



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Mitt hem, mina regler?

*En kvalitativ studie om hur arbetstagare upplever och
hanterar sin arbetsmiljö i ofrivilligt distansarbete*

Isabelle H. Rahm
Miranda Ekdahl

Antal ord: 12 930

Gruppenr: 80

Handledare:
Malin Espersson

Examensarbete
VT 2021

Förord

Vi vill inledningsvis börja med att framföra ett stort tack till alla respondenter som har medverkat i intervjuer till denna studie. Samtidigt vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Malin Espersson som med engagemang har givit oss enormt värdefulla insikter under hela forskningsprocessen. Slutligen vill vi även tacka nära och kära för allt stöd!

Lund, 2021-05-26

Isabelle H. Rahm och Miranda Ekdahl

Sammanfattning

Titel: Mitt hem, mina regler? - En kvalitativ studie om hur arbetstagare upplever och hanterar sin arbetsmiljö i ofrivilligt distansarbete.

Författare: Isabelle H. Rahm och Miranda Ekdahl.

Handledare: Malin Espersson.

Nivå: Kandidatuppsats i Service Management, Lunds universitet, Campus Helsingborg.

Problemområde: Tidigare svensk forskning inom arbetsmiljö och gränslöst arbete omfattar inte ofrivilligt distansarbete. Forskning inom området är därför relevant för att kunna kartlägga vad som är viktigt för att bibehålla en god arbetsmiljö och mer specifikt vilken relevans gränsstrategier har för den upplevda arbetsmiljön.

Syfte och frågeställningar: Syftet med studien är att undersöka arbetstagarnas upplevelse av arbetsmiljön i det ofrivilliga distansarbetet. Detta utifrån hur de upplever sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö och hur de hanterar gränsförändringar mellan arbetslivet och privatlivet. Forskningsstudien utgår därefter från följande frågeställningar:

- *Hur upplever arbetstagarna arbetsmiljön i hemmet till följd av det ofrivilliga distansarbetet?*
- *Hur hanterar arbetstagarna det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv?*

Teoretisk referensram: För att kunna närma sig studiens syfte har en redogörelse för arbetsmiljö och gränslöst arbete presenterats, utifrån de teoretiska begreppen: *fysisk och psykosocial arbetsmiljö, gränsförändringar* och *gränsstrategier*.

Metod: Denna studie utgår från en kvalitativ metodologi med en tolkande ansats. Empirin samlades in genom semistrukturerade djupintervjuer. Urvalet har utgått från ett målstyrt urval med arbetstagare som tidigare arbetat enbart eller mycket på kontor innan det ofrivilliga distansarbetet som tillkom till följd av Covid-19 pandemin.

Slutsats: Det har skett en ansvarsförskjutning i det ofrivilliga distansarbetet där arbetstagarna förväntas ansvara mer sin arbetsmiljö och gränshantering. Den upplevda arbetsmiljön och hur arbetstagarna balanserar arbetsliv och privatliv beror därefter på om de vill och kan ta det ansvaret. Samtidigt skapar arbetsgivaren diktatoriska gränsdragningar, bland annat eftersom arbetstagarna förväntas vara tidsmässigt mer tillgängliga. Detta resulterar i en påskyndad integrering mellan arbetsliv och privatliv som orsakar en generellt upplevd dålig arbetsmiljö. Den den tidsmässiga och rumsliga ofriheten skapar obalans i hanteringen av arbetsliv och privatliv då arbetstagarna helst vill segmentera domänerna.

Nyckelord: Ofrivilligt distansarbete, Covid-19 pandemin, fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, gränsförändringar, ansvarsförskjutning, segmentering, påskyndad integrering.

Innehållsförteckning

1.0	Introduktion	1
1.1	<i>Problembakgrund.....</i>	<i>1</i>
1.2	<i>Problematisering</i>	<i>3</i>
1.3	<i>Syfte och frågeställning</i>	<i>5</i>
1.4	<i>Avgränsningar.....</i>	<i>5</i>
2.0	Teoretisk referensram.....	6
2.1	<i>Arbetsmiljö.....</i>	<i>6</i>
2.1.1	<i>Fysisk arbetsmiljö</i>	<i>6</i>
2.1.2	<i>Psykosocial arbetsmiljö</i>	<i>7</i>
2.2	<i>Gränslöst arbete.....</i>	<i>9</i>
2.2.1	<i>Gränsförändringar</i>	<i>9</i>
2.2.2	<i>Gränsstrategier: segmentering och integrering</i>	<i>10</i>
2.3	<i>Operationalisering.....</i>	<i>12</i>
3.0	Metod	14
3.1	<i>Kvalitativ metodologi.....</i>	<i>14</i>
3.2	<i>Urval.....</i>	<i>14</i>
3.3	<i>Insamling av empiri</i>	<i>15</i>
3.4	<i>Transkribering.....</i>	<i>17</i>
3.4.1	<i>Tillvägagångssätt och användning av det insamlade materialet</i>	<i>18</i>
3.5	<i>Tillförlitlighet och äkthet</i>	<i>18</i>
3.6	<i>Etiska överväganden</i>	<i>19</i>
4.0	Analys	21

<i>4.1 Hur upplever arbetstagarna arbetsmiljön i hemmet till följd av det ofrivilliga distansarbetet?</i>	21
4.1.1 När arbetet flyttar in knacker ansvaret på	21
4.1.2 Arbetsro med fitness eller tystnad med tristess	23
4.1.3 Att ladda upp på samma plats som du laddar ur	26
<i>4.2 Hur hanterar arbetstagarna det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv?</i>	28
4.2.1 Balansera med tid och rum	28
4.2.2 Den påskyndade integreringen	30
5.0 Diskussion och Slutsats	34
5.1 <i>Diskussion</i>	34
5.2 <i>Slutsats</i>	36
5.3 <i>Förslag till fortsatt forskning</i>	37
6.0 Källförteckning	38
7.0 Bilagor	43
7.1 <i>Bilaga 1 - Missivbrev</i>	43
7.2 <i>Bilaga 2 - Intervjuguide</i>	44

1.0 Introduktion

I följande del av arbetet kommer en bakgrundsbeskrivning av *digital arbetsmiljö*, *distansarbete*, *flexibilitet*, *gränslöst arbete* och *gränsstrategier*. Detta för att ge en ökad förståelse för eventuella konsekvenser som följer när arbetslivet befinner sig i samma domän som privatlivet. Bakgrundsbeskrivningen kommer även att presentera tidigare forskning som ger underlag för problematiseringen. Utifrån problematiseringen kommer sedan studiens syfte och frågeställningar att introduceras och avslutningsvis beskrivs studiens avgränsningar.

1.1 Problembakgrund

I det moderna arbetslivet där datortekniken har blivit alltmer mobil möjliggör system och produkter att det går att få tillgång till samma digitala arbetsmiljö oberoende av plats (Gulliksen, Lantz, Walldius, Sandblad & Åborg, 2015:19). Den digitala arbetsmiljön möjliggör i sin tur det nära besläktade begreppet distansarbete, som är mest förknippat med arbete hemifrån (Aronsson, 2018:11). Vidare beskrivs ofta distansarbete som flexibelt, till följd av upplösningen av tid och rum för arbetet (ibid). Diskussionen kring distansarbete och flexibilitet lyfter både för- och nackdelar. Å ena sidan är det ett mer miljövänligt alternativ eftersom det minskar resandet (Allvin, Mellner, Movitz, Aronsson, 2012:12). Det kan även bidra med att balansera arbete och familjekrav (ibid). Å andra sidan löser det upp gränser mellan arbetsliv och privatliv, eftersom båda befinner sig i hemmet, som tidigare var en reserverad plats för privatlivet (Aronsson, 2018:11). Detta kan medföra att det istället blir svårt att balansera arbetet och familjens krav (Allvin et al., 2012:12). För de som bor själva kan distansarbetet även resultera i känslan av ensamhet, då människan har ett behov av interaktion och sociala band med andra människor (Håkansta & Bergman, 2018:10).

Fortsättningsvis ställer distansarbete krav på att individen i större utsträckning ska ta eget ansvar och hantera resurser och tid. Detta innebär att individen måste ställa om och bli sin egen arbetsledare och utveckla kompetenser för att planera arbetet (Aronsson, 2018:17). I sin tur menar även Folkhälsomyndigheten (2020) att distansarbete medför en förändrad vardag där det kan vara svårt att upprätthålla hälsosamma rutiner och levnadsvanor. Detta kan resultera i ökad ohälsa både fysiskt och psykisk (ibid). Att inte kunna upprätthålla hälsosamma rutiner och levnadsvanor kan vidare kopplas till konsekvensen som tidigare nämnts, att gränsen mellan arbetsliv och privatliv löses upp, vilket Aronsson (2018:17) förklarar som gränslöst arbete. Det

gränslösa arbetet innebär att arbetslivets gränser, både fysiska och psykiska ständigt är under press, omprövas, överskrids och förändras (ibid). För att upprätthålla en gräns mellan arbetsliv och privatliv trots de gränsförändringar som sker i och med distansarbete, menar Mellner (2018:37) att det är viktigt att skapa gränsdragningar med hjälp av gränsstrategier. Gränsstrategier kan förklaras som olika sätt att hantera och skilja på två domäner, arbetslivets domän och privatlivets domän (Aronsson & Mellner, 2019:457). Domäner används för att avgränsa vad som tillhör vilken domän, respektive vad som inte tillhör dem (ibid:453).

Vidare finns det två huvudstrategier för att beskriva gränshantering mellan arbetsliv och privatliv: *integrering* och *segmentering* (Aronsson, 2018:18; Mellner, 2018:37; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006:351; Clark, 2000:755). Aronsson (2018:18) beskriver att integrering som strategi innebär att individen försöker integrera de två domänerna för att således kunna minska spänningen mellan dem. Segmentering innebär däremot att individen istället försöker skilja domänerna åt och på detta sätt undvika att arbetsliv och privatliv går om lott (ibid).

Ytterligare förändring som kan ske när arbetet förflyttas från arbetsplatsen till hemmet är den fysiska arbetsmiljön. Gulliksen et al. (2015:35) presenterar forskning inom fysisk arbetsmiljö som visar på att det finns mycket kunskap om hur arbetet kan och bör utformas på arbetsplatsen ur ett fysiskt och belastningsergonomiskt perspektiv. Detta för att förebygga hälsofarliga och tröttande belastningar för muskler, leder och skelett som ofta förekommer efter att ha suttit still en längre stund framför en dator (ibid). Fortsättningsvis beskriver Crosbie och Moore (2004:228) tidigare forskning om arbetsmiljön vid arbete hemifrån. Resultat från studier har visat på nödvändigheten att kunna dela upp arbetsliv och privatliv i tid och rum, genom att exempelvis ha en specifik arbetsyta i hemmet (ibid). Okkonen, Vuori och Helander (2018:3) beskriver vidare forskning om viktiga variabler för en god fysisk arbetsmiljön, vilket innefattar en lämplig arbetsplats som ger utrymme för att upprätthålla koncentration och effektivitet.

Den fysiska och digitala arbetsmiljön kan vidare ha en direkt påverkan på den psykosociala arbetsmiljön, då begreppet psykosocial arbetsmiljö i sig innebär individens samspel med sin omgivning (Abrahamsson & Johansson, 2013:10; Gulliksen et al., 2015:36). Exempelvis kan den fysiska arbetsmiljön skapa oro av olika slag och den digitala arbetsmiljön kan bland annat resultera i ensamhet, gränslöst arbete och oklara förväntningar (Gulliksen et al., 2015:31;36). Crosbie och Moore (2004:226) och Sardeshmukh, Sharman och Golden (2012:198) presenterar ytterligare studier för hur den psykosociala arbetsmiljön påverkas av distansarbete. Deras

resultat visar att även motivation och självkänsla försämras till följd av minskad social kontakt (ibid).

1.2 Problematisering

Aronsson och Mellner (2019:454) menar att arbetsformer med hög genomtränglighet från arbetslivets domän in på privatlivets domän är ett så pass nytt fenomen att det saknas forskning kring hälsomässiga och sociala konsekvenser inom området. Kossek et al. (2006:364) beskriver även hur forskning inom distansarbete och flexibilitet utgår från att individer arbetar delvis hemifrån, och andra forskare som exempelvis Mellner, Aronsson och Kecklund (2014:11) har undersökt individer som självmant sökt tjänster med mycket eller enbart distansarbete. Därefter baseras även forskning om gränsstrategierna segmentering och integrering, från exempelvis Crosbie och Moore's (2004:225) studie, på hur individen hanterar gränsen mellan arbetsliv och privatliv utifrån självvalt distansarbete.

Vidare är det därför intressant att baserat på tidigare forskning, undersöka ytterligare hur individer med ofrivilligt distansarbete upplever arbetsmiljön och de gränsförändringar som sker när arbetslivet får hög genomtränglighet in på privatlivet. Ofrivilligt distansarbete är en arbetsform som har uppmanats av Folkhälsomyndigheten (2020) i Sverige sedan våren år 2020. Detta efter att ett nytt virus vid namn SARS-CoV-2 upptäcktes i slutet av år 2019 i Kina, vilket orsakar sjukdomen Covid-19 som snabbt utvecklades till en pandemi (Folkhälsomyndigheten, 2021). Till följd av att viruset i första hand sprids via närbkontakt mellan individer finns därför rekommendationer om att hålla avstånd till andra människor (Folkhälsomyndigheten, 2020). Vidare är lagar och regleringar för att minska smittspridningen olika världen över. Det finns bland annat ett flertal länder som infört total nedstängning och reserestriktioner (Forman & Kohler, 2020:547). Detta medför att mycket av den forskning som finns om ofrivilligt distansarbete är baserat på andra villkor än de som finns i Sverige. Exempelvis har Kelly (2020) utfört studier på ofrivilligt distansarbete i Irland och Jarvis, Gimma, Zandvoort, Wong och Edmunds (2021) har utfört studier i Storbritannien.

Att undersöka hur ofrivilligt distansarbete i Sverige kan skilja sig från tidigare forskning på självvalt distansarbete är vidare intressant eftersom Mellner (2018:39) menar att det är den psykologiska upplevelsen och tolkningen av graden av kontroll som individen har över sin gränsmiljö som spelar roll för utövande av gränsstrategier. Vidare ställs då frågan om det

ofrivilliga distansarbetet bidrar med en minskad kontroll över hanteringen av gränsmiljön, vilket således kan försvåra utövandet av gränsstrategier. Ytterligare en aspekt att undersöka är huruvida den fysiska och psykosociala arbetsmiljön påverkas i och med att arbetstagarna får ett ökat ansvar för sin arbetsmiljö. Vidare kan detta även kopplas till vad som tidigare nämnts, att forskning på arbetsmiljö i distansarbete visar på att det finns en nödvändighet att dela upp arbetsliv och privatliv i tid och rum (Crosbie & Moore, 2004:228). I det ofrivilliga distansarbetet kan uppdelningen försvåras eftersom individer kan sakna yta i hemmet eller att ytan behöver delas med familjemedlemmar. Att sakna en arbetsyta kan kopplas till att den fysiska arbetsmiljön i det ofrivilliga distansarbetet blir bristande, vilket i sin tur kan påverka den psykosociala arbetsmiljön.

Den här studien kommer därefter att undersöka ofrivilligt distansarbete genom att studera arbetstagare som tidigare arbetat enbart eller mycket på kontor innan Covid-19 pandemin. Detta på grund av att den hastiga omställningen till distansarbete möjligtvis har skapat en mer påtaglig upplevelse för denna kategori av människor än de som tidigare haft självvalt distansarbete. Vidare är valet av arbetstagarna inte baserat på specifik bransch, eftersom det är utformningen av deras tidigare arbetsplats (kontor) som står i fokus, och inte deras arbetsuppgifter.

1.3 Syfte och frågeställning

Tidigare svensk forskning inom arbetsmiljö och gränslöst arbete omfattar inte ofrivilligt distansarbete. Forskning inom området är därför relevant för att kunna kartlägga vad som är viktigt för att bibehålla en god arbetsmiljö och mer specifikt vilken relevans gränsstrategier har för den upplevda arbetsmiljön. Syftet med studien är därför att undersöka arbetstagarnas upplevelse av arbetsmiljön i det ofrivilliga distansarbetet. Detta utifrån hur de upplever sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö och hur de hanterar gränsförändringar mellan arbetslivet och privatlivet.

Följaktligen kommer studien utgå från följande frågeställningar:

- Hur upplever arbetstagarna arbetsmiljön i hemmet till följd av det ofrivilliga distansarbetet?
- Hur hanterar arbetstagarna det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv?

1.4 Avgränsningar

I denna studie har följande avgränsningar gjorts. En avgränsning är att endast undersöka arbetstagare som tidigare arbetat på kontor hos sin arbetsgivare innan Covid-19 pandemin. Detta som tidigare nämnts, är för att omställningen till ofrivilligt distansarbete kan bli mer signifikant och omvälvande än för arbetstagare som själv valt att tidigare arbeta mycket eller helt på distans. För att få en djupare och bredare förståelse för hur arbetstagare kan uppleva sin arbetsmiljö under distansarbetet, har vidare inte fokus lagts på vilka branscher som de verkar i. För att ytterligare avgränsa studien har vi valt att endast studera arbetstagare som befinner sig i Sverige. Studien har även avgränsats genom att utgå från två områden: arbetsmiljö och gränslöst arbete. Dessa områden presenterar följande teoretiska begrepp: fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, gränsförändringar och gränsstrategier. Genom att endast studera dessa begrepp önskar vi skapa en djupare förståelse för deras påverkan på arbetstagares ofrivilliga distansarbete.

2.0 Teoretisk referensram

I följande del av arbetet presenteras arbetsmiljö och gränslöst arbete utifrån fyra teoretiska begrepp: *fysisk arbetsmiljö*, *psykosocial arbetsmiljö*, *gränsförändringar* och *gränsstrategier*. Detta följs sedan av en operationalisering som klargör vilken relevans valet av teorier har till studiens syfte.

2.1 Arbetsmiljö

2.1.1 Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön berör omgivningen och miljön som människor arbetar i (Denward, 2005:91). Beroende på vilken typ av arbete som studeras kan arbetsmiljön se olika ut och utgöras av bland annat byggnader, natur och andra människor. Vidare beskriver Gulliksen et al. (2015:35–36) att den fysiska arbetsmiljön även består av arbetsredskapen och den lokal man vistas i. Påverkande faktorer i den fysiska arbetsmiljön kan vara exempelvis arbetsställning, möbler, lokalutformning, belysning, datorer, luft, temperatur och ljud (ibid). Fortsättningsvis beskriver Arbetsmiljöverket (2021) hur andra människor är den största ljudkällan på kontor. Oftast är det inte hur högt andra samtalar som är problemet, utan det som stör koncentrationen är att man tar in det som sägs runt omkring (ibid). Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2005:16) och Denward (2005:105), kan ytterligare effekter av att inte kunna koncentrera sig vara att det tar mer energi att genomföra arbetsuppgifter, vilket i sin tur leder till trötthet. Detta kan på längre sikt påverka prestationsförmågan och orsaka psykiska obehag.

Fortsättningsvis kan arbetsställningen vara en påverkande faktor i den fysiska arbetsmiljön eftersom den tillhör de fysiska delarna av ergonomi. De fysiska delarna av ergonomi handlar om samspelet mellan människor och den fysiska omgivningen (Gulliksen et al., 2015:35). Eftersom människan varken är skapad för att sitta still med datorer eller utforma repetitiva rörelser under en längre tid kan detta därför bli ett arbetsmiljöproblem (ibid). Vidare beskriver Holm, Edström, Mannelqvist och Pettersson-Strömbäck (2019:50) hur det enligt Arbetsmiljöverket är arbetsgivaren ansvar för att främja hälsa och förebygga ohälsa i arbetet. Detta genom att bland annat ansvara för tillämpning av hälsofrämjande och rehabiliterande åtgärder för goda psykosociala arbetsförhållanden, såväl som goda fysiska arbetsförhållanden (ibid). Arbetsmiljöverket (2021) beskriver även hur det enligt lagen fortfarande är arbetsgivaren som ansvarar för arbetstagarnas arbetsmiljö även om arbetstagarna arbetar

hemifrån. Vid hemarbete krävs det dock ett större ansvar hos arbetstagarna att aktivt samarbeta för att skapa en god arbetsmiljö. Detta eftersom arbete hemifrån begränsar arbetsgivarens möjlighet att se, hantera och åtgärda arbetsmiljöproblem (ibid). Aronsson (2018:17) förklarar således att distansarbete orsakar en förskjutning av ansvar från arbetsgivare till arbetstagare, där arbetstagaren får ett större ansvar att hantera resurser och planera arbetet.

Lindberg och Vingård (2012:38) beskriver hur en god fysisk arbetsmiljö innefattar att de påverkande faktorer som exempelvis buller, ljus och klimat är anpassade till människans toleransnivå eller helt elimineras. Vidare klargör författarna att exponering för fysisk belastning ser annorlunda ut. Den mänskliga kroppen behöver både belastning och rörelse för att vara funktionsduglig, samtidigt som dessa behöver vara i lagom mängd och variera (ibid). Detta innebär att det till exempel finns förebyggande åtgärder genom arbetsmiljöanpassning av en arbetsplats vid nack- och skuldbesvär (Zanderin, 2005:80). Slutligen behöver det även finnas tid för återhämtning (ibid). Ericsson, Pettersson, Rydstedt och Ekelund (2019:91) beskriver hur återhämtning är viktigt för individen för att kunna återskapa de fysiska och mentala resurserna som förbrukas i arbetet. Detta eftersom en längre tid utan tillräcklig återhämtning kan öka risken för mentala och fysiska hälsobesvär. Vidare redogör författarna för två typer av återhämtning: *intern* och *extern*. Intern återhämtning innebär att ta tillfälliga avbrott, eller pauser från arbetet under arbetsdagen. Extern återhämtning innebär den återhämtning som kan ske under arbetsfria tillfällen, som mellan arbetsdagar, helger och ledighet (ibid).

En god fysisk arbetsmiljö kan i sin tur, enligt studier bidra till ett ökat välmående som leder till ekonomiska vinster genom minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning (Lindberg & Vingård, 2012:39). En bristande fysisk arbetsmiljö kan däremot orsaka både fysisk och psykisk ohälsa (Zanderin, 2005:75). Bland annat kan besvär och sjuklighet uppstå i nacke, skuldra, arm och hand till följd av att arbete framför dator och skärm är en av de vanligaste arbetsmiljöerna idag. En vanligt förekommande negativ konsekvens av intensivt datoranvändande är även synbesvär (ibid). Fysiska besvär kan ytterligare resultera i negativ stress, som i sin tur kan leda till ökad spänning i muskulaturen (Lindberg & Vingård, 2012:39).

2.1.2 Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö handlar enligt Arbetsgivarverket (u.å) om förhållandet mellan individen och den sociala arbetsmiljön, och omfattar därför i stort sett allt som har att göra med

vår psykiska hälsa på arbetsplatsen. Samtidigt hävdar Håkansson (2005:137) att den psykosociala arbetsmiljön handlar om hur vi människor reagerar och uppfattar förhållanden av hur vi trivs på jobbet. Detta gör att andra människor som arbetar på samma plats blir en viktig del, om inte den viktigaste. Abrahamsson och Johansson (2013:10) redogör att psykosocial arbetsmiljö innefattar alla delar av en arbetssituation som en individ samverkar med. Det kan alltså röra sig om hur människan påverkar och påverkas av sin arbetsmiljö, människans interaktion med sin omgivning, samt hur människan utvecklar och utvecklas av arbetsmiljön. Abrahamsson och Johansson (2013:10–11) beskriver fortsättningsvis att en god psykosocial arbetsmiljö är när individen kan påverka sitt arbete i form av arbetstakt, arbetssätt och arbetsfördelning i förhållande till både tekniska system och andra människor. Weman-Josefsson och Berggren (2013:20) menar att förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö bland annat innebär att arbetstagarna får hjälp att anpassa sig till nya krav i sitt arbete genom exempelvis ett välgrundat arbetsmiljöarbete. Vidare menar författarna att den psykosociala arbetsmiljön även gynnas om individen känner en tillfredsställande variation, säkerhet, rättvisa och hanterbarhet på sin arbetsplats. Detta beror exempelvis på förekomsten av social gemenskap (ibid:77).

Betydelsen av psykosocial arbetsmiljö, till följd av rättvisa villkor och god kontroll i arbetslivet, innebär enligt Eklöf (2017:12) en minskad risk för sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa. Håkansson (2005:155) menar även att kommunikation, särskilt med överordnade, ska vara välfungerande för att individen ska känna bekräftelse och för att få socialt stöd i sitt arbete. Vidare redogör Abrahamsson och Johansson (2013:11) att de positiva effekterna av en god arbetsmiljö bland annat bidrar till lärande, intellektuell stimulans, socialt umgänge och sammanhang. De positiva aspekterna innebär även en lagom nivå på både psykiska och fysiska utmaningar, samt en lagom nivå på krav och arbetsbelastning. Författarna menar vidare att en god arbetsmiljö ger möjligheter att kombinera arbetet med ett tillfredsställande och innehållsrikt privatliv utanför arbetet. En god psykosocial arbetsmiljö för organisationen innebär samarbete, kompetensutveckling och flexibilitet (ibid).

Vidare kan negativa konsekvenser uppstå när den psykosociala arbetsmiljön upplevs som dålig. I Sverige används begreppet psykosocial arbetsmiljö flitigt när det talas om problem som ohälsa och stress (Abrahamsson & Johansson, 2013:10). För individen kan stress på arbetsplatsen uppstå när påfrestningar som förväntningar och krav inte stämmer överens med vad denna är kapabel till (Arbetsgivarverket, u.å). Beroende på var individen befinner sig i livet

och vem personen är, kan detta påverka hur arbetssituationen upplevs, och således är orsaker till stress individuella (ibid). Håkansson (2005:172) klargör att utöver stress så har gruppens sammansättning på arbetsplatsen en central roll för att utveckla en gemenskap, vilket är viktigt för den psykosociala arbetsmiljön. Vidare ska individen även ha möjlighet att påverka sitt arbete utan att behöva känna sig utelämnad och maktlös mot organisationens ledning (ibid:173–175). Det är även viktigt att känna stabilitet och trygghet i ens arbetssituationen eftersom arbetslusten annars riskerar att bli lidande.

För att den psykosociala arbetsmiljön inte ska upplevas bristfällig är det också viktigt att individen ser meningsfullhet i sitt arbete och får återkoppling på det utförda arbetet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:95). Vidare beskriver Abrahamsson och Johansson (2013:11) att dålig psykosocial arbetsmiljö kan resultera i att arbetstagare får mindre ork, sämre livsvillkor och engagemang. Författarna menar även att det finns faktorer utanför arbetslivet som påverkar individen, arbetsplatsen och därmed den psykosociala arbetsmiljön. Exempelvis är sömn en faktor utanför arbetslivet som är avgörande för att individen ska återhämta sig och att effekterna av stress inte ska bli bestående menar Eklöf (2017:35). Håkansson (2005:156) menar att brister i den psykosociala arbetsmiljön som dålig kommunikation, brist på erkännande och feedback kan även leda till utbrändhet.

2.2 Gränslöst arbete

2.2.1 Gränsförändringar

Aronsson och Mellner (2019:451) beskriver hur ett gott arbetsliv kännetecknas av en balans mellan arbetslivets domän och andra livsdomäner. I det moderna digitaliserade arbetslivet förflyttas dock traditionella gränser mellan arbetsliv och privatliv eftersom arbetet kan utföras när och var som helst (ibid:452). Detta resulterar i sin tur i gränsförändringar (ibid:453). Dessa gränsförändringar kan dels ske genom förhandlingar, men även diktatoriskt vilket kan ändra både maktförhållanden och makten över gränsdragandet (ibid). Vidare förklarar Aronsson (2018:13) att det finns ett grundantagande inom det vetenskapliga gränsperspektivet, om att skapande av gränser hör samman med människans behov av kontroll och förutsägbarhet. Detta innebär att gränsdragningar som uppstått via förhandlingar kan bidra med lösningar som alla deltagande kan tjäna på och resultera i mer frihet (Aronsson, 2018:14). Å andra sidan kan diktatoriskt gränsdragande innebära en mer tidsmässig och rumslig ofrihet (ibid).

Fortsättningsvis förklarar Van der Lippe och Lippényi (2018:386) ytterligare negativa konsekvenser som kan uppstå när arbetslivet befinner sig i samma domän som privatlivet. I och med att gränsen mellan domänerna fysiskt suddas ut kan det resultera i att tankar och känslor från arbetslivet infiltrerar privatlivet (ibid). Detta kan i sin tur påverka återhämtningen som är nödvändig för att varva ner och stänga av efter en arbetsdag (Kecklund, 2018:48). Bristande återhämtning kan på kortare sikt resultera i stress som påverkar sömnen, vilket i sin tur ökar trötthet, som kan försämra den kognitiva prestationsförmågan i arbetet. Vidare kan en långvarig obalans mellan arbetslivet och återhämtning orsaka kronisk stress, vilket kan leda till ohälsa (ibid).

För de som även har ett familjeliv kan gränsförändringarna mellan de två domänerna skapa konflikter i samband med att känslor som uppstår i den ena domänen kan påverka ens känslor i den andra domänen (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011:152). För de som bor själva kan gränsförändringarna till följd av distansarbete istället innebära ensamhet (Håkansta & Bergman, 2018:10). Känslan av ensamhet kan kopplas till avsaknad av bekräftelse och svårigheten att se sig själv i ett sammanhang med tydliga strukturer (Håkansta & Bergman, 2018:11). Fortsättningsvis utgör ensamarbete i sig en riskfaktor då arbetstagare saknar social stimulans vilket kan resultera i otrivsel, isolering, tappad social kompetens, tappade färdigheter och sämre utveckling i arbetet. Detta innebär i sin tur en ökad risk för fysisk och psykisk ohälsa (ibid).

Trots att gränsförändringar kan resultera i ett flertal negativa konsekvenser som beskrivet ovan, finns det även positiva effekter med att arbeta hemifrån. För det första medför distansarbete en flexibilitet (Kecklund, 2018:52). Hur mycket flexibilitet är dock olika beroende på organisationen (ibid). Generellt sett innebär flexibiliteten utrymme för att påverka tidpunkten för raster och pauser, samt att hantera privata ärenden som inte är möjligt från en arbetsplats på ett kontor, som exempelvis att hämta och lämna från dagis (ibid:51). Vidare kan flexibiliteten bidra positivt till återhämtning i form av sömn och vila, eftersom det själv går att bestämma mer över ens arbetsdag (ibid:52). Ett flexibelt arbete kan även bidra till att balansera krav från arbete och familj (Allvin et al., 2012:12).

2.2.2 Gränsstrategier: segmentering och integrering

Det gränslösa arbetet bidrar till ökade krav på individens förhållningssätt till sitt arbete eftersom regleringen av tids- och rumsgränser blir allt mer genomtränglig menar Aronsson

(2018:17). Det som tidigare varit extern reglering där chefer och arbetsgivare ansvarar för att sätta upp ramar för arbetets utförande, förskjuts och ansvaret blir istället en intern reglering. Den interna regleringen innebär att individen exempelvis förväntas ta ställning till var, när och hur arbetet ska ske. Om den interna regleringen fungerar ger den möjligheter till självständighet i arbetet och privatlivet. Det är alltså individens förmåga att utforma och använda strategier som bland annat avgör om arbetslivets domän och övriga livsdomäner kan balanseras i det gränslösa arbetet. Detta är väsentligt för om utfallet av den interna regleringen blir positiv eller negativ (Aronsson, 2018:17; Aronsson & Mellner, 2019:456). Aronsson och Mellner (2019:456) påpekar även att individer som inte lyckas med att utveckla fungerande gränsstrategier riskerar att översvämmas av arbete, eftersom individen exempelvis riskerar att aldrig känna sig färdig med sitt arbete.

Som presenterat i *1.1 Problembakgrund* finns det två huvudstrategier som individer kan tillämpa för att hantera balansen mellan arbetslivets domän respektive andra livsdomäner: *segmentering* och *integrering*. Segmentering är den strategi som används i störst utsträckning av individer för att göra en tydlig gräns mellan arbete och övrigt liv menar Aronsson och Mellner (2019:456). Clark (2000:755) menar även att detta är ett sätt för människor att skapa balans mellan arbetslivet och privatlivet, eftersom de är separerade och olika.

Vidare finns det olika tillvägagångssätt för att segmentera. Bergman, Rosengren och Palm (2020:278) och Mellner (2018:39) redogör för *tidsmässiga*, *rumsliga* och *mentala* tillvägagångssätt. Bergman et al. (2020:278) beskriver att tidsmässigt tillvägagångssätt innebär att individen sätter upp tydliga tidsmässiga gränser för vad som är arbetstid och ledig tid, för att hålla isär arbetsliv och privatliv. Individen ser till att inte ägna sig åt arbetsrelaterade uppgifter på sin lediga tid samtidigt som denna inte heller utför privata aktiviteter på arbetstid. Vidare menar författarna att rumsliga tillvägagångssätt innebär att individen använder sig av separerade platser för arbete och privatliv för att hålla isär dessa domäner (ibid). Kossek et al. (2006:350) förklarar även hur individer använder sig av rumslig segmentering genom att exempelvis stänga dörren om sig i hemmet. Fortsättningsvis beskriver Mellner (2018:39) om mentala tillvägagångssätt, eftersom gränser även kan vara psykologiska. Detta innebär att det är viktigt för individen att mentalt kunna släppa tankarna på arbete under ledig tid och ägna sig åt sitt privatliv (ibid). Mellner (2018:39–40) beskriver vidare att individen kan använda sig av olika tillvägagångssätt för att hantera mentalt oönskade överskridningar när arbetet finns kvar i huvudet vare sig individen vill eller inte. Exempelvis kan dessa röra sig om fysisk träning

eller avslappningsövningar som yoga eller mindfulness. Andra strategier för detta kan även vara att utföra sociala aktiviteter, och därmed få ett avbrott i arbetet (ibid).

Integrering innebär däremot att individen istället vill sammansmälta sina olika roller inom arbetslivet och privatlivet (Mellner, 2018:37). Clark (2000:755) menar att en integrerare inte gör någon skillnad i vad som hör till arbetet respektive hemmet. Detta kan således innefatta att människor, tankar och synsätt är det samma oavsett om det berör arbetet eller fritiden. Vidare handlar integrering främst om att integrera arbetslivet i privatlivet. Det kan exempelvis handla om att individen arbetar under lediga dagar, eller har valt att sätta upp färre gränser gällande arbetsrelaterad teknikanvändning i hemmet efter arbetstid (Mellner, 2018:37–38). Att utveckla och utnyttja kombinationsmöjligheter mellan arbetet och privatlivet är även typiskt för en integrerare, och arbetet organiseras på ett sätt så att individen tycker sig uppnå balans mellan domänerna. Aronsson och Mellner (2019:456) beskriver hur individer kan förhålla sig till strategin på olika sätt beroende på om de lever ensamma eller i familj. För de som lever i ett familjeliv är individen styrd av familjemedlemmarnas tider, vilket kan innebära att arbetet startar när familjen lämnar hemmet och avslutas när de återkommer. I situationer som denna krävs en väl fungerande gränsstrategi då framförallt tidsbrist kan rubba balansen mellan arbetsliv och privatliv. Aronsson (2018:18–19) menar vidare att integrering även handlar om praktiska aspekter, som skapar möjligheter att arbeta på andra platser än arbetsplatsen. Detta kan exempelvis göras genom att hemmiljön kontoriserar för att integrera arbetet och privatlivet.

2.3 Operationalisering

Eftersom syftet med studien är att förstå hur arbetstagarna i det ofrivilliga distansarbetet upplever sin arbetsmiljö är det viktigt att kartlägga tidigare forskning inom arbetsmiljö och gränslöst arbete. Den teoretiska referensramen presenterar därför först vad fysisk och psykosocial arbetsmiljö innebär, vem som bär ansvaret för denna, samt vad som innefattar en god respektive dålig arbetsmiljö. Detta för att på så sätt få en förståelse för varför arbetstagare kan uppleva sin arbetsmiljö som bra eller dålig i det ofrivilliga distansarbetet. Fortsättningsvis har innebörden av gränsförändringar i distansarbete redogjorts. Detta genom att presentera vilka negativa och positiva konsekvenser som en förflyttning av arbetslivet kan medföra. Detta bidrar till en djupare förståelse för vilka möjligheter och utmaningar som respondenterna kan tänkas stå inför när deras arbete förflyttas från kontoret till hemmet. För att vidare förstå hur respondenterna hanterar det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetslivet och

privatlivet, har gränsstrategierna: segmentering och integrering redogjorts. Eftersom tidigare forskning inom gränsstrategier lyfter dessa två strategier, har vår studie använt dessa som utgångspunkt i analysen av respondenternas hantering av det ofrivilliga distansarbetet.

3.0 Metod

I följande del av arbetet presenteras först valet av metod. Denna studie utgår från en kvalitativ metod med individuella semistrukturerade djupintervjuer. Detta för att skapa en förståelse för studiens syfte och kunna besvara studiens två frågeställningar. Fortsättningsvis presenteras även urval, insamling av empiri, transkribering, tillförlitlighet och äkthet, samt etiska överväganden i vår studie.

3.1 Kvalitativ metodologi

Denna studie har använt sig av en kvalitativ metodologi eftersom vår forskning har strävat efter att tolka respondenternas upplevelser och hantering av det ofrivilliga distansarbetet. Bryman (2018:454) menar att den kvalitativa metoden kan beskrivas som tolkande. Vidare har ett abduktivt tänkande används i studien, som Larsen (2018:30) menar innebär att forskningen ständigt växlar mellan teori och empiri. Teorin har varit grundläggande för studiens forskningsprocess, då den har skapat förståelse för empirin, samtidigt som empirin har bidragit till att teorierna har utvecklats. Fortsättningsvis har studiens empiriinsamling utgått från semistrukturerade djupintervjuer.

3.2 Urval

Urvalet för studiens insamling av empiri har gjorts baserat på personer som vid sin anställning främst arbetat i en kontorsmiljö hos sin arbetsgivare, men som under Covid-19 pandemin istället ändrat arbetsform till ofrivilligt distansarbete i sin hemmiljö. Dessa personer valdes för att kunna bidra till forskningsfältet som denna studie berör. Ett urval som är baserat på personer som anses kunna bidra till att besvara valda frågeställningar är ett målstyrt urval, som utgör en form av icke-sannolikhetsbaserat urval menar Bryman (2018:496). Ett målstyrt urval innebär att forskaren inte väljer slumpmässiga personer att delta i sin forskning, utan att personerna väljs genom strategiska val utefter hur relevanta de är för formulerade forskningsfrågor.

För att välja ut våra respondenter använde vi oss vidare av ett snöbollsurval. Larsen (2018:125) förklarar att ett snöbollsurval innebär att hitta nya kontakter genom att leta sig fram i ett nätverk av aktörer, för att på ett enklare sätt hitta lämpliga personer. Vi kontaktade därför människor i vårt personliga nätverk som vi visste arbetade på ofrivillig distans och fick därefter kontaktuppgifter till deras kollegor. På detta sätt underlättades sökandet efter respondenter som eventuellt hade försvåras om utvalda organisationer istället hade kontaktats. Alvehus (2015:72)

benämner nämligen att det är fördelaktigt att använda sig av ett snöbollsurval eftersom det är ett förhållandevis effektivt sätt att komma i kontakt med sitt urval. Denna form av urval gjorde att vi inte upplevde några svårigheter i att hitta respondenter till vår studie. Nedan presenteras information som ger en överblick av studiens respondenter.

Fiktiva namn	Datum	Ålder	Intervjutid
Tim	13/4–2021	29 år	62 minuter
Johan	13/4–2021	60 år	44 minuter
Sara	14/4–2021	23 år	55 minuter
Johanna	15/4–2021	27 år	45 minuter
Elin	15/4–2021	26 år	45 minuter
Emma	16/4–2021	38 år	50 minuter
Karin	19/4–2021	49 år	45 minuter
Peter	19/4–2021	56 år	45 minuter
Kerstin	20/4–2021	25 år	46 minuter
Julia	20/4–2021	26 år	45 minuter
Kajsa	10/5–2021	28 år	45 minuter

Tabell 1. Information om respondenterna och intervjuernas genomförande.

3.3 Insamling av empiri

Eftersom studien utgår från semistrukturerade djupintervjuer är intervjuguiden en central del. En intervjuguide innehåller specifika ämnen som ska beröras under intervjun (Bryman, 2018:563). Frågorna i intervjuguiden bör formuleras efter den information som kan tänkas behövas för att besvara studiens syfte och frågeställningar (ibid:565). Vidare behöver frågorna inte komma i samma ordning som formulerat, och frågor som inte ingår kan ställas (ibid:563). Viktigt för en intervjuguide i semistrukturerade intervjuer är även att frågorna rymmer en flexibilitet under intervjun. Detta för att forskaren ska kunna få information om hur respondenternas upplever sin värld och sitt liv (ibid:565). Lika viktigt som formuleringen av frågor är för att få fram relevant information, är såväl själva utförandet av intervjun.

Intervjuaren bör därav vara förberedd, lyssna, vara öppen och använda ett begripligt språk (Alvehus, 2015:88).

Intervjuguiden för denna studie strukturerades genom att först inleda med en orientering. En orientering innebär en kort presentation av arbetet och syftet med intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014:170) Vidare klargjordes även respondenternas etiska rättigheter och om användning av bandinspelning. Därefter började intervjun med bakgrundsfrågor, som till exempel ålder, arbetsuppgifter och hur en vanlig arbetsdag ser ut. Bakgrundsfrågor bidrar således med viktig information för att sedan kunna sätta in respondentens svar i ett sammanhang (Bryman, 2018:566). Vidare kom inledande frågor där vi ville ha rika beskrivningar över respondentens arbetsliv och privatliv, både före och efter det ofrivilliga distansarbetet i och med Covid-19 pandemin. Dessa frågor ställdes för att kunna jämföra och se om respondenternas liv har påverkats sedan rekommendationer om distansarbete infördes.

Därefter kom mellanliggande frågor. Dessa var formulerade utefter varje tema som vi vill undersöka, alltså utefter hur respondenterna upplevde sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö, samt gränsförändringar och eventuella gränsstrategier. Varför vi valde att dela upp frågorna i teman var dels för att enklare kunna säkerställa att vi samlade in tillräckligt med empiri för våra valda områden att undersöka, och även för att respondenterna skulle kunna fokusera och djupdyka i ett tema åt gången. Här märkte vi dock att det var svårt att hålla sig till ett tema eftersom respondenterna själva kopplade ihop orsak och verkan till de andra temana. Eftersom vi inte var vana vid att intervjua upplevde vi därför svårigheter att styra tillbaka intervjun åt rätt håll utan att verka upprepande när liknande frågor kom senare. Vi upptäckte dock att upprepningarna fick respondenterna att komma på nya saker som de kanske annars inte hade nämnt.

Tillhörande de tematiserade frågorna ställdes även uppföljningsfrågor och sonderingsfrågor. Alvehus (2015:88) beskriver hur dessa typer av frågor kan hjälpa till att få ytterligare förklaringar och fördjupade svar. Som nämnt ovan var vi inte vana att intervjua och därför upplevde vi även att kvaliteten på dessa frågor förbättrades ju fler intervjuer som gjordes. Detta eftersom vi blev mer bekväma i vår roll som intervjuare. Slutligen ställdes avslutande frågor. Dessa innefattade dels tolkande frågor, som Bryman (2018:570) förklarar är när intervjuaren försöker verifiera sina tolkningar under intervjun genom att komma med sammanfattningar som respondenten sedan får ifrågasätta eller bekräfta. Dels frågade vi om det fanns något mer

som respondenten ville tillägga för att säkerställa att vi hade fått med allt som respondenten kunde finna relevant. Den sista frågan fungerade även som en utvärdering till oss från respondenten, eftersom de automatiskt sammanfattade hur de tyckte att intervjun hade gått.

Fortsättningsvis utfördes samtliga intervjuer digitalt på distans vilket medförde att både vi och respondenterna satt i hemmiljö. Detta bidrog till att stämningen möjligtvis kändes mer avslappnad och bekväm än om intervjuerna hade utförts fysiskt. Den avslappnade stämningen som skapades av hemmiljön kan ha bidragit till att samtalen blev mer personliga och djupa än vad de kanske hade blivit om intervjuerna hade hållits på en annan plats. Att samtliga intervjuer hölls digitalt skapade däremot en del tekniska problem i form av dålig uppkoppling och inloggningssvårigheter. Vidare gjorde detta att det stundtals kunde vara svårt att uppfatta vad respondenterna sa, eller att intervjuens starttid blev fördröjd. Ytterligare svårighet som vi upplevde med intervjuerna var att många av respondenterna hade ont om tid till följd av tyngre arbetsbelastning än vanligt, och bad därför om att intervjuerna skulle hållas till 45 minuter. Detta medförde att vi fick göra övervägningar om hur mycket tid som skulle läggas på varje ämne i intervjuguiden.

3.4 Transkribering

Efter att de semistrukturerade djupintervjuerna var genomförda transkriberades materialet. Samtliga elva intervjuer spelades in via våra personliga mobiltelefoner, och det var dessa inspelningar som transkriberingsprocessen utgick från. Kvale och Brinkmann (2014:218) redogör att transkribera innebär en transformering, som i denna studie innebär att utskriften av ett muntligt språk blir översatt till ett skriftligt. Vidare menar Bryman (2018:577) att inspelning och transkribering av intervjuer är fördelaktigt då forskaren inte enbart är intresserad av *vad* som har sagt utan även *hur* det har sagts. Genom att få med båda dessa aspekter skapas förutsättningar för att allt informationsutbyte från intervjun framgår i analysen. Inspelningarna av denna studies intervjuer var därför helt avgörande, eftersom det hade varit svårt att anteckna vad och hur allting sades under intervjun. Vi var noggranna vid transkriberingen av materialet för att säkerställa om allt som respondenterna sagt kom med, samtidigt som felsägningar och harklingar togs bort. Det kändes viktigt att respondenternas berättelser inte på något sätt förändrades för att inte riskera att förvränga eller felaktigt återge något. Sammanlagt tog det oss sex dagar att transkribera samtliga elva intervjuer, som gav oss totalt 166 sidor av material.

3.4.1 Tillvägagångssätt och användning av det insamlade materialet

Hantering av det insamlade materialet har utgått från Rennstam och Wästerfors (2015) metod som innefattar sortera, reducera och argumentera för materialet. Efter transkriberingen började vi därför att sortera det insamlade materialet i ett dokument. Syftet med sorteringen var att kategorisera relevant material till två huvudteman: arbetsmiljö och gränslöst arbete. Efter denna grovsortering upprepade vi därefter processen, och kategoriserade materialet i ytterligare underteman som innefattade: fysisk och psykosocial arbetsmiljö, segmentering och integrering. Vi upptäckte därefter att våra underteman var för svåra att kategorisera materialet i eftersom respondenterna ofta berörde olika teman samtidigt, vilket Rennstam och Wästerfors (2015:67) menar är vanligt i kvalitativt material. Därför skapades nya underteman i en tredje sortering som utgick från respondenternas upplevelser och hantering, istället för att kategorisera materialet utifrån teoretiska begrepp. Vi la därför ner mycket tid på att sortera vårt material, vilket Rennstam och Wästerfors (2015:68) menar bidrar till att forskaren får en tydligare överblick av materialet.

Efter att vi sorterat materialet reducerade vi de delarna som vi inte ansåg vara nödvändiga för innehållet i studien. För oss innebar reduktionen att de delarna som inte förflyttades till det nya dokumentet reducerades bort, men låg kvar i dokumentet för transkriberingen. Rennstam och Wästerfors (2015:103) menar att det är ett ofrånkomligt krav att reducera materialet eftersom endast de aspekter som berör studiens syfte ska tas med. Därför var vi noggranna med att uppmärksamma oss själva med vad vår studies syfte. Detta för att inte riskera att analysera material som inte kan besvara våra frågeställningar. Fortsättningsvis argumenterade vi för det utvalda materialet. Rennstam och Wästerfors (2015:137) förklarar att det inte endast räcker med att sortera och reducera i materialet utan att forskaren även måste hävda något. En forskare ska således använda befintliga perspektiv och begrepp men även kunna ha invändningar, alternativt komma med egna motsvarigheter. I analysen ville vi hävda och argumentera för vad vi fått fram ur vårt material för att komplettera forskningsfältet i denna studies område. Vi har i vår argumentation av materialet använt oss av citat från respondenterna som tynger de påståenden och antaganden som görs i analysen.

3.5 Tillförlitlighet och äkthet

Eftersom vår studie baseras på en kvalitativ undersökning utgick vi från bedömningskriterierna *tillförlitlighet* och *äkthet* för att uppnå forskningskvalitet. Vidare innehåller tillförlitlighet fyra

delkriterier: *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* och *möjlighet att styrka och bekräfta* (Bryman, 2012:467). För att uppnå trovärdighet i resultatet är det viktigt att deltagarna i undersökningen bekräftar att forskaren har uppfattat deras verklighet på rätt sätt (ibid). Därför transkriberades det insamlade materialet noggrant även om felsägningar och harklingar togs bort, för att säkerställa att respondenternas beskrivningar av deras upplevelser kom med. För att vidare uppnå en överförbarhet av studien har vi även försökt att beskriva genomförandet med transparens.

Fortsättningsvis beskriver Bryman (2012:468) att pålitlighet av kvalitativa undersökningar skapas genom att säkerställa en fullständig och tillgänglig redogörelse av faserna i forskningsprocessen. Därför har vi förklarat och redogjort för alla faser som innefattas i vår undersökning, och även detaljerat beskrivit hur vi kommit fram till våra slutsatser. För att kunna styrka och bekräfta resultaten i en studie är det viktigt att försöka säkerställa att personliga värderingar eller teoretiska inriktningar inte kommer att påverka utförande eller slutsatser i undersökningar (Bryman, 2012:469). Vi är medvetna om att vår tidigare förförståelse kring forskning i självvalt distansarbete kunde komma att påverka resultatet. För att styrka och bekräfta vår studie har vi därför försökt att kringgå vår förförståelse av självvalt distansarbete genom att vara så objektiva som möjligt under forskningens gång. Vidare kan vi säkerställa äkthet i vår studie genom att vi gav en rättvis bild av åsikter och uppfattningar från våra respondenter. Däremot, eftersom kvalitativ metodologi kan beskrivas som tolkande (Bryman, 2018:454), kan resultatet av vår undersökning tolkas annorlunda av andra forskare. Det kan därför vara svårt att generalisera vårt resultat till totalpopulationen.

3.6 Etiska överväganden

Inom forskning är det viktigt att följa etiska principer för att skydda deltagare i forskningen och även den institution som forskaren befinner sig på (Bryman, 2018:171). Svensk forskning berörs av etiska principer som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa innebär att deltagare i forskningen måste informeras om studiens syfte, att de har rätt att avbryta sitt deltagande, att de själva har rätten att bestämma över sin medverkan, att uppgifterna om deltagarna ska behandlas med största möjliga konfidentialitet och att uppgifterna som samlas in enbart ska användas för forskningsändamålet (ibid:170;172).

För att följa dessa principer i vår studie har alla respondenter mottagit ett missivbrev. Missivbrevet (Bilaga 1) klargjorde först studiens syfte, vilket på så sätt gjorde att informationskravet följdes. Vidare följdes informationskravet genom att det beskrevs hur deltagarna har rätt att frivilligt välja om de vill delta eller inte, samt att de har rätt att avbryta om de vill. Kvale och Brinkmann (2014:107) beskriver ytterligare hur det enligt informationskravet är viktigt att deltagarna är medvetna om vem som kommer ha tillgång till intervjun. Detta följdes genom att klargöra för respondenterna att studien kommer vara en del av en offentlig handling. Eftersom respondenterna svarade att de ville delta i undersökningen dels genom att svara på det utskickade mailet och dels ytterligare en gång i början på intervjun, så följdes även samtyckeskravet. Fortsättningsvis informerades deltagarna om deras anonymitet både i missivbrevet och när intervjun ägde rum, vilket följde konfidentialitetskravet. Vidare information om att uppgifterna som respondenterna angav endast skulle användas för forskningsändamålet klargjordes samtidigt som anonymiteten i början på alla intervjuer. På så sätt uppfylldes även nyttjandekravet. Till följd av att dessa fyra etiska principer tillämpades uppfattades det som att respondenterna kände sig bekväma under deras deltagande och inga komplikationer uppstod.

4.0 Analys

I följande del av arbetet kommer den insamlade empirin från respondenternas intervjuer att analyseras. Analysen är indelad efter studiens frågeställningar, som sedan presenterar ett antal underteman. Detta utgör vidare underlaget för kommande diskussion och slutsats.

4.1 Hur upplever arbetstagarna arbetsmiljön i hemmet till följd av det ofrivilliga distansarbetet?

4.1.1 När arbetet flyttar in knacker ansvaret på

Som Gulliksen et al. (2015:35–36) förklarar består bland annat den fysiska arbetsmiljön utav arbetsredskapen och den lokal man vistas i. Vidare menar Aronsson (2018:17) att distansarbete orsakar en ansvarsförskjutning från arbetsgivare till arbetstagare. Alltså att vad som tidigare varit extern reglering där chefer och arbetsgivare sätter upp ramar för arbetets utförande, förskjuts och blir istället en intern reglering hos arbetstagaren. Detta innebär att det ställs krav på att individen i större utsträckning ska ta eget ansvar och hantera bland annat resurser (ibid). Den nya arbetsmiljön i hemmet som uppstår till följd av rekommenderat distansarbete under Covid-19 pandemin, kan därför upplevas olika beroende på vilken tillgång arbetstagaren har till resurser i hemmet, samt hur arbetstagaren ansvarar över dessa. En tillgång är till exempel hur stor yta de har till förfogande att göra om till en arbetsplats i hemmet, och även vilken tillgång de har till kontorsutrustning. Vidare beskriver en respondent följande om sin upplevelse om arbetsmiljön i hemmet:

“[...] Vi har fått möjlighet att låna hem en kontorsstol dock, jag har inte gjort det. Jag har märkt att jag ibland får lite ont i ryggen och sitter lite dålig. I början hade jag ganska så ont, eller emellan ont har jag, ont i nacke och axlar för att man eller vi har vanligtvis höj och sänkbart bord. Man kan stå lite, man kan sitta, man kan anpassa. Nu kan man ändå känna av lite så, ja, att man kanske inte sitter perfekt eller att bordet inte är gjort för att sitta och jobba vid 8 timmar liksom [...]” (Julia)

Julia beskriver att hon har blivit erbjuden att låna hem kontorsutrustning men valt att inte göra det, vilket är en återkommande beskrivning hos respondenterna. Utifrån detta kan det förstås att arbetsgivaren gör insatser för att förbättra arbetsmiljön för sina arbetstagare i det ofrivilliga distansarbetet, men att ansvaret sedan förskjuts till arbetstagaren som avgör huruvida denna

vill eller kan ta in kontorsutrustning i sitt hem. Eftersom Julia valde att avstå resulterar detta i sin tur i att hon upplever en dålig fysisk arbetsmiljö i detta avseende, då hon uttryckte att hon upplever ansträngning i rygg, axlar och nacke. Dessa fysiska besvär kan, som Lindberg och Vingård (2012:39) förklarar, leda till negativ stress som ökar spänningen i muskulaturen ytterligare. Att arbeta utan ergonomisk kontorsutrustning kan därför både leda till fysiska besvär, och resultera i negativ stress. Stress kan som Abrahamsson och Johansson (2013:10) menar, vidare kopplas till den psykosociala arbetsmiljön som då även blir påverkad negativt. Detta eftersom den psykosociala arbetsmiljön, som Håkansson (2005:137) förklarar, handlar om hur vi människor reagerar och uppfattar förhållanden av hur vi trivs på arbetet. Utifrån Julias upplevelse av en dålig arbetsmiljö ställs vidare frågan varför hon och andra respondenter har valt att tacka nej till arbetsgivarens insatser, trots att det orsakar uppenbara negativa upplevelser av arbetsmiljön i hemmet. En respondent förklarar följande:

“Jag har tyckt då att jag har haft alla möjligheter att låna hem arbetsmiljö. Både alltså bra arbetsmiljö, att skapa den. Man kan låna hem en bra kontorsstol och en större skärm och så vidare. Problemet är väl kanske att man redan har möblerat sitt hem, sin egna lägenhet, som man vill ha den och man vill helst inte få hem en ful kontorsstol eller ett höj- och sänkbart skrivbord ovanpå det. Så jag har ju varit så tråkig att jag har föredragit att ha min lägenhet som jag gillar den framför att ha massa material. Jag har suttit på en ikea barstol och jobbar vid ett lite högre bord och det i sig är ju inte bra [...]” (Karin)

Precis som respondenten Julia, förklarar Karin hur hon har fått erbjudande om resurser av arbetsgivaren för att skapa en bra arbetsmiljö i hemmet, men att hon precis som ett flertal andra respondenter, aktivt valt att värna mer om sin hemmiljö än sin arbetsmiljö. Vidare kan besluten om att värna mer om hemmiljön kopplas till hur stor yta som respondenterna har till sitt förfogande att göra om till arbetsyta i hemmet. De flesta respondenter som tackade nej till kontorsutrustning hade en mindre boyta, eller så var boytan upptagen av övriga familjemedlemmar. Det kan därför förstås att dessa respondenter inte är villiga att ta ansvar och hantera resurser i större uträkning i det ofrivilliga distansarbetet, vilket som tidigare nämnts av Aronsson (2018:17), krävs i distansarbetet till följd av ansvarsförskjutningen. Detta orsakar således en sämre upplevd arbetsmiljö. Till skillnad från detta var dock de respondenter som hade mer plats att avsätta till arbetsyta, mer benägna att ta hem kontorsutrustning, där en respondent beskriver:

“Nej jag har ju byggt och gjort ordentligt.. Så jag tycker att jag har en ordentlig.. Jaa.. Jag har nog en minst lika bra arbetsmiljö nu, med stolar och bord, och ståbord, och skärm och så.” (Peter)

Peter menar att till följd av att han har ordnat en arbetsytta i hemmet som motsvarar de tillgångar som finns på kontoret, upplever han att han har en minst lika bra arbetsplats som innan. Vidare ställdes även frågan till Peter om han på grund av detta har haft en bekväm arbetsplats utan ergonomiska problem, vilket han upplevde att han hade. Detta kan därefter kopplas till det som Zanderin (2005:80) förklarar, att en god fysisk arbetsmiljö innefattar att det finns förebyggande åtgärder på en arbetsplats för att förhindra nack- och skulderbesvär. Fortsättningsvis kan detta även påverka den psykosociala arbetsmiljön positivt eftersom det minskar risken för negativ stress som kan uppkomma av spänd muskulatur. Både Peters och övriga ovanstående respondenters upplevelser kan kopplas till hur den interna regleringen som tillkommer av ansvarsförskjutningen i det ofrivilliga distansarbetet, har en viktig roll i hur arbetsmiljön upplevs. Detta eftersom de respondenter som inte var villiga att ta ansvar för att införskaffa kontorsutrustning upplevde en dålig arbetsmiljö, samtidigt som den respondent som skapade ett komplett kontor i hemmet upplevde en god arbetsmiljö.

4.1.2 Arbetsro med fitness eller tystnad med tristess

För en god fysisk arbetsmiljö beskriver Lindberg och Vingård (2012:38) hur påverkande faktorer, som bland annat innefattar ljud, är anpassade till människans toleransnivå eller elimineras helt. Detta eftersom ljudvolym kan påverka bland annat koncentrationen negativt (Arbetsmiljöverket, 2021). Det kunde uppfattas hur ett flertal av respondenterna upplevde en ny arbetsro i det ofrivilliga distansarbetet, där en respondent beskrev följande när frågan ställdes hur hon upplevde sin fysiska arbetsmiljö:

“[...] Och jag tycker om i och med att jag sitter hemma så kan jag ha tyst runt omkring mig. Jag kan fokusera, det kan jag uppskatta. Det är bättre nu än förut i termer av att jag nu kan ha det väldigt lugnt och tyst omkring mig så att jag kan fokusera. När man satt i det öppna landskapet på kontoret så lät det så mycket till exempel. Så det gillar jag.” (Johanna)

Som det framkommer i citatet upplever Johanna att eftersom hon sitter hemma själv blir det lugnt och tyst, till skillnad från när hon satt i ett öppet landskap på kontoret. Detta bidrog till att hon kunde fokusera bättre hemma när hon arbetade, och upplevde därav en god arbetsmiljö

i detta avseende. Vidare kan den förbättrade koncentrationen påverka den psykosociala arbetsmiljön positivt, eftersom risken för trötthet, sämre prestationsförmåga och psykiska obehag som kan orsakas av hög ljudnivå (Arbetsmiljöverket, 2005:19–20; Denward, 2005:105) minskar drastiskt. Vidare beskriver ytterligare en respondent sina upplevda fördelar av att arbetsron i hemmet:

“[...] ibland kan jag uppskatta att jobba hemma för att då är jag själv och då blir jag inte stressad av det som sker runt omkring mig. För ibland på kontoret kan det vara ganska stissig stämning.” (Sara)

Sara beskriver hur hon upplever mindre stress av att inte ha kollegor fysiskt närvarande, eftersom hon kunde känna sig stressad av den “stissiga” (stressade) stämning på kontoret. Detta kan kopplas till hur Saras fysiska och psykosociala arbetsmiljö påverkas positivt, eftersom ljud, som i hennes fall orsakade stress, begränsas eller elimineras helt i arbetsmiljön i hemmet. Dock framgick det att den nya arbetsron inte enbart kom med fördelar, då en respondent beskrev följande:

“Nej så att jag tycker att det är osocialt och det försvårar arbetet till en viss del, när det väl flyter så flyter det bra för det är väldigt ostört också eftersom man bara har en sambo eller så hemma som skulle kunna störa en. Det är förvisso en fördel. Sen är ju mina kollegor betydligt mindre sociala än folk jag jobbat med tidigare så det hade nog varit rätt tyst inne på kontoret ändå. Så för en person som inte är så social funkar nog detta väldigt bra, man får sköta sitt eget och man störs inte av någon annan.” (Tim)

Som Tim uttrycker det, uppskattar han till viss del den nya arbetsron som kommer av att inte störas av andra kollegor. Det kan dock vidare förstås att han även upplever nackdelar, eftersom den nya arbetsron innebär att han inte får någon social stimulans från kollegor. Frånvaron av kollegor och tristessen som följer med det är vidare en aspekt som alla respondenter har uttryckt att de upplever. Därför kan det förstås att ansvarsförskjutningen blir synlig även här. Det är upp till Tim och övriga respondenter att ansvara för den sociala kontakten med kollegor i det ofrivilliga distansarbetet, som förut skedde naturligt på kontoret. Om arbetstagaren inte kan eller är villig att ta detta ansvar kan frånvaron av social stimulans resultera i det som Håkansta och Bergman (2018:11) menar, nämligen att arbetstagare som saknar social stimulans kan uppleva bland annat otrivsel, tappad social kompetens, tappade färdigheter och sämre

utveckling i arbetet. Som Arbetsgivarverket (u.å) förklarar handlar även den psykosociala arbetsmiljön om förhållandet mellan individen och den sociala arbetsmiljön. Detta kan innebära att respondenterna kan uppleva en dålig psykosocial arbetsmiljö, just för att de har en minskad social arbetsmiljö i det ofrivilliga distansarbetet. Däremot kan den sociala arbetsmiljön upplevas annorlunda om arbetstagaren är villig att ta ansvar för den sociala kontakten med kollegor, där en respondent beskriver följande:

“Jag tror att jag är väldigt nära mina teammedlemmar. Vilket gör att, precis som jag nämnde tidigare, så kan vi ringa varandra och ha varandra i bakgrunden. Så säger man någonting om man har något att säga och annars så är det tyst. Vilket har varit superuppskattat [...]” (Kerstin)

Kerstin beskriver att hon brukar ringa upp sina teammedlemmar och ha dem i bakgrunden, vilket har bidragit till att hon upplever social stimulans under arbetsdagen även i det ofrivilliga distansarbetet. Vidare beskriver en del andra respondenter liknande situationer. Som Håkansson (2005:137) förklarar så är människorna på arbetsplatsen möjligen den viktigaste aspekten för trivsel. Det förstås att det är Kerstins eget ansvarstagande som har bidragit till upplevelsen av trivsel i arbetsmiljön. Som Kerstin själv beskriver, förutsätter detta agerande dock att det redan finns en nära relation till kollegorna. De respondenter som däremot inte hade en digital kommunikation med sina kollegor, upplevde inte bara en brist på social stimulans, utan även utebliven återkoppling och feedback på deras arbete. För att individen ska känna bekräftelse och ett socialt stöd i sitt arbete krävs att detta kommuniceras, främst från överordnade, till den anställde menar Håkansson (2005:155). En av respondenterna berättar följande:

“[...] Man kan även jobba med vissa grejer och springa åt fel håll ett tag innan man hamnar rätt. Och det tycker jag är negativt. Man får inte heller riktigt att man kan hjälpas åt och hjälpa varandra under arbetsströmmar. Asså bara ställa en snabb fråga eller få feedback eller sådana saker.” (Johanna)

Johanna beskriver att det har blivit svårare att få feedback på sitt arbete i det ofrivilliga distansarbetet. Vidare kan detta som Aronsson (2018:17) förklarar, innebära att individer som arbetar på distans måste ställa om och bli sin egen arbetsledare och utvecklas kompetenser för att planera arbetet. Det kan således förstås att ansvars förskjuts från arbetsgivaren till

arbetstagaren även i detta avseende, då individen själv måste ansvara för att få feedback på sitt arbete. Som nämnt ovan kan det i sin tur få negativa konsekvenser om arbetstagaren inte kan eller är villig att ta det ansvaret. Det kan medföra att den psykosociala arbetsmiljön upplevs otillfredsställande, då Weman-Josefsson och Berggren (2013:95) menar att återkoppling i arbetet är betydelsefullt för att känna meningsfullhet i sitt arbete. Vidare beskriver fler respondenter liknande upplevelser, där bland annat Sara förklarar följande:

“Men ibland kan det också göra mig mer stressad att inte ha nära till kollegor och kunna fråga en snabb fråga, utan nu måste man ta det på ett mer komplicerat sätt och även om man behöver stöd i någonting.” (Sara)

Arbetsgivarverket (u.å) menar att stress kan uppstå när individen inte känner att den är kunnig nog att möta de krav och förväntningar som finns på arbetsplatsen. I Saras fall upplevde hon stress eftersom hon kände sig ensam i att behöva lösa arbetsuppgifter som hon egentligen ville ha stöd i ifrån av sina kollegor. Vidare styrker detta hur ansvarsförskjutningen till följd av det ofrivilliga distansarbetet, kan orsaka en upplevd dålig fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

4.1.3 Att ladda upp på samma plats som du laddar ur

Som tidigare nämnt menar Gulliksen et al. (2015:35) att människan inte är skapt för att sitta still framför en datorskärm en hel arbetsdag. I och med rekommendationerna om distansarbete försvinner även den vardagliga motionen som kommer av att ta sig till och från arbetet. Vidare ställdes därför frågan till respondenterna om hur de upplevde sin fysiska hälsa under distansarbetet. Det en generell uppfattning om att den hade försämrats jämfört med när de arbetade på kontor, där en respondent beskrev följande:

“Nej men den har definitivt blivit sämre, och ah som vi var inne på förut så är det för att jag tränar mindre, och dels får jag mindre vardagsmotion. Det är ju så lätt att glömma bort att gå ut från lägenheten, och då helt plötsligt så har du inte rört dig på en hel dag. Så att tidigare, eftersom att jag cyklade till jobbet, i alla fall på sommaren och även annars gick en lite bit till och från bussen och så, så rörde jag mig mycket mer under vardagen. Och sen fick man även träning i samband med jobbet. Så det är både vardagsmotion och träning som har blivit begränsad. Och jag är ganska träningsintresserad, så jag vet ju att det har påverkat min hälsa negativt i det att jag har blivit svagare [...] Och man är lite tröttare, troligtvis

eftersom man inte gör något annat än att bara sitta vid datorn hela dagarna. Så att absolut negativt.” (Kerstin)

Kerstin upplever att det ofrivilliga distansarbetet påverkar hennes fysiska hälsa negativt eftersom hon inte får vardagsmotionen av att ta sig till och från arbetet, samt att hon förlorar träningen som var en del av hennes rutin under arbetsdagen. Att Kerstin upplever en ökad trötthet till följd av bristen på motion och att hon enbart sitter framför en dator hela dagarna, kan därför kopplas till att hon inte får tillräcklig fysisk återhämtning från arbetet. Som Ericsson et al. (2019:91) menar är återhämtning viktigt för att kunna återskapa både fysiska och mentala resurser som förbrukas i arbetet, där den externa återhämtningen är den återhämtning som sker under arbetsfria tillfällen. För Kerstin och ett flertal andra respondenter är vardagsmotionen de får av att ta sig till och från arbetet kopplad till återhämtning både inför arbetsdagen, och efter den. För att upprätthålla motionen som hjälper återhämtningen, krävs alltså ett ökat ansvar från arbetstagarna att hålla rutiner även under arbetsfria tillfällen i det ofrivilliga distansarbetet. Detta kan i sin tur öka effektiviteten när man arbetar. Trots att Holm et al. (2019:50) menar att det enligt Arbetsmiljöverket är arbetsgivaren som ansvarar för att främja arbetstagarens hälsa, hamnar alltså återigen ansvaret hos den anställda. Om arbetstagaren däremot inte kan, eller är villig att hantera ansvarsförskjutningen, kan denna uppleva negativa konsekvenser. En sämre fysisk hälsa till följd av brist på motion, påverkar inte bara den fysiska arbetsmiljön, utan även den psykosociala arbetsmiljön, eftersom det även är de mentala resurserna som återskapas i återhämtningen. De respondenter som kunde och var villiga att ta ansvar för att upprätthålla motionen fann fördelar i att inte behöva avsätta transporttid till och från arbetet. En respondent beskriver följande:

“[...] Nu kan det vara så där att jag fixar mig inte lika mycket på morgonen, så då kan jag sova lite längre, sen kan jag ta ett senare träningspass. Sen kan jag även gå upp tidigare, som imorse gick jag upp och jobbade 07.30, det hade jag inte orkat om jag hade behövt åka in till jobbet, för då hade jag förlorat 30 min på att åka in till jobbet som jag nu kunde jobba på nu. Så jag kan jobba mer, men jag kan också utnyttja tiden som jag inte jobbar mer. Det är framförallt mellantiden som försvinner och blir effektivare där man antingen kan vila mer eller jobba mer.” (Johanna)

Johanna uttrycker hur arbetet i hemmet möjliggör att hon kan spendera sin före detta transporttid till kontoret på andra saker. Exempelvis kan hon sova längre och gå på ett senare

gympass än tidigare. Vidare upplevde majoriteten av respondenterna en bättre sömn till följd av att de, precis som Johanna, kunde utnyttja den före detta transporttiden till sovmorgon. På så sätt kan det förstås att respondenterna upplever en ökad flexibilitet i och med ansvarsförskjutningen, som Kecklund (2018:52) menar kan bidra positivt till återhämtningen i form av vila och sömn. Detta kan i sin tur ha en positiv påverkan på arbetsmiljön. Fortsättningsvis framgår det i citatet att Johanna väljer att antingen arbeta mer, eller vila mer under den "försvunna" mellantiden (transporttiden). Att arbeta mer i det ofrivilliga distansarbetet är ytterligare något som återfanns i flera respondenternas upplevelser av arbetsmiljön. Så här uttrycker sig en respondent:

"[...] Man ser liksom inte kollegorna som går hem eller något sånt, så ibland glömmar man bort tiden. Och ah, så jag skulle säga att jag jobbar mer hemma." (Elin)

Elin upplever hur hon arbetar mer i det ofrivilliga distansarbetet eftersom hon glömmar bort tiden när hon inte ser andra kollegor avsluta arbetsdagen. Vidare visar detta på det Aronsson (2018:17) menar, att distansarbetet förskjuter ansvaret från extern till intern reglering, då Elin själv måste ta eget ansvar för att hantera sin arbetstid när kollegor är frånvarande. Detta kan påverka den fysiska arbetsmiljö negativt, eftersom en god fysisk arbetsmiljö innefattar återhämtning (Zanderin, 2005:80), vilket hon får mindre tid för då hon arbetar längre. Vidare kan detta, som tidigare nämnt, påverka hennes psykosociala arbetsmiljö eftersom återhämtning bidrar till att återskapa de fysiska och mentala resurser som förbrukas i arbetet (Ekelund, 2019:91).

4.2 Hur hanterar arbetstagarna det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv?

4.2.1 Balansera med tid och rum

Utifrån analysen över hur respondenterna upplever sin arbetsmiljö i hemmet i det ofrivilliga distansarbetet kan det förstås att respondenterna har upplevt en generell dålig fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Den dåliga upplevelsen av arbetsmiljön förstås har skett på grund av en ansvarsförskjutning från extern reglering till intern reglering. Vidare kan ansvarsförskjutningen som påverkar respondenternas upplevelser av arbetsmiljön, även kopplas till förmågan att i det ofrivilliga distansarbetet hantera arbetsliv och privatliv. Detta eftersom arbetsgivaren inte finns fysiskt närvarande i det ofrivilliga distansarbetet och kan

stödja arbetstagaren (respondenterna) i detta. Då Aronsson och Mellner (2019:451) menar att ett gott arbetsliv kännetecknas av en balans mellan arbetslivets domän och andra livsdomäner, krävs det alltså att respondenterna själva ansvarar för att hantera att balans uppnås. Fortsättningsvis menar Clark (2000:755) att en strategi för att hantera balansen mellan arbetslivets och privatlivets domän i distansarbete, är att göra en tydlig separation mellan dessa, alltså att segmentera. Från den insamlade empirin kunde det förstås att denna strategi var utgångspunkten för de flesta respondenter även i det ofrivilliga distansarbetet. Vidare användes olika tillvägagångssätt för att hantera balansen mellan arbetslivet och privatlivet, där en respondent beskriver följande:

“Jag håller mina tider skulle jag säga. Under en period var det lite mer arbetsuppgifter som föll på mig men som sagt nu har jag hittat en regelbundenhet och nu håller jag arbetstiderna också.” (Emma)

Emma förklarar hur hon i så hög utsträckning som möjligt håller sig till samma arbetstider, vilket hon även kopplar till en regelbundenhet. Detta menar Bergman et al. (2020:278) är ett tillvägagångssätt för att utföra segmentering på, eftersom en tydlig tidsmässig gräns för vad som är arbetstid och fritid kan hjälpa till att hålla isär vad som är arbetsliv och privatliv (ibid). Precis som Emma, beskrev även resterande respondenter hur de på liknande sätt använde sig av bestämda arbetstider. Detta speglar återigen det ökade ansvarstagandet som respondenterna upplever i det ofrivilliga distansarbetet. Vidare var det vanligt att ha en bestämd arbetsplats i hemmet för på så sätt ytterligare skapa en tydlig gräns mellan arbetslivets och privatlivets domän (Bergman et al., 2020:278). Detta är ytterligare något som framkom att respondenterna gjorde i analys 4.1.1 *När arbetet flyttar in knackar ansvaret på*, då samtliga respondenter beskrev hur de avsatte olika ytor i hemmet för arbete. Fortsättningsvis beskriver en respondent hur hon skapar en tydlig gräns mellan de två domänerna, i citat:

“Jag lägger ner min dator i min datorväska varje dag när jag slutar. Den ligger fortfarande i mitt arbetsrum och dom andra grejerna är där men den ligger där i för den ska inte stå uppe så jag ska kunna gå dit och jobba lätt. Så det är väl mer att jag packar ihop lite så som man gör på kontoret. Och annars är det väl att jag inte är i arbetsrummet när jag inte jobbar.”
(Kajsa)

Det som kan förstås utifrån Kajsa beskrivning, är att hon skapar en gräns genom att avsätta en yta i hemmet för arbete, som på så sätt hjälper henne att finna ro efter arbetstid. Detta eftersom hon fysiskt inte befinner sig på den avsatta arbetsplatsen i sitt hem under fritiden. Då hon inte ser sin dator, hjälper det henne att inte arbeta övertid. Vidare framkom det ytterligare tillvägagångssätt som respondenterna implementerade för att segmentera arbetslivets och privatlivets domän. Detta genom att använda sig av mentala tillvägagångssätt:

[...] Men jag skulle säga att jag försöker hålla samma tider, jag brukar ta en morgonpromenad innan jobbet, och lunchpromenad. Och ah, cyklar till mina närmsta kompisar ett par gånger i veckan. För att liksom göra något, laga middag, jogga. [...] (Elin)

Elin beskriver hur hon brukar cykla till sina vänner, laga mat och träna efter arbetsdagen. Detta kan kopplas till det Mellner (2018:39–40) förklarar, att fysisk träning och sociala aktiviteter kan fungera som mentala tillvägagångssätt för att hantera oönskade tankar från arbetet som tränger in i privatlivet.

4.2.2 Den påskyndade integreringen

Från analysen ovan kan det förstås hur respondenternas upplevelse av arbetsmiljön och hantering av det ofrivilliga distansarbetet genom att segmentera domänerna, är en följd av ansvarsförskjutningen som sker i distansarbetet. Förskjutningen från extern till intern reglering har resulterat i att respondenterna själva ansvarar för att hantera de resurser och tid som de har tillgång till. Vad som också upptäcktes var att trots att respondenternas önskan och utgångspunkt var att segmentera de två domänerna för att finna balans, var det även ett flertal respondenter som i hög uträkning integrerade arbetsliv och privatliv. Som Clark (2000:755) menar gör en integrerare ingen skillnad på vad som hör till arbetet respektive hemmet. Eftersom utgångspunkten för respondenterna var att göra det exakt motsatta, det vill säga segmentera, kan det förstås att det har skett en *påskyndad integrering* av arbetsliv och privatliv i det ofrivilliga distansarbetet. Aronsson och Mellner (2019:451) beskriver hur gränsförändringar i distansarbete kan ske antingen via förhandlingar, eller diktatoriskt, vilket kan ändra både maktförhållanden och makten över gränsdragandet. Den påskyndade integreringen kan därav förstås vara ett resultat av diktatoriskt gränsdragande från arbetet och arbetsgivaren, vilket vidare kan synas i följande citat:

“[...] Det blir svårare att stänga ner datorn, det blir svårare att ta pauser och det blir också svårare att koppla bort för att man hela tiden ser datorn och då blir det väldigt väldigt enkelt att plocka upp den för att göra någonting som man kommer på på kvällen.. Eller på helgerna även fast det inte är så ofta. Så det är klart att det har påverkats. Men som sagt, vi flyttade ju mitt i, så nu bor vi lite större, och det har även då förenklats till viss del.. För att det är enklare att plocka undan sakerna när man inte ska jobba. Men, men nä det är klart att balansen blir lite svårare.” (Kerstin)

Kerstin är en av flertal respondenter som har uttryckt att hon segmenterar genom att hålla sig till avsatt arbetsyta och arbetstider i hemmet. Vidare beskriver hon däremot hur hon trots detta kan plocka upp datorn på kvällar och helger. Således kan detta visa på att hon inte själv har makten över sitt gränsdragande, utan att arbetet gör sig påmint även under arbetsfria tillfällen då hon hela tiden ser sin dator. På så sätt sker en påskyndad integrering där arbetslivet tränger in i privatlivet, vilket således försvårar hanteringen av balansen mellan domänerna i det ofrivilliga distansarbetet. Efter Kerstins flytt till större boende var det dock enklare för henne att hantera balansen då hon kunde plocka bort arbetsstationen. På så vis skiftade hon tillbaka maktförhållandet som arbetet hade över gränsdragandet, vilket gjorde att den påskyndade integreringen från arbetslivet inte blev lika påtaglig in på privatlivet. Detta visar hur tillgången av boyta kan påverka hur arbetstagarna hanterat det ofrivilliga distansarbetet. Ytterligare en aspekt som bidrog till att arbetslivet fick en påskyndad integrering för ett antal respondenter, beskrivs i följande:

“[...] men nu är det ännu mer eftersom att man alltid är hemma så man kan alltid svara, känner folk, mer än tidigare. Förut var det liksom att när man gick från kontoret så var man ändå klar skulle jag ändå säga. Men det är väl absolut att det har varit så delvis också. Men det är ännu mer så nu egentligen.” (Johanna)

Som beskrivet i citatet finns det en ökad förväntan från kollegor och arbetsgivare att man ska vara tillgänglig efter arbetstid i det ofrivilliga distansarbetet. Detta eftersom det antas att man alltid är hemma och kan svara. På så vis kan det förstås att det har skett ett diktatoriskt gränsdragande från arbetsgivarna, som skiftar makten över gränsdragandet, vilket i sin tur resulterar i en påskyndad integrering av arbetslivet. Man förväntas vara redo att kombinera arbete i privatlivet. Aronsson (2018:13) menar att det finns ett grundantagande inom det vetenskapliga gränsperspektivet att skapande av gränser hör samman med människans behov

av kontroll och förutsägbarhet. Fortsättningsvis kan den påskyndade integreringen till följd av diktatoriskt gränsdragande från arbetsgivaren innebära avsaknad av kontroll och förutsägbarhet, som i sin tur kan skapa obalans i gränshanteringen eftersom arbetstagaren vill segmentera domänerna. Vidare kan diktatoriskt gränsdragande även orsaka en mer tidsmässig och rumslig ofrihet (Aronsson, 2018:14), vilket kan påverka återhämtningen negativt. Detta eftersom Van der Lippe och Lippényi (2018:386) och Amstad et al. (2011:152) menar att tankar och känslor från arbetslivet infiltrerar privatlivet. Som Kecklund (2018:48) även förklarar kan bristande återhämtning resultera i stress och sämre sömn, vilket i sin tur ökar tröttheten. Detta kan således tänkas påverka hanteringen av det ofrivilliga distansarbetet och balansen mellan arbetslivet och privatlivet ytterligare. Det kan förstås från ytterligare en respondent hur den påskyndade integreringen av arbetslivet tar sig uttryck i det ofrivilliga distansarbetet:

“Ja, om jag inte har möten så försöker jag vara ute och gå. Eller att ha möten när jag är ute och går.” (Peter)

I intervjun med Peter diskuterades det hur hans lunchraster ser ut i det ofrivilliga distansarbetet. Som det framgår i citatet försöker Peter ta promenader på lunchrasten, men där han även kan ha möten samtidigt. Det kan förstås att syftet med promenaderna är att få ett avbrott från arbetet, men att de ökade förväntningarna på tillgänglighet i det ofrivilliga distansarbetet medför att han behöver ta med arbetsrelaterad teknik för att inte missa möten. Som Mellner (2018:37) menar är användning av arbetsrelaterad teknik typiskt för integrerare, eftersom gränserna mellan arbetsliv och övrigt liv blir färre. I Peters fall handlar däremot inte användningen av arbetsrelaterad teknik om en vilja att integrera för att balansera arbetslivets och privatlivets domän, utan det kan förstås vara en följd av diktatoriskt gränsdragande från arbetsgivaren eftersom han förväntas vara mer tillgänglig. Arbetsgivarverket (u.å) menar att detta kan orsaka stress, då förväntningar och krav inte stämmer överens med vad individen är kapabel till. Fortsättningsvis kan det förstås att trots att arbetslivet får en högre genomtränglighet till följd av att arbetet kan skapa diktatoriska gränsdragningar, kunde respondenterna även utnyttja maktförhållandet genom att också integrera privatlivet i arbetslivet. Detta beskrivs i nedanstående citat:

Det är ju för att det är lättare att få ihop livspusslet, att få ut hundarna eller plocka ut en diskmaskin medan med ett halvt öra lyssnar på ett möte som man inte riktigt själv är

huvudperson. Eh... Lättare att kanske slinka över till Ica att handla inför middagen på lunchen eller så. (Karin)

Som det kan förstås utifrån citatet har Karin utnyttjat den påskyndade integreringen genom att utföra hushållsarbete under arbetstid. Att kombinera de två domänerna hjälper henne att “få ihop livspusslet”, vilket kan kopplas till ett typiskt tillvägagångssätt för en integrerare. Mellner (2018:38) menar att individen kan uppnå en balans mellan arbetsliv och privatliv genom att utveckla och utnyttja kombinationsmöjligheter. Karin och andra respondenter vänder ansvarsförskjutningen och makten som arbetet kan få över gränsdragningarna i det ofrivilliga distansarbetet, till en flexibilitet, vilket Kecklund (2018:52) menar är en av de positiva aspekterna med distansarbete. Kecklund (2018:51) förklarar även hur flexibiliteten skapar utrymme för exempelvis hantering av privata ärenden, vilket är en faktor som möjliggjort att privatlivet enklare går ihop för respondenterna i det ofrivilliga distansarbetet.

5.0 Diskussion och Slutsats

I följande del av arbetet presenteras först en diskussion om analysen. Diskussionen belyser korrelationen mellan upplevelsen av arbetsmiljön och hanteringen av det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv. Med hjälp av diskussionen följer sedan en slutsats där studiens två frågeställningar besvaras. Avslutningsvis kommer förslag på fortsatt forskning.

5.1 Diskussion

Syftet med vår studie var att undersöka arbetstagarens upplevelse av arbetsmiljön i det ofrivilliga distansarbetet. Detta utifrån hur de upplever sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö och hur de hanterar gränsförändringar mellan arbetslivet och privatlivet. Tidigare forskning på distansarbete har bland annat presenterat hur det sker en förskjutning från extern reglering till intern reglering, alltså att arbetstagaren måste ställa om och bli sin egen arbetsledare och utveckla kompetenser för att hantera resurser och tid. Denna studie har undersökt arbetstagare i ofrivilligt distansarbete, vilka alltså inte valt att bli sina egna arbetsledare. Vilka kompetenser arbetstagarna (respondenterna) har utvecklat, och vilket ansvar de har kunnat och velat ta på sig, har haft en direkt påverkan för utfallet av deras upplevda arbetsmiljö och hantering av det ofrivilliga distansarbetet.

Från analysen kunde bland annat förstås hur respondenterna som varken köpt eller lånat kontorsutrustning upplevde en dålig fysisk arbetsmiljö. Detta eftersom de upplevde smärta i muskulaturen då de arbetade på heminredning som inte är ergonomiskt utformad. Å andra sidan kunde frånvaron av kontorsutrustning bidra till att dessa respondenter hade lättare att segmentera arbetsliv och privatliv eftersom de inte blev påmind om arbetslivet under fritiden. Däremot fanns det en koppling mellan att de som avstod kontorsutrustning i hemmet hade mindre boyta att avsätta till arbetsyta. Detta resulterade i att arbetsplatsen befann sig på ytor där de även spenderar sin fritid, vilket kunde påverka deras gränshantering och återhämtning negativt. Således kunde detta innebära att de upplevde både en dålig arbetsmiljö och svårigheter i att hantera balansen mellan arbetslivet och privatlivet. Vidare förstås det från respondenter som hade både yta att avsätta till arbete och kontorsutrustning, att de upplevde en god arbetsmiljö i hemmet och hade enklare att hantera balansen mellan domänerna. Det kan därför konstateras att själva boytan och den plats som går att avsätta till arbetsyta är en viktig tillgång för att uppleva en god arbetsmiljö och balans mellan arbetslivets och privatlivets domän. Om

arbetstagaren saknar dessa tillgångar, är det därför svårare att hantera den interna regleringen i det ofrivilliga distansarbetet.

Oavsett hur respondenterna upplevde arbetsmiljö olika till följd av hur de ansvarade för tillgång av arbetsyta och kontorsutrustning, var den nya arbetsron en tillgång som alla respondenter upplevde fördelar av i det ofrivilliga distansarbetet. De kunde fokusera och arbeta mer effektivt när de inte blev störda eller stressade av ljudet från det öppna kontorslandskapet. Därav kunde både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön upplevas som god i detta avseende. Å andra sidan tillkom arbetsron till följd av frånvaron av kollegor. Då kollegor och arbetsgivare har fungerat som tidsmässiga markörer för många, orsakade frånvaron av dessa markörer att vissa respondenter hade svårt att hantera ansvaret för de tidsmässiga gränser som hjälper till att segmentera arbetslivet och privatlivet. Därmed kunde de arbeta utöver normal arbetstid, vilket i sin tur kunde få negativ påverkan på återhämtningen från arbetet, vilket vidare resulterar i en dålig upplevelse av arbetsmiljön.

Vidare orsakade frånvaron av kollegor även att samtliga respondenter upplevde en avsaknad av socialt umgänge och minskad trivsel, vilket påverkade arbetsmiljön negativt. De respondenter som tidigare haft en nära kontakt med sina kollegor visade sig ha enklare att själva ansvara för att få social stimulans i form av digital kontakt med kollegor, men detta var något som inte alla respondenterna hade förutsättningar till. Respondenterna upplevde också en brist av återkoppling och feedback i deras arbete. Detta kan förstås som ytterligare en negativ konsekvens av den ansvarsförskjutning som sker i det ofrivilliga distansarbete, eftersom arbetstagarna inte själva valt att agera som sina egna arbetsledare och ta ett ökat ansvar. Respondenterna blev därmed mer ensamma i sina arbetsuppgifter, vilket bidrog till att den psykosociala arbetsmiljön upplevdes som dålig till följd av stress och minskad meningsfullhet i arbetet.

Det fanns en generell uppfattning från respondenterna att deras fysiska hälsa har påverkats negativt av brist på motion. Detta eftersom bland annat vardagsmotionen i att ta sig till och från arbetet försvann i det ofrivilliga distansarbetet. Vidare var det respondenternas ansvar att ersätta denna motion, vilket visade sig vara svårt i och med den ökade trötthet som uppstod av att sitta framför en dator hela dagarna. Detta påverkade i sin tur deras återhämtning och hantering av balansen mellan arbetsliv och privatliv då det fanns minskad energi till att utföra återhämtande aktiviteter på arbetsfri tid. Å andra sidan beskrev alla respondenterna att den

försvunna transporttiden i hemarbetet bidrog till att de kunde sova längre, vilket är positivt för återhämtningen. Upptäckten av ansvarsförskjutningen från arbetsgivare till arbetstagare i det ofrivilliga distansarbetet stämmer därmed överens med tidigare forskning inom självvalt distansarbete. Då tidigare forskning har visat hur det är individens förmåga att utforma och använda strategier som avgör om arbetsliv och privatliv kan balanseras i det gränslösa arbetet, vilket är väsentligt för om utfallet av den interna regleringen blir positiv eller negativ.

Däremot skiljer sig denna studie från tidigare forskning på självvalt distansarbete i och med upptäckten av den påskyndade integreringen. Den påskyndade integreringen kunde förstås vara en följd av hur arbetslivet fick en högre genomtränglighet in på privatlivet, i och med diktatoriska gränsdragningar från arbetet och arbetsgivaren. De diktatoriska gränsdragningarna var vidare ett resultat av ökade krav på tillgänglighet där arbetstagarna förväntades finnas till hands även utanför arbetstiden. Eftersom alla respondenter (arbetstagare) hade som utgångspunkt att vilja segmentera arbetsliv och privatliv, orsakade detta en tidsmässig och rumslig ofrihet. Respondenterna tog till exempel möten på lunchen och arbetade på kvällar och helger. Ett flertal respondenter kunde dock utnyttja den påskyndade integreringen genom att samtidigt integrera sitt privatliv i arbetslivet, till exempel genom att utföra hushållsarbete under arbetstid. Detta medförde en flexibilitet, som går i linje med tidigare forskning kring de positiva effekterna av distansarbete.

5.2 Slutsats

Utifrån diskussionen kan följande slutsatser dras för att besvara studiens två frågeställningar:

- *Hur upplever arbetstagarna arbetsmiljön i hemmet till följd av det ofrivilliga distansarbetet?*
- *Hur hanterar arbetstagarna det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv?*

Det ofrivilliga distansarbetet har orsakat en ansvarsförskjutning från extern till intern reglering, vilket resulterat i att arbetstagarna (respondenterna) har fått ansvara för att hantera resurser och tid. Arbetstagarnas upplevda fysiska och psykosociala arbetsmiljö beror bland annat på vilken tillgång de har till resurser, och även på om de vill hantera och ansvara för resurserna. Eftersom dessa arbetstagare inte har valt att arbeta på distans, så finns det en generell ovillighet och

omotiverad inställning till att ansvara för att skapa en god arbetsmiljö, vilket i sin tur har bidragit till en allmän upplevelse av dålig arbetsmiljö.

Den upplevda arbetsmiljön och hur arbetstagarna hanterar det ofrivilliga distansarbetet för att balansera arbetsliv och privatliv kan konstateras gå hand i hand. Utgångspunkten för arbetstagarna har varit att skapa gränser för att segmentera arbetslivet från privatlivet genom att utveckla tidsmässiga, rumsliga och mentala tillvägagångssätt. Därefter har det skett en kollision i och med att arbetstagaren förväntas ta ett ökat ansvar i att hantera resurser och tid, samtidigt som arbetsgivaren skapar diktatoriska gränsdragningar i och med en ökad förväntan på att arbetstagarna ska vara tillgängliga även utanför arbetstid. Detta har i sin tur resulterat i en påskyndad integrering som orsakar stress samt tidsmässig och rumslig ofrihet, vilket påverkar den upplevda arbetsmiljön negativt. Arbetstagarna kunde ibland hantera detta genom att utveckla kombinationsmöjligheter där de även integrerade privatlivet i arbetslivet. Dock orsakade den påskyndade integreringen en ökad svårighet att hantera det ofrivilliga distansarbetet, med en åtföljande obalans mellan arbetsliv och privatliv, som påverkar den upplevda arbetsmiljön negativt.

5.3 Förslag till fortsatt forskning

Utifrån vår studie kunde det förstås hur det ofrivilliga distansarbetet är ett fenomen som resulterade i en ansvarsförskjutning från extern till intern reglering, där arbetstagarna ansvarade för att hantera sina resurser och tid. Samtidigt uppstod en ökad förväntan på tillgänglighet från arbetet och arbetsgivare, vilket orsakade en påskyndad integrering mellan arbetsliv och privatliv. I sin tur kunde arbetstagarna finna både positiva och negativa konsekvenser med detta. Förslag till fortsatt forskning är att undersöka hur arbetsgivare tillsammans med arbetstagare kan optimera de positiva konsekvenser som det ofrivilliga distansarbetet medfört för alla inblandade, för att utveckla denna arbetsform i framtiden. Tillhörande detta föreslås även fortsatt forskning kring ansvarsförskjutningen mellan arbetsgivare och arbetstagare ur ett

6.0 Källförteckning

Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(2), 9–26.

AFS 2005:16. *Buller - Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.*

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/buller-foreskrifter-afs2005-16.pdf>

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1), 9–24.

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod*. (2 uppl.). Stockholm: Liber.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151. <https://doi.org/10.1037/a0022170>

Arbetsgivarverket. (u.å). *Psykosocial arbetsmiljö*.

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/>

Arbetsmiljöverket. (27 januari 2021). *Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån*.

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>

Arbetsmiljöverket. (19 januari 2021). *Ljud och akustik*. <https://www.av.se/inomhusmiljo/ljud-och-akustik/#2>

Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete–introduktion. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete - En forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (1 uppl., s. 11–22). Arbetsmiljöverket.

Aronsson, G., & Mellner, C. (2019). Det gränslösa arbetet. I Å. Sandberg (Red.), *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (1:1 uppl., s. 451–464).

Studentlitteratur. ISBN: 9789144116310

Bergman A., Rosengren C., & Palm K. (2020). Digitala strategier för att hantera relationer mellan arbete och övrigt liv. I B. I. Keisu. (Red.). *Att arbeta för lika villkor* (1:1 uppl., s. 273–289).

Lund: Studentlitteratur. ISBN: 9789144135045

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

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance.

Human relations, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Crosbie, T. & Moore, J., (2004). Work Life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), pp. 223–233.

Denward, B. (2005). Fysisk arbetsmiljö. I L. Zanderin (Red.), *Arbetsmiljö* (2 uppl., s. 91–

135). Studentlitteratur. ISBN: 9144032536

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. (1 uppl.).

Lund: Studentlitteratur. ISBN: 9789144112954

Ericsson, U., Pettersson, P., Rydstedt, L. W., & Ekelund, E. (2019). Arbete, familjeliv och återhämtning: en explorativ studie om "tredje skiftet". *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 25(3–4), 90–107

Folkhälsomyndigheten. (14 december 2020). *Arbete hemma*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/>

Folkhälsomyndigheten. (20 januari 2021). *Om viruset och sjukdomen*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/om-sjukdomen-och-smittspridning/om-viruset-och-sjukdomen/>

Folkhälsomyndigheten. (6 november 2020). *Smittspridning*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittykydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/om-sjukdomen-och-smittspridning/smittspridning/>

Forman, L., & Kohler, J. C. (2020). Global health and human rights in the time of COVID-19: Response, restrictions, and legitimacy. *Journal of Human Rights*, 19(5), 547-556.
<https://doi.org/10.1080/14754835.2020.1818556>

Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius, Å., Sandblad, B., Åborg, C. (2015). Rapport 2015:17. Digital arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/digital_arbetsmiljo-rap-2015-17.pdf [2021-03-31]

Holm, J., Edström, Ö., Mannelqvist, R., & Pettersson-Strömbäck, A. (2019). Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön. Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(1), 49–67.

Håkansson, K. (2005). Psykosocial arbetsmiljö. I L. Zanderin (Red.), *Arbetsmiljö* (2 uppl., s. 137–178). Studentlitteratur. ISBN: 9144032536

Håkansta, C., & Bergman, A. (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(3–4), 7–25.

Jarvis, C. I., Gimma, A., van Zandvoort, K., Wong, K. L., & Edmunds, W. J. (2021). The impact of local and national restrictions in response to COVID-19 on social contacts in England: a longitudinal natural experiment. *BMC medicine*, 19(1), 1–12.
<https://doi.org/10.1186/s12916-021-01924-7>

Kecklund, G. (2018) Flexibla och gränslösa arbetstider - konsekvenser för återhämtning och hälsa. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete - En forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (1 uppl., s. 47–59). Arbetsmiljöverket.

Kelly, B. D. (2020). Impact of Covid-19 on Mental Health in Ireland: Evidence to Date. *Irish Medical Journal*, 113(10).

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur. ISBN: 9789144101675

Larsen, Ann Kristin. (2018). *Metod helt enkelt: En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (2 uppl.) Malmö: Gleerup. ISBN: 9789151100111

Lindberg, P., Vingård, E. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikationer*. Rapport 2012:7. Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf>

Mellner, C. (2018). Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete - En forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (1 uppl., s. 37–46). Arbetsmiljöverket.

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic journal of working life studies*, 4(4), 7-23.

<https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4705>

Okkonen, J., Vouri, V., & Helander, N. (2018). Enablers and restraints of knowledge work – Implications by certain professions?. *Cogent Business & Management*, 5(1), pp. 1-17.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1504408?needAccess=true>

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur. ISBN: 9789144094601

Sardeshmukh, S.R., Sharma, D. & Golden, T.D., (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), pp.193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00284.x>

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Weman-Josefsson, K. A., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Studentlitteratur. ISBN: 9789144070773

Zanderin, L. (2005). Folkhälsa. (2. uppl.). I L. Zanderin (Red.), *Arbetsmiljö*. (s. 47–87). Studentlitteratur. ISBN: 9144032536

7.0 Bilagor

7.1 Bilaga 1 - Missivbrev

Hej!

Vi är två studenter som studerar kandidatutbildningen Service Management på Lunds universitet. Vi är just nu inne på vår sista termin av utbildningen och skriver för tillfället vårt examensarbete. Syftet med vårt arbete är att undersöka upplevelsen av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i distansarbetet orsakat av Covid-19 pandemin. Vi vill även få en förståelse för hur människor hanterar gränsen mellan arbetslivet och privatlivet nu när båda befinner sig på samma plats.

Vi är därför intresserade av att komma i kontakt med dig som arbetar på en arbetsplats som just nu använder sig av ofrivilligt distansarbete på grund av Covid-19 pandemin och kan tänka sig att ställa upp på en intervju. Intervjufrågorna kommer beröra olika teman om din arbetsmiljö och hur du hanterar en vardag i arbetslivet.

Intervjun kommer vara mellan 45–60 minuter och kommer ske på distans vid en tid som passa dig, gärna under datumen 14/4, 15/4, 16/4, 19/4 eller 20/4. Att ställa upp på intervjun är frivilligt och du har möjlighet att avbryta intervjun när du vill. Svaren som du som intervjuperson ger kommer vara helt anonyma men resultatet från studien kommer vara en offentlig handling för allmänheten att läsa.

Tack för att du tog dig tiden att läsa detta! Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss för mer information.

Miranda Ekdahl

Mail: mi7827ek-s@student.lu.se

Telefon: 076 869 36 05

Isabelle H. Rahm

Mail: is3653he-s@student.lu.se

Telefon: 076 822 06 70

7.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Kort introduktion:

- Vi skickade en kort presentation - har du några vidare frågor kring oss eller studien?
- Beräknad intervjutid med redogörande för sluttid
- Förklaring av etiska aspekter
 - Intervjun är helt anonym
 - Fråga om inspelning

Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Vill du kort beskriva vad du jobbar med?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Hur brukade du ta dig till jobbet innan Covid-19?
- Hur ser din familjsituation ut? *Hur ser deras situation ut just under pandemin? Är de hemma/arbete/skola?*

Inledande frågor:

- Hur såg en vanlig arbetsdag ut för dig innan Covid-19 bröt ut? *Utveckla vad vi vill veta om hens dag - kontakt med andra människor, möten, kontor, arbetstider, jobbade du något efter arbetstid.*
- Hur såg din fritid ut innan Covid-19?
- Hur ser din arbetsdag ut idag? *Jobbar du något efter arbetstid idag?*
- Hur ser din fritid ut idag? *Har hushållsarbetet påverkats?*

Tema arbetsmiljö:

- Hur upplever du att din fysiska arbetsmiljö har förändrats?
- Tycker du att din fysiska status, i följd av motion och kost, har blivit sämre/bättre? *Utveckla sämre/bättre*
- Tycker du att din psykiska status, sömn, stress och relation, har blivit sämre/bättre? *Utveckla sämre/bättre*
- Hur upplever du det är att arbeta utan kollegor på plats?

- *Om de har familj:* Hur upplever du att dina kollegor på ett sätt har bytts ut mot familjemedlemmar istället?
- Hur upplever du att digitala möten i arbetet fungerar? *Trivsel, kundkontakt, relationer till kollegor*

Tema gränshantering:

- Hur länge har du arbetat på distans nu?
- Har du arbetat på distans i någon mån innan Covid-19? *Hur har du upplevt det?*
- Hur känner du inför att din arbetsplats och privatliv är på samma plats nu hela tiden? *Är det någonting som fungerar bättre? Vad fungerar sämre? Vad är skillnaden nu från när du arbetade på distans frivilligt?*
- Har du en regelbundenhet i ditt jobb? *Tenderar arbetet att bli längre eller kortare? Tar du regelbundna pauser, promenader etc? Varför/varför inte gör du tar du/tar du inte pauser eller promenader?*
- Tycker du idag att du kan sätta en tydlig gräns mellan arbetsliv och privatliv? *Har du några egna strategier för att separera arbetet och privatlivet?*
- Upplever du att din arbetsgivare har gett dig resurser som har bidragit till att du strategiskt kan sätta gränser mellan arbetslivet och privatlivet? *Utrustning, stöd, rekommendationer för upplägg av arbetsdag.*

Avslutande del:

- Är det någonting du tycker vi har glömt som du vill lyfta?