



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Tillsammans på avstånd

En intervjustudie om samhörighet vid
distansarbete

Nellie Svensson

Emma Helin

Antal ord: 11 136

Gruppnummer: 48

Handledare:

Jonas Bååth

Examensarbete VT 2021

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Jonas Bååth som har gett oss konstruktiv feedback och vägledning under arbetets gång.

Sedan vill vi tacka de nio informanter som tagit sin tid och delat med sig av sina tankar kring samhörighet och hemarbete. Ni har bidragit till uppsatsen och det viktiga materialet som behövdes för vår forskning.

Ett sista tack vill vi rikta till familj och vänner som stöttat oss att fortsätta arbeta när det känts tungt. Tack igen till er alla!

Emma Helin & Nellie Svensson

Lunds Universitet, Campus Helsingborg

Helsingborg 27 maj 2021

Sammanfattning

Titel: Tillsammans på avstånd - En intervjustudie om samhörighet vid distansarbete

Nivå: Kandidatuppsats i Service Management, VT 2021

Författare: Emma Helin och Nellie Svensson

Institution: Institutionen för Service Management och tjänstvetenskap, Lunds Universitet, Campus Helsingborg

Syfte: Syftet med uppsatsen är att bidra med ökad förståelse för hur personer upplever samhörighet i samband med att arbetsplatsen flyttat hem. Syftet är också att ta reda på vilka metoder som medarbetare upplever fungerar bra eller mindre bra vid hemarbete och om dessa kan fungera för att upprätthålla den samhörighet som annars finns på en fysisk arbetsplats.

Frågeställningar:

- *Hur upplever anställda samhörigheten till kollegor när de arbetar på distans?*
- *Vad kan medarbetare göra för att upprätthålla samhörighet när de arbetar hemifrån?*

Teori: Social Identity Theory, social identifikation, social kategorisering, in-groups och out-groups, IT och hemarbete.

Metod och genomförande: Studien har en kvalitativ metod med tolkande ansats. Empirin samlades in genom nio stycken djupintervjuer och gav material till frågeställningarna som berör anställdas upplevelse av distansarbete.

Slutsatser: Sammanfattningsvis påverkas den upplevda samhörigheten till kollegor av att normer och beteendemönster förändras, vilket är oundvikligt och kräver att arbetsgruppen tillsammans skapar nya normer för att upprätthålla samhörighet i den aktuella arbetssituationen.

Nyckelord: Samhörighet, gruppidentitet, distansarbete, Social Identity Theory, social kategorisering.

Innehållsförteckning

Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.5 Tidigare forskning	7
1.3 Problemformulering	8
1.4 Syfte och frågeställningar	8
1.2 Disposition	9
Teoretisk referensram	10
2.1 Val av teoretisk referensram	10
2.2 Identitet och samhörighet	10
2.2.1 Social Identity Theory	11
2.2.2 “In-groups” och “out-groups”	11
2.2.3 Social kategorisering	12
2.2.4 Social identifikation	13
2.3 IT och hemarbete	13
Metod	15
3.1 Vår förförståelse	15
3.2 Forskningsstrategi	15
3.2.1 Vetenskapligt förhållningssätt	16
3.3 Intervjuer	17
3.3.1 Intervjufrågor	18
3.3.2 Urval	18
3.3.3 Inspelning	19
3.3.4 Etiska ställningstaganden	20

3.4 Bearbetning av det empiriska materialet	21
Analys	23
4.1 Samhörighet i arbetet	23
4.2 Förändras samhörighet vid distansarbete?	26
4.3 Upprätthålla samhörighet vid distansarbete	31
Slutsats	36
5.1 Slutsats	36
5.2 Studiens tillförlitlighet	37
5.3 Framtida forskning	38
Källförteckning	40
Bilagor	43
Bilaga 1 - Intervjuguide	43

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den 1 april 2020 gick Folkhälsomyndigheten (2021) ut med nya råd gällande den pandemi som spred sig världen över. Råden gick bland annat ut på att arbetsgivare skulle se till att anställda kunde arbeta hemifrån och att medarbetare undvek onödiga resor. Som följd av detta vändes hela Arbetarsverige upp och ner. Nu har det gått över ett år och många anställda sitter fortfarande hemifrån och arbetar. Hallman, Januario, Mathiassen, Heiden, Svensson och Bergström (2021) berättar att sedan utbrottet av covid-19 har kontorsarbete hemifrån blivit en del av den nya normen. En undersökning av SCB (2020) visar att idag arbetar en av tre personer hemma åtminstone någon dag i veckan. Hemarbetet har aldrig varit så aktuellt som idag och mycket tyder på att en del av de anpassningar som gjorts i samband med Covid-19 kommer kvarstå även efter pandemins slut. Förutsatt att medarbetaren får rätt arbetsmiljö var 9 av 10 intresserade av att fortsätta arbeta hemma ett par dagar i veckan även efter det att pandemin lugnat sig (Randstad, 2020; Andersson, Bäck & Ernbrandt, 2020).

En av de största förändringarna med att sitta hemifrån och arbeta är att medarbetare inte längre träffas fysiskt. Kaufmann och Kaufmann (2010) förklarar att "Inom antropologin har man visat att det finns vissa konstanta förhållanden som är gemensamma för alla samhällen". Ett exempel på en sådan konstant är att människor föredrar att leva i grupp framför att leva ensam. Genom sociala jämförelser kan individen utveckla en stabil personlig och social identitet (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Individer kan känna stolthet över att tillhöra en specifik grupp och definiera sig själva genom sin tillhörighet till gruppen (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Paulsen (2017) poängterar att människor lever i ett arbetssamhälle där arbetet är mer än något anställda gör för ren ekonomisk tillfredsställelse. I flera fall utgör arbetsplatsen en grund för att vara en del av en grupp genom vilken individer känner samhörighet. När individer börjar på ett nytt jobb omvandlar och anpassar de sin yrkesidentitet för att passa in i arbetsklimatet (Ibarra, 1999). Anpassning till den nya rollen görs genom att individen skapar nya strukturer beroende av det nya arbetsklimatet och möjliga delar av individens sociala identitet (Ibarra, 1999).

Det senaste året har inte arbetsgrupper kunnat träffats som vanligt utan istället har arbetsmiljön blivit digital. Kontakt med kollegor sker inte längre naturligt i korridorer och kafferum. Istället har medarbetarna fått hitta andra sätt att “connecta” med varandra, men hur har det gått?

1.5 Tidigare forskning

Ashforth och Mael, (1989) förklarar att social identifikation i en organisation handlar om lojalitet, samhörighet samt gemensamma karaktärsdrag och mål. Författarna menar att social identifikation enkelt förklarar handlar om att personer ser likheter mellan sig själv och en grupp (Ashforth & Mael, 1989). Gruppen eller individers agerande avgör på så vis hur personer uppträder och tänker för att lyckas passa in i den samhörigheten som finns. Om personen upplever social identifikation och samhörighet innebär det ofta att medarbetare står för de värderingar och normer som finns inom företaget (Ashforth & Mael, 1989).

Även om covid-19 är nytt har det länge forskats om gemensamma identiteter och samhörighet kopplat till olika typer av förändring. Syftet med tidigare forskning har bland annat varit att identifiera hur sociala identiteter kan hjälpa individer att ta sig igenom stora förändringar. Haslam et al. (2021) skriver till exempel om hur en individs sociala identiteter är avgörande för människors svar och anpassning till livsförändring.

Sociala identiteter har förmågan att strukturera hur en person tänker, känner och agerar i olika situationer. Haslam et al. (2021) förklarar att sociala identiteter dels ger en grund för människor att ha ett gemensamt perspektiv på den sociala verkligheten, men även för att social identitet ger en grund för ömsesidigt socialt inflytande som hjälper individer att koordinera sina uppfattningar och handlingar. Lee (2020) konstaterar att pandemin uppstod som en plötslig kris och skapade förändringar i livet vilket har påverkat anställdas behov av säkerhet. Under en förändring uppkommer nya känslor hos anställda vilket kan kräva socialt stöd, flexibilitet, kommunikation och säkerhet från arbetsgivaren (Lee, 2020). Organisatorisk förändring kan leda till att anställda upplever mer stress även om förändringar ibland genomförs för att förbättra arbetsförhållandena (Van Dick, Ciampa och Liang, 2018). Författarna förklarar att individer som starkt identifierar sig med ett team eller en organisation har lättare för att genomgå organisatoriska förändringar. De förklarar även att organisatoriska förändringsinitiativ är mer framgångsrika när deras

inverkan på de drabbade medarbetarnas identiteter övervägs och hanteras (Van Dick, Ciampa & Liang, 2018).

Kunskap kring social identitet har vidare skapat utrymme för att forska kring vad gruppidentitet kan ha för påverkan i organisatoriska sammanhang. Gruppidentiteter inom organisationer kan skapa stabilitet och vägledning, vilket i sin tur ger legitimitet och är därmed viktigt för överlevnad (Boudreau, Serrano och Larson, 2013). Författarna lyfter samtidigt att IT kan omdefiniera och utveckla identiteter på en arbetsplats. Nya innovationer och teknik kan tvinga medarbetare att ändra riktning och skapa nya identiteter (Boudreau, Serrano & Larson, 2013).

1.3 Problemformulering

Det finns idag ett flertal studier på hur sociala identiteter kan hjälpa individer att hantera förändringar inom organisationen (Haslam, Haslam, Jetten, Cruwys och Steffens, 2021; Lee, 2020; Van Dick, Ciampa och Liang, 2018). Däremot hur samhörighet och identitet påverkas av förändring finns det glesst med kunskap om. I samband med utbrottet av covid-19 har hemarbetet ökat och kunskapen är allt mer saknad. Vi vet att det mål som Folkhälsomyndigheten vill uppnå genom hemarbete är minskad smittspridning och medel för det har varit isolation. Att kombinera isolation och samhörighet kan vara utmanande eftersom de bygger på motsatta koncept. Här ser vi att kunskap kring hur samhörighet påverkas av förändring blir betydelsefull.

Forskning visar att det finns en positiv inverkan av att individer känner samhörighet med sina kollegor (Ciampa et al., 2017). Vi har även tidigare nämnt att samhörighet i arbetet inte bara är en konsekvens av att vi är nära varandra utan också ger värde. Då mycket tyder på att hemarbete till stor del kommer att kvarstå har pandemin gjort det relevant att börja undersöka vad som händer med samhörighet i kombination med organisatorisk förändring.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats att undersöka samhörighet i förhållande till de förändringar som gjorts i samband med rådande pandemi. Målet är att ta reda på vad som hänt med samhörighet på en arbetsplats när medarbetarna ordinerats att arbeta hemifrån. Med samhörighet syftar vi på den

uppleva känslan av att tillhöra en grupp. Vi undrar: Hur påverkar omställningen till distansarbete samhörigheten på arbetsplatsen? För att få svar på det har vi valt att bryta ner arbetet i två mindre frågor. Vi kommer till en början att undersöka:

Hur upplever anställda samhörigheten till kollegor när de arbetar på distans?

Vi har valt att ställa denna fråga för att dels få en bild av vad samhörighet är men också om den upplevs annorlunda när de anställda arbetar hemifrån. Eftersom samhörighet är en väldigt subjektiv erfarenhet kommer vi utgå ifrån informanternas bild av situationen. Frågan täcker inte endast hur informanterna upplever samhörighet utan vi kommer även att kolla på vad som kan hindra dem från att uppleva samhörighet. Vi kommer sedan gå vidare och undersöka:

Vad kan medarbetare göra för att upprätthålla samhörighet när de arbetar hemifrån?

Även om vi eventuellt inte ser någon skillnad i hur anställda upplever samhörighet så går det inte att förneka att förändringar har skett som kräver nya metoder. Eftersom förändringen kräver nya rutiner och arbetssätt hoppas vi genom vår andra fråga kunna få svar på vilka dessa metoder är.

1.2 Disposition

I denna uppsats kommer vi undersöka hur samhörigheten påverkats av att arbeta på distans. Uppsatsen fortsätter i den teoretiska referensramen där vi går igenom begrepp inom Social Identity Theory som blir relevanta i analysen för att kunna tolka hur personer upplever samhörighet samt hur IT blir en förutsättning för samhörighet vid distansarbete. Därefter presenteras vårt metodologiska tillvägagångssätt som ska ge läsaren en förståelse för insamling av empiri och varför vi valt att genomföra djupintervjuer. Efter metoden redovisas analysen som kopplar an till hur samhörighet upplevs i arbetet, om samhörigheten förändrats vid distansarbete och till sist om det går att upprätthålla samhörighet. Till sist framförs våra slutsatser och förslag till framtida forskning som kopplar an till frågeställningar och tidigare forskning.

2. Teoretisk referensram

2.1 Val av teoretisk referensram

Följande kapitel presenterar hur samhörighet kan förklaras med hjälp av begrepp inom Social Identity Theory samt efter Jansson och Ljungs (2011) beskrivning av gruppidentitet. Begreppen inom Social Identity Theory används för att i analysen kunna förstå hur individer skapar relationer genom identifikation som sedan kommer till uttryck genom en känsla av samhörighet. Undersökningen utgår från teori om gruppidentitet för att förklara hur medarbetare upplever samhörighet. Jansson och Ljung (2011) förklarar att om en individ upplever en positiv känsla av den identitet som individen får genom att räknas till gruppen är det troligt att individen kommer fortsätta följa gruppens normer. Om så är fallet fortsätter gruppens medlemmar ge individen bekräftelse på att personen är accepterad och individen upplever samhörighet (Jansson & Ljung, 2011). Gruppidentitet kan således hjälpa oss att förklara varför individer upplever samhörighet. Ovanstående kompletteras sedan av teori kring IT vid hemarbete för att skapa förståelse för hur samhörigheten kan upprätthållas på distans.

2.2 Identitet och samhörighet

Jansson och Ljung (2011) förklarar att "vem man är" skapas bland annat genom att individen identifierar sig med olika grupperingar. När individer identifierar sig med en grupp sätter det vissa förväntningar på individen, dels från gruppen men även från omvärlden att tycka, tänka och agera på ett visst sätt. Dessa förväntningar baseras på vilka attityder och värderingar som finns inom gruppen och hur dessa kommer till uttryck i gemensamma normer. För att en individ ska bli en del av en grupp måste individen bete sig i linje med gruppens attityder och värderingar (Jansson & Ljung, 2011). Beteendet behöver sedan accepteras och godkännas av både gruppmedlemmar och personer i gruppens omgivning som sedan återkopplar till individen att personen är en del av gruppen (Jansson & Ljung, 2011). Haslam et al. (2021) konstaterar att de sociala identiteterna inom gruppen ger svar på hur personer resonerar och agerar. Författarna förklarar dessutom att de sociala identiteterna är avgörande i organisatoriska sammanhang och

vid gemensamma perspektiv (Haslam et al., 2021). Jansson och Ljung (2011) förklarar till exempel att normerna ständigt omprövas i gruppen vilket kan leda till att nya beteenden accepteras som står till grund för nya normer.

2.2.1 Social Identity Theory

Hogg, Terry och White (1995) förklarar att grundidén med Social Identity Theory är att tillhörigheten, eller önskan om tillhörigheten, till en viss grupp eller gemenskap påverkar hur du ser dig själv och hur du beter dig. Stets och Burke (2000) menar också att en social identitet grundar sig i att se olika aspekter ur andras perspektiv och utifrån gruppens bästa. Individens identitet bestäms därmed efter gruppens karaktärsdrag vilket ingår i självkonceptet vem du är som person (Hogg et al., 1995). Personers deltagande i gruppen definierar den sociala identiteten vilket innebär att gruppens attribut kan matcha medlemmarnas tankesätt och beteenden (Hogg et al., 1995). Ciampa, Steffens, Schuh, Fraccaroli och Dick (2017) förklarar att personers tillhörighet till en grupp också påverkas av hur nöjd eller missnöjd individen är till gruppen som helhet. Författarna menar att personer identifierar sig mer med organisationer som är konsekventa och som, enligt individen, begår färre och mindre misstag (Ciampa et al., 2017).

Social Identity Theory kan delas in i tre olika processer för att förstå samband och liknelser av hur delarna påverkar varandra, delarna är: *social categorization*, *social identification* och *self-enhancement*. Studien kommer fokusera på social categorization och social identification samt plocka in begreppen “in-groups” och “out-groups” för att hjälpa oss att förklara samhörighet. Begreppen kommer vidare utvecklas nedan.

2.2.2 “In-groups” och “out-groups”

“In-groups” och “out-groups” är två olika begrepp på grupper som kan användas (Hogg et al., 1995). Med hjälp av dessa begrepp kan vi i studien sätta ett namn på den grupp som individen väljer att identifiera sig med samt avidentifiera sig med. Hogg et al. (1995) förklarar att “in-groups” kan användas när personens självuppfattning överensstämmer med gruppens normativa beteende medan “out-groups” är allt som faller utanför gruppens normala beteende, åsikter och tankar. Människor har i flera fall en önskan om att tillhöra en specifik social grupp och kan

därför försöka bete sig på ett sätt som stämmer överens med gruppens beteende, den så kallade “in-group” (Hogg et al., 1995).

2.2.3 Social kategorisering

Social kategorisering (eng: social categorisation) är en psykologisk process som människor använder för att förstå världen omkring sig (McGarty, Mavor & Skorich, 2015). Den förklarande kraften i social kategorisering kommer från idén att människor försöker förstå hur saker fungerar genom att fundera ut hur vissa saker liknar varandra men samtidigt skiljer sig åt. Social kategorisering hjälper oss få en uppfattning om, och i så fall hur informanterna identifierar sig med sitt arbetslag.

Social kategorisering definieras av en intern grupp som har delade och jämlika intressen och beteenden (Hogg et al., 1995). Zakiryanova och Redkina (2020) beskriver att social kategorisering, det vill säga processen där kategorier skapas, innebär personers förståelse för den sociala miljön och dess medverkan inom olika grupper samtidigt. Personer ingår i olika sociala kategorier under hela livet, exempelvis som medarbetare på ett företag eller som universitetsstudent. McGarty, Mavor, och Skorich (2015) föreslår att användningen av en kategori avgörs av två samverkande faktorer: hur tillgänglig den kategorin är i mitt medvetande i förhållande till andra kategorier och det som finns i stimulans och/eller den omgivande miljön. Enkelt beskrivet, en person som kategoriserar sig som pappa hemma kategoriserar sig istället som lärare på jobbet då kategoriseringen följer olika omständigheter. Tillgänglighet och passform bestämmer därför gemensamt aktivering och användning av kategorier (McGarty, Mavor & Skorich, 2015).

Hogg et al. (1995) konstaterar att kategorisering gör det möjligt att både komma närmare sin tillhörande grupp genom beteende men också för att differentiera sig. Personer kan alltså välja att tillhöra det normativa eller dra sig undan från mängden genom att sticka ut från det normala inom tillhörigheten. Kategoriseringen har därmed en viktig aspekt för just åtgärder inom gruppen och förbättringar där personer känner att de inte kan kategorisera sig inom tillhörigheten (Hogg et al., 1995).

2.2.4 Social identifikation

Social identifikation (eng: social identification) är ett begrepp inom Social Identity Theory som används i uppsatsen och blir av vikt för att i analysen kunna förstå hur personer upplever samhörighet och varför medarbetare ser samhörighet som något viktigt.

Zakiryanova och Redkina (2020) beskriver att social identifikation innebär att individer förhåller sig till en viss grupp och ändrar sedan sitt beteende för att kunna passa in i den gruppen. Detta genomförs genom att individer jämför sin egna grupp med andra grupper och utvärderar sina egna attityder med den position gruppen anses ha (Zakiryanova & Redkina, 2020). Stets och Burke (2000) förklarar samtidigt hur personer försöker förbättra sitt agerande efter de standarder som finns inom gruppen för att tydligare kunna identifiera sig med gruppen. Författarna menar också att överensstämmelse i beslut och tänkande är mer sannolikt i grupper med hög social identifiering (Stets & Burke, 2000). Social identifiering beskrivs också gynna sociala rörelser i gruppen och personers engagemang till handlingar (Stets & Burke, 2000).

Ciampa et al. (2017) menar samtidigt att hög identifikation med andra i gruppen leder till det grundläggande behovet av att känna tillhörighet. Det kan också leda till att personer litat mer på varandra och därmed får mer stöd i gruppen. På så vis blir det också lättare för personer med social identifikation att hantera stress då de kan finna stöd hos medlemmarna i gruppen (Ciampa et al., 2017). En longitudinell studie som gjordes under fem faser där en grupp utsattes för olika stressmoment visade att de deltagare som hade högre identifikation till sin grupp var mindre benägna att bli utbrända och stressade i kritiska situationer (Ciampa et al., 2017). Författarna förklarar sammanfattat att social identifiering har indirekt påverkan på det kollektiva stödet i gruppen vilket i sin tur kan ha effekter på stressnivå vilket kan förhindra utbrändhet (Ciampa et al., 2017).

2.3 IT och hemarbete

Social Identity Theory beskriver social identifikation ur en generell kontext. I vår undersökning är kontexten specifik eftersom vi undersöker distansarbete i en digital värld. IT är därför en förutsättning för att samhörighet ska kunna ske och således en central roll i vår undersökning. IT

kommer i uppsatsen användas för att analysera hur medarbetare kan upprätthålla samhörighet och kontakt. Både för- och nackdelar gällande hemarbete och IT kommer tas upp för att visa på en nyanserad bild. Medarbetarnas upplevelse av digitalt arbete kan besvara till vilken grad personer lyckas identifiera sig med kollegor och upprätthålla kontakten sinsemellan.

Towers, Duxbury, Higgins, Thomas (2006) förklarar att ny teknik i form av exempelvis laptops och mobiltelefoner gör det enklare för personer att inte begränsa sitt arbete till en fysisk plats. Tekniken gör också att gränserna mellan arbete och privatliv kan minska då individer kan arbeta hemifrån när de önskar, det är personerna själva som sätter gränserna för när de ska och inte ska arbeta (Towers et al., 2006). Författarna lyfter också att tekniken minskat de rumsliga gränserna för organisationen och vart medarbetare kan ha sin arbetsplats (Towers et al., 2006). Enligt en studie på cirka 33 000 kontorsarbetande kanadensare så upplevde 70 procent att den nya tekniken hade ökat deras stressnivå och arbetsbelastningen medan 38 procent upplevde att tekniken gjorde det lättare att balansera arbete och familj (Towers et al., 2006). Författarna menar att det finns flera aspekter kring om arbetet på hemmaplan fungerar, aspekterna berör exempelvis ekonomiska, sociala, kulturella och det familjära (Towers et al., 2006).

Som tidigare nämnts under avsnittet "tidigare forskning" kan ny teknik och IT tvinga anställda att ändra riktning i gruppen (Boudreau, Serrano & Larson, 2013). Författarna menar att ett sätt att upprätthålla identiteten i gruppen är att innan förändringen till ny teknik återskapa en tidigare identitet rörande exempelvis "vem vi är" eller skapa en ny identitet "vilka kan vi vara" (Boudreau, Serrano & Larson, 2013). Den nya tekniken vid hemarbete kan därmed behöva integreras i identiteten i företaget för att inte förlora tydligheten i organisationen.

3. Metod

3.1 Vår förförståelse

Vi är medvetna om att det material som använts har bekräftat och stärkt vårt syfte men att det finns flera aspekter som inte synliggörs. Exempelvis valde vi att fokusera på hur informanterna upplever samhörighet vid distansarbete under pandemin och har inte lagt speciellt mycket vikt vid aspekter som psykisk hälsa och organisationskultur vilket hade kunnat nyansera slutsatserna. Dessutom förklarar Thurén (2006) att personers förförståelse påverkar ens sätt att tolka och se på världen. Vår förförståelse i denna studie grundar sig i att vi har arbetat inom olika organisationer med arbetslag, innehar kunskap från vår utbildning på Service Management institutionen samt att vi studerar på distans och därmed förstår en del av vikten i hemarbete. Denna förförståelse kan vara en fördel för studien då olika begrepp som exempelvis teamleader (ledare av en arbetsgrupp) och verktyget Teams (kommunikationsplattform och samarbetsverktyg inriktat mot företag) var lätta att förstå under intervjuerna. Förförståelsen har på så vis varit av vikt för forskningens framfart och förståelse.

3.2 Forskningsstrategi

För att studera hur samhörighet påverkas av att arbeta hemifrån är fokus i studien att få en djup förståelse för individers åsikter, tankar och känslor kring hur människor upplever en förändring av arbetssituationen. Därför har vi valt att använda en kvalitativ undersökningsmetod. Inom den kvalitativa undersökningsmetoden har vi använt oss av intervjuer som är utformade med semistrukturerade frågor med mål att ge en djup förståelse för ämnet. Den kvalitativa metoden ansluter sig också till den tolkade synen på kunskap, kallat interpretativism. Synsättet innebär att kunskap är att förstå, förklara och tolka mänskliga beteenden (Bryman, 2018, s. 52). Bryman (2018) konstaterar att intresset för kvalitativ metod grundar sig i hur informanterna upplever och tolkar världen vilket sedan blir utgångspunkten för analys av det insamlade materialet. Den kvalitativa metoden som innebär undersökning av personers tolkningar av upplevelsen går

därmed i linje med vårt syfte att undersöka hur medarbetare upplever samhörigheten till kollegor vid förändring till hemarbete. Vi ansåg dessutom att den kvalitativa metoden kunde skapa ett djup kring varför samhörigheten har eller inte har förändrats av hemarbete, vilket kan vara svårt vid en kvantitativ studie. Rennstam och Wästerfors (2015) förklarar att den kvalitativa metoden utmanar slutsatser kring olika företeelser och dess innebörd samt att begrepp blir tydligare genom en djupare förklaring. I denna studie var målet att tydliggöra samhörighet samt dess påverkan på individer och den nya arbetssituationen.

Denna studie kommer också utgå från den konstruktivistiska synen på hur vi uppfattar verkligheten, vilket är vanligt inom den kvalitativa forskningsstrategin. Bryman (2018, s.57) förklarar att konstruktivismen innebär att individer ständigt skapar verkligheter och sammanhang som anses vara socialt konstruerade och kan förändras över tiden. Genom tillämpning av det konstruktivistiska synsättet kunde förståelse ges till varför individer upplever en förändring eller inte i samhörigheten till kollegor när de arbetar hemifrån.

3.2.1 Vetenskapligt förhållningssätt

Bryman (2018) förklarar att en kvalitativ studie innebär en djupare förståelse inom forskarens valda ämne. I denna studie innebär det en djupare förståelse till hur hemarbetet har eller inte har förändrat den upplevda samhörigheten till kollegor. Inom en kvalitativ studie kan forskning utföras genom exempelvis intervjuer, observationer eller dokumentanalyser (Alvehus, 2013). För att kunna besvara studiens frågeställningar och de mål forskningen har valde vi att genomföra nio semistrukturerade djupintervjuer. Intervjuerna förväntades ge oss en djup förståelse men också en nyanserad bild i hur samhörighet påverkar individer och hur den kan ha förändrats under hemarbete. Bryman (2018) stärker detta när han beskriver att djupintervjuer ger möjlighet till djupare förståelse för hur individer ser på olika saker. Studien har också som mål att ta reda på hur medarbetare kan upprätthålla samhörighet till kollegor vid distansarbete, vilket framkom när informanterna förklarade deras rutiner och upplevelser av att arbeta hemifrån. Alvehus (2013) förklarar att användandet av semistrukturerade frågor ger möjlighet till följdfrågor vilket hjälper till att komma djupare inom olika områden som kan vara relevanta för att besvara forskningsfrågorna.

Insamling av empiri har styrt valet av teoretiska begrepp som sedan framkommer under teoretisk referensram. Uppsatsen bygger därmed på en induktiv metod vilket innebär att forskningens slutsatser är grundade i insamlad empiri (Alvehus, 2013). Den induktiva metoden används i vår studie för att vår empiri ska styra materialet istället för att vi innan analysen bestämmer de begrepp som blir av vikt. Målet med uppsatsen är att få ökad förståelse för hur individer upplever distansarbete och hur det påverkar samhörigheten. Därför har studien utgått från den hermeneutiska epistemologin. Inom hermeneutiska forskningsprocessen är tolkning det främsta verktyget för att både förstå och begripa olika ämnen och aspekter (Thúren, 2007). Tolkning blir det främsta verktyget för att analysera, begripa men också att ifrågasätta teori och empiri i vår undersökning. Exempelvis har tolkning i analysen hjälpt oss att förstå samband mellan begrepp och teorier kring om intervjupersonerna upplever att samhörigheten är av vikt. Därför blir det i denna studie av relevans att genomföra intervjuer då det kan underlätta tolkning och förståelse inom ämnet, vilket går hand i hand med den hermeneutiska epistemologin.

3.3 Intervjuer

Inför intervjuerna började vi med att utforma en intervjuguide (se bilaga 1) av semistrukturerad karaktär vilket resulterade i att intervjun delades in i tre delar. Först en del med inledande frågor kring bakgrundsfaktan kring informanten. Andra delen med mellanliggande frågor som berörde mer djupgående kring samhörighet och hur det kan eller inte kan ha förändrats av hemarbete under pandemin. Till sist hade vi avslutande frågor som sammanfattade intervjun. De mellanliggande frågorna utgick från två olika teman, ett tema med frågor kring tiden innan pandemin och hur de upplevde arbetet och samhörigheten då. Sedan ett tema med frågor kring tiden under pandemin och hur arbetet och samhörigheten är nu. Däremot ändrats ibland ordningen i intervjuguiden beroende på informantens svar samt genom de följdfrågor som lades till. Innan första intervjun genomfördes en testintervju med en bekant för att kolla om frågorna var välformulerade och fungerade i det syfte som intervjun hade, det vill säga att komma på djupet inom ämnet samhörighet. Vissa frågor togs bort, formulerades om eller lades till efter testintervju. När arbetet med intervjuguiden var klart började arbetet med att hitta och kontakta de nio personer som ville ställa upp på en intervju. På grund av covid-19 och dess restriktioner

valde vi att genomföra samtliga intervjuer digitalt via Teams då alla nio informanter använde sig av den plattformen i sina dagliga arbeten.

3.3.1 Intervjufrågor

Intervjufrågorna utformades som tidigare nämnt efter inledande, mellanliggande och avslutande frågor. I utformandet av intervjuguiden skrev vi också ett syfte för att inte glömma av vår utgångspunkt i studien samt för att informera informanterna kring undersökningens mål. Forskningens syfte och frågeställningar var i fokus för att underlätta insamling av relevant empiri. Intervjun utgick från den semistrukturerade modellen med djupgående frågor som tidigare nämnts, vilket innebar att vi utformade frågor och sedan under intervjun ställde följdfrågor som inte alltid fanns med i intervjuguiden. Vilka följdfrågorna som ställs menar Alvehus (2013) beror på informanternas svar och utgångspunkter. I vårt fall försökte vi utforma följdfrågor som gav materialet mer djup gällande hur samhörighet upplevs och kunde upprätthållas mellan kollegor.

3.3.2 Urval

För att få fram våra informanter valde vi att göra ett kriteriestyrt urval. Bryman (2018) skriver att ett kriteriestyrt urval innebär att välja personer efter olika kriterier. Urvalet gjordes genom att vi offentliggjorde ett eftersök på intervjupersoner. I detta eftersök satte vi upp ett antal kriterier som som behövde uppfyllas för att vara en lämplig deltagare. Att individer inte regelbundet arbetat hemifrån innan pandemin var ett viktigt kriterium för oss eftersom att dessa personer redan har skaffat sig vanor gällande hemarbete. Vi var även noggranna med att inte ha en direkt relation till de personer som vi intervjuade för att inte relationen till oss skulle påverka informanternas svar. Vi eftersökte även individer som i samband med att intervjuerna skulle genomföras arbetade hemifrån och som gjort det senaste 1,5 året.

Vi landade slutligen med 9 intervjupersoner. Vi hade från början 10 men valde att avstå från den sista intervjun då vi kände att vi hade ett stort omfång material att arbeta med. Samtliga intervjupersoner förutom Projektledaren fyllde de kriterier som vi satt upp när vi gjorde vårt urval. Han hade nämligen gått tillbaka till sin arbetsplats när intervjun genomfördes. Eftersom

han nyligen gått tillbaka, och därför hade färsk erfarenhet av hemarbete, valde vi att ändå nyttja den information han gav.

Tabell med information kring informanternas kön och ålder:

Arbetstitel	Kön	Ålder
Mekanikkonstruktör	Kvinna	29 år
Inköpare	Kvinna	58 år
Kundtjänst	Kvinna	55 år
Handläggare av hyresgäster	Man	50 år
Projektledare	Man	27 år
Projektkoordinator	Kvinna	30 år
Handläggare inom kommunen	Man	50-60 år (ingen exakt ålder)
Kategorichef inom dagligvaruhandel	Man	50-60 år (ingen exakt ålder)
Redovisningsekonom	Kvinna	35 år

3.3.3 Inspelning

Vi spelade in samtliga intervjuer efter samtycke av informanterna för att kunna fånga in all empiri. Bryman (2018) konstaterar att inspelningen är ett viktigt verktyg för att ta reda på hur och vad intervjupersonen svarar. En begränsning med inspelning kan vara att informanten blir obekvämt och därför inte öppnar upp och svarar ärligt (Alvehus, 2013). För att minimera denna risken valde vi därför att förklara de etiska ställningstaganden vi utgår från (se under etiska ställningstaganden) samt att utföra alla intervjuer digitalt för att personer inte ska vara obekväma i risken att bli smittad av covid-19. Att alla intervjuer utfördes digitalt blir inte bara relevant för smittorisken utan det ger oss även en annan inramning av intervjun. Genom att själva köra

digitala möten kan vi se hur de personer vi intervjuar uppträder digitalt. Det gav oss på så vis en identifikation om hur personen upplever just hemarbetet och hur bekväma de är i den aktuella situationen. Efter utförandet av intervjuerna började arbetet med att transkribera ner allt från ljudformat till text. Transkriberingen är en viktig del i processen för insamling av empiri till analysen där inspelningen blir till text (Alvehus, 2013). Efter att transkriberingen var klar valde vi att koda materialet och leta efter återkommande teman, mer om detta under “bearbetning av det empiriska materialet”.

Tabell med information kring utförande och responternas arbetstitel:

Arbetstitel	Intervjuform	Intervjulängd
Mekanikkonstruktör	Digital intervju på Teams	51 minuter
Inköpare	Digital intervju på Teams	46 minuter
Kundtjänst	Digital intervju på Teams	42 minuter
Handläggare av hyresgäster	Digital intervju på Teams	36 minuter
Projektledare	Digital intervju på Teams	56 minuter
Projektkoordinator	Digital intervju på Teams	31 minuter
Handläggare inom kommunen	Digital intervju på Teams	1 timma
Kategorichef inom dagligvaruhandel	Digital intervju på Teams	36 minuter
Redovisningsekonom	Digital intervju på Teams	48 minuter

3.3.4 Etiska ställningstaganden

Det finns fyra ställningstaganden som denna studie berör, det är samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. De fyra kraven är av vikt dels för att deltagarna inte skall ta skada av vår undersökning men också för att besvara uppsatsens trovärdighet och kvalitet (Bryman, 2018). Vi började varje intervju med att förklara syftet med undersökningen och gick igenom att de fick säga till om de önskade att hoppa över en fråga eller

avsluta intervjun, vilket går hand i hand med informationskravet. Bryman (2018) förklarar att informationskravet är av vikt för att undvika missförstånd och för att se till att informanten är med på varför intervjun genomförs. Samtyckeskravet i studien innebar att intervjupersoner godkände att deras uttalanden spelades in. Bryman (2018) konstaterar att informanten alltid har rätt att bestämma över sin egen medverkan och därför behöver få information kring inspelningen.

Innan intervjun informerades vi också om att personen är anonym och att ingen personlig fakta som ort eller företagsnamn tas med. I vår studie har vi valt att benämna personerna efter deras yrkestitel eftersom att deras titel ger en bild av vad de arbetar med utan att identifiera dem. För att upprätthålla konfidentialitetskravet innebär det att ingen obehörig skall komma åt den personliga informationen om informanten som framkommer under intervjun (Bryman, 2018). Konfidentialitet har i undersökningen inneburit att förvara inspelningen säkert och sedan radera inspelningen efter att materialet har transkriberats. Till sist nyttjandekravet betyder att den insamlade empirin enbart skall användas i syfte för uppsatsen (Bryman, 2018). Kravet har följts genom att enbart samla de insamlade materialet till denna undersökningen och inget annat.

3.4 Bearbetning av det empiriska materialet

Bearbetning av de empiriska materialet utfördes genom en tematisk analys uppdelad efter att besvara våra två frågeställningar. Där den ena syftar till hur medarbetare upplever samhörighet till kollegor när de arbetar på distans och den andra frågeställningen vill besvara hur medarbetare kan upprätthålla samhörigheten på distans. Samtidigt matchar också den tematiska analysen referensramen och de teoretiska aspekterna som tas upp där. Bryman (2018) förklarar att den tematiska analysen syftar till att besvara vad som sägs och inte hur det sägs. Kodning av materialet gjordes genom olika teman baserade på frågeställningarna. Dessa teman gavs varsin färg som användes för att lyfta intressanta observationer i texten. Exempelvis hade vi ett tema som visade tecken på upplevd samhörighet, ett som visade på förändring i samhörighet vid distans och ett som visade på bra sätt att upprätthålla samhörighet vid hemarbete. Olika citat från transkriberingarna färglades efter de teman vi tyckte de passade bra in på. Målet med färgläggningen var att skapa ordning kring vilken empiri som hörde till vilket tema. När

färgläggningen var klar inleddes arbetet med analysen av empirin med stöd av de utvalda teorierna.

4. Analys

Nedan kommer empirin analyseras efter tre olika teman. Första delen hur personer upplever samhörighet, andra delen hur de upplever samhörighet vid distansarbete och sist idéer på hur man kan upprätthålla samhörighet till gruppen vid distansarbete.

4.1 Samhörighet i arbetet

Den första indikationen på samhörighet ser vi i språket. Samtliga personer som har intervjuats nämner “oss” eller “vi” när de pratar om den grupp som är deras arbetslag. Hogg et al. (1995) förklarar att personer jämför sig med andra grupper för att kunna identifiera sig med sin grupp. Det blir för samhörigheten därmed av lika stor vikt när informanterna pratar om “andra” företag eller grupper då de i samma veva avidentifierar sig med de grupperna. Genom att kategorisera sig själv som en del av gruppen visar det att våra intervjupersoner ser sitt arbetslag som deras grupp, det som Hogg et al. (1995) kallar “in-group”.

McGarty, Mavor, och Skorich (2015) föreslår som nämnt att användningen av en kategori begränsas av två samverkande faktorer: uppfattarens beredskap att använda en viss kategori i förhållande till andra kategorier och det som finns i stimulans och/eller den omgivande miljön. En individ som kategoriserar sig som *mamma* i hemmet kommer troligtvis inte att kategorisera sig som *mamma* på arbetsplatsen, utan blir då istället exempelvis *läkare* eller en del av arbetsgruppen *Team 5*. I samband med att människor identifierar och avidentifierar sig med olika kategorier sätter de även upp gränser mellan kategorierna och hur de ska användas. I vår intervju med mekanikkonstruktören förklarade hon att på jobb har hon inga problem med att vara civilingenjör men på fest avstår hon från att berätta vad hon har studerat. Hon förklarar även att hon inte är ensam om att känna på detta vis:

“Vi pratade om det här på jobbet och det är samma med en som jobbat som konstruktör i sju år och han är så jäkla erfaren. Han sa att han heller aldrig säger att han är civilingenjör för folk får en uppfattning om hur du är som person och du uppfattas lite...snobbig nästan. Eller dem får den approachen att “Oj! Fint det ska det vara”. Alltså det är inget speciellt.

Många utbildningar är fem år men bara för att man säger att man är civilingenjör. Så då är det bättre att man säger att man är konstruktör då blir det inget.” (Mekanikkonstruktören)

Mekanikkonstruktören plockar upp hur andra, ofta okända människor, väljer att kategorisera henne genom att attribuera henne samma kvaliteter som finns i deras uppfattning av hur en civilingenjör är. Kategorisering är inte endast något människor gör för att identifiera sig själva utan också för att förenkla och förstå omgivningen. McGarty, Mavor, och Skorich (2015) skriver att när uppfattare är omotiverade för att bilda exakta intryck av en målperson kommer personen att använda gruppmedlemskap för att förstå målet; det skapas fördomar kring individer. Däremot behöver detta inte nödvändigtvis bara vara något negativt. Andras fördomar har i detta fall bidragit till att mekanikkonstruktören inte endast använder sin egen kategorisering som grund för att känna samhörighet med sina kollegor. Samhörigheten förstärks av omgivningens sätt att fördela in människor i sociala kategorier genom att ge kollegorna gemensamma upplevelser. När medarbetarna pratar om sina upplevelser och matchar dem mot varandra kan de förena sina uppfattningar av verkligheten och på så vis skapa gemensamma attityder och värderingar, vilket blir grunden för en gemensam identitet genom vilken de kan känna samhörighet.

Gemensamma värderingar är det som Jansson och Ljung (2011) anser är grunden för en gruppidentitet. Det handlar dels om vilka frågor som uppmärksammas men även hur gruppen ställer sig i förhållande till den aktuella frågan. Företagets värderingar är således en bra grund för gemensamma värderingar när individen väljer om företaget är intressant att söka sig till och identifiera sig med. De värderingar som finns inom företaget är troligtvis även de värderingar som eftersträvas inom gruppen. Nedan lyfter projektkoordinatorn värderingarna de arbetar efter i hennes organisation.

“Vi har 4 grundvärderingar som är omfattande för hela regionen. Det är drivande, välkomnande, omtanke och respekt. Och det känns som bra stöttele. Det är något som jag tror att alla på något vis kan luta sig mot.” (Projektkoordinator)

Flera av de intervjuade lyfter värderingar och värdeord som viktiga aspekter för att de ska få bra känsla för företaget de arbetar på. Här ovan beskriver projektkoordinatorn hur deras fyra grundvärderingar kan vara något som alla medarbetare kan luta sig mot. Även mekanikkonstruktören lyfter i sin intervju att företagets värderingar är viktiga och att deras fokus på hållbarhet är något hon själv upplever som viktigt i dagens samhälle. Zakiryanova¹ och

Redkina (2020) beskriver att social kategorisering innebär att personer har förståelse för den sociala miljö de befinner sig i och kan genom det komma närmare gruppen. Värdeord som företag upprätthåller kan därmed vara ett sätt för medarbetare att förstå gruppen och på så vis kunna kategorisera sig med den, vilket kan leda till att anställda kommer närmare kollegor och företag.

Gruppens gemensamma normer är enligt Jansson och Ljung (2011) sedermera ett sätt för gruppens attityder att komma till uttryck. De flesta av informanterna anger att de upplever att det är av vikt att hjälpa och bry sig om sina kollegor för att teamet ska fungera.

“Vi bryr oss om varandra och jag vill gärna ha det på ett sådant jobb att man, man vågar öppna upp om det är något och jag bryr mig om mina kollegor.” (Projektledare)

Projektledaren visar att han knyter an till sina kollegor och känner tillhörighet genom att kollegor vågar öppna upp sig för varandra kring olika ämnen som de själva vill lyfta. Hans svar tyder på att kollegors delaktighet i varandras liv ger en känsla av att personer bryr sig om varandra, vilket i sin tur bygger en känsla av höra samman. Hogg et al. (1995) förklarar att tillhörigheten är en viktig aspekt för att veta vem du är eller önskar vara. Det går i linje med den sociala identiteten. Projektledaren vill tillhöra ett arbetslag där kollegor bryr sig om varandra vilket i sin tur också påverkar säkerheten i vem han är. Det kan tolkas som att när kollegor bryr sig om varandra så vågar de också prata mer med varandra vilket skapar samhörighet och en känsla av tillhörighet. Även inköparen visar på vikten att bry sig om varandra när hon beskriver arbetslagets samhörighet genom följande citat:

“Vi har jätte jättebra sammanhållning, och vi hjälper varandra och stöttar varandra hela tiden i vårt arbete. Det är inte såhär, det här är jag ansvarig för och det här är du ansvarig för utan man går in och hjälper varandra där det behövs” (Inköparen)

Inköparen upplever samhörighet genom att kollegorna stöttar varandra i deras olika arbetsuppgifter. Det kan tolkas som att samhörigheten på så vis kommer till uttryck i hennes arbetslags beteendenormer att hjälpa varandra när det behövs. I vår intervju med mekanikkonstruktören förklarar hon att hon upplever samhörighet genom personlig kontakt med sin chef samt hur kollegorna boostar henne till att lära sig mer. Detta stämmer överens med

Jansson och Ljungs (2011) resonemang om att gruppidentiteten avgörs genom den specifika gruppens gemensamma beteendenormer. Jansson och Ljung (2011) påpekar dock att beteendenormerna ständigt utmanas och utvecklas. Detta blir relevant när vi i nästa del av analysen börjar kolla på hur den upplevda samhörigheten har förändrats.

4.2 Förändras samhörighet vid distansarbete?

Intervjupersonerna beskriver både att de upplever bra och mindre bra aspekter för samhörigheten i arbetsgruppen vid hemarbete. Det som har visat sig vara övergripande för de flesta informanter är att den sociala relationen till kollegor förändrats av att arbeta hemifrån. En annan aspekt som lyfts är att kommunikationen blir sämre vilket bidrar till att medarbetare i större grad missar värdefull information. Jargongen beskrivs också som hårdare vid hemarbete då en del av det naturligt sociala har försvunnit vid arbete på distans. Dessa aspekter kan påverka den sociala identifikationen med gruppen och göra att personer lättare hamnar utanför. Nedan kommer vi illustrera hur personer upplever att samhörigheten till kollegor förändrats vid arbete på distans.

Kategorichefen inom dagligvaruhandeln beskriver hur de försöker hålla igång det sociala inom gruppen med Teamsmöten, men att det inte alltid kan likställas med att ses dagligen. Han förklarar i citatet nedan hur exempelvis kroppsspråk missas i ett möte med en kund när de arbetar hemifrån.

"Sen är det förhandlingar och sånt, är det ju bäst att sitta fysiskt. Där man ser varandra riktigt. Där är det ju att man, ja det är ju mycket med kroppsspråk och om man ser hur den andra parten reagerar och så." (Kategorichef inom dagligvaruhandel)

Genom citatet visar kategorichefen att de verktyg som finns inte är tillräckliga för att motsvara den dagliga kontakten. Även om kategorichefen i detta fall pratar om kontakten till kund så är principen densamma för all digital kontakt, inklusive kontakten mellan kollegor. Kategorichefen inom dagligvaruhandeln beskriver att det är svårt att se hur andra parten reagerar vid möten digitalt, vilket kan tolkas påverka den sociala identifikationen. Zakiryanova och Redkina (2020) förklarar att personer jämför sina egna beteendemönster med gruppens för att känna tillhörighet. Den sociala identifikationen och samhörigheten kan därmed påverkas negativt av arbete på

distans då kollegor får svårare att tolka och se förändringar i sina kollegors beteendemönster. Exempelvis missar kollegor signaler från rörelsemönster och klädkoder på distans vilket i sin tur gör att delar av det sociala kan försvinna och få effekter för samhörighetskänslan. Flera av informanterna förklarar att de främst saknar det sociala utbytet som de normalt får på arbetsplatsen. I citatet nedan beskriver mekanikkonstruktören skillnaden hon upplever med distansarbete.

“Ja jag tycker det är jättekul att vara på jobbet man får ju ett socialt utbyte och pratar inte bara med sig själv om dagarna utan det är ju lite annat. Den största skillnaden är att man får det här andra utöver jobbet. Man kan liksom fråga kanske hur mår du eller vad har du gjort i helgen? Ja ni vet såna frågor som man kanske inte kommer lika naturligt på distans.” (Mekanikkonstruktör)

I citatet visar mekanikkonstruktören att hon saknar det naturligt sociala som upplevs på arbetsplatsen, exempelvis när kollegor har samtal kring andra saker som inte enbart rör arbetet. Om en del av det sociala försvinner kan det tolkas som att kollegor delar mindre tankar och åsikter sinsemellan. Detta återkopplar till det vi tidigare tog upp om hur projektledarens uppfattning av samhörighet bygger på kunskap om varandra. Effekten av att kollegor inte delar sina tankar på distans kan påverka den sociala identifikationen och i sin tur kollegors upplevelse av samhörigheten i gruppen. Det kan bli svårare att känna sig som en del av gruppen när en del av kommunikationen försvinner. Inköparen beskriver i citatet nedan den skillnad hon upplever kring det sociala på arbetsplatsen.

“Alltså jag trivs ganska bra med att arbeta hemifrån men det som är det tråkiga är det sociala att man inte träffar kollegor lika mycket, jag känner ju att de gånger jag är inne på kontoret och träffar mina kollegor då blir det ju sån energiboost”. (Inköpare)

Inköparen säger att hon trivs med att arbeta hemifrån samtidigt som hon också uttrycker vilken energiboost hon får av att vara på kontoret och träffa sina kollegor. Det skulle kunna vara så att inköparen känner tillhörighet med sina kollegor genom att de fortfarande ses två gånger i veckan på arbetsplatsen och att hon känner en hög social identifikation med arbetsgruppen sedan tidigare. Ciampa et al. (2017) konstaterar att personer som känner hög identifikation med gruppen och känner att de kan få stöd också kan hantera förändringar bättre. Att inköparen trivs

med att arbeta hemifrån skulle kunna förklaras av den identifikation hon fortfarande känner med gruppen genom att kollegorna sinsemellan litar på varandra och alltid stöttar varandra, både i arbetet och privat.

Kategorichefen inom dagligvaruhandel lyfter en annan synpunkt av att vissa aspekter på distans inte går att likställas mot att ses dagligen. Han påpekar att det är av vikt att hålla sig uppdaterad på den information som läggs ut i exempelvis veckobrev för att få koll på vad som händer när arbetet flyttat hem. Han beskriver att om personer inte håller sig uppdaterade riskerar de att missa saker som annars hade kommit fram under exempelvis en lunchrast.

“[...] det kan vara såna här grejer ibland när... Att några har snackat med varandra om något. Och då har man gjort det via någon mötesstruktur där inte alla har varit med och då kan det ju vara att man tappar lite grejer där. Hade det varit på jobbet så hade det kanske kommit upp via snack men det kan ju döljas nu på något sätt. Eller försvinna så att säga. Så det kan ju vara lätt att missa och ta del av grejer på ett helt annat sätt nu.”
(Kategorichef inom dagligvaruhandel)

Kategorichefen inom dagligvaruhandeln beskriver i citatet att information lättare missas på distans då all personal inte alltid är med på möten. Han förklarar även att spontana konversationer som kan komplettera för missade möten kommer upp mer naturligt på den fysiska arbetsplatsen. Effekterna av att arbeta hemifrån kan därmed bli en ökad okunskap vilket i sin tur kan leda till att medarbetare hamnar utanför gruppen, i det som kallas “out-group”. Hogg et al., (1995) stärker detta med att förklara att om personer inte har koll på gruppens agerande kan det leda till att personer hamnar utanför sin egen grupp. Kunskap kan på så vis bli en avgörande aspekt för att samhörigheten inte ska påverkas av att arbetet flyttat hem och att personer hamnar utanför gruppen.

Förändringen till distansarbete har som tidigare nämnt för de flesta informanter inneburit en social förändring. När anställda uppmanas att arbeta hemifrån, uppmanas de samtidigt att kategorisera sig efter en ny omgivande miljö. I fall när individerna tvingas att töja på gränserna kan kategoriseringen bli förvirrande. McGarty, Mavor, och Skorich (2015) förklarar att om en kategori är mer tillgänglig kommer det att kräva en mindre passform för att aktiveras än en kategori som är mindre tillgänglig. Om en kategori är mer passande kommer det att krävas lägre tillgänglighet för att aktiveras än en kategori som är mindre passande. Tillgänglighet och

passform bestämmer därför gemensamt aktivering och användning av kategorier (McGarty, Mavor & Skorich, 2015). I en situation när katten lägger sig på tangentbordet eller barnen står och dansar i bakgrunden kan det vara svårt att fortsätta känna samhörighet med sin grupp eftersom att de kategorier man identifierar sig med hemma är både mer tillgängliga och har bättre passform. Förändringen kan påverka den sociala identiteten eftersom den formas genom arbetsgruppens handlingar och normer. Vid hemarbete, när passform och tillgänglighet förvrängs, kan dessa handlingar bli svårare att uppleva och tolka. Haslam et al. (2021) menar att den sociala identiteten är avgörande för att förstå hur personer tänker och beter sig men också för att kunna hantera förändringar. Vid intervjun med projektledaren förklarar han att i samband med hemarbetet upplevdes det som att jargongen var på paus. Det kan tolkas som att projektledaren får svårt att hantera förändringen till hemarbete när den sociala identiteten inte är lika tydlig på distans. I detta fall kan det innebära att projektledaren inte pratar lika mycket med sina kollegor och därmed får mindre koll på hur hans kollegor tänker, vilket i sin tur kan skapa en osäkerhet i förändringen. Haslam et al. (2021) förklarar också att den sociala identiteten är viktig för gemensamma perspektiv i gruppen, vilket kan ta skada av en förändring. Vid intervjun med projektledaren förklarar han att i samband med hemarbetet upplevdes det som att jargongen var på paus. Han sa även att:

“[...] jargongen skulle jag säga försvinner när man är online. Om inte man har.. Jag vet att vissa har börjat, att man ringer upp varandra bara för att ha någon kontakt. [...] Men dit kom jag aldrig personligen.” (Projektledaren)

Det projektledaren beskriver som att jargongen försvinner, tolkar vi som att han har svårt att läsa av gruppens handlingar och normer när kontakten med kollegor sker digitalt. Hogg et al. (1995) beskriver att personer försöker bete sig efter de normer som finns inom gruppen för att passa in i den så kallade “in-group”. Det kan tolkas mer problematiskt vid hemarbete då personer kan tendera att glömma alternativt gå miste om vilka normer och beteende som finns inom gruppen, och därmed hamna utanför i det som kallas “out-group”. Att personer glömmet eller inte förstår vilka normer och beteenden som finns inom gruppen skulle kunna resultera i att det blir svårare att kommunicera. Projektledaren berättar att de fått en ny kollega sedan pandemins start som han upplever svår att kommunicera med.

“ [...] vi anställde en ny mitt i pandemin nu i september och han har suttit hemma hela tiden. Han har varit inne någon gång. [...] Han har jag inte fått någon connection med. Och jag är hans fadder också. Så jag hjälper ju honom och såhär, asså man är ju vänlig och såhär man pratar såklart, man hjälper, men man har inte byggt någon relation. Jämfört med en annan kollega som började ett halvår innan, precis, säg 2-3 månader innan pandemin kom. Han hann jag ändå hinna bygg upp någon form av relation med. Vi hann prata lite, jag fick reda på hur han är som person. Medan med den nya, senaste kollegan är det bara jobbsnack så jag har inte riktigt fått en uppfattning om hur han är. Och som sagt, jag är hans fadder med så det är jag som ska ha byggt upp den bästa relationen med honom.” (Projektledaren)

Eftersom den nya kollegan inte har varit med innan pandemin så har han inte heller mött de normer som fanns på kontoret. Jansson och Ljung (2011) skriver att “normerna är både gruppens egna och omvärldens förväntningar på medlemmarnas tankar och beteenden i förhållande till olika företeelser”. De förklarar även att beteendenormer i gruppen skapar gruppidentiteten och tydlighet i vad gruppen står för (Jansson & Ljung, 2011). Det handlar således inte endast om hur individen förhåller sig till gruppens normer men även om vilka normer gruppen signalerar ut till omvärlden. Den nye anställdes normer är det som personen lyckats plocka upp via Teams och korta möten på kontoret. Boudreau, Serrano & Larson (2013) skriver att ny teknik och IT kan tvinga anställda att ändra riktning i gruppen och menar att ett sätt att upprätthålla identiteten i gruppen är forma en ny identitet (Boudreau, Serrano & Larson, 2013). För projektledarens nya kollega kan de nya normerna ha varit svåra att läsa av vilket gjort att projektledaren upplever jargongen med kollegan som annorlunda när det egentligen kan handla om att gruppen behöver en ny riktning för att upprätthålla den identitet som fanns innan hemarbetet.

Behovet av en ny riktning och identitet i samband med ny teknik kan förklara varför fler än projektledaren upplever att jargongen förändrats när de flyttat hem. Informanter beskriver bland annat hur jargongen i gruppen blir stelare och mer professionell vid hemarbete, nyanserna som vanligtvis finns i samband med arbetet försvinner. Projektkoordinatören upplever exempelvis att möteskulturen blivit hårdare och att personer glömmer av att de sitter i ett mötesrum även på Teams, hon säger att personer därför går på lite hårdare vid hemarbete. När vi frågade hur projektledaren upplevde samhörigheten vid distansarbete beskriver han det genom följande citat:

“Nej, jag skulle säga att man tappar det lite. För just, man pratar inte med någon om man inte måste då. Är jag på kontoret kan man pratat om någonting, vad som helst. Hemma är

det strikt jobb som man gör. Jag ringer inte upp en kollega för att säga hej, läget, vad gör du? Så då blir det ju väldigt mycket opersonligt. Man känner inte samma connection till företaget.” (Projektledaren)

Här visar projektledaren att han har förlorat en del av samhörigheten och därmed gruppidentiteten till kollegorna då arbetet blivit enbart ett arbete, eftersom en del av det sociala har försvunnit. Hogg et al. (1995) förklarar att individer har ett behov att jämföra sin egen identitet med andra grupper för att uppleva identifiering. Jämförelsen mellan den egna gruppen och andra grupper kan tolkas svårare att upprätthålla om personer inte upplever en social identifikation med den egna gruppen. Den sociala identifikationen upplever personer när de delar åsikter och tankar (Hogg et al., 1995). Om arbetssituationen med distansarbete innebär att fokus främst blir på arbetet kan det innebära att åsikter och tankar kommer i skymundan vilket därmed kan göra att personer inte känner samma sociala identifikation som tidigare. Dessutom visar forskning att om personer upplever social identifikation med sin grupp kan de lättare hantera förändring och stress (Ciampa et al., 2017), vilket i detta fallet också kan vara en förklaring till varför projektledaren upplever att han tappar lite av samhörigheten på distans.

4.3 Upprätthålla samhörighet vid distansarbete

Under intervjuerna framkom det flera olika sätt medarbetare arbetade för att upprätthålla samhörighet med kollegor. Empirin visar att vissa av arbetssätten verkade fungera bra och andra verkade fungera mindre bra. Flera av de intervjuade nämnde att det fungerade bättre att arbeta hemifrån än de hade väntat sig, till stor del på grund av tekniska hjälpmedel som Teams. Vad informanterna upplevde fungerade/inte fungerade samt vad det kan bero på kommer lyftas under denna delen.

Genom våra intervjuer har vi upptäckt att regelbunden kontakt är det främsta orsaken till att medarbetare känner samhörighet. Det är genom att kommunicera med varandra, inte minst om saker som är orelaterade till arbetet, som de anställda knyter an till varandra och det är den kontakten vi märkt att informanterna saknat mest. Det är även den kontakten som artificiellt måste försöka skapas när individer arbetar hemifrån. Detta ställer krav på ledningen då de har möjlighet att påverka interaktionen mellan medarbetare genom att arrangera och schemalägga tid

för andra interaktioner ej kopplade till arbetet. Vi observerade att de informanter vars chefer planerat in tid för annat än jobb också var de som hade mest positiv inställning till att arbeta hemifrån. Projektledaren var tvärtom en av våra informanter som kommit till slutsatsen att det inte gick att sitta hemifrån längre och i samband med vår intervju var han var tillbaka på kontoret. Han förklarade att mer kontakt hade varit önskvärt men att det var en fråga om prioritering från ledningsgruppen.

Det är ju svårt för mycket är just för att det är konsultbransch. Varje timme vi lägger, vi försöker ju debitera våra timmar. Så då är det ju liksom, varje timme som du gör något som du inte kan direkt fakturera till kund, det är en timme förlorad. (Projektledaren).

Att ledningen behöver balansera mellan teamskapande aktiviteter och effektiv arbetstid är inget nytt fenomen men det blir väldigt tydligt i fallet med projektledaren där all effektiv arbetstid kan faktureras och all annan tid ses som förlust. Vi har sett att teamskapande aktiviteter vid hemarbete är gynnsamt för samhörigheten och Ciampa et al. (2017) har poängterat att bra samhörighet hjälper gruppen hantera stress och nya situationer bättre. I slutändan handlar det om att prioritera och överväga vad som kan generera fördelar i framtiden.

I flera av intervjuerna blev det stort fokus på att ledningen skulle förse de anställda med möjligheten att skapa kontakt. Samtidigt bör det påtalas att även om ledningen kan forma förutsättningar för skapande och bevarande av gruppidentitet så kan ansvaret för samhörigheten ses som delat. Jansson och Ljung (2011) skriver att individer räknas in i en grupp genom att de visar att de omfattar en grups attityder och värderingar. Som tidigare nämnt kan personer välja att tillhöra det normativa eller dra sig undan från mängden genom att sticka ut från det normala inom tillhörigheten (Hogg et al., 1995). För att en individ ska kunna vara med i en grupp måste individen vilja vara med i gruppen själv. Detta lägger ansvar på den anställda att också själv engagera sig i kontakten med sina kollegor för att upprätthålla samhörigheten. Det kan ligga mycket i det som kategorichefen inom dagligvaruhandel nämnde under intervjun när han blev tillfrågad om han önskar mer kontakt med sina kollegor:

“Nej men alltså det styr man ju över själv. Det är ju jävligt lätt att ringa upp en kollega eller ett par kollegor. Det är ju bara att trycka på knappen så det är ju inte längre än att du tar telefonen och ringer och du har kamera på. Så det är ju skitenkelt egentligen att kommunicera. De är ju så mycket enklare att kommunicera såhär nu än vad det var tidigare.” (Kategorichef inom dagligvaruhandel).

Kategorichefen inom dagligvaruhandeln menar alltså att medarbetare själva också har ansvar för att hålla uppe kontakten med kollegor. En viktig faktor för att det ska vara möjligt är fungerande teknik. Enligt Towers et al., (2006) kan ny teknik göra att arbetet inte längre begränsas till en plats och personer kan därmed arbeta där det finns uppkoppling. Inköparens upplevelse av att arbeta hemifrån baserades till stor del på det faktum att den nya tekniken (exempelvis verktyg som Teams) gör att arbetet flyter på bra och kontakten med kollegor för henne fungerade som att de vore på den fysiska arbetsplatsen.

“Vi har ju väldigt bra med täta möten varje morgon kl.9 då är vi uppkopplade där alla som sitter på kontoret är uppkopplade på och vi får information om hur olika projekt går och hur försäljningen går och sen vi har det jättebra, jag kan inte komma på något. Det funkar så himla bra.” (Inköpare)

En anledning till att det fungerar bra kan vara att inköparen använder tekniken på “rätt” sätt. En aspekt som flera informanter nämner som viktig för att dels hålla kontakten med kollegor men också för att kunna identifiera sig med varandra är just att ha kamera på vid möten. Stets och Burke (2000) förklarar att personer försöker matcha sitt beteende med de standarder som finns inom gruppen. Kategorichefen inom dagligvaruhandeln beskriver i citatet nedan hur han upplever personer som inte har kamera på. Citatet kan tyda på att han önskar att personer identifierar sig med de standarder som finns vilket för honom är att alltid ha kamera på vid kontakt kollegor emellan.

“Är det inte så att motparten har kamera på så upplever jag det negativt, kasst. Det är, det blir liksom knepigt om inte båda parter kan se varandra kan jag tycka.” (Kategorichef inom dagligvaruhandel)

Personer som känner stark identifikation med gruppen känner också en helhets attraktion till gruppen och vill därmed agera efter gruppens bästa (Stets & Burke, 2000). Författarna konstaterar också att personer som känner social identifiering har en högre vilja att delta i sociala rörelser (Stets & Burke, 2000). Det kan därmed tolkas som att personer som identifierar sig med

gruppen också är mer benägna att använda kamera vid samtal då det kan ses som en aspekt som används för gruppens bästa.

En sista sak som inte har direkt påverkan på samhörigheten men som vi upplever kan ha indirekt påverkan är förmågan att dra gränser mellan jobb och hemmet. Även om de flesta av våra informanter innan pandemin åt lunch och gick på AW med sina kollegor berättade många att de var tydliga med att dra en gräns mellan jobb och hemma. En utmaning som intensifierades när arbetet flyttades hem. Utveckling av tekniken gör att gränserna mellan arbete och privatliv kan minska då individer kan arbeta hemifrån när de önskar, det är personerna själva som sätter gränserna för när de ska och inte ska arbeta (Towers et al., 2006). När redovisningsekonomen ombads att beskriva hemarbete löd det som följande:

"Allt är typ både och hela tiden. Och det flyter ju samman. Och där är jag ju urkass när man sitter ju hemma och jag jobbar mycket som det är, Om barnen gör något annat och jag ser att de inte behöver mig då kan jag sätta mig och jobba lite. Så de gränserna har jag absolut suddats ut och det känns verkligen väldigt tydligt när man är på kontoret och man kommer hem och då känner man nu är jag på kontoret och nu kommer jag hem. Så det är en ganska stor skillnad." (Redovisningsekonom)

Fler informanter upplevde att det var svårare att bryta från jobb och växla över till det privata när de satt hemifrån, framför allt i slutet av ett arbetspass.

“Just det här att man måste tvinga sig själv att ta sig iväg från sin arbetsplats för annars fastnar man där hela tiden och det blir ju mer när man är på kontoret blir det ju alltid att just det nu är klockan fem nu börjar folk dra sig hemmåt då kanske man själv går medan när man sitter hemma då tänker man inte så mycket tiden och så helt plötsligt kan klockan vara halv sju. Man blir så inne i det man gör så på det viset har det förändrats.”
(Inköparen)

För att inte arbetet ska bli för påträngande behövs gränser. Towers et al. (2006) förklarar att enligt en studie på cirka 33 000 kontorsarbetande kanadensare upplevde 70 procent att den nya tekniken hade ökat deras stressnivå. Om inte tydliga gränser sätts upp och individen inte får en chans att återhämta sig finns risk att den anställde tröttnar både på arbetet och allt vad det

innebär. Detta kan i sin tur innebära att individen drar sig från att söka den kontakt som vi tidigare påtalat är viktig för att samhörigheten ska florera.

Sammanfattningsvis för att upprätthålla samhörighet till kollegor vid distansarbete är det viktigt att individer fortsätter att hålla kontakt och ges möjlighet att prata om annat än bara arbete under tydligt planerad arbetstid. En viktig del i detta är att använda ny teknik som fungerar och som medarbetare förstår. Det är också viktigt att ställa krav på medarbetarna att själva anstränga sig för att upprätthålla kontakten för att hålla uppe samhörigheten, exempelvis ta sig tid att ringa sina kollegor. Den sista delen är att medarbetare har kameran på vid möten och samtal med kollegor. Dels för att det kan tolkas som att personer lättare kan identifiera sig med sin grupp när de ser varandra men också för att det enligt respondenten är viktig aspekt för ett fungerande arbete på distans.

5. Slutsats

5.1 Slutsats

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur samhörighet har påverkas av de förändringar som hemarbetet inneburit. Vi började med att ställa frågan: *Hur upplever anställda samhörigheten till kollegor när de arbetar på distans?* Svaret på den frågan är att vi ser att medarbetare upplever samhörigheten annorlunda på distans. Förutsättningarna har förändrats och medarbetarna kan inte ge uttryck för sina värderingar på samma sätt. Normer och beteendemönster har förändrats vilket skapar hinder i kommunikationen. Vilka beteendemönster och attityder som finns inom gruppen avgör på vilket sätt hur kollegor har kontakt och hur samhörigheten i arbetslaget upplevs. Vi ställde även frågan: *Vad kan medarbetare göra för att upprätthålla samhörighet när de arbetar hemifrån?* Utifrån analysen har vi kommit fram till att det är oundvikligt att inte försöka skapa nya normer för att lyckas upprätthålla samhörigheten. Det går inte att hålla fast vid samma normer eftersom att förutsättningarna för en gemensam identitet har förändrats. Istället måste gruppen i samband med förändringen skapa nya normer som hjälper gruppen att få uttryck för sina värderingar.

Tidigare forskning kring IT visar att ny teknik kan tvinga företag att upprätta en ny identitet eller omdefiniera den identitet som tidigare fanns inom organisationen. Vår forskning adderar genom att visa att identiteten kan behöva uppdateras för att upprätthålla samhörighet men också att det kan behövas nya normer. För att upprätta nya normer så behöver alla inom arbetsgruppen vara med och kommunicera kring vilka de är och vad de står för. Sedan måste dessa normer spridas så att alla i gruppen är medvetna om det. Empirin visar också att medarbetare som missar värdefull information kan uppleva att de hamnat utanför gruppen.

Innan nya normer skapats så visar analysen att arbetet förlorar flera av de aspekter som medarbetare upplever som "kul" med att jobba när de ordinerats att arbeta hemifrån. De sociala faktorer vi kan läsa om i bakgrunden, som människor ser som viktiga i sitt arbete, försvinner till stor del av hemarbete. Anställda upplever det sociala som onaturligt på distans och det "vanliga"

snacket som normalt finns på arbetsplatsen försvinner lättare. Däremot visar analysen att de kan, genom att införa tid för ej arbetsrelaterade samtal, kompensera för det sociala som naturligt sker på arbetsplatsen. Även om ledningen lägger in planerad tid för exempelvis en digital fika så måste också medarbetarna vilja umgås och prata med sina kollegor för att upprätthålla samhörigheten. På så vis kan de ge möjlighet för skapande av nya gemensamma normer som gruppen kan trivas med och känna en samhörighet till. Som tidigare nämnt förklarar Jansson och Ljung (2011) att en gemensam identitet vilar på delade värderingar och normer. Vår analys överensstämmer med det då den visar att värderingar och attityder fortfarande är desamma även om anställda har flyttat hem. Flera informanter var tydliga med att samhörighet visar sig genom att man bryr sig om varandra och detta har inte förändrats bara för att individerna inte är fysiskt bredvid varandra.

Vår undersökning bekräftar även tidigare forskning på så vis att analysen visar att personer som känner en social identifikation med sina kollegor sedan innan har lättare att hantera förändringen till hemarbetet. Det skulle kunna förklaras genom att individer som känner samhörighet till sina kollegor också är mer måna om att anstränga sig för att hålla uppe kontakten vid distansarbetet. Identifikation skapar samhörighet genom att kollegor engagerar sig i varandra. Hög upplevd samhörighet kan bidra till att individer söker mer kontakt med varandra vilket underlättar skapandet av nya normer i den förändrade situationen med hemarbete.

Sammanfattningsvis får vi svar på det vi ursprungligen undrat kring hur omställningen till distansarbete påverkar samhörigheten på arbetsplatsen. Den upplevda samhörigheten till kollegor påverkas av att normer och beteendemönster förändras, vilket är oundvikligt och kräver att arbetsgruppen tillsammans skapar nya normer för att upprätthålla samhörighet i den aktuella arbetssituationen.

5.2 Studiens tillförlitlighet

Då denna uppsats utgår från en kvalitativ ansats blir begreppet tillförlitlighet av relevans istället för reliabilitet och validitet som används vid kvantitativa studier. Denna undersökning kan därmed inte visa på en fullständig sanning då resultatet kan bli annorlunda vid en andra gång med andra intervjupersoner. Bryman (2018) konstaterar att tillförlitlighet handlar om den sociala

verkligheten och om den är accepterad av andra människor. Som en del i begreppet tillförlitlighet ingår också trovärdighet vilket betyder att uppsatsen har ett tydligt syfte som följs (Bryman, 2018). För att uppfylla trovärdighet har studiens intervjuguide och information till informanterna kring syfte varit av vikt. Målet har varit att skapa en social verklighet med en gemensam förståelse för vad samhörighet och hemarbete innebär även om personers upplevelser är olika. Bryman (2018) menar att inom tillförlitlighet påverkas också pålitlighet vilket innebär att ha ett granskande synsätt till de material som används. För denna forskning syftar det till att transkribera materialet för att visa på att empirin inte påverkats av oss personligen samt att försöka göra intervjun så tydlig som möjligt. Därför genomförde vi en testintervju för att säkerställa att intervjun var tydlig och enkel att förstå och följa. Vi var däremot medvetna om att de intervjupersoner som inte arbetade hemifrån på hundra procent kunde ge en subjektiv bild till vår frågeställning och därmed resultatet. Det blir i denna studie precis som i andra kvalitativa studier av vikt att arbeta med det som Bryman (2018) förklarar som konstruktioner och representationer av den sociala verkligheten istället för generalisering av resultatet.

5.3 Framtida forskning

Vår undersökning har haft som syfte att undersöka hur personer upplever samhörigheten vid distansarbete och hur kollegor arbetar för att upprätthålla kontakt. Den insamlade empirin berörde flera delar där vi valde att avgränsa oss till den empiri som var relevant för att besvara våra två frågeställningar. Vi vet att tidigare forskning fokuserat mycket på hur samhörighet underlättar för organisatorisk förändring. Med hjälp av vår studie kan en tydligare inblick ges i hur samhörigheten kan påverkas av förändringen till distansarbete och ge förslag på vad som kan fungera för att upprätthålla den. En aspekt som uppkom under intervjuerna som varken vi eller tidigare forskning fokuserat på men som kan vara värt att utveckla är hur medarbetare ser på balansen mellan arbete och privatliv när de arbetar hemifrån. Flera av informanterna nämnde att det var svårt med rutiner vid hemarbetet, exempelvis att ta sina raster och att avsluta dagen i tid. Ytterligare en aspekt som kan vara relevant för framtida forskning är hur medarbetares hälsa påverkas av att inte ses fysiskt och om de kan få både psykiska och fysiska påfrestningar av att arbeta hemifrån under längre tid. Till sist är det viktigt att nämna att resultatet hade kunnat visa

annorlunda med andra informanter och med ett större urval, därför är det också relevant med mer forskning inom liknande område kring samhörigheten på distans.

Källförteckning

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Malmö: Liber.

Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T., (2020). *Svenskarna och internet 2020*. Internetstiftelsen. <https://svenskarnaochinternet.se/app/uploads/2020/12/internetstiftelsen-svenskarna-och-internet-2020.pdf>

Ashforth, Blake E. & Mael, Fred. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. Vol. 14. Issue 1. Pp.20-39.

Boudreau, M., Serrano, C., Larson, K. (2013) IT-driven identity work: Creating a group identity in a digital environment. *Information and organization*. Doi: 10.1016/j.infoandorg.2013.11.001

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.

Ciampa, V., Steffens, N., Schuhc, S., Fraccarolid, F., & Van Dicke, R. (2017) Identity and stress: an application of the expanded model of organisational identification in predicting strain at work. *Work and stress*. Doi: 10.1080/02678373.2018.1521884

Folkhälsomyndigheten. 2021. *Arbeta hemma*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/> [Hämtad 2021-04-10]

Hallman, D. M. et al. (2021) ‘Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers’, *BMC Public Health*, 21(1), pp. 1–10. doi: 10.1186/s12889-021-10582-6.

Haslam, C, Haslam, SA, Jetten, J, Cruwys, T & Steffens, (2021) ‘Life change, social identity, and health’, *Annual Review of Psychology*, 72, pp. 635–661. doi: 10.1146/annurev-psych-060120-111721.

Haslam, S. A. and Reicher, S. (2006) ‘Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress’, *Journal of Applied Psychology*, 91(5), pp. 1037–1052. doi: 10.1037/0021-9010.91.5.1037.

Hogg, Michael A., Terry, Deborah J., & White, Katherine M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, (4), 255.

Ibarra Herminia (1999) 'Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation', *Administrative Science Quarterly*, 44(4), pp. 764–791. doi: 10.2307/2667055.

Jansson, T. & Ljung, L. (2011). *Individer, grupper och ledarskap i projekt*. (Andra upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. (fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Lee, H. (2020) Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness*. Doi: 10.1108/JOEPP-06-2020-0104

McGarty, C., Mavor, K. I. and Skorich, D. P. (2015) 'Social Categorization', *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp. 186–191. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.24091-9.

Paulsen, R. (2017). *Arbetsamhället: hur arbetet överlevde teknologin*. ([Ny utgåva]). Stockholm: Atlas.

Randstad. 2021. *Nio av tio vill fortsätta arbeta hemifrån i framtiden*. <https://www.randstad.se/om-oss/press/nio-av-tio-vill-fortsatta-arbeta-hemifran-i-framtiden/> [Hämtad 2021-03-30]

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Statistiska centralbyrån. 2021. En av tre jobbar hemifrån. <https://www.scb.se/pressmeddelande/en-av-tre-jobbar-hemifran/> [Hämtad 2021-05-21]

Stets, J. & Burke, P. (2000) Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*. Doi: 130.235.66.10

Towers, L., Duxbury, L., Higgins, C., Thomas, J. (2006) Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*. Doi: 10.1108/09534810610686076

Thurén, T. (2007). Vetenskapsteori för nybörjare. Malmö: Liber

Van Dick, R., Ciampa, V. and Liang, S. (2018) ‘Shared identity in organizational stress and change’, *Current Opinion in Psychology*, 23, pp. 20–25. doi: 10.1016/j.copsyc.2017.11.005.

Zakiryanoval, I., & Redkina, L. (2020) Research on ethnocultural identity in H. Tajfel’s Social Identity Theory and J.C. Turner’s self-categorization theory. *Published by EDP Sciences*. Doi: 10.1051/shsconf/20208700103

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

Syfte med intervju: Syftet med intervjun är att ta reda på hur relationen mellan kollegor och företag förändras när personer arbetar hemifrån under pandemin. Vi vill ta reda på hur viktigt personer upplever att samhörighet till kollegor och arbetsplatsen är och hur detta förändrats av att inte träffas fysiskt i lika stor utsträckning. Målet är också att ta reda på vilka metoder som kan finnas för att upprätthålla samhörighet och samarbete kollegor och företag emellan.

Samtycke: Tidsramen för intervjun är cirka en timme. Vi kommer spela in intervjun och sedan transkribera den. Allt du säger kommer anonymiseras, det innebär att ingen personlig fakta som exempelvis företagsnamn eller ort kommer tas med. Om du inte vill svara på en fråga så är det bara att säga till så hoppar vi över den och du får när som helst avbryta intervjun om du vill. Försök att svara så ärligt som möjligt utefter dig själv och dina tankar, vi är inte ute efter "rätta svar". Innan vi startar intervjun, har du några andra funderingar? Till sist, har vi ditt samtycke till att starta intervjun?

Individen:

- Vill du berätta lite om dig själv och vem du är utanför jobbet?
- Hur gammal är du?
- Hur ser din boendesituation ut?
- Vad gör du när du inte arbetar? Är du med i någon förening?
- Vad har du för utbildning? Har du varit engagerad i din skolgång, elevråd eller liknande?

Individens roll på företaget:

- Vad har du för arbetsroll? Vad innebär det?
- Vart jobbar du någonstans?
- Hur länge har du arbetat på de företag du är på nu?
- Vad skulle du kalla den grupp som innefattar dina närmsta kollegor? Team, arbetslag?
Har den ett namn?
- Hur många är ni i arbetslaget/teamet?

- Hur många dagar i veckan arbetar du hemifrån?
- Arbetade du hemma några dagar innan pandemins start?

Innan hemarbete:

- Brukade du tycka att det var kul att åka till jobbet? Varför?
- Kände du dig som en del av det företaget du arbetar på? Varför/På vilket sätt?
- Kände du dig bekväm i att berätta för en främling om var och vad du arbetar med?
- Stå du för de värderingar som företaget har? Om ja varför. Om nej, varför inte?
- Trivdes du med dina kollegor i ditt arbetslag? Varför?
- Hur skulle du beskriva er jargong i arbetslaget? Skämtar ni?
- Hur upplevde du samhörigheten i arbetslaget? Umgicks ni även utanför arbetet? Lunch, AW? Vem fixar?
- Kände du att det fanns någon att fråga om hjälp ifall du skulle behöva det?
- Kände du dig accepterad för den du är?
- Kände du att du behövde bete dig på ett specifikt sätt för att bli accepterad?
- Har det hänt att du ändrat din åsikt eller på något annan del av dig själv för att passa in i gruppen på din arbetsplats?

Under nuvarande hemarbete:

- När började du arbeta hemifrån?
- Hur har ditt arbete förändrats sedan du började arbeta hemifrån? Ser rutiner annorlunda ut?
- Hur ser gränsen mellan hemma och jobb ut?
- Har du fått hjälp av företaget att bygga upp en ergonomisk arbetsplats?
- Trivs du bättre eller sämre med att arbeta hemifrån? Berätta varför.
- Tror du det hade varit enklare att arbeta hemifrån om andra delar av samhället inte varit begränsat?
- Kände du dig fortfarande/fortfarande inte som en del av det företaget du arbetar på? Vad har förändrats? På vilket sätt?
- Tror du platsen på arbetet har betydelse? Hemmet eller annan plats?

- Hur håller du kontakt med kollegor och företag när du arbetar hemifrån? På vilket sätt?
Med kamera/utan?
- Trivs du fortfarande/bättre/sämre med dina kollegor i ditt arbetslag? Varför?
- Tycker du att er jargong har förändrats?
- Hur upplever du samhörigheten i ditt arbetslag nu?
- Känner du dig mer/mindre/lika accepterad för den du är?
- Känner du att du kan nå dina kollegor/företag om du behöver hjälp med något?

Förbättringar från företagsperspektiv:

- Berätta om något du skulle vilja förändra/utveckla på din arbetsplats gällande denna situationen?
- Upplever du att din relation till kollegor och företag skulle kunna förbättras när ni inte arbetar på plats? Hur isåfall?
- Önskar du mer eller mindre kontakt med din arbetsplats och dina kollegor? Varför?
- Vet du hur du kan få mer stöd i ditt arbete?

Avslutande fråga:

- Är det något mer gällande ämnet eller något annat du vill lyfta innan vi avslutar?