Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Distansarbete och psykisk hälsa

En kvalitativ studie av arbetstagares upplevelser av distansarbete inom offentlig sektor

Remote work and mental health

A qualitative study of employees' experiences of remote work in the public sector

Markus Eriksson

FH006A Folkhälsovetenskap AV, Vetenskapligt arbete

Huvudområde: Folkhälsovetenskap

Högskolepoäng: 15hp

Termin/år: VT 2024

Handledare: Sara Svanholm

Examinator: Katja Gillander Gådin

Utbildningsprogram: Magisterprogrammet i folkhälsovetenskap

Sammanfattning

Bakgrund: Människor tillbringar en stor del av den vakna tiden på arbetet vilket gör att arbetsförhållandena har en viktig påverkan på vår hälsa. Distansarbete har blivit betydligt vanligare och skapat nya utmaningar i arbetsförutsättningarna för hållbara och hälsosamma arbetsplatser. **Syfte:** Syftet var att undersöka arbetstagares upplevelser av distansarbete och hur detta påverkar deras psykiska hälsa. **Metod:** Studien använde en kvalitativ forskningsstrategi med en induktiv ansats. Åtta arbetstagare inom HR-roller från två olika offentliga organisationer i Västra Götalands län intervjuades. Deltagarna som arbetade heltid, med mellan 1 till 3,5 dagar per vecka på distans, rekryterades genom ändamålsenligt och heterogent urval. Datainsamlingen genomfördes via semistrukturerade intervjuer, och insamlade data analyserades med innehållsanalys för att identifiera kategorier och mönster i deltagarnas upplevelser. **Resultat:** Studien visade att distansarbete har potential att främja arbetstagares psykiska hälsa när det kombineras med arbete på arbetsgivarens fysiska arbetsplats. Distansarbete kan ge ett mervärde i form av ökad frihet, mindre störningsmoment och underlätta den totala livssituationen vilket i sin tur påverkar psykiska hälsan positivt. Resultatet belyser även risker i form av förändrad gruppdynamik och delaktighet och ökat ansvar på arbetstagaren att skapa en hälsosam arbetsmiljö. **Slutsats:** Distansarbete främjar flexibilitet och psykisk hälsa, men med risk för negativ påverkan på gruppdynamik och känsla av delaktighet.

Nyckelord

Distansarbete, flexibelt arbete, hemarbete, psykisk hälsa,

Abstract

Background: People spend a big part of their waking hours at work, which means that the working conditions have an important impact on our health. Remote work has become significantly more common and has created new challenges in working conditions for sustainable and healthy workplaces. **Purpose:** The purpose was to investigate employees' experiences of remote work and how this affects their mental health. **Method:** The study used a qualitative research strategy with an inductive approach. Eight employees in HR roles from two different public organizations in Västra Götaland County were interviewed. The participants who worked full-time, with between 1 and 3.5 days per week remotely, were recruited through purposive and heterogeneous sampling. Data collection was conducted via semi-structured interviews, and the collected data were analyzed using content analysis to identify categories and patterns in the participants' experiences. **Results:** The study showed that remote work has the potential to promote employees' mental health when combined with work at the employer's physical workplace. Remote work can provide added value in the form of increased freedom, less disruption and facilitate the overall life situation, which in turn has a positive effect on mental health. The result also highlights risks in the form of changed group dynamics and participation and increased responsibility on the employee to create healthy work environment. **Conclusions:** Remote work promotes flexibility and mental health, but with the risk of negative impact on group dynamics and sense of participation.

Keywords

Flexible work, mental health, remote work, teleworking,

Innehållsförteckning

BAKGRUND **1**

DISTANSARBETE 1
DISTANSARBETE OCH HÄLSA 2
Psykisk hälsa *2*
Struktur och rutiner *3*

PROBLEMFORMULERING **3**

SYFTE **4**

METOD **4**

METODVAL OCH ANSATS 4
URVAL 4
Kriterier för urval *4*
Identifiera informanter *5*
DATAINSAMLING 5
Intervjuguidens utformning *6*
Pilotintervju *6*
FÖRFÖRSTÅELSE 8
ETISKA ÖVERVÄGANDEN 9

RESULTAT **10**

KÄNSLA AV KONTROLL OCH HANTERBARHET 10
Underlättar livspusslet *11*
Ökad effektivitet, fokus och färre störningsmoment *12*
Underlättar återhämtning *12*
SYNLIGHET OCH GEMENSKAP 13
Behov av social stimulans *13*
Effekter på arbetsrelationer *13*
Sämre insyn vad andra gör *14*
ANSVAR OCH FÖRVÄNTNINGAR 15
Försämrad ergonomi *15*
Högre upplevda krav på tillgänglighet *15*
Större eget ansvar att skapa struktur och rutiner *16*

DISKUSSION **16**

RESULTATDISKUSSION 16
METODDISKUSSION 20
IMPLIKATIONER 23

SLUTSATSER **23**

STUDIENS BIDRAG OCH VIDARE FORSKNING **24**

REFERENSER 25
BILAGOR 31

Bakgrund

I Folkhälsomyndighetens åtta nationella målområden belyses vikten av arbetsmiljöarbete för folkhälsan, inte minst i målområde tre som innefattar arbete, arbetsförhållande och arbetsmiljö (Folkhälsomyndigheten, 2023). Människor tillbringar en stor del av den vakna tiden på arbetet vilket gör att arbetsförhållandena och hur vi mår på arbetsplatsen har en viktig påverkan på vår hälsa (Andersson, 2018). Arbetsrelaterad ohälsa förekommer inom samtliga socioekonomiska grupper och yrkeskategorier men risken att drabbas och hur människor drabbas skiljer sig (Toivanen & Vinberg, 2018, s. 335–338).

Arbetsrelaterad ohälsa kan ta sig i uttryck på flera sätt, exempelvis i form av fysisk ohälsa orsakad av ergonomiska utmaningar och repetitiva rörelser vilket kan leda till belastningsskador och andra fysiologiska problem (Andersson, 2018, s. 248). Dessutom förekommer arbetsplatsolyckor vilket drabbar vissa yrkesgrupper mer än andra (Milner et al., 2020).

Psykisk ohälsa är ett växande bekymmer i arbetslivet (Bjärntoft et al., 2021). Enligt Bjärntoft et al. (2021) är långvarig stress och utbrändhet vanligt förekommande och uppkommer vanligen av höga krav, hög arbetsbelastning och brist på kontroll (Bjärntoft et al., 2021). I en rapport från Försäkringskassan (2023) framgår att sjukskrivning på grund av stress aldrig tidigare varit så hög i Sverige där andelen pågående sjukfall på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa uppgår till 21,8 procent. Stressrelaterade diagnoser dominerar sjukskrivningarna där ont i rygg/nacke var den vanligaste orsaken till längre sjukskrivningar innan milleniet (Försäkringskassan, 2023). Långvarig stress påverkar inte bara individens mentala hälsa utan riskerar även att försämra prestation och produktivitet (Menardo et al., 2022). Vissa arbeten kan vara särskilt sårbara för dessa påfrestningar, i synnerhet arbeten med osäkra anställningsvillkor, begränsade resurser och lågt socialt stöd (Bjärntoft et al., 2021). Vid undersökning av levnadsförhållanden (ULF) från 2022 upplever 52 procent av alla förvärvsarbetare i Sverige att arbetet är psykiskt ansträngande, en siffra som var 45 procent år 2020 och som har en uppgående kurva (Statistikmyndigheten, 2023). Vidare uppgav 43 procent att de har svårt att koppla bort arbetet när de är lediga vilket är en ökning från 36 procent 2020 (Statistikmyndigheten, 2023).

Distansarbete

Det har skett stora förändringar på arbetsmarknaden senaste åren där distansarbete har blivit betydligt vanligare (Aronsson, 2018). Enligt Arbetsgivarverket (2023) åsyftar distansarbete det arbete som skulle kunnat genomföras på arbetsgivarens kontor men som i stället regelbundet genomförs på annan plats. Arbetsgivares nyttjande av distansarbete snabbades på under coronapandemin då de tvingades skapa förutsättningar för arbete på distans. I statistik från Statistikmyndigheten (2023) framgår att i mars 2023 arbetade 4 av 10

svenskar helt eller delvis på distans. Det skiljer sig dock mellan yrkesgrupper där distansarbete främst förekommer inom akademikeryrken och utpräglade kontorsarbeten (Statistikmyndigheten, 2023). Framväxten av distansarbete skapar nya förutsättningar för arbetsgivare och arbetstagare att förhålla sig till i främjandet av hälsosamma arbetsplatser. Här ingår förändrade kommunikationskanaler, sociala frågor och säkerställande av hållbara och hälsosamma hemmakontor (Arbetsgivarverket, 2023).

I 2 kap. 1§ AML framgår att arbetstagare inte ska utsättas for fysiska- eller psykiska påfrestningar som kan resultera i olycksfall eller ohälsa där arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga detta (SFS 1977:1160). En utmaning med distansarbete är dock enligt Aronsson (2018) att arbetstagarnas individuella förutsättningar i hög grad påverkar hemmakontorets standard då arbetstagaren behöver ta ett större eget arbetsmiljöansvar. Dessutom kan en arbetstagare bara ha ett tjänsteställe och det är arbetsgivaren som gör bedömningen var tjänstestället är. Valet av tjänsteställe påverkar även skattemässiga regler. Så länge arbetstagaren arbetar minst 50 procent av arbetstiden på kontoret så kan arbetsgivaren hävda att hemmakontoret inte är arbetstagarens tjänsteställe vilket även minskar arbetsmiljöansvaret vid distansarbetet (Skatteverket, 2024). Enligt Docue (2024) erbjuder många arbetsgivare möjlighet till distansarbete upp till 50 procent för att inte behöva upprätta distansarbetsavtal för arbetstagarna.

Distansarbete och hälsa

Det gränslösa arbetet där avlönat arbete och privatliv sker på samma plats kan enligt Aronsson (2018) leda till en kultur och normer som premierar att alltid vara tillgänglig, även utanför ordinarie arbetstider. Vidare visar studier att ökad tillgänglighet kan öka risken för stressrelaterade problem och försämrad möjlighet till återhämtning (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021; Yester, 2019). Det framgår även en risk att arbetstagare arbetar längre när gränserna mellan arbete och fritid smälter ihop då ett ökat ansvar hamnar på arbetstagaren att avsluta sitt arbetspass i tid.

Psykisk hälsa

Folkhälsomyndigheten (2022) definierar psykisk hälsa som ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där individen kan förverkliga sina egna möjligheter och klara av livets påfrestningar. Det innebär inte bara frånvaro av psykisk sjukdom utan också en förmåga att hantera stress, känslor och utmaningar i vardagen. Enligt Världshälsoorganisationen (WHO, 2022) är psykisk hälsa en grundläggande komponent till övergripande hälsa och välbefinnande. WHO betonar att psykisk hälsa inte bara handlar om det mentala tillståndet utan också om känslomässigt, psykologiskt och socialt välbefinnande. Den psykiska hälsan påverkas av många faktorer såsom ärftlig sårbarhet, livsstil och livshändelser. Dessutom påverkas den av våra rättigheter, möjligheter och social omgivning (Folkhälsomyndigheten, 2022). Enligt Andersson (2018) är den psykosociala arbetsmiljön viktig för hälsan, inte minst

den psykiska hälsan. Här ingår aspekter som arbetsbelastning, ledarskap, krav och autonomi och socialt stöd (Andersson, 2018; Westerlund et al., 2010). Höga krav och låg kontroll (eller upplevd kontroll) över arbetsuppgifterna kan vara särskilt skadligt för hälsan (Andersen et al., 2020; Ferrara et al., 2022). I en del studier framgår högre grad av ökad stress, ångest och depressionssymtom vid distansarbete jämfört med kontorsbaserat arbete (Mendonca et al., 2022). Det framgår även att distansarbetare tenderar att ha svårare att separera arbete och fritid (Bezak et al., 2022; Sousa- Uva et al., 2021). Som tidigare beskrivits tenderar distansarbetare att arbeta fler timmar vilket i sig kan öka risken för stressrelaterade problem (Kager & Starzetz, 2023; Sonnentag et al., 2022). Social isolering är en annan riskfaktor vid distansarbete och distansarbetets påverkan på arbetsrelationer och gemenskapen på arbetsplatsen (Aronsson, 2018). Det finns dock stora individuella variationer och distansarbete behöver inte per automatik leda till försämringar. Det är framför allt vid heltidsdistansarbete som risk för social isolering har kunnat påvisats (Afonso et al., 2022).

Struktur och rutiner

Forskning har även visat på utmaningar för distansarbetare att separera arbete och fritid och sätta upp gränser mellan dessa (Ferrara et al., 2022; González Ramos & García-de-Diego, 2022). Distansarbete kan även försvåra upprätthållande av rutiner, exempelvis regelbundna pauser under arbetsdagen (Bezak et al., 2022). Vidare förefaller distansarbetare i flera studier uppleva en större osäkerhet kring krav och förväntningar på arbetsplatsen och en högre grad av upplevd övervakning (Mendonca et al., 2022). Enligt Aronsson (2018) passar inte friheten och flexibiliteten vid distansarbete alla. En del uppskattar friheten och upplever att de kan arbeta mer produktivt och fokuserat medan andra är mer sårbara och har svårt att hantera dessa arbetsförhållanden (Aronsson, 2018).

Problemformulering

Det är viktigt att öka förståelsen för hur den psykiska hälsan kan främjas vid distansarbete för att kunna skapa hållbara och hälsosamma arbetsplatser. Distansarbete har bidragit med ökad frihet och flexibilitet för arbetstagare vilket i sin tur har skapat en förskjutning av arbetsmiljöansvar till arbetstagaren. Här är det viktigt att öka arbetsgivarens förståelse för de stöd och verktyg som arbetstagare är i behov av för att säkerställa hälsosamma arbetsförhållanden för alla. Då distansarbete tidigare har varit en förhållandevis sällsynt arbetsform så finns det relativt begränsad forskning inom området där framför allt kvantitativa studier har gjorts. Dessutom är majoriteten av studierna genomförda under coronapandemin under ”lock down” eller vid påtvingat distansarbete. Därav finns behov av ytterligare forskning på det post-pandemiska distansarbetet, i synnerhet kvalitativ forskning som studerar distansarbetares egna upplevelser av distansarbete (Arbetsgivarverket, 2023). Vidare finns det tämligen begränsat med kvalitativ forskning inom området på distansarbete i Sverige vilket gör det önskvärt att studera arbetstagares egna upplevelser av distansarbete

ur en svensk kontext för att öka förståelsen för hur vi kan uppnå hållbart och hälsosamt distansarbete (Arbetsgivarverket, 2023).

Syfte

Syftet med denna studie var att undersöka arbetstagares upplevelser av hur distansarbete påverkar deras psykiska hälsa.

Metod

Metodval och ansats

Syftet med studien var att med hjälp av arbetstagares upplevelser av distansarbete få en fördjupad bild av hur distansarbete kan påverka den psykiska hälsan. En kvalitativ forskningsstrategi med en induktiv ansats valdes för att besvara studiens forskningsfråga. Denna strategi valdes för att få deltagarnas egna upplevelser och erfarenheter av distansarbete och identifiera eventuella förbättringsområden. Kvalitativa forskningsmetoder är att föredra när man önskar en djupare förståelse av ett specifikt fenomen och möjliggör innehållsrik och ingående empiri (Patton, 2015, s. 6–7). Enligt Patton (2015, s. 6–7) ger en kvalitativ ansats en ökad förståelse för bakomliggande orsaker och är främst av undersökande karaktär. Vid induktiv forskning utgår man inte från en redan etablerad teori utan har sin utgångspunkt i empirin (Henricsson, 2023, s. 305). Induktiv ansats används då nya insikter önskas från studien vilka kan fångas upp genom att arbeta induktivt (Birkler, 2022, s. 80).

Urval

Rekrytering av deltagare genomfördes utifrån ett ändamålsenligt och heterogent urval. Ändamålsenligt urval avser rekrytering av deltagare utifrån kriterier eller egenskaper som är relevanta för studiens syfte genom att välja personer som kan ge informationsrika beskrivningar av fenomenet (Patton, 2015).

Kriterier för urval

Deltagarna rekryterades från två olika organisationer i offentlig sektor hemmahörande i Västra Götalands län. Organisationerna valdes utifrån att det var två relativt stora organisationer vilket bedömdes underlätta rekrytering av tillfredställande antal deltagare. Rekryteringen gjordes genom ett heterogent urval som inkluderade deltagare från flera olika förvaltningar och utan specifika kriterier avseende ålder, kön, bakgrund eller personliga egenskaper. Kriterier för att delta i studien var att deltagaren arbetar i en HR-roll som medarbetare, arbetar minst en arbetsdag per vecka (gärna mer) på distans och har gjort detta minst de senaste sex månaderna. Yrkesgruppen HR-medarbetare valdes då det är en relativt flexibel arbetsroll med goda möjligheter att utföra flera arbetsuppgifter på distans såsom digital kommunikation med chefer/anställda och administrativa uppgifter.

Identifiera informanter

Sökandet efter informanter genomfördes genom att organisationernas förvaltningar kontaktades genom offentligt tillgängliga kontaktuppgifter. I ett mejl till förvaltningarna beskrevs studien i korta drag och med önskan att skicka förfrågan till deras medarbetare. I mejlet bifogades ett informationsbrev (se bilaga 2) med utförligare information om studien och kontaktuppgifter om intresse fanns att delta i studien. Informanterna inom respektive organisation intervjuades i turordning utifrån när de lämnat intresse tills att tillfredställande antal respondenter uppnåtts utifrån en avvägning av tidsresurser och när en tendens till mättnad uppnåtts. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) beskriver att antal deltagare ska vara tillräckligt många för att uppnå en mättnad. Mättnad upplevs när svaren börjar återkomma och svarsmönster har identifierats.

Urvalet resulterade i åtta HR-medarbetare inom den offentliga sektorn med erfarenheter av distansarbete enligt tidigare beskrivna kriterier. Deltagarna som deltog i studien hade varierad anställningslängd hos organisationen med arbetsbefattning som HR-specialist, HR-administratör och HR-samordnare med rekrytering och stödfunktion till chefer. Det förelåg inget krav på könstillhörighet eller ålder för deltagande och det utmynnade i att en av deltagarna var man och resterande sju var kvinnor inom åldersspannet 35–61 år. Två deltagare beskrev att de arbetade i genomsnitt 1 dag/v på distans och resterande sex deltagare beskrev att de arbetade i snitt mellan 2–3,5 dagar/v på distans. Deltagarnas erfarenhet av distansarbete var 2–6 år. Deltagarnas arbetsgrupper bestod av mellan 5–30 personer och könsfördelningen i arbetsgrupperna var 64–100 procent kvinnor.

Ingen personlig information eller annan information som kunde härledas till respondenten lagrades för att säkerställa respondenternas anonymitet. Respondenterna informerades att deltagandet var helt frivilligt och att de när som helst kunde avbryta medverkan utan närmare motivering. Vidare meddelades att arbetsgivaren kommer anonymiseras och alla uppgifter behandlas konfidentiellt och alla identifierbara uppgifter kommer anonymiseras. Samtliga respondenter lämnade skriftligt samtycke att delta i studien och att intervjun fick användas i forskningssyfte. Av konfidentiella skäl benämns deltagarna i studien som respondent 1–8.

Datainsamling

Insamlingen av data gjordes i form av semistrukturerade intervjuer (se bilaga 1). Detta tillvägagångssätt valdes då studiens syfte var att ta del av arbetstagarnas upplevelser, erfarenheter och personliga syn på distansarbete. Då respondenternas uppgifter har anonymiserats har de haft möjlighet att uttala sig fritt utan oro för att behöva stå till svars för sina svar. Respondenterna informerades att inspelningarna och transkriberad text kommer förstöras när examensarbetet är godkänt. Intervjuguiden bestod av öppna frågor för att inte

påverka eller leda respondenten i någon specifik riktning. Beröringsområdena som intervjufrågorna behandlade valdes utifrån tidigare forskning och förförståelse av ämnet där syftet var att intervjuerna skulle beröra områden relevanta utifrån studiens syfte. På detta sätt minskades risken för att intervjuerna fastnade i sådant som var långt ifrån syftet med studien. I övrigt har frågorna varit öppna för att ge respondenterna möjlighet att själva resonera fritt och beskriva sina tankar och känslor. Öppna frågor kan hjälpa till att få djupare insikter och öppna upp för en mer ingående diskussion om arbetstagarnas upplevelser. Utifrån respondentens svar har intervjuaren haft möjlighet att ställa följdfrågor för att säkerhetsställa att viktig information tas upp vilket brukar kallas för probing (Bryman & Bell, 2017). Enligt Bryman och Bell (2017) ger semistrukturerade intervjuer utrymme för flexibilitet och öppenhet. Respondenterna har vid intervjutillfällen uppmuntrats att tänka fritt och ge sina egna tankar där intervjuaren har försökt att skapa öppenhet och opartiskhet i största möjliga mån. Intervjuerna varierade i längd mellan 40–70 minuter.

Intervjuguidens utformning

Intervjuguiden bestod av inledning med information om intervjuns upplägg och därefter bakgrundsfrågor om respondenten. Vidare berörde intervjuguiden öppna frågor inom följande områden; generella upplevelser av distansarbete, krav & förväntningar, arbetsstruktur & livsbalans, socialt stöd & kommunikation och slutligen arbetsmiljö.

Pilotintervju

För att säkerställa och förbättra intervjuguiden inför intervjutillfällen genomfördes en pilotstudie för att prova intervjuguiden. Pilotstudien genomfördes på två personer som uppfyllde kriterierna för att delta i studien bortsett från att de arbetade i andra organisationer. Dessa personer ingick därmed inte i studien då de tillhörde andra organisationer samt för att undvika att pilotstudien eventuellt skulle påverka deras svar i den officiella intervjun. Pilotintervjuerna varade i 25–40 minuter och lärdomar av dessa intervjuer var att uppmuntra respondenterna att tala fritt och ge utrymme att fundera och utveckla sina svar. Genom att undvika att avbryta eller leda respondenten minskar intervjuarens påverkan på respondenten. Vidare kunde frågorna i intervjuguiden justeras och förbättras för att bli mer lättbegripliga och relevanta för att utmynna i tillförlitliga och uttömmande intervjusvar. Dessutom exkluderades intervjufrågor som ansågs överflödiga. Det handlade om frågor som bedömdes vara för smala och specifika frågor.

Intervjugenomförande

De åtta semistrukturerade intervjuerna genomfördes via digitalt videosamtal i ostörd miljö under perioden 27 februari till 12 mars 2024. Intervjuerna genomfördes via videosamtal för att underlätta flexibiliteten i val av tid och plats för intervjuerna. Intervjuerna spelades in för att i efterhand kunna transkriberas och analyseras. Inspelning och transkribering möjliggör

den efterföljande analysen (Bryman & Bell, 2017). Intervjun startades med en presentation av forskaren, syftet med studien och information om hur intervjun skulle gå till. Därefter gavs respondenten möjlighet att ställa frågor och vidare mottogs samtycke om att spela in intervjun innan intervjun påbörjades. Samtliga videoinspelningar har i enlighet med GDPR raderats efter transkriberingen var slutförd. Transkriberingarna kommer att raderas när uppsatsen blivit godkänd.

Analys

Trovärdighet är en central aspekt av kvalitativ forskning och handlar om att säkerställa att resultaten är pålitliga och autentiska. Detta innebär att vara öppen för förändringar och justeringar i kodnings- och kategoriseringsprocessen under forskningsarbetets gång. Forskaren återvände kontinuerligt till intervjusvaren och analyserade dem på nytt i ljuset av nya insikter. Vidare användes utsökning av data och kategorier, där forskaren noggrant granskade och reflekterade över framtagna koder och kategorier för att säkerställa att de var representativa för det ursprungliga datamaterialet.

För att resultaten ska bli tillförlitliga följer analysen en strukturerad process som dokumenterats för att möjliggöra granskning och reproduktion av studien (Henricsson, 2017, s. 43). Data analyserades utifrån Granheim och Lundman (2004) innehållsanalys. Innehållsanalys tillhandahåller en strukturerad metodik vid analys av intervjudata för att systematiskt identifiera och kategorisera teman, mönster och nyckelbegrepp som framkommer i intervjumaterialet (Henricsson, 2017). Analysmetoden är användbar för att förstå komplexa fenomen i kvalitativa intervjustudier. Under analysprocessen användes genomgående ett iterativt och reflekterande förhållningssätt. I första steget transkriberades samtliga intervjuer direkt efter intervjutillfället då intervjun fanns färskt i minnet och för att i ett tidigt skede gå igenom intervjun och säkerställa att allt kommit med. Den transkriberade texten lästes igenom flera gånger för att få en känsla för helheten. När samtliga intervjuer var genomförda printades de transkriberade intervjuerna ut och namngavs med kodnamn 1–8. Samtliga intervjuer lästes därefter igen och anteckningar och markeringar gjordes av innehåll som bedömdes potentiellt värdefulla och relevanta. Genomläsningen upprepades två gånger för att få en överblick över de transkriberade materialet och hitta kopplingar mellan svaren. Meningar och fraser markerades som innehöll information som var av intresse för frågeställningen. Omgivande text inkluderades för att bibehålla sammanhanget (meningsbärande enheter). De meningsbärande enheterna kodades och kondenserades för att korta ner texten men behålla innehållet. Därefter klipptes de kondenserade koderna ut för att därefter grupperas i kategorier som återspeglade de centrala budskapen och återkommande svar som var representativa för majoriteten av informanterna. Kategorisering av koderna upprepades och omprövades flera gånger för att hitta de mest lämpliga kategorierna för att beskriva insamlat material. Kategorierna utgjorde det manifesta innehållet och utifrån dessa utkristalliserades tre huvudkategorier där målet var att dessa inte skulle överlappa varandra. Se exempel på analysprocessen i tabell 1.

Tabell 1. Presenterar exempel på analysprocessen.

Meningsbärande enhet	Kond. meningsenhet (Kod)	Underkategori	Huvudkategori
Behöva lägga flera timmar varje dag på att ta sig till och från sitt jobb alltså. Det är ju tid som jag nu då när jag är hemma kan ägna åt att träna, laga mat och umgås med mina barn.	Tidskrävande med pendling. Mer tid till annat utanför arbetstid	Underlättar livspusslet	Känsla av kontroll och hanterbarhet
Jag tycker det är jättekul att vara på plats igen som det var förr, jag gillar att gå runt och tjata och socialisera mig med kollegor och jag vill ju lära känna dem också, för i och med att jag kom mitt i pandemin så har inte jag lärt känna dem på det sättet som man gjorde förr när man introduceras på en arbetsplats, att man dagligen träffades och fika och prata på det sättet och vad folk gör.	Roligt att vara på plats och lära känna kollegor, fika och socialisera	Behov av social stimulans	Synlighet och gemenskap
Vi har inte så att vi får utrustning utan vill du jobba hemma så får du se till att du har en arbetsplats som funkar. Du kan inte säga att jag vill ha ett skrivbord eller jag vill ha en skärm eller så utan den fixar du själv och det är ju liksom egentligen det som är skillnaden på att jobba hemma frivilligt eller ha distansarbetsavtal.	Eget ansvar att ordna fungerande hemmakontor om du vill arbeta hemma	Försämrad ergonomi	Förskjutning av arbetsmiljöansvar till arbetstagaren

Förförståelse

Förförståelse avser den införskaffade kunskap och förståelse som forskaren har innan studien påbörjas. Det är genom den lins som forskaren tolkar de data som samlas in under studiens gång (Thurén, 2019). I denna studie har förförståelsen haft betydelse vid formulering av, för forskaren, relevanta frågor och vid tolkning av respondenternas svar. Förförståelsen har nyttjats, på gott och ont, i analysarbetet vid beslut av meningsfulla och användbara data och i sin tur slutsatser från dessa. I detta fall innefattar det forskarens kunskap om distansarbete och tidigare forskning och teorier inom ämnet. Exempelvis tidigare studier om arbetsmiljöns påverkan på den psykiska hälsan, stresshanteringsteorier och teorier om vilka mänskliga behov kopplat till arbetsförhållanden som behöver uppfyllas för att arbetstagarens psykiska hälsa inte ska påverkas negativt.

Vidare har forskarens egen praktiska erfarenhet av arbetslivet och utbildning påverkan på förförståelsen och forskarens omgivning och sociala umgänge. Exempelvis insikter om hur olika arbetsmiljöer och arbetsuppgifter kan påverka individens psykiska hälsa, samt kunskap om strategier för att främja god psykisk hälsa på arbetsplatsen. I föreliggande studie har forskaren dock ingen egen erfarenhet av distansarbete.

Förförståelsen omfattar även förväntningar och antaganden som forskaren har inför studien. Det kan vara förväntningar om vilka teman eller mönster som kan dyka upp i intervjuerna, baserat på tidigare forskning eller personliga erfarenheter. Dessa förväntningar kan påverka hur forskaren formulerar sina frågor och tolkar respondenternas svar vilket gör det viktigt att vara medveten om hur det kan påverka forskningsprocessen.

Förförståelsen innefattar alltså en kombination av teoretisk kunskap, praktisk erfarenhet och förväntningar som forskaren har inför studien. Denna förförståelse utgör grunden för att kunna genomföra en meningsfull och välgrundad studie men medför även risker att påverka resultatet och vilka slutsatser som identifieras. Därav har forskaren i föreliggande studie kontinuerligt reflekterat över forskningsprocessen och hur forskarens egen position och bakgrund kan påverka tolkningen av data och resultaten. Genom att vara transparent och reflekterande i forskningsprocessen trovärdigheten och validiteten i studien stärkas.

Etiska överväganden

Enligt Vetenskapsrådet (2017) består det grundläggande individskyddskravet av fyra principer som forskaren behöver uppfylla: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Samtliga deltagare mottog informationsbrev som utformats enligt Vetenskapsrådets föreskrifter (2002) där studiens syfte framgick, att deltagaren har rätt att välja om hen vill deltaga i studien och rätten att avbryta deltagandet när som helst utan att ange orsak. Samtyckeskravet uppfylldes genom att samtliga deltagarna innan deltagandet i studien mejlande en skriftlig bekräftelse till forskaren att de tagit del av informationsbrevet och samtyckte till att delta i studien. Vidare mottogs vid intervjutillfället ett muntligt inspelat samtycke till att intervjun fick spelas in. Deltagarna informerades om att informationen de lämnar inte skulle kunna kopplas till en specifik individ. På detta sätt säkerställdes konfidentialitetskravet då alla svar var anonyma. Lagrandet av materialet följde GDPR enligt Mittuniversitets (2023) föreskrifter och förvarades på en säker plats där utomstående inte kunde komma åt materialet. Vidare informerades deltagarna om att materialet som samlades in endast skulle användas i denna studie. På detta sätt följdes nyttjandekravet. Inspelningarna och det utskrivna materialet kommer raderas inte senare än när examensarbetet har blivit godkänt. Vidare granskades intervjuguiden av forskarens handledare innan intervjuerna genomfördes för att säkerställa att frågorna var lämpliga och inte riskerades att upplevas påträngande. Detta för att värna om deltagarens integritet, säkerhet och minimera risk att lida skada av intervjun. Intervjufrågorna utgick från ett hälsofrämjande perspektiv och anses därmed inte vara av känslig karaktär. Vidare tillhör deltagarna ingen utsatt grupp och studien har därmed inte behövt genomgå en prövning av etisk kommitté.

Resultat

Det empiriska materialet från de åtta intervjuerna utmynnade i tre huvudkategorier och totalt nio underkategorier som på olika sätt belyser hur distansarbete kan påverka den psykiska hälsan. De huvudkategorier som utkristalliserade sig var ”Känsla av kontroll och hanterbarhet”, ”Synlighet och gemenskap” och ”Ansvar och förväntningar”. I figur 1 presenteras huvudkategorierna och deras underkategorier.

Figur 1. Presenterar huvudkategorier med underrubriker.

Nedan beskrivs respondenternas svar mer ingående under respektive huvudkategori med underrubriker där citat används för att belysa karakteristiska svar som förtydligar respondentens upplevelser.

Känsla av kontroll och hanterbarhet

Denna huvudkategori omfattar respondenternas upplevelser av hur distansarbetet påverkar arbetstagarnas totala livssituation och i förlängningen den psykiska hälsan. Här ingår förbättrat fokus och produktivitet vid distansarbete vilket underlättar att få arbetsuppgifterna gjorda. Vidare framgår ökad flexibilitet och mindre pendlingstid vilket skapar en större frihet och utrymme till fritid, familj och återhämning.

Underlättar livspusslet

Samtliga respondenter upplevde möjligheten till distansarbete som gynnsamt och positivt. De ansåg att framväxten av distansarbete är en positiv utveckling och en attraktiv förmån som påskyndades av coronapandemin. Flera respondenter beskriver att det ur klimatsynpunkt minskar utsläpp av växthusgaser och minskar köer för de som måste pendla. Vidare beskriver respondenterna genomgående att de sparar mycket tid och energi då de slipper pendla fram och tillbaka till jobbet varje dag. Två respondenter beskriver detta enligt följande:

> *Friheten och stressen blir mindre. Vi har mycket att göra och då känns det som att jag sparar massa tid genom att jag är här redan. Alltså, jag kan börja o sluta när jag vill och när det passar. Slippa resvägen, lugn och ro. (Respondent 3)*

> *Jag mår bra av att vara hemma 1,5 timma tidigare än vad jag annars är när jag åker från jobbet så någonting som ger lite mervärde av att få mera fritid. Än att man kommer hem och så som idag nästan slut och så ska man bara liksom förbereda för nästa dag, att lägga sig och så upp igen så att det, det är ju ganska skönt att slippa den karusellen varje dag. (Respondent 6)*

Vidare beskriver flera respondenter en förbättrad sömn av distansarbetet, både att de sover bättre och längre när de inte behöver pendla. Majoriteten upplever även att det är lättare att upprätthålla hälsosamma levnadsvanor och ta sig ut i naturen eller på promenader i högre utsträckning på lunchen/raster när de arbetar hemma. Flera respondenter beskriver att de kan använda den minskade pendlingstiden till träning, matlagning och umgås med familj/vänner. En respondent säger:

> *Att behöva lägga flera timmar varje dag på att ta sig till och från sitt jobb alltså. Det är ju tid som jag nu då när jag är hemma, kan ägna dig åt att träna, laga mat och umgås med mina barn. … Nej, men jag känner mig mycket mer utvilad och piggare och bättre förälder. (Respondent 2)*

Respondent 5 belyser även möjligheten till halvdagar på distans och halva dagen på kontoret som ett bra sätt att få ihop livet. Andra exempel som nämns som positivt med distansarbete är att det ger mer möjlighet till att sätta i gång tvättmaskinen och att de får mer tid till familjen. Majoriteten av respondenterna belyser att distansarbetet underlättar mycket om man har barn. En respondent säger:

> *Det är väl den stora vinsten nästan skulle jag säga då, och jag har ju en bit, inte jättelångt men jag har väl en, vad kan det vara 40 minuter till jobbet eller någonting sånt. Och sen har jag ju en liten kille då han är snart 3 år som jag hämtar på förskola*

och det är ju jättestor skillnad för mig. Jag kan ju hämta honom tidigare och ändå jobba längre de dagar jag jobbar hemma så. Så att jag får ju ihop mitt liv mycket bättre när jag distansar och är hemma liksom. (Respondent 5)

Ökad effektivitet, fokus och färre störningsmoment

Samtliga arbetstagare upplever färre störningsmoment som tar deras uppmärksamhet. På kontoret upplever de högre ljudnivå, fler sinnesintryck och avbrott med kollegor som har frågor eller som vill diskutera något. Majoriteten av respondenterna upplever att det är lättare att koncentrera sig hemma och att de arbetar mer effektivt där. Majoriteten av respondenterna arbetar på aktivitetsbaserat kontor. En respondent säger:

Det är jobbet som man har så är man ju ständigt uppvaktad också. Alltså, du kan ju bli avbruten och ja men störd lite av någon som går förbi och bara förresten X, jag har tänkt på det här. Sitter jag hemma så är man lite mer fredad från såna sådana saker ju utan då kan man jobba lite mer koncentrerat utan att bli haffad av någon i korridoren och det, det slipper man ju så att säga om man jobbar hemma och kan jobba lite mer i lugn och ro. (Respondent 4)

Några respondenter beskriver att det är svårare att ta känsliga samtal på kontoret då kollegor kan höra samtalen och flera respondenter försöker ta dessa samtal när de arbetar hemma. Två respondenter säger:

Vi delar rum ett helt gäng gör vi, så vi sitter inte på egna kontor. Vi har inga tysta rum, vi har ingenting sådant alls. Om det skulle vara ett känsligt samtal så så får man försöka hitta något annat ledigt kontor eller be dem som är i rummet att lämna. (Respondent 7)

Det är ju lyhört också, även om vi har nybyggda lokaler så att man är inte säker om det är svåra samtal. (Respondent 8)

Underlättar återhämtning

Samtliga respondenter upplever att de är mer återhämtade vid distansarbete. De beskriver att det är lättare att ta rast på det sättet som passar individen själv. Flera respondenter beskriver att en stor del av arbetsuppgifterna innebär möten och kontakt med människor vilket gör att majoriteten av respondenterna upplever att de gärna återhämtar sig på en tyst plats utan för mycket sociala interaktioner. En respondent beskriver att hen gärna lägger sig och vilar några minuter på rasten men att det inte känns socialt accepterat att göra på kontoret. Flera respondenter beskriver att de tror att yrken som inte har så mycket kontakt med människor förmodligen har större sociala behov av fikaraster med kollegor och att arbeta på kontoret. En respondent säger:

Att hela tiden omge sig med människor som vill någonting. Det blir inte en lugn stund, även om det är trevligt, men man fikar med dem och man pratar mer om man är på möten och det finns ju ingenstans där man riktigt kan få bara lite lugn och ro. (Respondent 2)

Synlighet och gemenskap

Denna huvudkategori omfattar respondenternas upplevelser av förändrad gruppsammanhållning och gemenskap vid distansarbete och hur det påverkar den psykiska hälsan. Här ingår försämrad insyn i vad andra gör och möjligheten att lära av varandra.

Behov av social stimulans

Majoriteten av respondenterna beskriver minskad social stimulans vid distansarbete och samtliga respondenter tror att heltidsdistansarbete riskerar att ha negativ påverkan på det psykiska måendet. De flesta respondenter föredrar att arbeta ca 50 procent på distans om de själva får välja. En respondent föredrar 1–2 arbetsdagar på distans och en respondent föredra 4 av 5 dagar på distans. Flera respondenter ser risker med distansarbete och beskriver att det är lätt att ”slappa till sig” som en respondent beskriver det. Att man slutar bry sig hur man ser ut och risk att bli socialt isolerad. Flera respondenter tror att ensamstående, singlar och personer med mindre socialt umgänge riskerar att drabbas negativt av för mycket distansarbete. Två respondenter ger exempel på anhörig respektive kollega som bor ensamma som inte trivs vid distansarbete och som har valt att arbeta på kontor i stället. Majoriteten av respondenterna tror att vissa personligheter trivs bättre hemma och att valmöjlighet är gynnsamt. Vidare beskriver flera respondenter att man går miste om de naturliga mötena. En respondent säger:

När jag är på kontoret så kan chefen liksom gå förbi om det är någonting och bara slänga till en kommentar eller kolla läget eller så där och det går inte när man sitter hemma för att då blir det, då hör han bara av sig om det är så att han verkligen vill någonting. Man får aldrig det här naturliga kingking, utan det är bara vid, om man har ett ärende. (Respondent 3)

Effekter på arbetsrelationer

Majoriteten av respondenterna beskriver dock att arbetsrelationer och kommunikationen mellan kollegor fungerar lika bra vid distansarbete. Även samarbetet och kommunikationen med närmaste chef upplever samtliga att den fungerar bra. Några respondenter beskriver att de upplever att det främst är chefen som önskar att medarbetare ska vara mer på kontoret och att chefen kan uppleva distansarbetet som mer utmanande.

Flera respondenter beskriver att de eventuellt har fått en tätare kommunikation med sina närmsta kollegor och att det har stärkt arbetsrelationerna. Däremot beskriver majoriteten av respondenterna att de upplever att de har kommit längre ifrån resterande kollegor i arbetsgruppen som de inte känner lika bra eller jobbar lika nära. Många av dessa arbetskollegor pratar eller ser de mycket sällan när de arbetar på distans och då de bara arbetar vissa dagar på kontoret är det vanligt att gå om varandra även där. Majoriteten av respondenterna uppskattar att ha minst en dag som samtliga ska närvara på kontoret för att ge möjlighet att träffa alla. Vidare uppskattar de veckovisa obligatoriska möten där alla ska närvara, om så på distans. En respondent säger:

> *Jag tänker kanske mer för verksamhetens bästa så tror jag det hade varit nyttigt om vi hade haft någon bestämd dag avsatt då vi alla var inne samtidigt. För då kan det kanske bli lite mer effektivt att beta av sånt, gemensamma frågor som vi behöver ta om man är på plats. (Respondent 4)*

Sämre insyn vad andra gör

Flera respondenter upplever att det är svårare att ställa ”dumma frågor” vid distansarbete då man på kontoret kan knacka en kollega på axeln och be om hjälp snabbt. De beskriver att det tar emot mer att skriva och störa kollegor för enkla frågor när de arbetar på distans. En respondent säger:

> *Beror på hur trygg man är i sitt jobb eller hur mycket hjälp man känner att man behöver från sina kollegor. För känner man att man behöver väldigt mycket stöttning, då kanske det är lättare att sitta på kontoret för då kan man ju alltid fråga någon som sitter där. Om jag ska ta hjälp av någon då måste jag ju aktivt ringa ett telefonsamtal eller logga in på teams eller det blir ju på ett lite mera, ja inte lika lätt om man säger. (Respondent 2)*

Vidare anser flera respondenter att det är mer utmanande som nyanställd med distansarbete när det gäller att lära känna sina kollegor, bli en del av gemenskapen och få tillräckligt med stöd i arbetet. Majoriteten av respondenterna beskriver även att de förlorar insyn i vad andra kollegor arbetar med och sämre möjlighet att lära av varandra och byta erfarenheter. De beskriver att de inte kan ta del av och lyssna på kollegors diskussioner och frågeställningar. En respondent säger:

> *Distansarbetet gör att man inte överhör utav mer erfarna kollegor. Man tappar lite den här naturliga upplärningen som man har när man har sina kollegor bredvid sig. Och även om det är ett samtal mellan 2 andra kollegor så kan jag höra och lära mig. Nu blir det ett aktivt lärande och jag vet inte riktigt hur mycket jag går miste om. Det tycker jag är negativt och lyhördheten för andras mående tappas för att jag måste*

aktivt fråga någon istället för att känna eller se personen. När jag är tillsammans med personen så kan jag mer få en bild hur den personen känner och tänker och så. Det tar längre tid lära känna människor. (Respondent 3)

Ansvar och förväntningar

Denna huvudkategori innefattar ett ökat eget ansvar på arbetstagaren vid distansarbete och dess konsekvenser på arbetsmiljö och förväntningar.

Försämrad ergonomi

Majoriteten av respondenterna beskriver en sämre ergonomi vid distansarbete. Flera av respondenterna beskriver att detta beror på att arbetstagarna inte har distansarbetsavtal vilket gör att arbetsgivaren endast har ansvar för arbetsgivarens fysiska kontor. Då distansarbete i det flesta fall är en frivillig valmöjlighet för arbetstagarna så är det därmed upp till arbetstagaren själv att införskaffa bättre arbetsutrustning hemma. Endast en av respondenterna har ett höj- och sänkbart skrivbord som respondenten själv har bekostat. Ett par respondenter beskriver att de ibland undviker att framföra brister och synpunkter kopplat till distansarbetet, exempelvis avseende arbetsutrustning då de inte vill riskera att tvingas arbeta mer tid på kontoret. En respondent beskriver det som:

Jag vill inte väcka den björn som sover och sen så kanske det blir så här att alla måste vara på kontoret hela tiden, för det hade varit hemskt tycker jag så att jag, jag liksom försöker väl att ligga lågt i den här diskussionen. (Respondent 2)

Högre upplevda krav på tillgänglighet

Vidare beskriver majoriteten av respondenterna en känsla av högre krav på tillgänglighet vid distansarbete. De flesta menar att de inte finns uttalat och att de inte tror att chefen ställer högre krav på tillgänglighet utan att det är en egen känsla. Flera respondenter beskriver att de är extra på tårna att svara på kollegors frågor vid distansarbete då de inte vill förlora förtroendet att arbeta på distans. En respondent beskriver att det handlar om en osäkerhet om man är tillräckligt tillgänglig:

Om man är hemma och inte skulle öppna datorn alltså då skulle ju folk tänka att vad gör den där personen? Den kanske tvättar och städar och jobbar inte så att jag känner väl att det har blivit mer viktigt att liksom visa att man faktiskt är aktiv. Alltså att kommer det ett mejl så får man svara ganska omgående och liksom kommer det en fråga i chatten ja då får man vara aktiv och skriva någonting där. Det kanske har blivit lite mer press på att, press på att visa att man faktiskt jobbar. (Respondent 2)

Flera respondenter beskriver att det är vanligt att kollegor skriver till dem även fast de har status ”upptagen” (röd) eller ”i möte” på ett sätt som inte sker på kontoret och att förväntningarna kan vara lite otydliga om de förväntas trots att de är i möte. En respondent säger:

> *Det kan ju vara liksom att man är röd. Det är tydligt att jag har ett möte. Men ja, det är ju ändå så att man skriver till mig och det är inte helt glasklart om den personen förväntar sig svar trots att jag sitter i möte eller om det är en sån person som bara tänker men jag vet inte riktigt när du kan svara eller inte. Du svarar ju när du kan, jag skriver nu och sen så får du svara när du kan. Men jag är lite förvånad över att det finns vissa personer som liksom tycker att man ska svara i mötet liksom. (Respondent 5)*

Större eget ansvar att skapa struktur och rutiner

Vidare beskriver respondenterna ett ökat ansvar på arbetstagaren att planera och strukturera sin arbetsdag vid distansarbete men att de uppskattar friheten och chefens förtroende. Flera menar dock att det är viktigt att vara relativt disciplinerad för att det ska fungera och att ostrukturerade individer kan få problem. Några respondenter beskriver att de tenderar att arbeta längre vid distansarbete för att de glömmer av tiden och att arbete och fritid smälter ihop mer. Två respondenter säger:

> *Det är lätt att sluka sig i uppgifter och jäklar vad klockan stack iväg. Så man jobbar ju mer. Jag tycker jag jobbar mer generellt och sen är man så effektiv så man glömmer ofta av. Jag tar ju sällan kaffepauser och sånt. Det gör man ju mer naturligt när man är på plats då (Respondent 8)*

> *När jag sitter hemma så har jag inte resvägen att tömma huvudet. … när man då stänger ner datorn så har man kvar jobbet i huvudet och det är inte lika lätt när man sitter hemma. Då går man direkt från kontorsplatsen till köket till exempel och börjar laga mat och då går man ju och tänker på jobbet på ett helt annat sätt. Det märker jag. (Respondent 3)*

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med föreliggande studie var att skapa en ökad förståelse för hur arbetstagare upplever distansarbete kopplat till deras psykiska hälsa. Studien visar att arbetstagarna uppskattar möjligheten till distansarbete och att det skapar en hanterbar vardag med mer tid till familj,

underlättar individanpassad återhämtning och underlättar att få gjort sitt arbete. Tidigare forskning pekar mestadels i samma riktning även om en del studier uppvisat försämrad psykisk hälsa (Aronsson, 2018; Bjärntoft et al., 2021; Mendonca et al., 2022). Mycket forskning på distansarbete är dock genomförd i anslutning till coronapandemin och tvingat distansarbete. Detta kan tyda på att självbestämmande är viktigt, distansarbetets omfattning och att distansarbete eventuellt inte lämpligt för alla. Utmärkande från resultatet i studien är att samtliga respondenter anser att en kombination av distansarbete och arbete på arbetsplatsen är optimalt.

Resultatet visar ökad effektivitet, mindre störningsmoment och mindre pendling där frigjord tid kan spenderas på hälsofrämjande aktiviteter eller andra egenvalda sysslor. Detta bidrar till att respondenterna upplever mindre stress och är mer tillfreds med sin vardag. Detta ligger i linje med tidigare forskning som visat på förbättrad koncentration, fokus och genomgående ökad produktivitet (Allen et al., 2015; Aronsson, 2018; Vilhelmson & Thulin, 2016). Vidare föredrar respondenterna att ta inbokade samtal hemma och uppgifter som kräver mer fokus för att undvika att bli störd vilket går i linje med tidigare forskning (Delanoeije et al., 2021; Galanti et al., 2021). Att vid upprepade tillfällen bli avbruten och störd på arbetsplatsen försämrar effektiviteten och produktivitet vilket enligt Andersson (2018, s.248) kan skapa frustration och stress och försämrad psykisk hälsa i långa loppet. En identifierad riskgrupp vid distansarbete är småbarnsföräldrar som enligt studier upplever utmaningar att hantera både yrkesroll och föräldraroll. Kvinnor rapporterar i högre grad att de tar ett större ansvar för barn och hem när de arbetar på distans (Bezak et al., 2022). I föreliggande studie uppgav dock ingen av deltagarna några utmaningar i detta avseende. De beskrev inte heller att de tidigare haft utmaningar med detta vilket eventuellt kan bero på att de själva valt att arbeta på distans och att de har hittat fungerande arbetssätt.

Samtliga respondenter i föreliggande studie har det fysiska kontoret som avtalat tjänsteställe vilket de upplever påverkar deras hemmakontor negativt. Flera respondenter tillåts dock arbeta mer än 50 procent på distans på eget initiativ då arbetsgivaren vill tillgodose arbetstagarens önskemål vilket dock ej är uttalat. Detta kan eventuellt skapa ett mörkertal över hur mycket arbetstagare arbetar på distans vilket kan riskera att påverka arbetstagarnas arbetsmiljö. Flertalet respondenter beskriver försämrade ergonomiska förutsättningar vid distansarbete. Detta ligger i linje med tidigare forskning där ergonomiska brister är återkommande vid distansarbete (Harrington & Walker, 2004; Allen et al., 2015; Davis et al., 2020; Kniffin et al., 2021). Även om arbetsgivarna skulle investera mer i arbetstagarnas hemmakontor så är det mestadels arbetsutrustning de kan tillgodose. Övriga arbetsmiljöfaktorer är svårt för arbetsgivaren att ta ansvar över då det avser arbetstagarens egen bostad.

Det framgår en viss rädsla att bli av med distansarbetet och vissa respondenter beskriver att de undviker att förmedla brister i arbetsmiljön för att inte riskera att bli hänvisad arbeta på

kontoret i stället. Samtliga respondenter behöver själva bekosta förbättringar i arbetsmiljön vid distansarbete. Under coronapandemin tog dock arbetsgivarna ett större arbetsmiljöansvar då arbetstagarna tvingades arbeta på distans, dessutom oftast på heltid (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Davis et al. (2020), Carillo et al. (2021) och Emerson et al. (2021) belyser att det är viktigt att organisationer förser distansarbetare med rätt arbetsutrustning för att säkerställa deras fysiska arbetsmiljö, ergonomi och hälsa. Emerson et al. (2021) poängterar att höj- och sänkbart skrivbord för att variera arbetsställning är önskvärt. I många studier uppger respondenter värk i rygg, nacke och axlar och det framgår att den fysiska arbetsmiljön vid distansarbete ofta kännetecknas av säkerhets- och hälsorisker till följd av ergonomiska riskfaktorer (Harrington & Walker, 2004; Robertson et al., 2012). I föreliggande studie upplever inte arbetstagarna särskilda ergonomiska problem men det är en relevant fråga i förebyggande syfte. Då distansarbete bedöms öka framöver är det viktigt att trygga den ergonomiska arbetsmiljön och det är dessutom i arbetsgivarens intresse att ha friska medarbetare.

I resultatet i föreliggande studie framgår att distansarbete underlättar möjligheten att ta aktiva pauser med fysisk aktivitet såsom promenader, träning och tid i naturen. Enligt Lusa et al. (2020) bidrar fysisk aktivitet till ökad energinivå, förbättrade arbetsprestationer samt stressreducering vilket i sin tur kan minska sjukskrivningar. Således kan fysisk aktivitet anses vara en essentiell friskfaktor som underlättas vid distansarbete. Vidare framgår det i föreliggande studie att distansarbete underlättar hälsosamma rutiner, exempelvis lägre konsumtion av ultraprocessad mat.

Respondenterna upplevde inte försämring i socialt stöd eller social isolering vid distansarbete men flera ansåg att för mycket distansarbete förmodligen kan leda till detta. Respondenterna i föreliggare studie var mellan 35–61 år och har eventuellt lägre behov av socialt stöd och arbetsrelationer än yngre arbetstagare. De flesta av respondenterna i föreliggande studie var dessutom erfarna i sina arbetsroller vilket eventuellt minskar detta behov. Flera respondenter beskrev ensamhushåll och individer med låg social interaktion som riskgrupp. Detta ligger i linje med tidigare forskning av Mann och Holdsworth (2003), Sinclair et al. (2020), Toscano och Zappalá (2020), Carillo et al. (2021) och Kniffin et al. (2021) som visat på risk för social isolering vid mycket distansarbete. Flera respondenter i föreliggande studie beskrev att det som nyanställd och vid upplärning är mer problematiskt med distansarbete då det är svårare att lära av kollegor på samma sätt. Shahidul (2013) belyser effekter av social interaktion för nyanställda för att bli en del av teamet och att det kan vara en utmaning vid distansarbete.

Respondenterna upplevelser i föreliggande studie visar på att distansarbete bidrar posititvt till deras psykiska hälsa. Påtvingat distansarbete kan dock enligt Delanoeije och Verbruggen

(2019) och Kniffin et al. (2021) öka risken att drabbas av psykisk ohälsa. Trots att samtliga respondenter i föreliggande studie uppskattar denna arbetsform så önskar ingen arbeta heltid på distans. Majoriteten av respondenterna föredrar att arbeta ca 50 procent på distans med undantag för en respondent som föredrar 1–2 dagar på distans och en respondent som föredrar 4 av 5 dagar på distans. Stansfeld och Candy (2006), Kniffin et al. (2021) och Wang et al. (2021) belyser att arbetstagares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa kan försämras vid brist eller upplevd brist på social interaktion.

Vidare upplevde flera respondenter stärkta och fördjupade arbetsrelationer med sina närmaste kollegor vid distansarbete. De beskrev att de digitala verktygen fungerar bra och att de har tät kontakt den vägen med deras närmaste kollegor. De upplevde dock försämrad gemenskap med resterande kollegor då de främst interagerar med kollegor som det delar arbetsuppgifter med. Resultatet ligger i linje med tidigare forskning som belyser att gemenskapen i arbetsgruppen och den upplevda sammanhållningen riskerar att försämras vid distansarbete (Bjärntoft et al., 2021; Carillo et al., 2021; Ferrara et al., 2022). Försämrad gemenskap på grund av distansarbete kan enligt Herzberg (1987) skapa ett missnöje. Detta kan leda till en osund arbetssituation och ouppfylld hygienfaktor vilket kan skapa problem för organisationen. Därmed är det viktigt att arbetsgivare beaktar detta.

Distansarbete har över lag en positiv påverkan på privatlivet enligt föreliggande studie. Respondenterna behöver inte pendla till arbetet och kan nyttja denna tid till att exempelvis följa barnen till skolan vilket stöds av tidigare forskning (Mann och Holdsworth, 2003; Allen et al., 2015; Anderson et al., 2015; Felstead & Henseke, 2017). Några utmaningar vid distansarbete är att vissa respondenter upplever att arbetsliv o privatliv smälter ihop, högre upplevda förväntningar på tillgänglighet och osäkerhet kring detta. Dessutom uppstår fler moraliska dilemman över vad man får göra under arbetstid. Deltagarna i föreliggande studie upplevde förhållandevis få problem att separera arbete och fritid jämfört med vad flera tidigare studier på distansarbete har visat. Det kan eventuellt bero på att många av respondenterna i föreliggande studie har skapat egna rutiner och knep för att förebygga detta. Exempelvis i form av separat arbetsrum eller genom att packa ihop arbetsrelaterad utrustning och placera det i ett skåp i slutet av arbetspasset för att få en visuell och mental brytpunkt mellan arbete och fritid. Dessutom har respondenterna över lag stort eget ansvar och flexibilitet i sin arbetsroll oavsett om de arbetar hemma eller på kontoret. Vidare upplever vissa respondenter i föreliggande studie att de tenderar att arbeta mer hemma då de vill slutföra uppgifter eller glömmer av tiden vilket går i linje med tidigare forskning (Robertson et al., 2012; Felstead & Henseke, 2017; Delanoeije & Verbruggen, 2019). Återkommande övertidsarbete och minskad tid till återhämtning riskerar att leda till stressrelaterade problem och psykisk ohälsa (Andersson, 2018, s. 248).

I föreliggande studie beskriver respondenterna att det främst är chefen som vill att arbetstagarnas ska arbeta mer tid på den fysiska arbetsplatsen och oroar sig över eventuella

problem med för mycket distansarbetet. Övergång till distansarbete leder enligt Rohwer et al. (2024) till förändrade arbetssätt, krav och resurser och tvingar chef och arbetstagare att skapa nya strategier att hantera de nya förutsättningarna. Detta ställer därmed nya krav på chefers ledarskap vilket eventuellt skiljer sig från tidigare erfarenheter och kompetens från ledarskapsutbildningar.

Resultatet i föreliggande studie visar att respondenterna upplever det minskade pendlandet som en viktig vinst av distansarbete inte bara tidsbesparing och att det underlättar deras vardag utan de belyser även en minskad klimatpåverkan. Dessutom belyser flera respondenter att det minskar köer och kan underlätta för de som inte har något val att pendla till jobbet. Enligt Hallberg (2010, s. 271) upplever människor som känner att de kan påverka och bidrar i klimatarbete och samhällsnyttan en större tillfredställelse och välbefinnande som i sin tur kan påverka psykiska hälsan positivt.

Vidare visar resultatet i studien att respondenterna till viss del önskar fler inbokade arbetsdagar där hela arbetsgruppen träffas även om flera påtalar att det är bekvämt att kunna välja fritt. Detta ligger i linje med det som tidigare beskrivits att arbetstagaren kan sakna gemenskapen och sammanhållningen med arbetsgruppen och att distansarbetet kan skapa en känsla av att vara bortglömd (Bjärntoft et al., 2021; Carillo et al., 2021; Ferrara et al., 2022).

Slutligen visar resultatet att det utifrån ett folkhälsovetenskapligt perspektiv finns behov av att arbetsgivaren tar ett större arbetsmiljöansvar vid distansarbete. Av resultatet att döma är distansarbetet här för att stanna, åtminstone om arbetstagarna får välja. Genom att förstå arbetstagarnas behov kan folkhälsointerventioner utformas för att stödja distansarbetare och minimera riskerna med denna arbetsform, vilket i sin tur kan leda till en mer hållbar och hälsosam arbetsmiljö för framtiden.

Metoddiskussion

Kvalitativ metod möjliggör en djupgående förståelse för fenomenet som undersöks, i detta fall arbetstagarnas upplevelser och perspektiv kring distansarbete och dess påverkan på den psykiska hälsan. På detta sätt har kvalitativa studier möjligheten att nå hög intern validitet (Yin, 2013). Enligt Granheim och Lundman (2004) bestäms studiens trovärdighet utifrån hur korrekt studiens resultat representerar deltagarnas erfarenheter och perspektiv och hur väl resultatet överensstämmer med verkligheten. Hög trovärdighet gör resultatet mer användbart för praktisk tillämpning och vidare forskning. Genom att tillåta respondenterna att uttrycka sig fritt och reflektera över sina egna erfarenheter kan trovärdigheten stärkas och dessutom ge en mer nyanserad och detaljerad bild av de komplexa faktorer som påverkar den psykiska hälsan vid distansarbete.

Då studien haft en induktiv utgångspunkt, det vill säga där målet varit att studera fenomenet förutsättningslöst utan att styras allt för mycket av teoretiskt ramverk har möjligheten till djupare förståelse ökat med en öppenhet för nya iakttagelser och insikter. Syftet var inte att uppnå generaliserbarhet som vid kvantitativ forskning. Målet var snarare att utifrån respondenternas svar öka förståelsen för hur arbetstagare själva upplever distansarbetet och om möjligt få nya insikter.

Kvalitativ metod kan bidra till en ökad förståelse för hur olika faktorer i arbetstagarnas livssammanhang, såsom familj, boende och socialt nätverk påverkar deras upplevelser av distansarbete och den psykiska hälsan. Detta bidrar till en mer kontextuell förståelse av de komplexa interaktionerna mellan individuella, organisatoriska och samhälleliga faktorer. Dessutom kan nyanser och variationer i arbetstagarnas upplevelser och reaktioner noteras. Genom analys av respondenternas berättelser kan forskaren identifiera subtila skillnader mellan grupper och gemensamma teman som kanske inte hade upptäckts vid kvantitativ metod.

Semistrukturerade intervjuer användes för att skapa en övergripande struktur vid intervjutillfället för att därefter ge utrymme för spontanitet och följdfrågor beroende på respondentens svar. På detta sätt skapas en flexibel och anpassningsbar intervjuprocess med möjlighet att följa upp intressanta eller oväntade svar (Braun & Clarke, 2013). På detta sätt kan respondentens upplevelser och perspektiv ge riklig och detaljerad förståelse för det studerade fenomenet. Den övergripande strukturen av intervjuerna kan utöver att skapa just struktur och effektivitet även bidra till att minska risken för partiskhet och ledande frågor vilket stärker studiens giltighet (Henricsson, 2023, s. 309). Genom korta öppna och neutralt formulerade frågor uppmuntras respondenten att uttrycka sina egna åsikter och erfarenheter. En utmaning är formulering av öppna frågor utan att redan där leda respondenten i en specifik riktning, vilket dock är omöjlighet att undvika helt.

Vidare finns det en problematik kring intervjuarens påverkan på respondentens svar vilket brukar kallas för intervjuareffekten. Exempelvis att respondenten ger svar som hen tror att intervjuaren vill höra eller inte vågar dela alla sina åsikter med rädsla för hur det ska tas emot. Dessutom finns risk för subjektiva tolkningar av respondentens svar och att intervjuaren ställer följdfrågor inom det hen vill få svar på vilket kan påverka datainsamlingen (Braun & Clarke, 2013). Forskarens inflytande på datainsamlingen och analysprocessen brukar beskrivas som delaktighet (Henricsson, 2023, s. 310). För att minimera ovan risker använde intervjuaren ett aktivt lyssnande och lät i största möjliga mån respondenten prata fritt och avbryta så lite som möjligt. Detta avser enligt Graneheim och Lundman (2004) forskarens reflexivitet, det vill säga medvetenhet om sin egen påverkan. Genom att forskaren har reflekterat över och kritiskt granskat sin egen påverkan under forskningsprocessen ökar studiens tillförlitlighet (Henricsson, 2023, s. 309).

Att intervjuerna genomfördes på distans via videosamtal kan eventuellt vara en begränsning då kroppsspråk och helhetsbild är svårare att ta in i samma omfattning som vid en fysisk intervju. Dessutom kan vanan av digitala situationer och att hantera digitala verktyg påverka intervjun. Videosamtal underlättade dock för både respondenterna och forskaren och möjliggjorde för respondenterna att välja en plats och miljö där de kunde sitta ostörda. Dessutom ingår digitala möten i samtliga respondenters dagliga arbetsuppgifter.

Innehållsanalys möjliggjorde en djupgående och omfattande analys av intervjumaterialet. Innehållsanalys utgår från en strukturerad arbetsprocess vilket minskar subjektiviteten och underlättar att återupprepa analysen. Genom att dokumentera metodval och stegen i analysprocessen blir processen transparent och möjlig att granska vilket stärker studiens tillförlitlighet (Henricsson, 2023, s. 310). Detta gör det möjligt för andra forskare att reproducera studien och dra jämförelser mellan olika studier, vilket ökar trovärdigheten och tillförlitligheten i forskningsresultaten. Vidare var en strukturerad analysmetod lämplig då endast en forskare utförde analysen. För att säkerställa att analysen inte påverkas i allt för stor utsträckning av en specifik forskare är det att föredra att flera forskare utför analysen (Graneheim & Lundman, 2004). Detta kan ske genom kodningsjämförelser, där flera forskare oberoende av varandra kodar och kategoriserar datamaterialet för att identifiera gemensamma mönster och teman. Genom att jämföra och diskutera sina kodningar kan forskarna upptäcka och hantera eventuella skillnader i tolkningar och säkerställa att resultatet är konsistent och övertygande. Detta är en begränsning i denna studie att endast en forskare genomförde analysen vilket påverkar tidigare beskriven delaktighet (Henricsson, 2023, s. 310). Denna begränsning beaktades således genom tillämning av innehållsanalysens strukturerade arbetsprocess med kodningsregler för att minimera subjektivitet.

Urvalskriterier för att delta i studien valdes i syfte att nå deltagare som var relevanta för att besvara syftet med studien. Avgränsningen till en yrkesgrupp med liknande arbetsuppgifter och arbetsförhållanden underlättade möjligheten att nå mättnad i datainsamlingen. På detta sätt kunde skillnader och likheter i respondenternas svar undersökas med fokus på distansarbetet i sig. Om respondenterna haft helt skilda arbetsförhållande och arbetsuppgifter hade det varit svårt att dra slutsatser om arbetssituationen påverkat svaren eller om det är distansarbetet i sig. Genom att rekrytera deltagare från två organisationer minskade risken för organisationsspecifika svar orsakade av den specifika arbetsgivaren vilket stärker överförbarheten (Graneheim & Lundman, 2004). Detta möjliggjorde analys om respondenternas svar var oberoende av vilken organisation de arbetade för. Dessutom arbetade respondenterna inom fem olika förvaltningar. Deltagarna rekryterades således genom ett ändamålsenligt och heterogent urval (Patton, 2015).

Överförbarheten kan dock påverkas av att deltagarna i föreliggande studie eventuellt har unika perspektiv inom studerat område på grund av deras yrkesroll. Då arbetsmiljö och arbetsförhållanden ingår i HR-medarbetares arbetsuppgifter besitter de eventuellt ökad

kunskap inom området, exempelvis inom psykosociala arbetsmiljöfrågor. Detta kan medföra andra svar och insikter jämfört med andra yrkesgrupper som inte har samma expertis vilket kan begränsa överförbarheten (Graneheim & Lundman, 2004). Dessutom kan överförbarheten begränsas av branschspecifika faktorer som kan påverka hur distansarbete upplevs och vilka utmaningar som finns. Det finns dock flera gemensamma teman i fenomenet distansarbete avseende exempelvis stress, arbetsbelastning, arbetslivsbalans och social isolering som inte är yrkesspecifik och därmed kan anses kunna möjliggöra överförbarhet i en bredare kontext (Graneheim & Lundman, 2004).

Då det alltid är frivilligt deltagande i studier finns risk att individer med specifika personligheter och egenskaper är mer benägna att delta i studien än andra vilket behöver tas i beaktning. Det kan diskuteras om mer utåtriktade och sociala individer i högre utsträckning önskar delta i intervjustudier. Då föreliggande studie behandlade upplevelser vid distansarbete kopplat till den psykiska hälsan finns eventuellt en risk att arbetstagare med en stark åsikt, både positiv och negativ inställning till distansarbete, är överrepresenterade. Vidare var det endast en man i studien, detta bedömdes dock som relativt representativt då kvinnor är överrepresenterade i HR-roller. Respondenternas specifika arbetsgrupper bestod i snitt av 85 procent kvinnor.

Implikationer

Studien har ökat förståelsen för arbetstagares upplevelser av distansarbete i relation till den psykiska hälsan där resultatet på många sätt bekräftar tidigare forskning men där resultatet även till viss del ger nya insikter. Det framgår att arbetsgivarna än så länge vill behålla det fysiska kontoret som tjänsteställe även fast arbetstagarna i många fall både önskar och redan arbetar mer tid hemma. Här bör lagstiftning gällande arbetsmiljöansvar ses över och förändring av organisationers arbetsmiljöpolicy. Det kan innefatta förslag till regleringar eller rekommendationer för arbetsgivare och beslutsfattare.
En riskfaktor som framgått av studien är arbetstagare som inte vågar förmedla arbetsmiljöproblem. Vidare framgår att cheferna kan behöva stöttning och vägledning i att leda arbetsgrupper och medarbetare som arbetar på distans då distansarbete kräver ett annat ledarskap.

För att ge arbetstagarna rätt förutsättningar och skapa hälsosamt distansarbete är det viktigt att organisationer tar ovan beskrivna utmaningar på allvar och lyssnar in vad arbetstagarna behöver för att främja hållbart och hälsosamt arbete.

Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka arbetstagares upplevelser av distansarbete och hur det påverkar den psykiska hälsan.

Resultatet av studien visar sammantaget att distansarbete har potential att främja arbetstagares psykiska hälsa när det kombineras med arbete på arbetsgivarens fysiska arbetsplats. Vid goda arbetsförhållanden anpassade efter arbetstagarens behov kan distansarbete ha flera hälsofrämjande effekter och ge arbetstagare mervärde. Resultatet visar att distansarbete kan skapa en ökad känsla av kontroll över arbete och fritid och underlätta den totala livssituationen genom ökad flexibilitet och minskad pendlingstid. Detta kan främja den psykiska hälsan genom minskad stress och ökad livskvalitet.

Samtidigt belyser studien risker relaterade till förändrad gruppsammanhållning, försämrad inblick i andras arbete och minskade möjligheter att lära av varandra. Det framgår att distansarbete kan vara mer lämpligt för vissa individer och yrkesgrupper beroende på typ av arbetsuppgifter och individuella behov. Resultatet visar att arbetstagares behov av social stimulans behöver tas i beaktning och att det finns ett värde i naturliga möten och att ses fysiskt på kontoret.

Studien understryker också att distansarbetet bidrar till ökat ansvar på individen att skapa struktur och upprätthålla ett effektivt arbetssätt, vilket kan vara både en möjlighet och en utmaning beroende på personliga förutsättningar. Vidare framgår att ergonomiska brister i hemmiljön och högre upplevda krav på tillgänglighet kan ha negativa effekter på arbetsmiljön och den psykiska hälsan och att arbetstagarnas önskar mer stöttning och tydlighet här.

Studiens bidrag och vidare forskning

Studien bidrar till en ökad förståelse för den potential men också risker som följer av distansarbete. Studien belyser att distansarbete har ökat arbetstagarnas flexibilitet och frihet vilket har skapat utmaningar där arbetsgivarna behöver ta ett större ansvar, inte bara för det gemensamma kontoret utan även för arbetstagarens hemmakontor för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö. Dessutom behöver arbetsgivarna och deras chefer anpassa sitt ledarskap till förutsättningarna vid distansarbete då det inte är en temporär arbetsform längre som det kanske ansågs vara under coronapandemin. Det är viktigt att öka förståelsen för hur chefer kan skapa en positiv arbetsmiljö och främja arbetsgemenskapen på distans.

Studien indikerar behovet av mer forskning och åtgärder för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö för distansarbetare. Vidare forskning bör studera de långsiktiga effekterna av distansarbete på arbetstagarnas psykiska hälsa för att förstå hur distansarbete påverkar den psykiska hälsan över tid och vilka faktorer som är avgörande för att upprätthålla den. Vidare bör ytterligare kvalitativ forskning på andra fokusgrupper eller yrkesgrupper genomföras för att öka förståelsen för gemensamma nämnare och skillnader gällande vad som påverkar den psykiska hälsan vid distansarbete. På detta sätt kan mer effektiva åtgärder

implementeras och dessutom kan eventuellt mer utsatta grupper identifieras. Dessutom bör forskning genomföras på heltidsdistansarbetare då arbetstagare som genomför distansarbete på deltid eventuellt har högre motståndskraft för specifika risker som eventuellt framgår tydligare vid heltidsdistansarbete.

Slutligen skulle det vara värdefullt med interventionsstudier för att undersöka effektiva strategier för att stödja distansarbetare och främja deras psykiska hälsa.

Referenser

Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health, 44*(4), 797–804. https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, *16*(2), 40–68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Andersen, L. P., Biering, K., Hogh, A., Gadegaard, C. A., & Conway, P. M. (2020). The Demand-Control model and work-related threats and violence: Short- and long-term associations. *Work (Reading, Mass.), 65*(3), 573–580. https://doi.org/10.3233/WOR-203111

Andersson, S.I. (2018). *Hälsopsykologi*. Studentlitteratur.

Arbetsgivarverket. (2023, januari). *Distansarbete i Sverige*. https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/distansarbete/#Vadärdistansarbete?

Arbetsmiljöverket. (2021, januari). *Arbetsställning och belastning – ergonomi*. https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsstallning-och-belastning---ergonomi/

Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (Rapport 2018:1). Arbetsmiljöverket.

Bezak, E., Carson-Chahhoud, K. V., Marcu, L. G., Stoeva, M., Lhotska, L., Barabino, G. A., Ibrahim, F., Kaldoudi, E., Lim, S., Marques da Silva, A. M., Tan, P. H., Tsapaki, V., & Frize, M. (2022). The biggest challenges resulting from the COVID-19 pandemic on gender-related work from home in biomedical fields-world-wide qualitative survey analysis. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, *19*(5), 3109. https://doi.org/10.3390/ijerph19053109

Birkler, J. (2022). *Vetenskapsteori – en grundbok*. Liber.

Bjärntoft, S., Hallman, D., Zetterberg, C., Larsson, J., Edvinsson, J., & Jahncke, H. (2021). A participatory approach to identify key areas for sustainable work environment and health in employees with flexible work arrangements. *Sustainability*, *13*(24), 13593. https://doi.org/10.3390/su132413593

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

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, *30*(1), 69–88. https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512

Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., & Syck, M. (2020). The home office: Ergonomic lessons from the "new normal." *Ergonomics in Design*, *28*(4), 4–10. https://doi.org/10.1177/1064804620937907

Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2019). The use of work-home practices and work-home conflict: Examining the role of volition and perceived pressure in a multi-method study. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2362. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02362

Docue. (2023). *Distansarbetsavtal*. Hämtad 2024-05-15 från https://docue.com/sv-se/dokumentmallar/distansarbetsavtal/ZrB11Z

Emerson, S., Emerson, K., & Fedorczyk, J. (2021). Computer workstation ergonomics: Current evidence for evaluation, corrections, and recommendations for remote evaluation. *Journal of Hand Therapy*. *34*(2), 166–178. https://doi.org/10.1016/j.jht.2021.04.002

Eriksson-Zetterquist, U., & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 53-72). Liber.

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being, and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, *32*(3), 195. https://doi.org/10.1111/ntwe.12097

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: An evidence-based

systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12373. https://doi.org/10.3390/ijerph191912373

Folkhälsomyndigheten. (2023, februari). *Nationella folkhälsomål och målområden*. https://www.folkhalsomyndigheten.se/en-god-och-jamlik-halsa-pa-alla-nivaer/tema-folkhalsa/vad-styr-folkhalsopolitiken/nationella-mal-och-malomraden/#arbet

Folkhälsomyndigheten. (2022, september). *Vad är psykisk hälsa?* https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine, 63*(7), e426–e432. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236

González Ramos, A. M., & García-de-Diego, J. M. (2022). Work-Life Balance and Teleworking: Lessons Learned during the Pandemic on Gender Role Transformation and Self-Reported Well-Being. *International journal of environmental research and public health, 19*(14), 8468. https://doi.org/10.3390/ijerph19148468

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, *24*(2), 105–112. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001

Harrington, S. S., & Walker, B. L. (2004). The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. *Journal of Safety Research*, *35*(1), 13–22. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.07.002

Henricson, M. (2017). Forskningsprocessen. I: Henricson, M. (red.) *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom vård- och hälsovetenskap* (2: a uppl.). Studentlitteratur, s. 43–56.

Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business School Publishing Corporation.

Kagerl, C., & Starzetz, J. (2023). Working from home for good? Lessons learned from the COVID-19 pandemic and what this means for the future of work. Journal of business economics, 93(1-2), 229–265. https://doi.org/10.1007/s11573-022-01124-6

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J.,

Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63–77. http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716

Lusa, S., Punakallio, A., Mänttäri, S., Korkiakangas, E., Oksa, J., Oksanen, T., & Laitinen, J. (2020). Interventions to promote work ability by increasing sedentary workers' physical activity at workplaces—A scoping review. *Applied Ergonomics*, 82, 102962. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102962

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, *18*(3), 196–211. https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121

Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International journal of environmental research and public health, 19(*10), 5948. https://doi.org/10.3390/ijerph19105948

Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and mental health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(5), 2602. https://doi.org/10.3390/ijerph19052602

Milner, A., Shields, M., Scovelle, A. J., Sutherland, G., & King, T. L. (2020). Health Literacy in Male-Dominated Occupations. *American journal of men's health, 14*(5), 1557988320954022. https://doi.org/10.1177/1557988320954022

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. Hämtad 2024-05-15 från https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av-distansarbete.pdf

Westerlund, H., Nyberg, A., Bernin, P., Hyde, M., Oxenstierna, G., Jäppinen, P., Väänänen, A., & Theorell, T. (2010). Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-support model. *Work (Reading, Mass.), 37*(1), 71–79. https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1058

Patton, M. Q. (2015). Qualitative research & evaluation methods (4 uppl.). Sage.

Robertson, M. M., Schleifer, L. M., & Huang, Y. (2012). Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: Development of a conceptual model. *Work*, 41, 2611–2615. https://doi.org/10.3233/wor-2012-1029-2611

Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International journal of environmental research and public health, 18*(6), 3239. https://doi.org/10.3390/ijerph18063239

Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2024). "The magic triangle between bed, office, couch": A qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, *24*(1), 476. https://doi.org/10.1186/s12889-024-17995-z

Toivanen, S., & Vinberg, S. (2018). Arbete och ojämlikhet i hälsa i arbetslivet. I: Rostilla, M., & Toivanen, S. (red.) *Den orättvisa hälsan: Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd.* Liber, s. 335–360.

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölag*. Hämtad 2024-05-07 från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/

Shahidul, H. (2013). The importance of role clarification in workgroups: Effects on perceived role clarity, work satisfaction, and turnover rates. *Public Administration Review*, *73*(5), 716–725. https://doi.org/10.1111/puar.12100

Sinclair, R. R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., Ford, M., Hammer, L., Kath, L., Probst, T., & Yuan, Z. (2020). Occupational health science in the time of COVID-19: Now more than ever. *Occupational Health Science*, *4*(1–2), 1–22. https://doi.org/10.1007/s41542-020-00064-3

Skatteverket. (2024). *Vad är tjänsteställe?* Hämtad 2024-05-08 från https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/lonochersattning/vadartjanstestalle.4.48cfd212185efbb440b240a.html

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-040128

Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, *21*(1), 2217. https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *32*(6), 443–462. https://doi.org/10.5271/sjweh.1050

Statistikmyndigheten. (2023, september). *Allt fler har ett psykiskt ansträngande arbete.* https://www.scb.se/pressmeddelande/allt-fler-har-ett-psykiskt-anstrangande-arbete/

Statistikmyndigheten. (2023, maj). *Sex av tio jobbar inte alls hemifrån*. https://www.scb.se/pressmeddelande/new-pagsex-av-tio-jobbar-inte-alls-hemifran/

Thurén, T. (2019). *Vetenskapsteori för nybörjare* (3:e uppl.). Liber.
Toscano, F., & Zappala, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, *12*(23), 9804. https://doi.org/10.3390/su12239804

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed* [Elektronisk resurs]. (Reviderad utgåva). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, *70*(1), 16–59. https://doi.org/10.1111/apps.12290

Världshälsoorganisationen (WHO). (2022, juni). Mental health: Strengthening our response. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Yester M. (2019). Work-Life Balance, Burnout, and Physician Wellness. *The health care manager*, *38*(3), 239–246. https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000277

Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1-Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Hur gammal är du?

Hur många arbetar på er avdelning?

Hur ser könsfördelningen ut?

Hur länge har du jobbat på nuvarande jobb?

Hur länge har du jobbat hemifrån?

Hur mycket jobbar du hemifrån?

Kan du berätta om din roll och det ansvar du har?
Vad är din syn på att arbeta hemifrån? Utveckla gärna
Är det ett frivilligt beslut att arbeta på distans?

Föredrar du att arbeta på distans eller fysiskt på arbetsplatsen?

Om du fick välja, hur mycket hade du velat arbeta på distans?

Allmänt psykisk hälsa

Vad, om något, anser du att distansarbetet bidrar positivt till din psykiska hälsa? (Utveckla gärna)

Vad, om något, anser du att distansarbetet bidrar negativt till din psykiska hälsa? (Utveckla gärna)

Krav/förväntningar/kommunikation med chef

Upplever du att det är tydligt vilka krav och förväntningar som finns på dig på arbetsplatsen? Upplever du någon skillnad vid distansarbete jämfört med kontor?

Hur upplever du kommunikationen mellan dig och din chef vid distansarbete? Upplever du någon skillnad jämfört med vid arbete på kontoret?

Arbetsstruktur (tillgänglighet, balans och återhämtning)

Hur upplever du balansen mellan arbete och fritid när du arbetar på distans? Upplever du någon skillnad jämfört med vid arbete på kontoret?

Hur ser du på förväntningar som finns gällande nåbarhet och tillgänglighet när du arbetar på distansarbete? Upplever du någon skillnad jämfört med vid arbete på kontoret?

Hur upplever du din möjlighet till återhämtning under arbetsdagen vid distansarbete? Upplever du någon skillnad jämfört med när du arbetar på kontoret?

Upplever du skillnader gällande att struktur och rutiner vid arbete på distans? Om JA, Beskriv de skillnader du upplever.

Kommunikation och socialt stöd

Hur anser du att dina arbetsrelationer med kollegor/chef fungerar vid distansarbete? Vad ser du för positiva respektive negativa konsekvenser av arbete på distans kopplat till dina arbetsrelationer?

Hur upplever du samarbetet och kommunikationen med dina kollegor när du arbetar på distans? Upplever du någon skillnad jämfört med vid arbete på kontoret?

Hur upplever du den sociala samhörigheten och gemenskapen med kollegor vid distansarbete?

Hur upplever du stödet från din chef? Upplever du någon skillnad jämfört med vid arbete på kontoret?

Arbetsmiljö och teknik

Hur upplever du din arbetsmiljö vid distansarbete?

Vad upplever du för positivt respektive negativt av arbetsmiljön på distans jämfört med arbetsmiljön på kontoret?

Slutligen, Har du något i övrigt du vill tillägga?

Bilaga 2-Informationsbrev

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Förfrågan om att delta i en studie om arbetstagares upplevelser av distansarbete.

Syftet med studien är att undersöka arbetstagares upplevelser av arbete på distans och hur det påverkar den psykiska hälsan. Det har blivit betydligt vanligare med flexibla arbetsformer och distansarbete och trenden skyndades på under coronapandemin. Därav är det viktigt att förstå hur distansarbete påverkar arbetstagarnas välbefinnande och vad arbetstagarna själva har för upplevelser av att arbeta på distans. Detta för att främja hållbara och hälsosamma arbetsförhållanden. Du tillfrågas då vi har fått uppgifter av din arbetsgivare att du är anställd på X. För att uppfylla kriterierna för att delta i studien krävs att du arbetar minst en arbetsdag i veckan på distans, dvs ej på arbetsgivarens fysiska kontor.

Studien genomförs i form av intervjuer via digitalt videosamtal, alternativt i form av ett fysiskt möte på en på förhand bestämd plats. Forskningshuvudman för projektet är Mittuniversitetet. Med forskningshuvudman menas den organisation som är ansvarig för studien. Studien är ett examensarbete på avancerad nivå och är en del av utbildningen i folkhälsovetenskap vid Mittuniversitetet. Studien kommer att genomföras med intervjuer under februari-mars 2024. Intervjun kommer att beröra din uppfattning/erfarenhet av att bedriva arbete på distans. Intervjun beräknas ta ca 45 minuter. Det är viktigt att intervjun sker i ostörd miljö, på en tid och plats som Du bestämmer. Intervjun kommer att spelas in och skrivas ut i text.

Den information som Du lämnar kommer att behandlas säkert och förvaras lösenordskyddat så att ingen obehörig kommer att få ta del av den. Informationen som du lämnar kommer inte kunna kopplas till dina kontaktuppgifter och redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen individ kan identifieras. Resultatet kommer att presenteras i form av en muntlig presentation till andra studerande samt i form av ett examensarbete. När examensarbetet är färdigt och godkänt kommer det att finnas i en databas vid Mittuniversitetet. Inspelningarna och den utskrivna texten kommer att förstöras när examensarbetet är godkänt. Du kommer ha möjlighet att ta del av examensarbetet genom att få en kopia av arbetet.
Deltagandet är helt frivilligt och Du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering.

Jag/vi frågar härmed om Du vill delta i denna studie. Samtycket kan lämnas genom påskrift nedan alternativt genom att bekräfta i ett vändande mejl att du samtycker till att delta i studien.

Ansvariga för studien är Markus Eriksson och Sara Svanholm. Har Du frågor om studien är Du välkommen att höra av dig till någon av oss.

Markus Eriksson
Student
maer2208@student.miun.se

Sara Svanholm
Bitr. lektor i folkhälsovetenskap
sara.svanholm@miun.se

Bilaga 3-Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien

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

- Jag samtycker till att delta i studien **Arbetstagares upplevelser av distansarbete**

Plats och datum	Underskrift
	Namnförtydligande

Information om EU:s dataskyddsförordning, GDPR
Den rättsliga grunden för behandlingen av personuppgifterna är enligt EU:s dataskyddsförordning, se artikel 6 i EU:s dataskyddsförordning. (I prop. 2017/18:298 anges att forskning som utförs av statliga universitet och högskolor och andra myndigheter normalt är en uppgift av allmänt intresse. Detsamma gäller för annan forskning som kräver godkännande enligt etikprövningslagen.) Examensarbeten anses normalt inte som forskning i denna bemärkelse, men samma etiska överväganden och åtgärder kommer att göras.
De inspelade ljudfilerna kommer att förvaras på dator och vara lösenordskyddade. I det transkriberade materialet kommer ej att framgå vem som säger vad. Ljudfilerna och textfilerna kommer att behållas tills analysarbetet är klart och uppsatsen godkänd. Intervjuerna kommer endast att användas enligt ovan angiva syfte.
Ansvarig för dina personuppgifter är Mittuniversitetet. Enligt EU:s dataskyddsförordning har du rätt att kostnadsfritt få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter raderas eller att behandlingen av personuppgifter begränsas.
Kontaktperson är **Markus Eriksson, maer2208@student.miun.se.**
Dataskyddsombud är Linus Gustafsson, linus.gustafsson@miun.se, 010 -142 85 19,
Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

PUBLICERINGSVILLKOR

1. **Lärosätet tillhandahåller DiVA som publiceringsplattform.**

Lärosätet erbjuder genom DiVA en teknisk miljö där författaren själv kan eller få hjälp med att ladda upp vetenskapliga dokument. Parallellpublicering av tidskriftsartiklar är ett exempel på användning av DiVA som publiceringsplattform.

2. **Genom att ladda upp verket i DiVA gör författaren det tillgängligt för allmänheten.**

Uttrycket "tillgängligt för allmänheten" betyder att i princip alla och envar har möjlighet att ta del av verket. Forskarsamhället räknas i den meningen till "allmänheten". Författaren behåller sin upphovsrätt, och allmänhetens nyttjande av informationen i DiVA regleras av Upphovsrättslagen. (Se även Pkt 9)

3. **Författaren svarar själv för att han/hon innehar erforderlig upphovsrätt för att publicera verket i DiVA.**

Eftersom författaren inte överlåter någon del av upphovsrätten, står Lärosätet/DiVA utan ansvar för eventuella brott mot upphovsrättsliga regler avseende författarens verk. Lärosätet tillhandahåller enbart en plattform, vilket innebär att författaren är "den som publicerar" i DiVA.

4. **Författaren ansvarar själv för att verket, om detta utgör del av examination, har godkänts för publicering.**

Avhandlingar, examensarbeten och liknande måste vara godkända för publicering innan författaren får lägga ut dem eller uppmanar annan att lägga ut den i DiVA. Enligt Lärosätets regler ska alla avhandlingar från Lärosätet (doktorsgrad och licentiat) i elektronisk form inlämnas till Lärosätets Bibliotek. Lämpligen sker detta genom uppladdning till Lärosätet/DiVA. Sådana verk kan sedan inte förändras (t ex tas bort) utan att författaren först haft kontakt med Lärosätet.

5. **Publiceringen i DiVA vilar på icke-kommersiella grunder.**

Lärosätet debiterar ej författaren några avgifter för publiceringen i DiVA. Författaren har inte rätt till ekonomisk ersättning från Lärosätet för publiceringen i DiVA. Lärosätet har inte rätt att ta ut avgifter för allmänhetens användning av författarens verk i DiVA.

6. **Lärosätet har rätt att ta bort författarens verk från DiVA om författaren bryter mot Publiceringsvillkoren.**

Enligt Lärosätets anvisningar för publicering i DiVA är författaren skyldig att ta del av och godkänna Publiceringsvillkoren. Detta bekräftas genom undertecknande av detta dokument.

7. **Den som lägger upp fulltext i DiVA svarar för att samtliga författare till verket godkänt Publiceringsvillkoren.**

Denna punkt reglerar ansvarsförhållandena vid flerförfattarverk samt sådana fall där någon annan än författaren, på dennes uppdrag, lägger in verket i DiVA.

8. **Författaren har möjlighet att avstå från delar av sin förfoganderätt till verket.**

Genom att förse verket med särskild licens, t ex av typen Creative Commons, kan författaren ge användarna rättighet att använda verket inom vidare ramar än vad som gäller enligt Upphovsrättslagen.

9. **Publiceringsvillkoren gäller i tillämpliga avseenden även om Lärosätet övergår till annan systemlösning än DiVA.**

Metadata och uppladdade filer överförs i sådana fall till det nya systemet.

Eventuella anvisningar från examinator: ……

☒ Ja, jag godkänner att mitt självständiga arbete publiceras i det offentliga gränssnittet i DiVA (Open Access i DiVA).

☐ Nej, jag godkänner inte att mitt självständiga arbete publiceras i det offentliga gränssnittet i DiVA (Open Access i DiVA).

…Markus Eriksson……..
Namn

…199103141439…… ……
Personnummer Lokalt id

…Distansarbete och psykisk hälsa……..
Huvudtitel

…Göteborg, 2024-05-30……
Ort och datum

……
Namnteckning

Blanketten skickas till examinator som i sin tur förmedlar den till aktuell kursadministratör.