

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

När frihet blir en börda - en kvalitativ studie om upplevelsen av att arbeta hemifrån till följd av Covid-19 pandemin

Författare: Svante Andreasson
Masteruppsats SOCM04 30 HP
Vårtermin 2022
Handledare: Olle Frödin
Antal ord: 18899

Abstract

Uppsatsens syftade till att med kvalitativ metod undersöka upplevelsen av att arbeta hemifrån till följd av Covid-19 pandemin och vilket värde arbetare lägger i kontoret. Åtta intervjuer genomfördes med personer vars arbetsvardag blivit mer flexibel för att få djupare förståelse hur människor värdesätter möjligheten till att arbeta flexibelt. Människor upplever sig mer engagerade i sitt arbete när de inte längre behöver vara på arbetsplatsen. Fenomenet undersökts med hjälp av teorierna tomt arbete, meningsfullt arbete och regementalitet. Studien visar på olika personers förmåga att göra ett mer flexibelt arbete till någonting positivt när det sociala separeras från arbetet vilket skapar både effektivitet och ensamhet. Beroende på den personliga inställningen till tomt arbete visar hur vissa människor arbetar mer när de arbetar flexibelt medans andra behöver kontorets struktur för att fullfölja sin egna upplevda arbetsplikt. Kontoret spelar en avgörande roll ifall arbetet ska upplevas meningsfullt vilket avslöjar arbetet eller arbetsuppgifterna som meningslösa i sig.

Nyckelord: Tomt arbete, meningsfullt arbete, regementalitet, flexibelt arbete, meningsförlust.

Sammanfattning

Med den plötsliga introduktionen av distansarbete på en större skala så blev människor tvungna att strukturera om större delen av sina liv. Tidiga rapporter visade att folk upplever sig vara mer engagerade i sina arbeten när de inte längre behövde vara på sitt arbete. Studien sökte sig därmed att undersöka hur detta motsägelsefulla fenomen kunde vara möjligt. När man inte längre behöver vara på kontoret och tar med sig sina arbetsuppgifter hem så får man mer tid till att utföra sitt arbete för att de sociala aktiviteter som annars sker på ett kontor försvinner. Här finns stora förutsättningar för ett effektivare arbetsliv men också ett mer ensamt sådant. Det här gör att vissa intensifierar sina liv så att de hinner med mer medan andra längtar tillbaka till kontoret så att de får det enklare att fördriva tiden. Hur man förhåller sig till vem som ska gynnas av effektivisering till följd av det flexibla arbetet är ett dilemma som inte är helt uppenbart. Antingen så ska arbetsgivaren förvänta sig att mer arbete blir gjort eller så är det arbetstagaren som själv ska bestämma om tiden ska disponeras på mer arbete eller ett bekvämare liv. Här kommer fenomen som arbetsmoral upp som ska se till att situationer som denna spelas ut på ett rättvist sätt. Trots ett effektivare liv så upplever vissa en längtan tillbaka till kontoren. Flexibelt arbete må ha frigjort mer tid för människor med när den sociala biten av sitt arbete försvinner så känns det tråkigt, ensamt och meningslöst. För att undvika lidandet så blir kontoret eller arbetsplatsen en fristad där man undviker den ängsliga känslan av att vara hemma.

Förord

Förordet är en av de få sidor där insatserna är höga och risken att förolämpa läsaren är som störst. Samtidigt är det också den sida som kommer att läsas av relativt många i förhållande till resten av texten. Ivrigt söker sig mina bekanta till denna sida för att se om jag har kommit ihåg att tacka dem och föreviga deras namn i min uppsats. Sitter du nu och drar på smilbandet så är det här uppsatsen till dig. Alla kommer förmodligen inte att nämnas men jag gör ett försök. Tack till min handledare Olle Frödin som har fått stå ut med mina tankar och förtvivlan under den här perioden. Mina lärare vars visdomsord har ekat i mitt huvud från tidigare kurser, Bo Isenberg och Fredrik Sandberg, tack till er. Mina intervjupersoner som så omtänksamt delade med sig av sina berättelser. Till sist mina studiekamrater och bröder som övervakat och disciplinerat mig under studietiden, utan er hade den här uppsatsen inte varit möjlig.

Inledning	5
Problemformulering	6
Syfte	7
Frågeställning	7
Disposition	7
Tidigare forskning	8
Metod	12
Hermeneutik & kritisk teori	12
Förförståelse	14
Kvalitativ forskningsmetod	14
Intervjuguide	15
Urval & Avgränsning	16
Tillvägagångssätt	16
Databearbetning och analysmetod	17
Reliabilitet & validitet	18
Etik	18
Metoddiskussion	20
Teori	20
Tomt arbete	20
Meningsfullt arbete	23
Regementalitet	25
Resultat	26
Intervjupersonerna	27
Upplevelsen av distansarbete	28
Effektivare (arbets-)liv	31
Förtroende och makt	33
Arbetsmoral	36
Kontor som meningsskapande	42
Sammanfattning	45
Diskussion	47
Reflektion	49
Referenser	51
Litteratur	51
Internetkällor	54
Bilagor	56

Inledning

Arbetet kan tänkas skänka människan de essentiella förutsättningar för att överleva i det samhällsliv hon föds in i. Vanligtvis handlar det om ekonomiskt bistånd, social status och att bli fördelad meningsfulla uppgifter. Men arbetet handlar lika väl om att förse människor med struktur, självkänsla, gemenskap, sunda värden och värdighet. Insatserna kring anställningen är höga. Den 11 mars 2020 utlyste World Health Organization att det råder en pandemi i samband med utbrottet av Covid-19. Över en natt förvandlas organisationer till att bli första linjens försvar och verktyg för att hantera pandemin. För att förhindra en överbelastning av sjukvården infördes restriktioner som uppmanade till social distansering i syfte att minska smittspridningen. För vissa innebar social distansering arbetslöshet vilket Statistikmyndigheten rapporterar inledningsvis av pandemin uppmättes till 9.9% av människor i arbetsförbar ålder i Sverige (SCB. 2020-08-17). För andra innebar social distansering inom arbetslivet enklare förändringar t.ex. hygienrutiner på arbetsplatsen medans en del kunde fortsätta arbeta på distans och utföra sina arbetsuppgifter hemifrån. Förändringar i arbetslivet har en stor inverkan på människors liv i övrigt.

Från och med den 9 februari 2022 meddelar Folkhälsomyndigheten att Covid-19 ska omklassificeras från en allmän- och samhällsfarlig sjukdom till en anmälningspliktig sådan då omikron-varianten har en minskad belastning på samhället (Folkhälsomyndigheten. 2022-02-03). Det innebär att många av de restriktioner som tidigare implementeras för att hantera smittspridningen försvinner. Hemarbete riskerar att upphöra och en återgång till kontoret blir aktuellt. För de som finner glädje och lust i sitt arbete låter nyheterna som en fröjd. Men enligt Gallup (2013), som undersöker hur många som känner sig engagerade av sitt arbete i 142 länder, är det blygsamma 13% som upplever sig vara engagerade i arbetet. Den större majoriteten har *mentalt checkat ut*, medans resterande 24% är oproduktiva och aktivt fientliga mot sitt arbete (Gallup. 2013). Engagemang i arbetet är viktigt för att det bidrar till mer lönsamma företag och är en vital källa till samarbete och teamwork som bidrar till bättre resultat än de företag vars anställdas engagemang är lägre (Gallup. 2022-01-18). I nyare undersökningar från Gallup (2021) sjönk arbetstillfredsställelsen drastiskt till följd av Covid-19 pandemin men höjdes snabbt över tidigare nivåer. I USA, för de som hade möjlighet eller flexibiliteten att fortsätta arbeta hemifrån, upplevde 38% ett engagemang i arbetet gentemot 32% som fortsatt arbetade från arbetsplatsen. I framtiden önskar 44% att fortsätta arbeta hemifrån medans 39% föredrar återgång till kontoret (Gallup. 2021).

I en tidig rapport från Internetstiftelsen önskar 81% av de som inte tidigare arbetat hemifrån innan pandemin att fortsätta arbeta på distans efter pandemin åtminstone hälften av den förlagda arbetstiden (Internetstiftelsen. 2020). Enligt Microsofts Work Trend Index som kartlägger tillvaron för chefer och medarbetare i 31 länder så upplever 54% att ledarskapet nu är föråldrat och inte möter de anställdas nya förväntningar. Av personer i ledarroller så uppger 50% att deras arbetsplats ska återgå till kontoren på heltid medans 52% av anställda är beredda byta till ett flexibelt arbetssätt (Microsoft. 2022). Om allt fler begär flexibilitet i arbetet kommer de organisationer och företag som erbjuder distansarbete ha konkurrensfördelar gentemot de som inte gör det (Hedström. 2021). I Dagens Industri den 8 februari kan man läsa hur flera av Sveriges storföretag planerar återgång till kontoren. Kontorsarbetet ska successivt återinföras med möjlighet att arbeta hemifrån. Ökad flexibilitet och bevaringen av det hybrida arbetssättet lyfts fram som viktiga lärdomar av pandemin. Företagen står fast vid kontoret som garant för källa till kreativitet, samlingsplats, kompetensfrämjande och förutsättningen för samarbete över avdelningar (Bolander & Bolter. 2022). Företag som Tre påstår att nya idéer utvecklas inte över videomöten. Det är deras kultur att träffas och jobba tillsammans på arbetsplatsen och att de ska sträva efter att återinföra kontorsnormen (Bolter. 2022). Vid sin sida har de figurer som Googles tidigare VD som hyllar kontoren för där frodas professionalism och mötesetikett vilket unga människor annars går miste om ifall distansarbetet triumferar. Skulle kontorsnormen dö ut tappar man flera decennier av arbetsplats- och ledarskapsfarenhet och vi vet inte hur det virtuella ska ersätta vad som annars riskerar att gå förlorat (Scipioni. 2022).

Problemformulering

Covid-19 pandemin har tvingat arbetare att överge sina arbetsplatser vilka förser dem med essentiella behov. Paradoxalt nog föredrar fler sitt arbete när de inte längre behöver vistas på sin arbetsplats. Organisationer och företag tycks föredra att ha sina anställda på plats för organisationens bästa medans de anställda vill behålla en distans från arbetsplatsen vilket belyser en problematik kring hur vi borde arbeta och kontorets plats i våra liv. För Bauman (2004) är alla hinder för att närvara på arbetsplatsen eller från att arbeta ett fruktat fenomen för att människor hamnar utanför panoptikonets disciplinerande exercis. Människor utanför

arbetsplatsen är människor utan härskare och utom kontroll, en herrelös klass bortom övervakning och regelbundna sanktioner varpå samhällsordningen vilar (Bauman. 2004: 18).

Syfte

Syftet med studien är att genom en kvalitativ intervjustudie undersöka intervjupersonernas erfarenheter av att arbeta på distans i relation till motsättningen mellan arbetarnas och organisationers intresse i hur arbetets förläggning ska struktureras efter pandemin.

Frågeställning

- Hur förhåller sig intervjupersonerna till möjligheten att arbeta hemifrån?
- Vilken mening lägger intervjupersonerna i att arbeta på kontor?

Disposition

Kommande del av uppsatsen är uppdelad i kapitlen tidigare forskning, metod, teori, resultat och slutligen en sammanfattning. I tidigare forskning börjar en genomgång om hur det digitala arbetet från hemmet har utvecklats, från dess uppkomst runt 80-talet tills dess plötsliga framfart till följd av Covid-19 pandemin. Sedan ett metodkapitel där en genomgång av den kvalitativa forskningstraditionen med intervjuer som verktyg för generering av empiri. Här presenteras flera dilemman som kvalitativ forskning står inför, både vad gäller etiska förhållningssätt under datainsamling och vilket anspråk som kvalitativ forskning försöker göra. Efter detta introduceras de valda teorierna i studien där teorin om tomt arbete och teorin om meningsfullt arbete som ska agera i kontrast till varandra i ett försök att skapa en nyansrikedom av empirin. Teorin om regementalitet kompletterar synsättet för att förstå hur människor motiverar sig själva till att arbeta utanför arbetsplatsen. Senare i resultatdelen presenteras empirin i samband med en analys med stöd av teorierna. Ambitionen här är inte nödvändigtvis att bevisa teorierna sanna med stöd av snarlika citat från empirin. Tanken är att skapa en diskussion mellan olika perspektiv på hur intervjupersonerna upplever det nya arbetslivet. Teorin om tomt arbete skvallrar om konflikten mellan av potentiell output i arbetet kontra upplevd arbetsplikt skapar olika kategorier eller idealtyper av människor inom arbetslivet medans teorin om meningsfullt arbete kanske snarare handlar om meningsfulla platser och inte arbetsuppgifter i sig. Slutligen en sammanfattning där de viktiga analytiska

fynden lyfts fram följt av en diskussion där uppsatsens resultat sätts och diskuteras i ett större samhälleligt kontext.

Tidigare forskning

Distans-, hybridarbete eller telecommuting är inget nytt fenomen, varken som praktik i arbetslivet eller som forskningsområde inom akademien. Med Covid-19 pandemin så har intresset kring den flexibla arbetsformen stigit drastiskt och området har fått sig ett nyanserat fokus. Tidigare handlade forskningen mer om att spekulera i potentiella faror som kunde uppstå under en flexibel arbetsform. Senare fokuserar forskningen på den flexibla arbetsformens inverkan av produktiviteten på företag och vilka hinder den flexibla arbetsformen står inför. Den senaste forskningen belyser vilka förutsättningar anställda som arbetar flexibelt behöver för att både vara mer produktiva och mer tillfreds med sitt jobb. Dock till följd av en ny form av alienering och exploatering.

Med den teknologiska utvecklingen skapades samtidigt förutsättningen för nya arbetsformer. Fenomenet *telecommuting* är enligt Olson & Primps (1984) när telekommunikation används som substitut för fysisk närvaro på arbetsplatsen. Istället för att arbetaren åker till jobbet så kommer jobbet till arbetaren (Olson & Primps. 1984: 98). Telecommuting kommer i olika skepnader. Det har potentialen att förlänga arbetsdagen med möjligheten att ta med sig arbete hem. Arbetsdagen kan göras mer effektiv med möjligheten att kunna ta avstånd från arbetsplatsens annars störande företeelser vilket implicerar autonomi för arbetaren. Samtidigt skapas också nya former för egenanställningar när möjligheterna att arbeta hemifrån växer. När arbetsplatsens spelregler förändras står också relationen mellan chef och arbetare inför en potentiell omvärdering (ibid. 99-100). Beroende på arbetsgivarens tendens att strukturera arbetet utifrån möjligheten till autonomi för arbetaren och hur komplexa arbetsuppgifterna är förändras upplevelsen av telecommuting. Därmed så spekulerar författarna i att tack vare arbetsplatsens fetisch till kontroll över dess arbetstagare så kommer inte fenomenet telecommuting, trots dess potential för arbetaren, inte bli vanligt i arbetslivet inom den överskådliga framtiden (ibid. 110).

Påståendet undersöks av Felstead et al. (2003) som upptäcker att chefer har en tendens att kompensera för arbetarens frånvaro på kontoret genom att implementera olika strategier och sociala discipliner som blir ett verktyg för övervakning och kontroll (Felstead et al. 2003:

241). Enligt Felstead et al. (2003) så är det arbetsgivarens och chefers problem att hantera och kontrollera organisationens medlemmar utanför arbetsplatsen som utgör det största hindret för att skörda distansarbetets frukter snarare än individuella omständigheter. Problem uppstår dock när arbetet inte tillåter sig mätas på ett enkelt sätt. Här blir *tillit* en dyrbar vara som utgör en relation av en ömsesidig moralisk förpliktelse till sitt arbete i vilket belöningar och produktivitet utbytes utan granskning (ibid. 250). Tillit minskar behovet av övervakning till förmån för arbetarens kapacitet att vara produktiv utan extern disciplinering (ibid. 260). Men det öppnar upp för chefer att skylla ifrån sina undermåliga ledaregenskaper på individuella brister hos arbetarna. En övertro till tillit som botemedel för chefers behov av kontroll kan dock vara naivt. Tillit går inte att förlita sig på när det kommer till team eller kulturarbete på arbetsplatsen. Det är bara ett alternativt sätt för chefer och ledning att förespråka som viktigt för att upprätthålla sin kontroll och relevans inom organisationen. Därmed uppmuntras man att ha en skepticism mot lättsmälta ledord av platta organisationer, flexibelt arbete och autonomi snarare än starka regleringar och standardiseringar. De är översimplifierade och riskerar att underminera den verklighet som råder inom arbetslivet (ibid. 261).

På ett stort kinesiskt call-center företag gjordes den första stora studien med slumpmässigt urval för att undersöka effekten av att arbeta hemifrån. Studien skulle enligt Bloom et al. (2015) inte bara se till positiva eller negativa utslag hos enskilda individer utan produktiviteten på företagsnivå skulle också beaktas (Bloom et al. 2015: 165). Resultaten för de som arbetade hemifrån minst fyra dagar i veckan visade på 13% ökad produktivitet vars största ökning grundade sig i en 9% ökning i arbetade minuter per skift till följd av ett minskat behov av pauser och sjukdagar. De anställda upplevde också ökad grad av arbetstillfredsställelse och andra psykologiska faktorer samtidigt som avgångarna minskade med över 50% (ibid. 212). Det fanns två faktorer som försvårade genomförandet av studien och införandet av möjligheten att arbeta hemifrån. Vinsten ansågs vara kortlivad då konkurrenter helt enkelt kunde kopiera deras arbetsstruktur och på så vis bara lyckats att minska priset på deras egna tjänster. För det andra så ansågs risken vara för stor gentemot de potentiella vinsterna ifall studien skulle visa sig vara ett misslyckande. Karriärister inom organisationen hade föga att vinna och mer att förlora (ibid. 211).

I samband med Covid-19 pandemin blev att arbeta hemifrån en lösning på att hantera restriktioner av social distansering. Att arbeta hemifrån behöver nu ses i kontexten av en

pandemi med begränsade förberedelser inför det nya arbetssättet. Fukumura et al. (2021) lyfter fram fyra viktiga teman att ta hänsyn till när man använder distansarbete för att hantera pandemin. Hur tid kommer att användas, utförandet av arbete i hemmet, konflikten mellan arbets- och privatliv och att distansarbetet utspelar sig i en pandemi (Fukumura. 2021: 1). Ökad flexibilitet gav individer mer kontroll över sina rutiner medans vissa upplevde stress till följd av nya rollkonflikter (ibid. 2-3). Flexibla arbetsdagar innebar att (arbets-)livets uppgifter nu kunde utföras efter behag och när det upplevdes som mest produktivt. Arbetstiden fick därmed inte ett riktigt slut. Snarare innebar flexibilitet arbetets intåg i privatlivet (ibid. 3-5). Huruvida implementeringen av ett flexibelt arbete blir till ett lyckat projekt behöver arbetsgivare, ledning och chefer ta hänsyn till de anställdas individuella behov då allas hem eller privatliv inte nödvändigtvis är lika receptiva till livets hybridisering (ibid. 6-7).

Covid-19 pandemin är enligt George et al. (2021) en möjlighet att lära hur arbete hemifrån påverkar arbetaren och ta med sig lärdomar för att forma ett hållbart förhållningssätt till det flexibla arbetet (George et al. 2021: 1). Trots pandemins plötslighet så upplever 56% arbete hemifrån som en långvarig positiv förändring och 61% upplever att de vill fortsätta att arbeta hemifrån trots det minskade behovet. Samtidigt upplever 20% att det har haft en negativ effekt och att de hellre skulle återgå till förhållandena som rådde innan pandemin varav resterande är neutrala. Lite mindre än hälften upplever att deras krav, arbetade timmar och ansvarsområden inte har förändrats och drygt en tredjedel upplever en ökad börda på alla punkter. Det mest slående resultatet har varit att över 70% tycker att den nya arbetsformen har gett ökad frihet och kreativitet i sitt jobb och hälften upplever ökad arbetstillfredsställelse och produktivitet (ibid. 2). Priset som arbetarna får betala för ökad produktivitet och kreativitet är en ökad känsla av meningsförlust och ett minskat intresse till livet som följd av att arbeta mer hemifrån (ibid. 3). När arbete och hem förenas skapas en disharmoni vilket blir den primära konflikten för arbetsgivare och organisationer att hjälpa arbetarna att hantera för att upprätthålla gränsen mellan hem och arbete. Ett sätt att lyckas med detta är att ge arbetarna mer kontroll över sin tid. På så vis kan de höja sin arbetsbörda utan en ökad känsla av stress. Att överlåta mer makt till arbetarna i sin arbetsvardag kan ha varit en oavsiktlig konsekvens av Covid-19 pandemin. De brådskande omständigheterna gjorde det inte möjligt för organisationer, arbetsgivare och chefer att planera för att behålla sin kontroll. Istället blev konsekvensen ökad autonomi och därmed ansvarstagande vilket ledde till ökad produktivitet och förmågan att stressfritt absorbera mer arbete. Överlåtagandet av kontroll till arbetaren kan samtidigt förstärka möjligheten till gränsdragning mellan hem och arbete. Det största hindret

för att skörda flexibilitetens frukter är chefers brist på tillit och kontrollbehov att veta vad arbetaren gör när han inte är observerad (ibid. 7).

Schutzbach (2021) uppmanar till skepticism till de förändringar som pandemin har förstärkt vad gäller att arbeta hemifrån. Pandemin blottade existerande ojämlikheter och intensifierade vissa tendenser av det post-fordistiska ekonomiska produktionssättet. En av dem tendenserna är flexibilitet vilket är en av de vinster som ofta framställs till följd av pandemin. Men denna nyvunna mark kan paradoxalt nog vara en lömsk väg till att utveckla en dygnet-runt arbetskultur (Schutzbach. 2021: 1). Arbetarens frånvaro på arbetsplatsen och deras ökade autonomi kräver en ny form av övervakning. Genom digitala lösningar ökar risken för utbrändhet och andra exploaterande praktiker vilka skapar en ny form av alienering av det privata hemmet (ibid. 2). Enligt Manokha (2020) behöver Marx (1978) formulering av vad som utgör den privata sfären "*Han är hemma när han inte arbetar och när han arbetar är han icke hemma*" (Marx. 1978: 184) omformuleras. Manokha (2020) menar att "*arbetaren är hemma, men, eftersom han arbetar, så är han också inte hemma*" (Manokha. 2020: 284). Paradoxen lyder, enligt Schutzbach (2021), att konsekvensen av mer frihet och autonomi i den professionella sfären under det rådande produktionssystemet begränsar samtidigt vår frihet som sådan genom de teknologier vilka i första hand tillåter dem. Det här är ett grundläggande särdrag hos kommunikationsteknologin och den digitala kapitalismen (Schutzbach. 2021: 2). Att arbeta hemifrån fungerar här som ett medel att utvidga och intensifiera den exploaterande dynamiken inom kapitalismen (ibid. 4).

Många studier försöker framhäva vilka möjligheter distansarbete har och hur man bäst tar vara på dem. Arbetare har nu möjlighet att anpassa vart och hur de ska arbeta vilket potentiellt kan leda till ökat välbefinnande. Mehta (2022) belyser den andra sidan av att arbeta på distans där arbetet istället för flexibelt ses som fragmenterat vilket skapar social isolering (Mehta. 2022: 288). Här används Marx (1963) alienationsbegrepp som i grunden innebär att man inte är kapabel att ge uttryck för en själv genom arbetet (Marx. 1963). Alienation i arbetet belyser en motsägelse mellan arbetets natur och människans natur där arbetsuppgifter inom arbetslivet förvärrar alienationen då de inte främjar människans kreativa behov. Mehta (2022) undersöker alienationen i kontexten av distansarbete hur isolering, brist på syfte och osäkerhet i arbetet skapar en känsla av meningslöshet vilket är föregångare till alienation (Mehta. 2022: 289-290). Att arbeta på distans har några fördelar som diskuterats i tidigare artiklar men som har en väsentlig begränsning vad gäller den sociala separationen

från arbetsplatsen. Det skapar en känsla av isolering och att man blir bortkopplad från (arbets-)samhället och dess kultur (ibid. 290). Med distansarbetet existerar också en potentiell meningsförlust enligt Mehta (2022) där man får det svårare att placera värdet av sitt bidrag i arbetet till den organisatoriska kontexten då man endast producerar en liten del av helheten (ibid. 290). Distansarbetets de-kontextualisering blir en faktor som skapar fragmentering och distansering från arbetet vilket leder en känsla av meningslöshet (ibid. 292). En separation av det sociala från arbetslivet leder till arbetets avhumanisering där människor reduceras till utbytbara delar vars enda syfte är att uppfylla sin del i det större maskineriet (ibid. 298).

Metod

I detta kapitel presenteras designen på hur studien utförts, vilken roll hermeneutiken spelar och etiska komplikationer. Kvalitativ forskning skiljer sig från kvantitativ forskning med att den försöker göra anspråk på förståelse istället för att förklara problem. Forskningen sker i en politiskt och social kontext vilket gör att objektivitet inte går att uppnå. Subjektivitet som ofta används för att misskreditera forskningsinsatser argumenteras här som en kraft som ska tas tillvara på vilket innebär att man omfamnar det mänskliga i forskningen, inte försummar den.

Hermeneutik & kritisk teori

Hermeneutiken är enligt Birkler (2016) en tolkningskonst där man omvandlar den andres erfarenheter och gör dem till sina egna. Här ryms frågor om vad förståelse i sig är, dess innebörd och vilka tillvägagångssätt människan behöver ta för att uppnå förståelse (Birkler. 2016: 100-101). Enligt Gilje & Grimen (2007) har den moderniserade versionen av hermeneutiken börjat användas som en metodlära inom samhällsvetenskapen om de villkor som förutsätter förståelsen om mening av den andre (Gilje & Grimen. 2007: 173). Något alldeles speciellt för människor är att vi kan ha olika erfarenheter av samma händelse. Hur vi beskriver och tolkar meningsfulla fenomen påverkas samtidigt av det samhälle vi lever i (ibid. 175). Aspens (2017) ställer tre krav som måste uppfyllas för att man ska kunna uppnå förståelse. Det första är att man måste känna till, vara bekant och göra sig medveten om de underliggande mentala processer som mening har sitt ursprung i. För det andra måste vi ha kontextuell kunskap om de fenomen vi strävar efter att förstå. Till sist krävs förståelse för de sociala system vars uttalanden filtreras och skapas ur (Aspens. 40-41. 2017).

Processen är enligt Alvesson & Sköldberg (2017) det som oftast benämns som den hermeneutiska cirkeln där delen endast kan förstås utifrån helheten och helheten endast i samband med delen. Forskaren börjar vid en punkt och borrar sig djupare genom en cirkulär rörelse som liknas som en spiral vilket ger en djupare förståelse av ett givet fenomen. På så vis ger varje ny insikt eller förståelse av delen nya perspektiv på delen eller helheten (Alvesson & Sköldberg. 2017: 134-135). Gilje & Grimen (2007) uppmärksammar här den *dubbla hermeneutiken* där samhällsvetaren ska tolka en redan tolkad värld. Uttalade upplevelser behöver sedan rekonstrueras till ett samhällsvetenskapligt språk genom teorier och begrepp för att den andres levda erfarenhet och tolkningar inte nödvändigtvis förklarar samhället (Gilje & Grimen. 2007: 177). För Alvesson & Sköldberg (2017) kan man också tänka sig en *trippel hermeneutik* där man ställer sig kritisk till intervjupersonernas tolkningar då de kan vara grundade i förtryck och därmed begränsat (Alvesson & Sköldberg. 2017: 208). Hermeneutiken går på så vis att sammanfatta enligt Kvale & Brinkman (2017) med att i den första ordningen intervjupersonens egna tolkning och förståelse, i den andra att forskarens tolkar intervjupersonens tolkning och i den tredje att forskarens tolkning kan revidera intervjupersonens ursprungliga tolkning vilket i sin tur för det offentliga samtalet vidare (Kvale & Brinkman. 2017: 373).

Att tänka sociologiskt enligt Rosa (2014) innebär att ha en känsla för att något inte är som det ska, borde vara eller att något riskerar att gå förlorat vilket gör sociologi och samhällskritik intimt förenade med varandra. Varje kritisk studie väcker därmed frågan om vilka måttstockar som används för att avgöra om vad som ska kännetecknas som ett gott eller dåligt liv. Sociologin har inte inneboende ahistoriska, transkulturella eller universella måttstockar utan måste söka efter de erfarenheter av att fara illa eller att inte komma till sin rätt i det samhälle som studeras. I det moderna samhället är den mest grundläggande värdeföreställningen frihet som autonomi vilket gör att de sociala förhållanden som försvårar denna möjlighet bör göras till föremål för sociologisk granskning (Rosa. 2014: 8-9). Kritisk teori för Habermas (1974) grundar sig i ett kritiskt avståndstagande från positivistisk epistemologi där dess utövare tror sig vara neutrala observatörer som har tillgång till en verklighet oberoende av dem själva. Källan till all kunskap är därmed färgad av sociokulturella faktorer som i sin tur påverkar människors erfarenheter av verkligheten. Positivismen grundar således på en objektivistisk illusion som döljer hur kunskap är socialt grundat (Habermas. 1974: 199). När man söker efter kunskap så ska man enligt Rosa (2014) förhålla sig till *verkligt mänskligt lidande* som den kritiska teorins normativa utgångspunkt. Om denna premiss accepteras måste kritiken

alltid förankras i de sociala aktörernas vardagliga livserfarenhet. Men lidande betyder inte alltid aktivt motstånd eller ens att aktören är medveten om det vilket för oss till teorier om falskt medvetande och ideologikritik (Rosa. 2014: 104). För Duberley & Johnson behöver man här utmana människors världsåskådning i ett försök att avslöja de strukturella mekanismer som reproducerar maktasymmetrier i människors liv (Duberley & Johnson. 2009: 6). Det innebär menar Jermier (1998) att den kritiske teoretikern måste gå bortom informanternas uttalanden (se kapitel Diskussion) för att artikulera den socioekonomiska kontext som annars präglar deras värld utan att förlita sig på tidigare teorier (Jermier. 1998: 241). Enligt Kincheloe & McLaren (2011) är det här forskaren injicerar kritisk social teori i den hermeneutiska cirkeln för att försöka förstå de dolda strukturer som formar andra sociala innebörder och värderingar (Kincheloe & McLaren. 2011: 288). Alvesson & Sköldberg (2017) poängterar här i sådana typer av studier så kan forskaren ha en tendens att leta efter exempel i empirin som bekräftar förväntningarna eller förförståelsen vilket kan försvåra att observera verkligheten som den är (Alvesson & Sköldberg. 2017: 246).

Förförståelse

Gadamer (1997) lyfter värdet av vår förförståelse och tradition som förutsättningen för att människan ska kunna förstå det hon förstår (Gadamer. 2002: 140). Om separation från ens förförståelse hade varit möjlig så menar Sjöberg & Wästerfors (2008) att då hade människan också varit kapabel att nå den objektiva sanningen. Men det är tack vare subjektiviteten som människan kan veta någonting alls och att denna kraft snarare ska tas tillvara på och inte försummas (Sjöberg & Wästerfors. 2008: 104). För att läsarens ska få insikt av ambitionen till studien så kan skribenten här avslöja att även denna uppsats är skriven på distans och därav intresset av distansarbete. En tillvaro som kanske har varit överdrivet bekväm och ensamt med färre saker att förhålla sig och leva upp till. En känsla av frihet som samtidigt gjort att världen krympt. Swedberg (2014) uppmuntrar att man väljer ämnen som både intresserar en själv och som man har någon form av bekantskap med. Det betyder att teoretisera samtidigt innebär att man "arbetar på sig själv" och gör sig medveten om sin egna uppfattning och syn på världen (Swedberg. 2014: 146, 152).

Kvalitativ forskningsmetod

Både samhällsvetenskapen och naturvetenskapen försöker utvidga människors kunnande om världen. Dock så skiljer sig dem åt då naturvetenskapen försöker fastställa sanningar,

försöker istället samhällsvetenskapen främja förståelse. Kvale & Brinkman (2017) benämner dilemmat som en förväxlingskomedi där exempelvis myten om naturvetenskapens kvantitativa fetisch tycks förbise den kvalitativa naturen i Darwins revolutionära evolutionsteori (Kvale & Brinkman. 2017: 367). Till skillnad från naturvetenskapen så menar Alvesson & Sköldberg (2017) att samhällsvetenskapen är ett socialt fenomen som ingår i en politisk och etisk kontext som inverkar på fenomenet som ska undersökas och vars resultat riskerar att antingen stödja eller utmana den sociala strukturen. Tolkningar är således inte neutrala och kan användas till att stödja eller utmana de rådande politiska och ideologiska förhållandena vilket gör kunskap och makt nära förbundna med varandra (Alvesson & Sköldberg. 2017: 23). Enligt Mills (2002) så är det samhällsvetarens politiska uppgift att översätta de personliga bekymmer som inte kan lösas av den enskilda individen till allmänna problem och i sin tur de allmänna problemen till deras livsvillkor i det givna samhället. Den sociologiska visionen är samtidigt medlet för utvecklandet av dessa tankar som bör dominera i ett demokratiskt samhälle (Mills. 2002: 176). En värdefull aspekt av kvalitativ forskning för Kvale & Brinkman (2017) är det etiska och politiska löftet att kunna avslöja icke erkända ojämlikheter som en viss grupp människor upplever och göra det möjligt för dem att förstå sin värld bättre (Kvale & Brinkman. 2017: 374). Den här studien undersöker arbetet som är ett centralt fenomen för sociologin där strukturella maktasymmetrier och icke demokratiska principer härjar vilket innebär att det finns en inneboende svårighet att få gehör för sina personliga bekymmer. Men när arbetet traditionellt sett är kopplat till en specifik plats och externa krafter tvingar på en betydande förändring så blir kvalitativ forskning intressant. Med kvalitativ ansats blir det möjligt att fånga upp om de rådande strukturerna påverkas eller om de anpassade sig och i så fall hur. Här blir också individuella upplevelser och nya handlingsmönster tydliga och om deras situation har förändrat deras syn på världen. Således kan medborgarsubjektiviteten stimuleras vilket är relevant, enligt Mills (2002), i den utsträckning som demokratin består (Mills. 2002: 177).

Intervjuguide

I studier där man på förhand har identifierat vissa områden som är av intresse kan enligt Aspers (2017) den *tematiskt öppna intervjun* vara lämplig. De på förhand utvalda teman grundar sig i teorin som under intervjun blir åsidosatt till förmån av ett samtal där den intervjuade får lov att påverka intervjuens struktur. Det blir på så vis möjligt att bevara en viss flexibilitet så att man kan reagera på oförutsedda iakttagelser hos intervjupersonen (Aspers.

2017: 143-144). Till studien identifierades tre teman där intervjupersonernas erfarenhet av distansarbetet delades in i tre olika stadier. Först hur arbetet påverkades i det tidiga stadiet av pandemin, hur arbetet hemifrån har fungerat och till sist diskussionen om hur framtiden ska se ut eller hur dem skulle önska att den skulle se ut. Under intervjuerna så kom oförutsedda ämnen upp som arbetsmoral och motivationen till att arbeta hemifrån. Det här ledde till att intervjuguiden utvecklades med tiden som gjorde de senare intervjuerna mer omfattande än de tidigare vilket också är den mer öppna intervjuens styrka. Risken med att låta intervjupersonerna utöva inflytande på insamlingen av empirin är att forskaren ger upp en del av kontrollen över intervjun. Nya saker kan komma upp men väsentliga saker kan hamna i skymundan.

Urval & Avgränsning

I studien användes ett bekvämlighetsurval som är en subjektiv urvalsmetod där man väljer respondenter utifrån sitt sociala kapital såsom vänner, kollegor och familj. Studien krävde samtidigt att en specifik grupp människor som just nu besitter erfarenhet av en speciell arbetssituation deltog. Att ha möjligheten att arbeta hemifrån handlar i det här fallet om en något privilegierad grupp människor i arbetslivet vars arbetsuppgifter inte är bundna till en specifik plats eller rum. Trots det inslag av lyxproblematik som studien handlar om så är det inget fenomen som på förhand ska förminska, den försöker ge värdefull insikt i kapitalismens förtryckande tendenser. För att vara relevant till studien så ställdes kriteriet att man skulle ha varit med om övergången från kontorsnormen till den mer flexibla arbetssituationen till följd av Covid-19 pandemin. Detta grundat på antagandet av att en omstrukturering av (arbets-)livet inte sker helt friktionsfritt.

Tillvägagångssätt

Intresset för studien väcktes i form att undervisningen också blev förlagt på distans i samband med att WHO utlyste att det rådde en pandemi. På diverse forum och nyhetssidor hyllades arbetet på distans som någonting positivt som var värt att bevara när pandemin var över. Det här ledde till den ursprungliga ambitionen att undersöka hur man försvarade sina möjligheter till att arbeta på distans. När restriktionerna började släppa världen över dök olika artiklar fram som antingen förespråkade för hemarbetet eller en tillbakagång till kontoret. På forum, framförallt reddit.com/r/antiwork, så tycktes det handla om maktgalna chefer som var glada över att ha sina anhängare till anställda tillbaka på kontoret så att de återigen kunde utöva sin

dominans. Här tycktes en tydlig konflikt ligga som var värd att undersöka för att få fram allt från hur förhandlingarna om framtiden såg ut till sluga individuella strategier för att få sin vilja igenom. Efter att de två första intervjuerna hade genomförts uppstod en obehaglig situation. Intervjupersonerna delade inte den problematik som världsmedia, dominerat av en amerikansk kontext, hade projicerat. Med en "förtvivlad" insikt i att den svenska arbetsmarknaden eller den svenska arbetskulturen inte stod inför samma motsättning som andra västerländska länder innebar att frågeställningen behövde revideras.

I en sådan situation är Beckers (2008) råd om baklängesarbete. Det innebär att man betraktar materialet utifrån perspektivet att här finns svar på en fråga och uppgiften blir snarare att identifiera vilken (Beckers. 2008). Samtliga intervjuer utfördes på distans genom Zoom. Majoriteten av intervjuerna var förlagda under ordinarie arbetstid på intervjupersonernas begäran vilket i stor utsträckning berodde på den autonomi distansarbetet hade gett dem. Vid intervjuens start så presenterades studiens syfte och den problematik som den stod inför. Tanken var att det på så sätt skulle bli tydligt hur intervjupersonernas egna erfarenheter kunde belysa dilemmat som studien stod inför. Etiska riktlinjer kommuniceras, löfte om anonymisering gavs och innan inspelningen började frågades det om lov om intervjun kunde spelas in i syfte att kunna återge samtalet korrekt senare i studien. Intervjuerna transkriberades några dagar senare för att ge erfarenheten tid att sjunka in och så att intervjun kan upplevas på nytt.

Databearbetning och analysmetod

I typiska kvalitativa studier enligt Flick (2022) så inleds vanligtvis den kvalitativa analysen med att lyssna igenom sina intervjuer en åt gången och försöka att reducera materialet genom att identifiera gemensamma teman över intervjuerna (Flick. 2022: 538). Det är här enligt Sjöberg & Wästerfors (2008) som pärlorna vaskas fram från empirin (Sjöberg & Wästerfors. 2008: 81). Kvalitativa studier handlar inte om att stapla likartade argument på varandra som stödjer teorin. Sådana strategier gör ofta studien tråkig att läsa och att den riskerar att vederläggas av ett enda motargument vilket innebär vetenskaplig svaghet. Snarare ska oregelbundenheter tas tillvara på för att på så sätt göra studien mer teoretiskt hållbar (ibid. 79-80). Tanken med den här strategin är också det som kom till att ligga bakom valet av teorier i studien där två av teorierna kan ses som en dikotomi mellan två synsätt. Det här kan samtidigt underlätta den process som Kvale & Brinkman (2017) kallar för *meningstolkning*

som går utöver det direkt sagda till mer djupare och kritiska tolkningar där tolkningar leder till en expansion av utvalda fenomen från empirin (Kvale & Brinkman. 2017: 249).

Reliabilitet & validitet

Reliabilitet och validitet är oftast förknippade med kvantitativ forskning och har enligt Kvale & Brinkman (2017) sina rötter i förtryckande positivistiska föreställningar (Kvale & Brinkman. 2017: 295). Snarare bör sanningsvärdet i resultatet vara avgörande för om en kvalitativ studie ska påstås ha lyckats undersöka det som man uppgav sig att studera. Här lyfts mer vardagliga ord fram som tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och konfirmerbarhet som grundpelare för kvalitativ forskning i ett försök att omformulera reliabilitet och validitet. Trots att det kan ses som åtråvärt att öka reliabiliteten eller pålitligheten i en kvalitativ studie och motverka godtycklig subjektivitet hos forskaren så kan likväl kreativitet och variationsrikedom i samma stund försakats. Vad gäller validitet så misskrediteras kvalitativa studier ifall resultatet inte resulterar i siffror. Snarare är giltigheten mer intressant att tala om ifall argumentationerna är hållbara, välgrundade, försvarbara och övertygande (ibid. 295-296). En rimlig kritik till detta förhållningssätt är att det enligt Sjöberg & Wästerfors (2008) kan liknas vid metodologisk anarki. Istället bör man tala i termer av metodologisk medvetenhet där man upplyser läsaren om den egna studiens problem och vilka slutsatser som man rimligen kan dra (Sjöberg & Wästerfors. 2008: 165-166).

Etik

Alla typer av forskare har enligt Mason (2018) ett ansvar att genomföra god och rigid forskning med rik och insiktsfull kunskap. En naiv ståndpunkt till forskningsetik är när anonymitet och konfidentialitet, vars kriterier nått en tillfredsställande nivå klassas som uppfyllda, ses som tillräckliga för att kunna betrakta sig själv som etiskt medveten. Men hur man etiskt ska förhålla sig till de argument och resultat som man tolkar, skapar eller redovisar och dess implikationer är inte lika uppenbart (Mason. 2018: 102-103). Flick (2022) uppmärksammar flera etiska dilemman såsom: Vem får analysera eller tolka? Hur fångas meningsfulla fenomen på ett ärligt, respektfullt och demokratiskt sätt? Vems röst blir hörd? Och vem har rätt att tala, tolka och representera andra? (Flick. 2022: 356, 530). Här kan utsatta grupper enligt Bourdieu (1993) genom forskning använda intervjun för att göra sina röster hörda för allmänheten (Bourdieu. 1993: 615). Men det här är något som för Dotson

(2015) är allt annat än neutralt, ahistoriskt eller apolitiskt (Dotson 2015: 2324). I denna studie så undersöks folks attityd i sina arbeten som både är en politisk, ideologisk och personlig laddad del av samhället och människors liv vilket kan komma med sociala konsekvenser som forskaren kan behöva ta ställning till. Men att påstå sig utföra forskning i syfte att upplysa människor om en potentiellt bättre världsåskådning kan i själva fallet vara det Bourdieu (1990) beskriver som *epistemologisk doxa* där akademiker är oförmögna att se bortom sina egna borgerliga erfarenheter (Bourdieu. 1990: 381). En befriande tes av Glaser & Strauss (1967) är dock att produktionen av teorier inte är ett monopol för genier eller teoretiska kapitalister. Vanliga dödliga kan också ha kreativa uppenbarelser och ses som vetenskapens entreprenörer och därigenom befria sig själva från det akademiska förakt där de förväntas spela rollen av verifikationsproletariat åt andliga storföretagare (Glaser & Strauss. 1967: 28). Det innebär att frågeställningar får lov att ändras och teorier modifieras när verkligheten inte är vad man förväntade sig. Två problem som varit närvarande i denna uppsats.

För att säkerställa intervjupersonernas anonymitet så ska man enligt Kvale & Brinkman (2017) främst ta hänsyn till fyra etiska principer i kvalitativ forskning vilka är *informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser* och *forskarens roll* (Kvale & Brinkman: 2017: 107-111). I den här studien så innebar det informerade samtycket att intervjupersonerna fick ta del av studiens syfte och dess upplägg i början av varje intervju för att på så vis kunna förstå vilka erfarenheter det är som de kan bidra med. Deltagandet är frivilligt vilket innebär att intervjupersonerna när som helst kan avbryta sitt deltagande i studien. Konfidentialiteten i studien försäkrades genom att lova att det som berättades under intervjun inte kunde gå att koppla till eller avslöja den individuella deltagaren. Det innebär att intervjupersonerna endast kommer att benämnas med fiktiva namn och beskrivas utifrån deras arbetstitel och arbetsuppgifter i den mån som är nödvändigt för läsaren att skaffa sig en uppfattning om vem det är som deltar i studien. Potentiella konsekvenser av att delta minimeras samtidigt genom sådana försiktighetsåtgärder. Vad gäller konsekvenser av resultatet om vems intresse som kommer att gynnas eller missgynnas så är inte denna studiens ambition att avslöja eller rapportera om intervjupersonernas illojala beteende mot sina arbetsgivare. Snarare är ambitionen att framhäva en motsägelse eller naiv föreställning inom kapitalismen genom intervjupersonernas erfarenheter och berättelser, i denna studie om meningsfullhet i arbetet är möjligt utanför arbetsplatsen. Här ställs krav på skribentens integritet och kompetens i etiska överväganden. Bedrivs inte arbetet på ett hederligt sätt så riskerar arbetet att misskrediteras som sedan väcker misstro till de resultat som presenteras i studien.

Metoddiskussion

För Swedberg (2014) har samhällsvetenskapen inga slutliga korrekta svar på en fråga. Istället finns det flera möjligheter att se ett problem från olika perspektiv. Man kan inte fastslå slutgiltiga lösningar för att varje problem kan ha flera lösningar. På samma sätt så kommer vi aldrig att hitta sanningen men vi kan hitta ett fragment av den i varje lösning (Swedberg. 2014: 132). Det är av den här anledningen som den kommande analysen av resultatet struktureras utifrån Sjöberg & Wästerfors (2008) uppmaning att föra en diskussion mellan olika perspektiv och förklaringar istället för att söka stapla bevis som stödjer sin på förhand valda teori (Sjöberg & Wästerfors. 2008: 79-80). Om den här strategin lyckats att förklara ett problem eller ej är inte särskilt intressant inom den kvalitativa forskningsmetoden. Lundahl & Skärvad (2016) menar att förklaring är ett begrepp som hör hemma inom kvantitativ forskning vilket gjort att den kvalitativa forskningen fokuserar mer på förståelse som i sin tur möjliggör förklaring (Lundahl & Skärvad. 2016: 94).

Teori

Här presenteras tolkningen av teorierna tomt arbete och teorin om meningsfullt arbete. Tomt arbete är en aktivitet inom arbetslivet där den anställde ägnar sig åt privata aktiviteter under arbetstid till följd av att arbetsuppgifterna är otillräckliga i förhållande till arbetsdagens längd. Meningsfullt arbete handlar om de aktiviteter som man i synnerhet lägger ett positivt och personligt värde i. Här görs skillnader att vara i och på arbete, att arbeta efter sina egna eller andras behov och i vilken social kontext arbetet sker i som förutsättningen för meningsskapande. Teorin om regementalitet används här för att ge insyn till den enskildes motivation till att arbeta utanför arbetsplatsen.

Tomt arbete

Teorin om tomt arbete försöker belysa ett motsägelsefullt fenomen inom kapitalismen där människor inom arbetslivet blir allt mer tvungna att sysselsätta sig själva med privata angelägenheter under sin arbetstid. Arbetstiden korrelerar allt mindre med arbetsbördan vilket skapar ett växande behov av att "slösa tid" under arbetstiden. Det som gör teorin intressant är att den avslöjar ett beteende som motsäger och utmanar kapitalismen som hänsynslöst rationell och maximalt effektiv. Men all form av tomt arbete utmanar inte kapitalismen i sig samtidigt som människor uppfattar eller lägger olika mening i sitt arbete. Vanligtvis grundar

sig anställningen på ett avtal att den anställde ska anstränga sig i den mån som hans fysik tillåter vilket ställs i relation till den högsta potentiella produktionen eller output som konstituerar både kvantitet och kvalité. Enligt Paulsen (2015) är det formella anställningskontraktet ofullständigt på ett fundamentalt plan där det finns en naiv tro att det inte finns någon begränsning till hur mycket potentiellt arbete det finns på en given arbetsplats. Därmed så kan den potentiella outputen ligga på en relativt låg nivå i relation till den anställdes ansträngningsförmåga. Fenomenet kring arbetsplikt blir relevant i förhållande till organisationens potentiella output där låg arbetsplikt resulterar i att man undviker arbete medans hög arbetsplikt kan resultera i att man till och med letar upp eller hittar på arbetsuppgifter. Arbetsplikt är ett svåråtkomligt ämne för det innefattar känslor av skam, kognitiva processer av rationalisering och därmed existerar en inneboende motvillighet att artikulera sådana upplevelser (Paulsen. 2015: 59-61).

	Låg potentiell output	Hög potentiell output
Hög arbetsplikt	Uthållande	Coping
Låg arbetsplikt	Slappare	Maskning

Figur 1. Paulsen (2015: 62).

Till detta urskiljer Paulsen (2015) fyra olika typer av tomt arbete där den enskildes nivå av arbetsplikt möter den potentiella outputen eller arbetsbördan inom arbetet (Paulsen. 2015: 62). De *uthållande* är en ofrivillig form av tomt arbete där känslan av arbetsplikt är hög men förmågan att uttrycka den är hämmad. Arbetsmoral kan i många fall vara en värdefull komponent och grund för identiteten eller ses som en meningsfull aktivitet i sig vilket gör den till en rik källa för självkänslan. Ofrivillig tidsappropriering måste därmed bekämpas då undermåliga prestationer under arbetstid riskerar att bidra till identitetens förfall (ibid. 65). Arbetet upplevs fortfarande som stimulerande för den enskilde och en vital källa för allmänt välbefinnande. Här ställs inga större krav på att arbetet ska ha något värde i sig utan finner snarare stimulans i arbete för arbetets skull (ibid. 67).

De som ägnar sig åt *coping* jobbar aktivt för att minimera att tid går till spillo och att upprätthålla en hög grad av produktivitet i sitt arbete. Tillfällen av tomt arbete kräver att man

rationaliserar sina synder om att det faktiskt är tillåtet att ta pauser och slappna av i syfte att upprätthålla ett högt arbetstempo. Rekreationen blir här i arbetsgivarens tjänst, inte den enskilda. Coping behöver inte enbart handla om överlevnad utan kan också fungera som ett sätt att bevisa för en själv att man är i kontroll över sin tid i arbetet. Det kan också innebära att man värderar sin personliga arbetsetik högre än arbetsbeskrivningen vilket kommer till uttryck när man konfronteras av mindre meningsfulla arbetsuppgifter (ibid. 67-68).

Slapparna är det lyckliga äktenskapet mellan låg arbetsplikt och låg potentiell output. Slapparna må trivas i arbetsmiljöer där deras arbetsbelastning står i ojämlig proportion till deras arbetstid. De har enklare att behärska lägre stimulans från sitt arbete utan att hamna i en känslomässig dispyt som de som annars håller ut. Dock så är de därmed inte befriade från arbetets börda. Slapparna lider snarare av en performativ börda att *se upptagna ut* för att upprätthålla illusionen av en hög arbetsbelastning. Ett misslyckande i att upprätthålla en hektisk fasad riskerar att avslöja sin position som överflödig inom organisationen. Där de som håller ut hade sökt nya ansvarsområden gömmer sig snarare slapparna sig undan från nya uppgifter (ibid. 62-65).

Maskarna är de som avsiktligt arbetar långsamt för att undvika att utföra en hel dags arbete under sin arbetstid. Inom kapitalismens ramar är detta syndigt beteende och effektivitet en dygd. För Taylor (1919) är tomt arbete djävulens påfund och den största ondska som präglade industrialismens tid vilket skulle bekämpas med kapitalistiska axiom om arbetsdelning och effektivitet i vetenskapens namn på arbetsplatserna (Taylor. 1919: 13-14). Enligt Paulsen (2015) blir tomt arbete möjligt desto mindre insyn andra har i ditt arbete. Maskarna måste lära sig att behärska konsten av den andres ignorans om vad ditt jobb egentligen innebär. Ett effektivt sätt att skapa en fasad är genom sin professions status eller brist på insyn kan skydda den enskilde från lönearbetets kontrollapparat. Till följd av deras låga arbetsplikt grundar inte maskarna sin identitet i sitt arbete. Snarare kan de finna stolthet och prestige i att lyckas utföra så lite arbete som möjligt och samtidigt behålla sitt jobb (Paulsen. 2015: 69). Men tomt arbete behöver inte nödvändigtvis handla om arbetarens illvilja att stjäla från arbetsgivaren genom att appropriera tid. Tomt arbete kan likaväl ses som en avart till följd av en immanent strukturell felvärdering inom kapitalismen. Så länge som man envisas med att mäta värde genom kostnaden av den socialt nödvändiga arbetstiden som en given vara gestaltar så kommer det finnas incitament till att ta så lång tid på sig som möjligt med sina

arbetsuppgifter. Tomt arbete kan därmed ses som en överlevnadsstrategi inom arbetslivet att inte bli färdig för fort med sitt jobb i syfte att behålla sin försörjning (ibid. 70).

Meningsfullt arbete

Arbete kan likväl upplevas som något meningsfullt enligt Lysova et al. (2019) där arbetet i breda termer både är signifikant och värdefullt för den enskilde. Meningsfullt arbete korrelerar ofta positivt med saker av personligt värde såsom resultat, engagemang och tillfredsställelse i arbetet samt nya karriärmöjligheter. Organisationer behöver därmed utveckla meningsfulla arbetsplatser vars arbetsklimat främjar sådana upplevelser (Lysova et al. 2019: 374). Vad som skiljer *mening* från *meningsfullt* är att mening är människors perception eller tolkning av världens olika beståndsdelar. Mening är därmed nära besläktat med *meningsskapande* vilket är en kognitiv process där människor bearbetar, förstår och värderar sina erfarenheter. Det som sedan är meningsfullt, mer specifikt det som vi kan kalla för meningsfullt arbete, är sådant arbete som människor i synnerhet lägger ett positivt och personligt värde i. Ytterligare en distinktion går att göra mellan vad som är meningsfullt *i* arbetet och *på* arbetet. *I* arbetet syftar till konkreta handlingar och meningsfullhet *på* arbetet är känslan av att tillhöra och vara del utav någonting större. Slutligen kan meningsfullt arbete ses som en aktivitet där den enskilde upplever sig att växa och ha ett ändamål med sina handlingar snarare än en hedonistisk aktivitet av att jaga njutning (ibid. 375). Vad som gör meningsfullt arbete viktigt enligt Lysova et al. (2019) är att det omfattar de mest centrala sociala aktiviteter och är den primära kontext vilket människor söker sina mål i livet (Lysova et al. 2019: 375). Livet blir i sin tur meningsfullt menar Martela & Steger (2016) genom ett holistiskt perspektiv på vad som är av betydelse snarare än det arbete som i slutändan anses vara värt mödan (Martela & Steger. 2016). Att anse sitt arbete som meningsfullt är därmed en indikator att man följer sitt kall i livet.

Lips-Wiersma & Morris (2009) identifierar fyra olika källor till meningsfullt arbete där man utvecklar och blir sig själv, förenar sig med andra, tjänar andra och får lov att ge uttryck för en själv (Lips-Wiersma & Morris. 2009: 501). Inom meningsfullt arbete råder det samtidigt en motsättning mellan behovet av att möta sina *egna-* kontra *andras* behov parallellt med behovet av att få *vara* och att *göra*. Här urskiljs två psykologiska dimensioner där handlingarna antingen riktas mot andra eller en själv. Lysova et al. (2019) påpekar också att olika personlighetstyper verkar mer eller mindre benägna att uppleva känslor av

meningsfullhet i arbetet. Det är när man upplever strävan efter kompetens, autonomi, status eller delaktighet och handlingarna korrelerar med dessa värden som förutsätter sina handlingar som meningsfulla (Lysova et al. 2019: 378). En persons möjligheter till självbestämmande gör det möjligt att proaktivt forma och omdefiniera sitt arbete så att det bättre korrelerar med de värden som gör att arbetet upplevs som meningsfullt (ibid. 379). Ledare inom organisationer bär ett ansvar att artikulera en övertygande och sammanhängande logik kring organisationens bidrag till världen. Dock finns risken att sådana försök ses som falska och manipulativa i syfte att nyttja de utlovade fördelarna av att arbetet upplevs som meningsfullt utan att några genuina förändringar har skett. I sådana fall blir meningsfullt arbete endast möjligt för de privilegierade få som har relativ autonomi i sitt arbete (ibid. 380).

Men meningsfullhet existerar inte bara i det individuella psyket. Lysova et al. (2019) menar också att den sociala kontexten vilket en organisation verkar i och upplevelsen av sitt egna bidrag och syfte i organisationen är faktorer som kan ha inverkan på människors perception av vad som är meningsfullt. En sådan typ av referenspunkt för vad som är att anse som meningsfullt för organisationens medlemmar kan vara olika slag av värdegrunder där en av de mer populära formerna kallas för Corporate Social Responsibility. Sådana åtaganden försöker signalera att arbetet är meningsfullt för att organisationen där individen verkar i har ett etiskt förhållningssätt i sin verksamhet vilket förmodas skapa känslor av stolthet och identifikation som källa till mening (Lysova et al. 2019: 381). Risken med sådana värdegrunder enligt Jansson et al. (2021) är att dem snarare är uttalade önskningar om hur organisationskulturen borde vara vilket riskerar att skapa cynism istället för motivation. Värdegrundsarbete kan vara organisatorisk ego-boosting eller teoretiskt och positivt identitetsarbete som skapar vi-känsla och tydlighet men kan likaväl fungera som en illusion där man blundar för problem och skapar en organisatorisk narcissism (Jansson et al. 2021: 27, 38). På så vis enligt Lysova et al. (2019) kan processer vars syfte är att vara meningsskapande kan istället öka känslan av meningslöshet och försumma motivationen (Lysova et al. 2019: 381).

Den sociala kontexten kan också handla om relationen med medarbetarna, träning på arbetsplatsen, möjlighet att lära och andras engagemang till sin roll. Goda relationer till medarbetarna skapar tillhörighet genom att ha ett gemensamt syfte vilket stärker känslan av sin sociala identitet (Lysova et al. 2019: 381). Slutligen kan den samhälleliga synen på arbete och arbetskulturen mellan länder skiljas. I individualistiska länder så kan man förvänta sig att

individer lägger större förväntningar att sitt arbete ska vara meningsfullt och identitetsskapande medans i kollektivistiska länder så reduceras arbete till ett medel för ett ändamål och inte målet i sig (ibid. 382-383). Människor är i stor utsträckning själva kapabla att skapa meningsfullhet i sitt arbete, givet att de har tillräckligt med autonomi och att arbetet i sig tillfredsställer deras grundläggande psykologiska behov (ibid. 383). Här är förutsättningen för meningsfullhet i vilken grad tjänst- och person matchar varandra. Är man överkvalificerad eller inte tillräckligt utmanad i sitt arbete så finns det risk för understimulans vilket gör att arbetet snarare kan kännas meningslöst (ibid. 384).

Regementalitet

Ur ett generellt synsätt innebär begreppet olika perspektiv eller sätt att tänka kring regerande eller *regerandets mentaliteter*. För Foucault (2010) så är befolkningen medveten om sin egna vilja men omedveten om vad man får den att göra (Foucault. 2010: 112). Denna typ av makt går inte att likställa med ordet "regera" så länge som man förknippar det med att härska, befalla, stifta lagar eller andra typer av suveräna eller dominanta roller där juridik och rättsväsendet spelar en disciplinär roll (ibid. 119). Ett utmärkande drag för regementalitet är att den inte förlitar sig på disciplinära drag som att förbjuda eller reglera. Istället låter den "saker och ting" ske (ibid. 63). För att förstå samhället enligt Foucault (2002) är insyn i hur maktförhållandena, styr, reglerar och formar människors handlingar nödvändigt för att begripa hur de själva vill bli produktiva och nyttiga medborgare (Foucault. 2002). En av hörnpelarna för makten är hur kunskap produceras. Kunskap kan enligt Foucault (1977) inte reduceras till någonting som ger makt eller något neutralt fenomen som kan skapas eller produceras utanför maktrelationer. Makt och kunskap förutsätter varandra och att makten i sig kan producera kunskap (Foucault. 1977: 27). Makt genom kunskap blir således ett sätt att styra där diskurser internaliseras som gör det möjligt att styra på avstånd. Varje samhälle har enligt Foucault (1984) sina egna sanningar eller sanningsregimer som bildar ett cirkulärt förhållande mellan sanning och makt (Foucault. 1984: 73-74).

Foucault (2003) lånar Jeremy Bentham's idé om ett panoptikons funktion i fängelser som ett sätt för fångarna att internalisera en form av självövervakning eller självdisciplinering. Här fungerar vetandet om systemets potens som en "kunskap om makten" vilket i sin tur genererar underkastelse till ett system som egentligen inte behöver göra någonting. För Foucault (2003) så är det här det moderna samhällets huvudsakliga disciplinära regim där

övervakning har blivit en form av social kontroll (Foucault. 2003: 305). Här lever individer med en ständig känsla av att vara övervakade vilket skapar normativa förväntningar eller sociala regler. Man deltar frivilligt i övervakningen vilket gör övervakningens panoptikon till en effektiv apparat för maktutövning som agerar som en subtil form av tvång där makten är osynlig och ständigt närvarande.

Pesten var för Foucault (2003) en händelse som gav upphov till flera disciplinära projekt av övervakning och kontroll där makten intensifierades (ibid. 198). Pandemier har enligt Lee (2019) förmågan att snabbt och effektivt implementera nya system av social kontroll i form av "bioövervakning" där sjukvårdssystemen och teknologier gör intrång i människors liv genom att åberopa ett större intresse än den enskildes (Lee. 2019). Couch et al. (2020) påpekar hur möten via Zoom, virtuella fester och konferenser redan var integrerade i ett utbredd nät av sociala medier och som bara är ytliga markörer för en mycket djupare och lömskare form av övervakning (Couch et al. 2020: 4). Foucault (2003) uttrycker det som att blicken är överallt (Foucault. 2003: 195) vilket går att översätta enligt Couch et al. (2020) i dagens termer till att blicken är regeringen, den privata sektorn, sociala media, apparna på telefonen och våra vänner online (Couch et al. 2020: 4). För att sammanfatta så behöver makt alltid enligt Foucault (1980) analyseras som någonting som cirkulerar och endast fungerar inom det nät vilket den rör sig och existerar. Det är aldrig ett ting i någons händer i form av rikedom eller varor utan snarare någonting som utövas genom ett nät av organisationer där människor alltid är i dess våld, alltid utsätts för eller redo att utöva dess makt. Människorna är inte bara dess villedare utan också de som artikulerar makten och dess medel (Foucault. 1980: 98).

Resultat

Empirin presenteras och analyseras med hjälp av de valda teorierna samtidigt som viss återkoppling görs till tidigare forskning. Till att börja med redovisas upplevelsen av distansarbetet hur det flexibla arbetet blivit en viktig komponent i deras liv för några men där andra ser det nya arbetssättet som en börda. Vidare så undersöks ett av argumentet till det flexibla arbetets fördel där effektivisering framhävs som den största vinsten men möjligtvis att det snarare handlar om intensifiering i arbetet. Flexibelt arbete är någonting som är beroende av förtroende till medarbetarna när de inte längre är på kontoret. Här uppmärksammas en viss maktodynamik där de anställda antyder en tvist om vem som ska

gynnas av effektiviseringen till följd av det flexibla arbetet. Arbetsmoral var ett uppmärksammat koncept av en intervjuperson som nyckeln för att det flexibla arbetet skulle bli lyckat. Här skiljer sig intervjupersonernas grad av arbetsmoral vilket gör att de upplever sina arbetssituationer på olika sätt. I det sista temat framhävs kontoret som en förutsättning för meningsskapande i arbetslivet. Meningsfullt arbete kan här ses som en fantasi som endast blir trovärdig inom ramen för arbetsplatsen. Arbetsuppgifterna är inte tillräckliga i sig för meningskapande utan den sociala kontexten är av högst relevans för att uppleva sitt arbete som meningsfullt.

Intervjupersonerna

I studien får vi ta del utav åtta personers erfarenheter av distansarbetet i samband med Covid-19 pandemin. Intervjupersonernas namn är fingerade för att skydda deras identitet och deras arbeten kommer endast beskrivas i den utsträckning att deras arbetsgivare eller arbetsplats inte går att identifiera men ändå så att läsaren får en uppfattning om deras arbetssituation. *Johan* arbetar på ett medelstort företag med 35 anställda som ägs av en större svensk koncern men som i stor utsträckning är självstyrt. Johan har skiftande roller och ansvar inom företaget såsom att driva förändringsarbeten och att granska kvalitetsfrågor inom organisationen vilket gör att Johans arbetsdag består av många möten. *Ingrid* arbetar som applikationskonsult på ett SaaS bolag som säljer mjukvaruprodukter där kunderna köper licensen för att använda deras produkter under en viss tidsperiod. Ingrid är inte konsult i allmän mening utan arbetar med att kunderna konsulterar henne om exempelvis implementeringen, installationen, koppling av olika data och värden och sätta upp servrar för att möjliggöra kundernas användning av deras service. Utöver den mer lösningsorienterade delen så har Ingrid också en roll som specialist som innefattar att hjälpa kunderna komma fram till olika förbättringar och optimeringar med mjukvaran. Allting arbetsrelaterat som Ingrid gör i sin arbetsvardag innefattar en dator vilket gör att hon inte är direkt bunden till en specifik plats för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Dante arbetar som HR-administratör på en kommunal förvaltning med varierande arbetsuppgifter. Beroende på det organisatoriska behovet så kan han arbeta med olika scheman, lägga upp anställningar, administrativa uppgifter, rekryteringsfrågor eller agera stöd till chefer i deras arbete med de interna systemen. *Henrik* arbetar som Key Account Manager

på ett logistikföretag och ansvarar för relationen med de viktigaste kunderna och deras utveckling till företaget. Samtidigt ska han vara relationsskapande till och söka nya kunder. Henriks arbetsuppgifter är inte nödvändigtvis kopplade till hans arbetsplats utan arbetet består till stor del av kommunikation med kunder. Chefen på Henriks kontor är en person som älskar att arbeta hemifrån vilket också gör det mer accepterat för arbetarna att själva välja hur, när och var de vill arbeta.

Felix arbetar som socialsekreterare inom en funktionsstödsenhet och jobbar mot personer med olika typer av funktionsnedsättningar utifrån lagarna LSS och SOL. Han tar emot ansökningar och utreder ifall personen har rätt till insatser i enlighet med lagarna. Utredningarna kan karaktäriseras av en mångproblematik som gör att han sitter i olika former av samverkan- och vårdplaneringsmöten. Utöver utredningar så består arbetet inom funktionsstödsenheten av olika rutiner, riktlinjer och processer som ska följas och dokumenteras vilket gör att varje arbetsmoment också har en administrativ komponent. En stor del av arbetet består i att tillgodose de interna systemen som inte nödvändigtvis behöver göras på kontoret vilket samtidigt har gjort det enklare att följa kommunens egna riktlinjer av att jobba hemifrån i den mån som arbetet tillåter. *Anna* och *Max* jobbar också som socialsekreterare fast i en annan kommun inom vuxenheten med missbruk och våld i nära relationer. *Daniel* är en självutnämnd kodare och arbetar som apputvecklare inom android. Daniels arbetsuppgifter är i stort sett helt bundna till en dator som gör det möjligt för honom att utföra sitt arbete utanför kontoret.

Upplevelsen av distansarbete

Att regelbundet börja arbeta på distans var ett nytt fenomen för samtliga av respondenterna. Möjligheten att arbeta på distans har för intervjupersonerna alltid varit tillgänglig och har använts vid enstaka tillfällen men sågs som ett stigmatiserat beteende. Daniel berättar: "*Ja det fanns att man kunde om man ville men det var aldrig så att folk gjorde det. Det var en liten oskriven regel att man är på kontoret*". Pandemin hade för Daniel en avstigmatiserande effekt vilket gjorde det annars skamliga beteendet nödvändigt och hederligt när hans företag anpassade sina arbetsförhållanden till restriktionerna. Effekten innebär att arbeta på distans blir någonting som man måste bemästra för att det flexibla arbetet ska kunna användas till sin fördel. Att strukturera sin egen arbetsdag blev nu ett individuellt projekt. Ingrid berättar att

hon känner sig lämnad med förväntningen att hon ska hantera den plötsliga omstruktureringen av vardagen i arbetslivet.

“Det är både på gott och ont. Det gör att man kan göra lite som man vill. Man är inte bunden till en specifik dag och tid. Men samtidigt så finns det ingenting som guidar dig och säger hur du ska göra, så då kan du alltid varje gång du jobbar kan du få, kan det finnas skuld känslan; ah shit men tänk om jag egentligen borde vara på kontoret.” - Ingrid

Som Ingrid antyder så kan känslor av skuld kan fortfarande vara närvarande av att man upplever sig komma undan med sitt brott. Men samtidigt finns det fortfarande möjlighet att känna stolthet över att man är en moraliskt fungerande person och behärskar sin nya situation. Ingrid visar här hur man kan tillämpa coping som Paulsen (2015) menar är en process där människor rationaliserar sina brott gentemot sitt arbete eller arbetsgivare (Paulsen. 2015: 67). På så vis rättfärdigas det som annars kan ses som ett syndfullt beteende och blir samtidigt den process som gör situationer som annars strider mot sin egna värderingar hållbara. Till slut så kan till och med den egna inställningen ändras eller internaliseras så att det mer flexibla arbetet är att föredra *trots* sin underliggande emotionella respons av att man gör något som står i konflikt med sin moral. Ur ett annat perspektiv antyder Ingrid i citatet ovan att hon ännu inte blivit bekväm med den nya formen av regementalitet som för Foucault (2003) innebär individens förmåga att övervaka sig själv. Distansarbetet har vuxit på Ingrid där hon antyder i citatet nedan att flexibiliteten nu blivit en rik källa till välmående och menar att ett arbetsliv utan sådana förmåner skulle vara ohållbart.

“Flexibiliteten är jätteviktigt för mig. Jag sa det någon gång innan. Nu har jag ändå jobbat något år och jag känner verkligen inte behov av att ta semester om du förstår vad jag menar. Det kan ju vara för att man är väldigt så här ung och inte jobbat så länge. Det köper jag ju. Jag har ju kompisar som säger “Åh vad skönt med semester” när dem bara jobbat fyra månader. Men det är ju för att dem är 8-5, pendlar en timme enkel väg eller vad det nu är. Så det är klart att man blir less.” - Ingrid

Som Ingrid antyder så kan flexibiliteten här ses som någonting som främjar rekreationen vilket enligt Paulsen (2015) är ett sätt för de som använder copingstrategier att finna känslor av prestige och stolthet över att man har erövrat en bättre position i arbetslivet som inte är lika tärande (ibid. 68). Några andra av intervjupersonerna upplever sin nya tillvaro med storslagna känslor av förbättrad livskvalité men som endast reduceras eller konkretiseras till grundläggande saker som mindre tid på pendling och att hushållssysslor nu kan göras

parallellt med arbetet. Dock är det fullt möjligt att det är här utrymmet för mer vila i vardagen gör sig märkbar vilket är en mer betydelsefull källa för livskvalité. Med flexibiliteten följer också ett mer enformigt arbetsliv där självständighet snarare blir ensamhet. Daniel berättar i citatet nedan om hur distansarbetet skapat en dystert vardag för honom.

“Du kommer hem, du är hemma, du går upp ur sängen. Du behöver inte fixa dig egentligen någonting. Det är bara att gå upp och sätta sig vid datorn, äta frukost vid datorn. Jag som kodar då har ju enkelt att fastna vid datorn och man sitter och kodar man på och sen är det lunch, man kodar på och sen så är det kväll och sen så lägger man sig.” - Daniel

Daniel tycks antyda att när arbetsdagen inte längre är bunden till de kollektiva ritualer som exempelvis fika, rast och korridorssnack, som vanligtvis utövas på arbetsplatsen, så möter graden av arbetsbörda inte längre något motstånd. Det tänjer på gränsen i vilken utsträckning arbetet ockuperar resten av dagen bortom den ordinarie arbetstiden. Här kan man urskilja hur autonomi och självständighet inte nödvändigtvis är positiva värden utanför arbetsplatsen då dem implicerar relativa termer av frihet från förtryck på arbetsplatsen. Många av intervjupersonerna påpekar tomhet och ensamhet som en stark negativ faktor av ett mer flexibelt arbete. Det har gjorts försök på organisatorisk nivå att implementera schemalagda fikaraster och snarlika aktiviteter för att motverka känslan av att känna sig ensam och upprätthålla arbetets struktur på distans. Här finns liknelser med Mehtas (2022) iakttagelser om den sociala separationen från arbetsplatsen som leder till ensamhet och alienation. Simuleringen av att vara på arbetsplatsen har dock varit kortvarigt och avtagit med tiden. I Daniels fall blir det tydligt hur en viss form av arbete är bättre lämpat för hemmiljön eller åtminstone inte behöver anpassas i större utsträckning för att arbetet ska bli möjligt att utföra på distans. Här finns också en dimension av Paulsens (2015) tomma arbete när det inte finns någon gräns för hur mycket arbete vi kan utföra under en given arbetsdag och att copingstrategier därmed kan bli nödvändiga för att hantera sin situation när hög arbetsplikt möter hög grad av potentiell output.

För att sammanfatta: Det rådde en viss skepticism i början av pandemin till hur ett flexibelt arbetsliv skulle se ut och ifall alla verkligen skulle klara det. Inledningsvis kunde ens närvaro i hemmet under arbetstid vara en skuld fylld tillvaro men som successivt gjort att man kan föredra att arbeta på distans under vissa förhållanden. Här finns en insikt i regementalitetens tröghet som ännu inte hunnit anpassa sig till nya platser. För andra så har distansarbetet inte

varit ett lika lyckat projekt där man ännu inte hittat substitut till de aktiviteter eller ritualer som kom med att vara närvarande på arbetsplatsen. Här riskerar det nya tomrum som skapats i det flexibla arbetet att fyllas ut eller kompenseras med *mer* arbete för personer som befinner sig i en situation av hög arbetsplikt och hög potentiell output i sitt arbete.

Effektivare (arbets-)liv

Ett återkommande argument till det flexibla arbetets fördel är att både arbets- och privatliv går att strukturera på ett mer effektivt sätt så att man hinner med mer under dagen eller har mer tid över för avslappning. Att arbeta hemifrån är inte någonting som i sig är att föredra till följd av tidsoptimeringen utan faktorer som arbetets natur spelar också en betydande roll. Vissa uppgifter kräver att man är närvarande på kontoret, vad gäller verktyg och medarbetare, medans monotona uppgifter kan genomföras mer effektivt om man får arbeta ostört hemifrån. I citatet nedan finner vi också en potentiell ojämlikhet i arbetslivet att allas hem kanske inte lämpar sig lika väl till att agera arbetsplats.

“Jag jobbar mer effektivt... Jag tar ju aldrig längre än en timmes lunch när jag jobbar hemifrån. Då kan jag ta en kvarts lunch. Men då sticker jag från jobbet 45 minuter tidigare typ. Jag hade en idé om att jag jobbade mer effektivt hemifrån förut. Men jag tror verkligen inte det längre. Man är ju mer ifred så har man en uppgift som kräver 100% fokus länge i några timmar. Då kan det vara fördelaktigt att jobba hemifrån och då kan det blir lite mer effektivt.” - Ingrid

Som antyds i citatet ovan så kan effektivisering av arbetsdagen riskera att snarare handla mer om *intensifiering*, att tempot höjs och raster förkortas eller tas bort. Samtidigt går det att urskilja en viss osäkerhet till vilken arbetsform som är att föredra över den andra. Vad som blir tydligt är dock att varje arbetsform har sin egna plats i arbetslivet om målet är att försöka upprätthålla den egna produktiviteten. Men ett sådant resonemang ser bara arbetet som uppgifter som behöver göras och problem som behöver lösas. Ur det perspektivet spelar det inte så stor roll vart arbetet utförs då ingen av respondenterna tycker att deras arbete eller arbetsuppgifter blir lidandes av vart de arbetar. I citatet nedan så berättar Anna att det är dem själva som det flexibla arbetet tär på snarare än att det är deras arbetet som lider.

“Nej det tycker jag inte, jobbet lider ju inte av det men jag kanske lider lite av det. Jag fixar ju att göra mitt jobb ändå, men jag känner att jag är en sådan person att jag behöver fysiska möten för annars mår inte jag bra.” - Anna

Anna som arbetar inom socialtjänsten har möjligen en annan typ av börda i arbetet som inte så mycket handlar om uppgifter som ska lösas inom en given tidsram utan snarare att hjälpa människor att leva ett värdigt liv. Arbeta som har en större psykologisk börda, snarare än arbetsbörda, kan möjligtvis vara i behov av en arbetsform där tillgången till sådant som fysiska möten erbjuds. Kan uppleva den avhumanisering av arbetet som Mehta (2022) varnar för där det sociala separerats från arbetet vilket skapar ensamhet och isolering i yrket när hon egentligen hade behövt sina kollegors psykologiska stöd. Ett flexibelt arbetssätt blir inte automatiskt en dålig arbetsform för personer som Anna. Istället kan man tänka att det är nödvändigt att ta hänsyn till det specifika behov som en viss kategori av arbete kräver. Citatet nedan antyder att flexibelt arbete blir en effektivare arbetsform men på bekostnad av arbetarens egna välmående.

“Effektivare ja... Asså rent krasst så om man jobbar hemma så får du ju mer gjort. Du får ju, asså du har ju inga att umgås med då. Det är ju den stora delen i jobbet för att må bra. Vi jobbar ju med ganska tunga saker. Och då behöver jag mina arbetskolligor. För annars så orkar jag inte dra liksom. Det är ju måendet. Man behöver putsa lite på självkänslan hela tiden för att man ska känna gjorde jag rätt, kände jag rätt? Känna uppskattning, känna gemenskap. Lite så. Jag tror det är viktigt. Att man får göra det.” - Anna

Som Anna antyder så kan man föreställa sig att kontoren har haft längre tid på sig att komma underfund med hur man tillfredsställer fler behov än att bara erbjuda möjligheten till att utföra sitt jobb och har varit en naturlig plats för stöd. Ur ett perspektiv så avslöjas att kontoren har ett integrerat sätt att fylla ut arbetsdagen med aktiviteter utöver ordinarie arbetsuppgifter. Det skapar en känsla av att man hinner med mer arbete hemma för att man har mer tid till sitt arbete när man arbetar hemifrån. Maskarna som enligt Paulsen (2015) aktivt approprierar tid från arbetsgivaren genom att maska på arbetsplatsen och inte upplever en hög grad av arbetsplikt behöver inte längre anstränga sig för att dölja sina synder. Men de som ägnar sig åt coping och i vanliga fall är motiverade till att utföra ett gott arbete leder det istället till att det är arbetsgivaren som approprierar mer tid från sina anställda för att de inte längre behöver lägga ner tid på diverse kontorsaktiviteter. Från ett annat perspektiv så har det flexibla arbetet konkretiserat vinsten av att vara närvarande på arbetsplatsen. Enligt distinktionen som Lysova et al. (2019) gör mellan *i* och *på* arbetet så avslöjar flexibiliteten att arbetsuppgifterna i sig inte är tillräckliga för att tillvaron i hemmet ska upplevas som meningsfull (Lysova et al. 2019: 375). Flexibiliteten utmanar den holistiska upplevelsen av

sitt arbete där man enkelt tappar syftet i det man gör. Arbetsuppgifterna är helt enkelt en otillfredsställande faktor i arbetslivet och är något som kräver sitt sammanhang för att det ska kunna bli något värde- eller meningsfullt för oss.

Sammanfattningsvis så är intervjupersonernas upplevelse av distansarbetets effektivisering inte bara positivt. Effektiviseringen har på ytan inneburit att man får mer gjort eller blir färdig snabbare men som samtidigt bidragit till intensifiering av (arbets-)livet. Där vissa av intervjupersonerna finner tidsfördelar upplever andra lidande för att arbetsuppgifterna i sig har en psykologisk eller emotionell tärande effekt. Arbetare med en hög känsla av arbetsplikt erfarar här att mer arbete blir gjort under arbetstid. Men om arbetsuppgifterna i sig upplevs som tärande och meningslösa så innebär det att distansarbetet potentiellt fyller ut arbetsdagen endast genom arbetsuppgifter som är tärande och meningslösa.

Förtroende och makt

Ett någorlunda stigmatiserat tema som är högst relevant men som man gärna pratar lite försiktigt kring är ifall man tror att andra kommer att sköta sitt arbete när de inte längre är på kontoret. Daniel uttryckte en misstänksamhet bland honom och hans kollegor av att vissa personer kanske inte lämpar sig till att arbeta hemifrån utan uppsyn: *“Man fick liksom en känsla av att...direkt när den där personen gick hem, undrar om det kommer bli någonting gjort hemma för den.”* En stor faktor i vilken utsträckning det flexibla arbetet tillåts eller accepteras på arbetsplatsen har varit vilken syn och upplevelse den egna chefen har haft. En utav cheferna är småbarnsförälder och har i stort sett övergett kontoret vilket har skapat en kultur av att det inte finns förväntningar att vara närvarande på kontoret när chefen är frånvarande. Det skapar implicita riktlinjer för hur man upplever att man nu ska förhålla sig till arbetsplatsen. Chefer är oftast äldre och har under pandemin varit extra utsatta. En av intervjupersonerna berättade att dennes chef till och med känt sig livrädd för att sätta sin fot på kontoret under pandemin. Implicita regelverk är något som återkommer och Ingrid menar att man inte satt någonting i skrift utan överlätit ansvaret till cheferna att styra över närvaron på kontoren.

“Jag kan inte tänka mig en situation där hon skulle säga till någon att komma tillbaka till kontoret. Men det här, ja inte fetisch, men man har någon idé om att man anställer rätt folk och då ska man inte behöva ha dem här riktlinjerna.” - Ingrid

I Ingrid's fall så finns en möjlig föreställning att organisationer har en önskan att dess medarbetare ska dra åt samma håll utan några direkta riktlinjer. Jobbar man mot gemensamma mål så blir inte styrning nödvändigt. Dock är känslor av gemenskap ingen garanti bara för att man arbetar i samma byggnad. Samtidigt vill arbetsgivare och chefer projicera en bild av att organisationen har tillit till sina medarbetare vilket betyder att man tar avstånd från att införa regelverk eller policys om hur man ska hantera närvaron under pandemin. I Ingrid's fall så kan organisationens storlek spela en betydande roll där en mindre organisation har enklare att ta hänsyn till ett fåtals individualitet medans ju större organisationen blir desto mindre plats för den enskilda viljan. En annan situation är hur tilliten till andra organisationer har förändrats när man inte längre gör fysiska besök utan träffas nu i en digital miljö. Johan uttrycker en skepticism gentemot andra företag där han antyder att det blir enklare att dölja mörka hemligheter i arbetslivet som kanske inte är det bästa sättet att bedriva verksamhet på: *“Alla audits har gått mycket bättre sedan vi har bytt till detta och det kanske inte beror på att alla leverantörer har blivit mycket bättre”*. Misstänksamheten kan nog grunda sig i att man vet hur man själv hade agerat eller hanterat en friare och mer mystisk arbetsform och så projicerar man sina egna brister på andra. I citatet nedan berättar Felix om sin upplevelse av tilliten på distans. För att övertyga att det är möjligt att lita på medarbetarna så försöker han bevisa det genom sina egna arbetsprestationer.

“Det är det här med frihet under ansvar. Sen kommer min chef och frågar hur det har gått och då kan jag inte säga att jag inte gjort någonting. Det funkar inte så. Vad är det som inte fungerar? Om jag nu jobbar effektivt och levererar och presterar, då är det någonstans att jag kan känna lite arbetskultur, då kan man också ta sig tiden och göra någonting för man kan ändå visa att man levererar och presterar.” - Felix

I citatet ovan antyds att det finns föreställning att så länge som arbetet blir utfört så har inte överordnade något att säga till om eller misskreditera det flexibla arbetssättet med. Coping handlar i detta fallet att man tycker sig har lov att göra annat vid sidan om arbetet i den utsträckning som man lever upp till arbetsplatsens förväntningar. Det som är problematiskt i sådana här situationer är att arbetsgivaren köper arbetstagarens tid och förväntar sig att arbete utförs under den utsatta arbetstiden medans arbetaren tycker att så länge som man lever upp till sina förväntningar så har man förtjänat att fritt disponera över sin tid. När vi talar om ökad produktivitet eller effektivare arbete till följd av det flexibla arbetssättet så märker vi i citatet nedan att här vilar en olöst konflikt i vem som ska gynnas av denna vinst.

“Varför förstår jag egentligen inte. Ja det är väl för att ingen ska bli gynnad av det då. Vi får ju inte mindre arbete för att vi jobbar hemma. Vi har ju samma tyngd hemma som på jobbet så jag tycker det inte borde vara så relevant bara vi är minimum vad gäller bemanningen på jobbet så är det väl inga konstigheter. Det är mer att man vill ha makten att styra där. Dem är rädda att vi blir slarviga tror jag och skiter i det och går hemma och går ut och solar istället. Lite så. Det känns inte riktigt som att vi blir litade på.” - Anna

I citatet ovan framstår ett dilemma när det kommer till chefens makt att deras funktion av det traditionella ledarskapet på kontoret riskerar att spelas ut tillsammans med deras relevans. Att försvara sin makt att styra går att likställa med sin egna överlevnad inom organisationen eller som ett behov att förstärka ideologin av att en hierarkisk ordning är nödvändig i arbetslivet. Likt Olson & Primps (1984) spekulationer av chefs potentiella motstånd till arbete på distans så är chefernas syn på distansarbetet en ofrånkomlig faktor. Som Anna i citatet ovan antyder så finns det liknelser med hennes upplevelser och Felstead et al. (2003) studie som påvisade vikten av tillit för att möjliggöra distansarbetet som en hållbar institution i arbetslivet. Samtidigt är det ingen av respondenterna som upplever att arbetet blir svårare att utföra inom den givna tidsramen. Vissa uttrycker lidande till följd av en avsaknad av gemenskap och andra känner sig befriade när de arbetar hemifrån. Men oberoende upplevelsen av lidande eller ej så har alla upplevt sig vara fullt kapabla att genomföra sitt arbete hemifrån. Anna berättar hur istället för att hon blev färdig med sitt arbete så kunde hon nu lägga större fokus på vissa moment: *“Utredningarna blev ju bättre för man tittade mer på dem så”*. I citatet finner vi också en lömsk synergier mellan den potentiella outputen som manipuleras till att alltid vara hög. Det blir en form av regementalitet där självdisciplinen tar sig formen av en högre arbetsbörda genom att söka eller skapa mer arbete förväntat i termer av högre kvalitet för att säkerställa att man alltid är upptagen.

Uthållarna och de som copar känner sig ha mer tid att lägga på sitt jobb när de arbetar hemifrån och ser åtminstone det som en positiv effekt att kvalitén på det de producerar höjs. Det här är dock en farlig attityd där arbetet inte längre blir färdigt utan snarare kan det alltid bli bättre vilket negligerar faktorn av låg potentiell output. Så länge som den försvarande argumentationen för att arbeta hemifrån är att deras arbete ändå blir gjort så döljer man konflikten eller motsättningen mellan distans- och kontorsarbete. En möjlig fruktan hos cheferna är att maskarna och slapparna inte kommer att anstränga sig utöver den förväntade miniminivån av arbetsprestation. Deras ambitioner att fylla ut resten av arbetsdagen genom

att själva leta upp eller hitta på arbetsuppgifter kommer också att utebli. Rädslan grundar sig i den implicita föreställningen att alla hade valt bort arbetet om det inte vore för den direkta ekonomiska nöden och att romantiken kring arbetet kommer dö ut.

Som en sammanfattning så har en stor faktor för det flexibla arbetet varit chefernas inställning till fenomenet. Ifall chefen i fråga är positivt inställd så innebär det fria strukturer för arbetarna och tvärtom. För att vinna tillit eller för att ha ett hållbart alibi så ska man inte bara ha gjort sitt arbete utan samtidigt vara kapabel att visa vad man har lyckats att åstadkomma. Här är samtidigt två intressanta fynd. Först att det kan finnas lömska synergier där arbetsplikten blir till självdisciplinering genom att öka fokus på vissa moment för att skapa en hög arbetsbörda. Det andra är att det inte är helt givet vem som ska gynnas av arbetets effektivisering vid distansarbete. Den tillit som har diskuterats kan möjligtvis innebära en förväntan från cheferna att effektiviseringen översätts till att mer arbete blir utfört med hänvisning till den individuella arbetsmoral medans intervjupersonerna själva anser att det är deras vinst att erhålla.

Arbetsmoral

När arbetsnormen övergår från kontor till distans-, hybrid- eller flexibelt arbete så uppstår dilemmat om vilka krafter som kommer att utöva disciplin över arbetarna. Vissa upplever en förpliktelse till att arbeta eller till arbetet i sig om att det finns en inre tillfredsställelse i ett väl utfört arbete. Denna föreställning eller känsla existerar i olika grad hos människor och kommer till olika uttryck i Paulsens (2015) koncept om det tomma arbetet. Ur arbetsgivarens perspektiv är det genom den här känslan som man enklast kommer åt en produktivitetsökning eller finner ytterligare mervärde i den anställde genom att låta de som ägnar sig åt coping och de uthållande arbeta flexibelt. I citatet nedan berättar Henrik hur distansarbetet leder till att han arbetar *mer* trots att han egentligen inte hade behövt göra det.

“Jag är, det är ju det här med arbetsmoral. I och med att jag jobbar med försäljning i många år så vet jag på ett ungefär hur mycket jag hinner på en kontorsdag. Jag kan säga på en hel kontorsdag, det klämmer jag av på en förmiddag hemma, samtidigt som jag har den arbetsmoralen så jag slutar jag ju inte jobba vid lunch för det. Då tänker jag att då kan man ju prestera lite ytterligare på eftermiddagen där.” - Henrik

Citatet ovan antyder att det finns en viss stolthet i resonemanget där Henrik ser överflödet av tid i förhållande till sina arbetsuppgifter som en möjlighet att jobba på sin bonus då hans provision belönar extra engagemang. I sådana situationer finns stora möjligheter till tomt arbete men det uteblir till förmån för mer arbete. Henrik använder sig dock av en strategi där arbetstelefonen stängs av när arbetsdagen är över för att inte arbetet ska tränga sig in i privatlivet. Att arbeta hemifrån gör det möjligt för Henrik att ta kontroll över sin tid och avsluta arbetsdagen för att underlätta vardagssysslorna som att exempelvis hämta barnen från skolan i rimlig tid som han beskriver i citatet nedan.

Men jag har inga problem att stänga av jobbet när det är färdigt liksom. Jag går och hämtar min grabb klockan 4, men jag har i själva verket arbetstid till 5. Men då kan kunderna nå mig på telefon mellan 4 och 5 men jag kanske inte svarar på ett mail då. - Henrik

Detta är ett exempel på copingstrategi där hög arbetsplikt möter hög potentiell output i arbetslivet och hur en till synes stressfylld sits kan göras både hållbar och gynnsam. Tomt arbete existerar här i formen av att man halvt checkar ut från arbetet innan arbetsdagen är över och på så sätt sker en fusion av arbetsdagens slut och livet utanför arbetet. För personer med en till synes hög arbetsplikt tycks distansarbetet ur det här perspektivet vara att föredra då man enklare får lov att uttrycka sin arbetsmoral förutsatt att man bortser från den ökade arbetsbördan i sig. Att arbeta från kontoret kan samtidigt komma med den olyckliga påföljden av att man får arbetsuppgifter tilldelade till sig som man annars hade undvikit. Dante berättar i citaten nedan om sin kamp med att överleva på kontoret.

“När jag är på kontoret så måste jag göra mycket mer arbete. Folk kommer liksom. Har du gjort det du behöver göra så kommer det alltid någon och behöver någonting eller ställer någon fråga. Eller när du har mycket att göra så stör dem dig. Det tar mycket längre tid att göra en sak som egentligen hade kunnats göra snabbare. Tvärt emot när jag är hemma så gör jag mina arbetsuppgifter som jag har och den här chefen som jag jobbar ganska nära med som behöver stöd. Men det är inte 8 timmars arbete som hon behöver stöd i. Så därav så har jag inte lika mycket att göra hemifrån som jag har att göra på kontoret.” - Dante

Om arbetet är någonting som man behöver genomlida så blir ambitionen snarare att lindra sin börda i arbetslivet. För Dante och de med en lägre nivå av arbetsplikt som känner att de inte blir belönade av ytterligare ansträngningar så fungerar hemmet som en fristad från arbetets förföljelse. Men vinsten av att jobba hemifrån slutar inte där. Det tomrum som uppstår i arbetet när man arbetar hemifrån betyder också att man undviker bördan av att upprätthålla

illusionen av en hög arbetsbörda. På kontoret så berättar Dante i citatet nedan att där är det betydligt svårare att komma undan och man behöver simulera arbete utan att man faktiskt gör något av betydelse.

“Är du på kontoret och inte gör någonting så finns det folk som ser att du bara sitter av tiden. Jag vet inte. Jag brukar känna att när jag inte har något att göra att det blir jobbigt för att folk ser att jag sitter vid datorn och låtsas arbeta typ fast jag läser på typ Aftonbladet eller typ söker runt på typ vårt intranät och läser saker bara för att det ska se ut att jag gör någonting fram tills det kommer någon och behöver hjälp eller stöd vilket brukar ske liksom. Man blir mer övervakad på kontoret. Där kan folk verkligen se om du jobbar eller inte.” -

Dante

Som Dante i citatet ovan antyder så kan övervakningen här förstås av hur stor risken upplevs vara att man blir avslöjad i sin överflödiga roll. Här finns spår om Foucaults (2003) “kunskap om makten” där man riskerar att bli påkommen av systemet. Intressant nog så kan Dante bli avslöjad på mer än ett sätt. Låtsasarbetet eller simulering av arbete är en performativ börda Dante behöver bära på kontoret som övervakar honom i *nutid*. Själva systemets övervakning, av att bli avslöjad i sin överflödiga roll, den sträcker sig också in i *framtiden*. Men övervakningen är ingenting som är unikt för arbetsplatsen. För att distansarbetet ska bli möjligt så har man integrerat det i olika kommunikationsprogram såsom Teams, Zoom eller i Googles funktioner. Där visas din status för vänner och kolleger om man är tillgänglig eller ej. På sin egna dator visas antingen en grön symbol som indikerar att man både är närvarande och aktiv vid sin dator eller en gul symbol vilket indikerar att man inte har rört sin dator under en viss period.

“Min tanke här är att så länge som jag håller datorn levande eller att den liksom är på och inloggad så lyser den här funktionen grönt. På så sätt så kan jag ju, det ser ut som att jag jobbar fast jag inte gör det.” - Dante

Fenomenet för Dante upplevs som en påminnelse att man ständigt måste befinna sig nära till hands och vara aktiv på datorn även om det bara handlar om att röra musen för att inte bli flaggad som inaktiv. En ytlig analys skulle vara att tillskriva statussymbolen på det specifika kommunikationsprogrammet som den digitala versionen av fängelsets panoptikon. Fast i Dantes specifika fall så kanske han har lyckats att “hacka” det panoptikon som var ämnat till att övervaka honom. Vad gäller att upprätthålla sin produktivitet när man arbetar hemifrån innebär det att man i stor utsträckning själv är tvungen att hitta andra disciplinerande krafter

än de som arbetsplatsen erbjuder. För vissa personer blir det här extra tydligt när de har en hög känsla för arbetsplikt men där den känslan i sig inte går att konvertera till arbetsdisciplin. Detta blir en avgörande faktor ifall hemarbetet ska upplevas som något positivt då dem själva hemifrån inte förmår att strukturera sitt arbete på ett tillfredsställande sätt där de kan uttrycka sin annars höga arbetsplikt. Max berättar i citatet nedan om svårigheten av att arbeta hemifrån då det var någonting utanför honom som saknades.

“Det fanns inte någon, i mitt fall så tyckte inte jag att det fanns någon struktur i att jobba hemifrån. Jag kände inte att det var en arbetsplats. Det funkade inte för mig. Jag kan säga rakt av att jag tyckte, asså hemarbetet funkade inte så bra. Om jag får ut 100% på kontoret så får jag kanske ut 80, 70% hemma.” - Max

I fallet med Max där han inte upplevde sig kunna återskapa känslan av arbetsplats i hemmet så kan det här bli attraktivt att tala om personliga bekymmer där vissa individuella faktorer dömer folk som otillräckliga eller okapabla att hantera en specifik arbetsform. Det är i situationer som denna där Paulsens (2015) teori avslöjar att det finns en tredje faktor att ta hänsyn till där personer kan uppleva att de *vill* arbeta men inte besitter förmågan att helt ge uttryck för det behovet. Inte till följd av att de finns otillräckliga arbetsuppgifter vilket Paulsen (2015) benämner som hög- kontra låg potentiell output i arbetet, utan snarare att det finns en otillräcklig motivation till att arbeta. Det är här som kontoren kan erbjuda den yttre disciplinerande kraften när de inre krafterna är otillräckliga. Vid en första anblick så ser det ut som att Max har hamnat utanför panoptikonets disciplinerande exercis. Då skulle Max inte leva med den ständiga känslan av att vara övervakad som Foucault (2003) använder sig av för att förklara grunden för det moderna samhällets sociala kontroll. Istället finner vi en *önskan* av att leva med känslan av kontroll där Max ännu inte lyckats att internalisera den självdisciplin som krävs men trots det så är han tillräckligt medveten om att han *behöver* disciplinen och söker sig därmed *till* den trots sin nyvunna frihet.

Här avslöjas kanske samtidigt att människan inte nödvändigtvis är genetiskt predestinerad till att söka lust i lönearbetet. Spänningen mellan arbetsdisciplin och arbetsplikt uppmärksammar det implicita antagandet att arbetsplikten existerar utanför tvångets sfär och är något givet inom arbetslivet då anställningskontraktet utlovar lön i utbyte mot lydnad. En rimlig kritik till detta är att försörjningens tvång är förutsättningen för kapitalismen och existerar alltid. Men det ger inte ett tillfredsställande perspektiv när vi talar om varifrån den enskildes motivation

till att arbeta i sitt egna hem härstammar från. Arbetsplikt är något som förväntas av människan medans arbetsdisciplin blir konsekvensen av att inte fullfölja sin plikt. För de som förvägras att fullfölja sin plikt i arbetet, till följd av en otillräcklig mängd arbetsuppgifter, väntar känslor av skam vilket de inte kan ge uttryck åt. Det är en av anledningarna till att Daniel i citatet nedan tycks föredra kontoret framför distansarbetet för att enklare hantera det ångestfyllda lugnet i sitt arbete hemifrån.

“När man är hemma då så blir man nästan deprimerad av att sitta hemma. Då blev det liksom att... Man kan göra andra saker. Jag kollar på Netflix, jag kan diska eller så. För det finns inget att sitta och fokusera på. Men är du på kontoret så automatiskt så försvinner det tid för att du är på kontoret. Alla som är på kontoret vet att det försvinner tid när du går och hämtar kaffe. Man tjötar lite, man pratar lite och gör lite annat liksom.” - Daniel

För personer som Daniel blir frihet en börda när de med en hög känsla för arbetsplikt inte har den tillräckliga potentiella outputen i sitt yrke som plikten kräver. Att jobba mer effektivt straffar sig både i form av skuld-känslor och det nya behovet att slösa bort resten av arbetsdagen på deprimerande aktiviteter. Arbetsplatser i Sverige är ofta utrustade med specifika rum, så kallade fikarum, där de anställda tillsammans hjälps åt för att få tiden att gå. En motsvarighet till denna stödgrupp har ännu inte blivit etablerad vid distansarbete som ger ett tillfredsställande och avstigmatiserat andrum till de personer som dras med känslor av hög arbetsplikt. På samma sätt som hemmet blir till en plågsam miljö för de mer arbetspliktiga människorna så är motsatsen ironiskt nog också sann, att arbetsplatsen är en plågsam tillvaro för de mindre arbetspliktiga. Dante berättar nedan hur han är kluven när han å ena sidan har det lugnare hemma men på bekostnad av att känna sig mer ensam och å andra sidan att vara på kontoret med en större arbetsbörda och mer gemenskap.

“Rent arbetsmässigt, belastningsmässigt, övervakningsmässigt så är det ju bättre att jobba hemifrån för du behöver jag göra mindre. Är jag då övervakad så kan jag försvara mig mycket enklare. På kontoret så är jag mer övervakad och behöver jobba mer. Men där är jag med kolleger så att det är ensamt hemma, mindre arbete, det är inte ensamt på kontoret men det är mera arbete liksom. Det är dem två grejerna att ta hänsyn till. Även fast jag har mer att göra på kontoret så tycker jag att det är roligare att vara där för att det är det sociala som gör det kul. Jobbet är inte kul men att vara på arbetsplatsen liksom gör det kul.” - Dante

Den mer performativa bördan som slapparna, enligt Paulsen (2015), lider av på arbetsplatsen blir till en befrielse i hemmet. Men den nyvunna friheten är inte med nödvändighet en

tillfredsställande tillvaro för slapparen. Som Dante uppmärksammar i citatet ovan så kan slapparen i vissa fall föredra kontorsmiljön för att tillvaron av friheten i hemmet upplevs som outhärdlig. Inte för att man lider, som de med hög arbetsplikt beskrev, utan snarare för att man ännu inte lyckats hitta alternativa aktiviteter till sitt arbete eller skapat en pålitlig täckmantel som gör att man kan slappna av och njuta av friheten i hemmet. Här kan också känslan av att ständigt vara övervakad som Foucault (2003) beskriver det som vara anledningen till ett förvägrat slappande.

Arbetet i sig framstår som en trivial eller sekundär syssla om vad det är som upplevs vara påfrestande i arbetet. Den största påfrestningen tycks vara vad man ska göra av sin tid. De olika former av lidande som upplevs av både de med hög och låg arbetsplikt tycks vara den meningsförlust George et al. (2021) spekulerade i som var den mörka sidan av ökad produktivitet till följd av mer flexibelt arbete. Kontorets roll i arbetslivet tycks vara att i första hand facilitera social gemenskap. Det flexibla arbetet har synliggjort att arbetet eller arbetsuppgifterna i sig upplevs som rätt så meningslöst när de separeras från arbetsplatsen. Människor må få en känsla av att vara mer produktiva hemma men deras arbete tappar samtidigt dess sammanhang. Det som kan anses vara meningsfullt arbete enligt Lysova et al. (2019) är i det här fallet mer beroende om *vart* arbetet utförs, nämligen på arbetsplatsen, snarare än *vad* som blir utfört.

En sammanfattande tes kring temat arbetsmoral är att här avslöjas en tendens av bristande arbetsbelastning i arbetet som upplevs på olika sätt av intervjupersonerna. Personer som Henrik välkomnar möjligheten till att kunna arbeta mer. Dante däremot finner stora besvär i att antingen vara ensam hemma med fruktan att bli avslöjad i sitt slappande och ansträngningen med att dölja sin bristande arbetsbelastning eller att vara på kontoret och istället bli tilldelad fler uppgifter och samtidigt undvika ensamhet. För Dante trumfar ironiskt nog den performativa bördan arbetets ansträngning vilket gör att han hellre vistas på arbetsplatsen och arbetar mer snarare än att vara hemma och arbeta mindre. Intressant nog så upplevs en performativ börda av att se upptagen ut oberoende vart arbetet utförs vilket skvallrar om ett i grunden lågintensivt eller otillfredsställande arbete. För slapparen så är kanske den största utmaningen riskhanteringen av att bli påkommen som det största hindret för att kunna känna sig fri. Känslan av risk kan vara den "kunskap om makten" som hemsöker honom utanför arbetsplatsen. Arbetsuppgifterna i sig är inte det största problemet utan istället ska man kunna försvara vart man har gjort av sin tid under arbetsdagen. Här

uppmärksammas också ett fenomen om vad som händer med känslan av meningsfullhet när arbetet lämnar kontorets sfär.

Kontor som meningsskapande

Vart man utför sitt arbete kan tyckas vara en *petitess*. Men i arbetslivet, menar Paulsen (2015), så lönar sig inte nödvändigtvis hårt arbete. Ens arbete behöver alltid erkännas och bekräftas av någon annan. Det handlar inte om *vad* du gör utan snarare vad det *ser ut* som att du gör. Den här benägenheten inom arbetslivet kommer alltid att missgynna de ödmjuka och favorisera de manipulativa (Paulsen. 2015: xiii-xiv). Hemarbetets inneboende svaghet är just hur organisationen bekräftar medlemmarnas prestationer när de inte längre är närvarande och hur de anställda kan upprätthålla sin känsla att deras arbete har ett sammanhang och syfte. För Ingrid så blir kontoret av den här anledningen oersättligt då möjligheten att visa upp sig väger mer än hennes egna prestationer.

“Jag vinner mer på att jobba på kontoret och snacka med folk. Varje gång jag pratar med mina chefer, eller framförallt min VD för jag sitter bredvid honom, så är det karriärsskapande. Så att du förstår att vara på kontoret är väldigt positivt för min del i det avseendet. [...] Det är lite det jag menar att man kan få ut väldigt mycket än att bara visa upp något mer än sina arbetsprestationer. I slutändan, helt ärligt talat, det är den sociala biten som carryar din karriär mer än någonting annat. Att jag kan prata och vara trevlig kommer ge mig mer än om jag gör en asbra prognos.” - Ingrid

Hur den sociala konkurrensen inom organisationer kommer att anpassa sig till en flexibel arbetsform tycks fortfarande vara oklart. I Ingrids citat ovan uppmärksammas vad det är som värdesätts inom arbetslivet vilket ironiskt nog primärt inte är arbetet. Populära begrepp som social kompetens avslöjar det sorgliga beteendemönster som präglar arbetslivet där större vikt läggs på fjäsk och smicker än på kvalifikation och skicklighet. Om den huvudsakliga faktorn till att kontoren är att föredra för att de främjar meningsskapande genom att erbjuda ett sammanhang så innebär det att meningsfullt arbete i sig är en naiv föreställning inom lönearbetet. Enligt Lysova et al. (2019) kan det som anses som meningsfullt vara de sociala aktiviteter som utförs i den primära kontext där människor söker sina mål i livet (Lysova et al. 2019: 375). Kontoren blir meningsfulla för att de i huvudsak utgör den sociala kontext eller arena där människor möts och bekräftar varandra i den sociala konkurrensen inom arbetslivet. På så vis är det också den sociala delen av livet som blir svår att hantera när arbetet blir mer flexibelt. För Henrik i citatet nedan så antyds det meningsfulla i kontoret som

möjligheten till socialt utbyte med sina kollegor vilket han nu insett är en nödvändig komponent i hans välmående.

“Sociala biten har jag haft utmaningar med. Stundtals... Jag har egentligen inte förstått varför jag har mått lite sämre dag för dag för dag tills jag åkte till kontoret en dag och kom hem med sprutande energi så att min sambo fick typ ont i öronen. På kvällen när vi satt och åt middag och hon bara “Shit vad har du gjort idag? Jag har varit på kontoret!”. Det var så härligt så det har jag fått lära mig att jag kan inte sitta vecka ut och vecka in hemma utan att åka och få lite social energi, input någon gång ibland för att jag behöver det som person.” -

Henrik

Kontoret för Henrik blir den sociala kontext där man träffar sina medarbetare som uppfyller många grundläggande psykologiska behov i vardagen. Enligt Lysova (2019) så är goda relationer till medarbetarna en rik källa på tillhörighet vilket skapar engagemang i arbetet (Lysova et al. 2019: 381). Flexibelt arbete hotar känslan av gemenskap i arbetet vilket har potentialen att ge en känsla av att livet tappar sitt sammanhang. När arbetet inte längre ger känslor av meningsfullhet så kan man tappa sin orientering om vart man är på väg i arbetslivet. Det flexibla arbetet har en tendens att reducera arbetet till de mest basala av aktiviteter där meningsskapande faktorer är de första som försakas. Om man sedan tidigare var van eller hade förväntningen att finna mening i arbetet så får det flexibla arbetet en inneboende värdedränerande effekt. Arbetet blir mer isolerat och känslan av att bidra till organisationens gemensamma syfte hamnar vid sidan om. För de som har ett intresse av att ta del utav den organisatoriska stämningen om hur andras arbete går och hänga med i den utvecklingen märker snart att de är rätt så ensamma. För Johan som har en ledningsroll inom företaget berättar i citatet nedan att distansarbetet gör det svårare för honom att engagera sig i organisationens utveckling.

“Först är det sociala och man jobbar mer inom silos. Att du jobbar tajtare med dem som du har arbetat mycket med medans dem du inte arbetar mycket med hör du knappt av. Du måste anstränga dig för att ha kontakt med dem. Förändringsarbeten går mycket sämre. Alltså det är mycket mindre kreativitet bland folk. Mycket mindre forum där folk tar sig tid att, ja. Du vet det är ju lätt att säga men vid kaffemaskinen så pratas det mycket jobb eller gemensamma luncher så talas det mycket jobb. Det kommer många bra idéer där. Istället får vi aktivt i stort sett intervju dem anställda för att få fram, alltså skapa forum för dem och diskutera och det fungerar inte lika bra för att få fram förbättringsåtgärder.” - Johan

Johan antyder hur distansarbetet skapat nya besvär för honom om hur medarbetarnas engagemang till arbetsplatsen nu ska främjas. Sådana processer är inget som gärna planeras utan kräver fria utrymmen som befolkas av åtminstone något fria arbetare. Som Lysova (2019) resonerar är människor själva kapabla att skapa meningsfullhet ifall de har autonomi i sitt arbete och övriga grundläggande psykologiska behov är tillfredsställda (Lysova et al. 2019: 383). En möjlig skillnad mellan autonomi på arbetsplatsen och autonomi i hemmet är att på arbetsplatsen så leder mindre kontroll till de spontana möten och främjar kreativiteten som organisationen behöver för att utvecklas och upprätthålla ett gott förhållningssätt till sin arbetsplats. Men autonomi i kontexten av flexibelt arbete tycks inte alls ha samma effekt som Johan antyder i citatet ovan. Självbestämmandet skapar istället distansering från arbetet och isolering i arbetet på Johans arbetsplats. Autonomi blir därmed ett vilseledande begrepp då det endast är positivt för arbetsgivaren och organisationen inom kontexten av arbetsplatsen.

Väl utanför arbetsplatsen så verkar det som att arbetare rent instinktivt primärt väljer att inte utöva sin autonomi till organisationens fördel. Hur organisationer väljer att lösa dilemmat står antingen mellan en ökad övervakning för att kompensera för flexibiliteten eller en strategi där man får de anställda att själva vilja söka sig till kontorets eller organisationens gemenskap. En sådan faktor som kan göra detta när det organisatoriska engagemanget försvinner är relationen till medarbetarna. Arbetsplatsen är inte förutsättningen för att dessa relationer ska skapas men har traditionellt sett varit facilitator för den gemenskap man benämner som meningsfull inom arbetslivet. Kanske är det den enda vi vet om. Daniel antyder i citatet nedan att arbetsplatsen handlar om mer än gemenskap och erkännande av ens arbete. För honom så finns det en lärande aspekt av arbetsplatsen som enligt honom både är utvecklande och produktiv.

“Den kommunikationen det har man ju på ett kontor att någon kommer förbi och frågar hur man löst en grej eller kan du hjälpa mig med detta. Det fanns ju inte alls. Så man var ju produktiv på ett sätt hemma och produktiv på ett annat sätt på jobbet. När man är på kontoret så kan man få lite input på det man har gjort och lära sig mer och nya saker lättare för att man kan få hjälp av någon som är bättre på det som man sitter med. Men hemma så kan man sitta och kämpa med samma grej men på kontoret så finns det alltid någon som frågar “hur går det, behöver du hjälp?” och så löser man det på en dag.” - Daniel

Att utföra sitt arbete på kontoret som Daniel i citatet ovan antyder kommer med fördelen att det blir enklare att också arbeta mot *andras* behov och inte bara sina *egna*. Enligt Lysova

(2019) så kan man anse att det är meningsfullt att sträva efter kompetens, autonomi, status och delaktighet (Lysova et al. 2019: 378). På kontoret så sker de här aktiviteterna till vardags vilket är en förutsättning för att kunna handla i relation till de värden vi uppfattar som meningsfulla. Här går det att urskilja två fenomen. Antingen går kontoret att se som en rik källa till meningsskapande i arbetet eller om arbetet upplevs som utmanande så kan kontorsmiljön av att ha sina kollegor nära till hands bidra till ökad produktivitet för att man kan hjälpa varandra. Ur ett perspektiv enligt Lysova (2019) så utlovas meningsskapande till de privilegierade individer som besitter en tillfredsställande grad av autonomi i arbetet (ibid. 383). Det andra perspektivet har svårt att leva upp till detta löfte och avslöjar snarare att söka mening i arbetet eller hos sina kolleger inte är något givet när distansarbetet har inneburit ökad autonomi.

Avslutningsvis så får kontoret sin meningsskapande egenskap genom att det blir den plats där man får synas och visa upp sitt arbete för andra. Kontoren faciliterar den plats där socialt utbyte, konkurrens och utveckling sker vilket intervjupersonerna ännu inte lyckats skapa en flexibel eller digital lösning till. Konsekvensen blir att det flexibla arbetet får en värdedränerande effekt för att den sociala delen av arbetslivet inte överlever av sig själv. Kvar står den enskilde med meningslösa uppgifter som saknar sitt sammanhang. Det upplevs finnas meningsfullhet i arbetet om det man gör handlar om någonting annat än en själv. I den utsträckning som det flexibla arbetet innebär ensamhet så kommer det också att innebära meningslöshet. Någonting som inte uppmärksammas här är om vart själva idén till varför det i första hand förväntas att lönearbetet ska upplevas som meningsfullt.

Sammanfattning

Covid-19 pandemin gav möjlighet att omdefiniera arbetets plats och roll i livet. Studien har försökt presentera ett nyansrikt perspektiv på hur människor kan uppfatta och uppleva distansarbetet som en frihet att åtnjuta eller en börda att genomlida. Ett flexibelt arbetsliv är åtråvärt får några av intervjupersonerna men ingen av dem har uttryckt en önskan att helt utesluta arbetsplatsen från sina liv. Snarare har nödvändigheten av de båda sfärerna lyfts fram som en förutsättning för ett mer behagligt (arbets-)liv. Det flexibla arbetet har i stor utsträckning ökat produktiviteten enligt intervjupersonerna men här lurar en lömsk karaktär av intensifiering i arbetet. Tidigare forskning av Bloom et al. (2015), Fukumura et al. (2021) och George et al. (2021) framhävde flexibiliteten som något effektivt och produktivt i arbetet

men upplysande diskussioner om vem som ska gagnas av den ökade produktiviteten uteblev. För intervjupersonerna så är dilemmat fortfarande olöst. Här vilar konflikten ifall arbetsgivaren ska vara tillfreds med att den anställde gör sina tilldelade arbetsuppgifter kontra arbetsgivarens rätt till arbetstagarens arbetstid.

Utanför konflikten om vem som har rätt till tiden så lyfts även arbetsplatsens relevans fram. När arbetet separeras från arbetsplatsen så upplever samtliga intervjupersoner en längtan till kontoret. Samtidigt uppmärksammas att många av de faktorer som enligt Lysova et al. (2019) gör arbetet meningsfullt, är underordnad arbetsplatsen som det meningsfulla arbetets förutsättning. Det flexibla arbetet illustrerade att huvudkomponenten av arbetet, alltså arbetsuppgifterna i sig, inte är en tillfredsställande källa till att uppleva sin tillvaro som meningsfull. Flexibiliteten kom med en ökad känsla av meningsförlust likt George et al. (2021) observationer och därmed uppstår ett paradoxalt fenomen om en ökad medvetenhet kring arbetsplatsens meningsfullhet. Frånvaro från arbetsplatsen resulterade samtidigt i känslor av ensamhet och en viss typ av ångest för att man inte längre kunde ge uttryck för sin arbetsplikt. Här uppmärksammas en tredje dimension i Paulsens (2015) teori om tomt arbete hur potentiell hög output och hög arbetsplikt inte är en tillräcklig källa till motivation för att kunna arbeta på ett tillfredsställande sätt hemifrån.

För att förstå bördan av att arbeta hemifrån så har Foucaults (2010) begrepp om regimentalitet gett insikt i hur känslan av att antingen vara övervakad eller risken av att bli avslöjad som viktiga dimensioner i vilken utsträckning man känner sig bekväm eller fri hemma. Här fanns också ett fenomen av att söka sig till arbetsplatsen för att hitta disciplinen eller strukturen för att kunna utföra sitt arbete. En alternativ tolkning kan vara den sociala separationen från arbetet, enligt Mehtas (2022) studie, som kommer med ökade känslor av ensamhet, meningslöshet och slutligen alienation. Det sociala handlar om att ge sitt arbete en kontext vilket gör att arbetet upplevs meningsfullt samtidigt som det blir möjligt att uthärda det. Arbetsplatsen blir därmed den plats där vi kan förvänta oss att hitta mening och inte i arbetet i sig.

Diskussion

Mycket om potentialen av att arbeta hemifrån har varit känt sedan länge. Olson & Primps (1984) initiala observationer om ett flexibelt arbetsliv hade många likheter till de resultat som

framkommit i studien. Arbetet kan göras mer produktivt, vardagen mer effektiv och skapa nya arbets- och anställningsformer. Men det bidrar även till en ökad spänning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tesen kring produktiviteten fick senare stöd i Bloom et al. (2015) studie och visade även där att personer i olika ledningspositioner upplevdes vara det största hindret för en större spridning av det flexibla arbetet. Covid-19 pandemin undanröjde detta hinder. George et al. (2021) visade att trots dålig planering och förberedelse så kunde ett flexibelt arbete ändå ses som ett lyckat projekt av majoriteten. Schutzbach (2021) lyckas kasta ett kritiskt sken till hur den exploaterande karaktären nödvändigtvis förändras till följd av flexibiliteten. Schutzbach (2021) lägger störst vikt vid alienationen som nu uppstår i hemmet men missar samtidigt hur maktdynamiken förändras. Att okritiskt påstå att flexibelt arbete ger autonomi till arbetaren på bekostnad av chefernas inflytande är inte tillräckligt analytiskt. Genom att endast förlita sig på rationella argument om produktivitet och välbefinnande för arbetaren implicerar det samtidigt att man tror sig existera i en värld där det bästa argumentet vinner. Men det är en chimär. En sociologisk insikt av kapitalismen är att makten är överordnad det ekonomiska intresset. Människor i ledningspositioner må ha förlorat en bit av sitt inflytande över arbetaren till följd av flexibiliteten men kapitalismen har fått desto mer makt och inflytande över våra liv utanför arbetet.

En tanke som har ekat genom hela studien är “vad som händer när det sociala försvinner” då distansarbete egentligen är social distans. Det som är kvar av arbetslivet blir en andefattig tillvaro där kapitalismen har en värdeodränande effekt. Meningsfullt arbete är beroende av en specifik social praktik vilka vi alla deltar i för att upprätthålla. Arbetsplatsen blir här nödvändig för att upprätthålla illusionen av arbetet som meningsfullt inom kapitalismen. Distansarbetet hade en avslöjande effekt när skådespeleriet fick sig ett plötsligt slut och människor reducerades till det de gör, inte vilka dem är. För Bauman (2004) blev de människor utan härskare nu istället, i kontexten av distansarbetet, arbetare utan härskare. I Hans (2020) prestationssamhälle är disciplinering och övervakning inte längre nödvändigt. Där Foucaults (2003) övervaknings- och disciplineringsamhälle skapade brottslingar och förbrytare skapar prestationssamhället misslyckade och deprimerade människor. I prestationssamhälle är subjektet herre och härskare över sig självt där maktinstansens bortfall, disciplinering och övervakning, inte leder till frihet utan snarare sammanfaller friheten och tvånget i en process av självexploatering och skapar det fria tvånget (Han. 2020: 16-21). Jakten på karriärmöjligheter kan ses som det internaliserade prestationssamhället av prestationssubjekt som håller folk upptagna och lydiga så att skådespelet av kapitalismens

sociala praktiker kan fortgå. Som Foucault (1984) beskrev det så har varje sanningsregim sina egna sanningar och inom kapitalismen så är det sant att arbete är meningsfullt och man gör rätt i att förvänta sig det och begära det. Arbetet är kärnan av systemet. Men, menar Adorno & Horkheimer (2010) i arbetslägret överlever ingen ideologi (Adorno & Horkheimer. 2010: 34). När det meningsfulla eller det sociala separeras från arbetet, hur länge lever då ideologin?

En insikt i Paulsens (2015) teori om det tomma arbetet är hur ett till synes dysfunktionellt beteende blir inkorporerat i kapitalismen och som i helheten stödjer systemet snarare än utmanar det (Paulsen. 2015: 145). På så vis blir tomt arbete en förutsättning för systemets överlevnad. Tomt arbete är ett mindre hot än andra meningsfulla förändringar i arbetslivet. Det skapar en process där arbetare accepterar de dominerande maktstrukturerna för att de upplever sig få lite av sina individuella behov tillfredsställda medans deras radikala klassbehov uteblir (ibid. 141, 148). Ett flexibelt arbetsliv kan på så vis få människor att enklare acceptera kapitalismen för att den går att inkorporera i deras liv. Teorin om tomt arbete handlar inte om att arbetet är tomt i sig utan snarare att arbetet bör betraktas som *otillräckligt*. Med andra ord så bör vi leta efter värden bortom vårt arbete. Men förväntningen på att vi ska uppleva vårt arbete som meningsfullt som Lysova et al. (2019) poängterar, gör att vi söker livets ändamål i arbetet. Det flexibla arbetet kunde ha uppmuntrat till distansering och reflektion men kom till att handla om vår inlevelse och känsla för arbetet. Istället för att livet utanför arbetet skulle upplevas som mer meningsfullt så var det istället arbetsplatsens meningsfullhet som triumferade.

Studien tyder på att det finns en olöst konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare om vem som ska gynnas av det flexibla arbetets ökade produktivitet. Här vilar ett implicit antagande där den anställda erhåller mer tid genom ett minskat behov av transport och i gengäld förväntar sig arbetsgivaren mer mervärde. För Hägglund (2020) så är måttet på värde inom kapitalismen kostnaden av den socialt nödvändiga arbetstiden som en given vara gestaltar. Men *verkligt* värde är inte hur mycket arbete vi utför. Snarare är måttet på social rikedom hur mycket tid vi har lyckats frigöra från nödvändighetens sfär där vi istället kan ägna oss åt saker som vi själva betraktar som meningsfulla (Hägglund. 2020: 295). Utifrån Hägglunds (2020) resonemang har det flexibla arbetslivet potentialen att göra oss rikare för att vi får mer tid över till annat. Men sådana vinster uteblir inom kapitalismen. Kanske lurar här den

kapitalistiska andan om utvaldhet genom hårt arbete (Weber. 1978: 81), hur förutsättningen till varje varaktigt socialt system är att få individerna att själva vilja göra det som behövs för systemets reproduktion (Bauman. 2008: 79), eller att vi i lönearbetet underordnar oss simuleringen av kapitalismens sociala ritual vars herravälde kapitalet symboliskt köper tillbaka genom den lön vi erhåller i arbetet (Baudrillard. 1993: 11 ,41).

Många har försökt att lösa det sociologiska mysteriet hur kapitalismen kan överleva *trots* all dess kritik. Klassiska idéer som Marx koncept om det falska medvetandet, Mills (2002) alienerade medborgare som den glada roboten och Nietzsches (1996) slavmoral försöker *beskriva* denna typ av underordning men lyckas inte att *förklara* denna motvilliga eller passiva acceptans av systemet. Men enligt Cederström & Fleming (2012) så överlever kapitalismen *därför att* vårt kritiska medvetande har blivit så etablerat (Cederström & Fleming. 2012: 29). För Žižek (2019) är inte ett falskt medvetande problemet utan istället handlar det om ett inbillat avstånd till ideologin i form av ett *upplyst falskt medvetande*. Vi tror inte riktigt på ideologin vilket gör det enklare att fortsätta praktisera den (Žižek. 2019: 3, 26). Sådana typ av argument säger i slutändan att all form av motstånd redan är förenade och integrerade i kapitalismen och stärker systemet snarare än utmanar det. Fenomen som frihet kan därför ha potentialen att vara sig självt samtidigt som det är sin motsats. Flexibelt arbete kunde vara utmanande mot kapitalismen ifall den ökade produktiviteten hade översatts till att den enskilde arbetaren inte längre behöver erbjuda arbetsgivaren samma mängd av sin tid. Covid-19 pandemin hade potentialen att omvärdera värdet av vår tid. För att flexibelt arbete ska bli värdefullt för oss behöver det handla mer om avstånd till kapitalismen och dess sociala ritualer, inte integreringen av dem.

Reflektion

Att göra en ideologikritisk studie är svårt. Om sanningsregimer producerar sina egna sanningar som hämtar sin legitimitet från andra människors upplevelse av den, hur gör man då för att motbevisa den? Att bestrida sådana sanningar är inget annat än självmord. Men varje nytt vetenskapligt fynd trotsar i viss utsträckning den kunskap som redan är etablerad. Studien har gjort ett försök som många andra och sökt utmana ideologin om arbetet. Det som gjorde arbetet intressant i kontexten av Covid-19 pandemin var att restriktioner av social distansering innebar att människor på en stor skala tog avstånd från arbetet och fick därmed en chans att utmana sitt tidigare synsätt och möjligtvis omvärdera vad det är man vill få ut av

(arbets-)livet. En ursprunglig ambition var att ta reda på hur denna revidering av den kanske största delen av människors liv och i viss utsträckning deras personligheter hade förändrats. Något som blir intressant är om deras önskningar stämmer överens med övriga samhällsdebatten eller politiska klimat. Om människor begär någonting annat än det som erbjuds dem i samhällslivet befinner man sig i en alienerande tillvaro. Ifall önskningar artikuleras så att man kan fastställa medborgerliga mål så blir det därmed möjligt att skapa politiska visioner, inte bara sociologiska. Lyckas ett sådant projekt blir det samtidigt möjligt att säga ifrån när politiken inte längre styrs i linje med målen. På så vis så kan man röja den dimma eller sanning som annars kännetecknar det liv vi kallar för arbetslivet.

Referenser

Litteratur

Adorno, T., & Horkheimer, M. (2010). Towards a new manifesto?. *New left review*, (65), 33-+.

Alvesson, Mats & Skoldberg, Kaj (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Aspers, Patrik (2017). *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Upplaga 2:3. Tryck: People Printing, Kina. Sättning: Gyllene Snittet AB, Helsingborg.

Baudrillard, J. (1993 [1976]). *Symbolic exchange and death*. Sage.

Bauman, Z. (2004). *Work, consumerism and the new poor*. McGraw-Hill Education (UK).

Bauman, Z. (2008). *Konsumtionsliv*. Daidalos, Göteborg.

Beckers, Howard S. (2008). *Tricks of the Trade: Yrkesknep för samhällsvetare*. Liber, Malmö.

Birkler, Jacob (2016). *Vetenskapsteori, en grundbok*. Andra upplagan. Repro 8 AB Stockholm

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Bourdieu, Pierre. (1990). The scholastic point of view. *Cultural anthropology*, 5(4), 380-391.

Bourdieu, Pierre (1993) "Understanding" in *The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society*. Stanford University Press: pp. 607-626

Cederstrom, C., & Fleming, P. (2012). *Dead man working*. John Hunt Publishing.

Couch, D. L., Robinson, P., & Komesaroff, P. A. (2020). COVID-19—Extending surveillance and the panopticon. *Journal of Bioethical Inquiry*, 17(4), 809-814.

Dotson, Kristie (2015) Inheriting Patricia Hill Collins's Black Feminist epistemology, *Ethnic and Racial Studies*, 38:13,2322-2328, DOI: 10.1080/01419870.2015.1058496

Duberley, J., & Johnson, P. (2009). Critical management methodology. In *The Oxford handbook of critical management studies*.

Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. (2003). Managerial Control of Employees Working at Home. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 241–264. doi:10.1111/1467-8543.00271

Flick, U. (2022). *The SAGE Handbook of Qualitative Research Design*. SAGE.

Foucault, Michel (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. London, Allen Lane.

Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972-1977*. New York: Pantheon Books.

Foucault, Michel (1984). *The Foucault reader*. New York: Pantheon Books.

Foucault, M. (2002). *Sexualitetens historia*. Band 1. Viljan att veta. Göteborg: Daidalos.

Foucault, Michel (2003). Övervakning och straff: fängelsets födelse. 4., översedda uppl. Lund: Arkiv.

Foucault, M. (2010) *Säkerhet, territorium, befolkning*. Collège de France 1977-1978, Hägersten: Tankekraft förlag,

Fukumura, Y. E., Schott, J. M., Lucas, G. M., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. C. (2021). Negotiating time and space when working from home: experiences during COVID-19. *OTJR: Occupation, Participation, and Health*, 41(4), 223-231.

Gadamer, H. G., & Melberg, A. (1997). *Sanning och metod: i urval*. Daidalos.

George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 100869.

Gilje, Nils & Grimen, Harald (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Tredje upplagan, fjärde tryckningen Daidalos AB, Göteborg.

Glaser Barney, G., & Strauss Anselm, L. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. *New York, Adline de Gruyter*, 17(4), 364.

Habermas, J. (1974). Rationalism divided in two: a reply to Albert. *Positivism and Sociology*. London: Heinemann Educational Books.

Han. Pyöng-ch'öl (2020). *Trötthetssamhället*. MTM.

Hägglund, M. (2020). *Vårt Enda Liv: Sekulär tro och andlig frihet*. Volante

- Jansson, A., Blom, M., & Alvesson, M. (2021). *Värdet av värdegrunder*. Fri Tanke.
- Jermier, J. M. (1998). "Introduction: Critical Perspectives on Organizational Control," *Administrative Science Quarterly*, 43/2: 235–256
- Kincheloe, J. L., & McLaren, P. (2011). Rethinking critical theory and qualitative research. In *Key works in critical pedagogy* (pp. 285-326). Brill Sense.
- Lee, L. 2019. Public health surveillance: Ethical considerations, In *The Oxford handbook of public health ethics*, edited by A. Mastroianni, J. Kahn and N. Kass. Oxford: Oxford University Press
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work and the 'management of meaning'. *Journal of business ethics*, 88(3), 491-511.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Manokha, Ivan. 2020 "Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic" *Political Anthropological Research on International Social Sciences* 1, pp. 273-287.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The meaning of meaning in life: Coherence, purpose and significance as the three facets of meaning. *Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- Marx, K., & Engels, F. (1978). *Filosofiska skrifter: skrifter i urval*. Cavefors i samarbete med tidskriften Zenit.
- Mason, J. (2018). *Qualitative researching*, vol. third.
- Mills, C.W. (2002). *Den sociologiska visionen*. (2., bearb. uppl.) Lund: Arkiv.
- Nietzsche, F. W. (1996). *Selected Letters of Friedrich Nietzsche*. Hackett Publishing.
- Olson, M. H., & Primps, S. B. (1984). Working at home with computers: Work and nonwork issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
- Paulsen, R. (2015). *Empty Labor: Idleness and workplace resistance*. Cambridge University Press.
- Rosa, Hartmut (2014). *Acceleration, modernitet och identitet, Tre Essäer*. Diadalos AB, Göteborg. Tryck: Bookwell AB, Borgå, Finland.

Schutzbach, L. (2021). Working From Home, Exploitation, and Alienation: Thinking the Future of Work in Digital Spaces.

Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (2008). *Uppdrag: Forskning- Konsten att genomföra kvalitativa studier*. Upplaga 1:1. Liber AB.

Skärvad, Per-Hugo & Lundahl, Ulf (2016). *Utredningsmetodik*. Upplaga 4:2 Studentlitteratur AB, Lund

Swedberg, Richard (2014). *The Art of Social Theory*. Princeton University Press.

Taylor, F. W. (1919). *The principles of scientific management*. Harper & brothers.

Weber, M., & Lundquist, A. (1978). *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Argos.

Žižek, S. (2019). *The sublime object of ideology*. Verso Books.

Internetkällor

Bolander, Hans & Bolter, Linnea. 2022. Så planerar bolagen återgången till kontoren.

Dagens industri. 8 februari.

<https://www.di.se/nyheter/sa-planerar-bolagen-atergangen-till-kontoren/>

(Hämtad 2022-02-14).

Bolter, Linnea. 2022. Alla Tre-anställda ska in till kontoret: “Vår kultur är att jobba tillsammans”. *Dagens industri*. 8 februari.

<https://www.di.se/nyheter/alla-tre-anstallda-ska-in-till-kontoret-var-kultur-ar-att-jobba-tillsammans/> (Hämtad: 2022-02-15).

Crabtree, Steve. 2013. Worldwide, 13% of employees are engaged at work. *Gallup*.

<https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx> (Publicerad: 2013-10-8). (Hämtad: 2022-02-10).

Folkhälsomyndigheten. 2022. *De flesta åtgärder mot covid-19 upphör den 9 februari*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2022/februari/de-flesta-a>

[tgarder-mot-covid-19-upphor-den-9-februari/](#) (Publicerad: 2022-02-03). (Hämtad: 2020-02-07).

Gallup. 2022. *What is employee engagement and how do you improve it?*
<https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx#>
(Publicerad: 2022-01-18). (Hämtad: 2022-02-10).

Harter, Jim. 2021. U.S. Employee engagement rises following wild 2020. *Gallup*.
<https://www.gallup.com/workplace/330017/employee-engagement-rises-following-wild-2020.aspx>
(Publicerad: 2021-02-26). (Hämtad: 2022-02-10).

Hedström, Katharina. 2021. Hemarbete kommer bli en konkurrensfördel. *Arbetslivet*. 15 februari.
<https://www2.prevent.se/arbetsliv/ledarskap/2021/det-kommer-bli-en-konkurrensfordel-att-erbjuda-hemarbete/> (Hämtad: 2022-02-15).

Microsoft. 2022. *Great Expectations: Making Hybrid Work Work*.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
(Publicerad: 2022-03-16). (Hämtad: 2022-04-10).

Scipioni, Jade. 2022. Ex-Google CEO Eric Schmidt on why in-office work is better: I don't know how you build great management virtually. *CNBC*. 5 april.
<https://www.cnbc.com/2022/04/05/ex-google-ceo-eric-schmidt-on-why-people-should-return-to-the-office.html> (Hämtad: 2020-04-08).

Svenskarna och internet. 2020. Arbeta hemifrån. *Internetstiftelsen*.
<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2020/arbeta-hemifran/>
(Hämtad: 2022-02-15).

Bilagor

Intervjuguide

- Berätta om ditt arbete, vad jobbar du med / vad är dina arbetsuppgifter?
 - Möjlighet att arbeta hemifrån?
 - Flexibilitet?
 - Hur förändrade Covid-19 din arbetssituation?
 - Förändrades dina arbetsuppgifter?
- Arbeta hemifrån.
 - Föredrar du att arbeta på distans?
 - På vilket sätt påverkas din arbetstid med att arbeta hemma eller på kontoret?
 - Finns det saker du inte längre kan göra / nya saker du kan göra?
 - Hur ser arbetsbördan ut?
 - Hur upplever du kontrollen över din tid?
 - Upplever du dig övervakad av arbetsgivaren?
 - Hur separerar du arbete och hem/privatliv?
 - Finns det saker i arbetet som har underlättats/blivit svårare eller behagligare?
- Återgång till kontoret.
 - Hur ser framtiden ut?
 - Vilka förändringar vill arbetsgivaren ska ske på arbetsplatsen?
 - Hur förhåller du dig till de förändringar som skett?
 - Förändringar som ska återgå eller fortgå?
 - Vad vill du ska förändras?