



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

“Närhet på avstånd”

*En kvalitativ studie om hur förändringen i arbetsmiljön i samband
med pandemin påverkat samhörigheten*

Amelia Listov

Antal ord: 12 343

Gruppnummer: 67

Handledare:

Malin Zillinger & Mikael

Bergmsth

Examensarbete

HT 2022

Förord:

Jag skulle vilja börja med att tacka mina handledare Malin Zillinger och Mikael Bergmsth som under processens gång gett mig både stöd och uppmuntran. Även ett stort tack till alla respondenter som ställt upp och bidragit med informationsrik empiri, vilket gjort genomförandet av studien möjligt. Utan deras engagemang hade mitt examensarbete i Service Management inte kunnat slutföras. Slutligen vill jag även tacka min familj och vänner som varit stöttepelare under denna period.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amelia Listov'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'A' and a long, sweeping tail.

Amelia Listov

Helsingborg, 9 november 2022

Campus Helsingborg, Lunds universitet

Sammanfattning:

Titel: Närhet på Avstånd- En kvalitativ studie om hur förändringen i arbetsmiljön i samband med pandemin påverkat samhörigheten.

Nivå: Kandidatuppsats i Service Management, HT 2022

Författare: Amelia Listov

Institution: Institutionen för Service Management och tjänstvetenskap, Lunds universitet, Campus Helsingborg

Syfte: Undersökningens syfte är att bidra med en djupgående förståelse för hur förändringen i arbetsmiljön och omställningen till distansarbete upplevs av anställda samt hur detta påverkat samhörigheten.

Frågeställningar:

- *Hur upplevs förändringen i arbetsmiljön av anställda?*
- *Hur påverkar förändringen i arbetsmiljön samhörigheten?*

Teori: distansarbete, samhörighet, känsla av sammanhang (KASAM), känslan av sammanhang på arbetsplatsen

Metod & Genomförande: Studien har en kvalitativ metod med tolkande ansats. Empirin samlades in genom utförande av nio semi-strukturerade intervjuer. På så sätt samlades tillräckligt material in för att undersöka frågeställningarna utifrån den presenterade teorin.

Slutsatser: Sammanfattningsvis påverkas den upplevda samhörigheten av förändringen i arbetsmiljön och känslan av sammanhang försämrats. Det ställer därför krav på organisationen att anpassa premisserna för att upprätthålla samhörigheten när arbetsmiljön förändrats till hemmet. Samhörigheten som infinner sig vid fysiska möten är inte detsamma digitalt.

Nyckelord: arbetsmiljö, Covid19, samhörighet, flexibilitet, KASAM

Innehållsförteckning

Förord - - - - -	2
Sammanfattning - - - - -	3
Innehållsförteckning - - - - -	4
1. Inledning - - - - -	6
1.1 Bakgrund - - - - -	6
1.2 Problemformulering - - - - -	7
1.3 Syfte & Frågeställningar - - - - -	9
2. Metod - - - - -	10
2.1 Val av metod - - - - -	10
2.2 Datainsamling - - - - -	11
2.2.1 Urvalsprocess - - - - -	11
2.2.2 Semi-strukturerade intervjuer- - - - -	12
2.2.3 Utmaningar under genomförande av intervjuer- - - - -	14
2.2.4 Transkribering, tematisering och analys- - - - -	14
2.3 Reflektion kring etik, kvalitet och metod- - - - -	16
2.3.1 Etiska överväganden - - - - -	16
2.3.2 Bedömning av kvalitativa studier utifrån kvalitetskriterier- - - - -	17
3. Tidigare forskning & Teoretisk referensram - - - - -	19
3.1 Distansarbete - - - - -	19
3.2 Samhörighet: behovet att vara en del av något större - - - - -	20
3.3 Känsla av sammanhang (KASAM) - - - - -	23
3.3.1 Arbetsplatsens känsla av sammanhang (KASAM)- - - - -	24
3.4 Användning av teori - - - - -	25
4. Analys & Diskussion - - - - -	26
4.1 Förflyttning av kontoret till vardagsrummet - - - - -	26
4.1.1 Möjligheten att arbeta på samma sätt hemifrån- - - - -	29
4.1.2 Sammanfattande analys - - - - -	30
4.2 Avstämning vid kaffemaskinen: betydelse av sociala anknytningar i och utanför arbetet -	31

4.2.1 Upplevelsen av att inte kunna träffas fysiskt - - - - -	32
4.2.2 Vägen till problemlösning blir längre - - - - -	33
4.2.3 Sammanfattande analys - - - - -	35
4.3 Samhörighet på avstånd - - - - -	36
4.3.1 Vägen tillbaka till gemenskap på arbetsplatsen - - - - -	37
4.4 Upplevelsen av hälsa och välmående efter pandemin - - - - -	38
4.4.1 Sammanfattande analys - - - - -	39
5. Slutsatser - - - - -	40
6.1 Hur upplevs förändringen i arbetsmiljön av anställda? - - - - -	40
6.2 Hur påverkar förändringen i arbetsmiljön samhörigheten? - - - - -	40
6. Reflektion & Vidare forskning - - - - -	42
7. Källförteckning- - - - -	43
8. Bilagor - - - - -	47
7.1 Intervjuguide 1: Anställda - - - - -	47
7.2 Intervjuguide 2: Företagshälsovård - - - - -	50
7.3 Missivbrev- - - - -	52

1. Inledning:

1.1 Bakgrund

Studiens avsikt är att ge en fördjupad inblick kring hur förändringen i arbetsmiljön samt ökade flexibiliteten i samband med övergången till distansarbete upplevts av anställda. För att du som läsare ska få en bra grund inför läsningen av denna uppsats kommer jag nämna bakgrunden till distansarbete och dess koppling till arbetsmiljön. Detta fungerar också som stöd i analysen av hur förändringen i arbetsmiljön påverkat samhörigheten som beskrivs i analys och diskussionsavsnittet.

2020 var ett oförglömligt år, det var året då allt förändrades på grund av Covid19-pandemin vilket påverkade alla såväl privat som i arbetslivet. Följden av pandemin blev att Folkhälsomyndigheten införde olika rekommendationer för att minska smittspridningen, varav ett att dessa var att de organisationer som kunde fick ställa om och bedriva sin verksamhet på distans (Folkhälsomyndigheten 2020). Distansarbetet pågick längre än väntat och ställde därav krav på organisationerna att anpassa sig efter de rådande förutsättningarna. Övergången till distansarbete i samband med den ökade smittspridningen påverkade främst gruppen anställda som bedrev sitt arbete från en kontorsmiljö, eftersom följden blev att de tvingades lämna den fysiska arbetsplatsen och i stället jobba hemifrån (Chafi, Hultberg & Yams 2021). Något som också påverkades i samband med förändringen av den fysiska arbetsplatsen var medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö och känslan av samhörighet.

Arbetsmiljön framställs som ett brett fenomen och innefattar allt som anställda präglas av kopplat till arbetet (Haraldsson, Ros, Jonker & Josefsson 2022). Således omfattas arbetsmiljön av både den fysiska och psykosociala arbetsplatsen. Dessa samverkar för att tillsammans främja samhörighet på arbetet, öka välmående samt motivera de anställda till att fortsätta prestera på jobbet (Chafi et al. 2021). Dock, skiljer sig de fysiska och psykosociala arbetsförhållanden när arbetet utförs från medarbetarnas hem än på arbetsplatsen. Anledningen till detta är att behoven skiljs från varandra och hur väl dessa kan tillgodoses bero på arbetsmiljön (Vleeshouwers, Fløk, Christensen, Johannessen, Finne, Mohr, Jørgensen & Lunde, 2022). Det finns olika aspekter som är viktiga för att motivera anställda att gå till arbetet. Dessa är gemenskap, tillhörighet, glädje och kreativitet (Sandahl, Falkenström och von Knorring 2021). Övergången från den fysiska arbetsplatsen till hemmet kan begränsa möjligheten till social samhörighet och

kreativitet samt försämra det psykiska välbefinnandet (Ryan & Deci 2017). Det kan även leda till minskad möjlighet till professionell utveckling i de olika arbetsrollerna (Golden & Dino 2008).

Distansarbete är ingenting nytt, men fick i samband med pandemin en annan betydelse för individer och organisationer. Innan pandemin saknade en stor del av de som arbetade stöd och erfarenheter för att kunna utföra sitt arbete hemifrån. Detta förändrades dock när pandemin tog fart eftersom hemarbete blev det nya "normala" arbetssättet i samband med restriktionerna som infördes (Wang, Liu, Qian & Parker 2020). Följden av detta blev att arbetsplatser tvingades omvärdera befintliga riktlinjer och strukturer samt flytta delar av eller hela organisationen till digitala plattformar (Olsson 2022). Detta var en förändring som gjordes omgående och över väldigt kort tid, vilket öppnade upp till möjligheter såväl som begränsningar för anställda och organisationer.

1.2 Problemformulering:

I takt med ökad teknologisk utveckling och digitalisering av flera tjänster, präglas en stor del av arbetslivet av förändringar (Vleeshouwers et al. 2022). Nya aspekter kopplade till hur arbetet utförs har påverkat arbetets innehåll samt organisationers arbetssätt som helhet. Samma gällde under pandemin när flera verksamheter ställdes inför utmaningen att delvis eller helt ändra sättet de arbetar. Franken, Bentley, Shafaei, Farr-Wharton, Onnis & Omari, (2021) belyser vikten av att studera samt förstå hur arbetsförhållandena såg ut före, under och efter pandemin i syfte att skapa en helhetsbild. Innan pandemin arbetade en ganska liten andel på distans och gruppen anställda som gjorde detta bestod främst av hög-klassificerade yrkesroller (Chafi et al. 2021). Under pandemin fick dock många organisationer påtvingat och ofrivilligt ändra sina rutiner och arbetssätt för att stämma överens med de rådande förändringarna (Byrd 2022).

Omställningen till distansarbete till följd av pandemin har påverkat den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Det har lett till såväl fördelar som nackdelar kopplade till distansarbetet, där vissa väger tyngre än andra. Forskning av bland annat Bucurean (2020) och Allvin (2001) belyser hur övergången till distansarbete leder till kostnadsbesparingar för organisationer samt en ökad produktivitet hos medarbetarna. Den ökade produktiviteten går dock bara att framställa på individnivå eftersom det är betydligt svårare att studera samt bevisa om det skett en ökning på kollektiv nivå (Allvin 2001). Vidare, framställer Ipsen, Veldhoven,

Kirchner och Hansen (2021) samt Harpaz (2002) för- och nackdelar kopplade till distansarbete men specifikt kopplat till pandemin. Fördelarna som nämns är ökad flexibilitet och effektivitet hos anställda på grund av minskade distraktioner. Nackdelar kan exempelvis vara den sociala isoleringen samt att utvecklingsmöjligheterna professionellt begränsas (Harpaz 2002).

Att skapa samt upprätthålla sociala band är ett grundläggande mänskligt behov som lyfts fram av Baumeister och Leary (1995). Författarna beskriver att det kan leda till positiva känslor, ett bättre fysiskt och psykiskt välmående samt ökad motivation till prestation i samband med arbetet. Övergången till distansarbete anses dock ha en inverkan på den upplevda gemenskapen och samhörigheten på arbetsplatsen som begränsats. Även Härenstam (2010, s. 7) lyfter fram sociala relationer som viktiga för att skapa samhörighet och mening på arbetsplatsen. Dessa sociala anknytningar menar Filstad, Traavik och Gorli (2019) leder till individuell och kollektiv tillväxt. Vidare belyser forskningen även hur samhörigheten skapas och upprätthålls genom aktiviteter tillsammans med andra (Love 2007). Detta innebär att pratstunder på arbetstid vid kaffemaskinen eller under lunchen är någonting som tagits upp som väsentligt utifrån den upplevda samhörigheten.

Tidigare forskning av Bucurean (2020) och Ipsen et al. (2021) belyser som tidigare nämnts hur förändringen i arbetsmiljön påverkat anställdas produktivitet på arbetsplatsen. Byrds (2022) undersökning under pandemi-tiden visar på ett alternativt synsätt, som avviker från annan forskning med fokus på hur distansarbetet har en inverkan främst på produktiviteten och effektiviteten hos individer. Författaren framför i stället ett ledarskapsperspektiv och hur distansarbetet skapat nya gränser för inkludering i organisationer som präglar känslan av samhörighet. Inkludering beskrivs som en grundläggande premiss för samhörighet och meningsfullhet i arbetet (Byrd 2022). Pandemin ställde om tidigare nämnt krav på många organisationer att snabbt ställa om och ändra sina arbetssätt för att gå i linje med förändringarna (Byrd 2021). Detta har gjort att även medarbetarna behövt ställa om, vilket påverkat deras intryck av de arbetsrelaterade förändringarna, exempelvis den upplevda samhörigheten. Forskning av Byrds (2022) berör ämnet som studien fokuserar på i form av känslor av samhörighet och hur samarbetet samt relationer upprätthålls vid distansarbete. Detta beskrivs dock utifrån ett ledarperspektiv eftersom författaren belyser vad ledningen kan göra för att uppmuntra en inkluderande kultur vid distansarbete. Denna förändras när arbetet endast sker hemifrån.

Möjligheterna som skapas av flexibla arbetsmiljöer och att samhörigheten på arbetsplatsen begränsas till följd av minskade sociala träffar är ingenting nytt. Det ligger i människans natur att vara en del av ett gruppsammanhang och distansarbete är någonting som funnits länge. Covid-19 pandemin har dock gett forskningen en alternativ dimension eftersom det är någonting som tagit hela världen med storm. Forskningen tappar dock i värde med tiden och är således endast aktuellt under en begränsad tid. En konsekvens av förändringarna som skedde omgående i samband med omställningen till distansarbete, gjorde att flexibiliteten inte längre var frivillig och valmöjligheterna i stället begränsats. Vidare var följden av de minskade fysiska ankomsterna på arbetsplatserna en påtvingad och oförutsedd social isolering samt en minskad känsla av samhörighet.

Att sammanfoga samhörighet och isolering är svårt eftersom det framställs av motsatta aspekter. Distansarbetet är som forskningen påvisar en växande trend som många organisationer fortsatt kommer implementera i framtiden, det ställer således krav på arbetsgivaren att anpassa de arbetsrelaterade förutsättningarna efter förändringen (Byrd 2022). Undersökningen kan bidra till forskningsfältet genom att framhäva alternativa faktorer som påverkat samhörigheten vid rådande förändring i arbetsmiljön. Det kommer läggas stort fokus på medarbetarnas upplevelser eftersom befintlig forskning främst betonar arbetsgivarens skyldigheter som är att arbetsmiljön praktiskt ska vara oförändrad. Det finns ingen universell upplevelse som gäller för alla, pandemin har påverkat individer olika. Medarbetarnas upplevelser blir därför ett komplement till arbetsgivarens skyldigheter.

1.3 Syfte & Frågeställningar:

Syftet med undersökningen är att studera hur förändringen i arbetsmiljön (fysisk och psykosocial) upplevts av anställda som ofrivilligt behövt arbeta hemifrån i samband med covid19-pandemin samt hur omställningen påverkat samhörigheten.

Utifrån studiens syfte har följande frågeställningar formulerats och kommer besvaras:

- 1. Hur upplevs förändringen i arbetsmiljön av anställda?*
- 2. Hur påverkar förändringen i arbetsmiljön samhörigheten?*

2. Metod

Syftet med detta avsnitt är att beskriva undersökningens tillvägagångssätt med relevanta motiveringar för att på bästa sätt besvara frågeställningarna. I första delen kommer metodval och datainsamling presenteras. Vidare beskrivs urvalsprocessen samt hur analysen av det empiriska materialet utförts. Avslutningsvis framställs en reflektion över de etiska principerna samt en bedömning av studiens kvalitet utifrån olika kriterier.

2.1 Val av metod

Undersökningen utgår från en kvalitativ forskningsmetod och använder semi-strukturerade intervjuer för att studera utvalda anställdas upplevelser av förändringen i arbetsmiljön till följd av covid-19 pandemin. Kvalitativa undersökningar är lämpliga för utförande av småskaliga studier, där fokus ligger på att skapa ett holistiskt perspektiv genom att djupgående studera särskilt utvalt material, som exempelvis olika slags uttryck (Denscombe 2018, ss. 24–25). Metoden är lämplig för studien eftersom ett fåtal individers upplevelser studeras genom analys av deras respons kopplade till uppsatsens syfte och frågeställningar.

Kvalitativ forskning framställs enligt Bryman (2018, s. 455) som tolkningsinriktad eftersom syftet är att förstå den sociala verkligheten genom deltagarnas intryck av den särskilda miljön, som präglas av deras intryck av verkligheten. Undersökningen förhåller sig till det tolkningsbaserade perspektivet eftersom vikten ligger på att uppfylla syftet samt besvara frågeställningarna. Detta görs genom att förstå respondenternas sociala verklighet utifrån den insamlade empirin för att vidare skapa en egen tolkning (Bryman 2018). Studien redogör vidare för en konstruktionistisk-ontologisk ståndpunkt, som förutser att sociala egenskaper skapas genom att flera individer samspelar. Detta representeras i undersökningen genom att jag som författare samarbetar med deltagarna för att förändra samt anpassar den sociala verkligheten utifrån den genererade kunskapen (Bryman 2018, s. 455)

Innan intervjuerna påbörjades framställdes en grovt teoretisk referensram för att stödja fastställande av intervjuguiderna samt någorlunda styra undersökningen i rätt riktning. Denna referensram förändrades dock och anpassades utifrån den empiri som samlades in. Det

användes med andra ord ett induktivt tillvägagångssätt eftersom teorin anpassades och formades utifrån det verkliga utfallet av studien (Kvale & Brinkmann 2014, s. 238). Syftet med detta var att skapa ett stödjande ramverk som på bästa möjliga sätt fungerar som ett komplement till undersökningen samt bidrar till att besvara frågeställningarna.

2.2 Datainsamling

Nedan beskrivs hur processen för urval och intervjuer gått till samt hur arbetet fortskridit efter genomförda intervjuer med hjälp av transkribering, tematisering och analys. Urvalet har skett genom ett målstyrt snöbollsurval samt ett icke-sannolikhetsurval. De semi-strukturerade intervjuerna genomfördes digitalt via verktyget Teams.

2.2.1 Urvalsprocess

För denna undersökning genomfördes totalt nio intervjuer, där sju var med anställda som arbetar i en kontorsmiljö och två med organisationer som specialiserar i företagshälsovård. Deltagarna i studien arbetar med administrationen på ett stort företag som är verksam i olika länder.

Urvalet av deltagare gjordes genom ett målstyrt urval, som innebär enligt Bryman (2018, s. 496) att tänkbara individer som är passande för studien utifrån vissa kriterier väljs ut på ett strategiskt icke-sannolikhetsbaserade sätt. Kriteriet för studien var ursprungligen att deltagarna behövde vara anställda på ett kontor och har i samband med pandemin gått över till distansarbete. De behövde även ha tillgång till företagshälsovård genom sin arbetsgivare. Studien använde vidare bekvämlighetsurval, vilket innebar att det fanns en respondent med personlig koppling till författaren som kan leda till subjektivt tolkande av materialet (Kvale & Brinkman 2014, ss. 291–294). Detta betyder att jag som författare redan har en uppfattning av intervjupersonen, som sedan kan påverka kvaliteten och analysen av empirin. Jag har tagit hänsyn till detta genomgående, men anser inte att det har en stor inverkan eftersom det endast fanns en koppling till en deltagare. Jag tog kontakt med en närstående som uppfyllde studiens kriterier och hen skickade sedan vidare mitt mejl till sina kollegor för att nå ut till och samla in tillräckligt med respondenter. Eftersom det ursprungliga mejlet först skickades ut till den nära

kontakten som i sin tur skickade det vidare till andra tänkbara deltagare med liknande förutsättningar, användes ett bekvämlighetsurval som sedan övergick till ett snöbollsurval. Urvalsmetoden kännetecknas av att jag väljer ut respondenter samt tar kontakt med de, men att de sedan når ut till flera individer med liknande egenskaper (Bryman 2018, s. 504).

Jag kontaktade även två företag som specialiserade inom företagshälsovård också genom målstyrt urval, men bestämde mig att efter genomförande av intervjuerna att ändra fokusområdet för min undersökning. Eftersom jag ansåg att det insamlade materialet kunde berika forskning inom ett annat område. Jag ändrade således fokus från behovet av företagshälsovård under pandemin till hur förändringen av arbetsmiljön upplevts av anställda som behövt arbeta på distans och hur detta påverkat samhörigheten. Dock ansåg jag att det insamlade materialet från intervjuerna med företagshälsovården var användbart. Eftersom de också behövt ställa om till distansarbete.

2.2.2 Semi-strukturerade intervjuer

Metoden som användes i undersökningen var som tidigare nämnts semi-strukturerade intervjuer. Detta var ett relevant metodval eftersom det skapar möjlighet att styra intervjuerna utifrån förutbestämda områden med tillhörande frågor, samtidigt som intervjupersonen uppmanas till fritt tal vilket kan bidra till nya infallsvinklar. Den semistrukturerade intervjuformen beskrivs som relativt flexibel eftersom det ger intervjudeltagarna möjligheten till fritt tolkande och resonemang kring sina upplevelser (Bryman 2018, s. 563). Område-specifika frågor användes för att säkerställa att relevant material samlas in för att dels besvara frågeställningarna, dels uppfylla syftet.

Det skapades två intervjuguider inför intervjuernas genomförande eftersom deltagare från två olika grupper ursprungligen intervjuades: anställda som använder företagshälsovård och företag som specialiserar i företagshälsovård. Syftet med detta var att skapa mångtydighet och presentera upplevelser ur olika perspektiv. Bryman (2018, s. 565) menar att fördelen med intervjuguider är att det uppmanas flexibilitet och frihet hos deltagarna att besvara frågorna på olika sätt samtidigt som det bibehålls en någorlunda struktur. Intervjuguiderna strukturerades på samma sätt: med en inledande, mellanliggande och avslutande del. Det som särskilde intervjuguiderna var tematiken som användes, där båda fokuserade på hur arbetet såg ut innan,

under och efter pandemin. I guiden avsedd för de anställda ställdes dock även frågor relaterat till hälsa och välmående kopplat till pandemin samt upplevelser av företagshälsovård. Medan intervjuguiden menad för företagen uppmärksammade mer arbetet samt behovet av stöd innan, under och efter pandemin.

Innan intervjuerna påbörjades värmdes intervjupersonerna upp genom att de fick en snabb genomgång av syfte och undersökningens användningsområde för att skapa en avslappnad stämning och etablera en god relation (Alvesson 2011, s. 63). Målet med de inledande frågorna var också att lära känna deltagarna samt skapa en förståelse för deras arbete och roll i företaget. Den mellanliggande delen bör vidare fokusera på att frågor kring den genomgående tematiken besvaras (Alvesson 2011, s. 64). I mitt fall presenterades bredare frågor för att fånga upp särskilda upplevelser och tankemönster kopplade till pandemin. Som komplement till dessa frågor fanns även följdfrågor som användes i vissa intervjuer för att uppmana deltagaren att fördjupa sig och vidareutveckla sitt svar, eller om de missat att besvara den ursprungliga frågan. Som tillägg, användes också oförberedda följdfrågor under en del av intervjuerna beroende på innehållet och om jag ansåg att tillräckligt material erhållits eller inte. Intervjuerna avslutades sedan med frågor där respondenterna uppmanades att reflektera över innehållet av intervjun samt att se över om det fanns någonting de ville tillägga. Detta ger utrymme till revidering eller komplettering av befintlig information (Alvesson 2011, s. 64).

Tabell 1: Intervjuernas genomförande

<u>Datum av genomförande:</u>	<u>Intervjuperson pseudonym:</u>	<u>Längd på intervju:</u>
2022-05-16	Intervjuperson 1	50 min
2022-05-17	Intervjuperson 2	50 min
2022-05-18	Intervjuperson 3 (FHV)	30 min
2022-05-19	Intervjuperson 4	40 min
2022-05-20	Intervjuperson 5	50 min
2022-05-23	Intervjuperson 6	1 h 4 min
2022-05-23	Intervjuperson 7 (FHV)	35 min
2022-05-24	Intervjuperson 8	58 min
2022-05-25	Intervjuperson 9	40 min

2.2.3 Utmaningar under genomförande av intervjuer

Under studiens gång har det identifierats några utmaningar. Den första utmaningen relateras till tekniken eftersom att genomföra intervjuer digitalt kan ge upphov till vad Bryman (2018, s. 593) belyser som teknologiska problem. Vid ett intervjutillfälle så strulade ljudet och det började prassla, men detta problem åtgärdades och det var möjligt att återgå till intervjun. Ytterligare en utmaning som uppkom var hantering av personliga känslor såsom nervositet för att säkerställa att kvaliteten på intervjun inte påverkas. Under de första intervjuerna uppkom en del stammande och icke-planerade pauser, men intervjupersonerna hade överseende samt förståelse. Vidare, besvarades vissa frågor från den använda guiden som en del av en annan fråga vilket gjorde det svårt att tyda huruvida den ursprungliga frågan besvarats eller inte. Som tillägg, gick intervjun ibland i en annan riktning än önskat. Följden blev att det antingen skapades nya infallsvinklar eller avvek från syftet vilket gjorde att det fick styras om genom att ställa följdfrågor. Avslutningsvis, genomfördes alla intervjuerna digitalt via Teams eftersom både jag och deltagarna befann oss på olika platser. Detta var dock ingenting som påverkade kvaliteten på intervjuerna och konversationerna flöt på naturligt precis som det hade varit vid en fysisk sammankomst

2.2.4 Transkribering, tematisering och analys

För att materialet ska bli lättare att hantera och analysera spelades intervjuerna in för att sedan transkriberas. Transkribering betyder att alla delar av en intervju skrivs ned, och forskaren kan välja om längre pauser eller känslouttryck från respondenter ska inkluderas eller inte (Denscombe 2018). I mina transkriberingar har jag valt att avstå från sådana uttryck eftersom jag anser att det inte kommer påverka autenticiteten eller kvaliteten på det erhållna materialet. Att transkribera är en mycket tidskrävande process, men den förenklar vidare jämförelser och analyser av den insamlade empirin (Denscombe 2018).

När alla transkriberingar färdigställts var det dags att sortera och reducera materialet för att göra det lättare att hantera. Att sortera materialet kan skapa en bättre struktur och överblick av materialet (Rennstam & Wästerfors 2015). Intervjumaterialet var ganska logiskt och det var inte svårt att följa eftersom svaren på de ställda frågorna följde samma struktur som

intervjuguiderna. Detta underlättade sortering och reducerings-processen eftersom det gjorde det lättare för mig att veta vilken information som var relevant kopplat till syftet och frågeställningarna. Jag tillämpade det som Rennstam och Wästerfors (2015) kallar *kategorisk reducering*, vilket beskrivs som en metod där områden som inte är relevanta utifrån undersökningens syfte utesluts. Eftersom jag efter intervjuerna ändrade riktning på studien uteslöt jag kategorier som inte var aktuella längre. Dessa var exempelvis frågor som behandlade företagshälsovård och delar av hälsa och välmående kopplat till behovet av företagshälsovården.

Materialet sorterades vidare genom användning av färgkodning, där jag strök under och markerade återkommande områden och teman efter att ha läst intervjuerna flera gånger. Jag gjorde detta utifrån ett hermeneutiskt angreppssätt, som innebär att förflytta sig mellan materialet i sin helhet och olika delar för att identifiera återkommande upplevelser och formuleringar (Kvale & Brinkmann, 2014 s. 252). Kategorierna som behållits var kopplade till arbete innan, under och efter pandemin, hur hälsan tillsammans med välmående påverkats av de rådande förändringarna samt betydelsen av samhörighet. Återkommande teman som uppmärksammades och ansågs relevanta var: *flexibilitet, samhörighet och sociala kopplingar, förändringen i arbetsmiljön* samt *hälsa/välmående* (se tabell 2).

Tabell 2: Färgkodning och tematisk analys

Flexibilitet	Samhörighet och sociala kopplingar	Förändring i arbetsmiljön	Hälsa och välmående
Intervjupersonerna pratar om den ökade flexibiliteten som de tilldelats i arbetet och deras upplevelser av detta	Intervjupersonerna beskriver betydelsen av sociala kopplingar och samhörighet på arbetet och hur denna påverkas av distansarbetet.	Respondenterna belyser hur arbetsmiljön förändrats både fysiskt och psykosocialt och hur de upplever förändringen.	Intervjupersonerna reflekterar kring sin hälsa och välmående och hur omställningen till distansarbete påverkat deras känsla av välbefinnande.

Dessa teman fungerade sedan som ett ramverk för att tydligt markera citat och delar från intervjuerna som kopplades till respektive tema. Även om jag bestämt att ta bort ämnet företagshälsovård har jag valt att ha med citat från minst en intervju med företagshälsovården eftersom de kan som tidigare nämnt understryka de anställdas upplevelser. Det fanns

fortfarande stora mängder material eftersom dessa teman identifierades i många intervjuer. Jag behövde således minska antalet citat och uttryck ytterligare för att göra det mer begripligt och lättare att hantera. Rennstam och Wästerfors (2015, s. 135) belyser hur analys av kvalitativt material handlar om att överväga och välja bort vissa delar eftersom endast en del av empirin kan stödja fortsättningen i arbetet. Jag fokuserade således på att markera citat och uttryck som var återkommande och kunde ge en övergripande uppfattning samt särskiljande perspektiv för den kommande analysdelen.

2.3 Reflektion kring etik, kvalitet och metod

I detta avsnitt sker en redogörelse för hur de etiska principerna som råder för kvalitativa undersökningar behandlats. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vidare diskuteras hur kvaliteten kan bedömas med fokus på aspekter som: trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och bekräftelsebarhet.

2.3.1 Etiska överväganden

Det har varit av största vikt för mig att vid arbetet med denna undersökning agera korrekt och förhålla mig till de etiska principerna, för att varken intervjupersonerna eller deras arbetsplatser ska påverkas negativt av studien. Detta går i linje med Bryman (2018, s. 170), som beskriver att en av de mest centrala grunderna inom forskningsetiken är att se till att ingen tar skada på grund av forskningen, genom att behandla: frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet hos de inblandade i undersökningen (Bryman 2018). Alla dessa faktorer har en betydande roll och fungerar tillsammans för att skydda deltagarna samt hantera de insamlade materialet på rätt sätt. Detta görs genom betraktande av fyra huvudkrav inom forskningsetiken: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, ss. 170–171).

Under genomförandet av intervjuerna samt analysen av empirin har dessa grundprinciper ständigt beaktats. Informationskravet innebär att de berörda intervju-deltagarna informeras om studiens syfte, upplägg, frivillighet till deltagande samt att de har rätt att närsomhelst dra tillbaka sitt deltagande om de önskar (Bryman 2018, s. 170). Detta krav applicerades både i

informations-mejlet som skickades ut till alla potentiella deltagande och som en del av inledningen till alla intervjuer. Samtyckeskrauet betyder vidare att forskaren är skyldig att meddela deltagarna att de har rätt att individuellt bestämma om sin medverkan i undersökningen (Bryman 2018, s. 170), vilket jag informerade alla respondenter om i början av varje intervju. Som tillägg, när det insamlade empiriska materialet hanterades och förbereds för transkriberings-fasen hålls arbetsplatsen och namnet på intervjupersonerna anonyma. På så sätt tillämpades konfidentialitetskravet och de medverkandes sekretess upprätthölls (Bryman 2018, s. 170). Slutligen, har jag även tagit hänsyn till nyttjandekravet som betyder att det insamlade materialet från intervjuerna enbart används i forskningssyfte och att när arbetet är färdigt raderas (Bryman 2018, s. 171). Kravet uppfylls genom att informera deltagarna om detta först i mejlet som skickades ut men även i inledningen av intervjuerna.

2.3.2 Bedömning av kvalitativa studier utifrån kvalitetskriterier

Det finns olika kvalitetskriterier att förhålla sig till för att bedöma kvaliteten av undersökningen. Dessa beskrivs av Denscombe (2018) som *trovärdighet*, *pålitlighet*, *överförbarhet* och *bekräftelsebarhet*. Det kommer nedan redogöras för hur dessa definieras samt appliceras till undersökningen.

Kvalitetskriteriet *trovärdighet* framställer hur träffsäker den insamlade data är (Denscombe ss. 420, 2018). I undersökningen har trovärdigheten studerats genom att noggrant se över hur rimliga tolkningarna är utifrån respondenternas upplevelser i intervjuerna. Kvalitativa forskare kan inte visa med säkerhet att deras resultat är det "rätta", men de kan med rätt verktyg bedöma trovärdigheten i undersökningen (Denscombe 2018). Detta kan göras genom *triangulering* som kännetecknas av arbete och jämförelser mellan olika källor. En sorts triangulering är datatriangulering som innebär att studiens trovärdighet undersöks genom användning av flera informationskällor (Denscombe 2018, s. 227). I studien har datatriangulering tillämpats genom att studera förekomsten av likheter och skillnader i deltagarnas upplevelser. Materialet bedöms som trovärdig eftersom samma intervjuguide används som underlag för jämförelse av respondenternas svar.

Att bedöma om en studie är pålitlig handlar om att fastställa ifall resultatet skulle vara desamma om det utförs av andra forskare (Bryman 2018, s. 468). Kvalitativ forskning är svår att upprepa

och skulle studien upprepas med samma syfte men andra intervjudeltagare hade resultatet kunnat bli annorlunda. Dock, om undersökningen gjorts om med samma intervjupersoner från samma arbetsplats hade resultatet troligtvis blivit liknande. Denscombe (2018, s. 421) menar att pålitligheten bedöms om undersökningen leder till *ansedda procedurer* och *rimliga beslut* i stället för en exakt reproduktion av studien. Genom att med noggrannhet granska delar i uppsatsprocessen där det kontinuerligt motiveras och reflekteras över de gjorda valen bedöms studien ha hög pålitlighet. Ytterligare ett kvalitetskriterium är *överförbarhet* samt möjlighet till generalisering, vilket framställs av utsträckningen som resultatet av undersökningen kan överföras och jämföras med andra liknande fall (Denscombe 2018, s. 422). Eftersom studien framställer ett fåtal individers personliga känslor och upplevelser kopplat till en särskild social verklighet, blir det svårt att generalisera till andra kontexter. Upplevelser och känslor är individanpassade, men jag hoppas att genom studien spegla och ge en inblick för hur förändringen av arbetsmiljön och den ökade flexibiliteten påverkat samhörigheten inom organisationer som utgått från kontorsarbete.

Bekräftelsebarhet är det sista kriteriet som kommer diskuteras och handlar om att öppet reflektera över forskarens värderingar samt att resultatet framställer deltagarnas röster (Denscombe 2018, s. 423). Eftersom jag som författare är påläst på ämnet och de teorier som används i undersökningen är jag medveten att mina egna erfarenheter, värderingar och kunskaper kan påverka min tolkning och förståelse av det insamlade materialet (Bryman 2018, s. 64). Undersökningen bedöms ha medel bekräftelsebarhet eftersom det har lagts stort fokus på att studera deltagarnas upplevelser och samtidigt försöka ta avstånd och sätta mina åsikter och tidigare kunskap inom området åt sidan. Samtidigt är jag medveten att mitt "jag" kan prägla stora delar av uppsatsen. I syfte att undvika detta i största möjliga mån har fokus lagts på att framföra vad respondenterna önskar förmedla genom exempelvis citat som skapar en djupgående förståelse.

3. Tidigare Forskning & Teoretisk referensram:

Detta avsnitt kommer diskutera den teoretiska referensramen som kommer användas för att stödja analysen av den insamlade empirin samt besvara frågeställningen. Först görs en diskussion kring tidigare forskning om distansarbete och flexibilitet i arbetslivet. I den andra delen presenteras KASAM och samhörighet som teori för att förstå behovet av samhörighet på arbetsplatsen och kunna uppfylla syftet samt besvara frågeställningarna. Avsnittet avslutas med en reflektion för hur teorierna kommer användas för att uppfylla syftet.

3.1 Distansarbete

Distansarbete är inte någonting nytt, det har funnits länge men blivit mer aktuellt i samband med COVID19 pandemin. En glimt av hemarbete infördes redan under 1960–1970 talen, då möjligheten att ta sig till arbetet begränsades av yttre faktorer som exempelvis höga priser på drivmedel, eller förkortade arbetsdagar i samband med behov av barnomsorg (Olsson 2022, s. 17). I början var det främst lågutbildade kvinnor och hemmafruar som arbetade hemifrån under 1970 då begreppet började användas eftersom de var bundna till hemmet på något sätt (Allvin 2001, s. 1). I samband med den ökade teknologiska utveckling och intresse för nya medel för informationsöverföring blev distansarbete en representation av teknikens möjligheter. Följden av detta blev att högkvalificerade manliga tjänstemän med hjälp av persontelefon, dator och uppkoppling kunde utföra sitt arbete lika bra hemifrån som på arbetsplatsen. Möjligheten att kunna arbeta på distans men också på arbetsplatsen blev sammanfattningsvis en representation av samhällets levnadsvillkor och förknippades med flera valmöjligheter (Sturesson 2000; Allvin 2001).

Det har under de senaste åren skett en drastisk förändring gällande var och hur arbetet utförs (Belle, Burley & Long 2015, s. 78). Både i samband med den ökade digitaliseringen och teknologiska utvecklingen men även på grund av pandemin, har trenden kring distansarbete tagit fart och blivit det nya arbetssättet (Raghuram et al. 2001; Belle et al. 2015). Arbetet kan med hjälp av tekniken utföras under bestämda tider på andra platser än den fysiska arbetsplatsen med användning av olika information och kommunikationskanaler (Vilhelmson & Thulin 2016). Det öppnar med andra ord upp för ökad rumslig och tidlig flexibilitet i

arbetslivet samt används av flera yrkesgrupper (Håkansta & Bergman 2018). Det är dock viktigt att anställda tilldelas rätt förutsättningar för detta samt att deras arbetsuppgifter anpassas för att kunna utföras på distans (Vilhelmson & Thulin 2016, s. 80). Detta ställer krav på arbetsgivaren att ändra och anpassa de arbetsrelaterade förutsättningarna efter rådande förändringar i syfte att möjliggöra och förenkla övergången (Vilhelmson & Thulin 2016).

Distansarbete kan vidare öppna upp till möjligheter för såväl individer som organisationer. Möjligheter för anställda kan vara ökad autonomi, arbetstillfredsställelse samt en bättre balans mellan arbets- och privatlivet (Bucurean 2020). Att utföra sitt arbete hemifrån är en förutsättning för frihet eftersom anställda självständigt kontrollerar samt påverkar sin arbetssituation i syfte att tillfredsställa sina behov samt fortsätta utvecklas i sina arbetsroller (Harpaz 2002). Vidare, anses distansarbete leda till ökad flexibilitet i arbetslivet eftersom anställda kan välja sina arbetstider, samtidigt som de har mer tid för sociala eller familjerelaterade aktiviteter (Ipsen et al. 2021). Ytterligare en fördel är förbättrad disciplin och tidsbesparing eftersom arbetet utförs utan distraktioner (Harpaz 2002). Det sparas även tid på transport till och från arbetet (Bucurean 2020). Belle et al. (2015) belyser gränssättning som en nackdel av distansarbete eftersom gränsen mellan anställdas arbets- och privatliv suddas ut vilket gör dem svåra att särskilja. Följden blir att de riskerar att spendera mer tid på arbetet än de gjorde innan. Distansarbete begränsar känslan av tillhörighet och samhörighet på arbetsplatsen eftersom den fysiska närvaron saknas. Även om interaktionerna sker digitalt, är stöd i arbetet från kollegor eller chefer väsentligt för många. Trots de framställda för- och nackdelar belyser Knardahl & Christensen (2021) att pandemin samt den efterfrågade flexibiliteten i arbetet varit en drivkraft för fortsatt implementering av distansarbete. Det förväntas således vara en del av många arbetsliv i framtiden.

3.2 Samhörighet: behovet att vara en del av något större

Övergången till arbete på distans bör ske långsamt och gradvis. Detta förklaras av individers behov att fysiskt träffa andra och vara en del av ett sammanhang (Vilhelmson & Thulin 2001; Vilhelmson & Thulin 2022). Samhörighet är ett grundläggande behov och beskrivs som en *“stark önskan att skapa och upprätthålla anknytningar mellan individer”* både på personlig och kollektiv nivå (Baumeister & Leary 1995). Behovet av samhörighet går långt bak i evolutionen där människor var beroende av samhörighet till en grupp, för att bland annat

överleva. Kravet på samhörighet har dock minskat i tak med utvecklingen av individuella kulturer, men präglas fortfarande av människors handlingar och erfarenheter (Schnell, Höge, Wolfgang & Weber 2019; Baumeister & Leary 1995). Studier visar att individer med starka sociala anknytningar upplevs ha flera positiva känslor, högre tillfredsställelse till livet samt ett förbättrat psykiskt och fysiskt välmående (Stillman & Baumeister 2009).

Sociala relationer är centrala för att individen ska förstå och hantera omvärlden. Känslan av samhörighet på arbetsplatsen förknippas med de processer som stödjer skapande av relationer mellan anställda och yrkesgrupp, organisation eller ett team (Schnell, Höge, Wolfgang & Weber 2019; Baumeister & Leary 1995). Detta kan göras genom att dela erfarenheter, skapa upplevelser, arbeta mot gemensamma mål samt lära sig av varandra för att tillsammans växa och utvecklas (Filstad, Traavik & Gorli 2019). Det skapas med andra ord en känsla av sammanhang eftersom individen blir en del av någonting större. Känslan av samhörighet präglas av relationer mellan grupper i organisationen, men formas även genom aktiviteter som utförs tillsammans med andra. Exempel på sådana kan vara gemensamma luncher, workshops eller After Work (Filstad, Traavik & Gorli 2019).

Att skapa och upprätthålla sociala kopplingar är centralt för god hälsa och ökat välmående (Brown & Leite 2022). Hälsa är ett svårdefinierat och komplext fenomen som har olika betydelser utifrån sammanhang och individuella upplevelser. Den mest omfattande beskrivningen framfördes av Världshälsoorganisationen (WHO) eftersom den fångar upp samtliga aspekter som påverkar hälsotillståndet. Hälsa förklaras som *“ett tillstånd av komplett fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart avsaknaden av sjukdom ”* (WHO). Förklaringen tyder på att hälsa är betydligt mer än en känsla av sjukdom, den påverkas av såväl fysiska som psykiska påfrestningar. Att skapa sociala anknytningar förbättrar välmående genom att öka tillgången till hälsofrämjande psykosociala resurser som känslan av samhörighet, handlingsmöjlighet, självbekräftelse, mening och syfte samt kollektivt stöd (Brown & Leite 2022). Love (2007) belyser vidare hur känslan av samhörighet på arbetsplatsen kan stödja medarbetarnas upplevelse av ökad säkerhet, förbättrad självbild och en bättre förmåga att hantera svårigheter. Författaren uttrycker vidare att samhörigheten på arbetet kan minska otydligheter och påfrestningar kopplat till arbetsplatsen, vilket ökar välbefinnandet.

Övergången till distansarbete begränsar som tidigare nämnt möjligheten att skapa sociala anknytningar med andra på arbetsplatsen. Eftersom digitaliseringen som framkommit av förändringen i arbetsmiljön gjort att kopplingarna mellan individerna påverkats och möjligheten till spontan interaktion med kollegor försvinner samt måste i stället planeras (Håkansta & Bergman 2018, s. 12). Följden blir förlängda kommunikationsvägar med chefer och kollegor som gör att anställda känner sig frikopplade eftersom mötena inte sker fysiskt (Harpaz 2002). En konsekvens av detta kan vara social och professionell isolering samt en försämrad förmågan till problemlösning. Vilhelmson & Thulin (2016) beskriver professionell isolering som en begränsad möjlighet för anställda att utvecklas i sina arbetsroller. Detta förknippas med känslor av ensamhet och uteslutning som kan försämra välmående samt leda till depression (Macdonal & Leary 2005; Stillman & Baumeister 2009).

Studier av Chayko (2014) visar att den ökade digitaliseringen och teknologiska möjligheterna utvecklas samt anpassas för att fylla mänskliga behov av att tillhöra ett sammanhang. Detta menar Brown och Leite (2022) kan underlätta skapandet av gemenskaper som vidare gjort att individer kunnat hålla kontakten under distansarbetet för att någorlunda upprätthålla samhörigheten. Organisationer har aktivt arbetat med att arbetsmiljön ska förbli oförändrad och att de sociala behoven ska tillgodoses. Förändringen i arbetsmiljön till följd av pandemin har skapat nya barriärer för inkludering, tillhörighet och meningsfullhet hos anställda (Byrd 2022). Övergången har gjort att sammanhang och kulturer som anställda befinner sig i på arbetet bör anpassas efter omställningen. Det ställer i sin tur krav på chefer att förändra premisserna för inkludering i den nya arbetsmiljön så att anställda kan behålla känslan av samhörighet (Byrd 2022). Detta har gjort att organisationer försökt anpassa sociala aktiviteter såsom luncher, kaffepauser och AW:s till digitala i syfte att behålla gemenskapen. Men det fyllde inte samma funktion som fysiska, vilket gör att medarbetare känner sig otillfredsställda eftersom de eftersträvar samma känslor och sociala interaktioner kopplat till arbetet som innan pandemin (Carnevale & Hartak 2020).

3.3 Känsla av Sammanhang (KASAM)

Vi utsätts alla för olika påfrestningar både psykiska och sociala. Dessa kan vara långvariga och ofta upprepade samt har en inverkan på människors hälsa. Teorin om KASAM utvecklades av Aaron Antonovsky och syftar till att förklara individens hälsa och välmående ur ett salutogent perspektiv, vilket betyder att fokus läggs på de aspekter som bidrar till att människor förblir friska. Motsatsen till det salutogena perspektivet är det patogena och lägger till skillnad vikt på det som gör att individer blir sjuka (Antonovsky 2005, ss. 16–17). Vår vardag präglas av olika stressorer som vi tvingas bemöta och hantera. Antonovsky kallade dessa motståndsresurser och beskrivs som det tillgängliga stöd som finns i syfte att stödja individen att möta samt hantera stressorerna på bästa sätt. Ett exempel på ett sådant stöd är genom det sociala nätverket (Antonovsky 2005, s. 16). Det var utifrån ett salutogent tillvägagångssätt som begreppet *känsla av sammanhang* myntades i syfte att förklara hur individer uppnår en känsla av välbefinnande i sin vardag. Teorin om KASAM belyser mer djupgående hur känslan av sammanhang uppnås utifrån tre beståndsdelar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky 2005, s. 19).

Begriplighet omfattar individens förmåga att förstå inre samt yttre situationer (Antonovsky 2005, s. 44). Det handlar om möjligheten att kunna tolka och hantera både förutsägbara samt oförutsägbara händelser som sker i vardagen. Detta bör ske på ett strukturerat sätt. *Hanterbarhet* belyser vidare de resurser som finns till individens förfogande för att på bästa sätt förstå och hantera de upplevda inre kraven (Hanson 2004, s. 113). Antonovsky (2005, s. 45) menar vidare att exempel på resurser inom hanterbarhet kan vara individens samarbete med andra som den känner tillit för. *Meningsfullhet* avser den komponent som är mest betydelsefull eftersom den framför individens motivation att medverka. Det lägger fokus på aspekter i vardagen som främjar engagemang och delaktighet hos människor. Dessa kan exempelvis vara utmaningar och händelser som ställer krav på individer för att i slutet skapa en positiv känsla (Antonovsky 2005, ss. 45–46).

Covid-19 pandemin förknippas med ett försämrat psykiskt tillstånd på grund av medföljande ovisshet samt den påtvingade sociala isoleringen som tidigare diskuterats. Påfrestningar upplevs samt behandlas olika av individer beroende på deras förmåga att förstå och tolka oförutsägbara händelser. Forskning visar att KASAM fungerar som en skyddsfaktor samt ett

verktyg för att hantera känslor av stress och ångest som uppkommit i samband med pandemin (Padmanabhanunni 2022). Det är en strategi för att öka medvetenhet om stödet som finns tillgängligt och hur det kan tillämpas för att ökat välbefinnandet.

3.3.1 Arbetsplatsens känsla av sammanhang (KASAM)

Hanson (2004, s. 126) vidareutvecklade Antonovskys modell om KASAM till en representation för att studera en arbetsmiljö samt dess *känsla av sammanhang*. Författaren menar att sättet som teorin framställts av Antonovsky är användbart för att förklara aspekter som allmänt är hälsofrämjande, men att det krävs en mer praktisk och djupgående utgångspunkt i syfte att analysera hur KASAM ter sig i en arbetsmiljö (Hanson 2004, ss. 129–130). Hanson har utgått ifrån Antonovskys tre beståndsdelar begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, som utifrån dessa sedan framställt ytterligare aspekter (underrubriker) för att stödja analysen samt öka förståelsen för KASAM i arbetsvardagen.

Eftersom undersökningen kommer utgå från Hansons förändrade modell av KASAM kommer de tre komponenterna förklaras igen, men denna gång beskrivs de för att kunna tillämpas i ett arbetssammanhang. *Begriplighet* på arbetsplatsen omfattar den anställdes förmåga att förstå omvärlden, i detta fall den pågående covid19-pandemin och dess inverkan på arbetsmiljön eftersom den står inför förändring. Detta är viktigt för att arbetstagare vidare ska kunna navigera sin egen arbetsroll i organisationen. Saknar arbetstagaren en helhetssyn av organisationen anses begripligheten sjunka eftersom dem inte är medvetna om förväntningarna som ligger på dess arbetsroll. En minskad nivå av begriplighet kan minska samhörigheten och leda till utanförskap (Hanson 2004, ss. 120–121).

Hanterbarhet kopplat till arbetet handlar om de anställdas möjlighet att påverka och aktivt kontrollera sin arbetssituation (Hanson 2004, ss. 121–123). En grundläggande förutsättning för att lyckas med detta är stöd och goda sociala anknytningar till kollegor samt chefer. Som tillägg, behövs även tydliga riktlinjer för det som krävs av den anställda för att klara sina arbetsuppgifter. Upplever arbetstagaren höga nivåer av hanterbarhet skapar det en positiv arbetsmiljö och ett ökat välbefinnande. *Meningsfullhet* på arbetsplatsen innefattar allt som driver en arbetsgivare att ständigt vilja prestera och engagera sig på arbetet (Hanson 2004, s.

125). Det som motiverar och innefattar meningsfullt arbete för anställda varierar eftersom deras upplevelser samt behov är subjektiva. Syftet med meningsfullhet är därav att det skapar en känsla av betydelse och sammanhang för arbetstagarnas insatser. Exempel på faktorer som främjar meningsfullhet och engagemang i arbete kan vara kollegor, professionell utveckling, god arbetsmiljö (fysisk och psykosocial) samt sociala anknytningar inom grupper som skapar känsla av samhörighet (Hanson 2004, s. 125).

3.4 Användning av teori

Studien kommer tillämpa teorin om KASAM för att undersöka deltagarnas respons i resultat och analysdelen. Den ursprungliga teorin som utvecklades av Antonovsky fokuserar på hur enskilda individer förstår och hanterar vardaglig stress. Jag kommer utgå ifrån den modifierade modellen som beskrivits ovan för att förstå medarbetarnas upplevelser av förändringar som ter sig i arbetsmiljön, utifrån de citat som presenteras i analysen. Tanken är att KASAM ska fungera som ett verktyg för att tolka och djupgående skapa en förståelse för respondenternas upplevelser av omställningen i arbetsmiljön för att sedan besvara frågeställningarna i sista delen. Det är relevant att belysa tidigare forskning om distansarbete och samhörighet för att förstå samt stödja medarbetarnas intryck. Slutligen, kommer samhörighet användas som ett tema i sortering och kodning av empirin.

4. Analys & Diskussion

I detta avsnitt kommer det insamlade materialet delas upp och analyseras utifrån de gemensamma teman som identifierats i sortering och reduceringsfasen. Analysdelen är uppdelad i olika områden som sammanfattar de anställdas upplevelser kring hur förändringen i arbetsmiljön påverkat de, hur de minskade sociala anknytningarna påverkats, om den ökade flexibilitet är gynnsam eller inte samt hur hälsan påverkas av social isolering. Respondenternas upplevelser undersöks och diskuteras utifrån den teori och forskning som presenterats.

4.1 Förflyttning av kontoret till vardagsrummet

Trots att distansarbete inte är någonting nytt och digitaliseringen underlättar hemarbete, har detta inte tillämpats i samma utsträckning som de senaste åren. Den snabba omställningen till distansarbete har flera av respondenterna upplevt som gynnsamt ur olika perspektiv. Den främsta förmånen som många uppskattade var den tilldelade flexibiliteten, någonting som även forskningen visar. Respondenterna menar att detta skapat en bättre balans mellan arbets-och privat som uttrycks genom följande citat:

“[...] Men med tiden blev det en välsignelse till och med underbart, då tar jag på mig mjukisbyxor tar kaffekoppen och jag kan börja min arbetsdag. Och på lunchen då behöver jag inte tänka på något annat jag kan ta en promenad i stället för att gå ner till kantine ta en macka eller äta min lunch[...]” (Intervjuperson 1)

“[...]man uppskattar den flexibiliteten att tycka att livet kan bli på något sätt lättare, att man kan styra själv och påverka” (Intervjuperson 3)

Respondenterna fick i intervjuerna reflektera kring hur deras arbetssituationen såg ut innan pandemin, hur den förändrades i samband med omställningen till distansarbete och slutligen jämföra den med sättet som de arbetar idag. Distansarbete har enligt Ipsen et al. (2022) skapat möjligheter för anställda att välja när och hur de utför sitt arbete samt att de uppskattar att kunna göra det från hemmet. IP1 beskriver sin upplevelse av hemarbete som positiv eftersom hen själv kan bestämma var arbetsdagen påbörjas. Följden av de ökade valmöjligheterna är att medarbetarna har tid för andra aktiviteter som tillför glädje, vilket i detta fall är som IP1

uttrycker det att njuta av en promenad på lunchrasten. Ytterligare en fördel som respondenterna beskriver kopplas till tidsbesparing eftersom onödig tid på transport till och från arbetet försvinner (Bucurean 2021). Det ovannämnda kan exemplifieras på följande sätt:

“[...]jag har en liten bit att köra... det tar ungefär 45 minuter [...] det tar i alla fall en bra stund... “(Intervjuperson 9)

I citatet belyser respondenten hur hen förlorade ganska mycket tid på transport till och från arbetet innan pandemin. Vidare, visar det även att en flexibel arbetsmiljö gjort att hen kan välja när de behöver ta sig till den fysiska arbetsplatsen och när det går lika bra att jobba hemifrån vilket är någonting som uppskattas.

Trots att forskning av bland annat Harpaz (2002) och Ipsen et al. (2021) samt respondenternas upplevelser förstärker påståendet att distansarbete och förändringen i arbetsmiljön förbättrar balansen mellan arbetslivet och privatlivet, visar andra studier av exempelvis Belle et al. (2015) och andra deltagares erfarenheter motsatsen. En flexibel arbetsmiljö kan dels öka valmöjligheterna hos de anställda och dels effektiviteten som det nämndes ovan. Det kan även leda till att gränserna mellan arbetslivet och privatlivet suddas ut. Följden av detta blir att balansen mellan dessa försämras samt att mer tid läggs på arbetet och mindre på det privata, exempelvis familjelivet i detta fall. Respondenterna uttrycker inga svårigheter kring gränsdragning men upplever att de i samband med övergången till distansarbete lägger mer tid på arbetet än innan. En deltagare uppmärksammar detta och uttrycker det så här:

“När man är på jobbet då då har jag stängt min dator, alltså för mig är detta alltså har jag stängt min dator då är det stängt[...] men eftersom jag är hemma det är kl 5 och sen blir det halv 6 och ibland halv 7 och så va f*n den måste jag stänga här förstår du, det är lite så att man är inne i rollen som man bara...” (Intervjuperson 8).

Genom citatet ovan uttrycker respondenten hur hen hade bättre självdisciplin och lättare att släppa arbetet när det skedde på kontoret till skillnad från på distans. De nämner att när datorn stängs ner så är arbetsdagen slut och de kan då gå vidare till sitt liv där hemma. Detta är dock inte lika lätt när arbetet sker hemifrån enligt IP8, eftersom arbetsmiljön är desamma vilket gör det lätt att fastna vid datorn. Samma respondent vidareutvecklar sin upplevelse gällande

svårigheter med att koppla bort från sin arbetsroll vid hemarbetet på ett sätt som förstärker det ovan nämnda:

“[...]ibland då ringer min man och säger “hur är det med barnen är de hemma?” det vet jag inte, jag har varit på möte sen klockan 8... jag känner mig som en dålig mamma. Därför att innan när jag stängde min dator klockan 17 och körde hem då visste jag att mina barn var hemma eller inte. Nu kunde det bli halv sju och jag har inte en susning inte ens om de var hemma eller inte” (*Intervjuperson 8*)

I ovanstående uttryck upplevs omställningen till hemarbetet och flexibiliteten negativt. IP8 nämner vidare hur hen många gånger fastnar framför datorn i arbetet och inte är medveten om det som sker i omgivningen. Detta tyder inte på att gränsdragningen i sig är en utmaning, utan att distansarbetet gjort det svårt att upprätthålla samma arbetsrelaterade rutiner hemifrån som på den fysiska arbetsplatsen (Bucurean 2020). Innan omställningen till hemarbete så visste hen att när de lämnat jobbet så återgick de till sitt liv där hemma. Detta blir dock svårt när arbets- och privatlivet är sammanfogade, medföljande konsekvens är att det blir lätt att fastna i sin arbetsroll som i stället begränsar den sociala närvaron.

Att utföra sitt arbete hemifrån har lett till svårigheter att dra gränser när miljön är desamma. Detta bekräftas av studier relaterat till för-och nackdelar som en flexibel arbetsmiljön skapar, där balansen mellan arbets-och privatlivet inte är lika tydlig (Belle et al. 2015). En respondent beskriver inte gränssättning som en utmaning vid hemarbete, utan nämner i stället att hen hade svårt att avsluta arbetet när det skedde på den fysiska arbetsplatsen. Detta uttrycker respondenten på följande sätt:

“Alltså jag har alltid haft lätt för den gränsen, jag stänger datorn och då är jag hemma...[...] jag tycker snarare att det är svårare när jag är på kontoret att komma härifrån. Hemma så liksom -ja jag skriver färdigt det här mejlet sen stänger jag datorn och sen är jag hemma liksom, medan här så är det det tar ofta en halvtimme att ta sig härifrån för att man stöter ihop med någon eller man ska bara gå och lämna det här liksom så.” (*Intervjuperson 2*)

Citatet ovan visar motsatsen till IP8s intryck och tyder på att distraktionerna från omgivningen minskar vid arbete hemifrån, vilket kan öka produktiviteten (Harpaz 2002). Arbetet är precis

som både IP8 och IP2 beskriver det begränsat till datorn och när den stängs av så är arbetsdagen över. Detta är således ett verktyg för gränssättning samt att särskilja arbetslivet från det privata. IP2 beskriver till skillnad från IP8 att det var svårare att lämna arbetet i slutet av arbetsdagen när det skedde på den fysiska arbetsplatsen. Trots att arbetsuppgifterna slutförts på datorn fanns där aspekter av omgivningen som hade en inverkan, exempelvis oplanerade träffar med kollegor eller andra uppgifter som spontant tillkommit. Detta visar att även om arbetssituationen kontrolleras av medarbetaren kan oförutsedda händelser rubba balansen oavsett vilken arbetsmiljö.

4.1.1 Möjligheten att arbeta på samma sätt hemifrån

Genom intervjuerna skapades ett omfattande intryck att respondenterna ställde sig positivt till utvecklingen i deras arbetssituation samt pandemins betydelse för denna utveckling. I dagsläget arbetar de från kontoret men även hemifrån, en möjlighet som de uppskattar. Detta förklaras av Knardahl och Christensen (2021) som belyser att den ofrivilliga flexibiliteten i arbetsmiljön kopplat till pandemin fungerat som en drivkraft för vidareutveckling av nya arbetssätt och att det blivit någonting som arbetsplatser fortsatt kommer implementera. Detta beror dock på sortens arbetsplats och medföljande arbetsuppgifter samt huruvida dessa kan utföras på samma sätt hemifrån. Det är således arbetsgivarens skyldighet att vid övergången se till att de arbetsrelaterade förutsättningarna är desamma hemma som på kontoret (Vilhelmson & Thulin 2016, s. 80). Några exempel på deras intryck av de fysiska förändringarna framställs så här:

“Jag kan inte säga att jag upplevde något stort problem. Det gick ju snabbt, det gick smidigt. Vi fick mycket information... *(Intervjuperson 8)*.

“[...] arbetet i sig är inte förändrat på något sätt och min roll är exakt samma... jag har på grund av en sådan bra infrastruktur, digital infrastruktur så har vi har vi kunnat vara liksom... det kändes som det enda som saknas det är att köra till jobbet... *(Intervjuperson 1)*.

IP8 och IP1 beskriver båda övergången till arbete på distans som smidig och enkel. Som tillägg har arbetsgivaren lyckats upprätthålla samma arbetsrelaterade förutsättningar som infann sig på den fysiska arbetsplatsen med hjälp av digitala verktyg. Detta underlättar övergången samt informationsöverföringen och skapar en positiv helhetsupplevelse hos medarbetarna.

Utifrån Hansons (2004, s. 121) förklaring av begriplighet på arbetsplatsen, tyder det ovanstående att begripligheten på arbetsplatsen är hög. Anledningen till detta är att deltagarna har kunskap om förändringarna i omvärlden, den pågående pandemin. Arbetsgivaren har vidare informerat dem om hur deras roller och uppgifter har förändrats. De är även medvetna om omställningen som kommer ske: att de kommer arbeta hemifrån. Som tillägg, är även hanterbarheten hög utifrån det ovannämnda. Båda respondenterna nämner att de fått tydliga riktlinjer och verktyg för att på bästa sätt hantera övergången. Detta har haft en stor betydelse samt präglar deras upplevelser av denna (Hanson 2004, s. 121). Det enda som saknas är som IP1 belyser att ta sig till jobbet och att träffa kollegorna.

4.1.2 Sammanfattande analys

Sammanfattningsvis påvisades det att förändringen i arbetsmiljön ur ett arbetsrelaterat perspektiv skapat ett positivt intryck. I analysen konstaterades det att medarbetarna uppskattar de ökade valmöjligheterna som de tilldelats i samband med omställningen till distansarbete. De är vidare medvetna att det är en åtgärd som gjordes omgående för att minska konsekvenser som ökad smittspridningen. Övergången till distansarbetet upplevs som gynnsam eftersom medarbetarnas arbetssituation praktiskt blivit oförändrad då de kunnat arbeta på samma sätt hemifrån med hjälp av digitala verktyg. Detta stämmer överens med tidigare forskning som presenterats kopplat till fördelarna i samband med en flexibel arbetsmiljö och förstärker resonemanget (Ipsen et al. 2021).

En utmaning som förknippas med distansarbete är gränsdragning och att särskilja arbetslivet från privatlivet, någonting som kan vara svårt när arbetsmiljön är desamma (Belle et al. 2015). Detta kan vara beroende av arbetsmiljöns förutsättningar och att anställdas upplevelser är olika samt präglas av aspekter såsom personliga erfarenheter och egna arbetsrelaterade rutiner som de själva etablerat. Ett exempel på en sådan är att begränsa arbetet till datorn som många respondenter understryker. Att mer tid läggs på arbetet framställs som en konsekvens av hemarbetet, men sker även på den fysiska arbetsplatsen eftersom oplanerade aktiviteter kan tillkomma.

4.2 Avstämning vid kaffemaskinen: betydelsen av sociala anknytningar i och utanför arbetet

Att inte fysiskt närvara på arbetsplatsen är en konsekvens av förändringen i arbetsmiljön. Den ökade smittspridningen som rapporterades gjorde att omställningen till distansarbete behövde göras omgående. Respondenterna nämner att övergången stödjer utförande av deras arbete, men att de saknar relationerna till kollegorna. Studier visar att möjligheten att forma samt upprätthålla sociala relationer i och utanför arbetet begränsats av distansarbetet (Håkansta & Bergman 2018). Medarbetarna uttrycker därmed avsaknaden av sociala anknytningar i och utanför arbete som en nackdel av förändringen i arbetsmiljön. Att skapa sociala relationer är centralt för att förstå och hantera påfrestningar i vardagen. Härenstam (2010) nämner vidare att skapande och upprätthållande av relationer är en förutsättning för samhörighet på arbetsplatsen. En respondent uttrycker betydelsen av samhörighet på arbetsplatsen och vikten av att arbeta som en grupp på följande sätt:

“Alltså att om jag kan dela med mig av mina erfarenheter och kunskaper och coacha människor framåt i världen och liksom få självförtroende och liksom tar plats. [...] alltså jag är inte så intresserad utav att personligen få en vinning av någonting utan att...teamet är det som jag liksom brinner. [...] jag ser mig som en del i teamet...att vi lyckas, misslyckas ihop[...] det är då vi lyckas!” (*Intervjuperson 6*)

Det som IP6 förklarar går i linje med Baumeister och Learys (1995) beskrivning av att samhörighet på en arbetsplats sker genom att skapa sociala kopplingar med andra. Detta görs genom att dela med sig av upplevelser och lära sig av andra för att utvecklas i sina arbetsroller (Filstad, Traavik & Gorli 2019). Respondenten beskriver det som att arbetet aldrig sker individuellt utan det är alltid gruppen som står i fokus. Hen nämner att dem drivs av att samarbeta med sina kollegor. Vidare belyser hen också betydelsen som grupptillhörighet har på arbetet för att sprida kunskaper och dela erfarenheter i syfte att kontinuerligt utvecklas i sin arbetsroll. Detta kan även vara ett sätt för IP6 att förstå samt möta dagliga utmaningar på arbetsplatsen tillsammans med sin arbetsgrupp, vilket innebär att samhörighet på arbetsplatsen tillför stöd för hantering av svårigheter som uppkommer i arbetet (Love 2007).

IP6 upplever som tillägg utifrån det som nämnts ovan att hen är en del av ett större

sammanhang. Detta tyder på att IP6 känner att dem kan vara med och påverka sin egen arbetssituation. En arbetsplats där anställda tilldelats makten att påverka och känner driv till att prestera samt engagera sig förknippas med hög meningsfullhet (Hanson 2004, s. 121). Utifrån beskrivning ovan gäller detta för respondentens fysiska arbetsplats. Meningsfullhet och hanterbarhet i arbetet beror på upprätthållande av goda sociala anknytningar tillsammans med stöd från kollegor samt chefer (Hanson 2004, s. 121). Det kan även vara ett sätt att minska och hantera upplevd stress i samband med arbetet och oförutsedda händelser som i detta fall blev utvecklingen av pandemin (Love 2007).

Två respondenter beskriver sina intryck av det ovannämnda på följande sätt:

“Att man har någon att dela bekymmer med, att man har någon att bolla med eller ha en chef som man har en god relation till, kan få lite inspiration, nya idéer. Det försvinner ju när vi inte träffas fysiskt...” (*Intervjuperson 3*)

“[...] det viktigaste var att vi kunde tillsammans studera problemen och komma på en lösning...” (*Intervjuperson 1*)

Både IP3 och IP1 uttrycker betydelsen som interaktionerna på arbetet med kollegor eller chefer haft för de. IP3 beskriver det som ett tillfälle att reflektera och bolla idéer för att komma fram till gemensamma lösningar, någonting som gått miste vid omställningen till distansarbete. Medan IP1 förklarar det som ett tillfälle att skapa samt upprätthålla nära kontakt med andra på arbetsplatsen och att ta lärdomar av andras arbetssätt för att personligt eller kollektivt vidareutvecklas. Detta begränsar hanterbarheten på den digitala arbetsplatsen på grund av avsaknaden av direkt stöd från kollegor och arbetsgivaren (Hanson 2004, ss. 121–122).

4.2.1 Upplevelsen av att inte kunna träffas fysiskt

Övergången till distansarbete begränsar möjligheten för samhörighet på arbetet eftersom mötena inte sker fysiskt (Baumeister & Leiry 1995). En upplevelse som samtliga deltagare i undersökningen delade var att de under tiden då de enbart arbetade hemifrån saknade att träffa kollegor och chefer fysiskt. Enligt Stillman och Baumeister (2009) förknippas starka sociala kopplingar med ett förbättrat välmående och en god inställning till arbete hos individer. En konsekvens av att inte träffa andra kan leda till social och professionell isolering (Harpaz 2002).

Nedan framställs två respondenters erfarenheter av att inte träffa andra när arbetet endast skedde på distans, båda tyder på en negativ upplevelse:

“[...] jag är ju otroligt extrovert så att jag tappade, jag kände att jag tappar styrfart när jag ska sitta själv hela hela jäkla tiden. Med tiden så vande man sig vid det men och hade jag fått välja så hade jag ju liksom haft folk omkring mig” (*Intervjuperson 5*)

“[...] det är med det här sociala integrerandet. två minuter vid kaffepumpen att man pratade. Det blir ju inte så att man kallar upp någon på Teams eller så liksom, hej hur är det med dig, hur har helgen varit?” (*Intervjuperson 7*)

Det första citatet belyser hur IP5 kände sig ensam och ofrivillig var tvungen att socialt isolera sig. Hen menar att socialiseringen och samhörigheten med andra fungerade som en drivkraft och motivation för hen att vilja prestera i sin arbetsroll. Denna förlorades när det inte var möjligt att fysiskt träffa kollegorna. IP7 har liknande erfarenheter och nämner betydelsen som de pauserna och mötena vid kaffemaskinen under arbetsdagen hade för att upprätthålla de sociala interaktionerna på arbetsplatsen. Det fungerade som en liten avstämning och var ett tillfälle att umgås, vilket inte blev lika lätt när arbetet enbart skedde på distans eftersom upplevelsen inte är desamma digitalt. Eftersom arbetet tidigare utfördes fysiskt på plats innebär det att organisationen arbetar efter de tidigare förutsättningarna som inneburit ständig och nära kontakt med kollegor och chefer. Övergången till distansarbete och förändringen av arbetsmiljön till hemmet har skapat nya barriärer för upprätthållandet av en kultur som uppmanar gemenskap och samhörighet (Byrd 2022).

4.2.2 Vägen till problemlösning blir längre

Samarbete och möjligheten att träffa samt stämma av med kollegor eller chefer var enligt respondenterna, en viktig förutsättning för samhörighet samt skapande av relationer på arbetsplatsen. Anställda fick i intervjuerna reflektera över hur deras arbetssituation förändrats och hur den ser ut idag när de svåra tiderna är förbi oss. Syftet var att fånga upp och tydliggöra vilka förändringar som skett samt hur medarbetarna påverkats utifrån deras intryck. Deltagarna ställde sig väldigt positivt till de digitala lösningarna som de tilldelades, för att se till att deras arbetsrelaterade förutsättningar förblir oförändrade så gott det går. Träffar med kollegor eller andra på arbetsplatsen övergick till att ske via digitala verktyg som Teams. Brown och Leite

(2022) belyser hur utvecklingen i digitala kommunikationsmedel har gjort att människor kunnat hålla kontakten och på så sätt upprätthålla samhörigheten. Anställda ställde sig positivt till dessa digitala lösningar, men saknade fortfarande de fysiska interaktionerna som endast är möjliga på arbetsplatsen. En gemensam upplevelse som uttrycktes av de flesta respondenterna är att begränsningen i sociala anknytningar och endast digitala träffar gör vägen till problemlösning längre. Nedanför framställs några av dessa erfarenheter:

“ [...] samarbetet för att kunna lösa problem och en positiv sak innan dess var att eftersom vi satt nära varandra så kunde vi prata med varandra över bordet, har du hört, kan du lösning på det? hur funkar det? [...] det var snabbare lösning, vi kom fram till snabbare lösning för det fanns flera hjärnor för flera människor som jobbar med samma sak många år som kunde delar av det [...] att vara i samma rum, prata samtidigt och den där exakt det jag sa till dig, den där känslan att det pratas om någonting bakom dig och du kan svaret och det kan bara vända om sig och säga men det där är enkelt det kan jag...den delen har gått förlorad” (*Intervjuperson 1*)

“[...]Allt det minglade runt som jag gjorde innan. Innan tog jag min halvtimme för att fika, jag drack inte ens kaffe men alltså du vet det var mest, man går runt kontorsområde, man träffar olika folk, man frågar hur, de säger du men jag har ett problem som gör si och så så. Och du kanske kan lösa det på det sätt och sen går man tre steg och sen får man något annat och sen pratar man. Man lär sig rätt mycket på kort tid, på ett mycket trevligt och socialt sätt. Nu i pandemin försvann detta” (*Intervjuperson 8*).

“[...]Så om på väg till kaffemaskinen, hade jag träffat fem människor och löst fem problem. Då innebär att under pandemin det var fem halvtimmes möte, så det är 2,5 timme på det som jag gjorde på en kvart” (*Intervjuperson 8*)

Citaten förstärker forskning som belyser att samhörighet på arbetsplatsen skapas genom att individer på arbetsplatsen delar med sig av erfarenheter, som leder till utveckling i de egna arbetsrollerna (Filstad, Traavik & Gorli 2019). En central del av deltagarnas arbetsdag var att kollektivt komma på en snabbare lösning till de olika problem som uppkom. Detta gjorde de genom att antingen sitta tillsammans i grupper eller genom de oplanerade vardagliga interaktionerna. När kontoret flyttades till hemmet påverkade det möjligheten att snabbt ta hjälp

av varandra. Anledningen var att kommunikationsvägarna med chefer och kollegor blev betydligt längre samt svårare än på kontoret (Harpaz 2002). IP8 belyser vikten av att interagera med andra på arbetsplatsen eftersom hen upplever att det ger en ökad medvetenhet om olika problem som uppkommit i samband med arbetet. Oplanerade träffar vid kaffemaskinen eller i matsalen är ett tillfälle för grupper att gå samman och reflektera över svårigheter samt dela med sig av erfarenheter. Det skapas således en ökad förmåga att lösa problem direkt i stället för att behöva boka ett digitalt möte för det minsta lilla där det tar längre tid.

4.2.3 Sammanfattande analys

Sammanfattningsvis visar analysen att upplevelsen av samhörighet på arbetsplatsen och hur denna påverkas av omställningen till distansarbete är olika hos de anställda. Ett gemensamt intryck som medarbetarna delade var betydelsen av sociala relationer samt en kollektiv gemenskap för att dela med sig av kunskaper och erfarenheter som kan stödja personlig och kollektiv utveckling (Filstad, Traavik & Gorli 2019).

Känslan av samhörighet fungerar även som ett verktyg för att förstå och hantera svårigheter som uppkommer i samband med arbetet. Respondenterna beskriver alla betydelsen stöd från arbetsgivaren och kollegorna haft för deras upplevelse av förändringarna som gjordes omgående. Träffar vid kaffemaskinen eller små pauser under arbetsdagen fungerade som ett tillfälle att komma samman och reflektera över olika problem eller utmaningar som möttes i arbetet, och tillsammans kollektivt komma fram till en lösning. Avslutningsvis går det att konstatera att avsaknaden av samhörighet i samband med minskade fysiska sammankomster inte är någonting nytt. Dock, har premisserna för att upprätthålla och skapa samhörighet förändrats kopplat till de nya förutsättningarna som tillkommit med pandemin. Det är arbetsgivarens skyldighet att anpassa premisserna för inkludering i den digitala arbetsmiljön för att behålla känslan av samhörighet (Byrd 2022). Huruvida de lyckas med detta är avgörande för upplevelsen av samhörighet.

4.3 Samhörighet på avstånd

Det framkom under intervjuerna att medarbetarna på flera sätt arbetade för att upprätthålla samhörighet med kollegor. Att arbeta efter samma förutsättningar som rådde innan pandemin är inte möjligt eftersom de fysiska interaktionerna begränsats. Empirin tyder på att vissa aspekter fungerade bättre än andra för att säkerställa ett gott samarbete och upprätthålla samhörigheten. Flera respondenter beskrev teknologin som en förutsättning för att hemarbetet praktiskt fungerat så bra som det gjort, med hjälp av verktyg som Teams. Detta är någonting som diskuterats genomgående och fått ökad betydelse i samband med pandemin (Belle et al. 2015). En viktig förutsättning för känslan av samhörighet är enligt respondenterna att regelbundet ha kontakt och kommunicera med andra. Detta sker som tidigare nämnts oftast spontant vid exempelvis kaffemaskinen eller på lunchrasten. Det är den interaktionen som gått miste vid hemarbetet och dess betydelse förmedlas så här:

“Men det blev ju mycket att man fick ringa mer och hålla lite mer one-to-one kontakt med personer för att man inte sprang på de här människorna. Bara att se till att -mår du bra? är du okej? liksom göra sådana här touchpoints med var och en mycket oftare än vad jag gjorde annars” (*Intervjuperson 5*)

“Det är med den här sociala interagerande, 2 minuter vid kaffepumpen att man pratade. Det blir ju inte så att man kallar upp någon på Teams eller så liksom - hej hur är det med dig, hur har helgen varit?” (*Intervjuperson 6*)

IP5 och IP6 uttrycker att digitala hjälpmedel som Teams stödjer interaktioner och samarbete ur ett arbetsperspektiv, men att de virtuella träffarna inte fyller samma behov som fysiska. Organisationer arbetar aktivt för att de sociala behoven vid omställningen till distansarbete ska överföras från den fysiska arbetsplatsen till den digitala (Byrd 2021). Det är genom de ökade teknologiska möjligheterna som kommunikationsmedel utvecklats för att fylla individens behov av att tillhöra ett sammanhang (Chayko 2014). Följden blir att organisationer försökt anpassa sociala aktiviteter som gemensamma luncher och AW:s från den fysiska till den digitala arbetsmiljön. De virtuella aktiviteterna fyller såsom IP5 och IP6 inte samma funktion och skapar inte samma känslor som fysiska sociala interaktioner gjort innan pandemin då det var betydligt lättare för icke-formella interaktioner (Carnevale & Hartak 2020).

4.3.1 Vägen tillbaka till gemenskap på arbetsplatsen

När restriktionerna avvecklades bestämde arbetsgivaren att en del av flexibiliteten skulle behållas eftersom anställda arbetade på kontoret några dagar och hemifrån resterande. I intervjuerna nämnde respondenterna att när de var fysiskt närvarande på arbetsplatsen lades mycket tid på att ta igen förlorad tid och interaktionerna blev fokuset, eftersom det saknades mest. Det var en förutsättning för att hitta vägen tillbaka till samhörigheten och gemenskapen som infann sig på arbetsplatsen innan pandemin. Samhörighet och gemenskap på arbetsplatsen skapas samt upprätthålls genom att grupper umgås samt utför aktiviteter tillsammans (Filstad, Traavik & Gorli 2019). Dessa kan exempelvis vara en gemensam frukost eller lunch några dagar i veckan eller arrangemang såsom After Work i syfte att öka gemenskapen. Att bestämma minst ett tillfälle vare sig det var på eller utanför arbetet ansåg många deltagare som viktigt för en fortsatt god samhörighet. Detta uttryckte två anställda på följande sätt:

“[...]men vi ordnar fortfarande gemensamma luncher då och då...[...] vi är en liten familj och vi träffas fortfarande och tar lunch tillsammans en gång i månaden minst... [...] det var en dag för att umgås så de stunderna blev mycket mer laddade, mycket mer känslomässiga och glada tycker jag” (*Intervjuperson 1*)

“[...]de vill att vi ska vara på arbetsplatsen i alla fall 3 dagar i veckan så vi är inte 100% tillbaka så det, det medför ju då att man ska vi ta en kopp kaffe? ja men vi gör det, så snackar man ett par minuter och så går man tillbaka så att. Så att, det vi börjar vi är tillbaka i någon slags normal igen” (*Intervjuperson 6*)

Tidigare forskning av bland annat Vilhelmson och Thulin (2016) samt Stillman och Baumeister (2009) visar att minskade sociala anknytningar kan leda till ett försämrat psykiskt välmående. Både IP1 och IP6 uttrycker hur stunderna tillsammans med kollegorna uppskattas mer idag och har fått en ökad betydelse eftersom sociala träffar begränsats under pandemin. Detta har påverkat vissa mer än andra beroende på om de valt att isolera sig samt om de har en krets att umgås med, någonting som präglas av meningsfullhet på arbetet samt påverkar känslan av sammanhang (Hanson 2004). Avsaknaden av sociala interaktioner fysiskt har skapat en ökad medvetenheten hos anställda att under dagarna då de arbetar från den fysiska arbetsplatsen så ska de tvunget planera in någonting spontant där de har möjlighet att umgås med varandra

utanför arbetstid. På så sätt tar de ett medvetet steg mot samhörigheten och gemenskapen som infann sig på arbetsplatsen innan pandemin.

4.4 Upplevelsen av hälsa och välmående efter pandemin

Hälsa och välbefinnande i och utanför arbetet är någonting som fått ökad betydelse i samband med covid19-pandemin. I intervjuerna uppmanades deltagarna att reflektera kring sitt välmående. De fick beskriva sitt välmående innan pandemin, för att sedan förmedla om förändringen i arbetsmiljön påverkat deras välbefinnande. Om deras välmående förändrats fick de beskriva på vilket sätt i förhållande till hur det tidigare var. Som tidigare nämnts betonar studier av exempelvis Brown och Leite (2022) samt Baumeister och Leary (1995) betydelsen av samhörighet för individens välmående. Författarna menar att en konsekvens av den sociala isoleringen är ett försämrat hälsotillstånd på grund av begränsade interaktioner, vilket diskuterats genomgående i detta avsnitt. En gemensam upplevelse som många respondenter hade var en ökad medvetenhet kopplat till sitt eget välbefinnande. Detta uppmärksammades av två respondenter på följande sätt

“[...]Tror den mentala hälsan är nog den som kommit väldigt mycket fram i att under den här tiden också att att, du sitter isolerad, du måste på något sätt kunna ta dig ut”
(*Intervjuperson 6*)

“Så jag skulle säga att hälsan för mig är bättre än vad det var innan pandemin[...]jag är mycket mer medveten om min hälsa idag än vad jag var innan” (*Intervjuperson 5*)

Både IP6 och IP5s erfarenheter förstärker det ovannämnda. Respondenterna nämner hur välbefinnandet fått ytterligare en dimension som en konsekvens av pandemin samt medföljande förändringar. IP6 belyser hur den psykiska dimensionen av hälsan fått en ökad betydelse under tiden då arbetet endast skedde hemifrån. Samhörighet på arbetsplatsen upprätthålls genom dagliga interaktioner och sociala kopplingar med andra (Stillman & Baumeister 2009). Detta präglas av ett förbättrat välmående och ökad meningsfullhet i arbetet. Covid-19 pandemin kopplas med ett försämrat psykiskt välmående på grund av ovissheten och den påtvingade isoleringen, vilket gjorde att medarbetarna fick anpassa sig och hitta andra sätt att fylla sina sociala behov. God hälsa och välbefinnande har en subjektiv betydelse, men det kan hjälpa anställda hantera svårigheter i vardagen vilket är någonting som förenklas genom samhörighet

(Love 2007). IP5 och IP6s upplevelse tyder på en hög begriplighet och hanterbarhet kopplat till förändringar i arbetsmiljön (Hanson 2004). De är medvetna om förändringar i omvärlden och hur de påverkas av denna.

4.4.1 Sammanfattande analys

Sammanfattningsvis är det viktigt att medarbetare håller kontakt med varandra för att upprätthålla samhörigheten vid distansarbete. Det är viktigt att stödja och uppmana spontana interaktioner i och utanför arbete samt inte bara under arbetstid. Dessa bör anpassas och överföras så gott det går från den fysiska arbetsplatsen till den digitala arbetsmiljön. Lagom är bäst och betyder vidare att möjligheten samt flexibiliteten i arbetsmiljön bör behållas men att det ska finnas tillfällen där medarbetarna måste närvara på den fysiska arbetsplatsen. Anledningen är att de praktiska delarna av arbetet kan utföras på samma sätt hemifrån men att samarbeta med andra digitalt kommer aldrig skapa samma känslor av samhörighet som från den fysiska arbetsplatsen.

Avslutningsvis har hälsa och välmående precis som distansarbete fått en annan dimension i samband med covid19 pandemin. Att hälsa är så mycket mer än friskt och sjukt bekräftas dels i studien, dels av forskning under pandemi tiden (WHO 2022). Det påtvingade distansarbetet och medföljande isolering har påverkat individer olika, vilket har en inverkan på deras förmåga att förstå samt hantera påfrestningarna som uppkommer. Studien ger inte en fördjupning av denna aspekt, men betydelsen av psykiskt välbefinnande har uppmärksammats mer under perioden. Ovissheten och de oförutsedda händelserna har skapat en ökad medvetenhet och respondenterna har förmedlat att de blivit mer måna om sitt välmående än innan.

5. Slutsatser

Syftet med undersökningen har varit att studera och bidra till en ökad förståelse av hur förändringen i arbetsmiljön och den ökade flexibiliteten upplevs av anställda som behövt arbeta hemifrån i samband med pandemin. Ambitionen med arbetet är även att bidra till betydelsen av samhörighet på arbetsplatsen och hur denna påverkas av förändringen.

5.1 Hur upplevs förändringen i arbetsmiljön av anställda?

Distansarbete är ingenting nytt, det är en pågående trend som flera arbetsplatser valt att implementera. Dock är det påtvingade och ofrivilliga distansarbetet någonting som förekommit i samband med covid19-pandemin. Sammanfattningsvis visar studien att förändringen i arbetsmiljön och övergången till distansarbetet påverkat anställda. Den ökade digitaliseringen och teknologiska utvecklingen har gjort att arbetet praktiskt kunnat utföras på samma sätt hemifrån, vilket lämnat ett positivt intryck. Den tillförda flexibiliteten tillsammans med de ökade valmöjligheterna har vidare varit en förmån för anställda, eftersom det bidragit till effektivt arbete och samtidigt skapat mer fritid. Studien visar däremot att möjligheten att styra över den egna arbetssituationen samt en ökad flexibilitet har gjort att respondenterna lägger mer tid på arbetet än innan. Det tolkas som en nackdel eftersom det rubbar den fastställda balansen mellan arbetslivet och privatlivet. Upplevelsen av distansarbetet är subjektivt och beroende av olika förutsättningar som särskiljs mellan individer. Det kan dels vara beroende av arbetsmiljöns premisser, dels aspekter såsom personliga arbetsrelaterade rutiner som medarbetaren själv etablerat.

5.2 Hur påverkar förändringen i arbetsmiljön samhörigheten?

Samtidigt som förändringen i arbetsmiljön påverkat utförandet av arbetet positivt, har omställningen missgynnat den psykosociala arbetsmiljön. Samhörighet är ett komplext fenomen som innehåller flera komponenter. Uppfattningen av samhörighet på arbetsplatsen och hur denna påverkas av förändringen i arbetsmiljön är därför subjektiv tillsammans med samhörighetens innebörd. Att samhörigheten begränsas av minskad fysisk närvaro är ingenting som är nytt. Dock anses de redan etablerade premisserna för att upprätthålla samhörigheten innan pandemin ha gynnat hanteringen av förändringen i arbetsmiljön. Dessa är olika beroende på organisationen och beror bland annat på rådande normer och organisationskulturen samt hur väl den anpassats till den digitala arbetsmiljön. Arbetsgruppen bör således tillsammans arbeta för att skapa nya normer utifrån rådande premisser för att upprätthålla känslan av samhörighet.

Det går även att konstatera att när arbetet förflyttas till distans minskar de informella interaktionerna. Det har vidare framkommit att fysiska interaktioner inte kan ersättas med digitala eftersom de inte fyller samma behov, vilket ställer krav på individen att tillgodose sina sociala behov hemifrån genom spontana interaktioner utanför arbetstid. Att individen är proaktiv och värnar om sina behov kopplat till arbetet är en förutsättning för upplevelsen av samhörighet.

Genom att besvara frågeställningarna har en djupare förståelse för upplevelsen av påtvingat distansarbete och samhörighet under Covid-19 pandemin skapats. Det framgår i studien att samhörighet är ett komplext fenomen. Hur samhörigheten påverkats eller förändrats är individuellt och beror på många aspekter.

6. Reflektion & Förslag på vidare forskning

Urvalsstorleken var ganska snäv, ett större och mer balanserat urval hade kunnat bidra till en bredare förståelse och lett till ett annorlunda resultat. Eftersom urvalet skedde på ett icke-sannolikhetsbaserade sätt och begränsades till en organisation är det svårt att generalisera resultatet till andra verksamheter inom branschen. Det krävs således mer forskning kring ämnet för att kunna dra mer djupgående och omfattande slutsatser.

Det hade varit intressant att vidareutveckla undersökningen genom att exempelvis studera flera verksamheter med kontorsbaserade yrken inom samma bransch. På så sätt skapas en fördjupad förståelse för andra aspekter som har en inverkan på förändringarna som distansarbetet tillfört. Studien fokuserade på den flexibla arbetsmiljön och hur den upplevs samt fördjupade sig specifikt på samhörighet. Ett alternativ hade varit att i stället fokusera på samhörighet relaterat till andra aspekter som varit betydande under pandemin, exempelvis hälsa eller välbefinnande. Det hade det varit intressant att undersöka hur medarbetarnas hälsa och välmående påverkas av begränsade fysiska interaktioner, någonting som övergripande tagits upp. En fördjupning hade kunnat vara att studera hur det psykiska välbefinnandet påverkas av distansarbete under längre period.

Det framkom i metodavsnittet att det var en obalans mellan manliga och kvinnliga deltagarna, men det påverkade inte det slutliga resultatet eftersom kön inte var fokuset. Därav hade ytterligare ett intressant tillvägagångssätt till vidare forskning varit att tillämpa ett genusperspektiv för att studera skillnader i upplevelser hos män och kvinnor. Ytterligare en aspekt som är intressant att studera vidare kan vara hur erfarenheter och intryck särskiljs mellan olika åldrar. Deltagarna i undersökningen var äldre samt mer yrkeserfarna, vilket påverkade deras inställning till distansarbete och rådande förändringar. Eftersom studien enbart använde djupintervjuer hade ytterligare ett förslag varit att kombinera intervjuerna med observationer på arbetsplatser som forskningsmetoder. På så sätt ges en annan dimension till undersökningen där det bildas en personlig uppfattning för hur samhörigheten exempelvis utspelar sig på arbetsplatser och om det stämmer överens med de anställdas upplevelser.

6. Källförteckning

Allvin, M. (2001). *Distansarbete: ett instrument för frihet eller kontroll?* Diss. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Alvesson, M. (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*. Malmö: Liber.

Antonovsky, A. (2005) *Hälsans Mysterium*. 2 uppl. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur

Baumeister, R. F., and M. R. Leary. (1995). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation." *Psychological Bulletin* 117 (3): 497. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497-529.

Belle, S.M., Burley, D.L. and Long, S.D. (2015), Where do I belong? High-intensity teleworkers' experience of organizational belonging, *Human Resource Development International* 18 (1), pp. 76-96.

Brown A., & Leite A.C, (2021). The effects of social and organizational connectedness on employee well-being and remote working experiences during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Social Psychology* 19(1). pp. 1-14. doi: 10.1111/jasp.12934

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Malmö: Liber.

Bucurean M., (2020). The impact of working from home on productivity: a study on the pandemic period. *Annals of the University of Oradea. Economic Science Series*

Byrd M.Y. (2022). Creating a culture of inclusion and belongingness in remote work environments that sustains meaningful work. *Human Resource Development international* 25 (2), pp. 145-162. doi: 10.1080/13678868.2022.2047252

Carnevale, J. B. and Hartak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management', *Journal of Business Research*, 116, pp. 183–187. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.03

Chafi, M., Hultberg A., Yams N. (2021) Post-pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability* (14), pp. 1-20 doi: 10.3390/su14010294

Chayko, M. (2014) Techno-social Life: The Internet, Digital Technology and Social Connectedness. *Sociology Compass*, pp. 976–991 doi: 10.1111/soc4.12190

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Filstad C., Traavik L. EM, Gorli M. (2019) Belonging at work: the experiences, representation, and meanings of belonging. *Journal of workplace learning*, 31(2). pp. 116–138. doi: 10.1108/JWL-06-2018-0081

Folkhälsomyndigheten (2020). *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/> [2022-10-03]

Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L., & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: opportunities and challenges in the new normal. *Journal Of Management & Organization*, 27(6), pp. 1131-1149. doi: 10.1017/jmo.2021.40

Golden, T., Veiga, J., & Dino, R. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal Of Applied Psychology*, 93(6), pp.1412-1421. doi: 10.1037/a0012722

Hanson A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Haraldsson, P., Ros, A., Jonker, D., & Areskoug Josefsson, K. (2022). Evaluating the Effect of Supported Systematic Work Environment Management During the COVID-19 Pandemic: Protocol for a Mixed Methods Study. *JMIR Research Protocols*, 11(3), e34152. doi: 10.2196/34152

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization, and society. *Work Study: A Journal of Productivity Science*, 51(2–3), pp. 74–80. doi: 10.1108/00438020210418791

Håkansta C. & Bergman A. (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. pp. 7-22

Härenstam, A. (2010). Sociala relationer och det goda arbetet. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red). *Sociala relationer i arbetslivet: Studier från föränderliga arbetsplatser*. Gleerups Utbildning AB

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J.P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19, *International journal of environmental research and public health*. 18(4), pp. 1-17 .

Knardahl S. & Christensen J.O (2021). Working at home and expectations of being available: effects of perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scandinavian journal of work environment and health* 48(2). pp. 99-108

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

Love, M.S. (2007). Security in an insecure world: An examination of individualism-collectivism and psychological sense of community at work, *Career Development International*, 12(3) pp. 304-320.

Olsson, J. (2022). *Närhet trots avstånd: att leda och samarbeta på distans*. Liber AB

Padmanabhanunni, A. (2022). Psychological distress in the Time of Covid-19: The relationship between anxiety, hopelessness and depression and the mediating role of sense of coherence. *Department of psychology* 28 (3). pp. 376-382. doi: 10.1037/trm0000380

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie*. Lund: Studentlitteratur.

Ryan R.M & Deci E.L, (2017). *Self-determination theory basic psychological needs in motivation development and wellness*. New York: Guilford Press

Sandahl, C., Falkenström, E., & von Knorring, M. (2021). *Chef med känsla och förnuft: Om professionalism och etik i ledarskapet*. Stockholm: Natur & Kultur

Schnell T., Höge T. & Wolfgang G.W (2019). Belonging and its relationship to the experience of Meaningful work. *Oxford handbook of Meaningful Work*. pp. 165-185. doi: 10.1093/oxfordhb/9780198788232.013.10

Stillman T.F, & Baumeister R.F. (2009). Uncertainty, Belongingness, and Four Needs for Meaning. *Psychological Inquiry* 20(4). pp. 249-251. doi: 10.1080/10478400903333544

Vilhelmson B., Thulin E., (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment* 31(1). pp. 77-96. doi: 10.1111/ntwe.12060

Vilhelmson B., Thulin E., & Elldér E. (2022). Fading togetherness? Exploring generational changes in shared time use among the other population in Sweden. *Archives of Gerontology and Geriatrics* (101)., doi: 10.1016/j.archger.2022.104674

Vleeshouwers J., Fløvik L., Christensen J.O, Johannessen H.A, Bakke Finne L., Mohr B., Løken Jørgensen I., Lunde L.K. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, doi: 0.1007/s00420-022-01901-4

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

World Health Organisation (utan årtal). *Health and Wellbeing*.

<https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>. [2022-11-07]

9. Bilagor:

Bilaga 1: Intervjuguide Anställda

Hej!

Jag är student på Lunds universitet och går programmet Service Management med inriktning Hälsa. Jag skriver just nu mitt examensarbete och vill undersöka hur företagshälsovård bidragit till att främja hälsa under pandemin på grund av omställningen till arbete på distans. Eftersom ni varit tvungna att ställa om och bedriva er verksamhet helt på distans har jag valt att utgå från er verksamheten för att få ett mångtydigt perspektiv. Med detta i åtanke har jag valt att intervjua dig.

Innan vi påbörjar intervjun vill jag bara förtydliga vad den kommer att handla om och hur det kommer att gå till. Jag har förberett frågor, skulle det vara så att du känner dig obekvämt med någon fråga, har du rätt att inte besvara den och du kan närsomhelst avbryta intervjun. Allt material som samlas in under intervjun kommer hanteras konfidentiellt och endast användas i forskningssyfte, för att när arbetet är färdigt raderas samt både du och din arbetsplats kommer anonymiseras.

Del 1: Inledande etiska frågor

1. Ger du ditt samtycke till att jag intervjuar dig?
2. Ger du ditt samtycke till att jag spelar in samtalet för att kunna transkribera och på ett enklare sätt analysera det insamlade materialet?
3. Dina uppgifter behandlas med sekretess och kommer endast användas i forskningssyfte för att när arbetet är färdigt raderas, känns det okej för dig?

Del 2: Inledande frågor

1. Kan du berätta lite om din roll/ansvarsområde i företaget (vilka arbetsuppgifter ingår)? hur länge har du haft den rollen?

Del 3: Mellanliggande frågor:

Arbetet innan, under och efter pandemin:

1. Berätta gärna hur en vanlig dag på jobbet såg ut innan pandemin?

2. Införde din arbetsgivare restriktioner på din arbetsplats i samband med pandemin, isåfall vilka?
3. Hur upplever du att ditt arbete och sättet det utförs har förändrats till följd av pandemin?
 - a. Hur har förändringarna i arbetsmiljön påverkat dig och din arbetsroll?
 - b. Hur sätter du gränser för att skilja på arbetslivet och privatlivet? Kopplat till ständiga tillgängligheten
 - c. Hur upplever du, att du påverkats av det minskade kravet på fysisk arbetsplatsnärvaro, i och med omställningen till distansarbete?
 - d. Hur skiljer sig din arbetssituation idag från hur det var innan pandemin? Vad föredrar du?

Hälsa och välmående:

1. Vad betyder hälsa för dig?
2. Hur skulle du beskriva din hälsa innan pandemin?
3. Upplever du att pandemin påverkat din hälsa? Isåfall på vilket sätt?
 - a. Hur skulle du beskriva din hälsa idag till skillnad från innan pandemin? Vad har förändrats?
 - b. Upplever du att de minskade sociala sammankomsterna påverkat ditt mående? Isåfall på vilket sätt
 - c. Har det skett några förändringar i hur du tar hand om din hälsa nu, än innan pandemin?
4. På vilket sätt upplever du att din arbetsgivare arbetar proaktivt i syfte att värna om medarbetarnas välmående? Kan du ge några exempel?

Företagshälsovård:

1. Hur skulle du beskriva företagshälsovård?
2. Vet du vilka tjänster som erbjuds av företagshälsovården på din arbetsplats?
 - a. Har du nyttjat företagshälsovården före pandemin? Kom gärna med exempel
 - b. Har du nyttjat företagshälsovården under pandemin?
 - c. Använder du företagshälsovård idag?
3. Upplever du att du haft andra behov än det som erbjudits? Isåfall vilka?
4. Hur ser du på samarbetet mellan FHV och dig som arbetstagare?

5. Har din upplevelse av och syn på företagshälsovård ändrats i samband med covid-pandemin? På vilket sätt?
 - a. Upplever du förändrat behov av stöd nu till skillnad från innan pandemin? På vilket sätt i så fall?

Del 4: Avslutande frågor:

1. Är det något jag missat att fråga, eller något du vill tillägga som du tycker är relevant?
2. Är det något som är otydligt som du vill förtydliga?

Bilaga 2: Intervjuguide Företagshälsovård

Introduktion:

Hej!

Jag är student på Lunds universitet och går programmet Service Management med inriktning Hälsa. Jag skriver mitt examensarbete och vill undersöka hur företagshälsovård bidragit till hälsotillstånd under pandemin på grund av omställningen till arbete på distans. Jag är medveten att behovet av stöd varit aktuellt innan pandemin, och vill nu genom denna undersökning se ifall det förändrats till följd av pandemin. Med detta i åtanke har jag valt att intervjua dig.

Innan vi påbörjar intervjun vill jag bara förtydliga vad den kommer handla och hur det kommer gå till. Jag har förberett frågor och du har rätt att om du känner dig obekvämt inte besvara en fråga och kan närsomhelst avbryta intervjun. Allt material som samlas in kommer hanteras konfidentiellt och endast användas i forskningssyfte för att när arbetet är färdigt raderas, arbetsplatsen kommer anonymiseras.

Del 1: Inledande etiska frågor

1. Ger du ditt samtycke till att jag intervjuar dig?
2. Ger du ditt samtycke till att jag spelar in samtalet för att kunna transkribera och på ett enklare sätt analysera det insamlade materialet?
3. Dina uppgifter behandlas med sekretess och kommer endast användas i forskningssyfte för att när arbetet är färdigt raderas, känns det okej för dig?

Del 2: Inledande frågor

1. Berätta lite om ert företag och vad ni specialiserar i?

Del 3: Mellanliggande frågor:

Arbete innan, under, efter pandemin:

1. Berätta gärna hur en vanlig dag på jobbet såg ut innan pandemin
2. Hur ser era samarbeten ut idag, vilka typer av organisationer arbetar ni främst med?
3. I början av pandemin infördes olika restriktioner som gjort att många verksamheter varit tvungna att ändra utförandet av sitt arbete
 - a. Har ni fått ändra hur ni arbetar på grund av detta? Isåfall på vilket sätt

- b. Hur anser ni att förändringen påverkat er? Upplever ni att samarbetet ändrats till följd av pandemin? Isåfall på vilket sätt?
- 4. Upplever ni att era kunder har fått ändrade behov/efterfrågar andra tjänster i samband med pandemin? Isåfall vilka?
- 5. Upplever ni att behovet av era tjänster ökat eller minskat till skillnad från innan pandemin? Kom gärna med exempel
 - a. Hur ser det ut idag? Var finns behovet som mest?
 - b. Har det skett någon förändring i vilka sorters organisationer som kontaktar er i samband med pandemin?
 - c. Om ej tidigare besvarats - Kontaktar era kunder er i andra frågor än förut? Om så är fallet, beskriv närmare.
- 6. Vilka förändringar som gjorts i samband med pandemin har ni valt att behålla när det kommer till
 - a. Ert eget arbete
 - b. Tjänsterna som ni erbjuder era kunder
- 7. Alternativ fråga, hur känner du att det påverkat er verksamhet? Bättre? Sämre?

Del 4: Avslutande frågor:

- 1. Är det något jag missat att fråga, eller något du vill tillägga som du tycker är relevant?
- 2. Är det något som är otydligt som du vill förtydliga?

Bilaga 3: Missivbrev

Hej!

Mitt namn är Amelia Listov, och jag studerar Service Management på Lunds universitet. Jag håller just nu på att skriva ett examensarbete om företagshälsovård och dess roll/påverkan på företag vars anställdas hälsa påverkats av bland annat pandemin och medföljande omställning. Jag vet att det är verksamheter som drabbats och tvingats snabbt ställa om. Med detta i åtanke jag vi valt att intervjua dig.

Jag hoppas att med min studie kunna bidra till att skapa en förståelse för hur företagshälsovård fungerar som stöd för verksamheter vid bland annat den snabba omställningen och medföljande förändringar under pandemin och hur det påverkat hälsan. Studien kan således fungera som stöd för hur organisationer bemöter och använder tillgängligt stöd (företagshälsovård) för att arbeta förebyggande.

Jag har inför intervjun förberett några frågor som du kan få del av i förväg. Med din tillåtelse kommer jag spela in intervjun för att göra det lättare att transkribera och analysera, det är bara jag som kommer ha del av informationen och det används bara i uppsatsens syfte för att sedan raderas när arbetet är slutfört. Du har även rätt att inte svara på en fråga om det känns obekvämt och kan avbryta intervjun när som helst. Både du och din arbetsplats kommer att anonymiseras. Skulle du/ni önska att ta del av det slutgiltiga resultatet från undersökningen delar jag mer än gärna det med er.

Jag hade verkligen uppskattat om du tog dig tid att delta i min studie, som består av en intervju (max 60 minuter) jag anpassar oss såklart. Såklart väljer jag den dag och tid som passar dig bäst.

Tacksam för all hjälp jag kan få,

Ha det bra!

Amelia