



HÖGSKOLAN VÄST

Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi

Examensarbete i företagsekonomi, kandidatexamen
inriktning organisation och ledarskap, 15hp

Work-life balance vid tvingande distansarbete

- en kvalitativ studie gjord i ett tillverkningsföretag under covid-19 pandemin

Kurs: EXC519
Vårterminen 2021

Författare: Emma Darius
Författare: Emma Enbom

Handledare: Åshild Skjegstad Lockert
Handledare: Eddy Nehls

Examinator: Tobias Pehrsson

Förord

Vi vill tacka alla som gjort det möjligt för oss att göra detta arbete. Vi vill rikta ett särskilt stort tack till den organisation och de respondenter som ställt upp, utan er hade det inte varit möjligt att genomföra denna studie.

Vi vill även tacka våra handledare Åshild Skjegstad Lockert och Eddy Nehls för all konstruktiv kritik och förbättringsförslag ni givit oss under arbetets gång, för att få denna studie så bra som möjlig. Dessutom vill vi tacka vår examinator Tobias Pehrsson samt alla opponenter som gett oss värdefulla tankar och kommentarer på såväl text som upplägg av studien.

Till sist vill vi tacka varandra för ett gott samarbete genom hela utbildningen och våra familjer som alltid stöttat oss när vi behövt.

Tack!

Högskolan Väst, 3 juni 2021

Emma Darius

Emma Enbom

Titel: Work-life balance vid tvingande distansarbete

Författare: Emma Darius och Emma Enbom

Kurs: Examensarbete i företagsekonomi, kandidatexamen, inriktning organisation och ledarskap, 15 hp

Nyckelord: Work life balance, distance work, teleworking, working from home, Covid-19

Sammanfattning

Sedan december 2019 sprids ett nytt virus i världen, sjukdomen som viruset orsakar har fått namnet Covid-19 och effekterna av viruset har varit dramatiska för organisationer och anställda över hela världen. I och med det nya viruset har många organisationer tvingas till förändring för att försöka förhindra ytterligare spridning, vilket har lett till att många idag arbetar hemifrån. Vi har därför valt att göra en kvalitativ studie i ett företag där de anställda tvingas arbeta på distans sedan våren 2020. I studien har vi undersökt hur de anställdas work-life balance upplevs i det tvingande distansarbetet, som uppstått på grund av Covid-19. Hittills är det oklart om distansarbete underlättar eller snarare komplicerar kombinationen av arbete och hem. Distansarbete kan bidra till positiva effekter som flexibilitet och självstyre men de kan även medföra negativa aspekter som stress och obalans i livet. Tillsammans med informationen från empirin som kommer från semistrukturerade intervjuer där sex personer medverkat samt tidigare forskning har vi analyserat och sett över hur det tvingade distansarbetet påverkar denna organisations work-life balance. Studiens resultat visar på att medarbetarna arbetar längre arbetsdagar, gränsen mellan arbetsliv och privatliv har suddats ut och den sociala kontakten med kollegor har minskat. Vår slutsats från studien är att de anställda upplever en sämre balans mellan privatliv och arbetsliv när de arbetar på distans.

Title: Work-life balance in compulsory teleworking

Authors: Emma Darius and Emma Enbom

Course: Degree Project, Business Administration, Bachelor, Organisation and Leadership, 15 HE credits

Keywords: Work life balance, distance work, teleworking, working from home, Covid-19

Abstract

Since December 2019, a new virus has spread around the world, the disease caused by the virus has been named Covid-19 and the effects of the virus have been dramatic for organizations and employees around the world. Due to the new virus, a lot of organizations have been forced to change to try to prevent further spread, which has led to compulsory teleworking. We have therefore chosen to conduct a qualitative study in a company where employees are forced to work at home since the spring of 2020. In the study, we examined how the employees' work-life balance is experienced in the mandatory telework, which has arisen due to Covid-19. So far, it is unclear whether teleworking facilitates or rather complicates the combination of work and home. Teleworking can contribute to positive effects such as flexibility and self-control, but they can also lead to negative aspects such as stress and imbalance in life. Together with the information from the empirical data that comes from semi-structured interviews in which six people participated and previous research, we have analyzed and reviewed how the forced telework affects this organization's work-life balance. The results of our study shows that employees work longer working days, the boundary between work and private life has been blurred and social contact with colleagues has decreased since they started working from home. Our conclusion from the study is that employees experience a poorer balance between private life and working life when they work remotely.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.3 Syfte	3
1.4 Forskningsfråga	3
2. Teoretisk referensram	4
2.1 Val av artiklar	4
2.2 Distansarbete	4
2.2.1 Förändringar med distansarbete	5
2.2.2 För- och nackdelar med distansarbete	6
2.3 Work-life balance	7
2.3.1 Begreppet work-life balance	7
2.3.2 Obalans i privatlivet och arbetslivet	8
2.3.3 Obalans vid många arbetstimmar	9
2.3.4 Relationer	9
2.4 Distansarbetets påverkan på work-life balance	10
2.4.1 Skillnad mellan män och kvinnor	11
2.5 Sammanfattning av teori	11
3. Metod	13
3.1 Forskningsansats	13
3.1.1 Intervju som metod	14
3.1.2 Dataanalys	15
3.2 Val av organisation	15
3.3 Val av informanter	16
3.3.1 Presentation av respondenter	16
3.4 Forskningsetiska principer	17
3.5 Trovärdighet	17
3.5.1 Tillförlitlighet	18
3.5.2 Överförbarhet	18
3.5.3 Pålitlighet	18
3.5.4 Konfirmering	18
3.6 Källkritik	18
4. Empiri	20
4.1 Bakgrundsfakta om företaget	20

4.2 Distansarbete	20
4.3 Work-life balance	21
4.3.1 Obalans vid många arbetstimmar	22
4.4 Distansarbetets påverkan på work-life balance	23
4.4.1 Relationer	24
4.5 Sammanfattning av empiri	26
4.5.1 Fördelar	26
4.5.2 Nackdelar	26
5. Analys	27
5.1 Distansarbete	27
5.2 Work-life balance	28
5.2.1 Obalans vid många arbetstimmar	28
5.2.2 Relationer	29
5.3 Distansarbetets påverkan på work-life balance	29
5.3.1 Skillnad mellan män och kvinnor	30
6. Slutsats	31
6.1 Studiens begränsningar	32
6.2 Förslag till fortsatt forskning	33
Referenser	34
Bilagor	I
Bilaga 1 - Intervjuguide	I
Bilaga 2 - Författarnas bidrag och delaktighet i examensarbetet	II

1. Introduktion

I detta avsnitt vill vi ge en kort bakgrund och varför vi har valt just detta ämnet. Vi diskuterar problem med ämnet och tidigare forskning. Här finns även vårt syfte och våra forskningsfrågor vi hoppas få svar på i denna studie.

1.1 Bakgrund

Sedan december 2019 sprids ett nytt virus i världen, sjukdomen som viruset orsakar har fått namnet Covid-19 (Folkhälsomyndigheten, 2020). Effekterna av viruset har varit dramatiska för organisationer och anställda över hela världen (Kniffin m.fl., 2021). I och med det nya viruset har många organisationer tvingas till förändring för att försöka förhindra ytterligare spridning, vilket har lett till att många idag arbetar hemifrån.

Distansarbete är inget nytt fenomen, även om det idag på grund av Covid-19 gjort det mer eller mindre nödvändigt för att förhindra spridningen så uppkom distansarbetet i mitten av 70-talet. Då var det inte för att stoppa ett virus utan för att minska kostnader. Att arbeta på distans kräver exempelvis inget kontor som innebär inköpskostnader, el, underhåll, hyra, säkerhet och liknande (Bhattacharya & Mittal, 2020). Bhattacharya och Mittal (2020) skriver att det ändå varit brist på intresse av att möjliggöra distansarbete genom att investera i teknik och ledningsmetoder, men att Covid-19 nu gjort det nödvändigt för organisationerna. Distansarbete kräver infrastruktur och teknik som möjliggör detta, exempelvis fjärrskrivbord, internetanslutning och hemmakontor (Bhattacharya & Mittal, 2020). Mahesh och Kumar (2020) menar att det kanske är tur att vi lever i en sådan uppkopplad, digital värld med massor av appar, verktyg och plattformar idag som förenklar en sådan förändring som Covid-19 inneburit.

Hittills är det oklart om distansarbete underlättar eller snarare komplicerar kombinationen av arbete och hem (Allen m.fl., 2015; Butts m.fl., 2013 se Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019 s. 3). Å ena sidan ger distansarbete anställda flexibilitet och självstyre i var och hur de arbetar, till exempel kan de enkelt avbryta sitt arbete för att tvätta eller hämta barnen i skolan (Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019) men å andra sidan kan det påverka eller till och med suddas ut gränsen mellan arbete och privatliv samt förlänga arbetsdagens timmar (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021). En stor fördel med att jobba hemifrån är förstås att det är familjevänligt. Distansarbete ger dig oändligt mycket mer möjligheter att hitta rätt balans mellan arbete och familjeliv än om du jobbar på ett kontor (Troup & Rose, 2012).

Konceptet för balans mellan arbete och privatliv, också kallat work-life balance, användes först i Storbritannien i slutet 1970-talet för att beskriva balansen mellan en individs arbete och personliga liv. Work-life balance består av två huvudord som är "arbete" som avslöjar ambition och karriär samt "liv" som skildrar familj, hälsa och nöje som med en bredare term kan kallas för "livsstil" (Anisha & Melvin, 2020). Anisha och Melvin (2020) menar att work-life balance spelar en viktig roll i alla individers liv och om det är balanserat kommer både arbetet och familjelivet fungera bättre. En obalans skulle istället leda till en negativ inverkan på individernas välbefinnande.

Men det kan också hända att hemmiljön kan påverka arbetet negativt, att hemarbetet som tvätt, barn och andra sysslor tar för mycket uppmärksamhet och tid (Golden m.fl., 2006 se Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019 s. 3). Så när gränsen mellan arbete och hem nästintill är obefintlig, hur lyckas man nå deadlines och mål i arbetet samtidigt som man ägnar tid åt familj och andra sysslor hemma? Arbetet hemifrån är ett helt annorlunda tillvägagångssätt eftersom arbetet och livet är på samma plats (Mahesh & Kumar, 2020). En stor utmaning för distansarbete är att hantera den ensamhet som uppstår när man inte längre har kollegor omkring sig varje dag. Troup och Rose (2012) menar att även om du jobbar hemifrån betyder inte det att du måste bli en eremit. Du kan även fortsättningsvis hålla regelbunden kontakt med dina kollegor, och framförallt med andra på företaget som också jobbar på distans. Vidare menar de att en del efterforskningar visar att distansarbete leder till ett ökat familjeansvar för mammor som uppkom efter de börjat arbeta hemifrån. Kelly m.fl. (2008, se Troup & Rose, 2012 s. 4) fann att kvinnor som arbetar hemma fick fler avbrott under arbetstiden och att förväntningarna för att tillgodose familjens behov ökade.

1.2 Problemdiskussion

I Sverige rekommenderar Folkhälsomyndigheten (2020) att så många som möjligt arbetar hemifrån under tiden som rekommendationen gäller, än så länge, till 30 juni 2021. I och med det ökade distansarbetet utgörs ett nytt område för forskning, om de anställdas uppfattningar, upplevelser och effektivitet vid denna förändring. De anställdas "hemmagränser" börjar bli suddiga eftersom hemmet ibland används för arbete och ibland för hemaktiviteter (Bhattacharya & Mittal, 2020). Alltså aktiviteter hemma som stör arbetsuppgifterna under arbetstiden. Vidare menar Bhattacharya och Mittal (2020) att dessa konflikter, om de inte adresseras, kommer att kraftigt undergräva de anställdas arbetstillfredsställelse och deras arbetsprestanda i arbetsplatsen. Konflikter likt dessa kan även påverka de anställdas motivation att arbeta, vilket ofta är associerad med effektivitet (Gould-Williams & Davies, 2005 se Bhattacharya & Mittal, 2020 s. 2). För att organisationerna ska kunna ge de anställda de bästa förutsättningar för fortsatt tvingande distansarbete i dagsläget och i framtiden behövs mer forskning. Mer forskning kan hjälpa organisationerna att undvika de nämnda konflikter som bland annat minskad effektivitet samt obalans i deras work-life balance.

Forskning visar på både positiva och negativa effekter och hävdar att personen som arbetar hemifrån lättare avbryts av familjemedlemmar (Allen m.fl. 2003 se Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019 s. 4). Hemuppgifterna är också mer framträdande hemma, vilket som nämnt kan påverka den som arbetar hemma att avbryta sitt arbete för att ta itu med dessa uppgifter. Dessa rollövergångar kan hindra dem från att fullgöra sin arbetsroll den dagen, vilket kan framkalla en hem-till-arbete-konflikt (Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019). Bucurean (2020) menar att i och med den rådande pandemin gör det att många människor som arbetar hemifrån inte släpper arbetet det timmar på dygnet det inte arbetar. Anställda tycker ofta att det är utmanande att upprätthålla gränser mellan arbete och icke-arbete (Ramarajan & Reid, 2013 se Kniffin m.fl. 2021 s. 4).

Forskning om distansarbete finns det gott om, men forskningen om det mer eller mindre tvingande distansarbetet som Covid-19 medfört och hur det påverkar work-life balance för de anställda är ett nytt område. Vi vet ännu inte hur länge covid-19 kommer att påverka arbetssituationen både i Sverige men även i hela världen och därför är denna studie högaktuell. Vår studie bidrar till en djupare kunskap kring följderna av det tvingande distansarbetet och hur de anställdas work-life balance påverkas, vilket vi anser är nödvändigt i dagsläget för fortsatt tvingande distansarbete. Genom att göra fler studier inom området skapas mer kunskap och en bättre förståelse som kan underlätta för organisationers arbete kring ett bättre arbetsliv i fortsatt distansarbete men även i framtida lägen.

1.3 Syfte

Syftet är att utöka kunskapen om hur de anställdas work-life balance påverkas av det tvingande distansarbete som uppstått på grund av Covid-19.

1.4 Forskningsfråga

- Hur upplever de anställda att det tvingande distansarbetet påverkar deras work-life balance?

2. Teoretisk referensram

I detta kapitel vill vi styrka vår studie med forskning inom området och vad forskningen har kommit fram till kring work-life balance och distansarbete. Här används nyckelorden som presenteras i metodkapitlet. Detta kapitel är också grund för vår empiriska insamling och diskussion, där teorin kommer ställas mot empirin.

2.1 Val av artiklar

De sökord som har använts för att söka fram litteratur är; “work life balance”, “distance work”, “teleworking”, “working from home”, “Covid-19” samt synonymer till dessa. Sökorden valdes för att de är relevanta till studiens syfte. Sökoperatorena AND och OR användes sedan för att kombinera sökorden. AND gör så att sökningen bara kommer visa artiklar som innehåller båda sökorden och på så sätt avgränsar sökningen. OR gör att sökningen breddas, då sökningen visar artiklar som innehåller antingen det ena eller det andra sökordet. Detta menar Bryman och Bell (2017) är av stor vikt för att kunna hitta relevanta artiklar. Artiklarna som söktes fram har genomgått en utförlig analys av innehållet, materialet sorterades utifrån relevans till studiens syfte. Vidare har teman identifierats och utvärderas löpande för att säkerställa att de är relevanta till studiens syfte och forskningsfråga.

De vetenskapliga artiklarna har främst sökts genom databasen Business Source Ultimate. Databasen valdes med utgångspunkt att finna artiklar inom det företagsekonomiska området. Vissa artiklar har vi funnit i referenslistor i tidigare valda artiklar. Alla artiklar har lästs av båda författarna för att säkerställa att de uppfattats på samma sätt och för att säkerställa att inget förbisågs eller missades som kunde vara aktuellt för vår kunskapsöversikt.

Inklusionskriterier har varit att artiklarna ska vara publicerade mellan åren 2006 och 2021 då vi önskat ett relativt aktuellt forskningsläge men samtidigt inte velat begränsa sökningarna för mycket. Förutom det har vi valt artiklar som varit “peer-reviewed” och varit gratis att få tillgång till. Exklusionskriterier har varit artiklar som inte är skrivna på engelska.

2.2 Distansarbete

Distansarbete är ordinarie arbetsuppgifter som utförs av en anställd på en plats som är geografiskt skild från arbetsplatsen, förslagsvis hemifrån (Mahesh & Kumar, 2020). Resultaten från Mahesh och Kumars (2020) studie visar att arbete hemifrån är den nya normalen och detta minskar driftskostnaden för många företag eftersom de inte måste betala för el och andra dagliga utgifter som tidigare. Men hittills kvarstår ändå frågan om distansarbete underlättar eller snarare komplicerar att kombinera arbete och privatliv (Allen m.fl. 2015 se Delanoeije m.fl. 2019 s. 2).

Att arbeta hemifrån under en längre tid är stressande på grund av störningar i hemmet och av familjen menar (Gigi & Pavithra, 2020). I en sådan utmanande situation måste

organisationer och chefer se till att de anställda känner sig inkluderade och får det stöd de behöver menar Gigi och Pavithra (2020), då de i sin studie funnit att många upplevt psykologiska problem som depression och ångest sedan de börjat arbeta på distans. Även Kniffin m.fl. (2021) belyser den negativa inverkan på medarbetarna i de organisationer där arbetarna tvingas till hemarbete, men trycker mer på den sociala biten av att arbeta på distans. Vidare menar de att sociala interaktioner är nödvändiga för den psykiska hälsan. När medarbetare upplever en ensamhet på sin arbetsplats kan det medföra lägre motivation och produktivitet. Kniffin m.fl. (2021) teori styrks av Bucureans (2020) studie som visar att resultatet på att det största problemet vid tvingat distansarbete är den sociala isoleringen. Fortsättningsvis menar Gigi och Pavithra (2020) att det är upp till organisationen och det stöd som de ger att se till att de anställda mår bra både mentalt och fysiskt. I deras resultat fann de att det stödet också är det som mest påverkar organisationens resultat, vilket borde motivera organisationen än mer att ta hand om de anställdas hälsa.

I en annan studie kring distansarbete visar det att 57 procent av distansarbetarna upplever att arbetet i hemmiljö påverkar deras produktivitet negativt, en av orsakerna till det kan vara distraktioner från hemmet och brist på bra arbetsyta (Bucurean, 2020). I studien visade det sig även att över 50 procent av de tillfrågade medarbetarna svarade att de hade mer distraktioner i hemmet jämfört med på arbetsplatsen. Forskarna Mallett m.fl. (2020) belyser vikten av att de anställda behöver utrymme för sitt arbete i hemmet för att främja den praktiska och psykiska påverkan distansarbete medför, speciellt i samband med en pandemi som medför sociala distanseringar. Även Kniffin m.fl. (2021) ser att många får problem med att arbeta hemma när de inte finns en befintlig plats för arbetet. Problemet blir desto större när fler i samma hushåll ska dela på samma utrymme.

2.2.1 Förändringar med distansarbete

Som tidigare nämnt är distansarbete egentligen inget nytt, utan snarare ett modernt sätt att arbeta idag (Bucureans, 2020). Redan innan pandemin hade detta sätt att arbeta börjat växa, så istället för ett traditionellt kontor med kollegor flyttar de anställda sin arbetsplats till sitt hem. Men Bucureans (2020) menar dock att en separat arbetsplats behövs för att kunna få arbetsro i hemmet. Annars störs arbetet lätt av ett barn som skriker, en paketleverans som kommer, en tvättmaskin som piper eller liknande. Ytterligare en förändring flytten från det traditionella kontoret medfört är att många människor inte längre släpper arbetet de timmar på dygnet de inte arbetar, alltså på deras fritid (Bucureans, 2020).

Trots att distansarbete inte är något nytt fenomen, så blev många anställda oväntat tvungna att arbeta hemifrån under 2020 (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021). Med denna plötsliga förändring kom utmaningen med suddiga linjer mellan karriär och privatliv. Toniolo-Barrios och Pitt (2021) menar att avsedda "hemmakontorslokaler", som även Bucureans (2020) talar om, saknades när arbetet från en dag till en annan skulle utföras hemifrån. Detta ledde till att många människor var tvungna att skapa improviserade kontor i hemmet, exempelvis i vardagsrum, kök eller sovrum. Dessutom tvingade

stängningen av skolor i många länder arbetande föräldrar att försöka utföra sitt arbete produktivt samtidigt som de övervakade sina barn. Som ett resultat av dessa förändringar har många anställda upplevt en lägre arbetsproduktivitet, minskad motivation, ökad stress och sämre mental hälsa (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021).

Vissa tror att distansarbete äventyrar balansen mellan arbete och privatliv. Till exempel fann Noonan and Glass (2012, se Zhang m.fl. 2020 s. 5) att distansarbete inte hjälpte till att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv utan att det stärkte arbetsgivarnas förmåga att öka arbetstagarnas arbetskrav. Men vissa menar även att distansarbete istället kan ge en ökad balans, exempelvis genom ökad flexibilitet och ökad produktivitet (Bucurean, 2020). Genom att arbeta hemifrån har de anställda möjligheten att börja arbeta tidigare för att få mer tid till fritidsaktiviteter på kvällen eller börja arbeta senare för att få fler timmars sömn. Vissa blir inte heller lika störda och avbrutna av kollegor när de arbetar på distans.

2.2.2 För- och nackdelar med distansarbete

Att arbeta hemifrån har sina fördelar menar Bucurean (2020) då det inte finns några fysiska möten, inga distraktioner från kollegor och ingen slösad tid i trafiken. Förutom fördelarna med att arbeta hemifrån finns det också vissa nackdelar menar han. Exempelvis belyser han den explosion av psykiska problem som uppkommer av att arbeta hemifrån som i sin tur även kan leda till fysiska hälsoproblem.

En alternativ förståelse om distansarbete kan ses som en personalpraxis, som främst syftar till att minska kostnaderna (Raiborn & Butler, 2009 se Palumbo, 2020 s. 3). I stället för att tillåta anställda att få bättre kontroll över gränsen mellan arbetsliv och privatliv, innebär distansarbete att arbetet blir intensivare (Kelliher & Anderson, 2010 se Palumbo, 2020 s. 3). Palumbo (2020) lyfter fram både fördelar och nackdelar med att arbetet flyttar hem. Fördelarna är främst möjligheten för flexibilitet ökar, men även att engagemanget kan tendera att öka. Detta för att utmattning i större grad minskar i jämförelse med arbete på fysisk arbetsplats som ej befinner sig i hemmet. Däremot lyfter Palumbo (2020) att distansarbete hemifrån skapar arbetslivskonflikter i form av intrång i arbetsrelaterade bekymmer i vardagens aktiviteter. Dessutom kan distansarbete leda till en förlängning av arbetsdagen, liksom och en överlappning mellan privatliv och arbetsförpliktelser (Hyman & Baldry, 2011 se Palumbo, 2020 s. 4). Detta skapar större svårigheter mellan privatliv och arbete, vilket sannolikt kommer att medföra, snarare än att förhindra, privatliv-till-arbete-konflikter (Fonner & Stache, 2012 se Palumbo, 2020 s. 4).

Bucurean (2020) fortsätter att lyfta svårigheten med att arbeta hemifrån, att många upplever att det är svårt att vara produktiv och visa sin fulla potential. Kommunikationen med kollegor och kunder är svårare när du inte har nödvändiga verktyg. Men Bucurean (2020) belyser även att ett arbete hemifrån påverkar fler saker på kortare tid, det kan resultera i en stressreducering och även välbefinnande för de anställda. Däremot poängterar Bucurean (2020) att detta inte sker av sig självt, om situationen i hemmet för

den anställde inte har rätt förutsättningar kan distansarbete bli en mardröm. I studien som Bucurean (2020) gjort visade det sig att effekten av att arbeta hemifrån är mer negativt än positivt vilket kan bero på att de anställda i studien har tvingats arbeta hemma på grund av rådande pandemi och inte är vana vid det.

Covid-19 är den allvarligaste pandemin under de senaste 100 åren. Toniolo-Barrios och Pitt (2021) skriver att denna pandemi uppstod vid en unik tid i människans historia, för bara 20 år sedan skulle de flesta organisationer inte ha klarat av den plötsliga omställningen från att arbeta på kontor till att arbeta på distans. Vidare förklarar de att för endast två decennier sedan var WiFi i hemmet inte en självklarhet, än mindre den virtuella zoom-teknologin som är så vanlig även i andra sammanhang idag. Även om pandemin och dess konsekvenser har varit förödande för många, kunde den rent tekniskt sett ha kommit vid en mycket sämre tidpunkt och lett till att organisationer inte kunnat genomföra arbetet på distans (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021).

2.3 Work-life balance

2.3.1 Begreppet work-life balance

Att definiera balans mellan arbete och privatliv handlar om att titta på hur arbetande människor hanterar tid på och utanför arbetet (Palumbo, 2020). De metoder en individ använder för att jonglera med hela sitt arbete och livskrav utgör deras balans mellan arbete och privatliv. Anisha och Melvin (2020) beskriver balansen mellan arbete och privatliv som att ha en rimlig prioritering mellan arbete och livsstil, då arbete handlar om karriär och ambition medan livsstil bygger på hälsa, nöje, fritid och familj. Palumbo (2020) menar att definitionen är enkel, men att de flesta har svårt att uppnå den.

Balansen mellan arbete och privatliv avser varje individs förmåga, oavsett kön, att framgångsrikt samordna sitt arbetsliv och familjeliv. Studier har visat att föräldrar som lyckas balansera familj och arbetsliv är mer nöjda med sitt liv, vilket påverkar deras mentala och fysiska hälsa positivt (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir 2021). I dag betraktas balansen mellan arbete och privatliv som en väldigt viktig folkhälsofråga. Fortsättningsvis belyser Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir (2021) att flexibilitet arbete är mer önskvärt idag och ett steg mot jämställdhet, i och med att det möjliggör en bättre balans mellan arbete och privatliv för människor. Alon m.fl. (2020, se Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir 2021 s. 2) förutspår att den tvingade flexibiliteten som många arbetsplatser idag ställts inför på grund av Covid-19 kommer vara kvar efter att pandemin har försvunnit och vara till nytta för både män och kvinnor i deras dagliga liv.

Iacovoiu (2020) menar att forskare är överens om att det finns många faktorer som kan påverka balansen mellan privatlivet och arbetslivet nuförtiden. Några negativa faktorer menar han är arbetskrav och överbelastning i arbetet medan några positiva faktorer kan vara distansarbete och arbetstillfredsställelse. Däremot menar Kniffin, m.fl. (2021) att distansarbete innebär mer frihet under ansvar som kan anses lockande, men att det tvingande distansarbete bidrar till att medarbetarna kan få svårt att hålla isär gränserna

mellan privatliv och arbetsliv. Balansen mellan arbetet och privatlivet vid distansarbete är dock en lärande process som tar tid att anpassa sig till innan förbättringar kan urskiljas menar (Mallet, Marks & Skountridaki, 2020).

Litteratur har i stor utsträckning diskuterat effekterna av hembaserat distansarbete samt dess balans mellan arbete och privatliv och argumenterat för att arbetet hemifrån sannolikt kommer att öka flexibiliteten. Något som enligt Sullivan (2012, se Palumbo 2020 s. 3) banar väg för ökad balans mellan arbete och privatliv. Trots det har det ändå betonats att fördelarna med distansarbete från hemmet är osäkra, eftersom de är helt beroende av de enskilda socioekonomiska förhållandena (Aguilera m.fl. 2016 se Palumbo 2020 s. 3). Att arbeta hemifrån behöver inte bara generera fördelar, utan kan medföra vissa nackdelar som exempelvis berör överlappningen mellan arbetsrelaterade åtaganden och vardagliga personliga angelägenheter (Allen m.fl. 2012 se Palumbo 2020 s. 3).

2.3.2 Obalans i privatlivet och arbetslivet

På grund av denna globala pandemi har världens ekonomi påverkats och många organisationer beslutade sig för att sänka kostnader genom bland annat betala mindre lön och säga upp anställda. Att uppnå ett bra balans mellan arbete och familj är en växande oro för moderna anställda och organisationer (Anisha & Melvin, 2020). I det nuvarande scenariot finns det många bevis som kopplar samman arbetsliv obalanser till nedsatt hälsa och välbefinnande bland individer och familjer. Organisationer skiftade även till distansarbete, något som Gigi och Pavithra (2020) menar orsakade en negativ inverkan på de anställdas work-life balance och mentala hälsa. Om det finns en obalans i arbetslivet kommer det att ge negativa konsekvenser vilket leder till arbetsstress, frånvaro, minskad arbetstillfredsställelse, familjekonflikter och depression (Anisha & Melvin, 2020). Även Gigi och Pavithra (2020) påpekar att de anställda blev mer stressade på grund av arbetsbelastning, brist på kommunikation och obalans i arbetslivet, som en effekt av Covid-19.

Allen m.fl. (2000, se Anisha & Melvin, 2020 s. 3) rapporterade att högre nivåer av konflikt mellan arbete och familj är relaterat till minskad arbetstillfredsställelse, karriärtillfredsställelse, organisatoriskt engagemang, ökad frånvaro och minskad arbetsprestanda. Konflikt mellan arbete och familj har blivit ett växande intressant ämne bland forskare på grund av dess konsekvenser för både organisationer och anställda, men inte minst sedan Covid-19 bröt ut (Delanoiej m.fl. 2019). Problemet med att balansera arbete och privatliv uppstår genom en oförmåga på två människor att leva tillsammans harmoniskt mellan de faktiska rollerna, särskilt familjerollerna (Anisha & Melvin, 2020).

Deery och Jago (2015, se Anisha & Melvin, 2020 s. 4) fann att balans mellan arbete och liv är en av de viktigaste faktorerna inom organisationen för att hantera och behålla sina anställda. Få andra variabler är anställdas attityd när det gäller engagemang för organisation och arbetstillfredsställelse. För att behålla sin expertis inom organisationen är det alltså viktigt att ge dem balans mellan arbete och privatliv som gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. I en annan studie belyser Delanoiej m.fl. (2019) att

anställda som arbetar hemifrån tenderar att ha en större konflikt gällande fritidens påverkan på arbetet men mindre konflikt mellan arbetet och fritiden. Detta jämfördes med när de inte arbetade hemifrån.

2.3.3 Obalans vid många arbetstimmar

Iacovoiu (2020) studie visar på att denna balans som Deery och Jago (2015, se Anisha & Melvin s. 4) talar om, kan påverkas av hur långa arbetsveckor en anställd har. En aspekt i det hela handlar alltså om hur mindre utvecklade EU-länder, jämfört med mer utvecklade länder, generellt har långa arbetsdagar med övertid, vilket antyder att balansen påverkas negativt. Att arbeta 50 timmar i veckan eller mer påverkar de anställdas fysiska och psykiska hälsa på grund av ångest, depression eller stress (Muresan, 2015 se Iacovoiu 2020 s. 2). Som en konsekvens av detta påverkas också de anställdas prestationer på jobbet och äventyrar deras liv som helhet. Därför menar Iacovoiu (2020) i hans studie att balansen mellan arbete och privatliv är viktigt, inte bara för de anställda, utan också för arbetsgivaren och organisationen. I studien noterades det att tiden för fritid och personlig vård var lägre i de länder arbetstagare arbetar många timmar, vilket tyder på att övertid negativt påverkar balansen mellan arbete och privatliv.

I och med pandemin och det ökade distansarbetet så har gränsen mellan arbete och privatliv samt arbetsdagens timmar förändrats (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021), något som med andra ord även påverkat de mer utvecklade länderna. Studien av Iacovoiu (2020) visar på att färre arbetstimmar och en större flexibilitet för de anställda skulle kunna ge en bättre balans mellan arbetstid och familjetid, vilket kan tillåta kvinnor att delta på arbetsmarknaden på ett annat sätt. Genom att organisationer och arbetsgivare arbetar för färre arbetstimmar och större flexibilitet ger det inte bara fördelar för de anställda, utan kan även ge fördelar för organisationen då de anställdas prestationer skulle kunna förbättras.

2.3.4 Relationer

I och med covid-19 blir det allt viktigare att ta itu med den virtuella aspekten av att arbeta på distans och hur det påverkar anställda (Jackowska & Luring, 2020). Gigi och Pavithra (2020) skriver om att organisationer måste se till att de anställda känner sig inkluderade och få stöd, men Jackowska och Luring (2020) menar även att det sociala mellan kollegor spelar roll. Detta styrks även av Kniffin m.fl. (2020), som kom fram till att den sociala isoleringen är det största problemet vid distansarbete. Vidare menar Jackowska och Luring (2021) att avståndet mellan kollegorna avgör vilken information som är tillgänglig och det är det personliga sammanhanget som avgör hur denna information tolkas, kollegor emellan. Det innebär att utan det fysiska mötet så kan exempelvis den kulturella bakgrunden hos en person påverka tolkningen av informationen.

Tidigare forskning visar på att anställda som arbetar hemifrån känner sig isolerade och att de inte har någon att kommunicera med (Bucurean, 2020), vilket leder till känsla av isolering. Därför har det varit viktigt för organisationer att se till att de anställda håller

kontakten och dagligen kommunicerar med antingen kollegor eller överordnade. Detta även om det sker på sociala nätverk eller på affärsplattformar (Bucurean, 2020). Som nämnt i bakgrunden så har Covid-19 inneburit en stor förändring för många organisationer och lett till ett mer eller mindre tvingande distansarbete, trots att det rent tekniskt funnits möjligheter redan tidigare (Bhattacharya & Mittal, 2020). Organisationer som kräver mer daglig kontakt har tvingats hitta lösningar för att kunna ha daglig kontakt, bland annat genom appar, videomöten och liknande (Mahesh & Kumar, 2020).

2.4 Distansarbetets påverkan på work-life balance

Litteratur är inte konsekvent när det gäller att diskutera konsekvenserna av att arbeta hemifrån kring balansen mellan arbete och privatliv (Palumbo, 2020). Det hävdas att distansarbete hemifrån, som ett flexibelt arbetsarrangemang, ökar de anställdas kontroll över det rumsliga och tidsmässiga sammanhanget i arbetet, vilket höjer kvaliteten på organisatoriska aktiviteter (Breugh & Farabee, 2012 se Palumbo, 2020 s. 6). Människor som arbetar hemifrån kommer sannolikt att ha en högre produktivitet och drabbas av mindre sammanstötningar mellan arbetslivet på grund av den större plasticiteten i arbetsförpliktelserna och möjligheten att arbeta i en bekant och bekväm miljö (Hill m.fl. 2003 se Palumbo, 2020 s. 7) . Eftersom det i allmänhet är tänkt som en personalpraxis (Hornung & Glaser, 2009 se Palumbo, 2020 s. 7), anses distansarbete minska uppfattningen av friktion mellan privatliv och arbete, vilket utlöser bättre balans mellan arbete och privatliv. I sin tur innebär större balans mellan arbete och privatliv både direkta och indirekta positiva konsekvenser för organisationer, inklusive förbättrade sociala utbytesprocesser, minskad omsättning och ökad produktivitet menar (Beauregard & Henry, 2009 se Palumbo, 2020 s. 8).

Russell m.fl. (2009, se Zhang m.fl. 2020 s. 5) bekräftade också att distansarbete skulle öka arbetstrycket och försämra balansen mellan arbete och privatliv, eftersom det inte bara ökar arbetstiden utan också suddar ut arbets- och livsområdet, vilket kan orsaka intrång i arbetet i familjelivet. Andra tror att distansarbete bidrar till balans mellan arbete och privatliv. Zhang m.fl. (2020) fann att balansen mellan arbete och privatliv kunde förbättras genom distansarbete och ge högre tillfredsställelse gentemot arbetstid och jobb samt mängden och användningen av fritiden.

Ytterligare en aspekt på hur distansarbetet påverkar work-life balance handlar om att distansarbete kan minska arbetsrelaterad trötthet på grund av minskade dagliga pendlingen till och från arbetsplatsen (Anderson m.fl. 2001 se Palumbo 2020 s. 5). Detta blir det enligt författarna en större ofrivillig överlappning av hushållsaktiviteter och arbetsförpliktelser. Moore (2006, se Palumbo 2020 s. 5) menar att distansarbetet skapar en intensifiering och förlängning av arbetet, som kan äventyra deras work-life balance och fördelarna med det flexibla arbetet. I Palumbos (2020) studie har det kunnat konstateras att arbetströtthet har en negativ effekt på förhållandet mellan distansarbete och balansen mellan arbets- och privatliv, vilket leder till större konflikter däremellan.

2.4.1 Skillnad mellan män och kvinnor

Zhang m.fl. (2020) menar i sin studie att även om flera studier undersökte sambandet mellan distansarbete och kön, civilstånd och barn så betraktade få av dem sambandet mellan familjelivet, kön och distansarbete särskilt.

I en studie där flertal europeiska länder varit med har Fahlén (2014) undersökt balansen mellan arbete och fritid. Resultatet visar att Sverige har den lägsta skillnaden mellan män och kvinnor. Fahlén (2014) menar att skillnaden för upplevelse av balans mellan arbete och fritid kan vara kopplat till män och kvinnors traditionella arbets- och fritidsområde. Forskaren menar att det är de sociala rollerna mellan könen och dess uppbyggnad som påverkar i skillnaden mellan möjligheten och upplevelsen av balans. Däremot visar Kurowska (2018) jämförande studie mellan Polen och Sverige att män tenderar att lättare kunna balansera arbete och fritid, men att skillnaderna i Sverige tenderar att vara mindre mellan könen. Vid hemarbete tenderar dock både män och kvinnor att ha lika svårt för att balansera arbete och fritid. Kurowska (2018) argumenterar vidare att jämställdhetsnormen i Sverige kan ha en påverkan i skillnaden mellan män och kvinnors upplevelse av balans inte skiljer sig åt särskilt mycket.

En annan studie av Maruyama m.fl. (2009) visar dock att ingen signifikant skillnad hittades mellan könen utan att det istället beror på det antal arbetstimmar personen arbetar som påverkar den upplevda balansen. Dessutom fann Jin och Wu (2011 se Zhang m.fl. 2020 s. 5) att ensamstående föräldrar var mindre benägna att arbeta på distans än hushållen med två vuxna med barn. Ensamstående med yngre barn, i åldern 0–5 år, var minst benägna att arbeta på distans jämfört med alla andra. Popuri och Bhat (2003 se Zhang m.fl. 2020 s. 5) fann att kvinnor var mindre benägna att arbeta på distans än män i hushållet om de inte har barn, medan de är mer benägna att arbeta på distans än män om de har barn.

2.5 Sammanfattning av teori

Den tidigare forskningen visar att tvingande distansarbete är den nya normalen i och med rådande pandemi (Mahesh & Kumars, 2020). Men hittills kvarstår ändå frågan om distansarbete underlättar eller snarare komplicerar att kombinera arbete och hem (Allen m.fl. 2015 se Delanoetje m.fl. 2019 s. 2). Som nämnts ovan är distansarbete egentligen inget nytt, utan snarare ett modernt sätt att arbeta idag (Bucureans, 2020). Redan innan pandemin hade detta sätt att arbeta börjat växa, så istället för ett traditionellt kontor med kollegor flyttar de anställda sin arbetsplats till sitt hem.

Däremot belyser Kniffin m.fl. (2021) den negativa inverkan på medarbetarna i de organisationer där arbetarna tvingas till hemarbete och trycker mest på den sociala biten av att arbeta på distans. Forskarna menar att sociala interaktioner är nödvändiga för den psykiska hälsan. När medarbetare upplever en ensamhet på sin arbetsplats kan det medföra lägre motivation och produktivitet. Kniffin m.fl. (2021) teori styrks av Bucureans (2020) studie som visar att resultatet på att det största problemet vid tvingat

distansarbete är den sociala isoleringen. Till skillnad från arbetet på kontor har det visat sig att det tvingande hemarbetet medför att många människor inte längre släpper arbetet de timmar på dygnet som de inte arbetar, alltså på deras fritid (Bucureans, 2020). För att underlätta för de anställda vid tvingande distansarbete menar forskarna Mallett m.fl. (2020) att det är viktigt att de anställda har utrymme för sitt arbete i hemmet för att främja den praktiska och psykiska påverkan distansarbete medför.

Forskare menar att det även kan finnas positiva effekter av att arbeta hemma, distansarbete kan ge en ökad balans, exempelvis genom ökad flexibilitet och ökad produktivitet (Bucureans, 2020). Genom att arbeta hemifrån har de anställda möjligheten att börja arbeta tidigare för att få mer tid till fritidsaktiviteter på kvällen eller börja arbeta senare för att få fler timmars sömn. Vissa blir inte heller lika störda och avbrutna av kollegor när de arbetar på distans.

I den forskning vi hittat gällande tvingande distansarbete är de negativa effekterna betydligt fler än de positiva. Att arbeta på distans har visat sig även inkräkta på människors work-life-balance. Iacovoiu (2020) menar att forskare är överens om att det finns många faktorer som kan påverka balansen mellan privatlivet och arbetslivet nuförtiden. Några negativa faktorer menar han är arbetskrav och överbelastning i arbetet medan några positiva faktorer kan vara distansarbete och arbetstillfredsställelse. Däremot menar Kniffin, m.fl. (2021) att distansarbete innebär mer frihet under ansvar för många som kan anses lockande, men att det tvingande distansarbete bidrar till att medarbetarna kan få svårt att hålla isär gränserna mellan privatliv och arbetsliv. Balansen mellan arbetet och privatlivet vid distansarbete är dock en lärande process som tar tid att anpassa sig till innan förbättringar kan urskiljas menar (Mallet, Marks & Skountridaki, 2020).

Om det finns en obalans i arbetslivet kommer det att ge negativa konsekvenser i arbetet som leder till arbetsstress, frånvaro, minskad arbetstillfredsställelse, familjekonflikter och depression (Anisha & Melvin, 2020). Även Gigi och Pavithra (2020) påpekar att de anställda blev mer stressade på grund av arbetsbelastning, brist på kommunikation och obalans i arbetslivet, som en effekt av covid-19.

3. Metod

I detta avsnittet visar vi hur vi kommer gå tillväga för att undersöka vårt valda ämne. Vi ger en inblick i hur vi kommer samla in vår information, vilka metoder vi kommer använda oss av och hur god trovärdighet vi anser nå i vår studie.

3.1 Forskningsansats

Syftet med studien är att utöka kunskapen om hur de anställdas work-life balance upplevs i det tvingande distansarbetet. Vi valde därför en hermeneutisk ansats, som handlar om att försöka förstå hur verkligheten ser ut och hur människor känner i stället för att förklara hur det är (Dalen, 2015). Hermeneutisk ansats tillämpas för att kunna förstå verkligheten, vi har valt att intervjua i denna studien för att få en inblick i respondenternas värld. Tyngdpunkten i den hermeneutiken ligger i tolkning av de olika svarsalternativen från respondenterna. Hermeneutiken har bidragit till att skapa en metodlära för tolkning av meningsfulla fenomen och en beskrivning av de villkor som möjliggör förståelse av en mening. Bryman och Bell (2017) förklarar att det vetenskapliga synsättet behandlar förståelse av meningsfulla fenomen exempelvis handlingar, förståelse, texter och tolkningar. Hermeneutiken är en förståelseinriktad forskningsmetod där tolkning utgör den huvudsakliga metoden samt att det inom hermeneutik inte finns några konkreta sanningar. Den hermeneutiska cirkeln pekar på sambandet mellan det som ska tolkas, förståelsen samt det sammanhang som det ska tolkas i. Forskningen är ständig i rörelse mellan helheten och delar, mellan det vi ska tolka och vår egen förståelse. Hur delar tolkas beror på hur helheten tolkas, och hur helheten tolkas beror på hur delarna tolkas (Bryman & Bell 2017). Vi har haft användning av den hermeneutiska cirkeln under vår studie där det vetenskapliga artiklar varit till grund i samband med våra tolkningar och förståelse av den insamlade empirin för att sedan under studiens gång lättare förstå delarna för att sedan förstå helheten till vårt resultat, som Bryman och Bell (2017) menar att den hermeneutiska cirkeln handlar om.

Valet av metod blev kvalitativ forskning med hjälp av intervjuer, motivationen till detta var Kvale och Brinkmanns (2009, se Dalen 2015 s. 15) förklaring att den kvalitativa forskningsintervjun försöker att förstå världen från intervjupersonens synpunkt, formulera meningen i människors upplevelser och ta fram deras livsvärld - innan man ger sig in på vetenskapliga tolkningar. Detta anser vi går bäst ihop med vårt syfte, där vårt mål är att tolka deras upplevelser av tvingande distansarbete. Vi vill därför komma lite mer in på djupet och låta våra respondenter ge mer reflekterande svar, än vad de kunnat göra i en enkät exempelvis.

I kvalitativt inriktade uppsatser brukar den redovisande empirin vara relativt omfattande och inte bara innehålla intervjusvar, utan också information om kontexten (Bryman & Bell, 2017). Med kontexten menar de exempelvis omgivningen eller sammanhanget där studien genomförts. Dock finns det en risk att våra Skype-intervjuer har påverkats av detta, då vi inte gjort några egna direkta observationer samt att bakgrunden i våra intervjuer har varit i personens hemmiljö som vi inte hade för avsikt att inkräkta på. Den

kvalitativa metoden är enligt Bryman och Bell (2017) ett sätt att låta respondenterna beskriva sin bild av verkligheten och öka förståelsen för hur och på vilket sätt denna bild är konstruerad utifrån människors subjektiva erfarenheter. Vidare skriver Bryman och Bell (2017) att metoden är ett sätt att söka efter drag som ligger dolt i området som belyses. Genom dessa intervjuer kommer den valda teorin och medarbetarnas upplevelser om ofrivilligt distansarbete att skapa ny förståelse inom ämnet.

Vi har gjort sex intervjuer, alla genom Skype. I och med att alla arbetar på distans hemifrån på grund av rådande Covid-19 situation anser vi att Skype är ett bra sätt att utföra intervjuerna på. Samtliga intervjuer har spelats in, endast i ljudformat, för att sedan ha transkriberats i efterhand.

3.1.1 Intervju som metod

Vid undersökningen ville vi som författare få veta om hur de som tvingats arbeta på distans upplever det och tänker kring det. Enligt Dalen (2015) så är ändamålet med en intervju att få fram träffande och beskrivande information om hur andra människor upplever olika sidor av sin livssituation. Därför ansågs den kvalitativa intervjun vara den metod som passade bäst in på syftet med undersökningen. Bryman och Bell (2017) skriver bland annat att en fördel med intervju som metod är att en bredare förståelse för det som undersöks skapas. I och med att intervjuaren i sammanhanget får möjlighet att ställa följdfrågor till de svar som ges skapas en större förståelse och risken för missförstånd minimeras. Bryman och Bell (2017) beskriver även att det finns vissa nackdelar med den kvalitativa intervjun. Exempelvis så kan intervjuaren påverka den som blir intervjuad, med kroppsspråk eller formulering av följdfrågor. Den som blir intervjuad kan även svara det som personen anser är det rätta svaret och inte som det faktiskt ser ut, alltså svara "oärligt" samt att respondentens kroppsspråk blir svårare att avläsa när man bara ser personens ansikte. Vi hoppas att vi, genom att informera intervjupersonen om dess anonymitet, har fått så ärliga och öppna svar som möjligt. Genom att personerna också fått tillgång till materialet innan inlämning får de även haft chansen att antingen klargöra vissa otydligheter eller ta tillbaka sin medverkan helt om de av någon anledning inte hade velat att det publicerats.

Vi har valt att göra semistrukturerade intervjuer, där frågorna sedan tidigare är förutbestämda men ställs som öppna frågor för att bjuda in till intervjupersonernas egna tolkning (Dalen, 2015). Frågorna har alltså varit desamma till samtliga intervjupersoner, med undantag för vissa följdfrågor och beroende på hur intervjun går så har frågor lagts till eller tagits bort. Detta för att vissa frågor besvarats i andra frågor eller för att vissa svar har lett till andra följdfrågor än de vi hade i vår mall. Genom att ställa frågorna via intervjuer fick personerna möjlighet att svara mer exakt och med egna ord, än om vi istället gjort enkäter med kryssalternativ. Bryman och Bell (2017) menar att samma frågor kan underlätta vid analysen då svaren kan ställas mot varandra, detta tror vi är en bra grund för oss även om vissa frågor som sagts kan se lite annorlunda ut. Under en intervju menar Bryman och Bell (2017) att det är viktigt att inte ställa ledande frågor och inte utformat frågorna allt för specifika då det kan påverka respondentens svar. Detta tog vi

med i beaktning vid utformandet av intervjufrågorna. En öppen fråga kan börja med “hur gör du när, vad anser du om och hur upplever du”. Ett exempel på en av våra öppna frågor såg ut som följande:

- *Hur upplever du att balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv påverkats sedan det tvingande distansarbetet?*

3.1.2 Dataanalys

Enligt Bryman och Bell (2017) är de största svårigheterna med kvalitativa undersökningar att det tenderar att bli mycket datamaterial när de bygger på beskrivningar i form av intervjuer. Bryman & Bell (2017) menar att det som brukar hända är att respondenterna i samband med en datainsamling genom semistrukturerade intervjuer går in på områden i sina svar som intervjuguiden inte tar upp. För att bearbeta och analysera det insamlade materialet användes kvalitativ innehållsanalys, vilket är en metod där skriven eller verbal kommunikation analyseras stegvis med fokus på olikheter och likheter. Tolkningsprocessen kan resultera i ett eller flera teman. Vi formulerade våra intervjufrågor i tre huvudteman. Arbetsmiljö, arbetstider och arbetsuppgifter samt relationer.

Det första steget för oss i analysprocessen var att få en förståelse och helhetsbild av det insamlade materialet, detta gjordes genom att lyssna igenom samtliga intervjuer. Vi har efter att ha lyssnat igenom våra intervjuer transkriberat samtliga ljudinspelningar ordagrant och för att sedan enklare kunna ställa dem mot varandra och se mönster, likheter och skillnader. Vi har intervjuat tre personer vardera och transkriberat våra egna intervjuer för att spara tid, men har sedan diskuterat och jämfört vår tolkning av resultaten. Bryman och Bell (2017) menar som nämnts ovan att det ofta samlas in väldigt mycket information och att det ofta är för mycket material för studien att ta med. Därför är det väldigt viktigt att bearbeta och minska det insamlade materialet och ta ut det som är mest relevant till studien, därför har vi som nästa steg sorterat bort det som vi ansåg låg utanför våra teman och studie.

Totalt blev intervjuerna ca 30-50 minuter långa och vi fick en transkriberat material på 20 A4-sidor.

3.2 Val av organisation

Vi har valt att studera ett privat företag inom tillverkningsbranschen. Det är ett företag med över 50 000 anställda över hela världen, men vi kommer endast att fokusera på tjänstemännen som arbetar inom Sverige. Vi valde detta företag då vi vet att tjänstemännen inom Sverige var tvungna att börja arbeta hemifrån när Covid-19 bröt ut. Vi kontaktade även tre andra företag inom samma bransch, men de valde att tacka nej till att medverka. Vi valde inte företaget utefter storlek, vårt enda krav var att de hade personal som har ett tvingande distansarbete på grund av Covid-19. Vi kom, tillsammans

med företaget som valde att vara med, fram till att de skulle vara anonyma i denna studien och vi nämner därför inte deras namn eller staden de utgår ifrån i Sverige.

3.3 Val av informanter

Vi har valt att intervjua sex tjänstemän inom organisationen och vi valde att avgränsa oss till att endast intervjua medarbetare och inte chefer. Detta för att vi, i enlighet med vårt syfte, endast är intresserade av medarbetarnas upplevelser av work-life balance sedan distansarbetets start. Ytterligare en anledning är att vissa chefer och ledare vid flera tillfällen är på kontoret, vilket vi anser skulle kunna påverka deras upplevelser jämfört med de som alltid arbetar på distans. I och med rådande pandemi var sex personer ett rimligt antal för både vår studie men också för organisationen, det var med andra ord en överenskommelse även om vi, i en bättre situation, hade önskat ytterligare personer att intervjua. Intervjupersonerna har vi fått kontakt med genom vår kontaktperson i organisationen.

Vi önskade olika kön och olika åldrar från vår kontaktperson då vi vill se om det upplevs liknande trots skillnader i kön och åldrar. Vi fick kontakt med två kvinnor och fyra män i åldrarna 26-60 år. Detta anser vi kan öka studiens trovärdighet och överförbarhet.

3.3.1 Presentation av respondenter

I detta avsnitt presenteras kort studiens respondenter för att få en bild av dem innan studiens empiri.

Person A

Person A är en 32-årig man som arbetat på företaget sedan augusti 2019. Han bor tillsammans med sin fru, de har inga barn eller husdjur. För det mesta är frun hemma under dagarna. Person A jobbar i ett team med cirka 20 personer och dessa har en gemensam närmsta chef, denna har de mest kontakt med.

Person B

Person B är en 47-årig man som arbetat på företaget sedan 2014. Han bor tillsammans med sin fru och två barn. Båda arbetar hemifrån sedan ett år tillbaka, men har barnen i skolan dagtid. Person B är arbetar i en grupp på 20 stycken, med både en teamleader och gruppchef.

Person C

Person C är en 48-årig kvinna som arbetat på företaget sedan 2015. Hon bor tillsammans med sin man och tre barn. Förutom när barnen är sjuka är personen ensam hemma under arbetstid. Person C jobbar i ett team med främst fyra andra personer, vilka hon har daglig kontakt med.

Person D

Person D är en 26-årig kvinna som arbetet i företaget sedan hon tog examen för ett år sedan. Hon bor tillsammans med sin sambo och hon arbetar ensam hemma. Inga barn eller djur i hemmet. Person D arbetar i ett team på 15 medarbetare som hon har kontakt med flera dagar i veckan.

Person E

Person E är en 41-årig man som arbetat i företaget sedan 2017. Han bor tillsammans med sin fru och två barn. Frun arbetar också hemifrån sedan pandemin började medan barnen är i skolan. Person E arbetar i en grupp på 14 personer som han har daglig kontakt med.

Person F

Person F är en 60-årig man som arbetar på företaget i snart 40 år. Han bor tillsammans med sin dotter. Dottern är hemma ibland under arbetstid, men mestadels är han ensam hemma. Person F arbetar i ett team på sju personer, vilka han har daglig kontakt med. Dessa sju har även en teamledare.

3.4 Forskningsetiska principer

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2017) inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning har fyra huvudkrav. Informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav. Etiska frågor som behöver resas kring intervjuerna är ganska övergripande såsom; Finns det fördelar med studien? Ger den allmän kunskap om människans situation? Kommer det att vara till fördel för en större grupp eller mer specifikt till de deltagande? (Kvale, 2008).

Vi kommer att informera alla deltagare om deras uppgift i vår studie och tydliggöra att det är helt frivilligt, de kommer när som helst att kunna avbryta intervjun om så önskas. Vi kommer också informera om att de är anonyma, både personerna och företaget. Deras personuppgifter är skyddade och efter vi transkriberat intervjuerna kommer dessa raderas, vilket vi vid intervjuns start informerar. Även när vi sammanställt materialet kommer personerna få tillgång till detta och få godkänna att materialet används. De kommer utan att behöva ge någon specifik anledning välja att ta tillbaka sin medverkan helt, eller ändra vissa uttalanden, om så önskas. Det är viktigt att personerna är bekväma med deras medverkan. Eftersom vi inte heller kommer att besöka företaget utan göra Skype-intervjuer, så undviks även andra observationer och ingen blev ofrivilligt påverkad. På så sätt anser vi att vi kommer förhålla oss till de forskningsetiska principerna.

3.5 Trovärdighet

Inom kvalitativa studier så menar Bryman och Bell (2017) att det är viktigt med trovärdigheten. Inom denna rubrik menar de vidare finns fyra underrubriker, vilka är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering.

3.5.1 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet anger bland annat att resultatet från en undersökning blir likadant om undersökningen genomförs på nytt (Bryman & Bell, 2017). Fördelen med att använda sig utav ljudinspelning, är att svaren transkriberas exakt. Med hjälp utav ljudinspelningen kunde verkligheten lagras som en datafil och genom att spela upp ljudet i repris så många gånger som kunde behövas, kunde vi försäkra oss om att vi uppfattade allt som sades. Detta påverkar denna undersöknings tillförlitlighet på ett positivt sätt. Bryman & Bell (2017) skriver att det är viktigt att vara transparent i sin tolkning. Vi har själva ett egenintresse i ämnet då vi under tre års tid arbetat på distans och själva upplever att vår work-life balance påverkats, men vi anser att vår tillförlitlighet är god då vi inte haft någon koppling till våra respondenter eller organisation som vi studerat. Vi har även diskuterat resultaten med varandra för att undvika just egna tolkningar, utan endast tolka respondentens upplevelser.

3.5.2 Överförbarhet

Bryman och Bell (2017) menar att överförbarhet handlar om resultaten får att generalisera och därmed överföra i andra sammanhang än just det som undersökt i denna studie. En nackdel för överförbarheten i denna studie är att den är gjord i en enda organisation, just denna organisation kanske har helt andra förutsättningar än andra exempelvis. En fördel anser vi dock vara att vi försökt sprida ut respondenter i olika åldrar och kön, vilket gör att överförbarheten inte endast fungerar på exempelvis kvinnor i 50-års åldern. Nu har vi två kvinnor och fyra män i åldersspannet 26-60 år.

3.5.3 Pålitlighet

Pålitlighet handlar enligt Bryman och Bell (2017) om att det ska finnas en fullständig och tillgänglig redogörelse för sin forskningsprocess, detta för att den ska kunna granskas och bedömas av utomstående. Genom att hela tiden diskutera oss författare emellan för att återigen inte väga in egna tolkningar och vara väldigt transparenta i våra val, säkerställt att studien är pålitlig. Vi upplever även att intervjupersonerna varit öppna och ärliga i sina intervjuer, vilket gjort det enklare för oss att tolka deras svar.

3.5.4 Konfirmering

Konfirmering handlar till sist om att forskaren eller forskarna försöker säkerställa att studien är gjort i god tro, då en fullständig objektivitet är svår att nå inom denna typ av forskning (Bryman & Bell, 2017). Återigen har vi varit väldigt noga med att diskutera resultaten av våra intervjuer för att minimera risken av egna tolkningar, vilket ibland varit svårt och därför har hjälpen av klasskamrater och lärare varit en extra hjälp i arbetet att säkerställa detta.

3.6 Källkritik

Vi har använt intervju som metod och anser att mer kunskap inom området hade kunnat komma fram vid exempelvis observationer i de organisationer där respondenterna verkar. Genom vårt metodval har vi inte kunnat nå ut till samtliga medarbetare som arbetar på

distans och på så sätt inte fått en stor, samlad bild av deras work-life balance. Det vi menar är att på grund av att vi, genom vår kontaktperson, fått sex personer tilldelade till oss som kunnat påverka resultatet. Genom att ha fått sex slumpvist valda eller genom att ha gjort ännu fler intervjuer kunde det gett andra resultat. Att göra en studie likt denna, med endast ett valt företag och med endast sex intervjupersoner går det inte dra några direkta generaliseringar, inte heller går det att dra några generaliseringar då det fortfarande finns så lite forskning inom ämnet i Sverige. Teorin och den tidigare forskningen är större i andra länder och kan se annorlunda ut än i Sverige.

Utöver detta har vi försökt att tänka in prestigebias, som innebär att medarbetarna inte velat eller vågat uttrycka för mycket negativt om sin upplevelse (Bryman & Bell, 2017). Oftast på grund av oron för att deras chef ska få se deras svar. Detta tror vi kan ha påverkat lite i deras svar, då de är valda av vår kontaktperson att delta, vilket innebär att om chefen senare skulle läsa och ta del av denna studie vet personen vem eller vilka som kunnat svara negativt. Vi vill dock poängtera att vi upplevde intervjuerna som ärliga och bekväma, men att risken för viss prestigebias finns.

4. Empiri

I detta avsnittet kommer vi att presentera de svar vi fått in från våra intervjuer. Vi har transkriberat materialet och tagit med det vi anser relevant och givande för vår studie. Här presenterar vi även lite bakgrundsfakta om organisationen.

4.1 Bakgrundsfakta om företaget

Verksamheten som studien är baserad på är ett globalt och privat företag inom tillverkningsbranschen. Studien är inriktad på deras anställda som i dagsläget är över 15 000 anställda i Sverige och vi har valt att fokusera på tjänstemännen. Alla tjänstemän har sedan mars 2020 blivit tvingade till distansarbete på grund av rådande pandemi. Alla som medverkat i undersökningen är anonyma och vi nämner därför inte deras namn eller staden de utgår ifrån i Sverige.

4.2 Distansarbete

Samtliga av våra respondenter lever tillsammans med någon, har barn eller husdjur. Det skiljer sig dock en del i hur hemmiljön under arbetstid för respondenterna ser ut. Exempelvis så är person A:s, B:s och E:s fruar hemma dagligen medan, C och D är ensamma hemma. Person F är oftast ensam, men har ibland sin dotter hemma.

Arbetsmiljön har för samtliga personer förändrats i och med det tvingande distansarbetet och utifrån vårt insamlade material kan vi se att flera upplever att det är lite mer jobb för att kunna arbeta hemifrån lika bra som på plats. Person A beskriver det som en helt okej situation men att det i många fall blir mindre effektivt då han saknar fler datorskärmar hemma, vilket gör att arbetet hemifrån tar längre tid. På kontoret har han alla saker på plats, som dessutom inte behöver flyttas från köksbordet då och då, som förenklar och snabbar på arbetet. Han menar att distansarbetet är okej, men inte optimalt. Likt person A så tycker även person C att miljön för hemarbete är bra, men även hon behöver flytta sin utrustning då och då för att slippa sitta i ett rum utan fönster. Då tror hon att miljön och upplevelsen hade varit sämre.

Person B beskriver istället att han tycker det funkar bra att arbeta hemifrån. Han har gjort om ett rum till kontor där han får sitta ostört. Han tycker att han får mer gjort hemma än om han skulle sitta på kontoret och han påpekar även att de har visat sig att hans arbetsgrupp är mer effektiva sedan de började arbeta på distans. De hinner med fler ärenden nu än året innan. Effektiviteten är något även person F nämner, då han upplever att han får mer lugn och ro hemma och på så sätt blir mer effektiv. Person B som tycker hemarbete funkar bra hade gärna arbetat någon dag i veckan på kontoret om han fick välja för att få träffa kollegor och slippa sitta i möten gällande småsaker som han menar kan tas "face to face".

Likt person B tycker även person E det funkar bra att arbeta hemma. Han har allt han behöver och menar att han har vant sig med att sitta hemma. Fick han välja skulle han gärna arbeta två dagar på kontoret och övriga dagar hemma. Person F tycker också om sin hemmiljö, men förklarar att vid långa arbetsdagar så märker han av att det är sämre

ergonomiskt att arbeta hemifrån. På kontoret har han höj- och sänkbart skrivbord och en riktig kontorstol, hemma sitter han vid middagsbordet.

Som person A beskriver blir det lätt lite fler avbrott och störningar i arbetet när man arbetar på distans. Person A säger att han själv lätt blir distraherad när de har föreläsningar eller kurser över Skype, då svävar han iväg i egna tankar eller fastnar i något intressant i mobiltelefonen. Det hände inte på samma sätt när han var på plats. Till skillnad från A så upplever både person C, D och F istället att de blir mindre störda i arbetet när de arbetar hemifrån. Samtliga förklarar det som att de blir mer störda och får fler avbrott på kontoret än hemma. Det är mycket spring och frågor mellan kollegor för bådass del, detta menar person C skulle kunnat se annorlunda ut om hon hade sin man eller barn hemma på dagarna, nu är hon helt ensam och kan fokusera på sitt arbete fullt ut.

4.3 Work-life balance

Ett stort huvudfokus för oss har varit hur personerna i organisationen definierar sin work-life balance, när vi ställt frågan till våra respondenter vad detta innebär för dem svarar de bland annat:

Eh, balans.. Vad det innebär för mig.. Det är väl att man ska kunna separera dem. Alltså egentligen att arbetet ska ha sin plats och tid och sina egna privata saker ska ha sin tid. Det är viktigt att skilja på det, så man inte arbetar för mycket eller för lite till exempel. Att du får arbetet gjort men ändå kan släppa det när arbetsdagen är slut. - Person A

Likt person A svarade även person C att det handlar om att kunna koppla bort privatliv när det är arbete och koppla bort arbete när det är privatliv. När det är hemmaliv ska man inte tänka arbete, säger hon.

Person B svarade:

Balans mellan arbetsliv och privatliv innebär för mig att jag kan koppla bort mitt arbete när jag är ledig och koppla bort oviktiga saker i privatlivet när jag arbetar. Oviktiga saker menar jag typ tvätt, städning osv som jag ser men som får vänta tills arbetsdagen är slut.

För person D innebär balans mellan arbetsliv och privatliv:

Hmm, balans för mig vilket jag inte känner att jag har till 100% är att kunna ta rast utan att sitta med jobbmailen samtidigt. Att kunna arbeta mina åtta timmar och känna att jag fortsätter imorgon istället för att sitta en timme extra.

Person E säger:

Balans för mig innebär att jag kan skilja på mitt privatliv och arbetsliv. För mig är det viktigt att kunna koppla bort arbetet när jag är ledig vilket jag tycker att jag kan.

Även vid sista intervjun med person F så uttrycktes det att balans handlar om att kunna ha mindsetet "ta inte med dig jobbet hem". Vilket han dock tycker har blivit en större utmaning sedan det tvingande distansarbetet.

4.3.1 Obalans vid många arbetstimmar

Som inledande fråga under denna rubriken undrade vi: "Upplever du att dina arbetstider förändrats sedan det tvingande distansarbetet? Det vill säga jobbar du fortfarande samma tider som på kontoret eller arbetar du mer kvällar och helger nu?".

Person A upplever det exempelvis som att arbetstiderna kan bli något utdragna, men inte ren arbetstid utan snarare för att det görs fler avbrott som längre luncher och fler ärenden under arbetstid, vilket leder till längre dagar. Men ren arbetstid uppskattar han till lite mindre, främst på grund av att han upplever att han är mindre effektiv när han arbetar hemifrån. Både på grund av fler avbrott och att det tar lite tid att komma in i det igen efter avbrottet men också, som han nämnde tidigare, på grund av färre datorskärmar och att kommunikationen kan ta längre tid med kollegor online.

Person B menar att han arbetar fler timmar sedan han började arbeta hemifrån. Han lyfter att det största problemet är att det är mycket mer möten nu än innan vilket gör att dagarna blir längre. Person D arbetar precis som person B mer nu, hon menar att det har blivit mer arbetsuppgifter och fler moment i sitt arbete sedan det blev på distans.

Person C tycker, tvärt emot person A, att hon snabbare kommer in i arbetet när hon är hemma och på grund av detta kanske arbetsdagarna blir något längre. Speciellt mentalt då hon redan vid frukostbordet kan börja komma in i jobbtankar. Men hon upplever inte samma avbrott eller störningar i arbetet, utan klarar av att vänta med hushållssysslorna till arbetsdagen är över. Även person E arbetar fler timmar nu när arbetet är hemifrån. Han menar att det blir fler avstämningar med kollegor när de inte är på kontoret och kan prata med varandra mer spontant.

En fråga vi märkt har delat våra respondenter lite är huruvida de kan släppa arbetet när de arbetar hemifrån jämfört med när de arbetar på distans. Exempelvis så upplever person A, B och E att de inte har några större problem med att släppa arbetet när arbetsdagen är slut, medan både person C, D och F har svarat att de har blivit ganska bra på att koppla bort jobbet när arbetsdagen är slut. Dock menar person C att det finns saker som kan påverka detta, som en konflikt eller någon större händelse som gör att hon kan vakna på nätterna och inte kunna somna om. Hon förklarar även hur hon hanterar att inte titta på jobbmail så här:

Jag försöker även att inte titta på mail alls när jag har avslutat för dagen, detta gäller både på distans och på kontor för tittar jag så händer det ju absolut att jag svarar på dom. Så det handlar ju om att inte gå in och se. Men det klart, när jag vaknar på morgonen kollar jag ju mailen så då har ju "jobbhjärnan" gått i gång

och det blir ju ännu värre när man jobbar hemifrån, för då vill man förbereda sig lite och sedan bara slänga sig på det. Då kan man ju till och med börja jobba över frukosten, för man är redan på plats liksom. Därför blir arbetstiden ofta kanske lite längre på så sätt.

Person D menar istället att hon har svårt att släppa arbetet under arbetsdagen, att hennes raster oftast innebär att svara på mail. Hon tycker däremot att hon kan släppa arbetet när hon väl väljer att stänga ner datorn och stänga av arbetstelefonen. Hon sa följande:

Jag har lärt mig att stänga av arbetet när jag väl väljer att avsluta för dagen. Ibland innebär det att jag arbetat övertid och ibland innebär det att jag inte tagit någon rast för att inkommande mail har stört och stressat min ro under lunchrasten.

4.4 Distansarbetets påverkan på work-life balance

Eftersom studien handlar om att få ökad kunskap om de anställdas upplevelser kring work-life balance valde vi att ställa frågan: Hur upplever du att balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv påverkats sedan det tvingande distansarbetet? Svaren var väldigt lika, de alla upplever att privatlivet inkräktar på arbetslivet mer eller mindre men även att arbetslivet tenderar att inkräkta på arbetslivet. Respondenterna anser att det är svårare att koppla bort arbetet när de är lediga och gränsen mellan arbete och privatliv blir "suddigare" när de arbetar i hemmiljö.

Person A förklarar:

Jag tycker egentligen att min balans fungerar bättre när jag arbetar på plats. Jag tycker att det blir tydligare linjer, att nu är jag på jobbet och nu får jag mina grejer gjorda sen går man hem och släpper det. Mmm. När man jobbar på distans så blir det lite mer flummigt för då kan man jobba, vissa saker man ska göra fram till lunch, sen blir det kanske en långlunch på stan med frugan och man springer lite ärenden när man ändå är ute och då får man jobba lite extra på kvällen och så vidare. Det blir lite mer här och där i arbetet. Det fungerar alltså inte riktigt lika bra tycker jag.

Ytterligare tankar kring deras upplevelser av balansen mellan arbete och privatliv sedan distansarbete lät såhär:

Jag tycker privatlivet inkräktar en aning. Eftersom mina arbetsdagar blivit längre på grund av alla möten känns det okej att hänga tvätt och ta en extra sväng ut med hundarna mellan mötena. - Person B

Det är klart, det blir ju lite så att det går i varandra när man jobbar hemma nu. Då sitter man ju i sin bostad, då kanske man inte håller.. Då är det svårare att avgränsa i och med att man är i sin hemmiljö - längre arbetsdagar men sticker emellan och gör något privat eller hushållssyssla under tiden. Lagar mat, vilar lite på lunchen. Svårare att nå den balansen när gränserna blir suddiga. - Person F

Personerna ombads att fortsätta utveckla deras upplevelser.

Person A utvecklar i sitt svar att linjerna blir tydligare när han är på sin arbetsplats, då får han sina grejer gjorda och sedan kan han gå hem. Arbetet hemifrån har gjort att det blir lite mer flummigt, anser han. Då blir det fler avbrott och någon långlunch ibland och lite ärenden som ska fixas, det blir inte samma flow. Det gör det såklart lite svårare att nå den balansen, var sak har inte sin plats och tid på samma sätt.

Person B upplever ingen direkt skillnad med att arbeta hemifrån mot kontoret. Han har lärt sig med åren att koppla bort arbetet när dagen är slut och han känner sig fokuserad de timmar han arbetar. Han menar att vissa dagar har han arbetet kvar i tankarna efter arbetsdagen men för det mesta kan han koppla bort arbetet när han är ledig. Person E tycker precis som person B att det inte är någon specifik skillnad. Han fokuserar helt på sitt arbete när han arbetar och väljer oftare nu när han arbetar hemifrån att ta en lunchpromenad för att få frisk luft och sträcka på sig i och med att han sitter stilla hela dagarna.

Person C upplever även hon att privatlivet inkräktar lite mer på arbetet och arbetstiden när hon arbetar hemifrån, hon förklarar det som att det känns som det är mer "okej" att det gör det när man sitter hemma. Person D upplever att hon har sämre balans när hon arbetar hemifrån, att hon arbetar mer under rasterna och längre dagar nu när kontoret är hemma. Likt dessa tycker även person F att det blir lite svårare att hålla isär arbete och privatliv, men upplever inte detta enbart som något negativt. Han säger:

Sedan jag började arbeta hemifrån har jag börjat vila lite middag efter lunch vissa dagar, jag sticker emellan med lite privata ärenden eller börjar och avslutar dagen lite senare. Det är en helt annan flexibilitet. Jag tycker det är extra skönt nu i dessa tider att jag till exempel kan åka och handla när det är lite folk i affärerna.

4.4.1 Relationer

Genomgående i intervjuerna har svar om att relationerna mer eller mindre oundvikligt påverkas av att arbeta på distans dykt upp. Den dagliga kommunikationen och "slöpratet", som person C uttryckte det, har försvunnit. Person B tycker kommunikationen funkar bra trots att alla arbetar på distans. Han har daglig kontakt med sina kollegor. Person E menar att den kommunikation som blir handlar i huvudsak om arbete och väldigt lite småprat om livet som de gjorde när de arbetade på kontoret. Han uttrycker att han i många fall saknar den relationen med sina kollegor.

Vidare tycker person C att relationerna inte längre blir lika djupa då man sällan pratar om privata eller allmänna saker längre. I just hennes distansarbete sker det mesta nu över telefon, så det blir många samtal under en vecka. Men de har även teams-möten, vilket är en form av videosamtal där flera kan delta. Angående distansarbetet och främst de digitala

mötena så anser hon själv att vi tagit oss tio år framåt i tiden, bara på drygt ett år. Hon förklarar så här:

[...] sedan har vi en del teams-möten, men tekniken fungerar ju sådär. Hade det funkat jämt hade det ju varit ypperligt i dessa tider. Vi hade till exempel ett sån veckomöte nu imorse men då var det någon som inte kom in, någon som inte fick ljud och det är eko. Så det ställer såklart till det en del. Det blir inte lika effektivt med kommunikationen eller möten, på kontoret hittade man alltid bättre luckor för sånt. Men denna teknologi har ju tagit oss tio år framåt i tiden sedan pandemins start och åtminstone gjort möten möjliga, trots skavankerna.

Person D tycker relationerna har påverkats en aning:

Eftersom jag är relativt ny i gruppen tycker jag relationerna till de andra blivit något sämre nu när vi arbetar på distans. Jag har inte daglig kontakt med alla som jag hade haft om jag suttit på kontoret. Innan gick vi lunchpromenad tillsammans och åt lunch ute. Det sker inte nu, det blir lite ensamt emellanåt.

Likt resterande respondenter tycker person F att det inte går att neka till att relationerna till kollegorna förändrats. Han menar att man kommer ifrån varandra och att kontakten och utbytet mellan dem både socialt och yrkesmässigt är viktigt för jobbet. Han menar alltså att det är en nackdel, men är noga med att poängtera att han upplever deras mer arbetsrelationsmässiga kontakt över internet som bra och fungerande.

Även kommunikationen och feedbacken från ledare under distansarbetet är något många av våra respondenter tycker har påverkats. Exempelvis så tycker person B och E att kommunikationen med ledaren försämrats en aning då deras ledare har mindre tid nu när allt måste tas genom inbokade möten. Person C upplever personligen dock inga jättestora förändringar kring just detta, då hon anser sig själv vara en ganska kommunikativ person och tar kontakt med sin närmsta ledare eller chef när hon tycker det behövs. Hon påpekar däremot att hon tror detta är väldigt individuellt då hon märker att vissa av hennes kollegor upplever det som en försämring i kommunikation och feedback från ledare och chefer. Precis som person C tycker person D och F att kommunikationen med ledaren fungerar bra, de upplever att de får den information och feedback de behöver av sin ledare.

Vi har även valt att ställa en fråga om huruvida respondenterna arbetar eller sjukskriver sig när de själva är sjuka eller när deras barn är sjuka, i och med den minskade smittorisen med distansarbetet.

Två av respondenterna menar att de valt att arbeta trots att de haft feber och varit allmänt dåliga. Person B nämnde att han också haft sjuka barn hemma men att han då har kunnat arbetat från soffan. Person E har större barn som klarar sig mestadels själva när de är sjuka. Även han arbetar vid mindre sjukdom men valde att sjukskriva sig när han fick covid-19. Person A och F har också valt att arbeta vid mindre sjukdom men förtydligar att de hade sjukskrivit sig om de varit sängliggandes.

Våra respondenter har också helt naturligt olika långt till kontoret vanligtvis, allt från 10 minuter till 45 minuter. Detta påverkar dock inte nämnvärt, även det finns några positiva och några negativa aspekter. Majoriteten tycker att det kan vara skönt vissa dagar när man är trött att slippa åka in till kontoret och någon tycker det är skönt att slippa kollektivtrafiken, speciellt i corona-tider. Person C svarade även att de uteblivna resorna borde ge lite mer tid till privatlivet, men för hennes del blir det nog snarare mer arbetstid och hon kan sakna den där egentiden hon fick under resan till kontoret. Majoriteten av våra respondenter tycker alltså inte att resan väger upp för att tvingas arbeta på distans, utan arbetar hellre på kontoret trots resan dit.

4.5 Sammanfattning av empiri

Sammanfattningsvis så innebär work-life balance i princip samma sak för alla våra respondenter, det vill säga att kunna separera arbete och privatliv. Arbetet ska ha sin tid och plats och privatlivet sitt. Trots att det är ett ofrivilligt distansarbete för alla våra respondenter och trots att samtliga sex helst jobbar merparten av tiden på sitt kontor, så upplever de ändå en någorlunda bra work-life balance. Men de är tydliga med att de tycker att den har påverkats, främst att det kan vara lite svårare att släppa jobbet när jobbet också är hemma, men att det absolut fungerar.

Kommunikationen menar de ändå fungerar hyfsat i och med all teknologi som finns idag, både mail, telefon, videomöten och Facebooks messenger. Det många saknar är dock den mer avslappnade, privata delen i mötena med sina kollegor. De upplever inte att småpratet som annars blir i korridorerna eller i fikarummet blir detsamma genom de icke-fysiska mötena.

4.5.1 Fördelar

De allra flesta upplever att de blir mindre störda som den största fördelen med att jobba på distans. Här under listar vi ytterligare några fördelar våra respondenter nämnt under intervjuerna.

- Mer flexibelt
- Effektivare i sitt arbete
- Minskad smittorisk - ger ökad trygghet
- Hushållssysslor hinns med under dagen
- Hinner åka iväg och göra privata ärenden under dagen

4.5.2 Nackdelar

Den största nackdelen våra intervjupersoner istället upplever är att de tappar relationerna till deras kollegor, speciellt den lite mer personliga relationen. Men det är även saker som:

- Längre arbetsdagar
- Svårigheter att skilja mellan arbete och privatliv
- Fler möten per dag
- Svårare att koppla bort arbetet under rasterna
- De har svårt att släppa arbetet när de är sjuka/vabba

5. Analys

Här följer en analys och tolkning av resultatet från vår insamlade teori och empiri. Det som huvudsakligen finns med i denna resultatsammanfattning är de fynd som har med vårt syfte och frågeställning att göra.

5.1 Distansarbete

Utifrån vår tolkning av respondenterna så upplever många av dem att det tvingande distansarbete överlag fungerar väldigt bra, oavsett familjesituation. Organisationen har från en dag till en annan gått från att arbeta på plats till att nu sedan ett år tillbaka arbeta på distans, vilket i empirin har märkts av bland annat genom att flera av respondenterna saknar extra datorskrämar eller skrivare. Arbetsmiljön har på så sätt förändrats för medarbetarna och saker som gör att arbetet kan ta längre tid eller vara svårare att utföra, med andra ord var inte organisationen beredd på denna stora omställning. Flera upplever även ett visst extra arbete med att plocka fram och bort sin arbetsutrustning, då köksbordet blivit det nya skrivbordet.

Resultatet visar på att samtliga respondenter blir mer störda på kontoret än när de arbetar hemifrån, bland annat på grund av att det blir mycket spring i korridorer och det blir blandat arbetsrelaterade frågor och privata. Sedan de började arbeta på distans har det blivit mindre av det privata, vilket lett till större effektivitet. Det upplever åtminstone hälften av våra respondenter. Troup och Rose (2012) skriver att distansarbete ger oändligt mycket större möjligheter att hitta rätt balans mellan arbete och familjeliv än om man jobbar på ett kontor, vilket är en av de största skillnaderna vi funnit i vår studies resultat, eftersom de visar att de blir mer avbrutna på kontoret än hemma. Men vi har också tolkat det som att det kunde sett helt annorlunda ut om medarbetarna hade haft sin partner eller barn hemma, våra respondenter har i de flesta fall varit ensamma hemma under arbetstid och på så sätt kunnat fokusera bättre på arbetet.

Detta är något som både stärker och går lite emot tidigare forskning, då Bucureans (2020) studie fann att det var 57 procent som upplever att deras produktivitet minskar på grund av distraktioner i hemmet. 50 procent i studien upplevde mer störningar i hemmet, medan vår studie visar på 100 procent mindre störningar i hemmet. Vi vill dock understryka här att vi inte har samma information angående familjesituation från Bucureans (2020) studie.

Gällande att ha familj hemma under arbetsdagen, eller inte, är något vi reflekterat över, då tidigare forskning bland annat visat att människor i och med det tvingande distansarbetet blev tvungna att skapa improviserade arbetsplatser i vardagsrum, kök eller sovrum och utöver det stängde även många länder sina skolor och föräldrar får försöka utföra sitt arbete produktivt samtidigt som de övervaka sina barn (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021). Detta blir svårt att jämföra rättvist eftersom Sverige inte haft samma nedstängning som andra länder, vilket syns i empirin då ingen av intervjupersonerna haft barn hemma på grund av nedstängningar av skola. Det har snarare handlat om några timmar efter skola eller förskola, som i två av respondenternas fall. Vi tror dock, likt person C, att det hade

kunnat se annorlunda ut och stämma bättre överens med den tidigare forskningen om samtliga personer haft barn hemma. Vi kan inte dra några slutsatser kring hur familjsituationen påverkar utifrån vår studie, men vill ändå väcka tanken.

5.2 Work-life balance

En viktig del i intervjuerna var att låta personerna beskriva sin definition av work-life balance. Tolkningen av detta har resulterat i att det handlar om att kunna separera arbete och privatliv, att var sak ska ha sin tid och att det ska gå att koppla bort arbete på fritiden och privatlivet på arbetstiden. Detta är likt Palumbos (2020) definition som han beskrev innebär om att titta på hur arbetande människor hanterar tid på och utanför arbetet. Trots detta tenderar respondenterna att inte riktigt lyckas med detta till fullo, då det lätt blivit en extra arbetad timme här och där trots att arbetsdagen är slut - eller inte ens startat än. Vår tolkning är att personerna själva har en målbild eller snarare en bild av hur det var innan det tvingande distansarbetet men som har blivit en större utmaning nu.

5.2.1 Obalans vid många arbetstimmar

Utifrån den insamlade empirin har det framkommit att arbetsdagen förlängts för de flesta medarbetarna i och med det tvingande distansarbetet. Detta beror bland annat på fler möten och privata avbrott, men främst på grund av att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut. I tidigare studier visar en förlängd arbetsdag att work-life balance påverkas negativt, detta är något även vi kan tyda i våra tolkningar men vi har också tolkat att det kan upplevas som något positivt av vissa. Bucurean (2020) menade just att pandemin gjort att många människor som arbetar hemifrån inte släpper arbetet de timmar på dygnet som de inte arbetar. Detta är alltså en av de största likheterna vi sett i teorin och empirin.

För som nämnt är forskare överens om att det finns många faktorer som kan påverka balansen mellan arbete och privatliv (Iacovoiu, 2020), allt från ökade arbetskrav, fler arbetsdagar än tidigare, mindre socialt men även större frihet och flexibilitet. Dessa exempel på faktorer är intressant då det är flera av studiens respondenter som har nämnt dessa i sina intervjuer. Som person F dock nämner så behöver dock inte de negativa effekterna alltid vara så negativa, utan den frihet och flexibilitet som distansarbetet har gett kan förvisso medföra lite längre arbetsdagar än tidigare, men det kan vara ett resultat av att kunna göra privata ärenden som att handla, hämta barnen eller liknande under dagen. Vi menar att det som för vissa är negativa saker, för andra kan vara mer positiva. Vi kan tydligt se i vår empiri att det är väldigt individuellt, kanske beror det på hur de är som personer och kan se bortom disken eller tvätten? Eller kanske beror det på livssituationen med familj och husdjur?

Något som också fångats upp från studiens respondenter är att det har blivit svårare att hålla isär gränserna mellan arbete och privatliv. Vi har gjort tolkningen, vilket även Kniffin m.fl. (2021) studie visar, att distansarbete innebär mer frihet under ansvar vilket kan vara lockande för många men som påverkar just balansen mellan arbete och privatliv. Men likt det Mallet, Marks och Skoundridaki (2020) menar, så är balansen mellan arbete

och privatliv en lärande process som tar tid att anpassa sig till. Vi tänker även att det kan vara svårt att lära sig och anpassa sig till något som är tillfälligt, trots avsaknaden av exakt tid för att arbeta på distans. Ingen vet idag när pandemin är så pass under kontroll att samtliga kan återgå till kontoret.

5.2.2 Relationer

Det framgår tydligt i studiens insamlade empiri att medarbetarna i organisationen upplever en viss försämring eller ett visst försvårande att bibehålla goda relationer till sina medarbetare. Den dagliga mer privata relationen som uppstår i lunchrummet eller i korridorerna vanligtvis, den är svårare att naturligt få den genom mail eller videosamtal. Kommunikationen och den sociala kontakten har utan tvekan försämrats sedan det tvingande distansarbetet. Vår tolkning är att detta är en av de absolut största nackdelarna våra respondenter upplever i det tvingande distansarbetet.

I teorin menar Kniffin m.fl. (2020) att sociala interaktioner är nödvändiga för den psykiska hälsan, vilket de menar har haft en negativ inverkan på medarbetarna i samband med hemarbete. Gigi och Pavithra (2020) förklarade även i sin studie att de funnit samband med depression och ångest vid distansarbete. Detta är något vi också hade som en något förutfattad mening inför våra intervjuer, att medarbetarna inte skulle tycka om distansarbetet på grund av den saknade fysiska kontakten mellan kollegor. Likt våra förutfattade meningar och teorin så nämner i princip alla att de faktiskt saknar kollegorna och att kontakten inte blir lika personlig och privat längre, utan när de pratar är det oftast bara arbete. Men vi märkte också i våra intervjuer att många, trots detta, inte hade några större problem med att arbeta hemifrån eller få kontakt med sina kollegor. Men trots att det inte är några större svårigheter att få kontakt, blir kontakten som nämnt inte lika privat eller naturlig.

Genom det insamlade materialet från organisationen tolkar vi det som att samtliga respondenter tycker att organisationen ger så bra förutsättningar som möjligt för detta, trots att majoriteten såklart upplever att det är svårare rent uppgiftsmässigt att göra vissa saker på distans Gigi och Pavithra (2020) menar att det är upp till organisationen och det stöd som de ger att se till att de anställda mår bra både mentalt och fysiskt, vilket vi skulle vilja påstå att vår valda organisation faktiskt gör.

5.3 Distansarbetets påverkan på work-life balance

Vi upplever att teorin kring hur work-life balance påverkas av distansarbete påverkar den arbetsrelaterade tröttheten i sig har en poäng med att det kan minska arbetsrelaterad trötthet på grund av resorna till och från arbetet, men utifrån våra intervjuer så är det ingen som lägger någon direkt vikt eller tanke vid det. Dock svarade person C, likt teorin, att hon får tid för sig själv på sträckan mellan kontoret och hemmet och att den överlappningen ibland kan behövas. Att ställa om hjärnan från arbete till fritid exempelvis. Detta blir det enligt en större ofrivillig överlappning av hushållsaktiviteter och arbetsförpliktelser.

Det får inte heller glömmas att teknologin har möjliggjort distansarbete på ett helt annat sätt idag. Nästan alla har idag tillgång till uppkoppling till nätet och en dator hemma som går att arbeta ifrån (Mahesh & Kumar, 2020). Vi har gjort tolkningen att teknologin och uppkopplingen till videomöten som en av nycklarna till att det har fungerat så bra för våra respondenter att arbeta hemifrån. De kan fortfarande se och tala till sina arbetskolligor, trots att de inte är i samma rum. En av respondenterna menar att Covid-19 har gjort att vi tagit oss tio år framåt i tiden, under endast ett år, rent digitalt. Som Toniolo-Barrios och Pitt (2021) skriver så kunde pandemin kommit vid ett mycket sämre tillfälle då detta inte varit möjligt i samma utsträckning, hur hade det fungerat för 20 år sedan när inte, i princip, alla hade tillgång till WiFi hemma?

Men trots detta är den största påverkan på work-life balance i det tvingande distansarbetet gränsen mellan arbete och privatliv. Medarbetarna har numera större svårigheter att skilja på dessa roller då arbetet inkräktar lite för ofta på privatlivet och vice versa, vilket helt går i linje med tidigare teorier av Ramarajan och Reid (2013, se Kniffin m.fl., 2021 s. 4).

5.3.1 Skillnad mellan män och kvinnor

I denna studie har det inte framgått några direkta skillnader mellan män och kvinnor och även om det hade gjort det anser vi inte att det är tillräckligt med material i förhållande till antal personer för att kunna dra några slutsatser eller generaliseringar kring detta. Vi vill dock lyfta diskussionen, då tidigare studier (Fahléns, 2014) visat på just skillnader beroende på kön. Fahléns (2014) studie visade dock på att Sverige har en av de lägsta skillnaderna mellan män och kvinnor inom området och ytterligare en studie (Maruyama m.fl., 2009) visade att det snarare handlar om arbetstimmar per person än om könet. I denna studie upplevdes livssituationen och den tillfälliga arbetsplatsen som de största skillnaderna, alltså inte någon skillnad mellan männen och kvinnorna.

6. Slutsats

Här presenteras vår slutsats utifrån studiens syfte som är att utöka kunskapen om hur de anställdas work-life balance påverkas av det tvingande distansarbete som uppstått på grund av Covid-19. För att uppfylla studiens syfte har en frågeställning används: Hur upplever de anställda att det tvingande distansarbetet påverkar deras work-life balance? Vi diskuterar även studiens begränsningar samt förslag till vidare forskning.

Studiens resultat visar på att de anställda upplever en större obalans mellan privat och arbetsliv sedan det tvingande distansarbetet, alla respondenter tenderar också till att arbeta längre dagar när arbetet sker på distans och vissa av dem har svårt att släppa arbetet på deras lediga tid. Som Anisha och Melvin (2020) tar upp kan obalans ge flera negativa följder för organisationer, om det finns en obalans i arbetslivet kommer det med största sannolikhet leda till arbetsstress, frånvaro, minskad arbetstillfredsställelse, familjekonflikter och depression menar (Anisha & Melvin, 2020). Denna typ av obalans har dock inte våra intervjupersoner kommit till ännu. För att besvara studiens frågeställning om hur de anställda upplever att det tvingande distansarbetet påverkar deras work-life balance så finns det flera aspekter som visar på att så är fallet. Forskning som tagits upp i studien pekar på att det finns flera för- och nackdelar med distansarbete och dess påverkan på work-life balance och utifrån studiens empiri visar det sig att det tvingande distansarbetet påverka det anställda mest negativt.

Vi har dragit slutsatsen att de anställdas arbetsmiljö har förändrats i och med att de arbetar hemifrån med andra förutsättningar än på kontoret, sämre ergonomi men att respondenterna upplever generellt att det är bättre arbetsro hemma. Ytterligare en slutsats, som det tvingande distansarbete medfört i studien är längre arbetsdagar samt att alla respondenter upplever att gränsen mellan privatliv och arbetsliv suddas ut. I takt med de ökade kraven som distansarbete kräver, krävs det också att medarbetarna får tillgång till det nödvändiga resurser som krävs för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt hemifrån. I vår studie visar det sig att medarbetarna istället fått minskade resurser, i form av minskad kommunikation och socialt umgänge med kollegor vilket studiens respondenter ser som något negativt, enligt Kniffin m.fl. (2021) kan detta leda till en ökad risk för negativ påverkan på medarbetarnas hälsa i form av bland annat lägre motivation och produktivitet.

Även Bucureans (2020) studie visar att det största problemet vid tvingat distansarbete är den sociala isoleringen och därför är det extra viktigt att försöka bibehålla den sociala kontakten trots att alla arbetar hemifrån, vilket vi anser att organisationen behöver förbättra. Vi har inte kunnat tolka några förbättringsåtgärder på den punkten utifrån vårt material, men vårt förslag till organisationen att arbeta med att återuppta den sociala och icke-arbetsrelaterade kontakten mellan medarbetarna. Detta skulle kunna ske genom utsatta digitala workshops och digitala afterworks, bland annat.

Denna studie bidrar till mer kunskap kring följderna av tvingande distansarbete och hur de anställdas work-life balance påverkas av det. I och med att hela världen inklusive

Sverige är drabbade av den rådande pandemi sedan december 2019 kan studien ge mer kunskap kring hur organisationer kan arbeta för att undvika de nämnda konflikterna som uppstår mellan arbete och privatliv för medarbetarna. Genom att belysa den obalans som studiens respondenter lyfter och som i sin tur kan leda till de negativa effekterna som arbetsstress, frånvaro, minskad arbetstillfredsställelse, familjekonflikter och depression enligt (Anisha & Melvin, 2020) kan organisationer arbeta mer effektivt för att motverka detta. Förslagsvis införa effektivare möten där viktiga punkter tas upp för att minska alla onödiga möten som gör att arbetsdagarna blir längre, införa digitala afterworks och teammöten oftare för medarbetarnas gemenskap och sociala behov. Precis som Kniffin m.fl. (2021) menar så innebär distansarbete mer frihet under ansvar, att det tvingande distansarbete bidrar till att medarbetarna kan få svårt att hålla isär gränserna mellan privatliv och arbetsliv. Detta är något som organisationer i hela världen behöver ha i beaktning till en början vid tvingande distansarbete och som vi tror kan vara en anledning till att studiens respondenter upplever obalans och att de har svårt att hålla isär gränserna vid hemarbete. Balansen mellan arbetet och privatlivet vid distansarbete är en lärande process som Mallet, Marks och Skountridaki (2020) menar tar tid att anpassa sig till innan förbättringar kan urskiljas.

Avslutningsvis har vi fått uppfattningen om att våra respondenter i framtiden önskar en kombination av distans- och kontorsarbete. Detta för att behålla de sociala kontakterna med kollegor och kunna ha fysiska möten men samtidigt kunna ha den frihet och flexibilitet som distansarbete ger.

6.1 Studiens begränsningar

Vi anser att vägen till vårt resultat har fungerat bra och vi har genomgående haft en bra planering och följt tidsschemat. Vi har under studiens gång ändrat i syfte såväl som forskningsfrågan, vilket vi dock anser varit en naturlig del i arbetet. Vi hade gärna önskat mer tid för intervjuer för att få in fler medarbetares upplevelser av deras work-life balance sedan det tvingande distansarbetet, även om vi tyckt våra sex intervjuer varit väldigt bra och givande. Ett annat alternativ hade varit att göra både en kvalitativ och kvantitativ studie i ett, det vill säga ha gjort en enkätundersökning med ett större antal medarbetare samt kompletterat med mer djup i intervjuer med ett mindre antal medarbetare. Detta hade kunnat göra att vi fått in ytterligare perspektiv som kunnat stärka, eller förändra, vårt resultat. Samtidigt hade vi med mer tid önskat ställa vissa följdfrågor till våra respondenter, då vi vid transkribering gjort att ytterligare frågor kunde fördjupas och förstärkt ännu mer.

Som nämnt i metodkapitlet så är överförbarheten begränsad i vår studie då vi endast gjort undersökningen i en organisation, men vi upplever dock att spridningen på respondenter och att upplevelsen snarare är individuell än speglad av organisationen, vilket ökar överförbarheten något. Vid mer tid hade en studie i fler organisationer varit intressant för att ställa resultaten mot varandra. Vi har aldrig upprättat en sådan stor studie tidigare och det har stundtals varit svårt att välja och motivera alla val vi gjort.

6.2 Förslag till fortsatt forskning

Eftersom covid-19 gjort att vi idag befinner oss i en helt ny situation och ingen vet när samhället kan återgå till någorlunda normalitet, har i princip hela världen behövt anpassa sig både i arbetet och privatlivet vilket påverkar work-life balancen. Trots att arbetssättet är nytt så har det inte använts på samma sätt eller i lika stor utsträckning som tidigare, vilket gör att det finns ytterligare utvecklingspotential av vår studie för att i framtiden ha bättre förståelse kring ämnet. Vidare forskning anser vi behövs för att organisationer i framtiden ska kunna klara av kriser likt Covid-19 på ett bättre sätt, vara mer förberedda och kunniga men också för att vi tror, likt vår tolkning från studien, att fler och fler kommer vilja kombinera distansarbete med kontorsarbete. För att detta ska vara fungerbart och hålla i längden menar vi att mer forskning och kunskap kring ämnet behövs, främst här i Sverige och Norden då vi inte kunnat hitta mycket om detta alls från de områdena.

Referenser

Anisha, B. & Melvin, C. L. J. (2020). Work Life Balance and Job Satisfaction: A Review of Literature. [Elektronisk]. *Mathan: Journal of Commerce & Management*, 7(2), pp. 108–116. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-25]. DOI: 10.17492/jpi.manthan.v7i2.722016.

Bhattacharya, S. & Mittal, P. (2020). The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking. [Elektronisk]. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 14(5), pp. 65–85. Tillgänglig: Business Source Ultimate. DOI: 10.14453/aabfj.v14i5.5

Bucurean, M. (2020). The Impact of Working from Home on Productivity. A Study on the Pandemic Period, [Elektronisk]. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 29(2), pp. 267–275 Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-22].

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod, 2 uppl.* Gleerups Utbildning AB.

Delanoëje, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. [Elektronisk] *Human Relations*, 72(12), pp. 1843–1868. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-20]. DOI: 10.1177/0018726718823071.

Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. [Elektronisk]. *Community, Work & Family*, 17(4), pp. 371–391. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2021-04-06]. DOI: 10.1080/13668803.2014.899486

Folkhälsomyndigheten. (2020). [Elektronisk]. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/e4151e43c4c440adb21f2570ea2828c4/allmant-om-covid-19.pdf>. [2021-03-20].

Folkhälsomyndigheten. (2020). [Elektronisk]. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/>. [2021-03-20].

Gigi, S. G. & Pavithra, R. (2020). Employees' mental wellbeing, organizational outcome and innovative practices during covid-19. [Elektronisk]. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 26(2), pp. 528–536. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-20]. DOI: 10.47750/cibg.2020.26.02.071.

Hjálmsdóttir, A. and Bjarnadóttir, V. S. (2021). I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality

paradise. [Elektronisk]. *Gender, Work & Organization*, 28(1), pp. 268–283. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-04-012]. DOI: 10.1111/gwao.12552.

Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis. [Elektronisk]. *Economic Insights - Trends & Challenges*, (2), pp. 57–67. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-04-08].

Iqbal, Z., Faheem, A. and Aslam, S. (2020). Technology Tetheredness and Creative Process Engagement during COVID-19: A Moderated Mediation Model of Spousal Support and Cognitive Fatigue. [Elektronisk]. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 14(4), pp. 1043–1064. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-22].

Kniffin, K. M. et al. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action, [Elektronisk] *American Psychologist*, 76(1), pp. 63–77. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2021-03-22] DOI: 10.1037/amp0000716.

Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. [Elektronisk] *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 405–425. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2021-04-06]
DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9.

Kvale, S. (2008). *Doing Interviews*. SAGE Publications Ltd.

Mahesh, V. J. & Kumar, S. (2020). Work from home experiences during COVID -19 pandemic among IT employees. [Elektronisk]. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 26(2), pp. 639–645. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-21]. DOI: 10.47750/cibg.2020.26.02.088.

Mallett, O., Marks, A. and Skountridaki, L. (2020). Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working, [Elektronisk] *Gender in Management*, Vol. 35 No. 7/8, pp. 657-665. Tillgänglig: Emerald [2021-04-12]
<https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0173>

Maruyama, T., Hopkinson, P. G. and James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. [Elektronisk]. *New Technology, Work & Employment*, 24(1), pp. 76–88. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2021-04-06]. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x.

Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance'. [Elektronisk]. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), pp. 771–790. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-26]. DOI: 10.1108/IJPSM-06-2020-0150.

Toniolo-Barrios, M. & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. [Elektronisk]. *Business Horizons*, 64(2), pp. 189–197. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-25]. DOI: 10.1016/j.bushor.2020.09.004.

Troup, C. & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes?. [Elektronisk]. *Community, Work & Family*, 15(4), pp. 471–486. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-23]. DOI: 10.1080/13668803.2012.724220.

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed> [2020-03-24].

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, AT., Shuai, B. & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. [Elektronisk]. *Transportation Research Part A: Policy & Practice*, 141, pp. 51–68. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2021-03-23]. DOI: 10.1016/j.tra.2020.09.007.

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

Intervjufrågor

Emma och Emma, grupp 6

Allmänt

- Hur gammal är du?
- Trivs du på din arbetsplats?
- Hur länge har du jobbat på din arbetsplats?

Arbetsmiljö

- Bor du tillsammans med en partner?
- Har du barn som bor hemma?
- Är du ensam hemma under arbetstid eller arbetar/studerar din partner/barn också hemma?
- Hur upplever du platsen du arbetar ifrån sedan du började arbeta på distans?
- Upplever du att du lätt störs eller gör avbrott i ditt arbete sedan du började arbeta på distans? Om ja, varför?
- Vad innebär balans mellan arbete och privatliv för dig?
- Hur upplever du att balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv påverkats sedan det tvingande distansarbetet?

Arbetstider och arbetsuppgifter

- Upplever du att dina arbetstider förändrats sedan det tvingande distansarbetet? Det vill säga jobbar du fortfarande samma tider som på kontoret eller arbetar du mer kvällar och helger nu?
- Upplever du att din totala arbetstid per vecka har ökat eller minskat sedan det tvingande distansarbetet? Varför?
- Hur mycket tid tjänar du på att inte åka fram och tillbaka till jobbet varje dag? Är detta något du tänker på nu när du arbetar hemifrån?
- När du arbetar hemifrån upplever du att det blir lättare att skilja mellan arbete och övrig tid?
- Upplever du att du har svårare att släppa arbetet när du arbetar hemifrån jämförelse med när du arbetade på kontoret?
- Anser du att du hinner med dina arbetsuppgifter lika bra på distans som på kontoret? Varför/varför inte?
- Upplever du att din arbetsmotivation påverkats sedan distansarbetet? Hur?
- Om du blir sjuk, sjukskriver du dig eller arbetar du i alla fall i och med att du arbetar hemma och inte riskerar att smitta någon?
- Om ditt/dina barn är sjuka, arbetar du samtidigt som du vabbar? Om ja, varför?
- Om du fick välja, skulle du då hellre arbeta på kontoret än hemma? Varför i så fall?

Relationer

- Hur upplever du att dina relationer med dina arbetskamrater påverkats sedan ni började arbeta på distans?
- Hur upplever du kommunikationen och feedbacken från ledare sedan du började arbeta på distans?
- Hur arbetar din chef/ledare för att bibehålla bra relationer, arbetsmotivation och en bra balans sedan kravet på distansarbete?

Bilaga 2 - Författarnas bidrag och delaktighet i examensarbetet

Namn	Uppsats- idé	Litteratur- sökning/ inläsning	Metod- design	Data- insamling	Analys/ tolkning	Manus- författande	Presentation, försvar och opponering
Darius, Emma	LI*	LI	LI	LI	LI	LI	LI
Enbom, Emma	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI

*LI = likvärdig insats, innebär att huvudinsats delas lika med minst en annan författare



HÖGSKOLAN VÄST
Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi
461 86 TROLLHÄTTAN
Tel 0520-22 30 00
www.hv.se

Arbetsintegrerat Lärande