



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Arbetsgemenskap i arbetet hemifrån

-

En kvalitativ studie om arbetsgemenskap vid arbete
hemifrån under Covid-19 pandemin

Anton Gnebner
Anna Dahlström

Antal ord: 13 088

Gruppenr: 6

Handledare:
Alina Lidén

Examensarbete:
VT 2022

Förord

Under vår studietid fick vi till en början studera på universitetet och därefter fick vi gå över till att studera på distans hemifrån. Covid-19 pandemin drabbade många och möjligheterna att träffas och lära känna nya människor minskade. Att studera anser vi är förknippat inte bara med lärande utan även att lära känna många nya personer, den möjligheten begränsades dessvärre. Eftersom vi är studenter från Service Management Health tyckte vi det skulle vara intressant att studera just hur gemenskapen påverkats i arbetet. Vi har mött en kraftig begränsning i skolan där få tillfällen att lära känna nya människor gavs med bakgrund av restriktioner till följd av Covid-19 pandemin. Efter många timmars arbete och letande efter intervjupersoner som ville ställa upp på intervju, har vi ett färdigt arbete och resultat.

Vi vill tacka vår handledare Alina Lidén som varit ett stort stöd i vårt arbete och har gett oss mycket värdefull feedback och uppmuntran. Vi är även otroligt tacksamma till alla som har ställt upp på intervju, utan er hade detta arbetet inte varit möjligt. Dessutom ett tack till Studieverkstaden på Lunds universitet som varit ett extra par ögon genom vår skrivprocess och gett oss konstruktiv feedback gällande akademiskt skrivande.

Campus Helsingborg, 24 Maj 2022

Anton Gnebner och Anna Dahlström

Sammanfattning

Studiens syfte är att analysera och skapa en förståelse för hur fenomenet arbetsgemenskap påverkats när arbetet förskjutits till distans hemifrån under Covid-19 pandemin. För att få en nyanserad förståelse för valt forskningsfenomen har anställda både från privat- och offentlig sektor inkluderats. Studien utgår från en kvalitativ metod med semistrukturerade djupintervjuer för att fånga individers upplevelser utifrån deras perspektiv och vad de anser är betydelsefullt. Sammanlagt har 9 intervjuer genomförts med anställda som blivit ombedda att ställa om från arbete på arbetsplatsen till distans hemifrån. Studiens teoretiska ramverk har utgått ifrån tidigare forskning om distansarbete. Samt teori om mänskligt behov av gemenskap och kommunikationens roll i arbetet hemifrån för att öka förståelsen för fenomenet arbetsgemenskap. Analysen består av tre delar för att följa forskningsfrågorna, första delen behandlar arbetet hemifrån, andra och tredje delen behandlar arbetsgemenskap och kommunikation i det digitala rummet.

Studien visar sammanfattningsvis att förskjutningen av arbetet till distans påverkas ifall arbetsgemenskapen har etablerats sedan tidigare eller inte. Resultatet visar att när arbetet förflyttas påverkas de sociala relationerna där vissa stärks medan andra relationer avtar och att digitala möten inte helt kan ersätta de fysiska. Aktiviteter för att upprätthålla en god arbetsgemenskap anses vara viktigt. Däremot framgår det att intresset för aktiviteterna i vissa fall avtar och rinner ut i sanden. I studien fastslås att arbetsgemenskap är ett komplext fenomen och huruvida arbetsgemenskapen har blivit bättre eller sämre är individuellt beroende på flera faktorer.

Nyckelord: distansarbete, arbetsgemenskap, kommunikation, sociala relationer, Covid-19 pandemin.

Innehållsförteckning

Förord	1
Sammanfattning	2
1. Inledning	5
1.1 Problembakgrund	5
1.2 Problematisering	7
1.3 Syfte och frågeställningar	8
2. Tidigare forskning och teori	9
2.1 Distansarbete	9
2.2 Mänskligt behov av arbetsgemenskap	11
2.3 Kommunikationens roll i arbetet på distans hemifrån	13
3. Metod	15
3.1 Metodologi	15
3.2 Insamling av empiriskt material	16
3.3 Urval	17
3.4 Analysmetod	18
3.5 Förförståelse	19
3.6 Studiens kvalitet	19
3.7 Etiska överväganden	20
4.0 Analys av empirin	22
4.1 Arbeta hemifrån	22
4.1.1 Upplevelser av distansarbete hemifrån	22
4.1.2 Arbete på distans ställer högre krav på den enskilda individen	25
4.1.3 Inställningen till arbete i hemmet har förändrats	26
4.2 Arbetsgemenskapen i det digitala rummet	28
4.2.1 Avsaknaden att mötas fysiskt	32
4.3 Kommunikation i det digitala rummet	34

5. Diskussion	39
6. Slutsats	42
6.1 Hur upplever anställda arbetsgemenskap när arbetet förläggs på distans i hemmet under Covid-19 pandemin?	42
6.2 Hur arbetar anställda för att upprätthålla en god arbetsgemenskap när arbetet förskjuts till distans i hemmet?	43
6.3 Vidare forskning	43
Källförteckning	45
Bilagor	49
Bilaga 1: Intervjuguide	49
Bilaga 2: Missivbrev	53

1. Inledning

I det inledande avsnittet ges en beskrivning av den förändring arbetsmiljön genomgått under senare år. Därefter belyser vi den kunskapslucka som identifierats i relation till den tidigare forskningen. Avslutningsvis presenterar vi studiens syfte och frågeställningar.

1.1 Problembakgrund

Covid-19 pandemin har varit en drivande faktor för implementeringen av distansarbete i det egna hemmet (Knardahl & Christensen 2022, s. 99; Mallett, Marks & Skountriadki 2020, s. 657). Utbrottet av Covid-19 pandemin resulterade i flertalet restriktioner och åtgärder för att minska fysiska interaktioner. Konsekvenserna av restriktioner blev att organisationer behövde göra det möjligt för anställda att arbeta hemifrån för att minska spridningen av Covid-19 viruset (Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020). I Sverige har många individer blivit ombedda att arbeta på distans hemifrån och använda mer digitala verktyg på grund av Covid-19 pandemin (Scaramuzzino & Andersell Barfoed 2021). Flertalet forskare hävdar att distansarbete troligtvis kommer bli en del av många individers arbetsmiljö i framtiden (Knardahl & Christensen 2022, s. 99; Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020; Selimovic, Pilav-Velic, Krndzija 2021, s. 7).

I Sverige finns en politiskt vilja för att öka digitaliseringen i samhället (Scaramuzzino & Andersell Barfoed 2021, s. 2). Digitaliseringen är en stor genomgripande fråga som får konsekvenser för arbetets form samt innehåll och blir således en angelägen fråga i nutid. Många arbeten har blivit mobila och benämns som distansarbete (Håkansta & Bergman 2018). Arbetets karaktär har förändrats avsevärt på grund av den fortgående digitala transformationen (Selimovic, Pilav-Velic & Krndzija 2021). Det går att konstatera att det har skett en omfattande förändring för företag och anställda när det gäller hur och var arbetet utförs (Belle, Burley & Long 2015, s. 78; Håkansta & Bergman 2018). Hybridmodeller i arbetet har växt fram under Covid-19 pandemin men även efter restriktionerna släppts. Arbetet förläggs numera på kontoret, i hemmet och på andra ställen som exempelvis kaféer (Marsh, Perez Vallejos & Spence 2022).

Intensifieringen av distansarbete har satt fokus på både för- och nackdelar för individer (Marsh, Perez Vallejos & Spence 2022, s. 1). Tidigare forskning visar att distansarbete har

flera fördelar som exempelvis att arbetet blir mer effektivt, flexibelt, mindre behov av pendling till arbetsplatsen och förbättrad balans mellan arbetsliv och privatliv (Vilhelmson & Thulin 2016, ss. 77, 81). Tidigare forskning visar även att det finns nackdelar med distansarbete, problem vad gäller avsaknad av samhörighet och att en känsla av ensamhet kan uppstå för individer som arbetar på distans hemifrån (Ruiller, Van Der Heijden, Chedotel & Dumas 2019; Hafermalz & Riemer 2020). I Belle, Burley och Long (2015) forskning framgår att arbete på distans kan leda till att medarbetaren tappar sin identitet som hör samman med arbetsplatsen och yrkesrollen. Knardahl och Christensen (2022, s. 100) poängterar att distansarbete i hemmet kan utmana kommunikationen mellan medarbetaren och dennes chef samt övriga kollegor. En konsekvens av distansarbete är en lägre nivå av sociala interaktioner, där särskilt möte ansikte mot ansikte uteblir (Knardahl & Christensen 2022, s. 100). Distansarbetet leder även till ett mer individualiserat arbete enligt Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2006), de menar att individen själv behöver söka, etablera och vidmakthålla sociala kontakter som behövs för att utföra sitt arbete eftersom fasta kollegor och en formell hierarki att luta sig mot försvinner när arbetet inte är plats- och tidsbundet.

Arbetets digitala utveckling leder till helt nya och komplexa konfigurationer av mänskliga och tekniska relationer i arbetet vilket sätter prägeln på dess natur (Marsh, Perez Vallejos & Spence 2022, s. 2). Utvecklingen av informations- och kommunikationsteknik har möjliggjort för organisationer att komma åt data från avlägsna platser och videokonferenser har gjort det möjligt att organisera arbetet på nya sätt. Den teknologiska utvecklingen har satt press på organisationer och individers förmåga att använda digitala verktyg samt upprätthålla arbetsgemenskap när allt fler moment sker digitalt på distans (Selimovic, Pilav-Velic & Krndzija 2021). Den digitala transformationen förändrar arbetsaktiviteter och processer vilket resulterar i en omstrukturering av arbetsmiljön, övergången till en digital distansbaserad arbetsplats innebär således en förändring för organisations- och arbetskulturen (Selimovic, Pilav-Velic & Krndzija 2021, s. 1).

Distansarbete kan inte betraktas som ett nytt fenomen eftersom det har utgjort en del av arbetsmiljön tidigare, däremot inte i den utsträckning som vi ser idag (Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020, s. 381). Covid-19 pandemin har förändrat sättet att arbeta för många personer. Marsh, Perez Vallejos och Spence (2022) konstaterar att en ökning av distansarbete

i det egna hemmet har skett på grund av Covid-19 pandemin och att detta är en plötslig och snabb acceleration av en långsiktig trend mot ett allt mer distansbaserat arbete. Det är noterbart att det skett en ökning vad gäller hur många personer som arbetar hemma nu jämfört med innan pandemin (Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020, s. 381). I dagsläget råder inte längre några restriktioner men uppmaning att stanna hemma vid sjukdomssymtom kvarstår. Covid-19 pandemin medförde konsekvenser för alla världens länder, invånare i Sverige uppmanades att hålla social distans och undvika fysisk kontakt samt stanna hemma så mycket som möjligt (Folkhälsomyndigheten 2022).

1.2 Problematisering

Utifrån problembakgrunden kan konstateras att det tycks saknas forskning vad gäller fenomenet arbetsgemenskap i relation till distansarbete. Tidigare forskning belyser att det finns både för- och nackdelar med distansarbete på en individnivå. Dessutom tar tidigare studier under Covid-19 pandemin upp vilka konsekvenser distansarbetet fått för individer och organisationer (Knardahl & Christensen 2022). Covid-19 pandemin har förändrat sättet att arbeta för många personer (Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020 s. 381). När arbetet förläggs till en annan miljö innebär det att kontexten förändras och nya förutsättningar ges vad gäller arbetsmiljön och arbetsgemenskap. Forskning visar även att en social gemenskap är viktigt i arbetslivet för att arbetet ska kännas meningsfullt (Härenstam 2010, s. 7). Dessutom kan gemenskap i arbetslivet möjliggöra att tackla problem tillsammans (Härenstam & Bejerot 2010, s. 204), och för att kunskaps och idéutbyte ska kunna ske (Stenberg 2011, ss. 10-11). Men eftersom forskning också visar att distansarbete leder till ett ökat ansvar och mer individuellt arbete (Allvin et al. 2006, s. 18), kan det innebära att samarbete med kollegor inte sker i samma utsträckning. Frågan som väcks är således vad som händer med arbetsgemenskapen när inte kollegorna längre träffas fysiskt. Brist på arbetsgemenskap kan leda till att individen förlorar känslan av att det finns en gemenskap att förlita sig på för stöd i arbetet (Ellison 1999, s. 344) samt att de upplever en professionell och social isolering (Vilhelmson & Thulin 2016, s. 81). Det finns således en kunskapslucka i forskningen eftersom det inte framgår hur förskjutningen till distansarbete i hemmet påverkat arbetsgemenskapen, i Sverige under Covid-19 pandemin.

1.3 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att analysera och skapa en förståelse för hur fenomenet arbetsgemenskap påverkats när arbetet förskjutits till distans hemifrån under Covid-19 pandemin. Detta eftersom arbetsgemenskapen kan bli lidande när fysiska interaktioner begränsas och större delen av kommunikationen sker via digitala verktyg. Med bakgrund av detta utgår studien ifrån följande frågeställningar:

- Hur upplever anställda arbetsgemenskap när arbetet förläggs på distans i hemmet under covid-19 pandemin?
- Hur arbetar anställda för att upprätthålla en god arbetsgemenskap när arbetet förskjuts till distans i hemmet?

2. Tidigare forskning och teori

I detta avsnitt presenteras de teoretiska ramverk som denna studien utgår ifrån, teoriavsnittet innefattar två delar. I den första delen ges en sammanställning av tidigare forskning om distansarbete. I den andra delen presenteras den teori som kommer att användas för att förstå fenomenet arbetsgemenskap i relation till distansarbete.

2.1 Distansarbete

Begreppet distansarbete myntades på 1970-talet (Allvin 2001; Ruiller et al. 2018) och bestod till största del av okvalificerat och lågavlönat kontorsarbete som utfördes i hemmet med avsaknad av en reguljär anställning (Allvin 2001, s. 1). Den typiska distansarbetaren var till en början lågutbildade kvinnor och hemmafruar men under 1980-talet ökade intresset för den nya tekniken och distansarbetet gav en inblick i dess möjligheter. Distansarbetet kom under 1980-talet och framöver att huvudsakligen utgöras av högutbildade tjänstemän som hade en ordinarie arbetsplats men kunde välja att förlägga vissa arbetsuppgifter på distans (Allvin et al 2006, s. 20). Det som förde in distansarbete i hemmet var den nya informations- och kommunikationstekniken, med hjälp av mobiltelefon, persondator och internetuppkoppling kunde en mängd arbetsuppgifter tjänstemännen hade utföras lika bra i hemmet som på arbetsplatsen (Allvin et al. 2006, s. 20). Under 1990-talet utvidgades däremot bilden av distansarbete och kom mer att handla om livsstil och möjligheten att välja (Allvin 2001). Distansarbete innebär enligt Allvin (2001, s. 1) att bryta sig loss från organisationen och själv få välja när och var arbetet skall utföras. Detta innebär att distansarbete går från organisatorisk kontroll till att beslutskraften ges till individen (Allvin 2001, s. 1).

Under de senaste 20 åren har det skett en dramatisk förändring vad gäller när och var arbetet utförs (Belle, Burley & Long 2015, s. 78). När Allvins (2001, s. 1) forskning släpptes hävdade han att distansarbete inte kunde ses som en etablerad arbetsform eftersom dess praktiska innebörd var osäker och att det snarare handlade om en förhoppning om framtiden. I nutid kan vi däremot hävda att distansarbete har blivit en etablerad arbetsform eftersom händelser i världen krävt högre grad av distansbaserade arbeten. Utvecklingen av distansarbetet och fördjupad kunskap om dess möjligheter och begränsningar har inneburit en ökad acceptans för distansarbete i Sverige (Vilhelmson & Thulin 2016). I Selimovic, Pilav-Velic och Krndzija (2021) forskning framgår det att den senare tidens digitala

transformation har förändrat arbetets karaktär avseendevärt. Anställda behöver i allt högre grad lära sig att använda digitala verktyg i arbetet och tillämpa den nya digitala tekniken för att utföra olika uppgifter i arbetet (Selimovic, Pival-Velic & Krndzija 2021). Knardahl och Christensen (2022, s. 99) belyser att Covid-19 pandemins restriktioner och dess begränsningar av sociala interaktioner har varit en drivande faktor för arbete på distans hemifrån. Distansarbete i hemmet kommer troligtvis bli en del av många individers arbetsmiljö framöver (Knardahl & Christensen 2022, s. 99).

Distansarbete och digitalisering har ökat den rumsliga och tidsliga flexibiliteten i arbetslivet (Håkansta & Bergman 2018). I Allvins (2001) forskning framgår att distansarbete har blivit en stor del av det flexibla arbetslivet. Anledningen till att flexibiliteten ökar i arbetet på distans är möjligheten att använda resurser oavsett plats och tid, vilket innebär att anställda kan få flexibilitet och produktivitet fördelar genom att använda den digitala infrastrukturen (Selimovic, Pival-Velic & Krndzija 2021, s. 2). Däremot belyser Vilhelmson och Thulin (2016, s. 78) att införandet av distansarbete har gått långsamt och anledningen är mänskliga, social och organisatoriska skäl. Vilhelmson och Thulin (2016 s.78) hävdar att individens behov av att möta andra människor ansikte mot ansikte är ett grundläggande skäl. Mikkola och Nykänen (2020 s. 16) hävdar däremot att relationer på arbetsplatsen inte kräver interaktioner ansikte mot ansikte. De menar att anställda aktivt utvecklar relationer i digitala miljöer och de relationerna fyller vanligtvis samma funktioner som det fysiska mötet.

I Håkansta och Bergmans (2018, s. 10) forskning poängteras att människan har ett behov av sociala relationer med andra människor. Vilhelmson och Thulin (2016, s. 81) och Håkansta och Bergman (2018, s. 10) belyser att distansarbete och ensamarbete kan leda till professionell och social isolering. Professionell isolering beskrivs i forskningen som medarbetarens möjligheter till avancemang, belöningar och att den personliga utvecklingen reduceras. Vidare innebär social isolering att individen får färre möjligheter att interagera med kollegor och chefer (Håkansta & Bergman 2018, s. 10). Ett resultat av ökad isolering för den anställda kan således bli att individen saknar tillgången till den gemensamma arbetsplatsen där möjligheter till interaktion, informationsutbyten och en känsla av tillhörighet (Håkansta & Bergman 2018, s. 11).

Tidigare forskning visar även att digitaliseringens effekter innebär en förändring i arbetslivet och en ökad grad av distansarbete vilket påverkar mänskliga relationer eftersom spontana interaktioner mellan kollegor försvinner och behöver planeras (Håkansta & Bergman 2018, s. 12). I Allvin, Wiklund, Härenstam och Aronssons (1999) forskning framgår det att flexibiliteten i arbetet innebär allt mer otydliga gränser mellan arbetet och livet utanför arbetet. När kontakten mellan den anställda och företaget sker via digitala verktyg minskar individens förhållande med företaget vilket enligt Allvin et al. (1999 s. 11) resulterar i att den anställda frikopplas. När individen frikopplas från företaget innebär det att den själv behöver ta ansvar för sitt arbete vilket innebär en ökad individualisering av arbetet (Allvin et al 1999).

I det individualiserade arbetet försvinner bestämda arbetsuppgifter och den givna arbetsordningen som tidigare bestämt hur arbetet skall utföras, individen behöver själv definiera, initiera, planera och ansvara för arbetets genomförande (Allvin et al. 2006, s. 38). Å ena sidan kan ett individualiserat arbete ge den anställda ökad frihet, förstärkt självkänsla och inte längre känna sig övervakad eller styrd i sitt arbete (Allvin et al. 1999). Å andra sidan kan individualiseringen innebära utanförskap vilket innebär att individen kan känna sig ensam, isolerad och utelämnad i vissa situationer (Allvin et al. 1999). Individuellt arbete kan således innebära en ökad risk för psykiska och fysiska hälsoproblem, färre möjligheter till kompetensutveckling och kollegialt utbyte av erfarenheter i arbetet (Håkansta & Bergman 2018, s. 12).

2.2 Mänskligt behov av arbetsgemenskap

Människor har ett behov av att känna en gemenskap med andra människor och arbetsplatsen är en miljö där det behovet kan tillfredsställas (Strang 2014, s. 55). Både i arbets- och privatlivet ingår människan i olika grupperingar, medvetet eller omedvetet, eftersom människan har ett behov av att känna tillhörighet till en grupp för att undvika känslan av ensamhet (Strang 2014, s. 55). Tillhörighet är ett relationsfenomen där människor känner sig värdefulla genom att vara del av en grupp eller en organisation och är avgörande för att kunna förstå andra individer på arbetsplatsen (Filstad, Traavik & Gorli 2019, s. 118). Genom att definiera sig med en grupp där gruppen delar intressen och känslor kan ett starkare förtroende samt känsla av tillhörighet skapas (Love 2007, s. 314). Vidare beskriver Love (2007, s. 307)

att stöd från medarbetare kan ge stabilitet och balans under oroliga tillfällen medan lagarbete kan stärka känslan av samhörighet och ge en känsla av gemenskap.

Stenberg (2011, ss. 10-11) tar upp två skäl till att gemenskapen är viktigt på arbetsplatsen, det ena är att medarbetaren känner sig bekräftad och det andra är kunskaps och idéutbyte för personlig utveckling. Sociala och professionella relationer samexisterar och utgör tillsammans de relationer som finns inom arbetslivet (Boros & Van Gorp 2017, s. 319). Genom sociala relationer kan känslan av arbetstillfredsställelse införlivas och kan agera som ett emotionellt stöd för individen (Boros & Van Gorp 2017, s. 319 ; Ellison 1999, s. 344). Forskning visar att det finns en koppling mellan känslan av gemenskap och tillhörighet samt kan beskrivas som känslan av att tillhöra en gemenskap av människor genom sociala relationer (Filstad, Traavik & Gorli 2019, s. 118). För många är en social gemenskap viktigt i arbetslivet för att arbetet ska kännas meningsfullt (Härenstam 2010, s. 7). Arbetsplatsen utgör en central plats för att skapa sociala relationer till kollegor (Härenstam 2010, s. 19) och där det finns andra kollegor som kan ge stöd i arbetsrelaterade frågor men även i frågor av privat karaktär (Nordin 2010, s. 45). Stödet från kollegor kan sänka nivån av stress som arbetstagaren kan uppleva och leda till bättre välmående (Nordin 2010, s. 46).

Eftersom det oftast finns fikarum och vattenmaskiner på arbetsplatsen inbjuder dessa till social interaktion och skapandet av sociala relationer samt trivsel på arbetsplatsen. Småpratet under arbetstid och vid gemensamma raster är en del av att skapa ett socialt kitt för att hålla samman och vilja hjälpa varandra inom gruppen (Härenstam 2010, s. 11). De sociala relationerna har också en betydelse för att individer ska vilja investera tid och engagemang som i sin tur skapar tillit (Härenstam 2010, s. 201). Härenstam (2010, s. 9) påpekar att det tar tid att skapa sociala relationer som kan leda till en ökad tillit samt en känsla av sammanhang. Allvin et al. (2006, s. 76) framhäver att gemensamt arbete underlättas när individer känner varandra väl, vilket de oftast gör efter en längre tids arbete tillsammans.

Att arbeta tillsammans kan leda till ett kollektivt lärande (Wilhelmson 2010, s.168).

Utveckling och kunskapsutbyte kan ske på flera nivåer inom en organisation, inom team, andra kollegor och med chefen, vilket individer kan dra nytta av för att öka sin egna kompetens (Härenstam & Bejerot 2010, s. 207). Det finns olika sorters kunskap, den explicita och den implicita. Den explicita kunskapen kan lättare delas genom tekniska lösningar medan den implicita kunskapen är mer komplex att dela vid distansarbete (Ellison 1999, s. 346). Härenstam och Bejerot (2010, s. 207) poängterar att om kunskapsutbyte ska äga rum krävs att

individer delar med sig av sin kunskap vilket kan vara en svår process där tillit är en central del för att det ska ske. Ett sätt för kunskapsutbyte är organiserade möten för erfarenhetsutbyte och planering (Wilhelmson 2010, s. 165). Möten är ett sätt för medarbetare att delge varandra lösningar på problem och som på så sätt blir kunskapshöjande.

De professionella relationerna är där individer utbyter kunskap och information för att nå organisatoriska mål samt ligger som grund för möjlig karriärsklättring (Boros & Van Gorp 2017, s. 319). I de professionella relationerna kan ge stöd och genom att få stöd, upplevas meningsskapande (Boros & Van Gorp 2017, s. 319). Wang, Liu, Qian och Parker (2021, s. 45) poängterar att ett kraftfullt verktyg för att förbättra distansarbetarnas arbete avseende effektivitet och välbefinnande är socialt stöd samt arbetsautonomi vilket fungerar som resurser som hjälper anställda att hantera utmaningar med distansarbete. Om individen trivs i ett nätverk, upplever en samhörighet och en känsla av att vara behövd stärker detta känslan av autonomi och i sin tur självkänslan (Nordin 2010, s. 45). I arbetsrelaterade frågor är stödet från arbetskollegor mest effektivt eftersom de har kännedom om arbetet och kan på så vis ge stöd och hjälp anpassat till problemet. Att utvidga sina relationer med kollegor till en personlig relation kan således innebära att hjälpen kommer snabbare och lättare (Boros & Van Gorp 2017, s. 319). Härenstam och Bejerot (2010, s. 204) konstaterar att gemenskap är särskilt viktigt i ett flexibelt och ständigt föränderligt arbetsliv då möjligheten att tackla problem tillsammans ger en trygghet gentemot att finna sig utelämnad åt att hantera det själv. Däremot poängterar Boros och Van Gorp (2017, s. 319) att i de professionella relationerna finns en motsättning att använda sig av de stöd som finns att tillgå. Detta kan förklaras av att anställda inte vill besvära upptagna personer och att det skapar en känsla av skuld (Boros & Van Gorp 2017, s. 319).

2.3 Kommunikationens roll i arbetet på distans hemifrån

När arbetet inte utförs på den traditionella arbetsplatsen är kommunikation avgörande för att kunna upprätthålla organisationens samarbete och utbyte av information samt en känsla av gemenskap (Ellison 1999, s. 344). När arbetet inte längre utförs på en arbetsplats visar forskning att mottagandet av digital kommunikation kan upplevas som ett substitut till de naturliga mötesplatserna på arbetsplatsen (Ellison 1999, s. 344). Digital kommunikation kan beskrivas som integrerade kommunikations- och samarbetsplattformar som möjliggör

informationsöverföring och social interaktion mellan anställda genom text, ljud, video och grafik (Sivunen & Latinen 2020 s.41). Wang et al. (2020, s. 50) belyser att kvaliteten på kommunikationen är viktigt att beakta för distansarbete, dålig kommunikation kommer inte bara att hindra prestationer utan även försämra professionella relationer och öka stress i arbetet. Wang et al. (2020, s. 50) hävdar således att det blir viktigt för organisationer att utveckla högkvalitativ kommunikation för arbete på distans. Vidare poängterar Härenstam och Bejerot (2010, s. 204) att kommunikationsnätverk där relationer skapas med människor som inte känner varandra personligen, blir en viktig del i en organisations utveckling framåt.

Sivunen och Laitinen (2020 s. 41) belyser att digital kommunikation gör det möjligt för anställda att samarbeta över fysiska arbetsmiljöer. De förklarar även att digital kommunikation kan stödja samarbeten när anställda reser eller arbetar på distans hemifrån. Sivunen och Latinen (2020 s. 41) menar således att digital kommunikation har en viktig roll för att utvidga arbetsplatsens gränser och koppla samman anställda utanför den traditionella arbetsplatsens gränser. Å ena sidan kan digital kommunikation ge nya möjligheter, kommunikationen kan bli synlig för medlemmar över organisatoriska gränser och öka medvetenheten om vem som vet vad och vem som känner vem i organisationen vilket kan underlätta kunskapsdelning och organisatoriskt lärande (Sivunen & Latinen 2020 s. 42). Å andra sidan kan de digitala kommunikationsformerna begränsa social interaktion och anställdas villighet att dela personlig information (Sivunen & Latinen 2020 s. 42).

Det teoretiska ramverket kommer att användas för att se hur relationer utvecklas när arbetet förskjuts från platsförlagt arbete till arbete hemifrån under Covid-19 pandemin. Vidare kommer teorin vara till hjälp för att analysera arbetsgemenskap i det digitala rummet och hur anställda kommunicerar med varandra i arbetet hemifrån.

3. Metod

I metodavsnittet ges en redogörelse för studiens tillvägagångssätt. Valet av metod kommer att presenteras och motiveras, vidare ges en beskrivning av hur det empiriska materialet samlats in och hur urvalet sett ut. Därtill kommer en beskrivning av vår förförståelse, hur vi gått tillväga för att analysera materialet och studiens kvalitet samt en diskussion om hur vi uppfyllt forskningsetiska principer.

3.1 Metodologi

Eftersom vår studie syftar till att förstå anställdas upplevelser av arbetsgemenskap valde vi att arbeta med en kvalitativ utgångspunkt, det möjliggör att förstå och förklara fenomenet arbetsgemenskap. Kvalitativ forskningsstrategi fokuserar på ord och dess innebörd och är tolkande (Bryman 2018, ss. 454-455). Beslutet att använda en kvalitativ metod motiveras av att vi är intresserade av människors subjektiva upplevelser och att få en uppfattning om hur dessa upplevelser kan bidra med kunskap snarare än att göra en statistisk generalisering om hur vanligt förekommande vissa upplevelser är. Dessutom är vi intresserade av individers upplevelser utifrån deras perspektiv och vad de anser är betydelsefullt (Bryman 2018, s. 487). Därför är kvalitativ metod lämplig eftersom det möjliggör att fånga forsknings fenomenet i sitt sammanhang.

Vi har använt semistrukturerade djupintervjuer, vilket innebär att intervjuaren har en uppsättning frågor med varierande ordningsföljd och möjlighet till att ställa följdfrågor (Bryman 2018, s. 563). Vi valde att utföra semistrukturerade djupintervjuer eftersom de kunde ge oss utförliga svar och möjliggjorde att ställa följdfrågor för att få ut så mycket tankar om ställda frågor som möjligt. Vi ansåg att enkäter och observationer inte kunde förse oss med respondenternas upplevelser i den uträkning som semistrukturerade djupintervjuer. Som intervjuare fick vi på kort tid försöka etablera en förtroendeingivande relation med respondenten så att hen kände sig trygg nog att prata fritt om sina känslor och upplevelser. Vi gjorde detta genom att ställa öppna allmänna frågor om respondenten i början av intervjun. Eftersom vi använde oss av öppna frågor fick respondenten möjlighet att formulera sin upplevelse med egna ord. Däremot förekom det att respondenten svarade på flera frågor samtidigt. Detta resulterade i att vi fick vara aktiva i vårt lyssnande och ibland hoppa över

frågor som redan var behandlade, medan i andra fall fick vi ställa lämpliga följdfrågor för att få respondenten att berätta mer.

Vår teoretiska referensram kring distansarbete och arbetsgemenskap användes för att tillsammans med det empiriska materialet skapa en ökad förståelse för valt forskningsfenomen. Bryman (2018, s. 478) förklarar att abduktion innebär att individers berättelser och kontext är utgångspunkten för att förstå ett fenomen. Vidare förklarar Kvale och Brinkmann (2017, s. 239) att abduktion kan användas i situationer som präglas av osäkerhet när något behöver förklaras eller förstås. Eftersom det tycks saknas studier om fenomenet arbetsgemenskap i relation till distansarbete ansåg vi att ett abduktivt förhållningssätt var lämplig eftersom vi behövde pendla mellan teori och empiri för att öka förståelsen för valt forskningsområde.

3.2 Insamling av empiriskt material

I studien genomfördes 9 intervjuer med både privat och offentligt anställda för att sträva efter ett nyanserat resultat. Däremot medförde antalet intervjuer att vi inte på förhand skulle kunna veta om vi skulle nå en teoretisk mättnad, vilket Bryman (2018, s. 501) förklarar innebär att det inte framkommer någon ny information under empirins insamling. Vi utformade en intervjuguide (Bilaga 1) innan intervjuerna genomfördes. Intervjuguidens frågor konstruerades utifrån det teoretiska ramverket. Vi frågade respondenterna hur det var att arbeta innan Covid-19 pandemin och hur det såg ut på arbetsplatsen då. Därefter gick vi in på frågor om hur arbetet förändrats när det ställdes om till distansarbete i hemmet och hur det ser ut efter Covid-19 restriktionerna släppts. Därtill frågade vi hur de upplevde digitala interaktioner med kollegor och hur de tog hjälp i arbetsrelaterade frågor när det behövdes. Vi ansåg att det inte var helt enkelt att formulera frågor som öppnade upp för tankar om arbetsgemenskap på distans. Det resulterade i att vi fick revidera vår intervjuguide efter de två första intervjuerna. Detta för att förbättra frågorna så vi bättre kom åt respondenternas tankar och upplevelser om fenomenet arbetsgemenskap och inte deras uppfattning om hur deras kollegor har uppfattat omställningen till distansarbete hemifrån.

Respondenterna kontaktades via mail där vi skickade ut vårt missivbrev (Bilaga 2). I missivbrevet informerade vi respondenterna om att vi var flexibla med hur de ville

genomföra intervjun och gav dem valmöjligheten att välja mellan digitalt, fysisk plats där det passade dem eller via telefon. Eftersom Covid-19 restriktionerna släpptes i februari 2022 har vi haft förståelse för att somliga ville fortsätta att hålla avstånd och vi var därför flexibla med var och när intervjun kunde ske. Vi genomförde intervjuer via de digitala verktygen Zoom och Teams, där intervjupersonen och vi kunde se varandra via ett videosamtal. Vi båda medverkade under alla intervjuer i syfte att bilda en så bra förståelse som möjligt för respondentens tankar och uttryck. Vi valde att använda digitala videointervjuer eftersom det numera ses som ett substitut till fysiska möten och tillvägagångssättet är mest likt fysiska intervjuer (Irani 2019).

3.3 Urval

Vi har använt oss av ett målstyrt urval i kombination av snöbollsurval. Bryman (2018, s. 496) beskriver att målstyrt urval innebär att strategiskt välja ut respondenter efter kriterier som är relevanta för forskningsfrågan och har således inte fokuserat på individer som inte haft möjligheten att ställa om till distansarbete. Kriterierna vi använde oss av var att respondenterna tiden innan Covid-19 pandemin skulle arbetat på sin arbetsplats och inte tidigare haft möjlighet att arbeta på distans. Men under Covid-19 pandemins restriktioner möjliggjordes att deras arbete kunde förskjutas till distans. Vidare sattes kriterium på att respondenterna skulle arbetat på företaget innan, under och efter Covid-19 pandemins utbrott. Detta för att möjliggöra materialinsamling från individer som alla haft så snarlika förutsättningar av arbetets förskjutning och hur detta påverkat deras uppfattning om deras arbetsgemenskap. Efter kontakt med respondenter inom det målstyrda urvalet hänvisades vi vidare till andra respondenter, likt en kedjereaktion, vilket Bryman (2018, s. 504) benämner som snöbollsurval.

För att erhålla ett mångfacetterat och nyanserat empiriskt underlag efterfrågade vi respondenter både från privat och offentlig sektor. Detta är intressant i sig, då distansarbete inte tidigare varit vanligt inom den offentliga sektorn (Palumbo, 2020 s. 722).

Respondenterna som ingår i studien är 8 kvinnor och 1 man som är verksamma i nordvästra Skåne. Avsikten har inte i första hand varit att förstå och förklara eventuella skillnader mellan kön eller ålder utan hur anställda upplever arbetsgemenskap på distans. Ingen av de intervjuade är nyanställda utan samtliga intervjupersoner har arbetat på sin arbetsplats de

senaste två åren. Beskrivning av respondenternas befattningar har uteslutits dels då det inte har någon betydelse för studiens resultat, och dels för att stärka intervjupersonernas anonymitet. Vi valde dessutom att ge respondenterna fiktiva namn för att stärka deras anonymitet ytterligare.

Fiktivt namn	Offentlig / Privat sektor	Datum	Digital / Fysisk intervju	Intervjulängd
Lisa	Offentlig sektor	2022-03-31	Digitalt	1 h 7 min
Tanja	Offentlig sektor	2022-04-05	Digitalt	1 h
Anders	Offentlig sektor	2022-04-07	Digitalt	1 h 13 min
Sara	Privat sektor	2022-04-11	Digitalt	1 h 1 min
Anja	Offentlig sektor	2022-04-12	Digitalt	1 h 31 min
Kajsa	Privat sektor	2022-04-13	Digitalt	54 min
Carola	Privat sektor	2022-04-25	Digitalt	1 h 12 min
Annie	Privat sektor	2022-05-04	Digitalt	50 min
Jessica	Offentlig sektor	2022-05-12	Digitalt	1 h 15 min

Tabell 1: Respondenter

3.4 Analyismetod

För att kunna använda materialet på ett framgångsrikt sätt har vi valt att följa Rennstam och Wästerfors (2015, s. 12) metod som innebär att sortera, reducera och argumentera för det material som samlats in. Det tillvägagångssättet är till hjälp vid eventuella kaos-, representations- och auktoritetsproblem. Genom att sortera materialet menar Rennstam och Wästerfors (2015, s. 67-69) att ordning och kategorisering kan skapas. Efter att intervjuerna genomförts transkriberades materialet, vilket skapar en struktur enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 220). Efter transkriberingen, sorterades det insamlade materialet genom att dela in relevanta citat under olika teman. Tematiseringen utgick från vårt teoretiska ramverk. Därefter färgkodade vi materialet utifrån olika teman för att skapa en ännu tydligare överblick över vilka citat som var mest relevanta och reducerade således materialet. Det gjordes eftersom Rennstam och Wästerfors (2015, s. 103) hävdar att materialet behöver reduceras för

att få en mer behändig mängd att hantera. Genom det tillvägagångssättet undvek vi representationsproblemet som innebär att studien inte kan återge allt material som samlats in. När materialet sorterats och reducerats poängterar Rennstam och Wästerfors (2015, s. 137) att studien behöver argumentera för materialet och hävda något. För att undvika auktoritetsproblemet analyserade vi det insamlade materialet i relation till tidigare forskning om distansarbete och arbetsgemenskap. Studien mynnade slutligen ut i en diskussion och slutsats om fenomenet arbetsgemenskap under distansarbete.

3.5 Förförståelse

Vi gick in med en viss förförståelse innan studiens början, då vi fått viss förståelse under utbildningens gång, exempelvis av hälsoaspekten kopplat till distansarbete. Utifrån vår egna erfarenhet av att en stor del av vår studietid förskjutits till distans har det inneburit att vi inte fick samma möjlighet att ingå i en gemenskap med de andra i klassen, vilket resulterade i många stunder med en känsla av ensamhet. Genom att synliggöra denna förkunskap skapas en medvetenhet (Widerberg 2002, s. 178-179). Det är av vikt att forskare har en reflexivitet vilket innebär en medvetenhet om att tidigare erfarenheter och värderingar kan ha en inverkan på forskningsprocessen och att man reflekterar över ifall detta inverkat (Bryman 2018, s. 65). Vi är således medvetna om att kunskap från tidigare studier och vår egna erfarenhet kan tänkas påverka vårt sätt att tolka vår empiri, men strävar efter att förhålla oss transparenta.

3.6 Studiens kvalitet

För att kvalitativ forskning ska vara tillförlitlig behöver den uppfylla fyra kriterier, trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera (Bryman 2018, s. 467). Trovärdighet i studien handlar om att det resultat forskarna kommer fram till skall vara acceptabelt i andras ögon. Genom att endast använda förstahandskällor fick vi direkta svar från respondenterna och under intervjuernas gång ställdes följdfrågor för att försäkra oss om att vi uppfattat intervjupersonen rätt och således uppfylls trovärdighetskriteriet (Bryman 2018, s. 467). Vad gäller överförbarhet i kvalitativ forskning så handlar det om en tät beskrivning av det insamlade materialet vilket är till hjälp för andra vid bedömning om resultatet i studien är överförbart till en annan miljö eller inte (Bryman

2018, s. 468). Genom att beskriva att studien tog utgångspunkt i en svensk kontext med ett målstyrt urval där ett kriterium var individer både från offentlig och privat sektor. Samt ytterligare ett kriterium som var att individerna skulle arbetat på plats men blivit tvungna att ställa om till arbete på distans under Covid-19 pandemin klargjordes i vilket sammanhang studien ägde rum.

Pålitlighetkriteriet handlar om att forskaren skapar en fullständig och tillgänglig redogörelse för alla moment i forskningsprocessen (Bryman 2018, s. 468). Under forskningsprocessen transkriberade och färgkodade vi det empiriska materialet för att skapa en heltäckande överblick av materialet. I teoriavsnittet presenteras relevant teori till studiens syfte och i metodavsnittet motiverade vi vårt tillvägagångssätt, urval och analysmetod och på så vis möter vi pålitlighetkriteriet. Det sista kriteriet Bryman (2018, s. 470) beskriver är möjligheten att styrka och konfirmera, det innebär att forskarna försöker säkerhetsställa att de handlat i god tro. I ett avsnitt ovan (3.5) beskrivs vår förförståelse inför studien, genom att visa att vi har en viss förkunskap framgår att vi är medvetna om att svårigheter med att vara helt objektiv finns. För att uppfylla kriteriet att styrka och konfirmera var vi noga med att försöka vara objektiva för att verkligen fånga respektive intervjupersons upplevelser av den förändring som skett under Covid-19 pandemin.

3.7 Etiska överväganden

En viktig del i forskning är att visa respekt för intervjupersoner och utgå ifrån etiska principer i syfte att skydda deltagaren, vilket är något som Bryman (2018, s. 170) beskriver som grundläggande. Principerna som Bryman (2018, s. 170-171) belyser innefattar krav angående information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande. I studien togs alla principer i beaktning för att visa respekt och det skydd respondenten förtjänar samt har rätt till. Informationskravet handlar om att forskaren ska informera deltagaren om studiens syfte men även belysa att deltagandet är frivilligt och att rättigheten att avbryta eller avstå att svara på frågor finns (Bryman 2018, s. 170). För att följa informationskravet beskrevs studiens syfte, information om forskarna och vilka ämnen som skulle behandlas i både missivbrev och intervjuguide. Deltagaren informerades i förväg men även innan intervjun att det var frivilligt att delta och att deltagaren kunde avbryta eller avstå att svara på frågor. Därefter frågade vi respektive respondent om de godkände att vi spelade in intervjun i syfte att transkribera. Samtliga

deltagare gav ett muntligt godkännande till inspelning och vi följde därefter upp med att belysa deltagaren att inspelningen endast skulle användas för det presenterade forskningsändamålet och att det bara var vi som hade tillgång till inspelningen. På så vis uppfylldes även samtyckes- och nyttjandekravet som syftar på att deltagaren har rätt till att själv bestämma över sin medverkan och att det uppgifter som samlats in endast får användas för forskningens ändamål (Bryman 2018, s. 170-171).

Konfidentialitetsprincipen poängterar att uppgifter om deltagarna i forskningen ska behandlas med största säkerhet och på ett sådant sätt så inga obehöriga kan komma åt dem (Bryman 2018, s. 172). För att säkerhetsställa deltagarnas konfidentialitet används fiktiva namn både i transkriberingen och i den färdigställda studien. Som tidigare framgått (Tabell 1) genomfördes intervjuerna via de digitala verktygen Zoom och Teams. För att ingen utomstående skulle få tillgång till det digitala mötet skapade vi ett stängt digitalt rum där det krävdes att en länk skickades ut för att få tillgång till mötet. På så vis uppfyller vi även konfidentialitetskravet.

4.0 Analys av empirin

I analysavsnittet kommer det empiriska materialet att analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen. Vi kommer att analysera anställdas upplevelser av arbetsgemenskap när arbetet förskjutits till distans hemifrån under Covid-19 pandemin. Avslutningsvis analyseras hur anställda arbetar för att upprätthålla arbetsgemenskap i arbetet hemifrån.

4.1 Arbeta hemifrån

4.1.1 Upplevelser av distansarbete hemifrån

Förskjutningen av arbetet från arbetsplatsen till hemifrån har flertalet av våra respondenter upplevt som något positivt ur flera aspekter. Den främsta förmånen som lyfts fram är att utifrån deras levnadssituation anser sig ha en bättre balans mellan arbetslivet och privatlivet.

I början var det så annorlunda att kunna vara hemma och det kändes som en befrielse nästan. Det var en jätteskön känsla (fnitter)[...] just det här med tider att passa [...] Familjelivet är mycket mycket lättare, på så sätt tycker jag om att jobba hemifrån.

(Tanja, Offentlig sektor)

Tanja beskriver att hon upplever möjligheten att arbeta hemifrån som en befrielse då stressen minskar av att inte behöva passa tider vilket på så vis möjliggör att hon upplever familjelivet lättare. Det som Tanja beskriver överensstämmer med fördelarna som Vilhelmson och Thulin (2016, s. 77) belyser vilket är en bättre balans mellan arbets- och privatlivet. En annan fördel som nämns av respondenterna är tidsbesparing av att inte behöva pendla. Det har i sin tur möjliggjort en större flexibilitet hos arbetstagaren (Håkansta & Bergman 2018) och att hen kan vara självbestämmande att lägga upp sin egna arbetstid efter vad som passar bäst (Allvin et al. 1999, s. 33). Detta kan vara förklaringar till varför Tanja känner att det är en befrielse då tid har frigjorts till annat och möjlighet att strukturera sin arbetstid hemifrån upplevs således positivt.

Å ena sidan tar flera respondenter och Vilhelmson och Thulin (2016, s. 77) upp att en fördel med distansarbete kan vara bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Å andra sidan belyser Allvin et al. (1999) att gränserna mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. Detta kan leda till

en sämre balans i arbetslivet ifall mer tid går åt att arbeta och mindre tid till privatlivet. En respondent synliggör upplevelsen av detta och uttrycker det så här:

Jag måste säga att det var svårt i början och hitta någon gräns för jag har ett jobb som aldrig tar slut, det finns alltid någonting och göra så det är alltid jättemycket att göra. I början kunde jag känna att jag jobbade så sjukt mycket för man gick upp och jobbade vid 5 och kunde jobba tills man gick och la sig på kvällen.

(Carola, Privat sektor).

Carola upplever att hon arbetade hela dagarna och tiden till annat prioriterades bort när arbetet förflyttades från kontoret till hemmet. Det resulterade i att hon fick hitta en gränsdragning strategi för att hantera mängden arbetade timmar som fungerade för henne. Det tyder på att en det finns en risk att distansarbete hemifrån leder till att arbetstagaren arbetar mer och att det tar över privatlivet. Det läggs ett stort ansvar på arbetstagaren att själv hantera och sätta gränser mellan arbete och privatliv (Allvin et al. 1999). När arbetet däremot sker på arbetsplatsen kan både arbetstiden på plats och arbetskollegorna fungera som en gränsdragnings funktion. Kollegorna kan även fungerar som en social dimension för att hantera och fördela arbetsbördan samtidigt som de kan agera som ett socialt stöd för arbetstagaren. Genom att kollegorna kan agera som stöd kan detta sänka nivån av stress som arbetstagaren kan uppleva (Nordin 2010, s. 46).

Respondenterna lyfte fram att de upplevde sig mer effektiva i sitt arbete. Faktorer som framkom under intervjuerna var att respondenter upplever att det är lättare att fokusera, effektivare med digitala möten, blir mindre störda och att de har möjligheten att lägga upp sitt arbete på bästa sätt. En respondent exemplifierar enligt följande:

Som jag varit inne på innan så är fördelarna helt klart att det är mer effektivt, [...] jag kan va lite mer flexibel i min vardag är vad jag kunde vara innan. Det känns produktivt att jobba på distans man har inte massa distraktioner på samma sätt.

(Lisa, Offentlig sektor)

Lisa är positiv till att arbeta hemifrån och uttrycker att arbetssättet ger henne möjligheten att arbeta ostört och mer effektivt. Respondentens svar kan förklaras av Vilhelmson och Thulin (2016, s. 81) resonemang där anställda upplever flexibiliteten och minskningen av störningsmoment som fördelar med distansarbete. Å andra sidan visar vårt intervjumaterial samtidigt en motsättning till en ökad effektivitet vid distansarbete hemifrån, då flera respondenter även uttrycker att det går snabbare och lättare att lösa många saker på arbetsplatsen. Efter frågan om vad som pratades under raster på arbetsplatsen svarade en respondent så här:

Alltså ja man lärde känna varandra, asså prata om privat, vad man skulle göra och så. Men mycket jobb också skulle jag vilja säga, man löste mycket problem och man hade informella diskussioner som underlättade andra möten.

(Annie, Privat sektor)

Annie exemplifierar det faktum att många informella möten på arbetsplatsen underlättar andra möten och löser problem. Genom småprat under de informella mötena som exempelvis raster eller luncher ihop med kollegor, kan många frågetecken eller problem lösas vilket inte sker på samma sätt när arbetet sker på distans. Detta kan tyda på att arbetsgemenskapen på plats har en roll i effektiviteten. Dessutom kan de sociala relationerna på arbetsplatsen upplevas stimulerande.

Ja asså det är ju också kontakten med människor, det här lilla snacket innan och efter möten, kaffepauserna, det sociala saknar man ju såklart. Vi pratade faktiskt om det på lunchen idag för att vi satt några stycken och vi sa att innan så när man hade det här sociala och när jag sitter hemma nu så blir jag helt degig i huvudet känner jag, när jag kommer hit så får man använda hjärnan mer, hemma gör man bara det man brukar och här så måste man ändå på något sätt vara lite social, så det tycker jag har varit negativt med att sitta hemma.

(Kajsa, Privat sektor)

Det som Kajsa tar upp är just avsaknaden av möjlighet till social kontakt med arbetskollegorna. Detta tydliggör att sitta hemma och arbeta inte upplevs lika stimulerande som att sitta på arbetsplatsen där anställda träffar kollegor fysiskt. Vilket överensstämmer

med Härenstam (2010, ss. 7-10) som menar att för många är en social gemenskap viktigt i arbetslivet för att arbetet ska kännas meningsfullt och att det är småpratet på arbetsplatsen som skapar ett socialt lim. Småpratet på arbetsplatsen och rasterna har en betydande del för att arbetsgemenskapen ska kunna utvecklas.

4.1.2 Arbeta på distans ställer högre krav på den enskilda individen

I intervjuerna framgick att en konsekvens av förskjutningen till arbete hemifrån var högre krav på varje enskild individ att själv planera och bestämma var och när arbetet skall utföras. Det kan tyda på ett mer individualiserat arbete eftersom det kännetecknas av att individen själv behöver definiera, initiera, planera och ansvara för att arbetsuppgifterna genomförs (Allvin et al. 2006, s. 38). Håkansta och Bergman (2018, s. 12) konstaterar att distansarbetet resulterar i att individen själv behöver planera sitt arbete eftersom spontana interaktioner mellan kollegor försvinner. Vilket kan exemplifieras genom följande respondents beskrivning av arbetets ökade krav på den enskilda individen:

Att jobba hemifrån innebär ett större ansvar för individen att se till att man får det man behöver, men också att vara villig att ge någon annan sin tid, för det blir ju liksom inte det här att jag kan svänga lite på min kontorsstol och ställa en snabb fråga utan det blir ett mycket större moment av det. Det kunde antingen landa i att jag faktiskt inte ställde någon fråga utan att jag fattade ett eget beslut, och det kan vara både positivt och negativt i mitt yrke.

(Anja, Offentlig sektor)

Anjas beskrivning ovan visar att arbetet blivit mer självständigt när det sker hemifrån. En konsekvens blir att snabba interaktioner kollegor emellan försvinner och således det potentiella kunskapsutbytet. I Allvin et al. (1999) framgår det att ett individualiserat arbete kan ge anställda ökad frihet och en känsla av mindre övervakning och styrning i arbetet. Däremot kan individualiseringen av arbetet även leda till utanförskap och en känsla av ensamhet (Allvin et al. 1999). Avsaknad av snabba interaktioner och ett mer individualiserat arbete kan vara en förklaring till varför anställda kan uppleva ensamhet när arbetet sker i hemmet. En respondent förklarar att hon haft sällskap hemma eftersom hennes man också jobbat hemifrån vilket gjorde att hon inte kände sig ensam. Däremot synliggjorde hon att en känsla av ensamhet kan uppstå när sociala interaktioner inte sker i samma utsträckning när

hon sitter hemma helt själv:

[...] min man har också jobbat hemma större delen av Covid-19 och nu kör han 2 dagar på kontoret och resten hemma. Men jag har sett det som att jag har haft lite sällskap, för jag har liksom kollegor som säger ”du jag klarar inte av att sitta hemma det är så ensamt” och det fattar jag också och jag hade kanske också haft en sån känsla om jag suttit hemma själv i 2 år.

(Lisa, Privat sektor)

Med bakgrund i tidigare forskning och intervjupersonernas beskrivningar framgår att Covid-19 pandemins förskjutning till distansarbete i hemmet inneburit ett ökat ansvar för den enskilda individen. När individen själv behöver ansvara för arbetet kan det vara både på gott och ont. I intervjuerna framgår det att arbetet till viss del blivit mer ensamt och högre krav på att individen själv löser sina arbetsuppgifter vilket enligt Allvin et al. (1999) kan vara en nackdel i vissa situationer eftersom individen kan känna sig ensam, isolerad och utelämnad. Det tyder på att gemenskapen är viktigt för att undvika dessa känslor. De sociala relationerna på arbetsplatsen tillfredsställer människans behov av att känna tillhörighet till en grupp för att undvika känslan av ensamhet (Strang 2014, s. 55).

4.1.3 Inställningen till arbete i hemmet har förändrats

I intervjuerna framgår det att arbetets förskjutning till distansarbete i hemmet tog fart under Covid-19 pandemins intåg och att distansarbete möjligtvis är här för att stanna:

Jag själv personligen tillhör liksom, ja men nu har vi tagit ett steg, och jag vet inte hur mycket vi kommer att gå tillbaka sen, nu är distansarbete här för att stanna på något sätt och jag menar som arbetsgivare så är det nog så att man kallt måste acceptera att det måste vara en del av planeringen för annars så ses man som ålderdomlig om ett eller två år men det är nog den biten som känns som jag liksom diskuterat mest, okej vad kommer bli det nya normalläget sen.

(Anders, Offentlig sektor)

Anders förklarar den ovisshet som finns efter Covid-19 pandemins restriktioner släppts och vad som ska gälla i planering av arbetet framöver. Precis som Anders poängterar tror även många forskare att distansarbetet kommer bli en del av arbetsmiljön i framtiden (Knardahl & Christensen 2022, s. 99; Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri 2020; Selimovic, Pilav-Velic & Krndzija 2021, s. 7). I intervjuerna framgår det även att synen på distansarbete har förändrats, i takt med Covid-19 pandemins intåg och en högre grad av distansarbete har resulterat i att arbete hemifrån blivit en vanlig företeelse. Utvecklingen av distansarbetet och bättre kunskap om dess möjligheter och begränsningar har inneburit en ökad acceptans för distansarbete i Sverige under 2000-talet (Vilhelmson & Thulin 2016). Vilket följande intervjuperson bekräftar:

Det är inte "olagligt" att sitta hemma längre, gjorde man det innan pandemin så, jaha varför det då, medans nu är det mer, jaja vi ses nästa gång du kommer typ. Så man känner att man har lite mer frihet.

(Kajsa, Privat sektor)

Kajas beskrivning visar tydligt att individers bemötande av distansarbete har förändrats under pandemin. Det är något som kan kopplas till Selimovic, Pilav-Velic och Krndzija (2021) forskning, de belyser att en förändring till ett mer digitalt och distansbaserat arbete inte bara förändrar arbetets aktiviteter och processer utan innebär en organisations- och arbetskultur förändring. En annan av våra respondenter sa:

Det finns en annan förståelse, jag tror folk har börjat acceptera, det är ju inte så att man är hemma och latar sig utan folk jobbar.

(Carola, Privat sektor).

En anledning till att det blivit mer accepterat att arbeta hemifrån kan vara på grund av att många blivit tvungna till det, vilket kan förändrat deras inställning. Vilhelmson och Thulin (2016) beskriver i sin forskning att tillväxten vad gäller distansarbete varit långsam eftersom individer känner ett behov av interaktionen ansikte mot ansikte. Däremot poängterar Mikkola och Nykänen (2020 s. 16) att relationer på arbetsplatsen kan upprätthållas i digitala miljöer. De hävdar att relationerna på arbetsplatsen inte kräver interaktion ansikte mot ansikte. En

tänkbar anledning till en ökad acceptans för distansarbete kan vara den digitala utvecklingen och Covid-19 pandemins restriktioner som resulterade i krav på en omställning till distansarbete i hemmet.

4.2 Arbetsgemenskapen i det digitala rummet

När arbetet förskjuts från arbetsplatsen till distans hemifrån, upplevde flera av våra respondenter att det var svårare att upprätthålla kontakt med alla kollegor. Det resulterade i att respondenterna upplevde att de tappade kontakt med några kollegor medan med de närmsta kollegorna fördjupas istället kontakten.

[...] gemenskapen har nog blivit mer snäv under distansarbetet [...] så jag känner att jag är en del av en gemenskap men den gemenskapen har nog splittrats upp i lite mer grupper och sen så finns det vissa friflygare som har hamnat lite utanför ännu mer kanske.

(Anders, Offentlig sektor)

Anders beskriver att när arbetet förflyttades till distansarbete splittrades den stora gruppen till mindre grupperingar och att det finns vissa individer som inte ingått i dessa. För de individer som inte ingått i en gruppering kan det finnas en ökad risk för isolering. Vilket kan innebära att den anställda har minskad möjlighet till interaktion, informationsutbyten och känsla av tillhörighet (Håkansta & Bergman 2018, s. 11). Däremot för de kollegor som ingår i en gruppering, kan ett tätare samarbete ske där de skapar en känsla av tillhörighet. Detta skulle kunna bero på att i en grupp skapas förståelse och identifikation sinsemellan där de känner sig bekräftade, vilket Filstad, Traavik och Gorli (2019, s. 118) beskriver skapar en gemenskap.

Dessutom framgår det att gemenskapen upplevs blivit bättre i den lilla gruppen under tiden arbetet förskjutits till distans.

Med dem jag redan hade kontakt med så har den förbättrats, skulle jag vilja säga. Just för att jag som har ett väldigt stort behov av det sociala har tagit kontakt med dem och man har pratat mycket privat också, vilket gör att man lär känna varandra på ett annat plan. Man har kanske en annan möjlighet också att prata privat när man har suttit hemma som

man kanske inte gör på arbetsplatsen när det är jättemånga som sitter runt omkring och hör [...] sen har jag kanske inte, liksom vad ska man säga, lärt känna andra kollegor så mycket eftersom man sitter i sin lilla bubbla och tar oftast kontakt med dem man redan känner och känner sig trygg med.

(Sara, Privat sektor)

Sara beskriver att arbeta hemifrån resulterat i en annan möjlighet att prata ostört med kollegor om mer privata angelägenheter vilket inte görs i samma utsträckning på arbetsplatsen. På så vis upplevde hon en djupare kontakt med sina närmaste kollegor medan med andra kollegor har kontakten minskat. Detta skulle kunna förklaras av att individer som definierar sig med en grupp där gruppen delar intressen och känslor kan skapa ett starkare förtroende samt känsla av tillhörighet (Love 2007, s. 314). Respondenten belyser också att det fortfarande finns ett behov av att kommunicera om privata saker även när arbetet förflyttades till distans hemifrån. Det privata konversationerna som förekommer på arbetsplatsen i de naturliga pauserna, flyttades över till ett mer privat forum där kontakt ägde rum via digitala verktyg eller telefon.

Jag vill säga att det här mediet och forumet att jobba på distans i rutan, jag har aldrig varit så nära mina kollegor, jag har aldrig vetat så mycket om dom för att dom har ju beskrivit sin arbetsvardag med familj och hästar och hundar och allt sådant där och det hade jag ingen aning om och då har jag ändå känt dom i 10 år.

(Jessica, Offentlig sektor)

Jessicas upplevelse av förflyttningen av arbetet till det digitala forumet har inneburit en djupare privat kontakt med sina kollegor. Hon har genom detta arbetssättet fått veta mer om sina kollegor än vad hon har upplevt att hon fått veta under många år på arbetsplatsen. Sammantaget tyder respondenternas svar på att de upplever en annan mer informell sida av kollegorna i den närmsta kretsen. De kan ventilera privata angelägenheter och få stöd på ett annat sätt gentemot att vara på arbetsplatsen. Distansarbete i hemmet tyder därför på att när en relation är etablerad kan distansarbete stärka kontakten mellan vissa kollegor. Detta är något som även Carola påpekar i följande citat:

[...] jag har ju bara umgåtts med dom som gick samma skift som mig. Dom andra har man bara haft digitala kontakter med och då kan man känna att dom som man har haft den här samhörigheten med för vi gått i samma team har kommit varandra närmre. Medan dom andra har fallit bort en bit eftersom vi inte träffat varandra alls.

(Carola, Privat sektor)

Som Carola skildrar så upplever även hon att den lilla gruppen kommit varandra närmare. Däremot framgår det att hon tappat kontakt med övriga kollegor fastän hon haft kontakt med dem digitalt. Det kan uppfattas som att känslan av samhörighet är svår att upprätthålla digitalt med många kollegor samtidigt och att samarbetet därmed koncentreras till den mindre gruppen. Det framgår även att en respondent upplever en svårighet att känna sig delaktiga i arbetsgemenskapen om arbetet endast sker på distans och när den anställde inte känner arbetskolllegorna. Hon uttrycker det så här:

Jag märkte att jag hamnade rätt så back för där satt hela mitt team på plats i stort sett och det var bara jag som satt på distans och det är jättesvårt att komma in i gemenskapen men också att få den kunskap jag behöver, för jag vet inte ens vem jag ska kontakta.

(Sara, Privat sektor)

Sara beskriver upplevelsen av problematiken med att känna sig delaktig i arbetsgemenskapen när hon påbörjade ett nytt uppdrag och endast arbetade på distans när de andra kollegorna arbetade på plats. Hon upplevde det svårt att få kunskap om vad de andra medarbetarna hade för funktioner samt att få stöd i sitt arbete eftersom hon inte träffat kollegorna fysiskt. Även om den anställde kontaktar kollegor för hjälp framåt i sitt arbete, finns en risk att kollegorna inte känner sig lika benägna att hjälpa till när arbetsgemenskapen inte är etablerad. Forskning visar nämligen att de sociala relationerna har en betydelse för att individer ska vilja investera sin tid och engagemang till någon annan (Härenstam 2010, s. 201). Om medarbetaren inte får stöd som behövs kan det innebära att hen inte kommer vidare i sitt arbete. Vilket i sin tur kan leda till att individen upplever en ensamhet i arbetet på distans hemifrån (Ruiller et al. 2019). Det kan således uppfattas som det finns en problematik när ett nytt projekt ska påbörjas på distans hemifrån. Detta eftersom arbetskolllegorna inte träffats fysiskt och etablerat en arbetsgemenskap.

En annan respondent förklarar att hon upplever att hon är medveten om att det finns en problematik med att etablera en arbetsgemenskap utan fysiska interaktioner när nyanställda ska introduceras i arbetsgemenskapen.

[...] så har vi försök ha sessioner med knowledge transfer, alltså vi har lärt upp folk men det har varit sjukt svårt att få dom att känna sig som en del, dom har lärt sig saker men just det här personliga privata har man inte riktigt lyckats få in känner jag, så att dom suger fast och stannar kvar och kämpar på tycker jag är fantastiskt.

(Kajsa, Privat sektor)

Kajsa beskriver att genom lärandetillfällen digitalt kan explicit kunskap delas och att det upplevs finnas en svårighet att få nyanställda att komma in i gemenskapen. Det framgår även att dela privata saker sinsemellan inte är lika lätt när arbetet är på distans och när personerna inte känner varandra sedan tidigare. Sivunen och Laitinen (2020, s. 42) lyfter att de digitala kommunikationsformerna kan begränsa social interaktion och anställdas villighet att dela personlig information. Vilket kan vara en förklaring till att respondenten anser att det upplevs svårt att integrera nyanställda i arbetsgemenskapen.

En annan respondent uttrycker att den nya medarbetaren måste vara "proaktiv" (Sara, Privat sektor) när arbetet utförs hemifrån och inte träffat kollegorna fysiskt tidigare, för att slå sig in i arbetsgemenskapen. För att känna sig delaktig i arbetsgemenskapen tycks medarbetaren får anstränga sig mer när arbetet sker hemifrån än mot när det är på arbetsplatsen. Det visar att det ligger ett större ansvar på den nyanställda att försöka arbeta mer aktivt på olika sätt för att komma in i arbetsgemenskapen. Detta överensstämmer med Allvin et al. (2006, s. 75) som menar att det ligger ett ansvar på individen att i större utsträckning initiera samarbete med kollegor. Detta kan innebära att den nyanställda får söka upp anställda mer aktivt genom att ringa, maila eller via digitala forum för att upprätta kontakt med kollegorna.

Flera respondenter påpekar att om man känner varandra från tiden innan Covid-19 pandemin, när arbetet utfördes på plats, så har det etablerats en social kontakt som underlättar arbetet på distans. Lisa besvarar frågan om vad hon trodde det berodde på att hon upplevt en bra arbetsgemenskap vid distansarbete hemifrån så här:

Jag tror att det var för att vi hade väldigt bra kontakt sen innan, så det är ju jättesvårt men jag tror det bygger mycket på det, sen vet jag inte riktigt om jag har några tips eller så. Vi gick ju in i detta gemensamt och har fått skapa vår nya arbetsvardag ihop.

(Lisa, Offentlig sektor)

Lisa lyfter det faktum att Covid-19 pandemins restriktioner påverkat deras arbete till att arbeta på ett nytt sätt hemifrån, vilket var nytt för dem alla. Omställningen innebar att de tillsammans fick skapa ett sätt för att arbetet skulle kunna flyta på och fungera. Detta går i linje med Allvin et al (2006, s. 76) som poängterar att gemensamt arbete underlättas när individerna känner varandra väl. Vilket kan betyda att de sociala relationerna från arbetsplatsen har skapat en grund av tillit och trygghet mellan medarbetarna. Detta är något som Härenstam (2010, s. 9) belyser tar tid för att bygga upp. Vilket kan innebära att om medarbetarna har arbetat ihop länge så finns det en etablerad trygghet och förståelse inom gruppen.

4.2.1 Avsaknaden att mötas fysiskt

Vårt intervjumaterial visar att möjligheten att hjälpa kollegor och fråga om hjälp, upplevs lätt på arbetsplatsen. När arbetet istället utförs hemifrån uppstår utmaningar i att kunna ge och få hjälp i sitt arbete. Stöd i arbetet är betydelsefullt för att upprätthålla en känsla av gemenskap (Ellison 1999, s. 344). Smidigheten att kunna slinka in och ställa en fråga när en kollega inte är upptagen eller genom att stöta på en kollega i korridoren försvinner vid arbete hemifrån. När arbetet förskjuts till distans kan det innebära att inte lika många hör av sig till kollegor för stöd då de upplever att de stör sina kollegor. En respondent uttrycker det så här: *“Man känner ju liksom att man stör någon mer, eftersom jag inte kan kolla vad personen håller på med just nu”* (Anja, Offentlig sektor). Anja förklarar att när arbetet inte utförs på arbetsplatsen kan medarbetare inte visuellt se varandra och inte heller se vad de arbetar med i stunden. Detta faktum kan vara en komponent till upplevelsen att hon stör mer när hon tar kontakt med en kollega. Att inte vilja besvara någon som upplevs vara upptagen, överensstämmer med vad Boros och Van Gorp (2017, s. 319) tar upp och kan bero på att den som söker stöd upplever en känsla av skuld genom att fråga. En annan respondent uttrycker att hon upplevde sig mer ensam i sitt arbete när hon arbetade hemifrån och saknade

interaktionerna med det spontana kunskapsutbytet på plats. Hon formulerar sig på följande sätt:

För jag tycker ju egentligen att kunskapsutbytet sker bäst på plats och det är där du har möjlighet att snappa upp alla, okej, nu hör jag dem prata om ett problem där borta men jag har ju lite kunskap om detta och jag kanske kan hjälpa till eller oj det känner jag inte till, det vill jag lära mig mer om. Det får du inte på samma sätt när du sitter hemma isolerad och inte hör detta.

(Sara, Privat sektor)

Sara beskriver att vara på plats kan öka viljan att lära sig mer i vissa frågor och att det på så sätt upplevs lättare att lära sig mer om något på plats gentemot att arbeta hemifrån. Citatet visar också att det lättare kan uppfattas vad andra har problem med på arbetsplatsen och kan då erbjuda sin hjälp men även lättare fråga om hjälp. Sara belyser att samma kunskapsutbyte inte kan ske när hon sitter hemma och är isolerad från sina kollegor. Håkansta och Bergman (2018, s. 12) beskriver att ensamarbete kan innebära sämre möjligheter till kompetensutveckling och kollegialt utbyte av erfarenheter. Det kan således uppfattas som att den spontana hjälpen kan utebli vid distansarbete hemifrån vilket betyder att individen själv få söka hjälp och för att kunna ge möjlig hjälp till andra. En annan respondent poängterar att i vissa arbetsrelaterade frågor blir lösningen bäst om kollegor kan angripa problemet tillsammans utifrån flera perspektiv och idéer. Hon uttrycker det så här:

[...] vårt yrke bygger jättemycket på att stämma av, typ att jag har tolkat, det här har hänt, jag tolkar vårt kollektivavtal på det här sätter och tänker att det är så vi ska hantera den här situationen. [...] och det kan också vara någonting som gör att man hade velat bolla sin tolkning med någon annan. För jag tror också att det blir bättre om vi stämmer av med varandra och har fler ögon på komplexa grejer liksom.

(Anja, Offentlig sektor)

Sammantaget visar vårt intervjumaterial att flera upplever att ett potentiellt kunskapsutbyte kan gå förlorat när arbetet förläggs hemifrån. Detta kan innebära som Håkansta och Bergman (2018, s. 10) tar upp, en professionell isolering vilket betyder att den personliga utvecklingen reduceras. Alltså att det upplevs som om att den anställde gör samma saker och inte har möjlighet att bli bättre på något, utan en känsla av att snurra i ett hamsterhjul. Att dessutom

ha möjligheten att diskutera och lösa problem tillsammans ger en trygghet gentemot att finna sig utelämnad åt att hantera problem själv (Härenstam & Bejerot 2010, s. 204).

4.3 Kommunikation i det digitala rummet

I det empiriska materialet framgick det att medarbetare och chefer regelbundet samspekar och kommunicerar med varandra var viktigt för att bibehålla en arbetsgemenskap i arbetet hemifrån. Wang et al. (2020, s. 50) poängterar i sin forskning att kvaliteten på kommunikation är av stor vikt för distansarbete, de hävdar att dålig kommunikation hindrar anställdas prestationer, försämrar professionella relationer och öka stressnivån i arbetet. Redan när Ellisons (1999, s. 344) forskning släpptes framgick det att kommunikation är avgörande för att upprätthålla samarbete, utbyte av information och en känsla av gemenskap när arbetet inte utförs på arbetsplatsen. En av våra intervjupersoner beskriver vad hon tycker är viktigast för att bibehålla en god arbetsgemenskap hemifrån enligt följande:

[...] man kommer aldrig vara helt överens om allt, så därför måste man ha en bra kommunikation och kunna, våga och få lov att dela med sig när man mår dåligt, när någonting inte funkar, när det är någonting som skaver för annars så kan man inte få den här gemenskapen heller utan det måste vara högt i tak, sen så kan det vara jobbiga diskussioner men man måste kunna kommunicera kring det, annars trycker du ner någonting bara och då funkar det inte i längden. Jag tror på öppenhet.

(Annie, Privat sektor)

Annie belyser betydelsen av kommunikation och öppenhet för att kunna skapa gemenskap i arbetet. Hon beskriver att det är betydelsefullt att ha högt i tak för att kunna kommunicera om jobbiga saker för att skapa en god arbetsgemenskap. När inte kommunikationen sker fysiskt behövs andra sätt för att kommunicera för att skapa en förståelse och tillit för varandra. Digital kommunikation kan upplevas som ett substitut till de naturliga mötesplatserna på arbetsplatsen (Ellison 1999, s. 344). En respondent beskriver dock att den digitala kommunikationen blir mer formell och går rakt på sak: *Det är mer privat snack som försvinner med vissa, nu är det vanliga hälsningsfraser sen så går man rakt på sak liksom* (Lisa, Offentlig sektor). Lisa synliggör att kommunikationen förändras, det har blivit mer formella möten där det går rakt på sak vilket kan vara en anledning till att arbetet som

tidigare nämnts blivit mer effektivt på distans. Ett resultat har blivit att de informella samtalen försvinner. Däremot framgår det från en annan respondent att kommunikationen har förändrats till det bättre under Covid-19 pandemin:

Kommunikationen har ändrats och jag tycker att lyssnandet, uppriktigheten, tillit till varandra och inse att vi behöver varandra har blivit mycket mycket starkare.

(Jessica, Offentlig sektor)

Jessica belyser att kommunikationens förändring har skapat en starkare tillit till varandra när arbetet förskjutits till distans hemifrån. Digital kommunikation kan stödja samarbeten när anställda arbetar på distans hemifrån och gör det även möjligt för anställda att samarbeta över den fysiska arbetsmiljön (Sivunen & Laitinen 2020 s. 41). I arbetslivet är gemenskap särskilt viktigt för att möjliggöra för att kunna tackla problem tillsammans eftersom det ger en trygghet gentemot att finna sig utelämnad åt att hantera problem själv (Härenstam & Bejerot 2010, s. 204). Jessica beskriver att hon och hennes kollegor insett att de behöver varandra mer än vad dom gjorde innan, det kan tänkas att relationerna i arbetet till viss del togs för givet när fysiska interaktioner ständigt var möjligt. Men när de fysiska interaktionerna begränsades och arbetet förskjutits till andra platser blev de anställda medvetna om den betydelse kollegorna har både för arbetet och arbetsgemenskapen. Ett resultat av det i Jessicas fall var att de utvecklade en god kommunikation över de digitala verktyg som gavs.

I intervjumaterialet framgick att flertalet aktiviteter genomfördes i syfte att bibehålla arbetsgemenskapen på distans. En intervjuperson betonar betydelsen av aktiviteter:

Jag tror att det är viktigt att göra grejer där det inte förutsätts att diskutera enbart jobb, det kan låta basic med kickoffer eller sommaravslutning eller vad det än kan vara men det är ju verkligen supertrevligt att hänga med sina kollegor, lära känna varandra på ett annat sätt. [...] jag hade bett alla att mejla mig olika grejer som vi tror att vi inte vet om varandra och så gjorde jag ett quiz av det. Och det var såna super roliga knäppa (fniss) sjuka grejer som folk har varit med om som man liksom inte kommer in på bara sådär på en snabb fika på jobbet utan också för att bara ha kul ihop. Det ligger också en psykologisk trygghet som man har nytta av i sin arbetsvardag sen.

(Anja, Offentlig sektor)

Anja synliggör komplexiteten av arbetsgemenskapens innebörd på arbetsplatsen. Hon och hennes kollegor tycker att det är viktigt att göra saker som inte enbart handlade om jobb. På hennes arbetsplats försökte de tillsammans skapa nya sätt att skapa en arbetsgemenskap över digitala verktyg för att lära känna varandra bättre. För Anja är arbetsgemenskap betydelsefullt eftersom hon upplever en psykologisk trygghet som kan vara till hjälp i arbetet framöver. Gemenskap är betydelsefullt eftersom det kan leda till att medarbetaren känner sig bekräftad (Stenberg 2011, s. 10), vilket kan tänkas leda till en känsla av trygghet. En annan respondent beskriver precis som Anja att det är betydelsefullt att hitta tillfällen att prata om andra saker än endast jobb. Hon beskriver att den informella kommunikationen försvinner när arbetet förläggs på distans:

[...] det blir att man tappar det informella, vi försökte i början ha lite fikastunder, att vi bokade in ett möte och drack kaffe ihop och hade avstämning, så vi bestämde att vi ses på fredagar klockan 9 och dricker kaffe och snackar, och vi hade i början sån afterwork och vi körde en cookalong där vi hade en kock där vi lagade mat, så lite såna event för att skapa någon form av informell känsla där man kunde göra någonting tillsammans som inte bara byggde på dom här supereffektiva mötena där vi måste jobba hela tiden.

(Carola, Privat sektor)

Som tidigare nämnt upplever respondenterna att de går miste om den informella kommunikationen när arbetet förskjuts till distans hemifrån. För att upprätthålla den informella kontakten som är viktig för arbetsgemenskapen bokade Carola och hennes kollegor in möten för att få utrymme där de kunde prata om andra saker än jobb vilket är betydelsefullt för dom sociala relationerna. Känslan av att tillhöra en gemenskap av människor kommer genom sociala relationer (Filstad, Traavik & Gorli 2019, s. 118). Det kan således tänkas att dom informella mötena blir viktiga för att upprätthålla en arbetsgemenskap eftersom de lägger grunden för dom sociala relationerna i arbetet.

En annan respondent förklarar att avsatt tid där anställda kunde träffas och prata var viktigt för att kunna bibehålla en god arbetsgemenskap hemifrån:

Om man bara skulle sitta på distans så skulle jag tyckt att man skulle boka in någon lunch eller avsatte tid för teammöten där man kan träffas och prata. Det skulle jag nog vilja säga, det är jätteviktigt.

(Sara, Privat sektor)

I organisationer uppstår möten mellan kollegor där samarbete och sociala kontakter kan leda till ökad tillit och en känsla av sammanhang vilket i sin tur kan skapa arbetsgemenskap (Härenstam 2010, s. 9). För att kunna upprätthålla arbetsgemenskap och en känsla av tillhörighet uttrycker våra respondenter att möten där de ges tillfälle att prata om allt från jobb till fritid är av vikt. En respondent synliggör att det är viktigt att skapa aktiviteter för att lära känna varandra:

Jag tror det är viktigt att man hittar på aktiviteter som gör att man lär känna varandra på ett mer personligt plan, för då är det lättare att jobba tillsammans.

(Kajsa, Privat sektor)

Fastän det genomgående i intervjumaterialet framgår att aktiviteter där utrymmes ges till att prata om andra saker än jobb är viktigt för att bibehålla gemenskapen så framgår det även problem. Problematiken som lyfts fram vad gäller aktiviteterna var genomgripande brist på engagemang och närvaro. Till en början var många intresserade av att delta i digitala fickor, fria möten och egna aktiviteter men efter några gånger avtog intresset och allt färre deltog. På en fråga om någon hade tagit initiativ till digitala fika eller andra aktiviteter svarar en respondent:

Ja absolut och det har vi, dom initiativen har kommit från flera håll och det har nog liksom omfamnats av gruppen i stort, det är väl såhär att min personliga reflektion kring det är att det är lågt deltagande på fika och det är ganska slående att även dom som kan vara mest initiativtagare till den typen av lite mer sociala tillställningar ändå är de som kanske ändå inte dyker upp.

(Anders, Offentlig sektor)

En annan respondent förklarar att försöken till att få till informella möten genom digital fika inte kändes lika naturliga som de informella mötena som uppstod fysiskt på arbetsplatsen:

I början, hade vi sådär stående, kommer inte ihåg om det var dagligen eller om det var en gång i veckan, digital eller virtuell fika. Men det rann ju lite ut i sanden, tror att folk kände att de inte hade behov för det eller att det känns lite konstigt.

(Sara, Privat sektor)

Sara poängterar precis som Anders att närvaron efterhand vid dessa mötena minskade. När digitala fikor och andra gemensamma aktiviteter bortprioriteras kan det vara ett resultat av att den anställde vill arbeta effektivt. När anställda arbetar effektivt kan tid frigöras för att underlätta balansen mellan arbetsliv och privatliv vilket kan leda till att arbetsgemenskapen blir lidande. Det kan också bero på hur högt den anställde värdesätter gruppssammanhållningen och de aktiviteter som anordnas.

5. Diskussion

Diskussionen behandlar hur arbetsgemenskapen påverkats av förskjutning från platsförlagt arbete till distansarbete och vad som blir viktigt för arbetsgemenskap i framtidens distansarbete.

Studiens syfte har varit att analysera och skapa en förståelse för hur fenomenet arbetsgemenskap påverkats när arbetet förskjutits till distans hemifrån under Covid-19 pandemin. Med studien vill vi således bidra till forskningsfältet genom att skapa en förståelse för hur arbetsgemenskap upplevs när arbetet förskjuts till distans i hemmet. Det har framgått att förskjutningen till arbete hemifrån mestadels upplevs som något positivt. Att arbeta hemifrån upplevs mer effektivt och det har frigjorts tid som påverkat balansen mellan arbetsliv och privatliv till det bättre. Däremot framgår även nackdelar, det finns gränsdragningsproblematik som kan påverka balansen mellan arbetslivet och privatlivet till det sämre och när arbetet sker hemifrån kan en känsla av att vara utlämnad att klara och hantera arbetsuppgifter själv finnas. Tidigare forskning belyser dessa för- och nackdelar. Vi kan därmed hävda att detta förekommer även idag och har inte påverkats av Covid-19 pandemins restriktioner. Dessa restriktioner har som tidigare nämnt medfört en ökning av antalet som arbetar hemifrån vilket även har förändrats samhällets inställning, att anställda faktiskt kan arbeta effektivt hemifrån.

Vidare synliggörs att när arbetskollagorna inte längre träffas fysiskt splittras arbetsgruppen till mindre grupperingar. En aspekt som gör att gruppen fördelas till mindre grupperingar är att informella möten försvinner. Det är ofta genom informella samtal som information sprids vilket kan vara avgörande både för att känna sig inkluderad i arbetsgemenskapen och kunna ta rätt beslut i olika sammanhang. När arbetet utförs hemifrån riskeras arbetstagarna att bli mer isolerade och ensamma. Däremot framgår att arbetsgemenskapen kan stärkas under arbetet hemifrån och en anledning kan bero på Covid-19 pandemins restriktioner. Eftersom det kan tänkas att de anställda tillfredsställde sitt sociala behov genom mer interaktion med kollegorna digitalt då Covid-19 pandemins restriktioner begränsade andra sociala interaktioner. Det skulle också kunna bero på att de digitala interaktionerna blev mer privata när det utfördes hemifrån och att det sammansvetsade medarbetarna mer.

I det empiriska materialet framgår även att det kan vara avgörande huruvida arbetsgemenskap är etablerad sedan tiden på arbetsplatsen eller inte. Finns det en etablerad arbetsgemenskap leder det till en mindre känsla av att vara ensam i sitt arbete då det finns kollegor att vända sig till. I analysen framkom att respondenterna upplevde att det fanns kollegor där kontakten blivit sämre eller inte upplevdes ingå i någon grupp. Å ena sidan kan det uppfattas att om inte arbetsgemenskapen är skapad sedan innan så kan problematik med att känna sig ensam i sitt arbete och svårighet att få hjälp och stöd uppstå. Detta kan förklaras av det faktum att viljan att ge sin tid till någon annan är beroende av sociala relationer som knutits. När arbetet inte utförs på arbetsplatsen reduceras möjligheten att skapa sociala relationer vilket kan innebära att hjälp och stöd i arbetet kan försämrats och således gemenskapen (Härenstam 2010). Å andra sidan förklarar Mikkola och Nykänen (2020) att interaktioner inte behövs fysiskt eftersom relationerna kan upprättas och upprätthållas digitalt. Detta stämmer inte överens med det resultat som framgått i vår analys då det framkom att det var problematiskt för nyanställda att introduceras och skapa sociala relationer endast via digitala verktyg. Det finns således delade uppfattningar om hur sociala relationer påverkas när arbetet förskjuts till distans i hemmet.

Vidare synliggörs i empirin att arbetet förskjutits till en annan miljö och att kontexten förändrats vilket har resulterat i nya förutsättningar vad gäller arbete samt arbetsgemenskap. Den digitala kommunikationen har gjort det möjligt att kommunicera och interagera när arbetet förläggs på distans. Efter en tid har det infunnits som det nya "normala" sättet att interagera med kollegor. Det finns dock delade meningar om kommunikation via digitala verktyg. Å ena sidan kan kommunikationen upplevas mer informell jämfört med på arbetsplatsen eftersom konversationerna fördjupas. Å andra sidan framgår att kommunikationen är mer formell eftersom digitala möten numera går "rakt på sak" och att det förutsätts att konversera om jobb vilket resulterar i att de anställda intar sin professionella roll. Som tidigare nämnt är sociala relationer viktigt för arbetsgemenskapen och när informella möten försvinner kan de sociala relationerna försämrats.

När arbetet förläggs på distans visar analysen att möten och aktiviteter där anställda kan prata om informella saker är betydelsefullt och kan ske genom digital fika, quiz och andra liknande aktiviteter. Trots det så verkar deltagandet på aktiviteterna vara lågt. En faktor var att även de individer som är mest initiativtagande tenderar att utebli när aktiviteterna äger rum. En annan

faktor var att de hade aktiviteter i början av Covid-19 pandemin men att det rann ut i sanden eftersom anställda tyckte att det var konstigt att ha aktiviteter genom digitala verktyg jämfört med fysiska möten. Det kan på så vis diskuteras vad det beror på. Antingen är aktiviteterna inte så viktiga som respondenterna till en början tänkte eller finns det en problematik med att få dem att fylla sitt syfte eftersom det uppfattas som konstigt snarare än något nödvändigt för en fortsatt god arbetsgemenskap. En annan anledning kan vara att det individuella behovet att vara effektiv prioriteras före den kollektiva nyttan av sociala interaktioner och upprätthålla en arbetsgemenskap.

6. Slutsats

Studiens syfte har varit att analysera och skapa en förståelse för hur fenomenet arbetsgemenskap påverkats när arbetet förskjutits till distans hemifrån under Covid-19 pandemin. Vilket mynnat ut i två frågeställningar som kommer besvaras nedan.

6.1 Hur upplever anställda arbetsgemenskap när arbetet förläggs på distans i hemmet under Covid-19 pandemin?

Mot bakgrund i analys och diskussion kan fastslås att arbetsgemenskap är ett komplext fenomen. Arbetsgemenskap innehåller flera komponenter och uppfattningen är således subjektiv huruvida den kan uppfattas som god eller inte samt vad som är och inte är arbetsgemenskap. En etablerad arbetsgemenskap sedan tiden innan Covid-19 pandemin tycks underlättat förskjutningen av arbetet till distans hemifrån. När det finns en etablerad arbetsgemenskap upplevs konversationer digitalt som mer privata och förbättrar således upplevelsen av arbetsgemenskap med de närmaste kollegorna. Utifrån analysen och diskussionen kan konstateras att arbetsgemenskapen blivit mer snäv och koncentrerad till mindre grupperingar.

Det kan också konstateras att det finnas en utmaning att få med nyanställda i den redan etablerade arbetsgemenskapen när arbetet är förlagt hemifrån. Dessutom tenderar distansarbetet att medföra att nätverket av sociala relationer krymper och vissa ytliga kontakter försvinner. När arbetet förflyttas till distans minskar de spontana informella mötena och likväl interaktionerna. Det har framgått att fysiska möten inte helt kunnat ersättas med digitala då behovet av sociala interaktioner inte tillfredsställs på samma sätt som vid fysiska möten. Sammantaget ställer arbete hemifrån ett större ansvar på individnivå att upprätthålla arbetsgemenskap och att få det sociala behovet tillfredställt. Klarar individen att själv hantera det ansvar som arbetet hemifrån för med sig kan det vara positivt och i annat fall negativt.

6.2 Hur arbetar anställda för att upprätthålla en god arbetsgemenskap när arbetet förskjuts till distans i hemmet?

Utifrån analysen och diskussionen kan fastslås att aktiviteter för att upprätthålla en god arbetsgemenskap anses vara viktigt. Anställda bokar tillsammans in informella möten där de får tid till att prata om annat än jobb. Fredagsfika digitalt är en vanligt förekommande aktivitet som flertalet av våra respondenter använder för att upprätthålla arbetsgemenskap och för att få till de informella möten som upplevs försvinna när arbetet är på distans. Det framgår även att vissa anställda själva tar tag och gör quiz samt andra liknande aktiviteter för att få till roliga moment i arbetet som tar bort fokuset från jobbet, vilket uppskattas. Det kan således fastslås att anställda arbetar på olika vis för att få till informella möten där de kan upprätthålla sina sociala relationer vilket sedan lägger grunden för arbetsgemenskapen. Däremot framgår det att intresset för aktiviteterna i vissa fall avtar och rinner ut i sanden. Anledningen till varför respondenterna inte närvarar på de aktiviteter som dom själva hävdar är viktiga för att upprätthålla en god arbetsgemenskap förklaras av att det känns konstigt och inte lika naturligt som fysiska möten. Det kan även tänkas att gemensamma aktiviteter bortprioriteras för att kunna arbeta effektivt och frigöra tid till privatlivet.

Genom att besvara frågeställningarna har en förståelse för fenomenet arbetsgemenskap i arbetet hemifrån under Covid-19 pandemin skapats. I studien framgår att arbetsgemenskap är ett komplext fenomen och huruvida arbetsgemenskapen har blivit bättre eller sämre är individuellt beroende på flera faktorer.

6.3 Vidare forskning

Avsikten i denna studie har inte i första hand varit att förklara eventuella skillnader mellan kön eller ålder utan hur anställda upplever arbetsgemenskap på distans. Det kan därför vara intressant för vidare forskning är att se om det finns några skillnader mellan män och kvinnors uppfattningar om arbetsgemenskap på distans. Det kan även tänkas vara skillnad mellan åldersgrupper eftersom det framförallt framgått att balansen mellan arbetsliv och familjeliv underlättats. Eftersom våra respondenter hade liknande familjesituation kan det tänkas vara en orsak till att de var positivt inställda till att arbeta hemifrån. Det hade således

varit intressant att undersöka respondenter från olika familjesituationer för att se om det förändrar resultatet. Om distansarbetet är här för att stanna blir det även viktigt att kontinuerligt arbeta för att upprätthålla och skapa en god arbetsgemenskap när arbetet inte sker på plats som det tidigare gjort. För vidare forskning kan det därför även vara intressant att studera hur organisationer och medarbetare arbetar för att skapa arbetsgemenskap med nyanställda. Eftersom det i vår studie upplevs problematiskt att få in nyanställda i arbetsgemenskapen över digitala verktyg.

Källförteckning

- Allvin, M. (2001) Distansarbete: *Ett instrument för frihet eller kontroll?* Arbetsliv i omvandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A. & Aronsson, G. (1999) Frikopplad eller fränkopplad: *Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). Gränslöst arbete: *socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber AB
- Arntz, M. Yahmed, S.B. & Berlingieri, F. (2020) Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Leibniz Information Center for Economics*. doi: 10.1007/s10272-020-0938-5
- Belle, S, M. Burley, D.L. & Long, S.D. (2015) Where do I belong? High-intensity teleworkers' experience of organizational belonging. *Human Resource Development International*, Vol. 18, No. 1, ss 76–96. doi: 10.1080/13678868.2014.979006
- Boros, S. Van Gorp, L. (2017) Networks in professional groups: a matter of connection or self-exile?. *Emerald Country of Publication: UK* Vol. 23 No 3-4. ss. 318-332. doi:10.1108/TPM-10-2016-0044
- Love, M.S. (2007). Security in an insecure world: An examination of individualism-collectivism and psychological sense of community at work. *Career Development International*. Vol. 12 No. 3, ss. 304-320. doi:10.1108/13620430710745917
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.
- Ellison N.B (1999). Social impacts- New Perspectives on Telework. *Social science computer review*. Vol 17 No 3, p 338-356

Filstad, C. Traavik, L. & Gorli, M (2019) Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning* Vol. 31 No. 2.
doi:10.1108/JWL-06-2018-0081

Folkhälsomyndigheten (2020). *Skydda dig själv och andra – rekommendationer om covid-19*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/skydda-dig-sjalv-och-andra-rekommendationer-om-covid-19/>
[2022-03-29]

Hafermalz, E & Riemer, K. (2021) Productive and connected while working from home: what client-facing remote workers can learn from telenurses about belonging through technology. *European journal of information systems*. Vol. 30, No. 1, 89–99 doi:
10.1080/0960085X.2020.1841572

Håkansta, C & Bergman, A (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 24, nr 3-4.

Härenstam, A. (2010). Sociala relationer och det goda arbetet. I Härenstam, A & Bejerot, E (red.) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning, ss.7-24.

Härenstam, A. & Bejerot, E. (2010). Slutord- mening, makt och möjligheter. I Härenstam, A & Bejerot, E (red.) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning, ss. 203-208.

Irani, E. (2019) The use of videoconferencing for qualitative interviewing: Opportunities, challenges and considerations. *Clinical nursing research*.
<https://doi.org/10.1177/1054773818803170>

Knardahl, S. & Christiansen, JO. (2022) Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scand J Work Environ Health*. doi:10.5271/sjweh.3996

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Mallett, O. Marks, A & Skountridaki, L. (2020) Where does work belong anymore? The implications of intensive home based working. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 657-665. doi: 10.1108/GM-06-2020-0173

Marsh, E. Perez Vallejos, E & Spence, A. (2021) The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior* 128. doi:10.1016/j.chb.2021.107118

Mikkola, L. & Nykänen, H. (2020). Workplace relationships. I Valo, M. & Mikkola, L. (red.) *Workplace communication*. Routledge 52 Vanderbilt Avenue, New York

Nordin, M. (2010). Det sociala stödets betydelse för utslagning och inlåsning på arbetsmarknaden. I Härenstam, A & Bejerot, E (red.) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning, ss. 45-56.

Palumbo, R. (2020) Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management* 33, (6/7), ss. 771-790 doi:10.1108/IJPSM-06-2020-0150

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

Ruiller, C. Van Der Heijden, B. Chedotel, F. & Dumas, M. (2018) “You have got a friend”: The value of perceived proximity for teleworking success in dispersed teams. *Team Performance Management: An International Journal* Vol. 25 No. 1/2 doi: 10.1108/TPM-11-2017-0069

Scaramuzzino, G & Andersell Barfoed, E. (2021) Swedish social workers’ experiences of technostress. *Nordic Social Work Research*. doi: 10.1080/2156857X.2021.1951335

Selimovic, J. Pilav-Velic, A & Krndzija, L. (2021) Digital workplace transformation in the financial service sector: Investigating the relationship between employees’ expectations and intentions. *Technology in Society* 66. doi: 10.1016/j.techsoc.2021.101640

Sivunen, A. & Laitinen, K. (2020). Digital communication environments in the workplace. I Valo, M. & Mikkola, L. (red.) *Workplace communication*. Routledge 52 Vanderbilt Avenue, New York

Stenberg, H. (2011) *Gemenskapens socialpsykologi*. Malmö: Liber

Strang, P. (2014). *Att höra till- om ensamhet och gemenskap*. Stockholm: Natur & Kultur

Vilhelmson, B & Thulin, E. (2016) Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment* 31:1 ISSN 1468-005X

Wang, B. Liu, Y. Qian, J & Parker, S, K. (2020) Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology: An international review*, 2021, 70 (1), 16–59 doi: 10.1111/apps.12290

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur

Wilhelmsson, L. (2010). Kompetensbärande relation mellan chef och medarbetare. I Härenstam, A & Bejerot, E (red.) *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning, ss. 157-174.

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

Vi har kontaktat dig eftersom du arbetade från din arbetsplats innan pandemin och att en förändring skett under pandemin så att du då kunde arbeta på distans. Vi genomför en kvalitativ intervjustudie om individers upplevelser med fokus på arbetsgemenskap vid distansarbete. Det är frivilligt att delta och du kan avstå att svara på frågor om du vill. Du kommer vara anonym i vår studie och vi undrar om du ger oss samtycke att spela in i syfte att transkribera intervjun, inspelningen kommer endast att användas för forskningsändamålet raderas efter studien färdigställts.

Vi kommer ställa frågor om ditt arbete innan, under och efter Covid-19 pandemin och djupare gå in på frågor om arbetslivet.

Bakgrundsfrågor

- Kan du berätta lite om dig själv?
- Vad jobbar du med?
- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för tidigare erfarenheter av olika arbetsplatser?
- Hur ser din levnadssituation ut? Alltså bor du tillsammans med någon?

Frågor om tiden innan Covid-19 pandemin

- Tänk tillbaka hur det var innan Covid 19-pandemin. Kan du beskriva en vanlig arbetsdag hur den såg ut då?
- Hur såg er arbetsplats ut?
 - Hade du och dina kollegor egna kontor?
- Hur ofta träffade du dina kollegor på arbetsplatsen?
- Hur gick du tillväga när du behövde ställa en fråga till en kollega?
- Kunde ni gå till varandras kontor, och fråga om en tanke eller input, eller behöver man boka möte?
- Hade ni några fasta mötestider och dagar på kontoret?
- Om ja:

- Hur såg dessa mötena ut?
- Hur ofta hade ni möten?
- Fanns det tid att prata med kollegorna innan och efter mötena?
- Vad pratade ni då om?
- Hur såg Fikarasten/ lunchen ut?

Tiden under Covid-19 pandemin

- Hur gick det till när du började arbeta hemifrån?
- Gick det att börja jobba hemifrån direkt eller behövdes utbildning eller andra verktyg eller stöd?
- Har du diskuterat upplägget med distansarbete med dina kollegor?
 - Har ni ställt några krav?
- Hur upplevde du att det var att arbeta hemifrån under pandemin?
 - Vad upplevde du för svårigheter och möjligheter?
- Känner du att utbyte av kunskap mellan kollegor kunnat ske i samma utsträckning som tidigare? tex någon som har mer erfarenhet som man kan lära sig av eller i situationer där du behövt hjälp av en kollega.
- Kan du berätta lite mer hur ni gick tillväga för att dela kunskap eller erfarenheter mellan er?
- Hur gick du tillväga för att fråga en kollega om input eller hjälp i en fråga?
 - om du fick ett svar (tex via chatt), hur kände du om du behöver ställa en följdfråga? var det lätt?
 - Hur kände du inför att ta kontakt med en kollega? Kändes det detsamma som att ta kontakt med någon på plats?
- Hur upplevde du möten under Covid-19?
- Har har möteskulturen förändrats?
- Hade ni fler eller lika många möten som innan Covid-19?
- Anser du att det är bättre eller sämre med digitalt möte?
- Om bättre eller sämre, på vilket sätt?
- Hur tyckte du det var att ställa frågor på möten?
- Tyckte du att det var något, enligt dig, som försvann med digitala möten?
- Skapar ni utrymme för att prata om saker som inte är jobbrelaterade?

- Hur ser din relation ut med kollegorna under pandemin har den försämrats eller förbättrats?
- Fanns det några kollegor du inte har kontakt med när ni inte längre var på kontoret?
 - om ja, vad tror du att det beror på?
- Har din chef eller dina medarbetare uppmuntrat till digital fika eller på något annat sätt försökt att bibehålla sammanhållningen?
- Hur ser relationen ut till din närmsta chef?
 - Upplevde du att din chef var/är närvarande?
 - Upplevde du att din chef hade insyn i det du gjorde?
 - Hur kände du för att vända dig till din chef? (var det lättare? svårare?)

Efter efter Covid-19 / nutid:

- Hur ser det ut idag? Hur arbetar du nu, hemifrån eller på plats?
- Hur känns det att arbeta på distans hemifrån jämfört med på arbetsplatsen?
- Har din inställning till att arbeta på distans förändrats under tiden ni arbetat hemifrån?
- Hur skulle du vilja arbeta i framtiden?

Frågor om arbetslivet

- Vad uppskattar du mest med just ditt arbete och din arbetsplats?
- Vad gör att du trivs på din arbetsplats?
- Föredrar du att arbeta med en uppgift tillsammans med andra eller arbetar du hellre själv?
 - Kan du utveckla varför känner du så?
- Känner du dig mer ensam i ditt arbete när du arbetar på distans?
- Anser du att det är viktigt att kunna interagera med dina kollegor?
 - Om JA kan du utveckla? varför du tycker det?
- Känner du att du ingår i en social gemenskap?
- Vilka behov har du att ingå i en social gemenskap på arbetsplatsen under distans?
- Om du tänker på arbetsgemenskap hur viktigt skulle du säga att det är för dig?
 - kan du utveckla varför du känner så?
- Anser du att ni har en bra arbetsgemenskap på din arbetsplats?
- Hur skapar ni arbetsgemenskap nu när du jobbar på distans?
- Tror du att bra kommunikation är viktigt för att upprätthålla arbetsgemenskap?

- Hur skulle du vilja att din arbetsgivare/ chef arbetar för att upprätthålla en god arbetsgemenskap vid distansarbete och i framtiden?
- Vad är enligt dig det viktigaste för att behålla gemenskapen med dina kollegor?

- Har några nya medarbetare tillkommit hos er under de senaste två åren?
 - Om ja, Hur har ni skapat en arbetsgemenskap med den personen?

Avslutning

Distansarbete har blivit en stor del av arbetsmiljön under och efter Covid-19, och vi vill med vår studie undersöka hur organisationer kan arbeta för att upprätthålla en god arbetsgemenskap

- Tycker du att det finns något vi har missat att fråga om som du tycker vi bör tänka på när vi fortsätter med vårt arbete?

Bilaga 2: Missivbrev

Hej!

Stort tack för att du tar dig tiden att läsa igenom detta.

Vi är två studenter på Lunds universitet som studerar kandidatutbildningen Service Management Health. Vi har precis påbörjat vår sista termin på utbildningen och ska skriva vår kandidatuppsats som kommer att handla om arbetsgemenskap innan, under och efter Covid-19 pandemin. Syftet med studien är att undersöka hur anställda upprätthåller gemenskapen med kollegor när arbetet förskjutits från en fysisk arbetsmiljö till en digitaliserad arbetsplats på distans. Vi vill öka förståelsen för hur individer upplever distansarbete och vilka faktorer som försvårar samt förenklar möjligheterna att kontakta kollegor när naturliga möten på arbetsplatsen försvinner.

Vi tror att din kunskap och erfarenhet kan hjälpa oss förstå hur anställda som gått från en fysisk arbetsplats innan Covid-19 pandemin till en allt mer digitaliserad och distansbaserat arbete upplever omställningen. Dina svar kommer att vara av värde för oss och vårt arbete och vi hoppas således att du kan och vill delta i denna undersökning. Intervjun kommer att pågå under cirka en timme. De frågor vi kommer att ställa handlar till största del om hur din arbetssituation sett ut innan, under och efter Covid-19 pandemins restriktioner men även hur du upplevt de förändringarna som skett i din arbetsmiljö. Intervjun kommer att vara helt anonym i studien och resultatet kommer endast att användas i forskningsändamål.

Eftersom restriktionerna nyligen släppts har vi förståelse för att somliga vill fortsätta att hålla avstånd och vi är därför flexibla med var och när intervjun kommer att ske. Intervjun kan ske via telefon, Zoom eller fysiskt möte allt efter ditt önskemål. För att underlätta för dig kan vi anpassa oss efter ditt schema och när du kan tänka dig medverka på en intervju. Ifall du kan tänka dig att ställa upp på en intervju, återkom med tid och på vilket sätt du vill att intervjun skall ske på. Vi ser fram emot och hoppas på ett möte med dig.

Vid eventuella frågor är du varmt välkommen att kontakta oss för mer information.

Anna Dahlström

E-mail: an3382da-s@student.lu.se

Telefon: 0704-964481

Anton Gnebner

E-mail: antongnebner@icloud.com

Telefon: 0733-700092