

# HYBRIDARBETE

## DET NYA NORMALA

— EN STUDIE OM HYBRIDARBETETS MÖJLIGHETER  
OCH UTMANINGAR FÖR KVINNLIK HR-PERSONAL

Kandidatuppsats  
Arbetsvetenskap

Caroline Hansson  
Ellinor Kristensson  
VT25

A-K2025:16



HÖGSKOLAN I BORÅS

## **Grundnivå**

### **Organisations- och personalutvecklare i samhället**

#### **Arbetsvetenskap, 15 hp**

**Svensk titel:** Hybridarbete: det nya normala - En studie om hybridarbetets möjligheter och utmaningar för kvinnlig HR-personal.

**Engelsk titel:** Hybrid work: the new normal - A study on the opportunities and challenges of hybrid work for female HR-staff.

**Utgivningsår:** 2025

**Författare:** Caroline Hansson och Ellinor Kristensson

**Handledare:** Christian Rönnögård

**Examinator:** Tora Nord

**Nyckelord:** HR-personal, hybridarbete, distansarbete, autonomi, balans, sociala interaktioner

---

## **Sammanfattning**

Hybridarbete sägs vara det “nya normala” på arbetsmarknaden efter covid-19 pandemins konsekvenser. Därmed söker studien en djupare förståelse över hur hybridarbete upplevs i dagens samhälle. Studien är kvalitativ och undersöker genom semistrukturerade intervjuer upplevelsen av det hybrida arbetssättet ur ett kvinnligt medarbetarperspektiv där samtliga arbetar inom HR. Fokus ligger på att bidra till en ökad förståelse av dess möjligheter och utmaningar. Studien utgår från teorierna KASAM och krav-kontroll-stöd för att hjälpa oss att förstå hybridarbete. Resultatet visar att den enskilda medarbetaren står inför en ökad flexibilitet med en självstyrd arbetsdag vid hybridarbete som bidrar till en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Det för däremot också med sig en minskning av sociala och kollegiala interaktioner som leder till en brist på kommunikation och färre informella dialoger. Resultatet har sedan diskuterats utifrån de teoretiska utgångspunkterna och tidigare forskning, vilket kastar ljus över olika aspekter av hybridarbetet i det moderna samhället. Utifrån studiens resultat har vår förståelse av arbetsformen utvecklats och vi hoppas att det har bidragit till forskningsområdet där kvinnlig HR-personals upplevelser av hybridarbete lyfts fram. Dessutom finns en förhoppning från oss författare att det ska öka möjligheterna till framtida forskning som kan fortsätta undersöka det hybrida arbetssättet ur ett könsperspektiv.

## **Förord**

Denna studie är en avslutande del av vår utbildning inom programmet *Organisations- och personalutvecklare* i praktiken, vid Högskolan i Borås. Studiens utförande har gett oss möjligheten att fördjupa oss i hybridarbete, vilket är ett ämne som vi båda två har ett starkt intresse för.

Vi vill uttrycka ett stort tack till vår handledare som har bidragit med stöd, vägledning och konstruktiv återkoppling genom hela processen. Vi vill tacka alla sju respondenter som ställt upp med sitt deltagande, utan er hade inte studien varit genomförbar. Sist, men inte minst, vill vi även tacka varandra för ett gott samarbete under skrivandet av uppsatsen.

*Caroline & Ellinor*

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	2
1.2 Frågeställningar.....	2
1.3 Avgränsningar.....	2
1.4 Bakgrund.....	2
1.5 Begreppspreciseringar.....	3
2. Tidigare forskning.....	3
2.1 Det nya normala.....	4
2.2 Distansarbete före och under pandemin.....	6
2.3 Balans mellan arbetsliv och privatliv.....	7
3. Teoretiska utgångspunkter.....	8
3.1 Krav-kontroll-stöd modellen.....	9
3.1.1 Krav.....	9
3.1.2 Kontroll.....	10
3.1.3 Socialt stöd.....	10
3.2 KASAM.....	11
4. Metod.....	11
4.1 Metodval.....	12
4.2 Vetenskapsteoretiskt perspektiv.....	12
4.3 Urval.....	13
4.4 Studiens genomförande.....	13
4.5 Bearbetning och analys.....	15
4.6 Etiska överväganden.....	15
4.7 Kvalitetskriterier.....	16
4.8 Förförståelse.....	16
5. Resultat.....	16
5.1 Autonomi.....	17
5.2 Balans.....	19
5.2.1 Balans mellan arbetsliv och privatliv.....	19
5.2.2 Produktivitet vid hybridarbete.....	20
5.3 Sociala interaktioner vid hybridarbete.....	21
6. Diskussion.....	24
6.1 Autonomi.....	24
6.2 Balans.....	26
6.2.1 Balans mellan arbetsliv och privatliv.....	26
6.2.2 Produktivitet vid hybridarbete.....	27
6.3 Sociala interaktioner vid hybridarbete.....	28
7. Metoddiskussion.....	30
7.1 Slutsatser.....	32

7.2 Förslag till framtida forskning.....	32
8. Käll- och litteraturlista.....	34
9. Bilagor.....	36
9.1 Intervjuguide.....	36
9.2 Samtyckesavtal.....	38

# 1. Inledning

Att arbeta på distans blev högst aktuellt under covid-19 pandemin år 2020 när Folkhälsomyndigheten (2024) rekommenderade arbetsgivarna att möjliggöra arbete hemifrån för att minska smittspridningen. Det blev en omställning för många människor att anpassa sig till rådande läge, men i dagens samhälle, som inte befinner sig i en pandemi, har arbete på distans blivit en självklarhet för många människor. Det har blivit "det nya normala", främst bland tjänstemän och högutbildade eftersom de har en dator som främsta arbetsmaterial, vilket möjliggör arbete hemifrån. Däremot är arbete på distans inget nytt fenomen som uppstod under pandemin. Under 1980- och 1990-talet utvecklades tekniken och bilden av vad människan kunde använda det till vidgades. Teknikens utveckling och bilden av arbete på distans skapade ny syn på möjligheten för vissa yrkesgrupper att arbeta hemifrån (Allvin 2001, s. 1-2).

En yrkesgrupp som kan utföra sitt arbete på distans är HR-personal som ingår i tjänstemannayrket. Vidare förklarar Tengblad (2023, s. 14) att kvinnor utgör 83% av all HR-personal i Sverige, vilket innebär att HR-yrket kan definieras som en kvinnodominerad bransch. SCBs (2025, s. 15) Arbetskraftsundersökning visar att yrkeskategorin "Personal- och HR-specialister" arbetar hemifrån minst hälften av arbetsdagarna. Statistiken visar att 35% arbetade hemifrån under 2020 och under 2021 ökade andelen till 63% för att sedan minska till 39% 2022. Från 2023 till 2024 har andelen som arbetar hemifrån minst hälften av arbetsdagen minskat från 28 till 25% i yrkesgruppen. Statistiken visar en pågående förändring där arbete på distans kan ses som det "nya normala". Liljeröd och Wingborg (2022, s. 10) menar att det har skett ett nytt mönster på arbetsmarknaden sedan pandemin när alla tjänstemän arbetade hemifrån på grund av restriktioner. Det nya normala innebär att arbetet istället delas upp där några dagar förläggs på distans och resterande dagar förläggs på arbetsplatsen (Liljeröd & Wingborg 2022, s. 25).

Att få möjligheten till att arbeta på distans, även när det blev påtvingat under pandemin, kan ses som en fördel för både män och kvinnor då det antas skapa en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, trots att sfärerna kan flyta ihop. Däremot kan arbete på distans förstärka de traditionella könsrollerna i hemmet. Arntz, Ben Yahmed och Berlingieri (2020, s. 381-382) menar att det är vanligare bland kvinnor att arbeta på distans än män, vilket kan förklaras av att de tenderar att ha ansvar för hushålls- och omsorgsarbete. I relation till arbete på distans innebär detta att kvinnor tenderar att avbryta sitt arbete oftare och tidigare för att ta itu med kraven i hemmet. Detta resulterar i att förvärvsarbetet kommer i andra hand (Hultén 2022, s. 131-132). Att arbeta hemifrån där tekniken ständigt är närvarande kan även leda till att arbetslivet och privatlivet flyter ihop. Individerna kan känna ett tryck av att arbeta mer vilket syns på tidspressen som många upplever, men även upplevelsen av att hantera snabba förändringar. Trycket kan dessvärre leda till negativa konsekvenser för individen i form av ohälsa (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006, s. 121-122, 150).

Tidigare forskning har gett en generell bild om hur arbetet på distans ser ut för olika människor i olika yrkesgrupper och hur det påverkar dem. I skrivande stund är det fem år sedan Covid-19 pandemin bröt ut och att arbeta på distans är något som har blivit mer normaliserat i samhället och på arbetsplatser, privat som såväl offentlig sektor efter pandemin. I praktiken har det blivit ett mer hybrid arbetssätt. Tuzcuoğlu, Appel-Meulenbroek, Borgers, Arentze och Sungur (2025, s. 1) menar att hybridarbete innebär en kombination av traditionellt kontorsarbete med distansarbete som ger de anställda

möjlighet att planera sina arbetsdagar gällande vart de ska befinna sig. Däremot finns det fortfarande kunskapsluckor inom området, bland annat kvinnors upplevelser av hybridarbete och hur det ser ut inom HR-yrket. Vidare finns det kunskapsluckor om hur kvinnlig HR-personal upplever balansen mellan arbetsliv och privatliv kopplat till arbete på distans. Dessa kunskapsluckor innebär en begränsad förståelse för hur medarbetarna upplever det, i relation till tidigare strukturer för arbetets organisering. Därmed vill vi bidra med nya insikter om upplevelsen av hybridarbete i dagsläget hos kvinnlig HR-personal inom offentlig sektor ur ett kvinnligt perspektiv.

## 1.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka upplevelsen av hybridarbete hos kvinnliga medarbetare som arbetar på en HR-enhet. Vidare kommer studien belysa hur hybridarbete upplevs, med särskilt fokus på balansen mellan privatliv och arbetsliv. Studien bidrar därmed till ökad förståelse av hybridarbetets möjligheter och utmaningar för kvinnliga medarbetare.

## 1.2 Frågeställningar

Följande frågeställningar har formulerats utifrån studiens syfte:

- Hur upplever och hanterar kvinnlig HR-personal hybridarbete?
- Vilka möjligheter och utmaningar upplever kvinnlig HR-personal med hybridarbete?

## 1.3 Avgränsningar

Studien har avgränsats till att endast undersöka HR-personal som arbetar inom offentlig sektor och har möjlighet till att arbeta hemifrån på distans. Vi har också avgränsat oss geografiskt till tre närliggande verksamheter inom Västra Götalandsregionen för att få tag på respondenter i god tid på grund av studiens tidsomfattning på 10 veckor.

## 1.4 Bakgrund

Innan tidigare forskning presenteras är det betydelsefullt att gå igenom vad HR-yrket, som vi har riktat in oss mot, och vad gränslöst arbete innebär som relateras till diskussionen om balansen mellan arbetsliv och privatliv. HR-personal förekommer inom både den privata och offentliga sektorn, men traditionellt sett förekommer det en större andel kvinnor inom den offentliga sektorn än inom den privata (Movitz & Sandberg 2019, s. 89). HR är ett brett yrkesområde som omfattar många olika arbetsuppgifter och ansvarsområden. Vanliga arbetsuppgifter inom yrket är rekrytering, personalutveckling och att vara en stödjande funktion till organisationens chefer. Dessa arbetsuppgifter kan nu, med hjälp av teknologin, utföras på distans i större utsträckning (Nayak, Budhwar & Malik 2025, s. 2-3).

Användandet av informations- och kommunikationsteknologi har funnits i samhället i flera år, men det har ökat alltmer i omfattning. Idag kan människor använda sig av mobiltelefon, dator och internetuppkoppling för att utföra arbetsuppgifter när och var som helst. Många arbetsplatser erbjuder också personalen fler möjligheter till att tillgodose sina personliga behov, bland annat möjligheten till arbete på distans hemifrån (Allvin et al 2006, s. 19-20).

Däriigenom skapas flexibilitet genom förtroende (Allvin et al 2006, s. 35). Det kan låta som en frihet att inte vara bunden till en specifik arbetsplats. Däremot har individen ett ansvar att uppfylla förtroendet genom att själv ansvara för sitt arbete. Samtidigt får de möjligheten att lägga mer tid på sitt privatliv och däriigenom skapa en balans mellan sfärerna. Däremot kan gränsdragningsproblem uppstå, menar Grönlund (2018, s. 12, 14), speciellt bland tjänstemän eftersom det är svårare att mäta deras arbete, men även för kvinnor som balanserar arbetets krav med hushålls- och omsorgsarbetet. När arbetet utförs på distans hemifrån kan det bli svårare att sätta en gräns mellan vad som är arbete och vad som är hushållsarbete, vilket kan resultera i en konflikt mellan sfärerna och ett gränslöst arbetsliv.

## 1.5 Begreppspreciseringar

### Gränslöst arbete

Arbetsuppgifter är inte längre bundna till en specifik plats eller tidsram. Den tekniska utvecklingen är en bidragande faktor som har lett till en förskjutning av arbetet från extern till intern reglering. Detta innebär att individen nu har mer autonomi i både arbete och privatliv och förväntas ta mer ansvar om var, när och hur arbetet ska utföras (Arbetsmiljöverket 2018, s. 12,17).

### Flexibilitet

Flexibilitet kan definieras på olika sätt beroende på om det är arbetet eller medarbetaren som står i fokus. I den här studien syftar flexibilitet på medarbetaren som själv bestämmer och ansvarar över sitt arbete vid hybridarbete och däriigenom fränkopplas från det traditionella regelverket kring specifik arbetsplats och arbetstid (Allvin et al 2006, s. 35).

### Hybridarbete

Hybridarbete innebär att den anställda varierar mellan arbete på arbetsplatsen och arbete på distans, vanligtvis hemifrån (Liljeröd & Wingborg 2022, s. 6).

### Distansarbete

Distansarbete innebär att en anställd alltid arbetar på distans, exempelvis hemifrån, och utför arbetsuppgifter åt en verksamhet som exempelvis kan vara placerad i en annan ort (Liljeröd & Wingborg 2022, s. 18).

Med hänvisning till Liljeröd och Wingborg (2022, s. 6) kan hybridarbetets praktiska betydelse förväxlas med begreppet distansarbete. Begreppet "distansarbete" kommer att användas i tidigare forskning med hänvisning till att författarna överlappande använder begreppet i en del av sin forskning. Det kommer också att användas i resultatet och diskussionen eftersom respondenterna använder sig av begreppet "distansarbete" när de beskriver arbete på distans. Begreppen kommer därmed att användas delvis synonymt med varandra i studien, men i sin renaste form är det hybridarbete som det egentligen innebär utifrån Liljeröd och Wingborgs (2022, s. 6) förklaring.

## 2. Tidigare forskning

*I det här avsnittet kommer tidigare forskning att presenteras för att skapa en uppfattning om vad som har upptäckts tidigare och vad vi kommer att bidra med till forskningsfältet.*

För HR-yrket har pandemin inneburit förändrade arbetssätt och nya tekniska förändringar vilket har påverkat deras dagliga arbete (Nayak, Budhwar & Malik 2025, s. 2). Däremot kan användningen av ny teknik i arbetet bidra till teknikstress, en negativ relation mellan människor och tekniken, bland yrkesgruppen menar författarna (2025, s. 4, 9). De fann i sin studie att teknikstress bland HR-personal kan påverka arbetsprestationen, hälsan och balansen mellan privatliv och arbetsliv när de arbetar på distans. Däremot pågår debatten fortfarande om att arbete på distans möjliggör flexibilitet och en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv (Nayak, Budhwar & Malik 2025, s. 26-27).

## 2.1 Det nya normala

Restriktionerna under pandemin lyftes successivt med tiden (Liljeröd & Wingborg 2022, s. 10), men arbetslivet som många fick anpassa sig efter under pandemin har utvecklats och kommit att kallas för "det nya normala", där fokus läggs mer på hybridlösningar. Tuzcuoğlu, Appel-Meulenbroek, Borgers, Arentze och Sungur (2025, s. 2) har genomfört en studie som fokuserar på hybridarbete och hur individers preferenser skiljer sig åt gällande kontorsattribut de dagar de måste arbeta på plats och de dagar där de får bestämma om de vill arbeta på distans eller på plats. Det finns nackdelar med att arbeta hemifrån, exempelvis innebär det en minskad social interaktion med kollegor, känsla av ensamhet och minskad balans mellan arbete och privatliv. Därför vill författarna förstå vad medarbetare, som har möjlighet till hybridarbete, har för preferenser gällande arbetsplatsens utformning och hur det påverkar deras val av arbetsplats (Tuzcuoğlu et al 2025, s. 2). Författarna använde sig av ett stated choice experiment med 1 812 anställda på olika stadskontor från tre nederländska kommuner. Experimentet innebar att deltagarna fick föreställa sig en arbetsdag där de fick välja att arbeta antingen på kontoret eller hemifrån. De fick också föreställa sig en arbetsdag där verksamheten kräver att de befinner sig på plats. Utifrån dessa föreställningar lade författarna fram två alternativ på kontorsmiljöer för respektive arbetsdag, där de fick välja vad som passade dem bäst (Tuzcuoğlu et al 2025, s. 2-3).

Resultatet visar att när medarbetare får bestämma om de vill arbeta antingen på arbetsplatsen eller hemifrån, föredrar de att arbeta hemifrån. Resultatet visar också att när medarbetare väljer att vara på plats, trots att de har möjligheten att vara på distans, ligger intresset i det kollegiala och att känna en social tillhörighet. De dagar som verksamheten kräver att medarbetarna är på plats ligger däremot intresset i att kunna sitta ner eller stå bekvämt när de utför sina arbetsuppgifter. Studien visade också att det finns ett intresse bland medarbetarna att dela kontor med sina närmaste kollegor, speciellt under de dagar som verksamheten kräver att de är på plats (Tuzcuoğlu et al 2025, s. 9).

En annan studie som tar upp ett medarbetarperspektiv på hybridarbete är Dale, Wilson och Tuckers (2024, s. 336) studie som syftar till att förstå fördelar och utmaningar för välbefinnandet vid hybridarbete och vilka åtgärder som kan stödja ett hälsosamt hybridarbete. Insamling av empiri gjorde genom en enkät med kvalitativ karaktär, vilket är relativt nytt inom samhällsvetenskaplig forskning, för att få en djupare insikt av hybridarbetarnas erfarenheter. Författarna använde sig av ett snöbollsurval och delade enkäten via sociala medier som sedan delades. 412 hybridarbetare deltog i enkäten där 95,1 % var från Storbritannien och 4,9 % bodde utanför Storbritannien. De fick svara på fyra öppna frågor som relateras till fördelar och utmaningar för välmåendet vid hybridarbete och vad de själva

eller organisationen de arbetar på kan göra för att förbättra välmåendet (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 338-339).

Resultatet visar på att de anställda upplever både fördelar och utmaningar med sitt välmående vid en hybrid arbetsform. Fördelarna bestod av en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, minskad arbetsrelaterad stress och bättre fysisk hälsa. Det handlar om att de får mer tid till att umgås med familjen eller ta hand om sitt hem. De kan också gå ut med hunden på rasten och slipper restiden till och från arbetsplatsen och de får mer tid till träning eller andra aktiviteter som gynnar deras välmående (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 340-341). Utmaningarna med hybridarbete bestod av känslan av isolation och ensamhet eftersom de inte träffade sina kollegor kontinuerligt. Andra utmaningar handlade om känslan av att sitta ner för länge och att befinna sig i ett och samma rum under arbetsdagen. De upplevde också att de arbetade längre de dagar de satt hemifrån och hade svårare att stänga av tankeverksamheten när arbetsdagen var slut (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 342).

Resultatet visade också att både hybridarbetarna själva och organisationen kan bidra till förbättring av välmåendet. Hybridarbetarna brukar åka in till kontoret för att träffa kollegor och minska känslan av isolation och ensamhet. När de arbetar hemma sätter de egna gränser för att inte blanda ihop privatliv och arbetsliv. Exempelvis att lägga in lunch i schemat och byta kläder eller gå ut på promenad när arbetsdagen börjar eller slutar. Det handlar också om att ha ett dedikerat rum för enbart hemmakontor där investeringar i kontorsmöbler, som höj- och sänkbart skrivbord, har gjorts för att förbättra välmåendet. Det handlar om att de själva är disciplinerade och sätter gränser och tider för sig själva, utan organisationens hjälp (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 343-344). Trots detta finns det en medvetenhet om att det kan förbättras. En del av hybridarbetarna menade att de alltid kan bli bättre på att ta raster när de arbetar hemifrån. Det visar sig också att de värdesätter kontakten med sina kollegor och anser att organisationen kan stötta och möjliggöra detta genom att genomföra aktiviteter för arbetsgruppen. Andra exempel på hur organisationen kan förbättra anställdas välmående är att vara positivt inställda till hybridarbete och att vara mer flexibel gällande när de ska vara på kontoret. Det framgår att anställda blir frustrerade när de inser att de hade kunnat utföra sina arbetsuppgifter på distans de dagar som verksamheten kräver att de befinner sig på arbetsplatsen. De anställda önskar även att deras organisationer stöttar dem till att få en bättre arbetsplatsyta hemifrån för att förbättra ergonomin (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 345-346).

De två tidigare studierna har ingen specifik inriktning avseende urval av yrkesgrupper. För att belysa även detta mer djupgående har en kvalitativ studie genomförd av Ahmad (2024, s. 1) valts ut där han undersöker socialsekreterares upplevelser av arbete hemifrån efter covid-19 pandemin i Sverige. Författaren (2024, s. 3-4) utgår från Goffmans dramaturgiska perspektiv som innebär att människan bär olika masker och beter sig på olika sätt anpassat till platsen, eller scenen, som de befinner sig på. Arbete hemifrån skapar en ny grå scen för socialsekreterarna där arbetet och hemmet, som tidigare varit separata scener, har slagits ihop. Detta innebär att det lättare kan ske en rubbning mellan sfärerna. Studien hade 22 deltagare där 16 kvalitativa individuella intervjuer genomfördes och två fokusgrupper med 6 deltagare för att få en djupare inblick i socialsekreterarnas upplevelser av pandemins kvarvarande konsekvenser med arbete hemifrån. Semistrukturerade intervjuer genomfördes där fokus låg på förändringar efter pandemin, distansarbete med dess möjligheter och utmaningar samt interaktioner med klienter (Ahmad 2024, s. 4-5).

Resultatet visade att socialsekreterarna upplevde fördelar med arbete på distans hemifrån eftersom stressnivån minskade och möjligheten att få ihop livspusslet ökade. Däremot blev det en utmaning med känslan av ensamhet och att uppvisa sin professionella sida hemifrån. Det skapades en rollförvirring bland socialsekreterarna då det var svårt att sätta gränser mellan arbetsliv och privatliv när de väl arbetade. De personliga egenskaperna de vanligtvis har hemma, blev en del av arbetet eftersom de satt hemifrån och arbetade och pratade med sina klienter. Detta upplevdes som en minskning av de professionella egenskaperna, vilket påverkade arbetets kvalitet. För socialsekreterarna innebar dessa nackdelar en minskad vilja till att arbeta hemifrån, trots dess fördelar kopplat till balans mellan arbetsliv och privatliv (Ahmad 2024, s. 6, 10-11).

## 2.2 Distansarbete före och under pandemin

Före pandemin var det relativt ovanligt med distansarbete då det ansågs vara en individuell möjlighet bland vissa yrkesgrupper, snarare än en del av det dagliga arbetslivet. Detta förändrades sedan i samband med pandemin, och medarbetarna behövde nu hitta nya sätt för att effektivt utföra sina arbetsuppgifter inom rätt tidsram. I Aronssons och Lundbergs (2022, s. 7) översikt från *Myndigheten för Arbetsmiljökunskap* har de undersökt denna fråga genom forskningslitteratur utifrån tre olika områden, samtliga ur ett könsperspektiv: arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbetsliv och privatliv samt produktiviteten.

Författarna (2022, s. 7-8) har använt sig av översiktsartiklar, inom forskningsområdet, för att få fram relevant information och kunna jämföra distansarbete före och under pandemin. De använde sig av 59 relevanta artiklar som visade främst positiva resultat av distansarbete inom de tre områdena. Distansarbete kan vara positivt för ökad autonomi och flexibiliteten i tid och rum. Däremot kan en social isolering uppstå när individen är ensam och därmed är kollegialt stöd en viktig förutsättning. Resultaten av distansarbete innan pandemin visade på att det fanns en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv och högre produktivitet, men artiklarna skilde sig åt vilket innebär att distansarbete kan också vara negativt för individen. Resultaten visade också att bristande kunskap och kompetens om hur man använder tekniken effektivt påverkar produktiviteten negativt (Aronsson & Lundberg 2022, s. 8).

Översiktsartiklarna under pandemin avsåg främst Europa och USA där resultaten visade att distansarbete kan både vara positivt och negativt för människans hälsa. Det förstärker individens autonomi i arbetslivet. Detta förutsätter att individen har tillgång till de resurser som krävs för arbete hemifrån, exempelvis ett eget arbetsrum, och kompetensen att arbeta självständigt, annars kan produktiviteten minska. Överlag blir produktiviteten bättre hemifrån eftersom fler timmar går åt till arbete, men det förutsätter också att individen har möjlighet till kontakt med sina kollegor (Aronsson & Lundberg 2022, s. 8-10). Balansen mellan arbetsliv och privatliv fick en negativ bild i internationella studier. Däremot visade svenska studier en mer positiv bild kring distansarbete, speciellt att föräldrar och kvinnor var positivt inställda då det skapade en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv och gav en upplevelse av produktivitet. Detta kan förklaras av att många svenskar hade erfarenhet av distansarbete och självständigt arbete sedan innan. Däremot fanns det negativa aspekter av distansarbete i Sverige bland kvinnor som upplevde hög arbetsbelastning i kombination med att få ihop livspusslet (Aronsson & Lundberg 2022, s. 10).

Enligt Aronssons och Lundbergs (2022) rapport förändrades därmed arbetssättet i samband med pandemins genomslag. Detta innebar också en ökad medvetenhet kopplat till de sociala

aspekterna, vilket framhäver att distansarbetets effekter inte är helt uppenbara. Istället är de beroende av medarbetarnas sociala nätverk och familjesituation, men även när det kommer till ens yrkesroll och behov av organisatoriskt stöd. Därför är ett viktigt resultat från rapporten att dagens arbetsliv behöver formas av en ökad flexibilitet och ett tydligare socialt stöd (Aronsson & Lundberg 2022, s. 95-97). Trots att det finns nackdelar med distansarbete visade också resultaten att många svenskar kan tänka sig att fortsätta arbeta på distans några dagar i veckan, vilket kallas för hybridarbete (Aronsson & Lundberg 2022, s. 12).

De sociala aspekterna tas även upp i Espersson, Lidén och Westrup (2023, s. 63) studie. De menar att den hastiga omställningen när pandemin slog till utvecklades till något positivt för många anställda och bidrog till ökad autonomi och balans mellan arbetsliv och privatliv. Däremot saknar författarna (2023, s. 63-64) fördjupade studier om hur anställda upprätthöll de sociala relationerna med sina kollegor vid distansarbete under coronapandemin. Espersson, Lidén och Westrup (2023, s. 64-65, 66-67) använde sig av en kvalitativ metod och genomförde 19 djupintervjuer med anställda som arbetade helt eller delvis på distans i Sverige under pandemin. Urvalet bestod av både fjorton kvinnor och fem män som arbetade i kunskapsintensiva yrken.

Resultatet visade att respondenterna upplevde en minskad kontakt, en begränsad tillgänglighet och försvagad dynamik mellan kollegor (Espersson, Lidén & Westrup 2023, s. 68). Relationerna blev färre och koncentrerades mot de som stod nära eller ingick i ens arbetsgrupp. Vid distansarbete var det lättare att göra sig mindre tillgänglig för andra hemifrån, vilket skapade en förutsättning att arbeta ostört. Däremot upplevde många att kreativitet och spontanitet blev mer naturligt på plats än digitalt. Vidare krävdes det aktiv handling från de anställda att upprätthålla sina sociala relationer digitalt, för när relationerna urholkas kan det leda till minskat engagemang till att driva organisationen framåt. När det kommer till distansarbete menar författarna (2023, s. 76-77) att det måste finnas en balans mellan medarbetarnas önskemål om att arbeta på distans och behovet av den fysiska närvaron från arbetsplatsen som skapar meningsfullhet och driv i verksamheten. Det måste också finnas en dialog kring hur relationer kan möjliggöras vid distansarbete och det blir upp till verksamheten att stödja relationerna mellan medarbetare som arbetar på distans.

## **2.3 Balans mellan arbetsliv och privatliv**

Ur ett könsperspektiv kan distansarbete vara särskilt attraktivt för kvinnor med småbarn som slipper gå ner i arbetstid för att få ihop livspusslet, menar Hultén (2022). Fokuset i hennes artikel ligger på dels relationen mellan kvinnan och den privata sfären, dels mannen och den offentliga sfären och hur dessa relationer påverkar mannen och kvinnans sätt att disponera tid och rum (Hultén 2022, s. 123-124). Författaren (2022, s. 129) utgår från sin avhandling från år 2000 där hon intervjuade kvinnor och män om distansarbete. Kvinnorna menar att de planerar sina dagar väl när de arbetar på distans för att hinna utföra hushålls- och omsorgsarbete. De menar också att det är svårt att ställa krav på andra i hushållet när de ändå är hemma. Detta innebär att de fastnar i en "kvinnofälla" då de utöver distansarbete tar hand om hushålls- och omsorgsarbete i större utsträckning. Kvinnorna hade en traditionell syn på hur arbetet ska fördelas mellan könen och menade på att de kunde växla mellan distansarbete och oavlönat arbete i hemmet när de arbetade hemma (Hultén 2022, s. 131-132). När män arbetar på distans prioriteras det avlönade arbetet först och hushålls- och omsorgsarbete kommer i andra hand. De upplever större livskvalitet eftersom de kommer närmare barnen, men risken med distansarbete är att de kan arbeta över, vilket påverkar livskvaliteten.

Skillnaderna mellan kvinnor och mäns upplevelser av distansarbete kan relateras till de traditionella könsnormerna. Normen är att både män och kvinnor ska yrkesarbeta på en plats som skiljer sig från hemmet. Vidare är normen att kvinnan tar hand om oavlönat arbete i större utsträckning utöver yrkesarbetet. När kvinnor distansarbetar bryts denna åtskillnad och tid och rum får en annan betydelse där de istället växlar mellan yrkesarbete och hushållsarbete och de traditionella könsnormerna styr vardagen på ett annat sätt (Hultén 2022, s. 133-134).

Liknande resultat kom Shirmohammadi, Chan Au och Beigi (2022, s. 163-164) fram till i deras studie där de analyserade om bilden av distansarbete har utmanats av pandemin. Författarna (2022, s. 166-168) använde sig av en tematisk analys och undersökte 40 empiriska studier som publicerades mellan 2020 och 2021 för att sammanställa ett resultat. Alla studier berörde balansen mellan arbetsliv och privatliv vid distansarbete hemifrån under covid-19 pandemin. Författarna kom fram till fyra teman som representerade kontrasten mellan förväntningarna och verkligheten av distansarbete. Förväntningarna utgjordes av: flexitid, flexibel arbetsplats, teknologiskt genomförbart arbete och familjevänligt arbetssätt. Verkligheten kantades av: arbetsbelastning, begränsat utrymme, teknostress och isolation samt ökat hushålls- och omsorgsarbete. Distansarbete kan föreställas som positivt då mer tid med familjen tillkommer, men under pandemin ökade kraven på hushållsarbete och barnomsorgen. Studien visar att distansarbete med dess flexibla arbetssätt kan förstärka de traditionella könsrollerna i arbetet och i hemmet, vilket det gjorde under pandemin. Kvinnorna tog fortfarande större ansvar över hushållsarbetet, medan männens ansvar minskade, speciellt med barnomsorg, vilket skapade otillfredsställelse bland kvinnorna (Shirmohammadi, Chan Au & Beigi 2022, s. 168, 170-171).

Sammantaget ger den tidigare forskningen ett brett perspektiv på hur distansarbete med dess flexibla arbetsvillkor har påverkat människors liv före, under och efter pandemin. Det har blivit ett fenomen som har utvecklats över tid och idag har distansarbete gått över till att allt mer likna hybridarbete, även om det fortfarande kallas för distansarbete eller att arbeta på distans, som nämnades tidigare. Detta visar på att det inte finns en tydlig definition och att begreppet är vidsträckt, vilket även framgick i tidigare forskning. Trots ett vidsträckt begrepp är kärnan fortfarande densamma där forskningen visar att omställningen till arbete på distans har fört med sig både för- och nackdelar på balansen mellan ens privat- och arbetsliv. Fördelarna pekar på en bättre balans i livet, med ökad flexibilitet och större möjligheter till ett familjeliv. Samtidigt framkommer ett mönster där gränsen mellan arbete och privatliv blir allt mer diffus, vilket påverkas av ökade krav från hushållet i kombination med kraven från arbetet, som dessutom kan bidra till en ökad stressnivå. Dock finns det begränsningar i den tidigare forskningen kopplat till upplevelsen av hybridarbetets påverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv. Detta påverkar både hur medarbetarnas individuella förutsättningar och det organisatoriska stödet lyfts fram. I detta fall bidrar vår studie till forskningsområdet kopplat till specifika arbetsgrupper, om hur hybridarbete upplevs bland kvinnlig HR-personal.

### **3. Teoretiska utgångspunkter**

*I det här avsnittet kommer de teoretiska utgångspunkterna för studien att presenteras och hur vi avser att använda dem i studien.*

### 3.1 Krav-kontroll-stöd modellen

Karaseks ursprungliga modell om krav och kontroll framtog i syfte att fokusera på individens yttre omständigheter, där fokus låg på hur arbetskrav och beslutsutrymme balanserar med varandra och påverkade stresståligheten. Teorin vidareutvecklades med idén av att även betona arbetsplatsens sociala stöd, vilket skapade teorin om krav-kontroll-stödmodellen (Persson & Ørbæk 2015, s. 23–24).

Modellen fokuserar på hur de två faktorerna krav och kontroll kan påverka en medarbetares stressnivå, där kombinationen av höga arbetskrav och en låg egenkontroll kan leda till negativa konsekvenser av medarbetarnas hälsa. Den tredje faktorn, det sociala stödet, kan hjälpa till att minska stressen på arbetsplatsen. Modellen blir relevant vid en studie av hybridarbete på grund av den arbetsmiljö som äger rum utanför organisationens arbetsplatser, då detta kan komma att påverka medarbetarnas välmående och stressnivå (Eriksson & Larsson 2017, s. 433-434). Detta innebär att om den enskilda medarbetaren har ett lågt socialt stöd och en låg egenkontroll kan det leda till att individen blir passivt isolerad och således upplever en minskad arbetsglädje. Vid hybridarbete kan alla dessa faktorer påverkas på olika sätt. Det faktiska avståndet och den sociala distansen från ens kollegor kan minska det sociala stödet, men samtidigt öka flexibiliteten när det kommer till egenkontrollen av ens arbetssituation.

Samspelet mellan de tre faktorerna krav, kontroll och stöd kan påverka balansen mellan ens arbetskrav och självständiga beslut, vilket kan komma att påverka ens liv utanför den faktiska arbetsplatsen (Le Grand & Tåhlin 2019, s. 184). Balansen är därför en central aspekt att ha i åtanke vid en diskussion om individuella upplevelser av hybridarbete. Att arbeta fram en stabilitet mellan arbetskraven, egenkontrollen och det sociala stödet, kan hjälpa den enskilda medarbetaren att forma rätt förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö. Detta möjliggör känslan av att vara kapabel och trygg i sina arbetsuppgifter, vare sig man arbetar på kontoret eller på distans.

#### 3.1.1 Krav

Krav omfattar de arbetskrav som ställs på medarbetaren för att denna person ska kunna utföra sitt arbete. Dessa krav kan vara både fysiska och psykiska, där skillnaden ligger i medarbetarnas fysiska ansträngningar samt arbetsuppgifternas omfattning och tidsram (Eriksson & Larsson 2017, s. 433). Exempelvis kan ett krav innebära att bli färdig med en stor arbetsuppgift inom en viss tidsram, men övergripande för vad begreppet krav verkligen innebär handlar det inte bara om hur stor arbetsuppgiften är. Att slutföra en större arbetsuppgift inom en viss tidsram kan också kräva att medarbetaren får sätta sig in i nya arbetsmetoder med begränsad hjälp och vägledning.

Dock innebär inte detta att höga krav nödvändigtvis är detsamma som en negativ stress, så länge omfattningen och tidsramen är rimliga i relation till medarbetarens kompetens. Arbetskraven kan enligt Eriksson & Larsson (2017, s. 436) därför beskrivas genom de organisatoriska och psykologiska påfrestningar som ställs på medarbetaren i arbetslivet. "Hur stor är arbetsmängden?" "Har man en tidspress på sig där arbetet kräver konstant koncentration och uppmärksamhet?" (Eriksson & Larsson 2017, s. 437).

### 3.1.2 Kontroll

Egenkontrollen beskrivs som ett självbestämmande vilket är en viktig faktor för att hantera höga arbetskrav. Egenkontrollen kan beskrivas på två olika sätt, dels beroende på kvalifikationsgraden, men också baserat på medarbetarens möjligheter till inflytande i arbetslivet. Det framställs som en möjlighet att själv kunna bestämma över sin arbetsdag, men också som upplevelsen att man som medarbetare får utrymmet att använda sina kunskaper på rätt sätt i arbetet (Eriksson och Larsson 2017, s. 433). Det handlar därför inte bara om kontroll kopplat till exempelvis formella beslut, utan också att ha möjligheten att göra skillnad där både kunskapsdelning, lärande och ens professionella utveckling betonas.

När en medarbetare har inflytande över hur sitt arbete organiseras, ökar också möjligheten till att använda sina kunskaper och färdigheter på fler sätt. Kvalifikationsgraden behandlar därför med andra ord hur man kan lära sig nya saker och utvecklas i sin yrkesroll. Samtidigt är den självständiga egenkontrollen en viktig faktor när det kommer till att själv få avgöra hur man lägger upp sin arbetsdag, vilket i det långa loppet kan främja både hälsan och motivationen (Eriksson & Larsson 2017, s. 433-434).

Egenkontrollen är inte bara en individuell fråga, utan den påverkas också av samhället och organisationernas strukturella uppbyggnad. Författarna menar att arbetets discipliner och mentala innehåll till stor del påverkar medarbetarnas kunskap, frihet och lärande. Av den anledningen är allt från teknikens utveckling och organisationernas flexibilitet av stor betydelse för medarbetarnas egenkontroll (Le Grand & Tåhlin 2019, s. 184-185). En ökad kontroll kan alltså både begränsas och växa i takt med samhällets föränderliga utveckling.

### 3.1.3 Socialt stöd

Det sociala stödet är en vidareutveckling av arbetskravet och egenkontrollen, i syfte att kunna beskriva hur detta stöd, tillsammans med krav och kontroll, påverkar arbetsmiljön. Eriksson och Larsson (2017, s. 434) beskriver att ett starkt socialt stöd kan komma från både ens kollegor och ens chef, samt att det främjar medarbetarnas välbefinnande. Det sociala stödet från ens kollegor och chef kan exempelvis innebära att de får återkoppling om sin arbetsprestation, vilket är särskilt viktigt vid hybridarbete där den sociala interaktionen på arbetsplatsen till viss del uteblir de dagar man är på distans. Det kan också innebära att få hjälp i sina arbetsuppgifter samt att kunna prata ut och ventileras med sina kollegor eller sin chef, och därav få stöd och hjälp.

Av den anledningen kan modellen övergripande beskrivas som att samspelet mellan arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och mående. Modellen visar hur man som medarbetare kan hantera arbetsrelaterad stress som en följd av höga arbetskrav och en låg egenkontroll, med hjälp av det sociala stödet (Eriksson & Larsson 2017, s. 436). Socialt stöd kan av den anledningen även tolkas som en faktor som minskar stressen i arbetslivet, exempelvis vid en hög arbetsbelastning.

Karaseks krav-kontroll-stöd modell används i studien genom att sätta arbetskrav och egenkontroll i relation till medarbetarnas sociala stöd. Detta är en användbar teori då den bidrar till en ökad förståelse av medarbetarnas upplevelser av hybridarbete, kopplat till bland annat ens arbetsrelaterade belastning, självständighet och möjlighet till socialt stöd, vid arbete på annan plats.

## 3.2 KASAM

För att känna det sociala stödet kan känsla av sammanhang eller KASAM bli aktuellt. KASAM är en teori av Aaron Antonovsky där han lägger fram tre komponenter som är avgörande för att uppleva KASAM: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet innebär i vilken utsträckning individen upplever inre och yttre stimuli som sammanhängande eller slumpmässigt. Om individen har hög begriplighet kommer hen förvänta sig att stimuli som uppstår är förutsägbara och går att hantera och göra begripliga. Hanterbarhet handlar om de resurser som individen har till sitt förfogande för att möta kraven som uppstår. Den sista komponenten, meningsfullhet, handlar om i vilken utsträckning som individen upplever livet på ett känslomässigt plan. Det handlar om hur individen känner om utmaningarna som uppstår i livet är värda att hantera och om de är meningsfulla (Antonovsky 2005, s. 43-46).

Antonovsky (2005, s. 47-48) menar att komponenterna är beroende av varandra och kan upplevas som antingen höga eller låga. Exempelvis är hög hanterbarhet beroende av hög begriplighet för att hantera olika situationer. En låg hanterbarhet i kombination med hög begriplighet innebär istället att individen försöker hitta nya lösningar. I ett arbetssammanhang förekommer ständigt problemlösning där de två komponenterna blir värdefulla, men även känslan av meningsfullhet. På en arbetsplats ingår man i ett socialt sammanhang och om individen får belöningar och uppmärksamhet för sitt arbete kommer det skapa en känsla av glädje och stolthet för arbetet som utförs. Meningsfullhet skapas även när individen själv får bestämma över sina arbetsuppgifter, upplägg och arbetstakt. Däremot styr arbetsgivaren mer formellt. Det som är avgörande är om det finns en upplevelse av kontroll kring beslut som fattas, vilket relateras till begriplighet. Det krävs att resurserna finns tillgängliga, vilket kan vara material eller individens egna kunskaper och färdigheter för att göra arbetet hanterbart. Vidare krävs att individen upplever meningsfullhet i den miljö som arbetet utförs i och att det finns en tillgång till sociala relationer, som ibland väger tyngre än begriplighet och hanterbarheten. Om resurserna inte räcker till finns det risk för överbelastning (Antonovsky 2005, s. 152-154).

KASAM används för att hjälpa oss förstå medarbetarnas subjektiva upplevelser. Genom att tillämpa denna teori i studien ser vi som författare hur hybridarbete kan påverka medarbetarnas hälsa och balans i livet. Vid hybridarbete kan KASAM utmanas eftersom individen inte befinner sig på den fysiska arbetsplatsen bland sina kollegor. Trots att autonomin ökar vid hybridarbete kan meningsfullheten, speciellt i relation till det sociala sammanhanget, tappa i betydelse. Vid hybridarbete är individen ensam och kollegorna befinner sig på arbetsplatsen eller genom en skärm. Det kan leda till en situation där begripligheten är hög, men hanterbarheten är låg. Om kollegorna inte finns med som ett stöd kan det leda till att ens värld blir obegriplig, vilket kan resultera i överbelastning.

## 4. Metod

*Nedanstående avsnitt kommer att beskriva studiens metodval, val av vetenskapsteoretiskt perspektiv, urval, tillvägagångssätt, analys av data och etiska överväganden i syfte att erhålla relevant data som kan analyseras i förhållande till kommande resultat- och diskussionsanalys.*

## 4.1 Metodval

Utifrån studiens syfte och frågeställningar har vi tillämpat en kvalitativ metod med ett abduktivt förhållningssätt. Abduktion innebär att det empiriska tillämpningsområdet kommer att utvecklas och teorin kommer att justeras och förfinas under processens gång. Detta är fördelaktigt vid forskningsstudier och i det här fallet har vi förfinat och utvecklat förarbetet med teori, tidigare forskning och syfte och frågeställning under processens gång. Ett induktivt eller deduktivt förhållningssätt hade blivit mer ensidigt och inte lika flexibelt. Abduktion skiljer sig också från de två förhållningssätten då den också inbegriper förståelse (Alvesson & Skoldberg 2017, s. 13-14).

Från början var tanken att anta ett induktivt förhållningssätt som kan innebära att ett materialet från intervjuer leder till en generell slutsats (Brinkmann 2024, s. 71). Hybridarbete som vi känner till idag är fortfarande ett relativt nytt fenomen som har omformats av och efter pandemin. Det beskrivs som det "nya normala" och därmed blir det intressant att ta del av HR-personalens upplevelser kring hybridarbete i dagens samhälle. Ett induktivt förhållningssätt lämpar sig inte fullt ut till detta syfte, och därav valde vi ett abduktivt förhållningssätt.

Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer. Vi har utgått från förutbestämda frågor som relateras till studiens ramar, men även ställt följdfrågor som har varit av intresse under intervjuerna, för att inte få outvecklade svar. Det gav även oss som intervjuade en möjlighet att ta plats som en deltagare i processen, jämfört med en strukturerad intervju som utgår från en förutbestämd mall eller en ostrukturerad intervju som syftar till att ta del av respondentens liv genom att tillbringa tid med personen (Brinkmann 2024, s. 36-37).

## 4.2 Vetenskapsteoretiskt perspektiv

Ett socialkonstruktivistiskt perspektiv har tillämpats i studien. Konstruktivism omfattar olika synsätt inom samhällsvetenskapen, men den gemensamma nämnaren är att alla synsätt bygger på antagandet att kunskapen som människan känner till är konstruktioner av verkligheten. Däremot är synsätten inte överens om vem eller vad som konstruerar verkligheten. Ett synsätt inom konstruktivismen är socialkonstruktionism som förtydligar att människor tillsammans konstruerar verkligheten (Justesen & Mik-Meyer 2011, s. 21-22). I det här fallet blir socialkonstruktionism relevant för studien eftersom intresset ligger i att ta reda på upplevelserna av hybridarbete bland kvinnlig HR-personal. Att arbeta på distans har omformats under årens gång, vilket gör det intressant att forska om ämnet och få en förståelse över hur HR-personal talar om och upplever det i dagsläget.

Vid socialkonstruktivistiska studier är ambitionen att producera kunskap som påvisar den sociala verklighetens mångtydighet och komplexitet. Vidare ligger vikten på hur forskningsdesign, intervjuguide, frågetekniker och intervjuens lokalisering påverkar respondenternas berättelse, men även rådande samhällsberättelser. Utifrån ett socialkonstruktivistiskt är människan en social aktör som anpassar sina handlingar till den "nya" sociala verkligheten och där även intervjusituationen räknas in (Justesen & Mik-Meyer 2011, s. 55-56). I takt med att vi tagit del av relevant litteratur och forskning, har vi som författare gradvis ökat vår förståelse av hybridarbete som arbetsätt. Detta har, utifrån perspektivets olika synsätt, hjälpt oss att rikta vårt fokus mot respondenternas faktiska erfarenheter och upplevelser. Av den anledningen är empirin inte baserad på en objektiv

sanning, utan på egna tolkningar, vilket har lett till att socialkonstruktivismen har möjliggjort en nyanserad analys av resultatet.

### 4.3 Urval

Vid kvalitativa studier väljs respondenterna ut baserade på vad de kan bidra med utifrån det valda syftet och frågeställningarna. Av den anledningen har studien utgått från ett målstyrt urval då samtliga respondenter har erfarenhet av hybridarbete och arbetar med HR och har därmed bidragit med sina egna upplevelser inför analysen (Bryman 2018, s. 496-497).

Urvalet utgörs av sju kvinnliga respondenter. Fyra av respondenterna arbetar på samma arbetsplats inom regional verksamhet på ett sjukhus. Resterande tre respondenter arbetar inom den kommunala verksamheten, uppdelade i två olika kommuner. Av den anledningen speglar urvalet på både regional och kommunal nivå, samt med variation på kommunstorlek.

Med hänvisning till respondenternas arbetsroll och deras möjlighet till att arbeta på distans anses antalet respondenter ge en tillräckligt bred bild av forskningsområdet. En övergripande beskrivning av respondenterna presenteras i Tabell 1 nedan. Endast medarbetare har intervjuats då arbetsgivare sitter på en position som har ett annat perspektiv av de upplevelser som en medarbetare står inför.

*Tabell 1. Presentation av samtliga respondenter, avseende ålder, arbetsroll, arbetsplats och anställningstid. Följande namn på respondenterna är fiktiva i syfte att avidentifiera respondenterna.*

Namn	Ålder	Arbetsroll	Arbetsplats och anställningstid
Ylva	28	HR-specialist	Kommunal verksamhet - 3 år
Hanna	29	HR-specialist	Sjukhus - 8 månader
Clara	31	HR-specialist	Sjukhus - 6 år
Malin	40	HR-specialist	Sjukhus - 7 år
Kerstin	60	HR-koordinator	Kommunal verksamhet - 25 år
Linda	60	HR-specialist	Sjukhus - 13 år
Helén	36	HR-specialist	Kommunal verksamhet - 1.5 månad

### 4.4 Studiens genomförande

Vi fick snabbt tag på relevanta respondenter genom att kontakta personer som ingår i vårt kontaktnät. Först fick de en muntlig eller skriftlig inbjudan till att delta och i inbjudan till intervjuerna föreslog vi att ha direkta eller digitala intervjuer där respondenterna fick bestämma vad som passade dem bäst. Det finns både fördelar och nackdelar med digitala

intervjuer. Nackdelarna med att genomföra digitala intervjuer är de tekniska problemen som kan uppstå, vilket i sin tur kan påverka framtida transkribering. Dessutom kan intervjupersonerna lättare utebli från intervjun än vid direkta intervjuer. Fördelen med att ha digitala intervjuer är flexibiliteten. Tid och pengar sparas eftersom resor undviks genom att använda sig av digitala verktyg. Vårt mål gällande intervjusituationen var att få respondenterna att känna sig bekväma och trygga för att de ska kunna ge oss bra svar till vår studie (Bryman 2018, s. 592-593).

Efter att ha fått svar om intresse att delta i studien och förslag på datum, bokade vi in möten via Microsoft Teams, vilket var ett önskemål från både vår och respondenternas sida. Vi skickade iväg samtyckesavtalet (se Bilaga 2) till dem som de behövde skriva på för att kunna delta. Respondenterna hade även önskemål att få ta del av intervjuguiden i förväg. Däremot tog vi bort eventuella följdfrågor (se Bilaga 1) i utskicket till respondenterna, för att minimera risken att vägleda respondenternas svar i vår önskade riktning (Bryman 2018, s. 325). Dessa följdfrågor ställdes endast under de intervjuer där huvudfrågorna behövde starkare svar kopplade till vårt syfte. Genom att undvika att ta med de eventuella följdfrågorna när vi skickade intervjuguiden till dem kunde vi försäkra oss om att svaren blev spontana och pålitliga under intervjutillfället.

Den semistrukturerade intervjun bestod av 21 frågor som delades upp i bakgrundsfrågor, huvudfrågor och avslutande frågor. Huvudfrågorna kategoriserades utifrån studiens teoretiska perspektiv och den tidigare forskningen. Dessa områden avser distansarbete, balans mellan privatliv och arbetsliv samt medarbetarnas karriär- och utvecklingsmöjligheter och reflekterar över de faktorer i teorin som uppfattas som relevanta för studiens empiri. I intervjuguiden valde vi att använda ordet distansarbete eftersom det var det begreppet vi använde i början av studien, trots att vi menar hybridarbete i praktiken. Detta var inte något som påverkade resultaten eftersom respondenterna också benämnde det som distansarbete de dagar de arbetade hemifrån, trots att deras upplägg i praktiken är ett hybrid arbetssätt. Detta hänvisas till Liljeröd och Wingborg (2022, s. 18) som menar att begreppet "distansarbete" är vidsträckt och kan appliceras på hur hybridarbete ser ut i praktiken.

Varje fråga öppnade upp för följdfrågor för att få en djupare förståelse och förklaring från respondenterna. Det gav oss även möjlighet att ställa frågor utefter samtalets gång. Genom att ta upp nyckelord och meningar som respondenterna nämnde kunde vi be dem att utveckla deras svar för att få en djupare förståelse över deras upplevelser. Vi använde även tystnad för att ge respondenterna möjlighet att reflektera över sitt svar och komplettera med mer information (Bryman 2018, s. 569-570).

För att effektivisera intervjuprocessen, delade vi upp intervjuerna mellan oss vilket innebär att intervjuerna var individuella. Brinkmann (2024, s. 46) menar att det finns fördelar när enbart en intervjuare och en respondent deltar, speciellt när forskningen avser att undersöka människors personliga erfarenheter, vilket kan underlätta för intervjuaren att skapa tillit i samtalet. Intervjuerna som genomfördes hade ett tidsspann på 35-76 minuter, där majoriteten av intervjuerna låg i den övre delen av tidsspannet. Vid varje intervju spelades samtalet in genom våra mobiltelefoner, efter respondenternas godkännande, vilket underlättade inför bearbetningen då vi fick ta del av vad respondenterna sa och hur de uttryckte sig (Bryman 2018, s. 577-578). Under intervjun hade både vi som intervjuare och respondenterna videokamera på, vilket gjorde att vi kunde ta del av ansiktsuttryck och kroppsspråk, vilket underlättade konversationen.

## 4.5 Bearbetning och analys

Efter varje avklarad intervju påbörjades transkriberingarna direkt med hänvisning till Bryman (2018, s. 579-580) som menar att det är en tidskrävande process. Vid transkriberingen översatte vi det talade ordet till det skrivna ordet, vilket innebär att skratt, fördröjningar som "eh" och "hmm" och pauser skrevs med (Brinkmann 2024, s. 84). Vi började med att transkribera traditionellt var för sig i ett dokument, sedan upptäckte vi att vi kunde lägga in ljudfilen i Microsoft Word eller diktera ljudfilen som sedan transkriberade den åt oss. Däremot fick vi upprepade gånger gå igenom materialet mer djupgående och lyssna på det respondenterna sade, för att kunna lägga till och ändra de ord som programmet uppfattade fel, alternativt inte fick med alls. Två av de inspelade intervjuerna hade sämre ljud än de andra på så sätt att det hackade lite och alla ord inte kunde uppfattas. Dessutom var det enstaka ord som föll bort, men inte i den utsträckning att det påverkade uppfattningen av respondenternas svar. Därav var det överlag en bra metod som effektiviserade transkriberingsprocessen och sparade tid för bearbetning av resultatet.

Efter varje transkribering gick vi igenom tillsammans vad vi hade fått ta del av och hur man kan koppla det till våra teorier och tidigare forskning. Sedan kodades intervjumaterialet utefter en tematisk analys där koderna successivt omvandlades till teman (Bryman 2018, s. 702). En av oss gjorde kodningen digitalt via våra dokument på datorn, medan den andra av oss skrev ut allt material och utförde kodningen på papper, för att sedan föra in alla centrala begrepp och delar till samma dokument på datorn. Detta innebar att vi markerade och kommenterade självständigt de koder som dök upp för att därefter gå igenom kodningen tillsammans och då söka efter gemensamma nämnare som omvandlade koderna till teman (Bryman 2018, s. 707). Tre teman sammanställdes efter kodningen och består av: Autonomi, balans och sociala interaktioner vid hybridarbete. Utifrån dessa teman sammanställdes resultatet där vi har sammanfattat det viktigaste som vi fick fram utifrån intervjuerna och använt oss av citat för att visa på transparens och skapa en balans i resultatavsnittet. Målsättningen har också varit att hitta en balans och variation mellan respondenternas svar för att inte rikta in oss alltför mycket på enstaka respondenter.

## 4.6 Etiska överväganden

Den empiri som har samlats in för studien har endast använts i forskningssyfte och vi har förhållit oss till de fyra etiska principerna inom svensk forskning. Den första principen är informationskravet som innebär att respondenterna har fått information om studiens syfte och vilka moment som ingår. De har också fått information om att deras deltagande är frivilligt och kan avslutas under processens gång. Respondenterna har fått bestämma över sin egen medverkan, vilket går under samtyckeskravet. Vidare har konfidentialitetskravet och nyttjandekravet tillämpats där personuppgifter från deltagarna har behandlats konfidentiellt så att obehöriga inte har fått ta del av materialet. I resultatdelen har respondenterna namngetts med fiktiva namn och namnet på deras arbetsplatser har bytts ut till den typ av verksamhet som de befinner sig i för att minimera risken att deras svar knyts till dem och till den verksamhet som de befinner sig i (Bryman 2018, s. 170-171).

De fyra forskningsetiska principerna kallas för forskningens mikroetik. Utöver detta är det viktigt att tänka på hur den kunskap som samlas in och produceras kommer att spridas vidare och påverka andra människor och samhället, vilket kallas för makroetik (Brinkmann 2024, s. 128). Då studien kommer att publiceras för offentligheten har vi varit noga med att resultatet

är transparent där endast respondenternas tankar, erfarenheter och upplevelser av hybridarbete. Detta är något som vi som författare tog med oss under studiens gång. Genom att undvika beskrivningar som kan härleda till antingen en av studiens verksamheter eller en av de deltagande respondenterna, så undviks empirin att härledas till respondenterna och upprätthåller därmed ett skydd av deras anonymitet.

## 4.7 Kvalitetskriterier

För att säkerställa validitet, att studien undersöker det den är avsedd att undersöka, har vi från första början diskuterat att kvalitativ metod är lämpligast för att ta del av upplevelser kring hybridarbete. Vid utformandet av intervjuguiden har vi utgått från studiens syfte och frågeställning för att säkerställa att vi ställer frågor utifrån olika ämnesområden som kan bidra till en djupare förståelse om hybridarbete och därmed besvara studiens syfte och frågeställning. Reliabiliteten, som handlar om resultatets tillförlitlighet i den mån om resultatet kan reproduceras vid en annan tidpunkt, har också beaktas där vi har undvikit att ställa ledande frågor för att kunna ta del av respondenternas faktiska upplevelser och tankar kring hybridarbete (Kvale & Brinkmann 2014, s. 295-296). Däremot har möjligheten till att arbeta på distans som vi känner till idag, utvecklats och kan komma att utvecklas ytterligare till följd av förändrade arbetsmarknadsvillkor och teknisk utveckling, vilket kan påverka framtida svar. Vi vill därmed understryka att det är aktuella upplevelser bland HR-personal som är i fokus för denna studie, vilket går i linje med socialkonstruktionismen som vi har använt som vetenskapsteoretisk utgångspunkt.

## 4.8 Förförståelse

Att arbeta på distans är något som vi båda har erfarenhet av och personer i vår närhet har delat med sig av sina upplevelser till oss. Vidare har vi båda två en förförståelse inom HR-området baserat på vår utbildning, tidigare praktik och arbetslivserfarenhet. Dessa förutfattade meningar kan komma att påverka forskningsresultaten. May (2013, s. 73-74) menar däremot att det inte är en nackdel att forskarens värderingar påverkar resultatet då dessa är en utgångspunkt, snarare än en slutpunkt, för forskningen. Vidare menar Bryman (2018, s. 64-65) att det är omöjligt för en forskare att kontrollera sina värderingar under forskningsprocessens alla delar, men när de väl dyker upp kan det störa processen. För att inte låta förförståelsen begränsa respondenternas svar eller styra samtalen i en riktning kopplad till den tidigare forskningen och de teoretiska perspektiven, så har vårt fokus varit att hålla samtalen utforskande och öppna. Vi har sett till att intervjuguiden inte består av några ledande frågor, utan att frågorna ska ge respondenterna möjlighet att reflektera för att de ska kunna ge oss så bra svar som möjligt utifrån deras egna erfarenheter och upplevelser.

## 5. Resultat

*Utifrån respondenternas svar kunde tre återkommande teman identifieras: Autonomi, balans, sociala interaktioner vid hybridarbete. Dessa teman presenteras i separata avsnitt i en sammanfattning av det insamlade materialet genom de sju respondenternas upplevelser av hybridarbete samt med hjälp av illustrativa citat. Innan de olika teman presenteras kommer en beskrivning av hur distansarbete regleras hos respektive arbetsplats att presenteras.*

I intervjuerna framträder det hur distansarbete definieras på respondenternas arbetsplats. Vi fick dels svar på vad det innebär och hur deras policy eller avtal ser ut kring distansarbete. Samtliga respondenter förklarade att distansarbete innebär att befinna sig på en annan arbetsplats, vanligtvis hemifrån, istället för på kontoret. Fyra av respondenterna arbetar på samma arbetsplats, på ett sjukhus, och de får varje år skriva på ett avtal som reglerar hur ofta de får vara på distans och vart de ska befinna sig, vilket är hemifrån. Det framgår att verksamhetens behov går i första hand och att upplägg kring arbete på distans får anpassa sig efter det, där de har två dagar till sitt förfogande som även kan spridas ut som halvdagar.

Samtliga respondenter menar också att deras arbetsuppgifter styr deras möjlighet till att vara på distans eller inte. Då rör det sig främst om fysiska möten, men även material som inte finns att tillgå hemifrån, exempelvis skrivare och personalakter. Respondenterna inom kommunal verksamhet arbetar på två olika arbetsplatser och de har inte något särskilt avtal som de skriver på. Istället utgår de från en policy som säger att det finns möjlighet till arbete på distans två dagar i veckan om verksamheten tillåter det. Utöver det är det minst en till två dagar i veckan som är obligatoriskt för medarbetarna inom kommunal verksamhet att vara på plats med hänvisning till de kollegiala relationerna. Respondenterna från sjukhuset nämnde också att det går att avvika från avtalet gällande antal dagar och arbetsplats. Det brukar aldrig vara några omständigheter med det, men det ska ändå ske en muntlig överenskommelse med chefen för att avstämna hur länge de behöver arbeta hemifrån eller vart de befinner sig.

## 5.1 Autonomi

Det framgick i samtliga intervjuer att respondenterna bestämmer själva över sina arbetsveckor och när de vill arbeta på distans. De måste däremot utgå från verksamhetens behov, men respondenternas chefer har satt sin tillit till sina medarbetare gällande hur de lägger upp vilka dagar de ska vara på distans.

*Jag bestämmer jag själv, såvida jag inte lägger att jag är på distans en dag när vi har obligatoriska möten, men, det får vi ändå någonstans den ja, men tilliten från vår chef...att vi kan avgöra när, när det är lämpligt att vara på distans - Hanna*

Tilliten ligger också i hur de ansvarar för sina arbetsuppgifter. Det framgår bland respondenterna att det finns en lika stor förväntan på att de tar ansvar för att utföra sina arbetsuppgifter hemifrån, precis som på arbetsplatsen. Det finns en tydlig bild bland respondenterna över vad de kan utföra för arbetsuppgifter hemifrån och när de kan göra det, vilket de bestämmer över själva.

*Det kan ju ofta vara att när man är på plats på kontoret så kanske man har mycket fysiska möten där vi bollar tankar och idéer och sen så.. outputtar av dem mötena kanske jag jobbar med när jag är på distans sen "(namn) du får på dig att göra detta, detta och detta" kommer vi fram till på mötet. Ah men då tar jag den dagen jag är på distans, liksom hanterar jag dem delarna som blev... ah outputtarna av de mötet. - Hanna*

I intervjuerna framgår det att respondenternas arbete är självstyrt och att deras arbetsuppgifter mestadels kan utföras på egen hand, vilket de framför är givande i det dagliga arbetet och det stärker dessutom autonomi.

*Men jag har ju ett arbete som ändå är ganska..... Det är bara jag som gör mina arbetsuppgifter, för att jag kan styra mitt arbete ganska mycket själv. - Linda*

Att ha ett självstyrt arbete skapar också en förutsättning att kunna bestämma själv vart man vill arbeta. Respondenterna menar att det är hemifrån de dagar de har till godo att kunna arbeta på distans, vilket de tycker är skönt. Det ger också fördelar genom att de får en mer flexibilitet som underlättar i privatlivet.

*...det tycker jag är jättebra. eeh.. och likadant skulle jag ha en leverans av ett soffbord en dag och jobbar hemma så kan jag ta emot det liksom, då behöver jag inte flexa ut och åka hem - Hanna*

Autonomin syns även i hantering av arbetsmiljön. Det framgår bland respondenterna från sjukhuset att arbetsmiljöaspekten upplevs som ett blandat ansvar mellan medarbetare och chef. Chefen har sitt arbetsmiljöansvar som uppfylls genom att skicka ut avtalet och medarbetarna som skriver på, bekräftar därigenom att de har en godtagbar arbetsmiljö när de arbetar på distans. Det går även att avvika från avsedd arbetsplats när de arbetar på distans och då ska det också ske en muntlig överenskommelse med chefen, vilket nämndes tidigare. När de avviker brukar det ha att göra med att de åker hem till en närstående. Vid avvikelse av avsedd arbetsplats ligger det också på medarbetaren att se till att ha en godtagbar arbetsmiljö. Däremot är det väldigt sällan som de avviker från avtalet gällande avsedd arbetsplats, men de nämner också att de uppskattar att ha möjligheten att hälsa på sina närstående samtidigt som de arbetar på distans, trots att de får nöja sig med vad som finns att erbjuda arbetsmiljömässigt vid det tillfället.

*Nä, men jag har ju.. eeh..då är jag ju fine i den dagen att så här. Det är laptop som gäller och vad nu min syster har för liksom yta som skrivbord att erbjuda liksom. - Clara*

I intervjuerna framgick det att respondenterna har ett ansvar för att ha de rätta förutsättningarna för att kunna arbeta hemifrån. Några av respondenterna har därmed gjort egna investeringar i kontorsmaterial och möbler för att säkerställa den fysiska arbetsmiljön hemifrån, något de upplever som bra då det inte blir för mycket stillasittande. Däremot framgår det att alla respondenter inte har de förutsättningarna hemifrån som finns på kontoret, exempelvis två skärmar och höj- och sänkbart skrivbord. Trots att de dagar som kan förläggas på distans kan detta driva dem till att ändå befinna sig på arbetsplatsen för att underlätta sitt arbete.

*...här på jobbet har jag två skärmar, hemma har jag inte det och ibland när jag behöver sitta och jobba i Excel och ett annat system så är det väldigt skönt att kunna ha två skärmar där jag kan ha.... De olika program är öppna så slipper jag hålla på att gå fram och tillbaka. eehh så då sitter jag här. - Linda*

Trots att arbetsmiljöansvaret ligger hos arbetsgivaren finns det en medvetenhet bland respondenterna om att de också bär ett ansvar kring att säkerställa sin arbetsmiljö i sitt hem när de arbetar på distans. Det handlar om ett samspel där båda parter har en dialog med varandra om hur det funkar och respondenterna vet vad de har för resurser att använda hemifrån och på plats.

*Jag lägger nog inte så mycket av det på chefen, för någonstans så vet jag då att skulle det också vara någonting jag har att kommentera,,... jag vet ju vad jag också har på jobbet.... Vad, vad jag har för någonting att tillgå - Clara*

## 5.2 Balans

### 5.2.1 Balans mellan arbetsliv och privatliv

I hög grad visar respondenterna att det som driver dem till att arbeta på distans är balansen mellan arbetslivet och privatlivet, vilket även var en återkommande diskussion under samtliga sju intervjuer. Vid frågan om vad en vardaglig balans betyder för dem fick vi till svar att många upplever sig ha en gräns mellan sfärerna samt att de får mer tid som kan läggas på sin fritid, familj och sig själva. Vi ställde en följdfråga om hur de gör för att upprätthålla balansen mellan arbetsliv och privatliv. Många av respondenterna använder sig av symboliska avslut och demonstrerar för sig själva när arbetsdagen börjar och slutar, precis som de gör på kontoret, genom att packa upp och packa ihop för dagen och hålla samma arbetstider. Däremot nämnde några av respondenterna att de hade svårare att släppa arbetet hemifrån eftersom de inte får det symboliska avslutet på arbetsdagen hemifrån, som de får när de arbetar på plats. För att upprätthålla en gräns nämnde en av respondenterna att hon har en avsedd arbetsplats hemma när hon arbetar hemifrån på distans.

*Nä, men det blir ganska tydligt. Jag sätter mig, jag jobbar aldrig hemifrån till exempel i köket eller i vardagsrummet. Utan jag har, vi har liksom ett kontor och när jag lämnar det kontoret då är jag klar för dagen. Och likadant när jag är på jobbet då liksom, när jag har stängt ner min dator och går hem så.. då är dagen över och försöker verkligen släppa allting... - Hanna*

Respondenterna nämner också att deras chefer är positiva och uppmanar deras medarbetare till att upprätthålla en balans mellan arbetsliv och privatliv även när de arbetar på distans. Det innebär inte bara att kunna dra gränsen mellan sfärerna utan även att kunna lägga mer tid på sin fritid där familj, träning, aktiviteter och husdjur räknas in. Större delen av respondenterna gav även bilden av att arbete på distans förenklar det vardagliga livspusslet genom minskade restider och möjligheten till att utforma en mer anpassad arbetsdag efter sina individuella behov. Det framgår även i samtliga intervjuer att det blir mer bekvämt när de arbetar hemifrån eftersom de inte behöver lägga tid på att klä upp sig för att åka till jobbet.

*Men balansen tycker jag är att slippa restiden. Man hinner och ... eeh... gå ut och gå. Pressen på att man inte behöver göra iordning sig... eeh... man behöver inte vara uppsminkad på samma sätt som när man går till sin arbetsplats. - Kerstin*

Vi fick även svar från några respondenter som upplevde att det var svårt att upprätthålla gränsen när de arbetar hemifrån. De kan arbeta övertid eftersom de får svårare att släppa arbetet eftersom det inte blir lika symboliskt som på arbetsplatsen när alla går hem för dagen.

*Typ också att man... eeh... käkar frukost vid datorn samtidigt som man läser mail eller skriver någonting. Men ah, helt ärligt så gör ju det också att man får svårare för att släppa jobbet när man sitter hemma. Det är så symboliskt att man går från sin arbetsplats och det blir det ju inte riktigt när man bara stänger ner datorn. - Ylva*

Det kan också innebära att man tar med arbetet i tankarna trots att man har slutat för dagen. En av respondenterna menar på att det handlar om att jobba med sig själv för att kunna hantera det.

*Nej, men jag tror att hela tiden försöka vara medveten om att "nu tänker jag efter jobbet igen". För att jag slutar, ah men att man liksom jobbar väldigt mycket med sig själv. Och låter inte... jobbet ta över. Något som jag tycker är väldigt skönt när jag blir... ah men jag blir stressad eller så, det är ju att... gå ut. Bara släppa tankar och sånt och låta det vara så att man får en annan.... ah eller ny energi. - Linda*

## 5.2.2 Produktivitet vid hybridarbete

Utöver balansen mellan arbetsliv och privatliv är ett återkommande svar bland samtliga respondenter, gällande vad som driver dem till att arbeta på distans och vad det finns för fördelar, att undvika olika störmoment som finns på arbetsplatsen. Det kan handla om kollegor som knackar på och ställer frågor eller prat i korridoren. Det handlar om att arbetet lättare kan avbrytas på plats, medan hemifrån kan de få ett bättre flyt och bocka av arbetsuppgifter snabbare.

*...och man vet att man kan sitta i lugn och ro och jobba utan att bli störd. Så eeh... det här med att liksom kunna sitta och få lite lugn och ro, och kunna sitta och verkligen fokusera gör att man kanske snarare sitter hemma. Ja men alltså fokuset. - Ylva*

En respondent menar dock på att det inte finns något driv med att arbeta på distans utan mer att få saker gjort och att hon trivs lika bra på kontoret där hon får träffa sina kollegor. Att arbeta på distans hemifrån innebär att man sitter själv till stor del och därför ville vi ställa frågor gällande det kollegiala i relation till arbete på distans. Ett återkommande svar bland respondenterna är att de uppskattar variationen av arbete hemifrån och arbete på plats. De uppskattar att de kan lägga upp sina distans dagar utefter sitt eget behov och vara på arbetsplatsen under arbetsveckan. Det blir en variation av arbete i lugn och ro hemifrån, och arbete på plats där de får träffa kollegor och delta i fysiska möten som ger inspiration och väcker kreativitet till att lösa olika arbetsrelaterade problem.

*Och så kan det också vara skönt, jag tycker ju egentligen det är väldigt roligt och jag är väldigt extrovert och tycker om att vara bland mina kollegor, men ibland så behöver man bara skärma av och kotta på så då ser jag ändå en fördel med att kunna sitta hemma och bara tugga på - Hanna*

Som tidigare nämnt använder sig några av respondenterna symboliska handlingar för att markera början och avslut på arbetsdagen eller arbetsveckan. På så sätt upprätthålls gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Däremot förekommer det inte lika tydliga symboliska handlingar gällande raster och pauser när de arbetar hemifrån. Där blir det inte en lika tydlig avgränsning, som det blir på arbetsplatsen där ett socialt utbyte sker med kollegorna i samband med en gemensam fika. Detta uteblir när de arbetar hemifrån på distans. Istället tar de tag i hushållssysslor på rasterna som en bensträckare eller så undviker de rasten och arbetar samtidigt som de tar sin kaffe.

*Oftast så startar jag en tvättmaskin men jag ser det bara som en bensträckare och att det är istället för att ta min rast. - Helén*

När det kommer till lunchrasten framgår det hos respondenterna att de äter lunch, men de sitter inte ner hela rasten utan brukar vara ute och gå en promenad för att få frisk luft efter att de har ätit. Eftersom de inte stöter på några kollegor hemifrån som de gör på plats under lunchrasten resulterar det i att de får mer tid som de kan utnyttja genom att exempelvis gå ut.

*För sen kan det vara, ja vissa dagar (skratt), då kanske jag är hemma då kanske. Nej, men nu var jag klar med det. Nu går jag ut på en lite längre promenad när jag skulle haft lunch där mellan tolv och tre och det hade jag ju inte gjort... om jag hade varit på plats här. - Linda*

Trots att respondenterna uppmärksammar och upplever brister ser de överlag mest fördelar med att arbeta hemifrån. De upplever också att arbetet på plats i kombination med att kunna arbeta hemifrån skapar en balans där de får variation under sina arbetsveckor. Det handlar inte bara om att få balans i arbetsuppgifterna, som mestadels kan utföras på distans och en del måste utföras på plats, utan det handlar också om balans i det kollegiala. Om de bara är på distans skulle det uppstå en begränsning i både arbetsuppgifter och de kollegiala relationerna.

### **5.3 Sociala interaktioner vid hybridarbete**

Ett återkommande ämne bland respondenterna var de sociala interaktionerna och hur det har förändrats vid arbete på distans, sedan pandemin. Digitala verktyg har blivit en större del av det vardagliga arbetslivet där flera av respondenterna upplevde att man kan föra diskussioner även via Teams.

*... nä men vi skriver väldigt mycket på Teams, eh har man snabba frågor så kan man bolla saker där i skrift eller så kan man dels ringa upp en kollega om man behöver fråga någonting ehm och sen så har vi ganska mycket digitala möten ehh oss emellan eeh, mellan kollegor som vi liksom har inbokade eller bokar in ifall det dyker upp någonting via Teams också. - Hanna*

I samtliga sju intervjuer framkom det att arbete på distans har förändrats sedan pandemin och att det även har fört med sig förändrade förutsättningar för den sociala sammanhållningen på arbetsplatserna. Det handlar om en omvandlad social interaktion där separationen mellan kollegorna fört med sig både möjligheter och utmaningar kopplade till exempelvis spontana möten och ett socialt utbyte i vardagen. När respondenterna arbetar på distans upplevs Teamssamtalen mer formella, där kroppsspråk och signaler går förlorade. Respondenterna menar på att det inte blir lika spontant när de arbetar på distans, vilket leder till en isolerad miljö utan sociala interaktioner. Detta blir också en drivkraft att komma till arbetsplatsen för att få ta del av de kollegiala och sociala relationerna i arbetslivet. Detta syns även hos de tre verksamheterna då samtliga respondenter har obligatoriska dagar på kontoret för att ta tillvara på det sociala, dock i olika utsträckning, som även nämndes tidigare.

*Vi har tisdagar som obligatorisk dag på kontoret, och sen har vi måndagar som obligatorisk halvdag där vi träffar varandra för att liksom... ja men... det är lite för relationen i teamet. - Ylva*

Samtidigt beskrivs upplevelsen av den sociala interaktionen som varierande, beroende på var man utför sin arbetsdag. Det framkom att arbete på distans upplevs vara mer avgränsat där en

av respondenterna beskriver att utvecklingen av arbetet på distans sedan pandemin som en "svårighet" då det påverkar arbetssättet med sina kollegor. Det handlar om att det kan bli svårt när några är på plats vid ett fysiskt möte, medan några deltar på mötet digitalt eftersom de har lagt sin arbetsdag på distans. Det kan upplevas som att det inte blir lika effektivt och ger samma resultat som när alla är samlade på ett fysiskt möte. Däremot är detta något som respekteras eftersom alla har möjligheten till distans och som tidigare nämnt bestämmer medarbetarna själva sitt upplägg utifrån verksamhetens behov. Överlag förklarar respondenterna att det fungerar bra med kommunikationen mellan kollegor, trots att det innebär en minskning av den informella sociala utbytet. Val av arbetsplats påverkar alltså både mängden sociala interaktioner såsom upplevelsen av att tillhöra en gemenskap i arbetsgruppen, vilket är en viktig faktor för hur de sociala interaktionerna både framställs och upplevs av medarbetarna.

*...och men det är väl just det här med svårigheten med liksom hur det hybrida dels i... i om jag säger att jag kallar till ett fysiskt möte och så är det någon som nej men jag bestämmer mig för att vara på distans idag och det blir inte alltid samma resultat och effektivt i ett möte om man kör hybrid och där är det ju lite svårare att säga - Malin*

Att få till det sociala kan bli utmanande när respondenterna får planera helt fritt vilka dagar de väljer att vara på distans. Risken finns att ens kollegor har valt att arbeta hemifrån de dagar som man själv är inne på plats. Däremot lyfter många fördelarna med Teams och att de snabbt kan nå sina kollegor, men de lyfter att det inte är riktigt samma sak gällande kommunikationen. Samtalen fokuseras mer på arbetet jämfört med om de hade träffats fysiskt, då hade det samtalet även innehållit en spontanitet där de tar upp de mjuka delarna om exempelvis hur man mår och hur helgen har varit. För att få en djupare förståelse frågade vi även om hur förväntningarna ser ut bland kollegorna när antingen man själv befinner sig på distans eller när ens kollegor befinner sig på distans. Vi fick till svar att det finns en förväntan på sig själv och hos de andra att man ska vara tillgänglig och kunna svara på frågor, precis som när man befinner sig på kontoret. En respondents svar stack ut och relaterade till symbolerna på Teams som visar om man är tillgänglig, frånvarande eller upptagen. Hon förklarade att det skapas en form av stress hos sig själv när man inte har en grön symbol på Teams om man arbetar hemifrån. Det handlar om att hon själv vill visa att hon är tillgänglig och arbetar trots att hon sitter hemifrån.

*... det ligger enbart på sig själv, men det här att jag har fått... jag är privilegierad att jobba på distans och får det ansvaret och då vill jag vara liksom lojal mot det, jag vill inte att det ska se ut som att jag fuskar med det genom att det är gult liksom mitt under arbetsdagen utan... så där kan det då finnas en sån liten.... ja en, en högre stress kring det tror jag än om man är på plats att det ska liksom se ut som att man är tillgänglig så.... fast egentligen är det en egen förväntan och inte liksom från chef liksom vad, det finns ingen förväntan därifrån på det sättet. - Malin*

Även om frånvaron av kollegor kan upplevas som negativt nämner respondenterna att det kan ses som något positivt då det skapar en lugnare arbetsmiljö i hemmet, vilket kan innebära ett arbetssätt som utförs mer effektivt. Detta innebär att den isolerade miljön vid arbete på distans kan ses som en fördel då det skapar ett större fokus, samt en ökning av produktiviteten.

*... det som är bra när jag är på kontoret är att man får lite socialt. Även om jag får mer gjort när jag är hemma... men då pratar man ju inte... - Kerstin*

Eftersom samtliga respondenter har möjlighet att arbeta på distans några dagar i veckan, ville vi ställa en fråga om hur de tror det kommer att se ut i framtiden då det har skett en utveckling av arbetssättet innan, under och efter pandemin. Alla respondenter är positiva till hur upplägget av arbete på distans ser ut för dem och tror att det kommer att finnas kvar framöver. De lyfter att arbetsgivare kan få svårt att luckra på det då medarbetarna i dagens samhälle värdesätter balansen mellan arbetsliv och privatliv, vilket blir möjligt med det hybrida arbetssättet. Vi ställde även frågan till några av respondenterna om hur det skulle kännas för dem om upplägget skulle ändras och de menar att de i sådant fall skulle delta i diskussionen eftersom det är något som gynnar dem gällande balansen mellan arbetsliv och privatliv och även balansen i arbetslivet.

*...men just nu vet jag vad jag har och jag tycker att det... funkar bra så att skulle dialogen vara något annat, vi säger i min organisation, så skulle jag nog gärna ta mig in där och vilja vara med i den dialogen....liksom ifrågasätta varför/varför inte?... Just... ah av flera olika anledningar, balans i livet, mäende i övrigt liksom.... ehh den energin och det man har. Sen även då hållbarhet på både ekonomi och miljö egentligen. - Clara*

Som respondenterna beskriver innebär arbete hemifrån ofta en minskad spontanitet och en förändring i vardagens sociala utbyte och interaktioner. Samtidigt som pandemin har lett till att arbetslivet blivit mer digitaliserat i form av möten via Teams, har möjligheten till arbeta på distans ökat det kollegiala samarbetet över olika geografiska platser. Detta fick vi som svar från några av respondenterna när vi frågade om arbetssättet har påverkat deras karriärmöjligheter. Det handlar om att de har möjlighet att delta i olika arbetsrelaterade nätverk digitalt, vilket de ser som något positivt, istället för att pendla till en annan stad.

*Jo men det har absolut blivit mer efter pandemin. Mycket fler möten som man aktivt faktiskt väljer att lägga på Teams. Ja alltså mot innan när det inte alls var på samma sätt. - Helén*

Även om de har möjligheten att delta på möten digitalt, lyfter flera av respondenterna vikten av att kunna "haffa någon i korridoren". Den fysiska närvaron är en bidragande faktor till en social hållbar arbetsplats, men även för att kunna ta sig vidare i olika arbetsuppgifter där det krävs att två eller fler personer "bollar" idéer med varandra. Respondenterna menar på att det inte blir på den nivån när det sker på distans. En respondent menar på att vid distans måste hon tänka på hur hon skriver för att det ska uppfattas rätt, medan på plats är det lättare att vara spontant när man bollar idéer och det blir ett enklare flyt. Dessutom kan bollning av idéer på plats innebära ett socialt utbyte som berör delar utöver arbetsuppgiften.

*Ja... risken är ju att man blir väldigt isolerad, ehh och saker som... man är, man är med på möten. Man är med på alla formella möten och man kan kontakta sina kollegor via mobil eller via Teams eller på andra sätt. Men just det här snacket som ibland finns, blir i korridoren. Eh, det jag tappar jag. Så man vet egentligen inte riktigt. Vad är det som händer? Hur är det egentligen på jobbet, mer än det som är mer formellt? Den här mjuka delarna tappar man om man är borta, om man jobbar hemifrån alltid. Den sociala delen. - Linda*

Den sociala kontakten och en minskad fysisk närvaro kan även innebära en svagare känsla av gemenskap på organisatorisk nivå. Relationer som innan pandemin byggdes upp av naturliga

samtal och gemensamma pauser i fikarummet har i samband med ökat hybridarbete istället blivit svåra att upprätthålla. Samtidigt som respondenterna värdesätter möjligheten att få arbeta hemifrån några dagar i veckan och få ihop livspusslet, ser de även nackdelarna med det där de kan gå miste om det kollegiala utbytet.

*... att man liksom får till någon form av social kontakt med andra kollegor som man kanske inte jobbar så nära, men ändå att man behöver träffas i fikarum, lunchrum ehhh.. och så vidare. Att liksom.. att få till det sociala. Som är ja, det kanske inte har liksom med själva jobbet att göra utan att man finns snarare bara gemenskap också. Så någonstans tycker jag det är... bra.. värt att komma in också och träffas. - Clara*

Men trots att det finns utmaningar gällande det sociala, så lyfter de flesta respondenter att de är tacksamma över möjligheten att variera arbete på plats med arbete på distans. Några av respondenterna tar även upp jämförelser med pandemin. Under den perioden var det lätt motiverat att vara hemifrån, eftersom alla andra av deras kollegor också var det. I dagsläget är det annorlunda där respondenterna lyfter både för- och nackdelar med det hybrida arbetssättet. De värdesätter kombinationen istället för att alltid arbeta hemifrån eller på plats. Det handlar om att både få till det sociala och känna motivation kring sitt arbete.

*Ja, jag tror det handlar om meningsfullheten för det är så viktigt för att känna motivation. Sitter jag bara och knappar liksom med min, mina administrativa dokument hemma då blir det lite mer... känns lite mer meningslöst liksom.... så för motivationen tycker jag ju.... ah den blir på lång sikt mycket sämre om man bara skulle suttit på distans tror jag för min del. - Malin*

## 6. Diskussion

*Diskussionsavsnittet kommer att diskutera studiens resultat i relation till tidigare forskning och teoretiska ramverk.*

Studiens syfte var att undersöka upplevelsen av hybridarbete hos kvinnliga medarbetare som arbetar på en HR-enhet, inom offentlig sektor. Fokus låg på upplevelsen av balansen mellan privatliv och arbetsliv i relation till hybridarbete, där samtliga sju intervjuer gav oss en ökad förståelse av dess möjligheter och utmaningar. Vidare har den tidigare forskningen mestadels relaterat till covid-19 pandemin och dess påverkan på människan, men även balansen mellan arbetsliv och privatliv har varit en framträdande faktor för människorna som har möjlighet till att arbeta på distans. För att förstå vad detta innebär för den enskilda medarbetaren har resultatet även kopplats till de teoretiska perspektiven som har syftet att uppmärksamma de anställdas inflytande och förväntningar över arbetet.

### 6.1 Autonomi

Autonomi hos respondenterna innebär ett självbestämmande där de får bestämma vart de vill arbeta, med vilka de vill arbeta med och att de får ta egna beslut gällande arbetets upplägg och genomförande. Detta självbestämmande grundar sig i att de har tillit från sina chefer som har lagt detta ansvar hos dem. Däremot måste respondenterna utgå från verksamhetens behov i första hand. Resultatet visar att respondenterna får ökad autonomi när de arbetar hemifrån, eftersom de får bestämma själva utifrån sina egna preferenser om när och hur de vill arbeta.

Deras chefer ger också sin tillit till sina medarbetare att regler och avtal följs, vilket minskar chefernas kontroll och i sin tur ökar därför autonomi hos respondenterna (Eriksson & Larsson 2017: 434). Detta skapar en meningsfullhet och begriplighet enligt KASAM. Även om det formella ansvaret ligger hos chefen, finns det en kontroll hos respondenterna där de bestämmer själva över sina arbetsuppgifter och vad som kan och inte kan utföras hemifrån på distans (Antonovsky 2005, s. 153).

Kopplat till krav-kontroll-stödmodellen visar detta på att det finns en hög egenkontroll hos respondenterna där de självständigt kan avgöra när det bäst lämpar sig att arbeta på plats respektive på distans. Det finns trots allt en begränsning i deras självständiga planering baserat på verksamhetens krav om att befinna sig på plats när det behövs (Eriksson & Larsson 2017, s. 433-434). Det finns en förståelse kring detta bland respondenterna eftersom de har arbetsuppgifter som inte kan utföras helt på distans, exempelvis fysiska möten eller tillgång till personalakter.

Respondenterna visar också på hanterbarhet eftersom de har koll på vad de ska göra när de arbetar på distans och vilka arbetsuppgifter som får förläggas på arbetsplatsen. Trots att de måste anpassa sig till verksamhetens behov finns det en tillit från respondenternas chefer att de tar sitt ansvar och hanterar arbete på distans lika väl som arbete på plats. Förtroendet från chefen tycks ge en drivkraft till att vara autonom i sitt arbete. Detta skiljer sig från Dale, Wilson och Tuckers (2024, s. 346) studie, där det framgick att individerna ville ha ett mer autonomt arbetssätt och kunna avgöra själva när de behöver befinna sig på kontoret och när de kan arbeta hemifrån på distans. Att arbeta på distans var inte heller lika accepterat bland respondenternas chefer i Dale, Wilson och Tuckers (2024, s. 345) studie där det framgick att cheferna inte hade lika mycket förtroende för sina medarbetare när de arbetade på distans. Vårt resultat visar tvärtom. Respondenterna behöver vara på plats när verksamheten kräver det, men de har möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter på distans när de anser att det fungerar. Det är ett ansvar medarbetarna tar själva och hanterar utifrån verksamhetens behov.

I dagsläget har respondenterna ett ansvar över deras möjlighet att kunna arbeta på distans några dagar i veckan, vilket skiljer sig från pandemin då det istället var ett undantag på grund av restriktioner i samhället för att minska smittspridning. Att befinna sig på plats när verksamheten kräver det motiveras av fysiska möten eller andra arbetsuppgifter som inte kan utföras på distans. Alla respondenter har två dagar de kan utnyttja till att arbeta på distans. Det som skiljer sig åt mellan verksamheterna är att respondenterna från sjukhuset har ett avtal de skriver på varje år, medan respondenterna från kommunal verksamhet utgår från regler som verksamheten har satt upp. Det visar på att regleringen kring arbete på distans skiljer sig åt och att det anpassas utefter verksamheten, vilket nämndes inledningsvis. Att respondenterna har ett avtal eller regler som formellt reglerar arbete på distans är något som inte har framträtt lika tydligt i tidigare forskning, vårt resultat visar därmed på en utveckling i hur arbete på distans regleras på vardera arbetsplats.

Avtalet för respondenterna på sjukhuset reglerar även arbetsmiljön där balansen mellan krav och kontroll blir synlig. Trots att arbetsmiljöansvaret ligger på arbetsgivaren kan inte arbetsgivaren åka hem och se över att de anställdas hem är en godtagbar arbetsplats ur arbetsmiljösynpunkt, vilket skapar en otydlighet kring arbetsmiljön. Däremot har en del av respondenterna gjort egna investeringar i sin arbetsmiljö hemma för att förbättra ergonomin. Detta framgick även hos respondenterna i Dale, Wilson och Tuckers (2024, s. 344) studie, vilket visar på en hög egenkontroll och självdisciplin hos våra respondenter där de kan bestämma själva utifrån sina egna behov, utan att cheferna tar beslut åt dem. Däremot har

några av respondenterna från sjukhuset och kommunal verksamhet inte de rätta arbetsredskapen hemma som finns på kontoret, vilket visar på en lägre kontroll (Eriksson & Larsson 2017, s. 434). För att möta detta kan det bli en drivkraft till att vara på arbetsplatsen, trots att de har två dagar som kan utnyttjas på distans. Resultaten bekräftar tidigare forskning som tar upp att autonomi förutsätter att individen har de rätta resurserna och kompetenserna vid arbete på distans (Aronsson & Lundberg 2022, s. 9), men det handlar även om att de självständigt kan planera sina veckor och när de vill arbeta på distans, med hänvisning till verksamhetens behov. Som studiens resultat visar innebär det här en känsla av flexibilitet och frihet hos respondenterna. För många av dem upplevs det hybrida arbetssättet som en ökad autonomi, vilket i denna studie uttrycks i det arbetssätt som sker på distans. Samtidigt finns det utmaningar med autonomi när de arbetar på distans, för att möta detta handlar det om att ha en självdisciplin vilket större delen av respondenterna beskriver som en hög egenkontroll i arbetet, i relation till att kunna ta sitt arbetstagaransvar och samtidigt känna av ett socialt stöd.

## **6.2 Balans**

Studiens resultat, som bland annat berör balansen mellan arbetsliv och privatliv, har respondenterna beskrivit som något som behöver upprätthållas. Större delen av respondenterna beskriver det som ett självständigt ansvar där man tar egna beslut utefter verksamhetens villkor och möjligheter. Enligt KASAM ställer detta krav på medarbetarnas hantering av att sätta gränser mellan arbetsliv och privatliv, vilket respondenterna visar en tydlig kontroll i att kunna hantera (Antonovsky 2005, s. 44, 48).

### **6.2.1 Balans mellan arbetsliv och privatliv**

Den tidigare forskningen visade att balansen mellan arbetsliv och privatliv var en stor drivkraft till att arbeta på distans då livspusslet blev enklare att hantera. Däremot visar den tidigare forskningen att det kan vara svårt att upprätthålla gränsen mellan arbetsliv och privatliv när arbetet sker hemifrån (Ahmad 2024, s. 10). Resultatet i vår studie visar på en viss skillnad. Enligt KASAM upplever en individ begriplighet om ens värld är strukturerad och sammanhållen, snarare än kaotisk, vilket gör att det blir lättare att orientera sig (Antonovsky 2005, s. 44). Respondenterna pratar om att det är viktigt att upprätthålla gränsen för att inte blanda ihop arbete med privatlivet och vice versa. Även deras chefer värnar om de ska upprätthålla gränsen, menar respondenterna. För att göra detta har några respondenter valt ut specifika arbetsplatser i sitt hem för att inte förhindras av hushållssysslor. De väljer också att förhålla sig till samma arbetstider och detta visar på en tydlig struktur och begriplighet, men även hanterbarhet (Antonovsky 2005, s. 48). De som har en tydlig struktur och de rätta resurserna för att kunna utföra sitt arbete på distans förhindrar på så sätt att det blir en obalans mellan arbetsliv och privatliv. Detta framgick även i Dale, Wilson och Tuckers (2024, s. 344) studie där en del av respondenterna hade ett eget arbetsrum hemma för att inte distraheras av hushållet eller privatlivet.

Däremot pekar resultatet på att det fortfarande finns en viss svårighet med att upprätthålla gränsen. Några av respondenterna menade att de kan arbeta över till sent på kvällen när de arbetar hemifrån, och även de som upprätthåller en tydlig gräns mellan arbete och privatliv menar de på att arbetet kan följa med i tankarna trots att de har slutat för dagen. De arbetsuppgifter som HR-personalen har berör även tyngre delar som lättare kan följa med i tankarna än vanliga administrativa uppgifter, exempelvis förberedelser inför ett rehabsamtal

eller större HR-processer som ska implementeras i verksamheten. Enligt krav-kontroll-stöd-modellen visar detta på höga krav och en låg egenkontroll vilket kan bidra till stress då arbetet fortfarande finns med i tankarna, vilket även är något som framträder i den tidigare forskningen (Shirmohammadi, Chan Au & Beigi 2022, s. 170). För att inte drabbas av stressen handlar det om att jobba med sig själv och kunna koppla bort arbetet när man är ledig. Respondenterna visar på att de förstår riskerna med detta och försöker att koppla bort tankarna när de slutar för dagen. Det visar på en hög kontroll och i kombination med de höga kraven bidrar det till en hanterbarhet och begriplighet vilket minimerar risken för att känna arbetsrelaterad stress (Eriksson & Larsson 2017, s. 432).

Den tidigare forskningen visade, som tidigare nämnt, att många upplevde stress kopplat till arbete och privatliv. Forskningen är också centrerad kring pandemin där kvinnor upplevde stress i högre grad än män på grund av att få ihop hushålls- och omsorgsarbete, vilket skapar en gränslöshet. Vårt resultat visar på en lite bättre balans, där respondenterna försöker avskärma sig från privatlivet vid arbete på distans. Däremot ger resultaten inga tydliga svar på hur arbetsfördelningen i hemmet ser ut, som den tidigare forskningen tar upp där det framgår att arbete på distans kan förstärka de traditionella könsrollerna (Shirmohammadi, Chan Au & Beigi 2022, s. 168). Däremot finns det tendenser kring respondenterna att sätta på en maskin tvätt och ta tag i hushållssysslor under arbetstiden hemifrån, vilket Hultén (2022, s. 131-132) framhävde i sin forskning där kvinnor växlar mellan arbete och hushållsarbete. Däremot ser respondenterna snarare detta som en bensträckare eller en fördel att kunna genomföra antingen innan eller direkt efter arbetsdagen. Det visar på en tydlig struktur och att det inte går ut över deras prestation i arbetet.

Eftersom samhället inte befinner sig i en pandemi längre skulle det kunna betyda en mindre påfrestning på grund av att människor och arbetsplatser inte behöver förhålla sig till restriktionerna. Respondenterna visar detta genom att de kan välja mellan att arbeta på arbetsplatsen eller hemifrån utifrån sina egna önskemål med hänsyn till verksamhetens behov. Dessutom framgick det inte i tidigare forskning hur dialog med chefen såg ut och det är något som har framträtt bland respondenterna i denna studie. Att kunna ha en dialog om hur arbetet på distans fungerar blir som ett emotionellt stöd för respondenterna (Eriksson & Larsson 2017, s. 434). Även om cheferna har förtroende för sina medarbetare över hur de hanterar upplägg av arbete på distans, så är det viktigt att ha en dialog och följa upp den eftersom det inte blir lika självklart hur en människa mår hemifrån som möjligtvis syns tydligare på plats. Dialogen i sin tur kan bidra till ett stöd för att kunna sätta gränsen mellan sfärerna och undvika ett gränslöst arbetsliv.

## **6.2.2 Produktivitet vid hybridarbete**

Från tidigare forskning såg vi att människor värdesätter balans mellan arbetsliv och privatliv, vilket respondenterna i denna studie också gör. En ny insikt i denna studie var att det också handlar om att ha balans i det hybrida arbetslivet. Det handlar om att få variationen mellan att arbeta på plats och att arbeta hemifrån. När respondenterna arbetar hemifrån handlar det om att kunna bli klar med arbetsuppgifter som kräver koncentration utan att bli avbruten. Detta lyftes även i tidigare forskning där människor såg fördelar med att produktiviteten ökade när de arbetade hemifrån på distans (Aronsson & Lundberg 2022, s. 9-10). På arbetsplatsen blir kollegor och prat i korridoren ett slags störningsmoment som förhindrar dem att bli klara i tid, vilket kan bidra till stress. För att möta detta blir lösningen att utnyttja sina dagar på distans. Det bidrar i sin tur till en hög begriplighet i kombination med en hög hanterbarhet i sitt

arbetsliv eftersom de får kontroll över sina arbetsuppgifter i lugn och ro (Antonovsky 2005, s. 48).

Däremot kan det gå ut över raster som inte följs på samma sätt som på arbetsplatsen. Det har att göra med att raster inte blir lika naturligt eftersom de inte pratar och umgås med sina kollegor på samma sätt hemifrån som de gör på plats. På arbetsplatsen blir det tydligare när det går att avbryta sitt arbete för en rast. Prat i korridoren och kollegor som knackar på kan göra dem påmind om att ta en paus och umgås med sina kollegor. Att ha tillgång till dessa sociala relationer skapar en meningsfullhet, vilket Antonovsky (2005, s. 154) menar, och därmed är störningsmomenten också värdefullt eftersom de bidrar till både stöd och ett sammanhang för medarbetaren.

När arbetet sker hemifrån kan det kollegiala sammanhanget utebli även när det gäller själva arbetet. Trots att de kan nå sina kollegor via Teams är det inte lika lätt att bolla med varandra därigenom. Snabba och enkla frågor går att ta itu med via Teamssamtal, men vissa arbetsuppgifter kräver mer spontanitet och bollande mellan varandra, vilket respondenterna menar blir mer naturligt på plats. Kopplat till stödet i krav-kontroll-stödmodellen innebär detta ett instrumentellt stöd i form av samarbete för att komma vidare i sina arbetsuppgifter (Eriksson & Larsson 2017, s. 434). Det innebär att det ibland finns ett behov av att vara på plats för att känna meningsfullhet i sina arbetsuppgifter, istället för att bara sitta hemifrån där motivationen kan försvinna (Antonovsky 2005, s. 46).

Idag handlar ett arbete hemifrån om att bocka av det man utför, för att känna en kontroll över sina arbetsuppgifter och på så sätt kan den arbetsrelaterade stressen minska. Att arbeta på plats handlar mer om att delta i fysiska möten och komma vidare i gemensamma projekt eller för att få inspiration till egna arbetsuppgifter. Det handlar om att hitta en balans mellan att kunna arbeta ostört och att kunna vara på plats med sina arbetskollegor för att få inspiration. Eftersom respondenterna också måste vara på plats när verksamheten kräver det, till exempel vid fysiska träffar, blir det också en naturlig balans i arbetslivet där de får variationen.

### **6.3 Sociala interaktioner vid hybridarbete**

Studiens resultat visar att upplevelsen av de sociala interaktionerna är en viktig faktor vid hybridarbete, oberoende om man tillhör en kommunal eller regional verksamhet. Enligt respondenterna tar den sociala interaktionen sig olika uttryck vid hybridarbete beroende på var man befinner sig. Den kan ses som en möjlighet till att främja sociala faktorer, men också som ett störningsmoment som kan påverka koncentrationen.

Precis som Tuzcuoğlu et al (2025, s. 9) och Dale, Wilson och Tucker (2024, s. 343) kom fram till i sin studie så finns det ett intresse hos våra respondenter att arbeta på kontoret på grund av det kollegiala och för att känna en social tillhörighet. Det handlar om att minska känslan av ensamhet och isolation som lätt kan uppstå vid arbete hemifrån. Vårt resultat visar att val av arbetsplats påverkar den sociala interaktionen kopplat till både mängden sociala interaktioner såsom upplevelsen av att tillhöra en gemenskap i arbetsgruppen. Det sociala stödet är därför en viktig faktor som väger upp egenkontrollen i arbetet i kombination med ens arbetskrav (Eriksson & Larsson 2017, s. 433-434). Det är också en stor del av hur den sociala interaktionen både framställs och upplevs av medarbetarna. Då det finns en förväntan bland både sig själv och sina kollegor att man ska vara tillgänglig underlättas det hybrida arbetslivet av att arbeta inne på kontoret. Det bygger på att relationer koncentreras mot sina

närmaste arbetskolligor, samt att den sociala interaktionen får en positiv inverkan på trivseln, vilket även kan leda till en känsla av meningsfullhet (Antonovsky 2005, s. 153).

Dock är forskningen också till viss del centrerad i omställningen av det hybrida arbetslivet i samband med att pandemin slog till. Enligt Espersson, Lidén och Westrup (2023, s. 68) innebar denna förändring en försvagad social dynamik mellan arbetskolligor till följd av minskad kontakt och en begränsad tillgänglighet. Detta bekräftas även av denna studies resultat som beskriver att den sociala interaktionen till stor del formas av tillgången av en kollegial närvaro. Respondenterna beskriver det som en informell möjlighet till återkoppling som både kan minska den upplevda stressen och samtidigt skapa en trygghet på arbetsplatsen. Därav kan den sociala interaktionen ses som något värdefullt som bidrar till medarbetarnas relationer mellan varandra. Det kan också bidra till en kollegial känsla av samhörighet och begriplighet i sitt arbetsliv (Antonovsky 2005, s. 48). Däremot belyser vårt resultat också att en omvandlad social interaktion på arbetsplatsen kan föra med sig både möjligheter och utmaningar kopplade till det hybrida arbetslivet. Samtidigt som respondenterna visar att tillgången till sociala relationer är viktig av kollegiala skäl och för att få ta del av gemenskapen, så finns det emellanåt en känsla av att behöva avskärma sig. Kolligor kan i dessa fall bli mer av ett störmoment och respondenterna kan därför välja att sätta sig på annan plats, i syfte att göra sig mindre tillgängliga hemifrån (Espersson, Lidén & Westrup 2023, s. 66-67).

Tuzcuoğlu et al (2025, s. 9) forskning visade att medarbetarna i grunden föredrar att arbeta hemifrån i de fall då de får bestämma vart de vill arbeta. Det visar på att de värdesätter flexibiliteten vid hybridarbete, vilket även går hand i hand med vårt resultat. En annan aspekt som har lyfts fram av respondenterna, som inte framgick i tidigare forskning, är att det hybrida arbetslivet har möjliggjort ett kollegialt samarbete över olika geografiska platser. När respondenterna arbetar hybrid ökar deras karriärmöjligheter genom att de kan delta i olika arbetsrelaterade nätverk digitalt.

Dock pekar resultatet i en ännu större utsträckning på att det finns svårigheter med den sociala interaktionen vid arbete på distans. Några av respondenterna menade att de sociala interaktionerna mellan kolligor inte kommer att uppstå lika naturligt dessa dagar, vilket kan bidra till isolation som tidigare forskning visar (Shirmohammadi, Chan Au & Beigi 2022, s. 170). Samtidigt visar den tidigare forskningen också att individualiseringen ökar i samband med det hybrida arbetslivet, vilket kräver att de sociala relationerna som sker digitalt upprätthålls för att inte suddas ut och därmed leda till ett minskat engagemang (Espersson, Lidén & Westrup 2023, s. 76-77). Detta bekräftas av Ahmads (2024, s. 3-4) förklaring av att distansarbete innebär en känsla av ensamhet där det finns en längtan efter det kollegiala, i samband med att möjligheten till att arbeta på distans. Därav kan det hybrida arbetslivet påverka medarbetarnas sociala relationer och företagskulturen i negativa aspekter. Avsaknaden av den sociala interaktionen och den dagliga kontakten mellan sina kolligor kan leda till att det kollegiala går förlorat. Det är därför viktigt att arbetsgivaren tar sitt ansvar genom att låta de sociala aspekterna speglas i den hybrida arbetsformen, vilket även tas upp av Dale, Wilson och Tucker (2024, s. 345). Detta bekräftas även av studiens resultat där man ser att den regionala verksamheten arbetar aktivt med frågan genom en policy där medarbetarna skriver under ett avtal om regler och villkor kopplade till distansarbete. Den kommunala verksamheten gör detta också genom att ha obligatoriska dagar som medarbetare måste befinna sig på plats på grund av att ta vara på den sociala interaktionen.

Vidare visar studiens resultat att interaktionen mellan kollegorna är en gemensam faktor hos samtliga sju respondenter, som framför att det sociala samspelet är en viktig faktor kopplat till en hållbar arbetsmiljö och en öppen kommunikation. Dock finns det en viss skillnad i hur det påverkar deras möjligheter och utmaningar vid hybridarbete, med tanke på verksamheternas strukturer och vilka bestämda dagar medarbetarna behöver arbeta på plats. Det framkom i resultatet att möjligheten till en dialog kan påverkas, vilket till viss del innebär att den informella kommunikationen minskar av att arbeta hemifrån. En minskning av den informella kommunikationen kan dessutom påverka medarbetarnas relation till varandra och det är därför en central aspekt som behövs för att kunna bygga upp sociala relationer och en samhörighet mellan kollegorna. Som respondenterna nämner i resultatet så bidrar den informella kommunikationen till en gemenskap, vilket enligt krav-kontroll-stödmodellen kan minska upplevelsen av stress (Eriksson & Larsson 2017, s. 434). Men det kan även leda till ett mer tillgängligt kollegialt stöd som tillåter frågor och resonemang i realtid. Däremot visar resultatet också att den informella kommunikationen kan ske digitalt och ändå ses som ett socialt stöd. Respondenterna visar att det finns en trygghet i att kunna nå varandra via ett socialt utbyte på Teams, även om det inte alltid sker spontant, vilket också framhävs av krav-kontroll-stödmodellen (Eriksson & Larsson 2017, s. 436).

Vi ser även en koppling till hur den informella och spontana kontakten mellan varandra kan påverka medarbetarnas egenkontroll i arbetet och således också den sociala interaktionen mellan varandra. Den tidigare forskningen bekräftar att digitaliseringens utveckling och således kommunikationen på distans kan kräva mer planering och därför ses som en nackdel (Nayak, Budhwar & Malik 2025, s. 2). Även Espersson, Lidén och Westrup (2023, s. 68) framförde i sina resultat att respondenterna upplevde en minskad kontakt, en begränsad tillgänglighet och en försvagad interaktion mellan kollegorna vid ett arbete på distans.

Vidare ser man en liknande koppling utifrån krav-kontroll-stödmodellen som förutsätter ett socialt stöd som komplement till medarbetarnas egenkontroll och krav i arbetet kan detta upplevas som en försämrad kunskapsdelning vid hybridarbete. Den sociala interaktionen mellan kollegorna kommer inte att uppstå lika naturligt vid ett arbete på annan plats (Eriksson & Larsson 2017, s. 436). Utifrån både forskningen och denna studies resultat kan det därför konstateras att hybridarbete ställer krav på kommunikationen och att det uppstår utmaningar av att arbeta på annan plats. I studiens resultat lyfter många av respondenterna att det finns fördelar med den tekniska delen av kommunikationen då de snabbt kan nå sina kollegor. Antonovsky (2025, s. 43-44) visar även att en ordentlig och balanserad kommunikation kan ses som en stärkande faktor till förståelse och begriplighet, vilket långsiktigt kan ses, enligt KASAM, som en känsla av meningsfullhet hos medarbetarna. Dessutom kan detta också komma att påverka medarbetarnas kunskapsdelning och den professionella utvecklingen. Därav krävs det en informell kommunikation för att öppna möjligheten till inspirerande och kreativa samtal som kan hjälpa medarbetarna att ta sig vidare i sina arbetsuppgifter.

## 7. Metoddiskussion

*Avsnittet diskuterar vald metod i studien för att sedan knyta ihop studiens alla delar till en slutsats som besvarar syfte och frågeställning. Därefter ges förslag på framtida forskning.*

Innan vi påbörjade studien var vi som författare överens om att utgå från en kvalitativ metod eftersom vi båda var intresserade av upplevelser kring hybridarbete. Efter att ha läst tidigare forskning där merparten av studierna hade genomförts med en kvantitativ metod blev det

också en drivkraft till att fortsätta på det kvalitativa spåret. De semistrukturerade intervjuerna gav oss också möjligheten till att ställa öppna frågor med följdfrågor där respondenterna fick diskutera fritt utifrån deras perspektiv. Detta är något vi ville ta del av och något som vi inte kan uppnå genom en kvantitativ metod med en tillhörande enkätstudie.

En brist vi kan konstatera i studien är att vi har använt oss av en sekundär källa till krav-kontroll-stödmodellen. Målet från början var att använda oss av en primär källa till teorin från Karasek och Theorell, men vi kunde inte få tag på boken i god tid eftersom den var utlånad på alla närliggande bibliotek. Därför valde vi att använda en sekundär källa, dock har inte detta påverkat studien negativt då vi anser att vi har fått med den mest väsentliga informationen avseende modellen.

Vi använde oss av ett målstyrt urval vid val av respondenter. Det var ett smidigt sätt för oss att komma vidare i processen och hitta relevanta personer. Däremot kan det innebära en begränsning eftersom det indirekt styr vårt urval åt ett specifikt håll mot personer som ingår i vårt kontaktnät, men på grund av studiens tidsbegränsning blev det lämpligast för att effektivisera processen. Respondenterna är i olika åldrar och vi diskuterade innan intervjuerna om det möjligtvis skulle påverka svaren kring deras upplevelser. Det var inget som framgick i intervjuerna och trots olika åldrar pekade upplevelsen av det hybrida arbetslivet åt samma håll bland dem. Alla intervjuer genomfördes via Teams och trots att det finns nackdelar med digitala intervjuer som vi upplevde i form av att ljudet hackade lite i två intervjuer (Bryman 2018, s. 593), så upplevde vi mest fördelar och eftersom vi alla hade på videokameran under intervjuerna kunde vi ta del av kroppsspråk och känna av en stämning trots att vi inte befann oss i samma rum.

Eftersom vi studerar ett personalvetarprogram som våra respondenter också har studerat kan det skapa en igenkänningsfaktor då majoriteten av respondenterna har suttit i vår situation. Det kan skapa en känsla av att de vill bidra genom att svara "rätt" på våra frågor. Detta hänvisas till socialkonstruktivismen där människan aktivt anpassar sina handlingar till rådande läge och därmed till intervjusituationen (Justesen & Mik-Meyer 2011, s. 56). Som tidigare nämnt hade de som önskemål att få intervjuguiden skickad till sig innan intervjun för att förbereda sig. Respondenterna hade mest skummat igenom frågorna innan för att få en bättre bild på vad som skulle beröras. För att undvika att intervjun skulle gå åt ett "önskat" håll valde vi att ta bort eventuella följdfrågor när vi skickade intervjuguiden till dem. Detta minimerade risken att tillförlitligheten i respondenternas svar påverkades eftersom frågorna öppnade upp för olika inriktningar beroende på vad de svarade där fler följdfrågor kunde ställas utöver det som skrevs med i intervjuguiden.

Under studiens gång har vi som författare diskuterat bristerna i studien som kan komma att påverka resultat, diskussion och vår uppfattning om hybridarbete bland kvinnlig HR-personal. Efter kodning av det transkriberade materialet diskuterade vi vad vi som intervjuare hade kunnat fråga mer om för att få en djupare bild av området. I det här fallet kunde könsperspektivet få mer uppmärksamhet då vi riktade in oss mot kvinnlig HR-personal. Däremot var inriktningen mot upplevelser av hybridarbete och kopplat till balansen mellan arbetsliv och privatliv. Den tidigare forskningen och teorierna gav oss inspiration till att fortsätta på könsperspektiv spåret, men begränsningen låg i våra intervjufrågor där vi hade kunnat fråga mer om hur arbetsfördelningen mellan mannen och kvinnan ser ut i hemmet när de är på distans eftersom det var ett återkommande ämne som togs upp i tidigare forskning. Däremot fick vi ändå svar på att hushållssysslor kan locka vid

arbete hemifrån vilket kan kopplas till ett könsperspektiv då kvinnan traditionellt sett har hand om hushållssysslor i högre grad än män.

## 7.1 Slutsatser

Utifrån den tidigare forskningen, relevanta teoretiska perspektiv samt vår sammanställning av studiens resultat och diskussion, kan vi konstatera att kvinnlig HR-personal till stor del upplever det hybrida arbetslivet som något positivt. Det finns en tydlig reglering hos samtliga respondenters verksamheter om hur de kan lägga upp sina arbetsveckor, där två dagar kan förläggas på distans, om verksamheten tillåter det, och resterande dagar är på plats. Detta är en skillnad från pandemin där arbetet på distans anpassade sig efter restriktioner.

En återkommande uppfattning är att det finns en medvetenhet om vikten av att upprätthålla balansen mellan arbetsliv och privatliv, där flexibiliteten förenklar livspusslet. Samtidigt öppnar det hybrida arbetssättet upp för en viss självstyrande planering av sin arbetsdag, vilket ökar autonomin. Däremot lyfter respondenterna också att det finns svårigheter kopplade till det gränslösa arbetet då exempelvis arbetsdagen kan bli längre av att arbeta hemifrån, vilket innebär både mindre raster och ett minskat socialt umgänge. Detta vägs upp av att vara på kontoret och på så sätt främjar det allt från sociala relationer till kunskapsdelning och interaktion med kollegor. Det handlar om att finna en balans i det hybrida arbetslivet eftersom det sociala samspelet med kollegor blir mer begränsat av att arbeta på distans. Det hybrida arbetslivet ställer på så sätt krav på medarbetarna att kunna ta sitt ansvar med att utföra sina arbetsuppgifter hemifrån samt att kunna sätta sina gränser för att inte blanda ihop arbetsliv och privatliv. Tidigare forskning har visat att arbete på distans kan förstärka traditionella könsroller i hemmet, vilket syns till viss del i den här studien där de kan ta itu med hushållssysslor under rasten eller vid bensträckare. Däremot finns det en medvetenhet om hur de ska hantera detta för att det inte ska gå ut över arbetet. Med stöd från chefen och genom självdisciplin går det att få till arbetet på distans.

Trots att arbete på distans bidrar till att kunna arbeta ostört, bli färdig med arbetsuppgifter samt att få mer tid till privatlivet, så finns det ett värde i att vara på kontoret. Dels för att kunna bolla med sina kollegor i korridoren om arbetsuppgifter, men även känna en gemenskap som går utöver den formella arbetsrelationen. Det ger dem en meningsfullhet i deras arbetsvardag där de uppskattar att åka till arbetet några dagar i veckan.

Med utgångspunkt i detta hoppas vi som författare att studien kan bidra till en större förståelse för hur kvinnliga HR-personal upplever det hybrida arbetssättet, i relation till tidigare strukturer för arbetets organisering.

## 7.2 Förslag till framtida forskning

Vår studie har gett en bild på hybridarbetets upplevelser bland kvinnlig HR-personal. På grund av studiens tidsbegränsning hade vi sju respondenter som kunde ställa upp i god tid för intervjuer där samtliga arbetade inom offentlig sektor. För att få en bredare bild hade fler respondenter kunnat intervjuas där HR-personal från privat sektor hade kunnat delta för att få en bild om hur det offentliga skiljer eller liknar den privata sektorns hantering av hybridarbete. När det kommer till forskningsområdet är vårt förslag på framtida forskning att fortsätta undersöka hybridarbete ur ett könsperspektiv, med fokus på skillnader mellan män

och kvinnors upplevelser av hybridarbete. Eftersom vi också haft ett medarbetarperspektiv i studien är ett annat förslag att fokusera på chefers upplevelser av hybridarbete, där det går att undersöka hur ansvaret kring arbetsmiljö hanteras.

## 8. Käll- och litteraturförteckning

Ahmad, I. (2024). "Unfolding the "grey scene": exploring the intersection of work and home during post-COVID remote social work". *European Journal of Social Work*. pp. 1–13. Doi: 10.1080/13691457.2024.2434838.

Allvin, M. (2001). *Distansarbete: Ett instrument för frihet eller kontroll?* Arbetsliv i omvandling. <https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/16378/14838>.

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Liber.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Natur och kultur.

Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). "Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps". *Inter Economics*, Vol.55 (6), pp. 381–386. Doi: 10.1007/s10272-020-0938-5.

Aronsson, G. & Lundberg, U. (2022). *Distansarbete - översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. [https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av\\_distansarbete\\_covid-19\\_digital.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av_distansarbete_covid-19_digital.pdf).

Brinkmann, S. (2024). *Kvalitativa intervjuer: samtalskunskap genom forskningsintervjuer*. Upplaga 1. Studentlitteratur.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Liber

Dale, G., Wilson, H., & Tucker, M. (2024). What is healthy hybrid work? Exploring employee perceptions on well-being and hybrid work arrangements. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol.17 (4), 335–352. Doi: 10.1108/IJWHM-03-2024-0041.

Eriksson, B & Larsson, P. (2017). Våra arbetsmiljöer. I Bengtsson, M & Berglund, T (red.). *Arbetslivet*. S. 423-454.

Espersson, M., Lidén, A. & Westrup, U. (2023) "Urholgade sociala relationer i distansarbete under coronapandemin", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol.29 (1), s. 62–80. Doi: 10.58236/aa.23949.

Folkhälsomyndigheten. (2024). *När hände vad under pandemin?* [https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/utbrottsarkiv/covid-19-pandemin-2019-2023/nar-hande-vad-under-pandemin/ \[2025-04-03\]](https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/utbrottsarkiv/covid-19-pandemin-2019-2023/nar-hande-vad-under-pandemin/)

Grönlund, A. (2018). "Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol.13 (2), 11-25. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17956>

- Hultén, K. (2022) ”Leva och arbeta i hemmet: Effekter av distansarbete i hemmet för privatliv och arbetsliv”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol.11 (2), s. 123–136.  
<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/24143>.
- Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl. Studentlitteratur.
- Le Grand, C. & Tåhlin, M. (2019). Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010 - ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus. I Sandberg, Å (red.). *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. S. 175-204
- Liljeröd, E. & Wingborg, M. (2022). *Distansarbete efter corona - Tolv förslag för ett bättre arbetsliv*.  
<https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/arena-ide-distansarbete-webb-2022.pdf>
- May, T. (2013). *Samhällsvetenskaplig forskning*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl. Studentlitteratur.
- Movitz, F. & Sandberg, Å. (2019). Arbetsliv i Sverige - modell i förändring. I Sandberg, Å (red.). *Arbete & välfärd - Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. S. 77-118.
- Nayak, S., Budhwar, P. and Malik, A. (2025) ‘Technostress of HR professionals: the darker implication of remote work transformations’, *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1–46. Doi: 10.1080/09585192.2024.2446508
- SCB. (2021). *Allt fler arbetar hemifrån*.  
<https://www.scb.se/pressmeddelande/allt-fler-arbetar-hemifran/> [2025-04-02]
- SCB. (2025). *Arbete hemifrån och arbetad tid*.  
[https://www.scb.se/contentassets/02d392aa65014c5a93d1fff6f16e6759/am0401\\_2025a01\\_br\\_amftbr2502.pdf](https://www.scb.se/contentassets/02d392aa65014c5a93d1fff6f16e6759/am0401_2025a01_br_amftbr2502.pdf)
- Shirmohammadi, M., Au, W. C. & Beigi, M. (2022) ‘Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners’, *Human Resource Development International*, Vol.25 (2), pp. 163–181. Doi: 10.1080/13678868.2022.2047380.
- Tengblad, S. (2023). *I den bästa av världar? Om organisering av HR/HRM i Sverige*.  
 CGHRM\_Cranetrapport\_2\_dec2023\_I den bästa av världar.pdf
- Tuzcuoğlu, D., Appel-Meulenbroek, R., Borgers, A., Arentze, T., & Sungur, A. (2025). Differences in preferences for office attributes in hybrid working: Office versus Flexible Workdays. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 104, 102587-. Doi: 10.1016/j.jenvp.2025.102587

# 9. Bilagor

## 9.1 Intervjuguide

Innan vi börjar - godkänner du att vi spelar in samtalet?

### Bakgrundsfrågor

1. Vill du ge en kort presentation av dig själv?  
→ Eventuella följdfrågor:
  - *Hur gammal är du?*
  - *Vad har du för utbildningsbakgrund?*
  - *Vilken är din nuvarande arbetsplats och hur länge har du varit anställd?*
  - *Vilken arbetsroll har du och vilka är dina arbetsuppgifter?*
  - *Hur ser din familjesituation ut?*
2. Vad brukar du göra på fritiden?

### Huvudfrågor

#### Distansarbete

3. Hur definierar ni distansarbete på er arbetsplats?  
→ Eventuell följdfråga
  - *Anser du att distansarbete har något förbättringsområde så att det dagliga arbetet blir mer effektivt?*
4. Vad finns det för policy på arbetsplatsen? Hur ofta får man arbeta på distans?  
→ Eventuella följdfrågor:
  - *Har detta förändrats sedan pandemin?*
  - *Finns det förbättringsområden?*
  - *Upplever du och/eller dina kollegor några utmaningar med distansarbete? Isåfall, vilka?*
5. Hur ofta arbetar du på distans? Arbetar du hemifrån eller någon annanstans?
6. Vad driver dig till att arbeta på distans?  
→ Eventuell följdfråga
  - *Hur lång restid har du till din arbetsplats?*
7. Finns det några arbetsuppgifter som du inte kan utföra på distans? Isåfall vilka?
8. Vilka fördelar upplever du med att arbeta hemifrån?

#### Balans mellan arbetsliv och privatliv - genus

9. Vad innebär en vardaglig balans för dig? (*I relation till arbete och privatliv*)  
→ Eventuell följdfråga:
  - *Upplever du att du har en gräns mellan ditt privat- och arbetsliv? Om ja, hur gör du för att upprätthålla gränsen?*
10. Vad anser du är viktigast för att upprätthålla en bra balans mellan ditt privatliv och arbetsliv, då du brukar arbeta på distans?  
→ Eventuell följdfråga:
  - *Finns det några förbättringsområden?*
11. Kan du beskriva hur din arbetsdag skiljer sig åt beroende på om du arbetar hemifrån eller på kontoret?  
→ Eventuell följdfråga:

- *Finns det några förbättringsområden?*
- 12. Hur ser dina raster ut när du arbetar hemifrån, jämfört med på kontoret?
- 13. Hur skulle du beskriva att distansarbete har påverkat din fritid?

### **Prestation och karriärmöjligheter - Krav/kontroll/stöd**

- 14. Upplever du att din arbetsprestation är annorlunda (*påverkas negativt/positivt alternativt förändrats*) de dagar du arbetar på distans?
  - Eventuell följdfråga:
    - *Händer det att du arbetar över när du arbetar hemifrån? Om ja, varför?*
- 15. Hur ser kontakten ut mellan dina kollegor när du arbetar hemifrån?
  - Eventuell följdfråga:
    - *Vilka förväntningar har ni på varandra inom enheten? Hur hanterar du det?*
- 16. Påverkar distansarbetet din professionella utveckling och/eller dina karriärmöjligheter? Om ja, på vilket sätt?
- 17. Får du lov att bestämma själv när du vill arbeta på distans eller måste din närmaste chef godkänna det?
  - Eventuell följdfråga om det godkänns av chef:
    - *Hur går det till och hur upplever du ansvarsfördelningen i det?*

### **Avslutande frågor**

- 18. Hur tror du distansarbete kommer att se ut i framtiden?
- 19. Har du något dokument, i form av exempelvis rutiner eller riktlinjer om distansarbete, som du kan tänka dig att dela med oss?
- 20. Får vi citera dig i vårt arbete? Materialet kommer självklart att behandlas konfidentiellt, vilket innebär att det endast är vi som tar del av ditt namn och information kopplad till organisationen du arbetar för.
- 21. Har du något ytterligare att tillägga? Något vi har missat som är av relevans för arbetets innehåll?

## 9.2 Samtyckesavtal

### Information angående deltagande i examensarbete

Vi, Caroline Hansson och Ellinor Kristensson, vill fråga dig om du vill delta i vårt examensarbete. Vi är studenter som studerar på OPUS-programmet vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Som en del i utbildningen gör vi ett examensarbete på kandidatnivå.

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

Sen pandemin så har distansarbetet blivit ett allt vanligare arbetssätt, vilket har lett till både en förändrad arbetsmarknad, men också ett ämne för forskning. Tidigare forskning påvisar både positiva och negativa effekter med arbetssättet, men det finns inte många studier som har undersökt distansarbetets upplevelser ur ett könsperspektiv. Denna studie syftar därför till att, ur ett könsperspektiv, sätta distansarbetets upplevelser hos HR-personal, i relation till det gränslösa arbetet.

Ditt deltagande efterfrågas då du arbetar på en HR-enhet alternativt med personalrelaterade frågor. Genom att delta i studien kommer du med din kompetens att bidra med värdefull information som är avgörande för uppfylla studiens syfte och frågeställningar, och således också ett tillförlitligt resultat.

Huvudman för examensarbetet är Högskolan i Borås, som är en statlig myndighet. Med huvudman menas den organisation som är ansvarig för studien.

#### Hur går examensarbetet till?

Vår studie är kvalitativ vilket innebär att vi kommer samla in data genom intervjuer. För dig innebär deltagandet att du aktivt bidrar med erfarenheter och åsikter utifrån din yrkesroll och kompetens. Denna information kommer att användas för att samla in relevant data där respektive intervju beräknas ta cirka 45-60 minuter. Vi kommer att spela in samtliga intervjuer, efter deltagarnas godkännande, för att sedan transkribera inspelningarna. Det är endast vi två studenter som kommer att ha tillgång till inspelningarna som sedan raderas när uppsatsen är godkänd och examinerad.

#### Hur får jag information om resultatet av studien?

När examensarbetet är examinerat kommer det att publiceras enligt sedvanliga rutiner för examensarbete vid Högskolan i Borås och finnas tillgängligt i databasen DIVA. Vi kan även skicka ett exemplar av uppsatsen till dig om så önskas.

#### Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför, och det kommer inte heller att påverka ditt arbete. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta handledaren eller studenter (se kontaktuppgifter nedan). För att delta behöver du lämna ditt samtycke.

## Vad händer med mina uppgifter?

I examensarbetet kommer vi att samla in information från dig. Inga namn, uppgifter eller resultat som kan härledas till dig som person kommer att redovisas i examensarbetet. Allt material kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av det, i enlighet med gällande lagstiftning. Det datamaterial som samlats in, kommer att förstöras när examensarbetet är examinerat och godkänt varvid personuppgiftsbehandlingen upphör.

Behandlingen av uppgifter om dig sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke). Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig. Som deltagare har du ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningens artikel 15-18, 20 och 22, som bland annat innebär att du har rätt att ta del av de uppgifter om dig som behandlas i studien samt få dessa rättade eller raderade. Du har också rätt att få behandlingen av uppgifter om dig begränsad. Kontakta ansvarig handledare (kontaktuppgifter nedan) i dessa fall.

Om du har frågor kring behandlingen av dina personuppgifter är du välkommen att i första hand kontakta ansvariga för examensarbetet eller handledaren. Du är också välkommen att kontakta högskolans dataskyddsombud via e-post, [dataskydd@hb.se](mailto:dataskydd@hb.se), med synpunkter. Du har därtill rätt att klaga på högskolans behandling av personuppgifter till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

## Ansvariga för examensarbetet

Student/Författare - Caroline Hansson: [carolinepetronella.hansson@gmail.com](mailto:carolinepetronella.hansson@gmail.com)

Student/Författare - Ellinor Kristensson: [s2205191@student.hb.se](mailto:s2205191@student.hb.se)

Handledare - Christian Rönnögård: [christian.ronnogard@hb.se](mailto:christian.ronnogard@hb.se)

## Samtycke om deltagande

### Fylls i av handledaren

Härmed intygas att ansvariga studenter har uppvisat skriftligt samtycke av informanten till deltagande i examensarbetet och behandling av informantens personuppgifter enligt ovan.

-----  
Datum och handledares namnteckning

✂-----

### Fylls i av deltagaren

Jag har fått muntlig och skriftlig information om examensarbetet och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla en kopia av den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att delta i examensarbetet och att uppgifter om mig samlas in och behandlas på det sätt som beskrivs i informationen ovan.

---

Namn-teckning

---

Ort och datum



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)