



# Handelshögskolan

Karlstad Business School

Julia Kron och Filippa Melin

## Hybridarbete? Ja tack!

- En kvalitativ studie om hybridarbete efter återgången till arbetsplatsen till följd av covid-19 pandemin.

Hybrid work? Yes, thank you!

- A qualitative study on hybrid work after the return to the workplace as a result of the covid-19 pandemic.

Arbetsvetenskap

C-uppsats

Termin: VT-2023

Handledare: Lena Lid Falkman

## Förord

Kandidatuppsatsen är ett delmoment i kursen Arbetsvetenskap C som har genomförts under våren 2023 vid Karlstads universitet. Vi intygar att samtliga delar av uppsatsen är skrivna av båda författarna och vi tar därmed båda ansvar för det som presenteras i uppsatsen.

Till att börja med vill vi rikta ett stort tack till uppsatsens respondenter som tagit sig tid till att ställa upp på en intervju. Utan ert deltagande hade inte denna uppsats varit möjlig. Vi vill även rikta ett stort tack till vår kontaktperson på företaget vi genomfört studien på. Ditt arbete med planering och bokning har både underlättat och hjälpt oss otroligt mycket!

Ett stort tack ska även riktas till vår handledare Lena! Din stöttning genom hela arbetet har varit en viktig faktor i uppsatsskrivandet och den uppmuntran och kunskap du bidragit med har varit en enorm hjälp.

Slutligen vill vi även rikta ett tack till Stamos Plus i Grekland som gav oss motivation till skrivandet genom en rolig och mycket givande uppsatsresa!

*Karlstad 2023*

*Julia Kron & Filippa Melin*

## Sammanfattning

Denna kvalitativa studie syftar till att skapa en förståelse för hybrida arbetssätt och den bakomliggande anledningen till att ledning och medarbetare tycker och tänker som de gör. De teorier som ligger till grund för studien är Självbestämmandeteorin, Krav-kontroll-stödmodellen samt Work-life balance med tillhörande teorier. För att komplettera teorierna har tidigare forskning inom ämnena hybridarbete och återgång till arbete efter pandemin vägts in. Insamlingen av studiens empiri har utförts genom att tillämpa halvstrukturerade intervjuer med medarbetare och chefer på ett stort företag i Mellansverige som vid genomförandet har möjlighet att arbeta två dagar i veckan hemifrån.

Efter analys av studiens insamlade empiri kan det konstateras att respondenterna upplever hög autonomi, hög tillhörighet samt att de besitter den kompetens deras arbete kräver. Tillsammans lägger de tre aspekterna grund för medarbetarna att uppleva inre motivation för deras arbete vilket är en viktig faktor för välmående och trivsel. Gemensamt bland samtliga respondenter visade det sig att balansen mellan arbete och övrigt liv underlättas av möjlighet till hybridarbete och att det var en stor anledning till bakomliggande trivsel. Genom att medarbetarna får möjlighet till hemarbete upplever de att de har hög egenkontroll över sitt arbete och tycker att de har rimliga krav från arbetsgivaren vilket ger förutsättningar till en hög prestation. En återkommande aspekt under studiens gång var mängden störningar som arbete på plats kan medföra. Samtidigt uppskattar medarbetarna arbetet på plats då det bidrar till känslan av tillhörighet. Avslutningsvis landar studien i att det finns fördelar och nackdelar med både arbete hemifrån och på plats. Däremot kan negativa konsekvenser uppstå om ledningen beslutar att tvinga tillbaka alla medarbetare till kontoret. I och med att respondenternas svar visar på positiva upplevelser finns det argument för att hybridarbete är en bra lösning.

**Nyckelord:** hybridarbete, work-life balance, gränsdragning, tillhörighet, störningar.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Problembakgrund	6
1.2 Syfte & frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Uppsatsens disposition	7
<b>2. Teoretisk referensram</b>	<b>8</b>
2.1 Självbestämandeteorin	8
2.1.1 Gynnsamt för organisationen och individen	8
2.1.2 Självbestämandeteorin vid förändring	9
2.2 Work Life Balance	10
2.2.1 Konfliktteorin	10
2.2.2 Gränsstrategier	11
2.3 Karaseks krav-kontroll-stödmodell	12
2.4 Tidigare forskning inom forskningsområdet	14
2.4.1 För- och nackdelar med hemarbete under Covid-19 pandemin	14
2.4.2 Vem vill tillbaka till kontoret efter pandemin?	15
2.4.3 Att välkomna medarbetarna tillbaka till kontoren	16
<b>3. Metod</b>	<b>17</b>
3.1 Metodval	17
3.2 Intervju som datainsamlingsteknik	17
3.2.1 Intervjuguide	17
3.3 Genomförande av intervjuer	18
3.4 Urval av respondenter och företag	18
3.4.1 Presentation av respondenter	19
3.5 Bearbetning av data	20
3.6 Forskningsetik	20
3.7 Studiens reliabilitet och validitet	21
<b>4. Resultat och analys</b>	<b>23</b>
4.1 Resultat och analys av Självbestämandeteorin	23
4.1.1 Resultat - autonomi och tillhörighet som avgörande faktorer	23
4.1.2 Analys - balansen blir ett vinnande koncept	25
4.2 Resultat och analys av Work-life balance	27
4.2.1 Resultat - uppnå balans med olika strategier	27
4.2.2 Analys - att hitta en fungerande strategi	29
4.3 Resultat och analys av Karaseks krav-kontroll-stödmodell	32
4.3.1 Resultat - betydelsen av egenkontroll	32
4.3.2 Analys - konsekvenserna av förändrad egenkontroll	34
4.4 Sammanfattning	35
<b>5. Sammanfattande diskussion</b>	<b>37</b>

5.1 Besvarande av frågeställningar	37
5.2 Diskussion	38
5.3 Slutsatser	39
5.4 Fortsatt forskning och lärdomar till praktiken	39
<b>Referenslista</b>	<b>40</b>
<b>Bilaga 1 - Intervjuguide medarbetare</b>	<b>43</b>
<b>Bilaga 2 - Intervjuguide chefer</b>	<b>45</b>
<b>Bilaga 3 - Samtyckesblankett</b>	<b>46</b>
<b>Bilaga 4 - Informationsbrev</b>	<b>47</b>

# 1. Inledning

---

*I det inledande kapitlet framförs en problembakgrund som belyser varför ämnet som valts är relevant att undersöka. Vidare presenteras syfte och frågeställningar samt vilka avgränsningar som gjorts som kommer att ligga till grund för kommande kapitel. Kapitlet avslutas med en redogörelse för hur hela uppsatsen disponeras.*

---

## 1.1 Problembakgrund

Covid-19 pandemin medförde ett flertal förändringar och en av förändringarna var att miljontals medarbetare beordrades att arbeta hemma. Aksoy et al. (2022) genomförde en studie där hemarbete undersöktes i 27 olika länder. Sverige är ett av de länder som sticker ut vid frågan om medarbetarna upplever att de är mer produktiva när de arbetar hemma än vad de trodde att de skulle vara (Aksoy et al. 2022, s. 15f). Studien visar att hemarbetet har medfört utveckling på många plan och som gjort att många vill fortsätta att arbeta hemifrån i olika utsträckning. Bland annat har det gjorts investeringar i hemmet som främjar hemarbetet, teknologin har utvecklats så att arbete på distans fungerar samt att det är socialt accepterat att vilja arbeta hemifrån. Det finns flera anledningar till att medarbetare vill ha möjlighet till distansarbete, bland annat på grund av att det sparar tid, pengar för pendling och att det ger mer frihet för individen. Även om det finns flera fördelar visar även studien att vissa medarbetare ogillar hemarbete och upplever att de missar interaktionen med kollegor. Vidare är nyanställda och personer som befinner sig tidigt i karriären mer utsatta och riskerar att gå miste om viktiga delar vid endast hemarbete. Exempel kan vara mentorskap och att det är svårare att skapa nätverk (Aksoy et al. 2022, s. 31f).

Efter Covid-19 pandemin är H&M ett av de företag som har infört en policy som säger att de anställda ska arbeta på kontoret minst fyra dagar i veckan (Brising, 2022). VD:n skickade ut ett mejl med informationen till alla anställda och den nästkommande dagen påbörjades en namnlista för de som ville protestera mot de nya kraven. Kravet från ledningen mötte stort motstånd vilket resulterade i förhandlingar med fackförbundet Unionen som har mer än 2500 medlemmar på H&M. Unionen berättade att de upplever att det skett en förändring efter pandemin. Flexibilitet i form av hemarbete har blivit en ny standard som engagerar många medlemmar, till och med i den utsträckning att det är den arbetsmiljöfråga som allra flest medlemmar engagerat sig i. Förhandlingen landade till en början i en tillfällig kompromiss. Istället för att endast en arbetsdag i veckan är tillåten på distans, var det tillfälligt tillåtet med två dagar hemarbete. Till de anställdas besvikelse var det tyvärr bara en övergångsperiod för redan två månader senare infördes ledningens ursprungliga krav på fyra dagars jobb på kontoret. Ledningens motivering till beslutet grundar sig bland annat i att en förutsättning för ökad kreativitet och gemenskap är att de anställda arbetar på kontoret. Unionen avslutade

med en kommentar som säger att de tror på ledningens argument men att de även tror att en lösning kan vara att mötas i frågan (Brising, 2022).

## 1.2 Syfte & frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka åsikter om hybrida arbetssätt utifrån både medarbetare och ledningens perspektiv. Studien syftar även till att förstå processen kring återgången till arbetsplatsen utifrån de två perspektiven. För att uppfylla syftet med studien har följande forskningsfrågor framställts:

- ★ Vad är medarbetarnas upplevelse av arbete på plats, på distans eller hybrid och vilka är motiveringarna?
- ★ Hur arbetade företaget med återgång till arbetsplatsen och vad är medarbetarnas syn på förändringen?

## 1.3 Avgränsningar

Uppsatsen avser att undersöka hybrida arbetssätt utifrån medarbetares perspektiv där ledningens roll endast är att förse författarna med bakgrundsinformation. Ledningen kommer därför inte att stå i fokus utan avser att ge information om företaget, deras policy kring hemarbete och deras syn på hybrida arbetssätt. Inte heller kommer aspekten gällande kön och eventuella könsskillnader med koppling till hybridarbete att belysas i studien.

## 1.4 Uppsatsens disposition

Uppsatsens andra kapitel presenterar studiens teoretiska referensram. Teorierna som presenteras i detta kapitel behandlas under hela arbetet och återkopplas till vid presentation av resultat och analys av insamlad empiri. I kapitel tre redogör vi för valet av metod och det tillvägagångssätt som studien genomförts på. Vidare i kapitel fyra presenteras studiens resultat med tillhörande analyser som är kopplade till de teorier vi presenterat i kapitel två. Kapitlet avslutades med en sammanfattning där en kortare version av resultat och analys finns tillgänglig. I uppsatsens sista kapitel besvaras frågeställningarna utifrån den empiri som analyserats samt slutsatserna vi kommit fram till. Kapitlet avslutas med en diskussion och förslag på fortsatt forskning inom området.

## 2. Teoretisk referensram

---

*I följande kapitel presenteras tidigare forskning och relevanta teorier som kommer att ligga till grund för granskning av empirin och på så sätt kunna uppfylla undersökningens syfte och besvara frågeställningarna. Inledningsvis beskrivs Självbestämmandeteorin, därefter följer en beskrivning av begreppet Work-life balance med tillhörande teorier; Konfliktteorin samt Gränsstrategier. Den sista teorin som behandlas är Karaseks Krav-kontroll-stödmodell och avslutningsvis presenteras tidigare forskning rörande medarbetares vilja/ovilja för återgång till arbetsplatsen efter Covid-19 pandemin.*

---

### 2.1 Självbestämmandeteorin

Människor ser olika på sitt arbete, vissa går till jobbet bara för att de måste medan andra ser det som ett forum för självförverkligande (Ryan & Deci, 2017, s 532). Det är många som ser arbetet som ett onödigt ont och som de måste återhämta sig ifrån snarare än att det ger dem energi och motivation. Inom självbestämmandeteorin är det fokus på den inre motivationen och hur den kan uppnås. Ryan et al. (2010, s. 95 ff) tar upp en undersökning där det undersöktes huruvida personer känner motivation på arbetet och på fritiden. Det var olika yrkesgrupper som deltog och undersökningen pågick i 21 dagar i streck. De fick fylla i ett formulär varje dag vid tre tillfällen under dagen. Hypotesen för undersökningen var att deltagarna upplever mer välbefinnande på sin fritid än vad de gör på arbetet . Det antogs att de känner mer autonomi och tillhörighet på sin fritid vilket skulle göra att de upplever en större känsla av välbefinnande. Resultatet visade att hypotesen stämde, många upplever mer motivation på sin fritid än när de är på arbetet . En förklaring skulle kunna vara att deltagarna upplevde mer autonomi, kompetens och tillhörighet på fritiden än vad de gör på jobbet (Ryan et al, 2010, s 95 ff). De här tre delarna är grunden till självbestämmandeteorin och finns alla tre basbehoven ger det bra förutsättningar till att uppleva inre motivation (Ryan & Deci, 2017, s 533).

#### 2.1.1 Gynnsamt för organisationen och individen

Att som medarbetare känna inre motivation beskriver Ryan och Deci (2017, s. 534) som både gynnsamt för medarbetaren själv men även för organisationens lönsamhet. Det är mer regel än undantag att fokusera på andra faktorer än exempelvis autonomi, kompetens och tillhörighet för att få högre effektivitet i en organisation. Även om det inte har blivit en norm bland alla företag så finns det flera framgångsrika företag som använder sig av verktyg som liknar Självbestämmandeteorin. Exempel som författarna tar upp som framgångsrika företag i USA är Starbucks, Nordstrom och Whole Foods. Gemensamt för de här organisationerna är ett högt medarbetarengagemang, hög kundnöjdhet och det finns hög autonomi för



medarbetarna. Anledningen till detta föreslås enligt Ryan & Deci (2017, s. 534) vara att medarbetarna har stor frihet och att ledning inte kontrollerar dem så att det går till överdrift.

Trots att det finns flera exempel på framgångsrika företag som fokuserar på autonomi, kompetens och tillhörighet för de anställda så finns det motstånd (Ryan & Deci 2017, s. 535). Författarna menar att det är vanligt att bland annat chefer och ekonomer är skeptiska till de mjuka värden som skulle vara grunden till inre motivation och i sin tur större lönsamhet för organisationen. Är de inte utbildade och har en förståelse för hur stor skillnad självbestämmandeteorin kan göra, är det lätt att de tänker att enda vägen till ökad motivation är genom yttre motivation i form av pengar och på så sätt kontrollera medarbetarna. Författarna menar att vi inte ska vara allt för hårda mot cheferna då det är vanligt att de har en hög press från ledningen och måste uppnå resultat snabbt. Det blir då en enklare väg att göra det de alltid gjort och det som är normen. Problemet med den här typen av agerande är att det inte blir en långsiktig lösning. En chef som vågar lita på processen och hitta vägar till medarbetarnas inre motivation kommer att tjäna på det långsiktigt (Ryan & Deci 2017, s. 535).

Som tidigare nämnt förutspår Självbestämmandeteorin att med en högre inre motivation hos medarbetarna kommer en organisation bli mer effektiv och få bättre resultat. Utöver de fördelar som finns för organisationen finns det stora fördelar för individen (Ryan & Deci 2017, s. 538). Personer som känner inre motivation upplever i mindre utsträckning utmattning, utbrändhet och ohälsa. Det kan vara svårt att definiera vad varje enskild individ har för arbetsmotivation men det som har visats är att hög autonomi är viktigt för att ge förutsättningar till att uppleva inre motivation. Bland annat har det gjorts en undersökning där Otis och Pelletier (2005, s. 2193) jämförde hur poliser mår känslomässigt av yttre motivation kontra motivation som kommer från ökad autonomi. Det visade sig tydligt att när deras chefer endast använde sig av yttre motivation var medarbetarna känslomässigt utmattade medan när cheferna gav utrymme till ökad autonomi kände medarbetarna mer inre motivation och var mer engagerade i sitt arbete (Otis & Pelletier, 2005, s. 2205 f).

### **2.1.2 Självbestämmandeteorin vid förändring**

Självbestämmandeteorin går att koppla till när det sker en förändring i en organisation (Ryan & Deci, 2017, s. 539). Ett sätt att införa en förändring kan vara att genom makt tvinga sina anställda till en förändring utan att de har något att säga till om. Det kommer mest troligt leda till ett större motstånd än om medarbetarna får vara delaktiga. Genom att ge dem en större autonomi kan det vara ett sätt att bjuda in dem till att vara delaktiga tidigare i processen vid förändring. Även om det bara är möjligt att medarbetarna tar beslut om mindre delar kan det vara skillnaden mellan att de upplever autonomi eller inte. Det i sin tur, som tidigare nämnt, kan ändra helhetsupplevelsen av deras arbete. Faktum är att det vid en undersökning visade sig att medarbetare som får stöd från sina chefer i form av autonomi, kompetens och tillhörighet hade högre inre motivation till att genomföra förändringen än de som inte hade samma typ av stöd (Fernet C et al. 2012, s. 1848 ff). Undersökningen gjordes på två olika enheter på ett kanadensiskt företag som var under en pågående förändring. Personerna fick

fylla i en enkät vid två olika tillfällen. Frågorna handlade bland annat om huruvida personerna var medvetna om anledningen till förändringen och om de upplevde att deras åsikt om förändringen lyssnades på (Fernet C et al. 2012, s. 1845 ff).

## 2.2 Work Life Balance

Work-life balance är ett begrepp som allt oftare förknippas med dagens arbetsliv. Noon et al. (2013, s. 342) beskriver work-life balance som individens förmåga att kombinera sitt arbete med sitt övriga liv på ett framgångsrikt sätt utan att orsaka skada på ena parten av att tillfredsställa den andra. Vidare beskriver författarna att work-life balance är av vikt för oss alla, inte bara lönearbetare och menar att personer utanför arbete likväl kan hamna i konflikt sett till mängden fri tid och bristen av struktur som exempelvis arbetslöshet kan medföra.

David E. Guest (2002, s. 260) ger i sin artikel "*Perspectives on the study of work-life balance*" en annan förklaring och beskriver det istället som en metafor och upplyser en viss komplexitet rörande begreppet balans. Guest (2002, s. 261) menar att balans uppstår vid lika fördelning men att en viss problematik uppstår vid koppling av begreppet balans till arbete och övrigt liv (work-life). Båda sidorna, arbete och övrigt liv, kan väga mycket eller väldigt lite. Detta innebär att balans mellan arbete och privatliv (work-life balance) kan bli svårt att uppnå. Vid analys av begreppet bör det även tas i beaktande att arbete och övrigt liv allt mer blir svåra att skilja på vilket kan bero på ny teknik som gör det enklare att arbete hemifrån eller utöver ens vanliga arbetstider (Guest 2022, s. 262).

Noon et al. (2013, s. 342 f) förklarar att en avgörande faktor för att förstå fenomenet work-life balance är att identifiera individers nivå av upplevda val som förekommer i både arbetsliv och vårt övriga liv. Att identifiera nivån ger möjligheten att undvika obalans genom att skapa och senare underhålla en istället önskad balans mellan deras arbete och övriga liv. Obalans kommer enligt författarna i två former. Dels uppstår obalans när press från arbetet försvårar möjligheterna att fullfölja sitt ansvar inom sitt övriga liv. Dels uppstår obalans när ens övriga liv sätter press på individen som skapar svårigheter att fullfölja det ansvar som kommer med ett arbete (Noon et al. 2013, s. 343).

För att förstå varför medarbetare värdesätter sina olika arbetsplatser kommer vi att väva in två teorier med koppling till work-life balance. Till att börja med presenteras Greenhaus och Beutells (1985) teori om tre huvudsakliga anledningar till att konflikter mellan arbete och övrigt liv uppstår. Därefter vävs Bergman, Rosengren och Palms (2020) teori in som redogör för olika strategier för att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv för att skapa balans.

### 2.2.1 Konfliktteorin

I sin artikel *Sources of Conflict Between Work and Family Roles* (Greenhaus & Beutell 1985, s. 76) undersöker författarna olika källor till att konflikter uppstår mellan de två sfärerna, arbete och familj. Tre huvudsakliga typer av konflikter presenteras och diskuteras;

tidsbaserad konflikt (time-based), belastnings baserad konflikt (strain-based) samt beteendebaserad konflikt (behaviour-based) (Greenhaus & Beutell 1985, s. 77).

*Tidsbaserad konflikt* uppstår när tid för den ena sfären av arbete och familj resulterar i mindre tid för den andra sfären än vad som hade behövts. Det blir en ojämn balans sfärerna sinsemellan och risken för konflikt ökar. Greenhaus och Beutell beskriver att tidsbaserade konflikter kan ta sig an två former, dels genom att tidspress från ena sfären resulterar i en omöjlighet att uppfylla de förväntningar som ställs av den andra sfären. Dels när påtryckningar från ena sfären resulterar i en upptagenhet trots att personen i fråga aktivt vill och försöker möta kraven från den andra sfären (Greenhaus & Beutell 1985, s. 78). En tidsbaserad konflikt kan exempelvis uppstå när en medarbetare spenderar för mycket tid på arbetet vilket resulterar i att tiden hemma blir för knapp (Noon et al. 2013, s. 343)

*Belastningsbaserad konflikt* uppstår när påfrestningar i den ena sfären påverkar en persons prestation i den andra sfären. Författarna beskriver sfärerna som inkompatibla gentemot varandra med innebörden att den påfrestning som uppstår påverkar och gör det svårt att uppfylla de krav som kommer i samband med motsatt sfär (Greenhaus & Beutell 1985, s. 80). Till exempel kan en belastningsbaserad konflikt uppstå när en medarbetare upplever privata svårigheter, såsom sjukdom inom familjen, vilket kan få konsekvenser för arbetet (Noon et al. 2013, s. 344).

*Beteendebaserad konflikt* uppstår när en typ av beteende som anses vara nödvändig för ena sfären upplevs olämplig för den andra sfären (Noon et al. 2013, s. 343). Kan personen i fråga inte justera och anpassa sitt beteende utefter vilken av sfärerna hen befinner sig i, är riskerna stora att en konflikt uppstår (Greenhaus & Beutell 1985, s. 82). Det kan exempelvis vara när en medarbetare tar med sitt beteende som hen har inom arbetet till den andra sfären, men att detta beteende anses vara olämpligt för denna sfär (Noon et al. 2013, s. 344).

### **2.2.2 Gränsstrategier**

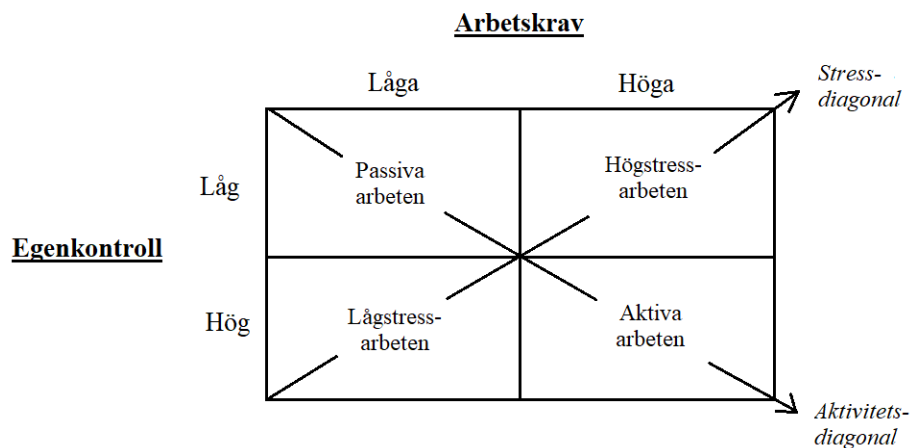
Under 90-talet blev forskning om relationen mellan arbete och övrigt liv vanligare och man började belysa begrepp som work-life balance och livspussel. En faktor som har kommit att påverka relationen är tekniken och begrepp som "det gränslösa arbetet" påvisar det faktum att arbete kommer kunna utföras utöver ordinarie arbete både sett till plats och tid (Bergman et al. 2020, s. 276). Människor hanterar gränsen mellan arbete och övrigt liv på olika sätt. I en kvalitativ studie genomförd av Ann Bergman, Calle Rosengren och Kristina Palm (Bergman et al. 2020) har sju olika gränsstrategier identifierats. Viktigt att poängtera är att dessa strategier inte utesluter varandra och att beroende på en individs livssituation kan strategierna komma att variera (Bergman et al. 2020, s. 277 f). Nedan följer en beskrivning av respektive strategi.

*Totalsepareraren* är en person som helt håller isär arbete och övrigt liv. Låter inte privata angelägenheter inskränka på arbetstiden och arbetar sällan under ledig tid. *Tidssepareraren* håller likt totalsepareraren isär arbete och övrigt liv men gör det med hjälp av gränser. Det

finns en tydlig gräns för vad som är arbetstid och ledig tid och låter dem sällan gå över varandra. Däremot kan platsen för aktiviteterna variera. *Plattsseparatoraren* håller även den isär arbete och övrigt liv med hjälp av gränser, däremot är de relaterade till olika platser. Arbetsuppgifterna utförs på platser relaterade till arbetet och privata angelägenheter till platser som har koppling till det övriga livet. Emellertid kan tiden för arbete variera och kan ske utöver ordinarie arbetstid. *Arbetsintegreraren* håller till skillnad från ovannämnda inte isär arbete och övrigt liv. Denna typ av person låter arbetet integrera det övriga livet men undviker att utföra privata aktiviteter på arbetsplatsen eller under arbetstid. *Privatlivsintegreraren* kan förstås som arbetsintegrerarens motsats. Här låter man inte arbetsrelaterade aktiviteter utföras i det övriga livet men har inga problem att utföra privata aktiviteter under arbetstid eller på arbetsplatsen. *Totalintegreraren* har inga gränser, varken sett till plats eller tid. Personen låter privata aktiviteter utföras under arbetstid och på arbetsplatsen likväl som arbetsrelaterade aktiviteter utförs på fritiden. Slutligen finns *Växlaren* som kan uppfattas som inkonsekvent gällande sitt gränsöverskridande. Det finns ett osystematiskt aktivitetsmönster för de olika aktiviteterna och deras gränsstrategier kan med andra ord variera beroende på situation (Bergman et al. 2020, s. 278).

### 2.3 Karaseks krav-kontroll-stödmodell

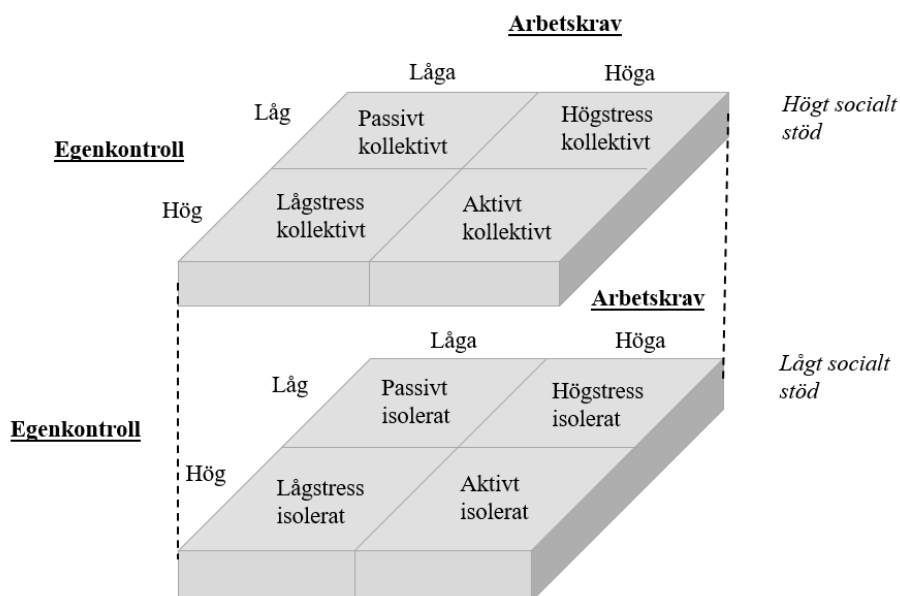
Inom forskningen för den psykosociala arbetsmiljön går det att urskilja två framträdande perspektiv; kvalifikationsperspektivet och stressperspektivet (Bengtsson & Berglund 2017, s. 432). Dessa två perspektiv har senare kommit att bli sammanslagna till en modell av Robert Karasek (1979 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 432) som kommit att få namnet *Krav-kontrollmodellen*. Karasek presenterade en utgångspunkt där han menar att de krav som ett arbete ställer på en person i kombination med hur stor egenkontroll personen har över arbetet påverkar individens reaktioner på sina arbetsvillkor. Modellen Karasek framställde är ett resultat efter en kombinerad av hög respektive låg egenkontroll med höga respektive låga arbetskrav. Totalt presenterades fyra olika typer av arbeten efter kombineringen; högstressarbeten, lågstressarbeten, aktiva arbeten samt passiva arbeten. Utöver fyra typer av arbeten innehåller modellen två diagonaler; en stressdiagonal och en aktivitetsdiagonal. Se *Figur 1* för Karaseks krav-kontrollmodell.



*Figur 1: Krav-kontrollmodell. Egen illustration..*

Karasek (1979 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 432) kom i sina studier, beträffande arbetares egenkontroll i jämförelse med nivån av arbetskrav, fram till att diagonalernas ändrar kan förstås som varandras motpol. Ju längre ut ett arbete kan placeras på aktivitetsdiagonalen, desto bättre ses det vara för de anställda. Att befinna sig längst ut bland de aktiva arbetena anses vara både intressant, utvecklande och stimulerande. Ser vi istället till motpolen, stressdiagonalen, betraktas ett arbete som placerats längst ut som sämre och ett arbete som ökar risken för ohälsa för arbetstagaren. Värt att poängtera är att det som skiljer de bästa arbetena (aktiva arbeten) mot de sämsta (högstressarbeten) är graden av egenkontroll arbetarna upplever i sitt arbete.

Efter att Karasek presenterat sin modell på 70-talet har den vidareutvecklats av både Karasek själv fast med stöd av Theorell (1990 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) samt av Johnson (1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Johnsons bidrag var ett tillägg av ytterligare en faktor, socialt stöd, som Karasek och Theorell själva senare skulle anamma. Johnson menar att om socialt stöd föreligger kan arbetet ses som kollektivt medan arbete utan socialt stöd istället ses som isolerat. Dessutom har Johnson visat att socialt stöd kan ha stor betydelse i våra arbeten och det på två sätt. Till att börja med genom att det kan uppfylla vissa grundläggande behov av exempelvis gruppkänsla eller umgänge. Fortsättningsvis kan socialt stöd fungera som en buffert när det föreligger en obalans mellan egenkontroll och arbetskrav (Johnson 1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Tidigare presenterades Karaseks första modell, krav-kontrollmodellen, som resulterade i fyra olika typer av arbeten. Med den nya faktorn socialt stöd resulterar det i åtta nya typer av arbeten; kollektiva passiva, aktiva, lågstress- och högstressarbeten samt isolerade passiva, aktiva, lågstress- och högstressarbeten (Bengtsson & Berglund 2017, s. 433 f). Se *Figur 2* för den utvecklade formen av krav-kontroll-stödmodellen.



*Figur 2: Krav-kontroll-stödmodell. Egen illustration.*

Nedan följer en djupare beskrivning av begreppen som tillsammans utgör krav-kontroll-stödmodellen.

Krav, eller arbetskrav som det även kallas, syftar till de krav som en arbetstagare får möta för att lyckas med arbetsuppgifterna. Arbetskraven kan vidare delas in efter psykiska eller fysiska. Psykiska arbetskrav kan innebära tidsbrist vid utförandet av arbetsuppgifter, en enformighet eller att arbetet generellt är för omfattande. Fysiska krav är i större grad kopplade till arbetsplatsen och kan exempelvis innebära farliga arbetsmetoder, risker som uppstår i samband med användning av farlig utrustning eller fysisk ansträngning som vissa arbetsuppgifter medför (Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Kontroll, även kallat egenkontroll, kan även det delas upp i två delar; anställdas möjlighet till inflytande samt arbetets kvalifikationsgrad. Börjar vi med att titta på de anställdas möjlighet till inflytande, syftar det till i vilken grad deras arbete tillåter personligt inflytande, med andra ord hur mycket de anställda själva får vara med och påverka hur deras arbete läggs upp. Kvalifikationsgraden syftar i stället till hur en medarbetare i sitt arbete har möjligheten att lära sig nya saker eller har utrymme att tillämpa sina kvalifikationer.

Den sista aspekten i modellen, socialt stöd, kan även den komma i olika slag och från olika håll. Bengtsson och Berglund (2017, s. 434) presenterar tre olika typer av stöd; instrumentellt, emotionellt samt värderande stöd och menar att dessa typer av socialt stöd antingen kan komma från överordnad, exempelvis ens arbetsledare, eller från arbetskollegorna. Författarna nämner också att det sociala stödet kan komma från utomstående. Då pratar de främst om klienter, kunder, patienter etcetera. Det instrumentella stödet innebär i grund och botten samarbete och kan beroende på sammanhang ses som det viktigaste. Det emotionella stödet innebär att personerna runt om en bryr sig om ens välbefinnande och att man upplever en känsla av att vara omtyckt. Till sist betyder värderande socialt stöd att personen i fråga får feedback på sina prestationer (Bengtsson & Berglund 2017, s. 434).

## **2.4 Tidigare forskning inom forskningsområdet**

För att komplettera och bredda vår teoretiska referensram kommer vi nedan att presentera tre artiklar med kopplingar till vårt forskningsområde. Artiklarna berör för- och nackdelar med hemarbete, huruvida arbetstagare föredrar hemarbete eller arbete på arbetsplatsen efter pandemin samt hur arbetsgivaren kan hantera och bemöta medarbetares mående efter pandemins slut. Avslutningsvis har vi avsikten att koppla artiklarna till vår insamlade empiri.

### **2.4.1 För- och nackdelar med hemarbete under Covid-19 pandemin**

Obdržálková och Moravcová (2022) presenterade en undersökning där de genom sammanställning av tidigare forskning undersökte de för- och nackdelar hemarbete medförde under covid-19 pandemin. Deras huvudsakliga forskningsfrågor berörde även hur vanliga för- och nackdelarna var samt om det föreligger någon skillnad sett till deras geografiska placering.

Resultatet av undersökningen visade att det föreligger nio huvudsakliga fördelar med hemarbete samt tio huvudsakliga nackdelar med hemarbete. Den vanligaste fördelen var möjligheten till flexibilitet gällande arbetstid. Totalt utgjorde denna fördel en femtedel av alla fördelar. Därefter kom fördelen med att inte behöva pendla till den fysiska arbetsplatsen. Tredje och fjärde störst av fördelarna var kopplad till medarbetarnas hälsa och koncentrationsförmåga som båda utgjorde en lika stor del av alla fördelarna (Obdržálková & Moravcová 2022, s. 4). Ser vi istället till nackdelarna var den största nackdelen med hemarbete bristen på social kontakt. Likt den största fördelen utgjorde även denna cirka en femtedel av alla nackdelar. Vidare var den näst största nackdelen svårigheten att balansera arbete med övrigt liv. Slutligen är den tredje största nackdelen med hemarbete bristen på anpassad utrustning för arbetsuppgifterna (Obdržálková och Moravcová 2022, s. 5).

Avslutningsvis konstaterar Obdržálková och Moravcová (2022, s. 7) att det är svårt att helt avgöra om övergången till hemarbete resulterade i något positivt eller negativt då det finns både för- och nackdelar. Det kunde däremot konstateras att vissa skillnader fanns sett till respondenternas geografiska placering. För att få ett säkrare resultat föreslår författarna att genomföra uppföljande forskning men att använda denna undersökning som underlag.

#### **2.4.2 Vem vill tillbaka till kontoret efter pandemin?**

Under föregående år presenterade Appel-Meulenbroek et al. (2022, s. 2) en undersökning med syftet att få en ökad förståelse för huruvida medarbetare helst vill arbeta, hemifrån eller på kontoret, om de gavs möjligheten att välja efter covid-19 pandemins slut. Undersökningen genomfördes i en större organisation med hjälp av en enkät där respondenterna fick ta ställning till sju attribut inom olika områden. Ett exempel var vilken typ av arbetsmiljö som de anser lämpar sig för olika koncentrationskrävande arbetsuppgifter. Appel-Meulenbroek et al. (2022, s. 7) konstaterar att arbetet som kräver högre koncentration lämpar sig bra att göra hemifrån medan arbetet som är mer kommunikativt istället lämpar sig att genomföra när individen arbetar på den fysiska arbetsplatsen. Vidare har undersökningen visat att medarbetare som föredrar arbete hemifrån är deltidsarbetande kvinnor med främst administrativa arbetsuppgifter. Medarbetare som istället föredrar arbete på kontoret är högtbildade män där kommunikation utgör en stor del av deras arbetsuppgifter (Appel-Meulenbroek et al. 2022, s. 9).

Författarna belyser att det är svårt att helt fastställa huruvida medarbetare helst föredrar att arbeta, hemifrån eller på kontor efter covid-19 pandemin. Med detta i åtanke är det därför fördelaktigt att fortsätta forskningen inom området för att i framtiden ha en möjlighet till fastställande av svar (Appel-Meulenbroek et al. 2022, s. 9 f). Appel-Meulenbroek et al. (2022, s. 10) belyser även en brist i deras undersökning, att de endast undersökt en organisation, och menar att resultatet riskerar att inte bli nyanserat. För att understödja det resonemang som Appel-Meulenbroek et al. (2022) framfört finns det en global studie (Aksoy et al. 2022) som är desto mer heltäckande. Undersökningen gjordes i 27 länder och visar bland annat att många vill fortsätta att arbeta hemifrån, framför allt eftersom pandemin har

medfört en utveckling som gjort det lättare för medarbetare att arbeta hemifrån. Exempel som tas upp är att det medför mer frihet för individen, sparar tid och pengar för pendling (Aksoy et al. 2022).

### **2.4.3 Att välkomna medarbetarna tillbaka till kontoren**

I samband med covid-19 pandemins slut presenterade Manucci (2021, s. 448) sin artikel hur medarbetares hälsa har påverkats av pandemin och vad arbetsgivare bör ha i åtanke när medarbetarna återgår till sina arbetsplatser. Hypotesen arbetet utgår från är att beroende på vilka känslomässiga förutsättningar arbetsplatsen erbjuder vid återgång, kommer det att påverka medarbetarnas möjlighet att anpassa sig till det nya vanliga.

En viktig aspekt som författaren presenterar är vikten av tydlighet i riktlinjerna. Ett konkret förslag är att ta fram tre till fyra aspekter som är viktigast för medarbetarna att förhålla sig till. Har organisationen många riktlinjer kan det skapa förvirring hos medarbetarna och svårigheter för dem att uppfatta vad organisationen anser är viktigast. Vidare menar Manucci (2021, s. 449) att det kan vara av fördel att införa forum som öppnar upp för frågor och dialog för att undvika missförstånd kring den information organisationen vill förmedla. Vid återgång till arbetsplatsen finns risken att nya åsikter och situationer uppstår som organisationen tidigare inte behövt bemöta. Det blir då viktigt att organisationen är öppen för det nya och tar i beaktande vad medarbetarna tycker och tänker (Manucci 2021, s. 449 f). Den isolering pandemin medfört kan innebära att medarbetare vid återgång till arbete upplever olika svårigheter i form av exempelvis ångest, depression eller övriga sociala problem. Organisationens uppgift blir därför att bygga upp en stark relation med sina medarbetare, präglad av tillit och öppenhet, där varje individ blir inkluderad (Manucci 2021, s. 450).

Manucci (2021, s. 450) avslutar sin artikel med att konstatera ett behov av fortsatt forskning inom området för att undersöka om hypotesen stämmer. Han menar att hans artikel kan ses som ett startskott inom forskningen men att det krävs ytterligare studier för att nå högre reliabilitet. Avslutningsvis är författarens avsikt att artikeln kan fungera som ett stöd till personer som arbetar inom HR, som i sin tur kan vara med och påverka medarbetarnas återgång till deras arbetsplatser (Manucci 2021, s. 450 f).



## 3. Metod

---

*Följande kapitel presenterar en redogörelse för studiens tillvägagångssätt för att du som läsare ska få en tydlig bild av hela arbetsprocessen som legat till grund för studien. Till att börja med redogör vi för valet av metod som studien grundas på följt av en presentation av den datainsamlingsteknik som har tillämpats. Vidare följer en redogörelse för tillvägagångssättet vid insamling av uppsatsens empiri som avslutas med presentation av urvalet som ligger bakom studiens respondenter. Därefter visar vi hur vi valt att bearbeta och analysera insamlad empiri samt den forskningsetik som funnits med och som vi har tagit hänsyn till under hela studien. Avslutningsvis presenteras en diskussion rörande studiens validitet och reliabilitet.*

---

### 3.1 Metodval

I boken *Vetenskaplig metod* presenterar Ejvegård (2009, s. 3) att en förutsättning för att ta fram ny kunskap är ett väl genomtänkt tillvägagångssätt som kan likställas med ett medvetet metodval. Jacobsen (2017, s. 115) menar att som ett första steg mot ett metodval bör frågeställningarna vara i primärt fokus och utifrån frågeställningarna kan ett lämpligt metodval göras. Då studiens frågeställningar syftar till att förstå individer på djupet och se till deras egna situationer föll valet på en kvalitativ ansats. Patel och Davidson (2019, s. 52 f) beskriver att en kvalitativ ansats syftar till att uppnå en djupare helhetsbeskrivning av respondenternas situation och används ofta vid insamling av "mjuka" data. Beskrivning av en kvalitativ ansats anser vi stämmer överens med det vi avser att undersöka i denna studie.

### 3.2 Intervju som datainsamlingsteknik

Som tidigare nämnt har undersökningen en kvalitativ ansats och mer specifikt har intervjuer tillämpats som datainsamlingsteknik. Syftet med forskningsintervjuer är att förstå respondentens perspektiv och deras erfarenheter (Kvale & Brinkman 2014, s. 17), samt deras sätt att resonera och reagera (Trost 2010, s. 32) för att senare ha möjligheten att analysera svaren utifrån studiens forskningsfrågor. Med koppling till studiens forskningsfrågor blir intervjuer som datainsamlingsverktyg därav en lämplig metod i och att syftet med undersökningen bygger på enskilda individers uppfattning som sin arbetssituation.

#### 3.2.1 Intervjuguide

Vi har för denna studie valt att ta fram och tillämpa två olika intervjuguider (se Bilaga 1 och 2) med hänsyn till undersökningens syfte och frågeställningar (Trost 2010, s. 71). Eftersom uppsatsens syfte är att undersöka hur medarbetare ser på sina olika arbetssituationer beroende på vart de väljer att utföra sina arbetsuppgifter och motiveringarna till deras val samt att

förstå återgången till arbetsplatsen utifrån ledningens och medarbetarnas perspektiv, ansåg vi att två intervjuguiden var mest lämpliga. Den första intervjuguiden är framtagen för intervjuer med medarbetare (se Bilaga 1) och den andra är framtagen för intervjuer med chefer (se Bilaga 2). Innan vi konstruerade guiderna, satte vi oss in i problemområdet (Trost 2010, s. 71) för att skapa oss tillräckligt med kunskap som senare användes vid formulering av intervjufrågorna. Med den tidigare kunskapen formulerade vi intervjufrågor utifrån valda teorier som finns presenterade i teorikapitlet. Totalt formulerades ett tiotal intervjufrågor per intervjuguide med tillhörande följdfrågor (se Bilaga 1 och 2). Trost (2010, s. 72) beskriver i sin bok *Kvalitativa intervjuer* att intervjuer från visst håll inte ska vara för fria, men säger själv att detta antagande är fel. Frågorna ska enligt honom komma som följer av svaren från respondenten. Detta tankesätt som Trost presenterat har legat till grund vid framtagning och formulering av våra intervjuguiden. I guiderna finns ett antal huvud- och följdfrågor men med tanken att kunna både exkludera eller inkludera nya och fler frågor om intervjun ger utrymme för det.

### **3.3 Genomförande av intervjuer**

Intervjuerna genomfördes halvstrukturerat utifrån intervjuguiden med tillhörande följdfrågor. Halvstrukturerade intervjuer syftar till att med hjälp av öppna och fasta frågor få en inblick i respondenternas upplevelse för delar intervjuaren finner meningsfulla (Lantz 2013, s. 47). Vid intervjutillfället utgick vi från intervjuguiden men gav utrymme för följdfrågor som uppkom under intervjuens gång och på så sätt anpassades följdfrågorna efter respondentens svar. Intervjuerna genomfördes vid tre tillfällen, samtliga hos det medverkande företaget. Inför tillfällena hade mötesrum bokats och 60 minuter var avsatt för varje intervju. Av elva genomförda intervjuer genomfördes tio fysiskt samt att en intervju genomfördes digitalt. Tidsåtgången för intervjuerna varierade mellan 20 och 60 minuter. För att dokumentera intervjuerna användes ljudinspelning. Lantz (2013, s. 77) menar att det finns risk för bristande dokumentation om intervjuaren både ska lyssna och föra fullständiga anteckningar under intervjuens gång. Därav valde vi att dokumentera med hjälp av ljudinspelning i kombination med aktivt lyssnande. Inför våra intervjutillfällen skickades ett informationsbrev (se Bilaga 4) ut innehållande information om undersökningen till samtliga respondenter. Informationsbrevet fanns även att tillgå under intervjutillfället. Vidare signerades en samtyckesblankett av samtliga respondenter innan varje intervju påbörjades där de gav sitt samtycke för deltagande i undersökningen.

### **3.4 Urval av respondenter och företag**

Efter att vi fastställt vad vi avser att undersöka men studien började vi att söka efter en organisation som fann vårt syfte och våra frågeställningar relevanta och intressanta för deras arbetsplats. Efter nära kontakt valdes undersökningen att genomfördes på ett stort företag med medarbetare som är placerade i Mellansverige. Anledningen till avgränsningen grundas i att vi vill träffa respondenterna personligen. Det ger större chans till att respondenterna är öppna i sina svar och upplever tillit (Jacobsen 2017, s. 100). Populationen för studien är samtliga medarbetare och chefer på företaget i den specifika ort som vi avgränsat oss till som

har arbetat på arbetsplatsen längre än år 2019. Då vi inte har möjligheten att undersöka hela populationen har ett slumpmässigt urval behövt göras (Patel & Davidsson 2019, s. 76). För att få klassas som slumpmässigt urval krävs det att alla i populationen har tilldelats samma möjlighet till deltagande (Patel & Davidsson 2019, s. 140). Detta har genomförts via vår kontaktperson på företaget som har skickat ut ett mejl till samtliga i populationen där de själva fick anmäla intresse för deltagande. Då antalet frivilliga deltagare uppmättes till en överkomlig nivå för studiens syfte kunde samtliga deltagare delta i intervjustudien. Sett till antalet frivilliga deltagare i jämförelse till populationens totala storlek blev urvalet relativt litet. För denna studie kommer därför generaliserbarheten vara låg.

I studien har elva respondenter deltagit. Samtliga är från olika delar av företaget och med olika befattningar. Av elva respondenter var det åtta medarbetare och 3 chefer som ställde upp. Anledningen till att fördelningen mellan antalet medarbetare och chefer i intervjustudien är ojämn beror på att studiens syfte främst fokuserar på att skapa en förståelse kring medarbetarnas upplevelse av hybridarbete och återgången efter pandemin. Varför vi valde att intervjua tre chefer grundar sig i att vi inför våra intervjuer med medarbetarna ville få en förståelse för det företag vi genomför studien på. Hur de har arbetat med återgång till arbetet, vilka riktlinjer/policys som finns samt utifrån ett chefsperspektiv förstå hur de uppfattar situationen.

### 3.4.1 Presentation av respondenter

Namn	Position
Rio	Medarbetare
Kim	Medarbetare
Charlie	Medarbetare
Sam	Medarbetare
Billy	Medarbetare
Francis	Medarbetare
Eli	Medarbetare
Alex	Medarbetare
Mika	Chef
Dani	Chef
Lo	Chef

*Tabell 1. Respondenterna heter egentligen någonting annat men har tilldelats könsneutrala namn av anonymitetsskäl. Egen illustration.*

### 3.5 Bearbetning av data

Lantz (2013, s. 144) beskriver i sin bok *Intervjumetodik* att insamlad data behöver finnas i ett format som passar för den analys vi tänkt genomföra och för de frågeställningar vi tänkt besvara innan analysarbetet kan påbörjas. Med detta i åtanke valde vi därför efter avslutade intervjuer att transkribera respondenternas svar för att få en tydligare överblick över insamlad empiri.

Vid analys av insamlad empiri har tematisk analys använts. Vid användning av den här metoden kan teman identifieras i datan från de olika intervjuerna och vi kan på så sätt se mönster (Braun & Clarke 2006, s. 6). Tematisk analys är en bra metod att använda om studiens syfte är att samla in erfarenheter och beskrivning av respondenternas upplevda verklighet (Braun & Clarke 2006, s. 9). Med tanke på intervjustudiens syfte gjordes bedömningen att tematisk analys är en lämplig metod att använda sig av. Vid kodningen av intervjuerna identifierades kategorier utifrån studiens teorier. Allt eftersom kodningen genomfördes tillkom relevanta kategorier. Nedan följer ett exempel på hur den tematiska analysen såg ut vid kodning av intervjuerna med tillhörande kategorier:

#### Exempel på kategorier:

Störningar

Arbetsmiljö

Autonomi

Tillhörighet

Tillfredsställelse

#### Exempel på tematisk analys:

Nej, men jag tycker, jag trivs ju väldigt bra med att jobba hemifrån. Just det här att man får styra sina tider och vilka dagar man är hemma liksom och just kombinationen att man måste vara här några dagar i veckan också för att få det här alltså sammanhållningen och få träffa alla, speciellt med de närmsta kollegorna, liksom man inte tappar den kontakten. Och just det här att när man jobbar hemma så kanske man eller jag får det gjort mycket mer just eftersom man inte blir störd med frågor och att ljudnivån är lägre hemma också, liksom, så det är inte några störningsmoment. Så nej, så överlag är jag väldigt nöjd.

Efter att kodningen av insamlad empiri var genomförd gjordes en datareduktion. Syftet med en datareduktion är att sälla bort data som inte kommer att vara till användning vid analysarbetet (Lantz 2013, s. 145). Vi valde att reducera datan genom att förenkla intervju svaren och kategorisera dem utifrån studiens teoretiska referensram. På så sätt skapade vi oss en överblick över vad samtliga respondenter svarat utifrån respektive teori.

### 3.6 Forskningsetik

I syfte att skydda respondenterna som deltar i undersökningen finns det ett antal krav som forskare måste förhålla sig till (Vetenskapsrådet 2017, s. 12). Kraven omfattar hela

forskningsprocessen, från början gällande information och samtycke, till dess slut rörande publicering och förvaring av material (Vetenskapsrådet 2017, s. 13 f). Inom forskning har fyra stycken huvudkrav presenterats: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, s. 6).

*Informationskravet* ställer krav på forskaren att inför ett deltagande redogöra för aktuella villkor för undersökningen. Utifrån undersökningens syfte ska forskarna reflektera över vad som kan få respondenterna att överväga sitt deltagande och efter det framföra informationen om undersökningen (Vetenskapsrådet 2002, s. 7). I studien valde vi att skicka ut ett informationsbrev till samtliga respondenter dagen innan deras intervju (se Bilaga 4). Informationsbrevet fanns även att tillgå vid intervjutillfället där tid var avsatt för att respondenterna i lugn och ro skulle kunna ta del av informationen. *Samtyckeskravet* finns till för att deltagarna själva ska få bestämma över sin medverkan. I den här undersökningen har det skett genom en blankett (se Bilaga 3) som skrevs under i samband med deltagande där respondenterna gav sitt samtycke till studien (Vetenskapsrådet 2002, s. 9). *Konfidentialitetskravet* innebär att forskarna ska hantera deltagarnas personuppgifter varsamt och säkerställa att utomstående ej får tillgång till dem. Kravet gäller alla forskare i forskningsstudien och förslagsvis kan en tystnadsplikt skrivas under för att säkerhetsställa att kravet följs (Vetenskapsrådet 2002, s. 12). Under arbetets gång har vi i alla sammanhang använt oss av fiktiva namn på respondenterna och endast haft ett separat dokument där det framgår deras riktiga namn. Valet av tillvägagångssätt grundar sig i att vi vill säkerställa deras anonymitet och att informationen om deras riktiga namn inte finns på flera ställen som kan glömmas bort. Efter avslutad studie har samtliga dokument och ljudfiler som går att koppla till studiens respondenter raderats. *Nyttjandekravet* säkerställer att insamlad information och empiri endast användas till forskningsändamål och inget annat (Vetenskapsrådet 2002, s. 14). Vid intervjutillfället förklarade vi hur det insamlade materialet var tänkt att användas och att vi som författare inte kommer att använda informationen i annat syfte.

### **3.7 Studiens reliabilitet och validitet**

Det finns huvudsakligen två aspekter att ta hänsyn till vid utförandet av en undersökning, dess reliabilitet och validitet. Reliabiliteten avser att mäta ifall genomförandet av studien har gjorts på ett tillförlitligt sätt (Patel & Davidsson 2019, s. 129). Lantz (2013, s. 15) belyser två reliabilitetsproblem som kan förekomma i en studie. Till att börja med finns risk att man som intervjuare inte har ett kritiskt förhållningssätt gentemot respondenten (Lantz 2013, s. 15). Under intervjuerna hade vi en intervjuguide som grund där vi vävt in våra teorier. Vi var medvetna om att vårt val av teorier kanske inte skulle stämma överens med det resultat vi skulle få vilket gjorde att vi var öppna för andra tankebanor. Vi valde därför att låta respondenterna prata fritt runt de frågor vi hade och ställde relevanta följdfrågor utifrån varje intervju. Däremot kan våra ursprungliga tankar om våra teorier undermedvetet påverka oss i hur vi ställer frågor vilket kan påverka reliabiliteten negativt. Det andra problemet som Lantz belyst gäller förmågan att spegla källan vilket innebär att intervjuaren tolkar respondentens svar på ett sanningsenligt sätt. Genom att göra det undviker vi risken med att göra egna tolkningar av respondentens svar vilket stärker studiens reliabilitet (Lantz 2013, s. 16). Att

genomföra intervjuer fysiskt gör det lättare för oss som intervjuare att uppfatta rörelsemönster, betoningar och andra ansiktsuttryck som förstärker respondenternas känsla. Vidare gör valet att spela in intervjuerna det enklare för oss att i efterhand analysera utan att förvränga sanningen på grund av att vi tror oss komma ihåg vad respondenten sagt eller menat. Det finns dock en risk att den här typen av observationer kan missas vid kodning av intervjuer och därav inte bli helt sanningsenliga. Vi försökte undvika detta genom att transkribera och koda tätt efter intervjutillfället.

Validitet däremot, har för avsikt att mäta ifall studien undersökt det den avsett att undersöka (Patel & Davidsson 2019, s. 129). När vi använder oss av intervjuer som metod för att samla in data, förlitar vi oss på att respondenterna talar sanning. Framgår det att insamlad empiri grundas på lögn påverkar det hela studiens resultat och analys eftersom det är två delar som bygger på respondenternas svar (Lantz 2013, s. 17 f). Likt reliabiliteten anser vi att studiens validitet blir högre av att vi genomfört alla utom en intervju fysiskt. Skulle respondenterna ljuga är det lättare för oss att märka det än om intervjuerna skulle genomföras på distans. Exempelvis upplever vi att det vid ett fysiskt möte är enklare att se om motpartens kroppsspråk säger emot vad de faktiskt säger. Eftersom alla respondenter ställer upp frivilligt och att de fått information om vad intervjun handlar om, anser vi att de borde vara grund till att de väljer att tala sanning. Däremot är det svårt för oss att avgöra om respondenterna ser det här som en chans att undanhålla viss information som skulle kunna innebära att de inte får arbeta hemifrån i samma utsträckning. En anledning till det skulle kunna vara att respondenterna tror att deras svar kommer ligga till grund för ledningens framtida beslut om hybridarbete. Slutligen finns det en aspekt som kan påverka undersökningens validitet. Under intervjuerna ställde vi frågor om ledningen till respondenterna vilket vi nu i efterhand reflekterat över kan tolkas på olika sätt. Vi har märkt att vissa respondenter hänvisar till den högre uppsatta ledningen inom företaget medan andra hänvisar till sin närmaste chef. Det gör att vår analys och resultat kring detta kan skilja sig från hur det faktiskt ser ut. Vi har dock haft detta i beaktande under analys av empirin och försökt skilja på ledning och närmaste chef genom att se intervjuerna ur ett helhetsperspektiv. Det har gjort att vi tror oss fått en sanningsenlig bild över respondenternas tolkning av deras ledning.

## 4. Resultat och analys

---

*Nedanstående kapitel presenterar studiens insamlade empiri utifrån de tre teorier uppsatsen grundas på; Självbestämandeteorin, Work-life balance samt Karaseks krav-kontroll-stödmodell. Tillhörande alla tre delar följer en analys där vi kopplar respektive teori till presenterat resultat. Slutligen följer en sammanfattning över hela kapitlet där vi kort redogör för studiens resultat och en sammanfattning över analysen som presenterats.*

---

### 4.1 Resultat och analys av Självbestämandeteorin

Följande del kommer att presentera och analysera undersökningens resultat med koppling till Självbestämandeteorin som behandlats i uppsatsens teorikapitel. Utifrån intervjuguiden kommer främst tre frågor att ligga till grund för den första delen av analysen av undersökningens resultat.

#### 4.1.1 Resultat - autonomi och tillhörighet som avgörande faktorer

Som vi redogjort för i teorikapitlet består Självbestämandeteorin av tre delar; tillhörighet, kompetens samt autonomi. Om vi börjar titta på respondenternas svar utifrån den första delen, *tillhörighet*, kan vi se en stor likhet bland svaren. Sju av åtta respondenter har uppgett att de upplever bättre gemenskap och mer tillhörighet när de arbetar på plats gentemot när de arbetar hemifrån. Anledningar till denna skillnad menar respondenterna beror på olika saker men den gemensamma nämnaren i alla svar är det fysiska mötet med kollegor och medarbetare. Francis beskriver tillhörigheten och menar: *“att sitta och se en annan människa i levande livet, det är en helt annan sak än att se dem på bild”*. Vidare är Eli även inne på samma spår och berättar att: *“Jag kan sitta och titta på något roligt Instagramklipp och sitta och asgarva [...] . Men det är inte riktigt samma sak som att skratta tillsammans med andra”*. Billy som däremot svarade att hen inte märker någon skillnad uppger att anledningen är att hen redan har bra kontakt med sina kollegor samt ett stort nätverk som går lika bra att hantera digitalt. Hen berättar om sin upplevelse av gemenskap oavsett geografisk placering och säger att: *“man vet mycket om varandra för att man är en kommunikativ person och då har det ingen betydelse om man ser varann eller om man har på distans”*. Vid flera intervjuer har Microsofts program Teams nämnts som ett tacksamt hjälpmedel vid hemarbete som dels underlättar utförandet av de flesta arbetsuppgifter, dels gör det att respondenterna lättare kan ta kontakt med sina kollegor för att bibehålla känslan av tillhörighet och gemenskap även vid hemarbete. Sett till arbete på plats och den gemenskap det kan bidra till råder det dock skilda meningar bland respondenterna om arbete på plats alltid är positivt och menar att det faktiskt i vissa situationer mer kan upplevas som störningar.

Vidare går vi in på den andra delen av Självbestämandeteorin, *kompetens*, där vi i undersökningen ställt två olika frågor. Vår första fråga möttes av en enighet hos alla respondenter där samtliga upplever att de har nog kompetens för att arbeta både på plats och hemma. Den andra intervjufrågan med koppling till kompetens fick däremot mer spridning i svaren. Frågan syftade till att respondenterna ska reflektera över om de upplever en skillnad i att nå personer med kompetens de själva saknar vid hybridarbete. Av åtta respondenter svarade två att de inte upplever någon skillnad och menar att det beror på ett bra kontaktnät samt god kommunikation mellan kollegor. Bland resterande respondenter rådde det däremot skilda meningar där fyra av åtta uppger att den bakomliggande frågan är avgörande för sättet respondenterna väljer att be om hjälp. Sam beskriver situationen på följande sätt:

*“[...] det beror lite på vem det är man behöver prata med. Vissa är mer tillgängliga om man går och pratar med dem, medan andra är mer tillgängliga om man skriver på chatten [...] det beror lite på vilken person det är jag behöver kunskap ifrån [...]. Det tar ju ett tag innan man lär känna vilka man ska gå och prata med eller vilka man kan chatta med, vilket som går snabbast, så därför är det bra när jag jobbar både hemma och på plats liksom.”*

Slutligen återstår två respondenter av åtta som upplever att det fortfarande är lättare och bättre att söka hjälp på plats jämfört med hemarbete. Charlie gav i sin intervju ett exempel på en situation där det är lättare att få kontakt genom att befinna sig på arbetsplatsen. Hen menar att en person som ofta är fullbokad sett till Teams-kalendern kan ha luckor som inte framgår. Det kan vara inställda möten, möten som slutar tidigare eller att det finns en lucka på en rast där en snabb fråga går bra att ställa. Dessa tillfällen går man miste om vid hemarbete. Francis anser att Teams är ett bra verktyg och använder det även på plats i syfte att se sina kollegors tillgänglighet men menar att: *“det är ju fortfarande överlägset bättre att prata med folk öga mot öga.”* En svårighet som både Alex och Charlie reflekterar över i sina intervjuer är nyanställda som kommer till en hybrid arbetsplats. De menar att det är tack vare sin tid på företaget och sin kompetens som gör att de obehindrat klarar av att utföra sina arbetsuppgifter hemifrån. Båda beskriver hur de kan föreställa sig situationen på annat sätt om de själv skulle varit nya, innan de har byggt upp ett kontaktnät och vet vad andra kollegor har för kompetens. Vid intervjuerna med cheferna Dani och Lo beskriver de hur de hanterar nyanställda på en hybrid arbetsplats och förklarar att nya medarbetare paras ihop med en senior kollega. På så sätt får den anställde en person som de kan vända sig till och de två planerar sitt hybridarbete så att det synkroniseras.

Den sista delen av Självbestämandeteorin är som tidigare nämnt *autonomi*. Alla respondenter uppger att de upplever hög autonomi i sitt arbete och tycker dessutom att de har möjligheten att påverka sin arbetssituation på en realistisk nivå. Arbetssituationen har beskrivits som *“frihet under ansvar”* och Eli beskriver det som en förtroendefråga där hen skulle tolka det som en antydning till att hen inte levererar om friheten berövas och skulle ta väldigt illa vid sig av det. Vidare har covid-19 pandemin visat på att arbete går att genomföra på distans och har på så sätt fått fler medarbetare att känna mersmak för den frihet som



distansarbete medför. En av respondenterna, Kim, pratar om vikten av möjlighet till distansarbete och säger: *"Skulle jag söka till något helt annat ställe så skulle jag nog kolla mycket mer på vad man har för möjligheter där än vad jag skulle gjort innan pandemin."* En avgörande faktor till så hög autonomi bland respondenterna går att koppla till deras chefer. Samtliga respondenter pratar gott om sina chefer, att de är tillmötesgående, lyhörda och tillåter de anställda att påverka sin arbetssituation.

#### **4.1.2 Analys - balansen blir ett vinnande koncept**

För att uppleva inre motivation krävs det att de tre basbehoven tillhörighet, kompetens och autonomi blir uppfyllda (Ryan & Deci, 2017, s. 533). Saknas något av behoven blir det svårare för en individ att uppleva inre motivation vilket i vidare led har en negativ påverkan på arbetsprestationen och i sin tur organisationens lönsamhet (Ryan & Deci, 2017, s. 534). I den här intervjustudien har det undersökts huruvida de åtta respondenterna upplever tillhörighet, kompetens och autonomi. Till att börja med upplever sju av åtta personer mer tillhörighet när de arbetar på plats. Vi vet samtidigt att policyn på företaget säger att medarbetarna ska vara minst tre dagar i veckan på plats. Det betyder att majoriteten av tiden befinner sig medarbetarna på en plats där de upplever tillhörighet. Ser vi till de dagar som de arbetar hemifrån beskriver flera respondenter att de tycker att Teams är ett välfungerande verktyg som de lärt sig hantera under pandemin. De har ett bra nätverk och får enkelt kontakt med sina kollegor där Sam ger ett exempel på att de har en gruppchatt i teamet. Uppfattningen vi får från intervjuerna är att respondenterna dels är bra på att söka kontakt med sina kollegor via Teams, dels tycker att den tid de spenderar på kontoret är nog mycket tid för att de ska känna tillhörighet till gruppen. När de arbetar hemifrån är det andra aspekter som de värderar högre. Som tidigare nämnt är autonomi viktigt för samtliga respondenter och att få bestämma vart de vill arbeta värderas högt. Då flera respondenter uppger att deras chef är tillmötesgående och låter dem få inflytande i sin arbetssituation samt att de tycker att de får bestämma mycket, kan vi komma fram till att det finns en hög autonomi bland våra respondenter. Som sista del av Självbestämandeteorin har vi kompetens där alla respondenter upplever att de har nog hög kompetens för att utföra sitt arbete och en anledningen till det skulle kunna förklaras med att de har arbetat på arbetsplatsen under en längre period. Den respondent som arbetat längst på företaget har arbetat i 38 år och den som arbetat kortast har arbetat i 5 år.

En respondent som vi upplevde stod ut från mängden kopplat till Självbestämandeteorin är Alex. Hen beskriver att innan Covid-19 pandemin var stressnivån väldigt hög och hemarbetet som pandemin medförde gjorde att hen upplevde mycket mindre stress än tidigare. Allt eftersom tiden gick uppstod det en förändring då hen blev mindre motiverad till arbetet. Alex beskriver att hen saknade tillhörigheten men tyckte att det var konstigt att hen kände sig oengagerad och omotiverad när arbetssituationen i övrigt passade hen väldigt bra. Ser vi till Självbestämandeteorin blir det tydligt att teorin i det här fallet stämmer in väldigt bra. Under pandemin kunde inte medarbetarna ha hög autonomi i samma utsträckning som innan och efter pandemin. Det berodde på att det inte fanns någon valmöjlighet i var arbetet skulle utföras. Kopplar vi det till Otis och Pelletiers (2005, s. 2193) undersökning där de gav poliser

högre autonomi i sitt arbete som i sin tur gjorde att de upplevde mer inre motivation skulle det kunna förklara en del av Alexs brist på motivation när hen inte fick möjlighet att bestämma över sitt arbete i samma utsträckning som tidigare. På samma sätt kan vi koppla bristen på tillhörighet till Självbestämandeteorin där Ryan och Deci (2017, s. 533) menar att tillhörighet är en viktig del tillsammans med autonomi och kompetens för att känna inre motivation. Alex beskriver även att hen upplever tillhörighet i och med att de numera får träffa kollegor och att hens chef ger möjlighet till att bestämma över sin arbetssituation. Det i sin tur kan vi koppla till, och den uppfattning vi får, att den inre motivationen har kommit tillbaka till Alex.

Det går även att applicera Självbestämandeteorin i de situationer när en organisation genomgår en förändring. Som tidigare nämnt har många organisationer tendens till att försöka tvinga sina medarbetare och använder sig av yttre motivation snarare än inre motivation (Ryan & Deci 2017, s. 539). Företaget som vår intervjustudie genomfördes på gick igenom en förändring vid återgången till kontoret efter pandemin. Det visar sig att alla respondenter nu upplever att de får vara delaktiga och har en hög autonomi vilket till stor del beror på att cheferna ger dem utrymme att få bestämma över sin arbetssituation och fördelning av arbete på plats och hemarbete. Samtidigt är medarbetarna numera minst två dagar på kontoret där de träffas och interagerar med varandra vilket bidrar till ökad känsla av tillhörighet.

Skulle vi försöka tänka oss den optimala arbetsfördelningen i det hybrida arbetet kan vi inte ge ett direkt svar, däremot kan vi analysera vår studie och göra ställningstaganden utifrån den. För det första kommer vi fram till att arbeta hemifrån till hundra procent inte är optimalt för de anställda. Som vi tidigare nämnt är det flera av respondenterna som uttrycker att de inte tycker att det är optimalt att endast arbeta hemifrån och då interagera med sina kollegor digitalt. Billy sticker ut från mängden då hen uttrycker att det handlar om att vara en kommunikativ person för att få distansarbetet att fungera. En analys som vi gör kring att vara en kommunikativ person är att alla människor är olika vilket gör att vissa personer har lättare för att kommunicera genom olika kanaler medan andra kan ha svårare att komma till tals vid distansarbete. Tillhörigheten minskar för de som inte tycker att distansarbete är en gemenskapsbyggande form att arbeta på, då de inte får träffas fysiskt. Att bli tvingade till endast hemarbete skulle innebära lägre autonomi eftersom flera medarbetare uttrycker att arbetet på plats bidrar mycket till deras tillfredsställelse till arbetet. För det andra skulle den raka motsatsen, vilket är hundra procent arbete på plats, inte heller vara optimalt utifrån Självbestämandeteorin. En stor del av den upplevda autonomi hos de anställda grundar sig i att de själva får bestämma hur de vill fördela sin hybrida arbetstid. Vi kopplar igen till undersökningen som Otis och Pelletier (2005, s. 2193) genomförde där det tydligt visade att poliserna blir känslomässigt utmattade av att ledningen endast använder sig av yttre motivation för att motivera sina anställda. När de istället gav dem ökad autonomi kände de inre motivation och var mer engagerade. Detta visar att om företaget i vår intervjustudie skulle tvinga tillbaka sina medarbetare till att arbeta hundra procent på kontoret finns det en risk för att de upplever drastiskt minskad autonomi. Något som i sin tur skulle innebära att de får en lägre eller obefintlig inre motivation.

Som en avslutande analys av Självbestämmandeteorin kan vi konstatera att varken arbeta heltid hemifrån eller heltid på kontoret är en optimal lösning. En blandning där medarbetarna får bestämma hur de fördelar sina dagar mellan arbete på kontoret och friheten att arbeta hemifrån skulle kunna vara en bra lösning. Det betyder inte att fördelningen av tre dagar på kontoret och två dagar hemma är den bästa lösningen. Det skulle kunna vara så att autonomi kan bli ännu högre av att medarbetarna får mer frihet i hur de fördelar sin arbetstid men att det inte påverkar känslan av tillhörighet. Den här aspekten är dock inget vi har behandlat i den här intervjustudien.

## **4.2 Resultat och analys av Work-life balance**

Nedan följer en presentation av undersökningens resultat samt tillhörande analys som båda har koppling till teorierna kring Work-life balance som presenterats i teorikapitlet. Bland annat görs en koppling till Bergman, Rosengren och Palms studie rörande sju olika gränsstrategier. Till grund för denna presentation och analys kommer två frågor från intervjuguiden med tillförande svar att behandlas.

### **4.2.1 Resultat - uppnå balans med olika strategier**

Work-life balance är som tidigare nämnt ett begrepp som allt oftare förknippas med dagens arbetsliv och som syftar till att klargöra människors förmåga att balansera arbete och övrigt liv (Noon et al. 2013, s. 342). För att förstå Work-life balance krävs det att vi urskiljer de val som individer upplever sig ha i både arbetsliv och övrigt liv. Genom att skapa sig en förståelse kan obalans undvikas och istället finns möjlighet till önskad balans mellan arbete och övrigt liv (Noon et al. 2013, s. 343). För att analysera Work-life balance har två frågor ställts till respondenterna. Den första frågan syftar till att förstå i vilken utsträckning Work-life balance påverkar deras val att arbeta hemifrån. Till att börja med uppger alla respondenter att fördelningen av tid mellan arbete och övrigt liv underlättas av hemarbete.

Respondenterna berättar om fördelningen på olika sätt. Kim beskriver bland annat att hemarbete gör det möjligt att frigöra mer tid åt det övriga livet. Hen förklarar att lunchen och raster vid hemarbete kan användas åt att uträtta ärenden, handla, ta emot paket eller åt hushållssysslor. Genom att ha möjlighet till detta kan tiden efter arbetet ägnas åt önskade fritidsaktiviteter snarare än nödvändiga aktiviteter. Liknande resonemang finns bland Sams svar som menar att hemarbete gör det lättare att hinna med träning efter jobbet. Vidare upplever Sam att möjligheten att arbeta hemma även underlättar för hela familjen. Aktiviteter blir lättare att hinna med samtidigt som barnen får kortare dagar i och med att en förälder finns hemma. Hos våra andra respondenter för både Alex och Billy samma argument rörande underlättandet i familjelivet genom hemarbete. Förutom att hemarbete kan underlätta familjelivet och frigöra mer tid åt det övriga livet menar Charlie och Francis att pendlingstiden blir obefintlig och därmed frigörs tid på morgonen och eftermiddagen. Charlie uppger bland annat att hen får en lugnare morgon och tid för en längre frukost vid arbete hemifrån istället för att äta frukost i bilen på vägen till arbetet.

Den andra frågan som har använts för att undersöka Work-life balances betydelse vid hemarbete syftar till att förstå respondenternas strategier för att uppnå balans mellan arbete och övrigt liv. Författarna har kategoriserat strategierna på följande sätt; totalsepareraren, tidssepareraren, platssepareraren, arbetsintegreraren, privatlivsintegreraren, totalintegreraren samt växlaren (Bergman et al. 2020, s. 277 f). Utifrån respondenternas svar kan vi utläsa att det finns en spridning i hur de valt att gå tillväga för att uppnå balans mellan arbete och övrigt liv. Tre av åtta respondenter uppger att de får balans genom att totalintegrera arbete och det övriga livet. Eli berättade att hen under pandemin tvingade sig själv till att skapa rutiner för att uppnå balans och att omständigheterna krävde en tydlig separation mellan de två sfärerna. Nu ser det dock annorlunda ut och Eli säger att gränserna mellan sfärerna har suddats ut och blivit mer oklara. Hen låter därmed arbetet och övrigt liv flyta samman till viss del. Förutom totalintegrerare uppger två av åtta respondenter att de valt den motsatta strategin och upplever ett behov av att totalseparera arbete med övrigt liv för att uppnå en önskad balans. Kim och Sam upplever båda att de behöver skilja på arbete och övrigt liv och har berättat att de gör på olika sätt. Efter att arbetsdagen är slut väljer Kim att stänga av mobiltelefonen, kollar inte arbetsrelaterade chattar och stänger dörren till hemmakontoret för att avskärma sig från sitt arbete. Sam har en liknande strategi men säger att:

*“[...] senast fem, då stänger jag av min jobbmobil liksom har ingenting med jobbet att göra och sen har jag en väska, jobbväska, så varje eftermiddag så packar jag ner allting i väskan och ställer bort den liksom så det är som för mig att åka från kontoret. [...] jag har börjat lägga in nu en sån här “att göra lista” för nästa dag så att inte jag ska gå och fundera heller på jobbet [...]”*

Sams strategi visar på en tydlig separation mellan arbetet och det övriga livet efter avslutad arbetsdag. Vidare har ytterligare två av åtta respondenter uppgett liknande strategi men skillnaden är att de här personerna separerar med hjälp av olika platser, alltså platsseparerare. Båda respondenterna har en tydlig arbetsplats i hemmet avsedd för hemarbete. Charlie beskriver att arbetstiden inte nödvändigtvis alltid sker under ordinarie arbetstid. På grund av olika omständigheter kan arbete utföras under kvällstid men alltid vid den avsedda arbetsplatsen i hemmet. Avslutningsvis var det endast Rio som uppgav att hen uppnår önskad balans genom att låta arbetet integreras med det övriga livet men låter däremot inte det övriga livet gå ut över arbetet. Rio är en tydlig arbetsintegrerare som väljer att ha en permanent arbetsstation på köksbordet vilket gör arbetet mer tillgängligt. Vidare beskriver Rio sitt arbete mer som ett fritidsintresse och en del av sin hobby och menar att hen inte ser något negativt i att låta arbetet ta den platsen det fått.

En aspekt som varit central i intervjustudien och som är en viktig faktor till att respondenterna högt värderar hybridarbetet är mängden störningar som förekommer vid arbete på plats. Sex av åtta respondenter har tydligt berättat om olika störningar i arbetet som förekommer vid arbete på plats men som inte upplevs vid hemarbete. Kim beskriver situationen på följande sätt:

*“[...] jag blir mycket mindre störd hemma, dels när det pratas runt omkring så reagerar jag på det och så även så är det väldigt många som kommer och frågar massa små frågor. Som under pandemin så tänkte de lite mer själva innan de kom och ställde vissa små frågor och sådär.”*

En stor anledning till att flera av respondenterna är positiva till hybridarbete och möjligheten till att kunna arbeta hemma grundar sig i att de högt värderar ett arbete utan störningar. Sam är ännu en respondent som berättat om sina upplevelser kring störningar i arbetet och förklarar att: *“ Ja, men för mig själv så är det ju att jag... för jag får mycket mer gjort hemma, för där blir jag inte avbruten på samma sätt och här är det så mycket eftersom vi jobbar i öppna landskap [...] men hemma är det ju helt tyst, så där får jag gjort mer.”*. Vidare berättar fler om sin erfarenhet från arbete i öppet kontorslandskap och de störningar som det medför. Francis ger sin bild av arbetssituationen: *“[...] framför allt är det att arbetsmiljön är ju mycket bättre hemma. Ja ja, det är ju tyst runt med. Har ju inget inget annat som stör. Här i ett landskap är det ganska så störande [...]”*. Mängden störningar som förekommer vid arbete på plats upplevs vara en central motivering för hybrida arbetsplatser bland respondenterna och en aspekt värd att fortsätta forska kring.

#### **4.2.2 Analys - att hitta en fungerande strategi**

När respondenterna vid intervjustillfället får första frågan om work-life balance finns det enighet bland alla respondenter om att fördelningen av tid mellan arbete och övrigt liv underlättas av hemarbete. Denna fördelning går att koppla till Greenhaus och Beutells konfliktteori där de presenterar tre former av konflikter som kan uppstå mellan de två sfärerna (1985, s. 76). Det som respondenterna upplever kan förklaras med hjälp av det författarna menar är en *tidskonflikt* (Greenhaus & Beutell 1985, s. 77). Både Sam och Kim beskriver att hemarbetet gör att de hinner med nödvändigheter på raster och luncher för att sedan direkt efter att de slutat för dagen kunna påbörja sina önskade fritidsaktiviteter eftersom de redan är i hemmet. Även Billy och Alex uppskattar att kunna vara nära sin familj och kan exempelvis hämta barn direkt efter jobbet eller på en rast. Det skulle gå att argumentera för att det är olämpligt att utföra hushållssysslor eller hämta barn på en rast. Däremot, med tanke på att det underlättar så pass mycket för de anställda samt att de utför aktiviteterna när de i vanliga fall ska ha rast på kontoret, skulle det kunna vara fullt rimligt att medarbetarna har den här typen av vanor.

Den här typen av flexibilitet tar Obdržálková och Moravcová (2022, s. 4) upp som den vanligaste anledning till att medarbetare vill arbeta hemifrån. Den typen av konflikt som medarbetarna själva manövrerar för att få balans mellan arbete och övrigt liv blir därför ett givande och tagande. Både arbetet och privata angelägenheter vill ta plats och i intervjustudien ser vi att respondenterna till stor del löser den här konflikten genom arbete hemifrån. Greenhaus och Beutell (1985, s. 78) beskriver att om det uppstår tidspress mellan sfärerna kommer det att uppstå en tidskonflikt. Kopplar vi detta till våra respondenter skulle

det kunna uppstå en tidskonflikt som inte är i balans om företaget skulle bestämma sig för att medarbetarna måste arbeta heltid på plats.

Som tidigare nämnt kan personer ha olika strategier för att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv (Bergman et al. 2020, s. 276). Totalintegreraren och totalsepareraren blir varandras motsats. Vi får höra Sams beskrivning om hur hen får ett tydligt avslut för dagen genom att vid en fast tidpunkt plocka bort alla jobbrelaterade saker och stoppar ner dem i sin jobbväska. Det upplever hen är en bra rutin och som hjälper hen att vara hundra procent fokuserad på sin fritid. Jämför vi Sam med Eli som under pandemin hade tydliga rutiner men som nu har börjat suddas ut, kan vi se en skillnad. Eli beskriver att hen blir stressad om det inte finns rutiner samtidigt som hen med inlevelse berättar om sitt jobb och beskriver att det är väldigt roligt. Sam har till skillnad från Eli barn som bor hemma vilket skulle kunna göra att det finns en tydligare anledning för Sam att ha rutiner för när arbetsdagen är slut. Eli har istället ett liv utanför arbetet som inte störs av att hen arbetar längre dagar eller arbetar kortare stunder utanför ordinarie arbetstid. Genom att tillämpa Sams strategier hade Eli kunnat undvika onödigt stress men med tanke på att hen tydligt uttryckt en glädje kring sitt arbete och betraktat det mer som en hobby blir dessa strategier snarare en tillfällig lösning. En mer långvarig lösning skulle istället kunna vara att tillämpa strategier som totalintegrerare och istället anamma arbetet helt som ett fritidsintresse.

Ser vi till Billy, som även hen är en totalintegrerare, märker vi en skillnad mot Eli. Billy beskriver sin arbetssituation som den bästa typen av arbetssituation hen kan tänka sig. Hen fördelar sin arbetstid väldigt fritt under dagen och kan exempelvis pausa arbetet mitt på dagen för att sedan återuppta arbetet på kvällen. Anledningen till att Billy utformar sina dagar på det här sättet är för att det passar det övriga livet. Till skillnad från Eli upplever Billy ingen stress över att växla mellan arbete och sitt övriga liv under dagen, snarare bidrar det till ett lugn. Vi ser det som att Billy har en passande livsstil och att hens egenskap att kunna växla gör att strategin hen använder sig av lämpar sig väl.

Charlie är, till skillnad från Billy, en platsseparerare och väljer helt enkelt att avsätta en specifik plats i hemmet där arbetet alltid genomfört oavsett vad klockan är. Charlie kan alltså arbeta på kvällen likt Billy men är tydlig med att arbetsrelaterade saker inte ska blandas med det övriga livet som pågår i hemmet. Att avsätta en specifik plats för arbete är inget som alla har möjlighet till, vissa har helt enkelt inte plats. Att behöva påminnas om sitt arbete på fritiden skulle kunna vara påfrestande och exempelvis kan det i längden bli ett stressmoment. Sam väljer att skriva en "att göra lista" för att inte behöva fundera över jobbrelaterade saker och visar på att det finns strategier för att arbeta hemifrån om en specifik arbetsplats inte finns i hemmet. Det skulle kunna vara en hållbar strategi för de som inte har möjlighet till att vara en platsseparerare.

Rio är den enda respondenten som är arbetsintegrerande vilket betyder att arbetet får flyta samman med det övriga livet men det övriga livet får inte ta plats i arbetet (Bergman et al. 2020, s. 276). Rio beskriver att arbetet är väldigt roligt och att hen ser det lite som en hobby. Det gör att arbetet får ta plats i det övriga livet men att hen inte ser det som ett problem.

Skulle vi jämföra Rio med en person som låter arbetet ta plats i det övriga livet på grund av att arbetet är stressigt och att det inte hinns med under ordinarie arbetstid samt att personen inte ser arbetet som en hobby, skulle vi kunna se skillnader. Rio beskriver sin situation som att hen trivs med den, även om vi tolkar det som att hen inser under intervjun att det kanske inte är optimalt i längden att låta arbetet ta över så pass mycket som det gör medan det övriga livet aldrig får ha inflytande på arbetet. Obdržálková och Moravcová (2022, s. 5) beskriver att den andra största svårigheten med att arbeta hemma är att balansera arbete och övrigt liv. En person som arbetsintegrerar endast på grund av stress skulle potentiellt kunna vara en person som behöver hitta en annan strategi.

En aspekt som kommit upp flera gånger under intervjustudien är de störningar som uppstått efter pandemin vid arbete på plats. Som Kim beskriver situationen framgår det att det är ett störande moment att flera medarbetare kommer fram till hen och ställer frågor som personen vid distansarbete hade löst själv. Det gör att Kim blir avbruten i sitt arbete och hen upplever att medarbetare tänkte lite mer själva under pandemin innan de sökte hjälp. Dels skulle det kunna vara en nackdel att personer söker hjälp för problem som de lätt kan lösa själva, dels skulle det kunna vara så att personer är mer sociala och vill söka kontakt när de väl är på plats. Det bekräftas genom det Francis beskriver: att många medarbetare ofta väljer att utföra arbetsuppgifter som kräver lugn och ro hemma medan de sparar arbetsuppgifter som är lättare att genomföra på plats. Kim och Francis upplevelser kan vi koppla till en studie (Appel-Meulenbroek et al. 2022, s. 7) som visar på att arbetsuppgifter som kräver mer koncentration lämpar sig bättre för hemarbete medan de mer kommunikativa arbetsuppgifterna lättare utförs vid arbete på plats. Utifrån respondenternas upplevelser blir det tydligt att störningar är en avgörande faktor och i viss mån ett problem vid arbete på plats. I nuläget får vi uppfattningen att arbete hemifrån gör att det blir en duglig balans då medarbetarna får möjlighet till att arbeta ostört när de arbetar hemifrån. Skulle det däremot vara så att företaget skulle bestämma sig för att alla måste arbeta hundra procent på plats skulle störningarna säkerligen bli mycket mer påtagliga. Kim nämner att hen får huvudvärk och blir stressad av störningarna på plats. Konsekvenserna av att tvinga tillbaka medarbetarna till heltid på plats skulle potentiellt kunna göra att fler medarbetare upplever samma symptom som Kim och dessutom mer frekvent då de utsätts för störningarna dagligen.

Manucci (2021, s. 448) beskriver att det är viktigt att tänka på hur företaget välkomnar medarbetare tillbaka till arbetsplatsen efter Covid-19 pandemin. Författaren belyser vikten av att ha en tydlig riktlinje där tre till fyra aspekter lyfts fram lite extra för att det ska bli enklare för medarbetarna att veta vad som är viktigast att tänka på. I intervjustudien har alla respondenter endast nämnt, vid frågan om de har riktlinjer att följa, att de i utgångsläget ska arbeta tre dagar i veckan på plats och om arbetet tillåter får de arbeta två dagar i veckan hemifrån. Det skulle kunna tyda på att det är den enda informationen som medarbetarna har tagit med sig från den policy som finns. Med tanke på att så pass många upplever störningar vid arbete på plats skulle riktlinjer för hur medarbetarna ska uppträda i exempelvis öppna kontorslandskap kunna vara ett bra tillskott till en av de få aspekter som är allra viktigast att tänka på. Det skulle kunna vara så att det finns information i den befintliga policyn angående detta men vi tolkar det som att det inte framgår tillräckligt tydligt då ingen respondent har

nämnt det vid intervjutillfället. Vidare nämner författaren att det är viktigt att det finns forum för medarbetarna att få ställa frågor och vara med och påverka förändringen. En av åtta respondenter uppger att hen har fått möjlighet att komma till tals medan en annan respondent uppger att hen har fyllt i en "varannan vecka enkät" och aldrig fått något gensvar. Manucci (2021, s. 449) menar att det är viktigt att organisationen är öppen för nya förslag och lyhörda för vad medarbetarna tycker och tänker. Baserat på att Rio, som skickat in enkäten flertalet gånger, inte fått någon återkoppling eller svar på sina klagomål får det oss att ifrågasätta syftet med att använda en "varannan vecka enkät", om den inte är tänkt som ett sätt att förbättra. Om inte annat är det viktigt att återkoppla till de som har förslag som inte går att genomföra av olika anledningar för att bygga relation och tillit till medarbetarna (Manucci 2021, s. 449).

### 4.3 Resultat och analys av Karaseks krav-kontroll-stödmodell

Karaseks krav-kontroll-stödmodell som tidigare presenterats i teorikapitlet har varit med och format studiens intervjuguide. I denna del kommer en presentation av studiens resultat med tillhörande analys framställas med utgångspunkt i två frågor ur undersökningens intervjuguide som båda har direkt koppling till krav, kontroll och stödmodellen.

#### 4.3.1 Resultat - betydelsen av egenkontroll

Till att börja med har respondenterna fått reflektera över huruvida valmöjligheten av arbetsplats, hemma eller på kontoret, gör att de upplever mer *egenkontroll* i sitt arbete. Av åtta respondenter svarade samtliga att de upplever mer egenkontroll i sitt arbete genom att kunna välja vart de vill utföra sina arbetsuppgifter. Francis var tydlig med betydelsen av egenkontroll i arbetet och menar att: "[...] *det är ju en anledning till att jag trivs med det jobbet jag har. Att jag styr mycket själv över vad jag gör och när jag gör det och hur jag gör det [...]*". Andra respondenter har fört liknande resonemang och tillför även att egenkontroll upplevs som en arbetsförmån samt att en känsla av minskad frihet skulle infinna sig ifall egenkontrollen skulle försvinna. Förutom att studiens respondenter starkt kopplar valmöjligheten till deras känsla av egenkontroll över sitt arbete uppgav flera att egenkontrollen anses vara viktig för dem men att den inte alltid har varit självklar. I vår intervju med Kim berättade hen om sin erfarenhet av egenkontroll och sa: "*Innan pandemin så skulle jag nog säga nej, men nu när man har fått uppleva det så är det ju väldigt skönt och kunna få jobba på det sättet. Jag blir mycket mindre stressad av det.*". Känslan av upplevd egenkontroll i arbetet motiverar inte bara medarbetare till att fortsätta arbeta utan kan även ha en betydande roll för deras välmående.

Nästa fråga berör dimensionen *krav* i Karaseks modell. Intervjufrågan syftar till att skapa en förståelse för vilka krav respondenterna ställs inför i sitt arbete och om kraven ser olika ut beroende på vart respondenten arbetar, hemma eller på arbetsplatsen. Likt föregående fråga rörande kontroll finns det även här en samsyn på upplevda krav från ledningens håll. Alla respondenter menar att de inte upplever en skillnad beroende på var de väljer att arbeta för dagen samtidigt som samtliga förklarar kraven som rimliga och hanterbara. Billy berättar om



upplevelsen av krav ur sin arbetssituation och förklarar att: *“Jag har mätetal som jag mäts utefter och det har ingen betydelse vart jag sitter och jobbar.”*. Likt Billys berättelse är även Eli inne på liknande spår och säger: *“Ja, det är arbetstiden, du ska leverera på din arbetstid, punkt.”* och menar samma sak som Billy, att den geografiska placeringen inte har någon betydelse så länge man utför sina arbetsuppgifter ordentligt och i tid.

Under intervjuernas gång har även området *stöd* och stöttning i arbetet lyfts fram vilket är den tredje dimensionen i Karaseks modell (Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Likt både upplevelsen av krav och kontroll hos respondenterna finns det även här en gemensam uppfattning om känslan av stöd från cheferna. Samtliga respondenter uppger att de får fullt stöd från sin närmaste chef. Alla betonar att de har en nära dialog med sin chef och får den stöttning de behöver. Sam har beskrivit sin relation till sin chef på följande sätt:

*“Jo, men jag upplever att min närmsta chef har varit väldigt såhär lyhörda vad mina behov är och liksom så. Och han är en sån som man kan gå till och med allt och så där så att där känner jag jättestöttning i allt även det här så att det är väldigt viktigt faktiskt, och det tycker jag funkar jättebra.”*

Kim uppgav i sin intervju en liknande känsla av stöd och delade åsikt om sin chef med Sam. Fortsatt berättade även Kim om stöd vid hemarbete och menar att det också finns ett värdefullt stöd även där. Hen säger: *“Ja chefen har alltid varit anträffbar och det har aldrig varit något krångel med sådant och ja man har ju varit hemma.”*. Däremot uppgav tre av åtta respondenter att de upplever en skillnad i stöttning om vi istället ser till ledningen och deras roll. Som vi tidigare nämnt berättade Rio om att hen under en period fyllde i “varannan vecka enkäter” men fick inget gensvar. Rio nämner även att hens känsla är att ledningen inte har en förståelse för hur verksamheten ser ut utan att de ser medarbetarnas upplevelser i siffror. De konstaterar att vissa aspekter inte är så bra men gör inte speciellt mycket åt det. Även Charlie beskriver att stöttningen från ledningen har varit bristande och att de inte har funnits närvarande för att motivera de anställda vid återgången till arbete på plats efter pandemin. Genom intervjuer med både chefer och medarbetare har information om företagets tillvägagångssätt vid återgång till arbetsplatsen efter pandemin framställts. Alex berättade att:

*“[...] redan under pandemin eller senare delar av den så hade ju de som var närmast ledande som man hade runt omkring sig då, ska vi säga, kan inte säga att de förespråkade utan de kittlade lite med tanken på att komma in och vara här mer [...] Så var det flera som sa [...]“*

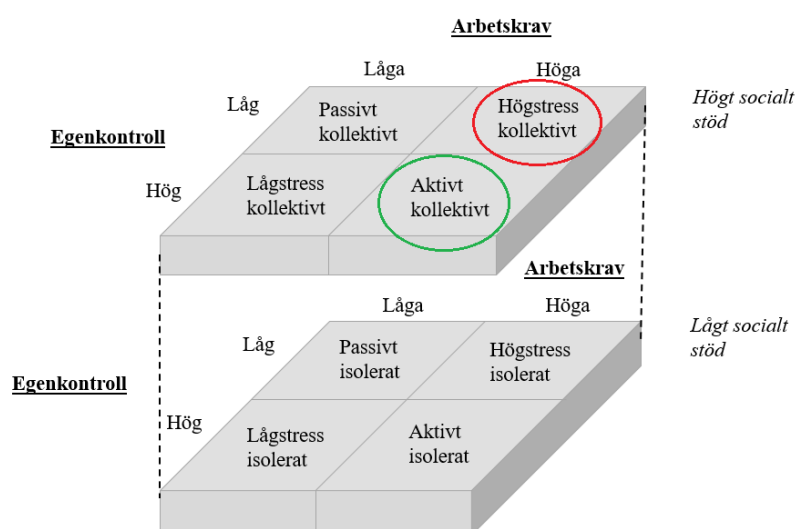
Samma spår som Alex var inne på var även Rio i sin intervju där hen förklarade att återgången upplevdes som hetsig och att det direkt skulle ske en stor förändring. En förändring som inte är lätt efter år av hemarbete. Hen berättar:

“[...] När själva pandemi-delarna, vad ska jag säga... tog slut och man ville att folk skulle komma in igen, så blev det väldigt plötsligt, väldigt stora närvarokrav. [...] Vi var många som tyckte för att vi jobbar så bra hemifrån och hade byggt upp ett så bra sätt att jobba plus att många som pendlar eller jobbar på andra orter inte behövde komma lika ofta, men det funkar lika bra ändå och vi kände att det var jobbigt att XXX inte kunde vara mer av en modern arbetsplats som faktiskt tillät hemarbete i större utsträckning [...]”

Medarbetarnas känslor och upplevelse om återgången till arbetsplatsen efter pandemins slut bekräftades genom intervjuerna med chefer. Både Dani och Mika redogjorde för att de vid bristande motivation hos de anställda uppmanar med att komma till arbetsplatsen och uppmanar medarbetare till att komma in till kontoren ifall motivationen sjunker.

### 4.3.2 Analys - konsekvenserna av förändrad egenkontroll

För att få en helhetsbild av vart respondenterna befinner sig gällande Karaseks krav-kontroll-stödmodell väljer vi att analysera svaren vi fått från intervjustudien tillsammans. Vi kan se att samtliga respondenter upplever en hög egenkontroll i och med att de har ett arbete där de får vara med och bestämma men framför allt för att de får påverka hur de väljer att fördela tiden mellan arbete hemifrån och arbete på plats. Vidare ser vi att alla respondenter upplever att de har relativt höga krav men att de känns fullt rimliga samt att de upplever samma krav från arbetsgivaren om de arbetar hemma eller på plats. Vi ser även att samtliga respondenter upplever ett stöd från sin närmaste chef och att de är tillmötesgående gällande medarbetarnas behov. Det gör att vi nu kan placera in respondenterna i modellen, se grön ring i *Figur 3*.



*Figur 3: Fokuspunkter, det aktivt kollektiva arbetet samt högstress kollektiva arbetet i Karaseks krav, kontroll och stödmodell. Egen illustration.*

Genom att respondenterna har hög egenkontroll, rimliga arbetskrav samt ett högt socialt stöd från sina chefer går deras arbetssituation att kategorisera som aktivt kollektiva arbeten. Enligt Karasek anses arbeten som befinner sig i den aktiva kategorin vara utvecklande, intressanta och stimulerande för de anställda (Karasek 1979 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 432). Arbeten som befinner sig i kategorin för att vara aktivt kollektivt menar Karasek är de bästa arbetena för medarbetare och att det som skiljer från de sämsta är graden av egenkontroll. I insamlad empiri uppgav respondenterna att det är valmöjligheten över var de kan utföra sina arbetsuppgifter som bidrar till känslan av hög egenkontroll i arbetet. Respondenter har även uppgett att en återgång till arbetsplatsen till hundra procent skulle medföra att deras egenkontroll sjunker. Med detta i åtanke kan vi analysera vart arbetena skulle placeras i Karaseks modell om företaget väljer att införa en ny policy som inte gav möjlighet till hybridarbete för medarbetarna. Se röd ring i *Figur 3*.

Att frånta respondenterna möjligheten till hybridarbete skulle kunna resultera i lägre egenkontroll över arbetet. Genom att inte ge möjlighet till att välja sin arbetsplats gör det att de kan uppleva högre krav från ledningens sida. Lägre egenkontroll tillsammans med samma eller högre krav och ett fortsatt högt stöd resulterar i arbeten som kan placeras in som högstress kollektiva arbeten i Karaseks modell. Till skillnad från de aktivt kollektiva arbetena som enligt Karasek ansågs vara de bästa är arbeten som är högstress kollektiva sämre för arbetarna och som kan öka risken för ohälsa (Karasek 1979 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 432). Viktigt att poängtera är att alla respondenter upplever hög egenkontroll gällande sina arbetsuppgifter vilket inte påverkas av att de inte skulle få arbeta hemifrån. Skulle hybridarbete tas bort som en förmån för medarbetarna skulle de däremot gå mer åt det högstress kollektiva än vad de gör om de tillåts arbeta delvis hemifrån då de tydligt placerar sig i det aktivt kollektiva.

#### **4.4 Sammanfattning**

I ovanstående presentation av studiens resultat med tillhörande analys kan vi utläsa att det råder en enighet bland respondenterna i många delar av intervjustudien. De presenterade teorierna i uppsatsens teorikapitel har legat till grund för analysen av respondenternas svar. Sett till självbestämmandeteorin har respondenterna uppgett att de upplever hög autonomi i sitt arbete tack vare möjligheten till hemarbete, men menar samtidigt att denna autonomi skulle minska ifall möjligheten försvann. Samtliga respondenter upplever även att deras kompetens är hög och att skillnader mellan arbete hemifrån eller på plats inte förekommer. Tillhörigheten menade vissa var oförändrad vid hemarbete medan andra uppgav att den minskade och att arbete på kontoret därav blev nödvändigt för trivseln. Överlag visade respondenternas svar att det fanns god grund för upplevd inre motivation i deras nuvarande arbetssituation där möjlighet till hybridarbete finns. Däremot konstaterades att den fysiska arbetsplatsens betydelse fortfarande är viktig för tillhörigheten och att arbete till hundra procent på distans skulle orsaka i minskad tillhörighet vilket i sin tur skulle påverka upplevelsen av inre motivation.

En avgörande anledning till att medarbetarna uppskattar och värnar om sin möjlighet till hybridarbete grundas i Work-life balance. Även här uppgav majoriteten av respondenterna att den bakomliggande anledningen till att de vill arbeta hemifrån är för att de underlättar balansen mellan arbetet och deras övriga liv. Genom att arbeta hemifrån frigörs tid som medarbetarna kan disponera fritt för aktiviteter kopplade till deras liv utanför arbetet. Även om hemarbete underlättar balansen kan det även medföra en osund arbetsituation där det inte finns en balans utan där ena sfären tillägnas för mycket tid. För att uppnå en hållbar balans använde respondenterna sig av olika strategier. Valet av strategier kunde förstås genom att se till respondentens familjesituation, arbetsplats hemifrån samt hur arbetstid fördelas.

Slutligen upplevde samtliga respondenter att de har hög egenkontroll över sitt arbete och det påverkas av deras möjlighet till hybridarbete. Kraven från ledningens sida uppgav respondenterna vara rimliga och att arbete hemifrån inte medförde förändrade krav. Sett till socialt stöd fanns det delade meningar om. Samtliga upplevde högt stöd från sin närmaste chef och kände att cheferna är tillmötesgående men att stödet från ledningens håll var bristande. Genom att uppleva höga krav, ett högt stöd samt hög egenkontroll kan medarbetarnas arbetsituation kategoriseras som aktivt kollektivt utifrån Karaseks krav-kontroll-stödmodell. Aktivt kollektivt arbete menar Karasek är den bästa typen av arbete som bidrar till intresse, utveckling samt stimulans hos medarbetarna. Respondenterna uppgav även att egenkontrollen skulle kunna minska ifall de mister möjligheten till hemarbete vilket skulle påverka deras arbetsituation. Utifrån Karaseks modell skulle arbetsituation gå från att vara den bästa till att vara en av dem sämre om de istället för aktivt kollektivt kategoriseras som högstress kollektivt.

## 5. Sammanfattande diskussion

---

*I studiens avslutande kapitel börjar vi med att besvara frågeställningarna som legat till grund för undersökningen. Vidare följer ett stycke där vi reflekterar över de slutsatser som vi kan dra utifrån studiens insamlade empiri och tillhörande analys för att därefter leda in på diskussionen där vi resonerar med koppling till valda teorier. Avslutningsvis presenterar vi förslag på fortsatt forskning inom området hybridarbete, vilka frågor som har väckts hos oss under genomförandet av studien samt hur företaget har användning för studiens resultat.*

---

### 5.1 Besvarande av frågeställningar

- ★ Vad är medarbetarnas upplevelse av arbete på plats, på distans eller hybrid och vilka är motiveringarna?

Överlag har medarbetarna en positiv upplevelse av arbete oavsett vart de väljer att utföra sina arbetsuppgifter. Däremot finns en enighet om att arbete hemifrån bidrar till högre effektivitet och mindre stress. Anledningar till att arbete på plats anses mindre effektivt beror på mängden störningar som dels kollegor medför, dels arbete i öppet kontorslandskap. Medarbetarna anser fortfarande att arbete på plats är viktigt då det bidrar till gemenskap och tillhörighet och menar att hybridarbete blir en bra lösning. Genom att arbeta både hemma och på plats får medarbetarna den gemenskap de behöver samtidigt som möjligheten till hemarbete ökar effektiviteten och minskar stressen, både sett till arbetet och det övriga livet.

- ★ Hur arbetade företaget med återgång till arbetsplatsen och vad är medarbetarnas syn på förändringen?

Efter intervjuer med både chefer och medarbetare har det framgått att företaget inte genomfört ett fullständigt arbete kring återgången till arbetsplatsen för medarbetarna efter pandemins slut. Information har gått ut till medarbetarna vad policyn säger rörande hemarbete. Däremot är det ingen av respondenterna som upplever att företaget har ansträngt sig för att motivera medarbetarna mer än så. Mycket har kretsats kring att uppmuntra medarbetarna att arbeta på kontoret igen. Det råder skilda meningar hos respondenterna som uttryckt varierade åsikter kring företagets tillvägagångssätt, både positiva och negativa åsikter. Däremot råder en enighet om den aktuella policyn rörande hemarbete där samtliga respondenter menar att den är tillmötesgående och uppskattad.

## 5.2 Diskussion

Som tidigare nämnt går inte studien att generalisera då urvalet utgör en så pass liten del av populationen men vi kan däremot ändå se samband mellan insamlad empiri och tidigare forskning som presenterats inom området. Studiens respondenter visade på en enighet och vi kunde inte urskilja några större spridningar i deras svar. Trots urvalets storlek anser vi att resultatet av studien skulle kunna vara möjligt att ha en viss generaliserbarhet. Vi menar att den enighet som respondenterna påvisade i sina svar med stor sannolikhet upplevs av andra medarbetare på företaget. Vi ser ett tydligt exempel då samtliga respondenter har benämnt störningar vid arbete på plats som ett problem trots att ingen fått en fråga rörande den problematiken. Insamlad empiri har visat på olika aspekter som respondenterna anser vara värdefulla och avgörande för deras tillfredsställelse i arbetet. Studien har även visat att frågorna som diskuteras är viktiga för respondenterna och tidigare forskning visar också på att det är ett aktuellt diskussionsämne efter avslutad pandemi. Därav tror vi att resultatet är relevant och viktigt för företaget att ta hänsyn till i sitt fortsatta arbete och att negativa konsekvenser kan förekomma om de väljer att förbise studiens resultat. Vidare anser vi även att studiens resultat kan vara användbart för andra företag som har ett liknande arbetssätt.

I studiens problembakgrund presenterades H&M och den problematik som de möttes av vid införandet av sin nya policy som fastställde fyra dagars arbete på kontoret och en dag hemma. H&M yrkade på att arbetsplatsen är en förutsättning för ökad kreativitet och tillhörighet men möttes av starkt motstånd från sina medarbetare. I artikeln framgår det även att den här typen av arbetsmiljöfråga är den som engagerar flest medlemmar enligt fackförbundet Unionen. Vi menar på att företaget i studien skulle kunna möta ett liknande motstånd om de väljer att förbise medarbetarnas åsikter och gå tillväga som H&M, att tvinga tillbaka alla till kontoret. Resultatet i vår studie visar på att H&Ms argument om tillhörighet stämmer men att medarbetare inte behöver vara på plats fyra dagar i veckan för att uppleva tillhörighet. Respondenternas svar visar att en till två dagar räcker för att uppleva tillhörighet i arbetet. Att tvinga tillbaka medarbetarna skulle göra att de fortsatt upplever tillhörighet men att det i sin tur skulle få konsekvenser för andra aspekter som de värdesätter i sitt arbete. Exempel som vår studie visar är att tvång skulle kunna innebära lägre autonomi och egenkontroll, högre upplevda krav samt en sämre balans mellan arbete och övrigt liv.

Avslutningsvis vill vi lyfta det faktum att det kan finnas information som vi inte tagit del av och argument som vi inte känner till. Skulle det vara så kan företaget landa i att det mest lämpliga beslutet är att kalla tillbaka alla medarbetare till att arbeta heltid från kontoret. Det som vi vill lyfta som en viktig aspekt i ett sådant eventuellt läge är vikten av att nå ut med information till medarbetarna. Det skulle innebära att medarbetarna står inför en stor förändring som de dessutom troligtvis kommer göra motstånd till. Som vi nämnt tidigare är det då viktigt att ha en tydlig policy där de tre till fyra punkterna som är allra viktigast lyfts fram extra tydligt. Det gör det enklare för medarbetarna att fokusera på de som är viktigast att tänka på. Samtidigt tycker vi att den kanske mest betydelsefulla aspekten är att förklara för medarbetarna varför ledningen tar de beslut som de anser är det bästa för organisationen. Det skulle kunna göra att motståndet inte blir lika stort.

### **5.3 Slutsatser**

Efter genomförd studie har vi kommit fram till flera slutsatser med kopplingar mellan insamlad empiri och teori. Till att börja med ser vi medarbetare som är nöjda med sin arbetssituation och som är motiverade i sitt arbete när möjlighet till hybridarbete ges. En förklaring kan vara upplevd inre motivation till följd av hög autonomi, upplevd tillhörighet samt att medarbetarna har kompetens för sitt arbete. Vidare kan vi utifrån Karaseks modell om krav, kontroll och stöd i arbetet konstatera att hybridarbete är en väl fungerande arbetsform för medarbetarna. Upplevelserna av hög egenkontroll, högt socialt stöd samt rimliga till höga krav resulterar i en arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas och stimuleras. Slutligen har studien kommit fram till att hybridarbete minskar konflikter mellan arbetslivet och det övriga livet. Möjligheten att arbeta hemifrån skapar mer tid för det övriga livet vilket bidrar till en bättre och mer hållbar balans mellan sfärerna. Att arbeta hemifrån kan dock orsaka en ohållbar balans där det inte ges tillräckligt med tid för det övriga livet. Med rätt strategier anpassade till medarbetarnas arbets- och livssituation kan obalans undvikas. Hybridarbete anses därför vara en bra lösning då det ger en bra arbetssituation för medarbetarna, tillåter dem att komma till arbetsplatsen för att uppleva tillhörighet samtidigt som det underlättar balansen mellan arbete och det övriga livet.

### **5.4 Fortsatt forskning och lärdomar till praktiken**

I denna studie har vi kommit fram till värdefulla slutsatser som kan vara användbara för företaget och vid fortsatt forskning inom området hybridarbete. Under chefsintervjuerna framgick det att en ny policy håller på att utformas. Studiens resultat kan därav vara ett användbart material och underlag i den nya policyn samt fungera som en lärdom inför framtida beslut. Utöver att studien är användbar för företaget har den även öppnat upp nya perspektiv inom området hybridarbete. Vi hade gärna velat se forskning med syfte att definiera vart gränsen går för den optimala balansen mellan hemarbete och arbete på plats. Eftersom vi i denna studie kommit fram till att hybridarbete kan vara ett väl fungerande arbetssätt som bidrar till välmående hos medarbetarna och lönsamhet för företaget, skulle vi nu vilja se hur den optimala fördelningen av dagar kan se ut. Relaterat till detta har ett antal frågor väckts under arbetet med studien som kan ligga till grund för framtida forskning: Hur ofta behöver en medarbetare vara på plats för att uppleva tillhörighet? Hur ofta behöver en medarbetare arbeta hemifrån för att uppleva hög autonomi? Hur mycket valmöjligheter till hybridarbete behöver en medarbetare ha för att uppleva rimliga krav och hög egenkontroll? Hur väl lämpar det sig för en nyanställd att arbeta hemifrån under upplärningstiden?

# Referenslista

## Litteratur:

Bengtsson, M. & Berglund, T. (2017). *Arbetslivet*. (Upplaga 3). Lund: Studentlitteratur AB.

Bergman A, Rosengren C & Palm K (2020): ”Digitala strategier för att hantera relationen mellan arbete och övrigt liv”. I red Britt-Inger Keisu, *Att arbeta för lika villkor – ett maktperspektiv på arbete och organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. (Upplaga 4). Lund: Studentlitteratur AB.

Jacobsen, D.I. (2017). *Hur genomför man undersökningar?: introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 2). Lund: Studentlitteratur AB.

Karlsson, J.C., & Eriksson, B. (2000). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.

Kvale, S. & Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Upplaga 3). Studentlitteratur AB: Lund.

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. (Upplaga 3). Lund: Studentlitteratur AB.

Noon, M., Blyton, P. & Morrell, K. (2013). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. (Upplaga 4). Basingstoke: Palgrave.

Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (Upplaga 5) Lund: Studentlitteratur AB.

Ryan, R M., Deci, E. L. (2017). *Self Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford press: New York.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (Upplaga 4). Lund: Studentlitteratur AB

## Artiklar:

Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., Van de Water, A., Weijs-Perrée, M. & Verhaegh, J. (2022): “How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences” [Elektronisk]. *Journal of Environmental Psychology*, Vol 81, No 8, p 101784

Tillgänglig: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494422000299>



Braun, B. & Clarke, V. (2006): "Using thematic analysis in psychology" [Elektronisk]. *Qualitative Research In Psychology*, Vol 3, No 2, pp 77-101.

Tillgänglig:

[https://www.researchgate.net/publication/235356393\\_Using\\_thematic\\_analysis\\_in\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology)

Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012): "The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model" [Elektronisk]. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health, and Organizations*, Vol 26, No 3, pp 213–229.

Tillgänglig:

[https://www.researchgate.net/publication/240612971\\_The\\_effects\\_of\\_work\\_motivation\\_on\\_employee\\_exhaustion\\_and\\_commitment\\_An\\_extension\\_of\\_the\\_JD-R\\_model](https://www.researchgate.net/publication/240612971_The_effects_of_work_motivation_on_employee_exhaustion_and_commitment_An_extension_of_the_JD-R_model)

Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2000): "Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination" [Elektronisk]. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 30, No 9, pp 1843–1852.

Tillgänglig:

[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_GagneKoestnerZuckerman\\_JASP.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_GagneKoestnerZuckerman_JASP.pdf)

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985): "Sources of Conflict between Work and Family Roles" [Elektronisk]. *The Academy of Management Review*, Vol 10, No 1, pp 76-88.

Tillgänglig: <https://www.jstor.org/stable/258214>

Guest, D. E. (2002): "Perspectives on the Study of Work-life Balance" [Elektronisk]. *Social Science Information*, Vol 41, No 2, pp 255-279.

Tillgänglig:

[https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0539018402041002005?casa\\_token=p9on105cmhQAAAAA:z51Dbw3b3ACVrYEdIA-y\\_NfPLZ2\\_bTHf-n81QSSmSLEs4xVPBvDHCIUMdZLiokvZac-bnmQ3knGFIg](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0539018402041002005?casa_token=p9on105cmhQAAAAA:z51Dbw3b3ACVrYEdIA-y_NfPLZ2_bTHf-n81QSSmSLEs4xVPBvDHCIUMdZLiokvZac-bnmQ3knGFIg)

Manucci, M. (2021): "How people come back to workplaces during the pandemic: three dimensions of intervention for new emotional performance conditions" [Elektronisk]. *Human Resource Development International*, Vol 24, No 4, pp 446-453.

Tillgänglig:

[https://www.researchgate.net/publication/349306581\\_How\\_People\\_Come\\_Back\\_to\\_Workplaces\\_During\\_the\\_Pandemic\\_three\\_dimensions\\_of\\_intervention\\_for\\_new\\_emotional\\_performance\\_conditions](https://www.researchgate.net/publication/349306581_How_People_Come_Back_to_Workplaces_During_the_Pandemic_three_dimensions_of_intervention_for_new_emotional_performance_conditions)

Obdržálková, E. & Moravcová, M. (2022): “Pros and Cons of Home Office during the Covid-19 Pandemic” [Elektronisk]. *SHS Web of Conferences*, Vol 135, p 01023.

Tillgänglig:

[https://www.researchgate.net/publication/358497909\\_Pros\\_and\\_Cons\\_of\\_Home\\_Office\\_during\\_the\\_Covid-19\\_Pandemic](https://www.researchgate.net/publication/358497909_Pros_and_Cons_of_Home_Office_during_the_Covid-19_Pandemic)

Pyszczynski, T., Greenberg, J. & Solomon, S. (2000): “Toward a dialectical analysis of growth and defensive motives” [Elektronisk]. *Psychological Inquiry*, Vol 11, No 4, pp 301-305.

Tillgänglig: <https://www.jstor.org/stable/pdf/1449626.pdf>

Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010): “Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms” [Elektronisk]. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol 29, No 1, pp 95–122.

Tillgänglig:

[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_RyanBernsteinBrown\\_Weekends\\_JSCP.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_RyanBernsteinBrown_Weekends_JSCP.pdf)

Vetenskapsrådet (2017): *God forskningssed*. [Elektronisk].

Tillgänglig:

[https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf)

Vetenskapsrådet (2002): *Forskningsetiska principer inom humanistisk -samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk]

Tillgänglig:

[https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)

### **Webbsidor:**

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, M., Davis, S. J., Dolls & M., Zarate, P. (2022). *Working from home around the world*. <https://www.nber.org/papers/w30446> [2023-04-24].

Brisning, E. (2022). *Protester på H&M - anställda tvingas till kontoret*. <https://kollega.se/anstallningsvillkor/protester-pa-hm-anstallda-tvingas-till-kontoret> [2023-04-24].

# Bilaga 1 - Intervjuguide medarbetare

## Intervjuguide medarbetare:

### **Bakgrund:**

- **Hur länge har du arbetat på arbetsplatsen?**
  - **Boendesituation? Familj?**
    - Pendlar du till arbetet?
    - Om ja, hur långt?
  - **Hur arbetade du innan pandemin?**
  - **Hur arbetar du nu?**
  - **Hur ser din arbetsplats ut hemma?**
  - **Har du märkt någon skillnad generellt sett till arbete hemma och på kontoret efter pandemin?**
- 

- **Har ni fått några riktlinjer/policies att följa rörande hemarbete/arbete på plats?**
  - Hur upplever du att ledningen har arbetat kring återgång till arbetet?
- **Hur upplever du riktlinjerna?**
  - Har ni fått stöttning om så krävs?
  - Har de arbetat med att motivera de som föredrar att stanna hemma?
- **Om du fick välja, hur hade du helst velat fördela din arbetstid?**
  - Varför?
  - Vad beror det på?

### **Work Life Balance**

- **Många väljer hemarbete för att det underlättar så kallad work-life balance, skulle du påstå att det är fallet för dig?**
  - *Om det underlättar*, vad är det som underlättas av att arbeta hemma?  
Fördelning av tid, energi, hemarbete? Något annat? Mindre konflikter?
- **Vissa personer behöver separera mellan arbete och övrigt liv för en fungerande WLB medan andra istället väljer att interagera, hur gör du?**

- Exempelvis att du tar privata samtal på jobbet och ibland jobbsamtal hemma eller är du istället en som stänger av mobilerna/ignorerar dem?

### **Krav-kontroll-stödmodellen**

- **Upplever du att valmöjligheten att välja vart man vill arbeta gör att du får mer egenkontroll över ditt arbete?**
  - Om ja, varför anser du denna egenkontroll viktig för dig själv?
- **Upplever du kraven på dig som medarbetare? Hemarbete/på plats?**

### **Självbestämmandeteorin**

- **Upplever du någon skillnad gällande gemenskap och tillhörighet vid arbete hemifrån kontra på kontoret?**
- **Hur viktigt är det för dig att bestämma själv över vart du vill arbeta?**
  - Varför?
  - Får du bestämma mycket själv i arbetet?
- **Upplever du att du har tillräckligt med kompetens för att utföra ditt arbete både hemma och på arbetsplatsen?**
  - Finns det något tillfälle, hemma eller på plats, då du önskat att det varit lättare att ta reda på det du inte haft kompetens för? Om ja, berätta!
- **Är du tillfredsställd med din arbetssituation?**
  - Varför/varför inte?
  - Känner du att du har möjlighet att påverka din arbetssituation?

Avsluta med för en kort sammanfattning:

- **Hur upplever du det är att arbeta hemifrån?**
- **Hur upplever du det är att arbeta på kontoret?**

## Bilaga 2 - Intervjuguide chefer

### Intervjuguide chefer:

- **Vad har XXX för policy rörande hemarbete/arbete på plats?**
  - Är den här för att stanna eller är den bara tillfällig?
  - Hur upplever ni policyn? Bra, dålig, inkluderande, tillmötesgående, för generös?
- **Hur ser det ut bland medarbetare?**
  - Följer de policyn?
  - Vad är er målsättning sett till medarbetarna och policyn? Att alla ska följa den, eller till stor del?
  - Vad tror ni är orsaken/orsakerna till att medarbetare väljer att inte följa policyn?
  - Hur arbetar ni med att få fler att följa den?
  - Hur bemöter ni de medarbetare som aktivt väljer att strunta i policyn? Tvång, hot, personliga lösningar?
    - Ifall personliga lösningar/överenskommelser förekommer, anser ni att det är rättvist mot de medarbetare som faktiskt följer policyn? Borde alla få egen anpassning om en/några får det?
    - Hur kommer det sig att ni "gett vika" och låtit vissa medarbetare få personlig lösning (om detta nu förekommer)?
- **Tycker ni att det är rätt personer som arbetar hemma?**
  - Om nej, varför är de inte rätt personer?
  - Vilken typ av medarbetare anser du passar för hemarbete?
- **Vad tror ni är anledningen till att de vill arbeta hemma?**
- **Upplever du att medarbetarna blir störda i sitt arbete hemifrån/på kontoret?**
- **Hur fördelar du som chef din arbetstid, hemarbete kontra på kontor?**
  - **Är du nöjd med din arbetssituation?**
    - Hade du velat fördela tiden på något annat sätt?

## Bilaga 3 - Samtyckesblankett



### Samtycke till att delta i studien

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

- Jag samtycker till att delta i studien ”Hybridarbete? Ja tack!”
- Jag samtycker till att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet till deltagarna.

*Underskrift*

*Namnförtydligande*

*Plats och datum*

## Bilaga 4 - Informationsbrev



### Hybridarbete? Ja tack!

*En kvalitativ studie om hybridarbete efter återgång till arbetsplatsen till följd av covid-19 pandemin*

#### Information till deltagare

Vi vill fråga dig om du vill delta i ett uppsatsarbete vid Karlstads universitet. I det här dokumentet får du information om studien och vad det innebär att delta.

#### Vad är det för studie och varför vill ni att jag ska delta?

Vi kommer i detta uppsatsarbete undersöka hur medarbetare i ett företag i Mellansverige ser på sina olika arbetssituationer beroende på vart de väljer att utföra sina arbetsuppgifter till följd av covid-19 pandemin och de bakomliggande motiveringarna. Studien syftar även till att förstå återgången till arbetsplatsen utifrån ledningens och medarbetarnas perspektiv. Du har blivit tillfrågad då din arbetsplats har uppmärksammat ett intresse för de bakomliggande motiveringarna till hybridarbete. Vi som är ansvariga för uppsatsen har varit i kontakt med arbetsplatsens HR-avdelning och all information om dig som deltagare har kommit via dina HR-specialister.

#### Hur går studien till?

Ett deltagande i detta uppsatsarbete kommer innebära att du ställer upp på en intervju vid ett tillfälle. Intervjun kommer att genomföras på din arbetsplats eller via zoom och beräknas ta 60 minuter. Intervjun kommer att spelas in och sedan transkriberas, det vill säga skrivas ner i skriftlig form.

## **Deltagandet är frivilligt**

Ditt deltagande i studien är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta ansvariga för studien (se nedan).

## **Vad händer med mina uppgifter?**

Studien kommer att samla in och registrera information om dig. Dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Uppgifterna kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet avslutats för att sedan förstöras. Citat från din intervju kan komma att användas i uppsatsarbetet men ditt namn eller något annat som direkt skulle kunna identifiera dig kommer inte att finnas med i resultatet. Redovisningen av resultatet kan komma att redovisas på både individ och gruppnivå men ingen individ kommer att kunna identifieras.

Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är informerat samtycke. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling av personuppgifter som skett innan återkallandet.

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter. Personuppgifterna kan även komma att behandlas av personuppgiftsbiträden (leverantörer av IT-tjänster) till Karlstads universitet. Enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i studien, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Vill du ta del av uppgifterna ska du kontakta den ansvariga för studien (se nedan). Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, <https://www.imy.se>, som är tillsynsmyndighet. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är e-post: [dpo@kau.se](mailto:dpo@kau.se), via telefon (växel): 054 700 10 00. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter se <https://www.kau.se/gdpr>.

## **Ansvariga för studien**

Huvudansvarig för studien är Lena Lid Falkman, Universitetslektor vid Karlstads universitet.

### Kontaktuppgifter:

Lena.falkman@kau.se, telefonnummer 054-XXX XX XX

Adress: Universitetsvägen 2, 651 88 Karlstad



Studien genomförs av:

Julia Kron, [julikron101@student.kau.se](mailto:julikron101@student.kau.se)

Filippa Melin, [filimeli100@student.kau.se](mailto:filimeli100@student.kau.se)