



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH49

Examensarbete i organisation på kandidatnivå

VT21

Distansarbetets paradox

En kvalitativ fallstudie av pandemins effekter på anställdas
work-life balance i en kunskapsintensiv arbetsmiljö

Författare

Jacob Lindgren

Ella Olsson

Lisa Söderberg

Handledare

Olof Hallonsten

Förord

Att skriva denna uppsats har både varit krävande och utmanande, men samtidigt berikande och en erfarenhet vi kommer bära med oss i våra liv. Undersökandet av ett sådant aktuellt ämne som distansarbete i en tid mitt under en pandemi har känts såväl relevant som givande. Vi vill passa på att rikta ett stort tack till de intervjupersoner som ställde upp och gav sina perspektiv på den nya vardagen som pandemin har fört med sig.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår kunniga och intresserade handledare, Olof Hallonsten. Vi har verkligen känt förtroende från din sida då du låtit oss arbeta med materialet utifrån våra egna tankar och idéer, samtidigt som dina synpunkter har hjälpt oss lyfta uppsatsens kvalitet. Vi är alla tacksamma för att du har varit vår handledare.

Avslutningsvis vill vi även tacka våra kurskamrater för ovärderlig feedback på ett flertal mer eller mindre röriga utkast.

Trevlig läsning önskas. Tack för oss!

Jacob Lindgren, Ella Olsson och Lisa Söderberg, 28 maj 2021

Sammanfattning

Examensarbetets titel: Distansarbetets paradox - En kvalitativ fallstudie av pandemins effekter på anställdas work-life balance i en kunskapsintensiv arbetsmiljö.

Seminariedatum: 2021-06-02

Kurs: FEKH49, Examensarbete i organisation på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Författare: Jacob Lindgren, Ella Olsson, Lisa Söderberg

Handledare: Olof Hallonsten

Nyckelord: Work-life balance, distansarbete, hälsa på arbetsplatsen, översvämningseffekt, domäner

Syfte: Syftet med studien är att upptäcka nya perspektiv gällande distansarbetets effekt på anställdas work-life balance.

Teoretiskt perspektiv: Med en utgångspunkt i hälsa på arbetsplatsen används teori rörande work-life balance och distansarbete, där dessa sammanfogas.

Metod: För att kunna besvara frågeställningen och uppnå studiens syfte har en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer genomförts. Detta har gjorts utifrån en socialkonstruktivistisk utgångspunkt genom ett abduktivt tillvägagångssätt.

Empirisk analys: De tre huvudsakliga teman som identifierats är att de anställda upplever: frigjord tid i vardagen, en mer förutsägbar arbetsdag samt att privatlivet och arbetslivet sammanflätas. Samspelet mellan dessa teman klargörs sedan i ett avslutande stycke som visar på hur de anställda verkar jobba mer, men samtidigt mår bättre.

Slutsats: Studien landar i den paradoxala slutsatsen att distansarbetet medför att anställda jobbar mer, men att den minskade stressen som kommer från fördelarna i privatlivet gör att de totalt sett mår bättre.

Abstract

Title: The Paradox of Telework - A Qualitative Case Study on the Effects of the Pandemic on Employee's Work-life Balance in a Knowledge-intensive Work Environment

Seminar date: 2021-06-02

Course: FEKH49, Undergraduate degree project in Organization, Business Administration, 15 University Credit Points

Authors: Jacob Lindgren, Ella Olsson, Lisa Söderberg

Advisor: Olof Hallonsten

Key words: Work-life balance, telework, workplace health, spill-over effect, domains

Purpose: The purpose of this study is to uncover new perspectives on the effect of telework on the work-life balance of employees.

Theoretical perspective: From a perspective of workplace health, theories regarding telework and work-life balance are used and merged together.

Method: In order to answer the research question and fulfill the study's purpose, a qualitative study with semi-structured interviews has been conducted. This has been done through a social constructivist standpoint and through an abductive approach.

Empirical foundation: The three central themes that were identified are: an increase in disposable time in everyday life, a more predictable workday and the fact that the private life and the work life were intertwined. The common elements between these themes were defined in a concluding paragraph that explains how the employees appear to work more, whilst also feeling better.

Conclusion: This study concludes that telework enables employees to work more, but also that the positive effects on private life make for a less stressful everyday life and an increase in health.

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problematisering	2
1.3 Syfte och frågeställning	3
1.4 Studieobjekt	3
1.5 Disposition	3
2. Teori	5
2.1 Hälsa på arbetsplatsen	5
2.2 Work-life balance	6
2.3 Effekterna av work-life balance	7
2.4 Distansarbete	8
2.5 Work-life balance i distansarbete	9
2.6 Teoretisk problematisering	10
3. Metod	12
3.1 Forskningsdesign	12
3.2 Datainsamling	13
3.3 Urval	14
3.4 Analysprocessen	15
3.4.1 Sortera	16
3.4.2 Reducera	16
3.4.3 Argumentera	17
4. Empiri	18
4.1 Uppfattningar om arbetslivet på distans	18
4.1.1 Arbetsdagen har ingen tydlig början eller slut	18
4.1.2 Den uppbokade arbetsdagen	19
4.1.3 Känslan av ökad produktivitet och arbetsmängd	20
4.1.4 Avsaknad av spontana sociala interaktioner	21
4.2 Uppfattningar om privatlivet vid distansarbete	22
4.2.1 Större frihet att planera sin vardag	22
4.2.2 Minskad stressnivå	23
4.2.3 Mer tid åt familj och fritid	25
5. Analys	28
5.1 Frigjord tid i vardagen	28
5.2 En mer förutsägbar arbetsdag	29
5.3 Arbetslivet och privatlivet sammanflätas	30
5.4 Jobbar mer men mår bättre	31
6. Diskussion	32
6.1 Distansarbete möjliggör en bättre work-life balance	32
6.2 Domänerna suddas ut	33
6.3 Distansarbete möjliggör ett ökat välmående hos anställda	34
6.4 Distansarbete som en hälsofrämjande åtgärd	35
6.5 Studiens kontext	35

7. Slutsats	37
8. Referenslista	39
9. Bilaga 1 - intervjuguide	44

1. Introduktion

Studien har undersökt hur anställdas work-life balance har påverkats av att arbeta på distans istället för på kontor. Detta kapitel inleds med bakgrund och problemformulering, följt av att studiens syfte, frågeställning, studieobjekt och disposition presenteras.

1.1 Bakgrund

Denna uppsats handlar om hur anställdas hälsa har påverkats under pandemin utifrån skiftet i arbetsmiljö från kontor till hemmet. I studien undersöks detta utifrån ett *Work-life balance*-perspektiv, för att kunna förstå hur distansarbetet har påverkat de anställdas hela vardag och inte bara arbetslivet. *Work-life balance* kommer i denna uppsats användas som ett begrepp för individens möjlighet att hinna med de åtaganden som finns i både personens arbetsliv och privatliv (Hill, Hawkins, Ferris & Weltzman, 2001). Sedan covid-19-pandemin lamslog världen under början av 2020 har kontorsarbetet fått flytta hem i stora delar av världen. Det har med andra ord inneburit en stor förändring i människors vardag, och något som både påverkat arbetslivet och privatlivet. Under hösten 2020 framkom resultaten från ett flertal stora undersökningar angående hur anställda hade påverkats av distansarbete. Resultaten bland dessa studier var i många fall motsägande; vissa undersökningar pekade på att distansarbetet medförde fördelar på flera plan som skulle innebära att framtidens arbete även skulle ske på distans (Aktuell Hållbarhet, 2020), medan andra pekade på hur både motivation och stresshantering försvårades (Regeringskansliet, 2020). Att få klarhet i och förstå vilka faktorer i distansarbete som spelar roll för de anställdas hälsa blir således av vikt för såväl individen som för företag.

Enligt Arbetsmiljöverket (2020) ska ingen löntagare på den svenska arbetsmarknaden behöva uppleva sjukdom eller ohälsa på grund av en ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Angående arbetsrelaterad stress, som utgör en av de vanligaste hälsoproblemen hos anställda, anses hög arbetsbelastning, problem rörande det sociala samspelet på arbetsplatsen och ensamarbete utgöra vanliga bakomliggande orsaker till dess uppkomst (Arbetsmiljöverket, 2020). Vidare listar myndigheten ett flertal exempel på åtgärder som kan förebygga ohälsa bland anställda, nämligen dialog kring arbetssituationen, flexibilitet kring arbetstider, minskad arbetsbörda, förändrade arbetsuppgifter samt återkoppling. Utöver företag och organisationers intresse i att följa rådande lagstiftning som relaterar till anställdas hälsa, finns ytterligare motiv för att främja densamma. Holmqvist & Maravelias (2010) hävdar att det finns en koppling mellan hälsa och produktivitet, och att en god hälsa bland anställda därmed leder till förbättrade prestationer i arbetet. Dessutom betonar Världshälsoorganisationen, WHO, betydelsen av en god hälsa bland de anställda, och hävdar att det utgör en grundläggande förutsättning för företag och organisation för att kunna konkurrera i dagens

globaliserade värld (Holmqvist & Maravelias, 2010). Pandemins inträdande innebar att anställda världen över tvingades börja arbeta hemifrån, vilket ställde nya krav på de annars inarbetade rutinerna gällande just hälsoaspekten av arbetsmiljön. Hur distansarbetet har påverkat hälsan hos anställda blir således av både intresse och vikt.

Ett sätt för företag att hantera de anställdas hälsa är genom work-life balance (Lockwood, 2003). Den rådande pandemin har under ett drygt år omöjliggjort för anställda att jobba på sina kontor. Det är därmed intressant att undersöka hur deras work-life balance har påverkats när de deras arbetsliv och privatliv kan sägas ha kommit varandra ännu närmare då de tvingats övergå till att arbeta på distans hemifrån under en sådan lång tidsperiod. Konceptet work-life balance har tidigare undersökts i sammanhang karaktäriserade av distansarbete. Detta kan grundas i att distansarbete ses som ett sätt att underlätta balansen i livet till en viss grad (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao, 2020). Befintlig litteratur inom work-life balance i distansarbete har dock genomgående undersökt när den anställde självvalt har valt att arbeta på distans, och inte från när personen i fråga tvingats in i detta arbetssätt. Flera av dessa studier har även haft ett kvantitativt tillvägagångssätt för sin datainsamling, vilket kan medföra begränsningar i att förstå den komplexitet ett sådant skifte innebär. Vidare finns det motsättningar inom den befintliga litteraturen rörande vilken effekt distansarbete har på work-life balance (Zhang et al., 2020). Denna tvetydighet rörande distansarbetets effekter på work-life balance bidrar ytterligare till värdet av att undersöka ämnet.

Med avstamp i detta ämnar vi att vidare undersöka distansarbetets effekter på work-life balance i den nya kontexten som pandemin skapat, då vi anser att den erbjuder upptäckandet av nya aspekter av distansarbetets påverkan på work-life balance. Detta har gjorts genom en fallstudie i en kunskapsintensiv arbetsmiljö, där anställda på ett svenskt telekombolag har arbetat på distans i över ett års tid. Utifrån ovanstående argumentation gällande värdet av en god hälsa bland anställda menar vi att nya insikter rörande distansarbetets effekter på work-life balance är av värde för såväl företag som organisationer, samt inte minst för arbetstagarna själva.

1.2 Problematisering

Tidigare studier som gjorts på distansarbete har huvudsakligen gjorts på organisationer där de anställda aktivt har valt att arbeta på distans. De anställda som intervjuas i denna studie har istället tvingats gå från ett kontorsjobb till att jobba på distans. Denna unika situation öppnar upp för att upptäcka nya aspekter av distansarbetets effekter på anställdas work-life balance. Vissa studier har gjorts på work-life balance under pandemins gång, men ofta har dessa gjorts på väldigt specifika yrkesgrupper och miljöer som skiljer sig från det sammanhang som denna studie undersökt. Även tidpunkten för studien, som innebär att anställda har tvingats arbeta hemifrån under drygt ett år, ger en

unik möjlighet att undersöka hur situationen upplevs och få ett större djup i intervjuerna jämfört med den kortare tidsperiod som de studier från 2020 utgått från. Vidare är work-life balance ett omdebatterat ämne inom forskningsvärlden där studier pekar på att distansarbete kan påverka balansen mellan arbetsliv och privatliv både positivt och negativt för individen. I denna studie ämnar vi således att fördjupa den teoretiska förståelsen av distansarbetets effekter på work-life balance genom att undersöka det i denna nya kontext.

1.3 Syfte och frågeställning

Denna fallstudie syftar till att upptäcka nya perspektiv gällande distansarbetets effekt på anställdas work-life balance. Med sådana perspektiv kan studien bidra till en ökad förståelse för hur distansarbete påverkar anställda och deras hälsa. För att uppfylla detta syfte ämnar uppsatsen att besvara följande fråga:

Hur upplever anställda att deras work-life balance har påverkats av att arbeta på distans?

1.4 Studieobjekt

Denna fallstudie genomfördes på ett större svenskt telekombolag, som till följd av coronapandemin växlade om till fullständigt distansarbete i mars 2020. De anställda jobbar sedan dess på distans på obestämmd framtid under pandemins varaktighet. Intervjuer genomfördes med elva anställda, som alla jobbar med ekonomiska frågor, på ett djupgående plan för att förstå hur de upplever att arbeta på distans. Fallföretaget hade gett sina anställda möjlighet att arbeta på distans till viss grad redan innan pandemin, vilket gjorde att de var någorlunda förberedda på de digitala utmaningarna som omställningen innebar. Detta var dock något som de intervjuade uppgav att de gjorde någon gång i månaden maximalt. Vidare har både de anställda som intervjuats och företaget i fråga har anonymiserats i denna uppsats. Slutligen kan telekombolaget anses vara ett kunskapsintensivt bolag då det karaktäriseras av samtliga av de sju karaktärsdrag som Alvesson (2004) presenterar som typiska för kunskapsintensiva företag. Exempel på två av dessa karaktärsdrag är att telekombolaget har högkvalificerade anställda som utför kunskapsbaserat arbete genom att använda intellektuella färdigheter samt att det finns ett behov av omfattande kommunikation för koordination och problemlösning i arbetet.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av sju delar: introduktion, teori, metod, empiri, analys och diskussion samt slutsatser. I introduktionen ges bakgrunden till ämnet och en problematisering, följt av uppsatsens syfte och frågeställning innan en kort introduktion till studieobjektet redogörs för. I det andra kapitlet kommer den befintliga litteraturen inom hälsa på arbetsplatsen, work-life balance och distansarbete att

redogöras för, innan en teoretisk problematisering tar vid. Metodkapitlet, det fjärde i turordningen, visar vilka utgångspunkter studien har, samt redogör för forskningsdesignen, datainsamlingen, urvalet och analysprocessen. Därefter presenteras empirin som är indelad i två huvudkategorier: upplevelser av arbetsliv och privatliv under distansarbete. Under dessa huvudkategorier beskrivs olika aspekter av distansarbetets påverkan inom respektive område. Det empiriska materialet analyseras sedan i det femte kapitlet. I nästkommande kapitel, diskussion, diskuteras analysdelen och ställs mot befintliga teorier. Slutligen presenteras slutsatsen i det sjunde kapitlet där även förslag till framtida forskning läggs fram.

2. Teori

I teorikapitlet syftar vi till att kartlägga tidigare forskning rörande hälsa på arbetsplatsen, work-life balance samt distansarbete. Kapitlet inleds med en överblick över litteraturen angående hälsa på arbetsplatsen. Därefter presenteras bakgrunden till work-life balance samt hur denna studie kommer att använda begreppet. Sedan beskrivs betydelsen av work-life balance och dess effekter på individer samt organisationer. Även tidigare litteratur kring distansarbete tas upp för att sedan gå in på dess koppling till work-life balance. Slutligen presenteras det identifierade kunskapsgapet i nuvarande litteratur. Löpande finns även en beskrivning av hur de olika teorierna kommer användas i uppsatsen.

2.1 Hälsa på arbetsplatsen

Den ömsesidiga relationen mellan arbete och hälsa har länge varit av intresse inom organisationsstudier (Holmqvist & Maravelias, 2010) och förespråkare av hälsofrämjande arbete har länge hävdade att det finns en koppling mellan hälsa och ekonomisk produktivitet (Holmqvist & Maravelias, 2010). Stewart Friedman har sagt att “människor som mår bättre i livets alla domäner (...) presterar bättre”¹ (Friedman, 2008, s. 3 citerad i Holmqvist & Maravelias, 2010). Traditionellt sett har det gjorts en distinktion mellan anställdas hälsa i och utanför arbetet, då dessa studier främst fokuserat på hälsoproblem direkt kopplade till arbetet (Holmqvist & Maravelias, 2010). Denna inställning till anställdas hälsa har dock kritiserats för att vara otillräcklig (Holmqvist & Maravelias, 2010) och idag är uppfattningen att anställdas hälsa även påverkas av faktorer som är icke-arbetsrelaterade (WHO, 2021).

Världshälsoorganisationen framhåller att arbetsplatsen påverkar det fysiska, mentala, ekonomiska och sociala hälsan hos anställda och därmed även deras familjer och samhället i stort (WHO, 2021). Därav utgör arbetsplatsen en betydande möjlighet för att stödja främjandet av hälsa bland den arbetsföra befolkningen och det är därför inte konstigt att arbetsplatsen har blivit ett av de prioriterade områdena för hälsofrämjande arbete under tjugotalet (WHO, 2021). Begreppet för sådant arbete är *Workplace Health Promotion* (WHP) och Världshälsoorganisationens definition på begreppet lyder: “de kombinerade insatserna av arbetsgivare, anställda och samhället, för att förbättra hälsan och välmåendet hos människor i deras arbete”² (WHO, 2010, s.109 i Bamberg, Tanner, Baur & Marlies, 2019). WHP-program är utformade för att förbättra den fysiska och psykiska hälsan bland anställda och därmed minska medföljande hälsorisker (Bamberg et al., 2019). WHP ämnar till att adressera den anställdes livssituation som helhet, och ser därför till hälsofaktorer kopplade till både den anställdes arbetsliv och privatliv (Holmqvist & Maravelias, 2010). Genom WHP kan organisationer uppnå en

¹ Ursprungligt citat innan översättning: “people that feel better in all domains of their lives (...) perform better”

² Ursprungligt citat innan översättning: “combined efforts of employers, employees, and society to improve the health and well-being of people at work”

mer hälsosam personal med högre motivation, högre moral och bättre arbetsrelationer (Holmqvist & Maravelias, 2010). Bamberg, Tanner, Baur och Gude (2019) argumenterar för att WHP kan anses vara en absolut nödvändig komponent i dagens företag. Till att börja med poängterar författarna att WHP är ett sätt för organisationer att visa ansvar gentemot sina anställda. Vidare framhåller de att en bättre hälsa bland anställda medför fördelaktiga effekter i form av minskad frånvaro och personalomsättning samt högre mental vakenhet, moral, arbetstillfredsställelse och produktivitet bland anställda (Holmqvist & Maravelias, 2010). Då sjukdomsrelaterad frånvaro bland anställda utgör betydande kostnader för både företag och samhälle (Bamberg et al., 2019) kan WHP anses vara av central betydelse för att uppnå en hållbar social och ekonomisk utveckling, både på ett organisatoriskt och ett samhälleligt plan.

2.2 Work-life balance

Work-life balance är ett sätt för företag att hantera de anställdas hälsa (Lockwood, 2003). Begreppet, som ibland även kallas work-family balance, handlar om individens möjlighet att hinna med både de åtaganden som kommer från det avlönade arbetet och de som privatlivet medför (Hill, Hawkins, Ferris & Weltzman, 2001). I denna uppsats kommer endast begreppet work-life balance att användas, då det begreppet på ett tydligare vis innefattar den stora variationen i de privata åtaganden som utgör vardagen utanför arbetsplatsen (Parkes & Langford, 2008). På 1980-talet började work-life balance användas på ett akademiskt plan, men redan 50 år tidigare hade företag tillämpat program för sina anställda som kan liknas vid de initiativ inom kategorin som bedrivs idag (Lockwood, 2003). I syfte att öka moral och produktivitet bland de anställda, gick då det amerikanska livsmedelsföretaget Kellogg's från åtta till sex timmars arbetsdag, något som fick ett positivt utfall (Lockwood, 2003). Överlag syftade 1900-talets work-life balance-program framförallt till att förbättra arbetssituationen för kvinnliga föräldrar, och för att möjliggöra deras intåg på den amerikanska arbetsmarknaden i större utsträckning (Lockwood, 2003). Omfånget för begreppet har sedan dess utvidgats, och är idag varken bundet till kön eller familjeåtaganden (Lockwood, 2003).

Viss kritik har riktats mot användandet av ordet balans i detta sammanhang, då det enligt vissa inte rör sig om någon form av objektiv jämvikt som är eftersträvansvärd (Poelmans, Kalliath & Brough, 2008). Den balans som avses i detta fall är istället sådan att den uppnås då individens åtagande inom de två olika domänerna arbete och fritid inte förhindrar varandra, och kan då samleva parallellt med varandra utifrån en fritt vald tidsfördelning (Hill et al., 2001). Lockwood (2003) använder sig däremot av definitionen "ett jämviktstillstånd där kraven på både en persons arbete och privatliv är lika"³ (Lockwood, 2003, s. 2), som alltså skiljer sig något från den förstnämnda definitionen då kraven kan

³ Ursprungligt citat innan översättning: "A state of equilibrium in which the demands of both a person's job and personal life are equal"

anses vara kvantifierbara. På ett kontrasterande sätt råder en konflikt då någon av dessa domäner försvårar hanteringen av uppgifterna i den andra (Hill et al., 2001). Beroende på vilken definition som tillämpas behöver däremot inte konflikt och balans vara att betrakta som varandras motsatser. Utifrån Lockwoods (2003) definition innebär balans att kraven från de båda domänerna är lika stora, men om kraven tillsammans överskrider vad som är hanterbart under ett dygn, kommer det försvåra möjligheten att uppfylla åtagandena i de båda domänerna och det utgör då samtidigt en konflikt. I denna studie kommer vi att använda oss av den förstnämnda definitionen, enligt Hill et al. (2001), som alltså stipulerar en subjektiv bedömning av vad balans innebär för individen och den omgivning denne finner sig i. Detta går i linje med den socialkonstruktivistiska ansats som används genomgående i uppsatsen, då vi ämnar att förstå hur de anställda uppfattar sin nya vardag under distansarbetet.

2.3 Effekterna av work-life balance

Att ha en balans mellan arbetslivet och privatlivet kan ha stor påverkan på de anställdas välmående och hälsa. Det har visat sig att anställda som har en sådan balans uppvisar tecken på ökat välmående, minskad arbetsstress och en lägre grad av utbrändhet (Parkes & Langford, 2008). Vikten av att organisationer verkar för att deras anställda ska ha en fungerande work-life balance kan därmed sägas vara betydande. Men det är inte bara de anställda som kan dra nytta av detta, utan även företag har mycket att tjäna. En organisationskultur som genererar en fungerande work-life balance kan medföra långsiktiga fördelar för såväl företag som anställda, såsom lojalitet och positiva attityder från de anställda gentemot företaget (Moore, 2007). Det finns även tendenser som tyder på att en god work-life balance kan generera högre produktivitet, bättre finansiella resultat och lägre personalomsättning (Balmforth & Gardner, 2006). På det privata planet kan det även innebära mindre konflikter inom familjen, ökad tillfredsställelse från fritiden samt en högre andel lyckade äktenskap (Sirgy & Lee, 2017). Studier har även visat att en obalans mellan arbetsliv och privatliv ökar den psykologiska stressen avsevärt, och kan bland annat leda till ökad ångest och depression, ökat blodtryck och kolesterolvärden samt ökad alkoholkonsumtion (Sirgy & Lee, 2017). Det blir således tydligt att ett framgångsrikt företagsarbete för att försäkra att de anställda har en fungerande work-life balance kan verka som en hälsofrämjande åtgärd, eftersom det kan stärka hälsan bland de anställda.

En viktig aspekt av work-life balance är den så kallade *Översvämningseffekten* (spill-over effect). Den innebär att en persons attityd, känslor och beteenden i den ena domänen svämmar in i och även påverkar den andra domänen (Balmforth & Gardner, 2006). Denna symbiotiska process kan ske både från arbetet till privatlivet och tvärtom, samt innebära såväl positiva som negativa konsekvenser (Balmforth & Gardner, 2006). Friedman och Greenhaus (2000) genomförde en stor studie som omfattade 800 personer där de studerade deras arbetsliv, privatliv och förhållandet däremellan. Deras slutsats blev, i linje med översvämningseffekten, att en bra familjemiljö kan göra att en anställd kan

stå ut med mer press och stress på arbetsplatsen utan att uppleva denna som påfrestande. På motsvarande sätt kunde en bra relation till arbetsgivaren även göra att en krävande hemmiljö inte påverkade den anställda lika mycket. Friedman och Greenhaus (2000) menar att en stressig miljö i endera domän leder till en rollkonflikt för individen, där personen är sitt "arbetsjag" även i hemmet om arbetet kräver mycket, eller omvänt om hemmet står för påfrestningen. Översvämningseffekten visar även att om både arbetet och hemmet samtidigt erbjuder en stödjande eller krävande miljö, kommer den sammanlagda effekten på välmåendet vara större än de båda delarnas påverkan adderat (Friedman & Greenhaus, 2000 i Lockwood, 2003). Slutligen är det även viktigt att komma ihåg att en situation kan ge både kort- och långsiktiga översvämningseffekter (Poelmans, Kalliath & Brough, 2008). Exempelvis kan stressen hos en person från att uppfostra ett barn samtidigt som personen hanterar alla andra åtaganden i den privata sfären gå ut över arbetet negativt kortsiktigt, men i längden resultera i en positiv effekt genom utvecklad skicklighet i att hantera flera parallella arbetsuppgifter (Poelmans, Kalliath & Brough, 2008).

Sirgy och Lee (2017) föreslår att work-life balance bör undersökas utifrån två huvudsakliga principer: fördelningen mellan arbete och privatliv samt rollkonflikten som kan uppstå mellan dessa. Detta går till stor del i linje med både översvämningseffekten respektive de upptäckter gällande just rollkonflikter som gjordes i studien av Friedman och Greenhaus (Lockwood, 2003). Sirgy och Lee (2007) adderar däremot vissa ytterligare krav som är av vikt, vilka är att betrakta som fundament för att översvämningseffekten ska kunna ge utslag. Dessa krav är bland annat att individen måste bry sig om arbetet och arbetsprestationen i tillräckligt hög grad för att översvämningseffekten ska kunna ske från arbetsdomänen till den privata. Vidare menar författarna att för att balans ska kunna uppnås, måste den anställda vara jämbördigt engagerad i både sitt arbete och det privata. Sirgy och Lees (2017) två principer kommer att användas som de huvudsakliga teoretiska verktygen i diskussionen för att förstå de empiriska upptäckterna. Även översvämningseffekten, som delar många inslag med just principen om fördelning mellan domänerna, kommer operationaliseras för att förklara de empiriska poänger som görs.

2.4 Distansarbete

Många anställda kan idag utföra sitt arbete oberoende av vilken plats de är på, vilket innebär att arbetet snarare är en aktivitet att utföra än en plats att gå till (Tietze, 2002 i Crandall & Gao, 2005). Distansarbete kan definieras som att utföra sitt arbete på en annan plats än kontoret (Ameer, Muyideen, Abba & Dauda, 2021). Begreppet distansarbete tog form under 1970-talet i USA till följd av oljekrisen då en ökad benägenhet att minska bilanvändning och följaktligen energikonsumtion väcktes tankar om att möjliggöra för anställda att kunna stanna hemma och jobba (Sarbu, 2018). Vidare upptäckte allt fler företag kostnadsfördelar i att erbjuda sina anställda möjligheten att arbeta

hemifrån (Sarbu, 2018). I Sverige har utvecklingen av distansarbete varit långsam, men har sedan 2005 ökat allt mer (Vilhelmson & Thulin, 2016). Durucu och Bayraktar (2020) menar att individers ökade känsla av självständighet samt utvecklingen inom kommunikationsteknologi har varit drivande faktorer vad gäller den ökande betydelsen av att jobba hemifrån.

Både fördelar och nackdelar har identifierats med distansarbete. Arbetsgivare som har anställda som arbetar på distans kan dra nytta av kostnadsfördelar till följd av att inte behöva förse samtliga anställda med kontorsplatser (Henke, Benevent, Schulte, Rinehart, Crighton & Corcoran, 2016). Vidare menar Henke et al. (2016) på att det skapar möjligheter att anställa personer oberoende av geografisk position. Flexibiliteten som distansarbete möjliggör är en betydande faktor som gjort att fenomenet blivit allt mer populärt (Crandall & Gao, 2005). Golden (2009) framhåller att vissa studier pekat på förbättrade arbetsprestationer som en effekt av distansarbete. Den ökade självständigheten som ofta följer av distansarbete kan även leda till en ökad tillfredsställelse gentemot jobbet (Golden, 2009). Detta är något Crandall och Gao (2005) är eniga med, då de framhåller att på individnivå är en av de främsta fördelarna med distansarbete ökad arbetstillfredsställelse bland anställda, vilket beror på en minskad känsla av press och en känsla av ökad produktivitet när de jobbar hemifrån. Dessutom beskriver författarna att många anställda upplever en ökad förmåga att balansera privat- och arbetsliv och därmed bättre möjligheter att planera sin tid. Slutligen presenterar författarna ett par mer konkreta fördelar, såsom minskad restid och resekostnader samt minskade distraktioner i arbetet.

Boell, Cecez-Kecmanovic och Campbell (2016) beskriver att negativa effekter av distansarbete för arbetsgivaren kan innefatta en försämrad möjlighet till att kontrollera produktiviteten samt engagemanget hos sina anställda. Vidare menar författarna att distansarbete kan försvåra samarbete mellan medarbetare då distansen skapar svårigheter att skapa en liknande förståelse kring ett fenomen. Distansarbete kan även skapa en större risk för att anställda blir socialt isolerade samt få sämre kontakt med kollegor (Vilhelmson & Thulin, 2016). Detta kan leda till en ökad risk för depression och stress (Henke et al. 2016). Slutligen kan distansarbete göra att arbetare inte känner samma koppling till det företaget de är anställda hos (Golden, 2009).

2.5 Work-life balance i distansarbete

Flertalet studier har visat på att distansarbete kan generera både positiva och negativa effekter på work-life balance (Sullivan, 2012). Studier har funnit att distansarbete skapar en större flexibilitet för den anställde som gör det enklare att bestämma när och var personen ska jobba (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Vidare kan detta innebära att den anställde har mer tid till att hantera uppgifter som berör livet utanför jobbet (Breaugh & Farabee, 2012). Exempelvis har studier visat att anställda som jobbar hemifrån i många fall får mer tid att ägna åt familjemedlemmar och ta hand om barn

(Sullivan, 2012). Genom att arbeta hemifrån har den anställde även möjlighet att utföra sysslor i hemmet under arbetstid, vilket bidrar till att personen är mer effektiv i hemmet (Sullivan, 2012). Dessa effekter anses vara som mest framträdande bland anställda som hade jobbat på distans under en längre tid i sin karriär (Sullivan, 2012).

Samtidigt som ett flertal studier har visat på att distansarbete kan generera positiva effekter på anställdas work-life balance har även negativa aspekter uppmärksammats (Maruyama, Hopkinson & James, 2009). Rodríguez-Modroño och López-Igual (2021) hävdar att en av dessa effekter är att distansarbete kan leda till att det blir svårare att ha en tydlig distinktion mellan jobb och privatliv. Vidare menar de att detta i sin tur kan orsaka att work-life balance försämras då det skapar en jobbrelaterad stress när anställda förväntas vara tillgängliga konstant. Felstead och Henseke (2017) menar på att distansarbete försämrar work-life balance eftersom det gör det svårare för anställda att slappna av när arbetsdagen är slut om personen redan är hemma. Flexibiliteten som karaktäriserar distansarbete kan leda till att anställda, lika enkelt som de kan göra uppgifter relaterade till privatlivet under arbetstid, kan utföra arbetsuppgifter under sin lediga tid (Allen, Golden & Shockley, 2015). Dessutom visar studier på att distansarbete riskerar att höja de anställdas arbetsbelastning i form av längre arbetstimmar (Noonan & Glass, 2012). En anledning till detta kan sägas vara att arbetsgivaren kan ställa högre krav på den anställde till följd av det inte finns någon tydlig gräns för när arbetsdagen är slut (Noonan & Glass, 2012). Slutligen finns det studier som har visat att distansarbete kan orsaka större stress för den anställde då hen måste anpassa sitt jobb efter familjemedlemmar och för att hemarbetet innebär att personen är konstant tillgänglig för medlemmarna i hemmet (Gálves, Martínez & Pérez, 2012). Resultaten från de ovanstående studierna kommer att sättas i relation till de upptäckter som denna studie landar i under diskussionsavsnittet. Detta görs i syfte att skapa en djupare förståelse för hur anställda upplever att deras work-life balance har påverkats av distansarbete.

2.6 Teoretisk problematisering

Trots att det finns omfattande undersökningar angående distansarbetets effekter på work-life balance säger många av dessa studier emot varandra och pekar på varierande upplevelser hos anställda (Modroño et al., 2021). Forskning angående effekterna av distansarbete har blivit kritiserad för att endast undersöka positiva och negativa effekter av arbetssättet, snarare än fokusera på att förstå hur det faktiskt upplevs av anställda (Boell, Cecez-Kecmanovic & Campbell, 2016). Därmed är det av värde att göra ytterligare undersökningar angående hur positivt och negativt upplevda aspekter av distansarbete samverkar, vilket tidigare har påpekats av Sullivan (2012). Vidare motiverar de tvetydiga resultaten från tidigare studier behovet av att skapa en djupare förståelse för hur anställdas work-life balance påverkas av att jobba på distans.

Dessutom har den befintliga litteraturen inom work-life balance vid distansarbete genomgående undersökt när den anställde har valt att arbeta på distans. Det har i ett flertal fall påvisats att personer som har sämre work-life balance väljer att arbeta på distans i ett försök att uppnå en bättre balans mellan jobb och privatliv (Zhang, 2020). Detta kan i sin tur leda till missvisande resultat där en försämrad work-life balance presenteras som en konsekvens av distansarbete när det snarare varit en orsak till arbetssättet (Zhang, 2020; Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Studier av effekterna på work-life balance hos människor som tvingats till distansarbete är idag mycket begränsade. En studie som gjorts i försök att besvara frågan kring hur distansarbetet påverkat anställda som tvingats till distansarbete under pandemin är den av Bolisani, Scarso, Ipsen, Kirchner och Hansen (2020). I studien, som genomfördes under pandemins inledande månader, kan det utläsas svårigheter att genom ett kvantitativt tillvägagångssätt förstå hur distansarbetet faktiskt påverkar anställda. I denna studie ämnar vi således att fördjupa den teoretiska förståelsen för distansarbetets effekter på work-life balance genom att undersöka effekterna i en ny kontext genom ett kvalitativt tillvägagångssätt.

3. Metod

I detta avsnitt återges på ett uppriktigt vis hur forskningsprocessen har gått till. Avsnittet innefattar därmed beskrivningar av studiens forskningsdesign, datainsamling, urval och analys av datan.

Genomgående förklaras vilka skäl som legat till grund för besluten som tagits under processens gång samt eventuella begränsningar i densamma. Sammantaget ämnar detta avsnitt bidra till en transparens gentemot läsaren och därigenom ge densamma goda möjligheter att bedöma studiens kvalitet.

3.1 Forskningsdesign

Idén som låg till grund för denna fallstudie var att undersöka hur anställda har upplevt att arbeta på distans i över ett års tid, efter att ha tvingats lämna den traditionella kontorsmiljön. I enlighet med de huvudsakliga stegen för kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2019), formulerades den preliminära frågeställningen: *“Hur har anställda upplevt att tvingats arbeta på distans från hemmet under drygt ett års tid?”*, som skulle fungera som ett riktmärke för den fortsatta processen. Frågeställningens breda karaktär ämnade att tillåta justeringar utifrån de upptäckter och tolkningar som skulle komma att göras i det empiriska materialet. För att besvara densamma ansågs det fördelaktigt att studera en viss kontext intensivt och detaljerat, vilket resulterade i valet att genomföra en kvalitativ fallstudie av anställda som arbetar i ett större svenskt telekombolag.

I denna fallstudie har världen betraktats som socialt konstruerad och har därmed utgått från antagandet att individer är sociala aktörer som influerar och konstruerar den sociala verkligheten. Detta synsätt lämpar sig eftersom studien syftar till att undersöka hur de anställda uppfattar sin verklighet: att arbeta på distans. Det ska även sägas att studiens fokus är att förstå de anställdas upplevelser, snarare än att förklara dem, vilket återspeglar studiens interpretivistiska förhållningssätt. Detta känns även igen i datainsamlingsmetoden, där de kvalitativa intervjuerna ämnar att förstå hur de anställda formar och uppfattar sin verkligheten (Bryman & Bell, 2019). Sammantaget är alltså vår strävan inte att presentera en definitiv framställning av verkligheten, utan snarare en version av densamma.

Forskningsprocessen har präglats av ett abduktivt tillvägagångssätt, vilket innebär att bearbetningen av det empiriska materialet och litteraturen har skett växelvis. Utifrån den breda frågeställningen påbörjades en orientering i befintlig litteratur samt utformandet av en intervjuguide. Efter att ett par intervjuer genomförts gjordes empiriska upptäckter som förvånade oss, vilket bidrog till att det teoretiska fokuset skiftade något. Detta ledde till mindre justeringar i intervjuguiden samt ytterligare orientering i ämnesområdena work-life balance och hälsa på arbetsplatsen. Med andra ord tillät den växelvisa arbetsprocessen oss att inte vara låsta vid specifika teorier, vilket medförde möjligheten att bli förvånade över empiriska upptäckter istället för att använda dem för att bekräfta vad vi redan visste

(Bryman & Bell, 2019). Sammanfattningsvis ansågs detta fördelaktigt för att inte bli begränsa oss i vår analys och tolkningar av det empiriska materialet.

3.2 Datainsamling

Studiens empiriska material har samlats in genom kvalitativa intervjuer eftersom metoden erbjuder möjligheten att erhålla rika och detaljerade svar, vilket överensstämmer med avsikten att djupgående studera ett visst fall. Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär, vilket lämpas för en sådan bred frågeställning som vi utgick ifrån och tillåter de intervjuade att komma med egna perspektiv på situationen (Bryman & Bell, 2019). Denna flexibilitet ansågs gå i linje med intentionen att låta studiens fokus styras av de empiriska upptäckterna, och därmed bättre möjligheter att finna ett intressant fokusområde.

I enlighet med kvalitativ forskningsmetodik utformades en intervjuguide (Bryman & Bell, 2019), vilken återfinns nedan i bilaga 1, för att skapa transparens gentemot läsaren. I intervjuguiden listades tämligen specifika ämnen som ansågs vara relevanta för den preliminära frågeställningen. Under samtliga ämnen formulerades ett antal frågor av öppen karaktär för att ge de intervjuade frihet att utveckla sina svar som de önskade. Tack vare detta uppdagades oväntade mönster i det empiriska materialet tidigt i intervjuprocessen, exempelvis rörande stress. Vidare var frågorna av preliminärt slag och valdes därmed ut beroende på om de passade in i respektive intervju.

Då det är omöjligt att bibehålla fullständig objektivitet i kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2019), kan tolkningarna av det empiriska materialet vara färgade av våra personliga värden. För att närma oss en så rättvis tolkning av verkligheten som möjligt har minst två av oss deltagit under intervjuerna, där en av oss agerat moderator medan den andra fokuserat på att se till att nödvändiga ämnesområden täckts in. På grund av rådande pandemirestriktioner genomfördes intervjuerna digitalt via videosamtal i Microsoft Teams, ett digitalt mötesverktyg som samtliga intervjuade var bekanta med sedan tidigare. Detta kan medföra både en positiv och negativ inverkan på datans tillförlitlighet, då icke-fysiska intervjuer å ena sidan blivit kritiserade för att inte vara lika verklighetsskildrande, men å andra sidan sagt förhindra att intervjuaren omedvetet styr de intervjuade (Bryman & Bell, 2019). Intervjuerna var mellan 30 och 45 minuter långa och med godkännande från de intervjuade spelades samtliga intervjuer in för att sedan kunna transkriberas. Transkriberingarna har varit värdefulla då de motverkat naturliga begränsningar gällande vårt minne, tillåtit en noggrann analys av de intervjuades svar samt möjligheten att återbesöka dessa. Sammantaget kan dessa fördelar sägas styrka studiens pålitlighet.

3.3 Urval

I enlighet med en ändamålsenlig urvalsmetod valdes elva anställda som arbetar i ett större svenskt telekombolag ut för att besvara den formulerade frågeställningen. Mer specifikt skedde ett snöbollsurval, där det första steget innebar att en personlig kontakt på telekombolaget kontaktades eftersom personen ansågs utgöra ett relevant studieobjekt. Med hjälp av denna person kontaktades ytterligare personer som också bedömdes vara relevanta studieobjekt och genom dem kunde de sista studieobjekten uppsökas. Anledningen till att endast anställda på ett och samma bolag intervjuades var för att uppnå en mer detaljerad och intensiv studie. Vidare hade samtliga av de anställda arbetat på telekombolagets kontor innan pandemin, vilket ansågs fördelaktigt för att besvara forskningsfrågan då det innebar att de hade möjlighet att reflektera över vad som skiljde sig mellan att arbeta på distans och på kontoret. Innan pandemin hade de anställda valt att arbeta på distans ett par dagar i månaden, men vid tidpunkten för intervjuerna hade samtliga arbetat på distans på heltid i över ett års tid. Även detta ansågs gynna studien då de anställda hade haft tid att reflektera över sina upplevelser av distansarbetet. Sammantaget ansågs detta urval medföra goda förutsättningar att erhålla mer verklighetstroga och insiktsfulla beskrivningar från de anställda gällande deras upplevelser av distansarbete och därmed bättre förutsättningar för att erhålla ett djupt och nyanserat empiriskt material.

Beslutet gällande att elva intervjuer var tillräckligt utgick från konceptet teoretisk mättnad, då Bryman och Bell (2019) presenterar det som ett huvudsakligt kriterium för storleken på ett stickprov. I enlighet med författarnas råd fortsatte därmed snöbollsurvalet tills kategorierna som kunde utläsas i intervjuerna ansågs var mättade med data. Detta ansågs vara uppnått då intervjusvaren inte längre bidrog med nya insikter som var relevanta för kategorierna som framkommit, då kategorierna återspeglade varierande upplevelser och då relationen mellan kategorierna var etablerad och bekräftad. Denna bedömning kan eventuellt ha färgats av vårt egenintresse i frågan, dock ämnar vi med ovanstående beskrivning av bedömningsprocessen att ge läsaren goda förutsättningar att granska och utvärdera densamma.

Som nämnt i uppsatsens inledning kan de anställdas arbetsuppgifter klassificeras som kunskapsintensiva, och innefattar både individuellt och gruppbaserat arbete. Samtliga av dem hade tidigare erfarenhet av att använda digitala mötesverktyg. Av de intervjuade identifierade fem personer sig som kvinna och sex personer som man, vilka var jämnt utspridda inom åldersspannet 25 och 65 år. Sammantaget delade de intervjuade många egenskaper, vilket innebär att de tillsammans utgjorde ett relativt litet stickprov ur en specifik kontext. Detta kan innebära begränsningar gällande upptäckternas överförbarhet. Dock har läsaren möjlighet, genom ovanstående redogörelse för vad som karakteriserar kontexten, att bedöma urvalet och huruvida upptäckterna kan överföras till andra sociala kontexter.

Dessutom pekar spridningen inom ålder och kön på att sådana variabler inte har haft någon större inverkan på de empiriska upptäckterna eftersom de baseras på mönster som identifierats i majoriteten av intervjuerna. Detta talar för att studiens upptäckter kan appliceras i kontexter som liknar denna fallstudie. Likväl eftersträvar inte studien att skapa en bred förståelse för ett generellt fenomen, utan en djup och intensiv förståelse för denna specifika kontext.

För att upprätthålla utlovad anonymitet för både de anställda och företaget har vi enligt tabellen nedan tilldelat dem anonymiserade namn, vilka inte nödvändigtvis speglar det kön som de intervjuade identifierar sig med. Av samma skäl uppges inte åldern på de anställda.

Anställd	Datum	Intervjulängd
Anna	2021-04-19	39:00
Björn	2021-04-19	32:08
Calle	2021-04-21	43:09
David	2021-04-20	38:58
Ebba	2021-04-14	43:14
Fredrika	2021-04-20	33:30
Göran	2021-04-20	32:36
Hugo	2021-04-19	44:38
Ina	2021-04-19	33:44
Johan	2021-04-20	30:52
Karin	2021-04-20	34:17

Tabell 1: Tabell över intervjuerna

3.4 Analysprocessen

Analysen av det empiriska materialet utfördes i enighet med de råd som Rennstam och Wästerfors (2011) presenterar gällande sortering, reducering samt argumentation för data. Denna metod ansågs passande eftersom vårt empiriska material, bestående av elva transkriberingar, inledningsvis var både ostrukturerat och svåröverskådligt. Analysprocessen inleddes efter att samtliga intervjuer genomförts och transkriberats. Därmed har intervjuerna analyserats i förhållande till varandra, för att säkerställa att upptäckterna inte skulle återspeglas i en enstaka intervju, utan i mönster som genomsyrar det empiriska materialet. Med detta ämnar vi trygga tillförlitligheten för de upptäckter som gjorts och slutsatser som dragits ur det empiriska materialet. Studien har dessutom granskats kritiskt två gånger

av olika grupper av studenter under analysprocessens gång, vilket innebär att det funnits möjlighet för utomstående parter att påpeka brister såsom subjektiva tolkningar eller ogrundade mönster. Därmed kan upptäckternas pålitlighet sägas ha verifierats i viss mån.

3.4.1 Sortera

Datansamlingen resulterade i vad som Rennstam och Wästerfors (2011) refererar till som "kaosproblemet", vilket innebär en svårighet för oss att urskilja vilka teman som varit framstående i samtliga intervjuer, trots att de genomförts under en relativt kort tidsperiod. Beslutet togs att avvakta med diskussion kring individuella uppfattningar av intervjuerna, för att inte påverka varandras tankar och reflektioner alltför mycket innan var och en hunnit skapat sig en helhetsuppfattning av det empiriska materialet. Sorteringsprocessen inleddes därför med att var och en läste igenom samtliga transkriberingar, med fokus på att förstå innebörden av de intervjuades ord och yttranden. För att inte riskera att förbise intressanta ämnen som inte var direkt kopplade till frågeställningen uppmärksammades även ämnen som inte relaterade till frågeställningen. Därefter inleddes diskussion kring det empiriska materialet som utgick från våra individuella tolkningar, med avsikt att tydliggöra skiljaktigheter och finna en gemensam förståelse för det detsamma. Detta resulterade i att ämnen som identifierats i materialet namngavs och sammanställdes i en lista, vilket medförde en nyttig överskådlighet som gjorde det möjligt att identifiera beröringspunkter mellan olika ämnen. Därmed kunde materialet kodas genom att ämnena delades upp i de två mer generella kategorierna arbete respektive vardag. Genom detta tydliggjordes ett genomgående mönster i materialet som visade på hur distansarbetet fått de anställdas arbetsliv och privatliv att närma sig varandra.

3.4.2 Reducera

Utifrån kodningen av materialet påbörjades reduceringsprocessen. Den inleddes med diskussion mellan oss för att underlätta identifieringen av vilka ämnen som kunde anses vara intressanta och relevanta. Diskussionen utgick från både personliga och teoretiska perspektiv och utmynnade i att ett flertal ämnen övergavs till förmån för andra, som tillsammans bildade olika teman. Trots att målet i detta stadiet var att reducera datan, lades stor vikt vid att behålla dess nyanser och komplexitet. Därför följde en djupdykning i två av de teman som i synnerhet förvånade oss: 1) anställdas upplevelser som indikerade på en ökad arbetsbelastning och 2) anställdas upplevelser som indikerade på ett ökat välmående. Denna djupdykning resulterade i upptäckten av ett flertal mindre teman inom de ovanstående. Genom att inkludera data som speglade skillnader i de anställdas upplevelser under respektive tema kunde nyanserna i det empiriska materialet bibehållas.

3.4.3 Argumentera

Utifrån de teman som reduceringsprocessen utmynnade i påbörjades en ytterligare genomgång av samtliga transkriberingar för att hitta citat som knöt an till respektive tema, med målet att inkludera citat från samtliga intervjuade för att styrka upptäckternas tillförlitlighet. Citaten sammanställdes utifrån vilket tema de relaterade till, vilket skapade studiens empiriavsnitt. På grund av citatens målande karaktär fattades beslutet att inledningsvis låta det empiriska materialet tala för sig själv, och därför separera analysen från empiriavsnittet. Citaten användes därefter i analysen för att argumentera för de mönster och teman som identifierades i det empiriska materialet. För att tydliggöra vilka teman som framkommit och hur de relaterade till varandra, användes mer övergripande etiketter i analysen, vilka återfinns som rubriker i uppsatsens analysavsnitt. På så sätt kunde etiketternas gemensamma beröringspunkt analyseras, nämligen att de indikerade att de anställdas välmående inte verkade ha försämrats trots att de jobbar mer. Fenomenet kunde förstås och motiveras vidare med hjälp av befintlig teori om work-life balance och distansarbete. Teori om hälsa på arbetsplatsen möjliggjorde vidare diskussion rörande upptäckternas betydelse och relevans. Slutligen kunde även resonemang föras kring studiens bidrag samt dess begränsningar, genom att relatera upptäckterna till tidigare studier.

4. Empiri

I denna del presenteras de empiriska fynden från studien. Empirin har delats upp i två huvudkategorier: uppfattningar om arbetslivet på distans och uppfattningar om privatlivet på distans. Under dessa kategorier presenteras tillhörande teman som identifierats i det empiriska materialet.

4.1 Uppfattningar om arbetslivet på distans

Under denna rubrik presenteras och analyseras citat för att visa på att de anställda verkar lägga ner fler timmar på sitt arbete nu när de jobbar hemifrån jämfört med när de jobbade på kontoret. Citaten berör ett flertal aspekter som relaterar till de anställdas ökade arbetsbelastning och svårigheterna med att arbeta på distans.

4.1.1 Arbetsdagen har ingen tydlig början eller slut

Ett område som genomgående har varit framträdande i intervjuerna är det faktum att arbetsdagen varken börjar eller slutar lika tydligt som tidigare. I kontorsmiljö blev den naturliga starten då den anställda klev in på kontoret, och åtta timmar senare avslutades arbetsdagen. När kontoret har flyttat hem har denna uppdelning suddats ut.

Ina: "Det var alltid det här att man ville åka hem från kontoret och då bara stänga av, nu är det lättare att, exempelvis i bokslut när man sitter många timmar så är det lättare att det blir fler timmar, när man annars hade åkt hem."

En annan intervjuperson instämmer:

Fredrika: "Skillnaden är att när man bara sitter hemma är det lätt att fastna vid datorn. Det kan vara så att man plötsligt inser att klockan är 2 och man missat lunch eller klockan 8 är man kvar med datorn."

Det ter sig alltså som att de anställda har svårare att få ett lika tydligt avslut på sin arbetsdag som tidigare. Även Ina nämner känslan av att vilja "åka hem (...) och stänga av", en känsla som nu är närmast omöjlig att få då kontoret finns i hemmet. Detta kan tolkas som att möjligheten till att stänga av inte längre finns på grund av just detta. Detta är även något som Calle är inne på nedan.

Calle: "Men nackdelen är ju att man jobbar faktiskt lite längre, man jobbar senare in på dagen när man jobbar hemma. För att det är så lätt, man har datorn här, man ska bara fixa en liten sak...det är ingen restid längre så jag kan lika väl jobba."

Personen lyfter känslan av att det är lättare att "bara jobba lite till", vilket verkar vara något som ger denne tillfredsställelse eller dämpar jobbstressen. En av anledningarna uppges vara den obefintliga restiden, som tidigare fungerade som ett motstånd till att åka in och göra jobbet sent. När allt kan genomföras på distans, verkar de anställda uppleva att det är lika bra att få det gjort direkt. Detta tyder även på att personen har svårt att koppla ifrån jobbet, vilket även visar sig i det följande citatet.

Calle: "I och med att jag har tv-rummet precis bakom, så att jag ser min skärm varje kväll när jag sitter och kollar på tv. (...) Så jobbet finns där hela tiden. Men jag tror inte att det är bra att göra så som jag gör, jag borde stänga av datorn. (...) Men det [jobbet] är så mycket lättare att göra nu, så jag gör det ändå."

Att jobbet alltid finns där verkar vara tydligt, och återigen har personen svårt att se till att hålla uppdelningen mellan arbete och fritid isär. Denna gång verkar det även ha att göra med att personen ser sin arbetsskärm när det egentligen ska vara fritid och fokus på något annat. Detta gör att det inte går att koppla ifrån sina arbetsuppgifter, då arbetsuppgifterna är svårare att låta bli även om det är kväll.

4.1.2 Den uppbokade arbetsdagen

Den nya kontorsmiljön har även resulterat i fler och längre möten, något som verkar bero på ett flertal faktorer.

Björn: "Det har blivit fler möten eftersom man bokar möte i de fall när man annars fysiskt skulle sätta sig och ta en kaffe. Vi kanske diskuterade lite mycket innan, men det har blivit mer i almanackan."

Tidigare kunde anställda prata igenom saker mer spontant över en fika, vilket är en möjlighet som inte längre finns. Dessa möten tar plats i kalendern, vilket kan ge en känsla av att det är mer att göra under en dag än vad det tidigare var. Istället för de informella mötena som kunde ske spontant på kontoren, har den totala mängden möten ökat i den nya kontorsmiljön. Detta är en bild som Calle delar.

Calle: "Det jag kan känna är att man bokar upp flera möten. För tidigare så hade man kanske sin kollega i teamet och så gick man bort dit och frågade. Men nu bokar man upp en halvtimmes möte för att diskutera den här lilla saken."

Bristen på just de spontana sociala interaktionerna gör alltså att de anställda måste boka in även mindre saker, och på grund av att möten oftast bokas som hel- eller halvtimmar resulterar detta i ett

mer uppbokad schema. Känslan av att arbetsdagen är mer uppbokad är något som många anställda delar. Men dessa möten har även ytterligare påverkan på de anställda.

David: *“Eftersom mötena typiskt ligger en timme, så att mötet börjar nio till tio, och sedan är det tio till halv elva, sedan börjar nästa möte halv elva till halv tolv osv. Och då blir det inga marginaler för att kunna gå på toaletten eller kunna gå och ta ett glas vatten, eller bara resa sig.”*

På grund av vad som verkar vara en vilja att följa detta späckade schema minutiöst, blir det inte mycket tid över till annat. Är ett möte mellan 10 och 11 avslutas det inte 10:55, även om det som skulle diskuteras är avhandlat. Denna kultur verkar ha etablerats i organisationen, och det får konsekvensen att de anställda kan fastna vid datorn under en längre tid än de gjorde i kontorsmiljö.

4.1.3 Känslan av ökad produktivitet och arbetsmängd

Den nya arbetsplatsen har även vissa implikationer för kvaliteten på det arbete som utförs utanför mötena. Den mer ensamma miljön bjuder in till lugn och ro för den anställde, vilket verkar vara positivt för koncentrationsförmågan då det inte finns lika mycket distraktioner.

Ina: *“Samtidigt så tycker jag att fokuset är bättre hemma. Det är mycket mer att jag kan sitta och göra och gå runt och tänka och fundera och tänka mer strategiskt och planerande.”*

Eftersom en stor del av arbetet som de intervjuade beskriver kan klassificeras som kunskapsintensivt kräver det både fokus och även en del tid för att lösa de problem som uppstår. Detta understryker fördelen i att inte bli avbruten och av att kunna sitta fokuserat en längre stund för just planering eller strategiskt arbete, vilken även Johan håller med om.

Johan: *“Jag får tänka, mer att det är mycket enklare allt. Att spara tid att ta sig till och från jobbet och man har ju mer tid att tänka ut saker i lugn och ro. Jag behöver ju tänka en del i början av fasen när man ska tänka och formulera idéer.”*

Återigen blir det tydligt hur restiden kan innebära positiva fördelar i arbetslivet, och det läggs på tidsödande uppgifter likt de som beskrivs ovan. Men den förbättrade koncentrationsförmågan har inte bara inneburit en ökad produktivitet enligt många.

Fredrika: *“Produktiviteten har nog ökat, men antagligen även arbetsmängden. Men det är nog upp till var och en också, om jag kan styra min vardag enklare så är det inga problem att göra några timmar extra på kvällen.”*

Fredrika beskriver ovan att även om produktiviteten har ökat, har inte det resulterat i att arbetsdagen är kortare. Tvärtom, har arbetsmängden även ökat, i enlighet med det som uppgavs gällande svårigheterna att hålla sig ifrån jobbet under kvällarna. Intressant nog ser inte Fredrika några problem med detta, utan värderar flexibiliteten högt. Detta är en uppfattning som Anna utvecklar.

Anna: "Sedan kör jag nästan alltid ett mellankvällsspass efter middagen och innan familjens aktiviteter. Jag jobbar nog mer nu, men på ett annat sätt, som känns som att jag jobbar mindre. Det är inte lika slitigt."

Det som sägs i citatet ovan kan förstås som att det syr ihop de tre ovanstående delarna i denna del av empiriavsnittet. En vanlig arbetsdag under coronapandemin har kommit att innebära att anställda kan komma att arbeta under tid som tidigare var tillägnad fritiden, men på grund av det lättillgängliga hemmakontoret läggs det in extra arbetspass efter vanlig kontorstid. Detta faktum kan ha kommit från behovet att kunna arbeta med högre koncentration och utan att möten avbryter arbetsdagen. Slutligen verkar inte de anställda se det arbete som utförs som något problematiskt, även om det innebär en ökad arbetsmängd.

4.1.4 Avsaknad av spontana sociala interaktioner

Under intervjuerna framkom det att de anställda upplever en avsaknad av de sociala interaktioner som tidigare uppstod under arbetstid på kontoret. På frågan rörande ifall det uppstått några utmaningar under distansarbete svarade en anställd följande:

Hugo: "Alltså arbetsmässigt har det ju varit bristen på det fysiska mötet helt enkelt, vare sig det är att man pratar privat med sina kollegor eller pratar jobb. Det är ju lite ensamt också."

Ett liknande resonemang går att identifiera i nedanstående citat:

Calle: "Det som försvinner är ju det här småtuggandet; 'vad gjorde du i helgen?'. Man springer ju ändå förbi ett gäng människor på kontoret, inte bara i mitt gäng utan hela vår organisation. Det här småpratet har ju nästan helt försvunnit och det är ju sorgligt skulle jag säga, för det är ju trevligt."

Det blir tydligt att de anställda inte får samma spontana kontakt med kollegor som det tidigare har haft. Detta anses vara en negativ aspekt som kan leda till en att arbetsdagen känns mer ensam än förut.

Anna: "Förr pratade man ju också vid kaffemaskinen, vilket har försvunnit tyvärr. Då träffade man ju lite perifera kollegor, vilket har försvunnit helt. Det är en negativ aspekt."

Även i detta citat går det att utläsa att den minskade sociala interaktionerna ses som en negativ aspekt av distansarbetet. Vidare påpekar även personen att arbetssättet kan leda till en svårighet att hålla kontakten med kollegor utanför den innersta arbetsgruppen. Detta uttrycks även i följande citat:

Ina: *“Absolut. Det jag saknar är ju inte de jag redan har kontakt med, utan alla de andra, de man inte har den naturliga kontakten med, de som bara sveper förbi. De har jag ju ingen kontakt med.”*

Den anställde beskriver hur distansarbetet inte har påverkat kontakten med de kollegor som personen arbetar nära med, utan snarare lett till att personer utanför denna krets försvinner helt. Avsaknandet av dessa spontana mötena på kontoret samt den förlorade kontakten med perifera kollegor beskrivs som två negativa aspekter av distansarbetet. Däremot vittnar följande citat om en fördel som grundas i en minskad social interaktion.

Calle: *“Ja men det som är skönt är ju att man faktiskt ibland inte hinner småtugga, men folk vill ju bara vara trevliga och prata lite, men man känner kanske inombords att “shit jag måste verkligen jobba nu”, men här står vi och pratar i tio minuter. Sådana situationer är ju jätteskönt att slippa.”*

Här beskriver den anställde hur de sociala interaktionerna som uppstår i kontorsmiljö även kan utgöra ett störningsmoment i vardagen som tar fokus från arbetsuppgifter. Därmed går det att se på avsaknandet av kontakten med kollegor som något som medför både för- och nackdelar i arbetslivet.

4.2 Uppfattningar om privatlivet vid distansarbete

Det framkom under intervjuerna att det fanns tydliga mönster i hur de anställda upplever att deras privatliv har påverkats till följd av distansarbetet. Dessa innefattar en större frihet att planera sin arbetsdag, minskad stressnivå och mer tid att ägna åt familj och fritid. Även om kategorierna relaterar till varandra presenteras de var och en för sig för att tydliggöra de anställdas upplevelser.

4.2.1 Större frihet att planera sin vardag

Det framkom tydligt genom materialet att många på företaget upplevde att det hade större möjlighet att planera sin arbetsdag efter att arbetet sker på distans. Detta var genomgående något som beskrevs som positivt och gjorde att tillvaron i livet blev mer bekväm. Citatet nedan uppkom efter att frågan om personen har upplevt några fördelarna med att jobba hemifrån ställts:

Göran: *“Det är ju friheten. Att man kan planera dagen lite bättre. Har jag saker att göra och det inte är något som är akut så kan jag ju lägga upp dagen lite som jag vill och det är ju väldigt bekvämt.”*

Vidare uttrycker samma person:

Göran: *“Sen finns det ju vissa dagar som är skitsköna när man vet att man har ett arbete att göra i tre fyra timmar så kan man bestämma att nu är jag ledig den här tiden i två timmar så kan jag jobba sen på kvällen i lugn och ro.”*

Det blir tydligt att den anställde ser det som en fördel att ha större kontroll på sina arbetstimmar och när arbetsuppgifterna behöver utföras. Eftersom personen är hemma är det möjligt att pausa i några timmar för att sedan fortsätta att arbeta lite senare på dagen.

Anna: *“Förut jobbade jag aldrig innan 9.00, eftersom det var lämning och sedan en timme till jobbet varje dag. Nu börjar jag 8.05 istället, eftersom jag är fem minuter från kontoret istället. Och samma sak vid hämtning, när jag behövde lämna jobbet vid 15.00 istället för 15:55 (...). Det är så lätt att då lägga den där timmen som är kvar vid något tillfälle under kvällen. Så jag har förändrat tiderna när jag jobbar.”*

Här uttrycker en annan anställd tendensen att lägga ner fler arbetstimmar tidigare på dagen eftersom det inte längre är någon transportsträcka till jobbet. Detta gör att personen har ändrat sina arbetstider till förmån att anpassa dem bättre till det övriga vardagslivet. En liknande argumentation går att utläsa i följande citat när personen talar om skillnaden mellan att jobba på kontor och hemma:

Anna: *”Då skulle man ju antingen hämta eller lämna barnen, och då var man antingen tidig eller sen. Jag har alltid föredragit att jobba tidigt, men då får man ibland jobba senare.”*

Tidigare behövde arbetstiderna anpassas på grund av att barn både skulle hämtas och lämnas, vilket innebar ett uppbrott från arbetsdagen. Detta verkar däremot ha ändrats nu, och behovet av anpassningen är inte längre lika stort.

Ina: *“Allting blir ju något annorlunda på något sätt, och det är faktiskt otroligt att slippa åka i köer. Kunna handla när inte alla andra handlar. Vara ute när det är sol! Det är ju faktiskt jättehärligt.”*

Även i detta citat beskriver den anställde hur distansarbete har skapat bättre möjligheter att planera och anpassa sina aktiviteter i vardagen efter eget önskemål och behov.

4.2.2 Minskad stressnivå

Ett annat tydligt mönster som gick att identifiera i det empiriska materialet var att många av de anställda upplevde att deras stressnivå har minskat, vilket återges nedan.

Björn: *“Vi har ju båten och tycker allmänt om att idrotta så vi har kunnat lägga mycket mer tid på det. Och det i sin tur gör att man blir mindre stressad också.”*

På liknande sätt refererar Calle till en mindre stressig vardag:

Calle: *“Nej, jag tycker den är väldigt soft. Jag är ute och tar ett löp eller spelar golf, det har nästan blivit positivt, för nu hinner man åka ut efter jobbet och ta en runda golf. Jag skulle säga att det inte är stressigt i vardagslivet.”*

För båda dessa anställda har distansarbetet möjliggjort att de kan ägna mer tid åt att röra på sig och sporta. Detta är någonting som de uttrycker förbättrar mående och minskar stressen i livet. Calles citat kan tolkas som att en minskad stress i vardagslivet öppnar upp för personen att ägna sig åt fritidsaktiviteter.

Björn: *“Den [stressnivån] har gått ner. I början var jag nog mer stressad för jag tänkte hur ska det här gå? Och speciellt kommer jag ihåg vårt första bokslut, det är ju väldigt intensivt, men även då kände jag att man är lugnare. Det fungerar jättebra, Jag är inte alls stressad på samma sätt. Jag tror det är miljön runt omkring, det är inget att hetsa upp sig för liksom.”*

Denna personen beskriver sin hemmamiljö som en bidragande faktor till att stressnivån har minskat. Det går att tolka det som att den tidigare kontorsmiljön inte framkallade samma lugn som denna person tycks finna i sitt egna hem.

Ina: *“Jag försöker alltid prestera. Men jag hoppas att det inte krävdes en pandemi för att jag skulle prestera ordentligt. Men jag tror att är man lugnare och mår bättre, så presterar man bättre.”*

Det går att se ett liknande tema hos ovanstående person som menar på att arbetet hemifrån har bidragit till ett större lugn. När den anställde får frågan om varför detta lugn har infunnit sig, blir svaret att "jag hinner med mitt liv nu". Hemarbetet tycks därför vara något som möjliggör för personen att kunna få livspusslet att gå ihop bättre än förut, vilket följaktligen skapar en minskad stressnivå hos personen. Ett liknande resonemang går att finna i följande citat:

Anna: *“Den [stressnivån] har radikalt sjunkit. Den har ju gått från en hög grundnivå som kommer från allt jobb och sedan är jag småbarnsförälder också, och att då rodda allt det är ju något som man inte vill ha långvarigt. Detta har helt plötsligt möjliggjort det, och att man inte lägger sig med en stor klump i magen längre.”*

Minskningen i stressnivån för denna personen kan återigen kopplas till att det finns mer tid till att hinna med åtagandena i vardagen. Livssituationen som tidigare funnits beskrivs som ohållbar i den mån att personen inte ansåg att en sådan vardag kunde vara långvarig. Som en effekt av att personen nu jobbar hemifrån har stressen alltså minskat.

David: *“För min egen del skulle jag säga att jag är mindre stressad nu än vad jag var för. Jag reser inte så mycket, eller jag reser inte alls. Jag har ganska långt till mitt kontor, så jag sparar två timmar körtid varje dag, bara det. Så jag tycker att min stressnivå har gått ner.”*

I detta citat uttrycker personen att stressnivån har sjunkit till följd av att det restiden till jobbet i princip har försvunnit. Vidare leder detta till att personen får mer tid om dagarna, vilket påverkar stressnivån i en positiv bemärkelse.

4.2.3 Mer tid åt familj och fritid

Ytterligare ett återkommande tema i intervjuerna var att de anställda upplever att de har mer tid över till att ägna åt sina privatliv nu när de arbetar hemifrån jämfört med när de arbetade på kontoret. I citatet nedan belyser den anställde familj, hushållssysslor, träning och intressen som aspekter av privatlivet som personen upplever sig ha mer tid åt nu. Detta var något som de anställda refererade till som en positiv effekt av distansarbetet.

Ina: *“Jag hinner med barnen på ett helt annat sätt, att vara hemma när de kommer hem. Och bara fixa allt det här andra; hinna träna, ta en promenad vid lunchen och alla de andra grejerna. Tidigare var man hemma vid 4 eller 5 och skulle hasta iväg till ICA och sen skulle man träna vid 7 och sen var dagen slut. Nu istället stänger man ner datorn och är mer ‘vad ska jag göra nu då?’. Jag hinner läsa böcker! Jag hinner se på film! Man har alla möjligheter.”*

Även Calle nämner en ökad möjlighet att hinna med träning och sina intressen i vardagen.

Calle: *“Nej, jag tycker den är väldigt soft. Jag är ute och tar ett löp eller spelar golf, det har nästan blivit positivt, för nu hinner man åka ut efter jobbet och ta en runda golf.”*

Citatet ovan är taget ur den del av intervjun som berörde stress och utgör den anställdes förklaring till varför personen tror sig uppleva mindre stress nu när personen arbetar hemifrån och inte på kontoret. Kopplingen mellan privatliv och stress var återkommande i flertalet av intervjuerna och återfinns i citatet nedan.

Fredrika: *“Mycket, mycket av det privata har man mer tid för när man är hemma hela tiden. Så det är ju därigenom en mindre stress. Har du saker som behöver redas ut kan du alltid ta dig tiden att lösa det.”*

Vidare återspeglas nedan samma aspekter av privatlivet: familj, hushållssysslor, träning och intressen i citat från två andra anställda, då de tillfrågades om de har upplevt några fördelar med att jobba på distans hemifrån.

Björn: *“Jag tycker att det funkar rent allmänt bra. Betydligt bättre än vad det var i början. Jobbmässigt skulle jag inte säga att det har påverkat jättemycket, visst det är en liten inkörningsperiod i hur man gör allting. Den stora förändringen är fritiden, allting runt omkring, att man kan göra helt andra saker och helt nya vanor i och med att jag var ute och reste förr (...). Nu har man ju möjligheten till att träna. Innan när jag var ute och reste blir det inte riktigt samma sak. Huset hålls i ordning. Det är mycket som man kan göra vid sidan av tack vare att restiden inte finns längre.”*

I enighet med Björn belyser Ebba hur personen har mer tid att tillägna sitt privatliv i följande citat:

Ebba: *“Restiden. Att kunna spela padel på morgonen. 6.30 till 8.00 tre gånger i veckan, minst. Det hade varit helt omöjligt förut. Det är mycket mer flexibelt. Du bestämmer ännu mer över din dag (...). Det går liksom att åka till Bauhaus och köpa en hammare. Eller att hämta sina barn vid tåget.”*

I båda dessa citat refererar de anställda till en minskning i restid och refererar till det som något som har haft en positiv inverkan på deras möjligheter att tillägna mer tid åt privatlivet. På liknande sätt omnämns minskad restid i citatet nedan, där den anställde svarar på frågan om hur en vanlig arbetsdag på distans ser ut för dem.

Johan: *“Här försöker jag hinna med allt i mitt tidsschema. Det gör jag bättre när jag inte slipper åka in till jobbet på en timme åt ett håll, minst. På så sätt är det en himla bra förtjänst att sitta på distans.”*

På samma fråga svarar Anna:

Anna: *“Skillnaden eftersom jag har småbarn, var hela hämt- och lämningsdelen som blev en väldigt stor del. Nu ordnas det väldigt kvickt. Tidigare var det en timme från lämning till att jag var på plats, nu är det 5 minuter (...). Däremot behöver jag inte förlägga så mycket jobb till sena kvällar, därför att jag hinner göra min arbetsdag inom vanlig arbetstid. Förut var jag tvungen att gå från jobbet vid 3 när jag kom vid 9, vilket gjorde att jag fick sitta sena kvällar. Det var väldigt slitigt.”*

Sammantaget är minskad restid till och från arbetsplatsen något som återkommande definieras som en positiv effekt av övergången till distansarbete. Detta då det frigjort tid för dem att disponera till vad de önskar, istället för att ägna tid åt att sitta i bilköer.

Ina: *“Jag bor ganska långt utanför Stockholm och det tar 1,5 timmar i bilkö, vilket inte är så jag vill spendera mitt liv. Som sagt, vårt kontor är fantastiskt, men det är väldigt mycket tid man lägger på resa.”*

Frånvaron av restiden verkar ha en betydande inverkan på de anställdas vardag, i en positiv bemärkelse, eftersom citatet ovan utgör svaret på frågan om hur personen ställer sig till att arbeta på distans efter pandemins slut.

5. Analys

I detta kapitel analyseras de olika mönster som identifierats i föregående kapitel. Analysen är indelad i fyra olika delar. Först presenteras hur den frigjorda tiden i vardagen till följd av distansarbetet har påverkat de anställda. Vidare analyseras förändringar i de anställdas produktivitet och schema för att landa i att arbetsdagen har blivit mer förutsägbar. Därefter lyfts upplevelser fram som pekar på att vardagen och arbetsdagen har sammanflätats till följd av distansarbetet. Slutligen sammanlänkas dessa delar i ett sista stycke där de relateras till varandra och summerar det övergripande mönstret i det empiriska materialet.

5.1 Frigjord tid i vardagen

Centralt i förändringen från den klassiska kontorsmiljön till distansarbete är tidsfördelningen mellan de anställdas arbetsliv och privatliv. Det verkar som om denna har ändrats främst av två olika anledningar; den minskade restiden gör att de anställda har en större mängd tid i den pott som ska fördelas mellan de båda domänerna, samt den ökade flexibiliteten som öppnar upp möjligheten för en mer effektiv tidsanvändning. Restiden har ändrats på flera plan, men den allra tydligaste effekten är den tid som tidigare lades på att åka fram och tillbaka till kontoret dagligen, något som blev extra påtagligt då kontoret är beläget i en kontorsstad och de anställda bor vitt spridda över storstadsområdet. En del av den nyvunna tiden kommer även från den restid som tidigare behövdes för att resa mellan företagets olika kontor i landet, vilket flera av de anställda beskriver.

Den nytillkomna tiden som nu står till den anställdes fria disposition kan användas till flera saker. Det blir ett val mellan att lägga den tillförda tiden på arbetslivet eller privatlivet. Utifrån intervjuerna upplever majoriteten att den nyvunna tiden läggs på att jobba. Vissa av de anställda verkar därför anse att detta gör att de jobbar mer på distans än de gör på kontoret. Empirin visar dock på att de extra arbetstimmar inte nödvändigtvis alltid sker under den vanliga arbetsdagen, utan kan planeras in när det passar den anställde. Här är möjligheten att kunna fördela tiden fritt under dagen någonting som bidrar med fördelen att den anställde kan konstruera en vardag, vilket underlättar att arbetsliv och privatliv inte krockar. Trots att den frigjorda tiden i flera fall fylls upp av arbete blir möjligheten att kunna bestämma när detta ska göras en förutsättning för att arbetslivet inte tar över privatlivet.

Sammantaget medför avsaknaden av transportsträckan till jobbet att de anställda får en större flexibilitet i vardagen som utifrån intervjuerna upplevs som en starkt positiv effekt av distansarbete. Framförallt tyder materialet på att den frigjorda tiden är något som gör att individerna upplever mer frihet och större möjligheter att ägna sig åt fritid och familj, trots att de verkar jobba mer.

5.2 En mer förutsägbar arbetsdag

De empiriska upptäckterna talar för att de anställdas arbetsdagar har blivit mer förutsägbara nu när de arbetar på distans, jämfört med tidigare då de arbetade på kontoret. Detta kan förklaras av det faktum att det på distans inte är möjligt att spontant söka upp en kollega för att fråga eller diskutera något i person. Detsamma gäller för mer informella spontana interaktioner mellan kollegor, såsom småprat utan arbetsrelaterat syfte. Vid distansarbete bokas istället möten in, vilket innebär att de anställda vet på förhand när de kommer att interagera med sina kollegor. Med andra ord sker interaktioner med kollegor inte längre oförberett eller ofrivilligt, utan under planerade omständigheter. Genom att de anställda vet när de kommer interagera med sina kollegor, vet de även när de kommer kunna arbeta individuellt och ostört, vilket kan vara en bidragande faktor till att de anställda upplever att de kan planera sin arbetsdag bättre nu när de arbetar på distans. Allt som allt innebär detta att de anställdas arbetsdag vid distansarbete är mer förutsägbar än tidigare, till följd av att de inte längre utsätts för störningsmoment i form av kollegor som oförberett kommer förbi och avbryter dem i arbetet. Vidare kan frånvaron av spontana interaktioner också tänkas utgöra en av orsakerna till varför det empiriska materialet visar på att de anställda har en lugnare arbetsmiljö i hemmet, med bättre koncentrationsmöjligheter än kontoret. Genom att de kan bibehålla ett större fokus på sina arbetsuppgifter när de arbetar är de mer produktiva i sitt arbete när de jobbar på distans jämfört med tidigare på kontoret.

Samtidigt verkar de anställda även uppleva mindre önskvärda effekter av frånvaron av spontana interaktionerna kollegor emellan. För det första uttrycker de en saknad efter småpratet med sina närmsta kollegor samt att de fått sämre kontakt med mer perifera kollegor. Dessa bekymmer verkar dock överskuggas av att de anställda har fått mer tid att umgås med familj och vänner nu när de arbetar på distans, vilket kan förstås som att avsaknaden av interaktioner med kollegor har ersatts av umgänge med personer i sina privatliv. Med andra ord indikerar inte det empiriska materialet på att förändringen i de anställdas sociala interaktioner orsakar någon betydande känsla av att vara isolerad från sociala sammanhang. För det andra framkommer det att avsaknaden av spontana interaktioner orsakar att fler möten bokas in jämfört med tidigare, vilket resulterar i en mer uppbokad arbetsdag för de anställda. Dock verkar inte ökningen i antal schemalagda möten orsaka att de anställdas stressnivå blir högre, då de hänvisar till den som märkbart lägre än tidigare. Sammantaget verkar de mindre önskvärda konsekvenserna av distansarbetet inte väga tyngre än de positiva effekterna som det medför. Lugnet, fokuset och känslan av produktivitet som kommer från den förutsägbarhet som arbetsdagen på distans innebär, tycks utgöra bidragande faktorer till att de anställda känner sig mindre stressade nu när de arbetar på distans.

5.3 Arbetslivet och privatlivet sammanflätas

Anställda upplever, inte helt oväntat, att när kontoret har flyttat hem innebär det även att det är svårare att koppla ifrån sina arbetsuppgifter. De har en benägenhet att sätta sig och arbeta under tider då de tidigare hade ägnat sig åt annat än arbete, men på grund av att kontorsmiljön finns tillgänglig blir det enkelt att arbeta även utanför det som annars klassificeras som kontorstider. Detta exemplifieras tydligast genom det faktum att de numera blir konstant påmind om sin arbetsplats istället för att koppla av och fokusera på sådant som inte rör arbetet. Flera av de anställda menar därmed att distansarbetet har medfört att de inte bara arbetar på andra tider än de annars skulle, men även att deras totala arbetstid har ökat. Det mest slående är däremot att samtidigt som denna aspekt kan tänkas resultera i att de anställda påverkas negativt av distansarbetet, verkar effekten vara mer mångfacetterad än så.

Den konstanta tillgängligheten kan tolkas som att distinktionen mellan arbetsplatsen och hemmet har suddats ut, och anställda kan när som helst växla från privatliv till arbetsliv. Det har dock öppnat sig en möjlighet för det motsatta skiftet att göras, vilket innebär att anställda även har en möjlighet att gå från arbete till privatliv ögonblickligen. Följaktligen har denna flexibilitet har visat sig medföra positiva fördelar såsom att hinna med alla de åtaganden som de anställda uppgav att de har i sitt privatliv. Framförallt verkar det vara att hushållssysslor, som att tvätta, städa eller lämna/hämta barn, nu går att genomföra under ett mindre avbrott i arbetsdagen istället för att ta tid från fritiden i lika stor utsträckning. Att hinna utföra sysslor och andra saker som "ska" göras, på ett mer effektivt sätt verkar bidra till att minska stressnivån för samtliga av de intervjuade.

De anställda verkar även ha mer tid och större möjlighet att hinna med de saker som de själva uppger ger värde. Att äta lunch med sin partner varje dag är något som uppges vara ett positivt inslag, och något som tidigare inte kunde göras. Majoriteten uppgav även att de har fått större möjlighet att träna både innan och efter sin arbetsdag, eller under en håltimme i schemat. Detta är således saker som de tidigare helt enkelt inte hann med, men som distansarbetet har öppnat upp möjligheter för. Effekten som distansarbetet har på de anställdas vardag kan alltså sägas vara dubbel; de känner att det är svårare att koppla ifrån jobbet, men samtidigt ger flexibiliteten dem möjligheten att enklare få tid till åtaganden som "måste" göras för att få vardagen att gå ihop och aktiviteter som ger värde eller tillfredsställelse hos de anställda. Det kan alltså tolkas som att den tidigare tydliga distinktionen mellan privatliv och arbete som utgjordes av den fysiska arbetsplatsen nu är borta, vilket skapar både problem och möjligheter i vardagen. Den sammantagna effekten verkar dessutom landa på den positiva sidan, vilket även går att utläsa genom att de anställda verkar mindre stressade och mer tillfreds med sin vardag.

5.4 Jobbar mer men mår bättre

De ovanstående styckena relaterar till varandra genom att de alla visar på det paradoxala mönstret i form av att de anställda upplever att de jobbar mer, samtidigt som de verkar må bättre. Paradoxen kan förstås genom att se till styckena ovan i analysen, då den baseras på ett flertal indikationer i empirin. För det första, att de anställdas arbete faktiskt upptar mer tid nu när de arbetar på distans jämfört med tidigare och för det andra, att de anställda trots detta beskriver en tydlig känsla av att hinna med privatlivet enklare under distansarbetet. Detta kan förklaras av att den frigjorda tiden upp för mer arbete, samtidigt som den bidrar till en högre flexibilitet. Dessutom visar det empiriska materialet på att de anställdas arbetsdag innefattar fler schemalagda möten, vilket utgör en ökad arbetsbelastning. Dock medför det även en förutsägbarhet gällande arbetsdagen som resulterar i ett större lugn och fokus hos de anställda. På ett liknande sätt blir sammanflätningen av arbetsliv och privatliv en faktor som i flera fall leder till mer jobb, men som också gör det enklare för de anställda att planera sina vardagsliv. Sammanfattningsvis kan empirin tolkas som att de anställda jobbar mer, men att detta sker under förutsättningar som gör det enklare för dem att anpassa arbetet utefter vardagen, och följaktligen få ut mer av privatlivet. Detta resulterar i att effekterna av den ökade arbetsbelastningen överskuggas av de fördelar som de upplever i sina privatliv. Majoriteten av de anställda uppger att de är mindre stressade i sin vardag samtidigt som de arbetar mer. Detta kan tolkas som att det faktum att de anställda hinner med både sina åtaganden i arbetslivet och privatlivet leder till att de är mindre stressade än tidigare, vilket är positivt för deras hälsa.

6. Diskussion

I detta avsnitt diskuteras de upptäckter som gjorts i analyskapitlet med hjälp av den teori som redogjordes för i teorikapitlet. Diskussionen inleds med att utreda distansarbetets påverkan på work-life balance. Därefter presenteras vår förklaringsmodell till varför de anställda kan arbeta mer, men samtidigt må bättre. Distansarbetets hälsoeffekter kommer därefter, först utifrån individens perspektiv och därefter vilken roll detta spelar för organisationer och samhället i stort. Slutligen diskuteras studiens kontext.

6.1 Distansarbete möjliggör en bättre work-life balance

Analysen av det empiriska materialet visar på att distansarbetet har gett upphov till att anställda har mer tid att tillägna privatlivet, trots att de samtidigt lägger ned mer tid på arbetslivet. Detta motsägelsefulla utfall kan härledas till att distansarbetet har frigjort tid som de anställda kan fördela fritt efter eget önskemål, och även en ökad flexibilitet. Sammantaget resulterar detta i att de anställda upplever en förbättrad möjlighet att ha tid för sina åtaganden både i arbetslivet och privatlivet, vilket bidrar till en känsla av att de “hinner med sina liv” bättre nu jämfört med när de arbetade på kontoret. Detta kan förstås som att de anställda upplever en bättre work-life balance till följd av distansarbetet, då begreppet work-life balance innebär just individens möjlighet att hinna med både de åtaganden som kommer från arbetslivet och privatlivet (Hill et al., 2001).

Flexibilitetens implikationer på anställdas work-life balance har tidigare varit känd i akademiska kretsar (Sullivan, 2012), i form av en positiv inverkan. Dessutom har andra studier påvisat att distansarbete kan medföra flexibilitet (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Utifrån vår studie kan dessa teorier sammankopplas, eftersom det empiriska materialet visar på att flexibiliteten som distansarbetet medför är en av orsakerna till att de anställda upplever en bättre work-life balance. Därför kan distansarbete, som gör det möjligt för anställda att utnyttja tiden effektivt och snabbt skifta mellan domänerna för arbetslivet och privatlivet, kunna introduceras som ett verktyg för att förbättra anställdas work-life balance.

Dessutom återfinns analysens resonemang gällande distansarbetets svårigheter att skilja på arbets- och privatliv samt en ökad arbetsmängd i studier av Rodríguez-Modroño och López-Igual (2021) samt Noonan och Glass (2012). Även studiens empiriska upptäckter rörande att de anställda har fått mer tid till familj och fritid samt en större flexibilitet har påvisats i tidigare studier av bland andra Sullivan (2012). Dessa tidigare studier har dock varit oeniga om distansarbetets effekt på anställdas work-life balance. Vad som förenar dem är konstaterandet att då distansarbete genererar att anställda jobbar mer, orsakar det per definition en sämre work-life balance. I vår studie har det däremot framkommit att de

anställda jobbar mer, men att de trots detta har fått en bättre work-life balance, till följd av att deras privatliv är lättare att hantera på ett mer tillfredsställande vis.

6.2 Domänerna suddas ut

Svårigheten för de anställda att skilja mellan arbetstid och fritid kan utifrån work-life balance-teori tolkas som om distinktionen mellan de båda domänerna, som utgörs av arbetslivet respektive privatlivet, har suddats ut. Att upprätthålla denna distinktion är något som ofta framhävs som viktigt för att möjliggöra ett balanserat förhållande mellan dessa (Sirgy & Lee, 2017). Sirgy och Lee (2017), samt Friedman och Greenhaus (2000), menar att om distinktionen inte upprätthålls, bör det resultera i en rollkonflikt för den anställde vilket har en negativ inverkan på individens work-life balance. Detta innebär att den anställde då bör ta med sig sin arbetsstress in i sitt privatliv, alternativt det omvända, vilket vidare påverkar det totala välmåendet negativt. Just problematiken med att hålla isär domänerna från varandra är något som har framkommit i flera studier rörande distansarbete (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021), och är vedertaget som en av de negativa sidorna med att arbeta på distans.

Den negativa bilden som framkommit i tidigare studier skiljer sig dock något från den som erbjuds av det empiriska materialet denna studie står för. Även om bilden kring den förlängda arbetsdagen kvarstår, verkar detta inte vara något som går ut över välmåendet i någon större grad. I flera av intervjuerna framgår det hur de anställda upplever en minskad arbetsstress istället, vilket kan verka ologiskt. I analysen har det dock redogjorts för hur de anställda har kunnat hantera sina åtagande i den privata sfären på ett bättre sätt, vilket även har resulterat i en lägre stressnivå och högre tillfredsställelse från den domänen. Detta skulle kunna tolkas som en positiv översvämningseffekt, utifrån teorin av Balmforth och Gardner (2006), som neutraliserar den negativa inverkan distansarbetet annars hade kunnat tänkas haft på stressnivån. Då stressen i privatlivet har minskat för de anställda, har deras kapacitet att utstå press och stress från arbetsplatsen ökat genom den positiva översvämningseffekten. Denna effekt beskrivs kanske allra bäst genom citatet från intervjupersonen Anna i empiriavsnittet: *“Jag jobbar nog mer nu, (...) som känns som att jag jobbar mindre. Det är inte lika slitigt”*. Det signalerar att även om personen upplever att den jobbar mer, bidrar omständigheterna som rör distansarbetet till att vardagen upplevs som enklare och mindre stressig.

Ovanstående resonemang kan verka motsägelsefullt eftersom flera anställda samtidigt vittnar om en svårighet att “stänga av” från jobbet under den lediga tiden. Denna utmaning kan leda till en rollkonflikt, vilket tidigare har redogjorts för. De som upplever en svårighet i att särskilja arbetet från privatlivet, och ständigt bli påmind om arbetet genom att se och konstant vara nära sin arbetsplats, kan uppleva det som krävande. Även den ökade arbetstiden hade i många fall kunnat innebära en ökad stress från arbetsdomänen som då skulle kunna ge en negativ översvämningseffekt in i den privata domänen. Trots dessa faktorer finns det tydliga tecken på att majoriteten av de anställda upplever att

distansarbetet bidrar till att vardagslivet blir enklare att hantera. Vidare blir det tydligt från materialet att ett flertal av de anställda gynnas av att kunna ägna sig åt fritidsintressen i större utsträckning när arbetet är förlagt till hemmet, vilket i sin tur påverkar deras välmående.

6.3 Distansarbete möjliggör ett ökat välmående hos anställda

Tidigare studier har påvisat att work-life balance kan bidra till ökat välmående (Parkes & Langford, 2008), vilket känns igen i denna studie då de anställda uppger sig vara mindre stressade och mer tillfredsställda med sin vardag. Att de anställda nu har mer tid åt privatlivet verkar ha en betydande roll i detta, vilket styrks av WHO (2021) som framhåller att anställdas hälsa även påverkas av icke-arbetsrelaterade faktorer. Dessutom har stress identifierats som en central aspekt i anställdas välmående (Arbetsmiljöverket, 2020), och en minskad stress kan därmed antas ha positiva effekter på välmåendet. Däremot skulle avsaknaden av de sociala interaktionerna på kontoret kunna innebära en riskfaktor för stress och depression hos de anställda (Vilhelmson & Thulin, 2016). Dock verkar de anställda inte uppleva någon brist på sociala interaktioner, trots att distansarbetet har orsakat att interaktionerna med kollegorna blivit färre och mindre spontana. Detta kan förklaras av att umgänget med kollegor verkar ha ersatts av sociala interaktioner med närstående i de anställdas privatliv. Det bör dock understrykas att effekterna rimligtvis hade kunnat vara annorlunda om de anställda bor ensamma och därmed inte har möjlighet till sociala interaktioner i hemmet. Med andra ord visar inte vår studie på att avsaknaden av sociala interaktioner med kollegor har någon betydande inverkan på de anställdas välmående. Sammanfattningsvis drar vi därmed slutsatsen att distansarbetet har bidragit till att de anställda upplever ett ökat välmående, med anledning av att de upplever en förbättrad work-life balance.

Som tidigare nämnt kan resonemanget kring att de anställda mår bättre trots att de jobbar mer verka paradoxalt. Inte minst eftersom Arbetsmiljöverket (2020) framhåller att en hög arbetsbelastning och ensamarbete utgör typiska faktorer som vållar arbetsrelaterad stress, vilka kan kännas igen i vår studie. I enlighet med diskussionsavsnittet ovan kan detta dock förklaras av en översvämningseffekt från privatlivet som neutraliserar känslan av stress i arbetslivet. Dessutom upplever de anställda även att de arbetar mer produktivt på distans då det innebär en lugnare arbetsmiljö än kontoret. Detta kan också härledas till att de mår bättre, eftersom tidigare studier visat på att välmående bland anställda kan medföra fördelaktiga effekter på produktiviteten (Holmqvist & Maravelias, 2010). Därmed kan distansarbetet sägas medföra att anställda kan jobba mer, utan att påverkas negativt ur ett hälsoperspektiv.

6.4 Distansarbete som en hälsofrämjande åtgärd

Utifrån studiens resultat går det att konstatera att distansarbete erbjuder bättre förutsättningar för anställda att må bra. Som ovan nämnt kan detta förklaras av att distansarbetet frigör tid, ger en mer förutsägbar arbetsdag samt en ökad flexibilitet, vilket sammantaget medför en positiv effekt på de anställdas work-life balance. Att främja anställdas work-life balance har tidigare presenterats som ett sätt för arbetsgivare att hantera personalens hälsa (Lockwood, 2003). Dessutom känns ökad flexibiliteten igen i de åtgärder som Arbetsmiljöverket (2020) presenterar för att förebygga ohälsa bland anställda. Därmed kan det konstateras att arbetsgivare kan främja en god hälsa bland sina anställda genom att erbjuda dem möjligheten att arbeta på distans. Distansarbete blir på så sätt en hälsofrämjande åtgärd, vilket kan kännas igen som WHP. Ytterligare en anledning som talar för att distansarbete kan likställas med begreppet är att det ämnar att adressera anställdas livssituation som helhet (Holmqvist & Maravelias, 2010), vilket distansarbetet bevisligen har gjort i denna studie. Därmed kan distansarbete sägas generera samma fördelaktiga följder som Holmqvist och Maravelias (2010) menar att WHP-åtgärder skapar, såsom högre motivation, förbättrade prestationer och minskad frånvaro bland anställda. Dessutom kan möjligheten för anställda att arbeta på distans medföra ett minskat behov av kontorsplatser, något som kan möjliggöra kostnadsbesparingar för arbetsgivaren (Henke et al., 2016). Dessa följder kan sägas utgöra värdefull information för organisationer och företag och kan därmed eventuellt påverka arbetsgivares syn på distansarbete. Det är inte otänkbart att många arbetsgivare tidigare betraktat möjligheten till distansarbete som en förmån för de anställda snarare än en fördel för arbetsgivare, något som kan komma att omvärderas framöver.

Att distansarbete påverkar de anställdas work-life balance positivt och orsakar ett ökat välmående hos dem kan även vara av värde på ett samhälleligt plan, eftersom anställdas välmående påverkar deras närstående samt samhället i stort (WHO, 2021). För det första finns det ett ekonomiskt värde eftersom hälsoproblem utgör stora kostnader för samhället (Bamberg et al., 2019). För det andra går det att argumentera för resultatets värde ur ett filantropiskt perspektiv. Till att börja med kan kunskap om hur distansarbete påverkar anställdas hälsa vara användbar för att öka hälsan och välmåendet i samhället. Dessutom medför distansarbete att pendlingen till arbetsplatsen försvinner, något som innebär färre resor och därmed mindre trafik under rusningstider. Detta resulterar i minskade koldioxidutsläpp, vilket är fördelaktigt ur ett miljöperspektiv.

6.5 Studiens kontext

Denna studie är utförd på anställda i Sverige, vilket gör att det går ifrågasätta hur applicerbart dess resultat är i andra delar av världen. Det går att argumentera för att Sverige har kommit längre i digitaliseringen än andra länder, vilket följaktligen skapar bättre förutsättningar för distansarbete. Detta tydliggörs inte minst av det faktum att de anställda på företaget även tidigare hade en möjlighet

att arbeta på distans vid behov. Personer som inte har erfarenhet av att använda sig av digitala hjälpmedel hade möjligtvis inte haft samma positiva upplevelse av distansarbete. Det finns även en ekonomisk aspekt att ta hänsyn till i denna kontext, då svenska invånare generellt sett lever under bättre förhållanden jämfört med människor i många andra delar av världen. Detta är en faktor som med stor sannolikhet påverkar det praktiska utförandet av distansarbete, då det innebär bättre förutsättningar att kunna skapa en trivsamt hemmiljö att arbeta i. Även inom landet finns en ekonomisk variation, och i den grupp som utgjorde studieobjekt i denna fallstudie hade alla möjlighet att arbeta på ett bekvämt vis hemifrån.

Även om företaget som tidigare nämnt var av kunskapsintensiv karaktär, uppgav alla att de kunde utföra sina arbetsuppgifter på ett jämbördigt sätt på distans. Yrken med en större fokus på kreativitet eller praktiskt utförande skulle potentiellt kunna stöta på andra utmaningar än de som denna urvalsgrupp gjorde vid distansarbete. Ytterligare en faktor som kan ha hade en inverkan på studiens upptäckter är det faktum att de anställda i studien arbetar på distans på heltid. Det är inte omöjligt att distansarbetets effekter på anställdas work-life balance hade kunnat skilja sig om arbetet på distans skedde i en annan omfattning. Slutligen kan även tidsperioden haft en inverkan på anställdas upplevelse av distansarbete. Även om tidsramen på ett år kan sägas vara rimlig för att de anställda ska ha hunnit skapa sig en ordentlig uppfattning om vad det innebär, kan deras förmodan om att pandemin kommer vara under en begränsad tidsperiod även spela roll. Även om tidsaxeln fortfarande är oviss, finns en utbredd uppfattning om att möjligheten att gå tillbaka till kontoret kommer infinna sig någon gång under 2021. Om detta inte varit fallet, och slutet på pandemin istället var flera år bort, hade det kunnat påverka faktorer som arbetsmotivationen samt försvåra integrerandet av nyrekryterade anställda in i gruppen.

7. Slutsats

Utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv har denna studie undersökt hur anställda upplever att deras work-life balance har påverkats sedan skiftet från kontorsmiljö till distansarbete till följd av coronapandemin. Tidigare studier som har genomförts på work-life balance vid distansarbete har undersökt anställda som valt att arbeta på distans. Dessutom visar de på tvetydiga resultat gällande distansarbetets påverkan på anställdas work-life balance. Vidare har de få studier som gjorts under pandemin genomförts på ett kvantitativt plan. Sammantaget ligger detta till grund för det informationsgap som identifierades i och med utformningen av denna studies syfte och frågeställning. För att undersöka hur anställda upplever att deras work-life balance har påverkats av att arbeta på distans har intervjuer genomförts med ett flertal anställda på ett större svenskt telekombolag som tvingades arbeta på distans under det föregående året. Genom denna studie ämnar vi att fördjupa förståelsen för distansarbete och hur anställda upplever att det påverkar deras vardag, vilket även kan komma att bidra till hur arbetsgivare väljer att forma framtidens arbetsplats.

De empiriska upptäckterna visar på att distansarbete orsakar att de anställda jobbar mer, men att de samtidigt har mer tid över för sitt privatliv och överlag en mindre stressig vardag. Dessa upptäckter är att betrakta som paradoxala. Paradoxen möjliggörs av ett flertal olika anledningar som framkommit i det empiriska materialet. Inledningsvis har de anställda "fått" mer disponibel tid genom att restiden till arbetsplatsen har försvunnit. Kanske ännu viktigare är deras mer flexibla vardag där de mer effektivt kan utnyttja sin tid, kan anpassa sina arbetstimmar, respektive utföra hushållssysslor parallellt med arbetsdagen. Mest central verkar dock den så kallade översvämningseffekten vara, som innebär att de ovanstående fördelarna i privatlivet gör att de anställda mår bättre överlag, och således kan hantera mer stress och press från sitt arbete utan att välmåendet inte påverkas negativt.

Dessa upptäckter bygger delvis på vad tidigare studier har kommit fram till gällande distansarbetets implikationer för vardagen. Rodríguez-Modroño och López-Igual (2021) samt Noonan och Glass (2012) skriver bland annat om att svårigheterna att särskilja mellan arbets- och privatlivet innebär att många anställda arbetar mer på distans. Att ha mer tid över till privatlivet är något som även framkommit tidigare (Sullivan, 2012). Vad dessa studier däremot har gemensamt är att de är skrivna utifrån kvantitativa datamaterial, vilket har inneburit begränsad förståelse i hur dessa effekter kan samexistera. Utifrån den kvalitativa metoden som uppsatsen använder sig av, har en sådan förståelse möjliggjorts. Dessa effekter, att de anställda arbetar mer men samtidigt mår bättre än tidigare, har visat sig inte vara två helt skilda fenomen. Istället samverkar de, genom att det ökade välmåendet ger upphov till att kunna arbeta mer.

Slutligen bidrar studien med förståelse för hur distansarbetet har påverkat de anställdas work-life balance. Fördelarna med distansarbete har illustrerats och det har visats hur de har en direkt påverkan på de anställdas välmående, som även kan resultera i flertal fördelar för arbetsgivaren. Denna kunskap kan användas av arbetsgivare i utformningen av den framtida arbetsplatsen, som kan tänkas ha fler inslag av distansarbete även utan pandemiska anledningar. Sammanfattningsvis kan implikationerna av distansarbete som presenteras i denna studie bidra till vidare diskussion och förståelse kring hur hanteringen av anställdas hälsa samt utformandet av framtidens arbetsplatser, både på ett organisatoriskt och samhällsligt plan.

Förslag till framtida forskning

Under studiens gång har ett flertal möjligheter och områden för framtida forskning identifierats. Vår studie kan sägas ha visat på hur anställdas work-life balance har påverkats under distansarbete, där deras förbättrade möjligheter att hinna med sina åtaganden i den privata sfären innebär att de kan klara av en större arbetsbelastning. Detta skulle vidare kunna undersökas ur ett längre tidsperspektiv, då tidshorizonten i detta fall uppgått till ett år mellan pandemins inledande till undersökningens initiering. Sådana mer långsiktiga effekter av distansarbete kan ge underlag till huruvida företag bör implementera en möjlighet till distansarbete för sina anställda. Vidare skulle det vara intressant att se om en sådan positiv översvämningseffekt som i denna studie kom från den privata sfären till arbetsdomänen även skulle kunna ske med lika stor inverkan i motsatt riktning. Utifrån ett sådan undersökning skulle även en diskussion kring om privatlivet eller arbetslivet har olika stor påverkan på den anställdes work-life balance kunna ta vid.

Ytterligare ett område som skulle kunna undersökas närmare är flexibilitetens påverkan på anställdas work-life balance. Då vår studie visar på att flexibiliteten som distansarbetet medför utgör en stor del av förklaringen till varför de anställda upplever en bättre work-life balance, kan det vara intressant att vidare undersöka om en liknande flexibilitet kan uppstå på andra sätt än genom distansarbete. För att förstå detta bättre, skulle framtida studier kunna göras på ett komparativt plan mellan anställda som erbjuds en sådan flexibilitet och de som saknar en sådan möjlighet. Detta skulle kunna generera en djupare förståelse för work-life balance som koncept, och innebära mer praktiska tillämpningsmöjligheter för arbetsgivare.

8. Referenslista

Ahlfort, K. (2020). Så påverkas vi psykiskt av hemarbete under pandemin, *KTH intranät*, Tillgänglig online: [Så påverkas vi psykiskt av hemarbete under pandemin](#) [Hämtad 10/5 - 2021]

Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, *Psychological Science in the Public Interest*, vol. 16, nr. 2, s. 40-68, Tillgänglig online: [How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Alvesson, M. (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*, Oxford: OUP Oxford, Tillgänglig online: <https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=186612&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 13/5 -2021]

Arbetsmiljöverket. (2020). Psykisk ohälsa, stress, hot och våld, Tillgänglig online: [Psykisk ohälsa, stress, hot och våld](#) [Hämtad 10/5 -2021]

Ameer, M., Muiyideen M., Abba M., & Dauda, M. (2021). Transport and Telecommuting: Opportunities and Challenges Post COVID-19, *Journal of Science Technology and Education*, vol. 9, nr. 1, s. 321-335, Tillgänglig online: [Transport and Telecommuting: Opportunities and Challenges Post COVID-19](#) [Hämtad 6/5 -2021]

Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations, *New Zealand Journal of Psychology*, vol. 35, nr. 2, s. 69-76, Tillgänglig online: [Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations.](#) [Hämtad 5/5 - 2021]

Bamberg, E., Tanner, G., Baur, C., & Marlies, G. (2019). Enhancing Organizations' Social Responsibility by Workplace Health Promotion?, i L. Filho (red), *Social Responsibility and Sustainability. World Sustainability Series*, Cham: Springer Nature, s. 109-122, Tillgänglig online: [Enhancing Organizations' Social Responsibility by Workplace Health Promotion?](#) [Hämtad 27/4 - 2021]

Boell, S., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work, *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, nr. 2, s. 114-131, Tillgänglig online: [Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J.P. (2020). "Working from home during COVID-19 pandemic: lessons learned and issues", *Management & Marketing: Challenges for the Knowledge Society*, vol. 15, nr., s. 458-476, Tillgänglig online: [Working from home during COVID-19 pandemic: lessons learned and issues](#) [Hämtad 10/5 - 2021]

Breaugh, J., & Farabee, A. (2012). Telecommuting and Flexible Work Hours: Alternative Work Arrangements that Can Improve the Quality of Work Life, i N. Reily, J. Sirgy, A. Gorman (red), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations*, New York: Springer Science & Business Media, s. 251-274, Tillgänglig online: [Telecommuting and Flexible Work Hours: Alternative Work Arrangements that Can Improve the Quality of Work Life](#) [Hämtad 6/5 - 2021]

Bryman, A., & Bell, E. (2019). *Business Research Methods*, 5th ed, Oxford: Oxford University Press

Bränström, S. (2021). Stor skillnad i synen på att jobba hemifrån, *Svenska Dagbladet*, Tillgänglig online: [Enkät: Yngre mår dåligt av att jobba hemma](#) [Hämtad 10/5 - 2021]

Crandall, R., & Gao, L. (2005). An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues, *Advanced Management Journal*, vol. 70, nr 3, s. 30-37, Tillgänglig online: [An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues](#) [Hämtad 27/4 - 2021]

Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Work and Families-Allies or Enemies: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*, första upplagan, Oxford: Oxford University Press

Gálves, A., Martínez M., & Pérez, C. (2012). Telework and Work-Life Balance: Some Dimensions for Organizational Change, *Journal of Workplace Rights*, vol. 16, nr. 3-4, s. 273-297, Tillgänglig online: [Telework and Work-Life Balance: Some Dimensions for Organizational Change](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Golden, T. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework, *Organizational Management Journal*, vol. 6, nr. 4, s. 241-250, Tillgänglig online: [Applying technology to work: toward a better understanding of telework](#) [Hämtad 7/5 -2021]

Henke, R., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, A., & Corcoran, M. (2016). The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health, *American Journal of Health Promotion*, vol. 30, nr. 8, s. 604-612, Tillgänglig online: [The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health](#) [Hämtad 6/5 -2021]

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance, *Family Relations*, vol. 50, nr. 1, s. 49-54, Tillgänglig online: [Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*](#) [Hämtad 5/5 - 2021]

Holmqvist, M., & Maravelias, C. (2011). Worksite Health Promotion and the New Self-Management Paradigm, *Managing Healthy Organizations*, Routledge Studies in Human Resource Development, Routledge, New York, Tillgänglig online: [Managing Healthy Organizations](#) [Hämtad 8/5 - 2021]

Lockwood, N. R. (2003). 'Work/Life Balance: Challenges and Solutions', *HR Magazine*, vol. 48, nr. 6, s. 2, Tillgänglig online: [Work/Life Balance: Challenges and Solutions](#) [Hämtad 6/5 - 2021]

Maruyama, T. Hopkinson, P., & James, P. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme, *New Technology, Work & Employment*, vol. 24, nr. 1, s. 76-88, Tillgänglig online: [A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, vol. 29, nr. 4, s. 385-399, Tillgänglig online: [Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC](#) [Hämtad 5/5 - 2021]

Noonan, M., & Glass, J. (2012). The Hard Truth about Telecommuting, *Monthly Labor Review*, vol. 135, nr. 6, s. 38-45, Tillgänglig online: [The Hard Truth about Telecommuting](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations, *Journal of Management & Organization*, vol. 14, nr. 3, s. 267- 284, Tillgänglig online: [Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations.](#) [Hämtad 5/5 - 2021]

Persson, T. (2021). Arbete kan bli norm efter pandemin, *Aktuell Hållbarhet*, Tillgänglig online: [Arbete hemma kan bli norm efter pandemin](#) [Hämtad 10/5 - 2021]

Poelmans, S., Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving Work-Life Balance: Current theoretical and practice issues, *Journal of Management & Organization*, vol. 14, nr. 3, s. 227-238, Tillgänglig online: [\(PDF\) Achieving Work-Life Balance: Current theoretical and practice issues](#) [Hämtad 5/5 - 2021]

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2011). Att analysera kvalitativt material i Ahrne, G. & Svensson, P., *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber, s. 194-210

Regeringskansliet. (2020). Uppdrag om förutsättningar för att arbeta hemifrån, *Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet*, Tillgänglig online: [Uppdrag om förutsättningar för arbete hemifrån](#) [Hämtad 7/5 - 2021]

Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, nr. 6, Tillgänglig online: [Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers](#) [Hämtad 5/5 -2021]

Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees, *Research in Transportation Economics*, vol. 70, s. 37-51, Tillgänglig online: [The role of telecommuting for work-family conflict among German employees](#) [Hämtad 6/5 -2021]

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). ‘Work-life balance: An integrative review’, *Applied Research in Quality of Life*, vol. 13, nr. 1, s. 229–254, Tillgänglig online: [Work-Life Balance: an Integrative Review](#) [Hämtad 6/5 - 2021]

Sullivan, C. (2012). Remote Working and Work-Life Balance, i N. Reily, J. Sirgy, & A. Gorman (red), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations*, New York: Springer Science + Business Media, s. 275-290, Tillgänglig online: [Remote Working and Work-Life Balance](#) [Hämtad 6/5 - 2021]

Vilhelmson, B., Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden, *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, nr. 1, s. 77-96, Tillgänglig online: [Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden](#) [Hämtad 6/5 -2021]

WHO. (2021). The workplace: A priority setting for health promotion, Tillgänglig online: [WHO | Workplace health promotion](#) [Hämtad 25/4 -2021]

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework, *Transportation Research Part A*, vol. 141, s. 51-68, Tillgänglig online: [A work-life conflict perspective on telework](#) [Hämtad 5/5 -2021]

9. Bilaga 1 - intervjuguide

Introduktionsfrågor

- Berätta kort om din roll! (Uppgifter, individuellt/team)
- Berätta om hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig idag! (Tider, raster, samtal, interaktioner)
- Hur mycket distansarbete/videomöten har ni arbetat med tidigare?

Breda frågor

- Vilka var de största förändringarna för din yrkesroll till följd av pandemin?
- Vilka av dessa utgjorde de största utmaningarna för dig i din yrkesroll?
- Har ditt teams arbetssätt förändrats/anpassats under det senaste året och isåfall hur?
- Har du upplevt några nya utmaningarna för dig i dina arbetsuppgifter genom distansarbetet?
- Upplever du några fördelar med att arbeta på distans i din yrkesroll?
- Är du mer eller mindre motiverad att utföra ditt arbete när du jobbar på distans? Vilka delar påverkar din arbetsmotivation?

Arbetsuppgift (t ex variation)

- Hur varierar dina arbetsuppgifter?
- Anser du att arbetet är mer eller mindre enformigt sedan du började jobba på distans?
- Hur ser möjligheterna till att ta på sig mer ansvar ut när man jobbar på distans?

Välmående och stress → prestationer?

- Upplever du att du har mer eller mindre tid åt andra saker i livet än jobb?
- Vad lägger du mer tid på nu, i din fritid, som du inte kunnat göra förut?
- Upplever du att din stressnivå har påverkats?
- Har detta påverkat dina prestationer?
- Hela tiden nåbar?
- Upplever du att företaget har visat en vilja att förstå hur du och dina kollegors välmående har påverkats av att jobba på distans?
 - Har ni fått möjlighet att ge feedback och komma med tankar och idéer kring det?

Självständighet (t ex ansvar)

- Hur har din självständighet påverkats genom distansarbetet? Arbetar du mer eller mindre ensamt jämfört med tidigare?
- Hur har möjligheterna till att söka stöd eller hjälp från någon kunnig kollega ändrats genom distansarbetet?

Erkännande

- Känner du att dina prestationer uppmärksammas lika mycket om det tidigare gjorts?
- Känner du att dina insatser ger värde till dina kollegor och företaget i stort? Har din syn på ditt eget bidrag ändrats genom distansarbetet?
- Hur kan man visa framfötterna och jobba exempelvis mot en befordran genom distansarbete?

Feedback

- Hur får du feedback av dina chefer eller kollegor? Sker det på ett liknande sätt som när den kunde ges fysiskt?
- Har du möjlighet att utvecklas på ett individuellt plan även när du jobbar på distans?

Arbetsmiljö (t ex sociala interaktioner)

- Hur ofta samtalar du med din chef eller dina kollegor?
- Sker interaktionerna med dina kollegor mer eller mindre på ett socialt plan (informellt), eller är det mer eller mindre ofta kopplat direkt till arbetsuppgifterna (formellt)?
- Hur upplevde du att samspelet mellan dig och dina kollegor påverkades till följd av arbetet skedde digitalt?
- Hur ser din arbetsplats ut hemma? Har företaget kontorsmöbler eller liknande?

Delaktighet (t ex informerad, grupptillhörighet)

- Hur har din tillhörighet till företaget förändrats sedan skiftet till distansarbete?

Produktivitet (t ex arbetstid)

- Hur ser dina rutiner ut idag? Har de förändrats till följd av distansarbetet?
- Har din koncentrationsförmåga påverkas av omställningen?
- Skulle du säga att du har blivit mer eller mindre effektiv genom distansarbete?

Avslutande frågor

- Är det något du skulle vilja lägga till som du känner att vi har missat?
- Har du någon kollega som skulle kunna tänka sig bli intervjuad?
- Hade du kunnat tänka dig att jobba på distans efter pandemin?