



# SAMHÄLLS- VETENSKAPLIGA FAKULTETEN

## Medarbetarnas förändrade livssituationer efter pandemin

*En kvalitativ studie om orsaker till större livsförändrande beslut till följd av Covid 19  
pandemin*

Författare: Elhan Guleid Abdi  
Kandidatuppsats: SOCK10 15 HP  
Vårterminen 2022  
Handledare: Britt-Marie Johansson  
Examinator: Magnus Karlsson

## Förord

Jag vill rikta ett riktigt stort tack till alla deltagare som frivilligt tagit sig tiden att delta och engagerat sig i min studie. Covid-19 är fortfarande något väldigt nytt för oss alla och försöker fortfarande att anpassa oss till våra nya liv och livssituationer och därför uppskattar jag att alla deltagare var med och delade med sig av sina verkligheter.

Vidare vill jag rikta ett stort tack till minHandledare Britt-Marie Johansson för hennes tid, värdefulla kunskap och insikt som hon bidragit med till denna studie.

*Elhan Guleid Abdi*

*Student vid Lunds Universitet*

**Författare:** Elhan Guleid Abdi

**Titel:** Medarbetarnas förändrade livssituationer efter pandemin

**Kandidatuppsatts:** SOCK10, 15 hp

**Handledare:** Britt-Marie Johansson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2022

## **Abstrakt**

Covid-19 pandemin har haft stor inverkan på alla delar av världen och har bidragit till att människor har varit tvugna att ta livsavgörande beslut. Det finns även individer som själva har valt att gå en annan väg i livet och tagit ett livsförändrande beslut.

Vetenskapliga artiklar har påvisat resultat av att människor har själva valt att säga upp sig men även ökat ansökningar för organisationer under perioden för hem och distansarbete. Tidigare forskning visar på att de finns flera olika komponenter som påverkar ett beslut hos en individ än bara yttre faktorer. Syftet med studien är att undersöka vilka orsakerna till ett livsförändrande beslut under pandemin är. Studien omfattar både män och kvinnor med olika erfarenheter i diverse branscher. Kvalitativ metod är utgångsläge för datainsamlingen och semistrukturerade intervjuer är huvudsaklig källa för all empirisk data. Studiens resultat påvisar att faktorer som motivation, ledarskap och utveckling kan ligga till grund för uppsägningar och flytt under och efter pandemin. Resultatet visar också att pandemin och distansarbete har belyst behovet av de tidigare nämnda faktorerna och således var orsaken till deras livsförändrande beslut.

**Ämnesord:** Motivation, inre motivation, yttre motivation, ledarskapsstilar, och utveckling.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och problemformulering	6
1.3 Disposition	7
1.4 Forskningsansats	7
<b>2. Tidigare forskning</b>	
2.1 Insamling av tidigare forskning	8
2.2 Distansarbete	9
2.3 Work-life balance	10
2.4 Utveckling	11
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b>	
3.1 Self-determination theory	12
3.2 Inre motivation	12
3.3 Yttre motivation	13
3.4 Motivation – opportunity- ability theory	13
3.5 Motivation, möjlighet och förmåga	15
3.6 Ledarskap	15
<b>4. Metod</b>	
4.1 Intervjufrågor	17
4.2 Insamling av empiriskt material	18
4.3 Urval	19
4.4 Etiska överväganden	20
4.5 Äkthet och pålitlighet	20
<b>5. Resultat och analys</b>	
5.1 Distansarbete	21
5.2 Motivation	23
5.3 Ledarskap	26
<b>6. Diskussion</b>	
6.1 Resultatdiskussion	27
6.2 Metoddiskussion	29
<b>7. Slutsats</b>	
7.1 Slutsats	30
7.2 Framtida forskning	31

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den 11 mars 2020 deklarerade WHO (World health organisation) viruset Covid-19 som en pandemi och uppmanade alla arbetsgivare att låta deras anställda arbeta hemifrån i den mån som är möjlig (Folkhälsomyndigheten, 2020). Under pandemin åren 2020-2022 har mycket förändrats på arbetsmarknaden; arbeten har blivit mer flexibla och digitaliserats och kraven på arbetsgivare har blivit betydligt högre efter att restriktioner har släppts. Således har arbetsgivare varit tvungna att engagera sig allt mer och styra sina medarbetare på ett mer digitaliserat sätt för att säkerställa att arbetsledning fortfarande finns (Allvin, 2001).

Work-life balance är något som har blivit till större vikt för den generation som nyligen tillträtt arbetsmarknaden. De moderna arbetstiderna åtta till fem på kontor är inte längre av större intresse och gamla rutiner önskar förändras. Den “nya” generationen vill nu byta ut stabiliteten i rutinerna mot att bättre integrera sina yrken och personliga liv (Bannon & Meltzer, 2011).

Jag var främst intresserad av vilka faktorer som ligger till grund för medarbetares uppsägningar och val till att byta karriär. Detta ämne är väldigt omtalat i media just nu där faktorer som ledning, motivation och arbetsmiljö har lyfts.

Arbetsmiljö är essentiell och trivsel i form av tillfredsställelse och tillgodoseende av behov är fundamentalt för att behålla medarbetare. Abrahamsson & Johansson, 2013, menar att detta leder till mindre sjukskrivningar och att personer presterar bättre på sina arbetsplatser. Organisation och verksamheter uppnår sina mål mer effektivt och slipper de ekonomiska kostnader som nyrekryteringar och sjukskrivningar innebär.

Det finns en del vetenskapliga artiklar där det har lyfts att många individer har valt att säga upp sig från sina nuvarande arbetsplatser eller valt att byta karriär helt. Valet att gå annan väg både i privatliv och karriär har uppmärksammats men är ingenting som har studerats till större utsträckning och är därför svårt att konstatera en specifik anledning för detta val.

Ett bra exempel på en sådan artikel är Microsoft som publicerade en artikel om en undersökning de gjorde år 2021. Genom en årlig Work Index rapport kring distansarbete där det framkom att 42% av de 1000 tillfrågade svenskarna överväger att byta jobb (Microsoft, 2021). Många har insett vad deras faktiska intresseområden än och vill utvecklas inom de fälten och en del har kommit till insikt att den arbetsplats de nu befinner sig på inte är en plats de vill stanna på utav olika anledningar. En liten andel av arbetsplatserna har valt att inte införa den så kallade hybrid policyn och vill att alla medarbetare ska arbeta på plats, vilket också kan ha varit skäl för att medarbetare valt att ta annan riktning i karriären eller i deras liv.

I en liknande undersökning gjord av ManPower framkom det att 35% av 2798 svenskar valt att byta bransch eller livsstil till följd av pandemin. i undersökningen visade sig att 29% svarade att de valt att följa sina drömmar och 27% bytte bana på grund utav de förlorat sina arbeten.

Vidare gjordes en intervju gjord av Vision (2021) med olika chefer berättar Hiellson, VD för Novare, att han mottagit dubbla spontanansökningar sommaren 2021 än från samma period året innan.

Denna studie utgår från att undersöka varför medarbetare har valt att ta en annan riktning i livet efter Covid-19 pandemin. Med hjälp av teorier och tidigare forskning har jag försökt att hitta ett samband mellan livsförändrande beslut och pandemin. Målet är att försöka få ett bredare perspektiv och identifiera diverse faktorer som har kunnat vara ett skäl uppsägningar och beslutsfattning kring livet.

## **1.2 Syfte och problemformulering**

Syftet med denna studie har varit att undersöka orsakerna till att individer väljer att ta andra vägar i livet efter Covid 19 pandemin och om distansarbete har påverkat deras beslut. Detta är ett väldigt omfattande område och alla deltagarnas verklighet ser annorlunda ut men har främst valt att fokusera på motivationen under pandemin.

Jag studerade detta med hjälp av kvalitativa intervjuer med ett antal personer som har avslutat sin anställning under eller efter pandemin. Utifrån mitt syfte har jag undersökt följande frågeställning:

*Vilka faktorer bidrog till att arbetstagare valde att ta annan väg i livet efter pandemin?*

### **1.3 Disposition**

Studiens disposition inleder med en bakgrund och problemformulering till mitt valda problemområde. Vidare beskriver jag studiens syfte och redogör tydligt min frågeställning som denna studie kommer att utgå ifrån.

Därefter har jag redogjort för all tidigare forskning som jag har funnit vara relevant för att undersöka mitt problemområde och lyft fram den teori som jag har kopplat till min frågeställning. Vidare har jag redogjort all den resultat som jag har samlat ihop med hjälp av min metod som därefter leder till en diskussion i relation till teorin och tidigare forskningar och har även inslag av mina egna synpunkter. I detta avsnitt diskuterar jag även min valda metod utifrån olika synvinklar.

Avslutningsvis binder jag ihop säcken med en slutsats där alla ovan nämnda avsnitt har tagit till konsideration och tillfört egna synpunkter kring framtida forskningar.

### **1.4 Forskningsansats**

Denna forskning bygger på att skifta mellan induktiva och deduktiva metoder. Den induktiva metoden har utgångspunkt i att generera data och sedan bilda olika koder och teman utifrån det. Istället är det deduktiva tillvägagångssättet att testa dessa koder och teman mot data. Interaktionen mellan de olika metoderna kallas abduktion (Pierce, 1998). Till en start använde jag mig utav induktiv arbetsmetod för att lägga grund för min studie i form av teorier, tidigare forskning och publicerade skrifter. Utifrån de fynden av tidigare forskning kunde jag sedan formulera min frågeställning. Efter tillämpad induktiv arbetssätt kunde jag arbeta vidare och sedan tillämpa ett deduktivt arbetssätt i det funna empiriska materialet.

Det som låg till grund för mitt val av att använda den abduktiva metoden var möjligheten till att kunna använda båda ansatserna under olika delar av forskningen och växla mellan

dessa i teori och empiri. Jag har försökt att hålla mig så objektiv, i den mån möjlig, för att undvika att endast söka efter vad jag anser vara relevant tidigare forskning för min studie. Hjerm, Lindgren & Nilsson (2014) argumenterar för forskare endast söker efter relevant information vid en användning av abduktiv arbetssätt.

## **2. Tidigare forskning**

I följande kapitel har jag redogjort för all relevant forskning jag funnit i syfte att undersöka min frågeställning. Genom insamling av vetenskapliga artiklar och litteratur har jag nedan redogjort för distansarbete och dess innebörd men även presenterat olika typer av kontroll inom organisation. Denna del inleds med en redogörelse för distansarbete och olika kontroll och styrnings stilar som tillämpas under distansarbete för arbetstagare av chefer. Vidare har jag redogjort för begreppet work-life balance och resultat för vad forskare har kommit fram till i deras studie kring balansen mellan privatliv och hållbarhet i arbetslivet för medarbetare. Avslutningsvis redogör jag för utveckling och den kompetensutveckling som medarbetare söker från arbetsplatser enligt forskarna. Tidigare forskning i denna studie även nedan i samband med min redogörelse för resultatet.

### **2.1 Insamling av tidigare forskning**

För att undersöka forskningsfrågan har jag använt mig av olika databaser däribland Google Scholar, LUBsearch och DiVA portalen. Jag har främst valt att använda dessa på grund av källkritiska skäl, artiklar och tidigare studier är ofta refererade och således förenklar arbetet att undersöka källan. Jag har även introducerats till dessa portaler av professorer och lärare och bedömer det som en bra utgångspunkt för att hitta tidigare forskning med koppling till mitt problemområde. Vid fynd av relevanta artiklar eller forskning har jag kollat igenom forskarens referenslista för att hitta mer information om ämnet kopplat till min forskning.

Utöver de tidigare forskningarna som jag funnit på databasen har jag använt mig av övrig litteratur, introducerats under kursens gång, som jag bedömer som relevant för min studie.



De sökorden jag använt mig utav är bland annat: *motivation, arbetsplatser, corona i arbetsmarknaden, work life balance, flexibilitet och ledarskap*

## **2.2 Distansarbete**

Arbetsmarknaden idag har blivit alltmer omöjligt att förutse och därför har organisationer behövt bli alltmer flexibla. Förväntningarna på att medarbetarna ska slutföra deras arbetsuppgifter blir högre medan medarbetarna försöker finna sina arbetsuppgifter meningsfulla (Allvin, 1999).

Allvin et. Al (2001) diskuterar i en tidigare artikel de utmaningar som distans och hemarbete tillför. *"I artikeln Distansarbete, ett instrument för frihet eller kontroll"* diskuterar han alla bitar som försvinner för individen när de arbetar på distans som exempelvis all social sammanhang på arbetet. Vidare argumenterar författaren för den ökade pressen på chefer att utveckla kontrollen och kommunikationen. Medarbetarnas närvaro på arbetsplatserna har tidigare varit en del av att reglera och styra de anställda men när arbetet görs från en annan plats förlorar chefer den kontrollen och arbetsplatsens auktoritet förloras (Allvin, 2001).

I samma artikel argumenterar författaren att tillit mellan ledningen och medarbetare blir ett redskap för kontroll trots att distans och hemarbete kan anses som ökad frihet för medarbetare (Allvin, 2001). Eftersom att det är betydligt enklare att känna sig ensam och bortglömd vid hemarbete har ledningen större chans att dra nytta av det genom att övergå från rollen som chef övergå till en "teampåker" där man stöttar och uppmuntrar sina medarbetare. Författaren menar att denna metod kan vara positiv för medarbetare som har lång erfarenhet i organisationen och känner till den väl och mindre bra för nya medarbetare.

I artikeln *Managerial Control of Employees Working at Home* redogör Felstead (2003) för hur ledning i olika organisationer styr och kontrolleras sina medarbetare vid distansarbete. I denna forskning redogör de för vilka verktyg som används av ledningsgrupper i organisationer.

Som nämnt ovan lyfter Felstead et. Al (2003) vikten av att ha den anställde på plats och att det är ett grundläggande verktyg för att kunna styra medarbetarna och hur det försvinner vid distansarbete. I studien skriver även Felstead et. Al (2003) att

företagskulturen kan påverkas mellan de medarbetare befinner sig på annanstans än arbetsplatsen och de medarbetare som arbetar på plats. I studien undersöker Felstead et al. (2003) vilka andra metoder de finns för att kunna styra och kontrollera medarbetare när de längre inte kan direkt kontrolleras på sin arbetsplats. Denna studie visar att organisation kan använda andra verktyg på de digitala plattformarna för att övervaka exempelvis att ha tillträde till varandras kalendrar eller sin tillgänglighet på olika kommunikationssystem, där det är synligt om man sitter i samtal eller möte.

Likt artikeln där Allvin (2001) redogör för distansarbete diskuterar även Felstead et al. (2003) företagskulturen och hur chefer anordnar digitala möten för ökad känsla av tillhörighet. Även i denna studie likt ovan nämnda artikel har forskarna konstaterat att ledning kontinuerligt bygger förtroende mellan ledning och medarbetare som ett verktyg för att övervakning.

## **2.3 Work-life balance**

Professor Nicholas Bloom på Stanford University gjorde i 2021 en kvalitativ forskning kring arbetsgivare som tvingar sina anställda tillbaka till kontoret efter Covid-19 pandemin. Syftet med denna forskning var att undersöka intresset för hybrid arbete hos amerikanerna och undersöka ifall intresset för att byta arbetsplats har ökat och isåfall om lättandet av restriktionerna var en av faktorerna (ibid).

Bloom et. Al (2021) hävdar att övergången till distansarbete har upplevt som relativt enkel för erfarna anställda där deras arbetsuppgifter oftast 100% kan utföras hemifrån. Studien visar att majoriteten av deltagarna har upplevt att deadlines har kunnat hållas lättare och möjligheten till att slutföra projekt i tid är även något som funnits för deltagarna (ibid). En faktor som också påvisats i studien är motivationen som har blivit större hos arbetstagarna då de upplevt mindre stress och möjligheten till att arbeta utan avbrott.

Yngre medarbetare som arbetade på distans upplevde raka motsatsen till de mer erfarna, och kände sig omotiverade (Bloom, 2021). Hela 53% av deltagarna mellan åldern 18-29 svarade att arbeta hemifrån varit en utmaning för dem då de saknade uppmuntrande från

chefer och kollegor eller inte kunna befinna sig på sin arbetsplats. Detta upplevde deltagarna hade stor negativ effekt på deras arbete och prestationer (ibid).

Forskarna hävdar även att det har varit svårt för chefer att hitta rätt modell, för distansarbete, som passar deras organisation och som är gynnsam för både företag men även medarbetare. I denna studie har resultat visat att hybridmodellen har uppskattats, där man arbetar halva veckan hemifrån samt andra veckan från sin arbetsplats. Deltagarna menar på att det skapar en utmärkt balans mellan privatliv och arbete.

En studie gjord av Hultén (2002) påvisar om större störningsmoment när man arbetar på distans än vid arbete hemifrån. Forskaren menar att det förekommer fler avbrott vid hemarbete där resultaten visar det främst hos kvinnliga respondenter.

## **2.4 Utveckling**

Wong et al. (2008) gjorde en studie som visade att den yngre generationen (18-25 år) prioriterar utveckling i form av ansvar och personlig utveckling men vill gärna utmanas på sina arbetsplatser. Denna generationen tenderar att vara väldigt flexibla och anpassningsbara och har därför inte större problem med att byta arbetsplats och sätta sig in i nya rutiner (Miller, 2013). Detta får i efterföljd att dessa individer gärna söker som till arbeten som giver de utmaning och tillfredsställer deras behov av personlig utveckling (ibid).

Luscombe et al. (2013) menar att det är utav stor vikt att ledare fortsätter utveckla sina medarbetare och tillgodose de med utmaningar och inspiration för att bibehålla de på arbetsplatsen. En individ som söker utveckling och ökad arbetstillfredsställande är ofta väldigt medvetna om att utföra ett arbete med mening och intresse (Mahmoud et. Al, 2020).

Kompetensutveckling på individnivå kan vara essentiell för organisationen men även en viktig aspekt för medarbetare. Med hjälp av coachande ledning som ständigt tillgodoser

sina medarbetare med rätt kompetenser och tar nytta av medarbetarens befintliga kompetenser kan ge positiv påverkan menar Kock et. Al (2010).

### **3. Teoretiska utgångspunkter**

Nedan kommer jag att redogöra för det teoretiska ramverk och begrepp som jag har använt mig utav i denna studie. Detta avsnitt rör motivation, olika motivationsteorier och ledarskap som jag sedan använt mig av för att diskutera mitt resultat. Teorierna jag har valt har varit baserade på det resultat jag har fått fram från mina intervjuer med deltagarna. De personer som har varit en del av mina intervjuer har främst understrukt vikten av motivation och ledarskap och därför har jag ansett detta vara en relevanta teorier att tillämpa i min studie. Således kommer detta avsnitt skapa bättre förståelse för min empiri.

#### **3.1 Self-determination theory**

Aronsson et. Al (2012) menar att motivation är ofta baserad på individers behov och vill på så sätt tillfredsställa dessa och menar att motivation är drivkraften bakom handlingen. Individen drivs av detta och börjar på så sätt att prestera.

I Self determination theory av Deci & Ryan (2008) beskriv både inre och yttre motivation och de två begreppen kommer att redogöras nedan och kommer att användas i min forskning för att undersöka mitt problemområde.

#### **3.2 Inre motivation**

I litteraturen beskriver forskarna den inre motivationen som en persons drivkraft att påbörja eller slutföra en uppgift som har någon betydelse för individen (Gagné & Deci (2005). Om det betydelsefulla eller det faktiska intresset av uppgiften inte finns hos den enskilde kan de vara i behov av yttre faktorer av motivation. Deci & Ryan (2000) menar att om arbetstagaren inte känner sig tillräckligt tillfredsställd av arbetet sjunker deltagandet och engagemangen. På detta sätt menar forskarna att det kan vara av oerhörd stor vikt att arbetsgivare ger deras anställda en trevlig arbetsmiljö att arbeta i tillsammans med betydelsefulla och meningsfulla arbetsuppgifter för att inte

engagemanget ska minska (Putra, Cho & Liu). Om arbetsgivare arbetar produktivt för att utveckla den inre motivationen hos deras anställda så undviker de utmaningar i form av stress och lägre engagemang. Faktorer som feedback och positiva kommentarer av personer omkring kan påverka den inre motivationen (Deci & Ryan, 2000).

### **3.3 Yttre motivation**

Forskning visar på att medarbetare motiveras av av yttre faktorer såsom belöningar och effektiviserar deras arbete (Putra, Cho & Liu, 2015). Eftersom människor går igenom olika delar av deras liv uppmuntras de av olika saker beroende på vart i livet de befinner sig menar Manuti et. Al (2018). Yttre motivationer som lön och belöningar kan uppfattas som viktigt för någon under en period av deras liv medan en annan individ strävar efter något annat beroende på vart i livet man befinner sig.

Yttre motivation är motsatt av inre motivation, där man har ett intresse för sina arbetsuppgifter och drivs av detta. Drivs individer av den yttre motivationen drivs man oftast av resultat och har således ett högt arbetsengagemang (Deci & Ryan, 2000). Skulle arbetsgivare vela utveckla den yttre motivationen hos deras medarbetare görs detta lättare med exempelvis lön och belöningar (Gagné & Deci, 2005).

Den inre och yttre motivation kan krocka i praktiken visar tidigare forskning och isåfall vara ogynnsam för organisationen och individen. Om en medarbetare har ett stort arbetsengagemang och ett genuint intresse för dess arbetsuppgifter men blir jämt belönad kan den inre motivation minska och den yttre motivationen utvecklar mer och mer hos medarbetaren (Putra, Cho & Liu, 2015)

Däremot kan belöningar även ha en positiv inverkan hos medarbetare där de upplever att deras arbete uppskattas och blir mer uppmuntrade till att de faktiskt gör ett bra och meningsfullt arbete. Eftersom den inre motivationen drivs av positiv återkoppling och uppmuntran kan belöningar vara en sådan faktor (Deci & Ryan, 2000).

### **3.4 Motivation-Opportunity-Ability theory**

Motivation inom sociologin beskrivs, som nämnt ovan, till en del av drivkraften bakom individens handlingar och är även vad som kan ligga till grund av människors beteende

och engagemang på arbete (Aronsson, 2012). Alevehus (2020) menar att teorier som Self Determination Theory av Deci & Ryan (2008) fokuserar mer på det psykologiska perspektivet och själva individen och tar inte de olika faktorerna i omvärlden till hänsyn. Alvesson et. al (2019) menar att motivation utvecklas i interaktion mellan individen och omgivningen.

Sociologen Mills Wright (1940) hävdar att motivation är socialt konstruerat och uppstår från språket och påverkas av de sociala regler individen följer. Författaren menar att han riktar stark kritik mot behovsorienterade teorier och att man bör ta hänsyn till att vi är sociala varelser.

Motivation, opportunity and ability är en välkänd sociologisk teori som förkortas MOA (Blumberg & Pringle, 1982) och översatts i svensk litteratur till motivation, möjlighet och förmåga (Eib, Falkenberg, Hellgren, Malmrud & Sverige, 2020). Teorin har sin grund i att förmåga och möjlighet är tre delar som är sammankopplade och ligger i grund till individens motivation och deras förmåga till att utföra en arbetsuppgift. Teorin studerar också hur de tre komponenterna måste finnas på plats för att arbetsprestationen ska utvecklas. (Kellner, Cafferkey & Townsend, 2019)

Blumberg och Pringle (1982) arbetade fram MOA-teorin med anledning av att forskarna upplevde att det var stort brist på forskning kring just prestation och motivation vilka faktorer det är som individen inte kan påverka. Som tidigare nämnt har Self determination teorin funnits ett tag men Blumberg och Pringle (1982) ansåg inte att denna teorin tog hänsyn till de yttre faktorerna som kan påverka individens prestationer. Self determination teorin tillsammans med MOA kompletterar varandra och täcker både inre och yttre faktorerna för motivation och prestation, Forskarna menar att de tre delarna är sammanhängande men även självständiga och påverkas av varandra men påverkas även av andra element. MOA-teorin tar hänsyn till de situationer som individen befinner sig i som kan påverka deras prestation men även de personliga egenskaper som individen har. Enligt MOA så kan individen slutföra uppgifter och god prestation uppstår om både kompetensen, engagemanget och omgivningen tillåter (Siemensen, 2007).

### 3.5 Motivation, möjlighet och förmåga

Enligt Blumberg och Pringle (1982) delas MOA-teorin in i tre delar där motivation står som primär. Forskaren menar att **motivation** innefattar människan vilja och engagemang att bete sig och agera på ett särskilt sätt eller helt enkelt bakgrunden till att ta sig an en uppgift och utföra den.

**Möjlighet** är den del som handlar om ifall individen har möjlighet i form av resurser eller tillgångar för att genomföra uppgiften eller för att uppnå prestation. I på en arbetsplats kan det innebära information eller material, tillgänglighet eller ekonomi (Peters & O'Connor, 1980). Blumberg och Pringle (1982) menar att denna komponent täcker främst de yttre faktorerna och är väldigt viktig för att påvisa hur utomstående faktorer kan påverka en individs prestationer.

Som nämnt ovan är kompetens ett nyckelverktyg i MOA och behövs för att kunna genomföra de uppgifter man har tagit upp sig (Blumberg & Pringle, 1982). Nordenfeldt et. Al (2008) menar att kunskap kring området och erfarenhet är centralt för att individen ska ha **förmåga** att genomföra uppgifterna. Information är ett exempel som forskarna tar upp och menar att man med hjälp av information har goda förutsättningar för att ha möjlighet till förmågan. Dagens teknik utvecklas ständigt och omvärlden digitaliseras hela tiden, detta kan vara väldigt utmanande för medarbetarna då individen i samma takt behöver få ny kompetens (Jansson, Björklund, Perseius & Gunnarsson, 2015).

### 3.6 Ledarskap

Ledarskap och begreppet är ett länge forskat där det framkommit olika teorier. Ledarskap är en viktig pelare för arbetstagare som är en del av en organisation menar Nilsson et. Al (2018). Inom organisationer är det ofta någon i ledande position som ansvarar för större beslutsfattningar eller bestämmelser för den organisationen (ibid). I tidigare nämnd forskning belyses individanpassad ledarskap som är baserade på de olika medarbetarnas egenskaper och tillämpas således olika ledarskapsstilar.

Hersey et. Al (2000) hävdar att situationsanpassat ledarskap är en betydelsefull del för en god arbetsmiljö för medarbetare. Forskarna har studerat en modell i relation till denna

ledarskapsstil som har sitt syfte i att ledarskapet ska se annorlunda ut beroende på individ. Hersey et. Al (2000) menar att en medarbetare kan vara i behov av annan ledarskapsstil än andra medarbetare. Genom att anpassa ledarskapsstilen utifrån individen kan det öka till arbetsengagemang och motivation för medarbetaren

Modellen har även grund i att redogöra för olika mognadsnivåer hos medarbetare och anpassade ledarskapsstilar för att personen i ledande position ska ha möjlighet att arbeta utanför ramarna och utmana sig själva samtidigt som möjligheten till att således lämpa det efter medarbetarens mognadsnivå (ibid).

Ett exempel ur Hersey et.al (2000) teori om situationsanpassad ledarskap redogörs nedan. En medarbetare som har hög kompetens och anses vara självgående har ofta mognadsnivå fyra. Denna medarbetare har inte problem med att bli delegerat uppgifter och ansvarsområden och kan genomföra sina arbetsuppgifter själva. En medarbetare med mognadsnivå 4 matchar ihop med ledarskapsstil 4 har sitt syfte i att använda sig utav lägre vägledning och lägre stöttning ur ett ledarskapsperspektiv. Detta betyder att medarbetaren inte är i större behov av stödjande ledarskap och mycket vägledning (ibid).

## **4. Metod**

### **4.1 Kvalitativ metod**

I denna studie är min data insamlad från intervjuer i syfte av att undersöka min frågeställning. Med anledning av att min frågeställning är relativt bred och väldigt individbaserad inom ett nytt och mer komplext fält upplever jag det lättare att få bredare perspektiv med möjlighet till följdfrågor än i en kvantitativ studie. En kvantitativ studie hade inte gett mig så mycket detaljer som jag behöver för att genomföra min studie inom detta mer "nyare" område.

Semi-strukturerade intervjuer är en ofta använd metod som innebär förutbestämda frågor med möjlighet till följdfrågor. Följdfrågorna har varit baserade på respondentens svar och var inte bara till för utveckling av svar men även reda ut all frågetecken och missuppfattning. Med hjälp av denna metoden har jag haft möjlighet att öka förståelsen



för mitt problemområde och få fler perspektiv än bara ett. Semistrukturerade intervjuer ger både struktur men även en viss del flexibilitet (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014). Som nämnt tidigare så har alla deltagarna fått samma förutsättningar eftersom att intervjufrågorna är färdigställda men flexibiliteten kom in i form av följdfrågor. Följdfrågorna var inte heller 100% strukturerade och ställda utifrån deltagarens svar.

Jag har intervjuat fem slumpmässiga personer i olika åldrar, bakgrund och branscher som med egna ord fått möjligheten och beskriva deras verklighet.

För att kunna analysera svaren från mina intervjuer har jag främst tagit hjälp av Huberman & Miles litteratur: *the qualitative researchers companion* där det noggrant beskrivs hur man ska analysera den data man har för att på bästa sätt få fram relevant information till forskarens rapport. Analyseringsmetoden är baserad på tre steg där jag först och främst har kodat de material som jag har funnit för att vidare skapa centrala begrepp och nyckelord för att koppla ihop med olika ord som deltagarna själv använder. Vidare har jag tematiserat min text för att i ett tredje steg komma fram till en slutsats genom en sammanfattning av de två ovanstående stegen i denna modell.

Jag har även skickat över min transkribering till deltagarna för att återigen säkerställa att vi inte har stött på några missuppfattningar under intervjuens gång och startade koda mitt material när samtliga deltagare godkände sina svar.

## **4.2 Intervjufrågor**

Semistrukturerade intervjuer är byggda på det sätt att alla deltagare får liknande frågor där de får svara öppet och fritt eftersom att det inte finns särskilda svar till vardera fråga. I en semistrukturerad intervju kan man få betydligt mycket mer detaljer och djupare kunskap än i en kvantitativstudie där exempelvis enkäter oftast används som en metod (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2016).

Mina intervjuer har varit semistrukturerade och ställda till samtliga deltagare under olika tillfällen. Inledningsvis har jag startat med två kortare bakgrundsfrågor (bilaga 4) för att få bättre inblick i deltagarnas bakgrund och erfarenheter i arbetsmarknaden och sedan

valt att ställa följdfrågor för att få med all den information jag skulle behöva ifall deltagaren själv inte hade lyft det.

Vidare valde jag att ställa åtta fördjupningsfrågor (bilaga 4) och har sedan försökt hålla dialogen öppen. Öppna fördjupningsfrågor vid detta skede får följd av att deltagarna med egna ord berättar hur deras livssituation ser ut just nu. Vid behov har jag behövt ställa följdfrågor främst för att undvika missuppfattningar och vid behovet av mer utvecklat svar.

Jag har valt att konstruera min intervjuguide på följande sätt för att låta deltagaren berätta så mycket som möjligt med egna ord och lättare få svar på mina följdfrågor. Verkligheten ser annorlunda ut för individen och därför upplever jag att det är viktigt för deltagarna att själva lägga ord på det.

De specifika frågorna som använt mig utav (bilaga 4) och som jag lagt i min intervjuguide hade motivet att ställa så få men relevanta frågor som möjligt. Detta för att försöka hålla en struktur och inte låta deltagarna sväva i sina svar allt för långt bort och hålla oss till den specifika frågan. Hade jag inte strukturerat på detta vis hade det funnits möjlighet till brist på relevant empiriskt material.

### **4.3 Insamling av empiriskt material**

Som ovan nämnt så kommer jag att använda mig av fem deltagare för min intervju i syfte att undersöka min frågeställning. Jag har valt att inte intervjua personer från samma bransch eller med samma bakgrund utan vill bredda det mer för att få så nyttig material som möjligt. Jag önskar att deltagarna inte känner varandra på privat plan eller att de inte ska arbeta i samma organisation. Detta för att undvika få samma svar av kollegor som påverkats av samma faktorer och orsaker.

Jag har valt att ställa upp en skylt på min arbetsplats (bilaga 1). På min arbetsplats rör det sig hundratals olika människor om dagen och har således möjlighet att attrahera frivilliga deltagare till min undersökning. Den uppställda skylt är det väldigt tydligt vilka typer av deltagare jag söker: personer som bytt arbete, flyttat eller gjort större förändring i deras liv till följd av pandemin.

#### 4.4 Urval

Deltagare	Ålder	Kön	Tidigare befattning	Nuvarande sysselsättning	
Deltagare 1	39	Man	Account Manager	Jobbcoach	
Deltagare 2	27	Kvinna	Rekryterare	Student	
Deltagare 3	36	Kvinna	Konsult	Konsult	
Deltagare 4	49	Man	Mäklare	Ingen sysselsättning	
Deltagare 5	32	Kvinna	Resource manager	Ingen sysselsättning	

I tidigare avsnitt har jag redogjort för hur jag fick kontakt med mina deltagare som frivilligt kontakt mig. För att utföra mina intervjuer valde jag att använda mig utav bekvämlighetsurvalet. Detta innebär att de individer jag valde för min studie var subjektivt valda individer utan någon särskild tanke. Bekvämlighetsurvalet är gynnsamt i ett forskningsarbete utav mindre omfång och används för att deltagarna är lätta att få tag på och vill frivilligt delta i studien (Denscombe, 2014).

Ovan visar en översikt på alla deltagarna som själva anmält intresse till forskaren för att medverka i denna studie. Jag fick en stor uträkning av möjliga deltagare och fick plocka och välja bort en del deltagare för att komma fram till fem deltagare som skulle vara relevanta för min studie.

Studien innefattar fem deltagare, varav tre kvinnor och två män, som alla haft olika tidigare titlar och olika nuvarande sysselsättningar för att uppnå bredd och få olika perspektiv. Jag var tvungen att ta hänsyn och blanda i kön och ålder är för att åstadkomma ett så homogent perspektiv som möjligt. En ytterligare faktor som jag ansåg vara av stort vikt var att faktiskt välja ut deltagare som inte arbetar i samma typ av bransch eller har gjort identiska utvecklingsresa. Detta var en viktig punkt för mig för att ha så tillräckligt med data för att kunna tillämpa mina teorier i resultatet.

#### **4.5 Etiska överväganden**

I denna del redogör jag för de fyra centrala begreppen för ett etiskt övervägande när man skriver en kvalitativ studie. I denna studie har jag tagit hänsyn till de fyra etiska principerna, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, för etiskt övervägande i en studie som involverar respondenter (Vetenskapsrådet, 2017). Jag anser att denna studie uppfyller dessa krav och har delgett alla deltagare information kring studien, syftet och problemområdet och redogörs i bilaga 2 och 3.

Samtyckeskravet innefattar möjlighet att ge alla deltagare samtycke och uppfylls när deltagarna har delgetts all information kring studien och är informerade om möjligheten till att välja att hoppa av när denne önskar. Deltagare har fått informationsbrev om studien och har fyllt i ett samtyckesformulär (bilaga 3).

Konfidentialitetskravet har sin tyngdpunkt i att forskaren kan erbjuda sina deltagare anonymitet och ska inte kunna bli identifierade. För att uppnå detta krav skall all material lagras på ett säkert sätt (Vetenskapsrådet, 2017). Jag har valt att fullt anonymisera deltagarna utan deras namn, namn på arbetsplats eller övriga punkter som kan identifiera deltagarna. Jag kommer endast att publicera delar kopplade till mitt undersökningsområde exempelvis erfarenhet, yrkesroll och bransch.

Nyttjandekravet trycker på vikten av att all material som samlats in för denna studie endast får nyttjas i forskningsändamål och inget annat än vad deltagaren är underrättad om (Vetenskapsrådet 2017). I mina ovan nämnda bilagor har jag gett information till mina deltagare om att all empirisk material endast kommer användas i min studie och deras uttalanden kommer att skickas direk till dem för att undvika missuppfattning.

I mina intervjuer med deltagarna har jag beaktat alla de ovannämnda principerna.

#### **4.6 Äkthet och pålitlighet**

Begreppen validitet och reliabilitet används huvudsakligen i kvantitativa studier (Bryman, 2011) och menar att begreppen används för mätbara resultat. Jag har valt att

använda mig av begreppet tillförlighet och äkthet eftersom att mitt resultat inte är mätbart och är en kvalitativ studie och två mer relevanta begrepp i en sådan studie (ibid).

Det finns fyra olika delkriterier som omfattar tillförlighet och som jag har försökt att uppnå i denna studie. De fyra del kriterierna innefattar trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och möjligheten till att konfirmera. (Bryman, 2011). Jag har en tydlig metod för att man tydligt ska ha möjligheten och följa hela studien.

Äktheten har sin tyngdpunkt i att visa en rättvis bild av respondenternas upplevelser och egna åsikter men även ge de möjlighet att kunna dela med sig av dessa i en trygg omgivning (Bryman, 2011).

Detta har jag uppnått genom att sända alla mina intervjudeltagare deras individuella transkriberingar och sedan vänta på ett godkännande innan jag har fortsatt med min studie. Den rättvisa bilden upplever jag även att jag har uppnått i min studie eftersom att jag har valt att intervjua individer från olika branscher och som har valt olika vägar i livet och låta de själva fritt med öppna intervjufrågor för att styra konversationen.

## **5. Resultat och analys**

I detta kapitel kommer resultaten från intervjuerna att presenteras nedan. Jag kommer att redogöra för resultaten utifrån olika kategorier som jag anser kan kopplas ihop med den tidigare forskningen och teori.

### **5.1 Distansarbete**

Utifrån den intervjuguide som jag följt så har samtliga deltagare fått svara på vad de har för arbetsuppgifter och där de sedan öppet har fått berätta med egna ord vad de tyckte om distansarbete när restriktionerna trädde i kraft förra året. Samtliga deltagare svarade att det var utmanande att hålla sig fokuserad och motiverad när man hade möjlighet att bli distraherad lättare än vanligt. En deltagare svarar:

*“Först tyckte jag att det var så himla skönt! Tänk att kunna tvätta, laga mat och städa omkring lägenheten samtidigt som jag fick betalt, så himla grymt. Men sen la*

*jag typ märkte till att jag inte fick något gjort riktigt. Sen snackade jag ju inte lika ofta med min chef, så jag visste liksom inte om jag ens gjorde rätt?”(Deltagare 2)*

Inledandevis berättar denna deltagare känsla av frihet och möjligheten till multitasking men där känslan av improduktivitet successivt börjat växa. Resultaten i Hultén (2002) studie påvisar ineffektivitet i distansarbete där man istället ägnar mer tid åt andra sysslor omkring hemmet och blir alltmer distraherad. Ett exempel på detta är att samtliga deltagare var överens om att de fick mer hushållssysslor gjort under distansarbete än i vanliga fall. Vid frågan om de fick några hemsysslor gjorda svarar deltagare 4 enligt följande citat:

*”Ja en hel del, det ska jag inte sticka under stolen med. Jag fick ofta runt med airpods och plockade undan, tvättade eller ibland faktiskt var ute på ärenden. Det var de bästa med mitt jobb, resultaten var reflektion av mitt arbete så det spelade inte någon roll vart jag jobbade.”*

I den ovannämnda studien framkommer det i resultaten att de kvinnliga respondenterna har flera störningsmoment vid hemarbete orsakade av hushållssysslor men där samtliga av mina deltagare upplevde samma antal avbrott vid hemarbete.

För deltagare 2 så var avstämningar och uppmuntrande ord något som saknades när distansarbete startade. Detta fick således deltagaren att känna känslor av förvirring och vilsen. Möjligheten att bolla tankar med någon fanns inte så tillgängligt som när de arbetade på plats.

*”Jag fick med mig jobbdator, mus och headset och jag var good to go! Annars hade jag nog inte orkat.” (Deltagare 1)*

Resurser är väldigt viktigt för medarbetare i enlighet med MOA-teorin där möjligheten är den viktigaste komponenten i detta fall (Blumberg & Pringle, 1982). Vid brist av material så brister det i engagemanget för denna medarbetare och det går att utlösa enligt ovanstående citat. Deltagaren nämner även önskan om att göra hemarbete mer bekvämt och ger exempel på andra redskap som skulle kunna effektivisera dennes arbete. Däremot har deltagare 3 haft en annan åsikt kring materialet som de blev tilldelade vid hem och distansarbete:

*”Det största och nästan enda problemet jag hade var faktiskt att jag bara fick med mig en dator typ och mina chefer tyckte jag skulle vara nöjd. Eftersom jag pratar med totalt olika människor om dagen hade det varit nice med ett headset åtminstone eller något för ergonomi. Kanske hade mina chefer kunnat erbjuda lite mer i friskvård så att vi åtminstone får röra på oss lite mer.”*

Denna deltagare tar upp olika alternativt för förbättringsarbete under perioden för hemarbete som chefer på den arbetsplatsen hade kunnat utveckla. Arbetsmiljön i hemmet kändes inte lika stimulerande för deltagaren som när de rör sig omkring på kontoret.

Gemensamt för alla deltagare var känslan av frihet som de själva beskriver det som. Samtliga deltagare delade känsla av självständighet när de fick arbeta hemifrån. Fyra av fem deltagare upplevde att de inte längre kontrolleras på samma sätt än som när de arbetade på plats men en deltagare tycker tvärtom och svarade enligt följande:

*“Har aldrig känt mig så kontrollerad som när vi började arbeta hemifrån. De har ju koll på allt, är jag inte aktiv på Teams så syns det direkt. Om de undrar vart jag är, så kollar de bara min kalender. Jag kan inte gå iväg två sekunder från datorn innan den börjar visa att jag är “away” och alla undrar plötsligt vad jag gör.”(Deltagare 2)*

Deltagaren tycker alltså att den kommunikationsplattform, i detta fall Microsoft, de använder är ett verktyg där de kontrolleras av kollegor och chefer mer än när de befinner sig på den faktiska arbetsplatsen. Deltagarnas känsla styrks av studie gjord av Felstead et al. (2003) där ledning använder andra verktyg för att styra sina medarbetare på distans som i detta fall Microsoft funktioner. Medarbetare känner sig ständigt bevakade när de är iväg från sin dator och med egna ord får känsla av att chefen andas i nacken på dem.

## **5.2 Motivation**

Vid intervjuerna fick deltagarna frågan om att berätta lite öppet kring motivationen på deras dåvarande arbetsplats innan de genomgick deras förändring. Baserat på de svar jag fick såg motivationen annorlunda för varje individ men där majoriteten delade åsikt kring arbetsengagemanget. Deltagarna upplevde att den inre motivationen inte utvecklades och kunde inte tillfredsställas på samma sätt.

*“Jag gjorde inget helt ärligt. Nu när jag tänker tillbaka tror jag faktiskt att jag drevs av att vara på arbetsplatsen tillsammans med kollegorna och inte mina arbetsuppgifter. Vi hade så skön stämning och fantastisk kultur. Så när det försvann var min motivation borta och det visades tydligt på mina resultat vid månadsrapporterna”* (Deltagare 2).

Företagskultur och arbetsmiljön var något som många deltagare tyckte de saknade och var mer uppenbart när de började arbeta hemifrån. En deltagare menar att de kom till klarhet om att deras arbetsuppgifter inte var stimulerande eller intressanta. Vidare berättar samma deltagare att det var det som drev dem till deras förändring.

En annan deltagare tyckte att deras yttre motivation utvecklades mer och berättar om delmål arbetsledare hade satt upp för att inte förlora tävlingsandan i företaget. Kontinuerlig belöning ökade deltagandet för medarbetare på denna arbetsplats.

*“Eftersom mitt arbete var väldigt sälj baserat fick våra chefer hålla fler tävlingar och digitala möten för att följa upp våra mål. Mitt arbete var ju provisionsbaserat så företagskulturen fanns ju kvar, typ...”*(Deltagare 3)

Denna deltagare förklarar att ledningens engagemang i att hålla kvar företagskulturen var den största faktorn till att de stannade kvar på den arbetsplatsen. I en artikel hävdar Allvin (2001) att ledare behöver övergå till uppmuntrande lagkamrater när arbete sker på distans för att bibehålla sin auktoritet och kan överensstämna i detta fall. Deltagaren upplevde sin chef som allt mer engagerade och fick känsla av att de var mer ”hands on”. Vidare berättar deltagaren:

*“Jag behöll motivationen för mitt arbete ett långt tag på grund utav mina chefer men det var faktiskt inte på grund utav distansarbete jag valde att lämna min arbetsplats utan jag blev erbjuden bättre lön på ett annat företag”* (Deltagare 3).

De yttre faktorerna är något som ligger till grund av individens arbetsengagemang och drivs av olika komponenter än bara ett menar Blumberg & Pringle (1982). Till stöd av citatet ovan kan även dra tydliga paralleller till Manuti et. Al (2018) teori om olika behov individen har beroende på vart i livet de befinner sig i. För deltagare 3 så var lön en avgörande faktor medan deltagare 4 valt att lämna arbetsplatsen för att följa sin dröm.



De flesta av mina deltagare har genomgått en förändring till följd av pandemin av diverse orsaker och har medverkat för att redogöra dessa.

*“Jag älskade mitt förra jobb, seriöst. Sälj är min grej men jag ville inte göra det för resten av mitt liv. Efter Corona insåg jag att jag bara vill njuta så jag packade ihop, rensade mitt sparkonto och började resa runt. Allt blev så konstigt i världen så ville inte missa chansen!” (Deltagare 4)*

Deltagaren berättar vidare om drömmen om att få se delar av världen som den inte hunnit göra tidigare och menar att arbetsplatsen inte hade en större påverkan på de beslutet. Detta beslut kändes mer som en uppenbarelse för denne. För en annan deltagare såg det annorlunda ut.

*“Jag valde helt klart att byta jobb efter jag insåg vilken dålig ledning vi har. Ingen som återkopplar, stämmer av eller kollar att man ens mår bra?”(Deltagare 5).*

Förändringen för denna deltagaren innebar byte av arbetsplats men inom samma bransch och förklarar mer ingående att det berodde till större del av arbetsplatsen. Vidare förklarar denne att ensamheten kändes allt mer och mer och till slut blev arbetet psykiskt påfrestande. Deltagaren fortsätter:

*“Jag behöver ingen som håller i min hand, men jag tycker det är självklart att man stämmer av med sina medarbetare och kolla att de mår bra. Särskilt pga. rådande omständigheter”.*

Vid frågan om distansarbete var den faktor som bidrog till deltagarnas förändring svarade samtliga ja. De delar åsikt kring att olika faktorer blev tydligare för dem när de fick arbeta hemifrån. Ledning, arbetsmiljö och arbetsuppgifter är något samtliga deltagare fick bättre klarhet om när de längre inte befann sig på sina arbetsplatser tillsammans med andra kollegor.

*“ Nu pluggar jag faktiskt annat och bytt inriktning helt. Jag kom till insikt med att jag vill hjälpa människor med än vad jag gjorde tidigare och läser numera till sjuksköterska.”(Deltagare 2).*

### 4.3 Ledarskap och situationsanpassad ledarskap

Chefer och ledare var två begrepp som ofta dök upp i mitt resultat och diskuterades av mina deltagare. Resultaten visade brist på situationsanpassad ledarskap på distans och visade att deltagarna upplevde mindre ledarskap på individnivå.

*”När vi var på plats så fick jag ofta stöd och coachning av min chef när jag svängde förbi hans kontor. Vare sig det handlade om utveckling eller bara några motiverande ord. Han känner mig liksom, så han hade bra koll på mina starka och svaga sidor. Men när allt flyttades till Teams blev allt plötsligt så formellt och man skulle boka ett teams möte om man bara ville stämma av” (Deltagare 2).*

Deltagaren berättar lite mer ingående hur denne upplevt den ledarskapen på individnivå och uttrycker, liksom Nilsson et.al (2018) att ledarskap är en viktig byggsten för en medarbetares motivation och arbetsengagemang. En av få deltagare tycker annorlunda och upplever att cheferna ständigt utvecklar medarbetarna. Deltagare 3 berättar:

*”Min huvudsakliga uppgift bestod ju av att uppnå mål vilket inte är möjligt utan utveckling och motivation, vilket i sin tur inte är möjligt om jag inte har en bra ledare.”*

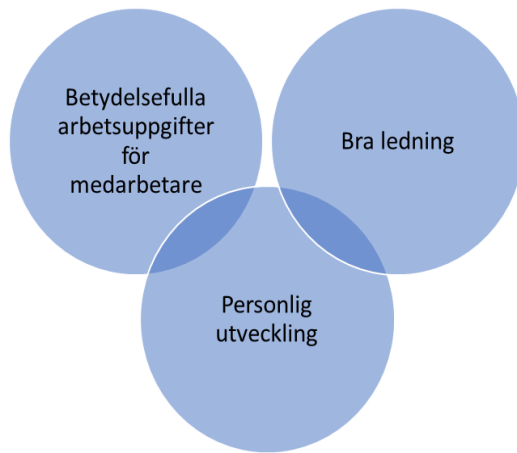
När deltagaren bes om att utveckla vad en bra ledare för denne lyder svaret:

*”En bra ledare är en ledare som drivs av att utveckla just DIG inte bara gruppen utan verkligen riktar in sig i dig som individ. Jag fick ofta stöttning och kortare avstämningar för att min chef ville följa upp min utveckling, sedan är jag väldigt självgående i mitt sätt att arbeta så jag behöver liksom ingen chef som håller i min hand” (Deltagare 3)*

Den ovannämnda deltagaren kan man, i enlighet med Hersey et.al (2000), kategorisera som en medarbetare i mognadsnivå 4 som är i behov av ledarskapsstil 4. Denna medarbetare jobbar väldigt självständigt och behöver inte kontinuerlig kontakt med sina chefer för att få handledning eller stöd.

Figur 2:

Utifrån alla svar har jag nedan sammanställt de tre faktorerna som deltagarna upplever är viktigast för dem på en arbetsplats



Baserat på svaren om deltagarna var nöjda med sitt beslut så var samtliga svar överensstämmande med varandra. Att bibehålla motivationen, både inre och yttre, för sitt arbete var något deltagarna tyckte var en viktig faktor i att stanna på en arbetsplats. De deltagarna som är arbetar, jobbar nu i en organisation som de upplever uppfyller och tillfredsställer deras förväntningar.

*“Jag är nöjd, jag har bra kontakt med min chef och mina kollegor. Vi har hybrid policy så vi arbetar några dagar hemifrån och några dagar på plats. Balans!” (Deltagare 3).*

Work-life balance är något som har gått åt en positiv riktning för denna deltagare som uppskattar hybrid-policyn.

*“Jag är nöjd med mitt beslut men jag önskar faktiskt att jag tog tjänstledigt istället för uppsägning. För nu är jag tillbaka här på ruta ett. Men samtidigt är jag glad över att jag följde mitt hjärta”(Deltagare 4).*

## **5. Diskussion och slutsats**

### **6.1 Resultatdiskussion**

Denna studie har till syfte att undersöka vilka faktorer som påverkar individen att välja en annan väg i livet till följd av Covid-19 pandemin. I denna del av studien har jag redogjort för frågeställningen i koppling till tidigare forskning, teori och all empirisk material. Med

hjälp av mitt breda urval av deltagare som alla idag har olika verkligheter har jag nedan diskuterat mitt resultat och metodval.

Tidigare forskning lyfter hur essentiellt det är för företagskultur att medarbetare arbetar på plats och den negativa inverkan hemarbete har på kulturen (Felsteadt et al, 2003). Resultaten från intervjuerna visar att deltagarna upplevt ensamhet och brist på samhörighet vid hemarbete vilket har varit psykiskt påfrestande. Resultaten i min studie påvisar även inslag av detta där medarbetare har valt att säga upp sig helt och hållet från arbetsplatsen.

Felsteadt et. Al (2003) menar också att chefer styr upp fler digitala möten för att fortsätta driva företagsandan framåt och få alla medarbetare att känna sig engagerade och delaktiga men även för att uppnå mål uppsatta för organisationen. Detta är något som har varit verkligheten för väldigt få av mina deltagare som vidare förklarar att företagskulturen har försökts bibehållas för att organisationen ska uppnå deras sällsmål eftersom att medarbetarna var främst provisons avlönade.

I resultatet förekommer även att det har funnits en hel störningsmoment i deras arbete. Deltagarna berättar fritt en hel del om att de har fått hushållssyslor gjorda och fått känsla av effektivitet i sin vardag. Dessa aktiviteter har bidragit till att de har haft en bättre upplevelse vid hemarbete och den positiva delen har således varit övervägande.

En intressant aspekt som förekom i mitt resultat var indikation om kontroll, medarbetarna kände sig iakttagna med hjälp av de digitala verktyg de använde vid arbete och upplevde att deras resultat granskades betydligt mer än vanligt. Styrning är också något som studeras i tidigare nämnd forskning av Felsteadt et. Al (2003) och de diverse digitala verktygen ledare använder sig utav för att fortsatt kunna kontrollera sina medarbetare som jobbar hemifrån.

Vidare har det framkommit i mina resultat att den främsta anledningen till att deltagarna valt att gå vidare i livet har berott på uppenbarelse för samtliga under Covid-19

pandemin. De yttre och inre motivationerna tog mer plats och var klarare för samtliga deltagare och gjorde således det enklare för dem att byta karriär eller flytta bort.

Det ovannämnda tycker jag är en väldigt intressant aspekt eftersom att många av mina deltagare har arbetat på samma arbetsplats i över åtta år och inte insett vad de verkligen motiverats av förens restriktionerna trädde i kraft. Många har påverkats alternativt distraheras av en komponent ur MOA-teorin snarare än alla tre som forskaren hävdar och upplever att det skulle vara en intressant att studera den teorin i praktiken och på mer djupare nivå.

## **6.2 Metoddiskussion**

En kvalitativ ansats kändes främst relevant för mig att använda mig utav när jag forskar inom detta breda område (Hjerm Lindgren & Nilsson, 2014). Med hjälp av mina färdigställda intervjufrågor kunde jag på ett mer djupgående sätt fånga upp deltagarnas tankar och egna ord. Om denna forskning skulle utformas ur ett kvalitativt förhållningssätt hade jag inte haft möjligheten att ställa följdfrågor eller få djupare och mer utvecklade svar. Jag valde att ställa mer öppna frågor för att låta deltagaren få prata fritt då livet under Covid-19 pandemin såg annorlunda ut för vardera och skulle inte vara möjligt vid en kvantitativ ansats.

Jag upplevde det väldigt positivt att deltagarna själva fick möjligheten att höra av sig till mig om deltagande i en studie skulle vara intressant. Detta resulterade i att jag blev kontaktad av en hel del individer som tyckte att min studie lät väldigt intressant och upplevde att de kunde relatera till. Engagemanget var således väldigt positivt för mitt resultat för att deltagarna hade informationen kring vad mitt forskningsområde handlar om och tyckte inte det var en utmaning att djupdyka direkt in i det när intervjun väl startade.

Urvalet hade väldigt stort betydelse för min studie med anledning av att jag verkligen ville undvika upprepningar eller nästan identiska situationer från olika deltagare. Mitt forskningsområde är relativt nytt där det inte finns särskilt mycket tidigare forskning eller teorier kring detta. Detta innebar för mig som forskare att jag skulle ha samlat ihop tillräckligt med data för att undersöka de teorier och tidigare forskning jag har hittat och

om samtliga deltagare skulle haft samma resa hade jag inte haft tillräckligt stark data för att få svar på min frågeställning.

Nackdelen med en kvalitativ ansats med semistrukturerade frågor främst i min studie var att jag fick basera frågorna utifrån mina deltagares svar och var ständigt tvungen att försöka komma på frågor för att säkerställa att jag har uppfattat deras svar rätt. Jag hade även tidigare informerat dem om att jag skulle skriva den transkriberade versionen till deltagarna för att undvika missförstånd, men ville självfallet undvika missförstånd redan i det första skedet.

Vidare sågs följdfrågorna även som något positivt för att låta deltagarna utveckla sina svar vidare vilket i sin tur leder till större mängd empiriskt material (Alvesson, 2011).

Utifrån den tidsramen jag hade ansåg jag att valde rätt antal deltagare för att inte få överflödigt med empiriskt material men samtidigt tillräckligt för att kunna undersöka mitt problemområde.

## **6. Slutsats**

### **7.1 Slutsats**

Studiens resultat visar på att det funnits en del olika faktorer som har bidragit till att individer har valt att gå andra vägar i livet och fatta livsförändrande beslut till följd av pandemin. Faktorerna är väldigt individbaserade men har stärkts av restriktionerna kring distansarbete under Covid-19 pandemin för individer.

Motivation, balans och arbetsmiljön var två starka komponenter som spelade roll i beslutsfattandet för dessa individer. Medarbetare har haft brist på motivation under pandemin och vid distansarbete och har således legat i grund till att de har undersökt andra alternativ. När individens motivation för den specifika arbetsplats eller boende börjat sjunka letar de naturligt efter andra delar som kan bidra den glädje och motivation de ständigt eftersträvar.

## 7.2 Framtida forskning

Restriktionerna släppte för drygt ett halvår sedan och människor är fortfarande i mitten av omställning mellan kontor och hemarbete och försvårar således denna studie. Eftersom att detta problemområde inte är så efterforskat som andra områden finns det absolut hel del man kan forska kring för att utveckla forskningsområdet

Framtid forskning skulle kunna studera hur verkligheten ser ut just nu för individer som har tagit större livsförändrande beslut till följd av pandemin. En longitudinella studie ger forskaren möjlighet att utföra en studie, säkerställa resultatet för att sedan följa och jämföra den över längre tid. Tillämpning av longitudinell studie i denna typ av forskning hade kunnat generera ett annat resultat eller slutsats och tror att det hade kunnat vara en intressant aspekt.

Vidare finns det utrymme till att forska kring andra faktorer som kan ha påverkat valet till livsförändrande beslut efter Covid-19 pandemin. I denna studie har jag belyst de teorier och faktorer jag har ansett varit främst centrala för min frågeställning men där det finns möjlighet till att utveckla. Familjeliv, relationer och ekonomi är även yttre faktorer som kan ha påverkat ett större beslut där det möjlighet att belysa de faktorerna i en mer omfattande studie.

## Referenslista

Abrahamsson, Bengt & Andersen Jon Aarum (2005) Organisation: att beskriva och förstå organisationer. Fjärde uppl. Malmö: Liber

Allvin, M. (2001). Distansarbete: Ett instrument för frihet eller kontroll? Arbetsliv i omvandling. 2001:10. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.

Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). Frikopplad eller fränkopplad - Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. Arbete och hälsa 1999:2. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Alvesson, Mats (2011), Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet. Malmö: Liber (184 s).

A. Michelle Huberman & Matthew B. Miles (2002) The qualitative researcher's companion. Sage Publications California. Hämtad 2022-03-22:  
[https://books.google.se/books?hl=sv&lr=&id=46jfwR6y5joC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Miles+%26+Huberman&ots=spDVBNxzPS&sig=2oDXyyg9MIMdddiIrnQpqzePX4I&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Miles%20%26%20Huberman&f=false](https://books.google.se/books?hl=sv&lr=&id=46jfwR6y5joC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Miles+%26+Huberman&ots=spDVBNxzPS&sig=2oDXyyg9MIMdddiIrnQpqzePX4I&redir_esc=y#v=onepage&q=Miles%20%26%20Huberman&f=false)

Bannon., S, Ford., K & Meltzer., L (2011). Understanding millennials in the workplace. The CPA Journal

Deci, E. L. & Gagné, M (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. Journal of Organizational Behavior, Vol. 26(4): 331-362, <https://doi.org/10.1002/job.322>

Deci, E. L. & Ryan, R. M (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, Vol. 25(1): 54-67.  
doi:10.1006/ceps.1999.1020

Denscombe, M. (2014). The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects. McGraw-Hill.



Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, Vol. 49(3): 182-185. doi: 10.1037/a0012801

Digitalisering och arbetskvalitet: Två kvalitativa fallstudier inom svensk tillverkningsindustri Roland Ahlstrand. Hämtad 2022-03-21 via: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1426653/FULLTEXT01.pdf>

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

Folkhälsomyndigheten (2020) Spridningen av Covid-19 är en pandemi. Hämtad 2022-03-20 via: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/spridningen-av-covid-19-ar-en-pandemi/>

Harvard Business Management (2022) The great resignation didn't start with the pandemic. Hämtad 2022-05-20 via: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>

Hersey, P., & Blanchard, K. (2000). *Management of organizational behavior: leading human resources*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.

Hjerm, Mikael, Lindgren, Simon & Nilsson, Marco (2014), *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2 upplagan. Malmö : Gleerup (205 s).

Latack, J. C., Kinicki, A. J. and Prussia, G. E. (1995). An Integrative Process Model of Coping with Job Loss, *Academy of Management Review*. Hämtad 2022-03-22 <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9507312>

Mahmoud, B Ali, Reisel, D William, Grigoriou, Nicholas, Fuxman, Leonora, & Mohr, Iris (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International sociology*, Vol. 35(4): 393-414 doi: 10.1177/0268580920912970

Microsoft (2021) Ny rapport: distansarbete har fungerat bra, men nu tänker många byta jobb. Hämtad 2022-05-22 via: <https://news.microsoft.com/sv-se/2021/03/22/ny-rapport-distansarbetet-har-fungerat-bra-men-nu-tanker-manga-byta-jobb/>

Putra Diraksa, E., Cho, S., & Liu, J., (2015). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, Vol. 17 (2): 228-241 doi: 10.1177/1467358415613393

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L., (2008). Generational differences in personality and motivation Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23(8): 878-890. doi: 10.1108/02683940810904376

## Bilaga 1: Skylt uppsatt på arbetsplatsen

Hej!

Jag skriver min kandidatuppsats om faktorer som har drivit individen till att byta riktning i livet efter Covid-19 pandemin och letar nu efter deltagare till min kvalitativa studie.

Har du genomgått flytt, byte av jobb eller bransch under/efter pandemin? Tveka inte på att höra av dig så får du mer information om min studie.

Allt gott,

Elhan Guleid Abdi

[eeelhans@hotmail.se](mailto:eeelhans@hotmail.se)

0766368328

## Bilaga 2. Informationsbrev

Hej,

Jag är student som studerar kandidatprogrammet i Sociologi på Lunds universitet och tar examen i juni. I min utbildning ingår en kandidatuppsats som ska startas nu under vårterminen 2022 och är förmodligen därför du får detta brev.

Under rådande omständigheter med Covid-19 pandemin har individer stått inför stora utmaningar och kommer till insikt med en del. Många arbetsgivare har gått ut med att medarbetare har valt att säga upp sig på sina arbetsplatser och antingen söka nytt inom samma bransch eller gå en helt annan riktning i livet. Jag har därför valt att undersöka orsakerna till större livsförändrande beslut till följd av Covid-19 pandemin.

Med anledning av ovan nämnd information vill jag med detta informationsbrev dels delge dig information om studien men även fråga om tillåtelse att genomföra denna intervju och höra din tankar och åsikter kring det. Din och övriga deltagares intervjuer kommer att ligga till grund för min studie och vara del av mitt empiriska material. Deltagandet är frivilligt och ingen ekonomisk ersättning kommer att kunna utdelas och förväntar oss att du vill delta för att du önskar bidra med dina erfarenheter och åsikter kring detta problemområde.

Intervjun kommer att hållas digitalt på teams alternativt på plats, beroende på vad som känns bekvämt för dig och är beräknad och ta högst en timme.

Intervjun är självklart frivillig och du kan närsomhelst dra dig ur utan någon närmre förklaring. Inget du säger i intervjun kommer att peka ut dig som individ och jag kommer att behandla all material konfidentiellt. Det enbart jag som forskare för denna studie som kommer att lyssna på inspelningen, transkribera och radera all de material.

Om det skulle dyka upp frågor eller funderingar är du varmt välkommen och höra av dig till mig på kontaktuppgifterna nedan.

Med vänlig hälsning,  
Elhan Guleid Abdi  
0766 368 328  
[eeelhans@hotmail.se](mailto:eeelhans@hotmail.se)

## Bilaga 3. Samtyckesblankett

### **Samtycke till att delta i undersökning**

Jag har muntligen och skriftligen fått information om studien och tagit del av bifogad skriftlig information. Jag är medveten om att mitt deltagande är frivilligt och att jag när som helst och utan särskild förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Jag samtycker till att delta i studien

Jag samtycker till att mina personuppgifter behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet

Ort och datum:

Underskrift:

## Bilaga 4. Intervjuguide

### Korta bakgrundsfrågor:

1. Kan du berätta lite om dig själv?
  - Ålder
  - Arbetat med tidigare
  - Senaste arbete
  - arbetsuppgifter
2. Vill du berätta lite om utveckling i din roll?
  - Varför kände du att du ej utvecklades? / på vilket sätt upplevde du utveckling?

### Öppna fördjupningsfrågor:

3. Vad gör du i nuläget? Flytt/byte av arbete?
4. Hur skulle du beskriva din upplevelse av work-life balance under restriktionerna?
5. Fanns det något som du upplevde var omotiverande på din dåvarande arbetsplats?
6. Vad tycker du om distansarbete?
  - (*vid hemarbete*) hur upplevde du ditt arbete?
7. Vad drev dig till din förändring?
  - skulle du säga att pandemin drev dig till denna 'större' förändring?
  - vilka faktorer påverkades du mest av?
8. Mötte du några större utmaningar/förhinder vid din förändring?
  - Ekonomi/arbete/familjesituation/boende?
9. Vad känner du kring valet av ditt beslut **idag**?
  - varför ångrar du det?
  - är det något du skulle vilja göra annorlunda istället?