

Examensarbete



”Socialt välbefinnande och distansarbete”
En kvalitativ undersökning om anställdas
upplevelser av socialt välbefinnande i
relation till distansarbete

”Social well-being and remote work”
A qualitative study on employees'
experiences of social well-being in relation
to remote work

Examensarbete för kandidatexamen med
huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Stefan Perković & Robin Olsson

Handledare: Zaira Jagudina

Examinator: Lika Rodin

Deklarering

Härmed intygar Robin Olsson och Stefan Perković att vi på egen hand och utan otillbörlig hjälp genomfört denna studie för att erhålla en filosofie kandidatexamen i socialpsykologi från högskolan i Skövde VT23. Vi intygar att samtliga källor som använts under studiens gång är korrekt angivna i referenslistan. Vi intygar att vi följt de etiska och vetenskapliga riktlinjer som krävts. Vi intygar även att denna studie inte publicerats eller lämnats in för examination någon annanstans.

Abstrakt

Under de senaste åren har distansarbete, mycket tack vare Covid-19-pandemin, blivit ett högaktuellt arbetssätt. Distansarbete skapar nya möjligheter samt nya utmaningar i arbetslivet och kan av många upplevas effektivt och smidigt ur ett rent produktivitetperspektiv. Det finns motstridig information angående distansarbete, då många individer uppgav att de ville fortsätta med distansarbete efter pandemin, samtidigt som andelen distansarbetare stadigt har sjunkit efter pandemins slut. En potentiell negativ aspekt av distansarbete är att det riskerar att minska mängden arbetsrelaterade sociala utbyten för individen, vilket kan vara problematiskt då dessa sociala utbyten är viktiga för individens sociala välbefinnande. Syftet med studien är att skapa en djupare förståelse för hur anställda upplever sitt sociala välbefinnande i relation till distansarbete och tillgång till organisatoriskt stöd gällande teknisk support. Studien har antagit ett socialpsykologiskt angreppssätt och använt sig av de teoretiska utgångspunkterna socialt välbefinnande och teknostress. Tio respondenter deltog i studien och intervjuades genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Dessa intervjuer transkriberades sedan och tematiserades därefter. Resultatet visade att det fanns positiva och negativa aspekter av distansarbete relaterat till socialt välbefinnande. Respondenternas ställningstagande visade tydligt på att varken distansarbete eller arbete på plats var att föredra som arbetssätt utan att en blandning av båda var det bästa alternativet. Vidare visade resultatet att vissa aspekter ur det sociala välbefinnandet fungerade bättre genom distansarbete och vissa aspekter var svåra att uppnå genom enbart distansarbete.

Nyckelord: Socialt välbefinnande, Distansarbete, Autonomitet, Teknostress och Hybridläge

Abstract

In recent years remote work has become a highly relevant way of working, largely due to the Covid-19 pandemic. Remote work creates new opportunities as well as new challenges in the workplace and can be perceived by many as efficient and smooth from a pure productivity perspective. There is conflicting information regarding remote work, as many individuals indicated that they would like to continue remote work after the pandemic, while the percentage of remote workers has steadily decreased after the end of the pandemic. One potential negative aspect of remote work is that it risks reducing the amount of work-related social exchanges for the individual, which can be problematic as these social exchanges are important for the individual's social well-being. The purpose of the study is to create a deeper understanding of how employees experience their social well-being in relation to remote work and access to organizational support regarding technical support. The study has adopted a social psychological approach and used the theoretical perspectives of social well-being and techno-stress. Ten respondents participated in the study and were interviewed through qualitative semi-structured interviews. These interviews were then transcribed and themed accordingly. The result showed that there were positive and negative aspects of remote work related to social well-being. The respondents' position clearly showed that neither remote work nor on-site work was preferred as a way of working, but that a mix of both was the best option. Furthermore, the results showed that some aspects of social well-being worked better through remote work and some aspects were difficult to achieve through remote work alone.

Keywords: Social well-being, Remote work, Autonomy, Technostress and Hybrid work

Förord

Vi vill inledningsvis börja med att tacka alla respondenter som deltagit i studien. Utan er medverkan hade inte denna undersökning varit möjlig att genomföra. Vi vill även rikta ett mycket stort tack till vår handledare, Zaira Jagudina, för en stor tillgänglighet och en mycket stor och inspirerande kompetens som varit en stor stöttepelare under hela studiens gång. Stort tack för ditt engagemang!

Innehållsförteckning

1. INTRODUKTION	1
1.1 Inledning.....	1
1.2 Syfte och forskningsfrågor.....	3
1.3 Disposition.....	3
2. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	4
2.1 Teknostress	4
2.2 Socialt välbefinnande.....	4
2.3 Diskussion av teorier	5
3. TIDIGARE FORSKNING	6
3.1 Socialt välbefinnande.....	6
3.2 Teknostress.....	9
4. AVGRÄNSNINGAR	10
5. METOD OCH METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	11
5.1 Metodval	11
5.2 Urval.....	11
5.3 Empiriska instrument.....	12
5.4 Etiska överväganden.....	12
5.5 Tillvägagångssätt.....	13
5.6 Transkriberingsprocess	14
5.7 Kvalitetskriterier	15
5.8 Analysmetod.....	16
6. RESULTAT OCH ANALYS	18
6.1 Social integration.....	19
6.1.1 Begränsat socialt utbyte	19
6.1.2 Målmedvetna strategier för sociala möten	20
6.2 Social acceptans	22
6.2.1 Tillit som process.....	22
6.2.2 Att ge och få feedback	23
6.3 Socialt bidrag	24
6.3.1 Teknostress och prestationshinder	24
6.3.2 Organisatoriska supportstrukturer.....	25
6.3.3 Hjälpsam organisationskultur.....	26
6.4 Socialt förverkligande.....	27
6.4.1 Autonomitet - val av arbetsplats	28
6.4.2 Flexibla organisationer	29

6.5 Socialt sammanhang.....	30
6.5.1 Bristande information från organisationen	30
6.5.2 Eget ansvar	31
6.6 Sammanfattning av analys.....	33
7. DISKUSSION OCH SLUTSATSER.....	34
7.1 Egna reflektioner och framtida forskning	39
REFERENSER	41
BILAGA 1 INTERVJUGUIDE
BILAGA 2 MISSIVBREV.....
BILAGA 3 SAMTYCKESFORMULÄR.....

1. INTRODUKTION

1.1 Inledning

Distansarbete som fenomen aktualiserades på allvar i samhället tidigt våren 2020. Då gick nämligen startskottet på en för många extremt omvälvande tid, det som nu kommit att refereras till som Covid-19-pandemin. För att begränsa smittspridning av Covid-19 infördes restriktioner och rekommendationer, däribland gällande distansarbete. Detta skedde redan den 17/3-2020 då folkhälsomyndigheten på riksnivå rekommenderade att arbetsgivare skulle uppmuntra sina anställda att arbeta på distans.

De arbetsgivare som har möjlighet att låta anställda arbeta hemifrån kan överväga att rekommendera detta. Det skulle kunna ha en viss dämpande effekt på spridningen [...]. (Folkhälsomyndigheten 2020)

Denna rekommendation angående distansarbete var på plats ända till 29/9-2021 (Folkhälsomyndigheten 2021).

Enligt undersökningar kring svenska folkets internetvanor som varje år görs av Internetstyrelsen kan man se att redan under pandemins första år så ökade andelen av de tillfrågade som svarade att de jobbade hemifrån på heltid från 2% till 23% (Internetstyrelsen 2021). Distansarbete gestaltas oftast i form av att man arbetar hemifrån (Sandblad, Gulliksen, Lantz, Walldius & Åborg 2018, s. 19). När distansarbete sedan var som mest påtagligt under pandemin uppgav ungefär 40% av de tillfrågade i en studie av Statistiska Centralbyrån att de arbetade på distans minst en dag i veckan (SCB 2021). Den senaste studien av SCB visar dock att det är en tydlig minskning av antalet individer som arbetar på distans. Gällande statligt anställda sjönk andelen som arbetade hemifrån minst 50% av arbetsdagarna från cirka 62% i januari 2022 till cirka 28% i maj 2022 (SCB 2022). Samma period gällande anställda i privat sektor såg en minskning från cirka 32% till cirka 18%.

Denna minskning av arbete på distans skulle kunna anses märklig, då det i tidigare forskning bland annat framkommit att produktiviteten (Deole, Deter & Huang 2023) och välbefinnandet (Chow, Palamidias, Marshall, Loomes, Snook & Leon 2022) ökat hos de anställda när de arbetat på distans. Det verkar även som att någon nivå av distansarbete är bra för individens

mentala hälsa enligt Bodner, Ruhl, Barr, Shridhar, Skakoon-Sparling & Card (2022). Denna motsägelse mellan uppmätt intention och faktiskt resultat ger en fingervisning om att något skett eller att man kanske missat något i sina undersökningar. Att en övervägande majoritet av den forskning som gjorts angående distansarbete tagit sitt avstamp i, och minst delvis färgats av, den förut pågående Covid-19-pandemin kan sannolikt ha haft en inverkan på resultaten. De artiklar vi använt i vår litteraturgenomgång har på olika sätt tagit upp hur distansarbete inverkar på välbefinnande, men det vi kan se är att artiklarna behandlar olika aspekter av vad välbefinnande innebär och med olika djup. I de tre artiklarna ovan tas det ganska lite hänsyn till sociala aspekter av välbefinnande. Det sociala välbefinnandet är en del av välbefinnande som helhet, men specifikt kopplat till sociala faktorer, som sammanhang och integration (Keyes 1998). Socialt välbefinnande på arbetsplatsen är viktigt, då människor spenderar cirka en tredjedel av sitt liv på sin arbetsplats (Kazemi 2009, s. 29).

I den fjärde artikeln, Šmite, Moe, Klotins & Gonzalez-Huerta (2023), kan man tydligare se aspekter av socialt välbefinnande, framförallt gällande kommunikation i arbetet. Det är dock inget man gått in närmare på. I Somasundram, Hackney, Yung, Du, Oakman, Nowrouzi-Kia & Yazdani (2022) och Staniulienė & Zaveckis (2022) finns det tydliga kopplingar till socialt välbefinnande. I Somasundram et al. (2022) undersökte man organisatorisk och social arbetsmiljö, bland annat genom att mäta upplevt stöd från kollegor och samhörighet. Två faktorer som går väl i linje med vad som tas upp i teorin om socialt välbefinnande. I Staniulienė & Zaveckis (2022) undersöker man empowerment, ett begrepp som när det definieras av artikelförfattarna visar sig ha en väldigt hög samstämmighet med vad som ingår i socialt välbefinnande, bland annat angående resurser, stöd, möjligheter och känsla av mening.

Vi ser i artiklarna ovan att välbefinnande på en arbetsplats påverkas på olika sätt av distansarbete och vi kan även se att det sociala välbefinnandet är viktigt för att både må bra på sin arbetsplats och på sin fritid. Att de artiklar som har behandlat den sociala aspekten av välbefinnande har gjort detta på ett kvantitativt sätt gör att vi är intresserade av att göra en kvalitativ studie på hur det sociala välbefinnandet påverkas av distansarbete. Detta för att få en djupare förståelse för respondenternas upplevelser kring fenomenet. Eftersom socialt välbefinnande handlar om olika sociala aspekter av välbefinnande lämpar sig en socialpsykologisk ansats väl för att undersöka detta, då socialpsykologi kortfattat kan beskrivas som förhållandet mellan individ och social kontext (Nilsson 2015, s.16).

Denna undersökning kommer att titta på hur anställda upplever att distansarbete påverkar deras sociala välbefinnande. Detta kommer att göras genom att undersöka socialt välbefinnande och dess fem dimensioner. Genom denna studie kommer subjektiva aspekter av socialt välbefinnande relaterat till distansarbete att synliggöras samt hur tillgången till teknisk support inverkar på detta. Resultatet av studien kommer att vara av användning för organisationer som vill ha en större förståelse för hur anställda upplever att distansarbete påverkar deras sociala välbefinnande. Förhoppningen är även att studien ska kunna resultera i ny forskning, då målsättningen är att få en djupare förståelse av fenomenen i en svensk kontext.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna studie är att skapa en djupare förståelse för hur anställda upplever sitt sociala välbefinnande i relation till distansarbete och tillgång till organisatoriskt stöd gällande teknisk support.

1. Hur upplever anställda sitt sociala välbefinnande under distansarbete?
2. Hur upplever anställda att tillgången till tekniskt stöd på organisationsnivå påverkar känslor av teknostress?

1.3 Disposition

I andra avsnittet berörs de teoretiska utgångspunkter som är av relevans för studien. Här presenteras relevant teori och forskning som ligger till grund för studiens forskningsfrågor. I tredje avsnittet presenteras tidigare forskning som bedömts vara av relevans för studien. Här presenteras relevanta studier och deras resultat, samt hur dessa bidrar till kunskapsläget inom området. Avsnitt fyra innehåller studiens avgränsning, där eventuella begränsningar och avgränsningar för studien beskrivs. I det femte avsnittet presenteras studiens metod och metodologiska utgångspunkter, i vilket det ingår metodval, urval, instrument, etiska överväganden, tillvägagångssätt, transkriberingsprocess, kvalitetskriterier samt analysmetod. I avsnitt sex kommer analys och resultat att redogöras för. Avsnitt sju innehåller diskussion och slutsatser, där resultaten från studien diskuteras och tolkas i relation till tidigare forskning och teori. Här presenteras också forskarnas egna reflektioner av studien och tankar kring framtida forskning.

2. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I denna del beskrivs de teoretiska utgångspunkterna som är av betydelse för denna studie. De teorier som används är socialt välbefinnande och teknostress.

2.1 Teknostress

Enligt Sandblad et al. (2018, s. 96) kan teknostress definieras som en negativ psykologisk eller fysiologisk respons på användningen av teknologi, särskilt inom arbetslivet. Denna respons kan bland annat uppstå när teknologi inte fungerar som den ska eller när det finns osäkerhet kring hur teknologi ska användas. Teknostress kan orsaka en rad stressrelaterade hälsoproblem som sömnsvårigheter, utbrändhet, depression och ångest.

Sandblad et al. (2018, s. 97) beskriver även teknostress som ett resultat av ett komplext samspel mellan teknologi, individ och organisation. Teknostress kan både kortsiktigt och på sikt leda till minskad produktivitet och nedsatt välbefinnande på individnivå, samt högre kostnader och lägre prestationer på organisationsnivå.

2.2 Socialt välbefinnande

Socialt välbefinnande är samlingstermen för de tolkningar och villkor som finns för att individer ska hantera kraven från sin omgivning. Socialt välbefinnande består av fem olika dimensioner: *social integration*, *social acceptans*, *socialt bidrag*, *socialt förverkligande* och *socialt sammanhang* (Keyes 1998).

Social integration handlar om att anställda ska känna tillhörighet och samhörighet med sina arbetskamrater. I vilken mån andra inom organisationer och arbetsgruppen lyssnar på sina kollegor är en viktig faktor för att man ska känna sig inkluderad i gruppen. Om anställda inte känner att arbetskamraterna ger gehör för vad man säger så kan detta bidra till känslor av utanförskap i gruppen (Keyes 1998).

Social acceptans handlar i största grad om vilken tillit man känner till andra människor, i detta fall vilken tillit man känner till sina kollegor och sin organisation. En viktig del i den sociala acceptansen är att man blir bekräftat av sina arbetskamrater och chefer. Anställda som får bekräftelse i form av att de får höra att de är skickliga, gör ett bra jobb eller att de helt enkelt är en uppskattade kollegor kommer sannolikt att lita mer på sina arbetskamrater och chefer. Bekräftelsen och det sociala bidrar till att man lär känna varandra och någon form av

social relation uppstår vilket bidrar till att anställda inte känner sig lika rädda och obekväma (Keyes 1998).

Socialt bidrag handlar i huvudsak om hur den anställde värderar sina insatser och sin kompetens. Faktorer som stärker individens vilja och tilltro till sin kompetens är att man har en stöttande organisation samt stöttande kollegor. Stöttningen kan ske i form av att man får feedback och bekräftelse på det man gör vilket kan få den anställda att inse att ens insatser är värdefulla på arbetsplatsen. Ytterligare motivation för den anställda kan vara att de får vad de upplever är en rättvis belöning för det de gör och detta kan exempelvis gestaltas i form av vilken lön den anställde får (Keyes 1998).

Socialt förverkligande handlar om att organisationer och arbetsgivare tillåter och skapar förutsättningar för att de anställda ska kunna nå sin fulla potential. Detta innebär att organisationen skapar utmaningar som bidrar till att de anställda ska utvecklas. Nya arbetsuppgifter och utmaningar funkar bäst om man genom samtal kan anpassa dem efter individen eftersom alla människor klarar nya utmaningar på olika sätt och har olika kompetens (Keyes 1998).

Socialt sammanhang handlar om förståelse och mening. Människor vill att omgivningen och omvärlden ska vara begriplig. Vad som ger mening åt vårt agerande, känslor och tankar är det sociala samspelet. Mening och förståelse ger oss kontroll och förutsägbarhet vilken är viktigt för vårt basala trygghetsbehov. En organisation som utmärks av transparens kring sin ärendehantering bidrar även till ökad trivsel hos de anställda (Keyes 1998).

2.3 Diskussion av teorier

Eftersom distansarbete innebär att man arbetar mer med hjälp av tekniska hjälpmedel så kan detta göra att man upplever sig vara mer sårbar när problem uppstår. Detta gör att teknostress potentiellt kan ha en stor inverkan på det sociala välbefinnandet. När tekniken inte fungerar som den ska och teknostress uppstår kan detta påverka anställdas möjligheter till att utföra sitt arbete och ha kontakt med kollegor, vilket är två viktiga faktorer i socialt välbefinnande.

Eftersom studien fokuserar på distansarbete som arbetssätt så fungerar dessa två teorier ihop. Detta eftersom att teknostress är en överhängande faktor när man arbetar tätt med tekniken.

3. TIDIGARE FORSKNING

I denna del kommer vetenskapliga artiklar som bedömts vara av relevans för studien att presenteras. Artiklarna kommer att presenteras utifrån sitt huvudsakliga tema, kopplat till studiens forskningsfrågor.

3.1 Socialt välbefinnande

Artikeln *Mental and physical health and well-being of Canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic (2022)* är skriven av Kumara G Somasundram, Amy Hackney, Marcus Yung, Bronson Du, Jodi Oakman, Behdin Nowrouzi-Kia & Amin Yazdani. I artikeln undersöktes både fysisk och mental hälsa hos individer som arbetade på distans under Covid-19-pandemin i Kanada. Detta gjordes genom två enkätundersökningar, en inledande med 1617 respondenter och en uppföljande sex månader senare med 382 respondenter. I både den inledande och den uppföljande studien föredrog majoriteten av respondenterna att arbeta minst tre dagar hemifrån per vecka. Detta enligt respondenterna oavsett pandemisituation och risknivå. När man tittade närmare på de 382 respondenter som varit med i båda undersökningarna visade det sig att de rapporterade både lägre stressnivåer och mindre känsla av utbrändhet i den uppföljande undersökningen jämfört med den första. För att mäta psykosociala faktorer har man i studien använt sig av COPSOQ som mätinstrument, vilket är ett verktyg för undersökning av organisatorisk och social arbetsmiljö (Berthelsen, Westerlund, Bergström & Burr 2020). Utöver detta har man även ställt frågor om individens upplevelser av distansarbete och om tillgången till teknisk support. Denna artikel är av relevans för oss då den undersökt och redogjort för många av de aspekter som ingår i socialt välbefinnande, som upplevt socialt stöd från kollegor och chefer samt tydlighet i arbetsuppgifter, och även tillgången till teknisk support.

Artikeln *Employee Empowerment in Remote Work in Case of Lithuanian Companies (2022)* är skriven Sonata Staniulienė och Arūnas Zaveckis. I studien undersöker man hur nivåer av anställdas ”empowerment” påverkades av distansarbete. Empowerment kan ta sig olika uttryck, bland annat genom att anställda ges möjligheter, resurser, information och stöd. Individer blir på så sätt stärkta i relation till att kunna utföra sitt arbete väl. Studien använde sig av en litteraturgenomgång samt en enkätundersökning som genomfördes av 210 anställda på litauiska företag. Vad litteraturgenomgången visade var att nivån av empowerment är viktig för att de anställda ska producera mervärde, både för organisationens och sin egen skull. Enkätundersökningen visade att de litauiska arbetarna som deltog uppnådde goda

nivåer av empowerment under distansarbete. Studien är av relevans för oss då det som definieras som empowerment i studien återfinns i teorin om socialt välbefinnande och dess fem aspekter, framförallt i form av upplevd autonomi.

Artikeln *The Impact of Working from Home on Mental Health: A Cross-Sectional Study of Canadian Worker's Mental Health during the Third Wave of the COVID-19 Pandemic* (2022) är skriven av Aidan Bodner, Leo Ruhl, Emily Barr, Arti Shridhar, Shayna Skakoon-Sparling och Kiffer George Card. Syftet med studien var att få en uppfattning om hur kanadensiska distansarbetares mentala hälsa såg ut under Covid-19-pandemins tredje våg. Detta gjordes genom en tvärsnittsstudie med 1576 respondenter som genomfördes mellan april-juni 2021. Studiens resultat var att det visade sig att de som arbetade enbart på distans eller enbart på plats var de som rapporterade mest psykisk ohälsa av samtliga respondenter. Denna studie är av relevans för oss då den påvisar att de anställda som mår bäst var de som arbetade i någon form av hybridläge, vilket i artikeln definieras som en godtycklig kombination av distansarbete och arbete på plats (Bodner et al. 2022). Det redogörs dock inte för vilken grad av hybridläge som fungerat bäst.

Artikeln *Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK* (2023) är skriven av Sumit S. Deole, Max Deter och Yue Huang. Syftet med studien är att undersöka hur brittiska arbetares produktivitet påverkades av distansarbete under Covid-19-pandemin. Detta gjordes genom en longitudinell studie med tre olika mät-tillfällen: 5/9 2020, 7/1 2021 och 9/9 2021 där forskarna använde sig av en databas där ungefär 40 000 brittiska hushåll representeras. Studiens resultat var bland annat att produktiviteten generellt ökade under distansarbete. Ännu en aspekt som studien kommit fram till är att arbetarnas tendens att vilja arbeta på distans även efter Covid tycks ha ett samband med upplevd produktivitetsökning. Det som ger studien relevans för oss är att enligt forskarna som har gjort studien så finns en positiv korrelation mellan upplevd produktivitet och välbefinnande. De menar på att om självskattningen på produktiviteten är hög, så medföljer det att välbefinnandet också är högt.

Artikeln *Teleworking from home experiences during the COVID-19 pandemic among public health workers (TelEx COVID-19 study)* (2022) är skriven av Josephine Sau Fan Chow, Dimetrious Palamidias, Sonia Marshall, Wendy Loomes, Suzie Snook och Rebecca Leon. Syftet med studien var att undersöka hur de i studien tillfrågade arbetarna hade upplevt distansarbete under Covid-19-pandemin 2020. Studien är en tvärsnittsstudie som

genomfördes på 143 respondenter som valts ut via ett målstyrt urval av anställda inom olika nivåer av vården i Sydney. Studien mätte fem faktorer som påverkade känslan av välbefinnande för respondenterna. Studien är av relevans för oss då forskarna kom fram till att arbetare känner sig mer produktiva när de arbetar på distans, då de upplever att de inte blir störda i lika stor utsträckning.

Artikeln *From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework* (2023) är skriven av Darja Šmite, Nils Brede Moe, Eriks Klotins och Javier Gonzalez-Huerta. I studien undersökte forskarna hur distansarbete påverkade produktiviteten och de dagliga rutinerna hos mjukvaruingenjörer under Covid-19-pandemins första år. Man var även intresserad av att undersöka hur de anställda hanterade pandemin i stort. Allt detta gjordes genom en mixed method-approach på en fallstudie av ett IT-företag som är verksamt i Storbritannien, Sverige och USA. Den kvantitativa delen gjordes genom insamlande av olika typer av data som företaget gjort tillgängligt. Den kvalitativa delen utfördes genom 30 semistrukturerade intervjuer med femton ingenjörer och tre chefer. De första arton intervjuerna genomfördes i maj 2020, sedan gjordes även tolv uppföljande intervjuer i september 2020. Studien tittade på en mängd olika faktorer som alla berörs på olika sätt av distansarbete, bland annat ergonomiska faktorer, kommunikation, fysisk aktivitet, välbefinnande och dagliga rutiner. Sammantaget drog man slutsatsen att distansarbete både kunde vara bra och dåligt, beroende på individen i fråga. Samt att de flesta var villiga att fortsätta att arbeta på distans efter pandemin. Artikeln tar upp somliga aspekter av socialt välbefinnande, som samhörighet, relationer till arbetskamrater och möjligheter till stöd. Artikeln är av relevans för oss då den påtalar att möjligheten att arbeta var som helst kan ge anställda mer frihet och flexibilitet i sin arbetsmiljö. Detta kan leda till ökat välbefinnande, eftersom det ger anställda möjlighet att skapa en arbetsmiljö som passar deras personliga behov och preferenser.

Artikeln *“Conceptualizing social well-being in activity-based offices”* (2020) är skriven av Susanne Colenberg, Rianne Appel-Meulenbroek, Natalia Romero Herrera och David Keyson. Syftet med studien var att identifiera socialt välbefinnandes fem olika aspekter i en aktivitetsbaserad kontorskontext. Detta gjordes genom att forskarna gick igenom tidigare genomförda fokusgruppsintervjuer från två fallstudier angående anställdas upplevelser av aktivitetsbaserat arbetssätt. Dessa fallstudier var genomförda på två holländska företag som bytt till ett aktivitetsbaserat arbetssätt sex till tolv månader före intervjuerna. I studien

identifierades tre huvudteman och fjorton underkategorier. Denna studie är av relevans för oss då den lyfter en annan alternativ arbetsform än distansarbete och relaterar socialt välbefinnande till denna.

Artiklen *“Trust me if you can – Do trust propensities in granting working-from-home arrangements change during times of exogenous shocks?”* (2023) är skriven av Sabine Jentjens och Jihène Cherbib. Syftet med studien var att undersöka hur förtroendet för anställda som arbetar på distans påverkas av stora yttre händelser, som Covid-19-pandemin. Detta gjordes genom att forskarna genomförde 63 intervjuer fördelade på nio franska företag. Studiens första slutsats var att under tider av större yttre händelser så tenderade arbetsgivare att lita mer på sina anställda, till stor del för att de inte hade något val. Under Covid-19-pandemin på grund av rådande restriktioner. När restriktionerna sedan släpptes så berodde det kvarvarande förtroendet för anställdas möjligheter till distansarbete på vilka strategier företaget i fråga använt, men även vilken typ av relationer man hade sedan innan. Forskarna menade att det utefter dessa förutsättningar kunde skilja vitt mellan olika företag vad det gällde förtroende för distansarbetare. Studien är av relevans för oss då den tar upp en av de stora, om inte den största förutsättningen för distansarbete, att företaget litar på sina anställda så pass mycket att de tillåter distansarbete.

3.2 Teknostress

Artikeln *“New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption”* (2023) är skriven av Michael Ewers och Joseph Kangmennaang. I studien har forskarna undersökt hur distansarbete inverkat på studiedeltagarnas autonomitet och nivå av teknostress. Samt hur väl studiedeltagarna anpassade sig vid övergången till distansarbete. Allt detta undersöktes genom en enkätstudie som genomfördes av 1174 amerikanska respondenter under september 2021. Studiens resultat var att distansarbete potentiellt kan skapa nya ojämlikheter som kan påverka det sociala välbefinnandet för anställda, där anställda med högre positioner har större frihet och autonomi i arbetet. Bland annat visade man på att etnicitet kunde kopplas till upplevd autonomitet under distansarbete. Utöver detta visade man även att teknostress inverkar starkt på hur man upplever distansarbete. Forskarparet anser att denna artikel är av relevans för dem då den lyfter och går in lite djupare på aspekter kring både autonomitet, i bemärkelsen att man har rätt att välja

arbetssätt vilket vi menar på påverkar det sociala välbefinnandet, och teknostress relaterat till distansarbete.

Artiklen "*Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress*" (2011) är skriven av Monideepa Tarafdar, Qiang Tu, T.S. Ragu-Nathan, och Bhanu S. Ragu-Nathan. Studiens syfte var att få en större förståelse av teknostress. Studien genomfördes på två större statliga organisationer i USA där 223 respondenter besvarade en enkät. Studiens resultat ledde till att forskarna kunde identifiera en mängd bakomliggande faktorer till teknostress som de sedan kategoriserade in i fem olika kategorier. Artikeln belyser även olika tillvägagångssätt som kan nyttjas för att minimera teknostress. Denna artikel är av relevans för oss då den gör en djupdykning i begreppet teknostress och bidrar med mycket kunskap i ämnet. Genom att identifiera de faktorer som skapar teknostress och hur den påverkar arbetares välbefinnande, bidrar artikeln till förståelsen av hur teknologin kan ha en inverkan på sociala aspekter av arbetet.

4. AVGRÄNSNINGAR

Vi har valt att begränsa oss till socialt välbefinnande. Tidigare forskning gällande distansarbete har generellt inte tagit upp socialt välbefinnande och framförallt inte i kombination med distansarbete och teknostress, vilket gör att det redan här finns en kunskapslucka. Har forskare i tidigare forskning valt att titta närmare på aspekter av socialt välbefinnande så har de ofta gjort det en aspekt åt gången eller under andra begrepp, som empowerment. De tidigare gjorda studierna har nästan uteslutande varit helt kvantitativa till sin natur, vilket gör att det finns en potentiell brist angående kunskap och fördjupning som en kvalitativ studie skulle kunna bidra till. Därför ämnar vår studie att genom semi-strukturerade intervjuer få en ökad förståelse av individers upplevelser kring specifikt socialt välbefinnande.

Forskarparet har valt att inte ta hänsyn till några genusaspekter i den aktuella studien då forskarpåret inte undersöker skillnader mellan diverse grupper utan forskarpåret undersöker upplevelser. Forskarparet har vidare valt att inte ta hänsyn till ålder, klass och etnicitet. Då forskarpåret upplever att dessa kategorier inte är av större intresse för just denna studie som genomförs. Detta har forskarpåret gjort för att skapa sig en generell bild av det undersökta fenomenet.

5. METOD OCH METODOLOGISKA

UTGÅNGSPUNKTER

I detta avsnitt kommer studiens metodologiska utgångspunkter att presenteras. Detta avsnitt börjar med metodval för att följas upp av urval, instrument, etiska överväganden, tillvägagångssätt, transkriberingsprocess, kvalitetskriterier samt analysmetod.

5.1 Metodval

Då denna studie ämnar söka djupa och uttömmande beskrivningar av den valda företeelsen har en kvalitativ insamlings- och dataanalysmetod valts. Mycket av den tidigare forskningen som gjorts inom området är kvantitativ till sin natur, vilket ofta ger god generaliserbarhet och hårda data (Bryman 2018, s. 488). Detta står i skarp kontrast till vad kvalitativ forskning kan erbjuda. Här ligger istället fokus på att hitta djupa och rika data som kan besvara forskarens frågor. Samt att söka kontextuella och bakomliggande faktorer för att skapa en förståelse kring det efterfrågade fenomenet (Bryman 2018, s. 489), i detta fall individers subjektiva upplevelser av socialt välbefinnande. Gällande insamling av data har vi bestämt att semi-strukturerade intervjuer är att föredra, då vi är intresserade av vissa teman men vill lämna utrymme för respondenterna att svara relativt fritt kring dessa. Då varje respondent får samma frågor men olika följdfrågor beroende på vad de svarar bidrar detta också till att man kan jämföra och tolka data från olika respondenter (Bryman 2018, s. 563).

5.2 Urval

Denna studie kommer att utföras med hjälp av ett målstyrt snöbollsurval. Snöbollsurval innebär att forskarparet kontaktar en eller flera individer som uppfyller rätt kriterier, sedan ber forskarparet dessa individer att i sin tur tipsa forskarparet om andra individer som också uppfyller dessa kriterier (Bryman 2018, s. 505). Urvalet kommer att göras på ett strategiskt sätt, vilket innebär att forskarparet väljer ut tio respondenter som är av relevans för det formulerade syftet och forskningsfrågorna. Anledningen till att ett målstyrt urval är relevant för studien är att man genom detta kan fånga upp respondenter som har bra erfarenheter, kunskaper och upplevelser kring fenomenet. Eftersom det är ett strategiskt urval som görs så vet forskarna att resultaten kan bli svåra att generalisera till populationen (Bryman 2018, s.

496). Detta urval tillåter oss att välja ut respondenter som vi vet har goda erfarenheter av att jobba på distans vilket kan bidra till rika fylliga data kring deras upplevelser av deras sociala välbefinnande i relation till distansarbete. Respondenterna ska uppfylla fyra kriterier för att klassas som relevanta för studien.

1. Hen ska ha arbetat på distans efter Covid-19
2. Hen ska jobba på ett företag som erbjuder distansarbete och arbete på plats
3. Hen ska ha jobbat på plats någon gång i sitt liv
4. Hen ska inte inneha en position på mellanchefernivå eller högre.

Anledning till att vi har valt dessa fyra respondentkriterier är för att respondenterna ska kunna beskriva sitt sociala välbefinnande utifrån distansarbete utan att Covid-19 tas med i beräkningen. Respondenterna bör ha en upplevelse av att arbeta på distans och på plats. Detta är viktigt för att de anställda ska dela sin subjektiva uppfattning kring hur det sociala välbefinnandet upplevs i en kontext av distansarbete. Eftersom studien är relativt liten till sin natur, och tidsbegränsad, har vi valt att avgränsa den valt att exkludera individer som är mellanchefer eller har högre befattning. Vi har därför inga kriterier när det kommer till ålder, kön och arbetslivserfarenhet förutom befattningsbegränsningen.

5.3 Empiriska instrument

Studiens mätinstrument består av en bifogad intervjuguide. Intervjun kommer att inledas med bakgrundsfrågor. Efter dessa kommer intervjun att övergå till tematiserade intervjufrågor (Kvale & Brinkmann 2020, s. 174) baserade på våra två forskningsfrågor. Vår första forskningsfråga ”Hur upplever anställda sitt sociala välbefinnande under distansarbete?” kommer vi att dela upp i intervjufrågor som ”hur upplever du att relationerna i din arbetsgrupp påverkats utav distansarbete?” och ”hur påverkas din motivation till att utföra ditt arbete när du arbetar på distans?”. Vår andra forskningsfråga ”Hur upplever anställda att tillgången till tekniskt stöd på organisationsnivå påverkar känslor av teknostress?” kommer vi försöka besvara genom intervjufrågor som ”vilka support-strukturer har ni tillgång till i organisationen” och ”hur påverkas du när tekniska hjälpmedel inte fungerar som de ska?”.

5.4 Etiska överväganden

De etiska överväganden som rör kvalitativ forskning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, s. 170). Informationskravet innebär att forskaren har en skyldighet och ska informera berörda personer om studiens syfte och vilka moment som ingår i den. Vidare så ska personer som berörs av studien veta att deras deltagande är frivilligt och att de får hoppa av studien närhelst de så önskar (Bryman 2018, s. 170). Samtyckeskravet innebär att deltagarna själva har rätt att bestämma över sin medverkan i en undersökning (Bryman 2018, s. 170). Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter som rör personer som ingår i undersökningen ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. Personuppgifter och andra känsliga uppgifter måste förvaras på ett noggrant sätt så att obehöriga inte kan ta del utav dessa uppgifter (Bryman 2018, ss. 170, 171). Eventuella personuppgifter och känslig information kommer enbart lagras lokalt i lösenordsskyddade datorer. Nyttjandekravet innebär att uppgifterna som samlas in om enskilda personer enbart får användas för forskningsändamålet och studiens syfte (Bryman 2018, s. 171). Vi kommer att lägga vikt vid att informera respondenterna om att deltagandet är frivilligt och att varken personnamn eller företagsnamn kommer att publiceras i studien. Berörda respondenter kommer att få ett informationsbrev där studiens syfte och alla de etiska principerna klargörs. För att försäkra oss om att respondenterna förstår sina rättigheter kommer informationen kring de etiska principerna även ges muntligt i samband med intervju. Vi kommer att förhålla oss till de krav som anges i GDPR.

5.5 Tillvägagångssätt

Respondenter söktes först inom forskarparets närmaste bekantskapskrets. Detta eftersom flera bekanta till forskarparet arbetade på distans eller hybrid och uppfyllde de andra urvalskraven. Efter att de första respondenterna rekryterats tillfrågade forskarparet dessa respondenter om de i sin tur hade rekommendationer för fler respondenter. Det visade sig att flera av respondenterna hade kollegor eller egna bekanta som arbetade mycket på distans eller hybrid. Genom de ursprungliga respondenterna så fick vi mejladresser till potentiella respondenter som forskarparet skapade kontakt med. Mejlen som forskarparet skickade innehöll en kallelse till intervju tillsammans med ett informationsblad där studiens syfte, metod och etiska aspekter redogjordes. Tillsammans med ovannämnda information så skickades även ett samtyckesformulär in som godkändes innan intervjuerna genomfördes. Forskarparet valde

även att presentera informationsbladet muntlig inför varje intervju. Detta för att undvika eventuella oklarheter hos respondenterna.

Fyra av intervjuerna genomfördes via Teams. Teams är en digital kommunikationsplattform som används för att samarbeta och kommunicera på distans, bland annat genom att erbjuda videokonferenser. Anledningen till att intervjuerna genomfördes via Teams var att fyra av respondenterna bodde i andra delar av Sverige. Tidsmässigt så var det inte optimalt att intervjua dessa personer face to face. Intervjuer över digitala kommunikationsverktyg, som Teams, är att föredra över till exempel telefonintervjuer då man kan bibehålla ett visuellt element (Bryman 2018, s. 593). För att intervjuerna över Teams skulle bli så bra som möjligt valde forskarparet att genomföra dessa intervjuer tillsammans. Då kunde de skapa en gemensam bild av om forskarparet under intervjuerna mätte det som avsetts. Efter de fyra gemensamma intervjuerna genomförts valde forskarparet att intervjua tre respondenter var på egen hand. Detta gjordes mest eftersom tiderna differentierade mycket mellan när respondenter kunde bli intervjuade och med tanke på den begränsade tiden för att utföra intervjuerna. Därefter tog forskarparet del av varandras enskilda intervjuer. Detta skedde genom att läsa varandras transkriberingar. Intervjuerna genomfördes mellan 2023-02-22 – 2023-03-03. Intervjuerna spelades in med hjälp av mobiltelefoner. Intervjuernas längd varierade mellan 30 min 6s och 60min 14s. Snittlängden på intervjuerna var 41,5 min. Samtliga intervjupersoner godtog att intervjun spelades in. Enligt Braun & Clarke (2006) är det bra att spela in intervjuer eftersom detta leder till precis och detaljerad data. Forskarparet upplevde att samtliga respondenter var öppna, samarbetsvilliga och hade god erfarenhet av fenomenet som var av intresse för forskarparet. Forskarparet ställde under intervjuerna följdfrågor för att få rika och fylliga svar. Detta gjordes när forskarparet upplevde att svaren var korta. Detta kunde ske i form av att forskarparet bad respondenter att utveckla och förklara hur och varför de tyckte och tänkte på vissa sätt (Kvale & Brinkmann 2014, s. 176).

5.6 Transkriberingsprocess

Efter att samtliga intervjuer genomförts påbörjade forskarparet transkriberingsprocessen. Intervjuerna transkriberades noga med hjälp av inspelningarna för att säkerställa att inga nyanser i respondenternas svar gått förlorade (Bryman 2018, s. 580). Under transkriberingsprocessen tilldelades varje intervjuperson en unik siffra som sedan kom att identifiera dem under studiens gång. Eg, respondent 1, respondent 2 etc. För att skydda transkriberingarna krypterades dessa.'

Forskarparet valde att transkribera fem intervjuer var. Forskarparet diskuterade i förväg om hur noga transkriberingen skulle genomföras. Forskarparet kom överens om att målet skulle vara att transkribera så korrekt som möjligt men att det var okej att undvika ljud som inte hade med samtalsinnehållet att göra. Transkriberingen var en tidskrävande process men eftersom intervjuerna var inspelade på mobiltelefon med mycket bra ljudkvalité så var det lätt att höra vad som sades. Det var också lätt för forskarpåret att pausa och spola tillbaka när situationen krävde detta. Inspelningskvalitén bidrog till att det blev lätt att göra en distinktion på vem som sa vad och därav dela in det i respondent eller forskare. Det är svårt att lyssna och skriva utan paus därför underlättade inspelningarna transkriberingarna avsevärt. (Bryman 2018, s. 578)

Enligt Clarke & Braun (2013, s. 17) behöver inte en tematisk analys bygga på en lika noga transkription som narrativa, diskurs och samtalsanalyser. Trots detta så har utgångspunkten varit att få med allt som sägs och vem som talar under intervjun. Forskarparet har mest fokuserat på det talade ordet.

5.7 Kvalitetskriterier

Extern reliabilitet rör i huvudsak i vilken utsträckning en studie kan replikeras. Gällande studien i fråga kommer extern reliabilitet i någon större grad bli svår att uppnå eftersom studien kommer att baseras på intervjuer. Då det är omöjligt att frysa den sociala kontexten kommer samma frågor troligtvis ge andra svar beroende på t.ex. respondent och arbetsplats (Bryman 2018, s. 465).

Intern reliabilitet handlar om att forskarna kommer överens om vad de ser och hör och sedan tolkar data på samma sätt (Bryman 2018, s. 465). I denna studie så kommer den interna reliabiliteten sannolikt bli hög, då forskarna kommer att gå igenom data tillsammans och finna en gemensam tolkning. För att slutligen komma fram till ett gemensamt resultat.

Intern validitet innebär att forskarens observationer ska stämma överens med de teoretiska idéerna som utvecklas (Bryman 2018, s. 465). En hög nivå av intern validitet kommer uppnås i studien genom att forskarna genom sin intervjuguide mäter avsedda begrepp som utformats i studiens teoretiska ramverk. För att säkerställa att intervjufrågorna mäter det de avser mäta kommer en pilotintervju att genomföras.

Extern validitet mäter i vilken utsträckning resultaten kan generaliseras till andra sociala miljöer (Bryman 2018, s. 466). Den externa validiteten i studien kommer att bli låg då urvalet

är litet och inte representativt för hela befolkningen. Därför blir det svårt att generalisera resultaten till en större population.

Trovärdigheten i undersökningen kommer att säkerställas genom *respondentvalidering*. För att säkerställa att forskarparets tolkningar stämmer överens med respondenternas upplevelser så kommer forskarparet under intervjuernas gång att söka bekräftelse på sina tolkningar från respondenterna (Bryman 2018, s. 466).

5.8 Analysmetod

I vår studie har vi använt oss av en tematisk analys. Tematisk analys bygger på att man läser det transkriberade materialet för att sedan kunna koda det. Ur koderna så uppstår det subteman och huvudteman, dessa teman skapas utifrån mönster i data som forskaren hittar (Braun & Clarke 2006, s. 3). Tematisk analys är en passande analysmetod när man vill förstå människors upplevelser kring olika företeelser (Vaismoradi, Turunen & Bondas 2013, s. 398). Den tematiska analysens filosofiska grund bygger på den konstruktionistiska ontologin. Detta bidrar till att forskarna kan tolka och beskriva fenomenet under analysprocessen (Vaismoradi, Turunen & Bondas 2013, s. 402). För att analysera data har forskarna använt sig av en deduktiv ansats (Saldaña 2013, s. 65). Deduktiv analysmetod innebär att forskarna utgår från en eller flera teorier då de tolkar data. En styrka med deduktiv metod är att analysen lätt går att koppla till studiens teoretiska ramverk och frågeställningar. En svaghet med deduktiv metod är att det kan vara svårt för forskarna att förhålla sig objektivt till data som samlats in (Saldaña 2013, s. 65). Denna svaghet har beaktats av forskarparet och tagits hänsyn till, bland annat genom att forskarparet nyttjat respondentvalidering.

För att uppnå en hög kvalitet utav analysarbetet så påbörjades analysprocessen direkt efter transkriberingen. Först genomfördes alla tio intervjuer och därpå transkriberades intervjuerna. När transkriptionerna var färdiga så lästes transkriptionerna igenom flera gånger. Under läsningen kom forskarna överens om att anteckna mönster de tycktes se i intervjuerna. Anteckningarna öppnade upp för diskussion mellan forskarna kring vilka ämnen som var återkommande för majoriteten av respondenterna. Detta bidrog till att forskarparet kunde skapa en gemensam uppfattning kring teman och avvikelser i intervjuerna. Efter denna process kodade forskarparet intervjuerna tillsammans. Detta bidrog till att den interna

reliabiliteten ökade eftersom man var överens om tolkningen av data. Den interna validiteten ökar också då forskarparet är överens om att man mätt de begrepp man avsåg att mäta. Under kodningsprocessen så använde sig forskarparet av en tabell som bygger på fem kolumner. Tabellen börjar med en meningsbärande enhet, kondensering, kod, subtema och tema. Genom tabellen så hittade forskarparet subteman och teman. Subteman och teman som har utvunnits utifrån tabellen presenteras i ett tematiskt schema (FIGUR1). Dessa teman har sammanställts för att se om de stämmer överens med syftet och forskningsfrågorna samt om dem besvarar dessa. Nedan (Tabell 1) visas ett utdrag från kodnings tabellen för att visualisera hur analysen har genomförts.

Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Subtema	Tema
När man jobbade på distans helt och hållet. Då var man på något sätt tvungen att känna tillit till sina kollegor och liksom hoppas på att de verkligen gjorde sitt jobb liksom	Jobbar man på distans blir det svårare att "se" vad de andra gör. Man får hoppas att de gör det.	Svårare att ha överblick över andras arbete. Eg svårare att bygga tillit.	Tillit	Social acceptans
Att vi att de olika arbetsgrupperna är längre ifrån varandra, alltså kommunikationsmässigt och relationsmässigt.	Arbetsgrupperna glider ifrån varandra relations och kommunikations mässigt.	Längre ifrån den större gruppen. Längre avstånd till andra arbetsgruppen i organisationen	Begränsat socialt utbyte	Social integration

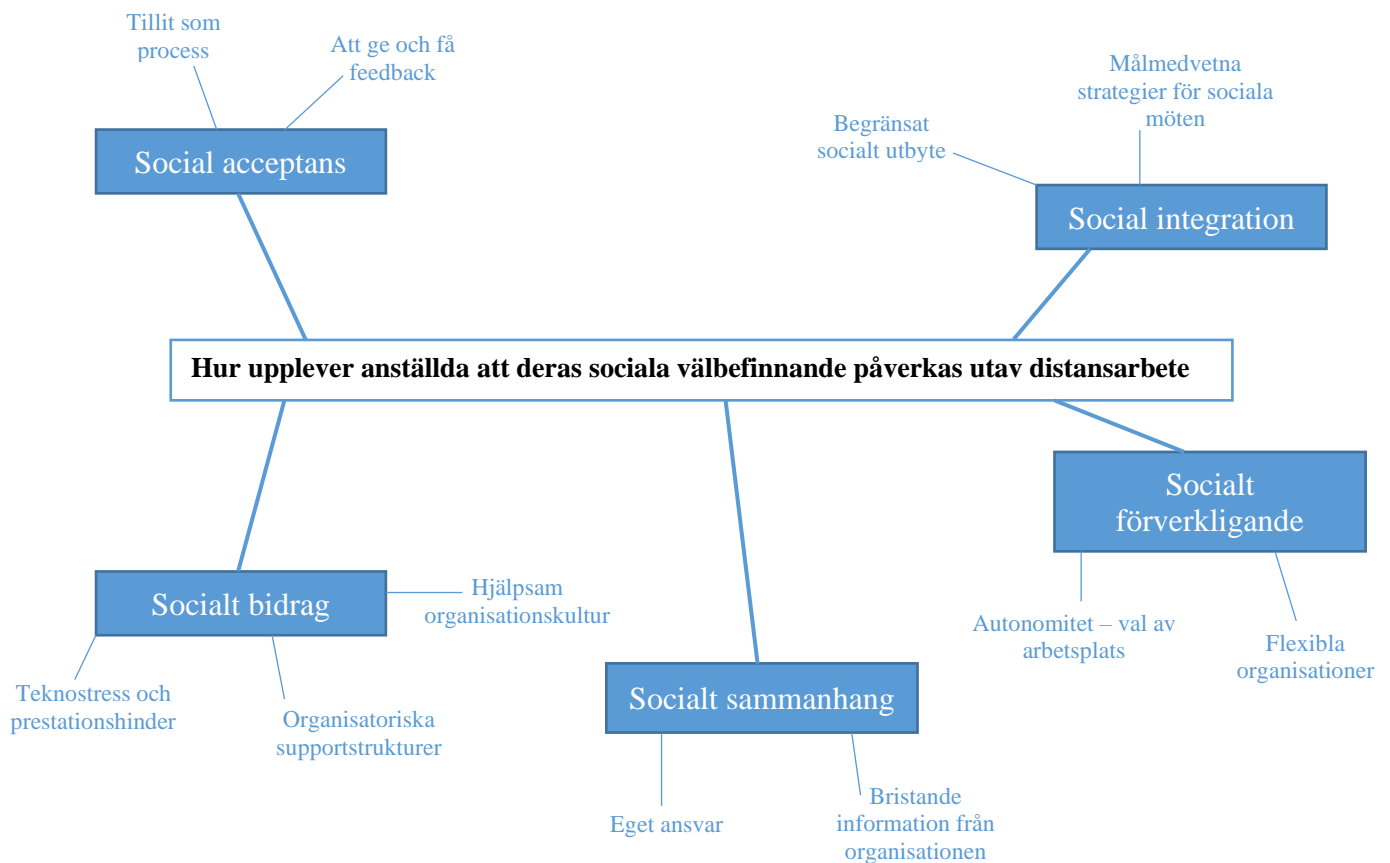
Jag skulle nog önska att man kanske inte (...) Inte möter motstånd när man vill jobba på distans.	Önskar att man inte möter motstånd när man vill jobba på distans.	Jobba på distans	Autonomitet-välja arbetsplats	Socialt förverkligande
---	---	------------------	-------------------------------	------------------------

Tabell 1. Utdrag ur kodningsprocessen

6. RESULTAT OCH ANALYS

Respondenterna som har deltagit i studien har allihop arbetat på distans och på plats någon gång under sitt yrkesverksamma liv. Majoriteten av respondenterna arbetade på olika företag, vissa respondenter hade blivit nyanställda när distansarbete aktualiserades medan vissa redan hade arbetat inom sina organisationer under längre perioder. Respondenternas arbetstid under aktuell arbetsgivare sträckte sig mellan två och trettiosju år.

I följande avsnitt presenteras studiens resultat genom fem huvudteman. Första huvudtemat som forskarparet identifierade var *social integration* med tillhörande subteman *begränsat socialt utbyte* och *målmedvetna strategier för sociala möten*. Det andra huvudtemat som identifierades var *social acceptans* med tillhörande subteman *tillit som process* och *att ge och få feedback*. Det tredje huvudtemat som har identifierats är *socialt bidrag* med tillhörande subteman *teknostress*, *organisatoriska supportstrukturer* och *hjälpssam organisationskultur*. Det fjärde huvudtemat som har identifierats är *socialt förverkligande* med tillhörande subteman *autonomitet - val av arbetsplats* och *flexibla organisationer*. Det femte och sista huvudtemat som har identifierats är *socialt sammanhang* med tillhörande subteman *bristande information från organisationen* och *eget ansvar*.



Figur 1. Tematiskt schema.

6.1 Social integration.

Social integration handlar om att anställda ska känna tillhörighet och samhörighet med sina arbetskamrater. För att känna gemenskap med sina kollegor på en arbetsplats så behöver det ske sociala utbyten. Distansarbete upplevdes ofta enligt respondenterna ha en negativ inverkan på sociala utbyten. Utifrån detta så identifierades det första subtemat begränsat socialt utbyte. För att anställda ska kunna känna sig som en del av gruppen så behöver de känna att det finns meningsfulla sociala relationer och att de blir hörda av kollegor. Utifrån detta identifierades nästa subtema målmedvetna strategier för sociala möten.

6.1.1 Begränsat socialt utbyte

Majoriteten av respondenterna upplevde att gruppdynamiken på arbetsplatsen förändrades under distansarbete. De relationer som respondenterna redan hade byggt upp till sin närmsta arbetsgrupp innan distansarbete aktualiserades blev ofta oförändrade.

Respondenterna upplevde att relationer till andra avdelningar och grupper ofta kunde bli sämre då man redan träffade dessa människor lite och under distansarbete såg man dem aldrig. Relationer till den närmaste gruppen kunde påverkas negativt om man enbart arbetade på distans och meningsfulla relationer upplevdes svåra att skapa om man aldrig hade träffats fysiskt. Det upplevdes dessutom finnas svårigheter att komma in i den närmaste arbetsgruppen när fysiska möten mellan individer saknades.

“Den kontakten tycker jag ändå att jag har hållit med dem [i arbetsgruppen] under distansarbete, sen övriga i gänget kanske man inte[...]där har man väl tappat lite mer [...] Det är lite att det blir lite mer fokuserat till somliga” -

Respondent 3

“De olika arbetsgrupperna är längre ifrån varandra, alltså kommunikationsmässigt och relationsmässigt [under distansarbete]” - Respondent

10

Respondenterna upplevde generellt att det var svårare att skapa nya relationer under distansarbete. En stor anledning till detta var att respondenterna upplevde att man saknade mycket av det spontana sociala utbytet, exempelvis småprat i förbifarten, vid kaffeautomaten och över skrivborden. Respondenterna upplevde att detta var en bidragande faktor till att man inte lärde känna sina kollegor på mer än ett professionellt plan. Respondenterna upplevde att det spontana sociala utbytet ofta kunde leda till att man pratade om annat än arbetsrelaterade saker, även om det i grundläget var tänkt att vara ett arbetsrelaterat utbyte.

Men man har inte det här, alltså, allt det här mellansnacket man får över skrivbordet och i korridoren vid kaffeautomaten” - Respondent 7

6.1.2 Målmedvetna strategier för sociala möten

Under distansarbete upplevde respondenterna att det sociala utbytet behövde ske mer planerat och det spontana försvann, vilket innebar att det krävdes en större ansträngning för att ett socialt utbyte skulle ske. För att främja de sociala relationerna ansåg respondenterna det viktigt att träffas fysiskt åtminstone några gånger i veckan. Några träffar i veckan ansågs vara tillräckligt för att respondenterna skulle uppleva en positiv påverkan på relationerna till kollegor och andra grupper. Hybridläge sågs som ett bra komplement för att få med det

spontana sociala utbytet och respondenterna ansåg att hybridläge var en fungerande strategi för att förbättra de sociala aspekterna i relation till hundra procentigt distansarbete.

“Så blev det liksom inte lika naturligt heller [...] att man bara går förbi någon och säger: “du förresten det här ärendet...” och så pratar man om det och så pratar man om något annat. Nu var man ju tvungen att aktivt göra någonting för att ha kontakt.” - Respondent 10

“Dessutom så när man jobbar hybrid uppskattar man också tiden när man jobbar mycket, mycket mer faktiskt. Plus att man behöver ändå tid med sina kollegor.” - Respondent 2

Respondenterna upplevde att när arbetet enbart skedde på distans var det svårt att lära känna kollegor bättre. Det sociala utbytet under distansarbete upplevdes i större utsträckning vara bundet till arbete och inget annat.

“Vi jobbade liksom typ ett halvår på distans, 100 % i princip. Vilket gjorde att jag kände ju inte mina kollegor under ett halvår alls. Just nu när vi arbetar hybrid så känner jag att jag känner mina kollegor bättre” - Respondent 2

Enligt Keyes (1998) så handlar social integration om att anställda ska känna tillhörighet och samhörighet med sina arbetskamrater. Enligt respondenterna blev det svårt att känna tillhörighet och samhörighet med sina arbetskamrater då det var svårt att skapa sociala relationer när det kommer till distansarbete. Vidare beskriver Keyes (1998) att social integration också handlar om i vilken mån andra inom organisationen och arbetsgruppen lyssnar på en. Enligt respondenterna så upplevde man att det funkade i arbetsgruppen under distansarbete eftersom man oftast arbetar väldigt tätt med den närmaste arbetsgruppen. Majoriteten av de anställda upplevde att det funkade bra om man lärt känna sin arbetsgrupp fysiskt innan distansarbete påbörjades. Enligt Keyes (1998) så skapas känslor av utanförskap hos anställda som känner att de saknar sociala relationer eftersom de inte känner sig inkluderade i gruppen. Majoriteten av respondenterna uppgav att det kunde vara väldigt svårt att känna någon gemenskap alls, varken till den mindre eller större gruppen om man enbart hade arbetat på distans under hela sin anställning. Känslor av utanförskap under distansarbete upplevdes gå att motarbeta, men detta krävde under distansarbete en aktiv ansträngning till skillnad från när man arbetade på plats. Ett sätt att komma till rätta med detta problem var enligt respondenterna att de själva fick välja om de arbetade på distans eller ej. Detta bidrog

då till att anställda själva kan arbeta på plats när de kände att de behövde stöd eller social samvaro med sina kollegor.

6.2 Social acceptans

Social acceptans handlar i största grad om vilken tillit man känner till andra människor. I detta fall går det att koppla samman vilken grad av tillit respondenterna känner till sina kollegor och sin organisation. Därav identifierades första subtemat som är tillit som process. En viktig aspekt i social acceptans är att man blir bekräftad av sina arbetskamrater och chefer. Anställda får höra att de gör ett bra jobb. Får anställda bekräftelse och feedback kring sitt arbete så skapar detta sannolikt en större tillit gentemot kollegor och chefer. Därav identifierades subtema två vilket är att ge och få feedback.

6.2.1 Tillit som process

Samtliga respondenter uttryckte att det var viktigt att kunna lita på sina medarbetare och chefer. Sammantaget fanns det bland respondenterna en känsla av att tillit primärt var något man byggde upp under arbete på plats för att sedan kunna bibehålla under distansarbete. En majoritet av respondenterna påtalade att det var viktigt att man även hade en personlig relation utöver det rent professionella för att kunna bygga upp tillit. Respondenterna upplevde att det var lättare att känna tillit till sina kollegor när relationerna inte var strikt bundna till det professionella. Respondenterna upplevde att det var lättare att känna tillit gentemot kollegor när de kunde se varandra i andra sammanhang och prata om andra sammanhang som inte bara rörde arbetet. Respondenterna upplevde att när kollegor pratade och berättade om händelser utanför arbetet visade detta på att kollegor litar på en, vilket även skapade känslor av tillit tillbaka gentemot dessa kollegor.

En respondent uttryckte följande om att bygga tillit.

“Jag tror att det har varit svårare... [under distansarbete]. En stor del av det ligger nog i att man har en lite personligare relation än bara en arbetsrelation. Där man ändå ser varandra i andra sammanhang. Det får man inte på distans, utan då kommer man bara prata med dem när det gäller rent professionella saker. Ja, det hade tagit mycket längre tid tror jag i alla fall.” - Respondent 6

Ännu en aspekt som vissa av respondenterna gav uttryck för var att det i större utsträckning krävdes att man kände tillit till sina medarbetare när man arbetade på distans. Det var också svårare att lita på att distansarbetare skötte sina arbeten då man helt enkelt inte kände att man kunde ha koll på dem. Denna brist på förtroende upplevdes finnas från kollegor, framförallt de som inte man inte jobbade så tätt med, men framförallt från chefer och ledning.

”Alltså, man har ju tillit till alla, men man får ju det bekräftat hela tiden. Eftersom [...] jag ser ju att de jobbar på som fan här. Medan de som är på distans har man ju ingen koll på. Nu säger inte jag att de slackar, men de skulle ju kunna göra det.” - Respondent 7

6.2.2 Att ge och få feedback

Forskarparet har noterat i majoriteten av intervjuerna att feedback oftast var något som skedde spontant och i stunden. Den spontana feedbacken som gavs i stunden uteblev enligt respondenterna i större utsträckning när respondenterna arbetade på distans. Detta då det enligt respondenterna ofta krävdes en aktiv ansträngning för att ge feedback under distansarbete. En majoritet av respondenterna uttryckte dessutom att feedbacken som gavs oftast gjorde det under informella sociala stunder, som kafferastrer och dylikt, snarare än i arbetsrelaterade situationer. Respondenterna erfor att dessa spontana träffar uteblev i stor utsträckning under distansarbete. De träffar som skedde under distansarbete var oftast arbetsrelaterade situationer vilket bidrog till att feedbacken försvann i större utsträckning enligt respondenterna.

“Men det ju ganska mycket snack i korridorerna. Det här var bra och det här var ju bra liksom. Så det är inte så mycket på möten utan det är liksom... Det är nog tack vare att man är på plats som man får till sig det. På distans fick man ju typ ingen feedback.” - Respondent 7

När respondenterna arbetade på distans upplevde de att det sociala samspelet minskade och att kallprat och småprat försvann. Detta ledde till att de hade färre möjligheter att få feedback från sina kollegor och chefer. Respondenterna ansåg att feedback ofta gavs i icke-arbetsrelaterade situationer, vilket inte var möjligt när de arbetade på distans eftersom de inte kunde springa på sina kollegor och chefer i korridorerna och i fikarum. I korridorerna och vid kaffeautomaten kunde respondenterna tidigare få snabb och spontan feedback på sitt arbete och utförda uppgifter.

“[...]på distans då kallpratar man ju inte. Men på kontoret så kan ju min chef säga när hon går förbi att: Ja, men det var bra när du gjorde det eller det. När vi jobbade på distans ringde hon ju inte direkt och sa att det var bra att du gjorde det” - Respondent 9

Enligt Keyes (1998) handlar social acceptans primärt om att känna tillit till sina arbetskamrater och chefer. Sett från svaren respondenterna gav i ämnet kan forskarparet se att tillit generellt verkar vara svårare att skapa under distansarbete, framförallt i relation till de man inte arbetar i direkt anslutning till. Respondenterna uppgav även att det krävdes extra mycket förtroende för att lita på anställda som arbetade på distans. Enligt Keyes (1998) är bekräftelse en viktig del av att bygga tillit. Sett till hur respondenterna uttalat sig i ämnet så verkar vara fallet även i denna studie. En majoritet av respondenterna talade om att bekräftelse enligt deras upplevelser oftast gavs under spontana sociala möten med kollegor och chefer, snarare än i relation till arbetsuppgifter. Dessa informella möten var enligt respondenterna svårare att uppnå under distansarbete, vilket innebar att många respondenter kände att de inte fick lika mycket bekräftelse under distansarbete.

6.3 Socialt bidrag

Socialt bidrag handlar om hur den anställde värderar sina insatser och sin kompetens. Forskarparet har funnit mönster i att arbete som sker i relation till tekniska hjälpmedel ofta kan skapa känslor av att den anställde inte kan utföra sitt arbete på önskat sätt. Därav har forskarparet identifierat subtema teknostress och prestationshinder. Ytterligare faktorer som kan påverka anställdas upplevelser av att arbetet utförs effektivt är vilken stöttning anställda har tillgång till från sin organisation samt kollegor. Därav har forskarparet identifierat subtema organisatoriska supportstrukturer och subtema hjälpsam organisationskultur.

6.3.1 Teknostress och prestationshinder

Respondenterna beskriver sina upplevelser av teknikens påverkan i relation till att utföra sitt arbete. Majoriteten av respondenterna upplever att tekniken många gånger har varit ett hinder för att kunna utföra sitt arbete effektivt. Enligt respondenterna så har dessa hinder oftast tagit sig uttryck i form av att tekniska hjälpmedel krånglat. Dessa tekniska problem har ofta inneburit att respondenterna kastats ut ur digitala möten och att olika program helt enkelt inte

fungerat som de skulle. Dessa situationer har då lett till att respondenterna har upplevt stress och känslor av att de inte kan utföra sitt arbete på önskat sätt.

“Men skulle det vara en del som är väldigt kritiskt, då skulle jag bli stressad för att den här oron att det kommer landa på mig om det är någonting som strular även fast det kanske inte är mitt problem” - Respondent 3

Respondenterna upplevde i många fall att det uppstod stress då deras arbete inte kunde utföras som det skulle tack vare de tekniska problem som uppstod. Både i bemärkelsen att de kände stress över att arbetsuppgifterna inte blev utförda som det var tänkt, men även i den bemärkelse att man som individ upplevdes vara delvis ansvarig för de tekniska problem som uppstått. Respondenterna upplevde att även om det var tekniska problem som låg bakom problematik som uppstått i arbetet, så uppstod känslor av att det var de som inte utfört sitt arbete korrekt och effektivt.

“När man har vissa viktiga möten, när man själv ska redovisa något och så strular internet eller datorn och dokumentet laddas inte upp, då får man stress” - Respondent 1

6.3.2 Organisatoriska supportstrukturer

Respondenterna upplevde att tillgången till en fungerande IT-support var viktigt när man arbetade på distans. Respondenterna upplevde att om det fanns en fungerande IT-support så bidrog det till att man lättare kunde utföra sitt arbete effektivt och känna att man bidrog på den nivå som önskas. Respondenterna upplevde även att om IT-supporten var fungerande så kunde detta minska känslor av teknostress. När IT-supporten var fungerande och respondenterna visste vart de kunde vända sig och att IT-supporten kunde lösa dessa problem så minskade detta oron kring att inte kunna utföra sitt arbete på ett önskat och effektivt sätt.

“Har man inte [bra] IT-support då [...] har man ju inte förutsättningarna för att göra ett bra jobb.” - Respondent 3

Många av respondenterna upplevde att kvaliteten på IT-supporten inte påverkats nämnvärt av distansarbete, detta då IT-supporten ofta hanterades av externa aktörer. Eftersom majoriteten av respondenterna upplevde att IT-supporten höll samma kvalitet oavsett om man arbetade på distans eller på plats så spelade det

supportmässigt ingen roll om man arbetade på distans eller på plats. Om IT-supporten var kompetent så kunde de hjälpa de anställda oavsett vart de satt och utförde sitt arbete.

Vår IT-support kan fjärrstyra datorer från distans och lösa problem, jag tycker det funkar jättebra” - Respondent 2

6.3.3 Hjälpsam organisationskultur

Ett flertal av respondenterna rapporterade att de upplevde att det på deras arbetsplatser fanns en organisationskultur där de uppmuntrades att vara hjälpsamma och stödjande gentemot sina kollegor. Respondenterna upplevde att en hjälpsam organisationskultur inte styrdes av att man arbetade på distans eller på plats. Detta hade mer att göra med själva kulturen på arbetsplatsen snarare än arbetssättet. Respondenterna upplevde generellt att deras arbetsplatser uppmuntrade alla till att vara hjälpsamma mot varandra. Det enda som arbetssättet upplevdes påverka var hur lätt eller svårt det var att hjälpa eller att få hjälp av sina kollegor.

“Det beror ju på arbetskultur och så också. Men vi är en väldigt sådan grupp där det ska vara trevligt. Alla ska liksom vara snälla mot varandra. Man ska hjälpas åt i vår kultur.” - Respondent 1

Vissa respondenter upplevde att detta informella och spontana hjälp-utbyte var mer begränsat under distansarbete än under arbete på plats. Detta i bemärkelsen att man ofta tenderade att vända sig till de man jobbade närmast. Men även i aspekten att det blev mer tidskrävande att få hjälp av sina kollegor då det var svårare att få hjälp i stunden. Respondenterna upplevde att när arbetet skedde på plats så kunde de i samma stund vända sig till kollegor och fråga om hjälp. Man kunde ropa på kollegor som satt på kontoret och fråga om någon annan hade problem, eller om någon är mer van vid det aktuella programmet som arbetet sker i. Respondenterna kunde även få hjälp av, och hjälpa, andra anställda som inte ingick i den närmaste arbetsgruppen vilket även ökade sociala utbyten med andra grupper på arbetsplatsen. På så sätt kunde respondenterna snabbt veta om problemet enbart rörde dem eller om flera kollegor hade samma problem. Respondenterna upplevde att när de arbetade på distans så var det mycket svårare att få hjälp och respons om problemet enbart var

begränsat till den enskilda individen eller om andra hade samma problem. Det upplevdes ofta ta längre tid att få hjälp när man skrev i en chatt eller ringde runt till kollegor, och det kunde även svårare att förstå instruktioner kring problemet via en chatt eller över telefon.

“När man sitter på jobbet, då kan man bara liksom ropa ut: Hallå, är det någon som är inne i programmet? Är det segt för er? Och så är det någon som svarar två rum bort att här händer det ingenting heller. Man får en snabb feedback på om det är fler än jag som har problem. Sitter man hemma och jobbar får man liksom skriva till de andra i chatten och fråga. Det tar ju längre tid innan du får feedback på det mot när du bara kan skrika ut i korridoren och fråga.” - Respondent 8

Enligt Keyes (1998) så handlar socialt bidrag i huvudsak om hur den anställda värderar sina insatser och sin kompetens. Utifrån respondenternas svar så kan forskarparet se att när tekniska hjälpmedel strulade när man arbetade på distans så skapade detta känslor av stress hos de anställda. De anställda upplevde att de inte kunde utföra sitt arbete på önskat sätt vilket kan uppfattas som att de anställda inte kan bidra på önskat sätt till arbetet. Vidare beskriver Keyes (1998) att en stöttande organisation kan bidra till att den anställda känner en ökad tilltro till sin kompetens. Utifrån respondenternas berättelser så kunde forskarparet se att organisationer som hade en fungerande IT-support bidrog till att de anställda kände att de kunde utföra sitt arbete på önskat sätt även när tekniken inte fungerade som den skulle. En fungerande organisationssupport bidrar till att anställda bibehåller eller ökar känslor av socialt bidrag. Anställda upplevde att teknikstrulet som bidrog till att man inte kunde utföra arbetet på önskat sätt minskade om man hade fungerande organisatoriska supportstrukturer (Sandblad et al. 2018, s. 225).

6.4 Socialt förverkligande

Socialt förverkligande handlar om att organisationer och arbetsgivare tillåter och skapar förutsättningar för att anställda ska kunna nå sin fulla potential. Respondenterna upplevde att en möjlighet till att kunna utvecklas var att få välja arbetssätt, därav identifierade forskarparet subtema autonomitet - val av arbetsplats. Organisationen kan bidra till anställdas utveckling genom att ha samtal med de anställda. Genom dessa samtal kan organisationen tillsammans med individen anpassa arbetsuppgifter och diverse arbetssätt därav identifierade forskarparet subtema flexibla organisationer.

6.4.1 Autonomitet - val av arbetsplats

Majoriteten av respondenterna uppgav att de uppskattade att själva få välja arbetsplats utifrån arbetsuppgifter. Respondenterna upplevde att de klarade av många av sina arbetsuppgifter på distans. Respondenterna upplevde generellt att de var mer produktiva och effektiva under distansarbete, vilket i sin tur gjorde det lättare att utnyttja sin potential. När det kommer till distansarbete så upplevde respondenterna att de delar som funkade bättre var just att de kunde klara av sina arbetsuppgifter på ett bättre sätt och de kände att de var mer produktiva och effektiva när de kunde arbeta på en plats de ansåg var optimal. Detta kände respondenterna bidrog till att de kunde nyttja sin fulla potential och vara mer tillfredsställda med sitt arbete vilket även bidrog till känslor av välbehag. De delar som upplevdes fungera bättre på plats var de sociala aspekterna, att de kunde träffa sina kollegor, få hjälp av kollegor och det var lättare att vara på plats när man var beroende av sina arbetskamrater för att klara av vissa arbetsuppgifter.

“Vissa delar funkar mycket, mycket bättre hemma medans vissa saker faktiskt funkar lite bättre om jag är fysiskt på plats när jag är beroende av andra människor i teamet” - Respondent 3

Enligt respondenterna så kunde det finnas motstånd, generellt från ledning och chefer, till att arbeta på distans och detta kunde påverka den personliga utvecklingen negativt. Respondenterna upplevde att detta motstånd bidrog till att de inte kunde nyttja sin fulla potential då majoriteten av respondenterna upplevde att det optimala arbetssättet var att själv få välja vart arbetet ska utföras beroende på befintliga arbetsuppgifter. Respondenterna upplevde i många fall att frågan om hybridläge var en infekterad sådan som tog mycket energi och tid som man hellre lagt på att utvecklas inom sitt arbete. Enligt respondenterna grundade sig en stor del av frustrationen kring hybridlägets vara eller inte vara i att man under Covid-19-pandemin i många organisationer byggt upp relativt väl fungerande strukturer och rutiner gällande distansarbete. Strukturer och rutiner som, enligt respondenterna, i många fall förkastades helt efter covid-19-pandemins slut då distansarbete gjordes svårtillgängligt och i somliga fall otillgängligt för de anställda.

“Distansarbete har väl varit en infekterad fråga till och från hos oss... från alla högre uppsatta...” - Respondent 3

“Jag föredrar ju att jobba hybrid [...]. Sen vill jag inte heller att någon ska välja fasta dagar åt mig [...] utan vi har det så att ni är på kontoret när ni vill och ni jobbar hemma när ni vill.” - Respondent 1

6.4.2 Flexibla organisationer

Respondenterna upplevde att det var viktigt att ha en organisation där chefen lyssnade på tankar och synpunkter. Om organisationerna var flexibla och lösningsorienterade så fungerade möjligheten till utveckling för de anställda lika bra oavsett om de arbetade på distans eller på plats. Respondenterna upplevde att flexibla organisationer med lyhörda chefer ofta var de som tillät hybridläge vilket ofta upplevdes som någon form av utveckling. Då hybridläge inte upplevs vara det normativa arbetssättet och det blir då en ny utmaning för de anställda som i sin tur främjar utveckling i arbetslivet.

“Jag är ganska nöjd med hur jag utvecklas. Men det är för att jag har en chef som är väldigt lyhörd, liksom. Det tror jag absolut är det viktigaste. Men också liksom att organisationen är av den utformningen att den är väldigt flexibel liksom.” - Respondent 2

Respondenterna upplevde att om företag var flexibla och erbjöd smidiga lösningar så var det enkelt att vidareutvecklas även när man arbetade på distans. Om företag erbjöd diverse olika utbildningar som gavs på distans så kunde anställda även delta på dessa utbildningstillfällen oavsett arbetsplats. Respondenterna upplevde en större vilja i att engagera sig i diverse utbildningar via distans. Detta eftersom respondenterna upplevde att det var tidseffektivt. Vilket i sin tur bidrog till att de anställda utvecklade sin kompetens och kunde utvecklas i sitt arbetsliv. Respondenterna upplevde att organisationen var flexibel när de implementerade eller provade nya strategier för de anställda, som exempelvis distansutbildningar. Respondenterna upplevde att dessa satsningar bidrog till att de kunde utbilda sig inom diverse kompetenser som inte var direkt bundna till arbetet men de kunde ändå vara användbara i arbetslivet. Respondenterna upplevde också att denna tidseffektivitet bidrog till att de kunde närvara vid utbildningarna då det inte gick åt en massa tid till att åka till diverse utbildningar. Sammantaget blev det mer attraktivt att ta del av utbildningarna som erbjöds.

”Först så var det var det som att det inte fanns några möjligheter till utbildningar [på distans]. Men sen så var det som att man märkte att det funkar ju faktiskt. Att

ha utbildningar på distans, eller gå på konferenser och sånt på distans. Det var dessutom ganska tidseffektivt.” - Respondent 10

Enligt Keyes (1998) så handlar socialt förverkligande om att organisationer och arbetsgivare skapar förutsättningar för att anställda ska kunna nå sin fulla potential. Forskarparet tolkade respondenternas sammantagna upplevelser som att möjligheten till att få välja att arbeta på distans eller på plats var väldigt viktigt för att de anställda skulle kunna nå sin fulla potential och utföra sitt arbete så effektivt som möjligt. Forskarparet fann att respondenterna upplevde att organisationer som var flexibla och tillät sina anställda att välja arbetssätt utifrån arbetsuppgift skapade mest utveckling hos de anställda. Vidare beskriver Keyes (1998) att det är viktigt att organisationer har samtal med anställda för att främja utveckling. Flertalet respondenter fann att det kunde finnas ett motstånd hos chefer och i organisationer till att få utföra arbete på distans.

6.5 Socialt sammanhang

Socialt sammanhang handlar om att människor skapar förståelse och mening. Organisationer som utmärks av transparens ökar känslan av trygghet hos de anställda, därav identifierade forskarparet subtema bristande information från organisationen. Eftersom att ett återkommande mönster var bristande information från organisationen så identifierades även subtema eget ansvar.

6.5.1 Bristande information från organisationen

Flera av respondenterna upplevde att informationen från organisationens sida var bristfällig under distansarbete. Flera av respondenterna upplevde att det var svårt för nyanställda att komma in och förstå hur saker och ting fungerar inom organisationen. Anledningen till detta påstod respondenterna var att informationen var dålig från organisationens sida och nyanställda saknade det sociala samspelet. De kunde inte vända sig till kollegor på samma sätt och ställa olika frågor. Respondenterna kände att organisationen var dålig på att ge viktig information till nyanställda. De gav informationen, men nyanställda hade svårt att få all information och ställa frågor då introduktion som skedde på distans ofta gick väldigt snabbt. Det blev svårt för nyanställda att ställa följdfrågor och se hela kontexten på arbetsplatsen, vilket tolkades som bristande information från organisationen av majoriteten av respondenterna. Respondenter som nyanställdes under perioden då distansarbete var

hundraprocentigt upplevde att det var väldigt svårt att förstå hur organisationen fungerade. Detta eftersom de inte hade någon bild av hur organisationen såg ut på plats. Det var svårt för dessa respondenter att skapa sig en bild av hur organisationen fungerade och organisationens snabba informationsdelning upplevdes inte heller hjälpa i någon större utsträckning i dessa fall.

“När man är nyanställd så får man ju en introduktion av företaget och hur det fungerar [...] Jag känner att jag fick en snabb genomgång av det men hade behövt att få mer information.” - Respondent 9

”Det tog väldigt lång tid för mig. Nu har jag snart jobbat i två år och för mig tog det nästan ett år innan jag kände att jag förstod hur organisationen fungerade.” - Respondent 2

Respondenterna upplevde även att organisationen var dålig på att informera befintliga anställda om någon ny anställdes. Vilket försämrar chanserna att ge viktig information till nyanställda gällande arbetsplatsen. Mycket av den viktiga informationen upplevde respondenterna delades också mellan anställda. Detta förde i sin tur med sig bristande information för de nyanställda, men även befintliga anställda kände att organisationer var dåliga på att ge dem information om hur de skulle introducera de nyanställda.

Respondenterna upplevde att deras organisationer var dåliga på att informera vad de nyanställda hade för roll och vad de skulle utföra för arbetsuppgifter. I många fall visste respondenterna knappt att någon ny hade börjat då informationen och introduktionen var så dålig via distansarbete. Detta var inte ett problem som grundade sig i just distansarbete utan det hade mer att göra med att organisationen inte hade några genomarbetade planer för hur man skulle sköta sådana frågor när arbetet skedde på distans.

“Men nu har de ju anställt någon ny och jag vet inte ens vem den här personen är eller vad den här personen gör [...] alltså ingen introduktion alls knappt. Man kanske skickade iväg något torrt mail.” - Respondent 4

6.5.2 Eget ansvar

Respondenterna upplevde att i många fall så fanns viktig information tillgänglig, men att denna information kunde vara svåråtkomlig. Flera respondenter upplevde att det var individens eget ansvar att leta reda på informationen som saknades trots att den kunde vara

svår att navigera sig fram till. Vidare upplevde respondenterna att det var väldigt tidskrävande att leta reda på all information. Detta egna ansvar kring att söka viktig information själv tog ofta för mycket tid av det egentliga arbetet och detta skapade ofta frustration hos de anställda då de hellre hade önskat att lägga denna tid på sitt arbete. Detta problem upplevdes av respondenterna vara större då de arbetade på distans, mycket på grund av att det var svårare att veta vem man skulle vända sig till för att få hjälp. Flera respondenter påtalade att anledningen till att de visste vem och vart man skulle vända sig till var för att de själva sett till att ta reda på detta.

“Vi har ett ganska ologiskt intranät. Det är svårt att ta del av viss information om man inte vet exakt vart man ska titta.” - Respondent 10

“Ibland så ringer man fel personer och ibland så ringer man rätt och då har man ju lärt sig. Och nu när jag har jobbat ett helt år då har jag ju lärt mig själv vart alla finns, vart alla saker finns och hur det ska göras.” - Respondent 1

Respondenterna rapporterade att det kändes som att ansvaret kring att integrera nya kollegor till gruppen hamnade på dem, även under distansarbete. Respondenterna upplevde att de fick ta tag i chefers och organisationens plikter också för att det skulle bli gjort på korrekt sätt. När det började nya kollegor på arbetsplatsen så fick de befintliga anställda ta tag i att de blev en del av gruppen och presentera dem för resterande arbetsgrupper. Cheferna och organisationen upplevdes ofta inte göra sin del i att integrera nyanställda, vilket skapade känslor hos respondenterna kring att de även behövde göra deras ansvar till sitt eget. Detta kunde skapa en frustration hos respondenterna då de tyckte att organisationen borde ha en utarbetad plan kring hur man ska introducera och integrera nyanställda när man arbetade på distans. Respondenterna upplevde att organisationen oftast tog sitt ansvar när det rörde arbete på plats men att ansvaret i större utsträckning lades över på anställda när det rörde distansarbete.

“Anställda som har kommit nya har haft lite svårare att komma in i gruppen [...]. Nej, tänker att det kanske är chefers ansvar, men det är ju svårare. De sitter ju på sitt håll.” - Respondent 6

Enligt Keyes (1998) så vill människor att omgivningen ska vara begriplig, i detta fall arbetsplatsen. Flertalet respondenter upplevde att det var svårt att känna ett socialt sammanhang då informationen från organisationens sida oftast var bristfällig. Detta bidrog då

till att omgivningen inte blev lika begriplig i den utsträckning som önskades. Vidare beskriver Keyes (1998) att en känsla av förståelse och kontroll av omgivningen skapar känslor av trygghet. Eftersom respondenterna inte fick nog med information och mycket av organisationens ansvar hamnade på de anställda så blev det svårare att känna trygghet då det var svårt att förstå hur organisationen fungerade. Detta kan i sin tur enligt Keyes (1998) leda till att de anställda inte trivs på sin arbetsplats.

6.6 Sammanfattning av analys

Här ämnar forskarparet kort sammanfatta de huvudsakliga fynden som framkommit under analysarbetet av det transkriberade materialet. Fynden kommer att presenteras utifrån socialt välbefinnandes fem dimensioner.

Under den första dimensionen, social integration, har forskarparet funnit att respondenterna generellt upplevde att det var svårare att känna samhörighet med sina arbetskamrater under distansarbete. Respondenterna uppgav att det generellt var svårare att skapa och upprätthålla sociala relationer under distansarbete.

Under den andra dimensionen, social acceptans, har forskarparet funnit att respondenterna upplevde att det var svårare att känna och skapa tillit gentemot kollegor under distansarbete. Respondenterna upplevde att den större delen av den arbetsrelaterade feedback som gavs oftast gjorde det under spontana sociala möten. Dessa informella möten var enligt respondenterna svårare att uppnå under distansarbete.

Under den tredje dimensionen, socialt bidrag, har forskarparet funnit att respondenterna upplever att de kan klara av sin arbetsbelastning som bäst när de arbetar på distans. Respondenterna upplever sig vara mer effektiva och produktiva när de får välja arbetsplats efter sina behov. Respondenterna upplevde att de bidrog till organisationen på önskat sätt under distansarbete. Respondenterna upplevde att teknikstrul kunde minska känslan av bidrag samt skapa stress men detta kunde elimineras med en fungerande IT support.

Under den fjärde dimensionen, socialt förverkligande, har forskarparet funnit att respondenterna upplevde att de kunde nå sin fulla potential när de hade möjligheten att själva välja arbetssätt. Respondenterna upplevde att detta var en viktig faktor för att kunna utföra

sitt arbete effektivt och därav kunna utvecklas genom att ta sig an nya uppgifter.

Respondenterna upplevde att det fanns ett motstånd hos chefer gällande distansarbete. Detta minskar då känslor av socialt förverkligande hos de anställda eftersom de upplever att chefer inte lyssnar på deras önskemål.

Under den femte dimensionen, socialt sammanhang, har forskarparet funnit att det var svårt för respondenterna att känna känslor av socialt sammanhang då organisationerna ofta var dåliga på att förmedla viktig information. Respondenterna upplevde att de inte alltid kände sig trygga och förstod sin omgivning på grund av bristande information. Detta problem uppstod inte i och med distansarbete, det upplevdes snarare vara ett problem som redan fanns inom organisationer som även fördes över under distansarbete. Problemet kunde dock förstärkas under distansarbete, då man inte upplevde sig ha samma tillgång till stöd av kollegor.

7. DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Studiens syfte var att skapa en djupare förståelse för hur anställdas sociala välbefinnande påverkas av distansarbete och tillgång till organisatoriskt stöd gällande teknisk support. Genom att intervjua anställda som hade gedigen erfarenhet av distansarbete så kunde forskarparet få rika och fylliga data kring det valda ämnet. Studiens frågeställningar kommer att besvaras nedan och sedan sättas i relation till tidigare utförda studier inom ämnet.

Studiens första forskningsfråga lyder: *Hur upplever anställda sitt sociala välbefinnande under distansarbete?*

Den första slutsatsen vi dragit var att respondenterna upplevde att det spontana sociala utbytet mellan individer försvåras under distansarbete. Detta faktum påverkade utefter vår analys primärt den sociala integrationen, den sociala acceptansen, det sociala bidraget och det sociala sammanhanget. Att säga exakt vart vilken dimension börjar och vart nästa tar vid är något problematiskt, då samtliga dimensioner i detta fall är reciproka. Den sociala integrationen påverkades då det blev svårare att känna och bygga ny gemenskap på arbetsplatsen. Detta ledde i sin tur till att det sociala sammanhanget blev lidande, då individer inte utbytte information på samma sätt som man annars kanske gjort, varken i eller mellan arbetslag. Detta påverkade även det sociala bidraget då man inte längre hade lika lätt att utföra eller motta spontana hjälpinsatser, både på grund av distansarbetet i sig och för att man

inte visste vem man skulle vända sig till. Den sociala acceptansen påverkades också, då man inte längre fick eller kunde ge spontan feedback i lika stor utsträckning, återigen både på grund av distansarbetet i sig och för att man inte kände varann. Intervjupersonerna upplevde inte nödvändigtvis att försvårade omständigheter för socialt utbyte innebar totalt försämrat socialt välbefinnande, eftersom de ofta kunde bibehålla en nära social relation till sina närmsta arbetskolligor även via distansarbete. Vidare upplevde intervjupersonerna att relationerna till de man inte arbetade direkt med över lag försämrades, då man inte längre hade samma möjlighet att stöta på varann. Sammantaget går detta väl i linje med vad man dragit för slutsatser om arbetsplatsers fysiska kontext i Colenberg et al. (2020). I artikeln i fråga kommer forskarna fram till att socialt välbefinnande troligtvis är svårt att uppnå i sin helhet utan den fysiska aspekten och interaktionen som ges på en "vanlig" arbetsplats.

Den andra slutsatsen forskarparet har dragit är att anställda helst vill ha möjligheten att själva välja i vilken utsträckning de arbetar på plats respektive på distans. Gällande arbetsbelastning upplever de flesta intervjupersonerna att de klarar den som bäst när de arbetar på distans. Detta eftersom de anställda då kan välja plats efter sitt personliga behov och utifrån vad uppgiften kräver. Här får de anställda då möjlighet att välja en plats där de har rätt förutsättningar för arbetsuppgiften, vilket bidrar till att de är mer produktiva och utför sitt arbete effektivt. Detta går väl i linje med vad Šmite et al. (2023) kommit fram till i sin studie. Möjligheten att arbeta var som helst kan ge anställda mer frihet och flexibilitet i sin arbetsmiljö vilket kan leda till ökat välbefinnande.

Intervjupersonerna upplever också att de lättare kan bidra till organisationen på önskvärda nivåer samt att nå sin fulla potential när de får välja arbetsplats, vilket bidrar till individens sociala bidrag och sociala förverkligande. Forskarparet har funnit att när det kommer till att utföra vissa av sina arbetsuppgifter på bästa sätt så väljer många av intervjupersonerna att arbeta på distans. Detta går i linje med vad Sumit, Deole & Deter (2023) har funnit. De har funnit att distansarbete generellt ökar produktiviteten hos anställda. När anställda känner sig mer produktiva ökar även välmåendet hos de anställda då de känner att de bidrar och utvecklas på sin arbetsplats. Det överensstämmer även med vad Chow et al. (2022) kommit fram till angående att arbetare känner sig mer produktiva när de arbetar på distans, då de upplever att de inte blir störda i lika stor utsträckning.

Forskarparet fann att anställda inte hade något emot att vara på plats, men de ville generellt inte ha fasta dagar utan ville själva ha möjligheten att styra över när de skulle arbeta på plats

eller på distans. Genom att välja själva så kunde anställda både få socialt utbyte i den utsträckning som de mådde bra av, samt utföra sitt arbete så effektivt och tillfredsställande som möjligt. Denna lösning ökade det sociala välbefinnandet då anställda kände att de kunde uppfylla sina arbetsrelaterade sociala behov. Detta går i linje med vad Ewers & Kangmennaang (2023) har kommit fram till att det är jobbigt som anställd att inte känna att man får vara med och bestämma över sin arbetsutformning. Forskarparet har enbart undersökt autonomitet i relation till att välja arbetsplats men enligt Ewers & Kangmennaang (2023) så rör autonomitet fler aspekter än att välja arbetsplats. De beskriver att autonomitet vidare kan handla om att vara med och utforma sin arbetsmiljö och utformandet av sitt schema. Intervjupersonerna upplevde att om de fick välja arbetssätt efter sina behov så kunde de hitta en balans mellan de sociala aspekterna och rent produktiva aspekterna.

Intervjupersonerna menade att en hybridlösning gjorde att de kände bra socialt välbefinnande eftersom det då fanns möjligheter att vara på plats och på distans. Intervjupersonerna kunde då lägga upp sina arbetsdagar för att få med både sociala och produktiva aspekter i sin arbetsdag. Detta överensstämmer med vad Bodner et al. (2022) har funnit i sin studie om att anställda som enbart arbetar på distans eller på plats är de som rapporterar mest fall av psykisk ohälsa och sämre välbefinnande på arbetsplatsen. Detta pekar på att det som forskarpåret har funnit kring att ett hybridläge är det som funkar bäst för anställda i någon grad stämmer. För anställda välja arbetssätt själva så har de lättare att uppnå maximal utveckling i både sociala aspekter och produktiva aspekter. Vissa respondenter upplevde att det fanns ett motstånd hos chefer och ledning till att tillåta distansarbete och i viss utsträckning även hos en del kollegor. Den huvudsakliga anledningen som uppgavs var att det var svårt att lita på att arbetet faktiskt utfördes. Detta stämmer väl överens med vad Jentjens & Cherbib (2023) presenterat om förtroende i sin studie. Där framkom att det i många fall var så att man efter Covid-19-pandemin hade svårt att känna förtroende för anställda som arbetade på distans.

På studiens andra forskningsfråga: *Hur upplever anställda att tillgången till tekniskt stöd på organisationsnivå påverkar känslor av teknostress?* Uppgav respondenterna olika svar. Vissa respondenter upplevde att de hade tillgång till bra IT-support och vissa upplevde att deras IT-support inte var tillräcklig. Gemensamt för alla respondenter var att de upplevde teknostress. Tarafadar et al. (2011) har funnit att anställda som arbetar nära teknik ofta upplever teknostress. Teknostress innebär att stress uppstår när tekniken inte fungerar som den ska.

Det kan exempelvis röra sig om att tekniken förhindrar att möten ska ske enligt plan, att man inte kommer in i viktiga program eller att datorn inte fungerar som den ska. Teknostress kan uppstå av komplexa tekniska problem men också enkla problem som att en telefon inte har täckning.

Anställda som kände att de hade en fungerande IT-support upplevde att detta minimerade känslorna av teknostress. Forskarparet har funnit att dessa anställda upplevde teknostress men att den var lättare att hantera för de anställda, då de visste exakt vart man skulle vända sig för att få hjälp med tekniska problem. Detta bidrog då till att anställda kunde fortsätta känna att de kunde utföra sitt arbete på ett effektivt sätt. Forskarna har funnit att anställda som inte hade tillgång till bra IT-support ofta upplevde högre grad av teknostress. Dels för att de inte kunde utföra sitt arbete och kände att de inte bidrog till organisationen. Arbetsuppgifterna blev pausade under längre tid för dessa respondenter då de inte visste vart de skulle vända sig vilket bidrog till större stress för dessa anställda. Teknostressen skapade i sin tur känslor av otillräcklighet för dessa anställda. Forskarparet har funnit att en fungerande IT-support ska finnas för att anställda ska kunna utföra sitt arbete effektivt och känna välmående under distansarbete. En fungerande och tydlig supportstruktur är av stor vikt för att anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Detta går i linje med vad Somasundram et al. (2022) kommit fram till. I denna studie har man funnit att anställda gärna arbetar hemifrån några dagar i veckan då de ofta känner sig mer produktiva när de kan sitta hemma i lugn och ro. Respondenterna i denna studie har skattat tillgången till en bra IT-support som en viktig faktor för att de ska kunna känna välmående och effektivitet i arbetet. Denna tydliga struktur skapar känslor av trygghet och de anställda vet att problemen går att lösa effektivt och snabbt när det är tydligt vart man kan vända sig.

Forskarparet har funnit att anställda upplever att möjligheten till utveckling är större under distansarbete. Då det erbjuds flera utbildningar och seminarier så upplever anställda att dessa tillfällen är lättare att delta på. Delvis eftersom respondenterna upplever att de sparar tid genom att inte behöva gå på dessa fysiskt och det är lättare att fokusera och ta åt sig när man sitter i lugn och ro. Forskarparet har vidare kunnat dra slutsatsen att stödet kring utveckling som har med kunskap att göra är mera lättåtkomligt när det sker på distans men även att respondenterna i större utsträckning gärna engagerar sig i möjligheterna och stödet som faktiskt ges, vilket är bra för det sociala förverkligandet. Forskarparet finner att eftersom anställda i större utsträckning känner sig motiverade till att delta i utbildningar och seminarier

som sker på distans så kan detta även leda till att de upplever att de kan bidra mer till sin organisation. Och när anställda upplever att de producerar och bidrar på ett sätt som är tillfredsställande så ökar detta även känslor av det sociala bidraget. Detta går i linje med Staniulienė & Zaveckis (2022) som beskriver att anställda blir “empowered” när de ges möjligheter till utbildning och ny information som leder till att de kan känna sig mera produktiva i arbetet.

Forskarparet anser att de etiska övervägandena har uppnåtts i god utsträckning. När det kommer till informationskravet så har forskarparet valt att informera alla respondenter om studiens syfte via mail men även att upprepa denna information innan intervjuerna började. Forskarparet har varit noga med att informera respondenter innan intervjuerna började att de inte behöver svara på alla frågor om det känns obekvämt och att intervjuerna kan avbrytas enligt deras önskemål närsomhelst. Gällande samtyckeskravet så har forskarparet skickat ut ett samtyckesformulär via mail innan intervjuerna men forskarparet har även valt att muntligt fråga innan intervjuerna respondenterna ifall de fortfarande vill ställa upp på intervjun. Gällande konfidentialitetskravet så har forskarparet valt att ha alla intervjuer i en låst mapp på varsin dator så att obehöriga inte ska kunna ta del av känslig information. Forskarparet har även valt att kryptera transkriberingarna så att obehöriga inte ska kunna läsa dessa. Genom detta anser forskarparet att de har minimerat risken för att obehöriga ska ta del av känslig information. Gällande nyttjandekravet har insamlad data endast enbart använts i relation till den utförda studien. Den insamlade data har inte sålts vidare till andra företag eller aktörer ingen annan har kunnat använda sig av forskarparets data i något syfte som helst.

Forskarparet anser att de etiska övervägandena har följts noga och att de har säkrat de etiska principerna i flera olika steg som beskrivet ovan för att kunna känna sig säkra på att alla etiska överväganden följs. Vidare har forskarparet beslutat att radera alla intervjuer och transkriberingar vid ett godkänt betyg så att obehöriga inte ska kunna ta del av eventuell känslig information. Respondentvalideringen har varit av stor relevans för studiens objektivitet, då studien utgick från utvalda teoretiska ramverk och följaktligen använde sig av deduktiv metod för att analysera data. Forskarparet har för att förhålla sig objektivt under intervjuerna valt att validera respondenternas svar genom att sammanfatta respondenternas svar och fråga “om vi förstår dig rätt så menar du så här”. På så sätt har forskarparet även under intervjuerna kunnat säkerställa att tolkningarna är korrekta och rättvisa och i så liten utsträckning som möjligt bygger på forskarparets förutfattade meningar.

Avslutningsvis utifrån resultatet av vår studie så drar forskarparet slutsatsen att en hybridlösning är det bästa alternativet gällande distansarbete för att anställda ska känna maximalt socialt välbefinnande. Forskarparet har tydligt kunnat se starka fördelar med att arbeta på distans samt starka fördelar med att arbeta på plats. En kombination av dessa arbetssätt är utifrån det insamlade materialet det bästa sättet för att anställda ska känna socialt välbefinnande. Det sociala utbytet är exempelvis väldigt begränsade under distansarbete. Ingen av respondenterna uttryckte att de behövde vara på plats fem dagar i veckan utan de upplevde att det räckte med någon dag i veckan för att känna att det sociala utbytet fungerade bra. Arbetsbelastning och effektivt arbete klaras som bäst när man kan välja plats att arbeta på då olika arbetsuppgifter kan kräva olika saker. Genom den isolering distansarbete i många fall medför går till exempel många störande moment att undvika, vilket underlättar när det gäller att fokusera på arbetet. Vissa uppgifter underlättas istället mer av att man har mer direkt tillgång till kollegor och chefer för att kunna diskutera och bolla information. Distansarbete kan ha en negativ inverkan på vissa delar av det sociala välbefinnandet men också positiva effekter, detsamma gäller när det kommer till att arbeta på plats heltid. Därför är hybridlösning en bra lösning utifrån vår studie för att främja anställdas sociala välbefinnande.

7.1 Egna reflektioner och framtida forskning

Välbefinnande är ett stort och mångfacetterat begrepp som täcker väldigt många områden. Forskarparets upplevelse är att det inte ges så mycket uppmärksamhet till specifikt det sociala välbefinnandet eller anställdas upplevelser av detta. Med vår undersökning ville forskarparet skapa en djupare förståelse för anställdas upplevelser av det sociala välbefinnandet i relation till distansarbete. Efter genomförda intervjuer och transkriberingar kunde forskarparet konstatera att det inte fanns något endimensionellt svar på hur det sociala välbefinnandet påverkas. Olika aspekter av socialt välbefinnande fungerade bra i relation till distansarbete och olika aspekter fungerade sämre. Detsamma gällde arbete på plats, vissa delar av socialt välbefinnande fungerade bra medan vissa fungerade sämre. Forskarparet har erhållit en viss förståelse kring hur distansarbete kan påverka det sociala välbefinnandet.

Arbetet med studien har generellt gått bra. Dock har det under arbetets gång framkommit några brister. Den första var att vi under analysprocessen insåg att våra intervjufrågor kunde varit bättre. Intervjuerna var levande och vi kände till de efterfrågade begreppen väl nog för att förklara dem för respondenterna och ställa relevanta uppföljningsfrågor. Detta gjorde att

vi upplevde att våra intervjufrågor räckte till för att fånga upp det vi var ute efter, men det går inte att utesluta att en del svar från respondenterna hade varit än mer träffsäkra och utförliga om intervjuguiden utformats bättre. Den andra stora bristen uppdagade vi även den i analysprocessen. Från början handlade forskningsfråga två enbart om tillgången till organisatoriska supportstrukturer. Detta justerades efter inrådan av handledare. När vi formulerade forskningsfrågorna i början av studien trodde vi att svaren på de olika forskningsfrågorna skulle kunna analyseras som separata företeelser. Men när vi tittade över materialet insåg vi att det vi funnit angående tillgången till organisatoriska supportstrukturer mestadels mynnade ut i teknostress. Vilket mycket väl gick att införliva i teorin om socialt välbefinnande. I den bemärkelse att teknostress kan påverka individers hälsa och prestation på arbetet, vilket i vår studie blev synligt mest i relation till prestation.

Vi har även spenderat en hel del tid på att reflektera kring hur väl vi lyckats förhålla oss objektivt under intervjuer och analysprocess. Att förhålla sig objektivt är alltid något man behöver tänka på under forskning, men kanske framförallt när man arbetar med deduktiv analysmetod, vilket vi gjorde. Något som talar för att vi åtminstone delvis lyckades i vår ansats att förhålla oss objektiva är att studiens resultat inte alls blev det vi på förhand förväntade oss. Vi var helt övertygade om att det i slutändan skulle visa sig att det var hundraprocentigt distansarbete som var att föredra och att respondenterna inte skulle lägga så stor vikt vid de sociala aspekterna. Det är nämligen så vi själva resonerar, fast i vårt fall handlar det om distansstudier. Men när vi tematiserade och analyserade intervjuerna framträdde det tydliga teman och mönster som pekade åt ett annat håll än vi förväntat oss och det var dessa mönster vi sedan baserade våra resultat på.

Gällande framtida forskning skulle man med hjälp av det vi lärt oss under studiens gång på ett föredömligt sätt kunna spetsa till en framtida frågeställning för att titta på enskilda aspekter av socialt välbefinnande eller teknostress och gå in mer på djupet angående dessa. Man skulle även kunna utföra en jämförande studie där man tar större hänsyn till urvalsaspekter som kön, ålder, arbetsplats, antal timmar med distansarbete i veckan osv genom en större kvantitativ ansats. Både extern reliabilitet och extern validitet kring framkomna resultat kan ökas genom att en sådan studie utförs. Utöver detta så framkom det sammantaget i studien hur viktigt det var för respondenterna att själva få möjlighet att välja arbetssätt, så autonomitet tycks vara en viktig, och därmed intressant, aspekt att gå in på djupet på i kombination med något av det ovan nämnda.

REFERENSER

- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G. and Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen psychosocial questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk Management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), p.3179.
- Bodner, A., Ruhl, L., Barr, E., Shridhar, A., Skakoon-Sparling, S. and Card, K.G. (2022). The Impact of Working from Home on Mental Health: A Cross-Sectional Study of Canadian Worker's Mental Health during the Third Wave of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), p.11588. doi: 10.3390/ijerph191811588
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- Chow, J.S.F., Palamidis, D., Marshall, S., Loomes, W., Snook, S. and Leon, R. (2022). Teleworking from home experiences during the COVID-19 pandemic among public health workers (TelEx COVID-19 study). *BMC Public Health*, 22(1), pp.1-10. doi: 10.1186/s12889-022-13031-0
- Clarke, V. and Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The psychologist*, 26(2).
- Colenberg, S., Appel-Meulenbroek, R., Herrera, N.R. and Keyson, D. (2020). Conceptualizing social well-being in activity-based offices. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), pp.327-343.
- Ewers, M. and Kangmennaang, J. (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography*, 152, p.102888.

Folkhälsomyndigheten (2020). *Personer över 70 bör begränsa sociala kontakter tills vidare.*

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

Folkhälsomyndigheten (2021). *Det här gäller kring covid-19 från 29 september.*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2021/september/det-har-galler-kring-covid-19-fran-29-september/>

Internetstyrelsen (2021). *Svenskarna och Internet 2021.*

<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2021/arbete-och-studier-pa-distans/>

Jentjens, S. and Cherbib, J. (2023). Trust me if you can – Do trust propensities in granting working-from-home arrangements change during times of exogenous shocks?.

Journal of Business Research, 161, p.113844.

Kazemi, A. (2009). Välbefinnande. I Kazemi, A. (red.) *Välbefinnande i arbetslivet:*

socialpsykologiska perspektiv. Lund: Studentlitteratur. ss. 23-33.

Keyes, C.L.M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), ss. 121–140.

doi: 10.2307/2787065

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

Studentlitteratur.

Nilsson, B. (2015). *Socialpsykologi: Bakgrund och utveckling.* Stockholm: Liber.

Saldaña, J. (2013). *The coding Manual for Qualitative Researchers.* London: Sage

Sandblad, B., Guliksen, j., Lantz, A., Walldius, Å. & Åborg, C. (2018). *Digitaliseringen och arbetsmiljön.* Lund: Studentlitteratur.

SCB (2021). *Så många har jobbat hemifrån under pandemin.*

<https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifran-under-pandemin/>

SCB (2022). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Hemarbete under*

coronapandemin. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku---tema-hemarbete-under-coronapandemin/>

Šmite, D., Moe, N.B., Klotins, E. and Gonzalez-Huerta, J. (2023). From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework. *Journal of Systems and Software, 195*, p.111509. doi: 10.1016/j.jss.2022.111509

Somasundram, K.G., Hackney, A., Yung, M., Du, B., Oakman, J., Nowrouzi-Kia, B. and Yazdani, A. (2022). Mental and physical health and well-being of canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health, 22*(1), pp.1-13. doi: 10.1186/s12889-022-14349-5

Staniulienė, S. and Zaveckis, A. (2022). Employee Empowerment in Remote Work in Case of Lithuanian Companies. *Sustainability, 14*(14), p.8463. doi:10.1016/j.jss.2022.111509

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T.S. and Ragu-Nathan, B.S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM, 54*(9), pp.113-120.

Vaismoradi, M., Turunen, H. and Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & health sciences, 15*(3), pp.398-405.

BILAGA 1 INTERVJUGUIDE

Bakgrundsfrågor

1. Hur gammal är du?
2. Hur länge har du arbetat på distans?
3. Hur mycket arbetar du på distans respektive på plats just nu?

Hur upplever anställda att tillgången till tekniskt stöd på organisationsnivå påverkar teknostress?

4. A. Vilka fysiska hjälpmedel, som datorer eller ergonomiska möbler, får ni för att utföra distansarbete?
4. B. Vilka hjälpmedel skulle du vilja att organisationen bidrog med?
5. A. Vilka support-strukturer har ni tillgång till i organisationen?
5. B. Hur upplever du att dessa fungerar?
6. Hur påverkas du när tekniska hjälpmedel inte fungerar som de ska?

Hur upplever individer att deras sociala välbefinnande påverkats av distansarbete?

7. A. Hur stor samhörighet och tillhörighet känner du till dina arbetskamrater?
7. B. Hur har detta påverkats utav distansarbete?
8. A. I vilken utsträckning känner du att du får gehör för dina synpunkter?
8. B. Hur har detta förändrats av distansarbete?
9. Hur upplever du att relationerna i din arbetsgrupp påverkats utav distansarbete?
10. Hur upplever du grupsammanhållningen när du arbetar på distans respektive på plats.
11. Hur stor tillit känner du till dina medarbetare/chefer?
12. Hur stor tillit känner du till organisationen?
13. A. Hur mycket feedback får du av kollegor och chefer?
13. B. Hur upplever du att nivån av feedback du får påverkas av att du arbetar på distans.
14. Hur påverkas din motivation till att utföra ditt arbete när du arbetar på distans?
15. A. Vad behöver du för att kunna utvecklas på din arbetsplats?
15. B. Vilka möjligheter till utveckling ges du under distansarbete?
16. När upplever du att du klarar din arbetsbelastning som bäst, när du jobbar på distans eller på plats?
17. Hur öppen upplever du att din organisation är kring hur den är uppbyggd och fungerar?

BILAGA 2 MISSIVBREV

Hej!

Vi är två studenter från det socialpsykologiska programmet på Högskolan i Skövde. Nu är vi inne på vår sista termin och är i full gång med vårt examensarbete. Ämnet som vi valt är *Hållbart Arbetsliv*.

Syftet med detta arbete är att skapa en djupare förståelse för hur anställda upplever sitt sociala välbefinnande i relation till distansarbete och tillgång till organisatoriskt stöd gällande teknisk support. Vi vill kolla på hur anställda upplever att tillgången till tekniskt stöd på organisationsnivå påverkar teknostress, samt hur anställda upplever sitt sociala välbefinnande under distansarbete.

Vi har fördjupat oss i ämnet genom forskning och litteratur inom det valda ämnet. Men vår huvudsakliga avsikt är att fånga anställdas upplevelser genom intervjuer. Därav är vi intresserade av att intervjua dig som arbetar på distans och som har erfarenheter som är relevanta för och värdefulla för oss och för vårt arbete. Intervjun kommer att bestå av sjutton frågor och vi hoppas på att dessa kan skapa en nyanserad diskussion. Intervjun kommer att genomföras genom zoom och vara mellan 45–50 minuter lång.

Vid intervjun kommer vi att ta hänsyn till de etiska principerna. Dessa kommer att vara i linje med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Dessa principer innefattar att det är frivilligt att delta och intervjun kan avbrytas när du önskar. Ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att inga obehöriga kan ta del av dessa uppgifter och resultatet kommer enbart att användas i forskningsändamål.

Om ni har några frågor och funderingar är ni välkomna att kontakta oss eller vår handledare.

Med Vänliga Hälsningar

Robin Olsson a20robol@student.his.se

Stefan Perkovic b20stepe@student.his.se

Handledare: Zaira.jagudina@his.se

BILAGA 3 SAMTYCKESFORMULÄR

Samtycke till att delta i studien

Jag har fått muntlig och skriftlig informationen om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att:

- delta i studien
- att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i studiepersonsinformationen
- följande personuppgifter samlas in: Arbetsplats, ålder
- personuppgifter kommer att användas som grund för forskarnas analys
- de insamlade uppgifterna kommer att bevaras tills att uppsatsen är godkänd

Ort och datum: _____

Namnsteckning: _____

Ansvarig för studien

Ort och datum: _____

Namnsteckning: _____