



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska Institutionen

FEKH49

Examensarbete i Organisation på Kandidatnivå

Höstterminen 2022-2023

“Jobba för att leva eller leva för att jobba?”

En kvalitativ studie om distansarbete och dess utmaningar och möjligheter
i ett samband med Work-Life Balance.

Författare:

Jakob Burestedt

Mary Darbinyan

Fabian Zanton

Handledare: Johan Jönsson

Förord

Det har varit ett nöje att studera distansarbete och dess komplexitet berörande de underliggande möjligheter samt utmaningar. Ett ämne som har präglat flertalet organisationer både före men framförallt efter Covid-19 pandemin. Det har även varit av stor spänning att utforska fenomenet vidare och tillämpa variabler såsom balans mellan privatliv och arbetsliv men också att utföra studien utifrån diverse hierarkiska nivåer.

Vi vill primärt rikta ett stort tack till vår handledare Johan Jönsson för all vägledning och för din entusiasm till att vara så behjälplig och tillgänglig som du kan. Med din hjälp kunde vi ro denna studie i hamn, utan några konstigheter. Vidare vill vi även tacka kursansvarige Nadja Sörgärde som, med en otrolig positiv energi och begåvning, har lett kandidatkursen och inspirerat oss alla till att "sätta på oss glasögonen". Även ett tack till samtliga kurskamrater för god opponeringsanda och värdefulla tips som har implementerats på studien och drivit detta arbete framåt.

Sist men långt ifrån minst vill vi ägna ett stort tack till Försäkringsbolaget samt de delaktiga respondenterna som har tagit sig tiden till att delta i vår undersökning och berika oss med era tankar och åsikter.

Tack för oss & trevlig läsning!

Jakob Burestedt, Mary Darbinyan, Fabian Zanton

9 januari, 2023

Sammanfattning

Examensarbetets titel:	“Jobba för att leva eller leva för att jobba”
Seminariedatum:	11 januari 2023
Kurs:	FEKH49 - Examensarbete i organisation på kandidatnivå, 15 hp
Författare:	Jakob Burestedt, Mary Darbinyan & Fabian Zanton
Handledare:	Johan Jönsson
Fem nyckelord:	Distansarbete, Work-Life Balance, motivation, social interaktion, human relations.

Forskningsfråga: *Vilka möjligheter och utmaningar är förekommande som ett resultat av distansarbete i ett svenskt försäkringsbolag, kopplat till balansen mellan privatliv och arbetsliv?*

Syfte: Syftet med studien är att förstärka befintlig teori och utreda huruvida distansarbete medför utmaningar och möjligheter i ett svenskt försäkringsbolag kopplat till Work-Life Balance.

Metod: Med ambitionen att besvara ovanstående syfte har en kvalitativ undersökning i form av semistrukturerade intervjuer genomförts. Sju anställda på försäkringsbolaget har intervjuats som vidare har analyserats.

Teoretiskt perspektiv: De presenterade teoretiska ramverken innefattar tidigare forskning kring ämnet och beskriver huvudbegreppen i studien med fokus på möjligheter och utmaningar med distansarbete.

Resultat: Empirin har en uppdelning som berör arbetsuppgifter, sociala aspekter, variation, flexibilitet samt work-life balance.

Slutsats: De möjligheter som distansarbete orsakar är för försäkringsbolaget att förbättra de anställdas work-life balance, öka deras motivation och produktivitet. De utmaningar som arbetsgivaren står inför är att förbättra sina anställdas work-life balance och att förstärka sociala relationer mellan kollegor.

Abstract

- Title:** “Work to live or live to work”
- Date of seminar:** 11th of January 2023
- Course:** FEKH49 - Bachelor’s degree project in Business Administration and Organization
- Authors:** Jakob Burestedt, Mary Darbinyan & Fabian Zanton
- Advisor:** Johan Jönsson
- Five keywords:** Remote work, Work-Life Balance, motivation, social interactions, human relations.
- Research question:** What opportunities and challenges are presented as a result in a Swedish insurance company, connected to work-life balance?

Purpose: The purpose of the study is to enhance existing theory and investigate how remote work contributes with challenges and opportunities in a Swedish insurance company, linked with work-life balance.

Methodology: With the ambition to answer the purpose stated above, a qualitative study with semi-structured interviews has been conducted. Seven employees have been interviewed and further analyzed.

Theoretical perspectives: The presented theoretical framework includes former research regarding the topic and describes the main concepts with a focus on opportunities and challenges with remote work.

Result: The empirics has a division that concerns work tasks, social aspects, variety, flexibility as well as work-life balance.

Conclusions: The opportunities remote work brings are the possibilities for the insurance company to improve their employees’ work-life balance, to increase their motivation as well as productivity. The challenges the organization is facing are to improve their employees’ work-life balance and to strengthen social relationships between colleagues.

Innehållsförteckning

1 Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Kunskapsbidrag	8
1.3 Problematisering, syfte och frågeställning	9
2 Metod	11
2.1 Kvalitativ forskningsdesign	11
2.2 Datainsamling	11
2.2.1 Fallbeskrivning	11
2.2.2 Urval	12
2.2.3 Intervjuprocessen	14
2.3 Analysprocessen	15
2.3.1 Sortering	16
2.3.2 Reducering	16
2.3.3 Argumentation	17
2.4 Kvalitetsbedömning & Tillförlitlighet	17
2.4.1 Trovärdighet	17
2.4.2 Överförbarhet	18
2.4.3 Pålitlighet	18
2.4.4 Möjlighet att styrka och konfirmera	19
3 Litteraturgenomgång och teoretiskt ramverk	20
3.1 Distansarbete	20
3.1.1 Möjligheter med distansarbete	21
3.1.2 Utmaningar med distansarbete	23
3.2 Work-Life Balance	24
3.3 Relationen mellan distansarbete och Work-Life Balance	25
3.4 Human Relations	27

4. Analys och empiri	29
4.1 Distansarbete	29
4.2 Arbetsuppgiftens roll	30
4.3 Den sociala aspekten	34
4.4 Relationen mellan privatliv och arbetsliv & flexibilitet	38
4.4.1 Flexibilitet	38
4.4.2 Variation i arbetet - En önskan om hybrid	40
5. Diskussion	44
5.1 Möjligheter och Utmaningar	44
5.1.1 Den sociala kontakten	44
5.1.2 Relationen mellan privatliv och arbetsliv.	45
5.1.3 Produktivitet	46
5.1.4 Balans	47
6. Slutsats	48
6.1 Praktisk relevans och teoretiskt bidrag	49
6.2 Begränsningar och framtida forskning	50
Referenser	52
Bilagor	57
Bilaga 1 - Intervjuguide för samtliga intervjuobjekt	57

1 Inledning

Följande studie avser att studera fenomenet distansarbete och dess möjligheter respektive utmaningar i ett samspel med balans i arbetsliv och privatliv. Efterföljande avsnitt kommer att förse en inblick i ämnet följt av den aktuella problematiseringen som är ett resultat av bristande teoretiska underlag. Vidare kommer även studiens syfte samt frågeställning att presenteras.

1.1 Bakgrund

Att yttra orden “Jag åker till jobbet” har de senaste åren genomgått en förändring vad gäller definitionen av uttalandet. För ett årtionde sedan innebar det för de allra flesta, en resa till jobbet på morgonen där personen i fråga åker till ett kontor eller utsedd arbetsplats. Ett virus och en pandemi senare, och resan till jobbet byttes ut till ett fåtal steg till en laptop på köksbordet. Samtliga företag inom näringslivet blev tvingade till att arbeta på distans när möjligt under den större delen av två år. Idén och utövandet av distansarbete är emellertid inte nytt, men det faktum att samtliga organisationer i hela världen blev tvingade till att arbeta hemifrån har lett till organisationers anpassade och därav är det av intresse att undersöka vilka möjligheter och utmaningar detta har medfört på företag.

Trots nutidens teknologiska förutsättningar och det faktum att arbetet till stor del kan hanteras på distans, är det vedertaget att människan kräver social interaktion för att upprätthålla välmående samt för att utvecklas (Frith, U & Frith, C. 2001). Onekligen är en effekt av distansarbete minskningen av denna sociala interaktion, och sett till organisationer har arbetet sedan stenåldern skett med nära social kontakt och genom en fysisk närvaro. Tidigare studier visar att social interaktion i organisationer är av högst signifikans vad gäller kunskapsöverföring mellan medlemmar i en organisation, där enligt SECI modellen, tre av fyra faser inom kunskapsskapande berör moment med social interaktion (Chua, A. 2002). Det som gör ämnet komplext, är argumentationen om den sociala interaktionen försvinner eller inte, då det fortfarande sker kontakt, men att kontakten är digital. Det råder därmed skilda åsikter mellan det digitala umgängets vikt och huruvida den digitala interaktionen kan ersätta den fysiska, där vissa menar att i och med den teknologiska utvecklingen har resan för många till arbetet bytts ut från en tunnelbana eller bilfärd, till ett fåtal steg till en laptop på

köksbordet. Under den rådande Covid-19 pandemin blev distansarbete en verklighet för de allra flesta inom näringslivet.

Covid-19 och pandemins effekter på organisationer är att anse som ett högst ovanligt fenomen. Att samtliga organisationer utsätts för samma utmaningar och att de behöver förhålla sig till samma regler oavsett bransch är mycket ovanligt. Det är därmed av stort intresse att undersöka hur denna speciella händelse har påverkat organisationer, och vilka effekter som kvarstår nu när vi samhället är tillbaka till ett mer normalt tillstånd.

1.2 Kunskapsbidrag

Tidigare forskning visar en mångfald av studier som undersöker distansarbete. Det finns även arbeten som beskriver relationen mellan distansarbete och work-life balance (WLB)¹. Metoderna som används vid tidigare forskning kring ämnet grundar sig i både kvantitativa såväl som kvalitativa metoder. Syftet med de kvantitativa metoderna är att med enklare frågeställningar skapa en generell bild om vad omvärlden anser om distansarbete. I de kvalitativa undersökningarna får författarna en djupare inblick i hur ett färre antal människor uppfattar effekterna av distansarbete. Dessa arbeten tenderar att upplysa specifika effekter av distansarbete såsom välmående, produktivitet, kommunikation, fördelar och nackdelar, inom både specifika branscher men också över en mängd olika organisationer. Dessa arbeten ger på så sätt en bred inblick i hur människor i allmänhet uppfattar distansarbete samt hur det påverkar WLB. Författarnas slutsatser förklaras ofta som bristfälliga då de menar att det krävs mer forskning i området för att helt och hållet kunna lita på deras upptäckter. Det går att relatera till deras argument då det finns flera studier som undersöker samma specifika effekter som distansarbete påverkar, men som kommer till olika slutsatser. Arbetena säger med andra ord emot varandra, vilket påverkar studiernas trovärdighet negativt. För att skapa ett mer trovärdigt arbete kring distansarbete, dess möjligheter och utmaningar samt hur det påverkar WLB, blir det tydligare att fokusera på en organisation. En relaterbar upptäckt är att andra undersökningar enbart fokuserar på medarbetarnas åsikter, istället för att involvera vad de högst beslutsfattande cheferna anser i frågan. Därmed får endast en typ av medarbetare i organisationer beskriva utfallen av distansarbete. Genom att involvera tre hierarkiska nivåer i en och samma organisation, framhävs en tydligare bild av hur ett svenskt försäkringsbolag uppfattar distansarbete. Det är i företagsledningarna som beslut tas om hur en organisation ska

¹ Med "work-life balance" menas balansen mellan privatliv och arbetsliv.

arbete med distansarbete som verktyg. För att fatta avgörande beslut är det viktigt att involvera medarbetares åsikter för att på så sätt kunna skapa en så smidig och konfliktfri övergång som möjligt till ett nytt arbetsupplägg. På samma sätt är det viktigt för medarbetare att få kännedom om hur företagsledningen uppfattar distansarbete. Genom att ha transparens mellan olika organisationsnivåer kan det bli enklare att förena organisationen i en gemensam riktning framåt. Att fokusera på vilka möjligheter och utmaningar som finns med distansarbete och hur dessa kan påverka individers WLB, kan detta arbete anses som ett exempel på hur en organisation kan använda en kvalitativ forskningsmetod för att grunda beslut som förenar snarare än splittrar en verksamhet.

Vi menar att detta arbete kan bidra med en helhetsbild genom att djupdyka i tre hierarkiska nivåer, i en enstaka organisation. Under den tidsbegränsning som vi befann oss i kunde vi inte hitta någon forskning som har studerat en organisation i taget. Därmed hittades heller inga studier om hur åsikter skiljer sig åt mellan hierarkiska nivåer i en organisation. På så sätt kommer denna studie att tillföra nya insikter i hur en organisation kan optimera sin verksamhet genom att effektivisera användandet av distansarbete som verktyg, genom att se på vilka möjligheter och utmaningar det resulterar i.

1.3 Problematisering, syfte och frågeställning

Distansarbete blev ett känt begrepp under 1970-talet men det var under 1990-talet som det fick fäste och blev allt mer förekommande. Den teknologiska utvecklingen av datorer och telematik teknik gjorde det möjligt att genomföra arbete på annat ställe än arbetsgivarens vanliga arbetsplatser (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Dessförinnan ägde distansarbete rum vid enstaka tillfällen, ofta som resultat av katastrofer. Ett exempel var i USA under 1970-talet då höga halter av smog i Los Angeles gjorde att människor uppmanades att arbeta på distans för att minska luftföroreningarna orsakade av biltrafiken (Bailey & Kurland, 2002). Sedan 1990-talet har distansarbete följt den teknologiska utvecklingen och med tiden blivit allt mer normaliserat (Butler, u.å.). Likt 1970-talet blev distansarbete återigen ett resultat av en katastrof som gestaltades i en pandemi år 2020 och fenomenet blev mer aktuellt än någonsin. Trots den teori som har framtagits sedan gammalt går det fortfarande att finna bristande teori kring vilka möjligheter och utmaningar distansarbete medför och vad det kan ha för potentiellt avtryck på balansen mellan privatliv och arbetsliv. Ferreira, Pereira, Bianchi et al. (2021) menar att Covid-19 har belyst vikten i att

analysera möjligheter och utmaningar med distansarbete men även det tekniska perspektivets betydelse men försummar de direkta konsekvenserna på övriga faktorer såsom WLB.

Det krävs synnerligen inte mycket forskning för att begripa att en abrupt omställning som många organisationer genomgick skulle innebära ett hav av utmaningar för arbetsgivare och anställda med även uppenbarelsen av möjligheter. Med ambitionen att förstärka den redan existerande teori och med viss möjlighet även klargöra bristningen är det primära syftet med studien att undersöka samt utreda huruvida distansarbete medför utmaningar och möjligheter i ett svenskt försäkringsbolag. Vidare är det även av intresse att undersöka frågan i tre hierarkiska nivåer vilket avser; ledningsnivå, mellancheffsnivå samt operativ nivå. Med ovanstående syfte och med problematiseringen som utgångspunkt har följande frågeställning framtagits med syfte att uppnå ett tillfredsställande svar;

Vilka möjligheter och utmaningar är förekommande som ett resultat av distansarbete i ett svenskt försäkringsbolag, kopplat till balansen mellan privatliv och arbetsliv?

2 Metod

För att uppnå ett tillfredsställande resultat kommer diverse forskningsmetoder att tillämpas på studien med syftet att uppnå en tillförlitlig studie. Följande avsnitt kommer att behandla de metoder som kommer att användas för studiens genomförande.

2.1 Kvalitativ forskningsdesign

För att uppnå ett tillfredsställande resultat så kommer diverse forskningsmetoder framtaget av Bryman & Bell (2017), Bryman (2014), Denscombe (2013), Rennstam och Westerfors (2018) samt Lincoln & Guba (1985 & 1994 citerat i Bryman, 2014) att tillämpas. Gällande en relevant forskningsdesign för den aktuella studien så kommer en kvalitativ undersökning att genomföras, då det anses vara mest lämpligt avseende den framtagna frågeställningen.

Den kvalitativa studien kommer att baseras på semistrukturerade intervjuer som innefattar inslag av flexibilitet men också struktur. Intervjuobjekten avser sju nyckelpersoner som besitter olika nivåer inom olika företag (Verkställande Direktör, mellanchefer, operativ chef, medarbetare). Syftet med upplägget är att inneha ett fördjupat perspektiv av deras relation till distansarbete och få insikt i hur det påverkar deras WLB. En kvalitativ undersökning ger möjligheten för tolkning och utveckling av den redan existerande kunskap som finns inom området. Denna tolkning kan å andra sidan ha negativ effekt på studien, då ett subjektivt ställningstagande kan få forskare att ha osystematiska uppfattningar om vad som är mer eller mindre viktigt i det material som skapas, vilket kan bidra till oklarhet i resultat, analys, diskussion och slutsats. (Bryman & Bell, 2017).

2.2 Datainsamling

2.2.1 Fallbeskrivning

Försäkringsbolaget² som denna studie undersöker är en del av en försäkringskoncern. Bolaget består av lite mer än 2000 anställda som delas upp i tre huvudsakliga affärsområden, nämligen en privatmarknad, företagsmarknad och skadeavdelning. Till dessa tre huvudpelare finns fem supporterande verksamheter i form utav finans, strategi och affärsutveckling,

² "Försäkringsbolaget" kommer att användas som en pseudonym i studien.

Human Resources, IT och juridisk översikt och kontroll. I företagsledningen finns sex anställda inklusive Verkställande Direktör (VD). För varje affärsområde finns separata ledningsgrupper som består av en till åtta anställda. Enligt de semistrukturerade intervjuerna består mellanchefers och högre chefers arbete av möten där de koordinerar, fattar beslut kring målsättningar, löser målkonflikter och planerar för framtiden. Detta gör så att den operativa kärnan kan genomföra bolagets huvudsakliga affärsidé, vilket är att förmedla finansiella tjänster till kunder genom att distribuera försäkringar och ersätta kunder i skadeärenden. Den operativa kärnan är omfattande då den består av flertal områden som utgörs av specialister. Det är bland annat försäkringsrådgivare, skadereglerare, IT-utvecklare, riskingenjörer, produktutvecklare, affärsutvecklare, försäkringsmäklare, finansiella analytiker, jurister etc., som är uppdelade i olika affärsområden som opererar och supporterar bolagets försäkringsverksamhet. Strukturen är någorlunda vertikal då varje avdelning och division har chefer som övervakar, leder, koordinerar och kommunicerar i och mellan olika hierarkiska nivåer i organisationen. På så sätt är organisationen formell men eftersom varje division är specialiserad inom ett visst område och verkar relativt självständigt är de mer eller mindre autonoma vilket tillåter för decentraliserad beslutsfattning.

Företagets organisation verkar med andra ord i en formaliserad och decentraliserad struktur som involverar autonoma och specialiserade divisioner. Mellannivån och företagsledningen har en begränsad omfattning i jämförelse med den stora operativa kärnan. Den operativa kärnan består av specialiserade anställda som fungerar med hjälp av supporterande avdelningar. Denna koppling kommer bana väg för vidare djupdykning i det empiriska materialet och öka förståelse för samband mellan de hierarkiska nivåerna.

2.2.2 Urval

Fallföretaget valdes genom ett bekvämlighetsurval (Bryman & Bell, 2017). Då en av författarna är anställd hos bolaget, underlättade det för att komma i kontakt med medarbetare inom försäkringsbolaget. Arbetsprocessen antogs bli enklare vilket skulle underlätta för studiens genomförande. Vidare drabbades försäkringsbolaget av en plötslig omställning då de under Covid-19 pandemin på grund av statliga restriktioner blev tvungna att införa regler om att låta en överlägsen majoritet arbeta hemifrån under en bestämd tidsperiod. Denna förändring har sedan pandemins slut påverkat anställdas åsikter gällande distansarbete och dess koppling till WLB. På så sätt är fallföretaget ett passande studieobjekt för studiens syfte.

För att uppnå ett tillfredsställande svar på den aktuella frågeställningen har det varit av stor vikt att ha ett målstyrt urval genom att strategiskt handplocka anställda personer och uppfylla studiens forskningssyfte. (Bryman, 2014). Det subjektiva urvalet baserades på intervjupersonernas hierarkiska positioner inom bolaget, för att på så sätt återge en tydlig överblick för organisationen och skapa en överensstämmelse mellan intervjufrågorna och urvalet. Samtliga intervjuobjekt valdes ut från ett organisationsschema. Schemat gjorde det enkelt att se hierarkiska skillnader där även titlar förenklade processen att välja relevanta kandidater. I schemat utvaldes totalt sju personer från tre hierarkiska nivåer. Två personer representerade den operativa nivån, två andra personer representerade mellannivån och tre personer representerade företagsledningen. Vi valde att inte basera vårt urval på kön då vi ansåg att det inte är relevant för studiens syfte. Genom att begränsa urvalet till enbart en enda miljö tillkommer det utökade möjligheter att få en tydlig inblick men bidrar också till en ökad kontinuitet genom studien. Även av praktiska skäl har det valts att begränsa sig till ett företag då tidsspannet ej kan försummas. (Ahrne & Svensson, 2016). De sju intervjuobjekten kontaktades via mejl för förfrågan om deltagande och bokning av tid.

Namn	Position	Intervjutid (min)	Inspelad	Transkriberade sidor
VD	VD (ledning)	51,31	Ja	14
Bengtsson	Vice VD, Private Lines (ledning)	35,40	Ja	10
Svensson	Business Finance Officer (ledning)	54,52	Ja	16
Carlsson	Head of Underwriting, Commercial Lines (mellanchef)	43,39	Ja	10
Sandberg	Head of Products, Private Lines (mellanchef)	50,39	Ja	14

Jakobsson	Rådgivare, Private Lines (operativ nivå)	43,39	Ja	12
Lundberg	Rådgivare, Commercial Lines (operativ nivå)	41,27	Ja	18

Figur 1. Sammanställning av genomförda intervjuer

2.2.3 Intervjuprocessen

Vår metod för att samla in empiri bestod av semistrukturerade intervjuer av anställda personer inom den organisation vi valt som studieobjekt. Det totala antalet intervjuer var sju stycken. Då syftet med studien är att undersöka organisationen i sin helhet, var det av betydelse för oss att intervjua individer med olika roller och hierarkiska positioner inom företaget. Vi utgick ifrån 31 förutbestämda intervjufrågor som täckte tre områden kopplat till distansarbete³. Intervjuerna anpassades efter respondenterna och präglades av flexibilitet då vi lät personerna utveckla sina idéer och tala mer utförligt kring de förutbestämda samtalsämnena. Därav går det karaktärisera intervjuerna som semistrukturerade (Denscombe, 2013). Även Bryman (2014) nämner att semistrukturerade intervjuer ska styras av specifika teman, men också ge respondenten frihet att utforma sina svar på egen hand. Intervjuerna strukturerades enligt Denscombe, som menar att en intervju ska bestå av fyra delar. I den inledande delen introducerade vi formalitet som godkännande av inspelning, och fortsatte därefter att förklara arbetets syfte. I den andra delen så påbörjade vi intervjun med enkla frågor för att hjälpa intervjupersonen att finna sig tillrätta, och leda intervjupersonen i önskad riktning gällande samtalsämne, det vill säga att få personen att känna sig bekväm och öppen för dialog. I den tredje delen övervakade vi intervjuförloppet, tog anteckningar och var redo att ställa följdfrågor för att kommunicera kring ämnet. I den avslutande delen gav vi respondenten möjlighet att vidareutveckla sina tankar, för att göra oss själva medvetna om att inget hade blivit missat för att slutligen tacka för respondentens tid (Denscombe, 2013). Målet med intervjuerna var med andra ord att uppnå samtal med intervjuobjekten, där vi kunde diskutera ämnena utifrån frågorna, där även relevanta följdfrågor togs upp. Då vårt ämne är högst individuellt och ett socialkonstruktionistiskt fenomen, anser vi att vårt tillvägagångssätt för att samla in empiri är korrekt.

³ Se bilaga 1 för den intervjumall som användes vid samtliga intervjuer.

Samtliga intervjuer genomfördes över Microsoft Teams då intervjuobjekten vid intervjutillfällena befann sig på annan ort. På grund av tidsbrist så gick det inte att anordna fysiska möten. Alla intervjuobjekt använde kamera med undantag för Lundberg. Detta möjliggjorde en ömsesidig observation av kroppsspråk och ansiktsuttryck vilket gjorde det lättare för alla personer som deltog i intervjun att tillsammans skapa en familjär stämning och samtal, vilket var målet. Vidare är Microsoft Teams fördelaktigt då programmet har en automatisk transkribering, samt möjligheten att spela in både ljud och bild. Intervjuerna varierade i tid, men samtliga intervjuer befann sig inom intervallet 35-51 minuter. Trots auto-transkribering behövdes det justering och vidare transkribering, vilket resulterade i 94 sidor av transkriberad text.

Under intervjuerna deltog samtliga författare vilket bestämdes tidigt i uppsatsskrivandet, eftersom vi ville öppna upp för olika tolkningar, samt för att se till att inga områden och frågor blev exkluderade.

2.3 Analysprocessen

I nästkommande steg i forskningsprocessen behandlades det insamlade materialet med utgångspunkt från tre grundläggande tillvägagångssätt; *att sortera, reducera och argumentera*. (Rennstam & Wästerfors, 2018). Genomförandet går att förklara med en tematisk textanalys som syftar på att finna kärnteman i kvalitativ data genom processer som ger ett mer och mer snävt material desto längre i processen en kommer (Bryman, 2014). I vårt fall utgick vi från det inspelade materialet som tidigare hade transkriberats, för att senare genomgå ytterligare sortering som gestaltades i färgkodning med syftet att underlätta framtida jämförelser av respondenternas svar. Färgkodningen delades upp i tre teman som utgjordes av; positiva inställningar mot distansarbete, negativa inställningar mot distansarbete samt material som vi ansåg var intressant och diskuterbart. Vidare skapades ett kalkylark där höjdpunkterna i materialet infördes för en simplificerad överblick av diverse variabler. Efter att ha läst igenom det transkriberade materialet och identifierat återkommande teman, markerat de med färger samt placerat de i kalkylarket blev det så småningom enkelt att finna kärnteman. Vidare arbetade vi med att reducera och argumentera för innehållet, och slutligen basera vår analys på utfallet.

2.3.1 Sortering

Det primära steget i analysprocessen avser sortering av det transkriberade materialet. Samtliga författare bearbetade materialet genom upprepad genomläsning med syftet att få ett övergripande perspektiv av genomgående teman samt för att bekanta sig med materialet. När huvudkategorierna hade identifierats påbörjades färgkodning av citat, som nämnt ovan uppfyller åtgärden syftet att på ett förenklat sätt jämföra intervjuobjektens svar. Färgerna var rött, grönt samt blått och representerar en kategori vardera, varav rött beskrev negativa inställningar gentemot distansarbete, grönt representerade positiva inställningar gentemot distansarbete och blått indikerade på citat som ansågs vara intressanta eller diskuterbara. Det material som markerades med blå färg kunde exempelvis beröra citat som var avvikande från resten eller som var utmärkande överlag. Vidare skapades ett kalkylark där övergripande kategorier sammanställdes, kategorierna inkluderade bland annat respondenternas familjesituation, bostadssituation samt huvudsaklig inställning gentemot distansarbete respektive arbete på kontor. Även detta gjordes för att underlätta vidare jämförelser och för att på ett simplificerat sätt ha möjligheten att påminnas om respondenternas svar. Det är inte ovanlighet att kvalitativa studier kan resultera i en uppsjö av material vilket intensifierar vikten av sortering, men också att det fungerar som en assisterande beståndsdel för att bli familjär och trygg i sitt insamlade material. (Rennstam & Wästerfors, 2018).

2.3.2 Reducering

Reducering är den komponent som bidrog till ett enklare arbete vidare med studien då de mest representativa citaten plockades ut i linje med den framtagna frågeställningen. Rennstam & Wästerfors (2018) menar att reducering uppfyller syftet med att framställa en ansenlig representation av det insamlade materialet. I enlighet med den omnämnda teorin har relevant material selekterats genom en så kallad *illustrativ reducering*⁴, vilket innebär att utdrag som var utmärkande för respektive kategori valdes ut (Rennstam & Wästerfors, 2018, s. 116). Färgordningen i föregående steg i analysprocessen som avser sortering underlättade processen att utmärka relevant material. De citat som ansågs som relevanta baserades på den framtagna frågeställningen som kunde relateras till allt material som har valts ut med noggrannhet.

⁴ Egen översättning av "illustrative reduction". (Rennstam & Wästerfors, 2018, s.116).

2.3.3 Argumentation

Det slutliga steget i analysprocessen som presenteras av Rennstam och Wästerfors (2018) är att argumentera för relevans av det utvalda materialet men också för studiens slutsatser. Genom applicering av en argumenterande aspekt har det framtagits ytterligare ett perspektiv till de befintliga teorier kring distansarbete som avser en genomgripande undersökning kring möjligheter och utmaningar i relation till WLB.

2.4 Kvalitetsbedömning & Tillförlitlighet

För att avgöra kvaliteten i vår undersökning kommer följande kapitel att utgå från konceptet, tillförlitlighet. Lincoln & Guba (1985 citerat i Bryman, 2014) och Guba & Lincoln (1994 citerat i Bryman, 2014), menar att kvalitativ forskning kan bedömas utifrån tillförlighet. Enligt de så bygger tillförlighet på fyra sub-kriterier nämligen trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera sin studie. Lincoln och Gubas förståelse när det kommer till bedömning av kvalitativ dataanalys är att materialet kan gömma flera sanningar. Till skillnad från koncepten, reliabilitet och validitet som utgår från att det enbart finns en sanning om den sociala verkligheten. I vårt arbete tolkas begreppen distansarbete och work-life balance enhetligt, men samtidigt är diskussionen kring ämnena skiljbara. Respondenterna beroende på deras arbetsroller, familjeliv, befattning, motivationsfaktorer och sociala preferenser skapar sina egna sanningar. Då detta arbete bygger på en kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer, står respondenterna i centrum för vad som är sant.

2.4.1 Trovärdighet

För Lincoln & Guba (1985 & 1994 citerat i Bryman, 2014) handlar trovärdighet om hur väl forskarna kan beskriva sina uppfattningar om social verklighet, som avgör hur väl trovärdigheten anses vara i läsarnas ögon. Eftersom grunden i detta arbete infinner sig i de semistrukturerade intervjuerna, har trovärdigheten i detta arbete utgått från hur vi som forskare genom intervjuernas struktur, frågor och tillvägagångssätt, har tolkat och förstått intervjuobjektens sociala verklighet och översatt det till text. Analysprocessen har sedan tagit över för att finna utmärkande kärnteman i form av citat som är relevanta för studiens syfte och forskningsfråga. Vidare har citaten godkänts av respondenter, vilket bidrar till en starkare trovärdighet då vi får en direkt bekräftelse på att det empiriska materialet är sant i intervjupersonernas egna sociala verklighet. Då vi får direkt bekräftelse om det empiriska

materialet är sant eller falskt från respondentens återkoppling behövde materialet omarbetas i syfte att eliminera missförstånd och falsk information.

2.4.2 Överförbarhet

För att bidra till en ökad tillförlitlighet är det viktigt att överföra resultatet, som i vårt fall är citaten, på ett så tydligt sätt som möjligt. Geertz (1973a citerat i Bryman, 2014) och Lincoln & Guba (1985 citerat i Bryman, 2014) menar att resultatet ska tolkas genom "fylliga beskrivningar", som hade förståtts även i en annan kontext än enbart i detta arbete. För att säkerställa så att detta blir uppnått har vi tillsammans läst igenom citaten och skapat en gemensam förståelse av vad de betyder. Därefter har denna förståelse skrivits ner i form av en analys i anslutning till citatens presentation i arbetet. Lincoln & Guba (1985 citerat i Bryman, 2014) lyfter också fram vikten av att framhäva det kontextuellt unika i en kvalitativ undersökning, för att förtydliga överförbarheten ytterligare. I detta arbete har vi gett en förklaring av vårt fallföretags organisationsstruktur såväl som funktion och affärsidé. Vi har även beskrivit alla respondenternas arbetsuppgifter vilket återigen sätter studien i en klar kontext. Dessa beskrivningar anser vi underlätta för läsarens förståelse av hur vi överför vår tolkning av citaten till arbetet.

2.4.3 Pålitlighet

Att redogöra för alla faser i forskningsprocessen såsom problemformulering, intervjuobjekt, transkriberingsmetod, beslut gällande dataanalys och analysprocessen med mera, menar Lincoln & Guba (1985 citerat i Bryman, 2014) öka en kvalitativ studies tillförlighet i form utav pålitlighet. Genom att exponera forskningsprocessen blir det enklare att granska studien, vilket bidrar till en ökad pålitlighet. Under arbetets gång har en handledare och studentkollegor granskat arbetet och kommit med förbättringsförslag som ofta är generaliserade då de inte har haft samma möjlighet att sätta sig in i det empiriska materialet och studiens syfte som författarna själva. Den mest givande konstruktiva kritiken har därmed varit kopplad till de inledande kapitlen såsom introduktion, problematisering, metod, litteraturgenomgång och tillämpning av teori. Kärnan i arbetet som består utav det empiriska materialet är 94 sidor av transkriberade intervjuer och har på grund av tidsbrist inte varit lika enkelt för de granskande personerna att sätta sig in i. De har haft en supporterande funktion och därigenom har deras vägledning i viss mån guidat studiens riktning, och bidragit till studiens pålitlighet.

2.4.4 Möjlighet att styrka och konfirmera

Att hålla en så objektiv ställning under studiens forskningsprocess är enligt Lincoln & Guba (1985 citerat i Bryman, 2014) avgörande för studiens tillförlighet. Vi har därför i den mån det gått undvikit att involvera personliga värderingar eller låtit teori vägleda oss till en viss slutsats. Genom att låta externa personer granska studien under forskningsprocessen har vi kontinuerligt blivit upplysta om rådgivning för att göra ett så tillförlitligt arbete som möjligt. Under tiden som vi gav intervjuer var vi väl medvetna om att ställa så öppna frågor som möjligt. Att inte vägleda respondenternas svar utan låta dem själva utveckla sina tankar. Även vår egen tolkning av de utvalda citaten i analysavsnittet sker på ett så opartiskt sätt som möjligt. På så sätt har vi haft objektivitet i åtanke, men samtidigt är vi medvetna om att det inte går att utesluta subjektivitet fullständigt.

3 Litteraturgenomgång och teoretiskt ramverk

I detta kapitel kommer tidigare forskning att presenteras för att ge en bättre förståelse för hur området distansarbete tidigare har forskats kring. Tillhörande teori kommer att utredas för att lägga grund för vidare analys och diskussion. Litteraturgenomgången kommer att visa hur denna studie finner sin plats i existerande kunskap om distansarbete, samt lägga grund för vidare analys, diskussion och slutsats.

3.1 Distansarbete

Det finns ett flertal förklaringar till vad distansarbete innebär. För att skapa en enhetlig uppfattning om begreppet kommer denna studie utgå från Cambridge lexikons definition. Den menar att 'distansarbete' innebär möjligheten för medarbetare att jobba hemifrån eller på något annat ställe än där arbetsgivaren normalt sätt inte utövar sin verksamhet (Cambridge Dictionary, u.å.). Inför varje intervju har denna definition givits till samtliga respondenter och på så sätt förhåller sig alla intervjupersoner sig likt till vad distansarbete innebär, vilket ger ett jämförbart material i senare analys, diskussion och slutsats.

Att arbeta på distans blev sedan mars 2020 en nödvändighet då Covid-19 pandemin bröt ut. Likt många andra företag behövde det svenska försäkringsbolaget förhålla sig till alla de restriktioner som den svenska staten implementerade för att hålla nere smittspridningen. Bland restriktionerna var distansarbete en av lösningarna, vilket ledde till en hastig omställning till digitalt arbete i hopp om att behålla verksamhetens affärer intakta (Garnero, et. al. 2020 citerat i Shirmohammadi, Chan Au & Mina Beigi, 2022). Innan pandemin arbetade 3,2 procent av de anställda inom Europeiska Unionen regelbundet på distans. Under pandemin ökade siffran till 39 procent (Chafi, Hultberg & Yams, 2022). Som följd av att fler anställda under denna period fick kännedom om distansarbete har olika preferenser vuxit fram huruvida anställda vill fortsätta arbeta på distans, återgå till kontor eller kombinera de två i en hybrid. Enligt Chafi, Hultberg och Yams (2022) har flera studier visat att en majoritet av de anställda i EU föredrar att arbeta i en hybrid, det vill säga på distans en till tre dagar i veckan och resterande dagar på kontor. För det svenska försäkringsbolaget ser preferenserna olika ut beroende på vilken hierarkisk nivå medarbetaren befinner sig på. I intervjuerna visade sig att det finns ett flertal variabler som påverkar huruvida medarbetare föredrar att arbeta hemifrån, på distans eller i en hybrid. Alla dessa variabler mynnar ut i diverse

möjligheter och utmaningar kring distansarbete. För att se hur detta forskningsområde står i relation till existerande studier kommer tidigare forskning att användas som utgångspunkt för att tydliggöra vilket kunskapsbidrag detta arbete kan komma fram till.

3.1.1 Möjligheter med distansarbete

Syftet med de flesta vetenskapliga studier som har undersökts är att utreda hur specifika faktorer påverkas av distansarbete. Det kan vara faktorer såsom motivation, produktivitet, välmående, prestation, kommunikation också vidare. Slutsatserna i dessa arbeten blottar ofta organisationers svagheter och styrkor när det kommer till distansarbete, men också hur individer påverkas av arbetsupplägget personligen. Det går ofta att tolka de empiriska fynden, diskussioner och slutsatser på ett sådant sätt så att en uppfattning kan skapas kring vilka möjligheter och utmaningar företag i allmänhet har att förhålla sig till när de har anställda som ges möjlighet till att arbeta på distans. Dessa studier är ofta generella i jämförelse med vad detta arbete ämnar att ta reda på, då tidigare forskning ofta undersöker ett flertal organisationer samtidigt.

I en dokumentstudie genomförd av Crawford (2022) utreds hur medarbetares välmående påverkas av att arbeta hemifrån under pandemin. Författaren analyserade andra studiers frågeställningar som var relevanta till ämnet och kom till slutsatsen att distansarbete generellt sett hade en kortvarigt positiv påverkan på människors välmående. Mycket av detta berodde på en ökad frihet och flexibilitet till sitt vardagsliv då medarbetare själva hade bättre möjlighet att proaktivt skapa ett mer effektivt arbetsupplägg. Ett exempel som stödjer hans konklusion är ett arbete skrivet av Bakker, et. al. (2021) där författarna menar att ett starkt självledarskap är den främsta orsaken till att medarbetarnas välmående under tiden de arbetar på distans. Åt andra sidan nämner författaren att slutsatsen i sitt eget arbete är bristfällig då det behövs mer forskning kring distansarbete som arbetsupplägg. Utifrån denna artikel går det att förstå betydelsen av att ha ett välfungerande arbetsupplägg, men också att en ökad flexibilitet bidrar till ett förbättrat välmående vid distansarbete. Det är därför av extra vikt som arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna de verktyg som behövs för att förenkla för anställda att skraddarsy ett passande arbetsupplägg under distansarbete. På så sätt kan medarbetares mentala hälsa förbättras, och som resultat kan arbetsgivaren anses som en attraktiv arbetsplats vilket kan locka kompetenta medarbetare för framtida utveckling.

Ett annat exempel är en undersökning där 278 respondenter gav sina svar om hur deras produktivitet och välmående påverkas av att jobba hemifrån under pandemin (2022). Samtliga respondenter var under en period med om en drastisk omställning från att arbeta på kontor till att jobba på distans. Svaren visade på att produktiviteten ökade medan välmåendet försämrades. Här menar författarna att det finns friktion mellan arbetsliv och privatliv. Friktionen utlöses av ett flertal faktorer såsom låg självstyrka, det vill säga förmågan att hantera motgångar, bristande support från kollegor men också inskränkningen av arbete i ens privatliv. För att lösa dessa problem gav de åtta förslag på vad organisationer och individer kan göra för att underlätta för medarbetare som arbetar på distans. Några av de mest utmärkande förslagen var att chefer kan hjälpa medarbetare att sätta gränser mellan arbete och privatliv. Att förstärka medarbetarnas möjlighet att ha kontakt med kollegor genom att investera i mer effektiva digitala kommunikationsmedel. Att hjälpa medarbetare att förstärka sin själsstyrka. Studien visar att det finns möjlighet att effektivisera distansarbete och att det kan vara viktigt att lägga ner tid och resurser på att lösa friktioner som uppstår bland medarbetare och organisationer.

I en annan forskning presenterar, Vayre et. al. (2022) hur livskvaliteten hos personer som är anställda inom telekombranschen påverkades av att arbeta hemifrån under pandemin. Likt den operativa nivån i vår studies fallföretag, utför medarbetarna på operativ nivå en majoritet av sitt jobb genom telekommunikation. Studien utfördes genom 28 kvalitativa intervjuer med medarbetare som jobbade hemifrån på deltid eller heltid. Undersökningen tar upp alla de för- och nackdelar som visade sig finnas med distansarbete. De fördelar som togs upp var att arbete hemifrån bidrog till en ökad professionell självständighet, flexibilitet, koncentration, effektivitet, prestation, produktivitet och att ha möjligheten att enklare balansera deras professionella karriär med sina privatliv. De negativa aspekterna ansågs vara förmågan att sätta gränser för arbetet så att det inte inskrider för mycket på ens privatliv, men också att det orsakade försämrade relationer till kollegor och svårigheter att integrera nya medarbetare i organisationen. Författarna menar också att det behövs mer forskning kring området om hur ett hållbart arbetssätt för arbetare inom telekombranschen kan uppnås. Genom att först lokalisera de för- och nackdelar som finns i en organisations distansarbete går det att bygga vidare på vilka möjligheter och utmaningar som distansarbete kan komma med. I denna studie kan möjligheter anses vara att minska diverse kostnader som till exempel lokalhyra då många medarbetare uppfattades klara av att genomföra ett bra arbete på distans. Eftersom en del av respondenterna redan jobbade på distans på heltid så kan platserna på kontoret som de

tillsammans med medarbetare som trivs med att jobba på distans, dras in och företaget kan istället investera sina finansiella medel i mindre kontorsutrymmen och på så sätt sänka sina kostnader.

3.1.2 Utmaningar med distansarbete

Den abrupta skiftningen till distansarbete som inträffade i samband med Covid-19 pandemin lät många företag och organisationer att lära sig och anpassa sig till de konsekvenser som tillkom. Skiftningen innebär både möjligheter som diskuterades ovan men även utmaningar i diverse skepnader. Det är högst osannolikt att organisationer kommer att återställa sin verksamhet till det traditionella arbetssätt som var aktuellt innan Covid-19 pandemin, vilket i något mån tvingar arbetsgivare att anpassa sig till deras anställda och de behov som kan förekomma med ett hybrid arbetssätt. (Lund, Cheng, Dua, De Smet et al., 2020). Det kan finnas flertalet bakomliggande orsaker till de utmaningar som kan framkomma i samband med distansarbete. En av orsakerna är bristen av social interaktion som är en direkt och betydande konsekvens av distansarbete och begränsar anställdas känsla av tillhörighet och kan istället bidra till ensamhet och isolation. (Johnson & Ellinger, 1997; Charalampous et al, 2018). En annan studie visar på att inkluderande åtgärder gällande arbetssituationer ökar anställdas prestanda men även produktiviteten. Goda kommunikationsförmågor är därmed att föredra och bristen av det kan istället leda till en försämrad attityd gentemot sitt arbete och därav försämrad produktivitet. (Alexander, De Smet, Langstaff & Ravid, 2021). Ytterligare en slutsats av Yang, Holtz, Jaffe, et al. (2022) tyder på att organisationer som har valt att permanent övergå till distansarbete har utsatt sig själva i en ofördelaktig position där arbetstagare har svårigheter med samarbeten och utbyten av information. Den disharmoni som kan medföras ur bräckliga kommunikationsfärdigheter samt desinformation förstärks även av Peters et al. (2016) som menar på att lokaliseringen av hur anställda arbetar samt vilka som utnyttjar distansarbete försvåras och istället bidrar till en uppsättning av ledningsfrågor som måste tas hänsyn till.

En annan studie av Cicei (2015) diskuterar dilemmat gällande den potentiella konflikten som kan uppstå mellan arbete och familj vid distansarbete. Att hitta en balans mellan att upprätthålla de krav som finns i familjerollen samt på arbetsplatsen kan anses vara en stor utmaning i moderna organisationer. Resultatet av dilemmat har mynnat ut i ett koncept som

kallas balans mellan arbetsliv och familjeliv⁵ och har en definition som innebär uppnåelse av de förutsättningar respektive roll kräver i vardera miljö. Med ambitionen att åstadkomma denna balans är ytterligare en variabel aktuell vilket är flexibla arbetsförhållanden, något som distansarbete kan assistera med. Frågan kring om flexibilitet enbart kan anses som en möjlighet med distansarbete, som nämnt i tidigare avsnitt, är dock diskuterbart. Flexibla arbetsförhållanden visar sig ha en negativ inverkan på balansen mellan arbetsliv samt familjeliv och visar sig istället vara bidragande till potentiella konflikter. (Allen, 2001 citerad i Cicei, 2015).

3.2 Work-Life Balance

Likt definitionen av distansarbete kommer även begreppet, 'Work/life balance' definieras av Cambridge lexikon. Deras innebörd av begreppet är mängden tid som spenderas till jobb jämfört med mängden tid som spenderas till familj och aktiviteter en finner glädje av (Cambridge Dictionary, u.å.). På samma sätt som distansarbete så definieras begreppet i början av varje intervju. Området work-life balance ämnar att supportera arbetets syfte och fungerar som ett paraplybegrepp för att belysa de faktorer som slutligen kommer påvisa vilka möjligheter och utmaningar som finns med distansarbete. I följande avsnitt kommer tidigare forskning visa i vilka områden som work-life balance har använts som nyckelord för att besvara forskningsfrågor.

Work-life balance är ett begrepp som har fått mer uppmärksamhet allt som teknologin har utvecklats. Det har blivit enklare att kommunicera genom internet och telefon vilket har öppnat upp dörren för att arbeta hemifrån. Detta medför en annan syn på linjen mellan arbetsliv och privatliv som uppfattas som allt mer suddig (Boiarintseva, Kelliher, Richardson, 2018). För att återställa en balans mellan arbetsliv och privatliv har åtskilliga undersökningar genomgått för att utreda huruvida flexibla arbetssituationer skulle påverka relationen däremellan (Boiarintseva, Kelliher, Richardson, 2018).

I en dokumentstudie genomförd Sirgy och Lee (2017) undersöker de genom en litteraturgenomgång konsekvenserna av arbetsrelaterade, privatrelaterade och stressrelaterade effekter orsakade av en obalans mellan privatliv och arbetsliv. De menar att en god WLB och arbetsliv bidrar till bland annat förbättrade arbetsresultat, en ökad jobbtillfredsställelse och en

⁵ Egen översättning av "work-family balance". (Cicei, 2015).

känsla av starkare anknytning till sin arbetsgivare. Alltså är det av extra vikt för arbetsgivare att hjälpa sina medarbetare uppnå en hållbar balans mellan arbete och privatliv. För att medarbetare själva ska kunna uppnå en stabil balans ska de främst fokusera på att hålla sig lika engagerade i sitt arbetsliv som privatliv. En medarbetare ska tycka det är lika viktigt att spendera tid på projekt, aktiviteter, relationer också vidare både på arbetsplatsen som under sin fritid. På så sätt kommer tidsallokeringen däremellan med högre sannolikhet att jämnas ut. Om en medarbetare tycker det ena är viktigare att lägga tid på kommer balansen bli ojämn vilket kan skapa friktion. Det andra fokusområdet för att uppnå balans är att inneha en så lik social roll på jobbet som en har i sitt privatliv. Om rollerna skiljer sig åt kan den ena rollen göra det svårt för den andra att infinna sig på antingen arbetet eller under fritid. Ett exempel kan vara svårighet att släppa tankar på jobb när en medarbetare kommer hem för dagen, och betar sig därför på samma sätt hemma som på kontoret. Detta kan skapa konflikter i privatlivet vilket påverkar balansen negativt. I ens arbetsliv kan en god balans bidra till bland annat en ökad produktivitet, ökade möjligheter att bygga karriär och minskad risk för utmattning. I privatliv kan balans leda till förbättrad livskvalitet, bättre relation till sin familj och förbättrat föräldraskap. För stress leder en försämrad balans till ökade stressnivåer, utmattning och ångest.

3.3 Relationen mellan distansarbete och Work-Life Balance

När Covid-19 epidemin bröt ut blev relationen mellan distansarbete och work-life balance allt mer påtaglig. Att jobba hemifrån påverkade människors balans mellan arbete och privatliv (Bolino, Kelemen, and Matthews, 2020 citerad i Shirmohammadi, Chan Au och Beigi, 2021). På grund av restriktioner blandades arbetsliv och privatliv då båda delarna utspelade sig i människors hem. Detta medförde att relationen mellan distansarbete och WLB har blivit allt mer aktuell under de senaste tre åren. Det går även att se ett ökat antal studier som har genomförts där undersökningar djupdyker i hur distansarbete påverkar WLB.

I en dokumentstudie genomförd av Elbaz, Richard och Savard (2022) tar de med hjälp av 42 vetenskapliga artiklar reda på hur distansarbete för arbetare inom telekommunikation påverkar deras WLB. Som tidigare nämnt har telekommunikation en central roll i en försäkringsrådgivares arbete på den operativa nivån. Studierna som undersöktes kommer spritt från världens alla hörn och kanter vilket ger en bred uppfattning om hur distansarbete påverkar balansen mellan arbetsliv och privatliv i olika kulturer och arbetsförhållanden.

Utfallen visade att distansarbete ökade arbetsprestationen i de fall som medarbetare kunde genomföra sina uppgifter hemifrån utan störande moment såsom skrikande barn eller brist av plats där arbetet kunde utföras. Författarna kom även till slutsatsen att WLB påverkas negativt av de som har svårt att hantera gränsen mellan arbete och privatliv.

Relationen mellan distansarbete och WLB har även varit relevant för Shirmohammadi, Chan Au och Beigi (2021) som har analyserat 40 nyligen publicerade studier om hur WLB har påverkats av distansarbete under pandemin. Deras syfte med arbetet var att ta reda på vilka lärdomar anställda inom HR-avdelningar på företag kan användas som fördel för framtida arbete. Studien summerade fyra konflikterande områden mellan önskade arbetsförhållanden och oönskade verkligheter om distansarbete. Det första området handlar om den ökade flexibiliteten, att kunna avgöra när ens arbete skulle utföras. En ökad frihet har alltid varit associerat med en förbättrad WLB då det blir enklare för människor att anpassa sina arbetstider efter vardagsärenden. Istället medförde det en ökad arbetsintensitet då chefer förväntade sig att medarbetare alltid skulle vara tillgängliga. Den andra möjligheten var att kunna bestämma vart man skulle befinna sig när man utför sitt arbete. Under pandemin fanns inga andra platser att arbeta på än hemifrån. Detta medförde att chefer förväntade sig att anställda skulle arbeta mer då de skulle spara tid på att slippa pendla till jobb. Däremot hade inte alla medarbetare möjlighet att hitta en lämplig arbetsplats i sina hem. På grund av begränsad boyta blev vissa tvungna att arbeta på platser som orsakade ökade koncentrationssvårigheter. Författarna menar att en central arbetsplats gynnar människors arbete då de inte utsätts för lika många störande moment och får därmed enklare att utföra sina arbetsuppgifter. Det tredje området diskuterade hur teknologi kunde gynna ens arbete, att till exempel kunna vara tillgänglig fler timmar per dygn jämfört med kontorstider. Detta bidrog dessvärre till en ökad stressnivå och en känsla av isolation eftersom det inte alltid var enkelt att anpassa sig till nya arbetsförhållanden och lära sig ny teknologi för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det sista området utforskade konflikten mellan den ökade möjligheten att kunna ta hand om sin familj under tiden en arbetar hemifrån. Nackdelen var att föräldrar överskattade sina förmågor att ta hand om sin familj, barn och hushållssysslor medan de arbetar hemifrån. Istället bidrog distansarbetet till svårigheter att koncentrera sig på arbetsuppgifter vilket orsakade en obalans mellan familje- och arbetslivet.

För att möjliggöra vidare analys gällande de faktorer som faller under distansarbete samt WLB kommer ett teoretiskt ramverk att presenteras. Den teori som anses vara mest relevant sett till det empiriska materialet är Human Relations.

3.4 Human Relations

Det var först när Frederick Taylors studier om organisationer presenterades, som ledare av organisationer insåg djupet och komplexiteten bakom företag och organisationer. Bland fortsatta organisationsstudier finner vi Human Relations Theory som presenterades till följd av de välkända Hawthorne Studies (Bruce & Nyland, 2011). Det initiala syftet med studierna var att undersöka huruvida belysningen på Western Electric's Factory förbättrar effektiviteten i fabriken. Studien visade att belysningen var oväsentlig och en av forskarna bakom studien Elton Mayo fann att det som påverkade produktiviteten var mellanmännsliga relationer⁶, kommunikation och ett generellt ökat fokus på människor inom organisationen. (Bruce & Nyland, 2011). Elton Mayos fynd är att anse som ett svar på den dominerande Taylorism som var aktuell under tiden, där Elton Mayos argumentation var att anse som raka motsatsen till Taylorism (Bruce & Nyland, 2011). Elton Mayos fynd visar att medarbetare frodas i en miljö som präglas av mellanmännsliga relationer och kommunikation varpå Taylorismens syn på anställda var högst strukturell och anställda ansågs vara ett kugghjul i en större maskin (Bruce & Nyland, 2011). Eftersom Mayos fynd under de välkända Hawthorne Studies trotsade dåtidens dominerande Taylorism har det förts en rad olika studier inom teorin, och anses vara högst aktuell och relevant även idag.

Dalton et al. (2010) illustrerar i sin bok "Human Relations" de olika komponenterna som utgör de mänskliga relationerna. Författarna presenterar därmed teorin genom ett mekaniskt tillvägagångssätt och menar att de variabler som utgör Human Relations är relaterade till varandra, och att Human Relations Theory är ett resultat av externa faktorer; hur individerna i organisationen opererar, hur dessa individer opererar som en grupp samt ledarskapsstilen hos personer med exekutiv befattning inom organisationen (Dalton, et al. 2010). Emellertid argumenterar därmed författarna för att Human Relations Theory är högst komplext, men vad författarna är tydliga med att belysa är att teorin och dess användande är av högsta signifikans. Ytterligare författare som delar Dalton et al. synpunkt, är Trahair, Richard C. S., samt Kyle Bruce (2012) där de i sin bok "Human Relations and Management Consulting"

⁶ Egen översättning av "interpersonal relationships". (Lewin, Homans & Likert, 1930)

diskuterar motivationsaspekten kopplat till Human Relations teorin, genom att återkopplat till Elton Mayos fynd, att anställda blir mer motiverade av social kontakt mellan medarbetare än vad de nödvändigtvis blir av andra incitament (Trahair R.C.S, et al. 2012)

Fenomenet har även studerats av Dr. Bhakuni (2010) som definierar de genomgående egenskaperna som präglar Human Relations teorin. Det primära som är genomgående för teorin är processen för koordinering som innebär eliminering av missförstånd som kan uppstå som ett resultat av kommunikationssvårigheter. Den andra variabeln innefattar arbetstillfredsställelse som sträcker sig bortom de ekonomiska faktorerna och fokuserar på sociala samt psykologiska behov. Slutligen diskuterar Bhakuni (2010) den mänskliga aspekten som belyser vikten av arbetsgivarens prioritering av de anställdas välmåenden. De tre faktorerna utgör tillsammans en utgångspunkt för en framgångsrik organisatorisk förvaltning. Vidare så innefattar samtliga faktorer ett behov av diverse kompetenser såsom kommunikation, konfliktlösning samt koordinering för ett optimalt resultat. Behovet av de omnämnda komponenterna förstärks även av Trahair R.C.S, et al. (2012) där de menar på att kommunikation samt koordination harmoniserar med högt engagemang och därav hög produktivitet inom en organisation.

4. Analys och empiri

I följande avsnitt kommer utmärkande citat att presenteras och analyseras för att skapa en förståelse för vilka möjligheter och utmaningar som kretsar kring distansarbete i ett svenskt försäkringsbolag, samt hur det är kopplat till work-life balance. Avsnittet ämnar att skapa en grund för att vidare diskutera de utmärkande fynden kopplat till teoretiska ramverk.

4.1 Distansarbete

Det empiriska materialet visar att distansarbete påverkas av ett flertal områden. Vissa områden är mer återkommande än andra, och tillsammans så utgör de en grund för den insamlade datan. Ämnena som är mest genomgående från intervjuerna är arbetsuppgiftens roll, sociala faktorer, motivation och hur relationen mellan arbete och privatliv kan förklaras genom betydelsen av flexibilitet och variation i arbetet. I dessa områden framgår det vilka möjligheter och utmaningar som finns i försäkringsbolaget.

Tre av respondenterna som arbetar i företagsledningen nämnde i intervjuerna att bolaget har infört en policy som innebär att samtliga anställda i organisationen ska ha möjlighet att kunna arbeta på distans två av fem arbetsdagar varje vecka. Beslutsfattandet som avgör om de ska få lov att arbeta på distans går till varje anställds närmsta chef. Eftersom det i organisationen finns mängder av arbetsuppgifter så kan det vara så att för vissa medarbetare passar det bättre att arbeta på ett kontor än på distans då de till exempel kan ha tillgång till mer teknisk utrustning vilket förenklar och effektiviserar deras arbete. Företagets VD uttrycker policyn enligt följande.

“Vår policy är att det ska finnas en möjlighet att arbeta hemifrån upp till två dagar i veckan. Men det är ingen rättighet att arbeta hemifrån två dagar i veckan, utan det är alltid närmsta chef som bestämmer det beroende på vad det är för typ av roll som personen har, men det beror också på personen i sig, det vill säga vissa personer kanske inte är produktiva och levererar om de jobbar hemifrån och då är det ju ett av de verktygen som chefen kan använda och säga - nej, men då får du vara här på kontoret. Så det är det är upp till varje ledare att bestämma.” - VD

Denna policy stämmer överens med vad samtliga respondenter medgav i intervjuerna, då de allihop hade möjlighet att arbeta hemifrån. Alltså finns möjligheten att arbeta hemifrån, men på grund av olika anledningar väljer vissa medarbetare att arbeta på distans ett par dagar i veckan, medan andra mestadels jobbar på kontor, och en medarbetare saknar tillåtelse att jobba hemifrån. För att skapa en djupare förståelse i varför medarbetare föredrar att arbeta på kontor eller på distans, kommer följande avsnitt att först och främst analysera vilka arbetsuppgifter som respondenterna genomför. På så sätt läggs en grund för vidare analys av de utmärkande faktorer som skapar olika friheter och begränsningar och slutligen möjligheter och utmaningar.

4.2 Arbetsuppgiftens roll

Baserat på respondenternas svar går det att utmärka delade åsikter gentemot distansarbete grundat i vilka arbetsuppgifter personerna har i sina positioner. I vissa nivåer är uppgifterna mer autonoma medan andra nivåer medför en större frihet i arbetet. Detta gör det mer eller mindre relevant och intressant för medarbetarna att genomföra sitt arbete på distans eller på kontor.

På den operativa nivån utför de anställda specifika uppgifter, vilket i intervjupersonernas fall innebär försäkringsdistribution och rådgivning till kunder genom mejl- och telefonkontakt. Arbetsuppgifterna genomförs individuellt vilket öppnar upp för möjligheten att jobba på distans såväl som på kontor. Här spelar det ingen roll vart en medarbetare befinner sig när hen utför sina arbetsuppgifter.

Jakobsson beskriver en vanlig arbetsdag med inkommande och ibland utgående samtal som berör kundservicetjänster:

“Det är kundservice så vi har hand om inkommande samtal. Ibland utkommande om de vill bli uppringda och då är det ju försäljning. Annars administrativa uppgifter, ändring i försäkringar, ta bort försäkringar, kundservice helt enkelt.” - Jakobsson

För Lundberg som vid behov agerar gruppchef för sitt team är arbetsuppgifterna liknande Jakobssons. Skillnaden är att hon har en mer regelbunden kontakt med sina kunder, ansvarar

för briefingar, vägleder medarbetare genom att besvara frågor och lösa problem och på så sätt uppfyller en ledarroll för sitt team, bestående av omkring 15 medarbetare.

“När jag kommer in så handlar väldigt mycket om att gå igenom mejl, vilka kunder jag ska till, och som det är nu så handlar även väldigt mycket om att planera inför dagen, briefingar vi ska ta upp för teamet och så där. Lägga upp strukturen för dagen helt enkelt. Så det är väl så det ser ut till en början och sen handlar det om att jaga kunder.” - Lundberg

För mellancheferna som sitter ett par nivåer högre upp i hierarkin innebär arbetsrollerna en större frihet. Här ansvarar de för specifika affärsområden vilket medför koordinering och samtal kring hur verksamheten ska utvecklas. Här består dagarna mestadels av möten men också av uppgifter som löses individuellt. I möten medverkar i de flesta fall vissa kollegor digitalt genom Microsoft Teams, medan andra befinner sig på ett gemensamt kontor. Här har cheferna fått frihet att från sina chefer själva kunna avgöra vart de ska befinna sig när de utför sitt arbete. För mellancheferna är distansarbete mer en fråga om personliga preferenser, kopplat till vad som ska utföras arbetsmässigt för dagen.

En av företagets mellanchefer, Carlsson beskriver sin roll enligt följande.

“Sen den första april har jag en roll som ansvarig för vår underwriting inom företagsmarknad, så jag ansvarar för och leder en organisation på ungefär 100 personer och vi jobbar med all riskbedömning, prissättning och administration som försäkringsadministration och backoffice hantering.” - Carlsson

Vidare förklarar Carlsson hur en vanligt arbetsdag ser ut.

“Jag brukar försöka vara på jobbet vid Kl.07.30-08. Och sen vid omkring Kl.08 eller senast 09 så drar en massa möten igång och sen sitter jag i möten nästan hela dagen fram till Kl.16, och sen ska jag försöka hinna jobba och producera någonting själv.” - Carlsson

Från den andra mellancheferen Sandberg, får vi följande förklaring av hennes roll i företaget.

Sen vår nya organisation trädde i kraft är jag ledare för det vi kallar Utveckling och Erbjudande inom Privatmarknad. Jag är ledare för ledare och har en funktion på totalt 80 personer ungefär- Jag har chefer under mig och sitter i privatmarknads ledningsgrupp. Min funktion ansvarar för det försäkringsbolaget säljer och hur vi säljer det, men inte vår prissättning som ligger i en annan funktion.

- Sandberg

För henne ser en vanlig arbetsdag ut som följande.

“Jag har väldigt många möten och sitter nästan hela tiden i möten. Möten är en viktig del av mitt jobb. Det är både ledningsgruppsmöten där vi diskuterar långsiktiga och strategiska frågor. Vart är vi om ett år, hur ska vi komma dit, budget, resultat m.m. Men jag sitter också i mer arbetsrelaterade möten som till exempel resultat av olika kampanjer eller hur vi ska revidera våra villkor.” - Sandberg

För företagsledningen är rollerna steget mer översiktliga jämfört med mellannivån, då de har fler anställda under sig och enbart en person i form av VD som överordnad. Här finns även specifika affärsområden som chefer ansvarar för och arbetar med målsättning, att lösa målkonflikter, koordinera och sätta strategier för verksamhetens riktning och utveckling. Dessa arbetsuppgifter utförs till störst del kollektivt i möten. För de medarbetare som sitter ett steg under VDn så har de givits frihet att själva avgöra vart de ska befinna sig under arbetstid. VDn själv som inte har någon överordnad chef inom organisationen kan avgöra vart han befinner sig under arbetstid.

I kommande citat förklarar tre ledningschefer sina roller och hur deras arbetsdagar ser ut. inledningsvis så berättar Svensson följande.

“Jag är det som kallas BFO som står för Business Finance Officer och jag är ansvarig för finanserna i försäkringsbolaget. Vår setup är så att ren redovisning och accounting och extern rapportering ligger i koncern-gruppen. Så att jag får siffrorna från dem och sen är det vi som sköter det mer affärsnära och planerar hur det ska gå för verksamheten. Följa upp på resultat och ta reda på vad som måste göras. Så det är all finans som finns i bolaget, och det är den affärsnära finansen jag ansvarar för, som också är en del av företagsledningen.” - Svensson

”Mycket av mitt jobb är möten och koordinering och se till att teamen samverkar och har rätt information. Och se till att vi sätter rätt mål och rätt roller, etc. Dagarna är ju fulla av möten.” - Svensson

För en annan ledningschef innebär arbetsrollen nedanstående.

”Privatmarknadschef, vilket innebär att jag sitter i försäkringsbolagets ledningsgrupp. I ledningsgruppen tas det många olika typer av beslut, bla ritningen framåt för bolaget och andra typer av långsiktiga beslut. Sedan koncernen köpte bolaget så sitter jag också i någonting som vi kallar för extended leader forum som är en form av koncernövergripande ledningsgrupp. Där diskuterar vi bla strategiska och mer övergripande frågeställningar för hela koncernen. Att vara Privatmarknadschef innebär helt enkelt att jag har det yttersta ansvaret för divisionen som arbetar med konsumentförsäkringar. Det är allt ifrån försäljning, produkter, prissättning osv. Inom Privatmarknad leder jag en ledningsgrupp med ledare som ansvarar för olika delar av privatdivisionen.” - Bengtsson

“Mina dagar skiljer sig ganska mycket åt när det kommer till innehåll. Jag sitter oftast i olika möten större delar av dagarna. Det kan vara tex beslutsmöten, Informationsmöten eller utvecklingsmöten. En dag kan omfatta många olika områden” - Bengtsson

Slutligen beskriver företagets VD sin roll i företaget. Hans utläggning går att förklara med verbet, att “överskåda”.

“Att se till att vi har rätt strategier, att vi levererar på våra mål som är uppsatta. En VDs jobb är att se till att vi har rätt människor på rätt plats. Att jag har en ledningsgrupp som är kompetent och som vet vad dem ska göra. Ett företags liv oavsett om det går bra eller dåligt handlar någonstans om resursallokering och målkonflikter, och hur man löser dem för att få ut så mycket som möjligt i respektive situation. Men mitt jobb är egentligen att titta lite längre fram, inte vad som händer den här veckan eller månaden, utan hur ska företaget kunna utvecklas på sikt? Men sen lever vi ju i en kvartalsekonomi som man säger, och det har vi gjort länge, så jag

är högst involverad i hur det går det här kvartalet också, men inte så operativt utan mer strategiskt.” - VD

“Jag kommer oftast inte till jobbet förrän vid halv nio faktiskt och går hem mellan fem och sex. Och ja, beroende på period så lägger jag någon timme eller två på kvällen, oftast i förberedelser för morgondagen. Man hinner aldrig det riktigt under arbetsdagen. Mina dagar är rätt ofta fullbokade med möten från början till slut.” - VD

4.3 Den sociala aspekten

Något som är genomgående för respektive nivå inom organisationen är betydelsen av den sociala faktorn som finns på arbetsplatsen men som faller bort vid distansarbete. För vissa anställda är det mer viktigt än för andra.

“För det är rätt viktigt att man kommer ut och träffas, och att man har kontakt med sina kollegor, fysisk kontakt, det tycker jag är viktigt.” - Jakobsson

Jakobsson som befinner sig på en operativ position menar att hon tycker det är av stor vikt att träffa kollegor och bygga relationer vilket är något som bland annat mellancheff, Carlsson beskriver:

“Jag tror inte att man gör det när man sitter hemma utan gör det genom att ses. Jag märker själv att jag mår bättre av att komma in till kontoret på måndagar framförallt. Det är väldigt individuellt hur man känner, men jag behöver det, för att komma igång med veckan. Jag får energi av att träffa mina kollegor. Man behöver komma in och träffa folk. Det är så man lär känna varann, lär sig nya saker och utvecklas.” - Carlsson

En person som uttrycker sig mycket positivt vad gäller den sociala aspekten av sitt arbete, är mellancheff, Sandberg.

“Att sitta hemma gav väldigt lite energi. Det var väldigt lite som gav energi då jobbet som sådant tar energi mest. Jag får energi genom att träffa människor, få det där lilla

skrattet vid sidan av eller mellan möten. Det var svårt att få när man satt hemma.” - Sandberg

För Sandberg är det sociala otroligt viktigt, då hon anser att det sociala samspelet med kollegor är det som ger henne energi, och kan tolkas som en bidragande faktor till hennes arbetstillfredsställelse. Varpå Sandberg var den som uttryckte sig mest angående den sociala aspekten, var den generella konsensusen bland samtliga intervjuobjekt att den sociala aspekten är viktig och att samtliga saknade de fysiska interaktionerna. En symbol för denna sociala kontakt som ett flertalet individer vittnar om är kontorets kaffemaskin:

“Men i min generation så tror jag att det finns ett värde av att snacka nonsens vid kaffemaskinen som vi har haft svårt att ersätta fullt digitalt.” - Svensson

“Herregud vad vi pratade i telefon under de där året, vi ringde varandra och man fick ersätta kaffemaskinen med sms och telefonsamtal.” - VD

“Jag vet att många delar min åsikt kring det här. Att det här med att bara liksom mötas vid kaffemaskinen och så löser man nånting.” - Carlsson

“Jag vill vara en närvarande ledare och jag vill träffa andra. För mig är det viktigt vad man hör vid kaffemaskinen, att scanna av känslor.” - Sandberg

Ytterligare en aspekt kopplat till den sociala aspekten, är arbetet i sig och hur organisationen tar sig an arbetsuppgifterna när den fysiska-sociala kontakten försämras alternativt tas bort. Företagets VD beskriver detta på följande vis.

“Nästan alla bra lösningar och idéer kommer när folk kommer ihop och pratar och gemensamt ser ett problem från olika perspektiv. Att ha en Whiteboard att rita på och diskutera kring är viktigt.” - VD

VDn menar på att man får mer utav sitt arbete när man träffas fysiskt vilket förstärker vikten av en social gemenskap mellan kollegor och på arbetsplatsen generellt. Han upplyser även vikten vid att ha en whiteboard att använda som verktyg för brainstorming. Detta är något som även Bengtsson nämner:

“I vissa typer av möten som ska vara mer kreativa tex brainstorming där skulle man ibland vilja vara tillsammans kring tex en whiteboard. Nu finns det digitala whiteboard, men jag tycker inte det funkar lika bra än så länge. När man sitter i rummet och diskuterar så händer det andra saker.” - Bengtsson

Därutöver lägger Bengtsson till den mentala aspekten i att träffa kollegor då det bidrar till ett bättre välmående. Vidare tillägger Svensson att de relationer som finns med arbetskollegor sakta försämras med tiden om man inte ses fysiskt, och att det blir svårare att lära känna nyanställda och se till att de får en korrekt “onboarding”.

“Vi sågs fysiskt under två år mer eller mindre, men då hade vi en grund att stå på och det funkade ganska bra, och sen sakta urholkades den litegrann. För det som händer när man inte ses fysiskt är det här småsnacket. Istället blir det väldigt jobbrelaterat. Jag tror att det digitala gör så att det sociala ligger på en sakta nedåtgående skala. Men där du får problem är ju onboarding av nya människor. Det blir det formella, att boka upp en halvtimmes till en timmes möte där vi ska säga hej. Det blir inte samma sak.” - Svensson

En annan aspekt som uttrycks av framförallt individer som innehar en chefsroll, är att de ställer sig skeptiskt mot huruvida distansarbete är gynnsamt när det kommer till teambuilding, företagets VD på beskriver sin skepticism:

“Det här med Teams, det är otroligt svårt att bygga ett team på distans. Man lär inte känna varandra riktigt lika bra.” - VD

Ytterligare personer med chefsposition inom företaget som delar denna uppfattningen är Svensson och Carlsson

“Jag tror inte det är bra att ha team som aldrig ses och bara ha arbetsuppgifter att fokusera på,.... Vi ska bygga gemensam kultur.Det är viktigt att du får in och kan bygga de här sociala relationerna och det som fortfarande finns kvar som ett värde.” - Svensson

“Jag tror att det är viktig med kontor. Det sociala skapar teamkänsla, bygger kultur och man lär känna varandra. Även det här med att alla vill på något sätt utvecklas i sin yrkesroll. Hur gör man det genom att sitta hemma?” - Carlsson

Högst relaterat till den sociala aspekten, är huruvida personer med en chefsroll upplever att deras ledarskap påverkas till följd av brist i det sociala, framförallt deras ansvar att se över medarbetares välmående:

“Hur fångar man det när man aldrig träffas? I en stor organisation kommer du garanterat att ha människor med missbruksproblem. Det kan du ju glömma att fånga upp när du sitter hemma. Det är väldigt svårt att gömma sig om du kommer till arbetsplatsen, så det finns en del arbetsmiljöaspekter som vi har ett arbetsgivaransvar för och dessa aspekter är jättesvåra att fånga upp när du aldrig träffat dina medarbetare. Så framförallt ur ett ledarperspektiv kan det där skapas en del problem tror jag.” - VD

Företagets VD uttrycker sig oroligt angående de begränsningar som tillkommer med distansarbete vad gäller medarbetarnas generella välmående. VDN förklarar att som arbetsgivare har man ett ansvar för att se till att bibehålla välmåendet hos anställda och använder missbruk som ett exempel, och menar att det är svårare att identifiera via distansarbete. Ytterligare en person i organisationen som uttrycker samma oro gällande anställdas medarbetare, och även använder missbruk som exempel är företagets Vice VD:

“Det kan vara svårt att se alla de här olika sakerna. Det kan tex vara svårt att se hur en person verkligen mår. Det kan vara sådana saker som man möjligtvis hade upptäckt om man sitter på jobbet men som man inte upptäcker på distans.” - Bengtsson

Varpå båda personer använder missbruk som ett exempel, blir tolkningen därmed att personer med chefsroll ser distansarbete som en stor utmaning inom detta området, och personerna i fråga menar att den sociala aspekten och den fysiska kontakten inte är att underskatta. Kroppsspråk och samtliga fördelar kopplat till fysisk kontakt på arbetsplatsen går därmed inte enligt de ovanstående personerna att underskatta.

4.4 Relationen mellan privatliv och arbetsliv & flexibilitet

Det föreligger diverse faktorer för varför respondenterna upplever deras relation mellan privatliv och arbetsliv som positivt respektive negativt. För respondenter med barn och familj uppskattades bland annat flexibilitet samt variation i arbetet medans för andra var den sociala faktorn av större vikt. Distansarbetet har introducerat en ny livsstil för samtliga respondenter som i sin tur har påverkat deras relation mellan privatlivet och arbetslivet, på gott och ont.

4.4.1 Flexibilitet

Ett ämne som är framstående hos intervjuobjekten är känslan av en flexibel livsstil. En majoritet av respondenterna har antingen barn, sambo eller båda och menar att vardagslogistiken påverkas på diverse sätt av distansarbete.

“Men på något vis har det funkat oerhört bra och nästan tvärtom just nu att jag är mer avslappnad hemma. Sen har ju inte jag barn och respektive som jag behöver dela det med, så det är faktiskt bättre än vi hade förväntat mig, mycket bättre” - Jakobsson

“Nu har jag ju själv inga barn så att jag vet inte alls den delen, men vissa av dem känner lite, eller de som bor långt borta och har den här distansen att ta sig till jobbet tycker att de tjänar mycket mer på att jobba hemma.” - Jakobsson

Att en ökad flexibilitet är att anse som positivt, är en åsikt som delas av företagets VD:

“Nästan alla mina chefer är småbarnsföräldrar. Det är ett helt annat game när man har familj samtidigt. Det går inte att jämföra. Så att den största förbättringen av min work-life balance var väl att mina barn växte upp för att annars så var det ju bara barnen, aktiviteter och jobb.” - VD

Företagets VD inser därmed vikten av ökad flexibilitet, inte för att han själv är i behov av det då han inte är småbarnsförälder, men han tillkännager att det är bra för hans medarbetare inom organisationen. Ytterligare en fördel som beskrivs i ett flertal av intervjuerna är frigörandet av tid till följd av minskad pendling:

“Nej men jag tror att det kan vara bra för många, speciellt de som har väldigt långa pendlingsavstånd.” - VD

“Jag tycker inte det var så stor skillnad faktiskt. I teorin var det klart lättare när det tog 10 minuter att gå och hämta på förskolan än vad det tar nu när jag tar bilen från stan och det tar 45 minuter.” - Sandberg

Här anser de anställda att distansarbete förbättrar balansen mellan privatliv och arbetsliv. Mycket beror på den ökade flexibiliteten, att kunna hinna med vardagsärenden och hushållssysslor under en arbetsdag som annars inte hade hunnits med om de hade jobbat på kontor.

“På min rast på kontoret kan jag ju inte vara hemma och fixa med det jag inte hann med, till exempel. Sen kan man i lugn och ro fixa saker hemma och sen sätter man sig och börjar jobba tiden man ska vara inkopplad.” - Jakobsson

För den Lundberg ger distansarbete, likt Jakobsson, en större flexibilitet i vardagslivet. Att hämta och lämna barn från förskola är något som blir enklare, men också ett ökat fokus och en lägre stressnivå är andra gynnsamma fördelar med distansarbete.

“Gynnsamt, sen är det väl att man får mer frihet och som jag var inne på innan lite grann med balansen också. Framförallt att jag kan lämna dem senare. Jag kan också hämta dem senare, för att slippa den här processen att jag ska ta mig in till kontoret eller jag ska lämna sonen på förskolan, ta mig sen in till kontoret, stressa dit. Stressa och hämta sonen på förskolan och hem igen. Så att jag tycker mycket fördelar så som jag ser i det.” - Lundberg

Den sänkta stressnivån är något som båda medarbetare känner igen. Att ta sig till jobb kan innebära stress, dels på grund av det finns fler steg att ta sig igenom innan det går att koppla in i telefon, än om man jobbar hemifrån.

“En mindre stress på sätt och vis. Man kan ju ändå alltid öppna datorn och logga in och öppna sina system. Man behöver inte sätta sig ner med en gång. Annars när man kommer till kontoret ska du hinna göra det men du ska ändå vara inkopplad en viss tid

i telefon om du ska vara inkopplad Kl. 10 till exempel, då ska du ta första samtal Kl. 10. Men det betyder att jag måste vara på kontoret kanske Kl. 09.45 men hemma är du hemma då kan du öppna och sätta igång datorn och läsa igenom det i lugn och ro och sen kan du göra någonting annat, sen kan du gå och sätta dig och koppla in senare. Så på så vis är det ju lite lugnare hemma.” - Jakobsson

Likt Jakobsson tycker även Lundberg att stressnivån generellt sätt sjunker vid distansarbete. Främst på grund av att det finns färre störningsmoment vid arbete hemifrån då ingen kollega kan avbryta hans arbete.

“På det tycker jag mindre stress, blir mindre avbruten skulle jag säga. Och jag känner att jag kan ha en kundkontakt hela tiden och sitta och fokusera på mitt eget.” - Lundberg.

4.4.2 Variation i arbetet - En önskan om hybrid

En faktor som faller naturligt under konsekvenserna av distansarbete är effekten på arbetstillfredsställelsen sett till aspekter som motivation och stress. Intervjuobjekten uttryckte diverse tankar och upplevelser kring hur motivationen i deras arbete har påverkats av distansarbete respektive när de befinner sig på kontor. Vidare skiljer sig även responserna åt beroende på den position intervjuobjekten innehar. Men den generella konsensusen bland respondenterna är att de föredrar en hybrid vad gäller distansarbete

Med fokus på de operativt anställda kan en positiv attityd utmärkas gällande motivationsnivån gentemot deras jobb vid distansarbete. En av medarbetarna påpekar att variationen av miljö är en bidragande faktor till en positiv påverkan på motivation.

“Ja, jag tycker det är positivt. Absolut. Sen är det alltid positivt för mig att förändra arbetssituationen, vart man är när man jobbar. Den kommer också, att man på ett nytt kontor träffar nya medarbetare eller sitter hemma, det är en ny grej, det är nyheter, det är något nytt och oftast är det positivt. Man varierar lite och nu som det är, är att man sitter hemma någon dag, och någon dag på kontoret. Det blir ju lite variation och det är positivt.” - Jakobsson

En annan medarbetare på den operativa nivån har en avvikande upplevelse gällande motivation då omständigheterna skiljer sig markant från Jakobssons arbetssituation. Skillnaden avser att Lundberg inte har möjligheten att arbeta på distans överhuvudtaget efter pandemin vilket i sin tur har en direkt påverkan på motivation. Vid frågan om ett ökat förtroende och frihet från arbetsgivarens håll hade inneburit en skillnad i motivation så svarar respondenten med ett distinkt *“Ja. Absolut”*. Vidare innefattar Lundbergs arbetsuppgifter även handledning och säljträning till ett team vilket innebär att han bär ett ansvar för motivation av andra där han betonar vikten i att ha ett flexibelt arbetssätt.

“Det är inte alla som är som jag. Klarar sig själv, motivera sig själv. Men där tror jag är viktigt också, att ha den här balansen att man har en hybrid att kunna komma in på jobbet några gånger i veckan där vi vet att nu är hela teamet samlat till exempel måndagar, onsdagar, fredagar exempelvis om man har det upplägget att man ses och gör aktiviteter och äter lunch tillsammans.” - Lundberg

Som nämnt tidigare finns det utmärkande drag i respondenternas upplevelser som tyder på att de båda uppskattar en kombinatorik av att arbeta på kontor samt på distans. Det kan i sin tur göras en direkt koppling till ökad motivation och attityd mot arbetsgivaren. För nuvarande menar Lundberg att attityden mot arbetsgivaren tämligen är negativ.

“Jag skulle säga negativt, alltså att de inte har någon förståelse överhuvudtaget för det. Har tagit upp det vid ett antal tillfällen, men de har liksom bara nej. /.../ Det som är lite konstigt är att det är olika i olika team, och på företagssidan så är det bara två team som inte får jobba hemma.” - Lundberg

När frågan om attityd och förtroende har förstärkts gentemot arbetsgivare ställs till Jakobsson, som till skillnad från Lundberg, har flexibiliteten att arbeta på distans ser responsen annorlunda ut.

“Det tycker jag absolut. Däremot är det bra att känna till att de kommer ju ha lite nya regler vad det gäller sånt här nu. /.../ De kommer ju kräva att man ska uppfylla mål för att man ska få göra det.” - Jakobsson

Det är tydligt framkommande att det finns ett samband mellan motivationen hos de anställda samt de underliggande krav som finns på den operativa nivån.

Sett till det empiriska materialet finner vi följande citat, som vi tolkar som att respondenterna föredrar ett upplägg som följer en hybridmodell:

“För mig så bidrar avståndet till att jag kan tänka när jag går från jobbet idag, att så här - jag har supermycket att göra, jag världens längsta to-do, jag ligger efter med de här grejerna, jag ska jobba hela kvällen. Så tänker jag 4/5 dagar i veckan när jag går från jobbet. Sen sätter jag mig i bilen och kör, lyssnar på musik och får lite distans. Och så hämtar jag mina barn och så är det härligt och så kommer jag in för dörren och så tänker jag så här - strunt samma, jobbet är kvar imorgon också...// Ja arbetsbalansen är en viktig faktor för mig och den fick man ju inte när man jobbade hemifrån.” - Sandberg

“För mig spelar det inte jättestor roll vart jag befinner mig fysiskt. Och då har det blivit så för att få lite mental omväxling och kunna separera ut vad som är. Lite för att kunna skilja på vad som är jobb och vad som är fritid så är jobbet när man är här på kontoret. Men när jag suttit hemma tillräckligt länge, 2019 vara det så höll jag på att bli knäpp i huvudet av att allting bara gick ihop så jag började gå in extra mycket för att ha lättare att separera och få lite omväxling i vardagen och inte bara sitta hemma.” - Bengtsson

“Men jag tycker hybrid definitivt, för jag tror om man bara jobbar hemma kanske man inte mår bra av i slutändan heller för man tappar lite sociala, prata med kollegor och kunna gå ut och äta lunch tillsammans och ha lite aktiviteter. Kanske efter jobbet ha en liten AW och sådär. Ja, det jag tycker är viktigt med den balansen.” - Lundberg

Ovanstående citat agerar som ett komplement och styrker tidigare observationer att samtliga respondenter anser att en hybridlösning är att anse som det mest fördelaktiga för organisationen och dess medlemmar.

5. Diskussion

Följande kapitel kommer att behandla det empiriska materialet och utmärka avgörande moment för vilka utmaningar och möjligheter som distansarbete förmedlar till försäkringsbolaget. Momenten kommer att diskuteras och förknippas med teoretisk forskning för att ge en bredare förståelse kring respondenternas sanningar. Avsnittet kommer att delas upp i rubriker samt underrubriker som behandlar diverse relevanta områden.

Efter att ha studerat de underliggande empiriska fynden kan det konstateras att samtliga intervjuobjekt har en positiv inställning till att ha möjligheten att arbeta på distans. Vidare kan det diskuteras till vilken grad det anses vara en positiv faktor, vilket även har speglats genom de tre hierarkiska nivåerna som förekommer i organisationen. Som det framgår i det teoretiska avsnittet så blev distansarbete snabbt en preferens hos många anställda, inte minst hos Lundberg som uppskattade distansarbete något markant. Som det framgår i det teoretiska inslaget av studien så menar Chafi, Hultberg & Yams (2022) på att majoriteten av organisationer eftersträvar ett arbetssätt som möjliggör en hybrid vilket kan innebära tre arbetsdagar på kontor samt två dagar av distansarbete per vecka.

5.1 Möjligheter och Utmaningar

5.1.1 Den sociala kontakten

Mycket av våra empiriska fynd är i linje med den redan existerande teori gällande möjligheter och utmaningar med distansarbete. Det kan exemplifieras genom kaffemaskinens symbolik för respondenterna samt den sociala faktorns betydelse som blir belyst av Johnson & Ellinger (1997). Teorin menar på att bristen av sociala interaktioner kan leda till en begränsning av arbetstagares känsla av tillhörighet och istället vara en bidragande faktor till ensamhet. I linje med teorin så nämner Svensson att distansarbetet medförde begränsningar i samtalsämnen till enbart arbetsrelaterade frågor samt att det försvårar för nyanställda att integreras. Enligt Trahair, Richard C. S., samt Kyle Bruce (2012) är den sociala interaktionen även i ett samband med motivationsnivåer och menar på att den sociala faktorn har en mer inflytelserik inverkan på motivation än övriga variabler. Teorin kan bestyrkas genom Sandbergs påstående som menar på att hon får motivation genom att vara närvarande och träffa kollegorna fysiskt. Det kan därmed antas att den sociala faktorn har en stark korrelation med motivationsfaktorer, dock är det inte alla som delar åsikt som Sandberg. Som anställd i mellancheffsnivå, finns det betydligt mer frihet i uppdelning av distansarbete samt arbete på kontor då arbetsuppgifterna mestadels innefattar diverse variationer av möten som kan genomföras på både kontoret men också genom digitala lösningar. För andra anställda möjligheten för distansarbete inte lika självklar, som nämnt i tidigare avsnitt har Lundberg inte tillåtelse att arbeta på distans över huvudtaget, vilket inte bara påverkar hans attityd gentemot sin arbetsplats men även motivationsnivån. I det särskilda fallet så har den sociala faktorn inte längre den inverkan som teorin beskriver gentemot motivation i arbetet och blir istället en desarmerad variabel.

En utmaning som är förekommande i det empiriska materialet, är det faktum att samtliga respondenter vittnar om hur bristen på fysisk social interaktion inte går att ersätta med digitala alternativ fullt ut. Vi tolkar även det empiriska materialet som att anställda på försäkringsbolaget upplever en försämring av "job satisfaction" som en följd av den försämrade sociala aspekten. Detta faller i linje med det som Elton Mayo (X) argumenterar för och visar på i sin teori om Human Relations. Detta är även emellertid uppmärksammat av ledningen som vid ett flertal gånger under intervjuerna uttrycker sig skeptiska till huruvida en begränsning av den sociala kontakten i längden främjar produktiviteten. Det som däremot talar emot Elton Mayos Human Relations teori är det faktum att ett flertalet av intervjuobjekten vittnar om en ökad produktivitet till följd av mindre störningsmoment vid distansarbete. Denna observation har även gjorts av Vayre et. al. (2022) vilket talar emot Mayos (X) fynd att social interaktion ökar produktiviteten, samtidigt bör man ha i åtanke det faktum att all social interaktion inte försvinner till följd av nutidens distansarbete, eftersom kontakt fortfarande sker digitalt vilket skulle kunna anses som en förklaring till motsägelserna.

5.1.2 Relationen mellan privatliv och arbetsliv.

I vårt empiriska material är ett förekommande tema bland flertalet av respondenterna en förbättrad relation mellan privatliv och arbetsliv. När det kommer till relationen mellan privatliv samt arbetsliv så är det diverse faktorer som har påverkat respondenternas svar. Baserat på faktorerna kan det identifieras genomgående mönster hos de olika intervjuobjekten. Majoriteten har barn och sambo vilket innebär ett tillskott av en vardagslogistisk variabel som andra saknar. Bland de respondenter som har sambo och barn, vittnar de om en underlättad vardag och allt vad det innebär vid distansarbete. Det har visat sig vara enklare att kunna hantera vardagsärenden såsom att hämta och lämna barn på förskola, vilket uppskattas bland småbarnsföräldrarna. De som lever utan barn i hemmet har fortfarande en positiv inställning gentemot distansarbete då de mellan sina möten och tider att sitta inkopplade i telefon kan göra andra hushållssysslor som annars inte hade varit möjligt. Detta är några exempel på hur respondenterna uttrycker sig positivt gentemot distansarbete, vilket resonerar med de fynd som gjordes av Vayre et. al. (2022) som visar att distansarbete möjliggör för en bättre WLB.

Varpå respondenterna har uttryckt sig positivt vad gäller balansen mellan privatliv och arbetsliv, förekommer det även negativa aspekter från respondenterna. En förekommande observation var svårigheter att skilja på jobbtid och fritid, många av respondenterna vittnar om att linjen mellan dessa två blev suddig och att det var svårare att lägga ifrån sig arbetet alternativt veta när arbetsdagen är slut. Denna observation förekommer även i andra studier såsom (Boiarintseva, Kelliher, Richardson, 2018) där författarna fann att anställda hade svårigheter att lägga ifrån sig arbetet. För de som arbetar på operativ nivå anses det vara enklare att skilja på linjen mellan arbete och privatliv, i jämförelse med mellan- och ledningsnivå. De operativa medarbetarna har mer standardiserade arbetsuppgifter än de som jobbar på mellan- och ledningsnivå vars dagar mestadels består av att medverka i möten och planera för verksamhetens framtid. De standardiserade uppgifterna kan därmed gynna balansen mellan arbetsliv och privatliv då det praktiskt sett är enklare att avsluta sina arbetsuppgifter, jämfört med cheferna vars arbetsuppgifter är mer dynamiska samt att deras arbete lägger väg för de som arbetar under de i organisationen.

5.1.3 Produktivitet

Ett ämne som undersöktes under studien, var huruvida de intervjuade personerna upplevde att distansarbete påverkar deras produktivitet och effektivitet. Empirin tyder på att för ett flertalet av de intervjuade personerna anser att de blir mer produktiva när de får arbeta på distans.

Detta tema var speciellt förekommande bland personer inom den operativa nivån. Detta ligger i linje med Vayre et. al. (2022) och deras studie inom samma område, som visade att individer som gavs friheten att arbeta på distans upplevde en ökad motivation, produktivitet samt passion för sitt arbete. Det som dock talar emot dessa fynd är det faktum att ett flertalet av respondenterna vittnar om att distansarbete långsiktigt påverkar deras välmående vilket har tidigare observerats av Thomas J. Et al (2022). Denna påverkan på välmåendet kan därmed rimligtvis komma att påverka effektiviteten och produktiviteten långsiktigt. Vid analys av vårt empiriska material råder det dock inga tvivel om att korta och frivilliga perioder av distansarbete uppskattas då elimineringen av distraktioner leder till att respondenterna enklare kan utföra sina uppgifter.

5.1.4 Balans

För att avsluta diskussionen är det rimligt att tala om det självklara temat som genomsyrar både diskussion samt analys, nämligen det faktum att det förekommer en balans i nästintill samtliga avseenden. När det kommer till de positiva aspekterna som medföljer distansarbete

vad gäller WBL och produktivitet går de inte att undvika det faktum att respondenterna uttrycker sig motsägelsefullt. Varpå personerna anser att distansarbete funkar väl och är funktionellt, är det ingen av respondenterna som uttrycker en vilja att endast arbeta på distans eftersom de anser att den sociala aspekten är av allt för stor signifikans. Samtidigt som detta verkar vara ett faktum, är det ingen av respondenterna som anser att de vill arbeta exklusivt på kontoret eftersom de uppskattar flexibiliteten och produktiviteten som kommer med distansarbete. Dessa observationer och detta samband leder rimligtvis till slutsatsen att organisationen bör använda sig utav ledordet “balans” när de förhåller sig till distansarbete. Mer konkret är det inte ett orimligt påstående att organisationen bör använda sig utav en hybridmodell när det kommer till distansarbete. Detta resonerar även med den tidigare studien som genomförts av Chafi, Hultberg och Yams (2022) var studie visade att majoriteten av arbetsföra individer i EU föredrar ett hybrid upplägg angående distansarbete.

6. Slutsats

I följande kapitel kommer studiens slutsats att presenteras för att påvisa sitt bidrag i forskningsområdet.

Studien har ämnat att undersöka vilka möjligheter och utmaningar som distansarbete orsakar kopplat till balansen mellan privatliv och arbetsliv hos medarbetare i ett svenskt försäkringsbolag. För att finna svar på frågan intervjuades sju anställda som representerade tre hierarkiska nivåer i organisationen. Vidare analyserades det transkriberade materialet för att finna utmärkande likheter, olikheter, fördelar och nackdelar mellan organisationsnivåerna,

med hjälp av en tematisk textanalys. Studien visar att distansarbete ger möjlighet till att öka medarbetarnas motivation till sitt arbete, förbättra deras WLB samt att öka deras produktivitet. De utmaningar som organisationen står inför är att bibehålla och förstärka sociala relationer mellan kollegor och att upprätthålla en god WLB för anställda.

Teoretiska inslag kombinerat med intervjuobjekten själva menar att starka sociala relationer med kollegor bidrar till en ökad motivation. Det ger både energi och ökar arbetstillfredsställelse, och sammanslaget med det ökade förtroendet som ges till en arbetsgivare som erbjuder distansarbete, så skapar det incitament hos medarbetaren och motiverar en till att göra ett bättre arbete. Alltså går det att förknippa motivation till de sociala utmaningar som distansarbete innebär. Det konstaterades att medarbetarna saknar social kontakt med sina kollegor under tiden de arbetar på distans. Även cheferna på mellan- och ledningsnivå belyser svårigheter med att integrera nyanställda till arbetsplatsen på grund av distansen som försvårar den sociala interaktionen. Småprat och icke jobbrelaterade samtalsämnen är en bidragande faktor som samtliga medarbetare ansåg som avgörande för att bygga relationer med sina kollegor. Att kunna implementera det samtidigt som möjlighet till distansarbete ges vore ett vinnande koncept för organisationen. Därigenom hade medarbetare fått mer energi i arbetet, en ökad arbetstillfredsställelse och känt sig mer motiverade.

Distansarbete innebär för en majoritet av medarbetarna en ökad produktivitet. På grund av färre störande moment kan de bättre fokusera på individuella arbetsuppgifter och arbeta mer effektivt. För den operativa nivån är detta genomgående för varje vecka då deras uppgifter inte kräver lika mycket samarbete som arbetet på mellan- och ledningsnivå gör. Där består större delen av arbetsuppgifterna i att medverka i möten som utförs mer effektivt i ett mötesrum på kontoret. Om arbetsgivaren kan sprida ordet om en ökad produktivitet och dess relation till distansarbete, ut i organisationen kan respektive anställds närmsta chef grunda sina beslut på detta faktum för framtida arbetsupplägg. På så sätt ger distansarbete en möjlighet att öka produktiviteten i verksamheten.

Slutligen fungerar WLB som både en möjlighet och utmaning beroende på hur arbetsgivaren hanterar människors preferenser gällande distansarbete. Det kan vara en möjlighet att förbättra människors WLB då respondenterna menar att den gynnas av att kunna arbeta på distans. Åt andra sidan kan den anses som en utmaning just på grund av dess komplexitet som involverar alla människors olika livssituationer. Det innebär att distansarbete behöver

anpassas till varje enskild anställd för att fungera på bästa möjliga sätt, vilket är en utmaning i en stor organisation.

Studien visar tydliga samband mellan alla de teman som tas upp i intervjun. Det handlar om hur socialisering, motivation, produktivitet, variation, föredragna levnadsförhållanden med mera hänger samman. För tillsammans bidrar de till att exponera alla de personliga preferenser som slutligen avgör alla de möjligheter och utmaningar som distansarbete innebär. I slutändan beror det på huruvida en medarbetare jobbar för att leva eller lever för att jobba.

6.1 Praktisk relevans och teoretiskt bidrag

Studiens praktiska relevans innefattar att bidra med ökad medvetenhet om de möjligheter samt utmaningar som medförs av distansarbete. Det är genomgående att det finns starka korrelationer mellan arbetstillfredsställelse och distansarbete vilket i sin tur har en positiv inverkan på WLB. Därav är det av stor relevans för innehavande av ledningspositioner att kontinuerligt arbeta vidare med fenomenet för att optimera organisationer. Studien är av snäv karaktär där enbart en organisation har undersökts, och kan tillsammans med redan befintlig teori ge en nyanserad inblick och vara behjälplig för övriga organisationer som möjligtvis finner svårigheter med distansarbete samt WLB. Då studien även har analyserats utifrån tre hierarkiska nivåer kan det även vara av intresse för samtliga anställda i organisationer att få en överblick i hur somliga arbetsuppgifter kan påverka möjligheter med distansarbete och istället anses vara en utmanande faktor och vice versa.

6.2 Begränsningar och framtida forskning

Studien är baserad på sju semistrukturerade intervjuer med sju representanter från tre hierarkiska nivåer i en försäkringsorganisation med över 2000 medarbetare. En kan antyda att ett stickprov på sju medarbetare i en organisation med det antalet medarbetare inte är representativt nog för att spegla hela organisationens tankar kring distansarbete och WLB. Därför kan slutsatserna i detta arbete anses vaga. I andra ord är detta arbete grundat i en generalisering. En generalisering som åt andra sidan är baserad på djupgående intervjuer där författarna fick en känsla för preferenser, fördelar, nackdelar som vidare kunde utvecklas till möjligheter och utmaningar distansarbete omges av. För att fortsätta skapa en förståelse för fallföretagets organisation kan en kvantitativ studie genomföras för att bidra med ett

representativt forskningsmaterial för hela organisationen. Metoden hade skapat en översiktlig bild av vad medarbetare i fler divisioner hade ansett om distansarbete. Åt andra sidan hade den inte återspeglat den mening och betydelse som den kvalitativa forskningsmetoden bidrar med. Emellertid kan ytterligare en kvalitativ undersökning djupdyka inom respektive funktion som infinner sig i organisationen. Till exempel hur IT-divisionen arbetar med distansarbete då den teknologiska aspekten hade blivit mer relevant vilket också enkelt går att koppla till deras funktion samt distansarbete.

Under intervjuprocessen märktes hur människors civilstånd och familjeliv påverkar deras ställning till distansarbete. De som har familj och barn att ta hand om uppskattade möjligheten att kunna arbeta hemifrån på ett annorlunda sätt än de som antingen bodde ensamma eller inte hade några barn i hemmet. Därmed går det att argumentera för att vidare forskning kan fokusera på hur samlevnadsformer påverkar inställningen till distansarbete samt vilka möjligheter och utmaningar det kan orsaka.

Som nämnt i det inledande kapitlet har den mesta forskning inom distansarbete och WLB fokuserat på ett flertal organisationer i separata studier. Distansarbete som har blivit allt mer aktuellt som följd av pandemin, kan påverka företags anseenden beroende på huruvida de erbjuder sina medarbetare distansarbete, hybrid eller enbart att arbeta på kontor. Ett företag som erbjuder en större frihet kan anses som mer attraktivt än ett konkurrerande bolag som enbart erbjuder kontorsarbete. Bristen av studier om hur enstaka organisationer arbetar med hur distansarbete påverkar deras anseende hade bidragit till aktuell kunskap som företag hade kunnat dra nytta av. På så sätt hade de haft ett bättre beslutsunderlag för att bidra till verksamhetsutveckling samt att hantera beslutsfattande kring arbetsupplägg med hjälp av fler externa faktorer från konkurrerande bolag.

Referenser

Ahrne, G., & Svensson, P. (2016) Handbok i Kvalitativa metoder, Stockholm: Liber AB

Atwater, E.L., George, J.T., Maneethai, D., et al. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19, *Organizational Dynamics*, vol. 51, no. 2. Tillgänglig online:

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261621000449?casa_token=tspxdM5XMdkAAAAA:lSgNLbV0cPooyw4Do_PvuQDWarB9Mr9_CvrIpLfUaz7KLwipHmu23vU_jVN4OPGpBjlxmalif_U [Hämtad 16 december 2022]

Bailey, D., & Kurland, N. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work, *Journal of Organizational Behavior*,

vol. 23, no. 4, s. 383-400. Tillgänglig online:

https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work [Hämtad 17 december 2022]

Bakker, A., Breevaart, K., Scharp, Y., de Vries, J. (2021). Daily self-leadership and Playful Work Design: Proactive Approaches of Work in Times of Crisis, *The Journal of Applied Behavioral Science*. Tillgänglig online:

<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/00218863211060453> [Hämtad 17 december 2022]

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis, *Sustainability*, vol. 12, no. 9. Tillgänglig online:

<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662> [Hämtad 16 december 2022]

Bhakuni, R, S. (2010). Elton Mayo's Theory of Human Relation, *International Journal of Research in commerce, IT, Engineering and Social Sciences*, Tillgänglig Online:

<https://gejournal.net/index.php/IJRCIESS/article/view/472/437> [Hämtad 3 januari 2023]

Bianchi, S., Ferreira, R., Pereira, Ruben, & Isaís., et al. (2021). "Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges", *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, vol. 7, no. 1. Tillgänglig online:

<https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/70> [Hämtad 15 december 2022]

Boiarintseva, G. Kelliher, C., & Richardson, J.(2018). All of work? All of life?

Reconceptualising work-life balance for the 21st century, *Human Resource Management Journal*, vol. 29, no. 2, s. 97-112. Tillgänglig online:

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12215?casa_token=sklnQeOlj0QAAAAA%3APwRKcNXkV-l27zVMGAVt54J3eRBEJCODIfC602Esgx3IYI53dY1I4KhQJCwihujLbtXslGJIOiiMOo [Hämtad 15 december 2022]

Bruce, K., R, C, S, Trahair. (2012). Human Relations And Management Consulting: Elton Mayo And Eric Trist, Tillgänglig online:

<https://academic-oup-com.ludwig.lub.lu.se/edited-volume/38572/chapter/334564721> [Hämtad 2023-01-03]

Bryman, A. (2014). *Samhällsvetenskapliga Metoder*, Stockholm: Liber AB

Butler, H. (u.å). *The History of Remote Work: How it Became What We Know Today*
<https://www.crossover.com/perspective/the-history-of-remote-work> [Hämtad 6 december 2022]

Cambridge Dictionary. (u.å.). Remote Work, Tillgänglig Online:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working> [Hämtad 6 december 2022]

Cambridge Dictionary. (u.å.). Work-Life Balance, Tillgänglig Online:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance> [Hämtad 8 december 2022]

Chafi Babapour, M., Hultberg, A., & Yams Bozic, N. (2022). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment, *Sustainability*, vol.14, no. 1:294, Tillgänglig online: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/294> [Hämtad 17 december 2022]

Charalampous, M., Grant, A.C., Tramontano, C., et al. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 28, no. 1, s. 51-73. Tillgänglig online:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2018.1541886?journalCode=pewo20> [Hämtad 17 december 2022]

Chau, A. (2002). The influence of social interaction on knowledge creation, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 3, no. 4, s. 375-392. Tillgänglig online:
https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691930210448297/full/html?casa_token=4rAuZFpEGakAAAAA:16pxuAM3K5XRJRZpTTH4x7CaYe4C_wBI_k06q011j-QFnfXFyOsYLNl_DpXI7lmOJ-NZjVBG55B9WkeH1OsHO0jFz3TM1bjUt3Jvh_uSrl8JKx0BwJ0
[Hämtad 17 december 2022]

Cicei, C. (2015). Managing the Work and Family Roles. Does Flexibility Reduce the Negative Interference? An Exploratory Study, *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, vol. 3, no. 4, s. 717-727. Tillgänglig online:
<https://eds-s-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=8e208127-495c-41f2-b368-ea0ca71dbe87%40redis> [Hämtad 16 december 2022]

Dalton, M., Hoyle, D. & Watts, M. (2010). Human Relations. Tillgänglig online:
https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=Ees7AAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP5&dq=human+relations+management&ots=cnsNOXAN7j&sig=ViogJkEbrl7Hfre4GIGAUnuFO3A&redir_esc=y#v=onepage&q=human%20relations%20management&f=false [Hämtad 3 januari 2023]

Denscombe, M. (2013). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Lund: Studentlitteratur AB

Duncan, W. J. (1999). *Management: Ideas and actions*. Oxford University Press on Demand.

Elbaz, S., Richards Blaise, J., Savard Provost, Y. (2022). Teleworking and Work-life balance during the Covid-19 pandemic: A Scoping Review, tillgänglig online:
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2022-64857-001.pdf> [Hämtad 13 december 2022]

Frith, U., & Frith, C. (2001). "The Biological Basis of Social Interaction", *Sage Journals*, vol. 10, no. 5, s. 151-155. Tillgänglig online:
https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/1467-8721.00137?casa_token=dRiCN6x1BCYAAAA:ZAIguxWla9GBJtnqiMSiBkrGEigZ013mdCX5rCKenQkxEFxqD0DqwtfGtFelDaYIjz2KT1XtzG8K [Hämtad 16 december 2022]

Johnson, D., & Ellinger S.J.T. (1997). "Loneliness and Social Isolation Among Telecommuters", *Journal of Business and Technical Communication*.

Pascale, P., Lighart, P., Bardoel, A., et al. (2016). 'Fit' for telework'? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations' formal telework practices, *The International Journal of Human Resource Management*, vol 27, no. 21, s. 2582-2603. Tillgänglig online:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1232294> [Hämtad 16 december]

Peter, P., Paul, E. M., Lighthart, A. A. & Poutsma, E. (2016). 'Fit' for telework? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations' formal telework practices, *The International Journal of Human Resource Management*, Tillgänglig online: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1232294> [Hämtad 12 december 2022]

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2018). *Analyze! Crafting your data in qualitative research*, Lund Studentlitteratur AB

Shirmohammadi, M., Chan Au & Wee., Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners, *Human Resource Development International*, Tillgänglig online: <https://www.tandfonline-com.ludwig.lub.lu.se/doi/pdf/10.1080/13678868.2022.2047380> [Accessed 7 december 2022]

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review, *Applied research in quality of life*, Tillgänglig online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-017-9509-8> [Hämtad 16 december 2022]

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., et al. (2022) The effects of remote work on collaborations among information workers, *Nature Human Behaviour*, vol. 6, s.43-54. Tillgänglig online: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4> [Hämtad 17 december 2022]

'What 800 executives envision for the postpandemic workforce' (2020) *McKinsey Insights*, p. N.PAG. Tillgänglig Online: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce> [Hämtad 16 December 2022].

'What employees are saying about the future of remote work' (2021) *McKinsey Insights*, p. N.PAG. Tillgänglig Online:

<https://www.strumpfassociates.com/demo/wp-content/uploads/2021/05/What-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work-with-cover.pdf> [Hämtad 20 December 2022].

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide för samtliga intervjuobjekt

Inledningsfrågor

- Lära känna frågor. Vad gör du på fritiden? Någon hobby?
- Hur ser en vanlig ledig dag ut för dig?
- Hur bekant är du med Work-Life Balance?
- Hur upplever du work/life balance?
- Vad har du för position och vad innebär det?

- Hur länge har du jobbat på försäkringsbolaget?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig? Exempel?
- När är det gynnsamt eller problematiskt att jobba hemifrån och på kontor?
- Hur lägger du upp din arbetstid när du jobbar distans?
- Följer du samma schema varje vecka?
- Har du eget kontor eller sitter i öppet landskap?
- Vad tycker du spontant om distansarbete?

Distansarbete och balans mellan privatliv samt arbetsliv

- Har du arbetat något på distans? Om ja, i vilket sammanhang och är detta något som du fortfarande kan göra/något du gör?
- Hur påverkar distansarbetet din arbetsprestation?
- Har din produktivitet generellt förändrats? Slappare? Striktare?
- Hur påverkas din attityd till arbetsplatsen efter att ha möjlighet för att jobba på distans och/eller på kontor?
- Finns det några fördelar/nackdelar med distansarbete?
- Vilka möjligheter/utmaningar finns det med distansarbete?
- Föredrar du att jobba på distans eller på plats? Varför?
- Upplever du att det är mer eller mindre stressigt att jobba på distans? På vilket sätt?
- Finns det något särskilt som gör att du känner mer eller mindre stress?
- Hur upplever du att balansen mellan privatliv och arbetsliv blir enklare eller svårare att urskilja på vid distansarbete, blir linjen mellan arbete och privatliv "suddig".

EXTRAFRÅGOR FÖR LEDNING SAMT MELLANCHEFER

- Hur ser du till att dina medarbetare har en hälsosam balans mellan privatliv arbetslivet?
- Har alla medarbetare möjlighet att arbeta på distans?
- Var i den hierarkiska nivån i organisationen uppfattar du att din position är i?

Relationer

- Hur påverkar distansarbete din möjlighet att spendera tid med familj och vänner och göra det du brukar under din fritid? Bättre/sämre möjligheter? Finns det några särskilda anledningar till det?

- Har dina relationer (vänskapliga, äktenskap/kärleksrelationer) utanför arbetet påverkats på något sätt av att kunna jobba distans? Har relationer förstärkts? Försvagats?
- Har dina relationer med kollegor påverkats på något sätt av att jobba distans? Förstärkts? Försvagats, förändrats?
- Tror du själv att dina kollegor/chefer upplever liknande kring relationen mellan distansarbete och balans i arbetslivet?

Motivation och fokus

- Har distansarbete påverkat motivation gentemot jobb och på vilket sätt isåfall? Positivt/Negativt?
- Hur arbetar du personligen men också ni som företag för att motverka bristande motivation vid distansarbete?
- Har ni några aktiviteter inom jobbet i motivationssyfte?
- Hur tror du att friheten/restriktionerna med distansarbete påverkar din stressnivå?
- Har du svårigheter att lägga ifrån dig jobbet?
- Hur ser det ut med övervakning, prestationsmätt osv när folk arbetar hemifrån.

EXTRAFRÅGOR FÖR LEDNING SAMT MELLANCHEFER

- Har du några krav på dina team?
- Måste de visa på något sätt att de kan ta ansvar eller får de jobba hemma när de vill och hur mycket de vill?
- Hur känner du att ledarskapet har förändrats nu när fler jobbar på distans?

Avslutningsfrågor

- Vilka möjligheter/utmaningar ser du med digitalt ledarskap? Positivt/negativt?
- Om du hade fått ändra något i företagskulturen gällande balans i arbetslivet och distansarbete, vad hade du ändrat på? T ex policyn jobba på plats 3 dagar och på distans 2, är den bra eller kan något bli bättre?
- Tror du det varit annorlunda om du hade bott närmare kontoret? Jobbat mer? Mindre? Svårare att släppa jobb? Enklare att släppa jobb? Enklare att hålla en god balans mellan jobb och privatliv?
- Kan din work-life balance kan förbättras? Hur isåfall?

- Är det något mer du vill tillägga? Något du känner du har fått osagt? Det kan vara vadsomhelst...
- Om vi skulle komma på fler frågor, är det okej om vi kontaktar dig?
- Känner någon annan person som kan tänkas ställa upp på en extra intervju?