



UMEÅ UNIVERSITET

UPPLEVELSER AV ARBETSMILJÖN VID HEMARBETE UNDER COVID-19

Aram Abdi & Rabia Dogan

Arbetsliv och hälsa, självständigt arbete med inriktning mot
beteendevetenskap, 15 hp

Magisterexamen i arbetsliv och hälsa, 60 hp

VT 2022

Handledare: Anna Söderholm

Sammanfattning

Syftet med studien har varit att undersöka hur en grupp anställda inom en statlig myndighet har upplevt sin arbetsmiljö vid hemarbete under pandemin. För att svara på syftet har vi utgått från tre frågeställningar 1) Hur har de upplevt sin psykosociala arbetsmiljö, 2) Hur har de upplevt sin fysiska arbetsmiljö, 3) Hur har de upplevt sin organisatoriska arbetsmiljö. Vi har valt att arbeta utifrån kvalitativ metod och intervjuat respondenter utifrån en semistrukturerad intervjuguide. Resultatet av intervjuerna har analyserats med hjälp kvalitativ innehållsanalys. Material till bakgrunden har inhämtats från tidigare forskning, rapporter och kartläggningar.

Resultatet visar på att växla från kontor till hemarbete har inneburit en stor omställning för alla arbetstagarna, erfarenheter innehåller både negativa och positiva aspekter av övergången till hemarbete. Negativa erfarenheterna har beskrivits i form av försämrat kollegialt och chefsstöd, avsaknaden av ergonomiska och tekniska förutsättningar, fysiska besvär samt känslan av ensamhet. Positiva erfarenheter har varit ökad fokus och därmed förbättrad produktion och ökad balans mellan arbetsliv och privatliv.

Nyckelord: hemarbete, arbetsmiljö, ensamhet, isolering, flexibilitet, fysisk påverkan, psykisk påverkan.

Abstract

The purpose of the study has been to investigate how a group of employees within a government agency have experienced their work environment at home during the pandemic. To answer the purpose, we have started from three specific questions: 1) How have they experienced their psychosocial work environment, 2) How have they experienced their physical work environment, 3) How have they experienced their organizational work environment. We have chosen to work based on a qualitative method and interviewed respondents based on a semi-structured interview guide. The results of the interviews have been analyzed using qualitative content analysis. Material for the background has been obtained from previous research, reports and surveys.

The results show that switching from office to homework has meant a major change for all employees, experiences contain both negative and positive aspects of the transition to homework. Negative experiences have been described in the form of deteriorating collegial and managerial support, the lack of ergonomic and technical conditions, physical problems and the feeling of loneliness. Positive experiences have increased focus and thus improved production and increased balance between work and private life.

Keywords: telework, work, working environment, loneliness, isolation, flexibility, physical impact, mental impact.

UPPLEVELSER AV ARBETSMILJÖN VID HEMARBETE UNDER COVID-19

År 1977 antog riksdagen Arbetsmiljölagen 1977:1160 vars syfte är att betona arbetsgivarens ansvar vad gäller att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå god arbetsmiljö på arbetsplatserna. Arbetsmiljöansvaret innebär att arbetsgivaren ska vara aktiv och ta till åtgärder genom att åtgärda och eller minska riskerna för ohälsa och olycksfall för att uppnå god arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2018).

Hur själva arbetet för att uppnå god arbetsmiljö beskrivs i Arbetsmiljöverkets författarsamling (AFS) 2001:1, systematisk arbetsmiljö (SAM). Att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete innebär i korthet att man genom att omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållande som är av betydelse för verksamheten, genomför regelbundna kontroller för att hindra att ohälsa och olycksfall uppstår. Enligt föreskriften SAM ska varje verksamhet ha en policy som beskriver hur arbetsförhållanden ska vara för att ohälsa och olycksfall undviks samt hur man uppnår en tillfredsställande arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2018).

Den fysiska arbetsmiljön varierar beroende på vilken bransch man arbetar inom, utifrån ett kontorsbaserat arbete innefattar den fysiska arbetsmiljön faktorer som ergonomiska förutsättningar såsom stol, skrivbord, ljud och ljussättning, samt adekvat teknisk hård- och mjukvara. Den organisatoriska arbetsmiljön beskrivs utifrån vilka resurser och befogenheter som finns för arbetstagaren att utföra arbetet tillfredsställande, kommunikation mellan chef och medarbetare, adekvat ledning, stöd och återkoppling samt tillitsfull relation mellan chef och medarbetare. Den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen handlar om det sociala samspelet, samarbetet samt stödet på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2016).

Hemarbete är inte ett nytt begrepp eller nytt fenomen, den är en etablerad arbetsform sedan 80-talet och har fått fäste med globaliseringen, digitaliseringen och den teknologiska utvecklingen. År 2015 arbetade 17 % av Europas befolkning arbetade hemifrån i någon utsträckning (Christensen et. al, 2022). Förutom de ovannämnda faktorers bidrag till ökat hemarbete har en ökad balans mellan privatliv och arbete i samband med hemarbete varit viktig aspekt för hemarbetets etablering. Studier gjorda på planerat hemarbete vid enstaka tillfällen innan pandemin visade på ökad: produktivitet, jobbtillfredsställelse, självständighet och upplevelse av bättre balans mellan privatliv och arbetsliv (Brendea, Irimias & Mihalca, 2021).

I samband med den ökade smittspridningen i samhället av covid-19 uppmanades arbetsgivare av myndigheterna att öka möjligheterna av hemarbete för arbetstagare för att hindra smittspridningen (Arbetsmiljökunskap, 2021). Detta bidrog till att under pandemin ökade antalet hemarbetare, i Europa arbetade 37 % i hemifrån och i Norden till landade siffran på ca 50–60 % under pandemin (Christensen et. al, 2022). Detta var en omställning som gick fort och en ny verklighet att bekanta sig med, både för arbetsgivare och arbetstagare. Förändringen har visat sig medföra förändrade förutsättningar för arbetsmiljöarbetet och skapat svårigheter i att definiera arbetsgivarens ansvar på den nya arbetsplatsen; den enskildes hem (Arbetsmiljökunskap, 2021).

Arbetsgivarverket lyfter fram enligt Arbetsmiljölagen att arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar för arbetsmiljön även vid hemarbete och ska se till att arbetstagaren trots hemarbete inte utsätts för fara som kan leda till ohälsa eller olycksfall, alltså ska det systematiska arbetsmiljöarbetet förlängas till den enskildes hem som är arbetstagarens arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2021). Däremot kan arbetsgivaren inte ta ansvar för hur den enskildes boende är utformad eller ta ansvar för missförhållanden i boendet (Arbetsmiljökunskap, 2021). Även arbetstagaren har möjligheten att påverka sin arbetsmiljö i hemmet men äger inte det formella ansvaret för det.

Pandemin har visat på att hemarbete är möjligt för flera yrkeskategorier och att det går att bedriva arbetet hemifrån tillfredsställande dock med vissa brister. Då det finns en tydlig

koppling mellan den enskildes välbefinnande och de fysiska, psykiska och organisatoriska faktorerna när man utför sitt arbete så är det av vikt att ha kunskap om hur hemarbete har påverkat arbetstagarna och vad som krävs för att utveckla förutsättningarna för att skapa bättre arbetsmiljö i hemmet (Christensen et.al, 2022).

Vetenskapliga studier som har gjorts inom området har visat att det förekommer både positiva och negativa aspekter med hemarbete under pandemin, arbetstagare har uppskattat den ökade självständigheten under arbetsdagen, förbättrad koncentrationen och balansen mellan arbetsliv och privatliv. De rapporterade negativa upplevelserna har varit bristande tekniska, ergonomiska förutsättningarna och social isolering. Belzunegui-Eraso och Erro-Garces (2020) skriver att personliga förutsättningar, organisatoriska faktorer, hem och familjesituation, arbetsrelaterade faktorer samt goda tekniska förutsättningar är avgörande för hur effektivt och möjliggörande hemarbete har varit. I den svenska rapporten ”Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Corona Pandemin ” (Arbetsmiljökunskap, 2021), framhåller författarna att upplevelsen av hemarbete kan/är påverkad av den hälsostress pandemin föranledde och att hemarbete under COVID-pandemin har bedrivits under särskilda omständigheter, den ökade känslan av social isolering har en koppling till att samhället hölls stängt samt med restriktionerna om att undvika icke nödvändiga sociala kontakter.

Niebhur et al. (2022) genomförde en kvantitativ studie med syfte att studera hur tyska arbetstagare upplever sin jobbtillfredsställelse under pandemin. Ökad autonomi hos arbetstagarna var en upplevd positiv erfarenhet av hemarbete. Den enskildes inflytande över arbetsdagen hade ökat i form av att arbetstagaren kunde styra sin dag själv och bestämma i vilken ordning denne vill göra sitt arbete och när man under dagen väljer att göra sitt arbete. I en litteraturöversikt av Christensen et.al. (2022) framhålls också hemarbete synonymt med ökad autonomi men författarna fann även att hemarbete skapar otydliga gränser och då din arbetsplats är också även din hem. Även i en studie av Widar (2020) har närheten till arbetet visat sig i vissa fall innebära svårigheter i form av att arbetstagarna har haft det svårt att skilja mellan jobb och privatliv, arbetstagare har arbetat utöver sina arbetstider på grund av arbetets ständiga närvaro genom teknologin.

Toniolo-Barrios och Leylands (2020) litteraturstudie visade också på att arbeta hemma under Covid-19 medförde svårigheter för anställda att hantera balansen mellan arbets- och privatliv. Påtvingat hemarbete under pandemin medförde enligt studien att anställdas produktivitet i arbetet blev sämre, då anställda upplevde mer stress och mindre motivation. Att inte kunna skilja mellan privat och arbetsliv medförde svårigheter för anställda att släppa arbetet även efter normala arbetstider. Palumbo (2020) genomförde en kvantitativ studie med syfte att studera vilken inverkan hemarbete har på privatliv och arbetsliv under pandemin. Studiens resultat visade att arbeta hemma skapade svårigheter hos anställda att hantera balansen mellan arbete och fritid. Vidare visade studien att anställda som arbetade hemma visade högre arbetsrelaterad trötthet. Att uppleva trötthet ökar risk för fysisk och känslomässig utmattning vilken kan på långt sikt påverka anställda fysiskt och psykiskt välbefinnande. Balansen mellan fritid och arbetet blev svårare att skilja åt. Stankevičiūtė och Kunska (2021) påvisade i sin kvantitativa studie i likhet med Putrin och Amran (2021) att anställda som arbetade hemifrån kämpade med att skapa en balans mellan arbetsliv och privatliv, ökade krav dels från jobb och familj var faktorer som försvårade balansen mellan arbetsliv och privatliv vid hemarbete. Putri och Amran (2021) studie är en kvantitativ studie och visade genom undersökningsmetoder deskriptiv analys och verifiering analys däremot att hemarbete hade en positiv påverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv. Ju högre tillämpning av hemarbete desto högre balans mellan arbete och privatliv har en anställd.

I den kvantitativa studien av Kadri Filho och Roberto de Lucca (2021) så framkommer det att den ökade självständigheten i samband med hemarbete inte har alltid upplevts som

synonymt med positivt. Den ökade möjligheten att styra över sin egen arbetsdag med goda utfall kräver vissa karaktäristiska drag såsom självdisciplin, egen företagsamhet och att man innehar förmåga att lösa sina problem självständigt. Då alla inte innehar dessa individuella förutsättningar så har inte heller den ökade självständigheten upplevts som positivt. Detta resultat återfinns i den kvantitativa studien av Niebuhr et.al. (2022) samt rapporterad negativ upplevelse vad gäller flexibiliteten, de som valde att förlägga arbetet på kvällar och helger upplever försämrad återhämtning och vissa kände sig distraherade av hushållssysslor i hemmet.

Platts et. al. (2022) genomförde en kvantitativ studie med fokus på anställdas välbefinnande under hemarbete. Data samlades under 12 veckors period med hjälp av en online undersökning. Studien visade att anställdas erfarenhet av påtvingat hemarbetet hade stor inverkan på anställdas välbefinnande. Faktorer som exempelvis personlighet, hemmiljö, tillgång till socialt stöd, anställningsstöd, struktur, fysiska och psykiska hälsotillstånd medför negativa inverkan på anställdas välbefinnande. Brist på ledarskap vid hemarbete medförde enligt studien till ökat stress och utbrändhet. Studien visar även att vid hemarbete uteblir den sociala kontakten med kollegor vilket kan öka upplevelsen av isolering. Upplevelsen av isolering och brist på kontakt med arbetskamrater vid hemarbete påverkar den psykiska välbefinnande hos anställda. Social kontakt, kommunikation och stöd är viktiga faktorer vid hemarbete för att anställda ska kunna få bättre välbefinnande. Att arbeta hemma skapar svårigheter för anställda att kunna hantera gränsen mellan arbete och hemmet. För att kunna psykisk frigöra sig och hantera gränsen mellan hemmet och arbetsliv måste anställda få rätt stöd.

Wang et. al. (2020) genomförde med hjälp av kvalitativa och kvantitativa metoder en studie för att undersöka vilka utmaningar distansarbete medför under pandemin. Forskningen utgjordes av två studier. I den första studien (kvalitativ) genomfördes semistrukturerade intervjuer med kinesiska anställda som under pandemin hade arbetat hemma. Resultatet i studie 1 visade att distansarbete medförde fyra svåra utmaningar arbetshem störningar, ineffektiv kommunikation, förhållning och ensamhet. Dessa utmaningar påverkades av anställdas upplevelse av socialt stöd, självständighet i arbetet, övervakning och arbetsbelastning. I studie 2 (kvantitativ) genomfördes en enkätundersökning från 522 anställda och som hade arbetat hemma under pandemin. Studiens resultat visade att arbetsegenskaper kunde kopplas till anställdas prestation och välbefinnande. Det framkom att positiv upplevelse av socialt stöd underlättade hanteringen av utmaningar som framkom vid distansarbete. Självständighet i arbetet hade en koppling till ensamhet, det vill säga negativ jobb autonomi var relaterad till ensamhet. Slutligen visade studien att arbetsbelastning samt övervakning var kopplat till högre påverkan i hemmet, och att arbetsbelastning var relaterad till förhållning.

Xiao et.al. (2020) genomförde en kvantitativ undersökning med syfte att studera hemarbete och dess inverkan på fysisk och mental välbefinnande. Studien visar att de plötsliga omställningarna från att arbeta på kontoret till att arbeta hemma under Covid-19 pandemin hade en unik inverkan och koppling till fysisk och mental välbefinnande. Studien visade att sociala och beteendemässiga faktorer hade stor inverkan på hälsan. Att arbeta hemifrån och på distans under en längre period medförde deprimerade och oroliga känslor. Detta har därmed också en inverkan och som ofta leder till förändringar i rutiner och matvanor. Hemarbete förändrar individers matintag och den fysiska aktiviteten vilket kan medföra stress som har en avgörande inverkan på det fysiska och psykiska välbefinnandet. Dessa förändringar påverkar beteendet bland arbetstagarna.

Att arbeta hemma under pandemin har också synliggjort behovet av hemma kontorsmiljöer. Under pandemin har inte alla medarbetare haft samma möjligheter att arbeta hemifrån. Bristen på arbetsplats och egen kontorsplats hemma har varit ett problem för många. Att inte ha egen arbetsplats hemma leder till att arbetsstationer varierar från bord till matbord,

köksbänkar, soffor, soffbord och sängar. Nackdelen med att arbeta hemma är att arbetstiderna blir längre och anställda arbetar flera timmar än normalt. Att inte pendla till och från jobbet skapar mer utrymme och tid för anställda vilket leder till ökat arbetstimmar vid hemarbete. Samtliga personliga och fysiska kontakter med arbetskolligor har minskat drastiskt vid hemarbete vilket har minskat sociala kontakter. Att arbeta hemma ökar stress bland anställda och bristen på lämpliga arbetsredskap som skrivbord och övrigt arbetsmaterial och långvarigt stillasittande har orsakat obehag och medfört smärta fysiskt och psykiskt (Xiao et.al, 2020). Tillgången till arbetsrum, rätt ergonomiska arbetsstation är mycket viktigt för att öka tillfredsställelse och arbetsprestation och minskar risken för nya hälsoproblem. Att ha dedikerad arbetsplats gör det möjligt att kunna arbeta ostört. Anställda som inte hade tillgång till eget rum upplevde ofta sämre status och hade större risk för att utsättas för kroppsligt smärta och fysisk ohälsa (Xiao et.al, 2020).

Att arbeta hemma medför längre arbetstider än normalt och högre arbetsbörda. DeFilippis E et. al. (2020) studerade effekten av hemarbete. Studien är kvantitativ och resultat visar att hemarbete medför ökade arbetsbörda och arbetstider. I snitt arbetade anställda 48,5 minuter mer per arbetspass vid hemarbete än på kontoret. Ökade online möten medförde svårigheter för arbetstagarna för att ta pauser och samtidigt ökade intensiteten i arbetet. Studien visade att arbeta långa arbetspass utan pauser hade direkt koppling till muskelbehag och även andra fysiska skador. Ökad ensamhet och omedvetenhet vid hemarbete medför längre arbetstider än normalt vilket på lång sikt medför negativ inverkan på hälsan.

Purwanto et. al. (2020) studerade hemarbete och dess inverkan. Studien är en kvalitativ studie och utgår från 6 lärare som arbetat hemma under Covid-19. Data har samlats in genom semistrukturerade intervjuer. Att arbeta hemma har en negativ inverkan på anställda och dess motivation. Det är lätt att bli mindre motiverad vid hemarbete än på kontoret. Anledningar till minskad motivation vid hemarbete beror på många faktorer som exempelvis arbetsatmosfär inte är lika givande hemma som på kontoret, ytterligare faktorer som har negativt inverkan på motivationen och som också kan störa fokus är sociala medier, annan underhållning och sysslor hemma. Hemarbete försvårar också balansen mellan privat- och arbetsliv, eftersom arbetet är mer tillgängligt kan det också skapa en viss stress bland anställda. Vid hemarbete är det enklare att upplevelsen av ansvar och krav ökas bland anställda för att slutföra sina arbetsuppgifter, eftersom arbetet är mer tillgängligt hemma.

Fördelen med att arbeta hemma är att arbetet blir mer flexibel vilket underlättar för anställda att slutföra arbetet. Vid hemarbete är det lättare för anställda att fokusera sig på sitt arbete eftersom de slipper bli störda av kollegor, prat i telefon och korridor. Anställda som arbetar hemma har större möjlighet att välja sin arbetsplats, från vardagsrum, matsal, uteplats eller sovrum. Den här möjligheten finns inte på kontoret, där är anställda begränsade till ett visst skrivbord och stol. När anställda arbetar hemifrån behöver de inte följa kontorstid utan de har större frihet och kan välja själv sina tider. Andra fördelar med att arbeta hemma är att anställda slipper restid till och från jobbet. Att resa till och från jobbet kan medföra en viss stress när det finns specifika tider att förhålla sig till, det kan vara busstider, avstånd till och från jobbet eller att sitta fast i trafiken. Att slippa behöva åka till och från jobbet minskar stressen bland anställda vilket ökar i sin tur effektiviteten i arbete hemma. En annan fördel med hemarbete är att tiden som man lägger på att ta sig till och från jobbet kan läggas på familjen (Purwanto et. al, 2020).

Forskningsstudier inom området hemarbete är i huvudsak gjorda i andra europeiska länder, Amerika och Asien. Resultatet av dessa är svårt att applicera på hur svenska arbetstagare har upplevt hemarbete, Institutet för stressmedicin inom Västra Götalandsregionen (2022) menar på att skillnaden mot övriga världen är att Sverige inte gick in i en lock down under pandemin, man höll förskolor och grundskolor öppna. Vidare har vi i Sverige har en

utbyggd nätverksuppkoppling och en vana och tradition att ha datorn som ett redskap i arbetsvardagen och detta genererar en mer positiv upplevelse av hemarbete i Sverige jämfört med övriga världen (Institutet för stressmedicin Västra Götalandsregionen, 2022)

Frågan om hur svenska arbetstagare har upplevt hemarbete under pandemin är högt prioriterad och den svenska regeringen har beslutat om man behöver se över en ny arbetsmiljöstrategi för hållbart hemarbete. Regeringen har som mål att oavsett plats ska man som arbetstagare ha en god arbetsmiljö (Arbetsmiljökunskap, 2021). I samband med detta har ”Myndigheten för arbetsmiljökunskap” på uppdrag av regeringen sammanställt en kartläggning av arbete hemifrån under Corona Pandemin. Denna visade på individuella förutsättningar såsom familje- och bostadssituation, bredbandsuppkoppling, kompetensen att själv kunna utforma en god arbetsmiljö och arbeta självständigt har varit avgörande för hur den enskilde har upplevt arbetsmiljö i hemmet. Andra icke individuella förutsättningar som har varit avgörande för hur man upplever sin arbetsmiljö i hemmet har varit tillgång till olika system hemifrån, chefernas förmåga att leda och styra digitalt samt det kollegiala samarbetet digitalt. Vidare framkommer det i kartläggningen att hemarbete har ökat livskvalitén i egenskap av minskad vardagsstress genom att slippa åka till/från fysisk arbetsplats, ökad koncentration i arbetet och flexibiliteten att styra över den egna arbetsdagen. Rapporterade problem har varit ökad social isolering och försämrade ergonomiska förutsättningar men även vissa tekniska brister samt förändrad chef- och medarbetarrelation (Arbetsmiljökunskap, 2021).

Syfte och frågeställningar

Syfte med studien är att bidra med kunskap om hur svenska arbetstagare har upplevt sin arbetsmiljö under Corona pandemin. Vi har undersökt hur en grupp anställda inom en statlig myndighet har upplevt sin arbetsmiljö vid hemarbete under pandemin. Vi har utgått från nedanstående tre frågeställningar för att svara på syftet.

1. Hur har de upplevt sin psykosociala arbetsmiljö?
2. Hur har de upplevt sin fysiska arbetsmiljö?
3. Hur har de upplevt sin organisatoriska arbetsmiljö?

Metod

Inom forskning finns det flertal forskningsmetoder som forskaren kan utgå ifrån för att studera och besvara studiens syfte och forskningsfrågor. I den här studien har vi utgått från kvalitativ metod. Kvalitativ metod utgörs av en forskningsstrategi där tyngdpunkten är meningsskapande istället för kvantifiering. Fokus inom kvalitativ forskning ligger i att försöka skapa förståelse för den sociala verkligheten som individen befinner sig genom att studera individens livsvärld, erfarenhet, perspektiv och upplevelser. Intresset inom kvalitativ forskning är att beskriva exempelvis hur ett händelseförlopp eller mönster utvecklas med tiden (Bryman, 2006).

Till skillnad från kvalitativ forskning, har forskaren inom kvantitativ forskning intresse för mätning, mängd och storlek. Kvantitativ forskning har inte intresse för att beskriva exempelvis hur saker och ting är utifrån individer, utan intresse ligger i att kunna ta fram tillräckligt med data för att kunna få fram generalisering. Inom kvantitativ metod har mätningen en central roll, eftersom med hjälp av mätningen kan man även beskriva skillnader mellan människor när det gäller existerande variabler (Bryman, 2006).

I den här studien har vi inte haft som syfte eller målsättning att beskriva storlek, mängd eller generalisering, utan syftet och målsättning har varit att skapa fördjupad förståelse för hur hemarbete under pandemin har påverkat individer och deras vardagsliv, arbetsliv, fysisk- och psykisk hälsa genom att studera deltagarna och deras erfarenhet, upplevelser och livsvärld. I den här studien har vi ansett att det är relevant att utgå från kvalitativ metod, baserad på studiens syfte och frågeställningar.

Deltagare

Innan en undersökning genomförs är det viktigt att genomföra ett bra urval baserad på studiens tidsram, syfte och forskningsfrågor (Bryman, 2006). I forskning är det viktigt med variation när forskarna utgår från deltagare (Graneheim och Lundman, 2004), i denna studie har vi valt ut 6 deltagare, 3 män och 3 kvinnor. Samtliga intervjudeltagare arbetar inom en statlig myndighet och har erfarenhet av hemarbete men arbetar på olika sektioner och på två olika orter. Eftersom det finns en tidsram att förhålla sig till och för att motverka att studien blir alltför stor bedömdes urvalet och antalet deltagare som relevant för att uppnå syftet med studien.

Valet av statlig myndighet och statligt anställda berodde på att vi fann det intressant att undersöka hur statligt anställda upplevde omställningen av hemarbete, då detta inte har varit aktuellt tidigare inom statligt och kommunala myndigheter innan pandemin. I forskning där deltagare är inblandad är det viktigt att säkerställa deltagarnas anonymitet och förhålla sig till de etiska riktlinjerna (Bryman, 2006). Vi har i den här studien valt att namnge deltagarna utifrån koder från A1 till F1. Nedanstående tabell 1 visar information om deltagarna.

Tabell 1. Beskrivning av deltagarna

Deltagare	A1	B1	C1	D1	E1	F1
Kön	man	man	kvinn	man	kvinn	kvinn
Ålder	37 år	42 år	29 år	42 år	30 år	30 år
Boende	hus	hus	lägenhet	lägenhet	hus	lägenhet
Civil status	gift	gift	sambo	gift	sambo	ensam
Barn	nej	ja	nej	ja	nej	nej
Arbetat	1,5 år	1 år	1 år	2 år	2 år	2 år
Arbetat heltid/deltid	heltid	heltid	deltid	heltid	heltid	deltid
Intervjutid	40 min	30 min	27 min	32 min	35 min	30 min

Forskningsetiska aspekter

Vid samhällsvetenskaplig undersökning finns det viktiga frågor att ta hänsyn till, exempelvis hur individer som deltar i studien ska behandlas. I en undersökning där individer studeras är det mycket viktigt att ta hänsyn till deltagarnas säkerhet och förhålla sig till de följande etiska principerna, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Innan studien påbörjas måste individer som deltar i studien få en tydligt och tillräckligt med information om studiens syfte, frågeställningar och information om de etiska principerna (Bryman, 2006).

Vi författade ett informationsbrev som inleddes med en kort bakgrundsinformation om oss och utbildningen, därefter redogjordes kort beskrivning av studiens syfte och målsättning samt information om hur intervjuerna kommer att genomföras. I informationsbrevet framgår tydlig upplysning om de etiska riktlinjerna.

Vi informerade deltagarna om följande: 1) deltagande är frivilligt och du kan när som helst under processen avbryta ditt deltagande utan ange orsak, 2) alla uppgifter som samlas in vid intervjuerna kommer att behandlas anonymt under hela processen, 3) data som samlas in vid intervjuerna kommer att hanteras på ett säkert sätt så att ingen annan än vi som skriver uppsatsen kommer att ha tillgång till, 4) allt material kommer att raderas efter att uppsatsen har blivit godkänt. Vi uppgav också kontaktuppgifter som e-post och telefonnummer, detta för att ta emot både frågor och funderingar från deltagarna. I informationsbrevet ingick även en bilaga med samtycke till deltagandet med utrymme för skriftligt underskrift gällande medgivande att delta i studien.

Material

Vid vetenskaplig forskning är det vanligt att samla in primär och sekundärmaterial (Dahlström, 2011). I den här studien har vi samlat in det primära datamaterialet från sex intervjudeltagare från en statlig myndighet, från tre olika sektioner och från två orter. Det sekundära datamaterialet har samlats in genom tidigare forskning och andra rapporter. I studien har vi använt olika informationskällor som exempelvis Google Scholar, databaser vid Umeå universitet och Semantic scholar för att samla vetenskapliga artiklar och forskning som berör området hemarbete/distansarbete, fysiska, psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö.

I samhällsvetenskaplig undersökning där forskaren har som målsättning att genomföra intervjuer är det lämpligt att formulera en intervjuguide, eftersom det underlättar datainsamling genom att ställa relevanta frågor vid intervjuerna. En intervjuguide skapar ordning och är en vägledning för att kunna samla in tillräckligt med relevant data från studiens deltagare för att kunna uppnå studiens syfte och frågeställningar. Hur intervjuguiden formuleras beror på studiens syfte och forskningsfrågor, det är därför viktigt att intervjuguiden utformas utifrån studiens syfte och frågeställningar för att kunna samla in data och uppnå studiens målsättning (Bryman, 2006).

Intervjuguide utformades utifrån studiens syfte och frågeställningar. Genom att ställa frågor som berör dels den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön och dels den fysiska arbetsmiljön kunde vi samla in tillräckligt med data för att kunna skapa förståelse för hemarbete och för att kunna besvara syftet med studien och studiens forskningsfrågor. Intervjuguiden består av fyra delar och del ett inleds med frågor som berör deltagarnas ålder, civil status, familj status, boende och antal månader/år som deltagarna har arbetat hemma. Del två består av totalt fyra frågor och som berör den fysiska arbetsmiljön, del tre består av åtta frågor som berör psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Del fyra handlar om allmänna frågor och innehåller två frågor som undersöker positiva och negativa upplevelser med hemarbete och arbetsform. Intervjuguiden ansågs som lämpligt för att kunna samla in tillräckligt med data.

Semistrukturerade intervjuer

Inom vetenskaplig forskning finns det flera intervjuformer att använda för att samla in data vid intervjuer. Semistrukturerade intervjuer och strukturerade intervjuer är vanligt förekommande vid kvalitativ undersökning. Semistrukturerade intervjuer är en friare intervjuform som ger forskaren möjlighet till att ställa följdfrågor vid intervjuerna. Det är en mer öppnare intervju där forskaren inte är allt för styrande av deltagarna under intervjuerna. Strukturerade intervjuer är en mer styrande intervjuform där forskaren utgår från ett bestämt frågeschema och syftet är att samtliga intervjuer ska vara detsamma, detta innebär att alla studiens deltagare ska besvara samma frågor i den uppställning som framgår i frågeschemat. Vid strukturerade intervjuer används inte följdfrågor utan syftet är att alla intervjuer ska beröra enbart de frågor som framgår i frågeschemat (Bryman, 2006).

Vi har inte haft som syfte att styra deltagarna vid intervjuerna, utan valt att deltagarna ska styra samtalet eftersom vi ansåg att det skapar öppenhet och underlättar för djupare samtal kring frågorna för att kunna besvara studiens syfte. Därför har vi valt i den här studien att använda semistrukturerade intervjuer eftersom det är en intervjuform som ger deltagarna frihet och utrymme att besvara frågorna och skapar utrymme för oss att ställa följdfrågor. Frihet och utrymme att besvara och ställa frågor är viktigt för att kunna få fram djupare diskussion kring frågorna men också för att samla in relevant datamaterial. Att ställa följdfrågor frambringar djupare förståelse för deltagarnas svar och ger även möjlighet att kunna leda deltagarna tillbaka till syftet med frågan vid behov.

Procedurinhåll

En förfrågan om intresse hade gjorts med valda deltagare innan studien. Kontakt med studiens deltagare inleddes direkt efter att informationsbrevet och intervjuguiden blev godkända av handledaren. Samtliga deltagare kontaktades först genom ett telefonsamtal där deltagarna fick information om studien, efter samtalet fick deltagarna informationsbrevet via e-post. Efter några dagar inkom positiva svar från deltagarna och medgivande hade lämnats skriftligt om att delta i studien. När vi hade fått medgivande och godkännande från deltagarna kontaktades deltagarna återigen via e-post detta för att planera plats och datum för att genomföra intervjun.

Samtliga intervjuer genomfördes på respektive deltagares arbetsplats, eftersom detta var mest passande för deltagarna. Genomförande av intervjuerna ägde rum under februari och mars 2022 och samtliga intervjuer genomfördes enskilt. Innan intervjuerna genomfördes fick deltagarna information om att samtalet kommer att spelas in och vid intervjuerna har vi återigen informerat deltagarna om att samtalet kommer att spelas in. Vi spelade in alla intervjuer genom att använda röst inspelningsfunktion på telefonen. Att spela in samtalet har många förmåner det underlättar kontroll och analys av vad människor har sagt, upprepade genomgångar bidrar med bättre tolkning och ny kunskap (Bryman, 2006).

Innan intervjuerna påbörjades har vi i samtal med deltagaren berättat att intervjun kommer behandla fyra områden, personliga information och bakgrund, fysiska arbetsmiljön, psykosocial och arbetsorganisatorisk arbetsmiljön och allmänna frågor. Samtliga intervjuer pågick mellan 30-40 minuter, den längsta var 40 minuter och den lägsta 27 minuter. Även om intervjuerna inte kan ses som långa har vi lyckats samla in tillräckligt med data och material för att besvara syftet med studien och studiens forskningsfrågor.

Vid alla intervjuer har vi ställt frågor utifrån intervjuguiden men det har också förekommit följdfrågor vid behov, på detta sätt skapades därmed ett mer fördjupad samtal och förståelse för individens upplevelser och erfarenhet. Följdfrågorna varierade vid samtliga intervjuer och det berodde på vilket svar individen uppgav och hur samtalet utvecklades. Att använda följdfrågor har också varit ett sätt för oss att kunna styra om deltagarna tillbaka till syftet med frågan.

Vi genomförde transkriberingen efter varje intervju, transkriberingen av varje enskild intervju pågick i två omgångar. Vid den första omgången lyssnade vi på hela intervjun utan att anteckna ner det som framgick vid intervjun, att enbart lyssna på intervjun vid första omgången berodde på att vi ville få bra översikt över hela intervjun. Vid den andra omgången av intervjun antecknade vi ner både frågan som ställdes och svaret som deltagarna angav i en tabell i Word, att genomföra två omgångar av varje intervju var tidskrävande men det bidrog med bättre översikt, förståelse för intervjusamtalet. Genom att ha genomfört två omgångar av samtliga 6 intervjuer har vi motverkat förlust av data. Transkribering av intervjuerna har gjorts ordagrant. Transkribering av varje enskild pågick mellan 2-4 dagar att göra klart.

Dataanalys

Vi har använt oss av den vetenskapliga metoden kvalitativ innehållsanalys för att analysera resultatet av de genomförda intervjuerna. Metoden i sig innehåller två ansatser, deduktiv och induktiv. Den deduktiva ansatsen innebär att man analyserar insamlade data utifrån en förutbestämd utgångspunkt som kommer från t.ex. från en teori. En induktiv ansats innebär att man analyserar data förutsättningslöst (Lundman & Graneheim, 2004). Vi har i studien valt att arbeta utifrån den induktiva ansatsen då studien ämnar till att förutsättningslöst undersöka upplevd erfarenhet av hemarbete.

Analysprocessen innehåller begreppen, analysenhet som är hela dokumentet som ska analyseras, domäner är specifika områden som lyfts fram t.ex. i intervjun. Analysen av dem texterna innehåller följande steg, den transkriberade texten kommer att läsas och analyseras i sin helhet och göras om till meningsenheter som är utdrag av texten som bär mening för syftet som studien har, dessa utdrag görs om i sin tur till mindre texter med centrala innehåll vilket kallas för kondensering. Kondenseringen mynnar sedan ut i koder som är en etikettering av meningsenheterna. Därefter skapar man kategorier där koder som innehar liknande innehåll inryms (Graneheim & Lundman, 2004).

Efter att transkribering av samtliga intervjuer var genomförda inledde vi processen med att ta fram meningsenheter från samtliga intervjuer. Vi delade upp intervjuerna mellan oss och genomförde analys av tre intervjuer var. Efter att vi var klara med att ta fram meningsenheter och koder träffades vi fysisk och jämförde samtliga intervjuer med varandra, för att hitta likheter och skillnader mellan studiens deltagare som mynnade ut i kategorier. Totalt skapade vi åtta kategorier, ökad frihet och livsbalans, förändrad produktivitet och prestation, försämrade rutiner, problem med ergonomi, bra tekniska lösningar underlättar, förändrad kontakt och stöd från chef och medarbetare, påverkan på fysisk hälsa och påverkan på psykisk hälsa.

Resultat

Analys av de sex genomförda intervjuerna skapade åtta kategorier; ökad frihet och livsbalans, förändrad produktivitet och prestation, försämrade rutiner, problem med ergonomi, bra tekniska lösningar underlättar, förändrad kontakt och stöd från chef och medarbetare, fysisk hälsa och psykisk hälsa.

Ökad frihet och livsbalans

Denna kategori beskriver känslan och upplevelse av ökad frihet i arbetsdagen samt vardagen som uppstod vid övergången från arbete på kontoret till hemarbete. Hemarbete gav fördelar som att kunna styra över den egna arbetsdagen och anpassa planeringen till egna omständigheter under arbetsdagen. Förbättrad balans mellan arbete och vardagslivet var en uppskattad aspekt av hemarbete då den gav förbättrade möjligheter till detta. Genom att spara in tid på resor till och från arbete upplevdes mindre tidspress under arbetsdagen och vardagen samt att det fanns möjligheten att lägga restiden på annan värderad aktivitet i vardagen. Vidare beskrivs det i resultatet att man under dagen kunde kombinera arbetsdagen med hushållssysslor och efter avslutat arbetspass inte ha hushållsarbete hängande över sig.

A1

“på grund av att jag inte har behövt åka in till arbetet alla dagar så har jag kunnat sova lite längre till exempel, och då har jag kanske kan ha varit mer utvilad”

B1

”ur ett helhetsperspektiv, det vill säga att klara av att vara privatperson, familjefar och arbete”

D1

“det positiva har varit att den tiden som man har lagt på resor har man sluppit... man kanske ha suttit och arbetat... man kanske vaknat och hoppade direkt på datorn istället för att göra sig i ordning och redo för att åka till jobbet”

Förändrad produktivitet och prestation

Kategorin innehåller olika erfarenheter vad gäller produktiviteten och prestationen under arbetsdagen. Fördelar som har framkommit är att arbetstagare upplevde att hemarbete gav möjligheten till att arbeta ostört och mer fokuserat, detta i sin tur ökade produktionen och tillfredsställelsen med arbetsinsatsen. Nackdelar som har framkommit är att arbetstagare upplevde mindre motivation och att det fanns annat som störde arbetsdagen, till exempel vardagssysslor som gjorde sig påminda under arbetsdagen. En annan arbetstagare upplevde pressen att prestera mer hade ökat med hemarbete, denne kände att det fanns fördomar att man gjorde annat vid hemarbete och därmed kände en vilja att göra mer än avkrävt.

A1

“man har kunnat mata på under vissa perioder och det beror på att man inte har haft kollegor som knackat på dörren eller så”

E1

“har hunnit göra mer hemma än på kontoret eftersom på kontoret finns det alltid saker som händer som man blir involverad i det som sker... man får många frågor vilket är kul men när man blir mycket avbruten på kontoret... på ett sätt har det varit skönt att också att kunna jobba ostört hemma”

C1

”jag känner att jag periodvis tappat motivationen av att sitta hemma och inte träffa kollegor”

Försämrade rutiner

I denna kategori nämnde alla intervjupersonerna att de fått förändrade rutiner i vardagen samt arbetsdagen. Utmärkande i denna kategori var att respondenterna vittnar om att dem blev sämre på att skapa hållbara rutiner under arbetsdagen i egenskap av dem inte tog pauser eller hade svårt att utgöra utrymme för att ta pauser, vidare beskriver en respondent att denne gjorde annat under pausen i stället för att ta en ”riktig paus”. Det framkom även att basala rutiner i vardagslivet hade försämrats vid hemarbete då det inte behövde ta sig till annan plats under för arbetets skull.

E1

”jag har varit ganska dåligt på att ta paus till exempel att jag har fastnat i jobbet och kört i flera timmar”

D1

“nej man tappar de med tanke på när man jobbar hemma... man behöver inte än tänka på att borsta tänderna eller klä på sig som man brukar göra när man ska till kontoret till exempel... då går man raka vägen och sätter sig vid datorn så det är rutin nummer ett vid hemarbete”

C1

“ja men att man lite tappar rutiner det var de sakerna som jag tycker varit mest negativt”

Problem med ergonomi

Den ergonomiska arbetsmiljön i hemmet har varit en central punkt för hur våra respondenter har upplevt hemarbete i sin helhet. Flera rapporterade att de saknade goda ergonomiska förutsättningar för att kunna arbeta tillfredsställande hemifrån. Avsaknaden av en bra arbetsstol och höj/sänkbart bord har bidragit med negativa avtryck i arbetsdagen i form av fysiska besvär som ont i rygg och axlar. Besvären upplevdes särskilt inledningsvis, ju längre tid hemarbetet bedrevs tog dem anställda saken i egna händer och köpte in eller körde hem från arbetsplatsen ergonomiska arbetsredskap. Arbetstagarna fick komma på egna lösningar för att skapa bättre ergonomiska förutsättningar i hemmet. Av resultatet framkommer det att arbetstagarna saknade uppföljningen av den ergonomiska arbetsmiljön i det egna hemmet från ledningen samtidigt framkommer det att arbetstagarna själva inte heller har påtalat detta trots dem upplevda besvären. Den intervjuperson som hade eget kontorsrum i hemmet med tillfredsställande ergonomiska redskap delade inte samma negativa upplevelser vad gäller problem med ergonomi vid hemarbete då denne hade sedan innan ett inrett arbetsrum med väsentligheter.

C1

”ja men ganska dåligt faktiskt, nej men främst inte så bra skrivbord att man inte ha höj eller sänk bar skrivbord, inte så bra stol, inte så jätte bra ljus alltid heller. Ja men överlag det är inte anpassat det sättet”

E1

“satt ju inte så jättebra då jag satt på köksstolen... och då började jag efter ett tag också känna att jag fick ont i ryggen och i axlarna... så då hämtade jag faktiskt hem kontorsstolen också”

F1

“ergonomiska miljön har varit under all kritik. Har varken haft skrivbord eller datastol. Inte en hållbar arbetsmiljö utifrån arbetsredskap och sittställning”

Bra tekniska lösningar underlättar

För att kunna arbeta hemifrån har goda tekniska förutsättningar så som datorskärmar, tillgång till interna system samt internet hemifrån har varit avgörande för att våra respondenter ska ha kunnat bedriva hemarbete med goda upplevelser. Inledningsvis under pandemin använde flera av våra respondenter laptop hemma vilket inte upplevdes vara optimalt. Då flera av arbetstagarnas arbetsuppgifter krävde olika dataprogram samtidigt så började arbetstagarna ta hem datorskärmar från arbetsplatserna. Att ha tillgång till stora datorskärmar har varit viktigt för att genomföra arbetsuppgifter med nöjdhet. Tillgången till internet som är grunden till att kunna arbeta uppkopplat har varit god bland våra intervjupersoner, förutom en respondent som saknade detta i sitt hushåll och därmed förmedlade negativ upplevelse gällande tekniken. Ett återkommande tekniskt hinder i arbetsvardagen som respondenterna vittnar om har varit att utskrifter kopplat till ärenden har behövts göras fysiskt på den fysiska arbetsplatsen, detta har inneburit ett stort hinder för att bli klar med en arbetsuppgift.

C1

”jag har bara haft min laptop... jag tycker att det har varit lite jobbigt för att skärmen är så liten och allt text blir så himla smått jämfört med stora skärmar... ja men jag tror att det kanske skulle ha varit bättre att ha mer skärmar hemma”

A1

”initialt så prova jag arbeta med laptoppen men det funka inte liksom, det blev för alldeles för liten bild yta och man ska ha flera program uppe samtidigt och läsa av ett program och skriva i ett annat program exempel och då blev det helt enkelt att jag köpte egen skärm för att kunna sitta hemma så det har inte funkade så bra när vi inte fick ha jobb skärmar hemma, det klart det hade kanske hade kunnat fungera men man hade blivit betydligt mer långsamt”

D1

”först och främst vi ligger fortfarande efter med våra system... man sitter och handlägger eller sitter gör det man ska göra och det går inte skriva ut centralt och skicka till kund och då har man suttit och jobbat hemma i 2 till 3 dagar och samlat på sig en hel del arbete. sen kommer man hit till kontoret tredje dagen eller fjärde dagen och då ska man sitta hela dagen och sortera, skriva ut och skicka brev till kunden. Dagen gick åt till sådant här fysiska och tekniska som man kunde ha gjort på direkten istället... och då blir det ett stressmoment”

Förändrad kontakt och stöd från chef och medarbetare

Av våra intervjuer framkommer det att förändringen från arbetsplats till det egna hemmet innebar en stor omställning för kontakten med chef och andra medarbetare. Respondenterna vittnar om dålig och ingen uppföljning om hur arbetstagarna upplevde omställningen till hemarbete samt saknade diskussion om hur men bemästrade sina arbetsuppgifter i samband med denna stora omställning. Respondenterna berättar att vid digitala möten låg fokus på själva arbetet och uppgifterna som skulle skötas. Vidare saknade respondenterna samtal om personligt hälsorelaterade stöd. Flera berättar även att digitaliseringen försämrade de spontana uppföljningarna chefen hade tidigare vid fysisk arbetsplats. Den digitala kommunikationen har möjliggjort fortsatt samarbete och samtal med medarbetare men känslan att det ska ha varit helt tillfredsställande infinner sig inte hos respondenterna. Digitaliseringen gav upphov till försämrade känsla av gruppdynamik, svårt att bolla mindre jobbfrågor och när man är en ny på arbetsplatsen var det ännu svårare att skapa

arbetsrelationer digitalt. En intervjuperson berättar att denne kände svårigheter att be om hjälp digitalt i och med det fysiska avståndet.

D1

“chefsstöd har saknats... det stödet hade man behövt hela tiden alltså med tanke på att vi jobbar under helt andra omständigheter och medan att ens chef vill att man fortfarande ska producera för det man får betalt för och då blir det svårt”

Vidare uppger D1

“går inte jämföra med att sitta och arbeta på kontoret... och i vårt arbete som vi utför här är man beroende av sina kollegor, speciellt kollegor som har arbetat lite längre än mig och som kan jobbet bättre jobbet än vad jag kan”

F1

“stödet är bättre när man jobbar på kontoret eftersom där är alla närvarande och har jag en fråga och ser chefen så är det enkelt att se och träffa denne. När man är på kontoret går chefen runt och frågar hur alla mår och hur läget är och det är ett stöd som man upplever att man har på kontoret... men hemma uteblir det och man känner inte det på samma sätt som på kontoret”

E1

”det togs för givet att man skulle lösa det att jobba hemifrån, och det kändes också lite sådär tycker jag lite märkligt på något vis för att det är ju ändå en stor omställning att gå från att jobba heltid på kontoret till att sitta hemma heltid”

Påverkan på fysisk hälsa

Arbetet hemifrån under pandemin har inneburit minskad fysisk aktivitet i vardagen. Samtliga deltagare förutom en respondent anger att hemarbete i det egna hemmet har inneburit att den vardagliga motionen som fanns när man arbetade på kontoret hade upphört. Detta upplevde respondenterna som en negativ följd av hemarbete. Tidigare rörde man sig mellan flera ytor på arbetsplatsen, använde trappor på arbetsplatsen för att få in vardaglig motion, passade på få in motion till och från arbetet, nu skedde allt digitalt på en och samma plats.

C1

”det har påverkat den fysiska statusen på sikt. Jo men jag går ju till och från jobbet varje dag och det är 40 minuters promenad totalt och när jag har jobbat hemma så får jag inte den naturliga motionen i vardagen”

D1

“man har inte varit så rörligt som man brukar vara på en arbetsplats, behöver inte gå så mycket från sovrummet till köket så att säga och då går man inte tillräckligt och då blir att man inte rör sig så mycket så allting hänger ihop”

Påverkan på psykisk hälsa

Analysen av intervjuerna visar att samtliga utom en av studiens deltagare har vid hemarbete upplevt psykisk påverkan av hemarbete. Den ensamhet och isolering som medföljde av hemarbetet gjorde avtryck på den psykiska hälsan i form av att respondenterna upplevde minskad motivation, inspiration och en respondent beskriver sin påverkan med ordet att vara ”deppig”. Respondenterna vittnar om att den spontana icke arbetsrelaterade kontakten med kollegor över en lunch, i fikarummet och i korridoren hade naturligtvis upphört med övergången till hemarbete och det var svårt att återskapa detta digitalt. Detta bidrog till den ensamhet man upplevde under hemarbete och i sin tur satte spår i det psykiska välbefinnandet.

Gränsdragningen mellan arbete och privatliv omnämns också som en upplevd nackdel och har bidragit till påverkan på det psykiska måendet. Det berättas att bedriva arbete i den egentliga privata sfären gjorde det svårt att koppla bort arbetet efter avslutat arbetspass, ett jobbigt jobbsamtal i soffan hemma under ett arbetspass kunde associeras med det otrevliga samtalet efter arbetet. Den skyddade zonen man upplevde i sitt eget hem upphörde med hemarbete. Vidare framkommer det att arbetsmaterial och annat redskap bidrog till att man inte kunde koppla bort arbetet helt, det fanns ständigt närvarande och med tekniken upplevde en respondent att denne alltid var tillgänglig till att kunna utföra arbetsuppgifter.

B1

”det sociala kontakten har man mer på kontoret än hemma, och det är väldigt viktigt för välmående. När jag har arbetat hemma har jag inte haft den sociala kontakten som jag får på kontoret, lite jobbigt har det varit exempelvis ensamhet osv. Ja lite i betydligt mindre utsträckning än vad det blir när man är på plats”

C1

”hemma känner man sig ensam och isolerad och det ensam och isolerad och det är inte lika inspirerande till att jobba liksom kanske har jag känt”

E1

“man känner sig ganska isolerat... och det klar det är mycket viktigare än vad jag trodde att bara kunna säga hej till kollegorna och ta en kaffe även om man inte pratar om något särskilt så betyder jättemycket för min hälsa. Jag gick efter ett tag i mitt egen bubbla... sen påverkar detta psykisk på långt sikt och det blir lättare att bli deprimerad och känna sig ensam”

F1

”nackdelen är att du är tillgänglig på ett annat sätt, alltid nära jobbet, ditt hem förknippas med arbete. Jag jobbar kvällar och nätter där jag i vanligtvis inte gör

Diskussion

Studien har haft avsikt att undersöka hur en grupp anställda inom en svensk myndighet har upplevt omställningen från arbete på kontor till hemarbete under pandemin. Gemensamt för intervjupersonerna har varit att de alla har bedrivit hemarbete under en längre period och alla arbetar i liknande positioner, inga har haft en arbetsgivarroll. Att växla från kontor till hemarbete har inneburit en stor omställning för alla arbetstagare, erfarenheter innehåller både negativa och positiva aspekter av övergången till hemarbete.

Grundläggande skillnaderna hos intervjupersonerna har varit de privata omständigheterna, såsom boende och familjeförhållanden och personliga förutsättningar att bedriva hemarbete. Trots dessa skillnader så visar resultatet på att det finns också många likheter i hur vår intervjupersoner har upplevt hemarbete

Det man kan konstatera utifrån resultatet är att vid hemarbete uteblir den sociala kontakten och sociala relationer med arbetskollegor. Samtliga av studiens deltagare har tagit upp att relationen och kontakten med kollegor har blivit sämre under tiden som de har arbetat hemma och att upplevelsen av ensamhet och isolering är större vid hemarbete än på kontoret. Det finns flera anledningar till detta, minskad kontakt med arbetskollegor och den tomma omgivningen hemma är faktorer som frambringar känslor av ensamhet och isolering. I likhet med vårt resultat som visar att den sociala kontakten med kollegor uteblir och upplevelsen av ensamhet uppstår, visar även tidigare forskning av Purwanto et. al. (2020) framkommer att hemarbete har ökat risken för mindre kontakt med kollegor och detta har haft negativt inverkan på det psykiska välbefinnandet. Även Belzunegui-Eraso och Erro-Garces (2020) visar i sin forskning att hemarbete ökar risken för upplevelsen av social isolering.

Resultatet visar även att hemarbete har haft påverkan på den fysiska hälsan, vid hemarbete har den vardagliga motion uteblivit då den enskilde inte haft behovet att röra sig mellan platser som på arbetsplatsen. Vid hemarbete blir det lätt att individer fokuserar på arbetet och sitter flera timmar utan att röra på sig, vilket orsakar obehag på kroppen. Samtidigt visar resultatet vikten av rätt ergonomiska och tekniska förutsättningar för att motverka uppkomsten av fysisk och psykisk ohälsa. Bristen på lämplig arbetsstol och skrivbord har stor inverkan på kroppen, flera av studiens deltagare har påpekat att smärtor i rygg och axlar har uppstått på grund av bristen på rätta ergonomiska förutsättningar. Resultatet visar att sämre tekniska förutsättningar hemma medför påverkan på fysisk och psykisk hälsa. Att inte ha tillgång till exempelvis storskärm vid hemarbete eller eget kontor orsakar psykisk påfrestning, stress och irritation men också besvär på kroppen fysiskt. Xiao et.al. (2020) visar i sin forskning att brist på lämpligt arbetsrelaterat redskap som skrivbord och långvarigt stillasittande medför obehag och smärta fysisk men också psykisk. Förekomsten av fysisk skador men också psykisk ohälsa ökar i samband med hemarbete och bristen på rätt förutsättningar (Xiao et.al, 2020).

Att arbeta hemma skapar svårigheter för anställda återhämtning under arbetsdagen. Flera respondenter vittnar om att de inte tog riktiga pauser, antingen glömdes det bort eller så gjorde man annat, såsom hushållsarbete, dock i vissa fall har möjligheten att kombinera arbete och hemarbete uppskattats då man kunnat minska vardagsstressen. Tidigare forskning Niebuhr et.al. (2022) visar att vid hemarbete är det mycket enkelt för individer att bli distraherade av hushållssysslor i hemmet och detta har en negativ inverkan på återhämtning. Resultatet visar vidare att inte ta pauser medförde trötthet och även utmattning. I likhet med resultatet visar även Palumbo (2020) i sin studie att hemarbete kan orsaka trötthet som på lång sikt kan leda till utmattning.

En stor uppskattad fördel bland våra respondenter vid hemarbete har varit dem har upplevt ökad fokus och koncentration när de arbetat. På kontoret har exempelvis arbetskollegor, pauser, samtal och prat i korridoren stört koncentrationen, i och med denna övergång har dessa

utomstående faktorer naturligt upphört dock för vissa respondenter på bekostnaden av känslan av ensamhet och isolering. Tidigare forskning av Purwanto et. al. (2020) visar att hemarbete underlättar för individer att kunna arbeta mer effektivt eftersom individer slipper bli störda av exempelvis arbetskollegor och andra vanliga avbrott på kontoret.

Enligt Putri och Amran (2021) har hemarbete ökat möjligheterna för att kombinera arbetsliv och familjeliv, liknande resultat återfinns i vår studie. Hemarbete har skapat stor frihet och tid att hinna göra andra sysslor under dagen. Att kunna planera vardagen bättre och att inte behöva ta sig till och från jobbet har varit stor fördel med hemarbete. Resultatet visar att individer sparar tid och hinner kombinera familjeliv med arbetsliv på grund av den ökade flexibiliteten. Att arbeta hemma minskar även stress då individer inte behöver anpassa sig efter tid, buss, tåg och avstånd till jobbet (Purwanto et. al, 2020).

Krav och kontroll och stödmodellen handlar om balansen i arbetslivet mellan de krav som ställs i arbetet i förhållande till den kontroll man upplever att man innehar som arbetstagare över sina arbetsuppgifter samt det stöd man får. Kraven är produktionskrav som finns för den enskilda medarbetaren utifrån den anställning och roll man har på arbetsplatsen. Kraven i sig innehåller olika dimensioner så kognitiva, kvalitativa och kvantitativa aspekter, med andra ord att man innehar den mentala förmågan att utföra en mängd arbete och producera i förväntad kvalitet. Kontroll handlar om att arbetstagaren har den kompetens och handlingsutrymme samt de resurser arbetsuppgiften kräver. Finns dessa beståndsdelar så har arbetstagaren uppnått kontroll. Stöd uppnås när arbetstagare upplever och känner att det finns ett fungerande stödnätverk från ledning och medarbetare. Stödet kan vara utformat i vägledning, feedback och känslan av gemenskap i arbetslaget (Karasek och Theorell, 1990).

När vi tillämpar detta perspektiv på vårt resultat kan vi utläsa att balansen mellan dessa tre komponenter inte var tillfredsställande. Vid omställningen till hemarbete skedde det ingen förändring på kraven att utföra arbetet trots att egenskaperna för kontrollaspekten hade förändrats. Respondenterna upplevde att de saknade tekniska förutsättningar för att arbetet skulle utföras och flera upplevde att man nu var utlämnad till den egna kompetens jämfört när man på kontoret tog stöd av varandra för att lösa vissa uppgifter. Vad gäller stöd vid hemarbete så framförde alla respondenter försämrat och påverkat stöd både av ledningen och kollegorna. Vidare framkommer det att ledningen inte följde upp upplevelsen av denna omställning.

Modellen hävdar att vid god balans mellan dessa komponenter klarar man av höga krav som ställs och vid obalans ökar stressen även vid mindre ställda krav (Karasek och Theorell 1990). Det psykiska måendet var klart påverkad hos våra respondenter, dels med den ensamhet isoleringen medförde, dels den stressen att inte klara av arbetsuppgifterna på grund av olika anledningar men också på grund av att det saknades stöd och vägledningen primärt från ledningen. I studiens resultat har det framkommit att stöd, kommutation och uppföljning från chefer och ledningen har brustit vilket flera av deltagarna har riktat kritiskt mot. Resultatet visar vidare att flera av deltagarna inte anser att arbetsgivaren har gett medarbetarna rätt stöd när det gäller tekniska och ergonomiska förutsättningar för att kunna arbeta hemma, att inte följa upp medarbetarna situation vid hemarbete har medfört sämre arbetsmiljö för anställda vid hemarbete enligt deltagarna. Förutom detta har det saknats stöd från ledningen sida under tiden vid hemarbete.

Metoddiskussion

Enligt Graneheim och Lundman (2004) är det viktigt att studiens resultat är så tillförlitliga som möjligt. Resultatet måste utvärderas utifrån de procedurer som studiens författare har använt sig av för att generera fynd och det resultat som studiens kommit fram till. Inom forskning har begrepp som trovärdighet och pålitlighet stor betydelse, hur trovärdigt och pålitligt resultatet är bedöms bland annat utifrån analysmetoder som använts i studien. Även stor

variation i studien bidrar till detta, och detta uppnår man genom variation vad gäller kön, ålder och antalet deltagare.

Vi upplever att vi har uppnått en bra nivå på trovärdigheten. Då studien är begränsad har vi inte kunnat intervjua stort antal deltagare, däremot har vi intervjuat tre män och tre kvinnliga deltagare för att få in en variation, dessa individer arbetar inom samma myndighet dock på olika avdelningar och på två olika orter. Alla har erfarenhet av hemarbete vilket är mycket viktigt då studien grundar sig på frågeställningar om detta, dock skiljer sig det tidsmässigt hur länge man har arbetat hemifrån. Förutom att studien har fokuserat på variation när det gäller deltagarna har vi också använt oss av en relevant metod i form av kvalitativ metod och kvalitativ innehållsanalys för att analysera en stor mängd data. Från samtliga intervjuer har en stor mängd relevant data samlats in och analyserats i olika omgångar för att kunna ta fram data för att svara på syftet. Studien bedöms även genom valet av metod inneha hög trovärdighet.

I den här studien valde vi att utgå från den kvalitativ metod eftersom det är en metod som ger tillgång till individers upplevelser, erfarenhet och perspektiv kring ämnet som studeras. Valet var lämpligt och det har hjälpt oss att kunna skapa förståelse för hemarbete utifrån deltagarnas perspektiv och upplevelser.

Urvalet formades utifrån studiens syfte och frågeställningar. I studien valde vi att studera sex deltagare från en statlig myndighet utifrån antal tid vid hemarbete, kön, ålder, ort och tidsram. Detta för att kunna få en varians i studien. Nu i efterhand har valet av dessa deltagare varit relevant för att kunna uppnå syftet. Det man kan konstatera är att vi har lyckats samla in tillräckligt data från dessa sex deltagare för att svara på studiens syfte och frågeställningar.

Samtliga intervjuer genomfördes enskild och tiden för intervjuerna skiljer sig åt. Men vi anser att det har varit tillräckligt med tid och data för att kunna uppnå syftet med studien. Vid intervjuerna har vi utgått från semistrukturerade intervjuer eftersom det gav en möjlighet att kunna ställa följdfrågor och ge även deltagarna möjlighet och tid att reflektera och besvara frågorna. Att ha utgått från en intervjuguide har varit mycket givande och underlättat datainsamlingen vid intervjuerna. Intervjuguiden utgjordes av tre delar, personlig bakgrundsinformation, fysisk arbetsmiljö, psykosocial och organisatoriska arbetsmiljö och allmänna frågor. Att ha delat intervjuguiden i olika delar underlättade för oss att skapa struktur och ordning kring respektive kategori. Samtliga intervjuer har spelats in med hjälp av en röst inspelningsfunktion på mobilen, det som kan riktas kritik mot en del inspelningar är det har varit lite svårt att höra deltagarna, detta upptäcktes vid första intervjun, något som åtgärdades vid andra intervjuer.

Efter varje enskild intervju har vi som ett första steg avlyssnat hela samtalet, detta för att få bra översikt över intervjun. Vid det andra steget transkriberades samtalet i en Word dokument. Att ha gjort dessa steg innan transkribering har underlättat för oss att transkribera data och skapa förståelse för innehållet. Innan intervjuerna lämnade vi tillräckligt med information kring studien till deltagarna. Vi har i samband med informationsbrev informerat om etiska riktlinjer.

Vid intervjuerna har vi använt oss av semistrukturerade intervjuer eftersom vi ansåg att de var en intervjuform som kunde bidra med öppenhet och tillåta oss att ställa följdfrågor, samtidigt ville vi även ge deltagarna möjlighet att fritt kunna samtala kring frågan utan av styra för mycket.

När det gäller analysen har vi i studien utgått från innehållsanalys vilket har varit relevant i den här studien eftersom innehållsanalys handlar om, genom att analysera innehållet i texten kan man skapa förståelse för ämnet som studeras. Med hjälp av innehållsanalys har vi fått bra struktur att urskilja relevant data från det datainsamlingen och för att därefter kunna skapa koder. Sammanfattningsvis anser vi valet av kvalitativ metod och kvalitativ innehållsanalys som analysredskap var relevant för att kunna svara på studiens syfte och

frågeställningar. Förutom valet av metod, anser vi att urvalet var mycket relevant, eftersom vi fick tillräckligt med datamängd för att kunna uppnå syftet.

Vår förförståelse

Att ha en förförståelse kring ett fenomen när man gör en studie, det vill säga ett eget perspektiv, erfarenhet, uppfattning samt referensram är oundvikligt och men också viktig då den är en del av drivkraften för att genomföra den studie man avser att författa (SBU, 2020).

Faran med förförståelse kan vara att man begränsas med att vara öppen i genomförande av studien och begränsar därmed även studiens trovärdighet. Det är därför av vikt att vara medveten om sin egen förförståelse och hur den kan komma att påverka författarna i studien (SBU, 2020). Vid forskning är det ofta svårt att helt begränsa sin egen förförståelse, för att motverka att det egna förförståelsen påverkar data är det viktigt enligt Levitt et. al. (2017) att ha god medvetenhet om sin egen förförståelse när man studerar fenomenet. Ökat medvetenhet är ett sätt för forskaren i studien att kunna begränsa inflytande om sin egen förförståelse.

Vad gäller vår förståelse så har en av oss har arbetat på den myndighet där våra respondenter har jobbat inom, däremot har denne valt att inte arbeta hemifrån på eget initiativ då denne inte upplevt det optimalt. Vidare har den andra av oss arbetat ytterst lite hemifrån då arbetsgivaren inte gjort detta möjligt. Vår erfarenhet av hemarbete även om den har varit begränsad kan det tänka sig att det har påverkat vår förförståelse vid utformandet av studiens syfte, frågeställningar och därmed resultatet samtidigt som vi upplever att vi skapat en god balans i vår förförståelse utifrån att den ena har lite erfarenhet och den andra i princip ingen erfarenhet.

Det finns flera strategier för forskaren att använda sig av för att begränsa egna förförståelse. Förutom vikten av medvetenhet om eget inflytande och perspektiv, kan även forskaren vid insamling av data vid intervjuer använda mer öppna frågor och mindre ledande frågor och följa deltagarnas samtal kring frågan och ämnet (Levitt et. al, 2017). För att i möjligaste mån motverka detta har vi utformat neutrala och öppna frågor och därmed möjliggjort det för respondenterna att samtala fritt. Detta minskar risken för att personliga åsikter ska prägla studien och därmed begränsa vårt inflytande och förförståelsen. Att helt kunna begränsa sin egen förförståelse är ofta svårt enligt Levitt et. al. (2017), vid val av metod och vid datainsamling under intervjuerna har följdfrågor ställts dessa kan ha färgats av vår förförståelse.

Implikationer

Eftersom allt fler individer arbetar idag hemma är det viktigt för både den offentliga sektorn och den privata sektorn att kunna erbjuda goda förutsättningar för sina anställda för att kunna utföra jobbet vid hemarbete/ distansarbete. Under Covidpandemin ökade antalet hemarbetare kraftigt inom privat- och offentligt sektorn utifrån rekommendationer från regeringen och visade på en bredd på att flera professioner kunde bedriva hemarbete. Den plötsliga övergången från kontor till hemarbete skapade svårigheter för verksamheter att kunna anpassa sig till det rådande situation och erbjuda verksamhetens medarbetare rätt resurser vid hemarbete men genererade även evidens på att det fanns positiva fördelar med hemarbete.

Vår studie har genererat kunskap om hur en grupp anställda har upplevt sin arbetsmiljö under pandemin, trots den begränsade studien har vi funnit många likheter i vår studie med forskning som har bedrivits i en större skala. Vår begränsade studie visar att vid hemarbete är det viktigt att ge anställda rätt tekniska och ergonomiska förutsättningar samt psykosocialt stöd för att motverka fysisk och psykisk hälsa. Vi tror att hemarbete kommer att få ett större fäste i arbetsmarknaden då hemarbete under pandemin har blivit ett bevis på att det går att genomföra arbetsuppgifterna på distans. För en hållbar arbetsmiljö vid hemarbete är det viktigt att det bedrivs forskning och studier inom olika branscher för att generera kunskap om hur man förebygger ohälsa och hantera arbetsmiljörisker i den nya arbetsmiljön samt klargör ansvarsområden för arbetsmiljön i den nya miljön, den enskildes hem.

Referenser

- Arbetsmiljöverket, (2018). Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverket föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. (Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1) (Hämtad 2022-05-18)
- Arbetsmiljöverket, (2018). Arbetsmiljölagen med kommentarer. (Arbetsmiljölagen 21 april 2018) (Hämtad 2022-05-18).
- Arbetsmiljöverket, (2021). Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån. (Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån - Arbetsmiljöverket) (Hämtad 2022-05-18).
- Arbetsmiljöverket, (2016). Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön- viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. (Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö)(Hämtad 2022-05-01).
- Arbetsmiljökunskap, M. f. (2021) Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. Gävle: Myndighet för arbetsmiljökunskap
- Belzunegui-Eraso, Angel, & Erro-Garces, Amaya. (2020). Teleworking in the cintext of the Covid-19 Crisis.
- Brendea, Gabriela., Irimias, Tudor., & Mihalca, Lordana. (2021) ” Teleworking During the Covid-19 Pandemic Determing Factos of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfiation. Economic journal. Academy of Economic Studies- Bucharest Romania.
- Christensen J.O., Finne, L.B., Flevik, J., Jergensen I.L., Johannessen, H.A., Lunde, L-K., Mohr B., Vlesshouwers., (2022) . The relationship between telework from home and employe health: a systemativ review. BMC Public Health.
- Dahlström, K. (2011). Från datainsamling till rapport. Studentlitteratur
- DeFilippis E, Impink S, Singell M, Polzer JT, Sadun R. Samarbete under coronaviruset: covid-19:s inverkan på arbetets natur. *NBER Arbetsdokument [nr w27612]* 2020; Finns på SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3665883>. Hämtad 25 november 2020. [Google-forskare]
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and mearsures to achieve trustwothiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112. Doi: 10.1012/j.nedt.2 003.10.001
- Institutet för stressmedicin, ISM, (2022). Vad säger forskningen om distansarbete. (Vad säger forskningen om distansarbete - Institutet för stressmedicin (vgregion.se)) (hämtad 2022-05-22)
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books
- Levitt, H. M., Motulsky, S. L., Wertz, F. J., Morrow, S. L., & Ponterotto, J. G. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative Psychology*, 4(1), 2–22. <https://doi.org/10.1037/qup0000082>
- Niebhur, F., Borle, P, Börner-Zobel, F, Voelter-Mahknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. January 2022. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(3):1122 DOI:10.3390/ijerph19031122
- Pasla, P., Asepta, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Rizky, S. (2021). *The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees*. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*.

- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. doi: 10.1108/IJPSM-06-2020-0150
- Platts, K., Breckon, J., & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health volume*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Suryani, P., & Cahyono, Y. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*. SBU:s metodbok, (2020). (SBU: s metodbok) (hämtad 2022-05-22)
- Stankeviciute, Z., & Kunsakaja, S. (2021). Strengthening of work-life balance while working remotely in the context of COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*.
- Toniolo-Barrios, M., & Leyland, P. (2020). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*. doi: 10.1016/j.bushor.2020.09.004
- Widar, Linda. (2020). Chefens stöd avgörande vid distansarbete. Gävle Högskola. <https://www.hig.se/Ext/Sv/Arkiv/Externa-nyheter/2020-04-23-Chefens-stod-avgorande-vid-distansarbete.html>. (hämtad 2022-01-20)
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *APPLIED PSYCHOLOGY*.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. (2020). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of occupational and environmental medicine*.