



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Från soffa till kontor

En kvalitativ studie om hur medarbetare upplever att deras mentala
välbefinnande påverkas av hybridarbete.

Sofia Palm

Valmira Halimi

Antal ord: 11 258

Grupp: 36

Handledare:

Alina Lidén

Examensarbete

SEMK65

VT 24

Förord

Denna kandidatuppsats skrevs under vårterminen 2024, som det sista momentet i kandidatprogrammet Service Management med inriktning Health vid Lunds Universitet, Campus Helsingborg. Vi vill först och främst rikta ett stort tack till våra respondenter som bidragit till empirin, var och en av er har bidragit med kunskap och värdefulla insikter. Vi vill också rikta ett tack till Lunds Universitet och vår handledare Alina Lidén som har bidragit med engagemang och handledning under arbetets gång.

Sofia Palm och Valmira Halimi,

Lund, 23 maj 2024

Sammanfattning

Titel: Från soffor till kontor - En kvalitativ studie om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete

Universitet/program: Lunds Universitet, Service Management

Kurs: SEMK65, Examensarbete för kandidatexamen

Författare: Sofia Palm, Valmira Halimi

Handledare: Alina Lidén

Syfte: Öka kunskapen om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i samband med hybridarbete.

Frågeställningar:

- Hur upplever medarbetare att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete?
- Hur upplever medarbetare att deras chef påverkar deras mentala välbefinnande under hybridarbete?

Metod: Det är en kvalitativ studie som utförts med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna gjordes av medarbetare som arbetar under hybrida arbetsformer. Forskningsansatsen som användes har varit abduktiv.

Slutsats: Hybridarbete påverkar främst medarbetarnas mentala välbefinnande positivt genom ökad flexibilitet och effektivitet, men utmaningar som bristande struktur och social isolering kan förekomma. Chefens stöd och tillgänglighet har en betydande påverkan på medarbetarnas mentala välbefinnande, där starkt stöd från chefen bidrar till ökad upplevd arbetsglädje och bättre mentalt välbefinnande.

Nyckelord: Mentalt välbefinnande, hybridarbete, organisatoriskt stöd, medarbetare, flexibilitet

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte	2
1.4 Frågeställningar	3
2. Teoretisk referensram	4
2.1 Tidigare forskning	4
2.1.1 Utvecklingen av hybridarbete och dess påverkan på mentalt välbefinnande	4
2.1.2 Chefens roll vid hybridarbete	5
2.2 Teoretiskt ramverk	6
2.2.1 Mentalt välbefinnande	6
2.2.2 Organisatoriskt stöd	7
2.3 Den teoretiska referensramens betydelse för vår studie	8
3. Metod	9
3.1 Val av metod	9
3.2 Tillvägagångssätt	9
3.2.1 Urval	9
3.2.2 Semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod	11
3.2.3 Bearbetning av material	12
3.3 Litteratur och tillämpning	13
3.4 Forskningsetiska aspekter	14
4. Resultat och analys av empiri	15
4.1 Medarbetarens syn på hybridarbete	15
4.1.1 Hybridarbete: Allt annat är passé	15
4.1.2 Träna på lunchen och tvätta på rasten	16
4.1.3 Högre effektivitet eller färre distraktioner?	19
4.1.4 Hemmakontorets utmaningar	21
4.2 Den sociala dynamiken i hybridarbete	22
4.2.1 Balansen mellan sociala interaktioner och arbetsro	22
4.2.2 Att bygga relationer på distans	24
4.3 Chefens stöd	26
4.3.1 Tillgänglig, om några timmar.	26
4.3.2 Onlinemöten med chefen: stöttande eller störande?	29
5. Diskussion och slutsats	31
5.1 Vidare forskning	33
Källförteckning	34
Bilagor	37
Bilaga 1: Intervjuguide	37
Bilaga 2: Missivbrev	40

1. Inledning

I inledningen presenteras vår bakgrund för att öka förståelsen om vad studien kommer handla om. Därefter introduceras problemformuleringen som identifierar kunskapsluckan, samt syfte och frågeställningar.

1.1 Bakgrund

Efter Covid-19-pandemin har distansarbete genomgått betydande förändringar som påverkar både arbetsliv och medarbetares mentala välbefinnande (Walker, Braithwaite, Jones, Suckling & Burns 2023, ss. 1015-1016). Enligt en rapport från KPMG International (2022, s. 2), accelererade pandemin övergången till hybridarbetsplatser globalt. Rapporten pekar på att upp till 31 procent av arbetet i Europa och 37 procent i USA kan utföras på distans, främst inom kontorsrelaterade yrken där endast dator och internetuppkoppling krävs (KPMG International 2022, s. 8). Utmaningen med övergången till distansarbete, särskilt under pandemin, har medfört både positiva och negativa effekter på medarbetares mentala välbefinnande (George, Atwater, Maneethai & Madera 2021, ss. 6-7). Under pandemin spelade även ledarskapet en kritisk roll för att säkerställa organisationens framgångar genom att prioritera medarbetarnas välbefinnande (Jasgur 2023, s. 357). Allen, Grelle, Lazarus, Popp och Gutierrez (2021, s.1) konstaterar att distansarbete fortsätter att vara mycket efterfrågat även efter pandemin, med en ökning av både jobbannonser och ansökningar för hybrida roller.

Forskning visar att hybridarbete, som kombinerar traditionella kontorsmiljöer med distansarbete, har blivit allt vanligare (Naqshbandi, Kabir, Ishak & Islam 2024, s. 8). Denna nya arbetsform har potential att påverka medarbetares mentala hälsa på olika sätt. Hybridarbete har uppmärksammats för sin förmåga att erbjuda en flexibel arbetsmiljö där medarbetare kan välja mellan att arbeta på kontoret eller hemifrån (Krajčik, Schmidt & Baráth 2023, s. 3). I takt med att arbetsklimatet blir allt mer komplext som ett resultat av ökningen av hybridarbete, blir det alltmer utmanande för chefer att fånga upp indikationer om medarbetarnas mentala välbefinnande, vilket traditionellt sett var mer synligt (Cook 2021, s. 28). Enligt Lee och Shin (2023, s. 406) är organisatoriskt stöd, som innebär att anställda känner att deras arbetsgivare värderar och stöder deras mentala välbefinnande, avgörande för att främja medarbetarnas motivation och välmående. Forskning visar att medarbetare som känner starkt organisatoriskt stöd tenderar att visa större engagemang och mindre tendenser

till arbetsrelaterad stress och utbrändhet (Jamal, Begum, Alam & Hussain 2023, ss. 293-294). Det är centralt för att främja anställdas mentala välbefinnande, speciellt i hybridmiljöer, där utmaningar med kommunikation ofta kan framträda (Jasgur 2023, s. 358).

1.2 Problemformulering

Den befintliga forskningen kring mentalt välbefinnande i arbetslivet under och efter pandemin har övervägande fokuserat på de omedelbara effekterna av påtvingat distansarbete, ofta som en direkt följd av restriktioner och regler (Kim, Koh & Park 2023, s. 24). Tidigare forskning har primärt varit centrerat kring de temporära anpassningarna till en helt distansbaserad arbetsmiljö som gjordes under pandemin. Forskningen har däremot inte i tillräcklig utsträckning utforskat de långsiktiga konsekvenserna av en permanent övergång till hybridmodellen (Franzen-Waschke 2021, s. 95). Tidigare studier har mestadels belyst hur organisationer som helhet kan upprätthålla välbefinnande och produktivitet, eller hur ledare kan anpassa sitt ledarskap för att hantera sina medarbetare på distans (Oleksa-Marewska & Tokar 2022, ss. 1, 16).

Det råder alltså en kunskapsbrist när det gäller att djupgående förstå hur hybridarbete, som kombinerar distans- och kontorsarbete, specifikt påverkar medarbetares mentala välbefinnande. Dessutom har inte så mycket fokus lagts på hur medarbetare upplever sina chefers roll i att främja deras mentala välbefinnande, inom ramen för denna flexibla arbetsform. Med vår studie vill vi således bidra med en djupare förståelse för ämnet, vilket är av relevans eftersom den hybrida arbetsmodellen har blivit alltmer efterfrågad och populär. Därav är det intressant för oss att undersöka hur medarbetare upplever att hybridarbete påverkar deras mentala välbefinnande, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i detta sammanhang.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att öka kunskapen om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i samband med hybridarbete. Genom att analysera de upplevda fördelarna och utmaningarna med hybridarbete, syftar studien till att öka förståelsen för hur denna arbetsform påverkar medarbetarnas mentala välbefinnande.

1.4 Frågeställningar

- Hur upplever medarbetare att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete?
- Hur upplever medarbetare att deras chef påverkar deras mentala välbefinnande under hybridarbete?

2. Teoretisk referensram

Vi beskriver relevant forskning som ger värdefulla insikter till vår studie. Dessa studier ger en förståelse för hur medarbetares mentala välbefinnande har påverkats av hybridarbete, särskilt efter pandemins omställningar. Därefter presenteras de teoretiska begrepp som kommer att ligga till grund för det teoretiska ramverket, vilka är mentalt välbefinnande och organisatoriskt stöd.

2.1 Tidigare forskning

2.1.1 Utvecklingen av hybridarbete och dess påverkan på mentalt välbefinnande

Forskning visar på att distansarbete har under och efter pandemin blivit mer accepterat och anpassningsbart, vilket har lett till betydande förändringar i arbetslivet och medarbetarnas mentala välbefinnande (Walker et al. 2023, ss. 1015-1016). Som ett resultat av pandemin och den tekniska utvecklingen förklarar Allen et al. (2023, s. 1) att diskussionen kring distansarbete på arbetsplatser har blivit alltmer aktuell. Nya arbetsformer såsom hybridarbete har blivit vanligare, vilket ger medarbetare möjligheten att både arbeta på en fysisk arbetsplats och på distans (Naqshbandi et al. 2024, s. 8). Studier visar att när världen går vidare från pandemi-erans policys förblir distansarbete en mycket eftertraktad arbetsform, med en ökning av antalet jobbannonser och ansökningar till hybrida roller (Allen et al. 2021, s. 1). På grund av den stora omställningen som pandemin orsakade, både under och efter dess utbrott, antas medarbetarnas mentala välbefinnande ha påverkats på flera sätt, särskilt genom de nya utmaningar och möjligheter som framkommit i samband med ökat distansarbete (Kim, Koh & Park 2023 ss. 22-23). Under pandemin rapporterade många medarbetare att de upplevde en större känsla av autonomi, vilket bidrog till förbättrad arbetsglädje och effektivitet. Däremot upplevde även andra ökad stress och isolering, vilket negativt påverkade deras mentala hälsa och arbetskapacitet (George et al. 2021, ss. 6-7).

Arbete hemifrån har visat sig ha en dubbel effekt på medarbetarnas mentala hälsa och välbefinnande. Forskning visar på att distansarbete har minskat behovet av pendling och rapporterar förbättrad flexibilitet hos medarbetare, vilket i sin tur har lett till en ökad känsla av frihet och bättre möjligheter att umgås med vänner och familj (Krajčič, Schmidt & Baráth 2023, s. 3). Vidare framhålls det att distansarbete kan ha en positiv effekt på det mentala välbefinnandet och minska risken för stressrelaterade problem (Kim, Koh & Park 2023 s. 23).

De negativa konsekvenserna kan däremot inte förbises. Minskad produktivitet, brist på dedikerat arbetsutrymme, konflikter mellan arbets- och privatliv, stillasittande och begränsade fritidsmöjligheter har identifierats som utmaningar förknippade med distansarbete (Kim, Koh & Park 2023 s. 18; Sarkar, Menon, Padhy & Kathiresan 2024, s. 355). Dessa utmaningar har bidragit till att distansarbete associeras med depression, ångest och sömnsvårigheter (Sarkar et al. 2024, s. 355). Flera studier nämner social isolering som ett framträdande problem vid distansarbete, framför allt under pandemin men även för de som bor själva eller inte har familj (Kim, Koh & Park 2023, s. 31; Cook 2021 ss. 17-18). Forskning visar på att en avsaknad av socialt utbyte med kollegor kan ha en negativ inverkan på det mentala välbefinnandet (Johnson, Robertson & Cooper 2018, ss. 97-98).

2.1.2 Chefens roll vid hybridarbete

Forskning indikerar att chefers roll är av betydelse för att stödja hybridarbetare, särskilt under pandemin och dess påverkan på arbetslivet och den därmed följande osäkerheten och stressen (Cook 2021, s. 17). Uppfattat stöd från chefer är framhävt som avgörande för mentalt välbefinnande på arbetsplatsen (Lecours, St-Hilaire & Daneau 2022, s. 2748). Cook (2021, s. 18) menar att chefer spelar en kritisk roll i att skapa en motiverande miljö där medarbetare vill göra sitt bästa. I en tid då arbetsklimatet blir mer utmanande och mindre sammanhållet, och med minskad fysisk interaktion, är det lätt att missa tecken som indikerar någons sinnesstämning (Cook 2021, s. 28). Därför är det avgörande att chefer gör en ansträngning för att vara uppmärksam på välbefinnandet hos sina medarbetare när de arbetar på distans eller när arbetsscheman har förändrats. Genom att vara observant på humörsvängningar och ovanligt beteende hos medarbetare, samt genom regelbunden kontakt och stöd, kan chefer bidra till att stödja sina medarbetares mentala välbefinnande (ibid.).

Lecours, St-Hilaire och Daneau (2022, s. 2762) har i deras studie kommit fram till att vissa specifika beteenden från chefer har en påverkan på medarbetarnas mentala välbefinnande. Detta genom att exempelvis stödja sina anställdas engagemang i beteenden som främjar detta tillstånd. Resultaten från studien visar på möjligheter att skapa en gynnsam miljö där både chefers och anställdas beteenden samverkar för att stödja mentalt välbefinnande. Vidare lyfter Franzen-Waschke (2021, s. 94) fram att det är konstaterat att mentalt välbefinnande och engagemang har lidit under pandemin. Organisationer kämpar med att utforma och definiera framtidens arbetsplatser där medarbetare mår bra, vare sig det är på kontoret, hemifrån eller

en blandning av båda. Forskningen belyser att medarbetare föredrar en flexibel hybridmodell, men det finns rapporterad brist på färdigheter bland ledare och arbetskraft för att få den föredragna hybrida lösningen att fungera (Franzen-Waschke 2021, s. 95).

2.2 Teoretiskt ramverk

2.2.1 Mentalt välbefinnande

Sarkar et al. (2024, s. 353) beskriver mentalt välbefinnande som ett tillstånd där individen når sin fulla potential, hanterar vardagens utmaningar effektivt, kan bidra produktivt i samhället och känner sig tillfreds med livet. Hasson och Butler (2020, s. 5) förklarar att mentalt välbefinnande skapas när människor kan uppskatta livet och har de nödvändiga resurserna för att kunna handskas med livets olika svängningar utan att stressen tar över. Mentalt välbefinnande grundar sig på hur varje individ uppfattar sin hälsa, lycka och känsla av syfte (Ruggeri, Garcia-Garzon, Maguire, Matz & Huppert 2020, s. 1). Det är en mycket subjektiv fråga som är benägen för plötsliga förändringar som inte nödvändigtvis är relaterade till individens omedelbara arbetsmiljö, utan kan också ha sitt ursprung i individens privata miljö (Franzen-Waschke 2021, s. 88).

Två viktiga komponenter i mentalt välbefinnande är hedoniskt och eudaimoniskt välbefinnande. Hedoniskt välbefinnande handlar om att öka livskvalitén genom att uppleva glädje och positiva känslor, i form av att individen exempelvis gör något den tycker om (Bartels, Peterson & Reina 2019, ss. 21-22) Eudaimoniskt välbefinnande fokuserar på personlig utveckling och att uppnå en känsla av mening och syfte (Johnson, Robertson & Cooper 2018, s. 50). Trots att en individ kan känna tillfredsställelse på arbetsplatsen av att exempelvis ha goda kollegor, kan det mentala välbefinnandet ändå vara lågt om själva arbetet saknar personlig mening (Johnson, Robertson & Cooper 2018, s. 4). Därför anses det eudaimoniska välbefinnandet vara en viktig komponent för att en individ ska kunna uppleva ett positivt mentalt välbefinnande (Karaca, Tanova & Gokmenoglu 2022, s. 159).

Fortsättningsvis belyser Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 45-47) att sociala aspekter har en inverkan på en individs mentala välbefinnande, samt att varje individs mentala välbefinnande är unikt och påverkas av hur personen hanterar olika situationer. En brist på socialt utbyte från kollegor kan påverka det mentala välbefinnandet negativt (Johnson,

Robertson & Cooper 2018, ss. 97-98). Att känna stöd från kollegor bidrar avsevärt till en individs arbetsglädje och tillfredsställelse och goda relationer med kollegor kan vara avgörande för att hantera arbetslivets krav (Odetunde 2021, s. 55). Många värdesätter de positiva interaktionerna och relationerna på arbetsplatsen högt, och när arbetsrelationerna är starka kan kollegor även ge stöd i privatlivet (Johnson, Robertson & Cooper 2018, s. 96).

2.2.2 Organisatoriskt stöd

Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986, ss. 500-503) introducerar begreppet upplevt organisatoriskt stöd, som beskriver hur anställda uppfattar att deras organisation värdesätter deras bidrag och bryr sig om deras välbefinnande. Detta minskar inte bara frånvaro utan förstärker också medarbetarens emotionella anknytning till organisationen, samt deras förväntningar på att ansträngningar till förmån för organisationens mål kommer att belönas (Eisenberger et al. 1986, s. 503-505). Vidare belyser Lecours, St-Hilaire och Daneau (2022, s. 2748) att organisatoriskt stöd anses vara en viktig del inom social utbytesteorin. Författarna beskriver detta stöd som hur mycket anställda upplever att deras arbetsgivare värdesätter dem och tar hand om deras känslomässiga behov. Dessutom är tillgängligheten till stöd när medarbetare behöver det en betydande aspekt i upplevt organisatoriskt stöd (ibid.). När organisationer visar att de värderar sina anställdas prestationer och bryr sig om deras välbefinnande, skapas en förväntan om ömsesidighet, vilket leder till att anställda känner en skyldighet att återgälda denna omsorg (Jamal et al. 2023, s. 294).

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski och Rhoades (2002, s. 566) belyser att upplevt stöd från chefer spelar en central roll i att stärka upplevt organisatoriskt stöd. När anställda upplever att deras chefer stödjer dem och värdesätter deras arbete, ökar också deras uppfattning om organisatoriskt stöd (Eisenberger et al. 2002, s. 567). Jamal et al. (2023, s. 293) framhåller att brist på organisatoriskt stöd kan ha negativa konsekvenser. Anställda som inte känner tillräckligt stöd från sin arbetsgivare visar ofta tecken på utbrändhet och avvikande beteende, vilket kan leda till högre personalomsättning och en önskan att byta arbetsplats. Denna forskning understryker betydelsen av att organisationer aktivt engagerar sig i att uppfylla sina anställdas behov, vilket inte bara är avgörande för att upprätthålla deras mentala välbefinnande utan även för att skapa en mer stabil och stödjande arbetsmiljö (ibid.). Chefernas förmåga att visa att de värdesätter anställdas arbete och deras välbefinnande är avgörande för att upprätthålla en positiv relation och god arbetsmoral (Lecours, St-Hilaire &

Daneau 2022, s. 2748). Vidare påpekar Lee och Shin (2023, s. 406) att när anställda upplever ett starkt stöd från sin organisation, särskilt av sina chefer, ökar deras motivation betydligt. De känner att deras arbetsgivare genuint bryr sig om dem, vilket i sin tur förstärker deras engagemang och vilja att bidra positivt på arbetsplatsen.

2.3 Den teoretiska referensramens betydelse för vår studie

I vår studie om hybridarbete och dess upplevda påverkan på medarbetarnas mentala välbefinnande är det av betydelse att utforska både mentalt välbefinnande och organisatoriskt stöd från medarbetarens perspektiv. Vi har redogjort för att mentalt välbefinnande betraktas som ett tillstånd där medarbetare känner att de når sin fulla potential, hanterar vardagens utmaningar effektivt och bidrar produktivt både i samhället och på arbetsplatsen. Denna aspekt är kritisk, speciellt i hybridmiljöer där gränserna mellan arbete och privatliv ofta kan bli otydliga och därmed potentiellt stressande. Vidare har vi valt att inkludera begreppet organisatoriskt stöd i vår studie för att undersöka hur medarbetarnas uppfattning om chefens stöd påverkar deras mentala välbefinnande. Vi anser att det är av betydelse att undersöka hur chefer, genom sitt stöd och ledarskap, kan påverka medarbetarnas känsla av mentalt välbefinnande. Det är särskilt relevant i en hybrid arbetsmiljö, där den varierande fysiska närvaron kan försvåra bevarandet av sammanhang och gemenskap. Att granska mentalt välbefinnande och organisatoriskt stöd i kontexten av hybridarbete ger oss möjlighet att djupare förstå hur medarbetare upplever deras mentala välbefinnande och chefens roll i att främja detta. Genom att fokusera på medarbetarperspektivet kan vi öka förståelsen för vad medarbetare upplever påverkar deras mentala välbefinnande under hybridarbete.

3. Metod

Vi presenterar vilken typ av metod som används för att svara på frågeställningarna. I avsnittet redogör vi för vilka tillvägagångssätt som använts samt hur urvalsprocessen gått till. Vidare presenteras hur materialet har bearbetats samt de forskningsetiska ställningstaganden som gjorts under studiens gång.

3.1 Val av metod

Vi valde att undersöka och förstå hur medarbetare upplever att hybridarbete påverkar deras mentala välbefinnande, i och med att hybridarbete är en växande och populär arbetsform som vi ser som intressant. För att vi skulle kunna studera hur medarbetare upplever att hybridarbete påverkar deras mentala välbefinnande, samt deras chefers påverkan på deras upplevelse, valde vi en kvalitativ forskningsmetod i form av intervjuer. En kvalitativ metod valdes för att ge en djupare förståelse för de upplevelser och perspektiv som medarbetare som arbetar under hybrida arbetsformer har. Kvalitativ forskning är särskilt lämplig för att utforska komplexa fenomen där det inte enbart är siffror som ger svar, utan där individers erfarenheter, tolkningar och känslor spelar en stor roll (Bryman 2018, s. 454). Vi har använt oss av en abduktiv ansats i studien, vilket betyder att man grundar sin teoretiska förståelse på den världsbild som respondenterna har (Bryman 2018, s. 478). Fortsättningsvis antog studien ett konstruktionistiskt perspektiv. Konstruktionistiskt perspektiv innebär att sociala fenomen och kategorier ses som något som ständigt formas och omformas genom människors interaktioner med varandra (Bryman 2018, ss. 58-59). Detta perspektiv har anammats i vår studie eftersom vi undersöker medarbetarnas uppfattningar, upplevelser och deras bild av omvärlden snarare än att fastställa något som verklighet eller sanning.

3.2 Tillvägagångssätt

3.2.1 Urval

Vid planeringen av intervjuer diskuterades urvalsstrategier, där beslut av strategi grundades i de forskningsfrågor som studien syftade till att besvara. Bryman (2018, s. 496) redogör för att målstyrt urval innebär att deltagare väljs ut på ett strategiskt sätt så att de som väljs ut är relevanta för studiens syfte, snarare än att välja deltagare på slumpmässig basis. Urvalet genomförs alltså utifrån målet med studien, och olika specifika kriterier sätts för att kunna genomföra detta (Bryman 2018, s. 498). Bryman (2018, s. 496) förklarar att ett målstyrt urval

bidrar till att visa olika aspekter och egenskaper hos personerna som väljs ut, vilket ger en djupare inblick i det som studeras. Därigenom togs beslutet att ett målstyrt urval var lämpligt för vår studie. Inklusionskriterierna för att få delta i studien var att personerna var medarbetare som arbetar hemifrån minst en dag i veckan men gärna två till tre dagar. Eftersom vi behövde respondenter som arbetar under hybrida former, ansåg vi att det bästa sättet att få tag på respondenter var att använda en digital plattform. Vi lade därför ut ett missivbrev på LinkedIn och hoppades att detta skulle ge oss kontakt med passande respondenter. Utöver att vi lade ut inlägget på våra respektive LinkedIn-profiler, kontaktade vi även människor i vår omgivning som potentiellt var lämpliga eller som hade kontakter som hade kunnat delta. Detta visade sig vara fruktsamt eftersom vi relativt snabbt fick kontakt med flera olika respondenter, från olika branscher och i olika åldrar, och som alla arbetade på distans minst en dag i veckan. De flesta av dem arbetar hemifrån två till tre dagar. En av respondenterna arbetar hemifrån en dag i veckan, och två respondenter som arbetar hemifrån mer flexibelt där de redogjorde för att det varierade från en dag till fyra dagar i veckan. Resterande sju respondenter arbetade hemifrån två till tre dagar i veckan.

Respondent	Intervjutid	Datum för intervju
Respondent 1	59 min	27/4
Respondent 2	57 min	17/4
Respondent 3	43 min	18/4
Respondent 4	37 min	18/4
Respondent 5	40 min	20/4
Respondent 6	52 min	28/4
Respondent 7	49 min	29/4
Respondent 8	41 min	23/4
Respondent 9	54 min	19/4
Respondent 10	50 min	19/4

Tabell 1: Intervjudeltagare

3.2.2 Semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod

Under insamlingen av det empiriska materialet hölls tio semistrukturerade intervjuer med medarbetare som arbetar hemifrån minst en dag i veckan. Semistrukturerade intervjuer hölls i syfte att öka kunskapen om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i samband med hybridarbete. Under en semistrukturerad intervju får respondenterna möjlighet att utifrån deras egen verklighet utforma svaren så att de kan fokusera på vad de anser är viktigast i sammanhanget (Bryman 2018, ss. 562-563). Eftersom vi var intresserade av medarbetarnas upplevelse av hybridarbete, ansåg vi det passande att därför välja semistrukturerade intervjuer. Kvale och Brinkmann (2021, s. 55) förklarar att syftet i en forskningsintervju är att intervjuaren ska få en uppfattning av respondentens verklighet och världsbild. Semistrukturerade intervjuer valdes därför som redskap för att få empiri som kunde granskas, detta för att ge inblick och skapa förståelse kring respondenternas inställning till och erfarenhet av hybridarbete och dess upplevda påverkan på deras mentala välbefinnande.

Intervjuerna hölls alla tio digitalt via Zoom, det var något som många av respondenterna själva efterfrågade eftersom de flesta av dem inte var bosatta i närheten av Helsingborg eller Lund. På grund av den geografiska spridningen av respondenterna och att alla respondenter redan var vana vid digitala verktyg för möten samt att de efterfrågade det vid kontakt med oss, ansåg vi det vara passande att hålla intervjuerna digitalt. Bryman (2018, s. 593) förklarar att intervjuer som hålls online med videosamtal kan vara en fördel att använda sig av när respondenterna har ett stort geografiskt avstånd, och att många forskare som använt sig av online-verktyg för intervjuer har gett positiv respons. Däremot kan en utmaning med videosamtal vara tekniken i sig, att inte alla respondenter har trådlös uppkoppling eller liknande (ibid.). Den utmaningen stötte inte vi på, eftersom våra respondenter var vana vid att arbeta med digitala möten hemifrån och därför hade rätt förutsättningar. Däremot var det inget som vi antog, utan vi säkerställde detta genom att kontrollera att respondenterna hade rätt förutsättningar för digitala möten vid bokningen av intervjun. Intervjuerna pågick i ungefär en timme och varade under en period på två veckor.

Intervjuguiden utformades genom att först skapa en lista av teman som ansågs vara relevanta baserat på studiens syfte. De tre teman som vi utgick ifrån var *medarbetarens upplevelse av*

hybridarbete, hybridarbetets påverkan på mentalt välbefinnande samt *chefskapets påverkan på mentalt välbefinnande under hybridarbete*. Lind (2019 s. 160) förklarar att en intervjuguide är det som ger samtalen struktur och att när intervjufrågorna är kopplade till frågeställningen gör den informationen relevant. Genom att ställa fria uppföljningsfrågor kunde vi skapa djupare förståelse kring det respondenterna ansåg vara viktigt. Samtidigt hjälpte de förberedda frågorna oss att hålla oss till de teman som var bestämda på förhand som relevanta och intressanta i förhållandet till syftet. Bryman (2018, s. 569) bekräftar att uppföljningsfrågor är viktiga verktyg för att få ytterligare förklaringar och djupare svar. De förutbestämda frågorna hjälpte att styra intervjun, samtidigt som de förberedda fördjupningsfrågorna bidrog i de tillfällena vi fick kortare svar från respondenten eller upplevde att respondenten inte var så utförlig i sina svar, vilket skedde vid några intervjutillfällen.

3.2.3 Bearbetning av material

Efter att samtyckesdokumentet undertecknades av respondenterna genomfördes de semistrukturerade intervjuerna, som spelades in. Efter varje genomförd intervju transkriberades den och därefter raderades inspelningen direkt. Dessutom säkerställde vi att det inte gick att utläsa några personliga uppgifter om respondenterna i transkriberingen. Efter transkriberingen av alla tio intervjuer insåg vi att vi hade en del empiri som inte var så enkel att sammanställa. Därför började vi systematiskt att gå igenom intervjuerna för att leta efter gemensamma nämnare och teman i svaren. Rennstam och Wästerfors (2015, s. 80) förklarar att vid sortering av material behöver man umgås med det, hitta de kategorier som finns och sedan flera gånger läsa om och omarbeta kategorierna löpande. Vidare rekommenderar Rennstam och Wästerfors (2015, s. 82) att gå tillbaka till teorin för att inte förlora sig i sitt material. Detta var rekommendationer som vi grundade vår sorteringsprocess i, för att inte tappa bort oss i materialet. De teman som kom fram under genomgång av intervjuerna gick i linje med de teman som vi använt oss av i intervjuguiden, men det framkom även djupare teman under de övergripande.

I delen av intervjun som berörde medarbetarens upplevelse av hybridarbete framkom *flexibilitet, effektivitet* och *arbetsmiljö vid hemarbete* som genomgående teman. Det framgick även under intervjuerna att den *sociala aspekten* är en viktig del av medarbetarnas upplevelse av det hybrida arbetet, vilket visade sig ha en både positiv och negativ påverkan på deras

upplevelse. Under intervjudelen som berörde hur medarbetarna upplevde chefens påverkan så visade sig *chefens tillgänglighet* vara ett framträdande tema för respondenterna. Att sammanställa empirin utefter de olika teman gjorde det möjligt för oss att få en struktur i den information vi fått. Vi kunde framställa en välorganiserad sammanställning som inte bara belyste de gemensamma teman och likheterna som fanns i svaren, utan även skillnader mellan respondenternas upplevelser och världsbilder. När vi gick igenom materialet ännu en gång efter att vi hade sammanställt det insåg vi att allt material inte kunde återges i studien. Vi behövde därför reducera materialet ytterligare, baserat på de teman och kategorier som vi tidigare arbetat fram. Under både den första och andra omgången av organiseringen och sammanställningen använde vi frågeställningarna och syftet som utgångspunkt för att fokusera på vad som var mest relevant för studien.

3.3 Litteratur och tillämpning

För att få förståelse och kunskap kring befintlig forskning gällande hybridarbetares mentala välbefinnande, har vi använt Lubsearch, Lunds Universitets databas. I första skedet av arbetet var det väsentligt att bygga en grund omkring ämnet för att kunna fördjupa oss genom ytterligare sökningar längre fram i arbetet. Under förarbetet var sökandet relativt brett, men allt eftersom frågeställningarna utvecklades smalades sökningen av till nyckelorden mentalt välbefinnande, hybridarbete, distansarbete och organisatoriskt stöd. Oftast användes sökorden mental well-being, hybrid work, remote work och organisational support eftersom det visade sig finnas mest forskning kring det på engelska. Vid sökandet av nyckelorden hittades böcker och artiklar aktuella för ämnet.

Många av artiklarna diskuterade mentalt välbefinnande under distansarbete, främst under pandemin vilket gjorde att forskningsluckan blev ännu mer tydlig för oss. Vi hade svårigheter att hitta aktuell forskning gällande medarbetares mentala välbefinnande under distansarbete som var utförd efter 2023, och när det kom till hybridarbete fanns det inte särskilt mycket forskning att arbeta med. Däremot så hittade vi tillslut forskning kring mentalt välbefinnande under hybridarbete, både från under och efter pandemin, som vi fick användning av och som till stor del står till grund för mycket av den tidigare forskningen i den teoretiska referensramen. Däremot är det också en stor del av tidigare forskning som är baserad på det mentala välbefinnandet under fullt distansarbete.

3.4 Forskningsetiska aspekter

Innan vi påbörjade våra intervjuer skickades ett missivbrev ut via LinkedIn med information om forskningens syfte. De viktigaste etiska principerna vid utförandet av en vetenskaplig studie är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, ss. 170-173). Vi har således beaktat dessa fyra forskningsetiska krav genom studiens gång och varit noggranna med att säkerställa att respondenterna vid intervjuerna upplever att deras privatliv respekteras, inte känner obehag samt att all information är transparent.

För att ta hänsyn till samtyckeskravet fick respondenterna godkänna och skriva under ett samtyckesdokument där det framgick att intervjun skulle spelas in. Vidare ställdes även frågan om deltagarna godkände att intervjuerna spelades in muntligt vid intervjutillfället. För att ta hänsyn till informationskravet fick respondenterna, förutom missivbrevet, vid intervjutillfället ytterligare information om syftet med studien. Utöver det redogjorde vi även för intervjuens struktur, samt hur bearbetning och hantering av materialet skulle utföras efter intervjun. Genom att anonymisera respondenternas namn och befattning har konfidentialitetskravet säkerställts. Fortsättningsvis har nyttjandekravet tagits i beaktning genom att vi informerade respondenterna att materialet endast kommer användas för studiens ändamål.

4. Resultat och analys av empiri

I analyskapitlet presenteras och tolkas det empiriska materialet utifrån den teoretiska referensramen. Analysen består av tre delar som är baserade på de teman som framkommit genom empirin.

4.1 Medarbetarens syn på hybridarbete

4.1.1 Hybridarbete: Allt annat är passé

Många av respondenterna upplever att deras syn på hybridarbete har förändrats över tid. En del av respondenterna ger även uttryck för att de tror att hybridarbete är en arbetsform som kommer att fortsätta bli mer populär, så som respondent 9 beskriver i följande citat:

Jag tror vi har gått ifrån en värld där det är 100 procent på plats. Jag tror inte det är hållbart längre. Jag tror inte vi är där. Det har jag också gjort för några år sedan och det är inte, det var f*n, det sög. [...] Vi hade väldigt strikta tider där och det är lite passé, det sättet att jobba på. (R9)

I citatet förklarar respondenten att hen inte uppskattar att ha ett arbete som endast är på plats på kontoret, och att hen inte tror att det är ett hållbart sätt att arbeta på längre. Utifrån vad respondent 9 beskriver går det att förstå som att hen eventuellt inte mådde lika bra under de traditionella arbetsformerna, och att hen föredrar den hybrida arbetsformen. Detta går i linje med vad Franzen-Waschke (2021, s. 95) diskuterar, att medarbetare numera föredrar en flexibel hybridmodell. Respondent 4 beskriver också sin förändrade syn på hybridarbete:

[...] jag jobbade på ett jobb tidigare som var väldigt emot att jobba hemifrån och vi var typ de enda som satt på kontoret under hela pandemin, och då fick jag väl en bild av att det typ va något dåligt att jobba hemifrån just för att alla på jobbet var så himla emot det. Men nu när jag själv har fått möjligheten att jobba hemifrån så är det ju otroligt, nu skulle jag aldrig kunna söka ett jobb där jag måste vara på plats varje dag. (R4)

Citatet illustrerar hur respondenten har fått en förändrad uppfattning kring hybridarbete. Hens tidigare arbetsplats bidrog till en negativ syn på arbete hemifrån, något som har förändrats till det positiva under tiden som hen har arbetat under hybrida arbetsformer. Walker et al.

(2024, ss. 1015-1016) menar att distansarbete har blivit alltmer accepterat och etablerat, något som överensstämmer med respondentens upplevelse. Något som både respondent 9 och 4 har gemensamt är att de inte kan föreställa sig att gå tillbaka till traditionella arbetsformer utan att de föredrar hybridmodellen, vilket många av respondenterna håller med om. Detta är även något som forskning visar på, att hybridmodellen är eftertraktad och att det har skett en ökning av ansökningar och jobbannonser av dessa typer av jobb (Allen et al. 2021, s. 1). Till skillnad från dessa upplevelser, känner respondent 2 att hen hade kunnat jobba på sitt kontor varje dag, och i vissa tillfällen föredrar att vara fysiskt på plats. Hen tycker inte att hybridarbete är bättre än vad det traditionella kontorsarbetet är, och hade inte motsatt sig att arbeta på plats varje dag. Detta på grund av att hen uppskattar fysiska interaktioner med kollegor framför digitala. Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 45-47, 96) menar att individer värdesätter de relationer som skapas på arbetsplatsen högt, och att de sociala aspekterna har en inverkan på individens mentala välbefinnande. Däremot uttrycker respondenten också att hen uppskattar flexibiliteten som hybridarbete erbjuder och att det finns många fördelar med det.

4.1.2 Träna på lunchen och tvätta på rasten

Flera av respondenterna belyser en markant ökning av flexibilitet som en framträdande fördel av hybridarbete. Denna flexibilitet är mer framträdande idag jämfört med deras tidigare arbetsmiljöer eller innan de hade möjlighet att arbeta i en hybrid modell. Respondent 4 delar sin positiva erfarenhet av hybridarbete och förklarar de fördelarna som hen upplever:

Men absolut den stora flexibiliteten, jag hade absolut inte kunnat jobba lika mycket om jag hade behövt åka till kontoret varje dag. Och sen typ att man kan jobba även om man är lite småsjuk, så det ger en ju möjlighet till att jobba betydligt mer. [...] man hinner städa undan lite på sin rast eller köra ett gympass på lunchen så då får man ju mer tid utanför jobbet, också att man slipper resan till och från jobbet sparar ju mycket tid. (R4)

Det respondenten beskriver kan tolkas som en form av flexibilitet och balans i att kunna kombinera privata behov, men samtidigt ha en upplevelse av att utföra sitt arbete. Denna upplevelse av flexibilitet, som respondenten illustrerar genom sin förmåga att integrera arbete med personliga aktiviteter som vardagssysslor eller träning, tyder på en viktig aspekt av hur

hybridarbetet påverkar den dagliga livskvaliteten. Att göra saker som man mår bra av och som ökar livsnjutningen är en central del i hedonistiskt välbefinnande (Bartels, Peterson & Reina 2019, s. 21-22). Respondent 3 beskriver en liknande upplevelse av flexibilitet i sin vardag som resultat av hybridarbete:

Framför allt är det ju friheten man känner och att man inte har riktigt bestämda tider där man börjar jobba eller slutar. Asså vill jag sticka ut och spela golf efter klockan tre på en torsdag så kan jag bara säga till och sen tar jag igen det jag inte hann med på kvällen, eller så sitter jag lite längre dagen efter. Sen är det ju som sagt rätt skönt att vissa dagar typ kunna stå och göra lite långkok eller köra en tvättdag på dagen för att slippa ta allting på kvällen sen. (R3)

Det som respondent 3 och 4 uttrycker reflekterar en gemensam uppskattning av den flexibilitet som de uppfattar att hybridarbete erbjuder, vilket indikerar en påverkan på deras förmåga att hantera vardagens utmaningar effektivt och känna tillfredsställelse med sitt arbete och liv. Genom att exempelvis kunna avsluta arbetsdagen tidigare för att ägna sig åt fritidsintressen som golf, illustrerar respondent 3 hur hybridarbete inte enbart handlar om var man utför sitt arbete utan också om hur man kan balansera arbete och fritid. Genom att ha möjligheten att göra saker man tycker om och därigenom känna positiva känslor, uppnår individen ett hedonistiskt välbefinnande (Bartels, Peterson & Reina 2019, s. 21-22). Det går att förstå som att respondenternas mentala välbefinnande, genom dessa möjligheter, påverkas positivt. Sarkar et al. (2024, s. 353) beskriver att mentalt välbefinnande uppnås när individen når sin fulla potential, kan hantera dagliga stressfaktorer effektivt och känner sig nöjd med livet. Flexibiliteten som hybridarbete erbjuder kan potentiellt stödja dessa aspekter av mentalt välbefinnande, genom att tillåta anpassning av arbetslivet till personliga omständigheter. Känslan av frihet som respondenterna beskriver att de känner, bland annat genom att slippa daglig pendling, resoneras väl med vad Krajčák, Schmidt och Baráth (2023, s. 3) identifierar som en av de betydande fördelarna med att arbeta hemifrån.

Flexibiliteten som den hybrida arbetsmodellen erbjuder uppskattas av flera av respondenterna. Däremot kan denna flexibilitet också medföra oavsiktliga konsekvenser, särskilt när det gäller hantering av sjukdom. Respondenternas erfarenheter ger en djupare förståelse för hur dessa dynamiker upplevs i vardagen. Respondent 3 delar en reflektion om hur hybridarbete påverkar hans förhållningssätt till sjukdagar:

Annars är väl det “största” problemet att man har svårt att faktiskt få vara sjuk när man väl är det. Jag har nog tur att jag faktiskt nästan aldrig är sjuk och aldrig har haft en sjukdag sedan jag började jobba för fyra år sen. Sen är ju det också på grund av att när jag väl kanske har feber eller har ont i halsen och är förkyld så tycker jag det ändå är okej att jobba hemifrån. Det är väl lite sådär kanske, så på så sätt är det ju inte så konstigt att jag inte har sjukanmält mig en enda gång. (R3)

Denna upplevelse belyser hur den ökade flexibiliteten å ena sidan kan leda till att gränsen mellan att vara sjuk och arbeta blir allt mer suddig. Respondenten beskriver att hen arbetar även under sjukdom, vilket kan vara en fördel i termer av minskad frånvaro men också en nackdel om det hindrar fullständig återhämtning. Den suddiga gränsen som respondenten diskuterar kan tolkas som en typ av konflikt mellan arbets- och privatliv, något Kim, Koh och Park (2023, s. 18) belyser vara en av utmaningarna med att jobba hemifrån.

Å andra sidan uppskattar många respondenter, inklusive respondent 3, möjligheten att kunna arbeta hemifrån även när de är sjuka. Respondent 5 ger en beskrivning av sin erfarenhet av detta:

Att också kunna jobba hemifrån även när man känner sig lite sjuk och krasslig är ett väldigt stort plus. På min förra arbetsplats där jag behövde vara på plats hela tiden så var jag ju tvungen att sjukanmäla mig de gånger jag var sjuk, eller så kunde det bli att jag gick till jobbet trots att jag inte kände mig helt frisk. Så möjligheten att kunna jobba hemifrån de tillfällena uppskattas enormt. (R5)

I ovanstående citat framgår det tydligt att möjligheten att kunna arbeta hemifrån, även när respondenten känner sig lite sjuk, är väldigt uppskattad. Den hybrida arbetsformen kan alltså ta bort behovet av att behöva välja mellan att sjukanmäla sig och förlora värdefull arbetstid, eller att gå till jobbet och riskera att förvärra sin sjukdom eller smitta andra kollegor. Enligt Hasson och Butler (2020, s. 5) är tillgången till nödvändiga resurser för att hantera livets svängningar en central aspekt av mentalt välbefinnande. Möjligheten att anpassa arbetsplatsen efter sin hälsostatus kan ses som en sådan resurs, vilket tyder på att respondenten upplever ett ökat mentalt välbefinnande i detta sammanhang. De två ovanstående citaten ökar även förståelsen för att människor är unika och upplever situationer

på olika sätt. Detta överensstämmer med Johnson, Robertson och Coopers (2018, ss. 45-47) resonemang om att mentalt välbefinnande är individuellt och påverkas av hur varje individ hanterar olika situationer.

4.1.3 Högre effektivitet eller färre distraktioner?

Flera av respondenterna upplever att de är mer effektiva i deras arbete de dagarna de arbetar hemifrån. Däremot är det också ett fåtal av respondenterna som upplever att deras effektivitet inte påverkas av den hybrida arbetsformen och att den inte bidrar med någon större skillnad på effektiviteten i arbetet. En av respondenterna beskriver sin upplevelse på följande sätt:

Min arbetsbelastning har nog inte påverkats så mycket [...]. Jag skulle säga att jag jobbar mer effektivt hemma tror jag. På kontoret kan jag bli väldigt distraherad av kollegor och sånt men när jag sitter hemma blir jag mer stressad att jobba på eftersom allt vi gör mäts, och jag vill inte att mina kollegor typ ska tro att jag sitter hemma och latar mig. (R4)

Det respondenten beskriver kan förstås som att frånvaron av arbetsplatsens distraktioner gör att hen upplever högre effektivitet när hen arbetar hemifrån. Samtidigt upplever respondenten mer stress hemma, eftersom arbetsprestationen mäts och hen vill undvika att framstå som ineffektiv. Både positiva och negativa aspekter av hybridarbete belyses av respondenten, vilket stämmer överens med Kim, Koh och Parks (2023, ss. 18, 23) forskning som påvisar att distansarbete har både fördelar och nackdelar. Eftersom att mentalt välbefinnande skapas när människor har de nödvändiga resurserna för att hantera livets utmaningar utan att stressen tar över (Hasson & Butler 2020, s. 5), kan det förstås som att respondenten inte alltid upplever mentalt välbefinnande när hen arbetar hemifrån. Däremot beskriver respondenten att hen upplever att hen är mer effektiv de dagar som denne arbetar hemifrån, upplevelsen av det hybrida arbetet är alltså inte enbart negativ eller positiv. Även respondent 1 beskriver en högre upplevd effektivitet de dagar när hen arbetar hemifrån:

Jag skulle nog säga att den blir effektivare på grund av att det blir en viss planering nu, men den sker ju bara för mig själv i min hjärna egentligen. [...] Och då blir det att de lite större projekten de lägger jag på remote-timmarna så att säga, för jag vet att det jag sitter med är viktigt för företaget. (R1)

Respondenten beskriver en känsla av högre effektivitet på grund av hybridarbete, vilket även respondent 4 beskrev. Eftersom hen upplever att hen blir mer effektiv och fokuserad vid arbete hemifrån, samt att arbetsuppgifterna känns viktiga, indikerar detta på att respondenten upplever en känsla av mening och syfte i sitt arbete hemifrån. Detta är något som Johnson, Robertson och Cooper (2018, s. 50) menar är eudaimoniskt välbefinnande. Respondentens beskrivning av sin självständiga planering, upplevda effektivitet och vikten av arbetsuppgifterna kan tolkas som ett tecken på mentalt välbefinnande. Detta överensstämmer med vad Sarkar et al. (2024, s. 353) menar, att mentalt välbefinnande uppnås när individen når sin fulla potential. Att respondenten upplever en högre effektivitet i arbetet när hen arbetar hemifrån pekar på att hen upplever mentalt välbefinnande i hybridarbetet.

I motsats av det som respondent 4 och 1 uttrycker, i att de upplever högre effektivitet vid hemarbete, förklarar respondent 8 sin upplevelse av effektivitet under hybridarbete på följande sätt:

Jag skulle vilja säga så att jag har alltid varit en väldigt effektiv person. Jag har inga problem att fokusera när jag ska göra saker, har jag någonting att göra så spelar det ingen roll vart jag sitter någonstans egentligen. Så länge jag har alla tekniska förutsättningarna, att jag har min skärm, att jag har mitt setup så det är mer den biten. Men den har jag ju sett till att jag har där hemma. (R8)

Respondenten beskriver att hen inte upplever någon större förbättring i effektiviteten under hybridarbetet oavsett om denne arbetar hemifrån eller på kontoret, vilket även respondent 2 beskriver att hen upplever. Däremot menar George et al. (2021, ss. 6-7) att medarbetare som arbetar distans har rapporterat en större känsla av autonomi vilket har lett till högre effektivitet. Detta motsäger å ena sidan upplevelserna som respondent 2 och 8 delar med sig av, å andra sidan går det i linje med vad andra respondenter beskriver. De delade åsikterna som respondenterna har pekar på att mentalt välbefinnande är subjektivt, vilket även Franzen-Waschke (2021, s. 88) belyser. Det som både respondent 8 och 2 beskriver innebär inte nödvändigtvis att de ser sig själva som ineffektiva i sitt arbete, utan snarare att de inte upplever någon skillnad i effektiviteten när de arbetar hemifrån jämfört med när de arbetar på kontoret. Detta går att förstås genom vad Ruggeri et al. (2020, s. 1) beskriver, att mentalt

välbefinnande grundar sig på hur varje individ uppfattar sin känsla av syfte. Därför kan respondenterna, trots oförändrad effektivitet, känna att de uppfyller sina arbetsuppgifter tillfredsställande, vilket ger dem en känsla av syfte.

4.1.4 Hemmakontorets utmaningar

I dialogen kring arbetsmiljö vid hemarbete tar respondent 10 upp vikten av att ha rätt utrustning för att skapa en effektiv arbetsplats hemma. Hen påpekar bristerna i den nuvarande situationen och beskriver de fysiska obehag som kan uppstå på grund av otillräcklig arbetsutrustning:

Isåfall är det delvis framförallt att ha rätt utrustning och det har jag verkligen inte hemma, speciellt att jag sitter framför min lilla laptop när jag jobbar hemifrån. Jag har ju inte mina skärmar eller ens ett skrivbord faktiskt hemma. Så ingen bra arbetsplats egentligen här, så det blir att jag antingen sitter i en djup soffa eller en barstol vid min köksö. Så jag får rätt ont ibland efter ett tag under en dag hemma. Så jag skulle behöva ha fler skärmar, en riktig kontorsstol och en riktig arbetsplats hemma. (R10)

Citatet ovan lyfter fram svårigheterna med att inte ha tillgång till bra utrustning när hen arbetar hemifrån, vilket illustrerar en utmaning i arbetsmiljön som även andra respondenter upplever. Att inte ha de förutsättningar respondenten behöver kan bidra till en känsla av att arbetsmiljön hemma inte är optimal, vilket kan tänkas påverka hens förmåga att utföra arbetsuppgifter effektivt och känna sig nöjd med sin arbetsdag. Sarkar et al. (2024, s. 355) förklarar att brist på en välutrustad arbetsmiljö har uppmärksammats som en av utmaningarna som är förknippade med hemarbete. Även respondent 9 beskriver att hen inte har en ordnad kontorsmiljö hemma. Det kan ibland bli svårt för hen att komma in i rätt sinnesstämning för att arbeta när hen endast ska flytta sig från sin säng till skrivbordet som är i samma rum. Detta reflekterar en av de utmaningar som Franzen-Waschke (2021, s. 88) belyser, nämligen att mentalt välbefinnande är en mycket subjektiv fråga som kan påverkas av olika aspekter av arbetsmiljön. Jamal et al. (2023, s. 293) understryker vikten av att organisationer engagerar sig i att uppfylla anställdas behov, för att både upprätthålla mentalt välbefinnande och skapa en stödjande arbetsmiljö. Utifrån respondentens upplevelse, hade det eventuellt kunnat bidra

till ett högre mentalt välbefinnande om organisationen engagerade sig i att förbättra hens arbetsmiljö vid hemarbete.

Till skillnad från respondent 9 och 10 förklarar respondent 8 att hen har ordentlig arbetsutrustning hemma, och att hen därför inte har några problem med att jobba hemifrån eller märker någon större skillnad i sin upplevelse. En välordnad och utrustad arbetsplats kan därför tänkas bidra till att förbättra det mentala välbefinnandet genom att möjliggöra effektivt arbete och minska fysiskt obehag. Detta går i linje med vad Sarkar et al. (2024, s. 353) beskriver som nödvändiga resurser för att hantera livets svängningar utan att stressen tar över, vilket är centralt för att uppnå mentalt välbefinnande.

4.2 Den sociala dynamiken i hybridarbete

4.2.1 Balansen mellan sociala interaktioner och arbetsro

En del av respondenterna tar upp de sociala interaktioner som ofta sker när de är fysiskt på plats på kontoret som både något positivt och negativt. Många anser att de sociala informella kontakterna är något bra och något som de mår bra av, samtidigt är det också några som anser att det ibland kan bli ett störningsmoment i arbetet. Respondent 7 upplever att hens mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete på följande sätt:

Som sagt så har vi öppet landskap på kontoret och då blir det ju att ljudnivån blir lite högre [...]. Men mer det där i att det varierar lite i arbetsmiljön beroende på om jag är remote eller inte är faktiskt rätt skönt, sen skulle jag även säga att det är jättekul att vara inne på kontoret för man får de där informella interaktionerna med kollegorna också vilket jag upplever bidrar mycket till både sammanhållningen och att man kan få inputs till saker som man kanske inte hade tänkt på själv. Så för mig är det en väldigt trevlig balans med hybridarbete och jag skulle väl säga att jag upplever att den balansen får mig att må väldigt bra. (R7)

Respondenten värdesätter hybridarbete eftersom det erbjuder en balans mellan olika arbetsmiljöer. På kontoret får hen socialt utbyte och sammanhållning med kollegor, medan arbetsmiljön hemma är lugnare och mer fokuserad. Detta framhäver hur variationen i arbetsmiljöer kan stödja både sociala behov och arbetsro. Respondenten förklarar också vad det är som hen uppskattar i interaktionerna med kollegorna, vilket är sammanhållningen

kollegor emellan samt de inputs som hen får av de informella samtalen. Sociala aspekter har en betydande inverkan på individens mentala välbefinnande, och goda relationer med kollegor kan vara avgörande för att hantera arbetslivets krav (Johnson, Robertson & Cooper 2018, ss. 45-47; Odetunde 2021, s. 55). Även respondent 9 och 2 beskriver i sina intervjuer att de uppskattar de informella interaktionerna som uppstår de dagar som de arbetar på plats. Speciellt respondent 9 diskuterar de kunskapsutbyten som kan uppstå vid dessa interaktioner. Upplevelserna som respondenterna beskriver, där de värderar den hybrida arbetsformens flexibilitet som möjliggör för anpassning till deras behov, speglar vikten av en anpassningsbar och stödjande arbetsmiljö. Enligt Lecours, St-Hilaire och Daneau (2022, s. 2746), kan ett sådant stöd direkt bidra till att främja medarbetarnas mentala välbefinnande.

Det är däremot inte alla respondenter som ser det sociala utbytet som något genomgående positivt. Flera uttrycker att det ibland kan vara störande för deras arbete. Respondent 10 delar med sig av hur hen planerar sitt arbete och hur de förväntade sociala interaktionerna kan komma att påverka denna planering:

Ja, alltså förändringen blir att jag inte blir så irriterad på kollegor som kommer in och stör haha, när man sitter och behöver koncentrera sig. Utan hemma är det ju ingen som stör så det är jättebra. Däremot vet jag också att när jag väl åker till kontoret så arbetar jag inte med de arbetsuppgifterna där jag inte får bli störd, de sparar jag ju till de dagarna jag är hemma. Så jag kan ju anpassa mig lite bättre för, när jag är på kontoret ja men då, då åker jag in också och tänker den sociala biten, att den får plats där. (R10)

Citatet tydliggör att respondenten upplever en positiv förändring i sitt mentala välbefinnande som resultat av att hen planerar sitt arbete utifrån när hen behöver vara högt koncentrerad. Respondenten upplever att hen i dessa tillfällen kan undvika irritationsmoment och istället förbereda sig på att informella interaktionerna kommer att uppstå de dagar hen arbetar på kontoret. Respondentens upplevelse stämmer inte helt överens med vad Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 97-98) belyser, att en brist på socialt utbyte från kollegor kan påverka det mentala välbefinnandet negativt. Däremot indikerar inte respondenten att hen helt vill utesluta de sociala kontakterna, utan snarare att hen har ett behov av att kunna styra dem själv. Möjligheten respondenten beskriver, att kunna strukturera sitt arbete efter sina behov, ger en förbättrad förmåga att hantera dagliga stressfaktorer och störmoment effektivt. Detta

exemplifierar hur mentalt välbefinnande kan främjas genom anpassning av arbetsförhållanden, vilket Hasson och Butler (2020, s. 5) beskriver som en viktig del för att kunna hantera utmaningar utan överväldigande stress.

Flertalet respondenter nämner att de informella sociala relationerna lätt kan minska under den hybrida arbetsformen. En del av dem yttrar en brist på de informella samtalen och vad de bidrar med, både i teamet och individuellt. Respondent 9 beskriver sin upplevelse av detta:

Om man skapar lite mer förståelse för varandra gör så kan det också skapa en större förståelse i teamet i sin helhet, att man faktiskt ger mer relevanta synpunkter när vi har våra veckomöten inom teamet och diskuterar hur vi ska hantera ett problem till exempel. Har du mycket mer de här informella konversationerna och är mycket mer informerad om vad andra sysslar med och vad andra har för problem. (R9)

Respondenten beskriver situationen i hens team, där hen önskar att de skulle ha fler informella samtal sinsemellan. Dels för att få en större förståelse för vad kollegorna har för arbetsuppgifter, men även för att kunna bidra med tankar och idéer till varandras uppgifter eller problem. Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 45-47) menar att sociala aspekter har en inverkan på en individs mentala välbefinnande, vilket kan föreställas även vara en faktor som påverkar respondentens upplevelse. Fortsättningsvis menar Odetunde (2021, s. 55) att goda relationer med kollegor kan underlätta hantering av de krav som uppstår i arbetslivet. Även respondent 4 och 6 nämner ensamhet och saknaden av sociala interaktioner som en följd av hybridarbetet. De upplever att arbetsdagar hemma kan leda till en viss känsla av ensamhet, vilket inte uppstår när de är på arbetsplatsen och kan socialisera med kollegor. Johnson, Robertson och Cooper (2018, s. 97-98) påpekar att en brist på sociala interaktioner med kollegor kan påverka det mentala välbefinnandet negativt, något som även respondenternas upplevelser verkar spegla.

4.2.2 Att bygga relationer på distans

Några av respondenterna nämner den sociala delen som en utmaning i hybridarbetet. Respondent 1 nämner det som en potentiell svårighet att komma in i teamet och på arbetsplatsen om man börjar arbeta under hybrida arbetsformer direkt i sin anställning. Samma sak tar även respondent 8 upp och diskuterar i följande citat:

Eftersom jag redan arbetat varje dag med de flesta här inne och vi litar på varandra och har en bra kommunikation och relation. När man vet hur personen är och arbetar och man har satt varandra på kartan lite grann, så blir det lättare när man sen går över till hybrid. Att man inte kommer in på kontoret och hälften vet inte vad de heter liksom, att man har bra koll på folk. Men det klart att sociala biten blir ju lite lidande när man är inne så lite som jag är, du kan ju inte vara med på de här spontana grejerna. (R8)

I citatet pratar respondenten om vad det är som hen upplever är viktigt för att den hybrida arbetsmodellen ska fungera, samt att hen anser att det hjälper i tilliten mellan kollegor om man har arbetat fullt på plats på kontoret innan man övergår till hybridarbete. Utifrån vad respondenten beskriver så går det att tolka att hen anser det sociala utbytet vara en viktig faktor i tillitsskapande och uppbyggnad av kommunikation. Tidigare i intervjun nämner respondenten att hen inte anser att den sociala relationen med kollegorna är lika viktig längre. Hen tror att hen för tio år sedan hade varit mer påverkad av bristen på sociala interaktioner, som ett resultat av den hybrida arbetsformen hen har idag. Johnson, Robertson och Cooper (2018 ss. 45-47) menar att sociala aspekter har en påverkan på individens mentala välbefinnande men att varje individs mentala välbefinnande är unikt. Utifrån det, samt vad respondent 8 beskriver, går det att förstå att det sociala utbytet med kollegor inte är av stor vikt för respondentens mentala välbefinnande. Däremot menar Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 97-98) att socialt utbyte från kollegor påverkar det mentala välbefinnandet positivt.

Respondent 9 anser att det borde planeras mer för att se till att kollegor har möjlighet att skapa relationer. I citatet nedan redogör respondent 9 sina tankar om vad som kan göra hens upplevelse av hybridarbete bättre:

Nej men tre obligatoriska dagar som man kör på, där ändå alla är på plats. För någon då som är ny, så vet man vilka dagar man ska vara inne för att träffa kollegorna och det blir lättare att knyta lite mer personliga band sinsemellan. Även då att man ser till att ha alla de här teammötena och veckoavstämningarna de dagarna som alla är på plats istället för online. (R9)

Respondenten uttrycker en önskan för bestämda fasta dagar som alla var gemensamt på plats på kontoret för att kunna främja de sociala relationerna på arbetsplatsen. Hen föreslår även att teammöten och veckovisa avstämningar bör hållas fysiskt istället för online för att stärka teamets sammanhållning ytterligare. Kim, Koh och Park (2023, s. 31) framhåller att en avsaknad av socialt utbyte är en av de utmaningar som framkommer vid distansarbete. Eftersom respondenten berättar detta som svar på frågan om vilka förbättringar som kan göras i hybridarbetet för att främja det mentala välbefinnandet, går det att förstå att respondenten efterfrågar fler fysiska sociala utbyten med sitt team. Detta antyder att respondenten hade kunnat uppleva ett högre mentalt välbefinnande om sådana sociala interaktioner på arbetsplatsen hade varit mer frekventa. Det går i linje med vad Johnson, Robertson och Cooper (2018 ss. 97-98) diskuterar gällande att brist på sociala interaktioner från kollegor kan ha en negativ påverkan på det mentala välbefinnandet, eftersom respondenten efterfrågar en högre nivå av social interaktion med sina kollegor.

4.3 Chefens stöd

4.3.1 Tillgänglig, om några timmar.

När respondenterna ska redogöra för hur de upplever chefens tillgänglighet under hybridarbete är det majoriteten av dem som anser att deras chef är tillgänglig tillräckligt mycket, vare sig det är på telefon eller via interna kommunikationsfunktioner. Respondent 6 beskriver sin upplevelse på följande sätt:

Jag tycker inte att min chef behöver göra mer än vad hon gör nu, hon kompletterar ganska bra med den stöttnen jag redan får av mina kollegor. Hon är tillgänglig men sen känner jag också att hon omöjligt alltid kan vara tillgänglig för mig eftersom hon har ansvar för så många andra också, så det är inte något jag förväntar mig. Då blir det naturligt att jag tar stöd av mina kollegor istället vilket funkar bra. (R6)

I citatet ovan framgår det att respondenten upplever att chefen är tillgänglig i den mån som hen har behov av. Respondenten beskriver vidare hur hen tar hjälp av och söker stöttning hos sina kollegor i de tillfällen att chefen inte har tid för respondenten. Stöd från kollegor kan väsentligt öka en individs arbetsglädje och tillfredsställelse, och positiva relationer med

arbetskamrater är ofta avgörande för att hantera arbetslivets krav (Odetunde 2021, s. 55). Utifrån respondentens beskrivning kan det förstås som att chefens frånvaro inte nödvändigtvis påverkar hens mentala välbefinnande negativt, eftersom kollegornas stöd fungerar som ett komplement. Denna kombination av stöd från både kollegor och chefen kan tolkas enligt Lecours, St-Hilaire och Daneau (2022, s. 2748) som en form av organisatoriskt stöd där medarbetare som upplever detta stöd tenderar att ge tillbaka till organisationen. När kollegorna stöttar respondenten i chefens frånvaro, kan det ge en övergripande positiv upplevelse av det organisatoriska stödet.

Respondent 9 beskriver sin uppfattning om chefens tillgänglighet och kommunikation under feedbackprocessen i följande citat:

Men jag har ett konkret exempel där vi gjorde en utvärdering av en kampanj vi hade för några veckor sen, och då skrev jag den och skickade tillbaka till honom för feedback och då får jag tillbaka den några timmar senare. Ba okej, då har jag fortsatt jobba i några timmar och sen kommer den tillbaka och då är jag lite fel på den. Får vi ta hans feedback och fortsätta bygga och så går den fram och tillbaka så några gånger. (R9)

Respondenten redogör för en situation där hen skickade in ett arbete för feedback till sin chef, fick den tillbaka några timmar senare och insåg att vissa delar behövde justeras. Trots detta framkommer det under intervjun att respondenten föredrar att arbeta självständigt och få feedback i efterhand, snarare än att ha någon som konstant övervakar och styr arbetet. Tillgängligheten till stöd när medarbetare behöver det är en viktig aspekt av upplevt organisatoriskt stöd (Lecours, St-Hilaire & Daneau 2022, s. 2748). Även respondent 7 beskriver en liknande känsla av tillit och frihet i sitt arbete, som ett resultat av kommunikationen med sin chef. Respondenten berättar att hen upplever att den löpande kommunikation och öppenhet som hen har med sin chef, gör att hen får lov att arbeta utan övervakning och att hen alltid har möjligheten att kontakta chefen om hen skulle behöva det. Denna upplevelse av tillit och frihet kan kopplas till hur anställda uppfattar att deras organisation värdesätter deras bidrag och bryr sig om deras välbefinnande, vilket Eisenberger et al. (1986, ss. 500-503) beskriver som upplevt organisatoriskt stöd.

Till skillnad från vad respondent 9 och 7 upplever, delar vissa respondenter känslan av att deras chefer ibland är otillgängliga eller mindre närvarande. Respondent 4 delar sina erfarenheter av en frånvarande chef:

Jag skulle nog vilja säga att jag har en väldigt frånvarande chef, vad jag vet så vabbar hon typ eller har möten hela dagarna. Mitt team som jag jobbar med är väldigt tigha som grupp och vi har en väldigt fin stämning där alla är så otroligt hjälpsamma och välkomnande. Så det blir nästan så att vi utbildar och hjälper varandra istället för att fråga chefen, jag tror aldrig det har hänt att jag har vänt mig till min chef för hjälp med ett visst ärende eller en viss kund utan då är det kollegorna man frågar skulle jag säga. (R4)

I citatet beskriver respondenten sin upplevelse av att ha en chef som inte är regelbundet närvarande. Utifrån denna upplevelse kan det tolkas som att hen förlitar sig mer på teamet än på chefen. Respondenten belyser en arbetsmiljö där kollegorna är de som fungerar som huvudkällor för stöd och kunskapsutbyte. Den upplevda frånvaron från chefen som respondenten tydliggör går att koppla till Cook (2021, s. 28), som understryker betydelsen av chefernas engagemang i distansarbetsmiljöer. Detta genom att exempelvis hålla en regelbunden kontakt och ge stöd till sina medarbetare. När interaktioner mellan chef och medarbetare inte är regelbunden, speciellt när de arbetar på distans, är det vanligt att missa tecken som indikerar någons sinnesstämning (ibid.).

Respondent 2 delar också med sig av sin erfarenhet gällande en fysiskt frånvarande chef i den hybrida arbetsmiljön:

Jag vet inte om det är så att jag har haft sämre ledare efter det blev hybrid. Men jag tycker det är ett sämre ledarskap utifrån att jag behöver inte ha någon som visar mig vad jag ska göra och är närvarande på det sättet. Men närvaro just i att faktiskt få kunna bolla tankar och liknande, tycker jag görs bättre fysiskt än att göra digitalt eller över telefon. (R2)

Respondenten uttrycker att frånvaron av en närvarande chef kan påverka möjligheterna att ha direkt och meningsfull kommunikation, exempelvis när det gäller att bolla tankar. Det går att tolka att denna brist på fysisk närvaro kan göra att möten och diskussioner inte känns lika

givande som de skulle vara ansikte mot ansikte. För att medarbetare ska uppleva organisatoriskt stöd krävs ett upplevt stöd från chefen (Eisenberger et al. 2002, s. 566). Vidare betonar Lecours, St-Hilaire och Daneau (2022, s. 2748) att upplevt stöd från chefer är avgörande för medarbetarnas mentala välbefinnande på arbetsplatsen. Respondenten indikerar att hen inte upplever det stöd som hen önskar få från sin chef. Fortsättningsvis berättar respondenten att hen hade kunnat tänka sig vara på kontoret varje dag för att få det fysiska stödet som hen önskar. Eftersom chefen däremot endast är på plats tre dagar i veckan, har respondentens egna agerande ingen påverkan på hur ofta de kan interagera fysiskt. Chefens fysiska frånvaro är något som kan tänkas påverka respondentens arbetsupplevelse negativt.

4.3.2 Onlinemöten med chefen: stöttande eller störande?

En av respondenterna tar upp att hen ibland upplever att det kan uppstå onödiga online-möten i arbetsdagen som bokas in av chefen. Respondent 9 berättar om hur hen upplever att hybridarbete påverkar stress och arbetsbelastning:

Mycket avstämningsmöten, och så kanske man inte har något att stämma av med men så varar det i tio minuter och då blir det också att man sitter och är inne i någonting. Så måste du avsluta det för att gå in i möte och så kommer du tillbaka efter och ska skifta fokuset igen för att komma in i det du satt med innan mötet som du egentligen inte behövde delta i från början. Utan det har bara varit ett störningsmoment i fokus med det man satt med från start som man måste delta i. Hade jag inte behövt delta kanske jag då redan hade varit klar med det jag satt med istället. (R9)

Citatet tydliggör att respondenten upplever att det bokas in onödiga möten för avstämning med teamet. Dessa möten verkar agera mer som ett störningsmoment i arbetet, snarare än vad de hjälper respondentens arbetsprocess. Däremot berättar respondenten senare under intervjun att hen upplever ett bra stöd från sin chef, och att de har schemalagda avstämningsmöten två dagar i veckan som hen uppskattar. Utifrån det som respondenten beskriver i citatet ovan, samt det som hen förklarar omkring stöd från sin chef, går det att utläsa två olika synsätt på de onlinemöten som chefen bokar in. Grundat i respondentens olika upplevelser går det att å ena sidan förstå de individuella avstämningsmötena som något

bidrar till att respondenten upplever stöttning. Detta går i linje med det som Lee och Shin (2023, s. 406) betonar, att medarbetare får en känsla av att deras chefer bryr sig om dem när de upplever ett starkt stöd från dem vilket i sin tur ökar engagemanget. Detta kan tänkas få en positiv följd för respondenten, i det uppfattade stödet, och att hen blir mer engagerad i sitt arbete.

Å andra sidan, utifrån vad respondenten berättat om den andra typen av online-möte så kan redogörelsen göra att det uppfattas som att respondenten blir omotiverad av den typen av möten. Det respondenten diskuterar går att förstå som att hen ibland inte ser ett syfte i att delta i de avstämningsmötena, och att hen därför ser dem som störningar i arbetet. Johnson, Robertson och Cooper (2018, s. 4) påpekar att det mentala välbefinnandet kan försämrats om en individ upplever att arbetet saknar syfte och mening, vilket innebär en brist på eudaimoniskt välbefinnande. Det eudaimoniska välbefinnandet anses vara en viktig aspekt för att kunna uppleva ett gott mentalt välbefinnande (Karaca, Tanova & Gokmenoglu 2022, s. 159). För att respondenten ska kunna uppleva mentalt välbefinnande i detta sammanhang, behöver hen alltså känna att arbetet har syfte och mening.

5. Diskussion och slutsats

Avslutningsvis besvarar vi våra frågeställningar tillsammans med vårt resultat samt tidigare forskning, slutligen ger vi förslag på vidare forskning.

- Hur upplever medarbetare att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete?
- Hur upplever medarbetare att deras chef påverkar deras mentala välbefinnande under hybridarbete?

Studien syftar till att öka kunskapen om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i samband med hybridarbete. Tidigare forskning visar att medarbetare numera föredrar en flexibel hybridmodell (Franzen-Waschke 2021, s. 95). Detta är något som vårt resultat bekräftar eftersom det framkommer att flertal av medarbetarna föredrar denna arbetsform framför traditionella modeller. Flera medarbetare kan inte föreställa sig att arbeta under andra arbetsformer än hybrida, vilket bekräftas av den stigande efterfrågan på hybrida arbeten som Allen et al. (2021, s. 1) beskriver.

Vidare visar resultatet på att hybridarbete erbjuder en betydande flexibilitet som i sin tur påverkar medarbetarnas upplevda mentala välbefinnande positivt. Medarbetarna uppskattar möjligheten att anpassa arbetsplats och arbetstid till personliga behov och arbetsuppgifter, vilket bidrar till ökat mentalt välbefinnande. Dessa upplevelser stöds av tidigare forskning som pekar på att flexibilitet kan minska stress och öka livskvaliteten (Krajčák, Schmidt & Baráth 2023, s. 3). Det är däremot värt att notera att för några medarbetare skapar även flexibiliteten som hybridarbetet erbjuder en viss känsla av brist på struktur och ökad stress, speciellt när gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut, vilket stöds av Kim, Koh och Park (2023 s. 18) och Sarkar et al. (2024, s. 355). Denna dualitet i upplevelser speglar den komplexitet som hybridarbete innebär för det mentala välbefinnandet. Medan många medarbetare upplever att hybridarbete positivt påverkar deras mentala välbefinnande genom ökad flexibilitet och arbetsglädje, känner vissa att andra delar av flexibiliteten ibland kan leda till ökad stress och en känsla av brist på struktur.

Fortsättningsvis är det flera medarbetare som upplever att de är mer effektiva när de arbetar hemifrån, detta på grund av möjligheten att kunna minska störningsmomenten som de känner

kan uppstå på plats på kontoret. Vårt resultat visar även att medarbetarna värderar de sociala aspekterna av att vara på kontoret högt, vilket inkluderar allt från informella samtal till att känna gemenskap med kollegor. Dessa interaktioner ses av medarbetarna som centrala för att bygga teamkänsla och för personlig tillfredsställelse i arbetet. Forskning av Johnson, Robertson och Cooper (2018, ss. 97-98) intygar denna syn genom att påpeka vikten av sociala interaktioner för mentalt välbefinnande. Det går att konstatera att för många av medarbetarna så är de sociala interaktionerna viktiga för att de ska uppleva mentalt välbefinnande under hybridarbetet. Resultaten från vår studie belyser däremot även en utmaning i hybridmodellen. Medan vissa medarbetare upplever att arbetet hemma minskar störningsmoment och ökar det mentala välbefinnandet, finns det också de som känner att de sociala interaktionerna ibland blir begränsade. Det framkommer i studien att en upplevd brist på sociala interaktioner visar sig leda till en känsla av isolering och ensamhet, vilket George et al. (2021 ss. 6-7) förklarar har en negativ påverkan på det mentala välbefinnandet under distansarbete.

Lecours, St-Hilaire & Daneau (2022, s. 2748) belyser i sin forskning att uppfattat stöd från chefer är avgörande för mentalt välbefinnande på arbetsplatser, vilket är något som även vår studie visar på. Resultatet framhåller att stöd från chefen spelar en stor roll för medarbetares mentala välbefinnande under hybridarbete. Chefernas förmåga att ge anpassat stöd och upprätthålla kommunikationen, även på distans, är avgörande för många av medarbetarnas upplevelse av mentalt välbefinnande. Majoriteten av medarbetarna uttrycker en uppskattning för att deras chefer är tillgängliga vid behov, och att det bidrar till tillfredsställelse i arbetet och det mentala välbefinnandet. Vissa medarbetare upplever däremot att deras chefer är mindre tillgängliga, vilket är något som kan bidra till att det mentala välbefinnandet påverkas negativt. Det framgår i analysen att chefs tillgänglighet, i vissa fall kombinerat med stöd från kollegor, är centralt för att upprätthålla en positiv och produktiv arbetsmiljö i en hybrid arbetsform. Detta går i linje med vad Lee och Shin (2023, s. 406) betonar som avgörande för medarbetarnas motivation och mentala välbefinnande som ett resultat av organisatoriskt stöd. När chefen är frånvarande, vänder sig vissa av medarbetarna till sina kollegor för stöd. Detta kollegiala stöd kan ge medarbetarna möjlighet att kompensera för bristen på chefs närvaro, och bidra till en övergripande positiv upplevelse av det organisatoriska stödet. Genom att medarbetare upplever organisatoriskt stöd kan det bidra till mentalt välbefinnande.

Sammanfattningsvis kan studiens första frågeställning besvaras med att hybridarbete främst påverkar medarbetarnas mentala välbefinnande positivt genom ökad flexibilitet och effektivitet, men det finns också utmaningar med bristande struktur och social isolering. Vidare besvaras den andra frågeställningen med att chefens stöd och tillgänglighet har en betydande påverkan på medarbetarnas upplevda mentala välbefinnande i en hybrid arbetsmiljö.

5.1 Vidare forskning

Tidigare forskning har inte fokuserat särskilt mycket på hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, eftersom arbetsformen inte tidigare har haft den popularitet som den har idag. Därför finns det flera olika områden för vidare forskning inom medarbetares upplevelse av hybridarbete. Särskilt värdefullt vore det att utforska de långsiktiga effekterna av hybridarbete på medarbetares mentala välbefinnande. Framtida studier kan inkludera longitudinella undersökningar som följer medarbetare över tid för att identifiera eventuella varaktiga förändringar i deras mentala välbefinnande som resultat av arbetsformen. En annan tänkbar forskningsinriktning är att utforska hur teknologiska verktyg och digital kommunikation inverkar på den sociala dynamiken i arbetsgrupper och dess effekter på individens välbefinnande. Genom att utöka kunskapen inom dessa områden kan vi få en djupare förståelse för de komplexa sambanden mellan hybridarbete, upplevd arbetsmiljö och mentalt välbefinnande.

Källförteckning

Allen, K. S., Grelle, D., Lazarus, E. M., Popp, E. & Gutierrez, S. L. (2024). Hybrid is here to stay: Critical behaviors for success in the new world of work. *Personality and Individual Differences*, 217, 112459, ss. 1-12.

Bartels, A. L., Peterson, S. J. & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *Public Library of Science*, 14(4), ss. 1-21.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Cook, S. (2021). *Well-being in the Workplace: A Guide to Resilience for Individuals and Teams*. Cambridgeshire: IT Governance Publishing.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), ss. 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), ss. 565-573.

Franzen-Waschke, U. (2021) Wellbeing and Engagement in Hybrid Work Environments – Coaching as a Resource and Skill for Leaders to Develop. *GiLE Journal of Skills Development*, vol 1(2), ss. 82-98

George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D. & Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 50(3), ss. 1-11.

Hasson, G. & Butler, D. (2020). *Mental Health and Wellbeing in the Workplace: A Practical Guide for Employers and Employees*. Chichester: Capstone.

Jamal, A., Begum, S., Alam, H. & Hussain, T. (2023). Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior and Burnout in Teachers: Thriving at Work as the Mediator. *Journal of Education and Educational Development*, 10(2), ss. 288-307.

Jasgur, C. (2023). Tips for managing a remote workforce. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 14(4), ss. 346-358.

Johnson, S., Robertson, I. & Cooper, C. L. (2018). *WELL-BEING. Productivity and Happiness at Work*. Springer International Publishing: Cham.

Karaca, G., Tanova, C. & Gokmenoglu, K. (2023). How do shared values improve eudaimonic workplace well-being: role of perceived justice and emotional exhaustion among nurses. *Journal of Health Organization and Management*, 37(2), ss. 158-176.

Kim, J. H., Koh, Y. K. & Park, J. (2023). Mental Health Consequences of Working from Home during the Pandemic. *Global Economic Review*, 52(1), ss. 18-50.

KPMG International. (2022). *Current trends in remote working*. [PDF].

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/04/current-trends-in-remoteworking-04-2022.pdf> (Hämtad 2024-05-02)

Krajčik, M., Schmidt, D. & Baráth, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work-Life Flexibility in a Changing Environment. *Administrative Sciences*, (2076-3387), vol. 13 (6), ss. 1-16.

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

Lecours, A., St-Hilaire, F. & Daneau, P. (2022). Fostering mental health at work: the butterfly effect of management behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(13), ss. 2744–2766.

Lee, S. E. & Shin, G. (2023). The Effect of Perceived Organizational and Supervisory Support on Employee Engagement During COVID-19 Crises: Mediating Effect of Work-Life Balance Policy. *Public Personnel Management*, vol. 52(3), ss. 401–428.

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet - Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. Lund: Studentlitteratur.

Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A. & Islam, M. Z. (2024). The future of work: Work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, 31(1), ss. 5-26.

Odetunde, O. J. (2021). Job Demand-Control-Support Model: A Study of Nigerian Contract Bank Employees. *Acta Universitatis Danubius*, 17(1), ss. 54-69.

Oleksa-Marewska, K. & Tokar, J. (2022). Facing the Post-Pandemic Challenges: The Role of Leadership Effectiveness in Shaping the Affective Well-Being of Healthcare Providers Working in a Hybrid Work Mode. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), ss. 1-19.

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

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S. & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, vol 18(1), ss. 1-16.

Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S. & Kathiresan, P. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, 66(Suppl), ss. 353-S364.

Walker, L., Braithwaite, E., Jones, M., Suckling, S. & Burns, D. (2023) “Make it the done thing”: an exploration of attitudes towards rest breaks, productivity and wellbeing while working from home. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96, ss. 1015–1027.

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

Syfte

Vi är två studenter som läser Service Management - Health Management på Lunds Universitet. Under vårterminen skriver vi examensarbete där syftet är att öka kunskapen om hur medarbetare upplever att deras mentala välbefinnande påverkas av hybridarbete, samt hur de upplever chefens roll i att främja mentalt välbefinnande i samband med hybridarbete.

Godkänner du att intervjun spelas in för att kunna transkriberas ordagrant?

Etik

Denna intervju kommer att behandlas helt anonymt, och efter transkribering kommer inspelningen att raderas. Är det några personliga uppgifter som framkommer i svaren, kommer dessa att anonymiseras vid transkribering.

Inledningsvis några bakgrundsfrågor, därefter kommer vi att under intervjuens gång behandla tre teman som är tänkta att ge en sammanlagd bild över vad som påverkar ditt välbefinnande och resiliens under hybridarbete. De teman vi utgår ifrån är: Erfarenheter av hybridarbete, Mentalt välbefinnande och resiliens och ledarskapets roll.

Inledande faktafrågor - icebreakers

- Skulle du kunna berätta lite om dig själv, din bakgrund och din utbildning?
- Hur gammal är du?
- Vilken typ av arbetsplats arbetar du på?
- Är det ett stort eller litet företag?
- Vilken roll har du?
- Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats?
- Hur länge har du haft möjligheten att kunna arbeta på distans?

Strukturerande inpass: Nu kommer vi gå in på frågor som berör dina erfarenheter av hybridarbete.

Tema 1: Erfarenheter av hybridarbete

- Hur beskriver du din arbetsmodell som hybridarbetare?
- Kan du dela med dig av de mest positiva delarna av att arbeta i en hybrid modell?
- Vad anser du vara de mest utmanande aspekterna av att arbeta i en hybrid modell?
- Hur upplever du övergången mellan arbete på kontoret och arbete hemifrån?
- På vilket sätt har hybridarbete påverkat din arbetsbelastning och din effektivitet?

Eventuella uppföljningsfrågor:

- Hur anpassar du din arbetsrutin på kontoret jämfört med hemma för att maximera din produktivitet?
- Har din uppfattning om hybridarbete förändrats över tid? Varför eller varför inte?
- Vilka förändringar skulle du vilja se i din hybridarbetsmodell för att förbättra din arbetsupplevelse ytterligare?

Strukturerande inpass: Nu kommer vi gå in på frågor som berör ditt mentala välbefinnande.

Tema 2: Mentalt välbefinnande och resiliens (Kommer vi in på det i Tema 1: ställ följdfrågor så tema 2 täcks)

- Hur upplever du att hybridarbete påverkat ditt mentala välbefinnande?
- Hur upplever du att hybridarbete påverkar din förmåga att hantera hög arbetsbelastning eller utmanande situationer?
- Finns det särskilda strategier du använder för att hantera stress?
- Hur gör du för att främja ditt välbefinnande i en hybrid arbetsmiljö?
- Hur hanterar du gränserna mellan arbetsliv och privatliv i en hybridarbetsmodell?
- Vilka resurser eller stöd tror du skulle kunna förbättra ditt välbefinnande och din förmåga att anpassa dig till utmaningar i arbetslivet?

Potentiella uppföljningsfrågor:

- Kan du beskriva en specifik situation där dessa strategier hjälper dig att hantera stress?
- Vilka tecken varnar dig för att arbete och privatliv börjar bli obalanserat?
- Vilken typ av stöd saknar du mest i ditt nuvarande arbetsliv?

- Har du märkt någon förändring i ditt mentala välbefinnande sedan du började med hybridarbete? Om så är fallet, vad för förändring?

Strukturerande inpass: Nu kommer vi gå in på frågor som berör din upplevelse av hur chefens och ledningens stöd påverkar din upplevelse av hybridarbete.

Tema 3: Ledarskapets roll

- På vilka sätt upplever du att din chef stöttar dig i det vardagliga arbetet?
- Hur upplever du chefens förmåga att upprätthålla kommunikationen i en hybrid arbetsmiljö?
- Hur brukar feedbackprocessen se ut från din chef?
- Hur upplever du att din chef stöttar dig vid motgångar?
- Vad gör din chef för underlätta för dig i att hantera stress?
- Hur skulle du vilja att din chef anpassar sitt stöd för att bättre möta behoven hos medarbetare i en hybrid arbetsmodell?
- Vilka specifika behov har du som hybridarbetare som du önskar att din chef skulle adressera mer direkt?

Potentiella uppföljningsfrågor:

- Kan du utveckla mer specifikt hur din chef har påverkat din erfarenhet? Var det genom kommunikation, stöd eller på något annat sätt?
- Vilka konkreta åtgärder tror du kan förbättra teamkänslan online/kommunikationen jämfört med fysiska möten?
- Vilken form av kommunikation från din chef uppskattar du mest och varför? Kan du ge exempel på en gång när detta var särskilt hjälpsamt?

Bilaga 2: Missivbrev

Hur påverkas vi av hybridarbete? 🔍

Jag och Sofia Palm genomför ett examensarbete om hur hybridarbete påverkar mentalt välbefinnande, med ett särskilt fokus på ledarskapets roll i detta sammanhang. Vi söker därför personer att intervjua som arbetar under hybrid arbetsform för att kunna utföra vår studie!

Är du intresserad av att bidra med dina erfarenheter? Hör gärna av dig till oss direkt här på LinkedIn eller via mejl:

valmirahalimi1@gmail.com

so7205pa-s@student.lu.se

Dela gärna inlägget! ★