



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

## **Arbetsplats på hemmaplan under en rådande pandemi**

- En kvalitativ studie om hur socionomer upplever att hemarbete påverkat deras hälsa och arbetsmiljö

Nuriye Berisha & Saranda Sopjani

VT 2021

Kandidatuppsats SOPA 63

Handledare: Ulrika Levander

# Abstract

Authors: Nurije Berisha & Saranda Sopjani

Title: Workplace at home during a prevailing pandemic - A qualitative study of how social workers experience that working from home has affected their health and work environment

Supervisor: Ulrika Levander

This study aims to analyze how social workers experience that working from home during a prevailing pandemic has affected their health and work environment. The method of this study was made with qualitative interviews where seven social workers from different municipalities in Sweden were interviewed. The results show both negative and positive effects of working from home. The risk that emerge for employees' mental health are feelings of emptiness. At the same time, positive factors such as reduced stress also emerge. In terms of motivation, both advantages and disadvantages of working from home are demonstrated. What emerges is that motivation increases with an increased sense of self-control of one's working day, but also risks decreasing with a lack of collegial support and encouragement.

Keywords: *Work from home, work environment, health, psychosocial work-environment, social worker, Covid-19, coronapandemic*

## Förord

I en studie som denna är fler personer involverade än bara vi författare.

Vi önskar rikta ett stort tack till samtliga betydelsefulla personer:

Allra först, riktar vi ett tack till de sju socionomer som visade intresse och medverkade i studien. Uppsatsen hade inte varit genomförbar utan era värdefulla synpunkter, som vi är så tacksamma att få ha tagit del av.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare, Ulrika Levander. Den stöttning, hjälp, motivation och vägledning vi har fått från dig är guldvärt.

I denna pandemi har det inneburit att vi arbetat mestadels hemifrån, därför vill vi även rikta ett tack till våra familjer som har haft tålamod med oss under uppsatsskrivandet.

Sist men verkligen inte minst, vill vi rikta ett stort tack till varandra för det tålamod, stöttning och samarbete vi visat varandra. Trots denna ansträngda och stressiga period kommer vi ta med oss de fina stunder vi skapat ihop.

Tack!

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
<b>2. Problemformulering</b>	<b>6</b>
2.1 Syfte	8
2.2 Frågeställningar	8
2.3 Arbetsfördelning	8
2.4 Definitioner av centrala begrepp	8
<b>3. Kunskapsläget</b>	<b>10</b>
3.1 Arbetsmiljö	10
3.2 Socionomers arbetsmiljö	11
3.2.1 Arbetsförhållanden	11
3.2.2 Arbetsstress	11
3.2.3 Socialt stöd	12
3.3 Negativa effekter av hemarbete	12
3.4 Positiva effekter av hemarbete	13
<b>4. Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>15</b>
4.1 Maslows behovshierarki	15
4.1.1 Fysiologiska behov	16
4.1.2 Trygghetsbehovet	16
4.1.3 Behov av gemenskap	16
4.1.4 Behov av uppskattning	17
4.1.5 Behov av självförverkligande	17
4.2 Teori X och Y - Douglas Mcgregor	17
4.2.1 Teori - X	18
4.2.2 Teori - Y	18
<b>5. Metod</b>	<b>19</b>
5.1 Förkunskaper	19
5.2 Metodval	19
5.3 Metodens förtjänster och begränsningar	20
5.4 Intervjuer och intervjuguide	20
5.5 Urval	22
5.6 Undersökningens tillförlitlighet	23
5.8 Etiska överväganden	26
5.9 Presentation av informanter	28
<b>6. Resultat &amp; Analys</b>	<b>29</b>
6.1 Utmaningar med hemarbete	29
6.1.1 Social avsaknad och isolering	29

6.1.2. Otrygghet och minskad motivation	31
6.1.3 Fysiska besvär	32
6.2 Positiva effekter av hemarbete	34
6.2.1 Minskad stress	34
6.2.2 Frihet	34
6.2.3 Flexibilitet	35
6.3 Avslutning	37
<b>7. Avslutande diskussion</b>	<b>37</b>
7.1 Syfte och frågeställningar	38
7.2 Hur används Maslows behovshierarki?	39
7.3 Hur används McGregors teori?	41
7.4 Kunskapsläget	41
7.5 Förslag till fortsatt forskning	42
<b>Referenslista</b>	<b>43</b>
<b>Bilaga 1</b>	<b>48</b>
<b>Bilaga 2</b>	<b>49</b>
<b>Bilaga 3</b>	<b>51</b>

# 1. Inledning

Det inledande året av 2020 tog en ordentlig vändning i form av coronapandemin som inom kort varsel tog över världen med storm. Virusets orsakades av covid-19 bedöms vara en samhällsfarlig sjukdom och åtgärder i förebyggande syfte vidtogs världen över. I Sverige infördes allmänna råd om allas ansvar att förhindra smittan av Covid-19 (HSLf-FS 2020:12). Det ställdes bland annat höga krav på verksamheter och arbetsgivare som var tvugna att säkerställa att lämpliga åtgärder vidtogs för att förhindra smittspridningen av Covid-19. Bland annat utlöste pandemin nationella rekommendationer som uppmuntrade människor till att arbeta hemifrån. Det gäller än idag och därmed har flera arbetsgivare anmodat sina medarbetare till hemarbete på antingen heltid eller deltid beroendes på arbetsituation. Åtgärderna som i själva verket är till för att skydda människor, kan komma att påverka samhällets funktioner. Exempelvis kravet om fysisk distansering som innebär att människor bör hålla avstånd till varandra under arbetstid. Ett sådant krav förändrar människors levnadsvanor och kan även påverka deras psykiska hälsa (Folkhälsomyndigheten, 2020a). Tidigare studier påvisar att den begränsade mänskliga kontakten leder till en självisolering av allt fler personer (Chadee et al. 2021, s.1).

## 2. Problemformulering

Numera tillbringar allt fler medarbetare på begäran av arbetsgivare och de allmänna råden en stor del av sitt arbete hemifrån. Den 14 mars 2020 uppdaterade SVT nyheter med informationen om att flera företag låter samtliga anställda arbeta hemifrån. Några företag som stängde huvudkontoren och anvisade sina anställda till hemarbete var Electrolux med sina 1500 anställda, Spotify med sina 4 400 anställda samt Google och Twitter (SVT-nyheter 2020). Hemarbete innebär en stor förändring för såväl organisationer som medarbetare och är något som bör undersökas i allt högre utsträckning (Bolisani et al. 2020, s. 459). De omställningar som har genomförts på grund av coronaviruset har utmanat organisationer runtom i världen. Likaså har det förändrat arbetsmetoderna och den mänskliga interaktionen på arbetsplatsen (Duta et al. 2020, s.13f).

En studie skriven av Selamet (2020, s.1f) visar att arbetsmiljön hemifrån kan begränsa möjligheterna till det vardagliga livet och bidrar till brist på fysiska aktiviteter och sysselsättningar. Att vara fysiskt inaktiv ökar risken för bland annat depression och hjärt- och kärlsjukdomar. Sedan pandemins utbrott och den sociala distanseringen har den fysiska aktivitetsnivån sjunkit betydligt hos de flesta medarbetare (ibid.)

Axelsson och Thylefors (2013, s.28) betonar att den sociala arbetsmiljön är särskilt betydelsefull för anställdas tillfredsställelse och välmående. Om denna försvinner riskeras en större isolering hos människor att skapas. Svårigheter i att ordna en ergonomisk arbetsmiljö kan också uppstå vid hemarbete (Röhlander, 2020).

Socionomers arbetsmiljö innehåller en hög grad av stressrelaterade utmaningar. Socialarbetares attityder gentemot klienter har till viss del också visat sig vara relaterade till deras nivå av arbetsstress (Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2014, s. 2089). Något som visat sig vara betydelsefullt för socionomers upplevelse av minskad stress är det kollegiala stödet som omfattar det stöd som medarbetarna får från sin arbetsledare och kollegor (Welander et al. 2017, s.10 ). Behovet av psykosocialt stöd inom socialt arbete är således centralt, både för den enskildes välmående och möjlighet att utföra ett kvalificerat samt professionellt arbete i relation till utsatta personer. Hur påverkas då arbetsmiljön och hälsan för socionomer nu när hemarbete är aktuellt och många anställda är distanserade från kollegor och det kollegiala stödet?

I den här uppsatsen undersöks vilken påverkan hemarbete har på socionomers hälsa och arbetsmiljö. Vid val av ämne slog tanken oss att det inte är helt omöjligt att hemarbete kan komma att bli ett nytt inslag i framtida arbetsformer efter pandemins slut. Vissa fördelar med hemarbete har blivit synliga, och kanske kommer det att bidra till nya sätt att organisera delar av arbetet även framöver. Av den anledning är det särskilt viktigt att undersöka hur de berörda upplever att de påverkas av hemarbete. Då hemarbete har blivit så pass vanligt under pandemin och det dessutom berör människor över hela världen är det viktigt att studera ämnet mer djupgående. Studien är även relevant för socialt arbete då många socionomer som vanligtvis

arbetar i nära anslutning till utsatta personer numera arbetar hemifrån. Det finns studier som undersöker hemarbete och dess påverkan på människor, dock upplever vi att det är begränsat att hitta studier kring hemarbete kopplat till just socionomer och deras arbetsmiljö. Genom att då undersöka socionomers upplevelser av hemarbete och hur det påverkar deras hälsa och arbetsmiljö har vi som ambition att fylla i denna kunskapslucka.

## 2.1 Syfte

Syftet med studien är att få fördjupad kunskap om hur socionomer upplever att hemarbete påverkar deras hälsa och arbetsmiljö samt vilka möjligheter till utveckling av arbetsmiljön som synliggörs genom de arbetsrelaterade förändringar som coronapandemin har inneburit.

## 2.2 Frågeställningar

Studiens syfte besvaras med följande frågor:

- Hur upplever socionomer att Covid-19 påverkar och förändrar deras arbetsmiljö?
- Hur upplever socionomer att deras hälsa har påverkats av att arbeta hemifrån istället för fysiskt på plats?
- Vilka för- och nackdelar synliggörs med hemarbete och vilka konsekvenser får det för möjligheter att förbättra socionomers arbetsmiljö och hälsa?

## 2.3 Arbetsfördelning

Vi valde att dela upp vårt arbete under följande delar: Kunskapsläget, metod, etiska överväganden och transkriberingen. Innan vi påbörjade skrivandet av dessa delar granskade vi varandras innehåll så att vi var överens om vad som skulle tas med respektive uteslutas. Studiens resterande delar utfördes gemensamt.

## 2.4 Definitioner av centrala begrepp

*Covid-19* - I december år 2019 uppkom en ny virusvariant i Wuhan, Kina med benämningen SARS-CoV-2. Viruset härstammar från coronavirusfamiljen och är benägen till att ge sjukdomen "coronavirus disease 2019" (Covid-19). Det allra första



fallet av coronaviruset gick att upptäcka i Wuhan, Kina som sedan spred sig till andra provinser och därmed till ett stort antal länder. Det talas om sju typer av coronavirus. Den typ av coronavirus som sprider sig nu uppges ge mer allvarliga symptom än de tidigare virusen, exempelvis andningsbesvär (Kry, 2021). Covid-19 som är en infektionssjukdom överförs via droppar när en smittad person hostar eller nyser. Dropparna kan såväl hamna på ansiktet som på ytor och föremål (1177, 2021).

*Pandemi* - Den 11 mars 2020 deklarerade Världshälsoorganisationen, WHO, att spridningen av Covid-19 var en pandemi (Folkhälsomyndigheten, 2020b). Med begreppet pandemi menas en ny virus som sprids runt i världen och smittar människor i stora delar av världen (Folkhälsomyndigheten, 2020c).

*Hemarbete* - Enligt folkhälsomyndighetens rekommendationer ska så många som möjligt arbeta hemifrån med syfte att minska smittspridningen av viruset (Folkhälsomyndigheten, 2020d). Med hemarbete menas när arbetstagare utför sitt arbete hemifrån men fortfarande följer samma arbetstidsbestämmelser som resterande arbetstagare (Arbetsgivarverket, 2020a).

*Distansarbete* - Begreppet hemarbete kan blandas ihop med begreppet *distansarbete* men enligt arbetsgivarverkets uppfattning har dessa inte samma betydelse då hemarbete under rådande omständigheter ses som en övergående situation (Arbetsgivarverket, 2020b). Det handlar alltså inte om en frivillig överenskommelse som distansarbete gör. I vår studie är det korrekta begreppet *hemarbete* och därmed kommer vi att använda oss utav det i vår studie.

*Arbetsmiljö* - Arbetsmiljö är det som påverkar arbetarna på jobbet och kan delas in i olika områden: *Fysisk arbetsmiljö*, som handlar om hur det ser ut i arbetsplatsen, bland annat belysningen och lokalerna (Hammar, 2021). Det definierar även arbetsredskapen som exempelvis skrivbord, stolar, utrymme m.m (Skr, 2021). *Digital arbetsmiljö*, som berör den tekniska delen i form av datorer, it-programmen, nätet på arbetsplatsen m.m. *Social arbetsmiljö* som bland annat handlar om kommunikation och samverkan kollegor- och chef emellan (Hammar, 2021). *Psykosocial arbetsmiljö* som inkluderar vår psykiska hälsa i arbetsplatsen (Arbetsgivarverket, 2020c). Vi kommer i vår studie begränsa oss till den *fysiska-, sociala-, och psykosociala arbetsmiljön*.

### 3. Kunskapsläget

Under följande kapitel har vi sökt efter forskning om arbetsmiljö och hur hemarbete påverkar anställda och deras hälsa. Forskning som redogör för-och nackdelar med hemarbete samt som lyfter upp arbetsmiljö. När vi letade efter forskning använde vi oss av databaserna LUBsearch och Google Scholar. Ett krav med artiklarna var att de skulle vara peer-reviewed. Vi fann även relevanta artiklar via andra studiers referenser. Vi har avgränsat oss och hittat rätt i sökandet genom att ange nyckelbegrepp som *hemarbete* (work from home phenomenon/telework), *arbetsmiljö* (work environment), *psykosocial arbetsmiljö* (psychosocial work-environment), *socienom/socialarbetare/socialsekreterare* (social worker), *arbetsrelaterad stress* (work related stress/job stress) *Covid-19* samt *coronapandemi* (coronapandemic). Nedan har vi kategoriserat olika teman beroende på forskningens innehåll.

#### 3.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (AML) är den lag vilken anger kraven som gäller på en arbetsplats. Enligt AML 1 kap. 1 § är det huvudsakliga syftet med lagen att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet men även att uppnå en god arbetsmiljö. Nästa paragraf 1 kap. 2 § AML innebär dessutom att lagen gäller i varje verksamhet där arbetstagare utför arbete åt en arbetsgivare. Enligt AML 2 kap. 1 § ska arbetsförhållandena likaså anpassas till människors olika förutsättningar, både psykiskt och fysiskt.

Arbetstagaren skall dessutom kunna delta i utformningen av sin arbetssituation, även när det gäller förändrings- och utvecklingsarbete. Enligt den sistnämnda paragrafen är det även viktigt att arbetstagarna erbjuds en variation, social kontakt samt samarbete i sitt arbete (Arbetsmiljölagen, 2020).

Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) presenterar i sin artikel begreppet *psykosocial arbetsmiljö* som handlar om hur individen påverkas av arbetsmiljön. Arbetsmiljön handlar inte enbart om de relationer individen har med andra människor utan omfattar även människans samspel med omgivningen i sin helhet. Författarna menar att en god arbetsmiljö inte enbart innefattar arbetsredskap anpassade efter människors fysiska och psykiska förutsättningar utan även sådant som delaktighet, inflytande och kontroll från de anställdas sida. Då de anställda upplever att de har

kontroll över sitt arbete kan en god arbetsmiljö uppnås. I en god arbetsmiljö ger arbetet dessutom fysisk stimulans, omväxling, social samvaro samt sammanhang. Allt detta är viktigt för individens välmående. En sämre arbetsmiljö bidrar däremot bland annat till en sämre engagemang och ork hos personer (ibid, s. 11). Det finns flera fördelar med en verksamhet som har en bra psykosocial arbetsmiljö. Exempelvis bidrar det till en bättre fysisk- och psykisk hälsa hos de anställda som sedan leder till bland annat lägre personalomsättningar, mindre antalet sjukskrivningar samt bättre prestationer hos arbetspersonalen (Abrahamsson & Johansson 2013, s. 11 f).

## 3.2 Socionomers arbetsmiljö

### 3.2.1 Arbetsförhållanden

I en artikel skriven av Pia Tham (2018) undersöks socialsekreterares arbetsvillkor under åren 2003-2014. Samma frågeformulär som användes år 2003 användes år 2014 på socialarbetare med samma typer av arbetsuppgifter som de från den första studien. Syftet var att undersöka den utveckling som skett genom åren vad gäller socialarbetares arbetsförhållanden. Resultatet visar två allmänna mönster. Det första är att dagens sekreterare utsätts för försämrade arbetsförhållanden än vad de gjorde år 2003. Det andra indikerar på en förändring av socialsekreterares arbetsuppgifter (Tham 2018, s. 449). Majoriteten, 84 %, av de som deltog i studien år 2003 nämnde att stöd och rådgivning var en del av deras arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte dagens socialsekreterare, då en fjärdedel uppgav att stöd och rådgivning var en del av deras arbete (Tham 2018, s. 456).

### 3.2.2 Arbetsstress

Som tidigare nämnt har tidigare forskning lyft upp att socionomer präglas av stressrelaterade utmaningar i sitt arbete och att detta kan påverka de attityder socionomer har mot klienterna de möter (Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2014, s. 2089). Att socionomer upplever hög grad av arbetsstress framkommer även i Vyas och Luk artikel (2011, s. 844 f). Deras forskningsresultat tyder dessutom på att de yngre socialarbetarna upplever en högre andel arbetsstress (63,75 %) än de äldre socialarbetarna (53,5 %). De yngre socialarbetarna upplever allvarligare psykiska problem då de dels påverkas av den höga arbetsbelastningen men även att de inte har

tid att umgås med sin familj. I samband med den höga arbetsbelastningen samt arbetsstressen påverkas socialarbetare negativt, såväl psykiskt som fysiskt. De uppgav bland annat att deras hälsa påverkas negativt p.g.a sömnbrist, trötthet och huvudvärk. Många utav de anställda, särskilt de yngre socialarbetarna, uppgav att de inte kan slappna av efter arbetstid. De tänker ständigt på arbetet (Vyas & Luk 2011, s. 845).

### 3.2.3 Socialt stöd

Det som hjälper socionomer att bearbeta den arbetsstress som nyligen nämndes är stödet från arbetskolllegorna samt arbetsledaren (Welanders et al 2017, s. 10f). Detta styrker även Vyas & Luk som i deras forskningsresultat framkommer att stöd från handledare samt arbetskolllegor hindrar utvecklingen av stress hos medarbetarna (2011, s. 848). En lösning till att motverka arbetsstressen kan vara att införa en sorts stödsystem i form av gruppmöten där medarbetarna får tillfälle att diskutera olika ämnen sinsemellan (ibid). I enlighet med Vyas och Luk konstaterar även Antonopoulou, Killian och Forrester (2017, s. 48f) att teamgrupper där man diskuterar olika ärenden med arbetskolllegor bidrar till en reducering av stress hos de anställda.

## 3.3 Negativa effekter av hemarbete

En studie skriven av Jackowska och Jakob (2021) undersöker hur anställda har påverkats av att arbeta fysiskt på plats kontra på distans, dvs hemarbete. Denna artikel studerar, likt vår studie, de anställda och deras mående i högsta primära fokus. Enligt Jackowska och Jakob (2021, s.9) gör hemarbete det svårare för medarbetarna att få tillräcklig med information kring arbetet vilket leder till en ogynnsam uppfattning om själva arbetsgruppen. När medarbetarna dessutom är i en hemmiljö blir det svårare att upprätthålla goda och trygga relationer med kolllegor. Studien visar att detta bidrar till att man som anställd riskerar att bygga upp en negativ bild till kolllegorna och dess kunskapsläge (ibid). På liknande sätt visar även en studie skriven av Graham och Laurent (2015 s. 1517) att många anställda som arbetar hemifrån, trots att det bara är en dag i veckan, går miste om viktig information kring arbetet. Detta eftersom de anställda kan bli glömda att informeras om möten som skall hållas

digitalt. Detta leder till att de anställda känner en sorts utanförskap då de upplever att de inte längre tillhör teamet på det sätt de gjorde när de arbetade på plats (ibid).

Duta et al (2020, s. 13) diskuterar effekterna av medarbetarnas produktivitet under hemarbete som ett resultat av Covid-19 pandemin. Där framkommer bland annat att vissa kvinnliga informanter uppger sig påverkas negativt av hemarbete, då de upplever en högre arbetsbelastning samt stress eftersom de får en "tvåsidig roll" där de behöver göra alla hushållsuppgifter samtidigt som de behöver ta hand om deras barn under arbetstid. Denna multitasking gäller dock enbart de kvinnor vars partner inte hjälper till. För de kvinnor vars partner hjälper till i hemmet, beskrivs tvärtom att hemarbete gör atmosfären hemma mer harmoniskt samt bidrar till en sorts teamwork med den respektive (Duta et al. 2020, s. 17).

Minskad arbetsmotivation är en annan negativ effekt av hemarbete som nämns i artikeln. Bland annat bär vissa anställda med sig tankesättet om att hemmet är en plats att vila på. Många tappar även fokus när de arbetar hemifrån då de exempelvis väljer att umgås lite extra med familjen, titta på filmer eller chatta med vänner på sociala medier (ibid). Flera anställda har även uppgett att de kan bli störda i sitt hemarbete då deras nät blir långsamt eller då familjemedlemmar stör, detta leder till att de tappar fokus (Duta et al. 2020, s. 18). Sist nämner Duta et al (ibid) att det mest förekommande bland deras studieresultat vad gäller negativa effekter av hemarbete är att de anställda upplever en begränsad kommunikation med sina kollegor samt chefer. Denna begränsade kommunikation orsakas oftast av tekniska problem som nät störningar vilket gör att kollegorna inte kan kommunicera ordentligt med varandra (Duta et al. 2020, s. 18).

### 3.4 Positiva effekter av hemarbete

Kunskapsläget visar att hemarbete positivt nog bidrar med en ökad balans mellan privat- och arbetslivet (Duta et al. 2020 s. 16; Vega et al, 2014, s.313f). Flexibilitet är en annan grej som lyfts upp som en positiv effekt av hemarbete (Duta et al. 2020, s. 16 f; Tudy 2021, s. 86). De anställda får större frihet och möjlighet att forma sin arbetsomgivning samt bestämma tid och plats för arbetet, till skillnad från tidigare när de behövde ta sig till kontoret under bestämda tider. Liknande resultat framkommer

även från Rupietta och Beckmann (2018, s. 25) som undersöker hur arbetet hemifrån påverkar de anställdas arbetsprestation. Studien visar att de som arbetar hemifrån har en högre autonomi vad det gäller planering och organisering av arbetet, vilket bidrar till en högre inre motivation hos de anställda som sedan leder till en bättre arbetsinsats (Rupietta & Beckmann 2018, s. 39).

Andra positiva effekter av hemarbete är en ökad prestationsförmåga samt minskad stress (Vega et al, 2014, s. 313 f). Att man sparar tid samt kostnader då man inte längre behöver pendla är också något som framkommer i flera artiklar (Graham & Laurent 2015, s. 1517; Duta et al. 2020, s. 17). Innan hemarbete var aktuellt kunde pendlingsstiden för flera medarbetare ta upp till tre timmar. Nu när de arbetar hemifrån p.g.a pandemins restriktioner sparas dessa tre timmar till annat (Duta et al. 2020, s. 17).

Baserat på en studie som genomfördes i Filippinerna kunde man se att fördelarna med hemarbete övervägde nackdelarna (Tudy 2021, s. 77). Frihet var ett centralt tema som kunde identifieras bland intervjupersonerna. De uppgav att de kände sig mer fria då de kunde sätta egna tider men även få ha sitt privata liv. Genom att jobba hemifrån kunde de exempelvis arbeta i pyjamas eller andra kläder som är mindre lämpliga till en arbetsplats. Dessutom framkom det att vissa anställda har mer frihet till att kunna resa vart de vill, så länge de har sin telefon, laptop och ett fungerande nätverk (Tudy 2021, s. 85 f). Det andra temat som kunde identifieras var att hemarbete förutsätter mer familjetid vilket bidrar till en rad positiva saker. Som småbarnsföräldrar är hemarbete lämpligt på många sätt men framförallt när barnen blir sjuka. Då har man möjligheten till att både vara nära sina barn men även, till en viss del, arbeta hemifrån. Det framgår även att man genom hemarbete får mer tid med sin familj vilket kan leda till att man skapar bättre relationer till de (Tudy 2021, s. 86).

Att arbeta hemifrån leder dessutom till att de anställda känner sig mer bekväma i sitt arbete, detta eftersom att de inte känner sig övervakade av sina chefer. Att arbeta under tillsyn av chefer kan ibland utav de anställda upplevas som obekvämt eftersom de måste upprätthålla en viss typ av attityd och beteende framför de. När de då arbetar hemifrån är de friare till att bete sig som de önskar, utan att tvingas sköta sig på ett visst sätt (Duta et al. 2020, s. 17). Även Tudy kommer fram till liknande

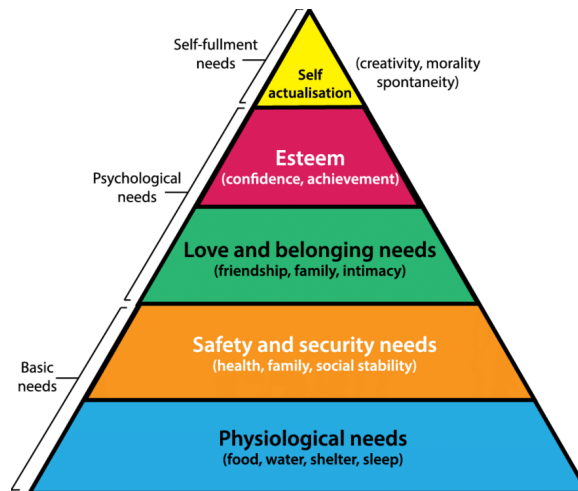
resultat där de anställda ser det som en fördel att inte längre ha en övervakande chef vid sidan om sig (Tuby 2021, s. 85).

## 4. Teoretiska utgångspunkter

Under följande avsnitt kommer vi att presentera de teoretiska perspektiven vi har valt att använda oss av i vår studie. Den centrala teorin som vi har valt att använda är Maslows behovshierarki (1943) som lyfter upp de mänskliga behoven som en viktig grund för utveckling och tillfredsställelse. Maslows behovshierarki anser vi kan fungera som en modell som förklarar de behov en människa kan ha för att uppleva motivation och därmed uppnå en bra hälsa under hemarbete. Vi kommer att undersöka vilka av behoven i Maslows behovstrappa som intervjupersonerna beskriver kan tillfredsställas respektive brister under hemarbete. Denna teoretiska utgångspunkt kompletterar vi med Douglas Mcgregors X- och Y- teori (1966), som dock används i mindre utsträckning i analysen. Teorin används för att belysa hur personer upplever motivation genom att vara självständiga, ha eget ansvar och kontroll. Vi är medvetna om att våra teorier är äldre samt utvecklande i en annan samhällskontext. Exempelvis kan teorierna vara normativa och statiska i hur människan antas utvecklas och finna motivation. Trots detta finner vi att vissa delar är relevanta till innehållet i vår analys.

### 4.1 Maslows behovshierarki

Abraham Maslow (1908–1970) var en amerikansk forskare som riktade in sig på motivation. Han är upphovsman till behovshierarkin, även kallad för behovstrappan. Denna behovshierarki förklarar en del av mänskligt beteende och hur de mänskliga behoven bör prioriteras. Enligt Maslow kan människans behov sorteras in i fem följande kategorier: fysiologiska behov, trygghetsbehov, behov av gemenskap, behov av uppskattning samt behov av självförverkligande (Maslow 1943, s. 372 ff). Dessa presenteras nedan.



**Figur 1** - Maslows behovshierarki, bilaga tagen från Google.

#### 4.1.1 Fysiologiska behov

Enligt Maslow är de *fysiologiska behoven* de mest grundläggande basbehoven, såsom näring, syre och sömn. Dessa menar Maslow är viktiga för människans överlevnad och existens. Ifall dessa behov inte tillfredsställs kommer resterande behov inte att existera. När dessa behov däremot tillfredsställs kommer människan söka efter nya behov, i detta fall är trygghet och säkerhet, vilket Maslow kallar för trygghetsbehov (Maslow, 1943, s.372 f).

#### 4.1.2 Trygghetsbehovet

Nästa steg i behovshierarkin är *trygghetsbehovet*. Behovet av trygghet är mest framträdande och betydelsefull vid nödsituationer. Här är det viktigt att individen känner sig trygg och säker för att få sina trygghetsbehov uppfyllda (Maslow, 1943, s.376 f).

#### 4.1.3 Behov av gemenskap

*Behov av gemenskap* är den tredje nivån i Maslows hierarki. När individen har fått sina trygghetsbehov tillfredsställda börjar människan leta efter gemenskap med andra människor. Människan börjar söka efter kärleken och en partner som denne kan tillbringa sitt liv med. Det kan även gälla andra typer av sökanden, exempelvis efter vänskap (Maslow, 1943, s.380 f).



#### 4.1.4 Behov av uppskattning

Fjärde nivån i behovshierarkin är *behovet av uppskattning*. Människan har ett behov av att känna självrespekt, men även av att respektera andra. Maslow menar att dessa behov kan delas in i olika delar. Den första delen baseras på människans behov av att känna sig stark, ha kompetens och självförtroende. Den andra delen handlar om att människan har ett behov av att känna sig respekterad och uppskattad av andra (Maslow, 1943, s.381 f).

#### 4.1.5 Behov av självförverkligande

Maslow benämner den sista nivån i hierarkin för *behovet av självförverkligande*. Efter att människan har fått sina övriga behov tillfredsställda kan denne känna sig rastlös, om nu människan inte har nått upp till sitt självförverkligande (Maslow 1943, s.382).

A musician must make music, an artist must paint, a poet must write, if he is to be ultimately happy. What a man can be, he must be. This need we may call self-actualization (Maslow, 1943, s.382).

Ovan citat beskriver hur dessa personer når upp till sitt självförverkligande. Enligt Maslow är behovet av självförverkligande individuellt och kan därför inte jämföras mellan personer. Det gäller att människan hittar sitt egna sätt som uppfyller behovet av självförverkligande (ibid.)

Kritik har riktats mot Maslows behovshierarki om att den saknar empiriskt stöd och inte är vetenskapligt bevisat. Då den inte går att förutspå är teorin svår att testas av andra (Abrahamsson & Andersen 2005:143f).

## 4.2 Teori X och Y - Douglas Mcgregor

Douglas McGregor (1906–1964) var en amerikansk psykolog och forskare som var känd för sin X- och Y-teori. I boken *Företaget och människan* utvecklade Douglas McGregor sin X- och Y teori som lanserades år 1966 (McGregor, 1966). Teorin skiljer på två typer av grupper som motiveras genom olika ledarstilar i arbetet. Grundtanken med hans teori var att det beteende som en ledare upprätthåller, är det beteende som skapas hos de anställda. Det väcks vidare en reaktion hos de anställda

när ledaren inte uppfyller anställdas krav och behov (Hedegaard Hein 2012, s. 106). Enligt McGregor har de anställda stor kapacitet till bland annat självförverkligande, dock kan denna påverkas och begränsas av den miljö som den anställde befinner sig på (ibid.) Douglas McGregor formade två olika grupper som han tilldelade namnet teori X- och Y. I nedanstående avsnitt beskrivs dessa teorier.

#### 4.2.1 Teori - X

De individer som tillhör X-teorin har enligt McGregor en negativ inställning till arbete och är svåra att motiveras, de föredrar istället att bli ledda. Personer tillhörande X-teorin saknar initiativförmåga och försöker istället att undvika arbetet så mycket som möjligt. De vill helst avstå från att ta något eget ansvar. För att personen ska arbeta måste denne istället tvingas eller lockas dit på något sätt (McGregor 1966, s.33 ff; Hedegaard Hein 2012, s. 110).

#### 4.2.2 Teori - Y

Till skillnad från teori X, beskrivs Y-teorin som det motsatta. Personerna i denna grupp ser arbetet som något naturligt. Att kontrolleras och styras är något människorna reagerar negativt på i denna grupp. Människan vill arbeta och kontrollera sitt eget arbete för att kunna nå upp till sina mål. Personen beskrivs vidare som en kreativ varelse som är öppen för att lära sig. Individer tillhörande teori - Y motiveras av självständig kontroll och eget ansvar, det innebär således att denna framåtriktade grupp motiveras av sig själva på egen hand. Ledaren bör således anpassa sig efter denna arbetsgrupp och deras uppgift förblir att se till att människans mål är förenade med organisationens. På så sätt kan ledaren se människan som självständig, flexibel och kreativ som tar eget ansvar (McGregor, 1966, s.42ff).

Kritik riktas även mot McGregors X- och Y-teori. Mer samtida teorier om ledning och organisering innehåller vanligtvis inte så värderande och statiska idéer om människor, men vi tycker att modellens enkelhet gällande y- teorin som handlar om självständighet, kontroll och eget ansvar kan hjälpa till att undersöka vissa analytiska fynd.

## 5. Metod

Vi kommer i följande avsnitt att börja med en kort redogörelse för de förkunskaper vi har sedan tidigare vad det gäller hemarbete. Vi kommer därefter presentera vårt metodval och beskriva varför vi har valt att använda oss av en kvalitativ ansats. Vi presenterar även förtjänster och begränsningar med vår valda metod, samt för en diskussion kring utformande av intervjuguide, urval, etiska överväganden och tillförlitlighet. Vi avslutar kapitlet med en redogörelse för bearbetning av analys.

### 5.1 Förkunskaper

Hur det kom sig att vi valde att skriva om hemarbete och hur det påverkar medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö har en del att göra med de intryck vi har fått från omgivningen. Förutom att vi har familjemedlemmar som arbetar hemifrån, ägde vår verksamhetsförlagda utbildning rum mitt under den drastiska pandemin. Detta gjorde att vi och flera andra medarbetare fick arbeta hemifrån några dagar. Sedan början av år 2020 har vi dessutom studerat på distans, vilket vi än idag gör. Man kan således konstatera att vi hunnit fånga upp olika intryck och uppfattningar kring hemarbete. Vi har uppfattat en vinklad syn på hemarbete, då majoriteten av de vi mött på har haft negativa upplevelser av hemarbete. Vi är väl medvetna om att våra samlade uppfattningar och erfarenheter kring hemarbete kan komma att påverka undersökningen i en viss riktning, då risken finns att man vinklar intervjufrågorna och analysen i en viss riktning. För att hindra eventuella vinklade resultat har vi under uppsatsarbetet tagit hänsyn till utformandet av intervjufrågorna samt varit mottagliga för den empiri som informanterna valt att dela med sig av.

### 5.2 Metodval

Med denna studie är syftet att undersöka hur socionomer upplever att deras hälsa och arbetsmiljö har påverkats genom att arbeta hemifrån. Vi ansåg att en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer var mest lämplig och passande för att få våra frågeställningar besvarade. Vi har använt oss av en induktiv ansats vilket innebär att vi har utgått från den insamlade empirin för att sedan koppla detta med passande teoretiska utgångspunkter (Lind 2019, s. 147). För att uppnå studiens syfte behöver vi sätta in oss i socionomers miljö och omgivning. Via en kvalitativ metod är detta

möjligt eftersom det ger oss möjlighet till att få höra mer djupgående beskrivningar av det som studien undersöker (Lind, 2019, s.21). Detta är något som skulle begränsas med en kvantitativ metod eftersom att dessa typer av upplevelser inte går att mäta (Ahrne & Svensson, 2011, s. 21).

### 5.3 Metodens förtjänster och begränsningar

Vi har vid insamlandet av empirin varit intresserade av att höra upplevelser och erfarenheter av ett aktuellt fenomen. Hur hemarbete upplevs är högst individuellt och därmed krävs det att anpassa studien utifrån de enskilda intervjupersonernas erfarenheter och upplevelser. En förtjänst med en kvalitativ metod är att det fångar skiftande samt djupgående beskrivningar av det fenomen som studeras (Lind 2019, s. 125). Till skillnad från kvantitativ metod, kännetecknas kvalitativa metoder dessutom av flexibilitet, vilket gör det möjligt att ställa eventuella följdfrågor när man inte förstår något eller när man vill höra vidare på svar som man blir nyfiken på (Bryman 2018, s. 561).

Samtidigt kan det med en kvalitativ metod vara svårare att studera fler enheter då metoden kräver mer resurser och tid, samt då det även kan ta längre tid att transkribera (Lind 2019, s. 125f). Detta kan ses som en nackdel för oss då vi har en begränsad tid att genomföra vår studie. Trots detta fann vi en kvalitativ metod mest lämplig för vår studie då vi gavs möjlighet att rikta in oss på människors upplevelser, vilket är kärnan i denna studie (Erik-Zetterquist & Ahrne, 2011, s.36).

### 5.4 Intervjuer och intervjuguide

Vad gäller intervjuprocessen började vi först och främst med att utforma en intervjuguide vars syfte var att hjälpa oss upprätthålla en struktur och ordning under intervjun (Bryman 2018, s. 565). När vi utformade intervjufrågorna utgick vi från studiens frågeställningar och syfte. Något som var särskilt viktigt för oss var att forma lättförstådda frågor. Detta eftersom vi ville säkerställa så att alla förstod frågorna på rätt sätt och därmed kunna samla in ett trovärdigt empiri. Med risk för att trötta ut informanterna var vi vid utformningen av intervjufrågorna noga med att inte ställa alltför många frågor. Vi lade istället stor vikt vid att formulera innehållsrika frågor som även kunde utvecklas och fördjupas vidare utav informanterna. Innan vi

genomförde intervjuerna blev vår intervjuguide granskad av vår handledare, vilket bidrog till förbättringar och utvecklingar av vår intervjuguide. Vissa frågor i intervjuguiden behövde åtgärdas för att förhindra alltför ledande frågor. Vi reviderade således intervjuguiden och därefter fick vi ett resultat som vi var nöjda med. Värt att nämna är att vi upplevde intervjuguiden till stor hjälp under intervjuens gång eftersom den både hjälpte oss att upprätthålla en röd tråd och att fokusera på de relevanta teman som studien var menad att undersöka.

När vi var nöjda med intervjuguiden var nästa steg att genomföra vår materialinsamling. Vi valde att intervjua sju stycken socionomer från olika kommuner i Sverige. Med tanke på pandemin och dess hårda restriktioner blev vi beordrade från Lunds Universitet att genomföra intervjuerna på distans, i vårt fall telefonledes. Vi bad informanterna via mail att läsa igenom samtyckesblanketten i förväg så att de kunde ta del av viktig information gällande studien och därmed ge oss ett muntligt samtycke via telefon. Vid val av tid anpassade vi oss till stor del kring hur det såg ut för informanterna, och när de hade ledig tid för att ställa upp på intervju. Innan intervjuerna drog igång blev deltagarna informerade om att de när som helst har rätt till att avbryta sitt deltagande i studien samt ställa frågor om något inte förstås. Samtliga intervjuer inleddes med en kort presentation av oss och därefter förklarades studiens syfte. Med informanternas samtycke genomfördes sedan intervjuerna. Intervjuerna inleddes med inledande frågor. Dessa menar Bryman bidrar till att få bakgrundsinformation om informanterna (Bryman 2018, s.568f). Trots att intervjuerna skedde telefonledes fick vi med hjälp av de inledande frågorna möjlighet att "lära känna" informanterna lite, samtidigt som det bidrog till en mjukstart på intervjuerna. Hur lång tid intervjuerna tog skilde sig åt beroende på informant, dock tog de flesta mellan 20-30 minuter. Intervjuerna spelades in via en mobiltelefon.

Vi valde att utgå ifrån semistrukturerade intervjuer, som innebär att vår intervju innehåller förutbestämda frågor med bestämda teman (Bryman 2018, s. 260). Intervjufrågorna omformulerade vi efter våra frågeställningar där vi sorterade frågorna i olika teman. De teman som var aktuella i vår intervjuguide presenteras nedan;

<b>Tema</b>	<b>Exempel på frågeställningar</b>
Bakgrundsinformation	Ålder, anställning, yrke
Covid-19 pandemin	Antal dagar som x arbetar hemifrån
Hemarbete	Fokus, koncentration, nackdelar/fördelar med hemarbete...
Hälsa	Motivation, isolering, eventuella smärtor...
Avslutning	Fritt fram av x att ta upp något de önskar

- *Egen konstruktion på del av intervjuguiden (se även bilaga 2)*

Eftersom vi i förväg hade bestämda frågor och teman innebär denna metod att informanterna till viss del är begränsade under intervjuens gång (Bryman 2018, s. 563). Samtidigt, om man skall jämföra med strukturerade intervjuer, gavs informanterna en större möjlighet till att tala öppet och fritt (Bryman 2018, s. 260) vilket även vi upplevde.

## 5.5 Urval

Eftersom studiens syfte riktas till socionomer som arbetar delvis hemifrån p.g.a. Coronapandemin, är det urval som vi har utgått ifrån i denna studie ett målstyrt urval. Urvalsmetoden innebär att vi väljer ut de informanter som anses vara relevanta till att besvara studiens frågor (Bryman 2018, s. 496). Detta innebär således att deltagarna inte är slumpmässigt utvalda (ibid 2018, s. 277). Vi har på en medveten basis valt ut sju socionomer som samtliga arbetar hemifrån deltid p.g.a pandemin. Då våra informanter inte är slumpmässigt utvalda är vi medvetna om att denna urvalsmetod gör så att resultatet inte går att generalisera till hela populationen, vilket påverkar studiens representativitet (Bryman 2018, s. 228).

Vårt tillvägagångssätt för att få kontakt med studiens informanter är genom ett tvåstegsurval, vilket innebär att vi till en början kontaktade organisationer som var av intresse för att sedan via cheferna få vidare kontakt med socionomerna (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, s. 40). Vårt mål var att försöka nå ut till socionomer från olika städer, trots att detta kräver längre tid. Vi kontaktade därav

flera organisationer, dock valde flera kommuner att avstå med anledning att de redan hade tagit emot förfrågningar av andra studenter och därmed inte hade möjlighet att ställa upp på fler intervjuer. Till slut fick vi ihop sju socionomer som ville ställa upp på enskilda intervjuer. Förutom kravet att de skulle vara utbildade socionomer, skulle de även ha erfarenhet av hemarbete som följd av Coronapandemin. Detta eftersom studiens syfte skall kunna besvaras. Informanterna är både män och kvinnor i åldrarna 28 - 47 år. Två av deltagarna är från samma stad, resterande är från olika städer i Sverige. Anledningen till att vi valde att intervjua socionomer från olika organisationer och städer är dels för att få ett mer mångfaldigt resultat men även då det bidrar till mer generella slutsatser. Då intervjuerna skedde telefonledes var det dessutom enklare för oss att inte begränsa vårt urval till närområden.

## 5.6 Undersökningens tillförlitlighet

I en kvalitativ forskning är det svårare att mäta reliabiliteten till skillnad från en kvantitativ forskning. I en undersökning handlar extern reliabilitet om huruvida undersökningen kan upprepas på samma sätt igen. Detta begränsas och försvåras i en kvalitativ forskning då den sociala miljön är föränderlig och inte går att "pausa". Ifall denna studie genomförts på nytt finns det inga garantier att svaren blir detsamma utan det finns istället risk att svaren skiljer sig åt vilket leder till andra resultat och slutsatser (Bryman, 2018, s.465). Bryman (2018, s.467) refererar till forskarna Lincoln och Guba (1985) som istället redovisar begreppet *tillförlitlighet* som ett motsvarande begrepp till reliabilitet och validitet i en kvalitativ forskning. Enligt forskarna kan begreppet tillförlitlighet delas in i fyra olika delkriterier, vilka redovisas nedan.

*Trovärdighet* - Trovärdigheten går ut på att informanterna styrker att resultatet är riktigt. Detta kan granskas genom det Bryman kallar för respondentvalidering (Bryman, 2018, s. 466). För att öka trovärdigheten i vår studie har vi utgått från de regler och riktlinjer vi har fått från Lunds Universitet. Vi har även utgått från Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer. Efter varje avslutad intervju har vi även diskuterat med varandra för att försäkra oss att vi har uppfattat informanterna på samma sätt.

*Överförbarhet* - Enligt Bryman (2018, s.466) handlar överförbarhet om huruvida resultatet kan överföras till en annan liknande situation eller miljö. Här har vi lagt stort fokus på att redovisa och dokumentera studiens hela process. Detta har gjorts under följande metodavsnitt där vi således delat upp innehållet i olika underrubriker. Genom detta sätt kan läsarna enklare utgå efter samma tillvägagångssätt. Sedan så finns det inga garantier att resultatet förblir detsamma i en annan undersökning med andra intervjupersoner, men vi anser att en viss del av vår studie är överförbar då vi har undersökt flera socionomers känslor och upplevelser och därmed fått olika synsätt på våra frågeställningar samt forskningsfrågor.

*Pålitlighet* - Forskarna menar här att man bör presentera sitt tillvägagångssätt detaljerat, steg för steg. Allt från frågeställningar, intervjuer, urval m.m. Granskarnas grundläggande uppgift enligt Lincoln och Guba är att undersöka huruvida det går att styrka undersökningens resultat. I denna studie har vi tagit del av det Lincoln och Guba lyfter upp främst genom att redovisa steg för steg hur vi gått tillväga. Detta gör det möjligt för andra att kunna granska studiens kvalitet (Bryman, 2018, s. 467 f).

*Styrka och konfirmera* - Ett annat kriterium som Bryman (2018, s.465) lyfter upp är möjligheten att styrka och konfirmera studiens resultat. I denna fas menar Bryman att forskaren inte får tillåta sina egna värderingar eller den teoretiska inriktningen påverka på något vis. Under studiens gång har vi båda utfört forskningen i god tro. Vi kan både styrka och konfirmera att vi inte har blivit påverkade av våra egna värderingar eller av den teoretiska inriktningen.

*Reflexiv objektivitet* - Som ovan diskuterat utifrån Bryman, beskriver även författarna Kvale och Brinkmann (2014, s. 292) begreppet reflexiv objektivitet. Författarna menar att informanternas utsagor inte får ha blivit påverkade av intervjuarens personliga värderingar. Som tidigare nämnts har vi uteslutit våra personliga värderingar i undersökningsprocessen genom att undersöka studien i god tro. För att se till att vi har tolkat våra informanter rätt har vi i efterhand gått igenom intervjuerna gemensamt. Då vi är två blir det en mer saklig bedömning av det insamlade materialet.



## 5.7 Bearbetning av data

Vi delade upp arbetet så en av oss genomförde fyra intervjuer och den andra genomförde tre intervjuer. För att kunna analysera och bearbeta det material som vi fick in från intervjuerna började vi först med att transkribera det inspelade materialet. Detta gjorde vi främst för att få fram vårt insamlade material nedskrivet men även för att kunna sortera de delar vi tyckte hade störst och minst relevans i vår studie. Vi kom överens om att transkriberingen skulle utföras i direkt anslutning till intervjuerna. Då det krävdes mycket tid och fokus att transkribera det inspelade materialet beslutade vi att dela upp transkriberingarna. Att transkribera mindre antalet intervjuer per person bidrog till ett större fokus och koncentration hos oss, samtidigt som vi är medvetna om att en sådan uppdelning kan leda till en mindre inblick i det som framkommit i den andres material. Vi var därför noggranna med att gå igenom och diskutera alla intervjuer när de var färdigställda.

När transkriberingen från alla informanter var genomförda sparades allt material i ett privat och gemensamt dokument som enbart vi två hade tillgång till. På så sätt kunde vi ta del av allt material som framkommit från samtliga intervjuer. Vi började tillsammans med att läsa igenom alla intervjuer gång efter gång. Sedan tog vi ut olika teman beroende på intervjufrågor. Vi använde oss av en så kallad tematisk analys som enligt Bryman (2018, s.684) handlar om att identifiera och sortera olika teman och koder i det insamlade materialet. En sådan analys valdes på grund av att det gav oss möjlighet att finna mönster i vårt material samtidigt som vi kunde sortera bort irrelevant information och istället uppmärksamma det nödvändiga. Utifrån den tematiska analysen framkom även likheter, olikheter och nya perspektiv från informanternas utsagor. För att göra det ännu tydligare för oss sorterade vi materialet genom att vi färgmarkerade de teman som var av intresse. Vi försökte därefter finna kopplingar mellan det utvalda datamaterialet och studiens kunskapsläge samt teoretiska utgångspunkter. De teman som tillslut gick att identifiera utifrån det insamlade materialet var det som återkom mest under intervjuerna utifrån informanternas utsagor. Våra huvudcentrala teman är: *Utmaningar med hemarbete* och *positiva aspekter av hemarbete*. Utifrån dessa skildras därefter ytterligare teman:

*social avsaknad och isolering, otrygghet och minskad motivation, fysiska besvär, minskad stress, frihet och flexibilitet.*

De citat som vi har valt att presentera under resultatavsnittet och som är informanternas utsagor, kan innehålla en del justeringar då vi har sållat bort ofullständiga- och upprepade meningar, skratt och de verbala tics som är mindre relevanta såsom *eh, liksom* m.m (Bryman 2018, s. 581). Vissa citat vi använder oss av refererar vi till följande tecken: “[...]”. Beroendes på var detta står, innebär det att informanterna har sagt något innan- eller efter citatet, som vi dock anser är mindre relevant och sollat bort.

## 5.8 Etiska överväganden

Forskningsområden som är av känslig karaktär brukar förknippas med områden som exempelvis missbruksproblematik, förlossningsdepression m.m. Hemarbete kan i jämförelse med dessa upplevas som ett mindre känsligt område. Dock är det enkelt att förbise de aspekter som hemarbete kan innebära hos individen. Vi är trots allt intresserade av att undersöka informanternas hälsa kring ett fenomen, vilket kan vara ett känsligt område. Det är viktigt att ha överseende med att den plötsliga omvändningen till hemarbete kan vara en utmaning för många medarbetare. Känslor av isolering och ensamhet kan, som tidigare nämnts, vara högst aktuella bland medarbetare (Floris, 2020). Under intervjuernas gång har vi tagit hänsyn till dessa faktorer och därmed avvikit från att gå djupare in i diskussioner, om inte informanterna själva gjorde det. I slutet av intervjuerna var vi även noga med att stämna av med informanterna och säkerställa att samtliga var nöjda med intervjuerna. Vi frågade även om de önskade tillägga något som inte framkommit.

Genom hela studien har vi tagit hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. Forskare bär på ansvaret att inte utsätta individer för psykisk- eller fysisk skada, kränkning eller förödmjukelse. Inför varje undersökning skall hänsyn tas till kortsiktiga och långsiktiga följder av en undersökning (Vetenskapsrådet 2002, s. 5). De etiska principerna som har väglett vårt arbete är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.

*Informationskravet* som avser att deltagarna i förhand får information om studiens syfte samt genomförande (Vetenskapsrådet 2002, s. 7), har i vår studie uppfyllts genom att vi via mail skickade informationsbrev samt samtyckesblankett till samtliga deltagare där det bland annat framgår vad studiens syfte är, att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas om så önskas samt att allt material, förutom att det kommer bevaras på ett säkert sätt, även aidentifieras och anonymiseras (se bilaga 1 och 3). Detta framkom även muntligt innan intervjuerna startades.

*Samtyckeskravet* är det andra kriteriet och avser att forskaren inhämtar informanternas samtycke till deltagandet av studien (Vetenskapsrådet 2002, s. 9). Kravet uppfylls då vi inför intervjuerna utformade en samtyckesblankett (se bilaga 3) som informanterna fick ta del av innan intervjuerna började. Eftersom vi inte hade möjlighet att träffa våra informanter var det lite komplicerat att få ett nedskrivet samtycke, dock inhämtades muntliga samtycken via telefon från samtliga intervjupersoner innan intervjuerna började. Med informanternas samtycken fick vi tillåtelse att påbörja intervjuerna samt spela in dessa.

*Konfidentialitetskravet* avser att alla inlämningsuppgifter tillhörande de medverkande i studien skall behandlas konfidentiellt (Vetenskapsrådet 2002, s. 12). Informanterna har fått information om att allt de medför till studien kommer behandlas under sekretess. Uppgifter av karaktär som kan avslöja informanternas identitet kommer att aidentifieras och varken namn, ort eller verksamhet kommer att framgå i studien. Etiska överväganden har tagits i beaktning vad gäller de material som transkriberats samt tagits med i studien. Med tanke på att intervjuerna, p.g.a. smittspridningen av Covid-19, skedde telefonledes har vi även tagit hänsyn till den miljö vi utförde våra intervjuer på. Vi var noga med att utföra intervjuerna på ett säkert ställe där ingen annan än vi själva hade möjlighet att höra vad som framgick under intervjuerna. All datainsamling användes enbart till forskningsändamålet. De inspelade filerna transkriberades direkt efter intervjuerna var färdiga, för att sedan raderas. Därmed uppfylls även *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet 2002, s. 14).

## 5.9 Presentation av informanter

*Informant 1*, är en 28-årig man som arbetar som socialsekreterare inom barn- och unga. Han arbetar heltid och arbetar minst två dagar i veckan hemifrån, men det kan vara olika. Innan pandemin tog fart kunde informant 1 arbeta hemifrån en dag var tredje vecka för att skriva utredningar.

*Informant 2*, är en 30-årig kvinna som arbetar som socialsekreterare inom missbruk- och socialpsykiatri. Hon arbetar heltid och arbetar hemifrån så mycket som det bara går. Enligt informant 2 har de inget schema som de utgår efter men påstår att hon brukar arbeta hemifrån halva tiden ungefär.

*Informant 3*, är en 35-årig man som arbetar som socialsekreterare inom barn och unga på heltid. Han arbetar hemifrån varje måndag och onsdag, samt varannan fredag. Innan pandemin arbetare informant 3 varje dag på kontoret och hade sällan hemarbete.

*Informant 4*, är en 43-årig kvinna som arbetar som familjerättssekreterare. Hon har heltidsanställning. I början av pandemin arbetade hon hemifrån två dagar i veckan men efter ett tag kom det hårdare krav och då var hon på den fysiska arbetsplatsen en gång i veckan.

*Informant 5*, är en 47-årig kvinna som arbetar som familjerättssekreterare. Informant 5 har en heltidsanställning och arbetar hemifrån fyra dagar i veckan. Innan pandemin arbetade hon på kontoret fem dagar i veckan.

*Informant 6*, är en 34-årig man som arbetar som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Han har en heltidsanställning och arbetar hemifrån varannan vecka, ena veckan på kontoret och andra veckan på distans. De byter på torsdagar. Enligt informant 6 arbetade de aldrig hemifrån innan pandemin.

*Informant 7*, är en 36-årig kvinna som arbetar som boendehandläggare. Just nu har hon gått ner till deltidsanställning. Hon arbetar varannan dag hemma och varannan dag på plats. Innan pandemin tog fart var hon på arbetsplatsen heltid.

## 6. Resultat & Analys

I följande kapitel kommer vi att presentera studiens resultat utifrån de teman som bildades under databearbetningen. Presentationen har delats upp i två delar. I den första delen beskrivs olika former av utmaningar i hemarbetet. I den andra delen beskrivs i sin tur positiva effekter av hemarbete. Resultaten kommer kopplas till studiens teorier samt stöds av citat tagna från informanternas utsagor.

### 6.1 Utmaningar med hemarbete

#### 6.1.1 Social avsaknad och isolering

Ett av de teman som tydligt dominerande under intervjuerna var avsaknaden av de sociala kontakterna som hemarbete kunde medföra. Utifrån vår empiri menas med sociala kontakter den gemenskap och kommunikation som intervjupersonerna har med människor omkring sig.

Samtliga informanter är överens om att hemarbetet begränsar deras sociala kontakter med arbetskolllegorna. "Mellanrumssnacket" tas upp som ett exempel på vad som har försvunnit under hemarbetet. Trots de begränsade sociala kontakterna med kolllegorna anger fyra av informanterna att samarbetet med kolllegorna ser bra ut och att man ringer varandra för att hjälpas åt om det är något. Tre av informanterna är mindre nöjda kring samarbetet med kolllegorna, och anser att samarbetet är lite försämrat under hemarbete. Bland annat syftar de på att man arbetar mer ensam i ärenden. Trots detta finns det ändå ett samarbete via kommunikationsappen Teams, som beskrivs som en samarbetsapp där organisationer samtalar med varandra. Nedan följer citat från utvalda informanters utsagor som går att sammankoppla till bristen på de sociala kontakterna med arbetskolllegorna:

Nackdelen med hemarbete är att man saknar den sociala biten... Jag saknar den dagliga kontakten med arbetskolllegor fast att jag är självständig i min roll. Saknar fikastunder, sitta snacka med kolllegorna. Hela den sociala biten med sociala kontakter (IP3).

Sociala sammanhang som fikastunder och småpratandet med kollegor är något som hemarbete inte uppfyller, enligt informant 3. Detta förstärks även av informant 5 som svarar på frågan om hur informanterna upplever den isolering som hemarbete kan innebära:

[...] Man blir mer isolerad från sina arbetskolligor helt enkelt. Det som man förut inte tänkte på var att man småpratade med sina kollegor i dörren, eller på kontoret eller vid kaffeautomaten, det gör man inte mer (IP5).

Tidigare forskning har på motsvarande sätt visat hur övergången till hemarbete har påverkat och begränsat kommunikationen till kollegor och chefer på ett negativt sätt (Duta et al. 2020, s. 18). Detta är något som uppmärksammas under intervjuerna då samtliga informanter visar på en saknad vad gäller det sociala umgänget med arbetskolligor. De sociala kontakterna och sociala stödet från arbetsgruppen kan kopplas till Maslows tredje steg i behovstrappan. Det tredje steget i Maslows behovstrappa berör behovet av *gemenskap*, som innebär att människor är i behov av att både ge men även få kärlek av personer i sin arbetsmiljö. De är i behov av att skapa goda relationer med andra människor för att få uppleva tillfredsställelse (Maslow, 1943, s.380 ff). Om man utgår från informanternas utsagor kan man konstatera att det som saknas under hemarbete är skapandet av sociala kontakter och stöd från sina arbetskolligor. Trots allt behöver det inte betyda att Maslows tredje steg inte går att uppfyllas i behovstrappan. Då ingen av våra informanter arbetar på heltid hemifrån kan man tänka sig att dessa behov ändå kan uppfyllas när de väl befinner sig på arbetskontoret. Som även tidigare nämnts, uppgav informanterna att de fortfarande har teammöten med sina arbetsgrupper. Detta kan vara ett sätt att kompensera för de sociala umgängen med arbetsgruppen som fanns innan coronapandemin.

Informant 6 uppger att han brukar känna sig ensam när han arbetar hemifrån och längtar att komma tillbaka till kontoret:

Hemarbete funkade en kort period. Handlar det om flera dagar så blir det väldigt ensamt. Brukar känna mig väldigt ensam när jag jobbat hemma några dagar och då längtar jag till

att komma tillbaka till kontoret. Det känns tur att vi har varannan vecka på plats och varannan vecka hemifrån, och inte heltid hemifrån (IP6).

Informanten tycker att det är en lättnad att man varierar arbetsdagarna, så att man inte enbart arbetar hemifrån. Vidare uppger informanten att han annars kan känna sig ensam och uppleva en tomhet när han enbart arbetar på hemmaplan. Något som också framkommer från informanten är att han upplever en mindre energi, och att han är mindre glad än vad han är på kontoret. Det som framgår utifrån ovan citat är att han trivs med hemarbetet så länge det sker varannan vecka på plats och varannan på distans. Genom att befinna sig på kontoret varannan vecka får informanten möjlighet att uppfylla de sociala kriterierna. Detta menar Maslow är viktigt för att individen skall uppfylla behovet av gemenskap och kärlek (Maslow, 1943, s. 380, ff).

### 6.1.2. Otrygghet och minskad motivation

En annan utmaning som kan skildras utifrån undersökningsresultaten är otrygghet. Informant 7 delar exempelvis med sig av en oro över det ögonblick som något obehagligt sker och hon inte har nära tillgång till det sociala stödet från kollegor och arbetsgivare:

[...] Det är rätt obehagligt att veta om att man inte har någon där... Om något händer på min arbetsplats, hur ska jag då göra? Vem ska jag kontakta? Det har faktiskt hänt mig i höstas. Jag var ledig och precis när jag tände min telefon fick jag massa hot via sms och just då befann jag mig hemma [...] (IP7).

Stödet från kollegor och arbetsgivare är betydelsefullt för medarbetare, särskilt vid stressfyllda situationer (Welander et al 2017, s.10f). Detta går även att utmärka av informant 7 som var utsatt för en stressfylld situation som sedan gjorde att hon behövde närhet till sina kollegor och sin arbetsgivare. Vidare uppfattas citatet som att hemarbetet hindrade henne från den närheten. Det går vidare att diskutera huruvida denna händelse påverkar intervjupersonens trygghet under hemarbetet. Till skillnad från övriga informanter kan vi på så sätt se att informant 7 beskriver en brist i trygghetsbehovet. Enligt Maslows andra steg i behovshierarkin, *trygghetsbehovet*, har människan ett behov av att känna sig stabil, trygg och säker i sin omgivning (Maslow 1943, s.376 f). När det då sker stressfyllda situationer som är arbetsrelaterade, kan det

vara lämpligt att som arbetsgivare ta hänsyn till vilka åtgärder man tar när de anställda befinner sig i hotfulla situationer. Det är högst relevant för arbetare inom alla sorters yrken, men framförallt har kunskapsläget pekat på att just socionomer utsätts i hög grad av stressrelaterade utmaningar i sitt arbete (Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2014, s. 2089).

En av informanterna beskriver också att motivationen möjligtvis minskar under hemarbetet. Hon motiverar det genom att gruppkänslan saknas under hemarbetet, vilket medför en mindre motivation hos henne.

[...] kanske lite mindre... Och jag tror att det har mycket att göra med det sociala, att man inte har den gruppkänslan för det kan jag tycka är motiverande när man liksom säger "ja men nu tar vi tag i det här!". Men jag har ju precis samma arbete och lika mycket arbete som förut men min motivation i huvudet är kanske lägre för jag gillar det här sociala också (IP4).

Enligt McGregor besitter anställda en stor förmåga till bland annat självförverkligande, dock är detta något som kan påverkas och begränsas av den miljön som den anställde befinner sig i (Hedegaard Hein 2012, s. 106). Utifrån ovanstående citat kan vi se att det som hindrar personen från att uppleva motivation fullt ut är hemmiljön som inte innehåller någon som kan uppmuntra och bidra med motivation till personen i fråga. Det "sociala" kan uppfattas som både arbetskolllegorna men även andra personer, exempelvis en ledare som pushar.

### 6.1.3 Fysiska besvär

Förutom isolering som kan skapas på grund av avsaknaden till sociala gemenskapen med arbetskolllegorna, nämns inga större psykosociala besvär. Däremot framkommer fysiska besvär. Informant 5, liksom informant 6 och 7 beskriver framförallt rygg- och nackbesvär som har uppkommit genom hemarbetet. Hur dessa besvär uppkommer kan främst vara genom ostabil utrustning. En av informanterna är mindre nöjd över hur kommunen och arbetsgivaren har skött det, se följande citat:



[...] själva arbetsmiljön i hemmet är inte anpassat och de är ju inte riktigt bra. Jag har ju det bättre på kontoret där jag har en sänkbar skrivbord, en riktig kontorsstol o.s.v. (IP4).

Informanten ovan uttrycker att den fysiska arbetsmiljön är bättre på arbetsplatsen än hemma. Vidare frågade vi informanten om det inte är något som kan lösas av arbetsgivaren varav informanten svarar följande:

Nej.. Tyvärr inte, kommunen gör ju inte det. Vi får själva försöka ordna så gott vi kan. Och är det så att jag lyfter det med mina chefer så säger de att “ja men då måste du jobba på kontoret”. Så vi får ingen hjälp från kommunen med sånt som behövs för kroppen om man säger så, för att må bra [...] (IP4).

Av ovanstående citat uppfattas det som att arbetsgivaren inte erbjuder den rätta utrustningen som den anställda är i behov av för att må bra på sin arbetsplats. Enligt 2 kap. 1 § AML ska arbetsförhållandena anpassas till anställdas olika förutsättningar, såväl psykiskt som fysiskt. I intervjumaterialet framträder däremot skillnader i hur denna fråga beskrivs. Till exempel uttrycker informant 2 följande:

Jag har generell värk i kroppen sen innan men jag har anpassat min arbetsplats här hemma väldigt mycket... Nu är det bra, men det var typ i början som det var värre men min arbetsgivare tog det på allvar och hittade lösningar för det (IP2).

Här ser vi att hälsofrämjande faktorer har tagits på allvar och att arbetsgivaren har anpassat arbetsmiljön utifrån den anställdes behov. Precis som informanten menar, har hennes besvär blivit bättre tack vare att hennes arbetsgivare tog situationen på allvar.

Under följande kapitel har vi beskrivit de utmaningar som kan uppstå i samband med hemarbete. Dessa har vi delat upp i underrubrikerna social avsaknad och isolering, otrygghet och minskad motivation samt fysiska besvär. Det som har framkommit utifrån undersökningsresultaten är att socionomerna under hemarbete upplever en avsaknad till sina arbetskolligor. Detta kan påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt. Dock beskriver enbart en av intervjupersonerna att detta påverkar den psykiska hälsan, genom känslor av tomhet och nedstämdhet. Otrygghet och en

minskad motivation kan också ses som faktorer som bidrar till en sämre arbetsmiljö. Vad som också framkom under resultaten är att fysiska besvär kan uppkomma genom hemarbete, detta exempelvis genom brister i den fysiska arbetsmiljön.

## 6.2 Positiva effekter av hemarbete

### 6.2.1 Minskad stress

Vi går nu över till att beskriva och analysera olika positiva upplevelser av hemarbetet som beskrivs under intervjuerna. Samtliga informanter uppger att hemarbete minskar deras stressnivå. Fyra av informanterna uppger exempelvis att deras stressnivå har minskat sedan de började arbeta hemifrån eftersom de inte längre behöver pendla fram och tillbaka till arbetet:

Stressen har minskat mycket mer, mindre stress utifrån att jag inte behöver tänka att jag reser annars 45 min på morgonen och 45 min efter. Det är 1,5 timme mindre, så det blir att din stress blir mindre på arbetet. Stressen har även minskat för att man får mer kontroll över sina arbetsuppgifter, att den dagen jag går till arbetet så har jag en lång lista på vad som måste göras. Så den har minskat för att jag blir mer tydlig och strukturerad i mitt arbete (IP5).

Även tidigare forskning har pekat på en av hemarbetets positiva aspekter som är att de anställda sparar tid då de inte pendlar längre (Duta et al. 2020, s. 17). Som går att konstatera utifrån ovan citat bidrar hemarbetet till en mer tydlig och strukturerad arbetstillvaro. Informant 3 är lika positivt inställd till hemarbete och menar följande:

[...]Det känns som ett lyft för mig personligen. Även i min yrkesroll, den hjälper mig med stressen och det känns mycket mer flexibelt. Jag är väldigt positivt inställd till det (IP3).

### 6.2.2 Frihet

Frihet kan utifrån vår empiri förstås som att intervjupersonerna har en större möjlighet att styra sin arbetsdag. Det som framkommer är att hemarbetet kan generera en frihet, då man är friare i hur man styr sig själv i sin arbetsvardag. På

motsvarande sätt har även kunskapsläget pekat på att hemarbete förutsätter en större frihet att styra sin arbetsdag, vilket sedan skapar en högre arbetsmotivation hos individen (Rupietta & Beckmann 2018, s. 25). Informant 3 uttrycker exempelvis att stressen för honom har minskat betydligt under hemarbete, vilket leder till en känsla av frihet. Friheten tar sig i uttryck genom att han kan gå ut för att sträcka på sig när han önskar, ta naturliga pauser och rensa sina tankar då han behöver det. Inte minst nämner han friheten att ta för sig i sitt hem, t.ex. att äta något när han känner för det. Informant 7 för ett liknande resonemang:

En sak jag lagt märke till under min tid hemma är att man inte ska underskatta detta med korta pauser. Detta är något som kan vara svårare att göra när man väl befinner sig fysiskt på jobbet. Jag har insett att korta pauser hjälper, iallafall för min del och att det verkligen är välbehövligt [...] (IP7).

Som resultat av hemarbete tolkar vi det som att informant 7 har kommit till insikt med något som hon tidigare inte har tänkt på. Hon lägger stor vikt på korta pauser under hemarbetet, och menar på att dessa hjälper henne under hemarbetet.

Sammanfattningsvis går det att se hur hemarbetet förutsätter en frihet över att styra sin arbetsdag, vilket sedan verkar positivt hos individen. Utifrån det som framkommer från informanterna ovan kan vi dra slutsatsen om att de känner att de kan utföra jobbet smidigare och mer efter egna behov. Det ökade självstyret som går att finna här kan således förstås som ett uttryck för självförverkligande, vilket är Maslows femte och sista steg (Maslow 1943, s.382).

### 6.2.3 Flexibilitet

Att hemarbete bidrar till flexibilitet är ett annat centralt tema som går att utläsa i intervjupersonernas utsagor. Med stöd av materialinsamlingen kan flexibilitet förstås utifrån medarbetarnas anpassning till övergången av hemarbete. 4 av 7 informanter visar en positiv inställning till hemarbete då de ser hemarbetet som smidigt och flexibelt. Förutom att man kan arbeta ostört vilket bland annat intervjuperson 4 påpekar, anser flera sig själva som mer produktiva under hemarbete. Informant 1 berättar att han hinner skriva fler utredningar hemifrån än vad han hinner göra på kontoret. Vidare beskriver informanten att han kan fokusera bra hemifrån och gör det

som ska göras i vanlig ordning. Han uttrycker dessutom att han upplever att det är mer strikt vad gäller deadlines under hemarbetet. Informant 2 beskriver på ett liknande sätt att arbetet blir mer effektivt i en hemmiljö.

[...] Jag upplever att man jobbar mer effektivt när man arbetar hemifrån. Då man pratar mindre med sina arbetskolligor bidrar det till ett effektivare arbete (IP2).

Tidigare forskning om hemarbete lyfter just upp flexibiliteten som en positiv effekt. De anställda menar att de genom hemarbete får större frihet att skapa sina arbetsrutiner som vidare leder till en ökad motivation (Duta et al. 2020, s. 16, Vega et al, 2014, s.313). Att hemarbete bidrar till en ökad motivation och bättre fokus är något som synliggörs i vår undersökning. Intervjuperson 3 beskriver till exempel följande:

[...] Jag är absolut inte mindre fokuserad för att jag arbetar hemifrån. Tvärtom faktiskt. Jag är mer fokuserad när jag är hemma och är i den miljö som jag känner mig trygg med. Det är nog för jag gillar mitt hem så det känns så himla skönt (IP3).

Informant 3 visar tydligt på att han känner tillfredsställelse i Maslows (1943) andra nivå, *trygghetsbehovet*, då han trivs i sitt hem, och upplever att han kan fokusera bättre i sin hemmiljö än fysiskt på kontoret. Hur trygghetsbehovet på andra sätt kan ta sig i uttryck från 6 av 7 informanter är genom att de bibehåller en kontakt med deras kollegor men även arbetsgivare trots att arbetet sker hemifrån.

Det som framkommer är att det finns en stor flexibilitet med hemarbete. Förutom att man sparar pendlingstid bidrar det även till en trivsel i medarbetarnas arbetstillvaro. Informant 1, 2, 3 och 5 upplever det självständiga hemarbetet som effektivt och har snabbt anpassat sig till det förändrade arbetsättet. Detta tyder på att informanterna är trygga i sin självständiga roll utan att vara beroende av chef och kollegor, trots att de känner en saknad till dessa. McGregors y-teori menar att människan vill arbeta och kontrollera sitt egna arbete. Enligt McGregor motiveras personer av självständig kontroll och eget ansvar (McGregor, 1966, s. 42 ff). Likt fjärde steget i Maslows behovshierarki, *behovet av uppskattning*, är människans behov av att känna

självrespekt och ha självförtroende (Maslow, 1943, s. 381). Under hemarbetet går detta att synas genom att informanterna har hittat en balans där de trots allt trivs med det självständiga arbetet som hemarbetet ger utan att de känner sig otrygga i sin arbetsroll. Inslag av uppskattning beskrivs även av informant 1 som exempelvis beskriver att kommunikationen med chefen under hemarbetet ser bra ut och att chefen till och med har gett möjligheten till de anställda att bestämma själva också. Genom att chefen ger honom denna möjlighet, signalerar det om en tillit och respekt som chefen har gentemot den anställde. Detta kan vidare inverka positivt på personens självförtroende.

Vi har nu undersökt vilka de positiva effekterna av hemarbete är. Enligt intervjuutsagorna kan vi se att hemarbete bidrar till en minskad stress, vilket leder till en bättre psykisk hälsa. Den minskade stressen kopplas till att man inte längre behöver pendla, på så sätt sparas en massa tid. Något annat som framkommer bland resultaten är upplevelsen av en ökad frihet och flexibilitet, som därmed leder till en ökad motivation. Friheten kan utformas genom att socionomerna får en större möjlighet att styra sin egen arbetsdag. Det kan även uttryckas genom naturliga pauser vilka upplevs som välbehövliga. Östört arbete och effektivitet är även något som framkommer och som tillhör hemarbetets positiva effekter.

### 6.3 Avslutning

De risker som framkommer för medarbetares psykiska hälsa är känslor av tomhet och nedstämdhet. Samtidigt framkommer även positiva faktorer som minskad stress. Motivationsmässigt påvisas både för- och nackdelar med hemarbete. Man kan se att motivationen ökar med ökad känsla av självstyrning av sin arbetsdag, men riskerar också att minskas med avsaknad av kollegialt stöd och uppmuntran. Resultat visar alltså på både och.

## 7. Avslutande diskussion

I detta kapitel besvarar vi studiens frågeställningar och gör en kortare reflektion över analysen. För att tydliggöra och strukturera den avslutande diskussionen finns under nedanstående punkter sammanfattande delar av studiens helhet.

## 7.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie var att undersöka hur socionomer upplever att hemarbete har påverkat deras hälsa och arbetsmiljö samt att få en fördjupad kunskap om vilka möjligheter till utveckling av arbetsmiljön som synliggörs genom det förändrade arbetssättet om coronapandemin har medfört.

*Hur upplever socionomer att covid-19 påverkar och förändrat deras arbetsmiljö?*

Covid-19 har förändrat samtliga socionomers arbetsmiljö då alla hänvisades till att arbeta hemifrån. Det var olika i vilken mängd beroende på organisation men samtliga arbetade deltid hemifrån. I vår analys lyfte vi upp hur informanterna påverkades av det förändrade arbetssättet som uppstod till följd av coronapandemin. Informanterna uppger att pandemin påverkar arbetsplatsen på många sätt, både gott och ont. Arbetsmiljön, som tidigare präglades i fysisk miljö med en tät tillgång till kollegor, förändrades allt mera till en distanserad värld med färre sociala kontakter. Majoriteten av informanterna förklarar hur deras arbetsmiljö påverkades positivt, framförallt när det kommer till koncentrationsförmåga. Här beskriver informanterna att de kan arbeta ostört och effektivt, ta mer naturliga pauser och därmed ha en större frihet. Informanterna uppger dock att det finns brister med denna typ av arbetsmiljö, särskilt att den begränsar kontakten med kollegorna. De flesta beskriver däremot att samarbetet fungerar relativt bra via Teams och att de alltid kan ringa varandra. Det finns få informanter som inte är lika positivt inställda till hemarbete, men trots det tycker de att hemarbetet fungerar bra.

*Hur upplever socionomer att deras hälsa har påverkats av att arbeta hemifrån istället för fysiskt på plats?* Många informanter uppgav att hemarbetet har minskat deras stressnivå betydligt, framförallt då de sparar mycket pendlingsid. Den minskade stressen är en av de största fördelarna som informanterna lyfter upp vid hemarbete. Vid hemarbete har flera informanter dock fått fysiska besvär, som ont i nacke, rygg och axlar. Den ena informanten fick däremot anpassad hjälp från sin arbetsgivare, där hon fick sin kontorsstol flyttad till hemmet. En person nämnde dessutom att hemarbete kan bidra till ökad ensamhet då man inte har lika nära tillgång till sina arbetskolligor, vilket alla upplevde som en nackdel med hemarbete. Då den största

skillnaden med hemarbete är att man är distanserad från kollegorna är det lätt att man känner av detta i högre utsträckning.

*Vilka för- och nackdelar synliggörs med hemarbete och vilka konsekvenser får det för möjligheter att förbättra socionomers framtida arbetsmiljö och hälsa?*

Utifrån vårt insamlade datamaterial går det att finna både fördelar och nackdelar med hemarbete. Några av de fördelar som synliggörs är väl att man har större möjligheter till att arbeta ostört, fokusera på arbetsuppgifter och pendla mindre vilket sparar tid och dessutom bidrar till en minskad stressnivå för socionomerna. Den främsta nackdelen som synliggörs är att hemarbetet kan bidra till en avsaknad av arbetskollor og gemenskap för socionomer. Då det var högst centralt i studien, kan det vara bra att tänka ut åtgärder som kan uppfylla denna biten mer. Analysresultaten tyder på en fördel i att inte arbeta hemifrån på heltid då socionomerna får möjlighet till att träffa sina arbetskollor när de befinner sig vissa dagar på det fysiska arbetskolloret. Ett skiftande schema med vissa dagar hemifrån- og vissa dagar på arbetsplatsen verkar således vara flexibelt. Det som också synliggörs är nack- og ryggbesvär som kan uppstå för socionomerna vid hemarbete, således är detta en bra möjlighet för arbetsgivare att ha överseende med deras anställdas särskilda behov og försöka tillfredsställa deras fysiska arbetsmiljö på allra bästa sätt. Trots att vissa delar var mindre bra för vissa informanter, framkom det en förvånansvärt bra respons kring upplevelsen av hemarbete från många. Man bör ta hänsyn till dessa, og förmodligen kan det vara början på nya arbetsformer för de socionomer som trivs med hemarbete. De socionomer som däremot trivdes mindre bra, kan det vara en bra möjlighet att ta hänsyn till hemarbetets brister og försöka finna lösningar samt åtgärder åt dessa.

## 7.2 Hur används Maslows behovshierarki?

Maslows behovshierarki används som en modell för att analysera og föra reflektioner kring vilka behov som socionomerna beskriver som tillfredsställda eller inte vid hemarbete. Det framkom olika resultat beroendes på person. Utifrån vissa informanternas utsagor kunde man tolka det som att samtliga behov kunde tillfredsställas under hemarbete medan andra utsagor beskrev brister som gjorde att alla behoven inte kunde tillfredsställas under hemarbete. Nedanför beskriver vi steg

för steg de olika behoven i behovshierarkin och hur man kan nå tillfredsställelse vid hemarbete kontra vad som saknas för att uppnå dessa under hemarbete.

När det kommer till steg nummer ett i behovstrappan, *fysiologiska behoven*, beskriver vi ingen vidare analys kring detta steg eftersom det redan framkommit att samtliga socionomer arbetar heltid (förutom en person som har gått ner till deltid nu) och därmed har en lön. Då alla har en lön tillfredsställs därmed de mest basala behoven som är mat, vatten och värme.

*Trygghetsbehoven* är nästa steg i Maslows hierarki, som handlar om att människan ska känna sig trygg och säker (Maslow, 1943, s.376 f). Hur behovet av trygghet kan uppfyllas under hemarbete är exempelvis genom att arbetsgivarna bibehåller kontakten och kommunikationen med sina anställda. Trygghet kan komma att uttryckas olika, utifrån resultatet kunde vi se att hemmiljön för någon var den mest tryggaste arbetsmiljön. Utifrån resultatet beskrivs dock även brister gällande trygghet under hemarbete, exempelvis då man utsätts för hotfulla situationer och inte har nära tillgång till sin chef och arbetskollegor.

*Behovet av gemenskap och kärlek* är ett behov som dock försvåras vid hemarbete då poängen med hemarbetet är att vara distanserade från människor för att minska smittspridningen av Covid-19. Samtliga informanter var eniga om att hemarbetet begränsade deras sociala kontakter med kollegorna och därmed kollegornas stöd. Samtliga socionomer uppgav dock att digitala möten fortfarande hålls digitalt med kollegor och arbetsgivare. Socionomerna arbetar dessutom inte hemifrån på heltid, vilket innebär att de fortfarande har möjlighet att uppfylla behovet av gemenskap och kärlek när de väl befinner sig fysiskt på plats.

*Behovet av uppskattning* handlar dels om att människan har självförtroende och självrespekt (Maslow 1943, s 381 f). Vi kunde se att behovet av uppskattning kunde nås på olika sätt under hemarbetet. Bland annat kan man se de i sättet som många socionomer faktiskt trivdes med det självständiga arbetet under hemarbetet. Hur uppskattning visas är även genom att arbetsgivare låter de anställda bestämma lite under hemarbetet vilket visar på att arbetsgivaren har en tillit till sina anställda.



Hur *behovet av självförverkligande* uppnås varierar från person till person. Det handlar bland annat om att utvecklas och nå mål (Maslow 1943, s. 383). Utifrån analysresultatet kunde vi se att många socionomer upplever en frihet med hemarbete där de kan styra sin arbetsdag och utföra jobbet efter egna behov. Ett sådant ökat självstyre av sin arbetsdag talar för att behovet av självförverkligande kan nås hos vissa socionomer.

Vi har fått ett resultat som indikerar på skillnader vad gäller Maslows behovshierarki och hur realiteten egentligen ser ut. Maslow (1943, s.373) menar på att de grundläggande behoven måste tillfredsställas innan man kan gå vidare till nästa steg. Vi kan dock se hos vissa individer att lägre behov såsom trygghet, inte är helt uppfyllda samtidigt som det går att se att andra övre behov är tillfredsställda. Detta strider alltså mot Maslows utsagor som menar på att människor inte kan gå vidare till nästa steg utan att uppfylla de lägre behoven.

### 7.3 Hur används McGregors teori?

I vår studie använder vi endast McGregors Y-teori. Som tidigare nämnt, användes denna i liten utsträckning. Y- teorin används som en komplettering för att beskriva den ökade motivationen hos informanterna, där McGregor anser att personer är självständiga och gillar att kontrollera sitt egna arbete. Detta kunde vi koppla till informanter som trivdes i en självständig hemmiljö och såg möjligheter under hemarbetet (McGregor, 1966, s. 42 ff).

### 7.4 Kunskapsläget

Kunskapsläget visar på att socionomer präglas av stressrelaterade utmaningar i sitt arbete (Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2014, s. 2089). Vad som anses hjälpsamt för socionomer i sådan arbetsmiljö är stödet från arbetskolllegorna och arbetsgivare (Welanders et al, 2017, s.10f). Vår studie bekräftar likaså att stödet från arbetskolllegorna är betydelsefullt för socionomerna. Samtliga medverkande socionomer i studien känner en avsaknad till sina kollegor, särskilt vid stressfyllda situationer. Dock kan vi se en urskiljning i kunskapsläget och realiteten. Det som framkom under kunskapsläget är en hög stress bland socionomers arbetsmiljö, något som visades vara tvärtom under hemarbete. Trots att de kände en avsaknad till sina

kollegor, visades tydligt en reducering av stress vad gäller socionomers hemmiljö. Likt våra resultat pekar dessutom en stor del av kunskapsläget på positiva aspekter av hemarbete, vilka är flexibilitet och en större frihet bland medarbetarna (Duta et al. 2020, s.16; Tudy, 2021, s.86).

Tidigare forskning nämner även minskad arbetsmotivation som en negativ effekt av hemarbete (Duta et al. 2020, s.17). Detta är något som inte helt stämmer utifrån våra resultat, då motivationen hos majoriteten inte har påverkats. Det är enbart få informanter som uppger att deras motivation har minskats under hemarbete.

## 7.5 Förslag till fortsatt forskning

Vi har nu undersökt hur socionomer påverkas av att arbeta hemifrån. Något som vi tycker hade varit intressant att undersöka vidare om är hur klientarbetet påverkas under hemarbete. Detta är något som den framtida forskningen hade kunnat vidareutveckla. En sådan studie tror vi hade fört nya synsätt på hur hemarbetet tar sig i uttryck.

I vår studie ansågs en stor brist med hemarbete vara avsaknaden av arbetskollegorna. Det hade varit viktigt med en vidare forskning kring hur man kan kompensera för detta behovet under hemarbete, och vilka möjliga arbetsinslag som hade behövts för att klara av distanseringen från sociala kontakter och stödet från arbetskollegorna.

Något annat som hade varit givande att undersöka är hur hemarbete fortsätter i senare skede. Kommer hemarbete vara lika aktuellt trots pandemins slut? Eller kommer de anställda att återgå till det vanliga, som oftast är fysiskt på plats? Det hade varit intressant att undersöka vilka yrken som ser hemarbetet som en nytta respektive de yrken som är mindre anpassade för hemarbete.

## Referenslista

Abrahamsson, Bengt & Andersen Jon Aarum (2005) *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. Fjärde uppl. Malmö: Liber

Abrahamsson, Lena & Johansson, Jan (2013) "Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 19(2):9-26.

Antonopoulou, P, M Killian, D Forrester (2017) "Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK", *Children and Youth Services* 76:42-50.

Arbetsgivarverket (2020a) *Vilka regler för arbetstid gäller vid hemarbete/distansarbete?*

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/fragor-och-svar/distansarbete/vilka-regler-for-arbetstid-galler-vid-hemarbetedistansarbete/> [Hämtad: 210415].

Arbetsgivarverket (2020b) *Frågor och svar om arbetsmiljö och hemarbete*.

<https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2020/fragor-och-svar-om-corona-viruset-i-samband-med-resor/arbetsmiljo-och-hemarbete/> [Hämtad: 210415].

Arbetsgivarverket (2020c) *Psykosocial arbetsmiljö*.

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/?acceptCookies=true> [Hämtad: 210417].

Arbetsmiljölagen (2020) *Arbetsmiljölagen (AML)*

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/#3> [Hämtad: 210420].

Blomberg, H, Kallio, J, Kroll, C & Saarinen, A (2015) “Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries”. *British Journal of Social Work* (2015) 45, 2089–2105.

Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K. and Hansen, J.P (2020), “Working from home during COVID-19 pandemic: lessons learned and issues”, *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 15, No. Special Issue, pp. 458-476.

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje uppl. Stockholm: Liber.

Chadee, Doren, Ren, Schuang, Tang, Guiyao (2021) “Is digital technology the magic bullet for performing work at home? Lessons learned for post COVID-19 recovery in hospitality management” *In International Journal of Hospitality Management*.

Duta M., Azies B., Abdul R., Andri I., Muhammad A. A. & Muhammad A. H. (2020). “Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity”. *The International Journal of Applied Business*, 4(1), 13–21.

Eriksson- Zetterquist, Ulla och Ahrne, Göran (2011). Intervjuer I: Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Floris, Cecilia (2020) *En utmaning att ställa om till distansarbete*  
<https://www.forskning.se/2020/03/30/en-utmaning-att-stalla-om-till-distansarbete/>  
[Hämtad: 210507].

Folkhälsomyndigheten (2020a) *Covid-19-pandemins tänkbara konsekvenser på folkhälsan*.  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/c/covid-19-pandemins-tankbara-konsekvenser-pa-folkhalsan/> [Hämtad: 210414].

Folkhälsomyndigheten (2020b) *Spridningen av Covid-19 är en pandemi*.  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/spridningen-av-covid-19-ar-en-pandemi/> [Hämtad: 210414].

Folkhälsomyndigheten (2020c) *Pandemisk influensa*.  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/krisberedskap/pandemiberedskap/pandemisk-influensa/> [Hämtad 210414].

Folkhälsomyndigheten (2020d) *Föreskrifter och allmänna råd om allas ansvar att förhindra smitta av covid-19 m.m.*  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/h/hslf-fs-202012/>. [Hämtad: 210414].

Graham, Sewell & Laurent, Taskin (2015) “Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework”. *Organization Studies* 36(11), ss.1507-1529.

Hammar, Åsa (2021) *Vad är arbetsmiljö?*  
<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-arbetsmiljo/> [Hämtad: 210417].

Helle Hedegaard, Hein (2012). *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*. 1. uppl. Stockholm: Liber.

Jackowska, Marta & Luring, Jakob (2021) “What are the effects of working away from the workplace compared to using technology while being at the workplace? Assessing work context and personal context in a global virtual setting”. *Journal of International Management*. Vol 27(1), 100826

Kry (2021) *Bakgrund och fakta om coronavirus*.  
<https://www.kry.se/din-halsa/bakgrund-fakta/> [Hämtad: 210425].

Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje uppl. Lund: Studentlitteratur.

Lennér Axelson, B. & Thylefors, I (2013). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Lind, Rolf (2019). *Vidga vetandet*. Lund: Studentlitteratur.

Maslow, Abraham H. (1943) "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50(4): 370-396.

McGregor, D. (1966). "Företaget och människan". New York: McGraw-Hill.

Tudy, Randy A. (2021) "From the corporate world to freelancing: the phenomenon of working from home in the Philippines". *Community, Work & Family* 24:1, 77-92.

Rupietta, Kira & Beckmann, Michael (2018). "Working from Home - What is the Effect on Employees' Effort?". *Schmalenbach Business Review*, 70(1). ss.25–55.

Röhlander, Rebecca (2020) *Hemarbete under coronakrisen - Hur lätt är det att ställa om?*

<https://www.samfak.su.se/om-oss/nyheter/hemarbete-under-coronakrisen-hur-1%C3%A4r-det-att-st%C3%A4lla-om-1.494598> [Hämtad: 210420].

Selamet, Juhri (2020) "Human-centered Design Approach toward the Physical Activity Initiative for Work-from-Home Workers during the COVID-19 Outbreak". *International Journal of Designed Objects*. Vol. 14 Issue 3, p1-17, 17.

Sveriges kommuner och regioner (2021) *Fysisk arbetsmiljö*

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/fysiskarbetsmiljo.9762.html>

[Hämtad: 210417].

SVT Nyheter (2020) *Flera företag låter samtliga anställda jobba hemifrån*.  
<https://www.svt.se/nyheter/flera-foretag-later-samtliga-anstallda-jobba-hemifran>  
[Hämtad: 2020-04- 02].

Tham, Pia (2018) “A professional role in transition: Swedish child welfare social workers’ descriptions of their work in 2003 and 2014”. *British Journal of Social Work*. 8(2):449-467.

Vega, R.P, Andersson, A.J. & Kaplan S.A. (2014). “A Within-Person Examination of the Effects of Telework”. *J Bus Psychol*, 30. ss. 313–323.

Vetenskapsrådet (2002) “Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning”.

Vyas Lina & Sabrina Luk (2011) “Frazzled care for social workers in Hong Kong: Job stress circumstances and consequences”. *International Social Work*. 54(6): 832-851.

Welander, Jonas, Wanja Astvik & Johnny Hellgren (2017) “Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(2):8-26.

1177 Vårdguiden. (2021) *Covid-19- coronavirus*.  
<https://www.1177.se/Skane/sjukdomar--besvar/lungor-och-luftvagar/inflammation-och-infektion-ilungor-och-luftror/om-covid-19--coronavirus/covid-19-coronavirus/>  
[Hämtad: 210425].

# Bilaga 1

## *Informationsbrev*

Hej! Vi heter Nurije Berisha och Saranda Sopjani och som nu läser sjätte terminen på socionomprogrammet vid Lunds Universitet. Vi skriver vår kandidatuppsats om hur socionomer påverkas av att arbeta hemifrån under pandemins omständigheter. Vi är intresserade av att undersöka hur ni som socionomer upplever att er arbetsmiljö och hälsa har påverkats genom distansarbete, och vill gärna att du deltar i vår studie. Med tanke på de strikta restriktionerna tänker vi att vi genomför intervjuerna digitalt som beräknas ta omkring 30-40 minuter.

Ifall ni har några frågor så är det bara att kontakta oss! Tack i förhand! Med vänlig hälsning,

Nurije & Saranda

*Nurije Berisha:* [Nu5200be-s@student.lu.se](mailto:Nu5200be-s@student.lu.se)

*Saranda Sopjani:* [Sa4025so-s@student.lu.se](mailto:Sa4025so-s@student.lu.se)



# Bilaga 2

## *Intervjuguide*

### Bakgrundsinformation

- Ålder?
- Vilken anställning har du? - Heltid/deltid/timanställd?
- Vad arbetar du som?

### Covid-19 pandemin

- Hur många dagar i veckan arbetar du hemifrån?
- Hur såg din arbetsmiljö ut innan covid-19 tog fart?

### Hemarbete

- Hur känns det att arbeta hemifrån?
- Hur har samarbetet med dina arbetskollegor varit under hemarbetet?
- Hur har din kommunikation sett ut med din/dina chefer under hemarbetet?
- Hålls regelbundna möten där syftet för arbetsgivarna är att höra hur du trivs att arbeta hemifrån eller tvärtom, är det begränsat med sådana avstämningsmöten?
- Hur upplevs koncentrationen vid hemarbete?
- Hur upplever du möjligheten att fokusera på arbetet när du befinner dig i en hemmiljö?
- Vad tycker du är allra bäst med att arbeta hemifrån?
- Vilka nackdelar finns det med att arbeta hemifrån?

### Hälsa

- Hur upplever du att motivationen har påverkats när du arbetar hemifrån?
- Har du upplevt smärtor sen du började arbeta hemifrån och vill du isåfall förklara vilka typer av smärtor? Vi tänker på exempelvis värk i ryggen, axlar, nacken m.m.

- Har du någon gång upplevt känslor som oro, depression, nedstämdhet eller andra känslor som kan kopplas till ohälsa och som uppstått på grund av att du arbetar mer hemifrån?
- Hur upplever du den isolering som hemarbete kan innebära?
- Hur har din stress minskat hemifrån?
- Hur har din stress ökat hemifrån?
- Har du någonsin blivit sjuk under perioden som du arbetat hemifrån?, om ja: Sjukanmälde du dig? Om nej: Tror du att du hade sjukanmält dig, trots att du arbetar hemifrån? Motivera gärna.

Avslutande fråga

- Önskar du att tillägga något?

## Bilaga 3

### *Samtyckesblankett*

För att delta i vår studie krävs ditt informerade samtycke, vilket ges muntligt i samband med intervjuens genomförande. Ditt deltagande utgår från följande principer:

- Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande. Det material som samlats in kommer då inte att användas i studien.
- Allt som sägs under intervjun kommer anonymiseras och avidentifieras, varför inga personuppgifter kommer att kunna kopplas till insamlat material.
- När studien är klar kommer ni erbjudas möjlighet att ta del av studiens resultat.
- Intervjuerna kommer spelas in för att kunna transkriberas i sin helhet.
- Det material som samlas in kommer under studiens genomförande att förvaras på en säker och låste plats och kommer enbart att användas till aktuell studie. Efter att uppsatsen har examinerats och godkänts kommer insamlat material att förstöras.