



LUNDS
UNIVERSITET

Psykologiska institutionen

Kandidatuppsats

**Upplevelsen av distansarbete under covid-19 pandemin: en
kvalitativ studie av kommunala tjänstepersoners
självupplevda produktivitet, gruppsammanhållning och
inställning till arbetet framöver**

Experience of telework during the covid-19 pandemic: a qualitative
study of white-collar municipal workers' own perception of
productivity, group cohesion and their view on future work
arrangement

Sandra Dahlberg & Theresia Ejnarsson

Kandidatuppsats VT22

Handledare: Birgitta Wanek & Marie Bergström

Examinator: Camilo Sáenz-Moncaleano

Abstract

Due to the covid-19 pandemic telework became a regular workday for many white-collar workers during a period of time. Whether the traditional workplace is desirable for workers to be continued working from or not may be of interest to employers to know.

The aim of this study was to examine how municipal workers in the white-collar sector experienced telework as well as perceived their productivity and group cohesion in the workplace before and during the covid-19 pandemic. The aim also included what importance this had on their desired work arrangement. Previous research about how productivity and group cohesion is affected by the workers' telework is limited.

The collection of data was founded based on twelve qualitative semi-structured interviews with white-collar municipal workers, who tele-worked during the pandemic and had limited experience of telework beforehand. Our findings showed that the participants experienced greater productivity due to telework, and group cohesion was generally perceived as unaffected by telework. However the physical office was of great social importance, which in many instances affected the participants desire to return to the office. All of the participants wished to continue with the flexibility of telework.

Keywords: Perceived productivity, group cohesion, covid-19 pandemic, telework, hybrid working

Sammanfattning

Arbete på distans blev under en period vardag för flera tjänstepersoner till följd av covid-19 pandemin. Huruvida arbete från den traditionella arbetsplatsen fortsättningsvis är önskvärd för medarbetarna kan tänkas vara av intresse för arbetsgivare att ha kännedom om.

Syftet med studien var att undersöka medarbetares upplevelse av distansarbetet utifrån produktivitet och gruppsammanhållning för tidsperioden innan och under pandemin. Syftet var även att undersöka vilken betydelse erfarenheten haft för hur de önskade att arbeta framöver. Tidigare forskning om hur produktivitet och gruppsammanhållning påverkas av att medarbetare arbetar på distans är begränsad.

Datansamlingen grundades på tolv kvalitativa semistrukturerade intervjuer med kommunala tjänstepersoner som arbetat hemifrån under pandemin och dessförinnan hade begränsad erfarenhet av distansarbete. Resultatet visade att majoriteten av deltagarna upplevde en högre produktivitet vid hemarbete och att gruppsammanhållningen generellt upplevdes oförändrad. Däremot var det fysiska kontoret av stor social betydelse, vilket i flera fall påverkade deltagarnas vilja att återgå till kontoret. Samtliga upplevde att distansarbetet givit en flexibilitet i livet som de önskade fortsätta med.

Nyckelord: Upplevd produktivitet, gruppsammanhållning, covid-19 pandemi, distansarbete, hybridarbete

Tack!

Vi vill rikta ett stort tack till studiens deltagare som valt att dela sin upplevelse av distansarbetet med oss. Tack för intressanta samtal och berikande reflektioner. Vi vill även tacka våra handledare Birgitta Wanek och Marie Bergström som givit kloka råd längst med vägen. Avslutningvis vill vi tacka våra nära och kära för allt stöd.

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Bakgrund.....	3
Distansarbete.....	3
Produktivitet.....	5
Gruppsammanhållning.....	7
Metod.....	9
Kvalitativ ansats.....	9
Kvalitativ metod.....	10
Deltagare.....	10
Datainsamling.....	11
Dataanalys.....	12
Etik.....	15
Tillförlitlighet.....	16
Resultat.....	16
Distansarbete.....	17
Produktivitet.....	20
Gruppsammanhållning.....	23
Kontorets sociala funktion.....	26
Utrustning och ergonomi.....	28
Arbetet och det privata.....	30
Arbete framöver.....	31
Diskussion.....	33
Resultatdiskussion.....	33
Distansarbete.....	33

Produktivitet.....	34
Gruppsammanhållning.....	35
Metoddiskussion.....	36
Framtida forskning.....	38
Referenser.....	39
Appendix.....	44

Upplevelsen av distansarbete under covid-19 pandemin: en kvalitativ studie av kommunala tjänstepersoners självupplevda produktivitet, gruppsammanhållning och inställning till arbetet framöver

De senaste decenniernas teknologiska utveckling har gjort arbetet möjligt att vara alltmer oberoende av tid och plats (Näswall et al., 2008). I och med covid-19 pandemin har andelen distansarbete i Sverige intensifierats. Enligt Rudolph et al. (2021) kan det vara ett skifte som kan komma att resultera i en långsiktig förändring av synen på distansarbete. Statistikmyndighetens (2021) mätningar visade att i genomsnitt arbetade drygt 36% av alla arbetande mellan åldrarna 15-74 i Sverige i någon utsträckning hemifrån under perioden maj 2020 till augusti 2021. En sammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) har redogjort för att svenska studier genomgående visar på en mer positiv bild av distansarbete jämfört med internationella studier. Resultatet visade att distansarbete av deltagarna även framöver ansågs önskvärt att fortsätta med några dagar i veckan. Liknande resultat har framkommit i en undersökning genomförd av Stockholms Handelskammare (2021) som uppmärksammat att endast en av fem tillfrågade tror sig vilja spendera all sin arbetstid på det gemensamma kontoret efter pandemin. Uppemot var tredje tillfrågad person (31 %) såg tre dagar på kontoret och resterande hemifrån som mer önskvärt. Det finns även undersökningar som genomförts av fackförbund som visat på att medlemmarna ser distansarbete som en del av arbetslivet även efter pandemin (Fackförbundet ST, 2020; Vision, 2020). Hybridarbete, vilket innebär att arbetet kan bedrivas från flera olika platser (Halford, 2005), kan utifrån detta ses som önskvärt.

En enkätstudie av Kaluza och van Dick (2022) har visat att ju mer arbete som medarbetare genomför frivilligt på distans, desto färre nackdelar upplever de med arbets sättet. För dem som inte haft en valfrihet till distansarbete visades inte samma positiva mönster (Kaluza & van Dick, 2022). Detta ser vi som intressant i förhållande till hur Folkhälsomyndighetens (2020) rekommendationer till hemarbete under pandemin fått många medarbetare att arbeta hemifrån. Samtidigt har det från flera håll uttryckts att en fullständig återgång till det gemensamma kontoret inte är en självklarhet och flera svenska studier har dessutom visat på en positiv bild av distansarbete. Vi ser därav att det finns betydelse av att undersöka hur distansarbetet under pandemin upplevts och bredda perspektivet kring vilka lärdomar det givit,

samt hur de erfarenheterna kan tänkas appliceras i arbetslivet framöver. Denna studie har sin grund i hybridarbete som ett alternativt arbetssätt och målet är att undersöka dess önskvärdhet utifrån ett medarbetarperspektiv med fokus på faktorerna självupplevd produktivitet och gruppsammanhållning. Den valda medarbetargruppen är kommunala tjänstepersoner och har valts utifrån att undersökningens forskningsområde krävde att deltagarna hade en arbetsroll där arbetsuppgifterna lämpat sig för att arbeta på distans under pandemin. Att fokusera på tjänstepersoner gav oss möjlighet att ta del av berättelser från människor i flera olika arbetsroller som trots sina olika befattningar kan tänkas ha haft liknande arbetsförhållanden under pandemin. Valet av kommunanställda kan motiveras av Unemo (2012) uttalande om att de möjligheter som finns för effektivisering inom offentlig verksamhet bör tas tillvara. Exempel på produktivitetsförbättringar som beskrivs är inom teknisk utveckling, vilket vi tror är ett område som gått stadigt framåt under pandemin. Utifrån det ser vi ett värde i att undersöka kommunala tjänstepersoners självupplevda bild av produktivitet. Dessutom menar Rudolph et al. (2021) att det finns behov av att undersöka vad som är bäst lämpat för att distansarbete ska främja medarbetares produktivitet. Detta har även beskrivits av Farooq och Sultana (2021) som hävdar att forskningsområdet i nuläget befinner sig i en startfas. Gruppsammanhållning är, enligt Rudolph et al. (2021), ytterligare ett begrepp som det behövs mer kunskap om i förhållande till distansarbete. Därav kommer dessa faktorer att ha en central roll i denna studie. Den frågeställning med efterföljande delfråga som står i fokus för denna studie är:

- *Hur har kommunala tjänstepersoner som tidigare inte arbetat på distans upplevt hemarbetet under covid-19 pandemin?*
- *Vilken inverkan har erfarenheten från distansarbetet, den självupplevda produktiviteten och gruppsammanhållningen haft på deras inställning till arbetet framöver?*

Då studien ämnar att undersöka ett aktuellt och i nuläget relativt outforskat område förväntas resultatet bidra till ökad kunskap. Våra mål med denna studie är att kunna belysa både de fördelar och nackdelar som medarbetarna upplevt arbetsmässigt under pandemin och därigenom fånga upp de lärdomar som av deltagarna bedöms som viktiga i förhållande till den självupplevda produktiviteten och gruppsammanhållningen. Vi hoppas att vi genom att

presentera medarbetarnas upplevelser ska kunna skapa diskussion kring vad, som utifrån ett medarbetarperspektiv, är viktigt i arbetslivet framöver och således vilka faktorer som kan bidra till att en arbetsgivare upplevs attraktiv. Vi ser det som betydelsefull kunskap för kommuner att ta del av. I och med den omställningen som det varit i arbetslivet till följd av covid-19 så ser vi detta som ett viktigt ämne att undersöka, både utifrån att behålla befintliga medarbetare såväl som vid rekrytering av nya.

Bakgrund

Distansarbete

Distansarbete innebär att genomföra sina arbetsuppgifter på avstånd (Morganson et al., 2010) och komma ifrån “den organisatoriska bundenheten i tid och rum” (Allvin, 2001, s. 1). Hybridarbete har på ett liknande vis beskrivits innebära att arbetet kan bedrivas från flera olika platser (Halford, 2005) men en mer specifik beskrivning är att arbete utförs både på det gemensamma kontoret och i hemmet (Sewell & Taskin, 2015). Distansarbete är en mer väletablerad term och kommer vidare att vara central i denna studien.

Distansarbete har utifrån en studie av Thompson et al. (2021) beskrivits som önskvärt av både de som distansarbetat och de som inte distansarbetat, främst för att komma ifrån den dagliga pendlingen och få en bättre balans mellan familjeliv och arbetsliv. Totalt deltog drygt 1200 personer och resultatet visade att även ökad produktivitet och personliga preferenser, så som att slippa göra iordning sig, kunna arbeta i en mer avslappnad miljö och för att det var bekvämt, var positiva delar med att arbeta på distans (Thompson et al., 2021). Även Hill et al. (1998) fann, utifrån en kvalitativ enkätstudie med 249 deltagande medarbetare inom service och marknadsföring, att flexibiliteten gjorde det lättare att balansera privatliv och arbetsliv. Exempelvis gjorde flexibiliteten det enklare att få sitt arbete gjort. Flexibilitetens baksida var att gränsen mellan privatliv och arbetsliv upphörde. Studien visade även att distansarbete innebar högre upplevd produktivitet, moral samt möjlighet att arbeta längre. Nackdelar med distansarbete var att samarbete med kollegorna påverkades negativt samt att det fanns risk för en upplevelse av konstant arbete. Ännu en nackdel var att distansarbete var ett hinder för intern kommunikation (Hill et al., 1998).

Frågan kring distansarbetets flexibilitet har även studerats av Zhang och Marin (2021). Undersökningen baserades på en analys av innehåll publicerat av drygt 670 000 individer på det sociala nätverket Twitter. Flexibiliteten beskrevs bidra till att enklare få balans i livet, parallellt med att det uttrycktes att gränsdragningen mellan arbets- och privatliv blivit svårare. En liknande kluvenhet visades gällande mående då en del menade att distansarbetet fått dem att må bättre än tidigare, medan andra kände sig mer stressade än vad de gjort vid det ordinarie arbetet på kontoret (Zhang & Marin, 2021).

Flexibilitetens påverkan på arbets- och privatliv har mer ingående studerats i en enkät- och intervjustudie av Steward (2000). Deltagarna arbetade som datorspecialister eller med andra typer av kontorsarbeten och hälften av dem var egenföretagare. Resultaten visade att distansarbete innebar svårigheter med att separera arbetstiden från fritiden, samt problem med att påbörja och avsluta arbetet. En stor anledning till att deltagarna valde distansarbete var att tiden kunde användas mer flexibelt. Studien visade att flera deltagare upplevde svårigheter med pauser. När de tog pauser på kontoret så räknades det som arbetstid, medan i hemmet upplevdes det av deltagarna inte som arbetstid. De ville inte framstå som om de drog nytta av möjligheten att arbeta i hemmet. Det fanns även svårigheter med att strukturera sina arbetsdagar utan kontorets traditionella tidsgränser, vilket resulterade i långa arbetspass. Att arbeta länge var tolererat om det upplevdes som ett val, men inte om det var ett krav (Steward, 2000).

Andra utmaningar, men även strategier för effektivt distansarbete, har undersökts av Greer och Payne (2014) genom en kvalitativ och kvantitativ enkätstudie. Deltagarna arbetade med bokföring och identifierat sig själva som distansarbetande. Resultaten visade att ett vanligt sätt för att hantera distansarbetet var att skapa en arbetsvänlig miljö i hemmet såsom att ha en dedikerad arbetsplats, vilket kunde innebära viss gränsdragning, exempelvis att sitta i ett rum med en dörr. Zhang och Marin (2021) undersökning visade även den att kontorsmiljön hemma var betydelsefull och beskrev det som att en dålig sådan kunde påverka medarbetarnas arbetskapacitet. Vidare visade Greer och Payne (2014) studie att deltagarna antog en arbetsorienterad inställning i sin hemmiljö som kunde liknas vid den de haft på kontoret, och menade att det var viktigt att prioritera sitt arbete när de distansarbetande. Det gällde till exempel att planera sina arbetsuppgifter genom att förutse vilka uppgifter som var mest lämpliga att utföra

hemifrån och vilka som blev bättre om de utfördes på kontoret. Deltagarna valde bland annat att arbeta hemifrån när de behövde ta konferenssamtal eller arbeta med självständiga projekt. För uppgifter som krävde samarbete valde de istället att befinnas sig på kontoret. De försökte även planera dagar på kontoret utifrån dagarna som deras kollegor skulle finnas på plats. De beskrev att det var viktigt att vara flexibel i sitt distansarbete och att de var villiga att arbeta från kontoret när det skulle behövas.

Produktivitet

Produktivitet är ett begrepp med olika definitioner men med liknande innebörd. Flera definitioner ur ett psykologiskt perspektiv kan ge en bredare förståelse för vad som är av relevans för denna undersökning. Att begreppet tidigare undersökts på skilda vis kan härledas till att det inte finns en bestämd definition av begreppet utan beror på vilken kontext som det undersökts inom.

Produktivitet har av Tuttle (1983) beskrivits som en resultatvariabel, men också som en funktion av mänskligt beteende. Medarbetarens beteenden i kombination med andra externa aspekter i arbetsmiljön är det som resulterar i dennes produktivitet. Tuttle (1983) har även uttryckt att anställda inte alltid har någon kontroll över sin egen produktivitet på grund av de externa faktorer i arbetsmiljön, vilket kan påverka produktiviteten. Det stämde väl överens med tidigare nämnd studie från Hill et al. (1998) där deltagarna upplevde att fokuset var bättre vid distansarbete eftersom de blev mindre störda och det fanns mindre distraktioner i arbetsmiljön. Även en enkätstudie av Fønner och Roloff (2010) som inkluderade knappt 200 respondenter visade på att de som arbetade på distans upplevde mindre stress på grund av möten och störmoment jämfört med de som enbart arbetade på kontoret. Innebörden av produktivitet från det psykologiska perspektivet har av Tuttle (1983) uttryckts ofta vara tvetydig och felaktigt likställt med produktion eller prestation. Vanligtvis har det psykologiska perspektivet lagt mer fokus på effektivitet och kvaliteten av arbetslivet än produktivitet. Relationen mellan effektivitet och produktivitet är i många fall otydlig, begreppen kan åtskiljas i sin betydelse men är relaterade till varandra. Utifrån den psykologiska litteraturen har Tuttle (1983) beskrivit produktivitet som ett brett koncept där effektivitet kan inkluderas som en del i konceptet. Effektivitet kan ses som att göra rätt saker och är ett bra sätt att mäta produktivitet på (Tuttle,

1983). En enkätstudie av Aczel et al. (2021) visade att de flesta (47%) upplevde att deras arbete blev mindre effektivt vid hemarbete, vissa (23%) ansåg sig mer effektiva och för resterande fanns det ingen skillnad. Men en majoritet av de drygt 700 deltagarna ansåg ändå att de skulle vilja jobba mer hemifrån framöver. Studien visade också att vilken plats deltagarna arbetade bäst på beror på arbetsuppgifterna (Aczel et al., 2021).

Produktivitet har av Vogel et al. (2021) undersökts utifrån medarbetarens engagemang till sitt arbete. En kvantitativ enkätstudie utfördes baserad på självskattning, med 123 deltagande med olika arbeten och från olika industrier. I undersökningen definierade Vogel et al. (2021) en viss form av engagemang benämnt som engagemangshastighet (eng. speed of engagement). Begreppets innebörd förklarades som hur snabbt medarbetaren, energiskt eller fokuserat, sätter sig in i sina arbetsuppgifter när hen ska påbörja arbetet. Resultaten visade att personer med hög förmåga att snabbt komma igång med uppgifterna har lättare för att koncentrera sig och fokusera sin uppmärksamhet på arbetsuppgifter, medan personer med låg förmåga att komma igång med uppgifterna har lätt för att bli distraherade i sin början av arbetsuppgifter. Studien visade på att medarbetare kan öka sin förmåga att komma igång med arbetsdagen och få mer produktiva arbetsdagar genom att ta till proaktiva handlingar som gör det möjligt att frigöra sig från livet i hemmet och för att komma igång med sitt arbete (Vogel et al., 2021). Dessa resultat ser vi som talande för hur gränsen mellan hemmet och arbete kan ha en påverkan på medarbetarens produktivitet.

Generellt har studier som undersökt distansarbete i relation till produktivitet i samband med covid-19 pandemin visat på varierande resultat. Enligt Farooq och Sultana (2021), vars enkätstudie fokuseret på medarbetare inom servicesektorn, så har distansarbetet haft en negativ påverkan på medarbetarnas produktivitet. Farooq och Sultana (2021) uttryckte att resultatet indikerar att en svårighet som distansarbetet fört med sig varit anpassningen till det nya arbetssättet och att det således kan vara en anledning till den minskade produktiviteten. Därav beskriver de säkerställandet av ett produktivt distansarbete som ett viktigt fokus för organisationer under denna typ av omständighet. Yarberry och Sims (2021), som genomfört en intervjustudie med deltagare verksamma inom flera yrken och industrier, visade på en liknande bild. Flera av deras informanter uttryckt att den egna prestationen minskat på grund av

avsaknaden av fysisk kontakt med kollegorna. Salon et al. (2021) enkätundersökning med ett deltagarantal på över 7500 personer visade på att över 70% av de som inte tidigare arbetat på distans rapporterat att deras produktivitet antingen stannat på samma nivå eller ökat under pandemin. Den mer positiva bilden bekräftas av Zhang och Marina (2021) vars undersökning visat att distansarbetet uppfattats positivt för den egna produktiviteten.

I vår undersökning kommer vi försöka fånga produktivitet utifrån ett psykologiskt fokus. Vi kommer undersöka produktivitet utifrån medarbetarens upplevda förmåga att prestera under sin arbetsdag och använda sin arbetstid väl genom att fokusera på de saker som personen bör för att nå arbetsmål och kunna slutföra uppgifter inom rimlig tid. Vi kommer även undersöka vilken påverkan yttre faktorer kan ha för medarbetarnas produktivitet.

Gruppsammanhållning

Enligt Bollen och Hoyle (1990) finns det ingen sann definition av begreppet gruppsammanhållning (eng. group cohesiveness). Av Festinger (1950) har det beskrivits som resultatet av de sammanlagda krafterna som får gruppens medlemmar att förbli en del av gruppen. Krafternas styrka varierar utifrån medlemmarnas attraktionen gentemot gruppens prestige, gruppens medlemmar samt de aktiviteter som gruppen engagerar sig i. Vid låg total attraktion gentemot gruppen kan medlemmen fortsätta vara en del av gruppen, likväl som att lämna den. Högre total attraktion ökar medlemmens vilja att vara en del av gruppen. Ett annat sätt att se på gruppsammanhållning har av Conte och Landy (2019) uttryckts som ett framgångsrikt hockeylag där det finns en enighet mellan medlemmarna och stolthet för laget. Det har även beskrivits med termer såsom en lojalitet gentemot grupper eller förekomsten av en god laganda (Seashore, 1954). Vidare har en metaanalys av Mullen och Copper (1994) visat på att det finns stark korrelation mellan gruppsammanhållning och prestation.

Jämfört med tidigare nämnda studier har Bollen och Hoyel (1990) lagt ett större fokus på den subjektiva bilden av sammanhållning. De menar att gruppmedlemmars upplevelse av sammanhållningen inte bara är betydelsefull för individens beteende utan även för hela gruppen. Därför har de myntat begreppet upplevd sammanhållning (eng. perceived cohesion) vilket definierats som “en individs känsla av tillhörighet till en särskild grupp och hans eller hennes moraliska känslor samhörande med gruppmedlemskapet” (Bollen & Hoyel, 1990, s. 482, egen

översättning). Följdaktligen är individens egen värdering av relationen till gruppen central och den resulterar i en bedömning av tillhörighet, samt moraliska känslor till gruppen. Även Frank (1957) har uttryckt att sammanhållning handlar om medlemmarnas känsla av tillhörighet till gruppen, vilket av Bollen och Hoyel (1990) beskrivits finnas på både kognitiv och emotionell nivå. Den förstnämnda nivån innefattar samtliga erfarenheter med gruppen eller medlemmarna och den andra nivån innefattar de känslor som återspeglar bedömningen av den samlade erfarenheten. De moraliska känslorna kommer från den emotionella respons som uppstår av att känna tillhörighet till en grupp (Bollen & Hoyel, 1990).

Forskningen inom det psykologiska området kring gruppssammanhållning och distansarbete är idag relativt begränsad. Däremot har flera undersökt begrepp såsom tillhörighet och inkludering i relation till distansarbete, vilket kan tolkas vara närliggande begrepp till gruppssammanhållning. Speciellt utifrån Bollen och Hoyels (1990) beskrivning av gruppssammanhållning där tillhörigheten framstår som centralt. Viktiga beståndsdelar för tillhörigheten arbetsmässigt har utifrån en studie av Filstad et al. (2019) beskrivits vara exempelvis tillit, att vara bland andra, att knyta an till varandra i informella sammanhang såsom över lunchen, att bidra till gruppens bästa, prestation och att ta hand om varandra. Resultatet grundades i metoden snaplogs, en typ av digital dagbok, och totalt deltog drygt 50 informater. Studien visade att individer kan känna tillhörighet på arbetet genom att känna sig som en del av en grupp, aktivitet, organisationen eller kollegorna (Filstad et al., 2019). Att känna tillhörighet genom att vara bland andra och genom att knyta an till varandra i informella sammanhang kan tänkas vara en svårighet vid distansarbete. Green och Roberts (2010) har utifrån sin studie, innefattande både enkäter och intervjuer, inom den offentliga sektorn, lyft fram flertalet strategier för att skapa bättre förutsättningar för arbetsgrupper som arbetar från skilda fysiska platser. En del handlade om betydelse av att det finns bra kommunikationsverktyg som kan föra samman medarbetare och chef. De poängterade även vikten av att ibland träffas för att hantera svåra frågor och fira framgångar, vilket kan förbättra gruppssammanhållningen (Green & Roberts, 2010). Zhang och Marina (2021) bekräftade i sin undersökning bilden av att kommunikationsverktyg som hjälpsamt vid distansarbete och vikten av att kunna fortsätta hålla

kontakten digitalt. Resultatet visade även ett behov av att arbeta med engagemang när kollegorna inte befann sig på det gemensamma kontoret (Zhang & Marina, 2021).

Morganson et al. (2010) har i sin enkätstudie där uppemot 600 personer deltog, varav de flesta arbetade inom teknikområdet, undersökt begreppet arbetsplatsinkludering (eng. workplace inclusion). Resultatet visade att de som rapporterade högst nivåer av arbetsplatsinkludering var de som hade det gemensamma kontoret som sin arbetsplats. De som arbetade på distans i olika former rapporterade lägre arbetsplatsinkludering. Även Yarberr och Sims (2021) studie har visat på liknande resultat då distansarbete, av majoriteten av deras deltagare, beskrivits som skadligt för känslan av tillhörighet. Enligt resultat av Spilker och Breugh (2021) så beror känslan av isolering på om distansarbetet är valbart eller inte. I enkätstudien deltog närmare 250 personer som var verksamma inom flera olika områden. Resultatet visade att de som själva valt att arbeta på distans kände sig mindre isolerade jämfört med de som inte haft samma valfrihet (Spilker & Breugh, 2021). Ytterligare en faktor som kan påverka känslan av isolering har undersökts av Marinucci et al. (2022). I studien undersöktes huruvida digitala kontakter kan bidra till välmående, likt fysisk interaktion. Enkäten som utgick från självskattning besvarades av drygt 1100 personer och visade på att digital kontakt har förmåga att bidra till psykiskt välbefinnande. Vid isolering var det ett bra substitut men när det fanns möjlighet till att träffas fysiskt utblev den digitala kontaktens positiva effekt (Marinucci et al., 2022). Digitala möten beskrevs i en annan studie av Zhang och Marina (2021) som energikrävande och resultatet visade även en osäkerhet vid att arbeta med känsliga uppgifter på distans.

Utifrån ovan beskrivning kan gruppssammanhållning sammanfattas som resultatet av de faktorer som påverkar synen på gruppen och vid en god sådan finns enighet och lojalitet. Tillhörighet är en del av det som innefattar tillit och att ta hand om varandra. Att uppnå en god gruppssammanhållning tycks vara svårare på distans jämfört med på det gemensamma kontoret.

Metod

Kvalitativ ansats

Vi valde att genomföra vår studie utifrån en fenomenologisk ansats. Fenomenologi har av Willing (2013) beskrivits ha fokus på individers upplevelse av världen, vilket stämmer överens med vad vi önskade fånga i vår studie. Upplevelsen är det centrala och kan variera från person

till person utifrån faktorer som plats, kontext, uppfattning och mental orientering såsom känslor, önsknings och syften (Willing, 2013). Willing (2013) menar att alla mänskliga erfarenheter kan undersökas utifrån ett fenomenologiskt perspektiv och att individer som befinner sig i samma miljö kan ha drastiskt skild syn på samma fenomen utifrån deras individuella uppfattning och upplevelse. Vi har eftersträvat en deskriptiv fenomenologisk ansats, vilket innebär att beskriva deltagarnas upplevelse så likt som möjligt utifrån hur deltagarna själva beskrivit den (Willing, 2013). Vi är medvetna om att det finns risk för att vi i vissa fall omedvetet kan ha gjort tolkningar av informanternas berättelser.

Kvalitativ metod

Vi valde att utgå från en kvalitativ metod och använde oss av semistrukturerade intervjuer för att samla in data. Datainsamlingsmetoden valdes utifrån vår önskan att fånga informanternas upplevelse och ansågs lämplig då det ger möjlighet att följa upp det informanten berättat och med det säkerställa att exempelvis abstrakta koncept uppfattats korrekt (Willing, 2013). Dessutom anses metoden ge deltagarna stor frihet att på sitt eget vis utforma sina svar då det är en flexibel intervjuprocess (Bryman, 2018).

Deltagare

Studiens deltagare rekryterades utifrån uppgifter från LinkedIn, olika kommuners hemsidor, tidigare kontakter och tips från tidigare kontakter. Urvalet kan klassificeras som en form av icke-sannolikhetsbaserade urval som varit målstyrt utifrån deltagarnas relevans i förhållande till forskningsfrågan (Bryman, 2018). Även termerna kriterieurval och snöbollsurval kan i viss utsträckning användas i sammanhanget då samtliga deltagare förväntades uppfylla ett antal kriterier och vissa av dem rekryterades genom tips från andra deltagare (Bryman, 2018).

För att kunna delta var det av betydelse att deltagarna uppfyllde följande kriterier:

- Att de arbetade som tjänsteperson inom kommunen och inte hade personalansvar
- Att deras nuvarande tjänst var den samma som innan pandemin
- Att de innan pandemin främst bedrivit sitt arbete från det gemensamma kontoret
- Att de under pandemin främst bedrivit sitt arbete på distans

Köns- och åldersspecifika kriterier har inte varit en del av urvalet. Däremot eftersträvade vi en bredd sett till i vilken kommun deltagarna var verksamma och även gällande yrkesområde. Totalt

genomfördes tretton intervjuer exklusive en pilotintervju, varav tolv användes som grund för undersökningens resultat. Att en intervju uteslöts berodde på att det i efterhand visade sig att samtliga kriterier ej uppfyllts.

Urvalet bestod av kvinnor och män i 30- till 60-årsåldern. De arbetade inom områdena HR, ekonomi, utveckling, administration, kommunikation och handläggning i fyra olika kommuner av varierande storlek i Sverige. Ingen av deltagarna hade en chefsposition eller annan typ av medarbetaransvar. Under intervjuerna befann sig hälften av informanterna hemma, fyra personer var på sitt ordinarie kontor och två befann sig i något av arbetsplatsens mötesrum.

Datainsamling

Deltagarna kontaktades över mejl och i enstaka fall genom Microsoft Teams. I vissa fall visste vi redan när kontakt togs att de tillfrågade uppfyllde kriterierna och i andra fall fick de själva bedöma om de ansåg sig uppfylla kriterierna för att delta i studien. En del av de vi kontaktade besvarade vår förfrågan med att de hade haft möjlighet att vara på kontoret stora delar av pandemin, alternativt arbetat en del på distans även innan pandemin vilket gjorde att de ej uppfyllde kriterierna för att delta. Vissa avböjde sitt deltagande av personliga skäl. Under intervjun säkerställdes våra kriterier av deltagarna med frågor och på så sätt kunde icke-kvalificerade deltagare uteslutas från undersökningen.

Samtliga intervjuer genomfördes med hjälp av det digitala kommunikationsverktyget Zoom. Därmed var det upp till deltagarna själva att avgöra var de ville befinna sig under intervjun. Då Zoom är ett tidseffektivt verktyg var vår förhoppning att metoden skulle göra deltagandet mer tillgängligt för de tillfrågade. Dessutom blev deltagarens geografiska placering i förhållande till vår inte en hindrande faktor. Vårt val att genomföra digitala intervjuer grundades således i en önskan att minska risken för att tid och plats skulle begränsa de förfrågades möjlighet att delta. Under samtliga intervjutillfällen var det en person som ledde samtalet och en person som agerade observatör. Den som ledde samtalet hade som främsta uppgift att undersöka deltagarnas upplevelse i förhållande till det valda studieområdet. Observatörens funktion var främst att fånga upp eventuella detaljer som missades av intervjuledaren och att i liten utsträckning komma med följdfrågor för att förfina förståelsen av deltagarens berättelse.

Innan den första intervjun genomfördes en pilotintervju. Enligt Bryman (2018) är det ett sätt att säkerställa frågornas funktion och undersökningens helhetskvalité. Inför pilotintervjun togs en intervjuguide fram som användes som utgångspunkt. Den innefattade frågor om upplevelsen av distansarbete, produktivitet, gruppsammanhållning och inställning till arbetet framöver (se Appendix A). Eftersom semistrukturerad intervju var den valda metoden så fanns det inget krav på att frågorna skulle komma i viss ordning och en öppenhet inför att ställa frågor som inte stod med i guiden (Bryman, 2018). Pilotintervjun bekräftade att frågorna i intervjuguiden fungerade på ett bra sätt, klargjorde vikten av att följa informanten i samtalet och att inte bli alltför fäst vid guiden. Den belyste risken för att deltagarna skulle börja berätta vad andra människor upplevt eller uttryckt. Vi beslutade att vid den typen av problem fånga upp deltagarens egna upplevelser genom att vägleda samtalet tillbaka till deltagaren själv eller fråga om dennes åsikt om det som berättades, till exempel med frasen "hur ser du på det?". Vi förhörde oss även om hur deltagaren i pilotintervjun upplevt att vi var två personer som var med under intervjun, vilket personen inte såg som någon begränsning. Dessa lärdomar tog vi med oss inför vår huvudundersökning.

Intervjuerna genomfördes därefter över en period på drygt två veckor. Varje intervju varade mellan 46 minuter till 1 timme och 14 minuter. Parallellt med att intervjuerna genomfördes så transkriberades materialet. Efter avslutad intervju hade vi ett samtal där vi diskuterade vad som sagts under intervjun och i samband med det gav observatören feedback till intervjuledaren. Detta gjordes i syfte att säkerställa att intervjun berört alla undersökningens relevanta områden och för att intervjuaren skulle veta vad som skulle kunna förbättras under nästa intervjutillfälle.

Datanalys

För att analysera materialet använde vi oss av tematisk analys. Enligt Willing (2013) handlar det om att organisera mönster och mening som finns i ett kvalitativt datamaterial. Metoden finns i flera varianter (Willing, 2013) och vi valde att i stora drag utgå ifrån de sex steg för tematiska analys som Braun och Clarke (2006) beskrivit. Det innebar att vi i ett första steg bekantade oss med intervjuerna genom att transkribera det inspelade materialet ordagrant och redan då göra både fysiska och mentala anteckningar för att få en övergripande förståelse. Braun

och Clarkes (2006) andra steg innefattar att koda materialet utifrån ämne. Vi valde att använda oss av färgkoder för att få en bra översikt och kompletterade i efterhand med bokstavskoder för att göra de olika ämnena i respektive transkribering sökbara. Vi genomförde de två första stegen för varsin separat intervju. Därefter fördes gemensam dialog för att säkerställa att vi arbetade någorlunda likt med kodningen men också för att diskutera vilka koder respektive person fått fram. Sedan upprepades steg ett och två i resterande tio transkriberingar. I enstaka fall framkom nya koder och de tilldelades då en ny färg- och bokstavskod. Vi analyserade hälften av transkriberingarna var och därefter läste vi även igenom den andra personens analyser för att mer grundligt säkerställa att vi arbetat på ett liknande vis. Syftet med det var att öka analysens interbedömarreliabilitet. Det gav oss också möjlighet att fördjupa vår förståelse för samtliga intervjuer. Vi antecknade även likheter och olikheter mellan de olika transkriberingarna för att underlätta inför när vi skulle skriva resultatet. I vissa fall kopierade vi i in citat från andra deltagare som poängterat liknande aspekter. Därefter genomfördes det tredje steget, vilket innefattade att gruppera de identifierade koderna för att skapa teman. Det fjärde och sjätte steget påbörjades parallellt då det ansågs mest passande i sammanhanget utifrån datamängden. Det fjärde steget innefattar att kontrollera att teman och koder passar och att sammanställa dem, medan det sjätte är rapportskrivningen (Braun & Clarke, 2006). För vår del handlade det främst om att påbörja vår resultatdel för att få en utökad förståelse för likheter och olikheter i materialet. De datamaterial som tilldelats en viss kod som senare ej ansågs passande exkluderades. Längre fram gjordes en ny bedömning om materialet ansågs relevant och i sådant fall i förhållande till vilket tema. Detta kan liknas vid det femte steget som även innefattade att namnge samtliga teman (Braun & Clarke, 2006). Genomgående under analysarbetet hade vi en pågående dialog för att tillsammans se till att deltagarnas upplevelser blev representerade på det mest sanningsenliga viset.

I Tabell 1 illustreras analysprocessen. I den vänstra kolumnen presenteras de koder som vi fann i början av analysen (steg två). Vidare illustreras hur vi grupperat koderna till större teman (steg tre). Koden "Chefer" uteslöts i slutet av den tematiska analysen och är därav överstruken. De koder som ingår i "Arbete framöver" var först en del av "Distansarbete" men fick senare en egen kategori. Därav är det temat presenterat i kolumn tre.

Tabell 1

Koder		Teman	Avslutande justering
Produktivitet	(P)	Produktivitet	-
Produktivitet pga erfarenhet	(PE)		
Yttre faktorer	(YT)		
Transport (tex mellan möten)	(TR)		
Komma igång med arbetsuppgifter	(KIG)		
Pendling/work-life balance	(PW)	Arbetet och det privata	-
Energi utanför jobbet/månade	(EM)		
Utrustning/tekniska lösningar	(U)	Utrustning och ergonomi	-
Kontoret	(K)		
Ergonomi/ont i kroppen/rörelse	(EO)		
Gruppsammanhållning	(G)	Gruppsammanhållning	-
Digitala kontakter(fika, höras av för frågor)	(DK)		
Relationssvårigheter (mellanmänskliga)/nya medarbetare	(RNM)		
Segregerad arbetsgrupp	(SG)		
Sociala	(S)	Kontorets sociala funktion	-
Att vara på kontoret men ändå inte träffa kollegorna/gå om varandra/gå omlott	(KK)		

Det traditionella arbetssättet/hur det var förut	(T)	Distansarbete	-
Digitalisering/Teamsmöten /nya arbetssätt/flexibilitet	(D)		
Mer tid /sparar tid	(MT)		
Rutiner/struktur	(RS)		
Chefer	(C)		Chefer
Önskat arbete framöver (utmaningar/fördelar) och riktlinjer (tankar om det)	(ÖA)		Arbete framöver
Arbetsuppgifter / Roll / Egna förutsättningar	(A)		

Under analysprocessen markerade vi ut exempel på citat att ta med i uppsatsens resultatdel. De citaten, som senare inkluderades i resultatet, valdes utifrån att de ansågs vara representativa eller att de uppmärksammade ett visst område på ett illustrativt vis. Citaten har redigerats i begränsad utsträckning för att öka läsbarheten. Således har uttryck likt ‘äh’, ‘åh’ och ‘hm’ tagits bort.

Etik

Redan vid förfrågan om deltagande informerades de blivande intervjupersonerna om att deras deltagande var frivilligt, anonymt och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan. De fick även information om att vi önskade att spela in intervjun och att samtliga svar och resultat skulle behandlas så att inte obehöriga kunde ta del av dem. De personer som beslutade sig för att delta fick innan intervjun skriftligt ta del av en samtyckesblankett utformad av oss själva utifrån Etikprovningsmyndighetens information för vad en studiedeltagare ska ha kännedom kring inför sitt deltagande (Etikprovningsmyndigheten, u.å.) (se Appendix B). Samtyckesblanketten repeterade den information som skrivits vid den första mailkontakten och gav informanterna en fördjupad bild av studien. Vid varje intervjustart gavs muntlig information

gällande samtycke, vi stämde av att det var okej att intervjun spelades in och deltagarna fick möjlighet att ställa eventuella frågor. Deltagarna ombads att signera blanketten analogt eller digitalt och därefter returnera den i samband med intervjun. Innan intervjun avslutades tillfrågades samtliga om de fortfarande var bekväma med att medverka och ombads att kontakta oss om behov skulle uppstå.

I uppsatsen har samtliga deltagare anonymiserats genom att deras namn ersatts med fiktiva. Även annan information så som exempelvis stadsnamn, information om kollegor eller övrig information, som riskerar deltagarnas anonymitet, har ersatts. Utifrån det har vi även valt att inte presentera någon mer specifik information kring varje deltagare som exempelvis yrkesområde eller ålder. Detta i syfte att ingen förutom möjligen de intervjuade ska kunna identifiera vem som står bakom en viss upplevelse, tanke eller känsla som presenteras i resultatet.

Tillförlitlighet

Inbjudan till att delta i studien skickades till flertalet tjänstepersoner inom olika kommuner i Sverige. Vi valde att vända oss till flera kommuner för att inte faktorer starkt bundna till viss arbetsplats, till exempel kultur, skulle påverka resultatets överförbarhet. Intervjuerna bokades in allt eftersom att de tillfrågade tackade ja till att delta. Det var först i slutet av intervjuperioden som vi i vissa fall valde att tacka nej till några personer som önskade delta. Personerna nekades då vi ansåg att det skulle bli en överrepresentation av det området de arbetade inom eller den kommun de arbetade för. I enstaka fall hade vi inte möjlighet att genomföra fler intervjuer på grund av begränsad kapacitet att hantera en större datamängd. Varför de tillfrågade valde att tacka ja, nej eller att inte svara på vår förfrågan är utom vår kännedom. Vi kan inte heller stå till svars för ifall de haft något speciellt motiv bakom det. Dessa faktorer gör att studiens resultat inte är generaliserbart till samtliga kommunala tjänstepersoner i Sverige. Däremot så har flera yrkesområden fångats upp i olika kommuner och av personer i en varierad ålder, vilket gör att det finns en bred representation i studien.

Resultat

I följande avsnitt presenteras de sju teman som identifierats utifrån intervjuerna. Nedan presenteras de enligt följande ordning: Distansarbete, Produktivitet, Gruppsammanhållning,

Kontorets sociala funktion, Utrustning och ergonomi, Arbetet och det privata och avslutningsvis Arbete framöver. De sex första temana presenterar hur deltagarna upplevt att arbeta på distans och deras tankar och känslor kring det. Det sista fokuserar på hur deltagarna utifrån sin erfarenhet av distansarbete önskade att arbeta framöver.

De deltagande i undersökningen hade olika arbetsroller och olika typer av kontor. Vissa hade samma typ av tjänst eller liknande arbetsuppgifter. Ingen av deltagarna hade vid intervjutillfällena haft en fullständig återgång till kontoret sedan pandemins början. Samtliga hade riktlinjer om hur mycket de förväntades att arbeta på det gemensamma kontoret, respektive hemifrån. Majoriteten förväntades arbeta från kontoret minst 50% av tiden. Vissa riktlinjer var mer vaga, vilket för några berodde på att arbetsgivaren var mer tillåtande så länge medarbetarna berättade vart de tänkte befinna sig under arbetsdagen.

Deltagarna har under distansarbetet använt företagsplattformen Microsoft Teams som digitalt verktyg för att arbeta, samverka och kommunicera. Majoriteten av deltagarna beskrev det digitala arbetssättet som nytt och de flesta saknade tidigare erfarenhet. Ett fåtal hade deltagit vid enstaka digitala möten innan pandemin och endast en person uttryckte sig ha haft regelbundna digitala möten innan pandemin.

Distansarbete

För samtliga intervjuade har det varit en ny erfarenhet att endast arbeta på distans. Innan pandemin var det en självklarhet för majoriteten att ta sig till kontoret för att arbeta. Pandemin har för nästintill alla förändrat synen på det traditionella arbetssättet, till exempel uttryckte Cecilia att *“det fanns liksom inga andra giltiga skäl för att jobba hemifrån. Nu kan man ju se flexibiliteten att det har ändå... flexibiliteten ger ju ett mervärde”*. Ett flertal var förvånade över hur väl det fungerade att gå över till digitalt arbete och hur snabbt de lärde sig att arbeta med digitala verktyg. En beskrev att upplevelsen av arbetet var numera att allting går att digitalisera och göra på distans. Gunnel uttryckte att *“jag hade inte kunnat tro att Teams hade kunnat ersätta mänskliga möten så väl”*, medan några andra tyckte det kändes ovant och lite svårt till en början. Samtliga deltagare upplevde att det fungerade bra med hemarbete, men skiljer sig åt i graden av upplevda förmåner och svårigheter under tidsperioden.

Flera deltagare upplevde att storleken på mötesgruppen påverkade hur väl ett digitalt möte fungerade. En majoritet upplevde att större möten fungerade bättre på plats. En svårighet med större möten på distans förklarades av Helen som att *“i ett digitalt möte blir det jättestruligt om alla tjabbar i mun på varandra så att det funkar ju inte”*. Flera deltagare upplevde detsamma och att det krävdes en turordning för vem som skulle tala, genom att till exempel signalerade med att räkka upp handen eller väntade på en tystnad för att komma till tal. Till skillnad från det fysiska rummet där orden naturligt kunde överlappa varandra eftersom det inte fanns en fördröjning av ljud. Mindre mötesformer fungerade lika bra eller bättre på distans. Hälften upplevde att workshops eller kreativa möten blev mer effektiva på plats. Några få uttryckte att möten där de skulle samverka eller samarbeta fungerade bättre på plats eftersom de kunde interagera mer smidigt och få gensvar på ett annat sätt. Enstaka nämnde att informationsöverföringen blev smidigare via digitala möten, speciellt när det var möten av informativ karaktär. En person beskrev att en fördel var att digitala föredrag kunde spelas in så att även de som inte haft möjlighet att närvara kunde ta del av exakt samma information vid ett senare tillfälle. Åsa beskrev en av svårigheterna med digitala möten:

Det är det här med kroppsspråk, att inte prata i mun på varandra och få till den dialogen som man får till på ett mycket bättre sätt när man träffas fysiskt. För det är mycket som händer i rummet, kroppsspråk, man utbyter gester, inväntar pauser och man bekräftar varandra. Det är mycket, mycket svårare att göra via en skärm, vilket man dock lärde sig med tiden hur det bör fungera i ett digital möte.

Något som däremot beskrevs som en fördel med digitala möten och som några informanter upplevde var att de till viss del blev mer djärva. Det beskrevs som lättare att säga ifrån i ett digitalt möte än vid ett fysiskt möte, men även att hålla möten vars innehåll riskerade att väcka negativa känslor hos deltagarna. Exempelvis berättade Maria att:

De mötena som jag höll digitalt hade jag verkligen inte velat genomföra fysiskt [...] för det var inte helt poppis det vi höll på att genomdriva så att jag hade nog haft lite mer ont i magen om jag skulle ha dom mötena fysiskt jämfört med digitalt, lite så där dölja sig bakom en skärm.

En annan deltagare beskrev upplevelsen av att det i vissa fall var enklare för motparten vid ett digitalt möte att motsätta sig den information som gavs, i jämförelse med när mötet var fysiskt.

I och med att de dagliga samtalen i korridoren uteblev under pandemin så ökade den skriftliga kommunikationen. Ett par deltagare upplevde det ibland som problematiskt att främst kommunicera skriftligt istället för att kommunicera muntligt med varandra. En deltagare beskrev att det kunde bli väldigt långrandigt i exempelvis chatter för det ständigt krävdes en stark tydlighet, vilket resulterade i många ord. Dessutom medförde en förklaring ofta en eller fler följdfrågor från mottagarens sida, vilket skapade behov av ännu fler ord. Deltagarens upplevelse var att muntlig kommunikation var enklare då frågor och svar kunde ges snabbare. En till informant gav uttryck för en liknande erfarenhet och beskrev att om mottagaren inte verkade förstå direkt så brukade deltagaren istället ringa upp, för att slippa en utdragen mejlkorrespondens.

En svårighet som cirka hälften av deltagarna uttryckte var att ta pauser när de arbetade hemifrån. Deltagarna upplevde att de inte hade samma naturliga avbrott som fanns på kontoret utan istället arbetade på och därför glömde att ta paus. Oscar upplevde att pausen uteblev för att hemmakontoret saknar den stimulans som kontoret innebar och uttryckte det med *“att man klämmer in fler möten och man kör på, det är ju astråkigt att inte göra någonting”*.

En annan utmaning för några av de intervjuade var att de digitala mötena ibland kunde placeras alltför nära inpå varandra. Helen berättade att vid hemarbete kunde kollegor ibland boka möten eller ringa över lunchen. Hon beskrev att flexibiliteten som distansarbetet innebar kunde vara problematisk när kollegor arbetade utanför ordinarie arbetstider, eftersom det innebar att kollegorna inte var tillgängliga att nå under ordinarie arbetstid. Helen förklarade att:

Det blir väldigt flytande jag fick ett mejl 05:22 i morse av en kollega [...] som då uppenbarligen jobbade men jag sökte hen från klockan tolv till fem i fredags eftermiddag och då var hen liksom inte på plats och då börjar man ju fundera på att har det blivit så flytande arbetstider att någon går upp och börjar jobba 05:22.

Enstaka upplevde att hemarbetet i början pandemin hade en negativ inverkan på den tidigare arbetsstrukturen. Flera upplevde dock att struktur och rutiner vid hemarbete fungerade lika väl som på kontoret, och för enstaka ännu bättre. De uttryckte även att de hade funnit nya sätt att strukturera sina dagar på.

Produktivitet

Tolkningarna av begreppet produktivitet skilde sig delvis åt men var i stor utsträckning liknande mellan deltagarna. En majoritet upplevde sig produktiva när de fick saker gjorda inom en viss tid, när de kunde utföra något som gav en effekt, när de hann göra det som de planerat och kom vidare, när de kunde leverera eller presentera på sitt arbete. För ett flertal innebar det att de kunde utföra ett kvalitativt arbete eller att de uppnådde ett tillstånd av flow. För några enstaka var det tydlighet, tillgänglighet och struktur som gav känslan av att vara produktiv.

En markant majoritet upplevde att deras produktivitet ökade under hemarbetet och ansåg att det kunde utföra sina arbetsuppgifter lika väl i hemmet. Flertalet upplevde att de fick mer arbete gjort än tidigare genom mer tid för, och mer fokus på sina arbetsuppgifter. De upplevde att möten blev mer effektiva och tog mindre tid via digitala verktyg. Ställtider innan och mellan möten försvann helt eftersom deltagarna inte behövde transportera sig någonstans och inte heller sprang på kollegor för informella samtal som till exempel illustrerades av Rickard som sa att *“på jobbet är det större chans eller risk, eller vad man ska säga, att man hamnar i massa informella samtal med personer som kan ta tid”*. Det var även tidsbesparande att inte behöva leta upp en kontorsplats för dagen, vilket uttrycktes av ett fåtal deltagare som hade ett aktivitetsbaserat kontor. Det var en skillnad från hemarbete där de kunde stiga upp på morgonen och endast trycka på en knapp för att starta arbetsdagen. Att behöva leta upp en kontorsplats förklaras av Cecilia som att hon *“tycker inte att det är något jätteproblem men [...] det går snabbare hemma när man vet att allt är liksom färdigt jag trycker på knappen så startar dagen”*. Deltagarna som upplevde en högre produktivitet hade olika roller, de flesta hade mer självstyrande arbetsuppgifter medan ett fåtal andra var mer beroende av andra för att komma framåt i sina arbetsuppgifter.

Ett fåtal av de som upplevde högre produktivitet uttryckte att de hade mer att göra under pandemin men trots det hann de åstadkomma mer arbete under hemarbetet än vad de skulle ha gjort om de varit på kontoret, vilket beskrivs av Emma med att *“jag har haft mycket mer att göra*

och jag har också fått mycket mer tid över och det är... egentligen går ju inte det ihop med annan förklaring än att produktiviteten har gått upp". En deltagare nämnde att i början av pandemin kom en chock som bidrog till minskade arbetsuppgifter, men att det snabbt övergick till det motsatta. En annan deltagare beskrev att den ökade arbetsbelastningen hade varit omöjlig om det inte vore för den ökade produktivitet som hemarbetet innebar. Samma person upplevde att produktivitetsnivån ökade med hälften jämfört med platsarbete. Katarina uttryckte en liknande upplevelse:

Vissa dagar är det jättemycket, när de dagarna flyter på då är man riktigt nöjd när man går hemifrån jobbet men det är inte ofta som det gör så. Men de dagarna är lättare att jobba hemifrån för då blir du inte störd, är du på jobbet så kan en sån dag ta två dagar istället för en dag för du blir störd så mycket och blir avbruten så därför är det skönare att sitta hemma när det är som värst, som mest att göra helt enkelt.

En ofta återkommande anledning till varför den upplevda produktiviteten var högre vid hemarbete var att yttre faktorer i det gemensamma kontoret kunde vara störande. Dessa störningar beskrevs av Emma:

Störningar och störmoment är väl jätteklassiskt. Alltifrån folk som pratar till att det händer grejer, till att folk frågar saker eller telefonen ringer. Allt sånt påverkar, skulle jag säga, allt runt omkring som på något vis ingriper eller pockar på ens uppmärksamhet är ett störmoment helt klart, som direkt gör att man kanske kommer ur ett flow.

En deltagare upplevde att det var enklare att styra över och stänga ute yttre faktorer när personen arbetade digitalt genom att undvika att svara på mejl eller samtal, till skillnad från på kontoret där kollegorna ibland gick in på rummet även om dörren varit stängd.

Flera uttryckte att möten på arbetsplatsen inte kändes produktiva eftersom hela arbetsdagar försvann och ordinarie arbetsuppgifter hamnade efter i schemat. En deltagare uttryckte att även möten hade en viktig funktion men sett till produktivitet så ansåg personen att den egna planerade arbetstiden var mer betydelsefull. Maria uttryckte det såhär:

För någon vecka sen var jag väldigt mycket i X-stad jämfört med vad jag brukar och jag fick ju inte ett dugg gjort. Jag sprang ju bara mellan möten och konstaterade att jag låg efter på mejlen och Teams, för nu har man ju flera kanaler in så nu måste jag ju vara hemma någon dag bara för att komma ikapp mig lite. Så man har ju ökat sin produktivetsförmåga med hemarbete under pandemin, där mötena är kloss an och dylikt.

Ett fåtal deltagare uttryckte att arbete på kontoret kunde ha en positiv inverkan på deras produktiviteten då de enklare kunde samverka med kollegorna på plats, vilket de ofta avstod från vid hemarbete. En uttryckte att de yttre faktorerna var positiv för produktiviteten när det fanns möjlighet att vara behjälplig för andra personer i organisationen, eller när chef eller kollegor gav positiv respons på arbetet. Några deltagare upplevde däremot att produktiviteten var densamma oavsett var de arbetar. De beskrev att det funnits för- och nackdelar som gjort att det inte varit någon skillnad i produktiviteten generellt sätt. Däremot upplevde Rickard att kontorsarbete främjade produktiviteten för att det gav bättre rutiner när det fanns tydliga start och sluttider för arbetsdagen och uttryckte det såhär:

Kanske man blir lite mer produktiv när man ändå vet att man måste sluta då och gå. Det flyter ihop lite mer hemma. Man jobbar lite för länge, en halvtimme dit och hit. Så det blir mer tydlig, mer tydlig start och början när man är på kontoret för min del.

En annan deltagaren upplevde sig bli lika störd på kontoret som vid hemarbete. Några arbetade bättre i lugn och ro när kollegorna gått för dagen. Karin upplevde att hemarbetet haft negativ inverkan på produktiviteten och sa att “*jag taggade aldrig igång hemma [...] när jag är på plats för här blir jag ju motiverad, stimulerad, jag blir taggad på ett annat sätt i mötet med andra människor [...] det blir så mycket effektivare*”. Deltagaren uttryckte även att arbetsuppgifterna i hemmet tog betydligt längre tid och det som skulle ta en dag på kontoret kunde ta en vecka i hemmet.

Produktiviteten under distansarbetet var för i princip alla deltagare förändrad på något sätt, jämfört med arbetet på kontoret. Även om många upplevde stora fördelar såsom ökad produktivitet, så fanns det också svårigheter hos nästintill alla.

Gruppsammanhållning

Flera respondenter uttryckte att en bra gruppsammanhållning på arbetet var viktigt för dem och att det gemensamma kontoret hade en betydande roll för den generella gruppsammanhållningen. I intervjuerna beskrevs en god gruppsammanhållning med ord som öppenhet, trygghet, trivsamt, hjälpsamt, tillit, omtanke och prestigelöshet. Att kunna stämma av och känna gemenskap var viktiga faktorer för trivseln men också för att möjliggöra samarbete. Exempelvis beskrev Katarina att gruppsammanhållningen *“innebär jättemycket, det är trivsel på jobbet också, uppbackning, när man har en tuff uppgift eller man behöver stöd”*. Parallellt uttryckte ett par att gruppsammanhållningens huvudsyfte inte var att bidra till att utföra arbetsuppgifter.

I intervjun med Maria uppkom frågan kring gruppsammanhållningens egentliga syfte på avdelningen eftersom de sällan arbetade tillsammans. Hon beskrev att *“det är svårt att ha ett jobb där man hela tiden bara jobbar digitalt, utan att man aldrig någonsin träffar sina kollegor”* men uttryckte samtidigt betydelsen av att på ett mer strukturerat vis arbeta med gruppsammanhållningen. Även Emma var inne på samma spår och beskrev en önskan om *”att man mer strukturerar upp det då, än att vi tänker att det ska lösa sig av sig själv på rasten”*. De båda deltagarna beskrev att de strukturerade träffarna digitalt skulle kunna innebära korta avstämningar eller att gemensamt bolla idéer, och fysiskt planeringsdagar, arbete med teambuilding eller reflekterande samtal.

En majoritet av informanterna berättade att de upplevde visst motstånd till att kontakta kollegor digitalt vid frågor, jämfört med att gå in till deras kontor när de var fysiskt på plats. Rickard berättade att *“skulle man fråga något enkelt så fick man ringa och det känns som ett mer stort steg”*. I enstaka fall beskrevs att ringa någon kollega som att störa denne och en annan person menade att det hemifrån var enkelt att bara arbetade på och att rum för samtal med kollegor ofta kom i andra hand. Att ta kontakt i korridoren, fikarummet eller genom att bara slänga ut frågan värdesattes högt. Åsa uttryckte betydelsen av att kontakta kollegor digitalt vid frågor enligt följande:

Ibland får man påminna sig tycker jag, att man har en fråga till en kollega. Ser man att den är grön [vårt förtydligande: grön innebär tillgänglig för kontakt], att man faktiskt

tar sig tid å ringer upp via Teams, ställer en fråga och pratar en liten stund. Det blir lite som ett fysiskt möte istället bara för att skriva en rad i en chatt och få ett skriftligt svar. Att man ändå tar sig de fem minutrarna kanske, och det har vi konstaterat flera gånger att det är väldigt trevligt faktiskt. Så det tror jag ändå också har varit viktigt, att man har tagit sig den tiden att, ja, faktiskt skapa ett möte då.

Att spontant avse tid för att kontakta kollegor digitalt ansågs alltså viktigt. Ytterligare en person beskrev sig dela den upplevelsen och upplevde att det var enkelt att boka in ett möte med en kollega när det gått lång tid sen senaste kontakten. Helen beskrev att digitalt kallpratet kunde ha varierande resultat utifrån att *“vissa personer funkar det för och andra kanske inte, så där är en utmaning kring personlighet tror jag”*.

För flera var digitala träffar i form av morgonavstämningar eller fikor återkommande under pandemin. De flesta upplevde att den typen av interaktion med gruppen varit positiv då det minskat känslan av isolering och gett tillfälle till skratt. Johanna uttryckte att *“en sån grej gjorde väldigt stor skillnad för mig”*. En person beskrev att kollegorna även innan pandemin ofta befunnit sig på olika fysiska arbetsplatser men genom digitala träffar hade de varit möjligt att samla gruppen på ett helt annat sätt jämfört med innan pandemin. Parallellt beskrev vissa sin upplevelse av att digitala fikor inte var det samma som att ses i fikarummet på kontoret. Karin uttryckte det som att *“det gav mig tyvärr ingen energi alls för att det blev krystat tyckte jag”*. Enstaka påpekade att de digitala träffarna varit mer återkommande i början av hemarbetet och efter ett tag klingat av.

Att ha återkommande möten och en levande gruppchatt beskrevs av en deltagare som en trygghet. En annan deltagare upplevde att de digitala träffarna bidragit till en känsla av tillhörighet till arbetsgruppen, även om personen inte direkt kunde uttrycka någon direkt förändring jämfört med hur tillhörigheten till gruppen varit innan pandemin. Att varken moralen eller känslan av tillhörighet till arbetsgruppen förändrats uttryckte en stark majoritet av deltagarna. Däremot beskrev några upplevelsen av att det var betydligt enklare att känna tillhörighet på plats, vilket Rickard uttryckte som att det var *“bättre tillhö... när man är på jobbet av någon anledningen, känslan är ändå att man är på en arbetsplats och har folk runt sig som man träffar”*. Enstaka uttryckte att det från hemarbetet kunde vara svårt att veta sin plats i

gruppen. Gällande moral berättade Åsa att *“istället för att bara svara via en chatt så tänker jag, nä jag ringer upp, och så kan vi bolla lite kring det och det skulle jag väl säga är en typ av ökad moral”*.

Ett litet antal upplevde att de under pandemin vänt sig mer till vissa kollegor än till andra. Johanna menade att det skulle kunna bidragit till att den totala sammanhållningen försvagats något under hemarbetet och berättade att:

Tidigare så fikade vi alltid tillsammans. Under pandemin när man inte fick vara så många i fikarummen så blev de ju att man fikade arbetsgrupp för arbetsgrupp [...] jag kan uppleva att det märks i när vi fikar, att det fortfarande blir så.

Något som en majoritet av deltagarna berättade var att de fått en eller flera nya kollegor under hemarbetet. Många beskrev det som svårt för de nya medarbetarna att komma in i och att få en bra kontakt med arbetsgruppen. Därav ansågs det från flera håll betydande att vara på plats på kontoret vid nya kollegors start. En person beskrev att det gällde för hela gruppen generellt då dynamiken behövdes arbetas upp igen eftersom flera kollegor slutat under pandemin och det istället tillkommit nya. Enstaka uttryckte även att de upplevde det svårt för de nya medarbetarna att få förståelse för sin uppgift och roll i och med att kontakten med kollegorna främst varit via digitala möten. Helen beskrev upplevelsen av nya kollegor, inklusive de lärdommar de givit, enligt följande:

Vi har en ny kollega [...] vi har gjort ett val egentligen, alltså att vara här på plats för att lära känna hen lite mer och ärligt talat så märker man ju att hen har kommit in väldigt väl i vår avdelning. Hen har lärt känna kollegor [...] har suttit och fikar och lunchat [...] Men hen har ju fått en annan... Vi hade ju två kollegor som kom under pandemin och de upplever ju själva hela tiden, precis som jag själv kan uppleva som tittar på det utifrån de andra, att de har inte riktigt kommit in i avdelningen, för att vi liksom inte riktigt har mötts. Man har liksom inte riktigt fått ihop de här kittet riktigt.

Att arbetsgruppen varit på kontoret vid den nya kollegans start upplevdes således främja gruppssammanhållningen. Lena uttryckte att *“är man på kontoret så blir det ju med automatik, vi*

behöver ju inte jobba jättemycket på det utan dina närmsta kollegor finns ju jämte dig”. Några upplevde att gruppens sammanhållning blivit aningen sämre av att inte ha möjlighet till att arbeta från samma fysiska plats. En anledning var den misstro som uppstått i enstaka fall gällande huruvida kollegorna arbetade eller inte när de genomför sitt arbete på distans. Exempelvis sa Katarina att *“en viss misstro är det [...] det är kanske, att man känner mot kollegorna att ‘ah nu har hon jobbat hemifrån fyra dar’ och vi andra sitter här på arbete fyra dar*”. I kontrast till det upplevde en av deltagarna snarare ett mindre ifrågasättande av hemarbete efter pandemin, jämfört med innan, eftersom det blivit mer vanligt. En del menade att sammanhållningen var oförändrad och enstaka yttrade att den mer regelbundna kontakten som Microsoft Teams möjliggjort resulterat i att gruppsammanhållningen stärkts. Exempelvis beskrev Cecilia att i hennes arbetsgrupp *“använder vi Teams-chatten väldigt mycket [...] samarbetar och hjälper varann så på så vis är ju pandemin bra för att jag tycker ju snarare att vår grupp har kommit närmare*”. Ett par deltagare beskrev även att pandemin, och distansarbetet som det medfört, fått dem att uppskatta sina kollegor mer än tidigare när de till viss del återvänt till kontoret. Möjligheten att återgå allt mer till kontoret upplevdes av flera ge ett lyft.

Kontorets sociala funktion

I en stark majoritet av intervjuerna beskrevs en fysisk närvaro på det gemensamma kontoret som betydelsefull. Att i längre perioder under pandemin endast arbetat hemifrån var för nästintill hälften av respondenterna förknippat med känslor av ensamhet. Ensamheten beskrevs av Karin *“jag vet i början där, någon period liksom, jag kände mig så ensam så jag fick liksom ha tv:en där på i bakgrunden*”. En del menade att de inte alls fick samma energi av att arbeta på distans och upplevde att den sociala interaktionen som kontoret gav hade flera positiva effekter som att bidra till arbetsglädje och att skapa entusiasm inför arbetsdagen. Några ansåg att endast träffa kollegorna digitalt var mindre lustfyllt och mer än hälften upplevde att de informella samtalen försvann i distansarbetet och beskrev i flera fall en avsaknad av det mellanmänniska. Ett par av deltagarna upplevde att mycket tid på de gemensamma kontoret vissa dagar kunde gå till informella samtalen.

I kontrast till de som menade att kontoret var betydelsefullt för det sociala upplevde Maria sig ha rika sociala arbetsdagar även digitalt. Hon beskrev även att betydelsen för det sociala av att springa på någon på kontoret ibland kunde överskattas:

Jag kan ju vara på jobbet flera dagar i veckan utan att jag för den delen träffar alla mina kollegor. Alla kan uppleva att dom har lite för mycket att göra för att ta den där kaffen och den där lunchen tar man ute med någon annan.

Problematiken med att gå om sina kollegor på grund av hemarbete olika dagar beskrevs av flera respondenter. Några uttryckte till och med att det sociala var en viktig faktor för att infinna sig på kontoret och ansåg att om kollegorna arbetar hemifrån så försvann en stor anledning till att själv vara på kontoret. Nästan hälften beskrev det fysiska mötet som viktigt för att kunna bygga relationer och att utifrån det frambringa tillit och samarbete. Att vara på kontoret upplevdes som mer givande då mycket av de sociala föll bort i det digitala. Det beskrevs exempelvis av Oscar:

Det är en superviktig aspekt, när man arbetar, att man har tillit till den andras profession och då måste man också ha möjlighet att bygga en relation med den. Det är klart att man kan ha inbokade Teams-möten när man lär känna varandra sådär men man får inte den där gratis gå-i-korridoren-interaktionen som är i vanliga fall när man jobbar som vanligt.

Att bygga relationer digitalt upplevdes inte vara lika enkelt som när deltagarna befann sig på kontoret där relationsbyggandet beskrevs komma mer gratis. Dessutom upplevde flertalet betydelsen av en social samvaro med gemensamma raster som viktig. Några beskrev att de glömde bort att ta raster under hemarbetet, på grund av avsaknaden av möjligheten till en gemensam paus med kollegorna. En respondent upplevde det till och med som en stressande faktor.

En deltagare upplevde att dennes behov av det sociala på arbetet inte var speciellt högt varken digitalt eller fysiskt. Personen kunde dock se fördelar av att vara en dag i veckan på kontoret för att fånga upp vissa kollegor och få en balans mellan arbetet och det sociala, samt för att inte bli helt isolerad arbetsmässigt. Däremot poängterades att personliga relationer borde

byggas utanför mötet, vilket deltagaren under distansarbetet helst gjorde under en inplanerad tid för exempelvis en digital lunch eller fika.

Utrustning och ergonomi

Flera deltagare upplevde att de nya digitala verktygen som de använt under hemarbetet fungerat bättre än vad de först förväntat sig. Användningen av Microsoft Teams upplevdes av många som positiv i och med möjligheterna det givit i form av kontakt med kollegor, att kunna dela dokument i grupper, samt att dela skärm vid möten. Lena berättade att *“bara man hade fått gjort det, Teams och dela skärmar och lite sånt där [...] en två tre gånger så märker man att de va ju inget problem”*. En annan fördel som ett fåtal beskrev var hur enkelt det blivit att nå personer i andra kommuner. Tidigare hade den kommunikationen främst varit via mejl men tack vare Microsoft Teams beskrev en deltagare att det blivit närmare till kontakt med personer i andra kommuner som arbetade med samma arbetsuppgifter.

Vissa uttryckte att en svårighet under distansarbetet varit att inte ha tillgång till viss utrustning som exempelvis skrivare, vilket gjort att de ibland behövt åka in till kontoret för att kunna slutföra arbetsuppgifter. Johanna berättade att hon ibland hade kontaktat en kollega som var på kontoret och beskrev att *“ibland så var de vissa saker som man behövde skicka direkt och då tyckte ja det var lite jobbigt att ringa och belasta kollegor”*. Majoriteten menade dock att själva arbetsuppgifterna i sig fungerat bra att genomföra hemifrån. Ett par deltagare upplevde att hemarbetet gjort dem mer digitala i sitt arbetssätt. Det hade fått dem att förändra vissa arbetssätt som de ägnat sig åt tidigare, exempelvis som att skriva ut mycket papper eller att anteckna analogt. Exempelvis berättade Lena att *“jag skriver inte ut lika mycket papper som jag gjorde förr [...] man har ju ändrat arbetssättet sen när man har jobbat hemma”*. Däremot beskrev enstaka att trots en positiv inställning till det digitala så var den enklaste anteckningsformen vid möten fortsatt analogt med papper och penna. Det var endast en deltagare som upplevt svårigheter med att utföra vissa arbetsuppgifter hemifrån. Detta på grund av att personen i sin tjänst till viss del arbetade med säkerhet och den typen av information inte ansågs lämplig att dela varken skriftligt eller muntligt via Microsoft Teams. Det begränsade möjligheten till att genomföra den typen av arbete hemifrån.

Ytterligare en svårighet som flera deltagare lyfte, var hybridmöten. Trots erfarenheten av digitalt arbete uppstod det fortsatt problem när vissa mötesdeltagare befann sig på samma plats och andra deltog digitalt. Problematiken uttrycktes finnas i en begränsad tillgång till rum med rätt teknik för mötesformen. Maria beskrev att *“det strular liksom för att ser man inte de som sitter bakom en skärm bra... då blir det ju att de på nått vis inte är med i mötet på likvärdiga villkor”*. I vissa fall upplevdes även själva tekniken i sig som opålitlig och en deltagare menade att mycket tid under hybridmöten ofta gick till att få ordning på tekniken, vilket inte alltid lyckades. Ett fåtal deltagare gav uttryck för att en problematik med hybridmöten, och även digitala workshops, var avsaknaden av rätt digitala verktyg som exempelvis bra digitala whiteboards. Det var endast en respondent som uttryckligen sa att personen uppfattat hybridmöten som bra.

I flera intervjuer var ergonomi och rörelse ett återkommande tema. Att arbetet för en del bedrivits från matbordet beskrevs problematiskt och ett par deltagare upplevde sig fått fysiska besvär. Exempelvis uttryckte Oscar att han *“suttit vid de här köksbordet hela pandemin liksom de har vart inte bra”*. En motpol till det var de som menade att de haft bra arbetsplatser även hemma och i enstaka fall beskrevs ergonomin hemma bättre än den på arbetet. Maria uttryckte en annan upplevelse:

Jag kan tycka att vi ibland fastnar lite mycket i förhållande till att arbetsmiljön är så viktig och det ska vara anpassat och det ska liksom, det är ju på arbetet som du har dina ergonomiska hjälpmedel och ditt höj- och sänkbara skrivbord. Det är bara det att mitt arbete går ju inte ut på att jag står vid ett skrivbord.

Typ av tjänst och uppdrag upplevdes kunna påverka betydelsen av ergonomin. Återkommande för de deltagare som delade kontor på arbetsplatsen var att delat kontor innebar att de fick ta sina digitala möten i annat rum där ergonomin ändå inte var densamma som på kontoret. När det kom till rörelse så var det något som många deltagare lyfte i intervjuerna. Några upplevde att hemarbetet resulterat i mindre rörelse då det inte blivit en naturlig del av arbetsdagen när det inte krävdes någon nämnvärd förflyttning mellan möten, till skrivaren eller kaffemaskinen. Exempelvis uttryckte Gunnel att *“jag har suttit och rört på mig för lite”*. Ett par

hade en motsatt upplevelse då de genom nya rutiner ansett sig kunnat få in mer rörelse under arbetsdagen vid hemarbetet än tidigare, så som promenader eller löpturer.

Arbetet och det privata

Något som en stark majoritet av deltagarna uppskattat med distansarbetet var upplevelsen av att det bidragit till en bättre balans i livet. Tidsbesparingen som uppstod av att inte behöva pendla beskrevs som en stor vinst som flera ansåg resulterat i positiva effekter såsom mer energi i vardagen, ett ökat bättre välbefinnande och mer tid till annat än arbete i livet. Emma som uttryckte uppskattning för distansarbetet beskrev det enligt följande:

Nu när jag inte behöver ha hela den här harangen med morgonrutin av pendling fram och tillbaka och förflyttning så hinner jag både jobba mer och ha mer liv i övrigt, så det har varit bara positivt skulle jag säga [...] Jag hade ingen som helst aning om att livet kunde se ut såhär bara jag fick jobba på distans.

Deltagaren upplevde att distansarbetet bidragit till förändring i livet. Det var även något som de med barn poängterade då det blivit smidigare att få ihop vardagen när pendlingssträckan mellan arbete och hem upphörde. Karin beskrev att:

Jag har ju barn och det har ju underlättat jättemycket på många sätt att kunna asså, just när det ska skjutas till aktiviteter och sådär [...] jag är här till klockan fem och sen ska jag ta mig härifrån hem och sen vidare till en aktivitet [...] hemma så hade jag ju inte den ställtiden utan då kunde man ju bara fälla ner datorskärmen.

Det fanns även ett fåtal deltagare som upplevde vissa fördelar med att pendla. Det beskrevs exempelvis som ett bra sätt för att komma igång inför arbetsdagen men även som en godmöjlighet till reflektion. En annan positiv effekt som flera uttryckte med att vara på kontoret var miljöombytet och en tydligare skiljelinje mellan arbetstid och fritid. Lena berättade att hon uppskattade känsla av att “*nu är jag på jobbet och sen så när man kommer hem så, då är det fri... då är man ledig*”. För några deltagare hade hemarbetet inneburit att de behövde ta en dag i taget på ett helt annat sätt än tidigare. Ett par uttryckte att arbetet hemifrån upplevts fungera bra men när de väl kommit tillbaka till kontoret och kunde se på det i efterhand så hade de insett att

de kanske inte mått speciellt bra av distansarbetet ändå. Några upplevde snarare att den nya flexibiliteten bidragit till lägre stressnivåer och en känsla av att vara mer utvilad. Men oavsett vilka för- och nackdelar som deltagarna beskrev så upplevde samtliga att distansarbetet givit dem en flexibilitet som underlättat livspusslet.

Arbete framöver

Majoriteten av deltagarna hade, sen restriktionerna om hemarbete lättat, till stor del fortsatt arbeta med digitala möten oavsett om de var hemma eller på kontoret. Gunnel berättade att *“jag skickade en Teams-länk och ‘är det så att ni vill träffas i verkliga livet så hör ni av er’, men det är ju ingen som hört av sig”*. Samtliga deltagare uttryckte en vilja att kunna arbeta både på distans och kontoret framöver. De fördelar som deltagarna upplevde var den ökade flexibiliteten som möjliggjorde att välja arbetsform utifrån arbetsuppgifterna, att enkelt kunnat ta upp datorn hemma för att jobba ikapp eller kunnat arbeta trots sjukdomssymptom utan att behöva gå till kontoret och riskera att smitta kollegorna. Helen uttryckte att det var *“bra att man kan göra båda delarna idag [...] vara hemma om man känner att man är lite krasslig men ändå kan jobba [...] just flexibiliteten tycker jag är helt okej, att det finns en flexibilitet idag”*. Som tidigare nämnts var kollegornas närvaro på kontoret viktig för vissa, vilket även gjorde att var kollegorna helst ville arbeta påverkade deltagarnas önskan om arbetet framöver.

I flera intervjuer beskrevs individuella förutsättningar som en grundsten för huruvida distansarbete i någon grad ansågs meningsfullt att fortsätta med. Arbetsmässiga förutsättningar såsom tjänsten utformning, personens uppdrag och typ av kontor var exempel på sådant som beskrevs påverka synen hur deltagarna önskade arbeta framöver. Kombinationen av delat kontor och digitala möten var en faktor som påverkade, precis som att utifrån sin tjänst utformning känna ett behov av att finnas tillgänglig på kontoret. Några poängterade även att det i deras arbetsroll ingick att ha många möten vilket gjorde att deras sociala behov blev uppfyllt, medan andra, som inte hade lika mötesintensiva tjänster, vissa dagar under hemarbetet inte haft kontakt med någon. Att personliga förutsättningar, så som i vilket stadie deltagarna befann sig i livet, påverkade synen på distansarbete var det också några som upplevde. Exempelvis handlade det om boendesituation, familjesituation, möjlighet till social kontakt utanför arbetet och förutsättningar till hemarbete. Det illustrerades av Oscar som berättade att *“det var ett problem*

under pandemin när vi båda jobbade hemifrån och så skulle ett barn vara sjukt, vi asså vi har ju märkt att vi bor för litet vi har inget kontor”

Mer än hälften av deltagarna uttryckte på ett eller annat sätt att de lärdomar och nya möjligheter som givits kring arbetet de senaste åren inte bara kunde täckas över. Exempelvis uttryckte Cecilia det enligt följande:

Jag ser fram ett framtida yrkesliv där jag tror att flexibilitet kommer hålla i sig. Annars tror jag att det kommer faktiskt krävas det, för att vara en attraktiv arbetsgivare, för att jag tror att det som har fungerat i nästan två år kan man inte bara ta bort och säga att det går inte.

Flera av deltagarna menade att de hade reagerat om arbetsgivaren beslutat att fullt ut avskaffa distansarbetet eftersom det fungerat så bra under den tiden som varit. En del av deltagarna delade upplevelsen av att den flexibilitet som skapats troligen kommer behöva fortsätta att finnas för att organisationer ska anses vara attraktiva arbetsgivare. Det beskrevs även som en förutsättning för rekrytering inom svårrekryterade yrken. Flera deltagare menade att flexibiliteten var ett krav för dem i sitt fortsatta arbetsliv och att de hade svårt att se sig själva att återigen spendera samtliga arbetsdagar på kontoret.

Enstaka deltagare upplevde att det från arbetsgivarens håll varit mer önskvärt att arbeta på kontoret framför hemmet. Men resultatet visade att en majoritet av deltagarna skulle vilja fortsatt arbeta hemifrån åtminstone en till två dagar i veckan framöver. Vissa ansåg att det skulle bero på om och när arbetsuppgifterna krävde att de är tillgänglig på kontoret. Enstaka önskade arbeta hemifrån fyra eller fem dagar i veckan och upplevde en fullständig återgång till kontorsarbete som otänkbart. Åsa beskrev fortsatt arbete efter pandemin:

Man kommer ju försöka plocka det bästa av två världar, nu har vi valmöjligheten att.. såklart är det bra att vara fysiskt i vissa hänseenden men det kan också vara en fördel att vara digital och digital kommer man fortsätta att vara.

Distansarbetet var för i princip alla deltagare ett nytt sätt att arbeta på, jämfört med traditionella arbetet på kontoret. Många upplevde stora fördelar, men det fanns likväl flera

svårigheter för de flesta. Trots det upplevde samtliga en önskan om att distansarbetet, i varierad utsträckning, skulle fortsätta att vara en del av det kommande arbetslivet efter pandemin.

Diskussion

Nedan presenteras vår diskussion som inleds med en resultatdiskussion och avslutas med en metoddiskussion. I resultatdiskussionen har vi valt att utgå från de teman som varit mest aktuella för deltagarna. Resultatets mindre teman har i begränsad utsträckning vävts in.

Resultatdiskussion

Distansarbete

Precis som Hill et al. (1998) kom fram till i sin studie så visar även vår undersökning att distansarbete är kopplat till ökad flexibilitet och att balansen mellan privat- och arbetsliv blev enklare. Båda studierna visar att deltagarna arbetade mer vid hemarbete, men skilde sig åt då våra deltagande främst var positivt eller neutralt inställda till det. Detta kan bero på kulturella eller arbetsmässiga skillnader mellan grupperna av deltagare eftersom studien av Hill är genomförd i USA, medan vår är utförd i Sverige. Det kan också bero på att undersökningarna är utförda under olika årtal och med olika förutsättningar eftersom att tekniken inte är densamma idag som för ett antal år sedan. Dessutom har covid-19 pandemin varit en unik situation, vilket kan ha haft en inverkan på hur arbetslivet har upplevts av deltagarna. Det bör tas i beaktning att vår studie är utförd utifrån nuvarande teknologi och under en pandemin. Det gör vårt resultat unikt och i viss utsträckning svårt att jämföra med tidigare studier.

Vårt resultat visar att deltagarna främst har en positiv bild av den flexibilitet som distansarbete givit, medan den ambivalens som uttryckts av Hill et al. (1998) och Zhang och Marin (2021) återfinns i låg grad. Möjligheten till flexibilitet har ett samband med att distansarbetet gjort att pendling inte längre tar upp lika stor del av vardagen. Det är en återkommande faktor i vårt resultat som av flera beskrivs bidra till mindre stress och en känsla av mer energi. Den starka uppskattningen av att inte behöva pendla återspeglar Thompson et al. (2021) studieresultat där mindre pendling beskrevs som den främsta anledningen till distansarbete.

En intressant aspekt som vår studie visar på är att det finns en stark önskan om att framöver arbeta både på kontoret och på distans. Dock är det ingen av deltagarna som hänvisar

till detta som hybridarbete, vilket kan tänkas vara ett tecken på den låga kännedomen som finns kring begreppet. Däremot visar studien på att hybridmöte är ett väletablerat begrepp som många använder, vilket de troligen är till följd av pandemins distansarbete. Den negativa bilden som ges i vårt resultat gällande hybridarbete bekräftar tidigare studier gällande betydelsen av bra kommunikationsutrustning (Green & Roberts, 2010; Zhang & Marina, 2021).

Att kontoret har stor social betydelse för de deltagande kan bero på att de spenderade hela dagar i ensamhet vid distansarbete. Det kan vara en anledning till varför majoriteten endast vill fortsätta arbeta enstaka dagar på distans. Hur deltagarnas sociala liv utanför kontoret ser ut har vi ingen större insikt i, men det skulle kunna ha en viss påverkan. Resultatet visar på betydelsen av individuella skillnader sett till upplevelsen av distansarbete. En sådan individuell skillnad skulle kunna vara hur social en medarbetare är som person, vilket kan innebära att kontorets sociala sammanhang ses som mer eller mindre betydelsefullt.

Enligt undersökningen av Klauza och van Dick (2022) så bidrar mer frivilligt distansarbete till att uppleva färre nackdelar med arbets sättet. De som medverkat i vår studie har de senaste åren arbetat mer på distans än vad de någonsin gjort tidigare och har en överlag positiv bild av distansarbete. Så kanske spelar frivilligheten egentligen inte så stor roll? Kan det vara så att det är vanan av att distansarbeta som bidrar till att se färre nackdelar med arbets sättet och inte huruvida det från början varit frivilligt eller ej?

Produktivitet

Vi valde begreppet produktivitet då vi tänkte att det är något som kan ha påverkats av distansarbetet, men även påverkat upplevelsen av distansarbetet. Vi är medvetna om att det kan vara problematiskt att använda detta begreppet eftersom det oftast ses som ett kvantitativt begrepp. Ett försök att komma till rätta med det gjordes genom att ställa frågan om vad begreppet innebar för den deltagande. Utifrån dennes tolkning fick vi en kvalitativ inblick i personens upplevelser som berörde produktivitet att utgå ifrån under intervjun, såväl som vi förhöll oss till vår egna operationalisering av begreppet. Det som är av intresse är hur den enskilda deltagaren upplevde sin egna produktivitet i relation till sitt distansarbete. Därav anser vi inte att olika tolkningar av begreppet, vare sig de var kvantitativa eller kvalitativa, är

problematiskt för undersökningens syfte. Tuttle (1983) bekräftar några enstaka av våra deltagare tolkning av produktivitet som beskrev produktivitet som känsla av att vara effektiv.

Precis som Hill et al. (1998) samt Salon et al. (2012) kom fram till i sina studier var distansarbete kopplat till högre produktivitet även för våra deltagande. För enstaka av deltagarna i vår studie hade det snarare en negativ inverkan på produktivitet vilket bekräftar studie gjord av Farooq och Sultana (2021). Dock inte av den anledning som fanns i studien gjord av Farooq och Sultana (2021), som ansåg att minskad produktivitet berodde på svårigheter med det nya arbetssättet, vilket inte var aktuellt för våra deltagande. Däremot stämmer Yarberry och Sims (2021) resultat bättre med varför våra deltagande upplevde minskad produktivitet, nämligen att den fysiska kontakten uteblev.

Vårt resultat visar att deltagarna upplevde att externa faktorer i arbetsmiljön påverkar produktiviteten, som exempelvis distraktion av kollegor eller andra störmoment som inte går att kontrollera på kontoret. Det överensstämmer med studien av Tuttle (1983). En intressant aspekt i vårt resultat är att endast en deltagare valde att beskriva yttre faktorer som påverkar produktiviteten positivt. Vårt resultat bekräftar även studien gjord av Hill et al (1998) samt Fonner och Roloff (2010) som beskrev mindre störmoment när arbete utförs på distans jämfört med kontoret.

Gruppsammanhållning

Vårt resultat visar att en god sammanhållning i arbetsgruppen var viktig för majoriteten av deltagarna. Det sociala som arbetsgruppen ger kan för många tolkas vara betydande för att inte känna ensamhet. Kanske framförallt för de som i sin arbetsroll inte i någon större utsträckning har daglig kontakt med personer som inte ingår i den egna arbetsgruppen. En alternativ tolkning är att de som känt sig mer ensamma kanske upplevt distansarbetet mer tvingat, medan de som inte känt samma ensamhet upplevt distansarbetet som valbart. Det skulle i så fall stämmer överens med undersökningen av Spilker och Breagh (2021). Studie av Yarberry och Sims (2021) om att distansarbete är skadligt för känslan av tillhörighet bekräftas inte då resultatet i vår studie snarare visar att tillhörigheten för majoriteten inte förändrats.

Vårt resultatet visar även på att digitala möten i form av fikor eller avstämningar för flera varit positivt sett till gruppsammanhållningen, men också för att minska känslan av isolering vid

distansarbete. Även om samtliga inte delade den positiva bilden av digitala fikor, så var det något som de flesta uttryckte. Det speglar Marinucci et al. (2022) studie som visat att digitala möten kan ha positiva effekter när möjlighet till att träffas fysiskt inte finns. Om sammanhållningens största funktion är för trivsel eller för att komma framåt i arbetsuppgifter visas inga tydligt tecken på i vårt resultat. Det verkar snarare finnas en varierad syn på det både inom och mellan individer. Dock visar resultatet att ett fåtal deltagare upplevt ett behov av att arbeta mer strukturerat med gruppsammanhållningen. Det skulle kunna kopplas till Zhang och Marina (2021) resultat om det behov som finns av att arbeta med engagemanget när kollegorna inte arbetade från samma fysiska plats.

Återkommande läggs vikt på att majoriteten av deltagarna föredrar den mer naturliga kontakt som det gemensamma kontoret ger. Även om samtalen i korridoren eller fikarummet tenderar att bli mer informella så visar vårt resultat på en stark uppskattning av den möjligheten. Inte minst för att nya medarbetare ska kunna hitta sin plats i gruppen. Det är liknande det resultat presenterat av Filstad et al. (2019) där de informella samtalen vid exempelvis lunchen och att vara bland andra beskrevs som viktigt för att känna tillhörighet. Detta kan tänkas ha ett samband med de resultat som framkommit i Morganson et al. (2010) studie som visat på att de som arbetar på det gemensamma kontoret känner sig mer inkluderade än vad de som arbetar på distans gör.

En tolkning av vårt resultat är att interaktion med kollegor under distansarbetet har krävt en annan typ av ansträngning eftersom de enkla mötena i korridoren eller lunchrummet uteblivit. Att istället för de vardagliga mötena aktivt behöva välja att ta kontakt är något nytt distansarbetet för med sig och som de flesta av deltagarna inte sedan tidigare haft vana vid. Därav kan det som fortfarande varit relativt likt att vara på kontoret, alltså arbetsuppgifterna, per automatik tagit mer plats under distansperioden.

Metoddiskussion

Studiens resultat går att se på utifrån flera olika aspekter. Att använda semistrukturerad intervju som metod möjliggjorde för oss att fånga en bredd i deltagarnas upplevelse i relation till forskningsfrågorna. Samtidigt förekommer det alltid viss risk för att vår respons, reaktion och selektivitet i vilken typ av följdfråga som ställs, färgat deltagarnas respons. Men då studiens fokus var på den individuella upplevelsen ansågs metoden vara den mest lämpliga för att få tillgång till så innehållsrika berättelser som möjligt. Ytterligare en faktor som kan ha påverkat

deltagarna sett till intervjusammanhanget är valet av att genomföra intervjuerna med det digitala kommunikationsverktyget Zoom. Även om vi såg flera fördelar med det, så som att tid och plats inte blir begränsande faktorer för deltagandet, så finns risken för att valet gjort att vissa av de tillfrågade som inte trivts med digitala möten valt att avstå från att delta. Vidare finns det skillnader mellan att möta en person i ett fysiskt rum eller digitalt då vissa detaljer, såsom kroppsspråk, riskerar att inte framgå lika tydligt vid ett digitalt samtal. Samtidigt är vår uppfattning att de som regelbundet har digitala möten på sitt arbete fått in en bra rutin i det och lärt sig vad som fungerar bra och mindre bra i ett digitalt sammanhang, vilket deltagarna i studien även gav uttryck för. Vår personliga erfarenhet talar även den för att digitala möten ersätter fysiska på ett väldigt funktionellt sätt så länge det inte är för många mötesdeltagare. Därav ser vi, trots de eventuella riskerna, en vinning i att vi genom vårt val av digitala intervjuer kunnat nå en större geografiskt omfattning och troligen med det fångat upp en bredare bild av det undersökta fenomenet. En sista punkt gällande intervjusammanhanget är vårt val av att båda två delta vid samtliga intervjuer. Även om deltagaren vid pilotintervjun såg positivt på det så innebär det inte att samtliga deltagare i huvudstudien sett på situationen på samma vis. Att vi båda deltog vid samtliga intervjuer riskerar att skapa en upplevelse hos deltagaren av en ojämn maktfördelning, vilket skulle kunna påverka resultatet. Vi försökte göra informanterna mer bekväma i situationen genom att tydligt redogöra för varför vi båda deltog. Vi var noggranna med att inte uttryckligen säga i intervjuerna att en av oss agerade observatör, med risk för att deltagaren skulle känna sig begränsad på grund av det. Vår upplevelse är även att deltagarna inte undvek att tala om sådant som känts svårt utan att det övergripande fanns en öppenhet i intervjuerna. Samtidigt vill vi vara öppna med att vissa intervjuer hade en något mer formell stämning än andra. Att vara två såg vi som en stor fördel då vi båda inte alltid tog fasta på samma information, vilket gjorde att observatören i sina frågor kunde fånga upp viktiga delar som skulle uteblivit om vi genomfört intervjuerna enskilt.

Som tidigare nämnts är det utom vår kännedom vad som motiverat deltagarna till att delta i studie. Att det var tio kvinnor och två män som deltog kan ha påverkat resultatet. Samtidigt så var vårt syfte att ge en bild av kommunala tjänstepersoners upplevelse av fenomenet och vi såg inte kön som en central faktor för att spegla det. Däremot är, enligt vår kännedom, kvinnor

dominerande inom sektorn, vilket skulle kunna innebära att vårt urval representerar sektorn på ett realistiskt vis. Vi vill dock vara öppna med att vårt urval grundats på tillfälligheter, så som vilka vi haft möjlighet att kontakta och vilka som varit intresserade av att delta, vilket resulterade i att tio av tolv studiedeltagare var kvinnor. Möjligheten att vårt resultat skulle se annorlunda ut med en annan könsfördelning går inte att utesluta. Samtidigt skulle en annan grupp deltagare kunna ge ett annat resultat, oavsett kön.

Framtida forskning

För att i ett större perspektiv ta reda på hur stort intresset för hybridarbete är behövs ytterligare forskning inom området med ett större urval av deltagare. Detta för att kunna generalisera vårt resultat till en större grupp och skapa en möjlighet för organisationer att fatta arbetsrelaterade beslut utifrån vetenskapliga belägg.

Det framkom i vår studien att individuella skillnader och behov är en aspekt som har en påverkan på upplevelsen av distansarbetet. En intressant infallsvinkel för framtida undersökning är att studera distansarbete utifrån personlighet. Det finns exempelvis evolutionär psykologisk forskning om hur individer skiljer sig åt, som morgon- eller kvällsmänniskor, som inkluderat effektivitet. Det skulle kunna påverka arbetets produktivitet och vore således gynnsamt för både individen och arbetsgivare att ta i beaktning. Ytterligare en aspekt som vårt resultat visade var att vissa upplevt sig mer djarva i digitala möten, jämfört med fysiska. Utifrån flertalet tidigare studier som vi läst om distansarbete så är det inget som undersökts tidigare och det vore således ett mycket intressant fenomen att utforska.

Vår studie har visat att det hos medarbetare finns en önskan om hybridarbete. För att arbetsgivare på ett rättvist sätt ska kunna ta det i beaktning behövs en bredare grundkunskap inom området. Att skapa en balans mellan gruppens, individens och uppdragets behov ser vi som en central utmaning för att kunna bibehålla en god och funktionell arbetsmiljö i det nya flexibla arbetslivet, och således som en viktig del i kommande forskning.

Referenser

- Aczel, B., Kovacs, M., Van Der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *Plos One*, *16*(3), DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>.
- Allvin, M. (2001). *Distansarbete: ett instrument för frihet eller kontroll?* (Arbetsliv i omvandling, 2001:10). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bollen, K. A., & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces*, *69*(2), 479–504. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/257967>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl). Liber.
- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2019). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (6th. ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Etikprovningsmyndigheten. (u.å.). *Forskningsperson*. Hämtad 5 april, 2022, från <https://etikprovningsmyndigheten.se/for-forskningsperson>
- Fackförbundet ST (2020). *Jobba hemifrån - är distansarbete här för att stanna?*. Hämtad 9 april, 2022, från https://st.org/sites/default/files/attachment/st_rapport_-_distansarbete.pdf
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Felstead, A., & Reuschke, D. (2021). A flash in the pan or a permanent change? The growth of homeworking during the pandemic and its effect on employee productivity in the UK. *Information Technology & People*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0758>
- Festinger L. (1950). Informal social communication. In: Festinger, L., Back, K., Schachter, S., Kelley, H. H., & Thibaut, J. (1950). *Theory and Experiment in Social Communication*. Ann

- Arbor: Research Center for Dynamics, Institute for Social Research, University of Michigan. 1950:3-17. DOI: 10.1037/10646-001
- Filstad, C., Traavik, L. E. M., & Gorli, M. (2019). Belonging at work: The experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning, 31*(2), 116–142. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/JWL-06-2018-0081>
- Folkhälsomyndigheten (30 juli 2020). *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*. Hämtad 20 maj, 2022, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research, 38*(4), 336–361. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/00909882.2010.513998>
- Frank, J. D. (1957). Some determinants, manifestations, and effects of cohesiveness in therapy groups. *International Journal of Group Psychotherapy, 7*(1), 53-63, DOI: 10.1080/00207284.1957.11508720
- Green, D. D., & Roberts, G. E. (2010). Personnel implications of public sector virtual organizations. *Public Personnel Management, 39*(1), 47–57. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/009102601003900103>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal, 17*(2), 87–111. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/mgr0000014>.
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work & Employment, 20*(1), 19–33. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology, 51*(3), 667–683. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>

- Marinucci, M., Pancani, L., Aureli, N., & Riva, P. (2022). Online social connections as surrogates of face-to-face interactions: A longitudinal study under Covid-19 isolation. *Computers in Human Behavior, 128*. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.chb.2021.107102>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology, 25*(6), 578–595. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/02683941011056941>
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin, 115*(2), 210–227. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0033-2909.115.2.210>
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. (Kunskapssammanställning, 2022:2) https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av_distansarbete_covid-19_digital.pdf
- Näswall, K. Hellgren, H. & Sverke, M. (Red). (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 14*(1–2), 1–35. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1017/iop.2020.48>
- Salon, D., Conway, M. W., da Silva, D. C., Chauhan, R. S., Derrible, S., Mohammadian, A. (Kouros), Khoeini, S., Parker, N., Mirtich, L., Shamshiripour, A., Rahimi, E., & Pendyala, R. M. (2021). The potential stickiness of pandemic-induced behavior changes in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United*

- States of America*, 118(27). DOI:
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1073/pnas.2106499118>
- Seashore, S.E. (1954). *Group cohesiveness in the industrial work group*. Ann Arbor: Mich.
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507–1529. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0170840615593587>
- Spilker, M. A., & Breugh, J. A. (2021). Potential ways to predict and manage telecommuters' feelings of professional isolation. *Journal of Vocational Behavior*, 131.. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.jvb.2021.103646>
- Statistikmyndigheten (2021). *Ny statistik: Så många har jobbat hemifrån under pandemin*. <https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifran-under-pandemin/#:~:text=Nu%20tas%20det%20allm%C3%A4nna%20pandemir%C3%A5det,sig%20om%20%C3%B6ver%2040%20procent>.
- Steward, B. (2000). Changing times: The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society*, 9(1), 57–74. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0961463X00009001004>
- Stockholms handelskammare (2021). *Förändrade vanor efter pandemin*. https://stockholmshandelskammare.se/sites/default/files/2021-04/Kontorsrapporten_4.pdf
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Alexander, A. L., Gaskins, V. A., & Henning, J. B. (2021). A taxonomy of employee motives for telework. *Occupational Health Science*. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/s41542-021-00094-5>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1024/2673-8627/a000015>
- Tuttle, T. C. (1983). Organizational productivity: A challenge for psychologists. *American Psychologist*, 38(4), 479–486. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0003-066X.38.4.479>

- Unemo, L., Teori och forskningsläget. (2012). I Stadskontoret (2012) *Om offentlig sektor - Den effektiva staten - En antologi från Statskontoret*, (s. 15-51). Hämtad från https://www.statskontoret.se/siteassets/publikationer/2012/om-offentlig-sektor-15_effektivitet.pdf
- Vision (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans*. <https://vision.se/globalassets/documents/rapporter/2020/rapport-distansarbete-2020.pdf>
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Agolli, A. (2021). Daily engagement and productivity: The importance of the speed of engagement. *Journal of Applied Psychology*. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000958>
- Yarberry, S., Sims, C. (2021). The impact of covid-19-prompted virtual/remote work environments on employees' career development: social learning theory, belongingness, and self-empowerment. *Advances in Developing Human Resources*. 23 (3): 237–52. DOI:10.1177/15234223211017850.
- Willing, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. McGraw-Hill Education. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/lund/detail.action?docID=1220260>
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797–810. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/apl0000933>

Appendix A: Intervjuguide

Demografi

- Kan du berätta vad du har för arbetsroll?
- Hur länge har du arbetat i din nuvarande tjänst?
- Hur ofta arbetade du hemifrån innan pandemin?
→ Och hur ofta under pandemin?
- Antal personer på avdelningen / Hur många är ni som arbetar på din avdelning?
- Hur ser kontorsplatsen ut?

Inledande frågor

Hur har du upplevt ditt arbete de senaste åren sett till de omställningar som orsakats på grund av pandemin?

→ Vad har varit svårt?

→ Vad har du lärt dig?

Vad fanns det för självklarheter kopplade till ditt arbete innan pandemin som du ser annorlunda på idag?

Produktivitet

Vad innebär produktivitet för dig?

Hur skulle du beskriva en arbetsdag där du känner dig som mest produktiv?

→ Vad skiljer den dagen från dagar då du känner dig mindre produktiv?

→ Vad finns det för yttre faktorer som påverkar din produktivitet?

→ Hur skulle du bedöma din förmåga att komma igång med dina arbetsuppgifter i början av dagen?

Om du ser tillbaka på tiden innan pandemin och fram till nu, hur har du upplevt din produktivitet?

→ Kan du se någon skillnad i din produktivitet under tidsperioden? → Vad har du för exempel på det?

→ Hur har din förmåga att fokusera på rätt saker varit? (typ av arbetsuppgifter, fokus)

→ Vad har det gemensamma kontoret för betydelse för din produktivitet?

Gruppsammanhållning

Vad innebär det för dig att det finns en bra sammanhållning i din arbetsgrupp?

På vilket sätt har sammanhållningen i din arbetsgrupp påverkats av att ni de senaste åren inte alltid bedrivit arbetet från det gemensamt kontor?

→ Upplever du att din känsla av tillhörighet till arbetsgruppen förändrats? → Hur skulle du säga att den förändrats?

→ Ser du att din moral gentemot gruppen påverkats? → På vilket sätt?

Arbete framöver

Hur har din erfarenhet av att arbeta både på det gemensamma kontoret och på distans påverkat hur du önskar att arbeta framöver?

→ Vad gör att du ser det arbetssättet som det mest attraktiva?

→ Finns det några utmaningar med det arbetssättet?

Vad har ni för riktlinjer idag kring från vilken plats ni förväntas arbeta?

→ Vad tycker du om dem?

Avslutning:

- Fråga intervjupersonen om den är hemma eller på jobbet.
- Är det okej om jag frågar om din ålder?
- Finns det något mer du skulle vilja tillägga?
- Y, har du några frågor?

Appendix B: Informerat samtycke

Studiens syfte

Denna studie ämnar att undersöka vad du lärt dig av att arbeta på distans och hur det format din syn på hur du vill arbeta framöver. Vi kommer undersöka detta utifrån din upplevda produktivitet och din upplevelse av hur arbetsgruppens sammanhållning fungerat. Vi som utför denna studien heter Sandra Dahlberg och Theresia Ejnarsson och är studenter vid Lunds universitet. Denna studien är en datainsamling till vår kandidatuppsats i psykologi och kommer att publiceras. För kontaktuppgifter, se nedan.

Förfrågan om deltagande

Du är tillfrågad att delta utifrån din roll som kommunal tjänsteperson med erfarenhet av arbete både på distans och på det gemensamma kontoret. Vi har fått uppgifter om dig som deltagare via LinkedIn, din kommunens hemsida eller genom tidigare kontakt.

Hur går studien till?

Studien kommer att genomföras i form av en semistrukturerad intervju där du under max en timme kommer få dela dina erfarenheter, tankar och känslor om din upplevelse av ditt arbete i relation till covid-19 pandemin. Intervjun kommer att fokusera på din upplevda produktivitet och sammanhållning till din arbetsgrupp. Den kommer att spelas in för att materialet senare ska kunna transkriberas och analyseras. Efter färdigställt uppsats kommer materialet att raderas. Ditt deltagande är frivilligt och anonymt.

Vilka är riskerna?

Pandemin har medfört ett ofrivilligt distansarbete, vilket inneburit flera timmar i hemmet. För vissa personer kan det vara känslomässigt påfrestande att dela med sig av. Om du som deltagare upplever psykisk belastning under eller i anslutning till intervjun så kommer det finnas möjlighet till uppföljande samtal med oss som genomfört intervjun.

Hantering av insamlade uppgifter

Dina svar och resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Du har rätt att avbryta din medverkan när som helst under studien.

Information om studiens resultat

Som deltagare kan du om önskat ta del av resultatet via mejl då uppsatsen är färdigställd. Alternativt på publiceringssidan LUP (<https://lup.lub.lu.se/student-papers/search>).

Kontaktuppgifter:

Ansvariga för studie och uppsats:

Sandra Dahlberg, sa2426da-s@student.lu.se
Theresia Ejnarsson, th8247ej-s@student.lu.se

Forskningshuvudman: Lunds universitet,

046-222 00 00

Handledare:

Birgitta Wanek, birgitta.wanek@psy.lu.se
(Lektor i arbets- och organisationspsykologi,
Institutionen för psykologi, Lunds universitet)

Samtyckesblankett

Informerat samtycke för deltagande

Jag bekräftar att jag fått muntlig och skriftlig information om studien.

Jag ger mitt samtycke till att delta i studien och vet att mitt deltagande är helt frivilligt.

Jag är medveten om att jag när som helst och utan förklaring kan avsluta mitt deltagande.

Jag är medveten om att de samtal och/eller observationer som jag deltar i kommer att spelas in, transkriberas och analyseras (där enskilda individer inte benämns i analyserna).

Genom att skriva under nedan samtycker jag till att delta i undersökningen

Underskrift

Ort, Datum

Namnförtydligande
