



Sociologiska institutionen

# **Distansarbetets villkor**

**En studie av kontroll vid övergången till distansarbete under covid-19**

Oscar Håkansson

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Höstterminen 2020

Handledare: Olle Frödin

# Abstrakt

Författare: Oscar Håkansson

Titel: Distansarbetares villkor - En studie av kontroll vid övergången till distansarbete under covid-19

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Olle Frödin

Sociologiska institutionen, Hötterminen 2020

Covid-19 pandemin har påverkat många aspekter av samhället, inte minst arbetslivet. Många människor som tidigare jobbat på plats på exempelvis kontor har tvingats till distansarbete. Denna studies syfte är att belysa vilka typer av kontroll som påverkar distansarbetare och hur olika former av kontroll upplevs av kontorsarbetare som tillfälligt jobbar på distans. Vidare undersöks hur detta påverkar arbetsmiljö och de anställdas emotioner. Studiens slutsats är att en mängd olika aspekter spelar in i hur distansarbetet upplevs. Aspekterna som påverkar är olika former av kontroll, vilken roll och position du har på arbetet, om och på vilket sätt ditt arbete övervakas och hur dina arbetsuppgifter är utformade. Studiens empiri baseras på intervjuer med personer som tillfälligt under covid-19 pandemin tvingats gå från kontorsarbete till distansarbete.

Nyckelord: Distansarbete, Kontroll, Övervakning

# Innehållsförteckning

<b>Distansarbetets villkor: En studie av kontroll vid övergången till distansarbete under covid-19.</b>	<b>1</b>
Syfte och frågeställning	2
Fältet	3
Tidigare forskning	4
Teori	5
Kapitalismens nya kultur	5
Maktutövning	6
Alienation	8
Social kontroll och Övervakning	8
Metod	9
Genomförande	10
Etik	12
Övervakad frihet	13
Officiell kontroll	13
Social kontroll	16
Effektivitet och produktivitet	19
Emotionella följder	20
Slutsats	22
Referenslista	24

## **Disansarbetets villkor: En studie av kontroll vid övergången till distansarbete under covid-19.**

Covid-19 har under vårvintern 2020 nått Sverige och påverkat de flesta aspekter av livet. Pandemin har även i hög utsträckning påverkat arbetslivet. Vårdarbetare utsätts för högre arbetsbelastning och större risker än vanligt, besöksnäringen drabbas hårt när samhället stänger ner och folk inte längre kan resa, personer som arbetar inom handeln möter nya arbetsmiljöproblem då kunder innebär smittorisk. Kontorsarbetare har också påverkats av pandemin, främst genom att arbetet har flyttats från kontoret till att behöva utföras på distans. Det är just den här gruppen, distansarbetande kontorsarbetare, som undersökts i denna studie.

Covid-19 har lett till att det mediala intresset för distansarbetet har ökat. Fysisk distans är ett av de sätt som pekats ut för att minska smittspridningen i samhället under pandemin. En snabb åtgärd för att öka människors fysiska distans har varit att uppmana de som har möjlighet att arbeta hemifrån. Förutom att minska smittspridningen har det även lyfts flera andra fördelar med distansarbete. Distansarbete spås dessutom bli allt vanligare även efter pandemin (Chang, 2020). Allt detta har lett till att jag är intresserad av att titta närmare på erfarenheter av distansarbete. Studiens definition av distansarbete är arbete som med hjälp av informationsteknik sker utanför arbetsgivarens lokaler och är lånad av Ribbing (2009).

Under covid-19 pandemin har så många som 42% av amerikanska arbetskraften (Wong, 2020) och nära en tredjedel av den svenska (Björklund, 2020) jobbat hemifrån. Sedan pandemins början har många av de över två miljoner svenskar som i vanliga fall dagligen går och jobbar på kontor istället behövt jobba på distans (Widell, 2019). Utav de dryga fem miljoner personer som utgör den svenska arbetsstyrkan rör det sig alltså om nästan hälften som potentiellt kan komma att gå från kontorsarbete till att arbeta på distans, något som berör en så betydande del av Sveriges arbetande befolkning är intressant att studera närmre.

Arbetet kan vara en betydande del av många människors liv. 40 timmars arbetsvecka är norm i Sverige detta kombinerat med eventuell pendlings- och dygnsvila skapar sammantaget en situation där arbete kan uppta en stor del av ens vakna tid. En människas yrkesroll kan ha starka kopplingar till självbild och identitet utöver att det ger den lön som behövs för att överleva i samhället. Allt detta kombinerat kan leda till att arbete kan lämna emotionella och sociala spår. Långvarig stress och utbrändhet är några exempel på arbetets baksida.

Att inte ha makten över hur och vad man ska producera, men ändå tvingas till att arbeta för att inte förlora sin inkomst kan leda till känslor av alienation. Makten att kontrollera arbetet ligger oftast hos någon annan än den anställde, en chef, företagsägare eller förman. Kontroll kan sägas vara en aspekt av makt, den som har mycket makt har också möjlighet att utöva kontroll. Hur distansarbete kontrolleras särskiljer sig från hur platsbundet arbete kontrolleras. Den fysiska arbetsplatsen har i historien alltid haft en central betydelse, innan informationstekniken utvecklats till den nivå den befinner sig på idag möjliggjordes produktionen av den fysiska arbetsplatsen, produktionsmedlen var stationära. Arbetet skedde på en och samma plats, en effekt av detta var att chef eller annan arbetsledning ständigt var närvarande, detta kunde skapa svårigheter för den som ville komma undan med att inte arbeta. Vilka metoder har arbetsgivare tillgång till för att försäkra sig om att anställda faktiskt arbetar när de inte fysiskt kan kontrollera det? För att undersöka dessa frågor har ett antal intervjuer genomförts med personer som arbetar på distans. Problemet jag vill titta på är vad för former av kontroll som gör att människor faktiskt arbetar även när de inte sitter på ett kontor eller befinner sig på samma fysiska plats som ens chef eller arbetsgivare.

## **Syfte och frågeställning**

Studiens syfte är att belysa hur olika former av kontroll upplevs och vilka typer av kontroll som påverkar kontorsarbetare som tillfälligt jobbar på distans under covid-19 pandemin.

Frågeställning: "Hur upplever anställda förändringen från kontorsarbete till distansarbete i termer av kontroll?"

Uppsatsens är upplagd så att inledningsvis kommer fältet distansarbete beskrivas, sedan kommer tidigare forskning om distansarbete under covid-19 pandemin att presenteras, sedan ska teorier centrala för att svara på frågeställningen presenteras. Efter det beskrivs med vilka metoder datainsamling genomförts sedan kommer empirin att presenteras och diskuteras.

## Fältet

Villkoren under vilka vi arbetar har rönt ett stort intresse genom sociologins historia från de klassiska teoretikerna Emile Durkheim, Max Weber och Karl Marx tills Arlie Hochschild idag. Distansarbete är en underkategori av andra former av arbete som har många gemensamma nämnare med annat arbete och vissa saker som särskiljer det. Nedan ska jag gå in närmre på teoribildning om distansarbete. *Att arbeta på distans* är titeln på en skrift framtagen av organisationen Prevent som arbetar för ett friskt, sunt och säkert arbetsliv på uppdrag av svenskt näringsliv, LO och PTK (Ribbing, 2009, s. 4). Distansarbete definieras i texten som “förvärvsarbete som genom användande av informationsteknik stadigvarande eller regelbundet är förlagt utanför arbetsgivarens lokaler, till exempel till arbetarens hem eller till särskilda lokaler på annan ort.” (Ribbing, 2009, s. 6). Positiva aspekter av distansarbete beskrivs som att det kan öka känslan av självbestämmande över arbetssituationen, ge större variation genom att varva arbete på kontor med arbete hemma vilket i sin tur kan leda till större kreativitet, samt att det kan underlätta för människor att arbeta trots handikapp eller sjukdom. Potentiella problem som lyfts är att skilja mellan arbetstid och fritid när man själv ska lägga upp planering, nya kommunikationstekniker ökar kraven på tillgänglighet vilket kan ge upphov till stress, bristande feedback från chefer och kollegor kan leda till att personer som arbetar hemifrån riskerar att vilja överkompensera och därför jobba för mycket samt att den sociala gemenskapen och informella kunskapsdelningen kollegor emellan blir bristande (Ribbing, 2009, s. 9). Den främsta risken med distansarbete kopplat till stress är de ökade prestationskraven och mindre social kontakt. Det är då viktig för organisationer att öka återkoppling och främja sociala kontakter mellan distansarbete och arbetsplatsen (Ribbing, 2009, s. 29).

För att minska risk för stress är det viktigt att ha kontroll över det egna arbetet och ha möjlighet att påverka planering, arbetstid och arbetssätt och känna att det finns stöd hos kollegor och arbetsledning. Det är också viktigt att koppla från informationsteknologi och “logga ut” alltså inte koppla e-post och liknande för att få en tydlig gränsdragning mellan arbets- och fritid. Det lyfts också fram att organisationer för att öka trivselen ska tillåta att distansarbetarna gör avbrott i arbetsdagen om arbetet tillåter det för att tex tvätta eller hämta barn (Ribbing, 2009, s. 30).

Inom fältet arbetslivsforskning skiljs det mellan olika former för ledningen att styra deras anställda (Gustafson, 2011, s. 145). Styrningsformerna delas in i kategorierna kontroll

respektive samtycke, där kontroll innebär en formell styrning av de anställda är regler och bestämmelser följs upp genom kontroll och sanktioner medan samtycke innebär en informell styrning som utförs genom att skapa delaktighet och engagemang hos den anställda (Gustafson, 2011, s. 146). Olika yrken kan lämpa sig olika bra för olika former av styrning, samtyckesstyrningen är vanligare när det kommer till arbetare som utför väldigt komplexa uppgifter som kräver en hög grad av självständighet. Dessa yrken som brukar ha en specialistroll inom sitt område kan vara svåra att styra genom kontroll, medan kontroll är vanligare på mer rutinartade arbeten (Gustafson, 2011, s. 146). Chefer och högre tjänstemän är ofta vana vid en hög grad av autonomi, vilket ibland kan göra att de inte följer regler och bestämmelser. Dessa personer kan samtidigt vara mer benägna till att följa de regler som finns just för att de har ansvarsfulla positioner och till en hög grad identifierar sig med och är lojala med organisationens mål (Gustafson, 2011, s. 160).

Uppsatsens syfte är att undersöka upplevelsen av kontroll för distansarbetare, inte hur den faktiska kontrollen ser ut eller hur det faktiska arbetet går till. Det kommer därför inte läggas någon vikt vid eller diskuteras beskrivningar av det faktiskt utförda arbetet. Det finns intressanta aspekter av distansarbete som lyfts i den tidigare forskning som denna uppsats använder sig av, exempelvis om hur produktiviteten påverkas av distansarbete, dock ligger dessa teman utanför uppsatsens syfte och kommer inte att diskuteras djupare.

## Tidigare forskning

När jag skriver denna uppsats har jag inte kunnat hitta några svenska studier publicerade på temat distansarbete och covid-19 internationellt finns det mycket publicerat. Nedan följer ett utdrag. Min förhoppning är att min studie ska komplettera tidigare forskning och belysa hur svenska kontorsarbetare upplever kontroll under distansarbete. Artiklarna är funna via *google scholar*, efter sökningar på termerna *work from home* och *covid-19* och sökresultaten begränsades till föregående år.

En amerikansk surveystudie av 1500 chefer visade att 56% av cheferna ansåg att skiftet till distansarbete gått bättre än beräknat medan enbart en av tio ansåg att det gått sämre än beräknat (Ozimek, 2020). De största fördelarna med distansarbete ansågs vara att slippa pendla, färre onödiga möten, slippa distraktioner på kontoret. Den största nackdelen ansågs vara

teknikstrul följt av distraktioner i hemmet, minskat teamsamarbete och sammanhållning och svårigheter att kommunicera.

I två studier av Etheridge, Tang & Wang (2020) och Felstead & Reuschke (2020) visas att de arbetare i Storbritannien som under pandemin tvingats till hemarbete överlag är lika produktiva som innan pandemin, det är dock stora skillnader mellan branscher. Den förstnämnda studien finner kopplingar mellan lägre produktivitet och sämre mentalt hälsa, de menar att svårigheter i att utföra sitt jobb som kommer med flytten till distans leder till dåligt mående. Den andra studien kommer fram till att det psykiska måendet försämras mest för de personer som måste jobba hemifrån hela tiden. De negativa effekterna av att behöva jobba hemifrån minskade när arbetarna börjar vänja sig vid att jobba hemifrån eller fick komma tillbaka och jobba från arbetsplatsen. Arbetsgivare som deltog i studien fruktade att anställda utan fysisk tillsyn skulle smita undan ansvar och att produktiviteten skulle sänkas, dock verkar hemarbete som helhet under pandemin inte ha en negativ påverkan på produktiviteten.

Rubin, Nikolaeva, Nello-Deakin & Brömmelstroet (2020) gjorde en internationell enkätundersökning, främst svarade folk från Nederländerna. I den studien kom de fram till att många välkomnar möjligheten att arbeta mer hemifrån. Det finns motstridiga intressen som behöver balanseras för människor i relation till distansarbete, de vill spara tid och kunna arbeta flexibelt, de vill träffa andra människor ansikte mot ansikte, de vill vara utomhus och ha egentid.

## **Teori**

Här presenteras teoretiska begrepp som är relevanta för denna studie. Inledningsvis ska grunden för de samhällsliga strukturer som påverkar vårt arbete på makronivå, kapitalismen och den kultur som omgärdar den, beskrivas. Sedan kommer en beskrivning på mikronivå av maktutövning, en förutsättning för kontroll. Sedan beskrivs begrepp relevanta för att förstå respondenternas upplevelse av arbete och kontrollen av det, alienation, social kontroll och övervakning.

### ***Kapitalismens nya kultur***

Allas arbetsliv oavsett vart man befinner sig på arbetsmarknaden, om man jobbar på distans eller ej är präglad av ett kapitalistiskt sätt att organisera produktionen och den kultur som hänger samman med detta ekonomiska system. Kapitalismen har präglats av stora förändringar



under dess existens, den har gått från att vara ett system som fostrat relativt stabila institutioner och företag till att istället fokusera på kortsiktiga vinster. Under lång tid var den kapitalistiska företagskulturen sådan att målet var att säkerställa företagets överlevnad och öka antalet anställda (Sennett, 2007, s. 22). Företagens interna hierarki liknade en militär organisationsmodell där alla enskilda anställda hade en bestämd plats och funktion. Fokus låg på att göra en sak rätt och på en stram kommandokedja med en tydlig logik bakom vad varje led av kedjan skulle utföra, marknaden skulle bli tryggare för alla från företagsägare till arbetare och politiker som ville undvika social oro genom en sorts sökande av ordning kallad byråkratisering (Sennett, 2007, s. 23). Ett antal komplexa ekonomiska förändringar från 70 talet och framåt har förändrat denna ordning (Sennett, 2007, s. 34–35). Ett nytt fokus på kortsiktiga vinster ledde till en öppen instabil marknad istället för en ordnad långsiktig sådan, detta gav resultatet att företagen internt behövde vara mer flexibla, dynamiska och kortsiktiga för att hänga med (Sennett, 2007, s. 36). Detta har skett samtidigt som ny informationsteknik utvecklats, delar av arbetskraften är inte längre låsta till att jobba på kontor för att utföra sitt arbete utan kan svara på sin e-post eller jobba med digitala verktyg i princip vart som helst, platser är inte längre lika väsentliga i ekonomin (Sennett, 2007, s. 36). De nya flexibla organisationerna kräver av sina anställda att de ska kunna hantera oklara villkor och självständighet (Sennett, 2007, s. 42–43). När företagen förespråkar självständighet minskar nödvändigheten för dem att kritiskt tänka över ansvaret de har för dem de kontrollerar medan de människor de kontrollerar blir mer utlämnade till att själva reagera på målsättningar, befallningar och utvärderingar inom företagen (Sennett, 2007, s. 48–49).

### ***Maktutövning***

Makten att bestämma hur arbete ska ledas, fördelas och utföras är viktigt för att förstå upplevelser av arbete. Inledningsvis ska begreppet maktutövning preciseras. En definition av maktutövning är när någon får en person att handla på ett visst sätt trots att detta går emot personens vilja (Korpi, 1985, s. 61). Ens förmåga att utöva makt är grundad i något som kallas *maktresurser* med vilka man kan belöna eller bestraffa för att få sin vilja igenom. Exempel på *maktresurser* är våld, kontroll över pengar och produktionsmedel men också symboliska handlingar som beröm eller skäll (Korpi, 1985, s. 66). Makt är som företeelse både väldigt påtaglig och samtidigt förvånansvärt ogripbar. Att makten hela tiden finns nära inpå kan göra det

svårt för att avgränsa och få syn på maktrelationer och maktutövning (Hörnquist, 2012, s. 30). Sättet makten utövas på och vår förståelse av maktutövning har genomgått fundamentala historiska förändringar. Den traditionella synen på makt är att den antingen är ideologi eller som repression, där ideologi är maktutövning mot vår omdömesförmåga och repressionen är riktad mot våra kroppar. Det sistnämnda innebär att lagöverträdelser straffas, att avvikande individer utestängs och att motstånd stoppas. Medan ideologin innebär att verkligheten förvanskas, texter förbjuds och insikter förhindras (Hörnquist, 2012, s. 35). Denna repressiva makt har sedan förändrats och kompletterats med en produktiv makt i takt med att vårt samhälle har gått från ett "disciplinsamhälle" till ett "kontrollsamhälle". Enligt teoretikern Michel Foucault innebär den nya produktiva makten att den till skillnad från innan "formar, observerar, vet och mångfaldigar sig på basis av sina egna effekter" (Foucault, 2003, s. 48) vidare har den produktiva makten "till funktion att studera, stimulera, förstärka, kontrollera, övervaka, maximera och organisera de krafter som står under den: en makt som mera är avsedd för att producera krafter, få dem att växa och ordna dem snarare än att dämna upp dem, kuva dem eller förstöra dem" (Foucault, 2002, s. 138). För att förstå situationen på arbetsmarknaden idag är det viktigt att se till både produktiv och repressiv makt.

Social kontroll är ett sätt att kontrollera krafterna i samhället och på arbetet. Social kontroll är ett brett begrepp som rör hur vi utövar kontroll över oss själva och andra och kan bland annat innebära övervakning, passerkort, stämpelklockor, lagstiftning, polisiära ingripanden, familjens och skolans uppfostringsmetoder, klassificeringar av personer som normala eller onormala (Larsson & Engdahl, 2011, s. 9). I och med välfärdsstaternas och liberalismens utveckling utvecklades också en vilja att behöva styra mindre, målet var till skillnad från tidigare härskares vilja att styra så kraftfullt som möjligt nu istället att styra på ett effektivt men samtidigt begränsat sätt genom att öka människors frihet. Människor och organisationer gavs förutsättningar att styra sig själva på ansvarsfulla och förnuftiga sätt både som medborgare och arbetare/marknadsaktörer. En tendens i modern maktutövning är att styra genom uppmuntran, att få aktörer att verka på förnuftiga sätt och förespråka "frihet under ansvar". Det som styrs är inte längre aktörernas exakta handlingar utan styra genom att förespråka en reflexiv självkontroll där den styrde själv ska resonera sig fram till önskvärda val, ett exempel på detta är nyliberalismen och skiftet det innebar på statlig styrning där det tidigare var vanligt att staten gick in och styrde direkt men som ersatts med en styrning på avstånd som

handlar om att staten ska underlätta för marknader och bidra till kunskap som sedan ska leda till att individer ska kunna göra rationella val, det påverkar alltså hur vi som individer beter oss och tar ansvar något som är viktigt vid distansarbete(Larsson & Backman, 2011, s. 39).

### ***Alienation***

Alienation är ett viktigt begrepp för att förstå människors negativa känslor i arbetslivet. Begreppet kan översättas till förfrämligande, känsla av maktlöshet och meningslöshet. Karl Marx använde begreppet alienation för att beskriva människans relation till arbete under kapitalismen, i denna kontext innebär det en brist på realisering som sker när produkten av en arbetares arbete inte tillfaller denne arbetare utan någon annan, exempelvis en fabriksägare eller kapitalist (Marx, 1844, s. 29). I ett kapitalistiskt samhälle äger och kontrollerar kapitalisten både produktionsmedlen med vilka en produkt produceras, alltså verktyg, maskiner och råvaror samt den slutgiltiga produkten. För att kunna överleva måste arbetaren som inte har kontroll över något av detta sälja sin arbetskraft till kapitalisten. På grund av de ekonomiska strukturer som bestämmer formen för produktionen arbetar vi inte längre som ett uttryck för våra egna målsättningar utan istället är det kapitalisten som anställer oss och vars målsättning vi jobbar för. Arbetet reduceras från att tidigare ha varit ett uttryck för mänskliga förmågor och ett mål i sig självt till att nu utgöra ett medel för att nå ett mål, att tjäna pengar. I och med detta alieneras vi från vårt arbete och i längden också vår mänskliga natur (Marx, 1844, s. 29-30).

### ***Social kontroll och Övervakning***

En form av maktutövning som sker på samhälls skala är social kontroll, begreppet förklarar främst varför makt inte alltid aktivt behöver utövas utan att människor utövar självkontroll. Vid förra sekelskiftet sågs social kontroll som en positiv kraft som höll samhället samman och ett verktyg för att undvika sociala konflikter i en snabbt föränderlig värld (Larsson & Engdahl, 2011, s. 10) I dagsläget studeras den sociala kontrollen mer ur perspektivet att samhällets kontroll tvingar in människor i snäva mallar och tvingar oss att upprätthålla negativa normer.

De arenor där social kontroll finns kan samtidigt vara fyllda med och uppfattas som något annat, arbetsplatsen är inte bara en plats för social kontroll utan kan också vara fyllt med social samvaro, kreativitet och utmaningar (Engdahl, 2011, s. 52). För att förstå hur social kontroll

fungerar talas det om en regleringspyramid, där effektiva kontrollsystem bygger på en bred bas av frivillighet och självreglering och där det bara i ytterlighetsfall behövs användas andra mer explicita former av kontroll, för att avskräcka det fåtal som ändå medvetet kan tänka sig bryta mot de gemensamma reglerna (Engdahl, 2011, s. 57).

Sociologen Norbert Elias myntade begreppet civilisering för att förklara social kontroll, det beskrivs som en process var i människor lär sig samspela med varandra (Engdahl, 2011, s. 59). Genom denna process lär man sig vad ens egna handlingar får för konsekvenser för andra samt att ens känsla för vad man får och inte får göra i olika situationer stärks. Man slutar med eller döljer beteenden som kan chocka eller skada andra personer eller leda till att de reagerar med avsmak (Engdahl, 2011, s. 59). I den här civiliseringsprocessen leder i stort till att vi istället för att utöva ett tvång gentemot andra eller att andra utövar tvång mot oss så utövar vi ett tvång mot oss själva i form av en utökad självbehärskning (Engdahl, 2011, s. 60). Övervakning är en form av kontroll som handlar om att samla in information om individer och deras beteenden. Övervakning sker vanligtvis för att kunna kategorisera, förutsäga, utöva makt över människor och att snabbt kunna sortera ut dem som avviker. Även om termen övervakning kan väcka negativa associationer så ses vissa aspekter av övervakning inte som så problematiska av de flesta, däribland det svenska systemet med personnummer. Ibland är övervakningen till för att skapa en "panoptisk effekt": Termen panoptikon betyder "det allseende ögat" och innebar från början ett fängelse designat på ett sådant sätt att alla celler var helt synliga från ett vaktorn som fångarna inte hade någon möjlighet att se in i, detta gav effekten att de ständigt potentiellt kunde vara övervakade. I en överflyttad samhällslig kontext innebär det att samhället ger människor intrycket att de ständigt potentiellt kan vara övervakade, detta leder sedan till en internaliserad kontroll, att människor kontrollerar sig själva utan att någon yttre kontroll behöver utövas (Larsson & Engdahl, 2011, s. 100).

## Metod

I följande del av uppsatsen ska de metoder som använts för datainsamlande och analys beskrivas samt etiska frågor diskuteras. En kvalitativ ansats har valts för att på ett adekvat sätt besvara denna studies frågeställningar (Denscombe, 2010, s. 174). En central del i den kvalitativa i metoden är potentialen för nya insikter som inte förutsågs vid det initiala formulerandet av studiens syfte och frågeställningar (Larsson, 2005, s. 19). Då jag själv har ett

utifrånperspektiv, alltså själv inte jobbat på kontor, var det viktigt för mig att hålla öppet för nya insikter. Empirin som ligger till grund för denna uppsats har analyserats med tematisk analys. Tematisk analys är en av de vanligaste formerna för analys av kvalitativt innehåll, där man kodar innehållet baserat på kategorier skapade för att fånga de övergripande teman som finns i texten. Ett empiriskt material kan innehålla olika intressanta teman beroende på vilken undersökning det är man utför. För olika forskare framstår olika saker som intressanta. Kodningsschemat anpassas efter vilka teman man är intresserad av att undersöka (Franzosi, 2004, S. 6). Eftersom det inte finns ett enda sätt att få fram mening ur en text, finns det olika scheman för kodning för olika forskningsfrågor och olika texter, det finns alltså inget standardiserat system för vilken typ av teman som passar för ens material. Teman och begrepp identifieras och kodas i en intervju och jämförs sedan med andra liknande material från andra intervjuer. Nya teman framkommer som kräver ytterligare analys av tidigare kodade data. Den analytiska utmaningen i detta arbete är att identifiera tematiskt lika delar från olika texter (Lee & Fielding, 2004, s. 3). Syftet med denna uppsats är att få fram ett antal distansarbete upplevelser, det som mäts är alltså inte några hårda matematiska data. Det är svårt att generalisera ett sådant resultat till en större population. Studiens resultat är dock tänkt att utgöra en tät beskrivning som detaljerat ska beskriva respondenternas verklighet och på så vis låta läsaren avgöra hur pass generaliserbart resultatet är. Studiens tillvägagångssätt är även i detalj beskrivet för att de slutsatser som dras ska kunna granskas (Bryman, 2011, s. 355). Denna uppsats har blivit respondentvaliderad, alltså att respondenterna har fått läsa igenom uppsatsen och säga till om de känner igen sig i det som presenteras och de slutsatser som dragits eller inte, uppsatsen har sedan korrigerats i linje med de kommentarer som respondenterna haft (Bryman, 2011, 353). Denna studie har haft begränsade resurser och begränsad tid till sitt förfogande, hade den haft en större omfattning hade med fördel en kombination av metoder användas för att studera fenomenet på ett mer omfattande sätt och triangulera resultatet.

### ***Genomförande***

Urvalet för denna studie är arbetstagare i Sverige i åldrarna 25 till 40 utspridda såväl geografiskt som bransch- och yrkesmässigt. Antalet potentiella respondenter för denna uppsats är enormt, ca två miljoner svenskar jobbar i vanliga fall på kontor och många av dessa har under covid-19 pandemin blivit tvungna eller fått möjligheten att jobba på distans.

Alla respondenterna arbetar i normalfall större delen av arbetsdagen på kontor men har under covid-19 pandemin börjat arbeta på distans. De flesta jobbar nu hemifrån på heltid medan några har varit inne på kontoret någon gång ibland sedan pandemin startade. En jobbar på skola, två är jobbar på dagstidning, en jobbar på kansli till en stiftelse och två jobbar inom offentlig förvaltning. Första steget för att hitta lämpliga respondenter var att annonsera i den 4500 personer stora facebookgruppen "Distansjobb" vars huvudsakliga syfte är förmedling av distansarbeten. I annonsen beskrevs studien kortfattat sedan efterlyses personer som under pandemin fått sina kontorsarbeten förlagda till distans. Det stod också att folk gärna fick tipsa om andra personer som kunde tänkas vara intressanta för undersökningen. Annonsen lades även ut via mina privata kanaler på sociala medier. Efter hand upprättades kontakt med elva potentiella respondenter, utav dessa ställde sedan sju personer upp på intervju. Kontakten med de övriga fyra rann ut i sanden efter att vissa slutat svara. Trots att några respondenter föll bort ansågs materialet var mättat nog efter sju intervjuer.

Respondenter är: Albin, jobbar på huvudkontoret på en ideell organisation, Cecilia, utbildad personalvetare, jobbar på kommun. Sara, utbildad matematiker, jobbar på försäkringsbolag. Klara, utbildad journalist, jobbar som reporter på en dagstidning. Signe, snart färdigutbildad lärare, jobbar som lärare. Emil, utbildad planarkitekt, jobbar på kommun. Ellen, redaktör på dagstidning. Samtliga respondenter är födda på 80-talet eller 90-talet. Urvalet av respondenter från olika branscher ansågs intressant för att kunna undersöka vilka likheter och skillnader kontorsarbetare på olika typer av arbetsplatser har.

Datainsamlingen har skett genom semistrukturerade intervjuer. Kvalitativa intervjuer lämpar sig väl när det fenomen man vill undersöka är mer komplext och subtilt och syftet är att få reda på människors känslor, erfarenheter och åsikter (Denscombe, 2010, s. 174). Vid semistrukturerade intervjuer används en lista med frågor eller teman som ska beröras, samtidigt lämnas utrymme för att låta respondenten utveckla idéer och reflektera fritt. Det ger datainsamlaren möjlighet att vara flexibel och uppmärksam på eventuella nya teman som kan framkomma under intervjuerna, något som passade denna studie då det från början inte var tydligt exakt vilka teman som skulle vara mest intressanta att analysera (Denscombe, 2010, s. 175). Datainsamlingen påbörjades med att ta fram den intervjuguide som sedan användes. Detta arbete började med en förstudie i form av en öppen intervju med en av respondenterna. Intervjuguiden till följande intervjuer togs sedan fram baserat på de teman som var mest centrala

i denna pilotintervju. Respondenten i pilotintervjun, Cecilia, valdes för att hon var den första respondent som bokades in för intervju. Öppna intervjuer är användbara när målet med intervjun främst är att ens respondent ska utveckla sina tankar kring ett fenomen (Denscombe, 2010, s. 176). Rent praktiskt inleddes samtalet genom att presentera temat för studien och sedan låta Cecilia med egna ord prata om olika aspekter av livet som distansarbete under covid-19 pandemin. Intervjun spelades in, transkriberades och analyserades sedan utifrån de teman som var mest framträdande exempelvis hur hennes arbete kontrollerades, om det mäts eller förs statistik över det och i vilken mån hon hade något att säga till om utformningen av hennes arbete. Stoffet som framkom ur intervjun var tillräckligt omfattande för att ta fram den intervjuguide som sedan användes. Intervjuguidens utformning skedde också baserad på relevant teori på teman som framkommit under förstudien, exempelvis om de skulle definiera sig som osäkert eller tryggt anställda. Intervjuguiden innehöll nio huvudfrågor eller huvudteman med tillhörande följdfrågor och den kommer i sin helhet bifogas som bilaga.

Intervjuerna genomfördes sedan under loppet av tre veckor. Omväxlande transkriberades, analyserades och genomfördes fler intervjuer för att skapa möjlighet att eventuellt ändra i intervjuguiden efterhand. Respondenterna intervjuades en och en och intervjuerna tog generellt mellan 45 - 60 minuter. Efter att de tre första intervjuerna genomförts lades en ytterligare fråga till intervjuguiden rörande känslan inför att ha hemmet som arbetsplats då detta var något intressant som uppkommit i tidigare intervjuer. Denna fråga hade dock ingen större betydelse för analysen. Efter fem intervjuer fanns tydliga mönster i svaren från respondenterna, ytterligare två intervjuer genomfördes för att se till så resultatet var tillräckligt stort för att kunna göra en analys.

### ***Etik***

Vid vetenskapliga studier är det viktigt med etiska ställningstaganden. De etiska principer som står i centrum i samhällsvetenskaplig forskning är informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav, nyttjandekrav (Bryman, 2011, 132). I enlighet med informations och samtyckeskravet har samtliga respondenter informerats om syftet med studien samt att deras deltagande i studien var frivilligt och att de när som helst under eller efter intervjun kunde välja att avbryta sin medverkan eller omformulera uttalanden. För att anonymisera respondenterna för att uppfylla konfidentialitetskravet valdes slumpmässiga nya namn från en lista med de

vanligaste namnen i Sverige så att de inte ska gå att identifiera utifrån det. Orter, företag och organisationer de jobbar inom är också anonymiserade. Då de branscher och yrken mina respondenter arbetar inom sysselsätter många människor, bedöms risken för att de ska identifieras genom de detaljer som framkommer i studien som låg. Den data studien baseras på kommer enbart användas till denna studie i enlighet med nyttjandekravet.

## Övervakad frihet

Nedan följer en presentation av studiens empiri samt en analys av den med hjälp av de teorier som tidigare presenterats. I intervjuerna framträder fyra teman kopplat till kontroll som analysen är uppdelad i. Officiell kontroll, social kontroll, effektivitet och produktivitet samt kontrollens emotionella följder.

### *Officiell kontroll*

Ett tema som framkom ur analysen av mina intervjuer är hur det skiljde sig åt för respondenterna att deras chefer och kollegor visste att de arbetade trots att de inte längre befinner sig på fysiska arbetsplatser. För en del av respondenterna märks detta på vad de producerar, de har deadlines att följa eller material att leverera. För en del finns dock med explicita former av kontroll. En del av respondenterna måste digitalt "stämpla in" så att det ska synas att de börjat jobba. För respondenten Klara innebär detta alltså att hon loggar in på ett program där alla kollegor och chefer kan se att hon är aktiv eller än viktigare inaktiv, vilket kan ses som en form av övervakning.

Jag vaknar på morgonen, och då brukar jag ha snoozat ganska länge så då går jag upp kanske, tyvärr typ tjugo minuter innan jag ska typ "va på jobbet" alltså ha satt mig framför datorn och öppnat chattprogrammet så att alla kan se att jag är online.

Hon förväntas sedan vara närvarande, alltså inloggad och aktiv i dataprogrammet löpande under dagen för att visa att hon arbetar. Om hon inte var inloggad på en hel dag hade hennes chef märkt det. Det är en central del av arbetet att vara inloggad i programmet, arbetsdagen börjar med att logga in och hon ska sedan fortsätta vara inne. Hon ska göra sig synlig under hela



arbetsdagen. Även om ingen faktiskt sitter och ser så hon är inloggad leder det till en panoptisk effekt där potentialen att kunna bli övervakad påverkar henne. Hon har tidigare jobbat inom industrin där hon varit tvungen att använda en faktisk stämpelklocka, ett system som alltså registrerar när arbetare kommer och går från arbetsplatsen och som sedan utgör underlag för vilken lön som betalas ut. Hon tycker inte det system hon idag har med datasystemet är lika strikt, men att det utgör en digital mjukare variant av stämpelklocka. För Signe som jobbar på en så kallad flextjänst börjar också arbetsdagen genom att logga in i ett program, något hon kallar att flexa in. Detta är ett system som hon liknar vid en digital stämpelklocka, de timmar hon varit "inflexad" är de timmar hon får lön för. Detta är också en form av övervakning då arbetsledningen vet om hon är på plats digitalt eller inte. Hon skulle även förlora lön för den tid hon inte skulle vara inloggad, en form av bestraffning som syftar till att få henne att arbeta.

Andra har friare arbetsdagar såsom Emil som jobbar med så kallad förtroendetid, en arbetsform reglerad enligt kollektivavtal som innebär att om medarbetarnas arbete kan styras och följas upp utifrån resultatuppfyllelse och målstyrning snarare än att fokusera på hur många timmar en arbetstagare arbetar så kan den anställde istället få förtroende att själv disponera sin arbetstid (Arbetsgivarverket, 2013). För Emil innebär detta att han inte dagligen behöver redovisa för vilken tid han arbetar utan att han fyller i de timmar han arbetat med olika detaljplaner i ett exceldokument som han sedan skickar in en gång i kvartalet. Han väljer alltså själv kvartalsvis hur han ska lägga upp arbetet så länge han är klar tills deadline "Men om jag väljer att göra allt i slutet eller dela upp det och jobb jämnt är helt upp till mig." På den direkta frågan om Emil och hans kollegor övervakas på jobbet svarar han: "Nej inte det minsta tror jag. Det är snarare frihet under ansvar, eller självdisciplinering." Emil har en hög grad av kontroll över sitt arbete, något som motverkar känslan av alienering som kommer med brist på kontroll, han upplever inte heller någon övervakning eller andra starka former av kontroll av hans arbete. Att han ändå utför sitt arbete kan tyda på att Emil och hans kollegor som jobbar under liknande villkor har civiliserats, de utövar ett tvång på sig själva, självdisciplinering som han kallar det och agerar då till synes självmant på ett önskvärt sätt utan yttre påverkan.

Saras situation är också präglad av ett visst mått av frihet kring arbetstider. Klockan 9-16 är de officiella hålltiderna då hon ska vara på jobbet och hon förväntas jobba drygt sju och en halvtimme per dag fem dagar i veckan men "däremot är det inte nån som håller koll på när vi jobbar eller hur mycket vi jobbar". Dock har de en möjlighet att stämpla in och tidsrapportera om

de vill det men det är mer för deras egen del om man har problem med att ofta jobba över. Om hon och hennes kollegor upptäcker att de jobbar över jättemycket kan de prata med sin chef om arbetsbördan. Hon värderar högt att hon blir väl behandlad och har bra villkor på företaget hon jobbar på

Det är absolut en trevlig arbetsplats och jag tycker att.... Det som organisation gör för att man ska trivas på jobbet är ändå bra... Alltså du har ändå ganska stor makt i vad du ska jobba med och om du vill jobba på ett annorlunda sätt att det oftast går att lösa på nåt sätt.

Det tyder på ett icke-alienerat sätt att arbeta där de anställda själva har att säga till om villkoren för sitt arbete. Detta exemplifierar hon genom att de hålltider de har då de ska befinna sig på jobbet inte är huggna i sten, om någon vill gå tidigare eller att komma in senare för att hämta på förskolan. Det ställs inga följdfrågor om någon säger att den måste gå tidigare en dag. Företaget hon jobbar på uppvisar en human sida genom att vara tillåtande och flexibel, det är den nya moderna nyliberala formen av maktutövning, där det ligger på den anställde, i detta fall Sara, att lägga upp sin egen arbetstid på ett ansvarsfullt och förnuftigt sätt.

Ellen upplever att digitaliseringen av hennes bransch har förändrat synsättet på vad i hennes arbete som är viktigt från chefshåll. Förr var det viktigare att producera ett visst antal artiklar, innehållet i artiklarna var det upp till den enskilde skribenten att själv via sin kreativitet och yrkeskunnande utforma. Dagens digitala system gör det möjligt för ledningen på hennes arbetsplats att i realtid övervaka vilka artiklar som får många "klick", alltså läses och vilka artiklar som leder till att läsare väljer att börja prenumerera. Utifrån dessa uppgifter kan de sedan styra Ellens arbete "förr pratade man mer om vad man kände var ett bra innehåll nu så har det gått över till om det är ett bra innehåll i dom perspektiv som vi kan mäta". Det blir ett slags panoptikon kring produkten i stället för de anställda och hennes arbete bedöms utifrån detta. De kvantitativa parametrarna, hur stor uppmärksamhet artiklarna får och vilken trafik det ger till tidningens hemsida, är det viktiga, inte vad hon eller hennes chefer tycker är högkvalitativt material. Detta är samtidigt ett exempel på produktiv makt då den övervakar och sedan styr Ellens arbete för att maximera dess resultat.

Beroende på vilken roll respondenterna har på sin arbetsplats upplever de alltså olika mycket frihet. Vissa behöver logga in för att visa att de arbetar, vilket implicerar att deras chefer

eller överordnade inte tror att de skulle arbeta om de inte blev direkt övervakade. Andra får förtroende att de utför sitt arbete oavsett och därför själva får styra sin arbetstid. Den nya kapitalismens kultur påverkar samtliga respondenter, på alla arbetsplatser krävs ett mått av självständighet och initiativförmåga. Ju högre upp i hierarkin på sin arbetsplats en befinner sig verkar civilisering spela allt större roll, man ska själv agera på ett önskvärt sätt.

### ***Social kontroll***

Cecilia har inte något system för att rapportera in timmar hon jobbar men arbetsdagen har en tydlig startpunkt då hon varje morgon har avstämningar med sin chef och sina kollegor. Syftet med dem är att de anställda ska berätta vad de ska göra under dagen men hon upplever att de flesta bara sitter tysta och väntar på att få fortsätta arbeta. Detta är ett tydligt exempel på hur arbetsplatser inte längre är organiserade i en kommandokedja där chefens funktion är att ge en order som sedan ska följas. Här verkar chefen varken som den klassiska repressiva makten eller den nya produktiva formen, utan verkar mest vara i vägen för att de anställda ska få sköta sitt arbete.

För Cecilias del hade det märkts om hon inte skötte sitt jobb. Hon jobbar nära andra medarbetare inom kommunen, det förväntas av henne att hon ska hinna ta fram uppgifter så som referenser eller boka in samtal redan tills nästa dag, hade hon inte varit produktiv hade alltså hennes medarbetare märkt det snabbt. För det mesta redan på en dag så även om det inte finns något system med den explicita officiella uttalade funktionen att övervaka arbetet så är det en social funktion som kommer med arbetet, en sorts social kontroll. Detta samstämmer med tanken om civilisering. Om Cecilia och hennes kollegor inte utför sitt arbete får detta konsekvenser för andra i produktionskedjan. Alltså krävs ingen direkt övervakning utan den sociala risken räcker som motivation och kontroll. Trots detta upplever Cecilia att hon har ganska mycket att säga till om och känner att om hon kommer med nya idéer så är det lätt att få dem implementerade.

Detsamma gäller för Ellen, trots att innehållet i artiklarna övervakas och styrs av ledningen känner hon sig inte övervakad i hur hon lägger upp sitt arbete. Hon tror att det egentligen är tänkt att vara mer avstämningar och möten på hennes arbetsplats men på ett sätt som tydligt illustrerar en regleringspyramid så upplevs det inte som att det finns ett behov för dessa på grund av att det går så bra för henne. Hennes arbetsuppgifter är likt Cecilias beroende på mycket kontakt med kollegor, i Ellens fall rör det sig om skribenter vilka hon tar emot artiklar

från. När hon tar emot artiklar är det hennes uppgift att korrekturläsa, bilsätta, rubriksätta, sköta metadata och sedan publicera dem, “Om jag skulle sova bort dagen så skulle det ju inte komma ut nåt, det skulle i princip bli en tom sida, så det skulle man upptäcka direkt.”. Hade hon alltså inte skött sitt arbete hade detta märkts omgående i och med att det är andras texter hon behandlar och att produkten inte skulle bli färdig.

Till skillnad från de andra respondenterna har Ellen också en arbetsledande funktion. Det är hon som beställer material från skribenter som sedan skickar sina texter till henne som hon sedan korrekturläser, skickar tillbaka och tar emot igen tills texterna är färdiga. Hon tycker själv att hennes jobb kan jämföras med det av en projektledare. Istället för att hon ska prestera i möten med hennes kollegor är det skribenter och medarbetare vars arbeten hon leder, som ska visa upp eller rapportera till henne vad de har producerat. Hon upplever också sitt yrke som fritt, “Jag har väldigt stor frihet att utforma mitt arbete. Både konstnärligt och rent praktiskt. ”

Signe upplever även hon en form av social kontroll. Hon beskriver hur kollegorna kommunicerar med varandra, även utanför arbetstid.

Vi har en facebookgrupp där vi inom arbetslaget, där vi pratar. Det första jag vaknar av är fem nya meddelanden som någon skrivit sen så fortsätter man jobba, även fast man inte stämplar in, så fortsätter man svara på de här meddelandena om olika administrativa sysslor ad infinitum, det är ett sisyfosarbete och tar aldrig slut.

De har alltså en chattgrupp där de ständigt är kontaktbara. Signe upplever det som ett krav att svara på meddelandena och vara tillgänglig. Facebookgruppen har startats av kollegor för att kunna samordna arbetet på distans men som Signe säger hade de inte behövt göra det om rektorer och skolan hade kunnat tillgodose de behov Signe och hennes kollegor har. De har varit tvungna att starta en facebookgrupp på grund av det vakuum som uppstått när alla strukturer de var vana vid försvann i och med flytten till distans. Hon upplever att de inte har något val, “vi har ju inget annat alternativ, för vi jobbar olika arbetstider. Vi måste kontakta varandra.”. Här märks regleringspyramiden, om den frivilliga sammansatta gruppen inte hade funnits hade Signe och hennes kollegor inte kunnat samordna arbetet på distans. Först om de inte hade skött sitt arbete hade antagligen ledningen ingripit och någon form av kontroll eller bestraffning använts.

Den sociala kontrollen är också en del av en officiell hierarki på arbetsplatsen där Signe upplever sig hamna på botten. På frågan om hon uppfattar en hierarki på arbetsplatsen och vart hon i så fall hamnar i den svarar hon "Jag är på botten. Jag är inte färdig med mina studier. Mitt arbete är högst tillfälligt. Jag jobbar ungefär 6 månader i taget." Arbetsplatsen är uppdelad i rektor, förstelärare och lärare. Rektor har störst bestämmanderätt och är den som i huvudsak leder arbetet, förstelärarens roll är att föra fram forskning till sina kollegor, och får vi anta baserat på denna forskning ta fram metoder för hur arbetet ska genomföras. Lärarnas uppgift är att lära ut och jobba administrativt. Signe i egenskap av vikarie med osäker anställning känner sig stå ännu ett steg till under lärarna. De andra yrkesrollerna är skyddade och mer permanenta genom att de har fasta tjänster. Signe kopplar samman den mer prekära ställningen för vikarier med att de får dra ett större lass på arbetsplatsen. "Vi tar alltid mest arbete. För att vi har inget att referera tillbaka till." Hon har ett lågt inflytande på sin arbetsplats och måste jobba hårdast. Signe svarar på frågan om hon är motiverad att utföra sitt arbete att hon är så pass omotiverad att hon bestämt sig för att sluta "Eh... nej, jag ska sadla om". Anledningen till beslutet att sadla om är att bristen på kontroll får henne att känna sig så alienerad att det känns ohållbart att jobba kvar.

Albin upplever sig inte övervakad på sitt arbete trots att de ständigt ska vara inloggade i ett datasystem i form av en digital växel för att kunna svara på inkommande samtal och trots att det syns om de är inloggade eller inte. Ifall han konsekvent aldrig skulle svara i telefonen hade det inte gett någon direkt effekt då samtalen hade kopplats vidare till någon av hans kollegor som då hade svarat "då hade man kunnat hävda att man var upptagen i samtal så det skulle nog aldrig märkas". Deras inloggade tid kontrolleras inte heller mot lönerapport då de själva fyller i en wordfil med det tider de arbetat som de sedan skickar in till lönekontoret. Detta datasystem leder alltså inte till en panoptisk effekt för Albin trots att det skulle kunna ge en upplevelse av att vara ständigt övervakad. Han har alltså inte internaliserat den känslan utan upplever ett väldigt litet mått av kontroll från arbetsgivaren. Dock upplever han att det skulle uppdragas om andra administrativa arbetsuppgifter inte sköttes genom att det finns en sorts social kontroll på arbetsplatsen. Han menar att det på grund av att det är en ideell organisation han är anställd av så "snackas det", i fall någon medlem inte skulle få ett mail skulle denne snacka skit och till slut skulle en av hans chefer få reda på det. Detta kan ses både som en sorts övervakning, om än decentraliserad eller som en form av civilisering där Albin undviker att göra sådant som kan mötas med ogillande.

## *Effektivitet och produktivitet*

Det är få av respondenterna som känner att de får lika mycket gjort hemma som när de jobbade på kontor, ett undantag är Ellen. Hon upplever att hon jobbar mer koncentrerat hemma.

Det är effektivare nu när jag sitter hemma, för att man inte har det här småpratet som är halvt jobb halvt socialt... nu är det ju bara jag som sitter här och när man har kontakt med nån då är det ganska effektivt, då pratar vi om det man ska prata om. På ett sätt är det möjligt jag jobbar lite mer, tror jag. Lite mer koncentrerat.

För Ellen leder alltså hemarbetet till en större arbetsro som i sin tur visar sig i en högre produktivitet. Även om Ellen upplever en stor kreativ frihet finns det riktlinjer att förhålla sig till, ett system som stämmer väl överens med teorierna om kraven på anställda i den nya kapitalismens kultur att kunna hantera oklara villkor och självständighet. Riktlinjerna hon ska följa är att det inom hennes ämne ska komma ut en eller två artiklar per dag och att en viss mängd material ska tryckas i papperstidningen. Det finns även externa regler på vad som får publiceras och inte. Sammanfattningsvis menar hon "Även om jag inte har väldigt tydliga riktlinjer på innehållet så måste jag ändå följa tidningens tankar kring det. Så helt fri är man inte, man är ju del av ett företag liksom.". Hon är alltså till hög grad utlämnad till att själv reagera på och anpassa sitt arbete efter företagets mål utan att ha tydligare instruktioner än så. Klara har precis som Ellen oklara villkor och självständighet att förhålla sig till på arbetet, hon väljer själv vilka ämnen hon ska skriva om och vilket sätt hon ska göra det på. När hon på distans får respons av sin chef fattas något som fanns innan på kontoret, hon spekulerar i att det är för att den närmsta chefen måste hålla kontakt med många reportrar som jobbar på distans vilket leder till att responsen blir väldigt kortfattad. När hon skickar in en text till sin chef så får hon oftast ett mottagande i stil med "bra, inga stavfel, du kan trycka ut den". Om artikeln sedan inte läses av så många så kan en känsla av meningslöshet infinna sig.

Det här var helt onödigt, det fanns inget intresse, jag fick inget beröm från min chef, jag har inte sett.. alltså det blir... Och det upplevde jag inte på samma sätt på redaktionen för då var det såhär jaja men jag är ju här och jobbar, jag har gått till mitt jobb, jag är en person som går till ett jobb.

Om hon fick kortfattad undermålig respons när hon fortfarande jobbade på kontoret så var det inte lika farligt för att hon ändå fick respons från sina kollegor när hon träffade dom. När detta inte längre finns blir responsen från chefen allt viktigare. Det tyder på att när den sociala kontrollen minskar så minskas även positiv social samvaro. En risk med distansarbetet är att det ökar känslan av alienation.

Ellen upplever sig vara tryggt anställd, med ett bra anställningsavtal och kollektivavtal men att branschen är väldigt otrygg med många nedskärningar och omorganisationer "Vi har haft tre omorganisationer på ett och ett halvt år. Det påverkar både miljön på arbetet och att man inte kan känna sig säker på att man får vara kvar i längden". Även om det har med andra faktorer att göra också som en förändrad annonsmarknad kan det även vara på grund av det kortsiktiga vinstfokuset i den nya kapitalismen som leder till denna situation, som Ellen känner att hon inte kan ta något för givet. Branschen har sett ut såhär även innan pandemin och blir mer osäker av rådande situation. Hon upplever det som väldigt svårt att hitta ett nytt jobb på samma position som hon har i dagsläget, kanske att hon hade kunnat byta ner sig till en sämre tjänst men inte byta till något likvärdigt. För personer som är otrygga på sitt arbete, på grund av anställningsvillkor eller som i det här faller på grund av en otrygg bransch, kan det finnas ett större krav på att producera för att kunna konkurrera om arbetstillfällena. Detta kan vara incitament nog för att få de anställda att vara produktiva.

### ***Emotionella följder***

Det finns ett stort mått av frivillighet i att mina respondenter arbetar, men som Marx teori menar kan denna frihet ses som falsk då det i vårt ekonomiska system i realiteten finns begränsade alternativ till att jobba på de villkoren kapitalisterna ställer. Under intervjuerna framkommer det att pengar är den största motivationen för flera av respondenterna för att gå till arbetet. Men oavsett motivation är det viktigt hur man trivs på jobbet. Den psykiska och fysiska arbetsmiljön har förändrats på grund av distansarbetet. Flera av respondenterna upplever att meningsfullheten och motivationen försämras av att arbeta hemifrån.

Klara upplever flytten till distans som väldigt påfrestande, "jag upplever att det är så himla, himla, himla, himla jobbigt.". I de arbetssätt som fanns när hon fortfarande jobbade på

plats på kontoret ingick en naturlig social kontakt med kollegor där Klara kände sig uppmärksammas i sitt arbete. När hon söker samma bekräftelse på distans känner hon sig på ett helt annat sätt än innan som en belastning för sin omgivning. Arbetet hemifrån upplever Klara som isolerat och att hon saknar det sammanhang som redaktionen innebar. De arbetsuppgifter hon har där hon är i kontakt med andra människor, när hon i egenskap av nyhetsjournalist intervjuar människor, känner hon sig inte lika professionell. På redaktionen har man en tydligare roll och yrkesidentitet. När man ringer hemifrån är känslan att man hade kunnat vara lite vem som helst.

Ellen upplever att den psykologiska arbetsmiljön är påverkad av att jobba på distans, att det blir svårare med samarbete när man jobbar på distans. Att detta sker bekräftar vad som beskrivs av Ribbing (2009) att en risk med distansarbete är minskad social sammanhållning. Ellen beskriver det såhär

För att när man är på plats och träffar personer, öga mot öga, är det mycket lättare att hjälpa varandra, och tänka väl om varandra, att om man ser att nån är lite stressad eller har det tufft så är det mycket lättare att förstå att den inte gör saker snabbt nog eller vad det nu kan vara. Men när vi sitter såhär på olika platser så försvinner lite av det samarbetskittet som gör att saker fungerar bättre, och då blir det lite sämre stämning tror jag och jobbet blir lidande av det också.

Albin upplever egentligen sitt arbete som relativt meningsfullt men då pandemin gjort så att en stor del av hans arbetsuppgifter har försvunnit eller kräver minimalt med tid för att färdigställa så försvinner meningsfullheten. Hans jobb har reducerats från att inneha en större mening till att det idag enbart är viktigt för att det står för hans försörjning "eh ja det är viktigt för att få försörjning det är inte viktigt i någon själslig mening, ". De stora förändringarna i och med pandemin gör det tydligt att han inte är i kontroll över sina omständigheter utan är utlämnad till att förhålla sig till dessa förändringar. Bristen på kontroll leder till alieneringen. Meningsfullheten försvinner när det mest handlar om att sitta av tiden.

Ellen menar att mediebranschen är väldigt tuff och att man inte skulle orka med att jobba i den om man inte tycker väldigt mycket om den "Ja, jätteviktigt. Jag tror ju inte man jobbar som



journalist annars, det är en ganska tuff bransch. Att jag är kvar beror på att det är väldigt meningsfullt och roligt.”. Ellen får ut mycket av att jobba på en för henne grundläggande nivå, dels är yrket omväxlande och hon tycker om att berätta andra människors berättelser och hon anser att hennes jobb är viktigt för demokratin i samhället. Hon gör jobbet snarare för att hon tycker att det är viktigt för sin egen del snarare än att hon får betalt vilket hon tror leder till att hon accepterar sämre villkor än hon annars hade gjort.

Det är en tydlig skillnad mellan de respondenter som upplever att deras arbete känns meningsfullt och de som inte gör det. Dock verkar alla uppleva att känslan av sammanhang och meningsfullhet minskar på grund av distansarbetet. Det leder till en ökad grad av alienation. Den minskade kontakten med kollegor gör att flera av respondenterna upplever distansarbetet som mycket påfrestande. Här går det att se hur en positiv social kontroll kan vara en god inverkan på hur arbetare mår och upplever sin arbetsmiljö.

## **Slutsats**

Kontrollen av arbete på distans upplevs på många olika sätt. Det framgår att många upplever en tydlig regleringspyramid på jobbet men utöver det finns stora skillnader i respondenternas situationer. Vissa respondenter misstänkliggörs och tvingas arbeta med digitala system som ger en panoptisk effekt. Andra respondenter utsätts inte för denna form av övervakning utan får större förtroende, en av dem jobbar till och med under något som kallas förtroendetid. De som faller under denna kategori behöver antingen inte rapportera vilken tid de jobbar eller så rapporterar de in på ett sådant sätt att det inte upplevs som övervakande eller disciplinerande. Vilken kategori respondenten hamnar i stämmer överens med vilken roll denne har på arbetsplatsen, ju mer av en specialiserad roll eller expertroll desto med frihet och förtroende tycks respondenten få. Det vi ser är också att Signe som är tillfälligt anställd vikarie, som upplever sig få dra ett extra tungt lass på arbetsplatsen är den enda som går i tankar om att säga upp sig. Andra svarar trots stora omställningar under covid-19 som för många har tagit bort en väl inrutad trygghet att de har roliga jobb, meningsfulla jobb. Även Klara som innehar en lägre roll upplever distansen som jobbigare, hennes arbete är också mer beroende av att tex hennes chefer ska värdera det hon producerar. Sara och Emil innehar roller som högt värderade experter, de har stor möjlighet att lägga upp sina egna arbetsdagar, säga till om de inte vill utföra vissa arbetsuppgifter, arbeta vissa tider och blir inte speciellt granskade eller ifrågasatta. Ellen

befinner sig i en mellanposition med både anställda under sig och över sig i hierarkin, hon upplever också både en kreativ frihet och tydliga ramar att förhålla sig till. Cecilia är också hon i en mellanposition villkorsmässigt med en relativt stor frihet men ändå krav på att hon ska producera resultat med snabba deadlines. Albin skiljer sig till viss del från de andra, trots att han inte kan sägas ha en hög position inom sin organisation får han ett stort förtroende och blir inte lika kontrollerad i sitt arbete

Ur detta hade slutsatsen kunnat dras att ens position på arbetsplatsen, var och ens anställningstrygghet, om man har en stor makt att bestämma över sitt eget arbete eller inte kan påverka ens upplevelse av kontroll under distansarbete. Vissa respondenters arbetsliv är mer präglade av konflikt än andra. Vissa är mer präglade av en yttre konflikt medan andras konflikter är inre, vissa arbetsplatser eller yrkesroller innebär en hög grad av social kontroll medan andra innebär en låg nivå. Vissas arbete övervakas andras inte, vissa jobbar lika mycket hemifrån, andra mindre, andra mer. Distansarbetare kan kontrolleras på olika sätt. Dels kan ens arbete övervakas, dels kan en social kontroll ske mellan kollegor eller från chefer, dels kan distansarbetaren utöva självkontroll. Det finns många ingångar till framtida forskning inom detta område. Upplevelser av andra aspekter av distansarbete så som arbetstillfredsställelse hade kunnat undersökas ytterligare. Kontroll hade kunnat undersökas ur andra vinklar, via deltagande undersökningar på arbetsplatser eller i intervjuer med arbetsledningen om hur de ser på de nya utmaningarna med distansarbete.

## Referenslista

Arbetsgivarverket. (2013) Partsgemensam information om förtroendearbetstid: Ett resultat av de centrala parternas uppdrag enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Arbetsgivarverket, SEKO, OFR/S,P,O, Saco-S.

Björklund, F. (2020-05-12) Siffran: Så mycket har distansarbetet ökat. Telekomidag.

<https://telekomidag.se/siffran-sa-mycket-har-distansarbetet-okat/>

Bryman, A. (2011) Samhällsvetenskapliga metoder, uppl. 2. Liber AB

Chang, A. (2020-11-12) 'Work from anywhere' is here to stay. How will it change our workplaces?

<https://www.sandiegouniontribune.com/business/technology/story/2020-11-12/companies-will-alow-employees-to-work-wherever-they-want>

Denscombe, M. (2010) *Good Research Guide: For small-scale social research projects*, McGraw-Hill Education. *ProQuest Ebook Central*, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/lund/detail.action?docID=650320>.

Engdahl, O. (2011) Hur fungerar social kontroll? I Larsson & Engdahl (Red.) Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering. Liber AB.

Etheridge, B, Tang, L & Wang, Y. (2020) Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports.

Felstead, A and Reuschke, D. (2020) 'Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown'

Franzosi, R. (2004) Content Analysis. I Hardy & Bryman(red) Handbook of Data Analysis. SAGE Publications.

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

Foucault, M. (2003) *Abnormal. Lectures at the college de france 1974-1975*. Picador.

Gustafson, P. (2011) *Kontroll och styrning i arbetslivet*. I Larsson & Engdahl (Red.) *Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering*. Liber AB.

Hörnqvist, M. (2012) *En annan Foucault: maktens problematik*. Carlsson.

Korpi, W. (1985) *Handling, resurser och makt - om kausala och finala förklaringsmodeller i maktanalys*. *Sociologisk Forskning*, 22(1), 59-88. Retrieved December 14, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/20850746>

Larsson, S. (2005, Vol. 25) *Om kvalitet i kvalitativa studier*. *Nordisk pedagogik*, pp. 16-35.

Larsson, B & Backman, C. (2011) *Vad är social kontroll? Samhällsteoretiska perspektiv*. I Larsson & Engdahl (Red.) *Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering*. Liber AB.

Larsson, B & Engdahl, O. (2011) *Inledning*. I Larsson & Engdahl (Red.) *Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering*. Liber AB.

Larsson, B & Engdahl, O. (2011) *Inledning till del 2*. I Larsson & Engdahl (Red.) *Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering*. Liber AB.

Lee, R & Fielding, N. (2004) *Tools for Qualitative Data Analysis*. I Hardy & Bryman (Red.) *Handbook of Data Analysis*. SAGE Publications.

Marx, K. (1844) *Economic & Philosophic Manuscripts of 1844*. Progress Publishers, 1959.

Ozimek, Adam, The Future of Remote Work (May 27, 2020) Available at SSRN:  
<https://ssrn.com/abstract=3638597> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>

Ribbing, L. (2009) Att arbeta på distans. Prent.

Rubin, O & Nikolaeva, A & Nello-Deakin, S & Brömmelstroet, M. (2020) What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?.

Sennett, R. (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlas.

Widell, J. (2019-03-23) Från trälhav till kontorslandskap. SVT Nyheter.  
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/fran-tralhav-till-kontorslandskap>

Wong, M. (2020-06-29) Stanford research provides a snapshot of a new working-from-home economy. Stanford News.  
<https://news.stanford.edu/2020/06/29/snapshot-new-working-home-economy/>