



UPPSALA  
UNIVERSITET

Institutionen för pedagogik,  
didaktik och utbildningsstudier  
Examensarbete i Pedagogik  
med inriktning mot vuxna och  
arbetsliv C, 15 hp

## **Den flexibla arbetsplatsen**

När två kontexter blir ett, en studie av medarbetares  
upplevelse av flexibilitet på arbetsplatsen.

Ruqaya Abboud och Lisa Kraft

Handledare: Olga Abreu Fernandes

Examinator: Henrik Román

# Abstract

The aim of this study is to investigate the employee's view of the workplace's flexibility in two contexts, in the office and at home. The study has a qualitative approach based on six semi-structured interviews of employees in four different organizations. Furthermore, the employees' experience of support, routines and structures have been researched as well as the advantages and disadvantages of working in two contexts. The results indicate that all respondents appreciate the flexibility in their working life. It has contributed to a simplified everyday life that concerns private affairs such as child pickup, training, social life and a sense of freedom. However, flexible work has its challenges such as the demarcation between work and privacy becoming diffuse. Nevertheless, it is clear that the respondents value flexible workplace it feels that the opportunities weigh more than the challenges. The results also indicate that the employee's personal characteristics have a decisive factor in managing their workplace in two contexts. In accordance with Lave and Wenger's (1991) theory of context bounded learning, the context does not mean only one, it can mean several contexts.

## **Keywords**

Flexibility, workplace flexibility, homeoffice, context, situated learning

# Sammanfattning

Denna studies syfte är att studera medarbetarens syn på arbetsplatsens flexibilitet i två kontexter, på arbetsplatsen och i hemmet. Studien har en kvalitativ ansats som baseras på sex semistrukturerade intervjuer med medarbetare i fyra olika organisationer där samtliga arbetar i två olika kontexter. Vidare har medarbetarnas upplevelse av stöd, rutiner och strukturer studerats samt vilka för- och nackdelar detta innebär för medarbetarna i deras organisation vid arbete på två kontexter. Resultatet visar att samtliga respondenter visar uppskattning för flexibiliteten i deras arbetsliv. Den bidragande faktorn är en förenklad vardag där privata angelägenheter såsom hämtning av barn, träning, sociala livet blir en känsla av frihet. Dock har det flexibla arbetet utmaningar som att avgränsningen mellan arbete och privatliv blir diffus. Trots detta är det tydligt att respondenterna värderar flexibelt arbetssätt då det upplever att möjligheterna väger mer än utmaningarna. Resultatet visar även att medarbetarens personliga egenskaper har en avgörande faktor för att klara av en arbetsplats med två kontexter. I enlighet med Lave och Wengers (1991) teori om kontextbundet lärande behöver inte kontexten enbart vara en utan kan innebära flera kontexter.

## Nyckelord

Flexibilitet, arbetsplatsflexibilitet, hemmakontor, kontext, situerat lärande

# Förord

Vi vill tacka alla som har hjälpt oss under arbetets gång med uppsatsen. Först vill vi rikta ett enormt stort tack till vår handledare Olga Fernandes som har väglett oss och varit en stor hjälp genomgående i studiens process. Ett särskilt tack till våra respondenter som tog sig tiden att medverka i vår studie. Utan er hade inte vår uppsats blivit till.

# Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	6
1.2 Bakgrund och problemformulering .....	7
1.3 Syfte och frågeställningar.....	7
2. TIDIGARE FORSKNING .....	8
2.1 Litteratursökning.....	8
2.2 Tillfredsställelse.....	8
2.3 Arbetskultur .....	9
2.4 Flexibilitet.....	11
2.5 Sammanfattning.....	12
3. TEORI.....	13
3.1 Situerat lärande .....	13
3.2 Community of practice .....	13
3.3 Kontext.....	14
3.4 Transformativa lärandet .....	15
3.5 Sammanfattning.....	15
4. METOD.....	16
4.1 Intervju som metod .....	16
4.2 Urval.....	16
4.3 Genomförande.....	17
4.4 Bearbetning och analys.....	18
4.5 Reliabilitet och validitet.....	19
4.6 Forskningsetik .....	20
4.7 Metoddiskussion.....	21
5. ANALYS OCH RESULTAT.....	23
5.1 Flexibilitet och dess positiva inverkan på individen.....	23
5.2. Flexibilitet och dess baksida .....	26
5.3 Dagligt arbete i två kontexter.....	28
5.4 Befintlig stöttning i organisationen.....	30
5.5. Sammanfattande analys.....	32
5.5.1 Hur ser medarbetarnas dagliga arbete ut i två kontexter/miljöer? .....	32
5.5.2 Vilka utmaningar förekommer kopplat till arbetsplatsens flexibilitet? För- och nackdelar? ..	33
5.5.3 Vilket stöd finns från organisationen när medarbetarna befinner sig i två kontexter, arbetsplatsen kontra distansarbete? .....	34

6. DISKUSSION .....	36
7. SLUTSATSER .....	39
8. KÄLLFÖRTECKNING .....	40
9. BILAGOR.....	43
9.1 Bilaga 1 Samtyckesblankett.....	43
9.2 Bilaga 2 Följebrev .....	44
9.3 Bilaga 3 Intervjuguide .....	45

# 1. INLEDNING

Den 17 mars 2020 gick Folkhälsomyndigheten (Krisinformation, 2020) ut med en uppmaning till alla arbetsgivare som har möjligheten arbeta hemifrån, syftet var att minska spridningen av Covid-19. Smittspridningen var väldigt rask och i och med globaliseringen så överfördes viruset till hela världen. Viruset fick namnet SARS-CoV-2 och skördade stort antal liv och där med klassificerades som en pandemi. Oberoende förutsättningar tvingades arbetsgivare möjliggöra distansarbete för medarbetaren. Efter hand utvecklades system, rutiner och strukturer utifrån den nya verkligheten som covid-19 orsakat.

Sedan april 2022 anses covid-19 inte vara samhällsfarligt virus och vi ser idag hur samhället har öppnats upp igen (Folkhälsomyndigheten, 2022). I ett postcovid-19-samhälle arbetar arbetsgivarna med återgång till arbetsplatserna på kontor. Det har dessutom konstaterats att arbetsgivare bör utnyttja möjligheten att kunna ha två arbetsmiljöer. Därmed planerades en återgång som både kombinerar distansarbete och arbete på plats. För att denna övergång inte ska bli lika drastisk har arbetsgivare skrivit nya avtal om en övergång eller i många fall testat en ny arbetsform, från 100% hemarbete till att ha en kombination av både fysisk närvaro och distansarbete (Arbetsgivarverket, u. å.; Ledarna u. å.).

Dessutom har covid-19-implikationer förutspått att framtidens arbetsliv kommer att bli mer flytande, oberoende av plats och mer flexibel (Trygghetsrådet, 2020). Trygghetsrådet (2020) beskriver en bild om hur medarbetaren kan planera sina dagar efter önskan och behov, vart deras arbetsplats ska vara för dagen. De trycker på att med all flexibilitet uppkommer nya behov av olika trygghetstermer och att jobba fram ett hållbart arbetssätt.

Studien ska undersöka medarbetarens syn på arbetsplatser där möjligheten för distansarbete finns. Vidare kommer det undersökas hur organisationer med en flexibel arbetsplats arbetar med strukturer, rutiner och arbetsmiljö och påverka medarbetaren. Således undersöks vad för stöd som skapar rätt förutsättningar och möjliggör en flexibel arbetsplats med följaktiga för och nackdelar. Med hjälp av teorin om situerat lärande av Lave och Wenger (1991) kan en mer omfattande redogörelse utformas kring hur medarbetare ska kunna lära sig nya strukturer samt rutiner vid en flexibel arbetsplats upprättas. Med stöd från pedagogiken kommer en omfattande redogörelse att förklara hur organisationer arbetar idag med flexibilitet i deras arbete. Pedagogiken är ett vetenskapligt ämne som bidrar med en ökad lärande om hur

människor påverkas och förbättras i olika miljöer (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidsson, 2018, s. 35).

## 1.2 Bakgrund och problemformulering

Idag lever vi i ett postcovid-19-samhälle där viruset inte längre anses vara samhällsfarligt (Folkhälsomyndigheten, 2022). Detta väckte frågor hos oss kring distansarbete som fenomen. Övergången för arbetsgivare som haft distansarbete för sina medarbetare har varit utmanande, då pandemin haft fler vågor. Vågorna har påverkat övergångens effektivitet. Det vill säga, arbetsgivarna har varit tvungna att följa myndigheternas rekommendationer kring folksamlingar. Detta fick arbetsgivarna att effektivisera system och processer för ett distansarbete på längre sikt. Därmed uppkom flexibilitet i samma kontext som distansarbete. Arbete kunde alltså utföras på distans och på ett effektivt sätt. Hur arbete i två kontexter ska balanseras är högst aktuell hos många arbetsgivare. Vad för utmaningar förekommer med enbart flexibelt arbete? Behöver arbetsgivare att dess medarbetare endast befinner sig i en av dessa kontexter, alltså arbetsplatsen eller hemmakontoret.

## 1.3 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka medarbetarnas syn på den flexibla arbetsplatsen. Detta för att få en bredare förståelse kring vilka strukturer och rutiner organisationer använder sig av och vilka effekter detta har fått för medarbetarna. Studien undersöker de arbetsplatser som har möjligheten att utföra sitt arbete i två kontexter, det vill säga på arbetsplatsen och i hemmet. För att svara på dessa frågor behöver vi veta vad medarbetarna upplever som en flexibel arbetsplats och med vilka förutsättningar.

### Frågeställningar

- Hur ser medarbetarnas dagliga arbete ut i två kontexter/miljöer?
- Vilka utmaningar förekommer kopplat till arbetsplatsens flexibilitet? För- och nackdelar?
- Vilket stöd finns från organisationen när medarbetarna befinner sig i två kontexter, arbetsplatsen kontra distansarbete?



## 2. TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt kommer tidigare forskning att presenteras kring flexibel arbetsplats för att erhålla en bred förståelse kring ämnet. Inledningsvis kommer tillvägagångssätt kring vilken forskning som finns inom ämnet för att sedan tematisera och sedan redogöra forskningen. Avslutningsvis kommer den presenterade forskningen och placeras i relation till vår studie.

### 2.1 Litteratursökning

Vid sökning på tidigare forskningen har Uppsala universitetsbibliotek och deras sökmotor använts för att söka efter tidigare forskning kring flexibilitet i två kontexter, distansarbete och arbetsplatsen. Både svenska och engelska sökord används för litteratursökningen.

Forskningsstudier som finns på en internationell nivå var mest relevant i litteratursökningen för att skapa en större förståelse kring ämnet. För att se hur flexibiliteten utövas i övriga delar i världen även är det intressant att se på vilka lärdomar som tas upp. Begreppet *flexibilitet* är centralt i vår studie och med stöd från tidigare forskningen såg vi relevanta nyckelord som; *gränslöst arbete, välbefinnande, arbetskultur, kontext, work life balance, lärande miljö, situerat lärande, transformation* och *hybrid workplace*.

### 2.2 Tillfredsställelse

Detta avsnitt består av studier som beskriver vikten av att flexibiliteten ska vara tillfredsställande för individen, medarbetaren och organisationen. Det tas även upp möjliga risker med flexibiliteten för medarbetaren och dess negativa inverkan på individen.

Yang, Kim och Hongs (2021) studie bygger på att få en djupare förståelse kring hur den som arbetat hemifrån under pandemin förändrade sina åsikter gällande den fysiska arbetsmiljön och hemmet. Denna studie tog plats i USA och använde sig av en enkät som riktade sig mot arbetarna i landet. Genom studien kan man förstå att den tidigare upplevda balansen mellan arbete och privatliv förbättrades under pandemin jämfört med tidigare. Dock med undantag för de fysiska gränserna platserna mellan arbetsplatsen och hemmet. Yang et al. (2021) ser att flexibilitet på arbetsplatsen, organisatoriskt stöd och gott miljöförhållande i hemmakontoret är en stor fördel för medarbetarna. Fördelar i form av en ökad produktivitet, tillfredsställelse med att arbeta från hemmakontoret och balans med arbetslivet under covid-19-pandemin.

Resultaten lyfter även fram vikten av att få stöd från organisationen man arbetar på gällande produktivitet och tillfredsställelse från sitt hemmakontor.

Kim, Henly, Lambert och Golden (2020) undersökte sambandet mellan två olika former av arbetsplatsflexibilitet. Den flexibla schemalaggnings och medarbetarnas tillfredsställelse. Vidare undersöktes vilka anledningar det finns till distansarbete och könsskillnaderna. Denna studie använder sig av en kvantitativ metodansats som tog plats i USA. Med hjälp av de tidigare befintliga enkäterna kunde Kim et al. (2020) se genomsnittet av de befintliga variablerna, för att kunna mäta medarbetarnas välbefinnande. De förklarar vidare att man inte visat något intresse åt de olika anledningarna som medarbetarna har för att arbeta hemma och dess konsekvenser. Med hjälp av studiens kvantitativa metod mäter Kim et al. (2020) medarbetarnas välbefinnande med jobbtillfredsställelse, arbetsstress, daglig trötthet och konflikt till familjen. Studiens resultat visar att de finns fördelar med ett flexibelt schema. Vidare visar resultaten att arbeta hemma som en del av arbetet upplevdes som en fördel medan att arbeta hemma för att komma ikapp sitt arbete bidrar det till en negativ inverkan på medarbetaren, även ökad konflikt i arbete samt till familjen, särskilt för kvinnliga medarbetare. Vidare hävdar Kim et al. (2020) att flexibilitet i arbetet kan betyda sig vara en viktig resurs för hantering av arbete- och familjeansvar. Dock finns det kunskapsbrist om vilka former av flexibilitet i arbetet bidrar till positiv kontra negativ inverkan på medarbetarna.

Stankevičienė, Tamaševičius, Diskienė, Grakauskas och Rudinskajas (2021) studerar balansen mellan *work-life balance* och relationen mellan arbetskulturen och medarbetarnas välbefinnande. Studien använder sig av en enkät som tog plats i Litauen där deltagande respondenter är från både statliga och privata aktörer. Studien visar att företagskultur som har mindre stödjande handledning inte är lika tillfredsställande för medarbetaren. Välbefinnande och arbetskultur har ett starkt samband, som visar att familjevänlig företagskultur tenderar att ge medarbetarna ett bättre välbefinnande.

## 2.3 Arbetskultur

Organisationers arbetskultur är en viktig aspekt att beakta. Då kulturen inom en organisation är viktig för att flexibiliteten ska bearbetas på ett välfungerande sätt. Ledarskap är en av de avgörande faktorerna för att en god flexibilitet och god arbetskultur ska upprätthållas.

I studien av Hirsch (2021) studeras tjänstemäns flexibla arbete samt hur det upprätthålls genom företagskulturen. En samstämmighet finns om företagskulturen skulle skadas eller stärkas av flexibelt arbetet. Något de är eniga om i studien är tillfällena då medarbetare behöver vara kreativa och innovativa ses skärmen som en hämmande effekt på medarbetaren och för dess utvecklingshastighet. Studiens enkät visar även att den hybrida arbetsplatsen är i behov av mer utveckling för att ge en rättvis, effektiv och mångsidig arbetsplats.

Företagskulturen blir en viktig aspekt för att attrahera talang till organisationer där brist på kompetens finns. Det är inte helt klart hur de ansvariga för företagskulturen kan agera utifrån fynden. Även om mycket har skrivits om effekterna av distansarbete, har denna synvinkel den ursprungliga uppfattningen att starka företagskulturer förlitar sig mer på individuella anställdas attityder och handlingar än företagets program eller initiativ. Vikten att hitta möjligheter för den dagliga interaktionen på ett individuellt plan för att konkurrera med den maktekvation som finns på arbetsplatsen är betydande.

Abendroth och Den Dulk (2011) undersökte vikten av olika former av stöd för välbefinnandet som förekommer med work-life balance. Studien tog stöd av en enkät med ett urval på ca. 8000 medarbetare inom tjänstesektorn i åtta europeiska länder undersöker de närmare relevansen av stöttning på arbetsplats och familjestöd. Resultatet tyder på att medarbetare visar tillfredsställelse vid stöttning för medarbetarens work life balance. Vidare visar studiens resultat att emotionellt stöd och instrumentellt stöd på arbetsplatsen kompletterar varandra i arbetskultur.

Även en kvalitativ studie av Hou, Remøy, Jylhä och Putte (2021) belyser problemet med hemmakontor och kontorsmiljö. Studien vill undersöka hur organisationer ändrar sin arbetsplatshantering och strategi till följd av covid-19-pandemin för en framtida utveckling till postcovid-19-perioden. Hou et al. (2021) intervjuade fem fastighetschefer på företag och tre arbetsplatskonsulter i Nederländerna. Studiens resultat visar att under covid-19-pandemin fann de flesta av de som arbetar med kontorsarbete att de fanns två riskfaktorer; administrativ kontroll och personligt skydd. Organisationerna beaktade strategiska nivåer och la fokus på de yttre faktorerna till deras omorganisering. De flesta organisationer omorganiserar sig för att arbeta smidigare med transformationer och omformulering av arbetsplatser. Resultaten ger en framtida insikt om framtida förändringar av arbetsplatsens miljö.

## 2.4 Flexibilitet

Forskning visar att flexibilitetens effekter och inflytande på individen bidrar till en känsla av frihet och tillit. God relation till ens medarbetare och chef är en bidragande faktor till ett hälsosammare familjeliv.

En studie av Grönlund (2004) undersöker effekten på flexibla arbetstider och dess inverkan på anställda att kunna anpassa sina arbetsscheman efter sina egna behov. Detta som ett sätt att minska konflikt mellan arbete och familj. All insamlad data är från medarbetare i Sverige närmare bestämd, anställda inom hälso- och sjukvård, tillverkning och finans. Denna studie tog sig an en kvantitativ metod. Resultatet visar att flexibla arbetstider har fördelar för anställda till att hitta tid för att umgås med familj och vänner samt intressera sig för olika hobbies. Dock finns nackdelar med flexibla arbetstider i hög grad för individer med högre positioner i organisationen de arbetar för. Detta för att de förutsätter en anpassning av arbetstiden till arbetsplatsen trots den flexibla schemaläggningen. Sammanfattningsvis visade studiens resultat att flexibla arbetstider kan vara positiva beroende på vilken anställningsgrad individen erhåller.

Martel, Day, Jackson och Kaushik (2021) studie menar att på grund av covid-19-pandemin har många arbetsplatser ändrat sätt att arbeta på, vilket ledde till drastiska förändringar till en ny vardag. Särskilt blev det på traditionella arbetsplatser, pedagogiska lärosäten och dess miljöer. Studien tar upp hur individer med funktionsnedsättningar som redan är underrepresenterade i den akademiska- och arbetsvärlden fick det svårare. På grund av covid-19-pandemin har flera arbetsplatser och undervisningar övergått till distans, för att minska smittspridningen. Detta menar Martel et al. (2021) inte är lämpligt för individer med olika funktionsnedsättningar, då hemmiljön brister i interaktion, socialisering och allmänt en bredare tillgång till samhället. Martel et al. (2021) använder sig av australiska offentliga dokument som metod för denna studie. Studiens resultat visar att distansarbete och flexibilitet kan innebära fördelar för medarbetare/studenten. Dock kan det förbättras för medarbetare och studenter som har en variant av funktionsnedsättning. För att flexibilitet på arbetsplatsen ska vara givande bör den fungera för alla individer, funktionshinder eller inte. Detta menar Martel et al. (2021) att organisationer bör beakta. Denna artikels slutsats redogör under kommande tider bör fler organisationer ha en utvecklad flexibilitet för alla individer och dess utveckling, än det som finns tillgängligt för närvarande.

## 2.5 Sammanfattning

Tidigare forskare lägger stor vikt vid att undersöka flexibiliteten, samt dess påverkan på individen, medarbetaren och organisationen dess arbetssätt. Det som ska undersökas är medarbetarens syn på förändringen i det flexibla arbetet som en följd av covid-19-pandemin. Majoriteten av forskningen som finns är kvantitativa enkäter. Att använda kvantitativ metod för att undersöka individernas upplevelse har varit intressant att läsa, därav är vårt mål att utveckla detta vidare genom att utföra kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Detta har kunnat utföras med stöd från tematiseringen av forskningen som presenterats.

## 3. TEORI

Syftet med denna studie är att undersöka medarbetarens syn på den flexibla arbetsplatsen i två kontexter, och vilka utmaningar förekommer kopplat till arbetsplatsens flexibilitet, samt vilket stöd organisationen erbjuder när medarbetaren befinner sig i två kontexter, arbetsplatsen kontra distansarbete. Genom Lave och Wengers (1991) teori om *situerat lärande* kommer respondenternas upplevelse sättas i reflektion till att förstå vad som sker med den kontextbunden kunskapen när kontexten, arbetet, blir i två kontexter. För att få förståelse för medarbetarnas upplevelse av flexibiliteten vid två kontexter behöver även en definition av begreppet *kontext* förtydligas och kopplas till frågeställningen. Även *praxisgemenskap* redogörs för att kopplas till lärande i termer av handling eller görande i ett socialt system och som en process av aktivt socialt deltagande. Vidare kommer lärandeprocessen *transformativ lärande* att hjälpa förstå utmaningar av förflyttningen av lärandet hos individen till två kontexter, hemmet och på arbetsplatsen.

### 3.1 Situerat lärande

Lave och Wenger (1991) utvecklade teorin situerat lärande som är en del av det kontextuella perspektivet. Granberg (2014) beskriver det situerade lärandet som ett socialt samspel mellan individer där lärandet och utvecklingen blir bundet till kontext i det sammanhanget lärandet har skett. Det vill säga att lärandet utvecklas genom att individen är aktiv i deltagande i det kontextuella sammanhanget som uppstår, där individen utvecklas från novis till expert (Jfr Lave & Wenger, 1991, s. 53). Deltagandet behöver inte vara aktivt i den mån att individen gör saker nödvändigtvis för att ta till sig information, färdigheter och förstå hur dessa tillämpas (Jfr Lave & Wenger, 1991, s.29–30, 98). Lärandet sker kopplat till den kontexten individen deltar och medverkar i tillsammans med expert (Jfr Lave & Wenger, 1991, s. 53).

### 3.2 Community of practice

Community of practice, eller den svenska termen *praxisgemenskap*, är en social teori om lärande som ursprungligen presenterades av Lave & Wenger (1991). Praxisgemenskap ses som ett ramverk för att kunna se lärande i termer av handling eller görande i ett socialt system och som en process av aktivt socialt deltagande. Illeris (2010) tar upp vikten av arbetsplatslärande inte endast utvecklar sinnet utan även kollektivt i de sociala grupper, där

normer, traditioner och värderingar finns inom yrket som har en betydelse för inläringen och dess lärandeprocesser. Det innebär att individer lär sig när de samverkar med varandra i gruppen, genom att dela med sig av tidigare erfarenheter och information. Lärande uppstår när individen samverkar aktivt i en specifik kontext genom deltagande med deras tidigare erfarenheter och kunskaper, men även tar till sig av andra noviser och experter. Detta utvecklar individerna möjligheter att uppnå mål och skapa utveckling (Jfr Lave & Wenger, 1991, s. 29; Illeris, 2010, s. 36). Inom praktikgemenskap finns det en uppsättning av relationer mellan människor, aktiviteter och olika sammanhang (Jfr Lave & Wenger, 1991, s. 98). Praktikgemenskap kräver att individerna har en samsyn om vad en gemenskap innebär och för att visa exempel på olika kontexter kan det vara på arbetsplatsen, i hemmet eller i en förening. För att en nybörjare ska få tillgång till att delta i en praktikgemenskap krävs det att den redan tidigare experten bjuder in och stöttar individen. Exempel på detta kan vara en introduktion i en organisation eller vid en verksamhetsförändring (Illeris 2010, s.70). Stöttnen kan variera beroende på hur arbetsfördelningen ser ut samt den sociala miljön där praktikgemenskaperna utspelas (Jfr Lave & Wenger, 1991, s. 98–101). Inom en kontext utvecklas olika gemenskaper, formella och informella subkulturer som är mer eller mindre fungerande och kommunikativa, där de har olika synsätt på arbetsplatsen (Illeris 2010, s. 36).

### 3.3 Kontext

En del av teorin om *situerat lärande* är den kontextbundna kunskapen. Kunskapen är kopplat till en specifik *kontext*. Kunskapen som individen utvecklar i ett specifikt sammanhang (Lave & Wenger, 1991, s. 53), där rutiner, sociala sammanhang, strukturer och arbetssätt är en del av kunskapen som skapas i kontexten. Vid arbete i en kontext, på plats, finns vissa strukturer och lärande miljöer som är kopplade till just den kontexten. Vid arbete i två kontexter, hemmet och på arbetsplatsen, behövs nya rutiner och strukturer utvecklas (Illeris 2010, s.17). Ett exempel kan vara att något vi lärt oss i skolan som sedan ska överföras i en ny kontext, till exempel i arbetet, kan det finnas svårigheter att applicera och i vissa fall även komma ihåg den kunskapen som inhämtades i en annan kontext. Ett sätt som Lave och Wenger (1991) förespråkar är att överföra kunskapen till en kontext kan vara genom praktik eller lärling delta i miljön med en expert (Illeris, 2010, s.17).

### 3.4 Transformativa lärandet

Det transformativa lärandet är en lärandeprocess individ går igenom vid utveckling av sina referensramar inom ett sammanhang för att möjliggöra lärande och därigenom utveckling. De referensramar som utvecklas är tankevanor, fördomar och perspektiv. Denna typ av lärande kan exemplifieras av den ofrivilliga förändring till hemarbete som pandemin medförde för alla medarbetare och arbetsgivare, där det ställer krav på individen att anpassa sig till den nya verkligheten genom ett lärande (Illeris 2010, s.19). Genom att medarbetaren och arbetsgivaren tvingas till en lärandeprocess för att utvidga sina referensramar, så öppnas en upp en ny förståelse och utveckling i sammanhanget. Vid första anblick kan individen reagera med försvar och motstånd till förändring, vilket kan uttryckas både omedvetet och medvetet. Känslan individen kan uppleva när hen tagit sig igenom den lärandeprocessen och utvecklar sina nya referensramar är en känsla av befrielse och förståelse för nya sammanhanget (Illeris 2010, s.18). Illeris (2010) tar upp att det transformativa lärandet och inlärningsmotståndet är en svårighet att urskilja.

### 3.5 Sammanfattning

Lave och Wengers (1991) teori om situerat lärande beskriver hur individer lär sig i ett sammanhang där egenskaper som normer, värderingar men även strukturer, språk och traditioner sätts. Lave och Wenger (1991) menar också att lärandet är kontextbundet. Lärandet transformeras med den nya kontexten och vilka förutsättningar behövs för att ha en lärande miljön. En positiv inlärningsupplevelse sinsemellan kollegor ökar medvetenheten för inläring hos den enskilde medarbetaren. Individer lär sig när de samverkar med varandra i gruppen genom att dela med sig av tidigare erfarenheter och information. Där individen går från att vara i periferin till att bli en fullvärdig medlem i kontexten, med stöd från medarbetarna som varit där tidigare. Individen utvecklar nya banor och kunskaper för att den ska få en ny mening genom att vara aktiv och samverka för att ta till sig rutiner och arbetssätt i den nya kontexten (Jfr. Illeris, 2010, s. 36).



## 4. METOD

Metodavsnittet kommer att redogöra för de metodiska valen samt motiveringar till varför dessa val har gjorts. Denna studie använder sig av en kvalitativ datainsamlingsmetod. I detta avsnitt kommer intervjustrategier, genomförandet av intervjuerna, bearbetning och analys samt reliabilitet och validitet presenteras. Fortsatt kommer det redogöras för de forskningsetiska principerna och avslutningsvis med en metoddiskussion.

### 4.1 Intervju som metod

Studiens datainsamling vilar på semistrukturerade intervjuer (Jfr. Alvehus, 2019, s. 88), detta innefattar att det förbereddes öppna frågor med möjlighet till följdfrågor med diskussion (Jfr Alvehus, 2019, s. 87). Intervju är en metod som oftast väljs för att komma åt informanternas subjektiva upplevelse av företaget (Jfr. Alvehus, 2019, s. 85; Fejes & Thornberg, 2015, s. 72). Detta är av vikt förhållande till forskningen och för att förståelse av medarbetarnas upplevelse ska växa fram. Vidare är det viktigt att samla in empiriskt material som belyser båda kontexterna, arbetsplatsen och distansarbetet (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 8). Vid kvalitativa intervjuer kan man som forskare justera frågorna efter händelserna i intervjun. Detta är inte genomförbart med enkätstudier (Ahrne & Svensson, 2015, s. 38) därav är den kvalitativa metoden mer lämplig att utforma denna studie kring då studien har haft som syfte att förstå medarbetarnas upplevelse.

### 4.2 Urval

Samtliga sex informanter erhåller olika arbetstitlar, tre av dessa informanter är från samma organisation. Vidare valdes informanter utifrån yrken där distansarbete inte var uttalat innan pandemin, utan blev en del av arbetet på grund av pandemin och är det nu i postcovid-19-pandemin. Studiens avsikt är inte att jämföra dessa arbetsplatser utan få en bredare insikt kring hur de har arbetat med flexibilitet i arbetslivet efter covid-19-pandemin.

Samtliga informanter har olika yrkesroller, dock arbetar tre av sex tjänstemän i samma organisation. Informanterna är valda utifrån ett bekvämlighetsurval och är därmed för oss som forskare kring detta fenomen lättillgängliga (Alvehus, 2019, s. 72). Till följd valdes informanterna från forskarnas interna nätverk. För att studiens syfte skulle uppnås var det

viktigt att enbart intervjua medarbetare då grundprincipen handlade om att samla in deras synvinkel på flexibilitet i arbetslivet. Det var viktigt för oss som skribenter att våra informanter har arbetat på sina arbetsplatser innan covid-19-pandemin för att förstå hur respektive organisation arbetade innan covid-19.

Kvantitativa undersökning förhåller sig till vissa riktlinjer för att säkerställa att populationen är representeras. Dock är detta något som inte behövdes tas i beaktning vid val av informanter, då studien nyttjar kvalitativ metod (Ahrne & Svensson, 2015, s. 40). Första förfrågan om att delta i vår studie skedde muntligt sedan skickades samtyckesblanketterna via mejl (Ahrne & Svensson, 2015, s. 42–43). Studiens empiri är insamlad från samtliga intervjuer.

Samtliga respondenter har viktiga roller inom sina företag som stödjer forskningsarbetet.

- Respondent 1: Arbetar inom banksektorn
- Respondent 2: Arbetar för kommunal myndighet
- Respondent 3: Arbetar för ett amerikanskt företag
- Respondent 4: Arbetar för ett nordiskt företag
- Respondent 5: Arbetar inom banksektorn
- Respondent 6: Arbetar inom banksektorn

### 4.3 Genomförande

Samtliga intervjuer genomfördes via digitala verktyget Zoom. Detta underlättade för oss och för informanterna att delta i studien och medverka i intervjun på grund av arbetstider och avstånd. Intervjuerna genomfördes under samma vecka mellan 27 april - 1 Maj, 2022. En av dagarna genomfördes tre intervjuer och övriga dagar genomfördes enbart en intervju per dag. Innan intervjuerna genomfördes var det viktigt att genomföra provintervjuer. Syftet med det var att vi skulle skapa en känsla inför de riktiga intervjuerna och öva in sig på att ställa följdfrågor. Vi såg till att kontakta personer som var villiga att ställa upp på provintervju från vårt interna nätverk. Vid provintervjun sågs snabbt att ett gott samspel mellan intervjuare och antecknare som fungerade väl och därmed höll en av oss alla intervjuer medan den andra inflikade vid behov, följdfrågor eller oklarheter (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 45). På detta sätt var det enklare och föra diskussioner med informanterna. Enligt överenskommelse hade

det avsatts 60 minuter för varje intervju dock vid provintervjun sågs snabbt att det skulle förväntas ta 30–45 minuter. Innan intervjuerna mejlade vi ut ett följebrev med information om intervjun och studiens syfte och även samtyckesblanketten till våra informanter. Med samtycke från våra intervjupersoner spelades intervjuerna in. Intervjun påbörjades med att redogöra för studiens syfte och fråga om tillåtelse att spela in intervjuerna, även om detta redan har fastställts i samband med att samtyckesblanketten skickades ut. Att starta intervjuerna med genomgång av studiens syfte är något Ahrne och Svensson (2015) menar att det ger ett gott intryck. Båda spelade in intervjuerna, detta underlättade att fokusera på frågorna som intervjuare och ställa följdfrågor och anteckna. Efter genomförandet av intervjun tackades respondenten för dess medverkan. Intervjuguiden består av 12 huvudfrågor med följdfrågor vid behov att utveckla svaret från respondenten. Ibland kunde en fråga uteslutas vid intervjuens gång då informanten redan informerat oss om svaret innan frågan ställdes. Frågorna bidrog till reflekterande svar från informanterna där de själva kunde gå in på bredare aspekter. Som tidigare nämnt avslutades intervjun med att tacka våra respondenter för deras medverkan och frågade ifall de hade några tankar och funderingar som de ville ta upp med oss. Samtliga respondenter tycker att detta är ett aktuellt ämne och ville fortsätta diskussionen. Viktigt att benämna är att ingen ny information presenteras under de interna diskussionerna utan det var en fördjupning kring fenomenet generellt.

#### 4.4 Bearbetning och analys

Transkribering går ut på att skriva ner det som sades under intervjuens gång ordagrant (Ahrne & Svensson, 2015, s. 51). Transkriberingen delades upp mellan studiens forskare, tre vardera. För att få en god översikt av det insamlade materialet spelades intervjuerna in (Jfr. Alvehus, 2019, s. 89). Efter att alla intervjuer genomfördes började transkriberingsprocessen.

Transkribering är en tidskrävande process, varje respondents svar är unik och skiljer sig i form av ordval och formulering. Till följd av detta påbörjades transkriberingarna snarast efter sista intervjun genomfördes (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 63). Det är till studiens fördel att vi själva ansvarar för transkriberingarna i stället för att ta stöd från en tredje oberoende part för hjälpa med transkriberingen, detta med syfte att bekanta sig med materialet som vidare kommer vara som underlag till analys, resultat och diskussion (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 51). Vidare var detta till stöd vid bearbetning av empirin, det förenklade processen att sortera och kategorisera de olika aspekterna och infallsvinklar på flexibilitet i samband med

våra frågeställningar (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 224). Genom att läsa transkriptionen samtidigt som man lyssnar på samtliga intervjuer säkerställs ”transkriberingsreliabiliteten” (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 63; Kvale, 1997). Syftet med detta var att säkerställa att inget uttalande missats då samtliga intervjuer är informanternas personliga erfarenheter som utgör större del av studien.

Med *kodning* som stöd kan forskarna analysera transkriberingen från det teoretiska ramverket i samband med vad som presenterats från den insamlade empirin (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 224). Under studiens gång har ett växelspel mellan teori och empiri förekommit. Därmed kan analysprocessen beskrivas som abduktiv (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 219). Vidare har de teoretiska ramverket och empirin varit till stöd för formuleringen av frågeställningarna. Därmed har forskarna översatt och markerat ut material som är i linje med vad som ska presenteras i forskningen (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 224; Alvehus, 2019, s. 113). Studiens fokusområde är att undersöka om flexibilitet har påverkat medarbetarnas arbetssätt och förstå för- och nackdelarna med det nya arbetssättet. Vidare är det så tematiseringen har delats upp under arbetets gång. Därmed har teman som presenterats varit olik varandra vid kodningen för nedbrytningen av innehållet, för de olika teman för att hitta stöd i den insamlade empirin (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 224–225). Direkta citat tillämpas för att förstärka analysen i bästa möjliga mån (Jfr. Ahrne & Svensson, 2015, s. 228).

## 4.5 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är förekommande begrepp inom forskningsstudier. Beroende på metodansatsen är det av vikt att anpassa begreppen till forskningsansatsen (Bryman & Bell, 2013, s. 157). För att kunna genomföra en god granskning av begreppen validitet och reliabilitet menar Alvehus (2019, s. 119) att ett kritiskt tänkande och förståelse för innehållet av texten. Reliabilitet avser huruvida forskningen och dess resultat är upprepningsbara och mätningen är pålitlig (Alvehus, 2019, s. 126). Intervjumetoden som använts är semistrukturerad vilket innebär att informanternas uttalanden är personliga utsagor och är en del av tolkningsprocessen (Alvehus, 2019, s. 127).

Validitet avser om det som ska undersökas har undersökts. Har man mätt det som var avsett att mätas? Detta kan ses i denna studie som är en kvalitativ metodansats rätt val för att samla

in tillräckligt med material för att tala om flexibilitet i arbetslivet hos medarbetare. Vidare menar validitet om det finns en koppling mellan den teoretiska utgångspunkten som utvecklas i denna studie (Lave och Wenger) och verkligheten som skribenterna befinner sig i (postcovid-19-samhälle) (Bryman & Bell, 2013; Alvehus, 2019, s. 126). Det vill säga är Lave och Wengers teori tillämpningsbar till samhället vi lever i idag till förhållande till flexibilitet på arbetsplatsen (Jfr. Alvehus, 2019, s. 128). Följaktligen menar Bryman och Bell (2013) att vid kvalitativa studier är validitet grunden för att föra samman utgångspunkten. Alvehus menar att en kvalitativ studie utgår från tre typer av validitet som bygger på varandra. Dessa är hantverksvaliditet, kommunikativ validitet och pragmatisk validitet (Alvehus, 2019, s. 127). Vid hantverksvaliditet handlar det om att genomgående under arbetets gång kontrollera att analysen och studiens teoretiska ramverk kontinuerligt arbetas ihop för att sedan kunna dra slutsatser som är i linje med studiens forskning (Alvehus, 2019, s. 127). Detta kan ses i kommande avsnitt; resultat och analys, där vi genomgående tar stöd från teorin och den tidigare forskningen för att stärka våra informanternas uttalande. Kommunikativ validitet innebär att forskarna diskuterar och för en dialog om man kan testa studiens relevans och dess stabilitet, detta ska vidare diskuteras med ytterligare en individ med samhällsrelevans i denna studie är detta handledaren (Alvehus, 2019, s. 127). Till sist återstår pragmatisk validitet som författaren resonerar kring, hur studiens relevans för samhället och hur resultatet kan det påverka samhället vidare. Detta kan exemplifieras i denna studie genom att argumentera för att fenomenet som forskas kring är aktuellt i samhället idag och kan medföra stöd till verksamheter som idag inte arbetar med flexibilitet på deras arbetsplatser.

## 4.6 Forskningsetik

Denna studie följer Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska principer och har i beaktning om principerna för god forskning följs genomgående under studiens gång. I och med forskning är väsentligt på individ-, grupp- och samhällsnivå är det av vikt att säkerställa studiens kvalitet genom att bearbeta forskningsetiska principer genomgående. Studien arbetade kontinuerligt med de fyra etiska principer som Vetenskapsrådet (2017) presenterar; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. I följande avsnitt kommer dessa etiska principer redogöras för och exemplifieras från studien. Studien medtog inte infallsvinklar som kunde avslöja vilka organisationer våra informanter arbetar på och därmed följt Vetenskapsrådets (2017) principer. Vetenskapsrådet (2017) presenterar

informationskravet och dess innebörd att forskarna presentera forskningens syfte till informanterna för att klargöra avsikten med studien. Fortsättningsvis innebär samtyckeskravet att som informant skall man kunna ge ett uttalande fritt och själv styra sin medverkan i forskning. Här ska deltagandes samtycke etableras vilket denna studie har genomgått med stöd från samtyckesblanketter som samtliga informanter har skrivit under innan intervjuerna har ägt rum. Konfidentialitetskravet innebär att forskarna skyddar deltagarnas identitet och dess utsagor så att de förvaras konfidentiellt utan tillgång till obehöriga. Detta innebär att studien har bearbetat GDPR som innebär att personuppgifter ska appliceras i linje med dataskyddsförordningen (Eldén, 2020, s. 33–34). Detta har studien arbetat hårt med genomgående genom att inte ange respondenternas namn, kön eller exakta arbetsplats utan de har alltigenom studien referats som informant, respondent och medarbetare. Den sista principen är nyttjandekravet som innebär att samtliga uppgifter som samlats under forskningens gång inte lånas ut för affärsmässig eller reklamföremål eller icke-vetenskapliga syfte. Vetenskapsrådet (2017) arbetar starkt med etik och moral vid forskning och dessa fyra principer utgör en del av vad Vetenskapsrådet belyser i sin utgåva.

## 4.7 Metoddiskussion

En kvalitativ studie behöver ta andra kvalitetskriterier i beaktning i jämförelse med kvantitativ studie. Andra aspekter tas i beaktning beroende på vilket metodansats som forskaren väljer att arbeta med i sin studie (Ahrne & Svensson, 2015, s. 9). Bryman (2018) menar att det talas mycket om studien reliabilitet och validitet genom att diskutera forskningens tillförlitlighet. Vidare delar man in tillförligheten i fyra kriterier. Trovärdighet som ger en inblick på studiens interna validitet. Detta kan försäkras i denna studie då vi har konstant återupprepat det som respondenterna sagt för att intyga det. Överförbarhet här tittar man på externa validiteten. Denna studie har ämnat sig åt att säkerställa att samtliga respondenter kan arbeta på distans för att kunna ge en otvivelaktig bild. Pålitlighet som innebär att det kan jämföras med reliabilitet. Detta kan speglas i denna studie genom att låta läsare ta del av vår bearbetning och tillvägagångsätt. Till sist möjligheten att styrka och konfirmera som innebär objektivitet (Bryman, 2018, s. 467). Dessa kriterier menar Bryman (2018) att forskaren ska ha i hänsyn för att komma fram till den enda och absoluta bilden av den sociala verkligheten.

Forskarna har kontinuerligt under studiens gång försöka ha samtliga aspekter och kriterier i beaktning för att uppnå en studie av hög kvalitet. Urvalet är begränsat därmed kan det inte dras generella slutsatser kring dessa arbetsplatser och hur de arbetar med flexibilitet i två kontexter. Rollen som forskare är att särskilja identitet och egna åsikter från forskningen, för att uppnå en objektiv studie. Vidare har författarna varit medvetna om fenomenet som beforskas men samtidigt särskiljas från det för att inte påverka studien. Respondenternas uttalanden är subjektiv och forskningens roll är inte att uppnå en objektiv sanning, snarare presentera fler subjektiva infallsvinklar som vilar på vetenskapliga grunder. Trots att studien använt sig av tjänstemän i olika branscher så går det inte att generalisera resultatet då en generalisering kräver en större deltagande och en större empiri. Studien begränsar populationen då den avsätter en tidsram som forskare bör förhålla sig till. Detta är något som funnits i åtanke under studiens genomförande. Resultatet av denna studie är ej generaliserbart i någon form utan gäller för denna studie.

Denna studie bidrar med nya infallsvinklar för fenomenet i en postcovid-19-fas. Tidigare forskning fokuserar enbart flexibiliteten med distansarbete under pandemin, men denna studie fördjupar sig i subjektiva upplevelser av distansarbete efter pandemin. Dessutom har tidigare forskning använt sig av kvantitativa forskningsmetoder, något som inte används i denna studie. Studien hade kunnat ha en annorlunda nyans om arbetsgivarens perspektiv kunde framhävas och jämföras med medarbetarnas. Dessa alternativ finns också, dock som tidigare nämnt har tid och storlek av forskning begränsat både populationen och omfattningen av studien, då en sådan studie möjligtvis är genomförbar i en bredare kontext. Observationer kunde genomföras eftersom en av forskarna höll i intervjun samtidigt som den andra observerade respondentens beteende och tog anteckningar.

Målet med vår forskning är att bidra med bredare infallsvinklar till medarbetarens perspektiv på flexibilitet. Vad för form av stöttning medarbetaren önskar att ha eller redan får från sina arbetsgivare. Vi är införstådda på att andra synvinklar gällande flexibilitet och dess utmaningar för medarbetare och arbetsgivare finns. Även fast denna studie inte har presenterat detta i en större utsträckning.

## 5. ANALYS OCH RESULTAT

I detta avsnitt kommer insamlad empiri användas för att kunna besvara frågeställningarna. Empiri kommer presenteras utifrån det som framkommit vid intervjuerna med respondenterna, därav de olika teman som presenteras. Varje tema redogörs som egen huvudrubrik. Vilka är; flexibilitet och dess positiva inverkan på individen, flexibilitet och dess baksida, dagligt arbete i två kontexter, befintlig stöttning i organisationen och slutligen en sammanfattande analys. Genomgående i detta avsnitt kommer de intervjuade personerna inte benämnas vid namn utan som R1-6, respondent och medarbetare, detta då som presenterats i metodavsnittet för konfidentialitetskravet.

### 5.1 Flexibilitet och dess positiva inverkan på individen

Flexibilitet är ett begrepp som länge har funnits som ett arbetssätt. Här kommer respondenternas syn på flexibilitet och dess positiva inverkan på deras arbetsliv och privatliv att presenteras (Jfr. Grönlund, 2004).

Vid genomförandet av samtliga intervjuer ville vi förstå hur respondenterna skulle definiera vad flexibilitet är för dem (se bilaga 3). Detta gjorde vi för att leda in respondenterna till en vidare diskussion om flexibilitet och dess påverkan på dem som medarbetare och individer. Samtliga respondenter kunde redogöra för begreppet vilket underlättade en hel del för oss att inte behöva förklara begreppet, vilket även underlättade intervjun vidare. Genom att använda sig av denna strategi så fann respondenterna det lättare att återkoppla till deras definition av flexibilitet. Följande citat visar hur våra respondenter beskrev flexibilitet i arbetslivet;

*Flexibilitet är förmågan att lägga upp sitt arbete för att kunna leverera på dem åtagande man har i sin tjänst. Att man kan kommunicera med alla och att man kan göra det vart man än befinner sig. Även att det finns en tillit mellan medarbetarna och organisationen. (R1)*

Martel et al. (2021) menar att som följd av pandemin har nya traditionella arbetsplatser tvingats att omvandla deras praxis. Således har flexibilitet i arbetslivet betydande för respondenterna. Ovan nämnda uttalandet är lik Grönlunds (2004) forskning som menar att flexibla arbetstider finns för att anpassa sitt arbete efter ens egna behov



Samtliga respondenter har varit på deras arbetsplats under en längre period. Följaktligen har de i första hand upplevt hur organisationer hanterar övergången till distansarbete och förändringen i arbetsrutiner nu i postcovid-19-pandemin. Innan pandemin var flexibelt arbete och distansarbete inte uttalat i den omfattning hos medarbetare som idag, utan detta var ett koncept som enbart fanns hos medarbetare med högre positioner (Grönlund, 2004). Respondenterna berättar om hur distansarbete har förändrats innan pandemin och hur flexibiliteten till distansarbete ser ut idag. Tidigare arbetade de hemifrån under vissa undantag. De respondenterna som hade den möjligheten att arbeta hemifrån berättar att det är betydligt mer strukturerat i dagsläget i jämförelse med tidigare arbetssätt. Detta är något som R2 berättar kort om i följande citat.

*Stor förändring, för att det var inget man prata om så, utan det var mer, eh mer, att man kommer överens med sin chef och med sina kollegor att man kunde jobba hemma och så, men nu har det blivit mer strukturerat. emmm ehh (.) som det har blivit hos dem flesta där arbetsgivaren som har personal som kan jobba hemifrån. (R2)*

Samtliga respondenter var positivt inställda till flexibilitet i deras arbetsliv. Flexibilitet utgör en stor fördel för samtliga respondenter som beskriver hur det har underlättat deras vardag med att planera sina dagar efter händelser i deras privatliv. Respondenternas ålder och livssituation är varierande och detta reflekteras i vilka möjligheter flexibiliteten ger dem. Framförallt synsätt som förenklade deras privatliv. Aspekter som barnhämtning var en stor faktor som togs upp. Vidare var restid även en faktor som togs upp som flexibiliteten har underlättat för dem, då kollektivtrafiken inte alltid är pålitlig. Respondenterna berättade vidare hur de kunde anpassa sina dagar de arbetade hemifrån genom att klämma in en läkartid och/eller handla på deras lunchraster i stället för att skjuta upp på sådana sysslor till efter jobbet när man känner sig trött från dagens arbete. Några av respondenterna menar att de fick gå ut och röra på sig lite under dagen och göra annat, de kunde lämna jobbet åt sidan en kortare stund. Flexibiliteten har medfört en enorm avlastning för våra respondenter.

*Man får en frihet i vardagen faktiskt. Det har möjliggjort att människor kan lägga upp sitt arbetsliv efter sitt privatliv. (R1)*

*Ja (0.5) framför allt att man kan jobba vart som helst i landet. Man kan ju ha en lite workcation om man säger så. (R5)*

*Man hinner göra andra grejer också som man kanske inte hann med förut för man sitter på jobbet 8h varje dag. Man lämnade typ inte byggnaden, nu kan man lämna hemmet lite när som (R6)*

Respondenterna som arbetade inom banksektorn ansåg att arbetsplatsen främjar och utvecklar ”workcation” som innebär att anställda ska kunna arbeta inom Sverige vilket hittills har fungerat bra. Numera försöker organisationen implementera så att det går att man kan jobba utanför Sverige också. Hou et al. (2021) menar att detta enbart är början och att flera arbetsplatser kommer så småningom förnyas och förbättras samt att fler arbetssätt kommer utvecklas. Detta ser vi redan med andra organisationer som Spotify och Telia möjliggjort för sina medarbetare menade respondent 1. Möjligtvis även inom denna organisation som respondent 1,5 och 6 arbetar för. Martel et al. (2021) diskuterar även hur den pedagogiska miljön som fanns för inlärningsprocessen förändrades drastiskt. Lave och Wenger (1991) samt Illeris (2010) hävdar att transformativt lärande sker när individerna lär sig utanför referensramarna som är uppsatta.

En faktor som samtliga respondenter tog upp är hur kommunikation bland medarbetarna ser ut, hur fungerar det när man arbetar på distans och inte kan gå över till sin kollega och be om hjälp med något litet eller stort?

*Jag ser ingen skillnad att fråga på teams än att gå iväg och prata. Det kan till och med vara lättare att sitta på teams och chatta. Då vi alla kollegor inte sitter på samma våning, alla i teamet sitter på samma plan men övriga gör inte det. Så teams har funkat bra. (R6)*

*Grejen är den att vid min förra tjänst så arbetade jag nästan under hela pandemin perioden hemifrån så det blev vanligt att komma in i rutinerna mycket mer...då pratade jag och hade dialogen med väldigt många kollegor som jag aldrig hade träffat förut. (R5)*

Abendroth och Den Dulk (2011) menar att ifall verktyg för kommunikation och för att utföra ens arbete finns och organisationen har tilldelat detta skall kommunikationen bland medarbetarna fungera i god utsträckning utan större hinder. Faktorer som dessa kan skilja sig beroende på hur du är som individ och vad som underlättar din vardag. Kommunikation som sker på plats i arbetsplatsen kan vara gynnsamt för vissa individer då den kan upplevas mer personlig.

Vid utformningen av intervjuguiden var det viktigt för oss att förstå hur medarbetarna arbetar dagligen i dessa skilda kontexter. Under intervjuens gång förekom infallsvinklar som skribenterna inte hade i beaktning. Samtliga respondenter arbetar mot utlandet och en förståelse kring hur respondenterna arbetar mot ett internationellt perspektiv formades av

skribenterna. Respondenterna berättade hur det har underlättat för dem att kunna arbeta mot utlandet och hur kommunikation kan vara välfungerande trots avståndet.

*För min del att det har blivit lättare att sträcka ut en hand till dem andra marknaderna (i andra länder). Via teams, samtal och meddelanden. Innan kändes det nog som en större grej, det är lite närmare till hand och att det inte känns som det är lika långt avstånd längre. Det är faktiskt en jättestor fördel om jag får säga det. En positiv effekt ur kommunikationsperspektivet (R4)*

Enligt Lave och Wenger (1991) räcker det för medarbetaren att befinna sig i den aktuella kontexten och vara närvarande och delta i mötet för att kunna ta till sig direktivet som uppstår under mötets gång. Detta är ett perspektiv som bör analyseras på ett mer omfattande sätt. Det skulle vara intressant att se vad flera organisationer tycker om det nya digitala möten.

## 5.2. Flexibilitet och dess baksida

Flexibilitet i arbetslivet klingar ofta positivt och utvecklande. Här presenteras den upplevda baksidan av flexibilitet när medarbetare arbetar i två kontexter. Här lyfts effekter av flexibilitet på medarbetaren och arbetsuppgifter.

Samtliga respondenter var eniga om att den sociala aspekten försvann när arbetsplatsen fick två kontexter. För väl på plats önskar medarbetaren att kunna träffa kollegorna och för att kunna ses upplever de att det behövs en struktur för hur fördelning av arbetstid i hemmet och på arbetsplatsen. För tiden som förläggs på arbetsplatsen ger både den sociala aspekten och den stöttning medarbetaren är i behov av. Respondenterna upplever en svårighet att veta när de ska planera sin tid på kontoret för den sociala aspekten då alla kollegor inte är på plats samtidigt. Närhet till kollegor och chef upplever respondenterna viktiga för att kunna utföra vissa arbetsuppgifter men även föra det sociala utbytet och för att minska avståndet för dialog. Enligt transformativ lärande utvecklas nya referensramar och möjliggör utveckling är individen ställs inför nya krav och verkligheten ändrar sig (Illeris 2010, s.19). Detta medföra en ny förståelse och utveckling av de sociala aspekterna på sikt när processen har implementerats.

*Om man inte tittar på flexibiliteten men hur företag jobbar på är uppbyggt, att vi jobbar i många olika länder och att jag har en chef i ett annat land. Detta upplever jag inte idag som ett problem, men vi har setts två gånger nu till exempel och då har man närmare relation och det känns lättare att ta upp små saker också. För att jag inte sträcker ut handen för en liten fråga till exempel för då löser jag det på något eget sätt så det är jag tror att det viktiga för chefer är att man ser till att ens anställda faktiskt tar upp på bordet dom frågorna man har och orosmoment man har det tror jag är viktigt. (R4)*

Gränsdragningen mellan privatliv och arbeteliv upplever respondenterna som en svårighet. Svårigheter som koppla bort arbetet när arbetsplatsen är närvarande i hemmet. Det läggs stort ansvar på medarbetaren att kunna strukturera och hantera arbete i hemmet. Ett exempel på svårigheter med flexibilitet kan vara att medarbetaren fastnar i långa arbetspass, där inga pauser tas. Ytterligare en svårighet kan vara gränsdragning till hur mycket privata angelägenheter som kan utföras. Här se vi en tydlig parallell med Grönlunds (2004) studie, där högre grad av anställning och ansvar ger större svårighet med gränsdragning mellan privatliv och arbete. Kim, Henly, Lambert och Golden (2020) lyfter också hur gränsdragningen inte är lika tydlig med den flexibilitet som ges vid arbete i två kontexter.

*Det är ju just att det är flexibelt. Att man inte behöver sitta framför datorn. Jag kan tycka att när man är inne på kontoret då är det lättare att man sitter konstant i längre sträckor framför datorn, man går bara i väg på någon rast, fikarast eller lunch. Medan när man är hemma då kan man liksom göra annat också. Lämna datorn och fixa med andra grejer. (R6)*

Arbetsuppgifter är en annan aspekt alla respondenter tog upp var en svårighet att göra till fullo i hemma kontoren. Exempel kan var både av säkerhetsskäl och av betydande arbetsverktyg för arbetsuppgifterna som inte finns tillgängliga i hemmakontoret. Säkerheten var den aspekt som fem av sex respondenter tog upp som en svårighet, där delar av system inte var säkra nog för att utföras utanför arbetsplatsen. Detta var i huvudsak på grund av vilket typ av arbetsuppgifter deras jobb medförde.

Att det finns skillnad i att utföra vissa typer av arbetsuppgifter på plats på kontoret eller i hemmakontoret är respondenterna eniga om. Hirsch (2021) tar upp i sin studie att medarbetaren främjas genom att ses när de ska utföra kreativa och innovativa arbetsuppgifter, har skärmen en negativ påverkan och kan hämma medarbetaren kreativa process och effektivisering av processen.

*Jag tror att det är mest för arbetstagaren som det är en fördel för, man kan styra sin vardag. Jag tror inte att det kan vara en fördel för arbetsgivaren eller för verksamheten. Jag tror oavsett hur mycket man kan prata över länk har man ett någorlunda kreativt jobb och måste skapa något smart och då tror jag att man är bättre tillsammans när man ses. Huvudsakligen är det en fördel för arbetstagaren. (R3)*

### 5.3 Dagligt arbete i två kontexter

Vid utformning av intervjuguiden var det viktigt för oss att förstå hur våra respondenter arbetar i dagsläget med flexibiliteten. Hur ser en vanlig kontorsdag på arbetsplatsen ut i jämförelse med hur ser en arbetsdag ut vid distans, i hemmet? Lave och Wenger (1991) menar att lärande är kontextbundet men hur blir det när kontexten inte bara är det traditionella kontorsarbetet på arbetsplatsen längre? Hur blir det när kontexten inte längre enbart är en enda lärande plats utan flera?

Vid intervjuerna uppstod flera olika aspekter kring hur respondenterna arbetar i dagsläget. Vissa arbetade två till tre gånger i veckan på kontoret. Någon arbetade väldigt sällan på distans medan någon annan arbetade mestadels på distans. I övrigt var det betydande att få insikt i hur deras välbefinnande och tillfredsställelse såg ut när de arbetade på dessa två kontexter. Det var olika infallsvinklar som togs upp. Majoriteten av respondenterna menade att arbetet hemifrån bidrog till mer lärande och mindre distraktioner. Dock gällde inte det för alla våra respondenter utan vissa tycker att det var tvärtemot och mer distraktioner kan uppstå vid hemarbetet. Följande citat är från två olika informanter och deras utsagor som är olik varandra.

*Men när man jobbar hos kund eller på kontor så tror jag att man får mer ut i jobbet och dessutom tror jag att det blir en mer tydlig gränstagning mellan jobb och privat. när man distans och som jag gör i flera olika tidszoner så är de lätt att hela dygnet blir ens arbetsdag och det är svårt att stänga av jobbet lite. Man tar lite raster här och var och sen jobbar man hela kvällen så blir de inga clear cut så att säga mellan privat och arbetsliv. (R3)*

*Självklart är det något annorlunda med att jobba hemifrån men jag ser inte på något negativt sätt. En nackdel med att arbeta på plats är ju att man blir störd så mycket ibland blir det så mycket surr, när man sitter på möte med hörlurar in så är kan de uppstå distraktioner när folk pratar högt. (R6)*

Kim et al. (2020) menar att flexibilitet medför positiva och negativa aspekter. De negativa aspekterna är lite som respondenten tre är inne på att det kan bli svårt att stänga av arbetet då avgränsningen blir suddig. Kim et al. (2020) menar också att om flexibel schemaläggning används som ett verktyg för att komma ikapp arbetet man inte hann med tidigare på dagen eller på arbetskontoret bidrar det till en negativ effekt för medarbetaren och dess familj. Vidare är den positiva inverkan på medarbetaren faktorer som tillfredsställelse och mindre jobbstress. Detta kan utläsas i respondent sex utsaga som menar att på grund av distraktioner på arbetsplatsen är det underlättande att utföra sina arbetsuppgifter från hemmet under sin egen kontroll. Medarbetarens personliga egenskaper är det som avgör arbetets effektivitet.

Respondent fem har nyligen bytt avdelning i organisationen där hen har R5 varit med i att implementera flexibilitet för samtliga medarbetare i avdelningen. För att implementera flexibiliteten till en avdelning som tidigare inte arbetat med det gav organisationen sitt fulla stöd. Respondent fem har sedan pandemin arbetat hemifrån, detta blev respondentens kontext och därmed blev det en omställning för R5 att återvända till den fysiska arbetsplatsen. I följande citat presenterar hur R5 fick arbeta hemifrån för att sedan återkomma med synpunkter om vad som har fungerat alternativt varit utmanande för R5 vid arbetet på plats kontra på distans.

*Hemifrån med det arbetet jag har idag, där så använder jag mig mycket av Excel i första hand. Det är ju ganska simpelt de kan man ju använda både på plats och hemifrån, så det underlättar ju. Men till exempel vissa program som handlar om hämtning av personuppgifter och liknande, där är det mer känsligt material och de uppgifterna kommer jag inte åt lika mycket hemifrån. Jag kan komma åt enstaka typer av program men inte alla typer av program. Det kan jag sakna hemifrån och fördelen med att arbeta på plats. (R5)*

Vid arbetet hemifrån insåg respondent fem att de flesta program gick att arbeta med hemifrån. Detta meddelades i en rapport till arbetsgivaren för att tillämpa distansarbete för samtliga inom avdelningen. Därefter berättar respondenten hur de fick stöd från organisationen att tillåta en som arbetat på distans och en som inte arbetat på distans att arbeta hemifrån.

*Då det var jag som fick i uppdrag att testa hemarbete och se ifall de kunde implementeras på vår avdelning. Så det var jag och en till kollega som blev de första försökskaninerna för avdelningen. (R5)*

En stor skillnad mellan dessa två medarbetare visades snabbt då respondent fem som har tidigare arbetat på distans i mer än två år var det inga problem med att anpassa sig och få med det som ansågs vara väsentligt för att kunna utföra sitt arbete. Respondenten kände sig bekväm och var medveten om sin kompetens utanför kontoret. Medan kollegan behövde plocka på sig massa verktyg för att uppleva att arbetet kunde utföras till sin fulla potential. Följaktligen var medarbetarna införstådda på att implementeringen av distansarbete i en större utsträckning än vad som är idag på organisationen är en konversation som tas vidare till ledningen och dess säkerhetspolicy för att säkerställa att det fungerar och inte utgör något hot mot organisationen eller landet.

Respondent fem berättade hur upplärnings perioden var obligatorisk på den fysiska arbetsplatsen för att öka kunskaperna kring arbetsuppgifterna och lärdomar kring den nya arbetsmiljön. En tydlig parallell kan tas till Lave och Wenger (1991) transformativa lärandet som menar att lärande processer bidrar till ny uppfattning och utveckling. Vidare kan även en tydlig koppling tas till Lave och Wenger (1991) praxisgemenskap som innebär att individer arbetar och lär sig i en mer omfattande social miljö när man kan delta.

*Så första veckan kände jag absolut att det var ganska viktigt ändå att vara på plats varje dag. Det bidrog till bättre kommunikation bland kollegorna då vi är en ganska stor arbetsgrupp.*  
(R5)

## 5.4 Befintlig stöttning i organisationen

Yang et al. (2021) talade om hur stöttning från organisationen och ens arbetsgivare är en bidragande faktor för att medarbetare presterar bättre och är mer positivt inställda till förändringar. Vidare menar Yang et al. (2020) att stöttning ses som ett individuellt behov och behovet kan variera från medarbetare till en annan. En aspekt respondenterna var eniga om var att en god grundstruktur och riktlinjer från organisationen ger goda förutsättningar för en flexibel arbetsplats. Vidare menar samtliga respondenter att en flexibel arbetsplats kräver egenskaper såsom förmåga till god planering, hög arbetsmoral, kapacitet till individuellt arbete och lätt att hitta lösningar.

*Sen så (.) nej men ändå tycker jag att mina närmaste chefer har stöttat mig och att tillåta mig att vara flexibel och inte behöver gå efter att jag behöver vara tre dagar inne till exempel. Det passar mig bra. Jag vad har jag fått för stöttning (.) jag tror bara att vi har nära till hand att flagga om något inte är, så det är, jag vet att det är det dom finns där till, absolut. (R4)*

*Ja för mig, jag måste ju utgå från mig, för mig personligen så att säga och ta det här med frihet under ansvar, när jag pluggade på universitetet så pluggade jag majoriteten av allt på distans, så jag är ganska van att lägga upp mitt arbete och planera det själv. Jag ser inga skillnader, jag är lika effektiv på plats som hemma tycker jag. (R2)*

Samtliga respondenter tog upp hur flexibilitet på ett individuellt plan inte är för alla. De upplever att alla presterar inte lika bra med en flexibel arbetsplats, då individen är i behov av egenskaper som god struktur, arbetsmoral och förmåga att våga sträcka ut en hand vid hjälp men även lösa färre saker själv.

God stöttning och bra relation till närmsta chef bidrar till att medarbetaren upplever en känsla av tillit och frihet i arbetet. Respondent två och fyra var extra tydliga med behovet av denna känsla för att trivas i sin roll. Stankevičienė et al. (2021) menar att god arbetskultur och välbefinnande är starkt sammankopplade. Även det transformativa lärandet möjliggör för individen att hitta sin nya identitet i den nya lärandeprocessen (Illeris 2010, s. 40).

Det transformativa lärandet är en lärandeprocess individ går igenom vid utveckling av sina referensramar inom ett sammanhang för att möjliggöra lärande och därigenom utveckling. De referensramar som utvecklas är tankevanor, fördomar och perspektiv. Denna typ av lärande kan exemplifieras av den ofrivilliga förändring till hemarbete som pandemin medförde för alla medarbetare och arbetsgivare, där det ställer krav på individen att anpassa sig till den nya verkligheten genom ett lärande (Illeris 2010, s.19). Genom att medarbetaren och arbetsgivaren tvingas till en lärandeprocess för att utvidga sina referensramar, så öppnas en upp en ny förståelse och utveckling i sammanhanget. Vid första anblick kan individen reagera med försvar och motstånd till förändring, vilket kan uttryckas både omedvetet och medvetet. Känslan individen kan uppleva när hen tagit sig igenom den lärandeprocessen och utvecklar sina nya referensramar är en känsla av befrielse och förståelse för nya sammanhanget (Illeris 2010, s.18). Illeris (2010) tar upp att det transformativa lärandet och inlärningsmotståndet är en svårighet att urskilja.

*Är det jätteviktigt för mig att känna en frihet överlag i arbete, att jag har förtroendet att lägga upp jobb på mitt sätt, inte bara var jag är och att mitt företag förlitar sig på att jag gör det jag ska. Så tillit tycker jag hör ihop. (R4)*



Abendroth och Den Dulk (2011) beskriver att emotionellt stöd och instrumentellt stöd på arbetsplatsen tillgodogör varandra i samband med arbetskultur.

*Det som jag nämnt förut tror jag, att kunna ses och sätta upp dagen som är bestämda eller vissa forum som är bestämda som då ses vi rent fysiskt och har det rent strukturellt plan kring det. Det tror jag för att det är mest på grund av den relationsmässiga biten som bygger på att vara på kontoret som också kanske hjälper dig att pusha snabbare på projekt. När du träffas på ett teams möte så är det inte lika mycket småprat utan mer rakt på sak tycker jag. Jag tror att man behöver det rent socialt men jag tror att man behöver det för arbetet för att lyckas bättre med arbetsuppgiften. (R4)*

## 5.5. Sammanfattande analys

I kommande avsnitt kommer en sammanfattande analys att redogöras och samtliga frågeställningar kommer att besvaras. Med stöd från all insamlad empiri och det som redogjorts för i analys- och resultatdelen.

### 5.5.1 Hur ser medarbetarnas dagliga arbete ut i två kontexter/miljöer?

Det som har kunnat noteras är att samtliga respondenter har beskrivit hur deras dagliga arbete ser olika ut i två kontexter. Majoriteten har en positiv inställning men kan även se utmaningar med flexibiliteten på arbetsplatsen och vid distansarbete. Vid god kommunikation mellan arbetstagaren och arbetsgivaren uppfattades inte kontexterna som en avgörande faktor till om arbetsuppgifterna kunde genomföras. Utan utifrån respondenternas livssituation, personlighet och självvupskattade kompetens kunde arbetsuppgifterna fortsätta i god utsträckning. Detta innebär att respondenternas personliga egenskaper och personligheter är en bidragande faktor till varför de upplever att de kan prestera bättre vid ena kontexten. Detta kan man förstå då de respondenter som arbetar och funnit goda strukturer och rutiner i distansarbetet klarar att arbeta från soffan, sängen etc. De respondenter som inte hade liknande positiva inställning till att arbetsplatsen är i två kontexter menade att gränsdragningen mellan privat och arbetslivet var svår att särskilja. Till följd av detta blev det mer naturligt att befinna sig på det traditionella arbetskontoret för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Ett intressant fynd som presenterades vid intervjuerna var att trots möjligheterna med flexibiliteten, värderade respondenterna upplärningsperioden som sker i den fysiska

arbetsplatsen. Detta menade respondent fem gav mer personlig kontakt till ens kollegor och vidare blev kommunikationen på distans förenklad. Uppskattning gällde inte enbart vid upplärning när man som medarbetare är ny utan det finns en uppskattning att ta sig in till kontoret för att arbeta i den kontexten också.

Lave och Wenger (1991) menar att lärande som sker kollektivt bidrar till lärande för arbetsgruppen men även för en själv. Arbetsplatslärande leder till en arbetskultur där värderingar, normer och traditioner bildas. Genom att låta medarbetare samverka och arbeta tillsammans i en kontext underlättar det kommunikation för framtida arbeten som kan ske på distans. Följaktligen menar Lave och Wenger (1991) att individer sätter upp mål inom gruppen bidrar det till ett större engagemang för att nå de gemensamma målen. Detta kommer att kunna uppnås i sin tur när arbetsgruppen har en etablerad arbetskultur som bidrar till lärande. Vidare behöver kontexten inte längre vara ett utan nu har medarbetarna faställt ett gott arbetssätt sinsemellan för att kunna uppnå de uppsatta målen. Stöttning från arbetsgivaren och från varandra som medarbetare är även essentiellt för att praxisgemenskap ska kunna nå sin fulla potential. Detta kan även utläsas i Stankevičienė et al. (2021) som menar att arbetskultur och medarbetarnas tillfredsställelse till arbetsplatsen är sammankopplat till stöd från kollegor och arbetsgivaren.

### 5.5.2 Vilka utmaningar förekommer kopplat till arbetsplatsens flexibilitet? För- och nackdelar?

En utmaning respondenterna upplever är att få en bättre struktur över när medarbetaren ska jobba i vilken kontext. För att få till en struktur för ett kontinuerligt socialt sammanhang där den praktiska gemenskapen ska fortsätta bibehållas och utvecklas är en önskvärd struktur kring schemaläggning av tiden som ska förläggas på plats (Jfr. Lave & Wenger, 1991). Hirsch (2021) styrker detta med sin studie som tar upp vikten av daglig interaktion med kollegor för att ta till sig av företagskulturen och för organisationens utveckling.

Fördelen är tydlig när det kommer till att medarbetaren behöver fokus eller större tankeutrymme är hemmiljön att överväga. Där merparten av respondenterna arbetar i kontorslandskap men även i en position där kollegor behöver stöd, kan dessa arbetsuppgifter utföras med fördel i hemmet. Respondenterna eniga om att få ihop livspusslet är ett stort plus

med flexibel arbetsplats. Samtliga respondenter visar stor uppskattning för det flexibla arbetslivet då det visar sig ha underlättat deras vardagar gällande barnhämtning men även mindre sjukanmälningar då det finns möjlighet att arbeta hemifrån. Respondenterna menar att kunna arbeta på två kontexter har medfört stor frihet för dem. Yang et al. (2021) diskuterar hur medarbetare upplever mer produktivitet och tillfredsställelse när arbetet sker på distans.

Ytterligare en fördel som majoriteten av respondenterna diskuterade är att kommunikationen har förenklats gällande arbete som sker mot utlandet. Kommunikationen har varit välfungerande och även förenklat att ta kontakt med varandra oavsett storlek på frågan. Hirsch (2021) hävdar hur god kommunikation bland medarbetare utvecklar relationerna som i sin tur leder till ökad utveckling för organisationen.

En upplevd nackdel med att arbeta i en flexibel arbetsmiljö är att den inte upplevs som positiv för alla. Här kan det vara hur arbetsmiljön i hemmet ser ut, kontakten med chefen, den sociala aspekten och där de personliga egenskaperna som god planering, hög arbetsmoral och kapacitet, är en avgörande inverkan på hur effektivt arbetet blir i hemma miljön. Sådana egenskaper som god planering, hög arbetsmoral, kapacitet till individuellt arbete och lösningsorienterad. Kim et al. (2020) resultat är i linje med respondenternas upplevelse att anpassa arbetets start- och sluttider vid arbete hemifrån var en baksida av detta, där gränsdragningar till privat och arbetstid men även att ta hjälp vid behov var en svårighet.

Det är tydligt att det finns brister kring flexibilitet som kan förbättras för att medarbetaren ska kunna arbeta i två kontexter. Trots utmaningarna som medförs med distansarbete visar majoriteten av respondenterna uppskattning för hemarbete. Vissa respondenter menar även att möjligheterna väger mer än utmaningarna och att de har hittat strukturer för att arbeta omkring dem. Grönlund (2004) diskuterar hur medarbetare värderar flexibilitet men medarbetare med högre positioner finner flexibilitet som en utmaning.

### 5.5.3 Vilket stöd finns från organisationen när medarbetarna befinner sig i två kontexter, arbetsplatsen kontra distansarbete?

Att stödet från arbetsgivaren ger bra förutsättning för att utföra arbetsuppgifter i två kontexter är både tidigare forskning (Yang et al., 2021) och respondenterna eniga om. Stödet underlättar

balansen för medarbetarna mellan privatlivet och arbetet. Stödet för den fysiska arbetsmiljön utvecklades inte i samma omfattning och Yang et al. (2021) tar upp hur gränsen mellan arbete och privat blev suddades ut, detta var även en upplevelse bland respondenterna.

Respondenterna upplever att stödet är annorlunda vid distans men att en god relation och kommunikation sätts redan i kontexten på arbetsplatsen för att ge en grund till distansarbetet. De som upplevde en känsla av närheten till chefen fann en trygghet att ta upp både små saker, även att våga ta upp tankar och funderingar (Stankevičienė et al., 2021). Vid ett fungerande stöd upplevs en känsla av frihet och tillit från medarbetaren. Hou et al. (2021) tar upp hur de finns riskfaktorer som en känsla av kontroll från arbetsgivarens håll.

Ett perspektiv som togs upp var den paradoxala effekt som kan komma från att medarbetaren uttrycker en önskan om mer frihet och flexibel arbetsplats, när fackföreningar har jobbat hårt för att bevara tydliga gränsen mellan arbete, arbetstid och dess miljö. Ändå var en viktig ståndpunkt för respondenterna att tillit och känsla var i vissa fall till och med avgörande för val av arbetsplats. Hirsch (2021) studie beskriver vikten av att finna möjligheter för den dagliga interaktionen men att det kan vara på bekostnad av en maktekvation från arbetsgivare.

Stöd i form av att träffa kollegor är något respondenterna alla upplever är bättre på plats och fann en avsaknad av vid flexibelt arbete då chansen att alla kollegor befann sig på plats just den arbetsdagen skulle befinna sig på arbetsplatsen. Abendroth och Den Dulks (2011) studie beskriver en upplevelse av tillfredsställelse när medarbetaren finner ett emotionellt stöd men även ett instrumentellt stöd som kan komplettera den arbetskultur som finns.

## 6. DISKUSSION

Det har gått mer än två år sedan covid-19 slog till och arbetsplatser världen genomgick en omställning för att klara av pandemin och dess motgångar. Fler arbetsplatser gick över till distansarbete. Medarbetare fick därmed arbete från deras hem. Under dessa två år upplevde vi drastiska motgångar, människor avled och ekonomiska svårigheter. Vardagssysslor som att träffa vänner och familj kunde vara farligt. Idag lever vi i ett postcovid-19-samhälle och lever kvar i många konsekvenser som covid-19-pandemin lämnade kvar efter sig. En av dessa är flexibilitet i arbetslivet. Detta väckte en fråga hos oss, hur kan arbetet och lärandet ske i två kontexter? Detta motiverade oss till att studera fenomenet flexibilitet och få en mer omfattande förståelse för medarbetare som i dagsläget arbetar med det. Syftet med denna studie var att undersöka medarbetarnas syn på den flexibla arbetsplatsen- Vilka utmaningar och möjligheter finns vid ett flexibelt arbetssätt och vilket stöd i kombination med flexibilitet erbjuds.

Före uppsatsskrivandet uppstod en diskussion om vilket teoretisk utgångspunkt vi skulle använda oss av. Det blev tydligt att Lave och Wenger (1991) teori om det kontextbundna lärandet var i linje med vad vi ville undersöka. Vi ville undersöka om kontextbundna lärandet enbart är bundet till en kontext, och ifall det uppstår två kontexter som är kopplade till samma arbetsplats. Samtliga respondenter har en positiv inställning till distansarbete och vill att konceptet ska bestå. Dock är det viktigt att aspekter som ergonomi tas upp för att uppnå goda möjligheter för ett flexibelt arbete. Dock upplevde vi att diskussionen kring ergonomi och arbetsmiljön var utebliven när det kommer till arbete i två kontexter. Yang et al. (2021) konstaterar i deras artikel att goda arbetsförhållanden vid distansarbete utgör en stor fördel för medarbetare oavsett kontext.

Distansarbete har underlättat privata vardagssysslor för många. Arbete på plats styr plats och tid för medarbetarnas utförande av dagliga rutiner, samtidigt som distansarbete inte alls gör det. Distansarbetet har förändrat många påverkande faktorer såsom restid, sjukanmälningar, vårdnad av sjukt barn och vardagliga sysslor som hämtning och lämning på förskola alternativ skola. Detta har systematiserat arbetsuppgifterna och medarbetarna arbetar på ett mer effektivt sätt för att utföra sina arbetsuppgifter och vardagssysslor. För att involvera det motsatta perspektivet, det vill säga arbetsgivarens synpunkt så är det viktigt att en medarbetare är närvarande och utför sina arbetsuppgifter. Men pandemin har understrukt att

en medarbetare är mer effektiv på distans då mer fokus läggs på att utföra arbetsuppgifterna och andra uppgifter samtidigt. Det kanske inte är så älskvärt för en chef att veta att medarbetaren har med sig sin dator på stranden, men om en uppgift som ska levereras i god tid genomförs så är kvaliteten av produkten viktigare. Därför menar våra respondenter att tillit mellan medarbetare och chef är essentiellt för att kunna utföra sitt arbete oavsett kontext. Förtroende för att arbetet kommer utföras och förtroende för att medarbetaren kommer sätta upp goda strukturer för att kunna genomföra arbetet med en hög standard.

Flexibilitet i arbetslivet har ändrat uppfattningen för både arbetsgivarna och medarbetarna vad gäller semestrar. Tidigare var en medarbetare bunden till kontoret, med flexibilitet kan en medarbetare arbeta på distans där det finns en säker uppkoppling. Det vill säga man kan välja att arbeta under tiden man reser bort både inrikes och i vissa fall utrikes. Detta hjälper arbetsgivaren och andra medarbetare att inte hitta någon som ska täcka för en under semesterperioder, då de inte blir lika långa.

Den ekonomiska vinsten för arbetsgivarna under pandemin, har varit oförutsägbar. I och med att lokaler stod tomma första månaderna av virusspridningen, behövde organisationerna omvärdera behovet av hyrda lokaler. Det vill säga, behövs det lokaler som rymmer 1000 medarbetare när 700 av de arbetar på distans under två år? Många ytor av lokala hyrningar sades upp för att bespara ekonomiska utgifter. Med det innebar det att lokalerna idag med en återgång till fysiskt arbete inte rymmer alla medarbetare tillsammans.

När intervjuguiden utformades, var det internationella perspektivet av fenomenet inte inkluderat. I efterhand finns det en övertygelse om att ett sådant inslag hade kunnat bidra med nyans till forskningen. Samtliga respondenter som arbetar mot andra länder har beskrivit hur kommunikationen bedrivs mellan länderna. Intressant var att höra att kommunikationen har upplevt fungerat bättre än tidigare. Vissa respondenter menade att tidigare kunde resor till kollegor i utlandet sker eller att kollegor kom till Sverige för konferenser. Vid dessa sammankomster avsattes även tid för möten, prata ihop sig gällande affärer som behövdes tas upp. En följd av pandemin är att nu kan den typ av kommunikation ske på distans via digitala verktyg och fortfarande fungera i samma utsträckning och ibland upplevdes det till och med bättre från respondenternas sida då avståndet känns mindre att ta kontakt med kollegor i andra länder. Flexibilitet och dess verktyg har underlättat arbetet för massor med organisationer.

Detta får en att tänka, att om det inte hade fungerat så bra med distansarbete skulle inte arbetsgivare fortsätta implementera flexibilitet i arbetet.

## 7. SLUTSATSER

Efter att ha arbetat och forskat kring flexibilitet i drygt tre månader är det oundvikligt att se att konceptet är högst aktuellt och det är något som kommer att byggas vidare på. Vid anställning ses flexibelt arbete som ett krav för att genomgå rekryteringen. Flexibilitet är inte enbart för medarbetaren att kunna balansera sitt arbete med privatliv utan även ett sätt för medarbetaren att känna att organisationen har tillit för den att kunna utföra sitt jobb utanför den särskild utpekade arbetsplatsen. Studiens slutsatser är:

- Respondenterna är eniga om att flexibilitet har underlättat deras vardagssysslor
- Det finns fortfarande brister i flexibelt arbete såsom ergonomi och arbetspotential
- Stöd från arbetsgivaren gällande flexibilitet medför motivation för medarbetarna.

Respondenterna är eniga om att flexibilitet underlättat dess vardagssysslor. Självfallet finns det brister ännu med flexibilitet som är att man går minste om den sociala aspekten vid arbete. Dock har de flesta av våra respondenters arbetsgivare varit stöttande och visat sitt fulla stöd till medarbetarna att utföra sina arbetsuppgifter utanför den fysiska arbetsplatsen. Det är viktigt att benämna att vi är införstådda på alla arbetsplatser inte kan arbeta på distans. Samtidigt som alla kontorsarbeten inte tillåter att distansarbete ska bli normen för deras verksamhet. Dock har detta fungerat för våra respondenter och deras organisationer.

Avslutningsvis har denna studie resulterat i stora insikter gällande flexibilitet i arbetslivet. Det har varit ytterst intressant att forska kring detta fenomen och få lära sig kring hur olika verksamheter arbetar med den nya flexibiliteten som nu trätt fram för samtliga medarbetare. Framöver önskar vi att se en liknande studie fast i en större utsträckning. Vidare hade det även varit gynnande att se hur arbetsgivare ser på den flexibilitet som finns idag. Vilka faktorer behöver de ha i beaktning som vi inte tänkt på vid utformningen av denna studie.

Det har varit ytterst givande att kunna få intervjua våra intervjupersoner för deras syn på flexibilitet och den nya eran av arbetssätt. Det ska bli intressant att nu själva gå ut i arbetslivet och uppleva om flexibilitet är det som beskrevs av respondenterna.



## 8. KÄLLFÖRTECKNING

Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892> (Hämtad 10 April 2022)

Ahrne, G., Ahrne, G. & Svensson, P. (2015), *Handbok i kvalitativa metoder*, (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) Stockholm: Liber.

Alvehus, J. (2019), *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*, (Upplaga 2). Stockholm: Liber.

Arbetsgivarverket. Arbetsgivarorganisationen för statliga arbetsgivare. (u. å.) <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-distansarbete/> (Hämtad 20 Maj 2022)

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Business research methods*. Johanneshov: MTM.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.

Eldén, S. (2020). *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber

Folkhälsomyndigheten. (2022) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2022/mars/covid-19-ska-fortsatt-smittsparas-i-var-d-och-omsorg/> (Hämtad 15 Juni 2022)

Granberg, O. (2014). *Lära eller läras: om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. (3., uppdaterade och omarb. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Grönlund, A. (2004). Flexibilitet eller friktion? om inflytande över arbetstiden och konflikten mellan arbete och familj. *Sociologisk forskning*. ((2004)1, s. 35–54, 24 ref.)

<https://www.jstor.org/stable/20853361>

Hirsch, P. B. (2021). Sustaining corporate culture in a world of hybrid work. *The Journal of Business Strategy*, 42(5), 358-361. <https://doi.org/10.1108/JBS-06-2021-0100> (Hämtad 7 April 2022)

Hou H., Remøy H., Jylhä T., & Putte H. V. (2021). A study on office workplace modification during the COVID-19 pandemic in The Netherlands. Emerald Publishing Limited. Vol. 23 No. 3. pp. 186-202. <http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-10-2020-0051> (Hämtad 11 April 2022)

Illeris, K. (2010). *The fundamentals of workplace learning: Understanding how people learn in working life*. Routledge.

Kim, J., Henly, J.R., Lambert, S.J., & Golden, L.M. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*. 82(3):892-910.

<http://dx.doi.org/10.1111/jomf.12633> (Hämtad 6 April 2022)

Krisinformation. (2020).

<https://www.krisinformation.se/nyheter/2020/mars/folkhalsomyndigheten-uppmanar-till-distansarbete> (Hämtad 8 April 2022),

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

Ledarna. Sveriges chefsorganisation (u. å.) <https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/arbetsratt/frivilligt-distansarbete/> (Hämtad 20 Maj 2022)

Martel, A., Day, K., Jackson, A.M., & Kaushik, S. (2021). Beyond the pandemic: the role of the built environment in supporting people with disabilities work life. *Journal of Architectural Research*. Vol. 15 No. 1. pp. 98-112 <http://dx.doi.org/10.1108/ARCH-10-2020-0225> (Hämtad 9 April 2022)

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D. & Davidson, B. (2018). Human resource development: att utveckla individer, grupper och organisationer. (Andra upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). the mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988-1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729> (Hämtad 8 April 2022)

Trygghetsrådet. (2020) Framtidens arbetsliv är här!  
[https://issuu.com/trygghetsradet/docs/framtidens\\_arbetsliv\\_rapport\\_web](https://issuu.com/trygghetsradet/docs/framtidens_arbetsliv_rapport_web) (Hämtad 23 April 2022)

Vetenskapsrådet (2017). Good Research Practice. Stockholm, Sverige.  
[https://www.vr.se/download/18.5639980c162791bbfe697882/1555334908942/Good-Research-Practice\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.5639980c162791bbfe697882/1555334908942/Good-Research-Practice_VR_2017.pdf) (Hämtad 13 Maj 2022)

Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of corporate real estate*. 1463-001X <http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015> (Hämtad 28 Mars 2022)

# 9. BILAGOR

## 9.1 Bilaga 1 Samtyckesblankett

### Samtyckesformulär

Uppsala universitet, institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier

Ruqaya Abboud  
Lisa Kraft

Handledare  
Olga Fernandes

Till berörda deltagare

**Medgivande för deltagande i en studie om flexibilitet vid distansarbete och på fysisk arbetsplatsen.**

#### Projekt

Arbetet har som övergripande syfte att undersöka flexibilitet vid två kontexter, distansarbete och arbetsplatsen.

#### Metod

Undersökningen kommer att bestå av semistrukturerade intervjuer som kommer att genomföras och därefter analyseras. Viktigt att understryka är att fokus i studien i sin helhet inte ligger på de enskilda individerna utan den sammantagna analysen av samtliga intervjuer.

#### Resultatredovisning, etik och sekretess

Ditt deltagande är självklart frivilligt samt anonymt, dock önskar vi att du villig att delta i denna studie då ditt deltagande är viktigt och unikt. All insamlad material kommer behandlas konfidentiellt och i enlighet med GDPR och endast i utbildningssyfte.

Undersökningens resultat kommer att publiceras i en examensuppsats samt redovisas på seminarier samt på universitets uppsatsdatabas DIVA. I uppsatsen kommer inga enskilda personer att namnges och i den mån namn förekommer, ändras dessa för att minimera risken för att någon ska kunna lista ut att det är just du som deltagit i studien. Alla personuppgifter och andra uppgifter som möjliggör identifiering av individer kommer att hanteras konfidentiellt.

#### Medgivande:

Medverkan är frivillig och deltagaren/deltagarna kan när som helst och utan förklaring välja att avbryta sin medverkan.

- Jag vill medverka i studien.  
 Jag vill inte medverka i studien.

Datum \_\_\_\_\_

Underskrift \_\_\_\_\_

## 9.2 Bilaga 2 Följebrev

Hej!

Vi, Ruqaya Abboud och Lisa Kraft, är två studenter från Uppsala universitet som läser PIVA (Personal med inriktning mot vuxna och arbetsliv) och som skriver på vårt examensarbete.

Vi vill undersöka medarbetarnas syn på den flexibla arbetsplatsen. Genom att studera medarbetarnas perspektiv på stöttning och verktyg som organisationen erbjuder vid två kontexter, hemarbete och arbetsplatsen. Detta inkluderar även att få en uppfattning om arbetsplatser flexibilitet till kontexten, arbetsplats och hemarbete, efter covid-19 pandemin.

Till vår undersökning söker vi efter personer som har arbetat på distans och på arbetsplatsen. Intervjuerna kommer ske på zoom. Länk finner du längre ner i mailet. Intervjun kommer pågå upp till 60 minuter. Ditt deltagande är självklart frivilligt samt anonymt, där vi hoppas att du är villig att delta i denna studie då ditt deltagande är viktigt och unikt. All insamlat material kommer behandlas konfidentiellt och i enlighet med GDPR och endast i utbildningssyfte, därför är det viktigt att du fyller i samtyckesblanketten och skickar tillbaka den till oss. All insamlat intervjumaterial kommer enbart användas inom Uppsala universitet.

Uppstår det några fundering är du välkommen att kontakta oss via mail.

Tack på förhand för din medverkan!

Med vänlig hälsning

Ruqaya Abboud

Lisa Kraft

Länk till Zoom-mötet: **XXX**

## 9.3 Bilaga 3 Intervjuguide

### **Bakgrundsfrågor**

1. Berätta kort om din yrkesroll och dina arbetsuppgifter.
2. Hur ofta arbetar du hemifrån/distans i dagsläget
3. Hur länge har du arbetat på din nuvarande plats?
4. Har du arbetat på distans innan Covid-19 pandemin?  
→ Om JA - Upplever du att det har funnit förändring i det hybrida arbetet under pandemin?

### **Huvudfrågor**

#### Tema 1 - Nuläget

- Vad enligt dig är flexibilitet i arbetet/arbetslivet?
- Finns det skillnader och likheter i flexibiliteten genom arbete på plats kontra distans?
- Finns det specifika arbetsuppgifter som enbart kan utföras på ena arbetsplatsen? Vilka, varför?
- Vad uppskattar du mest med den flexibilitet som getts?

#### Tema 2 - Utmaningar

- Vilka fördelar finns det med flexibilitet i ditt arbetsliv?
- Vilka utmaningar?
- Saknar du något i din yrkesroll med den flexibilitet som har getts?
- Upplever du att det finns något man kunnat göra annorlunda?
- Hur påverkas ditt välbefinnande av att arbeta både hemma och på kontoret?

#### Tema 3 - Stöttning

- Vad för typ av stöttning från din arbetsgivare får du för att lyckas med flexibelt arbete?
- Upplever du att du får samma/liknande stöttning från organisationen/chefen när du arbetar hemifrån kontra på plats? (Vilken typ av stöttning kan ändras?)
- Vilken typ av stöd med att kombinera arbete hemifrån och på kontoret skulle du uppskatta? Varför?

#### Avslutande frågor

- Finns det något som du vill tillägga eller som du känner att vi har missat fråga dig om? Funderingar?
- Får vi återkomma om vi har kompletterande frågor att ställa?