

Distansarbetets påverkan på gemenskap och samarbete mellan medarbetare

En kvalitativ studie av medarbetare inom offentlig verksamhet

The impact of telework on community spirit and cooperation between employees

A qualitative study of employees in the public sector

Examensarbete för kandidatexamen med huvudområdet
företagsekonomi
Grundnivå 15 Höskolepoäng
Vårtermin 2021

Malgorzata Gawron 970202
Sabina Larsson 980708

Handledare: Nomie Eriksson
Examinator: Börje Boers

Distansarbetets påverkan på gemenskap och samarbete mellan medarbetare - En kvalitativ studie av medarbetare inom offentlig verksamhet

Examensrapport inlämnad av Sabina Larsson och Malgorzata Gawron till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

[2021-06-12]

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: _____

Sabina Larsson

Signerat: _____

Malgorzata Gawron

Förord

Först och främst vill vi börja med att tacka vår handledare Nomie Eriksson för tålamodet, engagemanget och stödet du gett oss under arbetsprocessen, utan dig hade inte detta varit möjligt. Ett stort tack till våra familjer och våra respektive för allt stöd som ni gett oss. Vi vill även rikta vår tacksamhet till några fantastiska vänner för uppmuntran och stöttning, ni vet vilka ni är. Vi tackar även vår examinator Börje Boers för givande kommentarer. Avslutningsvis vill vi rikta vår tacksamhet till respondenter och den kommunala verksamheten som har bidragit och därmed gjort det möjligt att genomföra denna studie.

Skövde, 2021

Sabina Larsson & Malgorzata Gawron

Sammanfattning

Bakgrund: Den 16 januari år 2020 upptäcktes ett nytt coronavirus i den kinesiska staden Wuhan. Risken för att spridningen av smittan skulle nå Sverige bedömdes vid den tidpunkten som mycket låg. Med anledning av pandemin, har distansarbete under den senaste tiden haft en snabb tillväxt, vilket leder till förändringar av arbetsmetoder där framväxten av digital teknik underlättat utvecklingen av distansarbete. Digitaliseringen bidrar till att flertal anställda kan arbeta när och var de önskar. Distansarbete kännetecknas av den rumsliga och tidsmässiga flexibiliteten. Flera faktorer påverkar medarbetares gemenskap och samarbete och i föreliggande studie kommer fokus ägnas åt hur distansarbetet påverkar medarbetares gemenskap och samarbete.

Syfte: Studiens syfte är att beskriva medarbetares uppfattning om distansarbete och specifikt distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19 pandemin. I föreliggande studie undersöks offentlig verksamhet.

Metod: Då studiens syfte är att ge en djupgående beskrivning av det valda problemområdet är studien baserad på en kvalitativ metod. Studien baseras på tio semistrukturerade intervjuer med medarbetare tillhörande kommunal verksamhet.

Slutsats: Studien visar att gemenskapen är fortsatt lika god av anledningen att medarbetarna hade en bra sammanhållning redan innan pandemin. Medarbetarna har bibehållit den goda gemenskapen och de upplever känslan av tillhörighet och trivsel då de med hjälp av digitala verktyg kan fortfarande träffa varandra. Kommunikationen har bibehållits trots att den numera sker virtuellt. Medarbetarna upplever att närkontakten och den sociala interaktionen har minskat, vilket kan leda till att de upplever social isolering, då den naturliga närheten till varandra var mer naturlig på arbetsplatsen. Samarbetet har bibehållits tack vare övergång till digital form, dock visar studien att samarbetet inte blivit bättre. Digitala arbetsplatsträffar har införts och sker i ungefär samma frekvens som innan, vilket innebär att arbetsplatsträffarna bevarats trots distansarbete. Medarbetarna fortsätter därmed att genomföra gemensamma aktiviteter trots distansarbete, vilket kan leda till att risken för att medarbetarna upplever social isolering minskar.

Nyckelord: Covid-19, distansarbete, medarbetarskap, medarbetarskapshjulet, samarbete, gemenskap

Abstract

Background: On the 16th of January 2020, a new coronavirus was discovered in the Chinese city of Wuhan. At that time, the risk of the disease reaching Sweden was assessed as very low. Due to the pandemic, teleworking has experienced rapid growth, leading to changes in working methods where the emergence of digital technology has facilitated the development of teleworking. Digitization contributes to the fact that most employees can work anytime and anywhere they want. Teleworking is characterized by spatial and temporal flexibility. Several factors affect employees' community spirit and cooperation and in the present study the focus will be on how teleworking affects employees' community spirit and cooperation.

Purpose: The purpose of this study is to describe the employees perception of telework and specifically the impact of telework on employees' community spirit and cooperation during the Covid-19 pandemic. In the present study, the public sector is examined.

Method: To give a descriptive picture of the chosen area the study is based on a qualitative approach. The study is based on qualitative interviews with employees belonging to municipal services.

Conclusion: The study shows that the community spirit is still just as good for the reason that the employees had a good cohesion even before the pandemic. The employees have maintained good community spirit and they experience the feeling of belonging and well-being as they can still meet each other by using digital tools. The communication has maintained despite the fact that the employees now meet virtually. Employees experience a decrease of close contact and social interaction, which can lead to them experiencing social isolation, as the natural closeness to each other was more natural in the workplace. The cooperation has maintained through the transition to digital form, however, the study shows that the cooperation has not improved. Digital workplace meetings have been introduced and now take place at approximately the same frequency as before, which means that the workplace meetings have been preserved despite teleworking. By that means, they continue to carry out joint activities despite teleworking, which can lead to a reduction in the risk of employees experiencing social isolation.

Keywords: Covid-19, telework, co-workership, The wheel of co-workership, cooperation, community spirit

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problembakgrund	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.3 Syfte och problemformulering	4
2. Teoretisk referensram	5
2.1 Distansarbete relaterat till Covid-19	5
2.2 För- och nackdelar gällande distansarbete	5
2.3 Medarbetares betydelse	8
2.3.1 Påverkan på gemenskap och samarbete	9
2.4 Analysmodell	11
3. Metod	12
3.1 Metodval	12
3.2 Datainsamling	12
3.2.1 Intervjuguide	13
3.2.2 Val av organisation	13
3.2.3 Val av respondenter	14
3.2.4 Genomförande av intervjuerna	14
3.3 Dataanalys	16
3.4 Metodkritik	17
3.4.1 Autenticitet och trovärdighet	18
3.5 Forskningsetik	19
4. Empiri	21
4.1 Distansarbete	21
4.1.1 Sammanfattning	25
4.2 Gemenskap	26
4.2.1 Sammanfattning	27
4.3 Samarbete	28
4.3.1 Sammanfattning	29
5. Analys och diskussion	31
5.1 Utvecklad analysmodell	31
5.2 Distansarbete	31
5.2.1 Tidsmässig och ekonomisk besparing	32
5.2.2 Social interaktion och effektivitet	32
5.2.3 Balans mellan arbets- och privatliv	34
5.2.4 Fysisk aktivitet	35
5.3 Gemenskap	35
5.3.1 Fortsatt god gemenskap	35
5.3.2 Digital fika och avstämningsmöten	36
5.3.3 Saknaden av spontana mötet	37
5.4 Samarbete	38
5.4.1 Virtuellt samarbete	38
5.4.2 Digitala arbetsplatsträffar	39
6. Slutsats	41

6.1 Studiens bidrag.....	42
6.2 Praktiska implikationer	42
6.3 Samhälleliga och etiska aspekter	43
6.4 Förslag till fortsatt forskning.....	43
6.5 Reflektion och kritik till studien.....	43
Referenslista.....	45
Bilagor.....	51
Bilaga 1 - Individuella reflektioner	51
Bilaga 2 - Informationsbrev	55
Bilaga 3 - Intervjuguide.....	56

1. Inledning

I det inledande avsnittet redogörs för bakgrunden för valt ämne. Vidare består avsnittet av problematisering av det valda ämnet, problemformulering samt syfte.

1.1 Problembakgrund

Den 16 januari år 2020 meddelade Folkhälsomyndigheten (2020d) att ett nytt coronavirus hade upptäckts i den kinesiska staden Wuhan. Vid den tidpunkten bedömdes risken, för att spridningen av smittan skulle nå Sverige, som mycket låg (Folkhälsomyndigheten, 2020a). Den 11 mars 2020 meddelade dock World Health Organization (WHO, 2020), att viruset Covid-19 benämns som en pandemi. En pandemi definieras som en epidemi som förekommer över hela världen alternativt över ett synnerligen brett område, som vanligtvis drabbar många människor (World Health Organization [WHO], 2011b).

Den 11 mars 2020 förbjöd regeringen allmänna samlingar med över 500 personer (Folkhälsomyndigheten, 2020b), som sedan begränsades till 50 personer den 27 mars 2020 (Folkhälsomyndigheten, 2020c). En uppmaning till arbetsgivare att rekommendera distansarbete för de som har möjlighet, meddelades den 16 mars 2020, vilket ansågs kunna minska smittspridningen av Covid-19 (Folkhälsomyndigheten, 2020e). I ett uttalande av statsminister Stefan Löfven, i april 2020, meddelades att svenska folket uppmanas följa myndigheternas råd om att exempelvis avstå från att träffas utanför den egna nära familjen och att stanna hemma från arbetet vid symptomkänning (Regeringskansliet, 2020b). Stefan Löfven nämner under sitt tal till nationen, den 22 november 2020, bland annat att svenska folket ska stanna hemma vid symptomkänning och att arbetsgivare, om det är möjligt, ska göra det möjligt för sina anställda att arbeta hemifrån (Regeringskansliet, 2020a). I och med att spridningen i Sverige fortsätter, är distansarbetet en viktig del kring att minska spridningen av smittan Covid-19 (Folkhälsomyndigheten, 2020a) och därmed kan distansarbete vara ett relevant ämne att studera.

Med anledning av pandemin, har distansarbete haft en snabb tillväxt under den senaste tiden, vilket leder till förändringar av arbetsmetoder (Contreras et al., 2020). Arbetsmetoderna hänvisar till flexibla metoder som inte begränsas av plats, typ av kommunikationsteknik samt användning av information. För att de flexibla metoderna ska vara framgångsrika, krävs det

bland annat tekniskt stöd där framväxten av digital teknik har underlättat utvecklingen av distansarbete (Contreras et al., 2020). Digitalisering innebär utveckling samt implementering av digital teknik som är allt snabbare, billigare samt smartare, vilket förändrar arbetspraktiker samt processer i organisationen (Crevani et al., 2016). I och med att digitaliseringen har utvecklats en ökad flexibilitet, bidrar det till att flertal anställda kan arbeta när och var de önskar (Kossek et al., 2015). Distansarbete diskuterades redan för tjugo år sedan där Steward (2000) diskuterar distansarbete som beskrivs som arbete som bland annat utförs eller mottas via datorn samt utförs utanför ett vanligt centraliserat kontor, vilket vanligtvis är hemifrån. Distansarbetet kännetecknas av den tidsmässiga och rumsliga flexibiliteten, samt att fördelarna för anställda med distansarbete kan vara i integrering av arbets- och familjeroller samt undvikande av stress i exempelvis kontorslivet och pendlingen (Steward, 2000).

1.2 Problemdiskussion

Arbetsmiljöforskaren Roger Persson (i Loftrup, 2017) menar att även om det kan vara positivt att utföra sitt arbete på en annan plats för en enskild individ, kan det bli mindre positivt för arbetsplatsen. Det flexibla arbetet passar dock inte samtliga individer i och med att flertal individer uppskattar när arbetsmiljön är mer strukturerad, vilket den kan vara på kontoret (Kossek et al., 2015).

Rhee (2008) nämner att flexibilitet minskar både möjligheten och tiden för lagarbete och samarbete, som oftast sker i fysiska möten, vilket därmed kan påverka organisationens produktivitet. En ökad kontakt mellan organisationer och människor kan skapas vid flexibla arbetsplatser, tack vare att det underlättar för individer att kommunicera med varandra med hjälp av andra digitala verktyg snarare än att mötas personligen. Upprätthållningen samt utveckling av relationer blir därmed enklare (Rhee, 2008). Distansarbete kan tolkas som en flexibel arbetsplats. Kossek et al. (2015) hävdar dock att flexibla arbetsplatser kan mynna ut i att samspelet minskar mellan medarbetare och deras fysiska kontakter. I samband med det nämner författarna även att individer kan känna sig avlägsna samt isolerade från det sociala i organisationen om de har för hög arbetsflexibilitet (Kossek et al., 2015).

Studier kopplade till distansarbete och dess utmaningar, bland annat av Raišienė et al. (2020), betonar aspekterna av ömsesidigt förtroende, kommunikation samt ledarskap. Föreliggande studie kommer därmed fokusera på att, utifrån ett medarbetarperspektiv, beskriva medarbetares uppfattning om distansarbete och specifikt påverkan på medarbetares samarbete och

gemenskap i en offentlig verksamhet. Begreppet *medarbetarskap* fokuserar på medarbetare samt på hur medarbetare förknippas till sina chefer, sitt arbete och organisationen (Andersson et al., 2020). Således riktas uppmärksamheten mot medarbetares medskapande i både ledning och organisering där medarbetare får stå i centrum (Andersson et al., 2020). Andersson et al. (2020) nämner att begreppet medarbetarskap betonar medskapandet, vilket innebär att medarbetare på egen hand är aktiva kring hur de ska leda sitt arbete. Följaktligen innebär det att medarbetare bland annat är tänkande individer som har egna värderingar, åsikter och tankar som relateras till hur deras arbete ska utföras (Andersson et al., 2020). Därmed vill föreliggande studies författare se närmare på vilka åsikter och tankar medarbetare inom den offentliga verksamheten har kring distansarbete.

För att veta vilka förutsättningar som behövs för att utveckla och beskriva medarbetarskap har Hällstén och Tengblad (2006) tagit fram en normativ modell, medarbetarskapshjulet, som består av fyra begreppspår som understödjer varandra. Ett av de fyra begreppspåren i medarbetarskapshjulet är *gemenskap* och *samarbete*. Begreppspåret innebär att medarbetare trivs på deras arbetsplats eller i deras arbetsgrupp samt att de känner tillhörighet (Hällstén & Tengblad, 2006). Tengblad (2009) utvecklade en utvidgning av medarbetarskapshjulet som stödjer arbetsplatsens utveckling, där författaren nämner olika aktiviteter som kan gynna medarbetarskapshjulets olika delar samt att det kan gynna en positiv arbetsplatsutveckling. Exempel på aktiviteter för att öka samarbetet och stärka gemenskapen kan vara varierande sociala aktiviteter som genomförs med följden att medarbetarna gör något trevligt tillsammans i grupp, vilket leder till att samhörigheten stärks (Tengblad, 2009). Vikten av att vara en del av en arbetsgrupp kan ge betydande inverkan på hälsan hos medarbetare på grund av att de kan uppleva gemenskap samt tillhörighet i gruppen, vilket är viktigt i och med att människor är varelser av social karaktär (Rhee, 2008). Föreliggande studie kommer utgå från att beskriva medarbetares uppfattning om distansarbete och specifikt distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin. Det valda ämnet är relevant att undersöka då Covid-19 är en pågående pandemi, vilket gör det till ett aktuellt ämne. Föreliggande studies författare kan relatera till det valda ämnet då Högskolan i Skövde övergick till distansundervisning, vilket medförde påverkan på relationer mellan kurskamrater. Därmed väcktes intresset för hur relationer mellan medarbetare på en arbetsplats kan påverkas av distansarbete, där gemenskap och samarbete utgör en viktig funktion i en relation enligt föreliggande studies författare. En ytterligare intressant aspekt för det valda ämnet är att undersöka medarbetares uppfattningar kring distansarbete då det är relativt nytt för samtliga.

1.3 Syfte och problemformulering

Studiens syfte är att beskriva medarbetares uppfattning om distansarbete och specifikt distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin. I föreliggande studie undersöks medarbetare i offentlig verksamhet.

För att besvara syftet har två forskningsfrågor formulerats:

- Hur påverkas gemenskapen mellan medarbetare av distansarbete?
- Hur påverkas samarbetet mellan medarbetare av distansarbete?

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt redogörs för tidigare forskning inom området samt relevanta teorier, vilket senare kommer användas för att analysera insamlad empiri. En analysmodell kommer även i detta avsnitt att presenteras.

2.1 Distansarbete relaterat till Covid-19

Enligt Chater (2020) är det svårt att förutse pandemins varaktighet och människor möts av osäkerhet i det vardagliga livet, även när det gäller arbetsplatsen samt dess utmaningar. Pandemin utgör hot mot både fysisk och psykisk hälsa och människor runtom i världen har strävat efter proaktiva lösningar för att minimera de potentiella skadorna (Chater, 2020). En av lösningarna är att anpassa sig till ett förändrat arbetsarrangemang, nämligen distansarbete, särskilt när regeringen och företag tvingas förändra arbetspolicyer ofta (Chang et al., 2021).

Det kan anses, enligt Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés (2020), att europeiska företag saknar beredskapsplaner för att bemöta biologiska kriser såsom Covid-19, däremot påstås det att större organisationer är mer förberedda att bemöta sådana kriser. Belzunegui-Eraso och Erro-Garcés (2020) lyfter frågan om Covid-19 var en drivkraft för framtida distansarbeten eller om det endast var en tillfällig åtgärd.

2.2 För- och nackdelar gällande distansarbete

Contreras et al. (2020) tar upp möjligheter som skapas genom distansarbete. Några av dessa är arbetsnöjdhet, förbättrad trivsel och lycka hos medarbetarna samt minskad stress. Däremot påverkar inte lycka och arbetsnöjdhet arbetskraftens produktivitet (Kazekami, 2020). Kazekami (2020) menar att lämpliga timmar att arbeta på distans ökar arbetsproduktiviteten, däremot om arbetstimmarna är för långa minskas arbetsproduktiviteten.

Mindre obalans mellan arbetsliv och familjeliv är en ytterligare fördel gällande distansarbete (Gajendran & Harrison, 2007; Fonner & Roloff, 2010; Contreras et al., 2020). Om medarbetare tillbringar mindre än 50 procent av veckan på kontoret, ger det mer flexibilitet och hjälper till att balansera arbets- och familjeroller vilket distansarbetare anser är tillfredsställande (Fonner & Roloff, 2010). Othman et al. (2009) hävdar att distansarbete tilltalar många för den kontrollen som tillåter dem att strukturera deras liv och arbete. Däremot störningen som kan uppstå vid

arbete hemifrån, suddar ut gränserna mellan privatliv och arbetsliv som kan leda till konflikt mellan arbete och familj. Denna konflikt är ett resultat av ömsesidig oförenlighet mellan kraven på familje- och arbetsroller (Othman et al., 2009).

Mindre frekvent informationsutbyte är kopplat till högintensivt distansarbete vilket har samband med lägre stress från möten samt distraktion i arbete (Fonner & Roloff, 2010). Den stressen som uppstår vid stor mängd av informationsflöde och distraktion i arbete, kan handla om känslan av överbelastning av information samt bristande förmåga att slutföra uppgifterna i rätt tid (Fonner & Roloff, 2010). Anställda som arbetar på kontor kan uppleva en negativ spridningseffekt på grund av överflöd av information och distraktion i arbetet vilket kan generera arbetsrelaterad stress. Stressen kan inflyta i individernas privatliv och i slutändan skapa missnöje. Fonner och Roloff (2010) framställer att högintensiva distansarbetare undviker de ovannämnda stressfaktorer och av den anledningen är mer nöjda.

Ytterligare aspekter som är fördelaktiga angående distansarbete är att digitalisering, mer tillgänglighet och informationshastighet samt nya kommunikationsverktyg ökar effektiviteten (Contreras et al., 2020). Distansarbete hjälper även medarbetarna att skapa egen rytm för arbete samt förhindrar distraktioner orsakade av andra medarbetare (Klopotek, 2017). Däremot nämner Benson och Dix (2009) att de som arbetar hemifrån kan avsevärt arbeta mer utan ledningens vetskap. Dessutom kan distansarbetare kontrollera e-post utanför arbetstid. De aktiviteter som utförs utanför arbetstiden kan leda till att den totala arbetade tiden under dagen överskrider den genomsnittliga arbetstiden (Benson & Dix, 2009). Likaså nämner Klopotek (2017) att den tiden som blir över, kan tillbringas på att arbeta övertid istället för att ägna tiden åt återhämtning.

En ytterligare möjlighet med distansarbete som Contreras et al. (2020) tar upp är att distansarbete kan ha en positiv inverkan på företagets rykte gällande miljöfrågor, då så kallade "green companies" är intresserade av miljön. Följaktligen kommer det släppas mindre föroreningar av den orsaken att anställda inte behöver ta sig till arbetet dagligen vilket sparar både pengar och tid (Contreras et al., 2020).

Contreras et al. (2020) tar även upp en del nackdelar med distansarbete. En av dessa är social isolering vilket kan leda till bland annat sämre motivation till arbetet samt lägre prestanda hos medarbetare. Detta på grund av att medarbetare kopplas bort från arbetsmiljön (Contreras et al.,

2020). Likväl nämner Harris (2003) att den sociala kontakten reduceras efter att möjligheter att träffas på kontoret minskar. I studien av Harris (2003) hade 63 procent av de rapporterade känt sig isolerade sedan de började arbeta hemifrån. Även Anderson et al. (2015) påstår att om medarbetare arbetar på separata platser kan det potentiellt orsaka känslor av isolering. Författarna nämner att medarbetare kan tillgodose sina behov av närhet genom social interaktion, vilket exempelvis kan vara gemenskapsaktiviteter samt interaktion med familjen. Sociala interaktionen kan kompensera känslor av isolering (Anderson et al., 2015).

Gajendran och Harrison (2007) beskriver att distansarbete med högre intensitet skadar relationer med kollegor. Enligt Contreras et al. (2020) kan långsiktig isolering bland annat leda till konflikt mellan familje- och arbetslivet. En ytterligare aspekt som nämns är att distansarbete är lämpligt för människor som är självorganiserande och som kan fördela tiden på ett framgångsrikt sätt (Contreras et al., 2020). Enligt Purvanova och Bono (2009) är kommunikation bättre om det sker fysiskt, ansikte mot ansikte, istället för om den sker virtuellt. Författarna nämner även att virtuell kommunikation är mer ansträngande, mer förvirrande samt mer kognitivt beskattande än vad kommunikation ansikte mot ansikte är, det tar minst fyra gånger så lång tid att skriva än om personerna hade talat (Purvanova & Bono, 2009).

Mahler (2012) nämner att fördelarna med distansarbete, exempelvis besparingar på kontoret, minskade pendlingskostnader samt förbättrad balans mellan arbete och privatliv, inte ska förblinda oss för vilka utmaningar och svårigheter det finns att hantera den nya organisatoriska miljön. Mahler (2012) nämner även att trots bra informations- och kommunikationsteknik blir kommunikation och samordning mer utmanande, då distansarbete skapar nya komplexiteter i arbetsplatsens dynamik.

Det finns även nackdelar när det gäller folkhälsan, vilket inte är föreliggande studies primära fokus, men är intressant att diskutera. Woods et al. (2020) nämner att rekommendationer som exempelvis att stanna hemma, för att förhindra spridningen av Covid-19 har troligtvis reducerat möjligheten till daglig fysisk aktivitet. Rekommendationerna är ogynnsamma, eftersom daglig fysisk aktivitet kan bidra till att bekämpa sjukdomen genom att fysisk aktivitet ökar vårt immunförsvar (Woods et al., 2020). Likväl hävdar Martin et al. (2009) att fysisk aktivitet eller motion påverkar immunsystemet och dess antivirala försvar. Även WHO (2011a) nämner att fysisk aktivitet rekommenderas för människor genom hela livet i anpassade nivåer. Olika mängder och typer av fysisk aktivitet behövs för diverse hälsoeffekter (WHO, 2011a).

Raišienė et al. (2020) beskriver för- och nackdelar med distansarbete där individuella egenskaper såsom de studerades arbetserfarenhet, ålder samt kön, kan påverka utfallet. Föreliggande studies resultat kan således bero på vilka medarbetare som undersöks i den offentliga verksamheten.

I en organisation har medarbetare en central roll då de genomför det operativa arbetet och för att insatser, från både medarbetare och chefer, är ömsesidigt beroende (Andersson et al., 2020). Chefskap och ledarskap är i behov av insatserna av medarbetarna för att kunna fungera (Andersson et al., 2020), vilket även gäller för distansarbetet. För att lättare kunna förstå medarbetarnas betydelse i en organisation, tydliggörs deras roll nedan.

2.3 Medarbetares betydelse

Medarbetarnas betydelse i en organisation är central då medarbetarna, enligt Hällstén och Tengblad (2006), är den viktigaste resursen. Medarbetarskap fokuserar på medarbetare samt på hur medarbetare relaterar till sina chefer, sitt arbete och organisationen (Andersson et al., 2020a; Andersson et al., 2020b). Medarbetarskap utvecklar medarbetarnas ansvars- och initiativtagande då medarbetarskap ofta handlar om medarbetarnas inställning (Hällstén & Tengblad, 2006). Således riktas uppmärksamheten mot medarbetares medskapande i både ledning och organisering där medarbetare får stå i centrum (Andersson et al., 2020). Medskapandet innebär att medarbetare är aktiva kring hur de ska leda sitt arbete på egen hand (Hällstén & Tengblad, 2006). Medarbetarskap kan förklaras som följande: “Med medarbetarskap avses hur medarbetare hanterar relationen till sin arbetsgivare och till det egna arbetet” (Hällstén & Tengblad, 2006). Med relationen till “det egna arbetet” menar Hällstén och Tengblad (2006) att i vilken omfattning medarbetare leder sig själva samt graden av deras ansvarstagande.

För att medarbetarskapet ska vara konstruktivt bör rutiner och regler utvecklas och storleken på chefsområdet ska hållas på en anpassad nivå (Hällstén & Tengblad, 2006). Osäkerhet och passivitet kan skapas vid brist på rutiner och regler snarare än viljan att åstadkomma kreativitet och förändring (Hällstén & Tengblad, 2006). Kilhammar och Ellström (2015) tar upp att utvecklandet av medarbetarskap i organisationer har anpassats till det lokala sammanhanget samt integrerats i den löpande verksamheten. Författarna tar även upp att en sådan integration

kräver att de anställda medverkar i den lokala utvecklingsprocessen (Kilhammar & Ellström, 2015).

Hällstén och Tengblad (2006) nämner att medarbetarskap inte endast handlar om medarbetares delaktighet, inflytande och ansvar utan även hur organisationen hanterar medarbetares relationer. Det kan handla om relationer med själva arbetet, arbetsgivaren samt relationer med kollegor, chefer och andra individer som medarbetare interagerar med i sitt arbete (Kilhammar & Ellström, 2015). Medarbetarskap kan i detta avseende uppfattas som en form av ett kollektivt ledarskap (Andersson et al., 2020). Begreppet medarbetare är tydligt kopplat till organisationer som bland annat genomsyras av visioner om en hög grad av dialog samt medverkan i beslutsfattande (Kilhammar & Ellström, 2015). Hällstén och Tengblad (2006) beskriver att viljan att ta initiativ samt ansvar är viktig för medarbetarskapet, de anställda ska bli uppmuntrade till ansvars- och initiativtagande. Det ska även skapas förutsättningar för ett sådant arbetssätt som främjar ansvars- och initiativtagande (Hällstén & Tengblad, 2006).

2.3.1 Påverkan på gemenskap och samarbete

Det finns flera begrepp som beskriver faktorer som påverkar medarbetare. Hällstén och Tengblad (2006) diskuterar dessa påverkande faktorer i en modell, det så kallade medarbetarskapshjulet. Som tidigare nämnts är medarbetarskapshjulet en normativ modell framtagen av Hällstén och Tengblad (2006) som beskriver förutsättningarna som är nödvändiga för att utveckla och beskriva medarbetarskap (Andersson et al., 2020). Modellen består av fyra begreppspar som stödjer varandra. Dessa är förtroende och öppenhet, gemenskap och samarbete, engagemang och meningsfullhet samt ansvarstagande och initiativförmåga. Det kräver tid och tålamod för att utveckla gott medarbetarskap (Andersson et al., 2020). Föreliggande studie kommer fokusera på ett av ovannämnda begreppspar av medarbetarskapshjulet vilka är *gemenskap* och *samarbete*. Anledningen till föreliggande studies fokus kring samarbete och gemenskap är på grund av att undersöka distansarbetets påverkan på dessa begrepp. Detta för avgränsning till det specifika området för att studera ämnet mer djupgående. För en förståelse av helheten i det som påverkar medarbetarna förklaras dock samtliga begreppspar i medarbetarskapshjulet kortfattat nedan:

Förtroende och öppenhet handlar om ömsesidigt förtroende mellan medarbetare och chefer samt även mellan medarbetare (Hällstén & Tengblad, 2006). Framförallt skapas förtroendet

genom öppen dialog (Andersson et al., 2020) där meningsskiljaktigheter ska respekteras och problem ska lösas på ett konstruktivt sätt (Hällstén & Tengblad, 2006).

Engagemang och meningsfullhet handlar enligt Hällstén & Tengblad (2006) om att medarbetare upplever meningsfullhet vid arbetet och utförandet av arbetsuppgifterna. De ska även sträva efter att göra ett bra jobb samt känna stolthet för tillhörandet av organisationen. Chefer och arbetsgivare kan påverka medarbetare genom att ta reda på vad de upplever är engagerande och meningsfullt (Hällstén & Tengblad, 2006).

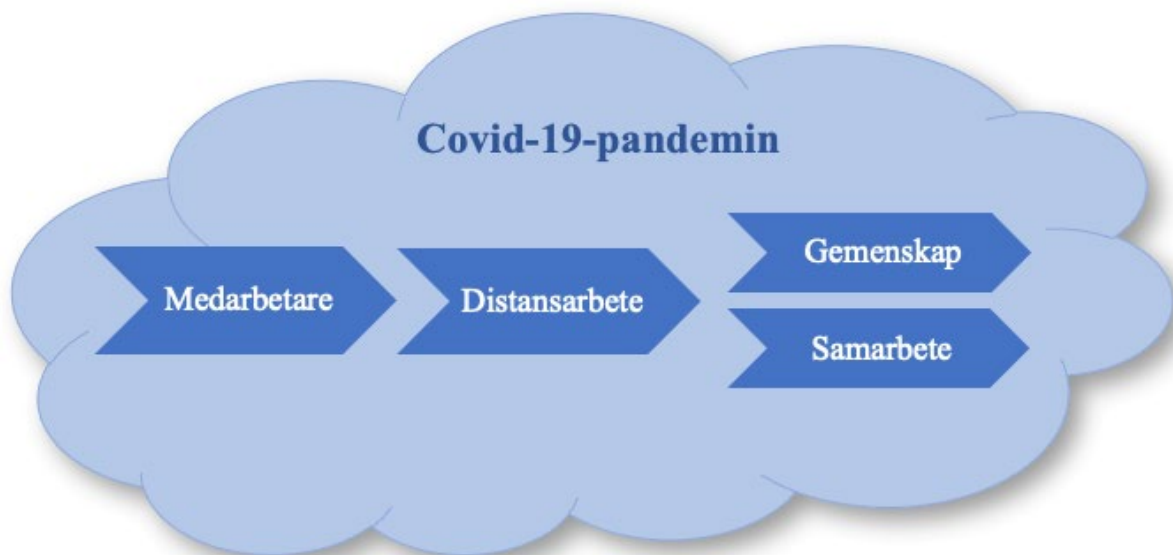
Ansvarstagande och initiativförmåga uppmärksammar medarbetarnas ansvarsförmåga för egna resultat och eget arbete (Hällstén & Tengblad, 2006). Enligt Andersson et al. (2020) är ansvar det som stärker initiativkraften i organisationen. Därför bör chefer och arbetsgivare se till att ge tillräcklig befogenhet samt ta reda på vad respektive medarbetare kan ta ansvar för och i vilken utsträckning de vill göra det (Andersson et al., 2020).

Gemenskap och samarbete belyser känslan av tillhörighet och trivsel på arbetsplatsen (Hällstén & Tengblad, 2006). Det tar dock tid att utveckla goda samarbetsmönster (Andersson et al., 2020) och för att stärka samarbetet och gemenskapen kan chefer och arbetsgivare genomföra diverse gemensamma aktiviteter (Hällstén & Tengblad, 2006). Andersson och Tengblad (2015) nämner att positiv gemenskapsanda samt samarbete på arbetet gynnar konstruktivt medarbetarskap. Andersson et al. (2020) nämner att det är väsentligt att en känsla av gemenskap kännetecknar arbetsplatsen att samarbetet är prestigelöst. Författarna nämner även att det är en viss utmaning att få samarbete att fungera väl över gränser, oavsett om gränserna skapas av yrkesroller, funktioner, organisationsstrukturen eller någonting annat (Andersson et al., 2020a; Andersson et al., 2020b). Wheelan (2017) nämner att samarbete har ett flertal positiva effekter på grupperns sätt att fungera, detta underlättas även om det råder gemensamma mål och sammanhållning. Några aspekter som är utmärkande för samarbetande grupper är bland annat effektivare kommunikation, en vänligare gruppanda samt större tillit och en mer bestående och en bättre förankrad enighet (Wheelan, 2017). Hällstén och Tengblad (2006) menar att det har varit vanligt i Sverige att ha avskaffat traditionella arbetsledarbefattningar till nytta för personalansvariga chefer. I brist på arbetsledare som leder samt övervakar arbetet noggrant, har bland annat enskilda medarbetare givits ett eget ansvar att planera samt utföra det egna arbetet. I samarbete ingår både förmågan att utföra arbetsuppgifter tillsammans på ett skickligt sätt samt att det förekommer på en arbetsplats ett positivt arbetsklimat och god gemenskap (Hällstén &

Tengblad, 2006). Sammanhållning är en synonym till gemenskap och enligt Wheelan (2017) är en av ett flertal positiva effekter av sammanhållning inom grupper, ökat samarbete. Äkta gemenskap är inget som kan påtvingas från ledningen, utan det måste komma från medarbetarna (Hällstén & Tengblad, 2006). Medarbetarskap kan begränsas när en ledning är dominerande då samarbetet inte kan utvecklas om ledningen påverkar samtliga beslut (Andersson et al., 2020b).

2.4 Analysmodell

För att kunna beskriva medarbetares uppfattning om distansarbete och specifikt distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin, har en analysmodell tagits fram. Analysmodellen tar utgångspunkt i den teoretiska referensramen som används vid analys av data. Modellen utgår från medarbetarskapshjulets (Hällstén & Tengblad, 2006) begreppspar, *gemenskap* och *samarbete*.



Figur 1. Modell över teoretiska analysmodell (Egen konstruktion)

3. Metod

Följande avsnitt innefattar val av metod, datainsamling, dataanalys, metodkritik samt forskningsetik. Avsnittet inkluderar diskussion kring samliga beslut som fattats.

3.1 Metodval

Kvalitativa metoder har sin utgångspunkt i det hermeneutiska perspektivet, som inom samhällsvetenskapen handlar om att människors handlingar tolkas (Bryman & Bell, 2017). Fokus ligger på att förstå människors beteende, vilket innebär en empatisk förståelse till skillnad från att fokus ligger på de krafter som påverkar människors handlingar (Bryman & Bell, 2017). Kvalitativ metod i föreliggande uppsats hade en tolkande ansats av medarbetares uppfattningar kring distansarbete i stort och distansarbetets påverkan på gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin.

3.2 Datainsamling

Utifrån studiens syfte ansåg föreliggande studies författare att en kvalitativ forskning var mest lämpad för denna studie, i och med att Covid-19-pandemin är ett nytt fenomen och det är svårt att veta hur det påverkar medarbetarnas *gemenskap* och *samarbete*. Kvalitativa data uttrycks, enligt Lind (2019), ofta i verbal form samt beskriver flerdimensionellt de fenomen som ska undersökas. Detta gör det möjligt att genom exempelvis samtal, erhålla djupgående information och på så sätt besvara forskningsfrågan på ett utförligt sätt (Bryman & Bell, 2017). En kvalitativ forskning innebär att, när data insamlas och analyseras, läggs fokus på ord snarare än på siffror (Bryman & Bell, 2017). Den kvalitativa metoden som föreliggande studie utgick ifrån var semistrukturerade intervjuer av anledningen att det förelåg möjlighet för interaktion med respondenter. En alltför strukturerad intervju tar, enligt Alvehus (2019), bort möjligheten för det interaktiva elementet.

I en semistrukturerad intervju kan intervjuaren använda sig av en lista med en uppsättning av frågor där ordningsföljden kan variera, en så kallad intervjuguide (Bryman & Bell, 2017). Intervjuaren har även ett visst utrymme för följdfrågor om det skulle behövas (Bryman & Bell, 2017; Ghauri et al., 2020). Forskningsmetoden gör det möjligt att vara öppen för nya idéer och intryck (Bryman & Bell, 2017). I och med att semistrukturerade intervjuer lämnar utrymme för variation och öppenhet, skapas möjlighet till att respondenterna kommer in på andra ämnen och områden än tidigare tänkt (Bryman & Bell, 2017). Enligt Ghauri et al. (2020) bidrar djupgående

intervjuer med mer tydlig och precis bild av respondentens beteende, vilket är möjligt av den anledningen att det ställs öppna frågor. Även friheten som respondenter har, bidrar till en mer tydlig och precis bild av deras beteende, då vid utformningen av svaren kan de tänka själva eftersom de inte är begränsade med några få svarsalternativ (Ghauri et al., 2020). Detta var även tanken i föreliggande studie, att respondenterna inte ska vara begränsade med svarsalternativ, utan att intervjufrågor ska vara öppna för att erhålla respondenternas uppfattningar. Intervjuer i föreliggande studie utgick från en intervjuguide (se bilaga 3).

Anledningen till varför den kvalitativa metoden användes var för att få kunskap och förståelse för hur medarbetarnas gemenskap och samarbete påverkades av distansarbete, i och med att det underlättade att få utvecklade svar samt möjlighet till följdfrågor. Intervjuerna gav en möjlighet att spela in dessa som sedan transkriberades vilket enligt Bryman och Bell (2017) underlättar analysen, då det utförs på ett mer noggrant sätt då det alltid går att komma tillbaka till inspelningen.

3.2.1 Intervjuguide

Intervjuguiden (se bilaga 3) utformades utifrån studiens teoretiska referensram samt med utgångspunkten att besvara studiens frågeställning. Enligt Bryman och Bell (2017) använder intervjuaren sig av relativt specifika områden som ska behandlas, vilket var fallet i denna studie då föreliggande studies författare utgick ifrån ett antal områden som berördes. Exempel på områden som berördes var samarbete och gemenskap mellan kollegorna, distansarbete samt dess för- och nackdelar. Enligt Ahrne och Svensson (2015) är det betydelsefullt att intervjuaren är en lyssnare som deltar aktivt i intervjun och ställer följdfrågor. Under intervjun förekom följdfrågor samt ordningsföljden för valda områden varierade, vilket skapade en öppenhet kring utförandet av intervjuerna där både Bryman och Bell (2017) samt Lind (2019) nämner att vid genomförandet av intervjuerna bör det finnas en flexibilitet. Intervjuguiden baserades på öppna frågor och inga ledande frågor ställdes med avsikt, då detta enligt Bryman och Bell (2017) kan leda respondenterna i en riktning i deras svar.

3.2.2 Val av organisation

I föreliggande studie undersöktes en offentlig verksamhet, mer specifikt en kommunal verksamhet positionerad i Västra Götalands län. För att besvara föreliggande studies problemformulering var inte organisationens sysselsättning av betydelse, utan istället valet av

respondenter. Huvudsakligen var det av stor vikt att respondenterna hade gått över från kontorsarbete till distansarbete.

3.2.3 Val av respondenter

Studien utgick ifrån semistrukturerade intervjuer med tio medarbetare inom kommunal verksamhet. Inriktningen var intervjuer med medarbetare då studien utgår från ett medarbetarperspektiv. Utifrån problemformuleringen utgick studien ifrån målstyrt urval där, enligt Bryman & Bell (2017) väljs deltagare eller fall utifrån ett strategiskt sätt för att skapa relevans för forskningsfrågorna. Målstyrt urval är en form av icke-sannolikhetsurval där forskaren strävar efter att välja undersökningsdeltagare, platser eller organisationer genom ett planerat och strategiskt sätt. Forskningsfrågor styr val av urval, däremot utvecklas urvalskriterier för analysenheter under forskningens gång, nämligen villkorlig urvalsproceduren (Bryman & Bell, 2017). Om det finns intresse för personer med ett antal specifika erfarenheter kan det enligt Alvehus (2019) innebära ett strategiskt urval och därmed utformades det specifikt utifrån föreliggande undersökningsfrågor. I och med att föreliggande studie undersökte hur medarbetare inom kommunal verksamhet upplevde påverkan av distansarbete, upplevdes urvalet lämpligt då verksamheten valdes ur ett strategiskt sätt där respondenternas erfarenhet av distansarbete eftertraktades.

Ett antal kriterier ställdes inför intervjuerna för att säkerställa mångfald. Respondenterna bestod av 40 procent män där åldern varierade mellan 32-59 år, samt 60 procent kvinnor med åldersspannet 33-60 år. Kriterierna var:

- Anställd inom offentlig kommun
- Arbetat minst 2 år inom kommun
- Har arbetat på distans
- Arbetar inom en arbetsgrupp
- Såväl kvinnor som män i olika åldrar

3.2.4 Genomförande av intervjuerna

Samtliga intervjuer genomfördes via Zoom och Skype på distans på grund av den rådande pandemin, där majoriteten av respondenterna befanns sig i en hemmamiljö. Intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetstid, med godkännande av HR-chef, vilket resulterade i att respondenternas fritid inte behövde avsättas. I och med att respondenterna redan var vana

med digitala möten, underlättade det genomförandet av intervjuerna, vilket medförde att intervjuernas genomförande skedde under liknande omständigheter. Båda författarna av föreliggande studie var närvarande under samtliga intervjuer där en var ansvarig för genomförandet av intervjun samtidigt som den andra var uppmärksam och bidrog med följdfrågor. Ansvar för genomförandet respektive "lyssnandet" varierade mellan intervjuerna. Samtliga intervjuer spelades in för transkriberingens syfte med anledningen att kunna återberätta så exakt som möjligt och minska risken för feltolkning. Enligt Bryman och Bell (2017) underlättar transkriberingen analysen då det finns en möjlighet att komma tillbaka till inspelningen. Inspelningarna raderades efter transkriberingen för att säkerställa att respondenternas svar endast användes för studiens ändamål. Respondenterna informerades att de är anonyma och kan när som helst under intervjun avstå att svara på frågor eller avbryta deras deltagande. Genomförda intervjuer varierade mellan 41-66 min. I tabellen nedan sammanställs respektive respondent, kön, intervjulängd samt platsen intervjun genomfördes på. På grund av anonymitetsskäl, presenteras exempelvis inte respondenternas ålder samt tjänst i tabellen.

Respondent	Kön	Intervjulängd	Plats
Respondent 1	Kvinna	55 min	Zoom
Respondent 2	Kvinna	1 h 6 min	Zoom
Respondent 3	Kvinna	41 min	Zoom
Respondent 4	Kvinna	43 min	Skype
Respondent 5	Man	54 min	Zoom
Respondent 6	Kvinna	57 min	Zoom
Respondent 7	Man	50 min	Zoom
Respondent 8	Man	1 h 2 min	Zoom
Respondent 9	Man	57 min	Zoom
Respondent 10	Kvinna	54 min	Zoom

Tabell 1. Sammanställning av genomförda intervjuer

3.3 Dataanalys

Kvalitativa data, mer specifikt intervjuer, var utgångspunkten för föreliggande studie. Enligt Bryman och Bell (2017) är det inte lätt att analysera kvalitativ data då den ofta består av ostrukturerat och omfattande textmaterial. Det finns även inga entydiga regler att förhålla sig till vid genomförandet av analysen (Bryman & Bell, 2017). Den teoretiska analysmodellen (se figur 1) har varit till hjälp för att möjligen förstå hur distansarbetet har påverkat medarbetarens gemenskap och samarbete. Föreliggande studies författare valde att dela upp samtliga intervjuer vilket underlättade transkriberingen, därmed transkriberade författarna hälften var. Under sammanställningen av intervjuerna har det förekommit att samstämmighet har saknats vilket har lett till att föreliggande studies författare har framhävt majoriteten av respondenternas uppfattningar. Det har även använts citat från respondenternas egna ord för att stärka en del av resonemangen, då selektivt val av citat enligt Ahrne och Svensson (2015) förtydligar och understryker tolkningar som utförts utifrån det insamlade materialet. Empirin och analysen i föreliggande studie sorterades efter analysmodellen samt delades in i teman, distansarbete samt gemenskap och samarbete. I analys av data har Ahrne och Svenssons (2015) tre arbetssätt varit behjälpliga.

Ahrne och Svensson (2015) beskriver tre arbetssätt för att analysera insamlad data vilka är, *att sortera*, *att reducera* samt *att argumentera*. Dessa tre handlingar bemöter tre problem och strävar efter att göra problemen hanterbara. Det första arbetssättet, att sortera, bemöter det så kallade *kaosproblemet* vilket menas problem med oordning och oöverskådlighet. Det forskaren bör göra för att skapa ordning inför analysen, är att på ett välgrundat sätt sortera sitt material (Ahrne & Svensson, 2015). Föreliggande studies författare har därför sorterat den insamlade data för att få ordning och överskådlighet kring samtliga respondenters svar. Transkriberingen var ett verktyg för att kunna hantera mängden av informationen, vilket underlättade sorteringen av svar till respektive fråga. Ahrne och Svensson (2015) hävdar att sorteringen av materialet lägger en grund för reduceringen av densamma, vilket i föreliggande studie var applicerbart då sorteringen underlättade reduceringen av informationen, då teman valdes ut.

Det andra arbetssättet, att reducera, besvarar *representationsproblemet* enligt Ahrne & Svensson (2015), nämligen omöjligheten att kunna visa hela materialet. Det forskaren kan då göra för att lyckas lägga en god grund för att framföra något väsentligt, är att beskära och sälla sitt material (Ahrne & Svensson, 2015). Reducering av data i föreliggande studie genomfördes

för att selektera ut svar som ansågs lämpliga för att kunna besvara studiens problemformulering. Utifrån reducerade data använde föreliggande studies författare en tolkande ansats, med inspiration av hermeneutiken. Under respektive tema identifierades ett antal nyckelord som lyfts fram i kommande empiri och analys.

Det tredje och sista arbetssättet, att argumentera, bemöter *auktoritetsproblemet* vilket menas svårigheterna för forskaren vid ställningen jämsides med andra tidigare forskare och teoretiker (Ahrne & Svensson, 2015). Om forskaren kan argumentera genom sin empiri, har hen relativt goda möjligheter att formulera ett eget bidrag. Ahrne och Svensson (2015) hävdar att sorteringen och reduceringen av det insamlade materialet lägger en god grund för argumentationen. Som tidigare nämnts togs teman fram under sorteringen och reduceringen vilka var: distansarbete samt gemenskap och samarbete. Föreliggande studies författare ställde sig jämsides med tidigare forskning vid genomförandet av argumentationen och därefter tillfördes ett eget bidrag.

Slutligen bör analysen bilda utrymme för kommentar till tidigare forskning samt befintlig teori som skiljer sig från de tidigare kommentarer från andra (Ahrne och Svensson, 2015). De tre ovanstående arbetssätten bör inte, enligt Ahrne och Svensson (2015) betraktas som lösningar på problem, utan ska snarare bemöta samt besvara problemen.

3.4 Metodkritik

Det kan förekomma svårigheter med att analysera och tolka intervjuer då forskarens bakgrund kan orsaka problem med objektivitet genom att tolkningen kan påverkas (Ghauri et al., 2020). Bryman och Bell (2017) nämner att kvalitativa undersökningar har för vana att få kritik av kvantitativa forskare med anledning av att undersökningarna är alltför subjektiva, vilket innebär att kvalitativa resultat bygger på forskarnas uppfattningar kring vad som är relevant samt viktigt. Läsare kan vid en kvalitativ forskningsrapport uppleva att de får relativt lite information kring varför forskaren valt ett specifikt område, i och med att kvalitativa forskare mestadels startar relativt öppet och med tiden preciserar frågeställningarna (Bryman & Bell, 2017). En ytterligare kritik är svårigheten av att replikera en kvalitativ undersökning. Detta med anledning av att en kvalitativ undersökning vanligtvis är beroende av uppfinningsrikedomen hos forskaren samt att undersökningen är ostrukturerad (Bryman & Bell, 2017). Därutöver nämner även Bryman och Bell (2017) att kritikerna anser att resultaten av en kvalitativ undersökning är ogenomförbara att generalisera till andra miljöer, på grund av att kvalitativa forskare ofta

genomför ostrukturerade intervjuer med ett fåtal individer eller deltagande observationer i en specifik organisation. I och med att det i föreliggande studie intervjuades tio medarbetare inom en kommunal verksamhet, kan resultatet inte generaliseras till andra miljöer.

Bryman och Bell (2017) nämner att en av de svåraste uppgifterna för kvalitativa forskare kan vara att hitta ett avskilt och lugnt utrymme för att inte bli störd. Författarna av föreliggande studie var medvetna om att en begränsning med semistrukturerade intervjuer kunde vara var intervjun hålls, i och med att respondenter kunde bli störda av faktorer såsom exempelvis buller eller att internet lade av. En ytterligare begränsning kunde vara att intervjuaren måste vara mer uppmärksam samt duktig lyssnare, annars riskeras många relevanta svar samt möjlighet till följdfrågor att missas. Ytterligare begränsning kunde vara att det förekom en viss intervjupåverkan av subjektiva faktorer i och med att det var svårt för forskare att hålla sig helt värderingsfria, vilket Bryman och Bell (2017) menar kan påverka analysen och tolkningen av data.

3.4.1 Autenticitet och trovärdighet

Autenticitet avser äktheten av dataunderlaget, nämligen att all information återgetts på ett så korrekt sätt som möjligt (Lind, 2019). Föreliggande studies författare har, tack vare godkännande av samtliga respondenter, spelat in intervjuerna för att senare kunna transkribera för att återberätta så exakt som möjligt, utan att feltolkning från minnet sker. Transkriberingen har gynnat en noggrann analys av vad respondenterna sagt, vilket Bryman och Bell (2017) nämner som en av fördelarna vid transkribering. Varje svar från samtliga respondenter har diskuterats för att undgå skillnader i tolkning samt uppfattning. Det har även varit till hjälp att kunna gå tillbaka och lyssna ytterligare en gång ifall tron om feltolkning har uppkommit, vilket underlättat noggranna transkriberingar, vilket därtill stärker studiens trovärdighet.

Konfirmering var ett annat sätt att stärka föreliggande studies trovärdighet. Bryman och Bell (2017) nämner konfirmering som att forskaren eftersträvar säkerställning att hen agerat i god tro. Med andra ord ska det vara otvetydigt att forskaren inte avsiktligt låtit sin teoretiska inriktning eller sina egna värderingar påverka genomförandet av en undersökning samt slutsatserna av densamma (Bryman & Bell, 2017). Föreliggande studies författare har fokuserat på innebörden av svaren, istället för att fokusera på vad som exakt sagts.

Ett annat sätt att stärka studiens trovärdighet var att se till överförbarhet. Lind (2019) menar att överförbarhet avser att resultaten inte endast är korrekta gentemot den genomförda undersökningen, utan kan även generaliseras till andra, likartade sammanhang. I och med att ett fåtal respondenter ligger till grund för undersökningens resultat var det särskilt svårt att åstadkomma god överförbarhet, dock kan resultatet vara en inspiration till andra att genomföra liknande studier och kan användas för ökad förståelse av detta ämne. Respondenternas egna uppfattningar om problemområdet har varit i fokus under de djupgående intervjuerna, vilket försvårar upprepning av resultatet vid ett annat tillfälle då deras egna uppfattningar kan ändras med tiden.

3.5 Forskningsetik

Etik, enligt Ghauri et al. (2020), innebär moraliska värderingar och principer, vilket inverkar på hur forskare bedriver sin forskning. Etik gäller samtliga aktiviteter och situationer där det kan förekomma individer som tar faktisk eller potentiell skada. Ett moraliskt ansvar ligger på forskare att förklara samt hitta svar på problemformuleringar på ett ärligt och tillförlitligt sätt, likaså att resultatet ska redovisas på ett ärligt och objektiva sätt. Något som även bör beaktas är att resultaten inte får förvrängas med avsikt att passa forskarnas syfte, gynna specifika grupper samt att resultaten inte får presenteras på ett sätt som inte speglar verkligheten (Ghauri et al., 2020). Föreliggande studie tog utan tvivel hänsyn till ovannämnda aspekter. Studiens utgångspunkt var att på ett objektiva samt ärligt sätt få fram resultat, därav var försök till att påverka resultaten inte av intresse.

I forskningssamhället förekommer det både överenskommelser och lagar som reglerar förhållningssättet till sammanhang och människor som ska studeras (Lind, 2019). De etiska frågor som är viktiga i samhällsvetenskaplig forskning berör integritet, konfidentialitet, frivillighet och anonymitet som uttrycks av nedanstående fyra krav. Till att börja med ska deltagarna informeras om studiens syfte. De ska även ge samtycke till att medverka i studien samt ha möjlighet till att upphöra sitt deltagande i undersökningen (Lind, 2019). Föreliggande studies respondenter har erhållit information om studiens syfte via ett tidigare utskickat informationsbrev (se bilaga 2). Genom att respondenterna godkände ett deltagande i undersökningen, fick de en möjlighet att ge samtycke till att medverka i undersökningen. Respondenterna meddelades att de kan när som helst under intervjun avbryta sitt deltagande eller avstå att svara på frågor. Lind (2019) nämner även att personuppgifter ska hanteras på ett hänsynsfullt sätt för att skydda medverkandes integritet och konfidentialitet, vilket även

Bryman och Bell (2017) understryker. Slutligen förvaras det insamlade materialet på ett säkert sätt utan möjlighet för obehöriga att få tillgång till det (Lind, 2019; Bryman & Bell, 2017). Föreliggande studie tog hänsyn till sekretess-aspekten. Samtliga respondenter fick förfrågan om de önskar att vara anonyma eller inte. Ghauri et al. (2020) nämner att om forskare lovar respondenter anonymitet och konfidentialitet är det krav på forskare att vara särskilt försiktiga, av anledning att inte organisationens alternativt individens identitet ska kunna upptäckas. Respondenternas identitet i föreliggande studie behandlades således på ett konfidentiellt sätt, deras personuppgifter behövs på ett säkert sätt utan möjlighet för obehöriga att ta del av informationen.

4. Empiri

I detta avsnitt redogörs en kort beskrivning kring organisationen som studerats och sedan presenteras den insamlade empirin som delats in i teman, distansarbete samt gemenskap och samarbete.

Efter intervjuerna framgick det att kommunen hade ett aktivitetsbaserat kontor, då många respondenter refererade kring det. Samtliga medarbetare arbetade på distans ungefär lika mycket vilket motsvarade cirka 80-95 procent. Däremot förekom det skillnader mellan hur länge respondenterna har arbetat på distans, då de började arbeta på distans vid olika tidpunkter. Möten samt fika skedde vid den tidpunkten via digitala verktyg. En ytterligare aspekt som flertalet respondenter uppgav var att de flesta arbetsuppgifter gick att genomföra på distans. En del respondenter nämnde att det förekom ett fåtal uppgifter de inte kunde genomföra på distans, därmed kom de till kontoret minst en gång varje eller varannan vecka vilket resulterade i att de i snitt arbetade mellan 5-20 procent på kontoret.

4.1 Distansarbete

Samtliga respondenter beskrev fördelar med distansarbete som mer eller mindre tidsbesparande. Detta gäller dels tiden att ta sig till och från arbetsplatsen, tiden att fixa i ordning sig inför arbetsdagen och dels resa till exempelvis närliggande kommuner eller konferenser. En respondent nämnde även att det sparar kraft och energi. När det gäller resandet är det även angeläget att lyfta att majoriteten av respondenter tog upp den ekonomiska aspekten, att de sparar pengar då de inte behöver resa i samma utsträckning som tidigare. Även miljöpåverkan nämns som en annan aspekt, att miljön påverkas inte lika mycket nu när människor har minskat på resandet.

Ett fåtal respondenter uppgav att distansarbete är mer flexibelt arbetssätt så väl som en del respondenter uppgav att de redan har ett flexibelt arbete generellt samt att de har flextid. En respondent uppgav att det är lika flexibelt att arbeta på distans som på kontor.

“Jag tycker att det är lika flexibelt som man jobbade på plats. Vi har ju flextid, är det så att en rörmokare måste komma så kan man jobba hemma en halv dag, det kunde man innan också. Jag skulle inte säga att den har adderat något, vår arbetsplats har varit positiva för om man vill jobba hemifrån även innan

pandemin de verktygen redan i verktygslådan, det är inget som har tillkommit nu.”

Respondent 7

Majoriteten av respondenterna uppgav att det var mer socialt på kontoret samt att det var mer naturlig närhet till varandra. Under distansarbetet träffas de inte fysiskt i samma utsträckning som innan. En respondent nämnde att när hen inte träffas socialt, kan det vara svårare att känna stödet från sina kollegor i tunga ärenden då de inte springer på varandra och kan fråga om deras åsikter. Samtliga respondenter uttryckte att de önskar kunna variera så att de både jobbar hemma och på kontoret. Att de kan själva bestämma i framtiden och ha den flexibiliteten att ha möjligheten att jobba på kontoret och på distans.

“Distansarbete på heltid skulle innebära en nackdel för mig utifrån det uppdraget jag har och den personligheten jag har, däremot skulle det passa om det gick att blanda, att jobba delvis på distans.”

Respondent 2

Minoriteten av respondenterna menade att det kan arbeta ostört hemma då de inte behöver någon interaktion med andra medarbetare till skillnad från när de arbetade på kontoret. Då tog det längre tid att komma tillbaka till fokus. Däremot vid frågan om effektiviteten under distansarbetet var åsikterna delade. Hälften av respondenterna återgav att de har svårare att hålla fokuset hemma och arbetar mer effektivt på kontoret. Detta beror på flera faktorer. Några av dessa är: att de sitter i samma hemmiljö, att de distraheras av hemmet, att de rör sig mindre samt att de sitter vid en skärm under större delen av dagen vilket enligt en respondent påverkade hans effektivitet till det sämre. En respondent nämnde även att denne är effektivare på arbetsplatsen då allt arbetsmaterial och arbetsutrustning finns på plats istället för att exempelvis behöva lagra alla dokument. Ett fåtal respondenter uppgav att de arbetar mer effektivt hemma. Å ena sidan upplevde någon att digitala möten blir mer effektiva och kompakta då de inte behöver springa mellan möten samt att “small talk” sällas bort. Å andra sidan upplever några att de har fler möten samt att de är inbokade tätt inpå varandra. Flertal respondenter nämner att ställtiden mellan möten har försvunnit samt att det är en annan dynamik i gruppen och att kroppsspråket inte är lika synligt på samma sätt. Det nämndes även att människor är trötta av digitala möten samt trötta på att ha möten digitalt. En respondent uttrycker att hen tar ut mer från ett digitalt möte i efterhand till skillnad om hen har varit på plats.

“Sånt som man annars inte hade gjort för då hade man bara varit på jobbet, så gränsen blir kanske lite grann att det är svårt, sen blir det ju mikropauser där också, så det är väl bra att man rör sig lite i sitt hem och inte bara sitter och glor i en skärm hela tiden. Jag tror ändå att det påverkar min effektivitet lite lite till det sämre, ja, för jag är inte lika koncentrerad kanske.”

Respondent 6

“När vi inte pratar om de här grejerna mellan mötena eller inte får en ställtid mellan mötena, så blir det bara 8 timmar input och output men det blir ingen reflektion och det funderar jag på hur bra det egentligen är för lärandet. Hjärnan behöver koppla bort sig lite ibland.”

Respondent 2

Dock nämnde flertal respondenter att det handlar om att tekniken ska fungera. Många har blivit bättre på att hantera tekniken samt de digitala verktygen. Däremot nämner en respondent att tekniken inte alltid är pålitlig samt en annan respondent uttrycker att om tekniken inte fungerar kan det skapa irritationer då de exempelvis kan bli utslängda från möten.

“Funkar tekniken så funkar det mesta. Funkar inte tekniken så funkar det inte överhuvudtaget. [...] Man måste kunna ganska mycket om teknik [...] det ingår nästan i ens kompetens nu skulle jag säga jämfört med tidigare, man måste ha en ganska hög digital kompetens för man måste klara de här forumen...”

Respondent 2

Det framkommer i intervjuerna att fåtal respondenter menar att när de ändå ska resa på sig, kan de exempelvis samtidigt sätta på tvätten såväl som samtidigt ta en paus och göra något praktisk. Däremot menar en del att hemmet är distraherade. En del respondenter nämner att förmodligen många tar tillfälle i akt att “multitaska”. Samtliga respondenter upplever att distansarbete kräver stort ansvar för att kunna effektivisera deras arbete samt att det blir svårt att skilja på privatlivet och arbetslivet.

“Här hemma så är det ju liksom att då tar jag och tömmer diskmaskinen här för jag har åtta minuter mellan mötena, det jag menar är att man hamnar mer i det

här att man, inte kanske att man är mindre effektiv i sina arbetsuppgifter, men man blir mer distraherad av det i hemmet. Det påverkas liksom mer, och det är inte bra tycker jag, det är tråkigt för att man är inte ledig på samma sätt, asså du vet när man åker till jobbet, då är man på jobbet och sedan kommer man hem och sköter hemmet, nu blir det att man gör något mittemellan.

Respondent 6

Hälften av respondenter uttrycker att utifrån ett privatliv är distansarbete fördelaktigt. Det kan handla om att de har mer tid för familjen, att de kan hämta barnen direkt efter att ha stämplat ut eller att barnen är glada att föräldern är hemma när de kommer från skolan. En annan aspekt som tas upp är vårdnad av barn (vab). Där uppger respondenterna att de kan exempelvis dela på vabben eller till och med att de inte behöver vabba då de kan arbeta hemifrån. En respondent nämner att privatlivet går ihop bättre nu då det spenderas mer tid hemma. En del respondenter tycker att det inte är så optimalt att arbeta på distans och att det kan vara svårt att fokusera hemma när de har sambo och barn.

“Man kan ju dela på vabben till exempel en dag, att jag jobbar förmiddag och min man jobbar eftermiddag, då är det lättare när man jobbar hemma. Att man jobbar halvdag hemma är ju smidigare än att åka in då halvdag till exempel.”

Respondent 3

“Det har ändå varit dagar när man har behövt vabba, att barnen har behövt vara hemma. Då har jag ändå kunnat jobba kanske halva dagen och vabbat halva. Man har möten bokade och istället för att styra om allt det så kunde de vara hemma och göra någonting. Det har varit rätt smidigt så sätt. Det gör att stressen lägger sig lite grann också för att man hinner med sina arbetsuppgifter trots att man vabbar.”

Respondent 5

“...fördelarna tror jag är, är väl kanske om att kunna kombinera med sitt privatliv, lika mycket som det blir en utmaning med privatlivet utifrån hur din familjesituation ser ut [...] det är folk överallt, då tycker jag att det kan vara jobbigt, då störs jag lite grann, så de dagarna kan jag exempelvis åka in och sitta på mitt kontor för jag måste kunna skriva och inte bli störd.”

Respondent 6

“...det är svårt när man har familj och alla är hemma till exempel, det fungerar inte, så man måste hitta någon typ av lösning i alla fall...”

Respondent 8

Majoriteten av respondenterna uppgav att de rör sig betydligt mindre av anledningen att det kräver en planering, det sker inte lika naturligt. Det var svårt att ta pauser, speciellt i början. Många har lärt sig nu att hantera det annorlunda samt att de har fört en dialog med kollegor och samtalat om betydelsen av att röra på sig. En del respondenter anser att de blir trötta när de arbetar hemifrån. Exempelvis har flera respondenter nämnt att det viktigt att röra på sig mer samt att nuförtiden behöver de tänka själva och anpassa sig mer, således att ansvaret ligger mer på en själv. Respondenterna tar inte lika många pauser som på arbetsplatsen där de exempelvis gick mellan möten eller fick gå några trappor för att fika. En respondent menade att om hen sparar tid från att resa överlag, kan hen spendera den tiden på promenader istället. En del respondenter uppgav att mycket handlar om självdisciplin, har en person självdisciplin så är det en förutsättning men att det skiljer från person till person.

“Däremot försöker jag ta pauser emellan, att jag rör på mig, tar en sväng med hundarna, eller något sånt. Den ergonomiska miljön kanske inte är lika bra som den är på jobbet, alltså höj- och sänkbara skrivbord och så här, det är det inte.”

Respondent 1

“Sen en sak att ha självdisciplin jag tror att det skiljer väldigt mycket från medarbetare till medarbetare. Sen så gäller det att man kan avgränsa när arbetsdagen börjar och slutar så att det inte flyter ut i en enda grå sörja. Utan att man tar sina pauser de man behöver.”

Respondent 4

4.1.1 Sammanfattning

Sammanfattningsvis återgav samtliga respondenter att distansarbete är mer eller mindre *tidsbesparande*. Majoriteten av respondenter nämnde att de ser *ekonomiska fördelar* med distansarbete samt mindre miljöpåverkan. En övervägande del av respondenterna uppgav att det var en mer naturlig närhet till varandra på kontoret samt att det var mer *socialt*. Flertal

respondenter uppgav att de arbetar mer *effektivt* på kontoret och att de har svårare att hålla fokuset hemma. Flertal respondenter uppgav att de har blivit bättre att hantera de digitala verktygen samt tekniken. Utifrån ett privatlivsperspektiv uttryckte flertal respondenter att distansarbetet är fördelaktigt däremot kan det vara svårt att *skilja på arbetslivet och privatlivet*. Mindre *fysisk aktivitet* är en ytterligare aspekt som tas upp av flertal respondenter. Samtliga respondenter uttryckte att de vill i framtiden gärna ha flexibiliteten att själva kunna bestämma om de någon dag vill arbeta hemma eller på kontoret.

4.2 Gemenskap

En respondent nämnde att gemenskapen blivit bättre, en annan nämnde specifikt att gemenskapen fungerar förvånansvärt bra. Flertalet av respondenterna ansåg att det är ungefär som förut, det vill säga varken sämre eller bättre. Däremot ansåg ett fåtal andra respondenter att det blivit sämre, inte i gruppen specifikt men att det påverkats av rådande pandemi. Majoriteten av respondenterna nämnde att digital fika och/eller avstämningsmöten sker emellanåt, där de ibland kan prata om annat än endast arbetsrelaterat. Dock nämnde en respondent att det hade varit trevligt att träffa sina kollegor mer än vad de gör vid avsatt mötestid. Den digitala fikan är inte obligatorisk, utan de väljer själva om de vill delta eller ej. Majoriteten nämnde även att förslaget på att ha digital fika kom från medarbetare. Ett fåtal av respondenterna nämnde att de fikar enskilt hemma.

“Gemenskapen är fortsatt lika bra vad jag kan se, det enda som jag nämnde tidigare det är ju att vi träffas inte lika ofta. [...]träffade tre av mina kollegor och det är väldigt trevligt, till skillnad från när man sitter såhär, jag tror alla saknar vi och längtar efter när vi kan få ses tillsammans.”

Respondent 4

“Jag tänker som sagt att man behöver en viss grad av sammanhållning för att kunna göra ett bra arbete tillsammans, det är klart att vi är olika vana vid de här digitala formerna. [...] Sammanhållningen på min enhet skulle jag säga är jättebra.”

Respondent 2

Majoriteten av respondenterna berättade att de saknar det spontana, samt att några respondenter specifikt nämnde att kontakten med kollegorna, närkontakten, försvunnit i och med distansarbetet. En respondent nämnde att det förr var en annan lättillgänglighet när samtliga var

på arbetsplatsen, de hade den naturliga närheten till varandra i olika situationer. En del respondenter berättade att det var lättare att bibehålla en "vi-känsla" förr när samtliga träffades fysiskt. Hur gemenskapen påverkas kan enligt flertalet av respondenterna bero på tiden de har varit anställda på arbetsplatsen, om de har arbetat på arbetsplatsen många år eller om de var relativt nya när pandemin slog till. Flertalet av respondenterna nämnde även att de anser att gemenskapen är god fortfarande, i och med att sammanhållningen var bra innan pandemin.

"Och visst, vi har ju våra Skype-möten och telefonmöten men där är ju någonting som ibland händer i det personliga mötet, som man faktiskt, som man missar lite grann."

Respondent 6

"Det som tar tid å ena sidan, att kallprata utgör också hela kittet i ett arbetslag. Jag tror att beroende på hur man är som person, får man mer eller mindre energi av andra människor. Att jobba med andra människor som har en positiv påverkan det ger otroligt mycket energi."

Respondent 2

Ett fåtal respondenter nämnde att de fortfarande har afterwork digitalt emellanåt, dock nämnde några andra respondenter att de inte har afterwork digitalt. En respondent berättade att det blivit roligare att komma tillbaka till arbetet.

"Nu är det roligare att komma tillbaka på jobbet. Nu har det ju blivit att, ungefär som på en semester, att det är gött att börja semestern men det är ändå ganska kul att komma tillbaks. Man saknar dem helt enkelt."

Respondent 10

4.2.1 Sammanfattning

Sammanfattningsvis uppgav flertalet av respondenterna att gemenskapen ungefär är som förut, nämligen varken bättre eller sämre. *Gemenskapen är fortfarande god*, enligt majoriteten av respondenterna, i och med att sammanhållningen var bra redan innan pandemin. Majoriteten av respondenterna nämnde att *digital fika* och/eller *avstämningsmöten* fortfarande sker emellanåt. Medarbetarna väljer själva om de vill delta på den digitala fikan eller ej samt att initiativet till att ha digital fika kom, enligt majoriteten av respondenterna, från medarbetare. Det *spontana*

mötet berättade de flesta respondenter att de saknar. Något som kan påverka gemenskapen är, enligt de flesta respondenter, beroende på hur länge du varit anställd.

4.3 Samarbete

Samarbetet sker nu under distansarbetet via mestadels Skype och mejl men även telefonsamtal och videosamtal. En av respondenterna nämnde att det är mycket mer användning av Skype nu och att det sker flera gånger i veckan. En annan respondent nämnde att denne i stort sett arbetar på samma sätt, dock mer via Skype.

“Nu är det mycket mer Skype, än vad det var i början, absolut, det är flera gånger i veckan. Och det kan ju också vara spontana Skype-möten, att om en fråga uppstår, eller en situation har uppstått, att det är någonting som inte är genomfört, till exempel.”

Respondent 1

Stor del av respondenterna upplevde att det blir färre spontana möten och att de saknar det spontana. Det blir fler inbokade samt “formella” möten. En respondent nämnde att meddelande ibland behöver skickas med förfrågan om det finns tid att prata över Skype eller liknande. Majoriteten av respondenterna ansåg att det var lättare att gå och ställa en fråga till någon när de befann sig på arbetsplatsen, jämfört med att mejla eller ringa som de gör nu under distansarbetet. De flesta respondenterna upplevde att de snabba kortare frågorna inte ställs lika ofta nu. En respondent berättade att medarbetare idag eventuellt tänker två vändor extra innan de ringer till sin kollega, då de eventuellt kommer fram till en lösning på frågan själv.

“Det är mycket lättare när man sitter, vi sitter ju i ett öppet kontorslandskap, man sitter ju nära varandra. Och då är det lättare att bara gå och ställa en fråga än att ringa eller mejla.”

Respondent 3

“[...] jag tycker det fungerar. Men det är tråkigt, måste jag säga, det är tråkigt, men det fungerar att samarbeta.”

Respondent 6

En respondent nämnde att det nu var svårare att kontakta andra, denne person upplevde att var och en blir i sin egna lilla bubbla. En annan respondent nämnde att de måste få lov att prata med någon.

“Alltså lite svårare att ta kontakt eftersom du måste få lov för att prata med någon, fråga i skype till exempel, skicka, öppna en chatt, okej, får vi prata lite, eller får jag visa dig något, stör jag? till exempel, så det blir lite svårare nu, men det har fungerat.”

Respondent 8

Arbetsplatsträffar (APT) nämnde de flesta respondenter att det sker i ungefär samma frekvens som innan, dock att det idag hålls digitalt. En respondent nämnde även att de träffats utomhus med avstånd för att inte hålla alla möten eller liknande digitalt. Avstämningsmöten nämnde även de flesta respondenter att det äger rum i stort sett regelbundet, vissa respondenter har veckovisa, andra bokar in sådana möten emellanåt. Angående hur samarbetet fungerar var det en respondent som nämnde att det fungerar bra, en annan respondent nämnde att deras grupper arbetar jättebra tillsammans. En respondent nämnde att de inte upplever något “kommunikationsglapp” under distansarbetet. En respondent nämnde att samarbetet har blivit bättre, resterande respondenter lutade mer mot att det har blivit sämre alternativt varken sämre eller bättre, det vill säga att det ungefär fungerar som det gjort innan.

“Jag tycker nästan att vi blivit lite tightare i det här digitala, man tar inte varandra på givet på samma sätt, utan nu anstränger man sig verkligen för att boka in möten.”

Respondent 6

4.3.1 Sammanfattning

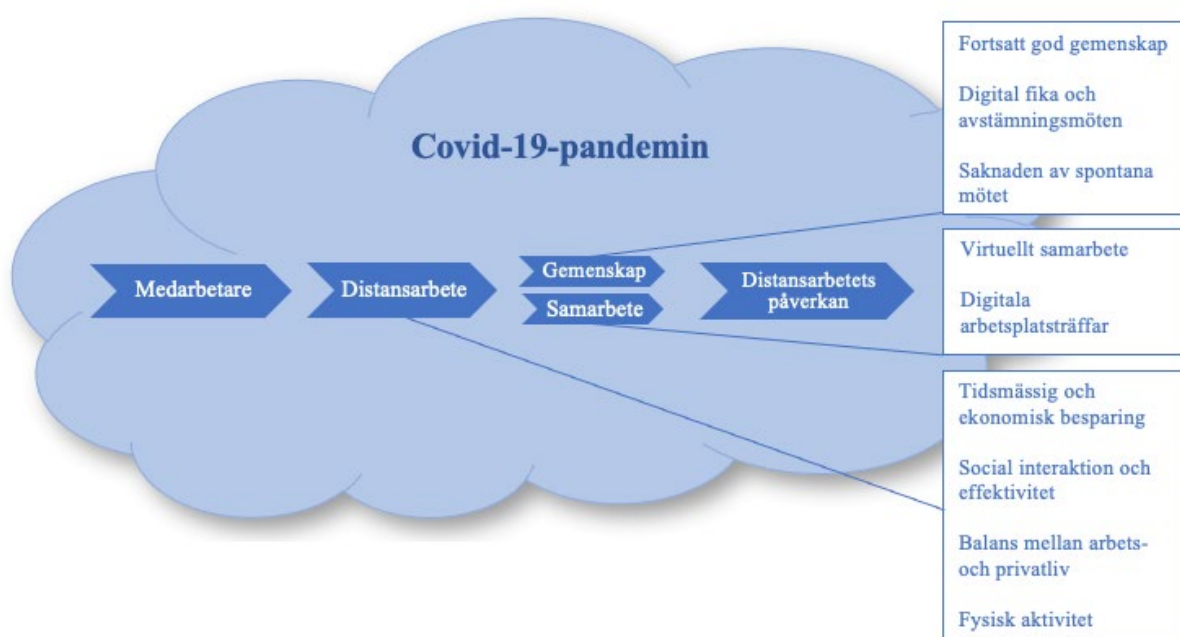
Sammanfattningsvis nämnde majoriteten av respondenterna att samarbetet blivit sämre alternativt varken sämre eller bättre, nämligen att ungefär som innan. Samtliga respondenter nämnde att samarbete under distansarbete sker via *Skype och mejl*, dock även telefon- och videosamtal. Majoriteten av respondenterna upplevde att det blir färre *spontana möten*, det vill säga att det blir fler inbokade möten samt “formella” möten. De flesta respondenter nämnde att det var lättare att ställa frågor när de befann sig på arbetsplatsen, jämfört med att mejla och ringa vilket sker nu under distansarbetet, samt att de snabba korta frågorna inte ställs lika ofta

nu under distansarbetet. *Arbetsplatsträffar* nämnde även de flesta respondenter att det sker idag digitalt, i ungefär samma frekvens som innan.

5. Analys och diskussion

I följande avsnitt kommer den insamlade empirin analyseras samt diskuteras med hjälp av teoretiska referensramen, som även här delats in i teman, distansarbete samt gemenskap och samarbete.

5.1 Utvecklad analysmodell



Figur 2. Modell över vidareutvecklad analysmodell (egen konstruktion)

Den teoretiska analysmodellen (se figur 1) har använts som ett verktyg under genomförandet av analysen. Analysmodellen har utvecklats ytterligare med nyckelbegrepp framtagna av empirin. Samtliga nyckelbegrepp analyseras nedan under respektive teman, distansarbete samt gemenskap och samarbete.

5.2 Distansarbete

Föreliggande studie visar tydligt att de nyckelord som utmärker sig är *tidsmässig och ekonomisk besparing*, *social interaktion och effektivitet*, *balans mellan arbets- och privatliv* samt *fysisk aktivitet*.

5.2.1 Tidsmässig och ekonomisk besparing

Föreliggande studie visar att distansarbete tycks spara tid och pengar samt ger mindre miljöpåverkan. Tidsbesparing gäller dels restiden till och från kontoret och dels tiden för att förbereda sig inför arbetsdagen. Den ekonomiska besparingen syftar främst till att inte behöva resa i samma utsträckning som tidigare.

De tidsmässiga och ekonomiska besparingar som föreliggande studie lyft fram stöds av Mahler (2012) som nämner att pendlingskostnader är en av flera fördelar med distansarbete. Likväl påvisar Contreras et al. (2020) att i samband med att anställda inte behöver resa till arbetet dagligen, sparar de tid och pengar. Contreras et al. (2020) tar även upp en ytterligare fördel med distansarbetet vilket syftar till att företagets rykte gällande miljöfrågor kan ha en positiv inverkan, då det förmodligen kommer släppas ut mindre föroreningar i samband med minskningen av resandet. Föreliggande studie visar att det sker en mindre miljöpåverkan i och med att resandet till arbetet inte längre sker dagligen, vilket kan kopplas till vad Contreras et al. (2020) tar upp kring minskat utsläpp av föroreningar.

5.2.2 Social interaktion och effektivitet

I föreliggande studie visar det att närhet och social interaktion var mer naturligt vid arbete på kontor än vid distansarbete samt att fysiska möten inte sker i samma utsträckning som tidigare. Gällande effektiviteten framkommer det att mer effektivt arbete sker på kontoret än vid distansarbete, eftersom föreliggande studie visar att det är svårare att hålla fokus hemma. Studien visar även att det var lättare att ställa frågor kollegor emellan vid arbete på kontor.

Föreliggande studie visar att fysiska möten inte sker i samma utsträckning som innan distansarbetet påbörjade, vilket kan bidra till en upplevelse att det inte är lika socialt i nuläget. Närbkontakten är inte lika naturlig då möjligheter till att träffas i korridoren, fikarummet eller generellt på arbetsplatsen minskar. Reduktionen av den fysiska kontakten kan leda till en känsla av social isolering från kollegor snarare än samhörighet. Social isolering kan härledas till tidigare studier från Contreras et al. (2020) som påvisar att social isolering kan vara en av riskerna med distansarbete. Orsaken till detta är att medarbetare kopplas bort från arbetsmiljön (Contreras et al., 2020). Likväl påvisade studien av Harris (2003) att när möjligheter att träffas på kontoret minskade, minskade även den sociala kontakten. Detta ledde till att flertal av de rapporterade kände sig isolerade sedan de började arbeta på distans (Harris, 2003). Om

distansarbetet fortsätter i samma utsträckning kan det leda till att risken till social isolering blir större eller att konflikter mellan privatlivet och arbetslivet uppkommer. Detta överensstämmer med Contreras et al. (2020) då enligt dem kan långsiktig isolering bland annat leda till konflikt mellan arbets- och familjelivet.

Contreras et al. (2020) nämner att en av möjligheterna med distansarbete är förbättrad trivsel och arbetsnöjdhet. Däremot visar föreliggande studie att svårigheter att fokusera hemma upplevs, vilket är en av anledningarna varför arbete på kontoret sker mer effektivt. Detta frångår från tidigare studier av Fonner och Roloff (2010) som påvisar att anställda kan uppleva en negativ spridningseffekt om de arbetar på kontor, med anledningen av överflöd av information samt distraktion i arbete, vilket framöver kan utveckla arbetsrelaterad stress. Likväl påvisar Klopotek (2017) att distansarbete förhindrar distraktioner orsakade av andra medarbetare. Föreliggande studie motsäger Fonner och Roloff (2010) samt Klopotek (2017) då föreliggande studie visar på upplevelser av distraktioner hemma samt svårigheter kring att skapa fokus. Arbetet sker i samma miljö under större delar av arbetsdagarna där den privata tiden även tillbringas, distraktioner av andra familjemedlemmar eller av hemmet kan även uppstå. Fonner och Roloff (2010) påvisar även att distansarbetare som arbetar högintensivt, undviker stressfaktorerna som nämns ovan vilket skapar större nöjdhet. Det skulle kunna påstås att föreliggande studie påvisar högintensivt arbete hos medarbetare, då arbete på distans sker mellan 80-95 procent, vilket besparar restiden till och från arbete samt minskning av fysisk aktivitet. Likaledes kan det potentiellt ses som att mer tid framför arbetsstationen tillbringas på distans jämfört med på kontoret.

Fonner och Roloff (2010) påpekar att medarbetare som arbetar på kontor kan uppleva överflöd av information samt distraktioner i arbetet. Även mindre frekvent informationsutbyte kan enligt Fonner och Roloff (2010) förknippas med högintensivt distansarbete, vilket motsäger Contreras et al. (2020) då enligt dem är fördelarna med distansarbete att informationshastighet ökar effektiviteten. Om informationsutbytet inte fungerar, skulle det kunna leda till att effektiviteten inom arbetet påverkas. Föreliggande studie visar att det var lättare att ställa frågor kollegor emellan vid arbete på kontor, vilket kan uppfattas som att informationsutbytet upplevdes enklare innan pandemin. Det arbetas dagligen med digitala verktyg vilket även hanteras bättre i nuläget jämfört med tidigare. Hanteringen av den digitala kommunikationen samt de digitala verktygen bidrar till att kommunikationen ansikte mot ansikte minskas, vilket kan vara en bidragande faktor till mindre effektivt arbete hemifrån. Detta stöds av Mahler (2012) som menar

att distansarbete skapar nya komplexiteter i dynamiken på arbetsplatsen då utmaningar med hanteringen av den nya organisatoriska miljön uppstår. Mahler (2012) nämner även att under distansarbete förekommer bra informations- och kommunikationsteknik, trots detta blir samordningen och kommunikationen mer utmanande. Föreliggande studie visar att spontana möten sker mindre frekvent samt att snabba korta frågor inte ställs lika ofta under distansarbetet.

5.2.3 Balans mellan arbets- och privatliv

Genom föreliggande studie framkommer det att arbete hemifrån främjar familjelivet. Det innebär att mer tid tillbringas med familjen samt att familjelivet kan kombineras med arbetslivet på ett enklare sätt. Vårdnaden av barn (vab) kan exempelvis delas på eller väljas att inte ta ut vabben då möjligheten att arbeta hemifrån existerar. Det som däremot framkommer i föreliggande studie är svårigheter att se gränserna mellan arbetslivet och privatlivet.

Att föreliggande studie visar att distansarbetet främjar familjelivet kan stödjas av Gajendran & Harrison (2007), Fonner och Roloff (2010) samt Contreras et al. (2020) som menar att distansarbete skapar mindre obalans mellan arbetslivet och familjelivet. Enligt Fonner och Roloff (2010) hjälper distansarbete till att balansera arbets- och familjeroller om medarbetare arbetar mindre än 50 procent på kontoret. I föreliggande studie förekommer arbete på kontor mellan 5-20 procent i nuläget vilket kan innebära att distansarbetet har hjälpt till att balansera arbets- och familjeroller vilket anses tillfredsställande. Föreliggande studie visar ett enklare sätt att kombinera familjelivet genom att möjligheten finns att hämta barnen efter arbetsdagen eller genom att mer tid ägnas åt familjen. I föreliggande studie framkommer det dock svårigheter att skilja på privatlivet och arbetslivet eftersom arbetet sker i samma miljö som den privata tiden. Det framkommer även att distraktioner av andra i hemmet förekommer. Svårigheter att skilja på privatlivet och arbetslivet överensstämmer med Othman et al. (2009) som menar att vid distansarbete kan det uppstå en störning som suddar ut gränserna mellan privatlivet och arbetslivet. Därmed kan föreliggande studie, av denna anledning, visa på en känsla av konflikt mellan privat- och arbetsliv. Detta kan stödjas av Othman et al. (2009) som menar på att distansarbete kan leda till konflikt mellan familj och arbete, och är ett resultat av ömsesidig motsägelse mellan kraven på arbets- och familjeroller.

5.2.4 Fysisk aktivitet

Föreliggande studie påvisar att medarbetare är mer stillasittande hemma och rör sig betydligt mindre än vad de gjorde innan de började arbeta på distans. Den fysiska aktiviteten sker inte lika naturligt nuförtiden då pauser inte tas lika frekvent jämfört med på kontoret. Föreliggande studie visar att ansvaret för att aktivera sig fysiskt ligger på individerna själva.

Föreliggande studie visar att det inte är lika naturligt att röra på sig under distansarbete. Studien visar även att det förekommer fler tillfällen för pauser vid arbete på kontoret, vilket kan förklara minskningen av fysisk aktivitet under distansarbete. Fysisk aktivitet påverkar immunsystemet och motverkar samsjuklighet (Woods et al., 2020; Martin et al., 2009), vilket påvisar vikten av fysisk aktivitet. I och med att föreliggande studie visar att fysisk aktivitet minskat jämfört med tidigare, kan detta påverka immunsystemet på ett eller annat sätt i framtiden. Vikten av fysiskt aktivitet stöds även av WHO (2011a) som påvisar att måttlig och regelbunden fysisk aktivitet är behövlig för diverse hälsoeffekter. Föreliggande studie visar att trötthet uppstår vid arbete hemifrån samt vid mängder av digitala möten. Trötthet skulle kunna påverka engagemang och effektivitet, vilket i sin tur kan påverka arbetsproduktiviteten. Distansarbetet resulterar i att raster tas mer sällan jämfört med när arbetet skedde på kontoret, vilket skulle kunna bidra till att mer tid ägnas åt arbetsrelaterade uppgifter. Sannolikheten för att arbetsdagarna blir för långa kan därmed öka. Detta resonemang kan kopplas till Kazekami (2020) som menar på att om arbetstimmar under en arbetsdag är för långa, kan arbetsproduktiviteten minska.

5.3 Gemenskap

Föreliggande studie visar tydligt att det är en *fortsatt god gemenskap* samt att *digital fika och avstämningsmöten* sker under distansarbete. Det finns en *saknad av spontana mötet* samt att anställningstiden kan vara en effekt på hur gemenskapen påverkas av distansarbete.

5.3.1 Fortsatt god gemenskap

Studien påvisar att det är en fortsatt god gemenskap, då sammanhållningen var bra redan innan pandemin. Föreliggande studie visar även att gemenskap kan påverkas på olika sätt beroende på hur länge en medarbetare varit anställd på arbetsplatsen.

I föreliggande studie framkommer det att sammanhållningen var bra redan innan pandemin slog till, vilket kan vara anledningen till att gemenskapen fortfarande är god trots distansarbetet.

Därmed kan det innebära att gemenskapen inte är påtvingad av ledningen, istället är det medarbetarna själva som arbetar med gemenskapen och sammanhållningen och håller den vid liv. Detta kan stödjas av Hällstén och Tengblad (2006) då de menar att äkta gemenskap måste komma från medarbetarna, det är inget som ledningen kan tvinga på dem. Som Gajendran och Harrison (2007) beskriver, skadar distansarbete med högre intensitet relationer med kollegor. Föreliggande studie visar på att gemenskap samt relationerna med kollegor, inte påverkats på ett sådant sätt där relationerna blir "skadade". Därmed har den goda gemenskapen, trots distansarbetet, bibehållits med hjälp av digitala verktyg såsom Skype och mejl, vilket bestrider vad Gajendran och Harrison (2007) nämner kring distansarbetets skada mot kollegors relationer. Som Hällstén och Tengblad (2006) beskriver, belyser gemenskap och samarbete känslan av både tillhörighet och trivsel på arbetsplatsen, vilket föreliggande studie visar på att det bevarats samt fortsätter tack vare digitala verktyg. Trots distansarbete kan känslan av trivsel samt tillhörighet uppkomma då möjligheter att träffa kollegor samt samtala om andra ämnen emellanåt fortfarande existerar.

5.3.2 Digital fika och avstämningsmöten

Föreliggande studie påvisar att fika samt avstämningsmöten fortfarande sker, dock att det sker digitalt nu på grund av distansarbetet. Där kan ämnen som inte endast är arbetsrelaterade diskuteras. Förslaget till att anordna digital fika kom från medarbetare och det är inte obligatoriskt att delta.

Som Andersson et al. (2020) nämner är det väsentligt att arbetsplatsen kännetecknas av en känsla av gemenskap. Föreliggande studie visar att gemenskapen har bibehållits så gott det går, med hjälp av digitala verktyg. Fika och avstämningsmöten har inte slutat ske, de har endast ändrats till digital form. Som Hällstén och Tengblad (2006) beskriver har enskilda medarbetare, i brist på arbetsledare, givits ansvar att både planera samt utföra det egna arbetet. Författarna nämner även att det är betydelsefullt för medarbetarskapet att viljan att ta initiativ samt ansvar finns. Medarbetare ska bli uppmuntrade till att ta ansvar och initiativ samt att förutsättningar ska skapas för ett sådant arbetssätt som främjar detta (Hällstén & Tengblad, 2006). I föreliggande studie har förslaget att införa digital fika kommit från medarbetare, vilket senare har införts. Därmed är det inte ledningen som tagit initiativet, vilket kan antas att förutsättningarna för ett arbetssätt som främjar initiativtagande finns. Kommunikationen skulle kunna påverkas negativt då föreliggande studie visar att kollegor inte träffas fysiskt och detta stöds av Purvanova och Bono (2009) som påstår att kommunikation är bättre om det sker

ansikte mot ansikte än om den sker virtuellt. Dock visar föreliggande studie att kommunikationen bibehållits trots att den i nuläget sker virtuellt. Detta kan vara av anledningen att konversationer om andra ämnen än endast arbetsrelaterade ämnen sker under fika och avstämningsmöten. Kommunikationen sker virtuellt i nuläget, dock tack vare digitala verktyg som exempelvis kameror kan kollegor se varandra.

5.3.3 Saknaden av spontana mötet

Föreliggande studie påvisar att spontana mötet saknas samt att närkontakten upplevs ha minskat i och med distansarbetet. Studien visar även att det blir färre spontana möten, istället blir det fler inbokade samt "formella" möten. Det upplevs att "vi-känslan" var lättare att bibehålla när kollegor träffades fysiskt. Det upplevdes lättare att gå och fråga en kollega på arbetsplatsen, jämfört med nu under distansarbetet, då mejl eller samtal används för att ställa en fråga. Därmed visade även föreliggande studie att de snabba korta frågorna inte ställs lika ofta när arbetet sker på distans. Innan kontakten med kollegor sker, uppstår det eventuella lösningar på frågor då betänketiden är längre vid arbete på distans då det tar längre tid att kontakta kollegor via digitala verktyg.

Som Andersson och Tengblad (2015) beskriver gynnas konstruktivt medarbetarskap av positiv gemenskapsanda samt samarbete på arbetsplatsen. Föreliggande studie visar att spontana mötet saknas samt att närkontakten försvunnit. Det kan bidra med att kreativitet samt lättillgängligheten att spåna idéer med en kollega minskar. Studien visar även att "vi-känslan" bevarades lättare vid fysisk kontakt och närhet. En av delarna som samarbete kan innehålla kan handla om fysisk närhet med sina kollegor. Den fysiska närheten minskade under distansarbete och övergick till digital form. I och med detta skulle det kunna påstås att samarbetet påverkas i den utsträckningen att inte längre kunna ha spontana möten. Nu behöver kollegor istället kontakta varandra innan frågor ställs. Möjligheten till att träffa kollegor i korridoren eller i fikarummet finns inte under distansarbetet. Som Andersson et al. (2020) nämner är det väsentligt att en känsla av gemenskap kännetecknas av arbetsplatsen. Detta kan vara svårare att bibehålla när arbetsplatsen har övergått från kontorsarbete till distansarbete. Hällstén och Tengblad (2006) påpekar att chefer kan genom diverse gemensamma aktiviteter stärka bland annat gemenskapen. Däremot nämner författarna även att äkta gemenskap bör komma från medarbetare och kan inte påtvingas av ledningen. I nuläget försvåras genomförandet av fysiska aktiviteter som enligt Hällstén och Tengblad (2006) kan förstärka teamet i och med att det sker en global pandemi. Detta tvingar chefer att hitta på andra lösningar för att detta ska kunna ske.

Saknaden av spontana mötet kan vara svårt att ersätta då det är lättare att spontant prata med någon fysiskt än att skicka mejl med förfrågan om att prata. En positiv aspekt som är betydelsefull i denna situation är att initiativet till att exempelvis införa digitalfika, kommit från medarbetare som nämndes ovan, vilket stärker Hällstén och Tengblad (2006) synpunkter.

Hällstén och Tengblad (2006) nämner att brist på rutiner och regler kan skapa osäkerhet och passivitet, istället för viljan att uppnå förändring samt kreativitet. I föreliggande studie visar att rutiner har i vissa avseenden ändrats, i och med distansarbete. Detta kan påverka bland annat kreativitet, då kollegor inte träffar varandra som de gjorde innan pandemin. Det var lättare att spåna idéer med kollegor innan pandemin. Som Fonner och Roloff (2010) beskriver är mindre frekvent informationsutbyte kopplat till högintensivt distansarbete, vilket har samband med avbrott i arbetet samt stress från möten. Det kan tolkas som att i föreliggande studie är det ett högintensivt distansarbete nu, då distansarbete sker mellan 80-95 procent. I nuläget, under distansarbetet, kan eventuellt informationsutbytet ha minskat i och med att de spontana mötena är färre, det blir istället fler inbokade möten. De korta snabba frågorna ställs inte lika ofta längre, samt att kollegor emellanåt kan tänka två vändor till innan samtal med andra kollegor sker. Därmed kan det tolkas som att informationsutbytet har minskat då möjligheten att träffas inte är lika stor under distansarbetet.

5.4 Samarbete

Föreliggande studie visar tydligt att samarbetet blivit sämre alternativt att den är densamma. Samarbetet sker under distansarbetet mestadels via *Skype och mejl*, det upplevs *färre spontana möten* samt att *digitala arbetsplatsträffar* sker under distansarbetet.

5.4.1 Virtuellt samarbete

Studien påvisar att samarbete sker nu, under distansarbete, mestadels via Skype och mejl, dock även via telefon- och videosamtal. Arbetet sker i stort sett på samma sätt, dock att det nu sker digitalt. Möten via Skype förekommer ett flertal gånger i veckan. Emellanåt förekommer det även spontana Skype-möten.

Andersson et al. (2020) nämner att det är en viss utmaning med att få samarbete att fungera väl över gränser, oavsett om gränserna skapas av funktioner, organisationsstrukturen, yrkesroller eller någonting annat. I föreliggande studie kan en gräns som skapas av "någonting annat" vara distansarbete och exempelvis Skype. Föreliggande studie visar att samarbetet har trots

distansarbetet bibehållits, tack vare digitala verktyg. Samarbetet sker nu via mestadels Skype och mejl samt att möten fortfarande sker flera gånger i veckan. Spontana möten sker även emellanåt, vilket i sig kan stärka både samarbetet men även gemenskapen. Som tidigare nämnts beskriver Purvanova och Bono (2009) att kommunikation är bättre om det sker ansikte mot ansikte än om den sker virtuellt. Författarna nämner även att det är mer mödosamt, mer förvirrande och mer kognitivt beskattande med virtuell kommunikation jämfört med kommunikation ansikte mot ansikte, minst fyra gånger så lång tid tar det att skriva jämfört med att tala (Purvanova & Bono, 2009). Föreliggande studie, som tidigare nämnts, visar att samarbetet har bibehållits med hjälp av digitala verktyg, dock att trötthet ökar av att delta i digitala möten. Det kan påverkas av att tekniken inte fungerar emellanåt och några medarbetare blir utslängda från möten. Därav kan kommunikationen fungera bättre vid fysiska möten som Purvanova och Bono (2009) nämner, då det inte blir sådana störningar. Dock visar föreliggande studie att samarbetet och kommunikationen försökts bibehållas så gott det går under rådande omständigheter, tack vare digitala verktyg.

5.4.2 Digitala arbetsplatsträffar

Studien påvisar att arbetsplatsträffar fortfarande sker, i ungefär samma frekvens som innan pandemin, dock att de hålls digitalt i dagsläget. Det har även skett arbetsplatsträffar utomhus där kollegor träffats fysiskt med avstånd, för att inte endast hålla sådana möten digitalt.

Som Anderson et al. (2015) beskriver finns det potentiella risker att känslor av isolering uppstår om medarbetare arbetar på separata platser. Författarna nämner även att medarbetare kan tillgodose sina närhetsbehov genom social interaktion vilket exempelvis kan vara interaktion med familjen samt gemenskapsaktiviteter (Anderson et al., 2015). Enligt Hällstén och Tengblad (2006) kan chefer samt arbetsgivare genomföra diverse gemensamma aktiviteter för att stärka samarbetet och gemenskapen. Föreliggande studie visar att arbetsplatsträffarna, trots distansarbetet, bevarats dock att de idag hålls digitalt. Detta på grund av att Folkhälsomyndigheten (2020e) uppmanade arbetsgivare att rekommendera distansarbete för de anställda som har möjlighet, då det ansågs kunna minska smittspridningen av Covid-19. I föreliggande studie framkommer det dock, som tidigare nämnts, att arbetsplatsträffar även skett utomhus för att kollegor ska träffas fysiskt emellanåt. Detta kan tolkas som att gemenskapen samt samarbetet stärks i och med att gemensamma aktiviteter fortfarande genomförs trots distansarbetet, vilket även leder till att det eventuellt kan minska risken för social isolering. Som tidigare nämnts beskriver Purvanova och Bono (2009) att kommunikation är bättre om det

sker ansikte mot ansikte jämfört med om den sker virtuellt. Författarna nämner även att virtuell kommunikation, jämfört med kommunikation ansikte mot ansikte, är mer mödosamt, mer förvirrande och mer kognitivt beskattande (Purvanova & Bono, 2009). Föreliggande studie visar att arbetsplatsträffar fortsätter fastän digitalt, dock varierat i och med att arbetsplatsträffarna även sker fysiskt. Det kan tolkas som en bra lösning att variera arbetsplatsträffarna för att både upprätthålla den fysiska närheten, fast på avstånd, och fortfarande kunna hålla sådana möten digitalt.

6. Slutsats

I detta avsnitt presenteras studiens slutsatser, därtill kommer studiens problemformulering samt syfte att besvaras. Vidare redogörs även studiens bidrag, praktiska implikationer, samhällseliga samt etiska aspekter, förslag till fortsatt forskning samt kritik till studien.

Föreliggande studies syfte är att beskriva medarbetarnas uppfattning om distansarbete och specifikt distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin. I föreliggande studie undersöktes medarbetare inom offentlig verksamhet.

Studien visar att medarbetarnas uppfattning om distansarbete är att de sparar tid och pengar, då de inte behöver resa i samma utsträckning som innan pandemin. Närbkontakten och den sociala interaktionen mellan kollegorna har minskat, vilket kan leda till att medarbetarna upplever social isolering i framtiden. Medarbetarna var mer effektiva på arbetsplatsen då informationsutbytet upplevdes enklare på arbetsplatsen samt att de i dagsläget har svårare att fokusera hemma. Distansarbete skapar mindre obalans mellan arbetsliv och privatliv, däremot kan det vara svårare att skilja på dessa i och med att de dagligen befinner sig i samma miljö, vilket kan vara en anledning till varför konflikt mellan arbets- och privatliv uppstår. Medarbetarna i föreliggande studie rör sig mindre och tar färre pauser jämfört med innan pandemin, vilket kan påverka deras arbetsproduktivitet.

För att besvara syftet har två forskningsfrågor formulerats som besvaras nedan:

- *Hur påverkas gemenskapen mellan medarbetare av distansarbete?*

Gemenskapen är fortsatt lika god av anledningen att medarbetarna hade en bra sammanhållning redan innan pandemin. Detta kan innebära att gemenskapen inte har påtvingats av ledningen då medarbetarna själva håller den vid liv. Medarbetarna har bibehållit den goda gemenskapen samt upplever känslan av tillhörighet och trivsel då de med hjälp av digitala verktyg fortfarande kan träffa varandra. Medarbetarna har fortfarande fika samt avstämningsmöten som emellertid sker digitalt i dagsläget. Medarbetarna har bibehållit kommunikationen trots att den numera sker virtuellt. I dagsläget är det fler inbokade och "formella" möten, istället för spontana möten. Detta kan innebära att de har mindre informationsutbyte i och med att de inte träffar sina kollegor som innan pandemin. Medarbetarna upplever att närbkontakten har minskat då den naturliga närheten till varandra var mer naturlig på arbetsplatsen.

- *Hur påverkas samarbetet mellan medarbetare av distansarbete?*

Samarbetet har bibehållits under distansarbetet, tack vare övergång till digital form. Arbetsplatsträffar sker i ungefär samma frekvens som innan pandemin, trots att medarbetarna arbetar hemifrån. Studien visar att samarbetet mellan medarbetarna inte har blivit bättre. Dock visar studien att medarbetarna har spontana möten, vilket kan stärka samarbetet. Digitala arbetsplatsträffar har införts och sker i ungefär samma frekvens som innan, vilket innebär att arbetsplatsträffarna bevarats. De fortsätter därmed att genomföra gemensamma aktiviteter trots distansarbete, vilket kan leda till att risken för att medarbetarna upplever social isolering då minskar.

6.1 Studiens bidrag

Denna studie bidrar med ökad förståelse för hur distansarbete påverkar medarbetares gemenskap samt samarbete, inom offentlig verksamhet. Studien har även bidragit till att beskriva vilka uppfattningar medarbetare, inom offentlig verksamhet, har kring distansarbete. Specifikt vad medarbetare ser för för- och nackdelar med distansarbete. Företag samt organisationer kan ta del av lärdomen från studien för att se vad som kan påverka medarbetarnas gemenskap samt samarbete och även se till för- och nackdelar med distansarbete. Studien har även bidragit till ökad förståelse hur privatliv och arbetsliv påverkas av distansarbete.

6.2 Praktiska implikationer

Genom en ökad förståelse för distansarbetets påverkan under Covid-19-pandemin, kan arbetsgivare ta i beaktande de nackdelarna som nämns i föreliggande studie och därmed arbeta med dessa mer aktivt för att försöka motverka dem. Det är även bra för arbetsgivare att veta vad som generellt händer under distansarbete samt vilken påverkan distansarbetet har på medarbetare när det gäller gemenskap och samarbete. Det är av stor vikt att arbetsgivaren ser till att medarbetare mår bra och upprätthåller närkontakten genom exempelvis fika eller arbetsplatsträffar. Arbetsgivare och även medarbetare kan ta till sig denna studie och få vetskap om hur de kan hantera arbetet på distans och på samma sätt kontinuerligt arbeta med samhörighet genom bland annat varierande sociala aktiviteter. Studien poängterar även att medarbetare behöver vara uppkopplade för att kunna arbeta hemifrån men bör även se till att upprätthålla fysisk aktivitet då arbetsproduktiviteten kan påverkas.

6.3 Samhälleliga och etiska aspekter

Den samhälleliga betydelsen som föreliggande studie tillför är att det är viktigt att studera distansarbetets påverkan på medarbetares gemenskap och samarbete under Covid-19-pandemin, då samhället får en inblick i vad som kan hända under en pandemi samt vad som kan hända när en verksamhet ställer om och ändå får ett arbete att flyta på. Studiens resultat kan även bidra med förberedelse kring liknande situationer i framtiden. Denna studie kan även komma till nytta för samhället och organisationer genom ökad medvetenhet kring vikten av att anpassa arbetsarrangemang samt arbetspolicyer utefter organisation samt medarbetare.

6.4 Förslag till fortsatt forskning

Förslag till fortsatt forskning skulle kunna vara att undersöka distansarbetets påverkan på ett annat begreppspar, exempelvis på engagemang och meningsfullhet. Under studiens gång har vi sett tendenser på att individers egna perspektiv är en stor grund till hur de uppfattar distansarbete påverkan, det kan även handla om vad de har för arbetsuppgifter samt vad de har för arbetstitel. Ett ytterligare förslag till fortsatt forskning är därmed att exempelvis studera hur chefer uppfattar distansarbetets påverkan, på exempelvis engagemang och meningsfullhet eller ansvarstagande och initiativförmåga. Det kan även vara av intresse att studera hur privata organisationer upplever påverkan av distansarbetet, i och med att denna studie studera offentlig verksamhet, specifikt kommun.

6.5 Reflektion och kritik till studien

Studien kan kritiseras då fokus endast berör distansarbetets påverkan på medarbetarnas *gemenskap* och *samarbete* som en aspekt. Studien berör därmed inte andra aspekter, exempelvis de andra begreppsparen i medarbetarskapshjulet, som möjligtvis påverkas av distansarbetet. Om fokus var på exempelvis andra begreppspar skulle studien få ett annat resultat. Samma gäller formuleringen av intervjufrågor. Skulle frågorna formuleras annorlunda alternativt ändras helt, skulle det kunna leda till att respondenterna ger andra svar vilket förmodligen också kan leda till ett annat resultat. Studien innefattar individuella reflektioner samt tankar från anställda i den kommunala verksamheten. Resultatet skulle därmed kunna variera beroende på vilka respondenter som deltar i studien samt när studien genomförs. Även valet av verksamhet kan bidra till varierande resultat, om studien tillämpas på en annan verksamhet kan resultatet med största sannolikhet bli annorlunda. På grund av rådande pandemi genomfördes samtliga intervjuer via Zoom och Skype för att följa rekommendationerna. Detta kan ha påverkat

intervjuerna, på så sätt att exempelvis ljudet kan ha försvunnit vid respondenternas svar eller när frågor ställdes. Om det inte varit för rådande omständigheter hade intervjuerna förmodligen varit på organisationens arbetsplats eller liknande. En annan aspekt som skulle kunna påverka resultatet är valet av perspektiv. Studien skulle kunna utgå från ett ytterligare perspektiv, exempelvis chefsperspektiv, vilket skulle kunna leda till varierande resultat då fler perspektiv tas i beaktande.

Referenslista

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder* (2:a uppl.). Liber

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

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>

Andersson, T., Crevani, L., Eriksson-Zetterquist, U. & Tengblad, S. (2020a). *Chefskap, ledarskap och medarbetarskap* (1:a uppl.). Studentlitteratur

Andersson, T., Stockhult, H. & Tengblad, S. (2020b). Strategies for co-workership retention. *Human Resource Development International*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1840845>

Andersson, T. & Tengblad, S. (2015). Medledarskap: ledarskap som kollektiv initiativförmåga. I Jönsson, S. & Strannegård, L. (Red.), *Ledarskapsboken* (2:a uppl.). Liber

Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(3662), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Benson, D. W. & Dix, K. S. (2009). Pandemic Preparations for the Workplace. *Colorado Lawyer*, 38(5), 49–56. <https://www.littler.com/files/press/pdf/Colorado%2520Pandemic%2520-%2520Benson.pdf>

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (3:e uppl.). Liber.

Chang, Y., Chien, C., & Shen, L.-F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.paid.2020.110508>

Chater, N. (2020) Facing up to the uncertainties of COVID-19. *Nature Human Behavior*, 4, 439. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0865-2>

Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

Crevani, L., Hallin, A. & fell, E. (2016). *Ledarskap i en digitaliserad värld*. Organisation & Samhälle. Hämtad 21 februari, 2021, från <http://org-sam.se/ledarskap-i-en-digitaliserad-varld-av-lucia-crevani-anette-hallin-och-eva-lindell/>

Eriksson, L., T. & Wiedersheim-Paul, F. (2014) *Att utreda forska och rapportera* (10:e uppl.). Liber.

Folkhälsomyndigheten (2020a, 14 december) *Arbete hemma*. Hämtad 20 februari, 2021, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/>

Folkhälsomyndigheten. (2020b, 11 mars). *Förslag: Inga allmänna sammankomster med fler än 500 personer*. Hämtad 14 april, 2021, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/forslag-inga-allmanna-sammankomster-med-fler-an-500-personer/>

Folkhälsomyndigheten. (2020c, 27 mars). *Förslag: Ytterligare begränsningar av allmänna sammankomster*. Hämtad 14 april, 2021, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/forslag-ytterligare-begransningar-av-allmanna-sammankomster/>

Folkhälsomyndigheten. (2020d, 16 januari). *Nytt coronavirus upptäckt i Kina*. Hämtad 20 februari, 2021, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/januari/nytt-coronavirus-upptackt-i-kina/>

Folkhälsomyndigheten. (2020e, 16 mars). *Personer över 70 bör begränsa sociala kontakter tills vidare*. Hämtad 14 april, 2021, från

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/personer-over-70-bor-begransa-sociala-kontakter-tills-vidare/>

Fonner, K., & Roloff, M. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>

Gajendran, R., S. & Harrison, D., A. (2007) The good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Individual Consequences and Mechanisms of Distributed Work. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Ghauri, P., Grønhaug, K. & Strange, R. (2020). *Research methods in business studies* (ed. 5). Cambridge University Press.

Harris, L. (2003). Home-Based Teleworking and the Employment Relationship: Managerial challenges and Dilemmas. *Personnel Review*, 32(4), 422–437. <https://doi.org/10.1108/00483480310477515>

Hällstén, F. & Tengblad, S. (2006). *Medarbetarskap i praktiken* (1:a uppl.). Studentlitteratur.

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organization & Management Quarterly*, 40(4), 39–49. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2017.40.3>

Kilhammar, K. & Ellström, E. (2015). Co-workership in practice: a study of two Swedish organizations. *Human Resource Development International*, 18(3), 328–345. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1049909>

Kossek, E. E, Thompson, R. J & Lautsch, B. A. (2015). Balanced Workplace Flexibility: AVOIDING THE TRAPS. *California Management Review*. 57(4), 5-25. <https://doi.org/10.1525/cmr.2015.57.4.5>

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet - teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar* (2:a uppl.). Studentlitteratur.

Loftrup, J. (2017, 18 april). Jobba hemma - eller på jobbet. *Fokus forskning*. Hämtad 21 februari, 2021, från <https://www.fokusforskning.lu.se/2017/04/18/jobba-hemma-eller-pa-jobbet/>

Mahler, J. (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 407–418. <https://doi.org/10.1177/0734371X12458127>

Martin, S. A., Pence, B. D., & Woods, J. A. (2009). Exercise and respiratory tract viral infections. *Exercise & Sport Sciences Reviews*, 37(4), 157–164. <https://doi.org/10.1097/JES.0b013e3181b7b57b>

Othman, N., Yusef, S. A. M., & Osman, W. R. S. (2009). A conflict between professional vs. domestic life? Understanding the use of ICT in teleworking for balance in work and family units. *Computer and Information Science*, 2(2), 3–15. <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1162&context=dubaipapers>

Purvanova, R. K., & Bono, J. E. (2009). Transformational leadership in context: Face-to-face and virtual teams. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 343–357. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.leaqua.2009.03.004>

Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K. & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the Covid-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(5332), 5332. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.3390/su12135332>

Regeringskansliet. (2020a, 22 november). *Statsminister Stefan Löfvens tal till nationen den 22 november 2020*. Hämtad 14 april, 2021, från <https://www.regeringen.se/tal/2020/11/statsminister-stefan-lofvens-tal-till-nationen-den-22-november-2020/>

Regeringskansliet. (2020b, 7 april). *Strategi med anledning av det nya coronaviruset*. Hämtad 14 april, 2021, från <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-arbete-med-coronapandemin/strategi-med-anledning-av-det-nya-coronaviruset/>

Rhee, H. (2008). Home-based telecommuting and commuting behaviour. *Journal of Urban Economics*, 63(1), 198-216. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.jue.2007.01.007>

Steward, B. (2000). Fit to telework - the changing meaning of fitness in new forms of employment / Fit to telework - the changing meaning of fitness in new forms of employment. *Advances in Physiotherapy*, 2(3), 103. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1080/14038190050175781>

Tengblad, S. (2009). Medarbetarskap på 60 minuter. Hämtad 23 februari, 2021, från Högskolan i Skövde. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:his:diva-8097>

Voytenko, Y., Arnfalk, P., Abrahamsson Lindeblad, P., Klintman, M. & Mont, O. (2013). *Resfria möten: vad blir effekterna och hur redovisar man dem?*. International Institute for Industrial Environmental Economics, Lund University. <https://lup.lub.lu.se/record/4180593>

Wheelan, S., A. (2017). *Att skapa effektiva team* (3:e uppl.). Studentlitteratur.

Woods, J. A., Hutchinson, N. T., Powers, S. K., Roberts, W. O., Gomez-Cabrera, M. C., Radak, Z., Berkes, I., Boros, A., Boldogh, I., Leeuwenburgh, C. José, H., Coelho-Júnior, H. J., Marzetti, E., Cheng, Y., Liu, J., Durstine, L., Sun, J., Ji, L. L., (2020). The COVID-19 pandemic and physical activity. *Sports Medicine and Health Science*. 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2020.05.006>

World Health Organization. (2020, 27 april). *Archived: WHO Timeline - COVID-19*. Hämtad 28 april, 2021, från <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

World Health Organization. (2011a). Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health. Hämtad 5 maj, 2021, från https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43035/9241592222_eng.pdf

World Health Organization. (2011b, 11 juli). *The classical definition of a pandemic is not elusive*. Hämtad 28 april, 2021, från https://www.who.int/bulletin/volumes/89/7/11-088815/en/?fbclid=IwAR0px9UbNzHQwRokFdD7x2gkn04x3njZBMEy_t8XMckQKWevZUnNMVaNSDI#:~:text=A%20pandemic%20is%20defined%20as,are%20not%20considered%20pandemics

Bilagor

Bilaga 1 - Individuella reflektioner

Sabina Larsson

När det var dags att börja fundera samt förbereda sig för examensarbetet visste jag fortfarande inte vem jag skulle skriva med. Det var bara någon månad innan sommaren 2020 började som jag och Malgorzata skrev till varandra och frågade varandra om vi skulle skriva arbetet ihop. Det kändes direkt som en lättnad att veta att jag skulle skriva med henne. Därefter, några månader senare, planerade vi att ses i Skövde för att börja diskutera vad vi ville skriva om men även för att lära känna varandra. Det kändes så bra när vi förstod att vi var intresserade av liknande ämnen, det var även så enkelt att prata med henne trots att vi inte hade pratat så mycket innan.

I början av skrivandet var det väldigt oklart vad vi ville fokusera på, problemformuleringen har med tiden ändrats några gånger. Det dröjde dock inte länge innan vi bestämde oss för att se från medarbetarnas perspektiv. Därefter började vi spåna idéer kring vad vi skulle kunna fokusera på utifrån ett medarbetarperspektiv. I och med att rådande pandemi då var aktuellt, samt är i dagsläget, intresserade vi oss av detta ämne. Vi intresserade oss därav hur arbetet påverkas av en pandemi, därigenom kom tanken kring att skriva om distansarbete. Det var även ett relevant ämne för oss då vi studerade på distans. Sedan efter många idéer kom tanken fram till att undersöka samarbete och gemenskap, hur distansarbetet påverkar just dessa begrepp mellan medarbetare.

Malgorzata och jag har enligt min mening kompletterat varandra väldigt bra. Vi har delat upp arbetet på så sätt att vi har delat upp olika stycken som behövde göras, sedan gick vi igenom varje stycke tillsammans för att korrigera och läsa tillsammans. Jag har tyckt att detta har varit ett bra upplägg, då jag upplever att vi fått gjort mycket på kort tid när vi har kunnat arbeta på varsitt håll för att sedan stämma av tillsammans. Vi har i stort sett träffats dagligen på Zoom, i och med rådande omständigheter. Zoom har för mig varit ett riktigt bra verktyg under hela processen, det har varit lättare samt snabbare att träffas samt att vi även kunnat sitta längre när ingen behövde passa tider för att åka hem eller liknande.Handledningarna har även fungerat utmärkt över Zoom. Det har varit en lättnad att ses i stort sett dagligen, då det inte strulat med kommunikationen mellan oss. Vid varje tillfälle har vi alltid, innan vi börjar med arbetet för

dagen, frågat hur den andra mår eller liknande. Det har varit skönt att få prata av sig lite om hur man mår och vad man känner samt att få reda på hur Malgorzata mår. Vi har även kunnat anpassa arbetet efter hur vi mådde vissa dagar och vi har alltid haft förståelse för varandras mående.

Att skriva examensarbetet har varit en stor utmaning dock väldigt givande, jag har lärt mig så mycket under tiden. Dels att hålla en röd tråd genom hela arbetet och dels att riktigt arbeta med texten för att få bort oklarheter för läsarna. Jag är så tacksam för Malgorzata som varit en sådan stor hjälp samt hur hon stöttat mig och oss genom hela processen. Kort sagt har hon varit min klippa under hela vårterminen. Hon har alltid funnits där när jag mått dåligt och behövde peppande ord. Är så tacksam över att få ha skrivit detta arbete med henne, kunde inte ha gjort det utan henne, vi har verkligen kompletterat varandra på så otroligt många sätt. Jag vill även återigen tacka vår handledare för allt stöd samt vår examinator för givande kommentarer under skrivprocessen. Även ett stort tack till respondenterna som valde att ställa upp på intervjuer, tacksam för den tid ni lade ner!

Malgorzata Gawron

Jag vill börja med att säga att tiden från och med den första dagen som jag började på högskolan har gått extremt fort. Det känns som jag nyligen flyttade till Skövde för att börja mitt nya studentäventyr. Tiden har gått och helt plötsligt var det dags att skriva examensarbete. Mina första tankar som dök upp då var stress och lite oro kring att hitta en skrivpartner samt ett ämne att skriva om. Men jag såg även fram emot att utmana mig själv samt att fördjupa mig i ett ämne som jag intresserar mig för. Då kom jag i kontakt med min skrivpartner Sabina, som också letade efter någon att skriva examensarbetet med. Vi har gått i samma klass i nästan tre år men har inte pratat mycket med varandra, så det var spännande att se hur detta kommer att bli. En dag träffades vi för att gå på en promenad tillsammans för att lära känna varandra samt diskutera vilka ämnen vi är intresserade av. Vi båda lade märke till att vi är ganska lika varandra, har liknande åsikter samt är intresserade av liknande ämnen och då bestämde vi oss för att skriva om ett ämne utifrån medarbetarperspektiv. Under arbetets gång ändrades problemformuleringen ett par gånger tills vi bestämde oss för att skriva om distansarbetets påverkan då vi ansåg att det är ett aktuellt ämne. Det kändes som en lättnad att hitta en skrivpartner och jag började se fram emot att börja skriva uppsatsen med Sabina.

Under hela skrivprocessen har vi båda haft bättre och sämre stunder, men det som fick mig att alltid kämpa och blicka framåt var känslan att vi gör det tillsammans. Det var en enorm trygghet att ha Sabina vid min sida. Alla tidiga morgnar och sena nätter som vi har tillbringat tillsammans gjorde oss bara mer motiverade att kämpa oss igenom detta. Så klart fanns det dagar där vi inte var lika fokuserade som vi brukar, men det är svårt att alltid vara på topp och fullt produktiv. Sådana dagar behövdes för att kunna reflektera över arbetet men även för att vi lärde oss hur den andre fungerar. Det var stunder där vi båda hade starka viljor, olika åsikter eller att någon av oss var ifrågasättande med detta var positivt då det stärkte vårt arbete. Det var bra att vi var kritiska och att vi bollade idéer med varandra, för då lärde vi oss att lyssna på den andre för att sedan kompromissa. Jag skulle säga att det finns både för- och nackdelar med att inte känna varandra vid skrivandet av ett stort arbete tillsammans. En fördel skulle kunna vara att uppsatsskrivande inte går ut över ens vänskap samt att man avsatte tid speciellt för plugget. En nackdel skulle däremot kunna vara att man inte vet vad den andre har för skrivsätt samt hur samarbetet skulle se ut.

Sammanfattningsvis är jag stolt över både mig och Sabina som lyckades att skriva ett sådant stort arbete. Att skriva ett examensarbete var otroligt givande och lärorikt samtidigt som tufft

och utmanande. Jag vill tacka min skrivpartner så otroligt mycket för all tid, tålamod och engagemang men särskild för ditt stöd. Utan dig Sabina har det inte varit möjligt och jag är så otroligt glad över att jag har fått lära känna dig.

Bilaga 2 - Informationsbrev

Hej!

Vi är två tjejer som studerar vårt tredje och sista år på programmet Personal, organisation och ledarskap på Högskolan i Skövde. Vi har påbörjat vår kandidatuppsats där vi vill undersöka hur gemenskapen och samarbetet mellan medarbetare har påverkats av distansarbete. Studiens syfte är att beskriva medarbetarnas uppfattning om för- och nackdelar med distansarbete gällande samarbete och gemenskap.

Således är vi intresserade av att få veta om ni skulle vilja ställa upp på en intervju, där vi vill ställa frågor kring ert sätt att samarbeta med kollegor under distansarbete samt hur ert arbetssätt har förändrats under pandemin när det gäller gemenskap och samarbete. Tanken är att intervjuerna kommer pågå ca. 45-60 min.

Tanken är att påbörja intervjuerna v. 12. Vi är helt anpassningsbara, ni får gärna komma med förslag så ser vi till att ordna ett mer passande datum. Vi håller intervjuerna via Zoom, eventuellt Teams, med tanke på pågående pandemi. Ni som godkänner att medverka i intervjuerna kommer få möjlighet till anonymitet om ni så önskar.

Hoppas att ni har möjlighet att ställa upp och vill stödja vårt examensarbete. Ni kommer att få vårt examensarbete när det är klart och vill ni så kan vi därefter berätta via Zoom/Teams om vad vi kommit fram till. Vi ser fram emot att höra från er, kontakter er på telefon eller mejl för att bestämma tid för intervju! Har du frågor innan så tveka inte att ta kontakt med någon av oss.

Med varma hälsningar,

Sabina Larsson och Maggan Gawron

Våra kontaktuppgifter:

Sabina Larsson:

Email: namn.namn@exempel.com

Maggan Gawron:

Email: namn.namn@exempel.com

Handledare

Nomie Eriksson, bitr. professor i Företagsekonomi, email: namn.namn@exempel.com

Bilaga 3 - Intervjuguide

Kön:

- Hur gammal är du?
- Vad har du för utbildningsnivå? Högstadiet, gymnasium, eftergymnasial-utbildning
- Vad har du för tjänst?
 - Hur länge har du arbetat inom tjänsten?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Arbetar du på distans?
 - I så fall, när började du arbeta på distans?
- Hur går arbetet till nu när du arbetar på distans? (Hur går arbetet tillväga på distans?)
 - Förekommer det specifika arbetsuppgifter som inte går att genomföra på distans, i så fall hur har ni löst detta?
- Kan du beskriva hur samarbetet mellan dig och dina kollegor såg ut innan pandemin?
- Hur sker samarbete mellan dig och dina kollegor nu under distansarbetet?
 - Är det något som ändrats till det sämre/bättre?
- Kan du beskriva hur gemenskapen/sammanhållningen mellan dig och dina kollegor såg ut innan pandemin?
- Hur sker gemenskapen/sammanhållningen mellan dig och dina kollegor nu under distansarbetet?
 - Är det något som ändrats till det sämre/bättre?
- Vad ser du för fördelar med distansarbetet?
- Vad ser du för nackdelar med distansarbetet?
 - Har du stött på några problem/hinder hittills, med tanke på distansen?

Övrigt

Är det något som du vill tillägga som du upplever att vi har missat?