ska
403 inte säga förslappad, men du ser jag sitter i t-shirt här och mjukisbyxor på och inga strumpor
404 liksom.

405 *Skratt*

406 R1: Man rycker inte upp sig, jag minns inte när jag hade skjorta på mig senast. Så det är väl
407 faktiskt en lite negativ bit att man blir lite, ja, man blir lite slapp på det viset.

408 I: Ja, men precis. Ja, det märker man ju på alla fronter nu när man har föreläsningar online
409 och allt möjligt att det är ju många som sitter ibland till och med utan tröja och det känns väl
410 kanske lite väl.

411 R1: Ja, det är kanske lite osnyggt.

412 *Skratt*

413 I: Ja, men just det här att man ser att det är mycket slappare när man arbetar hemifrån.

414 R1: Ja, vi har ju en dotter här i huset som går på gymnasiet. Hon ligger kvar i sängen och

415 tittar på datorn och går i skolan så att säga

416 *Skratt*

417 R1: Så det är samma sak där. Och sen en annan negativ sak är just det här att man har bara
418 kontakt genom digitala media och det blir, som du ser nu, det blir lite suddig bild så här och
419 ljudet hackar och. Vi människor är ju gjorda för att träffas personligen. Visst videosamtal är
420 ju fantastiskt jämfört med att bara sitta i telefon och skriva meddelande i text till varandra
421 men vi har väldigt mycket undermedveten kommunikation människor emellan så att möten i
422 person det ger mycket mer tycker jag. Det är ett lättare sätt att umgås och träffa, alltså att
423 förstå en kund så tycker jag att personliga möten är ju bättre. Så det är den negativa
424 effekten av det.

425 I: Ja, men när du nämnde det med, det är lättare i person, det har väl också en, ehm, att
426 man får fler intryck när man är, ehm, när man träffas i person. Man kan läsa av
427 ansiktsuttryck lättare, det är lättare att se hur kroppsspråket rör sig och det kan jag tänka mig
428 är framförallt viktigt om man arbetar med försäljning till exempel. Ehm, och om du ska sälja
429 in en produkt till en kund och det är lätt att man ser att det behöver vrida på sig och man ser
430 att det blir kanske lite obekvämt så är det väl kanske lite lättare att tolka det när man sitter
431 face to face snarare än över ett videosamtal.

432 R1: Ja, precis. Och generellt, vi har ju mycket kontakt till exempel med kollegor bort i USA
433 som vi aldrig har träffat men haft kanske många samtal med, lärt känna över digitala medier
434 på det här viset. Men efter att man har träffats i person, för vi åker ju över till Dallas

435 emellanåt, och de kommer ju över till Europa också. Efter att man har haft den personliga
436 kontakten så blir ju relationen även digitalt sen betydligt bättre. Och detsamma gäller med
437 kunder. Innan man har haft, liksom ett kundmöte och träffat folk i person så är det ju, man
438 vet inte riktigt vem det är man har och göra med i andra änden. Och.. att träffas i person, eh,
439 är viktigt och att när man då inte har möjlighet att göra det eller om man sitter och bara
440 jobbar så hör på distans över digitala medier så går den biten förlorad.

441 I: Så det stärker relationerna mer eller mindre om man inte har träffats?

442 R1: Ja, definitivt.

443 I: Mm, ehm.

444 R1: Hoppas att jag inte har gett för spretiga svar här nu på dina frågor.

445 *Skratt*

446 I: Nej, nej. Jag tycker det har varit perfekt. Sen hade jag egentligen avslutningsvis det här
447 med hur, om man jämför produktiviteten med en arbetsdag på distans jämfört med hemifrån,
448 men det känner jag att vi redan har gått igenom egentligen. Ehm, och samma sak med
449 effektiviteten att, som du sa tidigare att, i summa summarum så får man i princip samma sak
450 gjort på kontoret som hemifrån det handlar bara om hur man distribuerar arbetet. Och vilka
451 distraktionmoment som kommer när och var.

452 R1: Precis, just i våran arbetssituation så är det ju så.

453 I: Precis. Det kan, eller det tror jag vi ser mycket hos de som har tidigare arbetat hemifrån
454 också. Precis som ni gör i vanliga fall så blir det ju lättare att anamma det, den
455 arbetsmotoden och det arbetsbeteendet sen när en pandemi som det här utbryter.
456 R1: Precis, därför det, ja, summa summarum är ju att det påverkar ju faktiskt inte oss
457 speciellt mycket, i våran situation. Vi kan jobba på som vanligt och många av våra kunder
458 faktiskt visar sig har anpassat sig väldigt snabbt. Det flesta av mina kunder jobbar ju men
459 någon form av utveckling, programmering eller design för produkter och projekt. Och de
460 jobbar hemifrån. Och i de fallen att de måste in på lab så kanske de kör lite växervis, de kör
461 några dagar och turas om i labbet så att säga. De jobbar hemifrån sen går man in och
462 labbar. Andra hälften av personalstyrkan är hemma. Så vi märkte ingen avmattning direkt i
463 takten som våra kunder jobbar. Så det, det känns ändå väldigt positivt. Jag tänkte jämfört
464 med många andra branscher så.
465 I: Ja det ska bli spännande. Vi kommer ju att jämföra med lite olika branscher också, arbetet
466 kretsar ju just kring IT-branschen. Ehm, men samtidigt eftersom vi drog in hela
467 epidemiaspekten på arbetet så är det ju viktigt att ta en andra branscher också, till exempel
468 produktion, försäljning. Ehm.. men alltså branscher där man mer konkret måste befinna sig
469 på kontoret och det funkar. Om man har några ersättningsverktyg som ersätter det. Men
470 vanligtvis kanske gör det på kontorsplats. Så det blir spännande att jämföra, men jag tror att
471 IT-branschen har nog lättast att anpassa sig till rådande omständigheterna.
472 R1: Ja, vi har ju gjort det här så länge redan på något sätt.
473 I: Ja, men precis.
474 *Skratt*
475 I: Det är ju samma sak som här på den arbetsplatsen så är jag ju van vid att arbeta
476 hemifrån halvtid och sen på kontoret på halvtid och det är samma sak här. Ja, det är ingen
477 större skillnad, man har kundmöte, man sitter med sina mejl och forska kan man ju liksom.
478 Du kan ju hitta lika mycker dokumentation med bar webbläsaren på telefonen som man kan
479 göra på datorn så att det är ju i det digitaliserade samhället så blir det ju oerhört lätt att, ehm,
480 jag vill säga migrera mellan olika plattformar och miljöer vilket vilket är. Nu med corona som
481 man verkligen sätter de här metoderna på prov och ser vad funkar, vad fungerar inte, hur
482 kommer det se ut i framtiden, vad kan man göra bättre. Ehm, det är ju vissa företag, nu kan
483 inte nämna vilka vid namn, men fungerar ju efter, nu när de har sett hur det fungerar med
484 anställda som arbetar hemifrån att det fungerar i princip lika bra som på kontor, får överväga
485 hur skulle det fungera om vi tog bort det här kontoret helt och hållet och sa att, men alla
486 arbetar hemifrån, ehm, med bring your own device och så vidare. Och hur skulle det
487 fungera. Så det är ju, men ser ju verkligen att det skakar om i lådan lite om ser hur företag
488 börjar knäcka lite nya nötter och vad man nu ska kunna åstadkomma.
489 R1: Precis, och det är en sådan här, jag ser det lite som en fara. Det kan ju vara ganska lätt
490 som du säger för många företag att, och även vårt företag, med vårt lilla kontor i Lund att,
491 hmm, ja, det funkar ju lika bra när ni satt hemma allihopa så varför ska vi betala för de här
492 dyra kontoret. Så att jag vill ju inte prata, alltså, internt så vill vi inte prata för positivt om hur
493 bra det funkar att jobba hemifrån. För då kanske vi blir av med vårt kontor och det hade varit
494 väldigt tråkigt. Jag tror som jag sa att i det långa loppet tror jag det är ändå viktigt att man
495 har en arbetsplats att gå till i och med att vi sitter vid datorn hela dagarna i princip, och lite
496 kundbesök men. Min sambo till exempel hon har ju hemmakontor så hon sitter ju också vid
497 datorn och jobbar men hon har också väldigt mycket kundbesök och hon är ute mer än 50
498 procent på vägarna och kör i vanliga fall. Och hon säger att hon hade blivit tokig om hon
499 hade suttit bara på hemmakontor.

500 I: Mm. Ja, men det är lite därför vi gör de här arbetena för att just kunna se vad skulle det
501 krävas för att arbeta helt hemifrån, varför skulle det inte var möjligt eller varför skulle det vara
502 möjligt. Sen så klart detta är ju bara ett grundbultsarbete som sen måste slipas vidare i år,
503 ehm, för att se just hur eventuell om ett halvår till exempel om pandemin fortfarande skulle
504 vara igång, hur skulle det se ut då istället när folk inte har träffat sina kollegor på ett halvår.
505 Har man lika positiv inställning då eller har man kanske ändrat syn på det lite?
506 R1: Nej, människan är ju väldigt anpassningsbar ju.
507 I: Ja, men precis. Det är ett spännande område att arbeta med och jag tror att det är.. det är
508 så mycket. Det börjar väldigt bra men sen efter hand som kan det gå åt väldigt olika håll. Det
509 är bara någonting man får hålla kolla på och undersöka vidare.
510 R1: Ja, spännande. Hur länge håller ni på med det här examensarbetet? När blir ni klara?
511 I: Ehm, vi sitter ju fram till, nu ska vi se, slutet av maj. Det är då vi har redovisning av, ehm,

512 kandidatexamensarbetet. Sen för oss man ska vidare på master sen så är det ju detta
513 arbetet man kommer arbeta vidare på sen på sitt masterprojekt. Eller, ja, man måste inte
514 men det finns möjlighet och många gör det. Så att för mig till exempel, jag tycker att detta är
515 ett extremt intressant område och jag tror att det kommer spela stor roll i framtiden när man
516 ser hur hanterade vi den situationen, hur fungerade det faktiskt och vad fungerande och vad
517 fungerade inte. Så att jag tror att om det här arbetet tas upp om ett år igen då och man gör
518 nya intervjuer och kollar, ja men summa summarum hur tyckte ni att det fungerade förra
519 året. Så får man ett väldigt intressant perspektiv som man kan spåna vidare på.
520 R1: Ja, ja. Det känns tufft att säga det men den här coronapandemin här var ju på något vis,
521 vad ska man säga, positivt för ert arbete. Att det skapar liksom en intressant aspekt på det
522 hela.
523 I: Det är ju framförallt, inte bara för arbetet men för hela digitala arbetsmiljön som har
524 kommit på senare år, just det här med webbmöten och, eh, digitala arbetsplatser. Det sätts
525 ju verkligen på test nu under den här perioden.
526 R1: Ja, det kan man lugnt säga.
527 *Skratt*
528 I: Ja, precis. Det är ju det, man ser redan på bredbandsbolag och leverantörer som får dra
529 ner på hastigheter för att det blir överbelastat och det är också så. Ja, okej, man kanske inte
530 räknade med att 100 procent av användarna skulle sitta i webbmöten, från hemifrån.
531 R1: Precis. Vi märker ju det så tydligt när vi sitter med kunder eller när vi har möte efter möte
532 en hel eftermiddag, när USA vaknar då plötsligt, då går allting på knäna på något sätt. Ljudet
533 börjar hacka och det är massa problem som dyker upp. Bara som en sådan här grej som när
534 vi startade upp det här samtalet, ja, jag kan höra dig men du hör inte mig eller det hackar
535 och det är hit och dit. Och visst, man kan förstå att det har och göra med, mycket med
536 begränsningar i bandbredden att systemen inte är dimensionerade för den sorts
537 användningen men samtidigt, vi har ju haft de här systemen på plats väldigt länge, har de
538 inte blivit bättre, kan man tycka. Jag tror att de bolagen som WebEx och, ja, Microsoft och
539 andra som jobbar med den här typen av verktyg kommer säkert att lära sig en hel del också.
540 Och förbättra kvaliteten för framtida digitala möten, absolut. Så det är spännande.
541 I: Ja, men det är spännande område.
542 R1: Ja, verkligen.
543 I: Nej, men det känns ju som att vi har tänkt det mesta tycker jag. Ehm, både lite om dig och
544 om rådande situationen och digitala verktyg, arbetsbelastning, uppgifter, inställning, attityd
545 och upplevelse. Ja, nej, det är väl mer om du har något spontant du känner att du vill tillägga
546 eller fråga eller vad som helst, ordet är öppet.

547 R1: Nej, jag tror det känns som att vi har täckt in det mesta. Och jag tror jag har berättat det
548 mest jag känner och tycker sådär om just det här området.
549 I: Mm, nej, men jag tycker att det har täckts jättebra.
550 R1: Ja, kul. Hur många intervjuar ni för det här jobbet? Hur många intervjuer har ni planerat?
551 I: Ja, nu är det väl en tio stycken tror jag. Var av då tre från ert kontor då. Ja, nej men vi
552 försöker ju få så stor täckning i branschen som möjligt men samtidigt så har vi ju specificerat
553 på att IT-branschen är ju den största och därav har vi ju sträckt ut oss till ert kontor specifikt.
554 R1: Ja, spännande. Det blir kul att höra uppföljningen på det här. Jag får väl höra med
555 _____ sen.
556 I: Ja, precis. Han var ju lite bitter att, ah man inte jag också vara med på intervju. Nej, vi får
557 ju tyvärr inte intervjua familjen.
558 R1: JAså, jaha, så ni får inte det?
559 I: Nej, men det bli en, alltså, det finns ju risk att det vinklas för att, ehm, personer som man
560 har en personlig relation till vilken det de säger utifrån vad de tror att man vill höra. Och det
561 elimineras ju lite när man har någon som man har träffat enstaka gånger eller inte alls
562 eftersom det är helt nytt. Man får en helt ny introduktion och en helt ny upplevelse av
563 personen.
564 R1: Ja, just det, ja, precis. kul.
565 I: Ja, jättehärligt. Jag, nu vet jag inte om du, det här med uppföljning om det är någonting ni
566 vill ha i efterhand. Vill du till exempel ta transkriberingen av den här intervjun eller arbetet när
567 vi skapar utkast. Det är inget man måste, det är mer om du vill, om det är någonting som du
568 känner personligen är intressant.
569 R1: Jag tycker det hade varit kul att kanske var med när ni redovisar det här om det finns
570 möjlighet och lyssna på resultatet av arbetet. Min son gjorde ju ett arbete, sitt

571 examensarbete för ett par år sedan och det var väldigt intressant att lyssna på deras
572 redovisning. Det var, han gick på i-linjen och gjorde en presentation om, eller
573 examensarbete om blockkedjehantering utav sjukvårdsrapporter, eller sjukvårds, vad heter
574 det, journaler. Just för säkerhet men med ändå att flytta saker mellan landsting och sådär.
575 Det var också väldigt intressant att lyssna på den redovisningen, så att jag hade gärna
576 kommit och lyssnat på eran redovisning om det finns möjlighet.
577 I: Men jag kan ta så att jag tar fram preliminär när vi ska ha redovisning så slänger jag iväg
578 ett mejl så kan du ju bara ha utkik så när det närmar sig så kan jag skicka ett mejl igen och
579 fråga om du fortfarande är intresserad av att lyssna. Nu vet jag dock inte hur det blir, om det
580 är en webbpresentation eller om det bli ett faktiskt fysiskt möte. Det är svårt att säga i
581 dagsläget. Men jag kan höra av mig när det börjar närma sig så får vi se.
582 R1: Gör gärna det. Absolut. I och med att det är något som påverkar oss, ja, i min
583 arbetssituation väldigt mycket, hur vi jobbar och hur andra uppfattar det så det är väldigt
584 intressant verkligen. Så att gärna, skicka gärna en inbjudan där, det skulle jag uppskatta.
585 I: Absolut, det ska jag göra. Då tackar jag jättestort att du har gått med på intervjun och
586 bidragit.
587 R1: Absolut, det var väldigt trevligt att prata med dig _____ så får ni lycka till med arbetet.
588 I: Det ska vi tack, ha det bra.
589 R1: Ha det gott.

Appendix D (R2)

Transskript R2

1 *Inspelning startas*
2 I: Om du har läst den interview consent form som jag skickade?
3 R2: Det har jag gjort.
4 I: Det har du gjort. Och du är okej med den?
5 R2: Det är okej.
6 I: Perfekt.. Vi kan börja lite kort om vad du har för roll liksom på , vad sitter du och gör om
7 man säger så?
8 R2: Organisatoriskt så ingår jag i säljorganisationen som account manager för en kund.
9 I: Ja.
10 R2: Och det betyder ju att jag ansvarar för hur det går för den kunden. Hur vi lyckas sälja in
11 våra produkter hos dem. Så mitt mål är ju att sälja fler produkter till dem.
12 I: Em, hur länge har du jobbat som det nu på ?
13 R2: Ja, vad ska man säga. Själva rollen i sig?
14 I: Ja, eller jo, precis. Nej men samma område fast på .
15 R2: Ja precis. Ehm, men tio år kanske.
16 I: Tio år, men så pass, jaha. Med det var första gången du har kommit i kontakt med
17 account manager rollen eller vad har du jobbat med tidigare?
18 R2: Nej, jag började egentligen som FAE, på som blev köpt av . Då hade jag redan
19 gått över lite till med säljsidan, redan vid köpet där. Sedan 2011 har jag pysslat med någon
20 form av accountant.
21 I: Men är det mycket att du är på kontoret då eller är det mycket besök hos kunder och så
22 vidare eller är det bara en specifik kund du arbetar mot?
23 R2: Det är mycket kundbesök helst, just nu då. Men också en del kontorsjobb, så jag har
24 tidigare mixat detta så att jag har kanske jobbat hemma en dag eller två dagar i veckan. Ifall
25 det inte är några kundbesök den veckan så är det då resterande dagar på jobbet i Lund.
26 I: Okej.
27 R2: Och kundbesök för mig är ju en heldag, eller flera dagar.
28 I: Okej, så det är att man kommer ut och kör demos och lite annat, eller?
29 R2: Ja, inte så mycket demos nu för tiden men det var det mer förr. Jag vet inte om detta har
30 ändrats men det är oftast man pratar om något pågående projekt och vad man kan göra där
31 för att samarbeta kring det.
32 I: När du sa att du jobbade, om vi börjar i ändan, om du skulle sammanfatta hur du arbetar i
33 dagsläget på kontor och hemifrån. Är det helt och hållet hemifrån eller delvis kontor också
34 eller hur ser det ut?

35 R2: Du menar nu under corona?
36 I: Ja, precis.
37 R2: Ja då är det 100 procent hemifrån.
38 I: Ja, okej. Och det hart ni kört på sedan det började eller är det nu på senare tid?
39 R2: Ja, här kom ju något beslut för några veckor sedan så att nu har jag nog fullgjort tre
40 veckor hemifrån.
41 I: Ja, okej. Men om du kollar på och jämför det som du arbetar hemifrån nu och som du
42 arbetade hemifrån tidigare som var du var en två dagar hemifrån i veckan och sedan resten
43 på kontoret, alltså innan corona då. Eller hur såg det ut?
44 R2: Det var en ganska bra beskrivning, alltså. Snittet var väl där en eller två dagar hemma
45 och sedan resten på kontoret. Och egentligen så ändrar sig ju inte själva arbetsformen eller
46 arbetsstrukturen för mig.
47 I: Nej, okej.
48 R2: Så kontoret det tillför ingenting annat än social kontakt. Och ja, tillgång till en bättre
49 skrivare.
50 *skratt*
51 R2: Så att rent praktiskt så behöver jag inte åka till kontoret, det gör ingen skillnad. Så länge
52 jag har telefon och internetuppkoppling så kan jag jobba precis var som helst.
53 I: Mm. Så de digitala verktygen du använder, de kan ni använda hemifrån också med VPN
54 eller dylikt?
55 R2: Ja.
56 I: Ja.
57 R2: Det finns några få funktioner som påverkas lite grand och underlättar av att man har en
58 fast VPN på kontoret. Till exempel lösenordsbyte som ju gör att VPN:en kopplar ner och så
59 ja, kan skapa alla möjliga oredor. Det är egentligen den bästa anledningen till att åka till
60 kontoret därför att då slipper man den problematiken för att då finns liksom allt det redan
61 uppsatt i hårdvara. Men när det kommer till allt det mjuka så att säga alla programvaror,
62 verktyg, webbsidor, allt det är samma oavsett om man är på kontoret eller hemma.
63 I: Så man kan säga att det var inga nya verktyg eller så som introducerades nu när ni
64 började arbeta heltid hemifrån utan det är samma verktyg som ni använder på kontoret?
65 R2: Samma verktyg. Den största skillnaden är att vi använder videofunktionen i WebEx till
66 större utsträckning nu.
67 I: Ja, men WebEx är fortfarande det ni använt på tidigare?
68 R2: Ja.
69 I: Ja. Om du skulle sammanfatta några få program, vad kan man säga är huvudområdet i
70 mjukvaran ni söker? Är det Officepaketet, är det redovisningsverktyg, vad är det för typ av
71 mjukvara ni arbetar med?
72 R2: För mig så Excel ett huvudverktyg. Sedan är det interna mjukvaror som är webbaserade.
73 En del är Spotfire, eller identiska med Spotfire beroende på verktyg. Och sen är det WebEx
74 och Outlook email. Det är väl de fyra jag rör mig i så att säga. Nu räknar jag inte in PDF-
75 grejer och sånt.
76 I: Nej så klart. Nej men det är alltså de grundbultarna om man ska säga så.
77 R2: Ja, vi jobbar ju extremt mycket med email. Så det är väl där det stora flödet är. Vi kör inte
78 så mycket någon form av chatt eller något sånt. I så fall är det mer reguljärt WebEx-möte.
79 I: Mm, så det är mer, alltså man kan ju köra både teamsversioner eller Outlook, så ni håller
80 er mer till Outlook. Det fungerar lika bra som om man skulle ha teams med planners och
81 billboards och chattar och så vidare.
82 R2: Jag har bara använt Teams i form av att kunder har bjudit in mig till Microsoft Teams
83 som, alltså istället för WebEx. Istället för det som vi använder just nu i detta mötet. Så jag
84 känner bara till Teams i det formatet, jag känner inte till det andra.
85 I: Nej, okej. För man ser ju ibland att Teams har blivit någon slags standardpunkt för många
86 arbetsplatser där man flyttar arbetet till hemmet istället eftersom Teams har rätt många
87 funktioner. Men det går ju samtidigt att ersätta med Outlook som i andra aspekter som vi ser
88 att många klarar sig helt okej i Outlook med mejlkontakt och kalendrar och så vidare. Så det
89 verkar som två skolor med samma grundved.
90 R2: Ja, och sen är det väl det att folk är ju vana vid det här arbetssystemet inom . Vi
91 använder ju mejlen och kalendern där till stor utsträckning. Sen är ju WebEx numera
92 integrerat i, så att du kan ju.. För att det som ligger som ett WebEx-möte, det ligger ju både i
93 WebEx-appen och i Outlook. Så att de är ju liksom synkade där och du kan starta ett möte
94 från den ena eller den andra. Det finns ju liksom ingen begränsningen däremellan längre.

95 I: Så de har gjort det till en sömlös integration där emellan?

96 R2: Ja, det tycker jag. Den delen tycker jag fungerar väldigt bra. WebEx uppdaterades ju

97 iallafall för oss ett halvår sedan eller ett år sedan eller vad det kan vara. Och det blev till den

98 här formen som vi ser nu. Och det var en stor och bra uppdatering och gjorde liksom WebEx

99 till någonting mycket mer användbart.

100 I: Ja, okej. Utav de mjukvarorna som vi har pratat om nu, skulle du anse att någon bidrar

101 mer negativt till, vad ska man säga, ditt arbetsflöde, din arbetsprestanda? Någonting som du

102 kanske får bättre på kontoret som inte fungerar lika bra hemifrån?

103 R2: Nej, det skulle jag inte säga är någon skillnad alls. Jag har faktiskt högre bandbredd

104 hemma så jag vet inte.

105 *skratt*

106 I: Nej, man vet aldrig. Det kan ju vara så att vissa är integrerade liksom i kontorets

107 nätverkssystem om man har sådana.

108 M Ja, just det. Nej, det kan jag inte se att det är någon skillnad där faktiskt så tycker jag att

109 bandbredden och stabiliteten ofta är bättre hemma på nätverksuppkopplingen. Och vi har

110 inte nätverkskopplade tjänster på det sättet som du beskriver det.

111 I: Nej, okej. *Flyttar en katt* Där satt en katt, problem.

112 R2: Kattproblem.

113 I: Ja. Okej. men om man skulle sammanfatta då det här med vilka åtgärder organisationen

114 har vidtagit för att påverka din möjlighet att kunna arbeta hemifrån så är det ju i princip fullt

115 möjliggjort på grund av VPN:en som du säger.

116 R2: Ja.

117 I: Men om skulle kolla på arbetsbördan istället. På dina arbetsuppgifter och hur mycket du

118 kan göra när du arbetar hemifrån jämfört med kontoret. Skulle du ändå säga att det fungerar

119 lika bra att arbeta hemifrån eller?

120 R2: Ja, det tycker jag. Min närmaste kund sitter fyra timmar härifrån, så att det där gör ingen

121 skillnad alls. Och arbetsbördan har förändrats mer på grund av kundernas beteenden. Jag

122 kan inte säga att arbetsbördan har gått ner men däremot har den ändrat sig något i

123 inriktning, bland annat på grund av statliga program i andra länder. Till exempel så har vi site

124 i Danmark och den danska regeringen har något program som gör att de kan skicka hem

125 sina anställda med någon slags trepartsdelad kostnadsbörda då som låter staten gå in med

126 en stor del. Men då får de inte arbeta och de får inte svara så den gruppen som har blivit

127 hemskickad dem får vi ju ingen respons från just nu. Så där kan man ju då omfördelat så att

128 då använder vi våra resurser till andra siter som är aktiva och som på ett sätt kanske

129 behöver mer för att de är ovana vid att jobba hemma.

130 I: Okej, så det är mer, vad ska man säga, kundernas situation som har förändrats och det

131 påverkar i sin tur er arbetsfördelning lite grand?

132 R2: Lite grand ja. Inte enormt mycket kan jag inte säga men man kan märka det, man får inte

133 svar från den här gruppen till exempel.

134 I: Och om vi kollar på motivation istället. Motivation på arbetsplatsen jämfört med hemmet

135 där man på arbetsplatsen kanske har mer social interaktion, korta pauser, luncher och så

136 vidare, jämfört med när man arbetar hemifrån och distribuerar allt arbete och fördelar sina

137 pauser om man säger så helt själv. Hur skulle du säga att det påverkar dig rent

138 motivationsmässigt till att arbeta?

139 R2: Egentligen så borde det inte påverka. Alltså förr när jag jobbade hemma så påverkade

140 det inte, snarare så jobbade jag hemma kanske för att få vara ifred och fokusera och vara i

141 sin lilla bubbla liksom. Nu är det lite skillnad. Speciellt nu är det då lov och barnen är hemma

142 hela dagarna vilket ställer till vissa problem emellanåt. Så nu när man är hemma hundra

143 procent av tiden så påverkar det en lite rent psykologiskt och det är liksom andra aspekter

144 som drivs in i det hela också med hur omgivningen också är. Men rent principiellt så ska det

145 inte påverka arbetsmoralen därför att det har ju inte ändrat sig någonting för mig. Alltså jag

146 kunde ju arbeta innan och jag kan arbeta hemma nu. Och om jag då dessutom har blivit

147 bättre på att utnyttja till exempel WebEx video och liknande program så borde det ju vara till

148 en fördel snarare än till en nackdel i hur jag använder de här verktygen. Men rent mentalt

149 hur man reagerar på allt nyhetsflöde och samhället och att familjen är med hemma och allt

150 sånt där som händer runt omkring så påverkar det en faktiskt men jag kan inte sätta fingret

151 på exakt hur.

152 I: Nej för om man kikar på det vi sett tidigare är det att även om den sociala interaktionen på

153 en arbetsplats bidrar väldigt med störningsmoment om man vill uttrycka det på det sättet

154 men kollegor som kanske bryter in under olämpliga tillfällen eller kaffepauser så har det

155 ändå sin viktiga roll i att man får en social interaktion utöver bara den med familjen till
156 exempel. Och det är många som ser att det är svårt att klara sig helt utan den, särskilt nu
157 när man tvingas arbeta på distans och man verkligen förlorar den typen av kontakt med
158 kollegor och så vidare. Och att det i sin tur bidrar till att man tappar motivation för att det
159 känns som att det saknas någonting. Men det är kanske är olika från person till person så
160 klart.

161 R2: Jag förstår exakt vad du menar och när man är på kontoret så även om man får de här
162 avbrotten då så är de ju kanske ibland välkomna och önskade därför att det kan också ge
163 inspiration till någonting, någon hojtar om någon grej och så helt plötsligt så säger man va,
164 finns det där tillgängligt nu. Men då kan jag ju också göra det här liksom. De ad hoc-
165 händelserna de finns ju inte i den virtuella världen tyvärr. Och det kan jag sakna att man kan
166 snacka om saker för att mina kollegor på kontoret, jag jobbar inte direkt tillsammans med
167 någon av dem. Ingen av dem ingår i mitt dagliga arbetsflöde med mindre än att vi liksom har
168 kunder i samma område och jobbar liksom i samma team eller så. Men vi jobbar liksom inte
169 mot samma kunder tillsammans och inte i samma projekt och då blir det liksom, vad ska
170 man säga, då är man mest där för de sociala och för de här då inspirationsstunderna som
171 nu kan vara att någonting poppar upp att med den här kunden har vi lyckats med det här, så
172 det borde du kunna lösa så och så. Den interaktionen kommer ju inte automatiskt nu, det
173 kan jag sakna.

174 I: Men nu när du arbetar hemifrån har du något slags avskilt kontor eller sitter du mitt i ett
175 vardagsrum eller hur har du det?

176 R2: Jag har lyxen av att ha det.

177 I: Ja, så du får ändå någon form av avskildhet när du arbetar hemifrån?

178 R2: Ja, men det finns ingen nog ingen ljuddämpning i världen som kan göra det tillräckligt
179 avskilt från skrikande barn.

180 I: Givetvis. Ja, det är förståeligt

181 *skratt*

182 I: Man kan ju se det som att när man har ett avskilt kontor helt och hållet så bidrar ju det till
183 att man får lite av den här kontorskänslan på ett sätt där man själv har sitt egna space. Det
184 är kul att jämföra att se hur skillnaden är med både motivation och arbetsprestanda och så
185 skiljer sig mellan de som sitter öppet, till exempel i ett kök, och de som har ett kontor på
186 hemmet där man har liksom satt upp att, nej men är jag här och jag har en stängd dörr då
187 jobbar jag, då ska ingen komma in och störa. Medans när man sitter i ett kök eller på en mer
188 öppen ytan så kan det bli mer som en arbetsplats att du har den här subtila sociala
189 kontakten kontinuerligt under dagen, om man har barn eller om man har sambo som arbetar
190 hemifrån och så vidare. Det finns spännande skillnader i båda två.

191 R2: Mina barn är ju 10 och under och därför så den där blandade setupen den fungerar
192 sådär. Alltså den fungerar ju kanske om man bara ska skriva några emails eller om man
193 liksom håller på men någonting som egentligen kunde varit offline så att säga. Men så snart
194 man sitter i ett sådant här möte är det inte lika optimalt med de skriker i örat på en. Där är
195 det väldigt skönt att kunna stänga om sig. Men ibland skulle man önskat att man haft en
196 sådan där röd lampa som fanns i kontoren för, 'upptagen'.

197 I: Ja, precis. Om man kollar istället på hur du upplever själv att, om man kollar på dina
198 arbetsuppgifter. Du sa tidigare att prestandanivån på det du får gjort hemma och på jobbet
199 är ungefär samma men om man kollar rent konkret på vad du skulle få gjort säg på en vecka
200 på kontoret och nu på en vecka på hemmet. Är det snarlikt resultat eller skulle du säga att
201 det är svårt att säga eller vad?

202 R2: Svårt att mäta, alltså det, så länge man har en sådan här kundinteragerande roll så bli
203 man ju hela tiden avbruten av kundförfrågningar men det är ju positivt för det betyder ju att vi
204 har någonting att liksom serva dem med. Det är både på gott och ont men det är svårt att
205 jämföra vecka till vecka liksom. Vad var produktivt och vad var inte så istället så har vi för
206 oss själva liksom mål och, vad ska man säga, mål och uppgifter som vi har ålagt oss själva
207 för att nå dit vi vill.

208 I: Nej men precis.

209 R2: Och det får man ju då försöka strukturera sin dag efter och sin vecka. Och ibland lyckas
210 man bättre och ibland lyckas man sämre och det beror på också lite vad man får för gensvar
211 från kunderna förstås. Därför så är det inte jättelätt att jämföra vecka till vecka men jag skulle
212 säga att det är ungefär samma. Det som är lättare för mig att göra på kontoret är mer
213 administrativa grejer som är kopplat till [ljud saknas]. till exempel att räkningar och den typen,
214 det är lite lättare att gör på kontoret. Där finns det liksom förberett material.

215 I: Och i samband med det, planering av veckan och så vidare är det... Nu var jag inte hur du
216 specifikt eller ni på kontoret har arbetat med planering. Om det är så att ni sätter upp en
217 veckoplanering för veckan med några uppgifter som ska ha gjorts i slutet av veckan eller om
218 ni har några dagliga möten eller dylikt. Hur ser det ut på kontoret om man börjar där?
219 R2: Alla är ju helt, vad ska man säga, alla arbetar helt individuellt av de som sitter på
220 kontoret. Där finns inte så många kopplingar mellan de personerna som sätter där, i just vårt
221 kontor då... Så alla har sin dag och sin planering. Sen i de teamen som man arbetar i, och i
222 mitt fall så sitter min närmsta kollega som jag jobbar mest med han sitter i Århus i Danmark.
223 I: Okej.
224 R2: Ehm.. Så vi var ju redan på distans även om jag är på kontoret eller inte. Så vårt upplägg
225 har egentligen inte ändrats i någonting. Han jobbade redan från hemmakontor permanent så
226 därför så, så är det ju bara på i min ände som det har ändrats i det avseendet. Och vår
227 planering och vårt upplägg och hur vi gör saker, ehm, har inte drivits av detta utan drivs
228 snarare av andra aktiviteter. Nu är det den här säsonsaktiviteten eller nu är det någonting
229 annat driver det liksom, nu måste vi till den här deadlinen vara klara med att ha den här
230 typen av input i systemet.
231 I: Mm, så planeringsmässigt är det ingen skillnad om du arbetar på kontoret eller hemifrån
232 utan det är samma kunder man jobbar med, det är samma relationer, det är samma
233 uppgifter, ja... Ehm, om man kollar på distraktioner istället. Ehm, det är ju.. precis som vi
234 nämnde tidigare så är det ju lätt att en på kontoret, en kollega kan komma in, nämna
235 någonting eller att.. någon föreslår en fikapaus eller dylikt. Medans i hemmet är det kanske
236 lättare att man, eftersom det är en rätt bekväm hemmamiljö, snöar in på annat, till exempel
237 jag ska bara plocka ur tvättmaskinen eller kolla upp något snabbt på facebook eller så. Hur
238 skulle du säga dig personligen påverkas av de distraktionsmomenten i hemmet?
239 R2: Ah, inte speciellt mycket. Ehm, det är snarare att, alltså nu när det är.. nu när det är lov
240 och barnen är hemma och min fru är hemma så är det klart att då så har vi ju måltider och
241 fikapauser tillsammans. Ehm, och... då.. det blir ändå ganska strukturellt därför att, eller
242 strukturerar, därför att som småbarnsförälder så kan man ju inte gå och trycka i dem massa
243 skräp hela tiden så därför måste man ju ändå hålla någon slags.. ehm.. mat och sovklocka
244 som fungerar. Och då.. då passar det ändå ganska väl med hur min arbetsdag ser ut, alltså
245 är ju en vanlig kontorsarbetsdag och så länge det inte är något möte som ligger i vägen så
246 kan jag ju följa deras måltider då. En vanlig dag när de inte är här utan jag är ensam
247 hemma.. då.. är det väl snarare tvärtom tycker jag jämfört med alltså att, visst det är massa
248 distraktioner i hemmet och så va men det är snarare så att om man nu lyckas hamna i den
249 här bubblan där man verkligen kan få prestera då är det snarare så att allting annat blir
250 lidande så lunchen blir bara tio minuter och.. sen när de andra kommer hem så vaknar man
251 liksom upp från den här arbetsbubblan och undrar vad som har hänt. Det är snarare att det
252 är tvärtom för mig tycker jag oftast att man jobbar mer intensivt med jobbet och man sugns in i
253 det. Det andra det liksom.. det skippar man... För den verkliga distraktionen tycker jag nu är
254 bara att det är fint väder.
255 I: Ja, men det är självklart. Sitta inne och se hur det är sol ute och det är vindstilla, det är ju
256 inte helt..
257 R2: Ja, det är den tuffaste delen så att de.. Men i övrigt så tycker jag faktiskt att.. att det är
258 omvänt för mig. Det är mer distraktioner för mig på kontoret för där är det mer kollegor och
259 fikapauser och annat sånt som händer, kanske besök och sånt här. Medans hemma så
260 sugen man liksom in i sitt jobb, så glömmar man det andra med lunch och fika och pauser
261 och sånt som man nu kanske bör ta för att må bra.
262 I: Okej.. Ehm.. Om du kollar på, nu är det ju svårt att säga eftersom det inte har pågått så
263 länge men gissningsvis i längden säg att du skulle sitta nu hemma hundra procent och
264 arbeta så här frånskild från kontoret i kommande sex månaderna. Hur tror de det skulle
265 påverka din moral, eller inte moral men... ditt engagemang för arbetet om man separeras
266 helt från den här sociala interaktionsbiten som är då kollegor på kontor.
267 R2: Det är svårt att säga. Det.. det är ju ingen ovan situation för mig, men jag saknar ju att få
268 träffa mina kollegor och särskilt de som man ju sällan träffar när man ju innan hade liksom
269 kanske större teammöte där man ju kanske fick då flyga kanske till Finland eller samlas i
270 köpenhamn eller vad det nu kan vara för någonting som är närmaste ort för att liksom få ihop
271 folk. Det händer ju inte just nu och kommer ju säkert inte hända på närmaste halvåret så att
272 den delen den får man ju då lära sig att leva utan. Jag tror det är där som... kanske det blir
273 svårt att, eller det blir svårare att motivera teamet till att känna sig som ett team och jobba
274 mot det här gemensamma målet. Där är det, där tror jag att utmaningen kommer.. Det var ju

275 redan en, vad ska man säga, det är ju redan en utmaning när man nu sitter utspritt över
276 liksom de olika länderna. Med de geografiska förutsättningarna som vi har så är det svårt att
277 få en perfekt teamkänsla och träffas på liksom perfekta tidpunkter utan allt för stor kostnader
278 och sådär. Så att den utmaningen har vi alltid haft men nu då finns det ju inte ens
279 möjligheten att träffas så att nu blir ju utmaningen på ett annat plan.. Där tror jag att det blir
280 en, kanske någon slags förändring.
281 I: Mm, men om man kollar på dig personligen hade du, hade du som individ klarat av att
282 arbeta helt utan den sociala kontakten om man vänder det så istället? Eller hade du behövt
283 någon form av social stimulans för att behålla arbetet.
284 R2: Nej alltså, jag har ju jobbat så här i många år nu. Jag har ju jobbat i, vad är det, tolv år.
285 Så... så att det.. och jag har alltid jobbat i ganska, vad ska man säga, ensamt. Så att därför
286 så kan jag inte påstå att jag skulle se att det skulle vara ett större problem. Men visst
287 uppskattar jag sociala stimulansen. Jag är van vid att jobba så här.
288 I: Mm. Okej, så det är lite både och, alltså du van vid att arbeta på det här sättet sedan
289 tidigare.
290 R2: Ja, precis.
291 I: Ja. Ehm, om man kollar på lite mer generellt distansarbete, som att arbeta i hemmet nu.
292 Om du skulle ta tre punkter som är de mest positiva som du anser distansarbete bidrar med
293 och de tre punkter som är mest negativa. Ehm, nu är det ingen, inga djupa filosofiska frågor
294 och svar. Jag tänker mer om du har något du kan komma på så här kort.
295 R2: Ja, precis. Positivt är att man kan fokusera, alltså att under förutsättning att det är tyst
296 och lugnt runt sig, då kan man fokusera bättre, det är inga distraktioner, man kan ju liksom
297 isolera sig helt ifall man nu verkligen ska gräva sig ner i något. Ehm.. det är, ja i mitt fall,
298 bättre bandbredd.
299 *skratt*
300 R2: Ehm.. ja.. vad ska man mer säga för någonting.
301 I: Ja, det fungerar med två också om det är de två som är de viktiga.
302 R2: Ja, precis. Ingen pendling, ingen lång pendling så den sparar jag.
303 I: Hur, på tal om pendling, hur långt bor du ungefär från arbetsplatsen? Vad brukar du lägga
304 på pendling?
305 R2: 40 minuter.
306 I: 40 minuter?
307 R2: 50. 50 minuter.
308 I: 50 minuter. Ja, det blir ju en del.
309 R2: Och därav att jag redan jobbade hemma någon dag i veckan.
310 I: Ja, eller ja. När man kollar på pendling som sådan hur.. hur skulle du säga att pendlingen
311 påverkar dig, ehm... inte humörmässigt tänkte jag säga men det finns många som kan bli
312 påverkade negativt om man på morgonen börjar med att sitta en 50 minuter i en bil där man
313 kanske upplever 20 minuter bilkö och sedan arga bilister och sen så blir hela dagen..
314 R2: Ja, jo, jag förstår vad du menar. Det.. alltså man lär ju sig leva med det. Men jag tycker
315 att främst på eftermiddagarna så har det väl varit mer av ett stressmoment därför att då ska
316 man tajma med familjen och komma hem i tid för hämtning, lämning, träning, mat och allt det
317 där. Så att det, ja.. Det är ett stressmoment emellanåt. Men samtidigt på ett sätt så är det
318 också en möjlighet att varva ner så att när man lämnar jobbet så tänker man fortfarande på
319 jobbet men när man väl är hemma så har man på något sätt så har det släppt.
320 I: Så man får en bearbetningsperiod liksom i bilen?
321 R2: Precis.. Så att medans nu så går jag bara ut genom en dörr och sen så helt plötsligt så är
322 jag ju "hemma".
323 *M citerar i luften*
324 R2: Ehm, och då det minskar ju pendlingen men samtidigt så är det lätt att bara ligga kvar
325 i jobbet liksom att, ah, svarade han, jag kanske bara ska kolla några emails och så här först.
326 Så att det här brytet mellan jobb och.. privat.. eh, det är inte lika tydligt.
327 I: Ah, okej. Så det är lätt att det flyter ihop istället för att man får någon slags, då
328 bearbetningsperiod?
329 R2: Mm.
330 I: Ja, men det är en intressant aspekt de.. det är första gången jag har hört någon resonera
331 på det sättet faktiskt men det, absolut, det ligger något väldigt sant i det du säger.
332 R2: Ja, men, och sen om man då ska fylla på på det positiva kontot med fördelarna så är det
333 ju också då kostnaden för pendling, bränsleåtgång, miljö och allt sånt där. Det finns ju
334 många aspekter i det. Så att.. ehm, så länge man sitter hemma så gör man av med mindre

335 pengar. För att man spenderar också mindre på lunchmat till exempel och vad det nu kan
336 vara liksom.
337 I: Mn.
338 R2: Och negativa sidan då. Ehm.. där kan man väl säga det här med att det är emellanåt
339 knepigt med barn som springer runt hemma väldigt mycket och sånt där då. Att inte få vara
340 ifred alltid. Det fick man kanske inte heller på jobbet men åtminstone så är ju de avbrotten
341 jobbrelaterade oftast.
342 *Skratt*
343 I: Ja, såklart.
344 R2: Så att jag vet inte vilket som [ljud saknas] men, och sen möjligen då att man.. man har
345 svårt att, vad ska man säga, bryta mellan jobb och privatliv. Lite mer, det bli liksom inte den
346 här skarpa.. de ligger ju så nära varandra helt plötsligt då när man sitter hemma.
347 I: Mm, precis. Så det blir lite.. kommer in på det området med pendligen att man inte får
348 den här buffertzonen i tid.
349 R2: Nej, precis. Och även om man då bara skulle haft fem minuters pendling liksom till jobbet
350 eller liksom fått cyklat en liten bit, ehm, så är det ju ändå där att amen nu är jag på jobbet,
351 det är en mental grej att nu är jag på jobbet och nu är jag hemma. Medans jobbar man
352 hemma så är man ju alltid hemma och då kan man ju lätt gå och kolla skickade han den här
353 powerpointen till mig.
354 ...
355 I: Mm
356 ...
357 R2: Det är kanske en sån här metal grej men borde göra för sig själv att man verkligen tvingar
358 sig att inte kolla mejl i telefonen bara för att skilja på det lite ytterligare nu när man är hemma
359 hela tiden.
360 I: Mm, exakt.
361 R2: Och att för sig själv då uppleva.. hemma versus jobb då. Det är möjligt att det skulle
362 kunna var en fördel för folk.
363 I: Jo, det är klart. Men samtidigt ska det ju inte flyta ihop för att det är ju verkligen, ehm, en
364 grund till det här arbetet man ser att när arbete och, ehm, privatliv flyter ihop för mycket så
365 tenderar det att i princip 90 procent av fallen att sluta illa. Så man vill ju någonstans så här
366 skilja dem åt. Och om man skulle förlora pendling så kan man ju ersätta det med till exempel
367 att efter arbete så tar man och springer en tio minuter bara för att få en slags.. ehm, distans
368 eller att man gör någon annan aktivitet som markerar liksom nu är arbetsdagen slut, nu har
369 jag gjort det här, nu blir det privatliv.
370 R2: Precis, det är faktiskt ingen dum idé.
371 I: Nej, det handlar ju om att hitta någon slags ersättning för, ehm, som du sa tidigare det här
372 med pendling. Ehm... jag tror den mentala, eller den psykiska delen av att få något faktiskt
373 slut på arbetsdagen den är rätt viktig om man kollar på helhetsperspektivet.
374 R2: Ja, precis. Jag har också hört om folk som är noga med att klä upp sig om att de skulle
375 vara på kontoret så att ifall om de hade varit på ett kontor där man kräver kostym och slips
376 så har de även det hemma i hemmakontoret, därför att det ska ju inte vara någon skillnad.
377 Ehm, nu har vi ju lite mer avslappnad klädkod på vårt jobb men i vilket fall som helst så
378 kanske det är en mental, vad ska man säga, förändring att inte sitta i pyjamas.
379 I: Precis. Nej, det är ju någonting vi ser är, ehm, har ändrat rätt mycket om man kollar på
380 hur folk, hur avslappnat det blir när man arbetar hemifrån. Amen, kläder, vem behöver det
381 när man sitter och jobbar på hemkontoret eller.. det blir liksom en helt annan stämning för
382 sig själv. Ehm, så där kan det ju absolut vara fördelaktigt om man, som du säger, att man
383 bibehåller till exempel sin klädkod eller om man har någon speciellt arrangemang på sin
384 kontorsplats så att man bibehåller det, bara för att markera liksom skillnaden på arbete och
385 privatliv.
386 ...
387 I: Om man kollar på, ehm.. de två avslutningsaspekterna så har vi redan berört det lite
388 grand, det här med hur, ehm, hur produktiv du känner dig var på distans jämfört med på
389 kontoret, det här med att du får ett bättre arbetsflöde trots att det ibland kan finnas
390 distraktionsmoment eftersom du har, småbarn vill jag inte säga men.. liknande, ehm,
391 mittemellanåldern.
392 ...
393 I: Så det har vi ju egentligen redan täckt. Samma sak med effektivitet i arbetet eftersom ni
394 har så pass väl fungerande digitala verktyg och medel för att kunna arbeta på hemmet så

395 skiljer det sig inte jättemycket på vad man får gjort hemma och vad man kan få gjort på
396 arbetet och så vidare. Ehm.. så det är väl egentligen om du har någon mer konkret, eh,
397 någon fundering eller någonting du känner jag kanske har missat eller så när det gäller
398 produktivitet i hemmet jämfört med kontoret.

399 R2: En sak som vi införde nu vara för några veckor sedan.. som, eftersom vi nu missar det
400 här kaffesnacket och det som nu händer på kontor så startade vi varje fredag så har vi
401 virtuellt kaffesnack. Så då kör alla med videosamtal och en del har liksom spökat ut sig i
402 roliga attiraljer. Alltså lite sånt där bara på skoj, en halvtimme där vi liksom kan tjafsas om allt
403 möjligt som inte är jobbrelaterat och, ehm, och dricka kaffe och liksom prata. Det blir inte
404 riktigt samma sak därför ofta när man avbryter varandra i WebEx så tappar det någonting
405 med ljudet, det blir liksom inte perfekt så va. Men det fungerar väldigt väl överlag, och det
406 ger liksom det här att, här är ju, nu tittar vi på teamet, vi är ju liksom en 8-10 pers på de här
407 samtalen vi har. Alla flickor in med sitt, det har faktiskt varit viktigare än jag tänkte mig först.
408 Jag tänkte mig det mer som ploy, men den var faktiskt, det var befriande att..

409 I: Men då får man ju ändå på ett sätt den kontakten som du pratade om innan, med
410 kollegor. Även om det inte är direkt social kontakt. Så blir det ju ändå, man träffas, man
411 småsnackar lite grann, tar en kopp kaffe, som du säger kanske någon rolig utstyrsel.

412 R2: I och med att inte är, det är ju inte fredagssamtalet för att se hur ligger vi till i mätningarna
413 eller något sånt här. Utan resultaten. Det är ju bara ett rent kaffesnack då, och det är liksom
414 uttalat. Det är klart man får ta upp något på jobbet, men roligast är ju att snacka om allt
415 annat. Det är ju det som är det här sociala klistret som gör att det hela blir en
416 sammanhängande grupp.

417 ..

418 I: Ja, men det är ju.. det är ju härligt när man kan hitta någon slags ersättningsaktivitet för
419 den tappade sociala kontakten, jag tror att det kommer spela en väldigt stor roll i, ehm, den
420 kommande perioden, om man säger så att då man förlorar den sociala kontakten helt, även
421 om det för tillfället, nu i början känns som att det kanske inte är så jätteviktigt och, att arbeta
422 hemifrån helt och hållet kanske inte påverkar en så mycket, så kommer det nog i framtiden
423 märkas av att ja, trots att man blir kanske mer produktiv på hemmet, eller hemifrån. Och
424 även om man kan hantera arbetsuppgifterna på samma sätt så kommer den sociala
425 kontakten bli en väldigt viktig del i, ehm, på något sätt, nu menar jag inte exakt på
426 kontorsmässigt. Men lite som du säger att, man tar kanske en gång i veckan man tar ett
427 kaffesnack, eller, man kör ett dagligt möte på tio minuter där man bara går igenom vad man
428 ska göra under dagen, även om det inte är så att man arbetar i direktkontakt, att man får
429 någon slags social interaktion från, eller med individer och anställda som har samma
430 upplevelser och arbetsområden som en själv.

431 R2: Jag tänker ju att.. ett kanske härdraget exempel är väl det här eh, var det singlar i
432 korea som skulle, någon slags middags dejt över video eller dem, på något sätt kunde man,
433 eh, jag minns inte exakt nu sammanhanget, det bara visar ju på behovet av social kontakt.

434 I: Precis, för någon slags utveckling.

435 R2: Ah, de har ju då redan startat det här så vårt kaffesnack är ju bara en efterrapning av de
436 andra exemplen.

437 I: Ja..

438 R2: Men det visar ju ändå på folks behov, att kunna prata av sig och liksom känna sig tillhörig
439 till något.

440 I: Nej men exakt... Nej men det ska bli kul att se hur detta utvecklas, verkligen. Ehm, och ha
441 uppföljning som jag sa tidigare, den här rapporten är ju bara första utkastet på, eh, eller
442 första steget i masteruppsatsen, ehh.

443 R2: När kommer den andra? Så att du har lite tid kvar till den..

444 I: Ja. Nu är detta en kandidatuppsats och den här ska ju vara färdig med första resultat och
445 sammanställning och så vidare den 20 maj. Ehm, sen så för de som fortsätter på en master
446 som jag till exempel så kommer ju detta bli grundrapporten till vårt masterarbete. Så att jag
447 har ju redan planerat nu att, nej men om ett år, när det är dags för min masteruppsats så
448 kommer jag komma tillbaka till den här uppsatsen och kolla hur såg det ut då och vad fick vi
449 ut av intervjuerna. Hur resonerade folk på att den sociala kontakten eh, hur viktigt det är med
450 social kontakt och arbetsprestanda i hemmet och på kontoret, och hur blev det i slutändan.
451 Vad såg vi faktiskt för resultat ett år senare när det kanske lugnat ner sig litegrann. Ehm,
452 blev det som man tänkte de första månaderna eller visade det sig vara så att om man
453 arbetar 100 % hemifrån så kanske man inte riktigt får samma saker gjort eftersom man
454 tappar engagemang efter ett tag.

455 R2: Ja just det. Vi kan se fram emot nya intervjuer om ett års tid.
456 I: Hehe ja, precis. Vi får se. Ehm.. men förhoppningsvis kan jag säga så.
457 R2: Ja, nej men det hade ju varit otroligt spännande att få ta del av resultaten där för att eh,
458 det ger kanske en lite mer objektiv bild än ens egen punktuppfattning så. Man kan ju bara
459 relatera till sig själv i princip.
460 I: Exakt.
461 R2: Och man är inte alltid objektiv ens för sig själv. Så att det hade ju varit extremt intressant,
462 att få läsa och se vad som egentligen utspelar sig runt om i hemmakontoren.
463 I: Precis. Ehm, och det leder ju då till frågan, den här intervjun kommer ju då transkriberas,
464 eh och, i sin tur översättas till resultat i rapporten och så vidare. Vad känner du att vill du ta
465 del av någon transkription eller slutgiltig rapport, eller som vissa andra har frågat om de kan
466 delta vid själv presentationen. Ehm, vad känner du, är det någon som är relevant eller är det.
467 R2: Alltså, får man läsa transkriberingen så hade ju det varit bra känner jag eftersom man inte
468 minns exakt vad man sagt.
469 I: Ja.
470 R2: Där i formuleringarna, det tänker jag att det är bra.
471 I: Ja, absolut,
472 R2: I övrigt är ni väl fria att använda det.
473 I: Ja, men då gör vi så att när det är framställt så sammanställer jag transkriberingen och
474 skickar till dig på mejl.
475 M; Ja, det hade varit perfekt.
476 I: Ja men härligt. Det, det här var, ett jättestort tack för att du tog dig tid att eh, och det ska
477 bli spännande att se hur det blir i slutändan när man sammanställer alla era intervjuer på de
478 olika punkterna. Vi ser ju just nu att det är ju ungefär samma.. grundstrukturen på hur man
479 resonerar, det här med att arbeta hemifrån och social kontakt är relativt nödvändigt, pendling
480 osv, det är ju ungefär samma ehm.. samma resonemang inom de olika branscherna så för
481 att som arbetar inom IT som vi intervjuar så är det i princip samma inställning här. Kollar
482 man på de som arbetar enbart i sälj eller inom sjukvård eller dylikt så blir det helt annorlunda
483 utfall. Och det är ju verkligen intressant att se liksom, hur det skiljer sig från bransch till
484 bransch.
485 R2: Jag har ju pratat med grannar till exempel som ju inte har haft IT-setup eller IT-utrustning
486 i koncept för att kunna arbeta hemifrån. Men det har de ju tvingats på något sätt snabbt ta
487 fram det då, för att kunna då distansera folk lite mer och exempel där de då gör försök med
488 hela arbetslaget till hälften hälften, hälften hemma och hälften på jobbet, och sen betyder de
489 då varannan vecka. Och i deras fall så är det väl viss mening, om inte annat för att de har
490 så.. datorkrävande arbeten, så även om de tar med sin laptop hem så måste de ändå köra
491 remote på en riktig dator som har lite kraft. Då blir det ju liksom mer komplicerat på något
492 sätt, så de har inte ens övervägt den här tanken för att det var så krångligt för att få ihop
493 detta. Även de branscherna får då liksom på något sätt tänka till här då.
494 I: Ja men exakt, det är ju lite, de olika branscherna ger ju väldigt olika aspekt när man har
495 intervjuer för att, ehm, precis som du säger vissa branscher måste ju introducera nya verktyg
496 som ersättning för funktioner som man annars har på kontoret. Eh och, hur fungerar det då
497 med något som man implementerar under en så kort period. Eh, och som man inte hinner
498 testa till exempel med säkerhet, hur fungerar det med, hur det faktiskt fungerar för den
499 anställde och så vidare. Så det ehm, det finns många spännande aspekter, eh det är lätt att
500 för vår del iallafall som skriver arbetet, det är extremt lätt att flyta iväg på sidospår eftersom
501 det är.. så mycket man vill undersöka eftersom det är ett så unikt läge på ett sätt eftersom
502 detta är ju trots allt första
503 *L citerar i luften*
504 I: pandemin vi har i den digitala åldern.
505 R2: Eh, ja men jag förstår att fokus var mer på arbetsmoral och möjligheten att prestera
506 hemma. För en sak som jag tycker är intressant, för jag har ju rest mycket i jobbet är ju om
507 resandet kommer att minska. Det tror jag inte ens vi kommer kunna mäta om ett år, det
508 kanske får gå 5 år innan det verkligen kommer facit på det. Men just nu så går det ju inte att
509 resa, man får inte resa, eh, men det där är ju någonting som verkligen kommer påverka vårt
510 jobb då va. Även om vi försöker köra mycket så här virtuellt sälj och virtuellt så att säga så är
511 det ju ändå, måste man ju ändå någon gång träffas face to face känns som det. Det
512 underlättar ju också för att den som man har träffat kanske två, tre gånger i verkliga livet,
513 den är mer benägen att säga ja till ett sånt här möte. Och då har jag chans att då framföra
514 min sak till kunden. Medan ifall man aldrig träffats är det ganska lätt att bara trycka nej på

515 den där mötesinbjudan.

516 I: Precis, ja det stärker verklighen när man har en, ehm, såhär digitalt så får man ju ett

517 ansikte och någon slags uppfattning för personlighet, medans när man träffas i verkligheten

518 så får man ju verklighen en helhetsbild om, amen, hur är personen, man bildar sig extremt

519 mycket subtila uppfattningar av en person, genom bara på hur rör sig personen, vad har den

520 för kroppsspråk, ehm, hur kan man ha social direktkontakt i verkligheten face to face och så

521 vidare. Vi tror att den bilden man får av en person i verkligheten är mycket mer betydande

522 för ens uppfattning om personen av än vad man egentligen tror.

523 R2: Olika människor, asså nu är det ju så att i vårt fall.. alltså så är vi vana vid att jobba

524 hemifrån, vana vid att remote, och allt det här virtuella. Men dem vi jobbar mot, alltså

525 kunderna, är ju inte alls så vana vid detta. Det finns ingenting som säger att det är normalt

526 för dem.

527 I: Nej, precis.

528 R2: Sen kan man ju inte heller anta att de inte är det, men det där är ju väldigt individuellt, en

529 del tycker ju att det här är jättejobbigt och en del är ju helt vana vid det, och kanske till och

530 med jobbar hemifrån permanent själva, så det där är ju jätteolika. Så man kan märka på

531 olika folk man besöker att de är olika vana och reagerar olika på att man varit där i

532 verkligheten först. Det är en sak som vi diskuterar mycket för att det är, i min funktion har vi

533 ju en enda kund som då är global och då så har de olika sajter runt om i världen och det

534 påverkar då, de olika sajterna är ju inte alls lika ibland, utan kan ju ha helt olika uppfattningar

535 om hur man ska bedriva möten. Därför så är detta någonting som vi diskuterar nästan

536 dagligen så att säga, alltså hur man kan utnyttja det här på bästa sätt.

537 I: Mm.. Nej men det blir, jag tror det kommer vara många aspekter som man får räkna in i

538 undersökningen om man ser som kanske inte riktigt räknas med från första början. Ehm, nu

539 har vi ju ett väldigt nischat område eftersom vi har gjort så att rapporten är ju i princip,

540 vanligtvis skriver så skriver ju rapporten med att du börjar med att skriva introduktion och så

541 vidare, metod, hur man går tillväga för att ta fram datan, medans i det här fallet på grund av

542 den rådande situationen om vi inte har hur mycket tid som helst innan den här första

543 pandemiluckan som vi kallar det är över, så har vi ju i princip börjat med att samla data,

544 intervjuat och utifrån intervjuerna mer specificera vad är det vi ska skriva om, eller vad är det

545 som är relevant, vilka punkter har vi märkt att.. de man intervjuat tar upp ehm, som är mer

546 relevanta eller mindre relevanta, så anpassar man lite arbetet efter det, ehm, så det blir..

547 Man börjar med problemet och sen tar man lösningen, snarare än att man skapar ett

548 problem och sen så frågar man efter lösningen.

549 R2: Ja precis, ja men det är ju intressant för att det kan ju också vara, vad ska man säga,

550 man kan ju råka upptäcka att det är någonting annat än det man tänkte sig som är det som

551 förändrades.

552 I: Precis.

553 R2: Och då kanske det är intressantare att faktiskt beskriva den delen.

554 I: Exakt. I slutändan så kan man ju se det som att, ja det är ju en kandidatuppsats, det är ett

555 examensarbete vi skriver för att skriva och bli färdiga med kandidaten. Eller så kan man

556 vända på det hela och säga att detta är faktiskt en uppsats vi skriver för att bidra med

557 kunskap till dagsläget, hur ser situationen ut och vad är det faktiskt som händer och vad kan

558 man göra för att förbättra situationen. Ehm, och det är ju mycket mer intressant att ta den

559 approachen om man ser att det här faktiskt kan bidra till någonting i framtiden. Hur ska man

560 hantera situationer när såna här händer.

561 R2: Ja, och det är ju, jag tror att, det är ju, tittar man på lång tidshorisont så är det ju oerhört

562 lite tid som vi egentligen har använt skype, teams, WebEx.

563 I: Precis.

564 R2: Och det funktions har ju blivit bättre med tiden. Och vi blir bättre på att använda dem,

565 men det är fortfarande en liten del av vårt arbetsliv, alltså för oss som är lite äldre, som vi har

566 använt det egentligen. Och därför så är det ju liksom, helt plötsligt blir det ju en boost för alla

567 de här grejerna, så att därför, jag tror att mitt jobb här blir väldigt intressant. Nu har vi helt

568 plötsligt tvingat alla att helt plötsligt bara bli WebEx-användare över en natt.

569 I: Precis, tvingad digitalisation på över en vecka liksom.

570 R2: Ja precis, jag tror att det är ett jobb där det kommer vara väldigt relevant. Det blir

571 spännande att se.

572 I: Ja, nej men.. Jag tackar väl så mycket för den här intervjun och tiden, eh,

573 R2: Ja tack själv.

574 I: Så ser vi till att skicka ut transkriberingen så fort den är färdig. Ehm, så kan du ju kika

575 igenom den och säga till om det är någonting som skulle vara ehm, jag vet inte hur det
576 funkar på med NDA och kunder och så vidare, om det är någonting som inte ska yttras.
577 R2: Jag har försökt att undvika de känsligaste områdena, så att därför så borde det vara okej,
578 men det är ju alltid bra att korrekturläsa lite.
579 I: Ja precis, sen så är det ju, vi, det här information agreement är ju också lite gjort för att
580 eh, skala av alla både personliga element och sånt som är relaterat till företaget direkt. Mm.
581 R2: Men det ska nog gå bra. Då får jag önska dig en glad påsk.
582 I: Detsamma. Hälsa familjen så önskar jag dig en glad påsk också.
583 R2: Ja, tack detsamma.
584 *Inspelning avslutas*

Appendix E (R3)

Transskript R3

Inspelning startas

1 I: Så... Ja, hej _____ och tack så mycket för att du ville ställa upp på den här intervjun.
2 R3: Hej.
3 I: Hej. Ehm, syftet med den här intervjun är då att bidra med ett underlag till vårt
4 examensarbete. Ehm, där syftet är att vi vill undersöka digitala hjälpmedel i samverkan med
5 att man jobbar hemifrån och se vilken roll dessa verktyg spelar då. Ehm, och nu under
6 coronakrisen så, så är det ju många som jobbar hemifrån och så. Och därför så vet vi att det
7 är många brancher som vanligtvis inte jobbar hemifrån som numera gör det.. Ehm.. en
8 sekund bara Sofia kom.
9 R3: Ja.
10 ...
11 I: Ehm, ja, och jag skickade ju ut ett sånt här kontrakt till dig då. Ehm, lite om hur vi kommer
12 att behandla de här uppgifterna som vi får nu under intervjun och så, och även att det spelas
13 in. Och du godkänner till det?
14 R3: Ja.
15 I: Ja, men det är kanon, då sätter vi igång då. Först är det ju då lite frågor om dig då
16 personligen och så. Så om du vill berätta lite kort vad verksamheten gör som du, där du
17 jobbar.
18 R3: Ja, men precis. Jag jobbar inom försäkringsbranschen, försäkringsbolag. Och jag jobbar
19 på en avdelning som har hand om reseskador. Ehm, så att det vi har hand om är ju
20 reseförsäkringen i hemförsäkringen då kan man säga. Så tar hand om, ehm, eller jag
21 arbetar som skadereglerare så jag tar emot samtal och anmälningar, eller skadeanmälningar
22 och reglerar ärende helt enkelt. Kollar vad man har rätt till för ersättning och, ja, ersätter helt
23 enkelt.
24 I: Okej, så det är där ansvarsområdena ligger liksom? Prata med de som behöver anmäla
25 en skada och även reglera det?
26 R3: Precis, precis.
27 I: Ja, okej. Så hur ser en vanlig dag ut för dig nu då?
28 R3: Eh, en vanlig dag ser ut som den brukar göra ungefär. Alltså det är inte så stor skillnad på
29 att jobba hemma och vara inne på kontoret. Men, jag sitter i telefon mestadels halva dagen
30 och pratar med kunder, ehm, tar emot nya anmälningar och även lite statusamtal och
31 svarar på frågor kring försäkringen. Och sen halva dagen kan man säga att jag reglerar
32 skador då, alltså betalar ut då och gör klart ärenden helt enkelt.
33 I: Okej. Hur länge har du jobbat som skadereglerare då?
34 R3: I knappt ett år.
35 I: Knappt ett år.
36 R3: Mm, kan det vara tio månader tror jag.
37 I: Tio månader ja. Och du, hur länge har du jobbat i verksamheten totalt?
38 R3: Det är lika länge.
39 I: Det är lika länge ja. Så du har bara haft den rollen liksom?
40 R3: Ja.
41 I: Ja, så går vi in lite mer nu på själva distansarbetet och så. Så hur mycker jobbar du på
42 distans idag? Antal dagar i veckan?

- 43 R3: Fem dagar i veckan. Så det är på heltid.
- 44 I: Det är heltid på distans ja. Ehm, och var befinner du dig då när du arbetar på distans?
- 45 R3: Då är jag hemma.
- 46 I: Ja, det är hemma alltid liksom.
- 47 R3: Mm.
- 48 I: Ja, okej. Ehm, och innan då du började jobba på distans nu då, hur jobbade du hemifrån
49 eller på distans innan det också?
- 50 R3: Nej, ingenting faktiskt utan då var det bara på kontoret. Vi hade inte möjlighet att jobba
51 hemifrån innan.
- 52 I: Nej, okej. Så varför är det då, varför har det då blivit så att ni jobbar mer på distans nu än
53 tidigare?
- 54 R3: Det är ju cononakrisen helt enkelt. Ja, uteslutande därför.
- 55 I: Ja, okej.. Vilka, då när du jobbar hemifrån, vilka digitala verktyg är det som du använder?
- 56 R3: Eh, tänker du system då eller program eller?
- 57 I: Ja, det blir ju program.
- 58 R3: Ja precis. Ehm.. ja, det är samma som jag använder på kontoret. Det är ett stort program
59 som vi använder och reglerar skadorna i. Sen kan jag väl säga att vi använder ju Skype och
60 Teams, ehm, mycket mer nu än vad vi gjorde innan. Ehm, annars så är det ju sådana
61 program som för att ta emot samtal, Callguide. Jag vet inte om jag svarade på din fråga nu.
- 62 I: Jo, men det bli jättebra. Det är Callguide och Skype och Teams.
- 63 R3: Precis. Och sen ett system som heter Klan.
- 64 I: Okej, för jag tänker Skype och Teams är väl mer för så här kommunikation.
- 65 R3: Precis ja.
- 66 I: Och Callguide är för telefonen då?
- 67 R3: Det är telefonen precis och Klan är för själva skadereglerandet så att säga.
- 68 I: Ja, okej.. Men det är samma som, det är exakt som ni använder, förutom då kanske
69 Skype och Teams, ehm, men annars är det exakt samma som ni använder.
- 70 R3: Ja, jag skulle nog säga att det är samma som vi använder både på distans och på
71 kontoret. Vi använder Teams och Skype mycket där också när vi är på kontoret. Med det blir
72 ju mer, mycket, mycket mer nu med tanke på att man inte kan prata med varandra liksom..
73 direkt så.
- 74 I: Ja, amen kanon. Ehm, så till hur stor del eller till hur stor hjälp skulle du säga att de här
75 digitala verktygen är för dig, vid arbete på distans då?
- 76 R3: Ehm, just Teams och Skype är ju helt avgörande, ehm, skulle jag säga egentligen för att
77 ha kontakt med både chef och specialist och kollegor så fort man behöver hjälp med
78 någonting eller man behöver, ja, kommunicera på annat sätt. Det har de ju fungerat med
79 telefon också men mycket till hjälp är det ju, absolut, med Skype och Teams.
- 80 I: Mm. Och de andra, vad de hette nu, Callguide och Klan, hette det så?
- 81 R3: Ja, precis. De är ju också avgörande för att vi ska kunna utföra vårt arbete så. Men inte till
82 större hjälp, alltså jag tycker inte att det är ju ingen skillnad på de verktygen på distans och
83 kontoret då.
- 84 I: Nej, okej. Men är det något av de verktygen som du använder som du känner är, skapar
85 mer frustration än vad de faktiskt hjälper med?
- 86 R3: Nej, det skulle jag inte säga.
- 87 I: Nej, okej. Ehm, så lite mer generellt då. Vilka åtgärder är det som organisationen då eller
88 ditt försäkringsbolag då har vidtagit som påverkar möjligheten då att arbeta på distans? Eller
89 på arbetet då för vissa.
- 90 R3: Mm, eh, vi har ju fått väldigt mycket hjälp med telefon och bärbar dator som vi inte har
91 haft innan, ehm, och ja, skärm och allting som egentligen är avgörande för att man ska
92 kunna jobba hemma. Så de verktygen, alltså just materiella, har ju hjälp jättemycket, såklart.
93 Annars hade vi ju inte kunnat jobba hemma, hemifrån. Men.. även sett till att vi fått bra stolar
94 och tänkt på liksom ergonomin och sånt också.
- 95 I: Men är det något de har, är det några åtgärder de har vidtagit som gör att några kanske
96 kan jobba kvar på arbetet och så eller? Eller alla jobbar på distans?
- 97 R3: Nej, alla jobbar på distans.
- 98 I: Alla jobbar på distans, ja, okej. Ja, ehm, så då går vi lite mer in på dina arbetsuppgifter
99 och så. Och hur känner du att rådande omständigheter då med att jobba på distans och med
100 corona har påverkat din arbetsbörda?
- 101 ..
- 102 R3: Mm. Ja, det skulle ju vara just för att vi jobbar med, eller att jag jobbar med

103 reseförsäkringen så har det ju påverkat mycket på grund av att vi har fått väldigt mycket att
104 göra på grund av krisen för att man just inte kan resa. Och det påverkar resandet liksom.
105 Men.. annars så tycker jag inte att det har påverkat så mycket, faktiskt.
106 I: Okej, ja. Och hur motiverad anser du att du är när du arbetar på arbetsplatsen då jämfört
107 med när du jobbar hemifrån?
108 R3: Svårt...
109 *Båda pratar samtidigt*
110 I: Nej, förlåt.
111 R3: Nej, fortsätt.
112 I: Jag tänkte att det kan ju var så om man, liksom, det finns ju många effekter kanske om
113 man jobbar hemifrån som kan påverka att man kanske inte träffar sin kollegor lika mycket
114 och så.
115 R3: Mm. Ja, det är klart. Alltså det blir ju absolut mer ensamt. Ehm, och det påverkar ju lite att
116 man kanske är lite mindre motiverad för att man inte har den gemenskapen med kollegor
117 och så vidare. Men å andra sidan så tycker jag också att man inte blir störd på samma sätt.
118 Alltså jag finner mer så här arbetsro när jag är hemma och upplever nog ändå att jag får mer
119 och mer gjort när jag jobbar hemma, vilket jag inte trodde att jag skulle få.
120 I: Ja, okej. Så du skulle säga att du är ungefär, du är lika motiverad liksom. Det är inte så
121 påverkande.
122 R3: Nej, lika motiverad skulle jag säga.
123 I: Ja, ehm, och hur tillfredsställd känner du dig med dina arbetsuppgifter då när du jobbar
124 på arbetsplatsen jämfört med distansarbete. Nu hade väl dina arbetsuppgifter i sig kanske
125 inte ändrats så mycket.
126 R3: Nej, de har ju i princip inte ändrats någonting. Ehm, man kan ju nog säga att det bara är
127 miljön som ändrats faktiskt. Min arbetsgivare har varit väldigt bra på det och liksom fixat så vi
128 kan göra, ja, nästan allt hemifrån på samma sätt som vi gör när vi är inne på kontoret och
129 jobbar.
130 I: Ja, sen du pratade ju lite om detta innan att du upplevde att du fick mer gjort. Men hur väl
131 känner du att du hinner planera och utföra dina arbetsuppgifter när du arbetar på
132 arbetsplatsen jämfört med distansarbete då?
133 ...
134 R3: Mm, nej men jag tycker nog att det är ändå.. ja, på det sättet att man jag får nog gjort mer
135 hemma just för att man sitter enskilt. Vi sitter ju i landskap annars, kontorslandskap. Så det
136 är alltid mycket ljud och sånt runt omkring.. på kontoret då.
137 I: Ja, så du kom inte lite här på distraheringar, så här med ljud. Men då när du jobbar
138 hemifrån hur känner du att du blir distraherad av omgivningen då, till exempel sociala
139 medier, ehm, eller andra faktorer, knacker på dörren kanske.
140 R3: Nja, nej, jag tycker inte att jag blir så distraherad hemma. Nu.. första veckorna, eh, som
141 jag jobbade hemma då var ju min sambo hemma också. Men det kändes ändå som att vi, de
142 timmarna som vi visste att vi hade arbetstid, då var det som att vi behandlade varandra som
143 kollegor, så att då var det ändå inte så att vi störde varandra. Och sociala medier och sånt
144 tycker jag inte att jag distraheras mer av hemma än på kontoret. Så faktiskt mindre
145 distraherad hemma än på kontoret.
146 ..
147 I: Ja, då.. Hur känner du att distansarbetet då påverkar andra sociala faktorer som till
148 exempel teamwork och moral och så?
149 R3: Ja, man måste ju helt klart var mer öppen sina kollegor, mer kommunikativ upplever jag.
150 Just för att man kanske skriver till varenda istället för att man pratar med varandra. Och då
151 blir det ju, kan det ju uppfattas på lite annat sätt. Man kan inte så kroppsspråk, man kan inte
152 höra, liksom, tonen i någons röst så. Så att man får ju vara mer tydlig, skulle jag säga, när
153 man kommunicerar.
154 ...
155 I: Mm, okej. Så då är det den sista delen här då som handlar lite mer om inställning och
156 attityd och upplevelse och så här. Ehm, så den första frågan är vad anser du om
157 distansarbete? Och då är det liksom vad tycker du är positivt och vad tycker du är negativt.
158 R3: Mm, jag tycker det där beror jättemycket på hur man är som person. Ehm, vissa klarar ju
159 distansarbete väldigt bra och för mycket gjort och andra klarar det inte alls bra. Men.. det
160 som är positivt är att man får mer tid till annat som jag upplever det, alltså nu har jag inte
161 speciellt långt till jobbet men restiden sparar man ju in. Man kan sova längre på morgonen..
162 Ja, men det är lite friare på något sätt så, att jobba hemma. Sen negativt är ju absolut det

- 163 här med att man inte träffar kollegorna, ehm, och att det kan kännas lite ensamt så.
164 I: Ja, för dig personligen så var det väl inget så, du kände liksom inte att dina, alltså, din
165 prestanda så att säga och dina arbetsuppgifter och så ändrades ju inte så mycket av att du
166 jobbade hemifrån heller.
167 R3: Nej, precis.
168 I: Det är främst då kanske det med att inte träffa kollegor som upplevs.
169 R3: Ja.
170 I: Okej. Ja, vi pratade lite om det innan också, men sammantaget då, känner du att du blir
171 mer produktiv en arbetsdag när du arbetar på distans?
172 R3: Ja, det är svårt att säga. Ehm, men något mer produktiv kanske faktiskt. Just för att man
173 inte blir störd då, på samma sätt.
174 I: Mm, och sen sista frågan här då. För förra var ju mer att kanske man blir lite mer
175 produktiv, liksom, får mycket gjort och så här. Men känner du att du, då är nästa fråga precis
176 likadan fast det handlar om effektivitet istället, liksom. Känner du att du blir mer effektiv i ditt
177 arbete när du arbetar på distans?
178 ...
179 R3: Ja, svårt det också. Jag tror nog att det är likvärdigt alltså, för min del, faktiskt.
180 I: Ja, om det inte är så mycket distraktioner och så kanske.
181 ...
182 I: Så då är där bara en liten fråga till och det är då helt enkelt om du har något som du
183 skulle vilja tillägga eller något som du anser kanske är relevant för vår undersökning, och det
184 är absolut inget krav på att svara något där såklart men om det är något du tänker på.
185 R3: Mm.. Inget jag kan komma på nu så här. Jag tror mycket handlar om, alltså, om man
186 kollar på i stort, om det är positivt eller negativt att jobba på distans eller på kontoret så tror
187 jag att det handlar mycket om hur, eh, hur väl arbetsgivaren kanske har förberett eller vad,
188 eh, hur väl liksom arbetsgivaren förbereder eller motiverar sina anställda till att jobba
189 hemifrån. Just när det blir ett, liksom, inte ett tvång men att det inte är ett val, liksom, att nu
190 måste alla jobba hemma. Då hänger det ju lite på arbetsgivaren just med att skaffa verktyg
191 så att man ska kunna, liksom, få ut så mycket av det som möjligt.
192 I: Ja, men stort tack _____ för att du ställer upp.
193 R3: Ja, det var det lilla.
194 I: Ja, så då stänger jag av inspelningen här då.
195 R3: Ja.
196 *Inspelning avslutas*

Appendix F (R4)

Transskript R4

- 1 *Inspelning startas*
2 I: Okej. Hej _____ och tack så mycket för att du valt att ställa upp på den här intervjun.. Ehm,
3 syftet är ju då att ge underlag till vårt examensarbete där vi är intresserade av att se hur
4 distansarbete fungerar under coronakrisen och, ja, detaljer kring det. Och.. du har ju läst igenom
5 det här kontraktet, där du ser dina rättigheter och hur vi kommer att behandla, ehm, allt material
6 och vi kommer även att spela in det här samtalet som vi har nu, och du godkänner till det?
7 R4: Absolut.
8 I: Ja, men vad bra. Då börjar vi med att kolla lite på verksamheten där du arbetar. Du kan
9 berätta kort om verksamheten.
10 R4: Ja, det är att vi utreder ekonomisk brottslighet, lagför ekonomiska brottslingar inom
11 ekobrottsmyndigheten.
12 I: Okej, vad har du för, så här, titel eller position i ekobrottsmyndigheten.
13 R4: Jag är kriminalinspektör och utreder, en av utredarna så att säga.
14 I: Ja, okej. Vad har du för ansvarsområden då, ehm, och de främsta uppgifterna?
15 R4: Mm, ja, jag ansvarar just nu för en utredargrupp, ehm, som då verkställer direktiv från
16 åklagaren.. Att de, ja.. Verksamheten består då i att hålla förhör med folk, att sammanställa och
17 ta in uppgifter om banker.. ja, samla information, hålla förhör, ja.
18 I: Ja, så hur ser en vanlig dag ut?
19 R4: Ja, just nu så.. så är vi klara med ett stort ärende som vi har hållit på med i tre år. Och vi

- 20 håller på med lite efterarbete kring den här utredningen där vi har tagit in beslag exempelvis, nu
21 ska det tillbaka igen till anspråkstagare. Och eh.. en del, ja, en del administrivia efterarbete som
22 då härrör från det, den utredningen kan man säga.
- 23 I: Ja, hur länge har du haft den här rollen?
- 24 R4: Jag har jobbat där i 13 år och den här utredningsrollen har jag haft 3 år kan man säga.
- 25 I: Mm, 13 år då, det är totalt så länge som du har arbetat i den här verksamheten.
- 26 R4: På den här myndigheten ja.
- 27 I: Ja okej. Så då går vi vidare lite här på mer fokus på distansarbete. Så hur mycket arbetar du
28 på distans idag. Antal dagar i veckan?
- 29 R4: Ja, idag har det blivit den senaste veckorna har gjort det kanske två dagar i veckan i snitt.
- 30 I: Två dagar i veckan. Ja, och var befinner du dig då när du arbetar på distans?
- 31 R4: Då är jag hemma.
- 32 I: Mm, ehm och hur mycket arbetade du på distans tidigare, då till och med årsskiftet 2019 -
33 20?
- 34 R4: Mm, ja, det är ju väldigt sällsynt. Det är ju kanske någon dag om året.
- 35 Någon dag om året. Så det är ändå ganska radikal skillnad nu från hur det var innan?
- 36 R4: Precis.
- 37 I: Så varför arbetar du mer hemifrån nu då än tidigare?
- 38 R4: Det är på grund av pandemin.
- 39 I: Ja, så när du arbetar på distans då, vilka digitala verktyg använder du?
- 40 R4: Ja, då är det som så att vi har helt enkelt hem våra, våra datorer som är bärbara. Och sen
41 kopplar upp mig mot vårt wifi och når alla de programmen som jag behöver.
- 42 I: Ja, okej, så ni har någon form av, att ni kopplar upp er till jobbet och sen så kan ni nå alla de
43 programmen därifrån så du har inte programmen direkt på din dator utan ni.
- 44 R4: Nej, det är ju. Nej, precis. Nej, det är ju inte i datorn nej.
- 45 I: Det går via nätverket.
- 46 R4: Precis ja. På jobbet är det ju trådbundet nätverk och sen kan vi nå de nätverken här
47 hemifrån.
- 48 I: Okej, skulle du kunna beskriva de verktyg som ni använder?
- 49 R4: Ehm, programmen menar du eller?
- 50 I: Ja, precis programmen. Ni får ju ta med er datorerna till exempel men det är ju programmen.
- 51 R4: Ja, ja, precis, och sen jobbar jag ju mycket i ett utredningsstöd som heter Dur2
52 som är det polisära utredningsstödet och ehm... ja, där hittar jag, där kan jag gå i mina
53 utredningar och jobba precis som jag jobbar från arbetsplatsen. Och den eh.. Och sen når jag ju
54 kollegor och andra via Outlook.
- 55 I: Ja, okej.
- 56 R4: Och sen har vi då olika möten ju via, som jag tror är Skype.
- 57 I: Ja, okej.. Så det här är ju samma verktyg då som du använder nu när du arbetar hemifrån,
58 förutom då kanske Skype. Ni har ju kanske haft möten face to face innan liksom, annars är det
59 samma.
- 60 R4: Annars är det samma.
- 61 I: Annars är det samma, ja.. Okej, så till hur stor hjälp skulle du säga att de digitala verktygen
62 är för dig när du arbetar på distans?
- 63 ...
- 64 R4: Ja, det gör ju att jag kan sköta ditt jobb. Eller hur menar du? Ja, det är ju en förutsättning för
65 att jag ska kunna jobba.
- 66 I: Det hade liksom inte gått att arbeta hemifrån om du inte hade haft de här verktygen.
- 67 R4: Nej, nej, det kan man säga.
- 68 I: Men är det något av de verktygen som ni användaren som du känner är, kanske bidrar mer
69 negativt eller att de skadar mer än vad de kanske hjälper?
- 70 ...
- 71 R4: Nej, de skadar inte. Nej, det kan jag inte säga.
- 72 I: Nej, ehm, så förutom då att ni kanske får ta med er era jobbdatorer hem och så, vilka andra
73 åtgärder är det som organisation har vidtagit för att, för att hjälpa er helt enkelt att arbeta på
74 distans?
- 75 R4: Ehm, ja, personligen har jag inte fått någon annan direkt hjälp för jag har inte begärt någon
76 men jag vet att arbetsgivaren har ju erbjudit om man behöver hjälp med.. sin arbetsplats alltså
77 om man behöver rätta till någonting eller ställa in någonting. Ergonomi heter det va?
- 78 I: Ja, ergonomi. Och kanske tekniskt support då ifall det skulle behövas?
- 79 R4: Ja.. Sen vet jag att även någon kollega har fått hjälp med en extra bildskärm och sådana här

80 saker och få upp kanske något extra tangentbord.

81 I: Mm.

82 R4: Så det har de erbjudet. Och sen har vi, sen har vi tagit hjälp av vår, vi har ju ett korridorssöd,

83 eller, på arbetsplatsen har vi ju en IT-ansvarig som man ringer till om när man, för att få igång

84 grejerna. Det var ju någonting som strulade där i början.

85 I: Jaja, så tekniskt support.

86 R4: Precis ja.

87 ...

88 I: Okej.. Ehm, så du nämnde ju det här med att det är på grund av pandemin som ni nu jobbar

89 delvis hemifrån då. Så hur tycker du att det har påverkat din arbetsbörda?

90 ...

91 R4: Nej, jag tycker eh, det är inte många veckor jag har jobbat på distans nu så jag upplever väl

92 inte att det har blivit.. eh, ja, det känns nästan lugnare just nu alltså, men det kanske mer

93 handlar om att vi är i det skedet av utredningen. Så att.. det är svårt att säga att den har blivit

94 större eller mindre utan det handlar nog mer om att vi.. skedet vi är i utredningsarbetet.

95 I: Det är en lugn period liksom?

96 R4: Det är en lugn period för min del iallafall.

97 I: Hur motiverad anser du att du är då när du arbetar på arbetsplatsen jämfört med

98 distansarbete?

99 ...

100 R4: Eh, ja, jag skulle vilja säga att.. att det är väl, ah, det är nog, jag skulle vilja säga att det är

101 samma så, det är samma motivation.

102 I: Ja, du känner liksom inte att vara ensam och så kanske gör så att du tycker det är tråkigare

103 att arbeta?

104 R4: Nej, nej, det kan istället vara mer att man blir mer effektiv, det beror väl på väl vad det är för

105 typ av arbete man ska göra i hemmet.

106 I: Ja, och hur tillfredsställd känner du dig med dina arbetsuppgifter? Nu konta innan?

107 R4: Nej,

108 I: Lite samma fråga egentligen.

109 R4: Ja, jag tycker inte det varit någon skillnad, det har det inte varit.

110 I: Känner du att du hinner planera och utföra dina arbetsuppgifter, eh, lika väl när du arbetar

111 hemifrån?

112 R4: Ja det tycker jag. Det är det.

113 I: Du hinner med det du.

114 R4: Jag hinner med det jag ska göra så att säga.

115 I: Hur enkelt blir du distraherad av omgivningen, då till exempel sociala medier, familj?

116 R4: Mm.

117 I: När du jobbar hemifrån?

118 R4: ja det kan ju vara, det kan vara olika. Alltså jag har ju lugnt hemma va, men visst man, det är

119 ju lättare att man plötsligt börjar göra någonting privat, om man kommer på att det ä någonting

120 man borde gjort idag så sticker man emellan med det kanske. Eh, sen å andra sidan på jobb så

121 blir man ju störd av att kollegor kommer in och vill skifta några ord kanske, och så va. Så man

122 kan ju bli störd av det både hemma och på arbetsplatsen.

123 I: Hur känner du att distansarbetet påverkar andra sociala faktorer, som till exempel teamwork

124 och moral?

125 R4: Ja, den blir ju, tycker jag, skulle jag säga blir negativt påverkad eftersom man inte träffas i

126 samma utsträckning.

127 I: Ja, men då är det några frågor kvar här. Lite mer om din inställning generellt såhär till

128 distansarbete. Vad anser du om distansarbete, vad är positivt och vad är negativt?

129 R4: Mmm, ja har man, det beror litegrann på vad det är för arbetsuppgifter man ska göra.

130 Tidigare har ju jag jobbat på distans kanske när jag gått en utbildning, då kanske jag ska läsa in

131 ett studiematerial och det kan jag lika gärna göra hemma och då kan det ju bli mer effektivt och

132 jag slipper ta mig till jobb. Ehh exempelvis, och eh, ja rent generellt ju alla de här resorna

133 behövs ju inte då, om man tillåter distansarbete. Sen det negativa är ju att man eh, det är inte

134 samma, det är ju inte samma sociala kontakt och det där när man hela tiden kommunicerar och

135 bollar saker mellan varandra.

136 I: Kanske lite mer ensamt och så?

137 R4: Ja, det är mer ensamt hemma. Så att,

138 I: Så det är lite mer sociala faktorer som är negativa? Du trivs på din arbetsplats helt enkelt,

139 med dina kollegor.

140 R4: Ja just det ja. Det kan man säga.

141 I: Känner du att mer sammantaget då, blir du mer produktiv en arbetsdag när du arbetar på 142 distans?

143 R4: Asså det beror ju väldigt mycket på vad det är jag ska göra. Är vi mitt i en utredning där vi är 144 tio man som håller på med samma utredning så är det ju väldigt värdefullt att man har nära till 145 varandra. Att man kan hela tiden komma in till varandra och, ehh, men ska jag läsa in ett 146 material eller läsa in en utredning själv för att sätta mig in i någonting så kanske jag blir mer 147 effektiv hemma. Så att det är svårt att säga generellt ju.

148 I: Sen, nästa fråga är ganska snarlik den föregående, men den är mer om effektivitet. Känner 149 du att du blir mer effektiv i ditt arbete?

150 R4: Ja det är nog det du frågade innan, väldigt snarligt i alla fall. Jag tycker det är svårt att säga 151 generellt för min del. Det beror lite på vad jag håller på med, i vilket skede utredningen är.

152 Ibland behövs den här närheten till varandra och man kan komma in till varandra, och man kan 153 bolla saker och ehh, det kan man ju inte på distans i samma utsträckning, men ska jag sätta mig 154 in i någonting, läsa in en text eller så, då kanske jag till och med är mer effektiv hemma.

155 I: Men effektiviteten när ni har möten så här i Skype som du sa, är kommunikationen lika 156 effektiv eller?

157 R4: ja de mötena upplever jag nog, är lika effektiva, för att det vill jag säga, att det har fungerat 158 bra tycker jag de mötena som vi har haft på distans. Nu i dessa tiden, även fast vi är på 159 arbetsplatsen så sitter alla i sina rum, eh, och kopplar upp sig mot sin dator, så vi ses inte i ett 160 sammanträdesrum utan vi ses digitalt även om vi är hemma eller om vi är på jobb.

161 I: Ja, så att det blir ju nästan lite som distansarbete då även på arbetsplatsen. Ja då är det 162 egentligen bara kvar om det är något övrigt som du tänker på som du skulle vilja tillägga? Något 163 som du tror kanske är relevant för oss?

164 R4: Mm, nej.

165 I: Nej.

166 R4: Har du någon?

167 I: Nej det är ju inget särskilt, det är om du kommer på något helt enkelt.

168 R4: Ja om jag kommer på något. Jag tycker vi har tömt ut det nu.

169 I: ja nej men då tackar jag så mycket och så avslutar jag inspelningen här.

170 R4: Mm, tack själv.

Referenser

- Ahmed, A., Ishaque, A., Nawaz, T., Ali, Y., & Hayat, F. (2014, 23-25 Sept. 2014). Telecommuting: Impact on productivity of telecommuters. Paper presented at the 2014 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology.
- 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. doi:10.1080/1359432X.2014.966086
- Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce. *Telematics & Informatics*, 29(3), 286.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). THE JOB SATISFACTION-PRODUCTIVITY NEXUS: A STUDY USING MATCHED SURVEY AND REGISTER DATA. *ILR Review*, 65(2), 244-262. doi:10.1177/001979391206500203
- DocuSyd. (2020). Digitala arbetsplatsen. Retrieved from <https://docusyd.se/digitala-arbetsplatsen/> [Accessed 2020-05-19]
- Eddleston, K. A., Mulki, J., & Clair, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387. doi:10.1177/1059601115619548
- Elldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014. *Social Sciences*, 8(7). doi:10.3390/SOCSCI8070200
- ECDC. (2020). COVID-19. Retrieved from <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19-pandemic> [Accessed 2020-04-17]
- Faruque, A., Nicole, Z., & Amra, U. (2018). Effectiveness of workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: a systematic review. *BMC Public Health*(1), 1. doi:10.1186/s12889-018-5446-1
- Fortner. (2020). Gör din arbetsdag mer effektiv med Office 365. Retrieved from <https://fortner.se/v%c3%a5ra-tj%c3%a4nster/digital-arbetsplats/microsoft-office-365/> [Accessed 2020-05-19]
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524

- Gemensamma författningssamlingen avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst, läkemedel, folkhälsa m.m., Folkhälsomyndigheten (Chefsjurist Pär Ödman, Socialstyrelsen 2020).
- Glenn Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84(1), 355-363. doi:10.1016/j.jebo.2012.04.009
- Khaifa, M., & Davidson, R. (2000). Exploring the Telecommuting Paradox. *Communications of the ACM*, 43(3), 29.
- Lunds Universitet. (2020). Vad är Lubsearch? Retrieved from <https://libguides.lub.lu.se/lubsearchchoelektroniskaresurser/lubsearch> [Accessed 2020-04-30]
- Lund University. (2020). Academic Writing in English, Quoting. Retrieved from <https://awelu.srv.lu.se/sources-and-referencing/how-to-give-references/quoting/> [Accessed 2020-05-01]
- Oates, B. J. (2006). *Researching information systems and computing*. London: SAGE. pp. 54-277
- Rienecker, L., Stray Jörgensen, P., & Hedelund, L. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. Stockholm: Liber. pp. 192-194
- Rosaline, B. (2008). *Introducing Qualitative Research*. In. London: SAGE Publications, Ltd. Retrieved from <https://methods.sagepub.com/book/introducing-qualitative-research>. doi:10.4135/9780857029034
- Storyals. (2019). The pros and cons of Microsoft Teams. Retrieved from <https://storyals.com/blog/pros-and-cons-of-microsoft-teams> [Accessed 2020-05-19]
- Stromso, H. I., Grottum, P., & Lycke, K. H. (2007). Content and Processes in Problem-Based Learning: A Comparison of Computer-Mediated and Face-to-Face Communication. *Journal of Computer Assisted Learning*, 23(3), 271-282.
- Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. L. (2016). TELEWORKING IN THE NEW MILLENEUM. *Journal of Developing Areas*, 50(5), 319-326. doi:10.1353/jda.2016.0060
- Turetken, O., Jain, A., Quesenberry, B., & Ngwenyama, O. (2011). An Empirical Investigation of the Impact of Individual and Work Characteristics on Telecommuting Success. *IEEE Transactions on Professional Communication, Professional Communication*, IEEE Transactions on, IEEE Trans. Profess. Commun., 54(1), 56-67. doi:10.1109/TPC.2010.2041387
- Udemy. (2018). *Udemy In Depth: 2018 Workplace Distraction Report*. Retrieved from https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2018/03/FINAL-Udemy_2018_Workplace_Distraction_Report_links.pdf

- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79. doi:10.1111/ntwe.12153
- WHO. (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Retrieved from <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> [Accessed 2020-04-09]
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work & Employment*, 31(1), 77-96. doi:10.1111/ntwe.12060