

Anställdas upplevda arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö vid hemarbete

I samband med covid-19 pandemin

Emelie Ek och Mia Erfält

Psykologiska institutionen
Examensarbete 15 hp
Psykologi III- vetenskaplig undersökning / Kandidatprogrammet PAO
Vårterminen 2021
Handledare: Jacobus Pienaar
English title: Employees experience of job satisfaction and work
environment whilst working from home.



Stockholms
universitet

ANSTÄLLDAS UPPLEVDA ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE OCH ARBETSMILJÖ VID HEMARBETE I SAMBAND MED COVID-19 PANDEMIN

Emelie Ek och Mia Erfält

Abstrakt

Den rådande pandemin har påverkat åtskilliga aspekter av människors privat- och arbetsliv. Många företag har tvingats ställa om till hemarbete vilket har förändrat villkoren för den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Studiens syfte var att undersöka hur anställda upplever arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö vid hemarbete i samband med pandemin. Studien utfördes i samarbete med en kommun i Mellansverige och urvalet bestod av sju personer med olika yrkesbenämningar. Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer via e-mötestjänster. En induktiv tematisk analys användes i genomgången av det insamlade materialet där sex teman identifierades: återhämtning, balans mellan arbete och fritid, socialt stöd, socialt samspel, arbetsmiljöansvar, och effektivitet. Resultatet visade att anställda upplever hemarbete som positivt för effektiviteten i arbetet och balansen mellan arbete och fritid. Negativa upplevelser handlade om ergonomiska problem kopplade till begränsningar i hemmet, avsaknad av social interaktion och dess effekt på arbetstillfredsställelsen och samarbetet kollegor emellan, samt hur hemarbetet inneburit minskad fysisk aktivitet och ökat stillasittande.

Covid-19 pandemin som i skrivande stund härjar över hela världen har påverkat många aspekter av människors privat- och arbetsliv, och har inneburit stora förändringar för såväl individer som organisationer. Folkhälsomyndigheten i Sverige har sedan pandemins början arbetat med nationella föreskrifter och allmänna råd om hur smittspridningen ska förhindras. En av alla dessa rekommendationer som implementerades juli 2020, innebar att så många som möjligt skulle arbeta hemifrån istället för på den ordinarie arbetsplatsen. Idag har över ett år passerat sedan pandemins början och omkring 30-40% av Sveriges arbetstagare har arbetat hemifrån under en längre period enligt myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK, 2021). Övergången till hemarbetet skedde drastiskt, vilket för många företag utelämnade möjligheten att förbereda inför den helt nya arbetsmiljö som de anställda ställdes inför. En arbetsdag som innan bestod av en ergonomisk kontorsplats med lättillgänglig kommunikation med chef och kollegor, har för många bytts ut mot arbete i soffan eller vid köksbordet, isolerad i ensamhet eller tillsammans med familjen. Hemmet som arbetsplats har förändrat villkoren för den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021).

Hur tillfredsställd en medarbetare är med sitt jobb kan enligt Aronsson et al. (2012) hänföras till tre förklaringsfaktorer, varav arbetsmiljö utgör en av dessa. Idag finns det en begränsad mängd publicerad forskning om arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse i samband med hemarbete och covid-19 pandemin. Som ett steg i ledet har myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag från regeringen nyligen publicerat en kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under pandemin (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021). Rapporten belyser att förutsättningarna har förändrats och arbetstagarens individuella villkor i hemmet, såsom familj och övrigt socialt liv har större inverkan på den enskildes arbetsmiljö än tidigare. Individualiseringen av arbetsmiljön beskrivs således ha ökat vilket innebär att arbetsgivarens kontroll över medarbetarnas arbetsmiljö delvis försvagats.

Arbetsgivaren står dock fortfarande för det formella arbetsmiljöansvaret precis som vid ordinarie arbetsplats enligt arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2020). Individualiseringen innebär ett ökat behov av samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i det systematiska arbetsmiljöarbetet i hemmet. Samtidigt indikerar kartläggningens resultat på ökade risker relaterade till förutsättningar för chef- och medarbetarrelationer och förändrade former för social interaktion. Dessa utgör i sig organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker som kan leda till stress, minskad arbetsmotivation och psykisk ohälsa (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021).

Ytterligare en arbetsmiljörisk som identifierats av MYNAK är relaterade till balansen mellan arbete och fritid. Undersökning indikerar att gränsdragningen mellan arbete och fritid försvåras då ökad arbetstid tenderar att överlappa fritiden och minska tiden för återhämtning. Dock kan även det motsatta ske, att privatlivet gör intrång på arbetstiden när arbetsplatsen delas med andra familjemedlemmar och hushållssysslor finns nära till hands. Detta kan komplicera möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter och påföljden kan bli ökad stress samt svårigheter att slappna av och få återhämtning när jobbet ständigt närvarar finns i hemmet (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021).

Hemarbete har som ovan nämnts förändrat villkoren för arbetet, och dess nya förutsättningar kan innebära en del fördelar såsom ökad flexibilitet, men även en del arbetsmiljörisker och utmaningar. Att närmare studera anställdas upplevelser av hemarbete, arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse under ofrivilligt hemarbete är därför viktigt för att skapa mer förståelse och kunskap kring det nya arbetslivet som anställda verkar inom.

Definition av arbetsmiljö

Arbetsmiljö kan beskrivas ur en fysisk, organisatorisk samt social ståndpunkt (f.d. psykosocial arbetsmiljö). Den *fysiska arbetsmiljön* berör fysiska villkor och förutsättningar för arbete. Det som innefattas här har med arbetsplatsens utformning att göra så som lokalen där arbetet utförs, arbetsredskap som stol, skrivbord och dator, samt omgivande faktorer som ventilation, värme, buller och utrymme (Sveriges kommuner och regioner, 2021).

Vad som innan benämndes som "*psykosocial arbetsmiljö*" kom att ändras av arbetsmiljöverket till "*organisatorisk och social arbetsmiljö*". Detta eftersom den tidigare benämningen snarare ansågs fokusera på psykologiska fenomen, och tog bort uppmärksamheten från organisatoriska och sociala villkor som arbetsgivaren kan kontrollera (Rugulies, 2019). Enligt Arbetsmiljöverket (2021) handlar den organisatoriska arbetsmiljön om villkor och förutsättningar för arbetet som rör bland annat ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser, ansvar och handlingsutrymme. Den *sociala arbetsmiljön* beskriver förhållandet mellan individen och den sociala miljön individen befinner sig i, och har att göra med i princip allt som berör individens psykiska hälsa på arbetsplatsen. Detta innefattar villkor och förutsättningar för arbetet som berör bland annat samarbete, socialt samspel och socialt stöd från chefer och kollegor.

Definition av arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är den mest undersökta arbetsattityden som förklarar hur nöjd en anställd är med sitt arbete. Den vanligaste definitionen myntades av Edwin Locke (1976) som beskrev detta som ett positivt emotionellt tillstånd som kommer av tillfredsställelse och uppskattning av sitt arbete. Enligt Locke uppkommer detta genom en balans mellan vad individen förväntar sig av arbetet och vad den får ut av arbetet. Den förklarar alltså en positiv

emotion, känsla och attityd gentemot arbetet, och utgör därav en subjektiv företeelse. Arbetstillfredsställelse är även nära besläktat med trivsel i koppling till arbetsuppgifter, kollegor, chef, och ekonomisk belöning (Aronsson et al., 2012). Locke menade att arbetstillfredsställelsen kan mätas som hög eller låg hos en individ, och benämnde dessa två olika tillstånd som tillfredsställelse och otillfredsställelse med arbetet (Locke, 1969). En otillfredsställelse innebär således att individen upplever sitt arbete eller aspekter av arbetet som negativa. Upplevelsen av att arbetet går emot de värderingar som individen har skapar ett känslotillstånd som är kopplat till frustration. Tvärtom, så upplever en person med hög arbetstillfredsställelse ett behagligt emotionellt tillstånd i koppling till den värdering som individen gör av sitt arbete (Locke, 1969).

Det finns ett signifikant samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation enligt en metaanalys av Davar och Ranjubala (2012). Arbetstillfredsställelsen anses vara en kombination mellan individens egenskaper och arbetets kontextuella faktorer. Arbetstillfredsställelsen har betydelse för individens hälsa och välmående, samt spelar en viktig roll för organisationens produktivitet, effektivitet, medarbetarrelationer, personalomsättning och frånvaro (Davar & Ranjubala, 2012). I en annan metaanalys där relationen mellan arbetstillfredsställelse och hälsa undersöktes, indikerade resultaten att missnöje på arbetsplatsen kan vara skadligt för individens mentala hälsa. Medarbetare med låga nivåer av arbetstillfredsställelse har större risk att bli utbrända, uppleva nedsatt självkänsla, ångest och depression. Studien uppvisar vikten av att identifiera de faktorer på arbetsplatsen som leder till störst missnöje. Dessa faktorer kan leda till förhöjda nivåer av stress, och bör därav undersökas och åtgärdas av organisationen i den mån som är möjlig (Fragher et al., 2005).

Med tanke på det stora antalet timmar en människa spenderar på sin arbetsplats, går det inte att försumma vikten av att trivas med sitt arbete. Om brister i arbetsmiljön också finns på arbetsplatsen kan även det ha inverkan på hur väl den anställde trivs med sitt arbete i helhet. I en studie av Salehi et al. (2020) undersöktes relationen mellan god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och förväntad personalomsättning. Resultaten visade att det finns ett samband mellan god arbetsmiljö och hög arbetstillfredsställelse, samt att detta i sin tur minskar risken att en anställd säger upp sig från arbetet (Salehi et al., 2020). De anställdas arbetsmiljö och upplevelse av arbetstillfredsställelse har således inverkan på både individens välmående och organisationens framgång. Att hemarbetet kommer att fortsätta även efter pandemin inom vissa organisationer är troligt, och det är därför betydelsefullt att skapa mer kunskap kring detta. Genom att undersöka anställdas upplevelser av arbetsmiljö och arbetstillfredsställelsen när restriktioner och hemarbete råder kan arbetsgivare få mer kunskap om hur situationen ser ut för deras anställda och hjälpa dem skapa förutsättningar för ett välfungerande arbete hemifrån.

Tvåfaktormodellen

För en välfungerande och effektiv organisation krävs det att de anställda är motiverade och en del av motivationen kan kopplas till goda villkor för arbetsmiljön enligt Aronsson et al. (2012). För att motivation ska kunna skapas måste anställdas resurser brukas på ett eftertänksamt sätt och med förutsättningar som gynnar deras hälsa och välbefinnande (Aronsson et al., 2012).

Herzberg's (1966) *tvåfaktormodell* är en välkänd teori inom forskningen om motivation men har kommit att speciellt beskriva arbetstillfredsställelse. Denna teori förklaras genom två centrala aspekter som har inverkan på en anställds arbetsrelaterade motivation och tolkning

av arbetet. Dessa kallas för hygienfaktorer och motivationsfaktorer, vilka syftar till att förklara individens arbetsrelaterade behov genom två olika typer av drivande betingelser. Hygienfaktorerna beskriver yttre faktorer som exempelvis arbetsförhållanden, lön och arbetsledning. Om individen inte upplever dessa yttre faktorer som tillfredsställt uppfyllda, exempelvis att arbetsmiljön inte anses vara god, så antas detta bidra till missnöje och otillfredsställelse. Om dessa yttre faktorer anses som tillfredsställande så antas de däremot inte leda till någon högre motivation utan de beskriver snarare baskrav för individen som bör uppfyllas för att undvika missnöje. Motivationsfaktorerna beskriver däremot inre betingelser, som tillfredsställande personliga uppfattningar eller upplevelser om jobbet. Detta kan exempelvis vara stimulerande arbetsuppgifter eller känslan av att kunna prestera väl. Högre motivation och inre tillfredsställelse med arbetet antas uppnås vid belåtenhet av dessa motivatorer. Herzberg (1959) menade alltså att personer som känner sig nöjda med sitt arbete rapporterade trivsel med arbetsuppgifterna och känslan av personlig utveckling (motivationsfaktorer), medan personer som uttryckte missnöje relaterade detta till omgivande faktorer (hygienfaktorer) utanför arbetsuppgifterna i sig (Herzberg et al., 1959).

Self-determination Theory (SDT)

En senare modell som bygger vidare på distinktionen mellan yttre och inre motivation är Deci och Ryan's (2000) self-determination theory. Detta är en teori som behandlar mänsklig motivation. Den sägs beskriva hur människor motiveras inom livets olika områden, varav arbetsmotivation inom organisationer har kommit att bli en central del för forskningen. Enligt SDT påverkas individens arbetsprestation och välmående av vilken typ av motivation de har för sina arbetsuppgifter. Motivation kan enligt teorin delas in i två typer - inre och yttre motivation, även kallad autonom och kontrollerad.

Inre motivation (intrinsic/autonom) beskriver en specifik typ av autonom motivation. Individen engagerar sig med frivillighet och uppgifter upplevs som betydelsefulla. Enligt Deci et al. (2017) antas denna typ av motivation tillfredsställa grundläggande behov hos människan. Den inre motivationen beskrivs som ett vanligt förekommande mänskligt fenomen, som enkelt kan beskrivas genom barns lek eller genom vuxnas hobbies på så sätt att dessa utförs utan någon yttre belöning eller påverkan. Inom arbetslivet kan en individ ha en inre motivation för antingen arbetet i helhet eller endast några aspekter av det, och enligt Deci et al. är det vid den inre motivationen för arbetet som individen visar hög kvalitet i både arbete och välmående (Deci et al. 2017).

Yttre motivation (extrinsic/kontrollerad) innebär en drivkraft att utföra en uppgift eller aktivitet av instrumentella skäl. Istället för att drivas av uppgiftens menings skull så drivs individen snarare av påföljden som kommer genom att utföra uppgiften, exempelvis i någon form av belöning vare sig den är handgriplig eller inte. Enligt teorin kan yttre belöningar ha olika typer av funktionell betydelse på den inre motivationen. Detta kan innebära både en förbättring, minskning eller ingen effekt alls på den inre motivationen. SDT förklarar även att de yttre motiven kan delas in i olika former som anses vara mer eller mindre relaterade till autonomi och självstyre. Den minst autonoma formen av yttre motiv kallas för extern reglering. Extern reglering kan ske genom villkorade belöningar eller genom hot. När en individ blir externt reglerad upplevs det resulterade beteendet som styrt av andra istället för av en själv. I arbetslivet kan denna form av motivation anses som effektiv vid beteendestyrning till en viss grad, däremot anses det ha långsiktiga konsekvenser både för den verksamma individens välbefinnande och kan även i slutändan innebära konsekvenser för själva organisationen. En annan form av yttre motivation som anses vara mer åt det autonoma hållet på skalan kallas för integrerad reglering. Denna typ av reglering innebär att individen

fokuserar på godkännande kontra missnöje hos ledare och chefer. Detta sker genom processer inom individen som berör självkänsla, ego och skuld. Identifierad reglering är en ännu mer autonom form av yttre motivation. Enligt Deci et al. (2017) innebär denna form att individen identifierat sig med värdet av sin arbetsroll och sitt beteende i arbetet. De menar att eftersom individen ser vikten av sin roll och därav personligen har skapat en logisk grund för sitt agerande som är accepterbart, så är individen mer självstyrande i sitt beteende (Deci et al. 2017).

Dessa olika typer av motivation anses alltså enligt teorin befinna sig i en specifik följd från minst autonom till mest autonom, varav inre motivation då hamnar längst ut på skalan som den helt självstyrande drivkraften. De olika typerna av yttre motivation finns på arbetsplatser till olika grad, och vilken typ av drivkraft som arbetsmiljön främjar varierar från arbetsplats till arbetsplats. De olika motivatorerna anses alla ha konsekvenser som är förutsägbara. Exempelvis förväntas mer autonoma former av motivation predicera större kvalitet i prestation, uthållighet och välbefinnande långsiktigt, samt att vardera slag direkt kan relateras till arbetsförhållanden, ledarstilar och löneupplägg (Deci et al. 2017).

En grundläggande ståndpunkt enligt teorin har att göra med tanken att olika miljöfaktors effekter på anställdas erfarenheter och motiv till stor del förmedlas av en mindre uppsättning grundläggande psykologiska behov. De tre behov som framhävs av störst vikt är enligt STD autonomi, kompetens och samhörighet, och dessa är betydande för hälsan, välbefinnandet och motivationen. Som nämnt innan handlar autonomi om upplevelsen av valfrihet, villighet och känslan av psykologisk frihet inför att utföra en uppgift (Van den Broeck et al., 2010). Främjande arbetsvillkor som leder till att anställda upplever stöd för just autonomi kommer enligt STD att leda till arbetstillfredsställelse samt ökad effektivitet för organisationen (Deci et al. 2017). Behovet av kompetens definieras inom SDT-teorin som individens önskan att känna sig effektiv när hen interagerar med miljön. Det innebär att individen har en benägenhet att utforska och delta i uppgifter som är utmanande och där möjlighet för utökning av sina färdigheter finns. Att känna hjälplöshet och brist på motivation är tecken på kompetens-frustration, alltså att behovet av kompetens inte är tillfredsställt. Samhörighet förklaras som individens behov av att känna förbindelse till andra individer i form av att vara en gruppmedlem, att bry sig om och vårda andra samt att själv bli älskad. Behovet kan anses vara tillfredsställt när individen känner en gemenskap och utveckling av nära relationer (Van den Broeck et al., 2010).

Den allmänna SDT modellen för motivation i arbetslivet har i huvudsak två stycken oberoende variabler: social kontext och individuella skillnader. Variablerna om social kontext utgörs av både organisatorisk stöd och hinder för individens grundläggande behov av kompetens, tillhörighet och autonomi som antas styras genom ledarstilar. Ledarstilen utstrålar vilken typ av organisatorisk inställning som finns för autonomi. Om organisationen och ledningen stödjer autonomi, stöttas även en tillfredsställelse för medarbetarens grundläggande behov allmänt. Detta innebär även att individen har genom självstyret stöd för att tillfredsställa andra av sina behov. Medarbetare som känner att organisationen främjar autonomi känner sig mer anknutna till verksamheten och effektiva. Det individuella variablerna beskriver individuella skillnader i drivkraft av inre/autonomi och yttre/kontrollerad motivation som vi beskrivit närmare ovan, samt skillnader i ambitioner och mål. Modellen förklarar hur den sociala kontexten och de individuella skillnaderna påverkas om de grundläggande behoven tillfredsställs, och om motivationen kommer inifrån eller från yttre påtryckningar. Detta i sin tur leder till resultat av arbetsrelaterade beteenden (exempelvis kvalitén av prestationen) och individens välmående som kan förklaras genom

arbetstillfredsställelse, vitalitet och psykisk hälsa (Deci et al., 2017).

Tidigare forskning kring distansarbete

Flera tidigare studier inom forskningsområdet framhäver att konsekvenserna av hemarbete är paradoxala. Rodríguez-Modroño och López-Igual menar å ena sidan att hemarbete erbjuder mer autonomi och flexibilitet vilket vanligen leder till bättre balans mellan arbete och fritid eftersom individen då kan välja var och hur den vill arbeta. Å andra sidan finns det en risk att hemarbete leder till att arbetstiderna blir längre, arbetet intensifieras och överlappar fritiden vilket kan leda till stress, ökade arbetskrav och minskat välbefinnande (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

I en studie av Xiao et al. (2021) undersöktes effekter av att arbeta hemifrån under pandemin på den fysiska och psykiska hälsan. Syftet var att förstå sociala, fysiska och beteendemässiga faktorer som inverkar på individen när förändringar i både livsstil, hemmiljö och arbetsmiljö skett. Studiens resultat visar på en nedgång av psykisk och mentalt välbefinnande, samt ökade psykiska och fysiska problem efter övergången till hemarbete. Dessa konsekvenser visade sig vara relaterade till fysisk aktivitet, kommunikation med kollegor, barn i hemmet, distraktioner som uppstår under arbete, förändring av arbetstider, uppsättning av kontorsplats samt tillfredsställelse med arbetsmiljöfaktorer i hemmet (Xiao et al. 2021).

Respondenter med små barn rapporterade minskad kommunikation med kollegor, högre arbetsbelastning, minskat utrymme för arbetstid och att i större grad behöva anpassa sig till andra individer. Respondenter som däremot hade en tonåring i hushållet rapporterade högre tillfredsställelse gällande arbetsmiljön hemma och hade i högre grad en avskild arbetsplats i hemmet. De hade även mindre risk att utveckla nya psykiska och mentala hälsoproblem än föräldrar med små barn (Xiao et al. 2021).

Studien visade också att kvinnliga deltagare rapporterade högre grad av försämrad psykisk och fysisk hälsa än män i samband med hemarbete. Kvinnor tenderar att ha en högre risk för depression under hemarbete eftersom det kan upplevas som mer utmanande för kvinnor då de generellt tar ett större helhetsansvar över hushållet. Arbetande mammor kan känna dubbel belastning vid hemskolning. Att ha ett spädbarn eller småbarn hemma ledde till bättre övergripande mentalt välbefinnande men också en högre risk att utveckla ett nytt psykisk problem. En bidragande orsak till ett gott välbefinnande i samband med barn hemma är att föräldrar har möjlighet att tillbringa mer tid med barnen. Dock ökar distraktionen från arbetet i kombination med minskat stöd från dagverksamheter för barn, vilket kan leda till ökning av fysiska och psykiska problem. Att minimera distraktion från barn vid hemarbete är svårt och en separat arbetsmiljö i hemmet rekommenderas för att göra det möjligt. Överlag presenterar studien ett flertal råd för att öka välbefinnandet kring den fysiska arbetsmiljön, varav separat arbetsrum och ergonomisk arbetsstation är två av dessa (Xiao et al. 2021).

I studien uppmärksammas även minskad fysisk aktivitet och vardagsmotion som en följd av hemarbete, troligen på grund av begränsningar i hemmet samt förändrade rutiner överlag. Att fortsätta med måttlig motion i form av exempelvis korta promenader eller lek med barn är sådana aktiviteter som främjar hälsan enligt studien (Xiao et al. 2021).

Ytterligare en aspekt som tas upp är onlinemöten, vilket numera är vanligt förekommande. Dessa möten leder vanligen till färre möjligheter att ta raster och en ökad arbetsbelastning. Utan ordentliga pauser ökar risken för muskuloskeletal smärta. Vid normala omständigheter kan kollegor se till att medarbetaren tar rast, involvera varandra i beslutsfattande och bidra

med social support på olika sätt. Vid hemarbete minskar dessa möjligheter. I en studie av DeFilippis et al. (2020) uppmärksammades att arbetsdagen blivit längre vid hemarbete (+48,5 %) och antalet möten per dag hade ökat med 12.9 % sedan hemarbete infördes (DeFilippis et al. 2020).

Syfte

Syftet med undersökningen är att ta reda på hur anställda upplever arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö vid hemarbete under covid-19 pandemin. Frågeställningen lyder, *“Hur upplever anställda arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö vid hemarbete i samband med covid-19 pandemin?”*. Med denna frågeställning eftersträvas att undersöka både gemensamma och motsägande uppfattningar som anställda inom samma organisation men med olika yrken har kring deras arbetssituation i hemmet. Förhoppningen är att studiens resultat kan bidra till att fylla kunskapsluckan som idag finns kring arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse i samband med hemarbete. Samt att bidra med kunskap till den specifika organisationen som undersöktes om vilka aspekter som bör tas i åtanke för att skapa goda förutsättningar i samband med hemarbete.

Metod

Undersökningsdeltagare

I denna studie användes ett tillgänglighetsurval. Deltagarna behövde uppfylla två krav för att medverka i undersökningen.

1. Att deras arbeten i vanliga fall utförs på en specifik fysisk arbetsplats.
2. Att detta har ersatts men fortsätter med hemarbete som resultat av pandemins påverkan.

Studien utfördes i samarbete med en kommun i mellansverige. Kommunens HR-chef valde ut och tillfrågade 10 stycken medarbetare från de totalt fem olika förvaltningarna som fanns på kommunen. Inom varje förvaltning valdes medarbetare ut som arbetar på distans och som vanligen ställer sig positiva till att delta i förfrågningar kring studentundersökningar. Totalt 7 stycken medarbetare tackade ja till att vara med. Ett brev med information gällande studiens syfte och hantering av deltagarnas integritet lämnades ut i samband med förfrågan. Urvalet bestod av två män och fem kvinnor och åldersspannet på deltagarna var 30-60 år, med en medelålder på 42 år. Tiden som medarbetarna varit anställda hos arbetsgivaren varierade mellan 4 månader till 14 år. Medel-anställningstiden var 6 år.

Undersökningsdeltagarna hade alla olika befattningar och inget mer detaljerat urval gjordes utefter exempelvis utbildningsnivå eller yrkesroll. Yrkestitlar som undersökningsdeltagarna besatt var hållbarhetsstrateg, verksamhetssamordnare, it-strateg, bygglovshandläggare, kostutvecklare, ekonom på kommunstyrelseförvaltningen samt fastighetsekonom. Fem av deltagarna hade vana av att arbeta hemifrån sedan tidigare, medan två av deltagarna hade begränsad eller mycket liten erfarenhet av det.

Datainsamling

I denna studie tillämpades ett kvalitativt förhållningssätt som valdes utifrån studiens syfte och frågeställning. Detta förhållningssätt lämpar sig för studien då avsikten var att fånga upp deltagarnas egna uppfattningar om arbetssituationen de befinner sig i och hur den hanteras. Kandidaterna som tackade ja vid tillfrågande av HR-chef blev därefter kontaktade via mail av författarna för att bestämma tidpunkt för intervjun. Information gällande forskningsetik såsom

samtycke, konfidentialitet, frivillighet och rätt av avbryta medverkan informerades även i mailet. Inför intervjuerna skapades en semistrukturerad intervjuguide (*Bilaga 1.*) som innehöll ett antal förutbestämda frågor. Intervjuguiden var avsedd att skapa en struktur vid genomförandet av intervjuerna, samt fungera som stöd för att hålla dessa fokuserade kring de specifika ämnena. Frågor som exempelvis *“Hur upplever du din arbetsmiljö under hemarbete?”* och *“Hur trivs du med ditt arbete nu jämfört när du arbetade på kontoret”* fanns med i guiden och var utformade för att fånga upp intervjupersonernas upplevelser kring just hemarbete, arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. En av undersökningsdeltagarna bad om att få intervjuguiden skickad till sig på förhand, vilket godkändes. Resterande undersökningsdeltagare fick höra frågorna först vid tidpunkten för intervjun.

Sju semistrukturerade intervjuer genomfördes via e-mötes tjänsterna Microsoft Teams samt Google Meets. Författarna genomförde alla intervjuer tillsammans, och intervjuernas längd varierade mellan 30-40 minuter. Vid intervjuernas början fick undersökningsdeltagarna en introduktion där undersökningens syfte, definition av specifika begrepp och intervjuens övergripande innehåll återigen presenterades. De blev också tillfrågade om samtycke till inspelning av intervjun vilket godkändes av samtliga deltagare. Under intervjun ställdes frågor utifrån intervjuguiden samt eventuella följdfrågor, i övrigt var deltagarna fria i berättandet kring deras upplevelser. Efter sju intervjuer upplevdes en mättnad av ny information, och därav togs ett beslut om att inga fler intervjuer skulle genomföras.

Analys

En induktiv tematisk analys användes i genomgången av det insamlade materialet. Detta beskrivs av Langemar (2008) som en praktisk basmetod som vanligen används vid studier med kvalitativ inriktning. Vad som är viktigt är att frågeställningen är lämplig för en kvalitativ metod, och eftersom avsikten med denna studie var att fånga upp upplevelser och uppfattningar kring hemarbete, arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse passade en tematisk analys som metod. En induktiv tematisk analys innebär att materialet struktureras utifrån teman som framkommer i datainsamlingen. Inga teman var förutbestämda innan databearbetningen, vilket innebär att denna analys har en induktiv ansats (Langemar, 2008).

Intervjuerna transkriberades av båda författarna, och vid upprepad genomgång av dessa transkriberingar skapades koder utifrån centrala upplevelser som var kopplade till frågeställningen. Dessa centrala upplevelser och nyckelord kring arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö sorterades sedan in i teman. Dessa teman utarbetades genomgående för att säkerställa att kategorisering av koderna och abstrakthet av teman var korrekta.

Resultat

Sex teman identifierades i intervjuerna. I tre av dessa teman genererades även subteman.

Återhämtning
Balans mellan arbete och fritid
Socialt stöd - <i>Möten</i> - <i>Kommunikation med chef</i> - <i>Självbestämmande</i>
Socialt samspel

- <i>Social trivsel</i> - <i>Oro för kollegor</i>
Arbetsmiljöansvar - <i>Ergonomiska förutsättningar</i>
Effektivitet

Tabell 1. Teman och subteman som identifierats genom en induktiv tematisk analys.

Nedan beskrivs dessa teman och subteman i sammanfattande form. Undersökningsdeltagarna benämns som intervjupersoner i resultatet samt diskussionen och märks "IP1", "IP2", "IP3", osv. Illustrerande citat från intervjupersoner används i anslutning till varje tema.

Återhämtning

Majoriteten av intervjupersonerna upplever att de tar kortare raster men också färre då arbetstid och rast lätt flyter ihop vid hemarbete. Möten tenderar att styra dagens upplägg och således möjligheten till raster. "Det är lättare att sitta över lite, "oj nu började lunchen för 20 min sen", rasterna krymper lite och jag har ingen restid hem så då tänker jag "äsch jag sitter kvar en stund så jag blir klar" (IP1).

Flera intervjupersoner vittnar om att det blir väldigt lite rörelse hemma. Vardagsmotionen har minskat mycket och stillasittandet ökat. Detta eftersom aspekter som restid till jobbet tas bort, samt att vädret numera har större inverkan på vardagsmotionen.

"Jag brukar försöka komma ut 20 min på lunchen, annars blir det så att jag kanske inte har varit ute på en vecka. Så har det ju varit på vintern, när det regnat och blåst, helt plötsligt kanske jag inte varit ute på tre dagar" (IP4).

Intervjupersonerna behöver exempelvis inte längre ta sig till kontor, mötesrum, eller till en kollegas rum i andra sidan av huset för att ställa en fråga när all interaktion sker digitalt. Många nämner just detta som en bidragande orsak till ökat stillasittande.

"När jag är på jobbet rör jag på mig mer, jag kan ju skicka ett mail till någon som sitter i andra sidan huset men jag tycker det är ganska skönt att resa på mig och gå och ställa frågan. Det kan vara skönt att röra på sig, få ett snabbt svar också. Det saknar jag, jag blir mer stillasittande hemma" (IP3).

Balans mellan arbete och fritid

Upplevelsen av balansen mellan arbete och fritid bland intervjupersonerna är delad. De intervjupersoner med barn i hushållet som studerar hemma upplevde att det är en utmaning. Känslor av att inte riktigt räcka till, en upplevd stress att hålla koll på att barnen gör vad de ska på skoltid samt svajande fokus på arbetsmöten var sådant som togs upp av intervjupersonerna. En deltagare berättar hur utomstående hjälp under denna tid varit en avgörande tillgång för hen att klara av sitt arbete när hela familjen arbetar samt studerar hemifrån.

"Vi får jättemycket hjälp av mina föräldrar. Barnen går högstadiet och gymnasiet, de klarar ju inte sin skolgång själva, så utan mina föräldrar skulle nog jag också ha

jättesvårt att klara av mitt jobb till 100%, så de tar barnen varje dag och så har de deras lektioner där, annars vette sjutton om det skulle gå här hemma även om vi är två vuxna här. Det skulle vara jättesvårt. Vi båda arbetar hemifrån, men min arbetsdag består av väldigt mycket möten, och det är svårt och oproffsig om man även själv håller i mötena att hela tiden avbryter. Och samtidigt så klarar inte barnen sin mattelektion utan att få något typ av stöd, så ja mina föräldrar har nog varit vår räddning att vi kan jobba på så bra, annars hade det nog blivit mycket kväll och helg-jobb” (IP2).

Däremot uttryckte flera personer en positiv förbättring av livspusslet och familjelivet. Att slippa restid upplevs som en lättnad och något som ger tid till familjen.

“Jag kan släppa datorn och pussa mina barn hejdå när de går till skolan och sen sätta mig vid datorn igen och lika väl att har jag ett arbete med tidspress och tidsram så kan jag sitta kvar till 18 eller 19 för att bli färdig och vet att jag kan vägleda mina barn vid spisen samtidigt som jag jobbar. Familjelivet har blivit enklare måste jag säga av att jobba hemma” (IP4).

Två av intervjupersonerna berättar om hur hushållsarbete sker parallellt med det vanliga arbetet när de arbetar hemifrån. De ser detta som en positiv fördel för att få ihop både vardagslivet och arbetslivet lättare, samt som en tidseffektiv lösning.

“Det underlättar ju givetvis morgonen, jag ser att mina barn kommer iväg till skolan och det gör att jag mår bra, sen kan jag ta min kaffekopp och köra mina teams-möten och känna att jag inte behöver stressa iväg, så det är ju jättepositivt om jag kan tvätta en tvätt på lunchen. När klockan är fem stänger jag ner datorn och tvätten är klar” (IP1).

Att denna typ av flexibilitet också inneburit en svårighet att skilja mellan arbetstid och fritid är någonting som vissa deltagare vittnar om. Att ha arbetet lättillgängligt i hemmet kan både leda till arbete senare kvällar och att upplevelsen av att vara ledig minskas berättar en av deltagarna.

“Jaa det kanske är en känsla av att man också har nära till... ja vad ska man säga, man kan sticka emellan, kanske man går och gör något hemma och så.. och då blir det att man sitter lite längre sen. Hade man varit på jobbet ja då hade man ju åkt hem, alltså det flyter ihop lite sådär. Och sen är man ju hemma hela tiden så då blir det svårt att känna skillnad när man är hemma, när man är ledig och när man jobbar” (IP6).

Ett flertal personer berättar även att det är stressande att se arbetsplatsen i hemmet. De menar att det blir svårare att koppla ifrån arbetet när bostaden inte har förutsättningar för att ha en avskild plats som kontor.

“Till en början när jag satt nere i köket såg jag min arbetsplats hela tiden. Har man massa mappar, flera skärmar osv. så blev det så att jag inte orkade packa ner det och det är ju inte jättekul att se sitt jobb hela tiden när man till exempel haft en tuff vecka” (IP5).

Socialt stöd

Möten

I samtliga deltagares arbetssätt är det vanligt med avstämningsmöten varje vecka där olika aspekter av arbetet tas upp, exempelvis vart de befinner sig i arbetet, hur arbetet ska planeras och hur det går allmänt. För en del deltagare innebär avstämningsmötet en chans att även diskutera arbetsmiljön i hemmet vare sig det är på tumanhand med närmsta chef eller i grupp. Majoriteten upplever dessa möten som både nödvändiga och nyttiga för att få arbetet att fungera.

“Sen har vi också ett möte som heter “snack”, det har vi en gång i månaden. Då har man en halvtimme med chefen där man kan ta upp hur det är att jobba hemma och kanske lite om arbetsbelastningen och så. Det är också något som har initierats av chefen och det tycker vi är bra” (IP3).

Kommunikation med chef

Majoriteten av deltagarna upplever sig ha en lyhörd chef och att detta är hjälpsamt när de arbetar hemifrån. De känner att kommunikationen med deras chef fungerar bra hemifrån och att hemarbetet inte inneburit något hinder för dem att få det sociala stöd som är tillfredsställande för dem. De flesta upplever att ämnet arbetsmiljö i hemmet diskuterats på chefens bevåg, men också att det finns en enkelhet för dem själva att lyfta frågan om något problem skulle finnas. De deltagare som har upplevt något typ av hinder i hemmet och lyft detta med närmsta chef berättar att de då känt sig hörda, och att hjälp har erbjudits.

På frågan om hen upplever ett socialt stöd i sin arbetssituation svarar en deltagare följande;

“Ja det tycker jag, och det är ju just på grund av att jag har så bra dialog med min chef och hen har en bra dialog med mig. Hade jag sagt att jag behöver någon form av hjälpmedel så hade hen ordnat det på en gång, hen prioriterar det så pass. Så jag tror att det stödet i min chef och att min chef inger det stöd och förtroende för mig hjälper. Så en lyhörd chef är en stor nyckelfaktor till varför jag känner att jag trivs i mitt hemarbete” (IP5).

En del deltagare upplever däremot en brist i kommunikationen kring arbetsmiljön med chefen. De tycker allmänt att det fungerar bra att arbeta hemifrån men påpekar att ingen diskussion kring detta har tagits upp hittills. En deltagare uttrycker exempelvis att trots att hen själv inte anser sig kämpa med att arbeta hemifrån så är hen medveten om kollegor som skulle behöva stöd.

“Den är i stort sett obefintlig. Jag har uttryckt min oro kring en kollega, och då har jag frågat min chef om de har koll på hen och hör av sig till hen ibland, och det har inte gjorts vad jag vet. Och det kanske är andra i arbetsgruppen som inte heller mår bra. Men min chef har iallafall inte checkat av med mig hur det funkar för mig hemma eller hur jag känner, men hen kanske tar för givet att det funkar för mig då jag inte uttryckt något problem heller” (IP2).

Självbestämmande

Den upplevda graden av självbestämmande i arbetssätt är jämn mellan deltagarna. De flesta upplever sig ha relativt stort självstyre i sitt arbete och över sin arbetssituation. De har

möjligheten till flexibel arbetstid och lägger upp arbetsdagen efter sina egna och organisationens behov. En del beskriver hur de har upplevelsen av ett stort inflytande så länge chefen inte har några direkta invändningar. Däremot tycks majoriteten av dessa deltagare uppleva att närmsta chef har förtroende för att deras beslut är välgrundade, vilket leder dem till en känsla av frihet i arbetet i helhet. Trots att arbetsuppgifterna ser likadana ut som innan pandemins utbrott, upplever deltagarna att övergången till hemarbete i kombination med flexibel arbetstid inneburit en ännu större känsla av flexibilitet och självstyre.

“Jag har samma arbetsuppgifter men jag lägger kanske upp det lite olika. Ibland blir det kanske att man gör någonting på lunchen som drar ut på tiden och gör att man jobbar lite senare. På kontoret är jag nog mer att jag tar lunchen och ser till att vara tillbaka på en speciell tid, men sen kan man ju skjuta lite på dagen fram och tillbaka beroende på vad som måste göras hemma också. Det är större flexibilitet nu” (IP6).

Arbetsmiljöansvar

Majoriteten av respondenterna upplever att ett personligt och individuellt ansvar för den egna arbetsmiljön finns när de arbetar hemifrån. Även om de är medvetna om att både chef och medarbetare måste samarbeta för att jobba på arbetsmiljön, så upplever de själva bära det största ansvaret för sin situation, till skillnad mot när de arbetade på kontoret.

En deltagare som inte haft någon dialog med sin chef angående arbetsmiljön förklarar att en möjlig förklaring till detta är att hen själv inte gjort något anspråk på att detta är någonting som hen vill diskutera, men att det hade välkomnats om så vore fallet. “Jag tror att bollen ligger hos oss om det är något. Vi har en bra och öppen kommunikation, vore det något så skulle man naturligtvis kunna påtala problemet” (IP3).

En annan respondent berättar även hur upplevelsen av en god arbetsmiljö i hemmet kan variera från person till person, samt att vad som är en god arbetsmiljö i bostaden är subjektivt och individuellt. Hen beskriver en upplevelse av att själv ansvara för hur arbetet ska utföras. Samt att om förutsättningar för detta inte finns i hemmet, så ligger ansvaret på hen själv att lyfta diskussionen för att kunna skapa en förbättring som passar det individuella behovet.

“Jag tror det är viktigt att se till en själv vad som är viktigt och bra för mig. Jag vet att vissa kollegor halvliggert i sängen när dem jobbar med vissa frågor, och det hade inte funkade för mig men det funkar för den personen, det är god arbetsmiljö för den och då får man gå på personligt ansvar, att man tar det ansvaret själv och ser till att man får en god arbetsmiljö och har en god dialog med sin chef” (IP7).

Ergonomiska förutsättningar

Flera personer berättar att arbetsmiljön hemma till en början var bristfällig då omställningen till hemarbete inträffade så hastigt. Utrustning saknades och många växlade mellan köksbord och köksstol eller soffa och en laptop i knäet. Med tiden har fler erbjudits att ta hem kontorsstolar, skärmar, headset och annan utrustning och vissa upplever arbetsmiljön bättre nu än i början, men ännu inte helt tillfredsställande.

Trots att medarbetarna blivit erbjudna att ta hem utrustning har flertalet avstått från det. Anledningen till det beror främst på förutsättningarna i hemmet när det finns begränsade ytor att förhålla sig till. Flera personer upplever att de har hittat egna lösningar på ergonomiska problem, snarare än fått hjälp av chef. “Njaa asså kollegor pratar ju sinsemellan och min chef

har ju kollat om det går bra och sådär, men man har ju inte diskuterat det här med ergonomi och rätt belysning och skrivbord och stol och så...” (IP6).

Flera personer berättar att de hade höj-och sänkbart skrivbord på kontoret och därav brukade stå upp och jobba av ergonomiska skäl. Eftersom de inte har möjligheten att ta hem skrivbordet till bostaden på grund av brist på yta har detta inte varit ett alternativ, vilket nu efter ett år senare upplevs ha inverkan på kroppen. Nack-och ryggont beskrivs som en av konsekvenserna av detta. “Jag gillar ju att stå upp och jobba, och jag börjar få ont i ryggen för att jag sitter på en vanlig köksstol med stoppad sits” (IP7).

En deltagare berättar att hen funderar på att investera i ett eget stå-skrivbord hemma. Som de andra deltagarna är hen medveten om tillåtelsen att ta hem arbetsredskap, men uttrycker ett behov av att bli erbjuden andra lösningar när förutsättningarna i hemmet inte tillåter stora arbetsmöbler. Hen önskar att ett bidrag vid en sådan situation kunde utdelas till medarbetare, men då detta inte är någonting som arbetsgivaren använder sig av för tillfället känner deltagaren ett behov av att själv investera i redskap för att förebygga ytterligare smärta.

“Jag har faktiskt haft ont i ryggen nu några veckor men nu är det lite bättre, men det kommer och går så jag tänker att om det här blir långvarigt så vill jag nog investera i ett skrivbord som går att hissa upp” (IP4).

Socialt samspel

Social trivsel

De flesta deltagarna berättar att den största förändringen som skett i övergången till att arbeta hemifrån har med det sociala samspelet att göra. Majoriteten uttrycker en saknad och längtan efter den fysiska sociala interaktionen som arbetet vanligtvis medför. De berättar att även om teknologin möjliggör snabb och tillgänglig kontakt på ett nytt sätt, så görs sällan plats för kallprat och interaktion som är helt orelaterat till arbetet. Vissa uttrycker att denna avsaknad av det sociala har gjort att de också tycker att arbetet numera är lite tråkigare.

“Jag tycker generellt att det är lite tråkigare att jobba hemifrån måste jag säga, men jag förstår ju syftet och att det inte finns något val.. Men mig påverkar det inte så mycket utan att det är mycket jobb och väldigt lite samtal runt omkring, det är lite tråkigt” (IP6).

Deltagare talar även om hur det sociala är viktigt för samarbetet, och uttrycker en oro för att den minskade eller för vissa obefintliga källan till småprat även kan komma att påverka förståelsen för varandra om tillfälle att lära känna varandra inte ges. Engagemang i forum där social interaktion kan ske tycks variera mellan avdelningarna. En del deltagare har tillgång till samt deltar i digitala fikan och after-works, medan andra inte ännu har utvecklat något sådant forum eller generellt inte har samma engagemang i arbetsgruppen. Nedanstående deltagare beskriver detta som ett svar på varför en kombination mellan hemarbete och på kontoret vore att föredra.

“På det sättet att man vill lära känna sina kollegor och få det här utöver arbetssituationen så jaa, om vi inte känner varandra så är det också svårt att samarbeta och det skulle man kunna göra digitalt men vi har varit jätte-dåliga på det. Vi skulle ju kunna ha digitala afterworks eller så, vi har varit dåliga på det i min arbetsgrupp. Så om vi inte skulle bli bättre på att mötas upp med det digitala så behöver vi ändå förstå

varandra som personer för att kunna arbeta på bästa sätt tillsammans. Man får ju lite mer förståelse för varandra så man inte bygger upp någon frustration kring olika saker som kanske beror på personligheter” (IP2).

Hur den sociala aspekten har påverkat den allmänna trivseln på arbetet tycks variera mellan deltagarna. Majoriteten av deltagarna vittnar om att det åtminstone är någon eller några som fortfarande arbetar på kontoret på grund av diverse orsaker. En del kollegor vistas på kontoret för att de exempelvis har dåliga ergonomiska förutsättningar i hemmet som inte tillfredsställer deras behov, och en del nya anställda arbetar på kontoret för att få enklare stöd och vägledning i arbetet. En deltagare uttrycker att trots att den allmänna trivseln med arbetet som sådant är oförändrad, så har detta bidragit till en känsla av utanförskap.

“Jag trivs lika bra men jag kan ju sakna att inte vara på plats nu när det är nya kollegor och de som är på plats kan ju jobba på den här teamkänslan och bonda lite mer. Man blir ju lite mer off när man är borta.. Jaa man blir lite utanför faktiskt. Man missar lite av den här sociala inputen som man kan få även med andra saker som inte rör jobbet” (IP3).

Vissa deltagare uttrycker att bristen på den sociala interaktionen faktiskt resulterat i en lägre tillfredsställelse med arbetet i helhet. Både på grund av den generella avsaknaden av social kontakt, men också för hur det påverkar arbetssätt och möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter. Deltagaren nedan förklarar varför trivseln med sitt arbete minskat när hen arbetar hemifrån.

“Generellt sämre, för det är den här sociala aspekten, att man inte har sina närmaste kollegor runt hörnet, att man inte träffar dem dagligen och inte får de här korta avstämningarna med varandra även om man kan försöka få till att ha avstämningsmöten osv så tycker jag ändå att jag föredrar att vara på plats” (IP5).

Oro för kollegor

Majoriteten av deltagarna tycks ha en medvetenhet om vissa av sina kollegors livssituation. De flesta påpekar inga större problem i deras egna situation, men uttrycker däremot en oro för hur deras kollegors förutsättningar påverkar dem mentalt i koppling till social brist och ensamhet. “Det jag kan känna är oro över kollegor som jag vet är väldigt ensamma, som t.ex. inte har någon familj hemma och hur de ska känna att också jobba hemma hela tiden” (IP2).

Vissa deltagare har en närmre relation sedan innan med kollegan de känner oro för och försöker personligen hjälpa till, samt signalera denna oro till närmsta chef. Andra respondenter berättar sig ha en öppen kommunikation i arbetsgruppen och tillsammans samarbetar för att försöka stötta personer som tycks uppleva svårigheter.

“Vi är en ganska tight grupp, vi kör laget runt, är det nån som upplever att det är jobbigt tar vi upp det, vi är ganska öppna. Är det nån som uttryckt något på morgonsamlingen kanske man skickar ett litet peppande mail eller sms. Det är en del som lever själva och tycker det är tufft att sitta hemma, jag har ju min familj så jag träffar ju folk. Vi försöker stötta och vi är öppna laget runt” (IP1).

Alla intervjupersoner upplever sig bli mer effektiva vid hemarbete då de får jobba mer ostört. Den främsta tidstjuven på den ordinarie arbetsplatsen upplevs vara småpratet som sker när kollegor tittar in för att ställa snabba jobbfrågor. Den möjligheten finns inte längre vid hemarbete, de behöver istället maila, ringa eller boka möte. “Det är nästan så att man får mer gjort nu när man jobbar hemma för att det kommer inte nån och tittar in genom dörren och ska checka läget” (IP4).

Å ena sidan upplever deltagarna att de blir mer effektiva, men å andra sidan saknar de möjligheten att kunna ställa enkla snabba frågor. Det verkar som att majoriteten upplever att den ökade effektiviteten överväger det faktumet att det snabba frågor är lite mer svårtillgängligt, dock inte alla.

“Jag saknar att man bara kan gå in till någon och ställa en fråga. Jag behöver inte sitta och vänta “gud hon har möten och jag kan inte få svar förrän kl tre”. Det tar lite tid ibland och jag vill gärna att saker ska hända fort så det är lite jobbigt ibland” (IP1).

En av intervjupersonerna upplever mailen som ett stort störningsmoment då det hela tiden trillar in mail. Enligt hen är detta något som ökat avsevärt sedan hemarbete infördes. Detta eftersom alla “snabba frågor” och övrig kommunikation som vanligen sker ansikte mot ansikte automatiskt har konverteras till mail.

“Jag känner att jag är mer effektiv, om jag kan låta bli mailen eftersom det mailas hela tiden. Mailen blir nästan ett störningsmoment så jag har tagit bort det där att man ser att det har kommit in ett mail... för att jag skulle kunna sitta och svara på mail bara en hel dag nästan, känns det som iallafall” (IP6).

Diskussion

Övergången från arbete på kontor till hemarbete skedde drastiskt på grund av covid-19 pandemin och utelämnade för många företag möjligheten att förbereda inför den helt nya arbetsmiljön som de anställda skulle ställas inför. Stora förändringar av arbetssituationen kan för individer leda till förändrade upplevelser och känslor kring arbetet. Att närmare studera anställdas upplevelser av arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse under hemarbete är därmed viktigt för att skapa förståelse och kunskap kring det nya arbetslivet, vilket också var syftet med denna studie. Sex teman identifierades i intervjuerna vilka var återhämtning, balans mellan arbete och fritid, socialt stöd, socialt samspel, arbetsmiljöansvar samt effektivitet. Resultaten visade på delade upplevelser bland intervjupersonerna där både negativa och positiva konsekvenser av hemarbete framkom samt hur dessa har inverkan på arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Till största del upplevde intervjupersonerna generellt sett hemarbete som positivt för effektiviteten i arbetet och balansen mellan arbete och fritid. Däremot uttrycktes vissa svårigheter med att arbeta hemifrån och dessa handlade dels om att arbetsmiljön inte blev optimal när förutsättningar i hemmet ledde till begränsad ergonomi. Dels om avsaknad av social interaktion och hur det upplevdes som negativt för arbetstillfredsställelsen och samarbetet i arbetsgruppen. Samtliga deltagare vittnade även om minskad fysisk aktivitet och ökat stillasittande som ytterligare en konsekvens.

Resultatdiskussion

Definitionerna av varje tema i diskussionen har grundats i författarnas tolkningar av intervjupersonernas berättelser.

Återhämtning

Med återhämtning menas den fysiologiska process som sker fysiskt och psykiskt när individen går från belastat till balanserat tillstånd. Detta innefattar vila och avkoppling mellan arbetspass men också andra uppehåll från arbetsrelaterade aktiviteter, såsom fysisk aktivitet. I detta tema tog deltagarna upp berättelser som berör raster och fysisk aktivitet på arbetstid. I resultaten framkom att deltagarna upplever färre raster samt rör på sig mindre då de inte behöver ta sig till arbetet eller förflytta sig mellan mötesrum. En central del av intervjupersonernas upplevelser av hemarbete visade sig handla om just den minskade fysiska aktiviteten. Vardagsmotionen som sker under arbetstid genom exempelvis förflyttningar mellan fikarum, lunchraster och möten var möjligtvis ingenting som uppmärksammades innan pandemins framfart, men som däremot har blivit tydlig för deltagarna när dessa moment helt tagits bort. Arbetsmiljö handlar i grund och botten om hur arbetet organiseras samt hur medarbetare har det på arbetet enligt Aronsson et al. (2012). Då fysisk aktivitet visade sig vara en viktig del av intervjupersonernas upplevelser av hemarbete och välmående på arbetsplatsen, inkluderas detta som en del av arbetsmiljön. Arbetsmiljön på den ordinarie arbetsplatsen har fysiska påfrestningar som inte längre finns i den nya arbetsmiljön, vilket gör detta ämne högst aktuellt i relation till arbetsmiljö och välbefinnande.

All form av rörelse och fysiskt aktivitet påverkar hälsan och välmåendet positivt, och studier visar att träning minskar risken för belastningsbesvär. Smärta i rygg, nacke och armar som uppstår till följd av arbetet leder till ökade kostnader för sjukskrivningar, minskade prestationer och inte minst smärta för arbetstagaren. För att förebygga dessa besvär menar arbetsmiljöverket att träning på arbetstid är gynnsamt (Arbetsmiljöverket, 2015). I subtemat ergonomiska förutsättningar framkom det att anställda upplever ryggbesvär sedan övergången. Dessa besvär skulle troligen kunna förebyggas med hjälp av träning på arbetstid och är något som bör utgöra ett viktigt område för organisationen att fokusera på. Ytterligare en rekommendation till arbetsgivaren är att påminna intervjupersonerna att ta de raster och pauser som regleras i arbetstidslagen för att de ska få möjlighet till återhämtning (Arbetstidslag (1982:673)).

Resultatet är samstämmigt med studien av Xiao (2021) där det exempelvis rapporterades om minskad fysisk aktivitet till följd av begränsningar i hem och förändrade rutiner överlag. I vår studie hittades liknande resultat där deltagarna vittnade om mindre motion som en konsekvens av att inte komma ut lika ofta när restider tas bort och väder begränsar möjligheten till rörelse utomhus.

Det grundläggande behovet "samhörighet" i SDT-teorin kan kopplas till detta tema då det är möjligt att just detta behov påverkats hos intervjupersonerna när det kommer till förändringar i både raster och fysisk aktivitet. Behovet av samhörighet syftar till att förklara individers behov av att känna sig ansluten till andra genom att vara del av en grupp, känna gemenskap och bli omhändertagen och omhändertad (Van den Broeck et al., 2010). När arbete inte längre utförs på den ordinarie arbetsplatsen tillsammans med andra kollegor är det rimligt att anta att möjligheten till att känna gemenskap försvåras. Gemensamma raster bidrar till social interaktion och känslor av samhörighet och gemenskap med kollegor. När rasten istället spenderas i ensamhet i hemmet kan känslan av samhörighet minska, vilket även kan vara en förklaring till att deltagarna inte känner samma motivation till att ta raster. Flera

intervjupersoner berättade om upplevelser av att arbetet blivit tråkigare sedan övergången. Rasterna är en återhämtning som är arbetsrelaterad och har en betydande del i hur anställda upplever arbetet som helhet, således kan det innebära att intervjupersoner som vanligtvis aktivt deltar i raster tillsammans med kollegor på den ordinarie arbetsplatsen upplever otillfredsställelse med just denna aspekt.

Det uppkom även i intervjuerna att kommunen har ett digitalt forum där de arbetar för att främja hälsa. Anställda kan delta i träning antingen digitalt under raster eller ses fysiskt i mindre grupper och träna med en tränare. Detta tycks vara en strategi utifrån organisationens sida som syftar till att både förbättra medarbetarnas hälsa men även tillfredsställa behovet av samhörighet.

Det är möjligt att resultatet gällande deltagarnas återhämtning hade kunnat se annorlunda ut med tanke på att en ökad flexibilitet vid hemarbete även kan innebära ett ökat utrymme att utföra mer fysisk aktivitet än tidigare. Hur tiden används är förmodligen individanpassat och möjligen är urvalet i denna studie generellt mindre intresserade av fysisk aktivitet på fritiden. En annan förklaring har med den rådande situationen att göra där social distansering rekommenderas. På grund av restriktionerna och den smittspridning som råder skulle det möjligen kunna vara så att intervjupersonerna avstår från fysisk aktivitet i form av gym och sportaktiviteter som de kanske i vanliga fall engagerar sig i.

Balans mellan arbete och fritid

Balans mellan arbete och fritid handlar om hur en individ lyckas skapa gränser mellan arbetstid och fritid. En god balans mellan dessa innebär att individen upplever en positiv utvärdering av sin tillfredsställelse. Detta i relation till hur väl denne får ihop det så kallade livspusslet, med tydliga gränser för när hen arbetar och är ledig från arbetet. I samband med hemarbete är det viktigt med gränsdragningen mellan arbete och fritid, då båda aspekter utspelas i samma miljö och därför lätt kan flyta ihop. Detta tema beskrivs genom deltagarnas berättelser om hur livspusslet påverkats, och hur upplevelsen av att ha jobbet på samma yta som hemmet är. Resultaten kring intervjupersonernas upplevelser om balansen var splittrad. En del intervjupersoner upplevde en stress över att kontrollera barn på arbetstid medan andra upplevde en förbättring av livspusslet med mer tid över till familjen. Överlag visar dock resultaten på att intervjupersonerna upplever en bättre balans mellan arbete och fritid. Att slippa stress på morgonen och restid i kombination med flexibiliteten att styra både arbete och privata sysslor upplevs som fördelaktigt för att få ihop balansen. Eftersom allt hushållsarbete nu inte behöver ske på kvällstid kan istället mer tid frigöras för familj och fritid.

Den ökade flexibiliteten att få ihop både arbete och fritid kan kopplas till behovet "autonomi". Känslan av autonomi innebär att individen känner en känsla av valfrihet över hur en aktivitet ska utföras (Van der Broeck et al., 2010). Valet att kunna kombinera arbetet och familjelivet så som individen själv önskar och har behov av, ökar vid hemarbete och därigenom även en känsla av autonomi. Resultaten tyder därmed på att intervjupersonerna upplever en högre grad av autonomi hemifrån, och generellt sett upplever de detta som positivt. Ökad tid för familjeliv kan även kopplas till behovet "samsamhörighet". Vissa intervjupersoner berättade exempelvis om att familjelivet upplevdes som förbättrat sedan övergången till hemarbete när hushållssysslor kan ske parallellt under arbetsdagen, och att de därmed har möjlighet till andra aktiviteter med familjen efter jobbet. Denna flexibilitet och ökade autonomi kopplad till arbetet tycks på så sätt även främja känslan av samsamhörighet med familjen på ett sätt som möjligtvis inte var lika tillgängligt innan hemarbetets start. Att känna

samhörighet med familjen kan vara extra viktigt under pandemin när andra källor till samhörighet med exempelvis kollegor och vänner kan ha försämrats.

Resultatet var samstämmigt med studien av Xiao et al. (2021), som nämnts tidigare. En aspekt som uppmärksammades i den studien var att arbetande mammor har en tendens att uppleva dubbel arbetsbelastning när barn studerar hemma under arbetstid. Den dubbla belastningen är något som även framkommer i vår studie. En kvinnlig intervjuperson beskriver att arbetssituationen hade varit ohållbar utan utomstående hjälp, och att mycket kvälls- och helgjobb förmodligen hade stått på schemat vid en sådan situation. Enligt MYNAK's rapport (2021) där liknande resultat beskrivs innebär detta en risk för ökad stress och minskad återhämtning, vilket i sin tur kan leda till mentala och fysiska besvär.

Socialt stöd

Socialt stöd innebär en social process där individen ger och får stöd inom sitt sociala nätverk. I arbetslivet kan det komma både från chefer, kollegor och organisationen själv genom kommunikation och handling. Detta stöd kan exempelvis ske emotionellt för att främja individens välbefinnande genom återkoppling, förståelse, uppmuntran och beröm. Det kan även ske informativt genom anvisningar och råd, samt instrumentellt genom konkret hjälp vid svårigheter i arbetet (Institutet för stressmedicin, 2017). Generellt innefattar detta handlingar som stödjer medarbetarnas arbetssituation både fysiskt och psykiskt. Kommunikation har en viktig roll i detta eftersom det är genom denna som behovet av stöd ofta kan identifieras. I detta tema har intervjupersonerna beskrivit deras upplevelser genom att prata om möten, kommunikation med chef och självbestämmande. Möten är en vanlig del av arbetet där arbetsmiljö och andra aspekter av arbetet tas upp. Majoriteten upplever att de har en lyhörd chef och att detta bidrar till att de känner ett stöd vid hemarbete, dock upplever ett fåtal att stödet är bristfälligt. Intervjupersonerna upplever en relativt hög grad av självstyre i arbetet då de själva till stor del kan bestämma upplägget på arbetsdagen samt vara flexibla med arbetstiden.

Att intervjupersonerna till största del känner sig hörda och att de upplever sig kunna påverka arbetssituationen tyder på upplevelser av autonomi. Upplevelsen av autonomi beskrivs genom berättelser om att relationen till närmsta chef är öppen och hur förtroende att styra arbetsuppgifter och arbetssätt relativt fritt finns. Arbetsförhållanden som främjar upplevelsen av självbestämmande leder enligt SDT till ökad arbetstillfredsställelse. Dessa arbetsförhållanden utstrålar vilken inställning organisationen har för autonomi och synliggörs genom ledarskapet. Att intervjupersonerna upplever stöd för autonomi genom sina ledare innebär enligt Deci et al. (2017) att de också får stöd för att tillfredsställa andra av sina grundläggande behov och därmed bland annat känner sig mer anknutna till organisationen och blir mer effektiva. En möjlig förklaring till organisationens stöd för autonomi kan också ha med påtryckningar från situationen (covid-19) att göra snarare än ett strategiskt ledningsbeslut. De nationella rekommendationerna om social distansering har styrt många organisationer till hemarbete, och har på så sätt drivit dessa att ha större förtroende för att sina anställda kan sköta sina jobb, trots större frihet och flexibilitet.

Medarbetares upplevelse av socialt stöd har en viktig funktion inom den sociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2020). En mängd forskning om ledarskap belyser ledarskapets betydelse för anställdas allmänna välbefinnande och känslor för arbetet (Aronsson et al., 2012). Som tidigare nämnt upplever en del deltagare att det sociala stödet delvis är bristfälligt genom avsaknad av kommunikation kring just arbetsmiljön, och att de därmed känner att det krävs

förbättringsarbete för organisationen på just denna punkt. Att kommunen i detta fall har förtroende för sina anställda genom att stödja autonomi behöver inte betyda att självbestämmande är uppskattat på alla punkter. Utifrån intervjupersonernas berättelser finns ett ökat behov av socialt stöd.

Socialt samspel

Med socialt samspel menas den process där två eller fler personer interagerar tillsammans. Socialt samspel är nära sammankopplat med kommunikation och relationsskapande. Detta tema beskrivs genom deltagarnas berättelser om avsaknad av social trivsel och oro för kollegor. Sociala kontakter, stöd och behovet att tillhöra ett socialt sammanhang är viktigt för trivsel, hälsa och välbefinnande i arbetet (Aronsson et al., 2012). Intervjupersonerna rapporterar avsaknad och längtan efter social interaktion men också utanförskap, och en oro för att den minskade (eller för vissa obefintliga) källan till småprat även kan komma att påverka förståelsen för varandra. Dessa upplevelser kan kopplas till det grundläggande behovet samhörighet (Deci et al., 2017). Att känna sig sedd, värdefull och tillhöra en gemenskap som strävar mot gemensamma mål är nyckelfaktorer i begreppet samhörighet. Den minskade sociala interaktionen under hemarbete i kombination med den sociala distansering som råder kan leda till att detta behov inte tillfredsställs. På grund av detta har det även haft inverkan på den allmänna arbetstillfredsställelsen för vissa deltagare enligt dem själva. Vissa deltagare uttryckte en oro för andra kollegor och deras ensamhet, vilket i sig tyder på en oro över att just det grundläggande behovet av samhörighet inte uppfylls vid hemarbetet under pandemin.

Resultaten gällande socialt samspel är inte uppseendeväckande utifrån den kontextuella situation intervjupersonerna befinner sig i. Aronsson et al. (2012) belyser att tid åt grupprocesser i form av sociala pauser och spontana diskussioner är viktigt för att stärka gruppen. Den sociala distanseringen har påverkat många aspekter av det sociala livet. Minskad social interaktion även utanför arbetet kan ha inverkan på deltagarnas allmänna välmående, vilket också kan tänkas påverka attityd och inställning till arbetet. Relationer mellan individer, oavsett om det gäller på arbete eller inte är viktigt för att motverka ensamhet (Aronsson et al., 2012). Det kan upplevas svårt att skapa relationer över digitala forum, och eftersom det sociala är en stor del av arbetslivet är det förståeligt att deltagarna uttrycker en längtan efter detta. Arbetsmiljöverket menar att det finns risker kopplade till psykosocial miljö och längre perioder av hemarbete. Det är arbetsgivarens ansvar att göra riskbedömningar och utföra utvärderingsarbete gällande den sociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2020). Samhörighet främjas av gemensamma värderingar och strävan mot samma mål och organisationens ledare har ett övergripande ansvar för detta. För att motverka ensamhet och utanförskap som ett fåtal intervjupersoner tycks ge signaler om, är det viktigt att detta uppmärksammas.

Arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljöansvar handlar om vem som är ansvarig för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Enligt arbetsmiljöverket är det alltid arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret över att förebygga risker för ohälsa eller olyckor för sina anställda (Arbetsmiljöverket, 2020). Intervjupersonerna talar i detta tema om hur ansvaret till större del blivit deras egna, och subtemat "ergonomiska förutsättningar" beskrivs genom att intervjupersonerna talar om tillgängligheten till kontorsredskap.

Majoriteten av intervjupersonerna upplever ett personligt och individuellt ansvar för sin egna

arbetsmiljö när de arbetar hemifrån. De upplever att de bär det största ansvaret för deras situation, till skillnad mot när de arbetade på kontoret. Det finns en risk att den höga graden av autonomi leder till negativa konsekvenser för arbetsmiljön när ansvaret läggs för mycket i den enskilda medarbetarens händer och riskerar att inte tas på allvar från organisationen eller medarbetaren själv. Liknande gäller ergonomiska förutsättningar där det i resultatet framkom att intervjupersonerna erbjudits att ta hem utrustning men att de delvis avstått från det. Det tyder på att autonomi även kan ha en negativ inverkan på det förebyggande arbetet av arbetsmiljörisiker. Individens autonomi i kombination med hemmets förutsättningar kan tänkas begränsa organisationens kontroll över arbetsmiljöarbetet, vilket kan ha olika negativa konsekvenser för medarbetaren som exempelvis dålig ergonomi som leder till rygg-och nackont.

Enligt tvåfaktorsteorin finns det olika faktorer som påverkar en individs arbetstillfredsställelse, hygienfaktorer (yttre) och motivationsfaktorer (inre). Hygienfaktorerna beskrivs bland annat bestå av hur arbetsförhållandena ser ut på arbetsplatsen, såsom arbetsmiljö och ergonomi. Deltagarna upplever att arbetsmiljön inte är optimal i hemmet. Enligt teorin utgörs hygienfaktorerna av krav som bör uppfyllas för att individen inte ska uppleva missnöje med sin arbetssituation, det är därmed viktigt för både organisationen och individen att arbetsmiljön uppfyller individens förväntningar av en god arbetsmiljö (Herzberg et al., 1959). En del deltagare beskriver dock att en god arbetsmiljö för en person inte behöver vara densamma för en annan. Det är möjligt att en större skillnad mellan vad en objektivt och en subjektivt god arbetsmiljö innebär nu växt fram. När samtliga medarbetare arbetar inom samma arbetsmiljö har den subjektiva upplevelsen av en god arbetsmiljö inte lika stort utrymme som när medarbetarna verkar inom sitt egna hem. Att gå från ergonomiska möbler på kontoret till att istället välja soffan som bästa plats att utföra arbetet på är ett individuellt val som kanske inte skulle ske på den ordinarie arbetsplatsen. Däremot kan det upplevas som den bästa arbetsstationen i hemmet, men kan inte likställas med en "god arbetsmiljö" generellt ur ett objektivt perspektiv.

Intervjupersonerna verkar inom olika förvaltningar och styrs av olika ledare vilket kan vara en förklaring till att upplevelsen av kommunikation kring arbetsmiljö varierar. Det är möjligt att relationen till närmaste chef kan vara en bidragande orsak till hur detta upplevs. Resultaten indikerar på en samstämmighet med undersökningen av MYNAK (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021) som visar att individualiseringen av arbetsmiljön ökat. Arbetsgivarens kontroll över medarbetarnas arbetsmiljö har försvagats när medarbetarna är utspridda i olika hem. Troligt är att detta kan vara en anledning till varför intervjupersonerna upplever att de själva bär största ansvaret för arbetsmiljön. Till vilken grad arbetsgivaren undersöker sina medarbetares arbetsmiljö kan variera, och följaktligen även påverka hur upplevelsen av det egna ansvaret ser ut. Troligt är att också individens egna vilja till att ta ansvar över sin arbetsmiljö påverkar hur arbetstillfredsställelsen upplevs. Individer som känner att ansvaret helt och hållet bör vara arbetsgivarens upplever möjligen en lägre grad av tillfredsställelse.

Effektivitet

Effektivitet kan beskrivas som ett mått på måluppfyllelse. Det förklarar hur väl en individ kan utföra sina arbetsuppgifter och nå arbetsrelaterade mål på ett verksamt och fokuserat tillvägagångssätt. Detta tema beskrivs genom att intervjupersonerna ger berättelser kring möjligheten att arbeta ostört hemifrån. Upplevelser av en mycket förbättrad effektivitet hemifrån var återkommande hos alla intervjupersoner.

Genom att främja arbetsvillkor som leder till att anställda upplever stöd för autonomi kommer arbetstillfredsställelse och ökad effektivitet för organisationen uppnås (Deci et al., 2017). Enligt SDT-teorin innebär det grundläggande behovet "kompetens" ett behov av att känna sig sakkunnig och effektiv inom viktiga livssammanhang, såsom i arbetet (Ryan & Deci, 2017). Hemarbetet tycks inte ha påverkat intervjupersonernas grundläggande behov av kompetens. De berättar att arbetsuppgifterna är likadana som vid kontorsarbete, samt att arbetstillfredsställelsen är densamma angående just dessa aspekter. Att känna tillfredsställelse av behovet kompetens innebär att individen kan anpassa sig till föränderliga miljöer såsom exempelvis en helt ny arbetsmiljö. I relation till intervjupersonernas arbetsuppgifter uttrycker de inte några större problem med att arbeta hemifrån eller att anpassa sig till situationen, snarare att de upplever sig som mer effektiva. Detta tyder enligt Van Der Broeck (2010) på behovet av att känna kompetens är tillfredsställt.

Det är möjligt att resultaten gällande effektivitet hade kunnat se annorlunda ut. Den minskade möjligheten att ställa snabba frågor som nämns i resultatet skulle också kunna leda till minskad effektivitet om arbetet stoppas upp i väntan på svar. Distraktioner från kollegor har nu istället bytts ut mot distraktion av familjemedlemmar och hushållssysslor. Att just dessa intervjupersoner upplever sig som mer effektiva kan utöver hemarbetets effekter i sig också vara kopplat till intervjupersonernas arbetsmoral och arbetsdisciplin.

De övergripande resultaten i denna studie är samstämmiga med den tidigare forskningen av Xiao et al. (2021). Trots att denna studies metod var induktiv utan förbestämda teman, så framkom liknande teman, ämnen och berättelser som i studien av Xiao et al. (2021). Rapporten av Xiao et al. (2021) visade på minskningar i både fysiskt och psykiskt välmående, och att detta var kopplat till minskad fysisk aktivitet, kommunikation med kollegor, distraktioner under arbete, uppsättning av kontorsplats och arbetsmiljöfaktorer i hemmet. Dessa aspekter täcks även i resultaten av vår studie där teman om socialt samspel, ergonomi och balans mellan arbete och fritid tar upp olika konsekvenser kring dessa ämnen.

Metoddiskussion

Denna studie har utförts på en specifik kommun i Mellansverige med ett begränsat antal intervjupersoner, vilket innebär att studiens resultat endast beskriver upplevelser som är anknutna till just denna arbetsplats. Studien är av kvalitativ form och således inte generaliserbar på övrig population. Några svagheter med studien har med urvalet och datainsamlingen att göra. Intervjupersonerna valdes ut med hjälp av en HR-chef på kommunen, vilket begränsade kontrollen över om urvalet var representativt för den undersökta populationen. Det finns risk att intervjupersonerna representerar ett grupp människor som generellt är relativt nöjda och har en positiv inställning till både organisationen, sina ledare och situationen.

Enbart två av sju personer som intervjuades var män. Att ha en jämnare fördelning mellan kön hade gett en mer representativ bild av båda könen upplevelser. En annan begränsning är urvalets storlek på sju personer. Ett större antal hade kunnat ge en bredare bild från fler perspektiv och mer uttömmande svar. Det framkom i resultatet att vissa kände oro för kollegor som kämpar med att arbeta hemifrån, ett större urval hade eventuellt bidragit till att även fånga upp dessa personer och deras synvinkel. Antalet passade dock studiens utformning samt det tidsintervall som var avsatt för studien. En styrka med urvalet är mängden yrkesroller. Att alla intervjupersoner har olika roller innebär att det är osannolikt att yrkestillhörighet haft en betydande inverkan på upplevelsen av hemarbete i denna studie.

Intervjuguiden utgör en ytterligare svaghet med studien. Frågorna var ämnade att vägleda i intervjun för att säkerställa att samtliga ämnen togs upp, däremot kunde dessa ha varit mer djupgående då vi upplevde svårigheter att komma deltagarna på djupet. En annan bidragande orsak till detta kan vara att samtliga intervjuer genomfördes via de digitala verktygen Microsoft Teams och Google Meet. Att detta hade inverkan på möjligheten att skapa personkontakt och förtroende är troligt. Det hade även varit underlättande om frågorna i intervjuguiden hade varit mer förankrade i teorin från början eftersom detta hade säkerställt att rätt typ av frågor ställdes.

Framtida forskning

Hemmet är den nya arbetsplatsen för många arbetstagare, vilket innebär att arbetet kan ske exempelvis från soffa och köksbord, i ensamhet eller tillsammans med familjen. Förutsättningarna varierar sinsemellan kollegor, och hur arbetssituationen kommer att se ut framöver är ännu osäkert för många organisationer. Ingen vet hur länge pandemin kommer att fortgå, men att hemarbetet är här för att stanna i större utsträckning än innan är något som förutspås. Med tanke på den koppling som finns mellan arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse är det därför viktigt att vidare undersöka anställdas upplevelser av att arbeta i hemmet. Framtida forskning inom området skulle kunna ske på olika sätt. En longitudinell studie skulle förslagsvis kunna utföras där personer följs över tid. Detta för att studera långvariga effekter av hemarbete både på en organisatorisk och individuell nivå, men också för att tydliggöra skillnader mellan individer som arbetar hemifrån och på kontoret. Eventuellt skulle det även möjliggöra en djupare kontakt med intervjupersonerna, något som vi som författare inte riktigt upplever att vi fick.

För att få en kvalitativ generaliserbarhet av den specifika kommunen rekommenderas som ovan nämnt fler intervjupersoner. För att kunna generalisera till andra individer än intervjupersonerna skulle en kvantitativ studie med en enkät som insamlingsmetod kunna vara ett alternativ. Intressant skulle vara att undersöka vilka faktorer som bidrar till god arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse vilket skulle kunna undersökas med upprepade studier på olika kommuner.

Slutsatser

Sammanfattningsvis visar resultaten av studien att hemarbete innebär både positiva och negativa konsekvenser på de anställdas arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Till största del upplever de anställda hemarbete som positivt för både effektiviteten i arbetet och balansen mellan arbete och fritid. Negativa upplevelser handlar istället om ergonomiska problem, som exempelvis när förutsättningar i hemmet leder till begränsningar i arbetsmiljön. Avsaknad av social interaktion upplevs också som negativt för den allmänna trivselen i arbetet och samarbetet med kollegor. Minskad fysisk aktivitet och ökat stillasittande nämndes även som en negativ konsekvens av hemarbete. Vår studies resultat är samstämmigt med tidigare forskning av Xiao et al. (2021) och MYNAK (2021). Resultatet, som belystes utifrån SDT-teorin med fokus på de mänskliga grundläggande behoven, visade att behovet av autonomi och kompetens tycks vara tillfredsställt, trots övergången till en helt ny arbetsmiljö. Däremot uppmärksammades en risk för att behovet av samhörighet inte blir tillfredsställt vid hemarbete på grund av den stora förändringen av social interaktion som det innebär. För en fungerande organisation med välmående och tillfredsställda medarbetare med en god arbetsmiljö föreslås att just denna kommun uppmärksammar och åtgärdar de områden där förbättringsmöjligheter finns som intervjupersonerna vittnat om. Största problematiken tycks ligga i avsaknad av sociala interaktion och kommunikationen kring arbetsmiljön. Därför

föreslås att kommunen och dess ledare utökar möjligheterna att diskutera arbetsmiljön, men också att obligatoriska forum och samtalstider för interaktion skapas som kan bidra till ökade upplevelser av samhörighet och gemenskap trots avstånd mellan kollegor.

Intervjuguide

Presentation av oss

Vi heter Emelie Ek och Mia Erfält. Vi studerar på pao-programmet vid Stockholms universitet med inriktning psykologi. Kandidatuppsatsen är inriktad på arbets och organisationspsykologi. Vår frågeställning lyder: *“Hur upplever anställda (arbetstillfredsställelse och) arbetsmiljö vid hemarbete i samband med covid-19 pandemin?”*

Vi kommer att ställa ett antal frågor och du får svara hur mycket eller lite du vill. Den information som du lämnar kommer att behandlas säkert och förvaras så att ingen obehörig kommer att få ta del av den. Redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen individ kan identifieras och du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering.

- Yrkestitel?
 - Berätta om din befattning och hur en typisk arbetsdag ser ut?
 - Hur länge har du arbetat för din arbetsgivare?
 - Hur många timmar arbetar du vanligtvis per vecka?
 - Arbetar du hemifrån fulltid?
 - Har du flexibel arbetstid eller strikta tider då du behöver utföra arbetet?
 - Hur tycker du att det fungerar att arbeta hemifrån allmänt?
 - Hur trivs du på ditt arbete nu jämfört med innan när du arbetade på kontoret?
 - Har dina arbetsuppgifter eller ditt arbetssätt förändrats något i övergången till hemmakontoret? Om ja, hur ställer du dig till den förändringen?
 - Upplever du att arbetet du gör är betydelsefullt?
 - Hur upplever du din balans mellan arbete och fritid?
 - Hur ser din upplevelse kring socialt stöd på arbetsplatsen ut? Berätta.
 - Hur upplever du kommunikationen på arbetsplatsen?
 - Hur upplever du din arbetsbelastning?
 - Hur stort inflytande upplever du att du har över din arbetssituation?
 - Hur ställer du dig till att fortsätta arbeta hemifrån efter pandemin?
 - Berätta lite om hur dina fysiska förutsättningar ser ut nu när du arbetar hemifrån (t.ex. var och hur du typiskt brukar arbeta, barn i hushåll osv).
 - Känner du att du kan arbeta ostört?
 - Hur upplever du din arbetsmiljö under hemarbete?
 - Vilka utmaningar upplever du att det finns med hemarbete? (exempelvis fysiska, psykiska eller sociala).
-

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2020). *Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön*.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/>
- Arbetsmiljöverket (2020). *Arbetsmiljön vid hemarbete - ett samarbete mellan arbetsgivare och medarbetare*.
<https://www.av.se/myheter/2020/arbetsmiljon-vid-hemarbete--ett-samarbete-mellan-arbetsgivare-och-arbetstagar/?hl=hemarbete>
- Arbetsmiljöverket (2021). *Arbetsställning och belastning - ergonomi*.
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsstallning-och-belastning---ergonomi/>
- Arbetsmiljöverket (2020). *Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö*.
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>
- Arbetsmiljöverket (2015). *Fysisk träning hjälper mot belastningsbesvär*.
<https://www.av.se/press/fysisk-traning-hjalper-mot-belastningsbesvar/>
- Arbetsmiljöverket (2021). *Organisatorisk och social arbetsmiljö - har du koll?*
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo--har-du-koll/>
- Aronsson G., Hellgren J., Isaksson K., Johansson G., Sverke, M., & Torbiörn I. (2012). *Arbets och organisationspsykologi, individ och organisation i samspel*. (1 uppl.) Förlaget Natur och kultur, Stockholm.
- Davar, S.C, & Ranjubala. (2012). *Relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources.
- DeFilippis, E., Impink, S., Singell, M., Polzer, J.T., & Sadun, R. (2020). *Collaborating during coronavirus: the impact of COVID-19 on the nature of work*. NBER Working.
- Deci, L.E., Olafsen, H.A., & Ryan, M.R. (2017). *Self-determination theory in work organizations: The state of a science*. The Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behaviour. 2017. 4:19-43
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B., & Snyderman, B. B. (1993). *Motivation to work*. ProQuest Ebook Central.
<https://ebookcentral-proquest-com.ezp.sub.su.se/lib/sub/detail.action?docID=4930870>
- Institutet för stressmedicin (2017). *Socialt stöd*.
https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/socialt_stod/
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. (4e uppl.). Liber
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under corona pandemin*.
<https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Coronapandemin.pdf>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-IgualL, P. (2021). *Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 3239.
- Ryan, M.R., & Deci, L.E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press
- Salehi, T., Barzegar, M., Yekaninejad, M., & Ranjbar, H. (2020). Relationship between healthy work environment, job satisfaction and anticipated turnover among nurses in intensive care units (ICUs). *Ann Med*

Health Sci Res. 2020;10: 826-825.

SFS 1982:673 Arbetstidslag.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673

Spector, P.E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. (2a utg.). Berkeley: Wiley

Sveriges kommuner och regioner (2021). *Fysisk arbetsmiljö*.

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/fysiskarbetsmiljo.9762.html>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work - related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981–1002.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_VandenBroeckVansteenkisteNSscale_JOOP.pdf

World Health Organization. (2020) *WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour*. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240015128>

Xiao, Y., Becerik-Gerber, DDes, B. Lucas, G., & C. Roll, S. (2021). *Impacts of working from home during covid-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users*. American College of Occupational and Environmental Medicine.