

Kandidatuppsats, 15 hp i företagsekonomi

Påtvingat distansarbete och dess påverkan på medarbetare.

En studie om påverkan på arbetsmotivation och privatliv

**Examensarbete i företagsekonomi,
inriktning organisation och
ledarskap**

**EXC 516
Vårterminen 2022**

Författare: Phong Duong
Författare: Kristian Pendic

Handledare: Ahmad Ahmadi
Examinator: Eddy Nehls

Sammanfattning

Titel: Påtvingat distansarbete och dess påverkan på medarbetare - en studie om påverkan på arbetsmotivation och privatliv.

Författare: Phong Duong & Kristian Pendic

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

Termin: Vårterminen 2022

Digitaliseringen i samhället har bidragit till utvecklade teknologier där den dagliga kommunikationen blivit mer digital och det har förändrat samhället vi lever i. Covid-19 pandemin har tvingat organisationer till att stänga ner sina arbetsplatser och ta till tvingande åtgärder för att minska smittspridningen. Åtgärderna har resulterat i ett påtvingat distansarbete där arbetet sker digitalt för medarbetarna. Tidigare forskningen kring påtvingat distansarbete under covid-19 har fokuserats på hur distansarbete påverkar medarbetarnas produktivitet och effektivitet. Få studier har gjorts med avseende på hur påtvingat distansarbete påverkar medarbetarnas arbetsmotivation och privatliv. Syftet med studien är att undersöka relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation hos medarbetare. Studien bygger på en kvalitativ metod där det empiriska materialet består av fem semistrukturerade intervjuer som har genomförts på en organisation i västra Sverige. Studien finner att det finns olika faktorer som påverkar arbetsmotivationen där resultatet visar att påtvingat distansarbete till viss del påverkar arbetsmotivationen positivt. Resultatet redovisar även att balansen mellan arbetsliv och privatliv har varit både positiv och negativ under påtvingat distansarbete där personliga förutsättningar har legat till grund för variationen.

Nyckelord - Covid-19, Distansarbete, Work-life balance, Arbetsmotivation, Förändring, Kommunikation.

Abstract

Title: Forced telework and its impact on employees - a study of the impact on work motivation and private life.

Authors: Phong Duong & Kristian Pendic

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

Term: Spring term 2022

The digitalization in society has contributed to developed technologies where daily communication has become more digital and it has changed the society, we live in. The covid-19 pandemic has forced organizations to close their workplaces and take action to reduce the spread of the virus. The actions have resulted in forced teleworking where the daily work is done digitally by the workers. Previous research about forced telework during covid-19 has focused on how telework affects the workers productivity and efficiency. Few studies have been conducted with regards to how forced teleworking affects the workers work motivation and work-life balance. The purpose of this study is to examine the relationship between work motivation and forced teleworking. The study is based on a qualitative research method. The empirical materials consist of five semi-structured interviews that have been conducted on an organization in west Sweden. The Study finds that there are different factors that influence work motivation where the results show that forced teleworking has to some extent had a positive effect on work motivation. The result also shows that work-life balance has been both positive and negative during forced teleworking, where personal preferences have been the main reason for the variation.

Keywords - Covid-19, Forced teleworking, Work-life balance, Work motivation, Change, Communication.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	2
ABSTRACT	3
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMDISKUSSION	1
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
2.TEORETISK REFERENSRAM	3
2.1 FÖRÄNDRING	3
2.1.1 <i>Förändring av kommunikation</i>	4
2.2 ARBETSMOTIVATION	4
2.2.1 <i>Self Determination Theory</i>	5
2.2.2 <i>Maslows motivationsteori</i>	6
2.3 WORK-LIFE BALANCE	7
3.0 METOD	9
3.1 VAL AV FORSKNINGSTRATEGI	9
3.2 UNDERSÖKNINGSMETOD	9
3.3.1 <i>Val av organisation</i>	10
3.3.2 <i>Val av respondenter</i>	10
3.3.3 <i>Intervjuer</i>	11
3.3.4 <i>Intervjuguide</i>	11
3.4 DATABEARBETNING	12
3.5 FORSKNINGSETISKA ASPEKTER	12
3.6 TILLFÖRLITLIGHET OCH ÖVERFÖRBARHET	13
3.7 KÄLLKRITIK	14
4.EMPIRI	15
4.1 FÖRÄNDRING	15
4.1.1 <i>Förändring av arbetssätt</i>	15
4.1.2 <i>Förändring av kommunikation</i>	15
4.1.3 <i>Förändring av rutiner och arbetstid</i>	17
4.2 ARBETSMOTIVATION	18
4.2.1 <i>Bekräftelse och personlig uppskattning</i>	18
4.2.2 <i>Monetära belöningar</i>	18
4.2.3 <i>Karriär samt utvecklingsmöjligheter</i>	19
4.2.4 <i>Flexibilitet</i>	19
4.2.5 <i>Arbetsmiljö</i>	20
4.3 WORK-LIFE BALANCE	21
4.3.1 <i>Tid med familjen</i>	21
5. ANALYS	22
5.1 FÖRÄNDRING	22
5.2 ARBETSMOTIVATION	22
5.2.1 <i>Bekräftelse och personlig uppskattning</i>	22
5.2.2 <i>Karriär samt utvecklingsmöjligheter</i>	23
5.2.3 <i>Monetära belöningar</i>	23
5.2.4 <i>Flexibilitet</i>	24
5.2.5 <i>Arbetsmiljö</i>	25
5.3 WORK-LIFE BALANCE	25
5.3.1 <i>Tid med familjen</i>	25
6. SLUTSATS	27
6.1 STUDIENS BEGRÄNSNINGAR OCH FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	28

REFERENSLISTA.....	29
BILAGOR.....	I

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Digitaliseringen har bidragit till utvecklade teknologier där den dagliga kommunikationen blivit mer digital. Digitaliseringen har förändrat samhället vi lever i och hjälpt organisationer att öka sin produktivitet och konkurrenskraft (Endrödi-Kovács & Stukovszky, 2022). I takt med den teknologiska utvecklingen så tillämpar organisationer idag mer flexibla arbetsformer än de gjort tidigare, där flexibilitet har blivit viktigare för organisationer med hänsyn till den teknologiska utvecklingen och globaliseringen (Rees & Smith, 2021). Flexibelt arbete kan beskrivas som en typ av arbetsarrangemang som ger en viss grad av flexibilitet för hur länge, vart, när och vilken tid en anställd ska jobba. Flexibelt arbete antar många olika former till exempel; Distansarbete, deltidsarbete och timanställning (Rees & Smith, 2021).

När covid-19 pandemin bröt ut tvingades organisationer att stänga sina arbetsplatser och ta till åtgärder för att minska smittspridningen. Åtgärderna har resulterat i distansarbete som är påtvingat där medarbetarnas dagliga arbete sker med hjälp av nätbaserade verktyg hemifrån.

Distansarbete beskrivs som en arbetsform där medarbetarna arbetar på någon annan plats än arbetsgivarens arbetsplats där medarbetarna exempelvis arbetar hemifrån via dator eller telefon (Rees & Smith, 2021). Work-life balance blir allt viktigare när organisationer ställer om till mer flexibla arbetssätt så som distansarbete, detta då digitala verktyg suddar ut gränserna mellan arbete och fritid vid distansarbete (Palumbo, Manna & Cavallone, 2021). Gorjifard och Crawford (2021) använder termen work-life balance när de beskriver distansarbetets effekter på arbetslivet. Work-life balance handlar om att upprätthålla en hållbarhet i arbetslivet, där medarbetare har energi kvar efter arbetsdagen (Arar & Öneren, 2021).

1.2 Problemdiskussion

Distansarbete ger medarbetare möjligheten till att anpassa sitt arbete, där de kan välja hur och när de arbetar vilket skapar balans i arbetslivet, då medarbetarna genomför sitt arbete fritt utan att någon bestämmer över deras arbete vilket påverkar medarbetarnas mentala hälsa positivt (Agache m.fl. 2021). Wang med flera (2021) identifierar fyra huvudutmaningar; distraktioner i hemmet, ineffektiv kommunikation, prokrastinering och isolering som påverkar medarbetarna vid distansarbete. Chinnaiah och Chythra (2021) konstaterar att familj och barn har varit en distraktionsfaktor som uppkommit vid distansarbetet hemifrån under covid-19, ineffektiv kommunikation beror på att medarbetarna inte har rätt verktyg för att kommunicera (Bucurean 2020; Green, Tappin & Bentley 2020). Chinnaiah och Chythra (2021) beskriver dock skilt från Wang med flera (2021) att medarbetare under covid-19 inte upplever isolering som en utmaning då har familjen hemma som de kan interagera med. Gorjifard och Crawford (2021) belyser

att distansarbete under covid-19 skiljer sig från traditionellt distansarbete då omständigheterna har varit tvingande för medarbetare och organisationer. Arbetarnas prestationer innan covid-19 visade på bättre resultat vid distansarbete, samt att distansarbete underlättar för medarbetare att balansera arbetsliv och familj (Ramakrishnan & Arokiasamy, 2019). Arbetsmotivation är en av faktorerna som påverkar medarbetarens arbetsprestation, där arbetsmotivationen under distansarbete påverkas negativt av längre arbetstider (Duad, 2020; Bočková & Lajčín, 2021). Distansarbete suddar ut gränsen mellan arbete och fritid, där work-life balance blir allt viktigare för att upprätthålla ett hållbart arbetsliv.

1.3 syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation hos medarbetare. Utifrån vårt syfte vill vi besvara följande forskningsfrågor:

Hur påverkar påtvingat distansarbete arbetsmotivationen hos medarbetare?

- Hur har de privata livet påverkats av övergången till distansarbete?

2. Teoretisk referensram

2.1 Förändring

Organisationsförändring har den innebär att organisationen gör förändringar inom organisationen. Det kan vara revolutionära förändringar som handlar mer om stora förändringar som påverkar hela organisationen eller evolutionära förändringar som är mindre förändringar som sker löpande som till exempel nytt arbetssätt (Sveningsson & Sörgärde, 2015). Distansarbete kan ses som en evolutionär organisationsförändring där organisationen ändrar på sitt arbetssätt där delar av organisationen påverkas. I takt med Corona-pandemin och dess spridning så har alltmer organisationer gått över till distansarbete. Övergången till distansarbete under pandemin har visat sig vara annorlunda från tidigare distansarbete då arbetsformen är av påtvingad natur (Gorjifard & Crawford, 2021). Bucurean (2020) studerar hur produktiviteten påverkas av påtvingat distansarbete under covid-19. Studien som bygger på en enkätundersökning undersöker 57 medarbetare fördelade på tre olika företag. Studien visar att mer än hälften av medarbetarna uppger att distansarbetet har påverkat deras produktivitet negativt, främsta orsakerna till detta verkar enligt medarbetarna vara bristen på dedikerat arbetsrum i hemmet och bristen på ett organiserat arbetssätt. Påtvingat distansarbete hänförs till organisationer och är ett sätt för verksamheter att hålla igång i situationer som ligger långt utanför det normala. I kristider så bidrar distansarbete till att upprätthålla organisationers verksamhet (Green, Tappin & Bentley, 2020). Distansarbete som är påtvingat kännetecknas av att arbetsformen skiljer sig från en organisations vardagliga arbetssätt, där arbetet övergår från att ske på arbetsplatsen till att enbart ske på distans hemifrån (Gorjifard & Crawford, 2021). Då påtvingat distansarbete innebär ett nytt arbetssätt för många medarbetare, så ändras kontakten och interaktionen mellan medarbetarna och organisationen (Green, Tappin & Bentley, 2020).

Tidigare studier av distansarbetet visar att medarbetare vid distansarbete upplever sju utmaningar som svåra att hantera (Chinnaiah & Chythra, 2021). Utmaningarna är; att avsätta tid för arbete och familj, arbetsuppgifter tar längre tid att utföra, rädslan av att förlora jobbet, mental stress, och bristen på tillsyn från ledarskapet. Distansarbete ger medarbetare möjligheten att planera sitt arbete efter sin bekvämlighet för att kunna trivas vilket är en viktig fördel med distansarbete kontra traditionellt arbetet på plats (Chinnaiah & Chythra, 2021). Agache med flera (2021) observerar vid distansarbete att socialt umgänge på arbetsplatsen påverkar medarbetarnas produktivitet negativt. Agache med flera (2021) finner även att en sänkt lön kan öka produktiviteten hos medarbetare då detta gör att de känner sig pressade till att prestera bättre samt att möjligheten finns till att förlora jobbet. Bucurean (2020) nämner är att kollegorna inte kan distrahera under arbetet eftersom under distansarbetet är det inte någon kollega som kanske knacka på kontorsdörren och vill prata lite om privata saker vilket även lyfts av Agache med flera (2021). Distansarbete har inte enbart negativa sidor utan även positiva

där distansarbetet minskar tiden i trafiken som till exempel pendlingstid (Bucurean, 2020).

2.1.1 Förändring av kommunikation

Kommunikation inom organisationer definieras som en process som är kontinuerlig där organisationens medlemmar upprätthåller kontakten och förändrar organisationen genom att kommunicera med grupper och individer både internt och extern (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Intern kommunikation är kommunikation som sker inom organisationen där kommunikationen som avses sker mellan medarbetare och olika grupper i en organisation och kan vara både formell eller informell. Jacobsen och Thorsvik (2014) beskriver att den formella kommunikationen är kommunikation som överförs via bestämda kommunikationsverktyg inom organisationen, exempelvis via skriftlig rapportering. Utanför den formella kommunikationsvägen så sker den så kallade informella kommunikationen, där kommunikationen är spontan och inte alltid arbetsrelaterad. Verčič och Špoljarić (2020) betonar att intern kommunikation är en viktig del i organisationen där syftet är att överföra organisationens värderingar och vägleda medarbetare mot organisationens mål. Kommunikationen under påtvingat och vanligt distansarbete tenderar till att vara främst formell där endast lite utrymme lämnas för informell kommunikation med medarbetare och kollegor (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Att kommunikationen förändras och blir mer formell medför positiva och negativa aspekter för medarbetare som arbetar på distans (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Den positiva effekten beskrivs vara avsaknandet av distraktioner i arbetet då kommunikationen är formell och utrymmet för spontan informell kommunikation minskar, vilket leder till en ökad produktivitet (Harker Martin & MacDonnell, 2012). Den negativa effekten är enligt Nakrošienė, Bučiūnienė och Goštautaitė (2019) att medarbetarna känner sig isolerade från sina kollegor när möjligheten till informell kommunikation minskar på grund av arbetet på distans.

2.2 Arbetsmotivation

Bočková och Lajčin (2021) genomförde strukturerade intervjuer där alla intervjuer arrangerades i förväg och där de flesta intervjuerna skedde i hemmamiljö. Studien gick ut på att undersöka hur distansarbete påverkar medarbetarnas arbetsmotivation. De finner att det finns både intern motivation och extern motivation. Intern motivation handlar mer om känslor och upplevelser till exempel när arbetet tillfredsställer medarbetarnas behov. Extern motivation beskrivs som monetära incitament till exempel lön och bonus, de externa motivationerna är kortvariga (Bočková & Lajčin, 2021). Författarna visar att distansarbete påverkar medarbetarnas motivation mer positivt än negativt men detta

varierar från anställd till anställd. Chien m.fl (2020) instämmer med Bočková och Lajčín (2021) att extern motivation påverkar medarbetarnas motivation. Chien m.fl (2020) fann att medarbetare som får betalt med ett belopp som de är nöjda presterar bättre än de som får samma ekonomiska incitament.

Sutanto, Scheller-Sampson och Mulyono (2018) undersöker om organisatorisk rättvisa och arbetsmiljö påverkar medarbetarnas arbetsmotivation i en produktionsavdelning. Sutano, Scheller-Sampson och Mulyono (2018) fann att när organisationer behandlar sina medarbetare rättvist och den rättvisan som medarbetarna uppfattar gör att medarbetarna arbetar bättre, och om medarbetarna upplever orättvisa i organisationen kommer medarbetarna att lämna organisationen. De visar även att när arbetsmiljön är bekväm och medarbetarna känner sig som hemma när de är på arbetsplatsen så hjälper det medarbetarna att fokusera på jobbet, och tvärtom om arbetsmiljön är dålig och obekvämt gör det svårare för medarbetarna att fokusera och medarbetarna klagat mer.

2.2.1 Self Determination Theory

I början på 1980-talet utvecklade Ryan och Deci (2000) en teori om motivation vid Rochester University i New York. Self Determination Theory (SDT) bygger på empiriska studier från det psykologiska forskningsfältet och utgör en grundpelare inom modern psykologi.

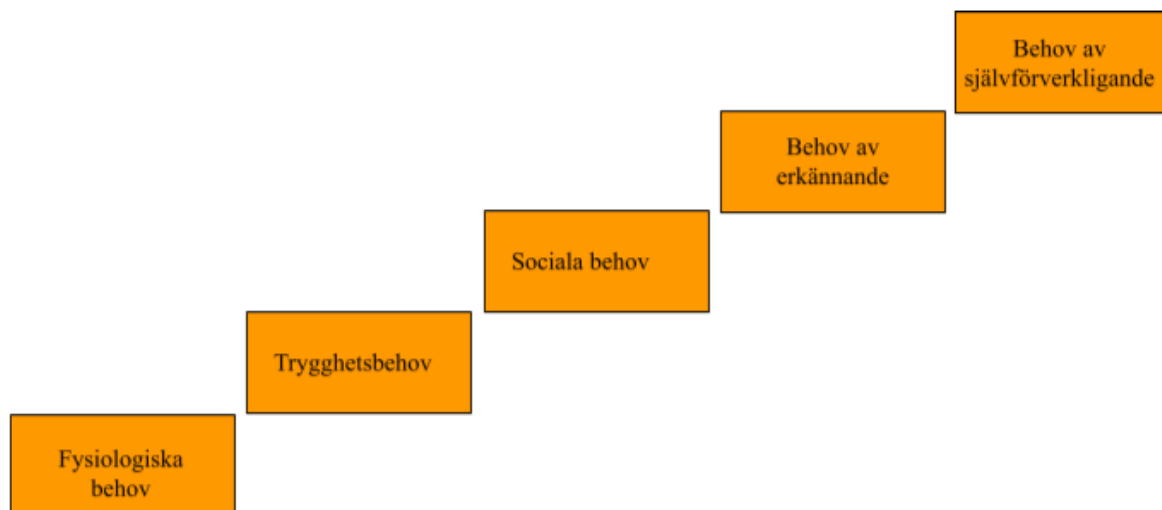
Teorin grundas i att motivation inte enbart påverkas av yttre faktorer såsom monetära belöningar och incitament utan att individer kan drivas av en inre motivation som är oberoende av de yttre faktorerna. Ryan och Deci (2000) beskriver att individer i en social kontext är proaktiva och engagerade eller alienerade och passiva. Det är den sociala miljön som individen befinner sig i och verkar inom, som formar individen till att bli proaktiv och engagerade eller alienerade och passiv. Inre motivation bygger på tre mänskliga behov som ger upphov till motivation hos individer när de uppfylls (Ryan & Deci, 2000). Det första behovet berör *kompetens*, där individer behöver känna att de kan utföra sina arbetsuppgifter och att individerna upplever att deras kunskaper utvecklas. Individer som får positiv respons kopplat till arbetsuppgifter upplever en ökad känsla av kompetens vilket bidrar positivt till en ökad inre motivation. Det andra behovet som Ryan och Deci (2000) beskriver är *samhörighet*, individer behöver uppleva att de delar en gemenskap med människorna i sin omgivning eller inom den verksamma organisationen. När individer känner en gemenskap så upplever de en känsla av säkerhet vilket påverkar den interna motivationen positivt (Ryan & Deci, 2000). Det sista behovet som ger upphov till motivation är *autonomi*, och uppnås genom att individer ges utrymme till självständigt handlande och beslutsfattande. När dessa tre grundläggande behov inte uppfylls så minskar den interna motivationen hos individen, med passivitet och alienering som följd (Ryan & Deci, 2000).

Ryan och Deci (2000) belyser i sin teori att människor är naturligt motiverade till personlig utveckling även vid avsaknandet av belöningar. Sociala miljöer bidrar till den inre motivationen och om omständigheterna tillåter så kan den inre motivationen frodas utan extern påverkan. Organisationer borde enligt SDT arbeta med att stödja medarbetare med de tre grundläggande behoven för att medarbetarna ska kunna bidra med ett effektivt arbete (Ryan & Deci, 2000).

Inom SDT så beskrivs yttre motivation som en aktivitet som utförs där målet är att nå något som ligger sparat från aktiviteten, till skillnad från inre motivation där själva aktiviteten utgör den inre tillfredsställelsen (Ryan & Deci, 2000). Ett exempel på yttre motivation är att arbeta mer än kollegorna på arbetsplatsen för att få en löneökning.

Ryan och Deci (2000) belyser att medarbetarnas motivation kan ökas genom att kommunicera positivt med medarbetarna kring deras arbetsinsats vilket ökar deras inre motivation, då positiv feedback leder till ökad känsla av kompetens som är ett av de mänskliga behoven. Autonomitet i arbetet genom att medarbetarna är med och bestämmer kan främja den inre motivationen hos medarbetarna då det grundläggande behovet av autonomi uppfylls.

2.2.2 Maslows motivationsteori



Figur 1. Maslows behovshierarki. Egen illustration.

Maslows motivationsteori bygger på antagandet att alla människor har fem grundbehov där behoven är inbördes ordnade hos människor i en hierarki. Enligt Maslow så motiveras människor av sina behov, när ett behov är tillfredsställt så ersätts det av ett annat behov som blir viktigare (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Figur 1 visar behoven i en hierarkisk ordning där den lägsta nivån i hierarkin är de *fysiologiska behoven*; mat, vatten, sömn etc. När de fysiologiska behoven är någorlunda tillfredsställda så börjar nästa nivå i hierarkin att träda fram och behovet av *trygghet* såsom pengar, tak över huvudet, personlig säkerhet. Den tredje nivån i hierarkin är *sociala behov* som framträder när de två föregående behoven uppfylls. Det är på denna nivå som individen uttrycker behovet av relationer och tillhörighet i sociala grupper. Vänner och familj är viktiga exempel på relationer på denna nivå. Enligt Maslow (1987) så har alla människor ett behov av att känna tillhörighet och acceptans i grupp i en social kontext. Den fjärde nivån i hierarkin är *erkännande* och handlar om att få erkännande från sin omgivning. Här handlar det om att individen känner att den besitter kompetens och självförtroende men även status. När en individ har tillfredsställt de fyra första behoven så framträder det sista behovet nämligen *självförverkligande*. Enligt Maslow (1987) så handlar denna nivå om att utnyttja sina förmågor och bli den bästa versionen av sig själv. Logiken bakom hierarkin är att behov som ligger högre upp i hierarkin inte träder fram och påverkar betydligt hos individen innan de lägre behoven har tillfredsställts. Jacobsen och Thorsvik (2014) belyser att ordningen i hierarkin kan variera mellan individer. Vissa individer kan vara extremt motiverade av status och prestige att detta går före de sociala och fysiologiska behoven (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Enligt Maslow så måste inte ett behov vara tillfredsställt till hundra procent för att ett behov på nästa nivå ska ge sig till känna (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Maslows motivationsteori ger två viktiga insikter i hur individer motiveras.

Enligt Jacobsen och Thorsvik (2014) så motiveras individer till att tillfredsställa sina behov, där behoven kan förändras över tid. Olika individer har olika ordning på behovshierarkin vilket gör att individer i en organisation motiveras av skilda faktorer (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Behovshierarkin som presenteras av Maslow visar på en övergång från yttre motivation på lägre hierarkisk nivå till inre motivation på de högre nivåerna i hierarkin (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

2.3 Work-life balance

I takt med att organisationer allt mer övergår till distansarbete som ett sätt att öka flexibiliteten, så blir work-life balance allt viktigare att förstå ur ett medarbetarperspektiv. Work-life balance definieras av Arar och Öneren (2021) som hållbarhet i arbetslivet, där medarbetare efter arbetet har energi kvar till aktiviteter på fritiden. Balansen mellan privatliv och arbete beskrivs av Anisha och Melvin (2020) som en prioritering mellan arbete och fritid, där arbete handlar om möjligheter att göra karriär medan fritid handlar om familj, nöje och hälsa. I tider med distansarbete så blir det svårare att urskilja arbete från fritid när arbetet sker hemifrån (Palumbo, Manna & Cavallone, 2021). Att urskilja arbete från fritid vid distansarbete grundar sig i att medarbetare vid distansarbete har svårt att växla mellan arbete och fritid då deras arbete och fritid sker i en och samma miljö. Till

skillnad från tidigare där medarbetare arbetade på plats och kunde urskilja arbetstid och fritid, där fritid var tiden efter att medarbetare gått hem från arbetsplatsen. Work-life balance har visat sig påverka medarbetare vid distansarbete på olika sätt, mental hälsa och svårighet att balansera mellan arbetsliv och privata livet (Agache m.fl. 2021; Gorjifard & Crawford, 2021). Hjalmsdóttir och Bjarnadóttir (2021) lyfter att flexibilitet i arbetet blir allt viktigare idag på grund av att det möjliggör för medarbetarna att balansera privatlivet med arbetslivet. Tidigare studier kring work-life balance har diskuterat hembaserat distansarbete och dess effekter på balansen mellan arbetsliv och privatliv, och argumenterat för att distansarbete kan komma att öka flexibiliteten. Palumbo (2020) menar att dessa studier synliggör problemen med work-life balance vilket kan bidra till att balansen mellan privatliv och arbete förbättras med tiden. Enligt Iacovoiu (2020) så är forskare överens om att det är många faktorer som kan påverka balansen mellan privatliv och arbetsliv. De positiva faktorerna som påverkar work-life balance beskrivs av Iacovoiu (2020) vara möjligheten till distansarbete samt arbetstillfredsställelse där båda faktorerna bidrar till en ökad upplevelse av balans mellan arbete och privatliv. De negativa påverkansfaktorerna på work-life balance är höga krav på arbetet vilket kan leda till att mer tid spenderas med arbete samt överbelastning i arbetet vilket leder till att balansen mellan arbete och privatliv sätts ur spel.

3.0 Metod

I metodkapitlet beskriv studiens genomförande och tillvägagångssätt.

3.1 Val av forskningsstrategi

Syftet med denna studie är att undersöka relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation hos medarbetare. För att undersöka detta valdes en organisation som har genomgått förändringar i sitt arbetssätt. Innan studiens syfte och forskningsfrågor kan besvaras så måste en forskningsmetod väljas för att samla in empiri. Vid val av forskningsmetod så valde vi mellan två forskningsmetoder; kvantitativ och kvalitativ. En kvantitativ forskningsmetod innebär att med hjälp av teorin utforma hypoteser som sedan testas med den numeriska datainsamlingen. Bryman och Bell (2017) betonar att kvantitativa forskningsmetoder kan generalisera resultatet till andra grupper och situationer även om det inte har varit närvarande i studien. En kvalitativ forskningsmetod handlar om att tolka datainsamlingen från respondenterna där analys av data ligger på ord och inte i siffror (Bryman & Bell, 2017). Eftersom syftet med studien är att undersöka relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation hos medarbetare, har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod. Vi anser att en kvalitativ metod är att föredra när vi undersöker relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation, där vi med hjälp av en kvalitativ metod kan få en djupare förståelse för hur medarbetarnas arbetsmotivation påverkas av påtvingat distansarbete.

3.2 Undersökningsmetod

För att få en djupare förståelse hur distansarbete har påverkat medarbetare under covid-19 ämnar vi att tillämpa en kvalitativ forskningsmetod där en organisation ska undersökas genom kvalitativ intervjuemetod. Intervjuer syftar till att samla in information om hur människor upplever sin livssituation (Dalen, 2015). För att fånga respondenternas tankar, personliga upplevelser kring påtvingat distansarbete och dess påverkan så kommer vi använda oss av intervjuer. Intervjuer kan vara öppna eller mer strukturerade och fokuserade. Öppna intervjuer har som målsättning att informanterna ska berätta fritt om sina erfarenheter, där intervjuaren ställer följdfrågor baserat på respondentens svar (Dalen, 2015). En strukturerad intervju har frågor som är bestämda i förväg och som ställs till samtliga respondenter, frågorna har fasta svarsalternativ där respondenterna inte har möjligheten att utveckla sina svar. I en semistrukturerad intervju så har frågorna som ställs en bestämd ordningsföljd, där möjligheten finns att ställa följdfrågor under intervjuens gång.

Under semistrukturerade intervjuer kan man ställa frågor som är av öppen karaktär där respondenten har möjlighet till att utveckla sina svar samt stängda frågor med ja och nej

svar. Dalen (2015) framhäver att semistrukturerade intervjuer ger utrymme för respondenterna att fördjupa sina tankar och ger ett bredare underlag för analyser och nyanseringar av deras svar. Vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer för att fördjupa oss i respondenternas upplevelser och tankar av påtvingat distansarbete. Genom användandet av intervjuguiden (bilaga 1) så kunde vi hålla oss till syftet och då vi använde oss av semistrukturerade intervjuer kunde vi ställa följdfrågor till respondenterna. Detta tillvägagångssätt gav utrymme för respondenterna att utveckla sina tankar och upplevelser där de gavs utrymme att lyfta fram synpunkter som vi inte förväntade oss.

3.3 Datainsamling

Det primära datamaterialet för studien samlades in via intervjuer. De kommande avsnitten kommer att redogöra för tillvägagångssättet av datainsamlingen i studien.

3.3.1 Val av organisation

Organisationen som undersöks i studien är beläget i västra Sverige och bedriver utbildning. För att skydda respondenterna och deras identiteter så har vi valt att anonymisera organisationen och inte presentera den vid namn. Organisationens namn har valts via ett bekvämlighetsurval då båda författarna är bekanta med organisationen sedan tidigare. Anledningen till att ett bekvämlighetsurval valdes är för att vi har begränsat med tid för att utföra studien och detta tillvägagångssätt spara oss värdefull tid. Genom att kontakta en organisation som vi är bekanta med så möjliggjorde det att vi snabbare kunde komma i kontakt med respondenter som kunde bidra till studien och dess syfte.

3.3.2 Val av respondenter

Vi har utgått från ett målinriktat urval när vi valde att studera hur arbetsmotivation och balans mellan arbetsliv och privatliv påverkas av påtvingat distansarbete. Enligt Bryman och Bell (2017) bygger ett målstyrt urval på att forskaren själv väljer ut individer som kan bidra med kunskap inom det undersökta området. Vi valde ut tio individer från olika avdelningar inom organisationen som vi antog har arbetat på distans under påtvingade omständigheter. Individerna kontaktades via e-mail där vi fick kontaktuppgifter till dessa genom organisationens hemsida. E-målet (Bilaga 2) skickades ut till respektive respondent där endast tre respondenter svarade på e-målet, därefter följde ett snöbollsurval där en av respondenterna uppgav att det fanns två individer på arbetsplatsen som var intresserade av att delta och som senare deltog i studien. Enligt Bryman och Bell (2017) så är ett snöbollsurval en form av bekvämlighetsurval där forskare väljer en liten målgrupp som är av relevans för forskningsfrågorna, där dessa i sin tur föreslår andra personer.

Av de fem respondenterna var det endast en respondent som hade ledarposition. Vi valde att använda ett snöbollsurval för att få kontakt med respondenter som är tillgängliga och

villiga att delta i studien. På grund av att vi valde att genomföra intervjuer med respondenterna så hade vi en avsatt tid för att genomföra valet av respondenter. Denna studie har inte för avsikt att jämföra resultatet mot kön och ålder så dessa har inte tagits i beaktande.

3.3.3 Intervjuer

Intervjuerna genomfördes med 5 respondenter från olika avdelningar inom organisationen där intervjuerna ägde rum via Zoom samt på plats. Intervjuerna som genomfördes var 20–40 minuter långa. Fyra intervjuer genomfördes via Zoom där vi efter respondenternas samtycke spelade in intervjuerna för att underlätta transkriberingen. Den femte intervjun skedde på plats och spelades in via mobiltelefon efter respondentens samtycke. Att intervjun skedde på plats var ett önskemål från respondenten och inte något som vi hade planerat från början.

Intervjuerna inleddes genom att vi förklarade syftet med intervjun till respondenterna och berättade lite om oss själva, vilka vi var och sedan inleddes intervjun med att vi frågade respondenterna om det var okej att spela in intervju och att vi kommer att anonymisera deras deltagande. Efter en kort inledning så ställdes allmänna bakgrundsfrågor för att respondenterna skulle känna sig bekväma innan vi gick vidare till huvudfrågorna som berör syftet. Vid intervjuerna så närvarade båda författarna och var delaktiga i intervjun. Intervjuerna genomfördes med hjälp av en intervjuguide (Bilaga 1). Intervjuerna behandlade frågor som rör respondenternas privatliv, arbetsmotivation och distansarbete. Intervjuerna avslutades med att vi tackade respondenterna för att de har tagit sig tiden för att delta i intervjuerna och att de kan kontakta oss via e-mail om de känner att de efter intervjuernas genomförande inte vill medverka med sina svar.

3.3.4 Intervjuguide

Vi utformade intervjuguiden (se bilaga 1) gemensamt där intervjuguiden kretsade kring tre huvudteman: *påtvingat distansarbete*, *arbetsmotivation* och *work life balance*. Utifrån dessa huvudteman formulerades frågor för att kunna besvara studiens syfte. Intervjuguiden inledde med allmänna bakgrundsfrågor för att få respondenterna att känna sig bekväma för att därefter kunna besvara mer djupgående frågor (Dalen, 2015). Intervjuguiden bygger på frågor där respondenten tillfrågades att beskriva sina upplevelser och vad som motiverar dom i arbetet detta för att motverka frågor som mynnar ut i ett ja och nej svar. Dalen (2015) belyser att forskare vid intervjuer behöver ta hänsyn till om en fråga innehåller alltför känsliga saker som respondenten kommer vägra att uttala sig om. Intervjuguiden behandlar även frågor om privatliv men frågorna som utformades var inte för känsliga för respondenterna att svara på.

3.4 Databearbetning

Efter varje intervju så transkriberades inspelningen ordagrant för att underlätta analys och kodning av materialet. När transkriberingarna var klara så lästes samtliga intervjuer för att få en översikt över vad respektive respondent har lyft fram och svarat. Kodning används för att skapa relevanta teman för att föra samman materialet (Bryman & Bell, 2017). Vi genomförde kodningen av datamaterialet tillsammans för att säkerställa så att vi inte missar något, samt för att få med olika perspektiv på svaren. Genom att hitta mönster och skapa relevanta teman så förstås innehållet på ett djupare plan (Dalen, 2015). Genom att jämföra respondenternas svar så kunde likheter och skillnader identifieras och sorterades utefter teman och subteman. Empirin kopplas med utvald teori för att sedan analyseras där teman och subteman underlättar analysen av det empiriska materialet.

3.5 Forskningsetiska aspekter

Etiska aspekter inom forskning är en fråga som delar forskare världen över. Bryman och Bell (2017) visar att det inom forskningen finns olika etiska ståndpunkter som forskare kan anta. En av dessa ståndpunkter är *universalism* som går ut på att forskare aldrig får bryta mot etiska regler gällande hur forskningen bedrivs (Bryman & Bell, 2017). Detta innebär att forskarna inte handlar oetiskt och tar beslut som påverkar deltagarna negativt.

Den andra ståndpunkten är *situationsbetingad etik* där forskare argumenterar att det är situationen som styr om forskare måste bryta mot de etiska reglerna och att det i vissa fall är motiverat att bryta mot de etiska reglerna för att få fram ny kunskap (Fletcher 1966 se Bryman & Bell 2017, s.142). Under studiens gång har vi varit noga med att följa nedanstående forskningsetiska aspekter för att skydda våra respondenter och för att studien ska vara så transparent som möjligt. Vi kommer i studien tillämpa Vetenskapsrådets (2021) etiska riktlinjer för forskning. För att uppnå god forskningsetik så ställs vissa krav på forskningsprocessen. Det inledande kravet är Informationskravet som innebär att deltagare i en studie informeras om studiens syfte och vilka moment som studien behandlar (Vetenskapsrådet, 2021). För att uppfylla informationskravet så skickades ett e-mail i början på studien till individerna som har valts ut för studien, där det framgår vad syftet med studien är och vilka moment som ingår samt en kort presentation om vilka vi är. Det andra kravet är samtyckeskravet som innebär att deltagarna ska samtycka till att delta i undersökningen samt att de ska informeras om att deltagandet är frivilligt och att de kan avbryta sitt deltagande när som helst (Vetenskapsrådet, 2021). För att säkerställa att samtyckeskravet uppfylls så informerades deltagarna i förväg via mejl där syftet med uppsatsen framgick samt att deras deltagande i studien är frivilligt och går att avbryta när som helst. Deltagarna tillfrågades ytterligare under intervjuernas gång om de samtycker till att delta samt till inspelning av intervjuerna. Vid genomförande av vetenskapliga studier så ställs krav på konfidentialitet och anonymitet, personuppgifter från deltagare ska behandlas med största möjliga konfidentialitet enligt Vetenskapsrådet (2021). Obehöriga ska inte kunna komma åt dessa

uppgifter eller identifiera deltagare genom det som framförts i studien. För att säkerställa att kravet uppfylls så valde vi att anonymisera organisationen och respondenterna genom att vi kontaktade respondenterna enskilt via mejl. Vid valet av respondenter så togs stor hänsyn till hur uppdelningen mellan män och kvinnor såg ut på respektive respondents avdelning. Avdelningar med mycket kvinnor och få män resulterade i att en kvinna valdes ut och vice versa för att det ska vara svårare att identifiera respondenten. Alla svar från respondenterna är anonymiserade i studien där vi inte tog med ålder, kön och organisation vilket ökar anonymiteten i studien och bidrar till konfidentialitets- och anonymitetskravet upprätthålls.

Enligt Vetenskapsrådet (2021) så skall uppgifter som samlats in om enskilda personer endast användas för studiens syfte. Nyttjandekravet är till för att uppgifterna som samlats in om enskilda individer inte ska användas i kommersiella och icke-vetenskapliga syften. I studien så har vi informerat deltagarna om att det endast är vi forskare som genomför studien som har tillgång till materialet där det endast används för studiens syfte.

Falsa förespeglningar är det näst sista forskningsetiska kravet som innebär att deltagarna i en studie inte ges falsk eller vilseledande information kring studien och dess syfte (Vetenskapsrådet, 2021). För att inte ge falska förespeglningar i denna studie så beskrev vi tydligt vilka moment som studien kommer innefatta samt vad syftet med studien är. Vi informerade även vilka teman som intervjufrågorna kommer handla om, för att deltagarna ska få rätt information innan genomförandet av studien. Det sista forskningsetiska kravet handlar om att deltagarna i studien inte ska ta skada av undersökningen (Vetenskapsrådet, 2021). Genom att anonymisera deltagarna och organisationen samt följa alla ovanstående etiska krav på forskning så minimerar vi risken att deltagarna i studien tar skada.

3.6 Tillförlitlighet och överförbarhet

Tillförlitlighet och överförbarhet är viktigt att diskutera vid kvalitativa studier då dessa två är motsvarigheten till validitet och reliabilitet inom kvantitativ forskning (Bryman & Bell, 2017). För att diskutera tillförlitlighet och överförbarhet i studien så använder vi oss av fyra delkriterier och dessa är; tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering (Bryman & Bell, 2017).

För att en studies resultat ska anses vara tillförlitlig gäller det att forskningen utförs enligt regler som finns och resultatet ska rapporteras till de personer som deltog i studien (Bryman & Bell, 2017). Bryman och Bell (2017) konstaterar att detta görs för att de ska bekräfta att forskaren har uppfattat verkligheten på rätt sätt. Resultatet av studien kommer skickas ut till de respondenter som har deltagit i studien för att säkerställa att det finns en överensstämmelse mellan resultatet och deras erfarenheter. Vid genomförandet av intervjuerna så ställdes följdfrågor till respondenterna för att validera att vi har förstått deras svar på rätt sätt.

Överförbarhet kan efterliknas den kvantitativa metodens generaliserbarhet, och handlar om hur väl resultatet från studien kan appliceras på andra organisationer och miljöer

(Bryman & Bell, 2017). Syftet med vår studie är att ta reda på relationen mellan arbetsmotivation och påtvingat distansarbete hos medarbetare i en organisation och syftar därmed inte på att uppnå ett i allmänhet generaliserbart resultat. Trots att studien inte går att generalisera fullt ut så finns det delar i studien som är överförbar till viss del till avdelningar som har samma förutsättningar för distansarbete. Då vi endast har gjort undersökningen i en organisation så kan vi inte veta hur överförbart resultatet är på andra organisationer och sammanhang. Därmed låter vi läsaren avgöra om studiens resultat är överförbara och i vilken utsträckning. När det kommer till del kriteriet pålitlighet ska kriteriet motsvara reliabiliteten inom kvantitativ forskning, detta innebär att vi som forskare ska säkerställa att skapa en fullständig redogörelse av alla faser i forskningsprocessen (Bryman & Bell, 2017). Det vill säga problemformuleringen, urval av undersökningspersoner och med mera ska redogöras. Vi har i denna studie varit transparenta och redogjort för alla faser i forskningsprocessen genom att tydligt redogöra för hur vi har gått tillväga från början till slut detta för att läsaren skall kunna få en tydlig bild av genomförandet för att möjliggöra att den genomförs igen på ett liknande sätt. Konfirmering innebär att forskaren ska agera i god tro det vill säga att forskaren inte medvetet låtit sina personliga värderingar eller teoretiska inriktningar påverka utförandet av forskningen och slutsatserna (Bryman & Bell, 2017). Vi har under studiens gång agerat i god tro. Under studiens gång har vi varit noga med att inte låta personliga värderingar påverka studiens utformning. Vid genomförandet av intervjuerna har vi varit neutrala och objektiva för att inte påverka respondenterna i deras svar.

3.7 Källkritik

Urvalet av respondenter bygger på ett målstyrt urval, där vi valde medarbetare som kunde bidra till studiens syfte. Vid valet av respondenter så visste vi inte på förhand vilka erfarenheter respondenterna hade av distansarbete sedan tidigare. Detta resulterade i att respondenterna som deltog i studien hade varierande kunskaper och erfarenheter av distansarbete. Blandningen av respondenternas erfarenheter och egenskaper har varit slumpmässigt, med kravet att respondenterna har arbetat på distans under coronapandemin. Att använda sig av ett målstyrt urval gör att resultatet inte går att generalisera till en population (Bryman & Bell, 2017). Studien syftar till att undersöka och ge en insikt i relationen mellan påtvingat distansarbete och arbetsmotivation hos medarbetare. Studien syftar inte till att generalisera resultatet till populationen då den grundar sig på fem respondenter. Vi är medvetna om att fem respondenter inte är ett tillräckligt stort urval för att resultatet ska gå att generalisera i allmänhet. Resultatet från studien kan dock bidra med kunskap kring arbetsmotivation och påtvingat distansarbete. Vid genomförandet av intervjuerna så skedde fyra intervjuer på distans och den femte skedde på plats i organisationen. Vi är medvetna om att vi som intervjuare under intervjun som skedde på plats, har kunnat påverka respondenten omedvetet med vårt kroppsspråk. Intervjun som var på plats skedde i en miljö som respondenten är bekant med sedan tidigare. Vi tror inte att intervju som skedde på plats har påverkat empirin då övriga intervjuer skedde på distans där respondenterna befann sig i en miljö som de var bekväma i.

4. Empiri

I detta avsnitt så redogör vi för våra resultat av det insamlade empiriska materialet.

4.1 Förändring

I det empiriska materialet så framkommer olika förändringar under distansarbetet.

4.1.1 Förändring av arbetssätt

Starkt utmärkande för samtliga respondenter var den stora förändringen av arbetssättet. I samtliga intervjuer så framkommer det att arbetssättet har förändrats betydligt från det ursprungliga arbetssättet. Respondenterna uppger att arbetet har förlagts på distans där möjligheterna till att arbeta på plats har minskat. Samtliga respondenter uppger att arbetssättet blev mer digitaliserat där digitala lösningar togs fram för att ersätta arbetsmoment som var bundna till den fysiska arbetsplatsen. En av respondenterna uppger att de har infört kontinuerliga avstämningar vilket de inte hade innan corona pandemin. För vissa av respondenterna så var distansarbetet en stor omställning jämfört med tidigare arbetssätt;

Om man tänker tillbaka till innan då hade man inte alls möjligheter att jobba hemifrån i en så stor utsträckning, inte ens en dag i veckan som man kunde jobba hemifrån. Sen kom det här påtvingade hemarbetet i och med pandemin då var man tvungen att ställa om och det tog väl ett tag att bli effektiv i det liksom. (Respondent 5)

Respondent 4 uppger att strukturen på arbetet inte var uppbyggt för att arbetets skulle kunna ske på heltid på distans. Trots att arbetet var förlagt på distans så var respondent 4 tvungen att komma in och vara på plats ibland för att hantera fysiska dokument. Respondenten uppger att det är en omfattande process att införa nya digitala verktyg såsom digitala signaturer för att hantera dessa fysiska dokument digitalt. Omställningen till distansarbetet krävde mer digitala lösningar och omställningar i arbetssättet. En av respondenterna uppger att minskat resande innebar en förändring i arbetet då respondenten håller i föreläsningar och deltar i seminarier. På grund av restriktionerna kopplade till corona pandemin så ställdes seminarier in och föreläsningarna flyttades från att hållas fysiskt till att hållas digitalt;

Det var en väldigt snabb digitalisering. (Respondent 4)

4.1.2 Förändring av kommunikation

Respondenterna uppger under intervjuerna hur kommunikationsvägarna har förändrats på grund av distansarbetet. Genomgående för intervjuerna så identifieras ett tydligt mönster

där digitala verktyg såsom videokonferenser och chattfunktioner ökat i takt med övergången till distansarbete. Zoom och Teams var den mest använda kommunikationsformen bland medarbetarna i deras dagliga arbete. Respondenterna är eniga om att corona pandemin och det påtvingade distansarbetet har påskyndat digitaliseringen på arbetsplatsen, vilket har resulterat i en mer digital kommunikation medarbetarna emellan. När kommunikationen övergick till att bli mer digital så uppger flera av respondenterna att de behövde boka fler möten med sina kollegor vilket ledde till en mötes tung vardag;

Allt eftersom så blev det ganska mötes tungt. (Respondent 4)

Intervjupersonerna tillfrågades hur de upprätthåller kontakten med sina arbetskolligor under påtvingat distansarbete och om de har positiva eller negativa uppfattningar kring detta.

Respondenterna lyfter att kommunikationen med arbetskolligor blev begränsad till en arbetskontext där fokus låg på utförandet av arbetsuppgifter med väldigt lite utrymme för ämnen som inte berör arbete. Samtliga intervjupersoner uppger att det har införts avstämningsmöten av olika slag, mötena har blivit en viktig del i arbetet då de bidrar till att upprätthålla kontakten mellan medarbetarna och organisationen. Av respondenternas svar så framkommer ett mönster där frekvensen av avstämningsmöten har ökat på grund av organisationens behov av att veta var i arbetet medarbetarna befinner sig för att bidra med resurser där de behövs. En respondent lyfter att de har skapat forum för nätverkande, där de kan stötta varandra i arbetet. Forumet används för att få stöttning i arbetet men också som en källa för energi i form av humor. En större del av respondenterna uttryckte att det blev svårare att ta kontakt med kollegor jämfört med innan påtvingat distansarbete. Under påtvingat distansarbete så uppger medarbetarna att det blev svårare att kommunicera då alla arbetade på distans och de var tvungna att boka möten för att lyfta frågor med kollegorna. Kommunikationen försvåras ytterligare av att medarbetare har många e-mail att besvara vilket gör att det kan ta tid att få svar på sina frågor. Innan påtvingat distansarbete så kunde man knacka på dörren och prata med kollegor mellan mötena. Under påtvingat distansarbete så försvann denna möjlighet till spontana interaktioner;

När man har möten så finns det en agenda och även om man tänker att även om jag inte har nästa möte om en halvtimme så kanske man vill stanna kvar men då har den andra personen redan ett nytt möte. (Respondent 3)

4.1.3 Förändring av rutiner och arbetstid

Av intervjuerna så framkommer det att respondenternas rutiner har förändrats under påtvingat distansarbete. Den mest framträdande förändringen under påtvingat distansarbete har varit minskat resande för medarbetarna. Samtliga medarbetare upplever det minskade resandet som positivt, där tiden som de lade på att pendla till och från arbetet nu kan användas till arbete eller fritid. Att arbeta på distans beskrivs vara smidigt av medarbetarna då de inte behöver resa till olika platser för korta möten, utan möten kan ske digitalt. Arbetstiden och rutinerna har varierat mellan respondenterna där de uppger att de har tagit längre lunchraster och använt tiden på ett annat sätt än tidigare. En respondent uppger att rutinerna har ändrats där arbetsdagen har blivit mer flexibel och har medfört att respondenten har möjligheten att ta en promenad under dagen. Enligt respondenterna så har flexibiliteten och avsaknandet av fasta rutiner under påtvingat distansarbete upplevts vara både positivt och negativt. Det positiva med icke fasta rutiner har varit att respondenterna kan planera när de ska utföra sitt arbete, om de vill börja en timme senare så har de möjligheten till detta. Det negativa med avsaknandet av fasta rutiner har varit att respondenterna under påtvingat distansarbete anser att de har hela dygnet till sitt förfogande för att genomföra sitt arbete, vilket medför att en del av arbetet förläggs på kvällen istället för under arbetstid;

Man har tagit längre lunchraster och gjort saker som inkräktar på jobbet då man kan välja att göra en uppgift 19:30 istället för kl 11:30 när man vill göra något annat istället vilket har påverkat strukturen i arbetet. (Respondent 1)

Det uppges vid återkommande tillfällen bland respondenterna att effektiviteten har ökat vid arbete på distans. Flertalet av respondenterna uppger att distansarbetet har i vissa hänseenden varit fördelaktigt jämfört med traditionellt arbete på plats. Respondenterna uppger att de får mer gjort delvis då de slipper pendla och delvis då de upplever att de får mer arbetsro i vardagen när de sitter hemma och arbetar då de inte störs av kollegor. När medarbetarna arbetar på distans så använder de mer av dygnet till att utföra arbetsuppgifter än vid traditionellt arbete på plats, vilket bidrar till en ökad effektivitet enligt respondenterna;

Jag har nog aldrig varit så effektiv som dem här senaste 3 åren.
(Respondent 3)

4.2 Arbetsmotivation

I detta avsnitt redovisas hur arbetsmotivationen har påverkats under påtvingat distansarbete samt viktiga faktorer för motivationen i arbetet. Motivationen kommer delas upp i olika motivationsfaktorer som ligger till grund för respondenternas arbetsmotivation.

4.2.1 Bekräftelse och personlig uppskattning

Bekräftelse och personlig uppskattning framkommer i intervjuerna som en motivationsfaktor i arbetet. Bekräftelse är en framträdande motivationsfaktor för flera av respondenterna, dock så finns det vissa respondenter vars arbetsmotivation inte påverkas av dessa motivationsfaktorer. På frågan vad det är som motiverar medarbetarna i arbetet, så uppger en majoritet att personlig uppskattning och bekräftelse av deras arbetsinsats har en påverkan på deras arbetsmotivation. En respondent lyfter att digitala möten har svårt att överbygga det fysiska mötet och att det gör det svårt att få yttre bekräftelse under distansarbete. Respondenterna uppger att det är viktigt för dem att de känner att deras arbete är värdefullt och att de bidrar till organisationen och dess mål. När medarbetarna arbetar på distans så ökar vikten av att kommunicera ut personlig uppskattning och ge bekräftelse till medarbetarna för att öka och bibehålla medarbetarnas inre motivation;

Jo men det är klart, vissa saker är ju så det här med att man söker bekräftelse från andra och från sig själv som är en motivationsfaktor det är klart att det är svårt att få med på distans för att det är ingen som ringer upp dig och bara hej bra jobbat och sen lägger på.
(Respondent 4)

4.2.2 Monetära belöningar

Monetär belöning är inte en motivationsfaktor som rangordnas högt av respondenterna där respondenterna i intervjuerna uppger att det inte är monetära belöningar som motiverar i arbetet. En av respondenterna uppger att lönen inte är högst prioriterad då respondenten anser att den har en skälig lön med avseende på arbetsuppgifter och ansvar. Samtliga respondent delar föregående respondents tankar kring monetära belöningar och uttrycker att det är främst möjligheten till att utvecklas i arbetet som ligger till grund för motivationen.

Respondenterna uppger att en högre lön inte nödvändigtvis skulle motsvara en ökad arbetsmotivation då respondenterna anser att de får en lön som är skälig;

Hade jag tänkt på pengarna så hade jag inte arbetat här på avdelningen om man säger så då hade jag jobbat inom något annat tror jag. (Respondent 4)

4.2.3 Karriär samt utvecklingsmöjligheter

Respondenterna har olika åsikter när det kommer till hur karriär samt utvecklingsmöjligheterna påverkar deras arbetsmotivation. För en del respondenter så är utvecklingsmöjligheterna i arbetet viktigare än att göra karriär. Respondenterna uppger att de har kommit långt i sina nuvarande karriärer och att de trivs på sina nuvarande positioner vilket gör att karriären inte blir lika viktig för dem som möjligheterna till utveckling i arbetet. En viktig faktor för motivationen på arbetsplatsen är utvecklingsmöjligheterna inom organisationen. Av respondenternas svar så arbetar organisationen kontinuerligt med att erbjuda möjligheter för medarbetarna att utvecklas i sitt arbete, och det är dessa möjligheter till personlig utveckling som bidrar till att medarbetarna trivs på arbetsplatsen och känner sig motiverade i arbetet. Organisationen har tydliga karriärsteg där organisationen tydligt kommunicerar vad som krävs för att ta nästa steg i karriären. Karriären och utvecklingsmöjligheterna var en motivationsfaktor som motiverade en av respondenten i arbetet. Respondenten söker ständigt nya utmaningar vilket bidrar till karriären då respondenten tar på sig mer ansvar och utvecklas i sitt arbete. En majoritet av respondenterna uppger att karriären inte är en stark motivationsfaktor i arbetet. Respondenten uttrycker att motivationen i arbetet kommer från att arbetet upplevs som roligt och givande;

Det är nog inte karriären, organisationen har en tydlig karriärstege och jag har arbetat länge inom organisationen innan jag tog nästa steg, så karriärorienterad är jag till viss del men jag är nog lustfylld. Det ska vara roligt och utvecklande. Jag är nyfiken och det är nog det som har gjort att jag har stannat kvar i så många år. (Respondent 3)

4.2.4 Flexibilitet

Respondenterna uttrycker att flexibiliteten att kunna arbeta på plats och hemifrån ökar deras arbetsmotivation. Medarbetarna i intervjun uppger att arbetsmotivationen har förbättrats i slutet av pandemin då de har kunnat återgå till att kombinera arbete på plats och på distans. Respondenterna beskriver att det påtvingade distansarbetet i början av pandemin gjorde det svårt att ta sig ur dipparna i arbetsmotivationen. Respondenterna uppger att de har flexitid på arbetsplatsen och att de på så sätt har en flexibel arbetstid där de kan planera dagen utefter personliga förutsättningar. En respondent arbetar uppdragsbaserat och har förtroendearbetstid som innebär att respondenten inte har en fast arbetstid utan bestämmer själv över sin tid med kravet från organisationen att arbetet blir gjort enligt deadline. Respondenten uppger vidare att den arbetar mer på distans efter corona pandemin än innan trots att möjligheten finns till att återgå till att arbeta på plats. Distansarbetet har medfört att respondenten sparar mer tid då den inte behöver åka långa sträckor för att delta i korta möten som nu sker digitalt istället, vilket sparar tid och är bra för miljön. Sammanfattningsvis så är flexibiliteten en viktig motivationsfaktor för samtliga respondenter;

jag hade inte tyckt att det var lika skoj och hade inte varit lika motiverad. (Respondent 1)

Möjligheten till flexibla arbetssätt är ett positivt tillskott, där respondenten uttrycker att det hade varit mer effektivt att vara på plats två dagar i veckan och hemma i tre dagar för att respondenten arbetar mer effektivt hemifrån;

De säger att det är flexibelt men det ska ju vara om verksamheten tillåter det tex vissa veckor kan jobba hemifrån en dag eller två. Jag skulle hellre vilja vara på plats två dagar för att kunna skämta och ha effektiva möten. (Respondent 5)

4.2.5 arbetsmiljö

Under distansarbetet som har skett hemifrån på heltid under en längre period så har respondenterna uppgett att arbetsmotivationen har påverkats både positivt och negativt av arbetsmiljön. Flertalet respondenter upplever en förbättrad arbetsmiljö där de har fått mer lugn och ro. Övergången till 100% distansarbete var tufft i början för respondenterna då det stundtals kunde bli ensamt vilket påverkar arbetsmotivationen negativt. Respondenterna uppger att kommunikationsvägarna såsom Teams var inte utvecklade i början vilket påverkade arbetsmiljön. Påtvingat distansarbete skapade arbetsro för medarbetarna vilket var positivt ur en arbetsmiljösynpunkt och detta resulterade i att de kunde utföra uppgifter som krävde fokus bättre. En av respondenterna uppger att i början av corona pandemin var det jobbigt med att hitta ett arbetssätt som passade för distansarbetet. Respondenten belyser att detta var påfrestande psykiskt för att avsaknandet av ett bra arbetssätt i början av pandemin gjorde arbetet mer stressfullt. Den fysiska aspekten lyfts också av respondenterna där bristen på adekvata bord och stolar för kontorsarbete har påverkat kroppen och detta är något som har visat sig i efterhand efter en lång period av distansarbete. Arbetsmiljön har varit något varierad för respondenterna där personliga förutsättningar såsom utrymme i bostaden har påverkat respondenterna i deras arbete. Jämfört med innan corona pandemin så har påtvingat distansarbete medfört att det blir svårare att sätta gränser på arbetstiden vilket har medfört att en respondent har spenderat mestadels av sin tid på dygnet med att arbeta. Arbetsmiljön har påverkats av avsaknandet av sociala kontakter under påtvingat distansarbete. Flertalet respondenter belyser att avsaknandet av fysiska träffar med kollegor har stundtals påverkat arbetsmotivationen, där arbetsmotivationen minskar i takt med att medarbetarna känner sig isolerade och ensamma. För en av respondenterna så har påtvingat distansarbete haft en positiv inverkan på arbetsmiljön trots att respondenten uppger att den har varit mycket sittande under distansarbetet. Sammanfattningsvis har respondenterna upplevt att arbetsmiljön har både varit negativt och positivt där de har fått arbetsro men gränserna mellan fritid och arbete har varit svåra att urskilja;

Men alltså både positivt och negativt. Det har varit positivt att fritid har blivit bra mycket bättre det känns som att jag har fler timmar på dygnet men också att man har varit extremt ensam det har varit

jobbigt och omotiverade. Men i och med nu när vi har möjligheten att både vara på plats och jobba hemifrån så har motivationen ökat jämfört med när vi jobbade 100% på distans. (Respondent 5)

4.3 Work-life balance

I detta avsnitt redovisas hur balansen mellan arbetslivet och privatlivet har påverkats under påtvingat distansarbete.

4.3.1 Tid med familjen

Balansen mellan arbetsliv och privatliv har för vissa respondenter blivit bättre där distansarbetet har gett dom nya möjligheter till att spendera mer tid med familjen. De respondenter som pendlar till och från arbetet är mer nöjda med balansen i arbetslivet när arbetet sker på distans, detta då tiden som de förlorar vid pendlingen kan de använda för att umgås med familjen. Distansarbetet har möjliggjort för respondenterna att arbeta hemifrån där de har varit omgivna av familjen. Respondenterna uppger att de har spenderat mer tid med familjen vilket beror på att de redan befinner sig hemma vid arbetsdagens slut. Den bidragande faktorn till att respondenterna kan spendera mer tid med familjen är att de har möjligheten till att planera sin vardag då arbete på distans är flexibelt i det avseendet att respondenterna själva styr över sin tid och arbetsupplägg. Från intervjuerna så framkommer vikten av att sätta upp rutiner för att arbetet i kombination med det privata livet ska flyta på;

... Det blev ändå att vi fick mer tid tillsammans men jag tror att det helt på grund av att jag lade så mycket tid på pendling tidigare. Så det var positivt för mig /.../ det har varit svårt att skilja arbete och hem när man sitter i en lägenhet och har datorn framme så det var viktigt med rutiner för att inte känna att man konstant jobbar. (Respondent 5)

Trots att arbetet på distans har upplevts positivt av flera respondenter när det kommer till att spendera tid med familj och vänner, så upplever en av respondenterna att arbetsbördan har påverkat balansen mellan arbetsliv. Respondenten upplever inte samma positiva effekter av distansarbetet då tiden för egna aktiviteter minskade i takt med att arbetet ökade och tog upp mer av vardagen;

Balans mellan arbetsliv och privatliv tyckte jag blev sämre under pandemin det blev för mycket jobb, och nu försöker man hitta balansen igen. Nu går jag och stänger ner vid fem för nu ska jag ut och göra mina aktiviteter för då får jag en bättre balans. För jag kan gå hemifrån på kvällen och göra något annat. (Respondent 3)

5. Analys

I detta kapitel analyseras empirin utifrån den teoretiska referensramen.

5.1 Förändring

I det empiriska materialet så framgår det att övergången från traditionellt arbetssätt till påtvingat distansarbete skedde hastig där organisationens struktur inte var uppbyggd för påtvingat distansarbete i denna utsträckning. Trots denna hastiga övergång till påtvingat distansarbete så upplever vissa respondenter att deras effektivitet har ökat där de får mer gjort på distans än när de är på plats i organisationen. Likt Agache m.fl (2021) och Bucurean (2020) så visar empirin att vissa medarbetare upplever en ökad produktivitet då de inte störs och distraheras av sina kollegor under påtvingat distansarbete. Genom att de spontana interaktionerna minskas så blir det mindre distraktioner i arbetet, vilket leder till att vissa medarbetare blir mer effektiva i sitt arbete. Harker Martin och MacDonnell (2012) kommer till liknande slutsatser som Agache m.fl (2021) och Bucurean (2020) men utvecklar resonemanget där anledningen till att medarbetare upplever en ökad produktivitet beror på att kommunikationen har blivit mer formell med mindre informella interaktioner.

Respondenterna lyfter att påtvingat distansarbete minskar möjligheten till spontana interaktioner som exempelvis att en kollega knackar på dörren eller avbryter mitt i arbetet för att ställa frågor och prata ut. Respondenternas upplevelser av kommunikationen går i linje med Nakrošienė, Bučiūnienė och Goštautaitė (2019) som visar att kommunikationen vid påtvingat distansarbete blir mer formellt. Att kommunikationen blir mer formell vid påtvingat distansarbete beror på att kommunikationen med medarbetare oftast sker i en arbetskontext där möten och e-mail skrivs med syftet att främja arbetet. Kommunikationen mellan medarbetarna har förändrats under det påtvingade distansarbetet där respondenterna uppger att kommunikationen skedde via olika digitala kommunikationsmedel. Empirin speglar Green, Tappin och Bentley (2020) där påtvingat distansarbete har bidragit till att skapa nya arbetssätt och påverkat kommunikationen mellan medarbetarna.

5.2 Arbetsmotivation

5.2.1 Bekräftelse och personlig uppskattning

Ur resultatet så framkommer det att respondenterna behöver bekräftelse för att motiveras i arbetet. Enligt Maslows behovsteori (1987) så motiveras individer av olika faktorer. En av dessa faktorer är erkännande som är den fjärde nivå i Maslows behovshierarki. Enligt hierarkin i Maslows behovsteori så gör sig de högre nivåerna inte tillkänna förrän behovet på den lägre nivån är tillfredställt. Från respondenternas svar så framgår det att de är i behov av erkännande vilket är fjärde nivån i hierarkin, samtidigt som de saknar kollegor

och har skapat sätt att hålla kontakten under påtvingat distansarbetet. Detta visar att respondenterna är både i behov av erkännande och sociala behov vilket gör att de befinner sig på två olika nivåer samtidigt. Ryan och Deci (2000) visar att individer som får positiv respons i arbetet får en ökad inre motivation. Detta kan kopplas till Maslows fjärde nivå i hierarkin och visar på övergången från yttre motivation i de lägre nivåerna till inre motivation på de högre nivåerna (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Empirin visar att arbetsmotivationen minskar när individer inte får erkännande för sitt arbete eller blir sedda, dock så finns det respondenter som inte lägger vikt vid erkännande som motivationsfaktor i arbetet. Detta kan förklaras av Ryan och Deci (2000) där de argumenterar för att individer har en naturlig drivkraft till personlig utveckling utan behovet av belöningar. Under påtvingat distansarbete var det svårare att få bekräftelse och erkännande då det inte var någon som kunde komma och ge en klapp på axel och säga bra jobbet som på arbetsplatsen. Påtvingat distansarbete ändrade kommunikationsvägarna och det var ingen som ringde upp för att bara säga bra jobbat, vilket respondenterna hade uppskattat då de uppger att de är i behov av erkännande.

5.2.2 Karriär samt utvecklingsmöjligheter

Kompetensutveckling uttrycktes som en viktig faktor för arbetsmotivationen. Det rådde samstämmighet bland medarbetarna att utvecklingsmöjligheter bidrar till att öka och behålla deras motivation. Drivkraften till att utvecklas i arbetet är fjärde och femte nivån i Maslows behovshierarki. Sett utifrån Maslows (1987) behovshierarki så upplever respondenterna ett personligt behov till att utveckla sina kompetenser. Ryan och Deci (2000) visar även att personlig utveckling och utvecklingsmöjligheter är av stor vikt för individer, där de menar att utvecklingsmöjligheter utgör en del av kompetensen som är en del av de tre grundläggande mänskliga behoven. Utvecklingsmöjligheter är en motivationsfaktor där medarbetarna motiveras till att arbeta då de vill lära sig nya saker och utvecklas i arbetet samt som person. Påtvingat distansarbete har synliggjort vikten av utveckling i arbetet, i början på pandemin så upplevdes distansarbetet var svårt då medarbetarna saknade IT- kunskaper.

5.2.3 Monetära belöningar

Enligt Maslows behovshierarki så är monetära belöningar yttre belöningar som formar den andra nivån i hierarkin (Maslow, 1987). Av respondenternas svar så verkar behoven på de lägre nivåerna vara uppfyllda då respondenterna lyfter behovet av erkännande och personlig utveckling. Respondenterna uttrycker att lönen inte är en viktig motivationsfaktor i arbetet då lönen används för att uppfylla den fysiologiska behoven som är första nivån i behovshierarkin. Under påtvingat distansarbete så har lönen inte varit en faktor som påverkar motivationen, detta då respondenterna har en fast lön. En trolig förklaring till respondenterna inte rangordnar lön högt, är att monetära incitament såsom lön och bonusar är kortvariga motivationsfaktorer där effekt avtar med tiden. I Studien av Bočková och Lajčín (2021) så visar de att lön och andra yttre

motivationsfaktorer är kortvariga och detta kan förklaras med Maslows behovshierarki där de lägre nivåerna som består av yttre motivationsfaktorer inte blir lika aktuella för individer som drivs av inre motivationsfaktorer och befinner sig på de högre nivåerna. Monetära belöningar har visat sig inte påverka medarbetarnas motivation i någon större utsträckning. Från respondenternas sida så är en skälig lön tillräcklig, dock så ger ökade monetära belöningar inte en ökad arbetsmotivation då effekten inte är långvarig. Problematiken i det här fallet är att medarbetarna använder sig av termen skälig lön för att beskriva vid vilken nivå av monetära belöningar deras arbetsmotivation förblir oförändrad. En skälig lön kan betyda olika saker för olika medarbetare och detta kan leda till att monetära belöningsystem inte får önskad effekt när det kommer till att påverka arbetsmotivationen hos medarbetare.

5.2.4 Flexibilitet

Flexibiliteten uttrycks av respondenterna vara den viktigaste motivationsfaktorn i arbetet. Möjligheten till att anpassa sin arbetstid utefter personliga förutsättningar och intressen har enligt respondenterna lyft deras arbetsmotivation under påtvingat distansarbete. För en av respondenterna så var flexibiliteten den största motivationsfaktorn till för att fortsätta arbeta kvar på arbetsplatsen. Chinnaiyah och Chythra (2021) visar att möjligheten till att planera sitt arbete utefter sin bekvämlighet är viktigt under påtvingat distansarbete jämfört med traditionellt arbete på plats. Respondenterna uppger att kunna planera sin arbetstid är en av motivationsfaktorerna vilket överensstämmer med Chinnaiyah och Chythra (2021). Respondenterna upplever dock att det är lika viktigt att kunna arbeta flexibelt oavsett om arbetet är påtvingat distansarbete eller traditionellt arbete på plats.

Att kunna planera sin tid är en yttre motivationsfaktor då den kan hänföras till behovet av trygghet på andra nivån i Maslows behovshierarki. Enligt Maslow så övergår yttre motivation till inre motivation ju högre upp man kommer i hierarkin där de lägre behoven blir inte lika viktiga. En intressant observation är att respondenter lägger stor vikt vid flexibilitet som kan kopplas till behovet trygghet i behovshierarkin. Detta visar att individer kan ha ett stort behov av en lägre nivå trots att de befinner sig på en högre hierarkisk nivå vilket motsäger Maslows teori kring behovens hierarkiska ordning hos individer.

Av empirin så framkommer det att en potentiell omställning kan bli aktuell hos organisationen, då påtvingat distansarbete har visat att det är möjligt att bedriva arbetet hemifrån. Det påtvingade distansarbetet har ändrat synen på distansarbete hos medarbetarna där de vill arbeta mer hemifrån än på arbetsplatsen då det upplevs vara mer effektivt. Utöver detta så uppmärksammas i empirin att platsen inte alltid är avgörande för hur arbetet utförs.

5.2.5 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön har under påtvingat distansarbete varit varierande enligt respondenterna. Det som upplevdes positivt av respondenterna var möjligheten till att arbeta ostört utan distraktioner utifrån. För några respondenter så blev arbetsmiljön sämre under påtvingat distansarbete, detta då möjligheten till att bestämma över arbetstiden försvann. Respondenter som hade möjligheten till att arbeta både på plats och på distans innan pandemin upplevde en försämrad arbetsmiljö när arbetet övergick till distansarbete med mer arbete som följd. Detta går i linje med Sutanto, Scheller-Sampson och Mulyono (2018) som visar att medarbetare som känner sig bekväma på arbetsplatsen upplever en bättre arbetsmiljö, och tvärtom om de upplever att arbetssituationen är obekväma. De respondenter som upplevde en förbättrad arbetsmiljö var de som inte hade möjligheten till att arbeta på distans innan pandemin. Att arbetsmiljön upplevs mer positivt under påtvingat distansarbete av en del respondenter kan ha sin förklaring i att dessa respondenter inte längre behöver pendla till arbetet för att göra sina uppgifter vid en dator, utan kan göra det från en dator hemifrån. Detta går i linje med Bucurean (2020) som finner i sin studie att medarbetare under distansarbete spenderar mindre tid i trafiken då de arbetar på distans. En faktor som har påverkat arbetsmiljön under påtvingat distansarbete och som påverkar arbetsmotivationen är motion. Enligt Maslow (1987) så är de fysiska behoven såsom mat, vatten och motion första nivån i behovshierarkin. Respondenterna som uppger att arbetsmotivationen påverkas av stillasittande under påtvingat distansarbete kan översättas till att de inte har uppfyllt de grundläggande fysiska behoven. För att öka arbetsmotivationen så behöver behovet av motion tillfredsställas. Arbetsmiljön under påtvingat distansarbete har visat sig vara ett område som har varit svårt för organisationen att kontrollera. Något som står klart är att medarbetarna under påtvingat distansarbete har ett behov av adekvata bord och stolar då arbetet sker under långa perioder sittandes. För framtida distansarbeten som sker under påtvingade omständigheter så behöver organisationer skapa rutiner för hur arbetet ska ske på distans och utbilda medarbetare inom ergonomiska arbetssätt.

5.3 Work-life balance

5.3.1 Tid med familjen

Under påtvingat distansarbete kan det vara svårt att urskilja gränsen mellan arbete och fritid. En av respondenterna uttrycker svårighet att skilja på arbete och fritid vid arbete hemifrån. Palumbo, Manna och Cavallone (2021) betonar svårigheten med att urskilja arbete och fritid beror på att arbetet och fritiden sker i en och samma miljö. Däremot har majoriteten av respondenterna upplevt att balansen mellan arbetslivet och privatlivet har varit positivt vilket är tvärtom vad Palumbo, Manna och Cavallone (2021) redovisar. Skillnaden mellan resultaten kan bero på att respondenterna i vår studie hade tidigare erfarenhet av distansarbete och kan planera sitt arbete efter denna arbetsform. Att en

majoritet av respondenterna upplever en förbättrad balans mellan arbetsliv och privatliv är överraskande då tidigare studier av Gorjifard och Crawford (2021) samt Agache m.fl. (2021) ger en bild av att det är svårt att balansera arbetsliv och privatliv vilket inte upplevs av en majoritet av våra respondenter. Att balansen mellan arbete och privatliv upplevs vara bättre under påtvingat distansarbete kan hänföras till att respondenterna har arbetat på distans under en lång tidsperiod på grund av corona-pandemin, vilket har resulterat i att respondenterna har anpassat sig till situationen och lyckats dra nytta av situationen. Likt Iacovoiu (2020) så finner vi att distansarbete är en positiv faktor i denna studie som påverkar work-life balance, dock så är distansarbete inte alltid positivt kopplat till förbättrad work-life balance. Distansarbete kan få negativ påverkan på work-life balance när medarbetare upplever att de är överarbetade vilket gör att alla upplevda fördelar med distansarbete försvinner.

Flexibilitet ökar inte bara medarbetarnas arbetsmotivation utan flexibilitet har visat sig även öka medarbetarnas work-life balance då det möjliggör för medarbetarna att balansera arbetslivet och privatlivet (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Flexibiliteten vid påtvingat distansarbete bygger på att medarbetare kan planera när de ska utföra sina arbetsuppgifter på dygnet efter sina egna förutsättningar.

6. Slutsats

Syftet med studien är att fördjupa förståelsen för hur påtvingat distansarbete har påverkat medarbetare. Dessa frågor kommer att besvaras i detta kapitel:

- Hur påverkar påtvingat distansarbete medarbetarnas motivation?
 - Hur medarbetarnas privatliv påverkas av distansarbete?

Genom vår studie så har vi kommit fram till att påtvingat distansarbete påverkar motivationen bland medarbetarna indirekt. Av studien så framgår det att respondenterna drivs av olika motivationsfaktorer i arbetet. Under påtvingat distansarbete så förändrades kommunikationsvägarna i organisationen vilket resulterade i att behovet av erkännande och bekräftelse blev viktigare för medarbetarna. Medarbetarna lyfter kommunikationen som en viktig faktor för arbetsmotivationen, där ett simpelt tack eller bra jobbat skulle påverka medarbetarnas inre motivation positivt. Bristande kommunikation har visat sig påverka medarbetarnas arbetsmotivation negativt i början av pandemin då kommunikationsvägarna inte var tillräckligt etablerade för distansarbete i denna utsträckning. Utifrån studiens empiri så framkommer det att monetära belöningar inte påverkar arbetsmotivationen efter att medarbetare känner att de får en skälig lön då effekten av monetära belöningar anses vara kortvarig och avtagande. Vad som kan anses vara en skälig lön är en tolkningsfråga och varierar från medarbetare till medarbetare vilket gör att monetära belöningar inte alltid bidrar till en ökad arbetsmotivation. Utvecklingsmöjligheter är däremot en motivationsfaktor som motiverar medarbetarna i arbetet oavsett storleken på monetära belöningar, där utvecklingsmöjligheter bidrar till inre motivation vilket resulterar i en ökad och bibehållen arbetsmotivation.

Påtvingat distansarbete har haft störst påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö och flexibilitet. En stor del av medarbetarna upplever att arbetsmiljön har förbättrats under påtvingat distansarbete där de upplever att de får mer gjort och kan arbeta ostört i större utsträckning än vid arbete på plats i organisationen. Att alla respondenter inte upplever en förbättring i arbetsmiljön beror på att de har olika förutsättningar och preferenser för distansarbete. En faktor som har påverkat arbetsmiljön har varit minskat resande till och från arbetet, där medarbetarna upplever en förbättring av arbetsmotivationen då tiden de lägger på resande kan de lägga på något som de själva prioriterar. Att planera sin egen tid efter sina egna förutsättningar och intressen är en yttre motivationsfaktor som värdesätts av medarbetarna. Av medarbetarnas svar så framgår det att ett arbetssätt som kombinerar distansarbete med arbete på plats skulle var den optimala lösningen för att öka motivationen i arbetet.

På frågan hur medarbetarnas privata liv har påverkats av påtvingat distansarbete så upplever en majoritet en förbättring i balansen mellan arbete och privatliv. Den främsta orsaken till den upplevda förbättringen är minskat resande som ger upphov till mer tid med familjen. Distansarbete har upplevts vara positivt då arbete och fritid sker i en och

samma miljö, där arbetsdagen är slut när medarbetarna stänger av datorn och kan direkt påbörja sina aktiviteter som de gör på fritiden. När arbetet sker på plats så är arbetsdagen slut först när individen kommer hem vilket signalerar fritid. När medarbetare har mycket arbete att göra på distans där arbetet inte går att planeras så upplevs inte längre distansarbetet som positivt och kan påverka balansen mellan arbete och privatliv negativt då det blir svår urskilja mellan arbete och fritid.

6.1 Studiens begränsningar och förslag till fortsatt forskning

En begränsning med studien är att urvalet är litet vilket inte gör det möjligt att generalisera resultatet till en större population. Svårigheten med att få medarbetare att delta i studien har begränsat det empiriska materialet där risken finns att vi gått miste om information som kunde varit viktig för studien. Under studiens gång har vi ändrat syftet och forskningsfrågorna, för att hålla studien inom tidsramarna. Tiden har varit den största begränsningen där vi hade behövt mer tid för att genomföra fler intervjuer och på så sätt få ett mer rikt empiriskt material.

Under studiens gång så har många av respondenterna uttryckt att flexibilitet är viktigt för arbetsmotivationen och att de uppskattar möjligheten till att kombinera distansarbete med arbete på plats. Förslag till vidare forskning är således hur införandet av hybrida arbetssätt bidrar till arbetsmotivation och effektivitet på arbetsplatsen. Respondenterna i studien visar att de har ett behov av att få erkännande för sitt arbete och sin insats. Det hade varit intressant att undersöka varför medarbetare inte får erkännande i sitt arbete och hur belöningsystem kan utformas för att medarbetare ska få en känsla av erkännande.

Referenslista

Agache, A, Cisma, T, Sarfraz, M, Diaconescu, A & Ivascu, L. (2021) The impact of home office on work factors that affect productivity, stress levels and work/life balance among employees. [Elektronisk] *Review of Management & Economic Engineering*, vol. 20(4), ss. 259-271. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-21]

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), ss. 108–116. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2022-05-25]. DOI: 10.17492/jpi.manthan.v7i2.722016.

Arar, T & Öneren, M (2021). Role of Emotional Intelligence and Work-Life Balance in Relationship between Workplace Happiness and Perceived Performance in Academic Setting. [Elektronisk] *Ege Academic Review*, vol. 21(4), ss. 391–406. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-26]

Bočková, K. & Lajčin, D (2021) Home Office and Its Influence on Employee Motivation. [Elektronisk] *Journal of Management & Marketing Review (JMMR)*, vol. 6(2), ss. 94-109. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-29] DOI: 10.35609/jmmr.2021.6.2(1)

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

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*, vol. 29(2), ss. 267-275. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-24]

Chinnaiah, P.M & Smt.Chythra, P. (2021) Challenges of Working From Home in Persistent Covid-19 Environment. [Elektronisk] *International Research Journal of Business Studies*, vol. 14(1), ss. 85-97. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-19] DOI: 10.21632/irjbs.14.1.85-97

Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E. & Chang, W. (2020) ‘The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. [Elektronisk] *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, vol. 19(4), ss. 473–495. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-25] DOI: 10.1080/15332845.2020.1763766.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. 2., utök. uppl. Malmö: Gleerups utbildning

Endrödi-Kovács, V. & Stukovszky, T. (2022) The adoption of industry 4.0 and digitalisation of Hungarian SMEs. [Elektronisk] *Society & Economy*, vol. 44(1), ss. 138-158. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-04-05] DOI: 10.1556/204.2021.00024

Gorjifard, R. & Crawford, J. (2021) Working from Home: Impact on Wellbeing and Work-Life Balance. [Elektronisk] *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 46(2), ss. 64-78. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-28] DOI: 10.24135/nzjer.v46i2.63

Green, N, Tappin, D & Bentley, T. (2020) Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations. [Elektronisk] *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 45(2), ss. 5-16. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-19] DOI: 10.24135/nzjer.v45i2.19

Harker Martin, B. & MacDonnell, R. (2012) Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. [Elektronisk] *Management Research Review*. vol. 35(7), ss. 602-616. Tillgänglig: Emerald Insights [2022-05-23] DOI:10.1108/01409171211238820

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), ss. 268–283. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2022-05-24]. DOI: 10.1111/gwao.12552.

IacovoIU, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis. [Elektronisk]. *Economic Insights - Trends & Challenges*, vol 2, ss. 57–67. Tillgänglig: Business Source Ultimate. [2022-05-23]

Jacobsen, I. D. & Thorsvik, J. (2014) *Hur moderna organisationer fungerar*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019) Working from home: characteristics and outcomes of telework, [Elektronisk] *International Journal of Manpower*, vol 40 (1), ss. 87–101. Tillgänglig: Academic Search Premier. [2022-05-23] DOI: 10.1108/IJM-07-2017-0172.

Palumbo, R., Manna, R. & Cavallone, M. (2021) Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. [Elektronisk] *TQM Journal*, vol. 33(4), ss. 915-929. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-04-05] DOI: 10.1108/TQM-05-2020-0120

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. [2022- 05-21]. DOI: 10.1108/IJPSM-06-2020-0150.

Ramakrishnan, S & Arokiasamy, L. (2019) Flexible Working Arrangements in Malaysia; a Study of Employee's Performance on White Collar Employees. [Elektronisk] *Global Business & Management Research*, vol. 11(1), ss. 551-559. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-03-29]

Rees, G. & Smith, P. (2021) *Strategic Human Resource Management - an international perspective*. 3. uppl. London: SAGE

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. [Elektronisk] *American Psychologist*, vol 55(1), ss. 68-76. Tillgänglig: Academic Search Premier [2022-04-03] DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.

Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J. & Mulyono, F. (2018) 'Organizational Justice Work Environment and Motivation. [Elektronisk] *International Journal of Business & Society*, vol. 19(2), ss. 313–322. Tillgänglig: Business Source Ultimate [2022-04-03]

Sveningsson, S. & Sörgärde, N. (2015) *Organisationsförändring: hur, vad och varför?*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2021-12-16). *Den europeiska kodexen för forskningens integritet*. [Elektronisk] Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig: <https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html> [2022-05-09]

Verčič, A. T. & Vokić, P. N. (2017) Engaging employees through internal communication. [Elektronisk] *Public Relations Review*, vol. 43(5), ss. 885-893. Tillgänglig: Academic search premier [2022-05-23] DOI: 10.1016/j.pubrev.2017.04.005

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. [Elektronisk] *European Journal of Information Systems*, vol. 29(4), ss. 429–442. Tillgänglig: Taylor & Francis Online [2022-03-29] DOI: 10.1080/0960085X.2020.1800417

Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Inledning

- Syftet med intervjun
- Vilka är vi?
- Anonymitet?
- Är inspelning okej?

Vid vissa frågor har vi satt inom parenteser för en vägledning för oss själva och detta kommer inte att tas upp i intervjun då detta kan medföra att vi styr personerna till ett specifikt svar.

Bakgrund

- Hur länge har du arbetat inom organisationen och vad är dina arbetsuppgifter?
- Varför valde du att börja arbeta just på denna organisation?
- Hur många timmar jobbar du i veckan?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

Tvingat distansarbete

- Har du arbetat på distans under Covid-19 pandemin? (Om ja. nästa fråga)
- Var arbetet på distans en tvingande åtgärd för dig?
- I vilken utsträckning har du arbetat på distans? (X antal dagar i veckan)
- Brukar det ske att du arbetar mer än 8h om dagen under distansarbetet? (om ja, nästa fråga)
- Hur många timmar utöver ordinarie arbetstiden burkar du arbeta?
- Hur väl fungerar dina arbetsuppgifter att utföras på distans? Har några arbetsuppgifter förändrats?

Arbetsmotivation

- Vad motiverar dig i ditt arbete? (Kollegor, lön, karriär etc.)
- Vad är viktigt för dig för att du ska trivas i arbetet samt på arbetsplatsen?
- Kan du beskriv en situation som får dig att tappa arbetsmotivationen? (sker detta ofta, påverkar detta ditt arbete?)
- Hur har arbetsmiljön varit under tvingat distansarbete?

- Hur har arbetsmotivationen påverkats?

Work-life balance

- Kan du beskriva hur en vanlig arbetsdag såg ut för dig under pandemin?
- Hur upprätthåller du kontakten med dina arbetskamrater under distansarbete?
- Hur har dina rutiner påverkats under distansarbetet? (Ex sömn, raster, lunch etc.)
- Har du under tvingat distansarbete spenderat mindre tid med familjen än tidigare? (om ja, hur/varför?) Utveckla.
- Vad har varit

Bilaga 2 Mejl

Hej!

Vi är två ekonomistudenter på Högskolan Väst som skriver en kandidatuppsats om hur påtvingat distansarbete påverkar arbetsmotivationen hos medarbetare, samt hur balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkas.

Vi är intresserade av att intervjua er som har arbetat på distans under pandemin. Deltagandet i intervjuerna är självklart frivilligt. Intervjun är tänkt att vara ca 30–40 min och vi kommer anonymisera er som respondenter och er organisation. Era svar kommer användas för studiens syfte. Vi har en önskan om att få spela in intervjuerna för att inte gå miste om värdefull information samt för att underlätta transkriberingen. Det är fritt val om ni godkänner att vi gör det eller inte.

Intervjuerna kommer behandla följande teman:

- Påtvingat distansarbete
- Arbetsmotivation
- Balans mellan arbetsliv och privatliv

Intervjuerna är tänkta att genomföras via Zoom där ni får en länk. Vi vill gärna genomföra intervjuerna under v.17. Vi uppskattar om ni kunde återkomma med en tid som passar er och om ni är intresserad att delta.

Tack på förhand!

Mvh Phong & Kristian.

(Bilaga 3) Författarnas bidrag och delaktighet i examensarbetet

Enligt Högskolan Västs regler och riktlinjer för utbildning på grund och avancerad nivå (Dnr HV2019/521) ska för de examensarbeten som skrivits av två studenter redogöras för varje students individuella bidrag till, och delaktighet i arbetet. Bilagan bifogas examensarbetet.

Namn	Uppsats-idé	Litteratursökning/Inläsning	Metod - Design	Datainsamling	Analys/teknik	Manusförfattare	Presentation, försvar och opponering
Phong Duong	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI
Kristian Pendic	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI

- HI = huvudinsats innebär att huvuddelen av beskrivningen i kolumnen är gjord
- LI = likvärdig insats, innebär att HI delas lika med minst en annan författare
- BI = bidragande insats innebär mindre insats än HI men levererad insats.
- Markera med streck om ingen insats/ingen delaktighet



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