

Distansarbete på Åland

- En analys av covid-19-pandemins påverkan på arbetstagares arbetsrutiner

Anna Liljeroos, Erica Ponthin



2024:10

Datum för godkännande: 23.05.2024

Handledare: Anna-Lena Groos

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Författare:	Anna Liljeroos, Erica Ponthin
Arbetets namn:	Distansarbete på Åland - En analys av covid-19-pandemins påverkan på arbetstagares arbetsrutiner
Handledare:	Anna-Lena Groos
Uppdragsgivare:	

Abstrakt
<p>I detta examensarbete skriver Anna Liljeroos och Erica Ponthin om hur covid-19-pandemin har påverkat distansarbete på Åland. Bakgrunden till arbetet är att distansarbete under det senaste decenniet har blivit en del av organisationskulturen på flera arbetsplatser. Syftet med arbetet är att undersöka hur de åländska arbetstagarna använder sig av distansarbete på olika åländska arbetsplatser idag, jämfört med hur de arbetade före covid-19-pandemin. Arbetets syfte är även att undersöka hur ledarskapet har förändrats med tanke på att distansarbete är något som blir allt vanligare. Arbetets delar består av en teoretisk bakgrund för distansarbete, baserad på forskning och litteratur. För att uppnå syftet har arbetet kompletterats genom en elektronisk undersökning i form av en enkät och en kvalitativ undersökning med fyra intervjuer. Materialet från dessa undersökningar har analyserats med en kvantitativ och kvalitativ analysmetod. Resultatet visar att fler arbetar på distans idag än de gjorde innan pandemin och ledare ser idag nya utmaningar i sitt arbete på grund av större andel distansarbete än tidigare.</p>

Nyckelord (sökord)
Distansarbete, ledarskap, kommunikation, team, covid-19, Åland.

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2024:10	1458-1531	Svenska	54 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
02.05.2024	23.05.2024	23.05.2024

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Degree Programme:	Business Administration
Author:	Anna Liljeroos, Erica Ponthin
Title:	Remote Work in Åland - An Analysis of the Impact of the Covid-19 Pandemic on Employees' Work Routines
Academic Supervisor:	Anna-Lena Groos
Commissioned by:	

Abstract
<p>In our thesis, Anna Liljeroos and Erica Ponthin write about how the Covid-19 pandemic has impacted remote work in Åland. The background of our work is that over the past decade, remote work has become part of the organizational culture in several workplaces. The purpose of the study is to examine how the Ålandic employees currently utilize remote work in various Ålandic workplaces compared to how they worked before the Covid-19 pandemic. We also aim to investigate how leadership has changed considering that remote work is becoming increasingly common. The thesis presents the theory behind remote work based on literature and research. To achieve our purpose, an electronic survey in the form of a questionnaire was conducted, along with a qualitative study involving four interviews. The analysis methods used in this thesis were quantitative and qualitative methods. The results show that more people work remotely today than before the pandemic, and leaders now face new challenges in their work due to a larger proportion of remote work than before.</p>

Keywords
Remote work, telecommuting, leadership, communication, team, covid-19, Åland.

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2024:10	1458-1531	Swedish	54 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved:
02.05.2024	23.05.2024	23.05.2024

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	7
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Metodval	8
1.6 Disposition	8
2. DISTANSARBETE	9
2.1 Vad är distansarbete?	9
2.2 Distansarbete under 2000-talet	9
2.3 Arbetshälsa	10
2.4 Positiva och negativa effekter av distansarbete	11
2.5 Teknologiska utmaningar med distansarbete	11
2.6 Distansarbete och arbetsrätt	12
2.7 Distansarbete och hållbarhet	13
3. LEDARSKAP OCH DISTANSARBETE	15
3.1 Medarbetarpolicy	15
3.2 Utmaningar och framgångsfaktorer	15
3.3 Kommunikation och konflikter	15
3.4 Motivation	16
3.5 Att bygga team på distans	17
3.6 Ledarens roll	18
3.7 Allmänna principer för att lyckas arbeta på distans	19
3.8 Arbetsplatsen i framtiden - var är den?	20
4. ARBETE OCH COVID-19-PANDEMIN	21
4.1 Förändring i medarbetarnas arbetsrutiner	21
4.2 Covid-19-pandemin - startskottet för en ny tid	22
4.3 Distansarbetets utbredning efter pandemin	22
4.3.1 Distansarbete på Åland under covid-19-pandemin	23
5. METOD	24
5.1 Kvalitativa och kvantitativa metoder	24
5.1.1 Standardisering och strukturering	25
5.2 Urval	25
6. EMPIRI	26
6.1 Enkätundersökningen	26
6.1.1 Före covid-19-pandemin, hur ofta arbetade du hemifrån?	27

6.1.2 Efter covid-19-pandemin, hur ofta arbetar du hemifrån?	28
6.1.3 Finns det en policy för distansarbete på din arbetsplats?	29
6.1.4 Om du arbetar på distans, hur håller din chef kontakten med dig?	29
6.1.5 Om du arbetar på distans, har ni obligatoriska möten på arbetsplatsen?	29
6.1.6 Om du arbetar på distans, hur håller ni gemenskapen uppe på er arbetsplats?	29
6.1.7 Vad är de största fördelarna med distansarbete för dig?	30
6.1.8 Vilka är de största utmaningarna med distansarbete för dig?	31
6.2 Intervjuerna	31
6.2.1 Arbetsplats 1	31
6.2.2 Arbetsplats 2	33
6.2.3 Arbetsplats 3	35
6.2.4 Arbetsplats 4	37
7. ANALYS	39
7.1 Att komma överens om distansarbete	39
7.2 Ledarskap och distansarbete	39
7.3 Ekonomiska och hållbara aspekter med distansarbete	41
7.4 Distansarbete på Åland idag	42
8. DISKUSSION	44
8.1 Resultatdiskussion	44
8.2 Metoddiskussion	46
8.3 Validitet och reliabilitet	47
8.4 Förslag till vidare forskning	47
8.5 Slutsats	48
KÄLLFÖRTECKNING	50
Bilaga 1, Intervjufrågor	55
Bilaga 2, enkätfrågor	56

1. INLEDNING

I en tid präglad av teknologiska framsteg och skiftande modeller inom arbetskultur har konceptet med distansarbete tagit en allt större plats i vårt sätt att arbeta. Covid-19-pandemin tvingade oss till distansarbete och idag ser vi till exempel Åland Living som marknadsför Åland idag som en plats där man har stora möjligheter till att arbeta på distans, något vi inte sett förut (*Alandliving, Mer Tid till Livet, 2024*).

1.1 Bakgrund

Under det senaste decenniet har distansarbete blivit en del av organisationskulturen på flera arbetsplatser. Covid-19-pandemin har till viss del hjälpt till med implementeringen av distansarbete i och med att de restriktioner som togs i bruk, inte bara i Finland utan även globalt, accelererade implementeringen av distansarbete. Arbetshälsoinstitutet i Finland anser att distansarbete på hel- eller deltid och även flexibel arbetstid, är positiva arbetsrutiner som underlättar arbetstagarnas balans mellan arbete och familjeliv. (*Balans mellan arbete och privatliv, n.d.*). Arbetshälsoinstitutet menar även i en annan artikel att Finlands befolkning upplever både positiva och negativa effekter av pandemins påverkan på våra arbetsrutiner (*Flexibel arbetstid, n.d.*).

Distansarbete har väckt vår uppmärksamhet, inte bara i och med att det är ett nytt sätt att arbeta, utan även att förutsättningarna för hur kommunikationen med arbetsplatsen har ändrats i och med ökad andel distansarbete. Kommunikation och hur ledarskapet ändras över tid är något som vi tycker är intressant. Ur arbetstagarens synvinkel ger distansarbete en viss frihet att hitta balans mellan arbetslivet och privatlivet, framför allt om detta är en möjlighet som erbjuds från arbetsgivaren och inte är något som är påtvingat (Kirchner et al., 2022). Med vårt arbete vill vi undersöka om pandemins inverkan har förändrat attityden till distansarbete hos medarbetare och arbetsgivare.

1.2 Syfte

Syftet med arbetet är att undersöka hur de åländska arbetstagarna använder sig av distansarbete på olika åländska arbetsplatser idag, jämfört med hur de arbetade före covid-19-pandemin. Vi har även syftet att undersöka hur ledarskapet har förändrats med tanke på att distansarbete är något som blir allt vanligare.

1.3 Frågeställningar

Vår första frågeställning är hur vi arbetar idag jämfört med hur arbetsrutinerna såg ut på arbetsplatsen före covid-19-pandemin. Vi vill undersöka om det är vanligare idag med distansarbete på deltid eller heltid jämfört med före covid-19-pandemin.

Vi vill även undersöka hur ledarskapet har förändrats i och med att distansarbete uppfattas bli vanligare efter covid-19-pandemin. Eftersom vi har egen erfarenhet av att distansarbete fortfarande används på vissa arbetsplatser vill vi undersöka hur ledarskapet har påverkats och förändrats för tiden efter pandemin. Vi söker svar på hur cheferna leder sina arbetstagare som arbetar på distans och om cheferna upplevt någon utmaning med detta. En annan intressant fråga är om cheferna själva arbetar på distans och hur det fungerar för dem i praktiken.

Våra frågeställningar är sammanfattningsvis följande:

- Är distansarbete på deltid eller heltid vanligare idag än före covid-19-pandemin?
- Har ledarskapet förändrats med ökad användning av distansarbete?
- Vilka utmaningar finns med ledarskap på distans?
- Arbetar cheferna mer på distans idag än före covid-19-pandemin?

1.4 Avgränsningar

Med arbetet syftar vi till att undersöka distansarbetets utbredning på Åland och ur ett ledarskapsperspektiv. Vi kommer att avgränsa arbetet till arbetsplatser där man har övervägande administrativt arbete och goda förutsättningar för distansarbete.

Undersökningen görs på Åland.

1.5 Metodval

Vi väljer att göra en kvantitativ undersökning där vi via sociala medier och mailutskick ställer frågor till arbetstagare hur deras arbetsrutiner ser ut idag jämfört med hur de såg ut före covid-19-pandemin vad gäller distansarbete. Vi kommer även att arbeta med en kvalitativ undersökning ur ett ledarskapsperspektiv där vi valt att göra intervjuer med personalansvariga på fyra åländska arbetsplatser.

1.6 Disposition

Vi kommer att inleda arbetet med en definition av vad distansarbete är. Därefter presenterar vi de områden som vi valt att lyfta upp i arbetet för att avsluta den teoretiska delen med ett avsnitt där vi redogör för hur stor del av de åländska arbetstagarna som arbetar på distans idag. Vi fortsätter arbetet med att beskriva metoden för vår forskning och därefter presenterar vi resultatet från våra undersökningar följt av en resultat- och metodanalys. Avslutningsvis presenterar vi vår slutsats tillsammans med förslag på fortsatt forskning. I vårt arbete kommer vi att använda oss av Högskolan på Ålands skrivguide (18 november 2023).

2. DISTANSARBETE

2.1 Vad är distansarbete?

Att arbeta på distans innebär att man utför sitt arbete i sitt eget hem eller på någon annan plats som inte är den ordinarie arbetsplatsen. Distansarbete idag grundar sig i en frivillighet och en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Distansarbete kan ske på heltid eller på deltid. Vid distansarbete är det fortsättningsvis arbetsgivaren som ansvarar för att gällande lagstiftning efterföljs. Arbetet ska kunna utföras säkert och ergonomiskt och arbetstagaren bör kunna dra en gräns mellan arbetet och arbetstagarens privatliv. Något som rekommenderas är att arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar om vad som gäller för distansarbetet. Saker som kan avtalas om är till exempel vilken typ av arbete som kan utföras som distansarbete, hur uppföljning av arbetstiden och arbetets resultat går till, frågor om datasäkerhet och hur man går tillväga vid sjukfrånvaro (Arbetskyddsförvaltningen, 2024).

Ordet distansarbete finns inte med i Svenska Akademiens ordböcker. Det sammansatta ordet distansarbete består av ordet distans, som betyder avstånd (Svenska Akademien, n.d.-b) och arbete som betyder "stadigvarande sysselsättning som ger försörjning" (Svenska Akademien, n.d.-a). Vi drar slutsatsen att ordet distansarbete betyder att arbetstagaren utför ett arbete mot ersättning med avstånd till arbetsplatsen. På engelska används uttrycket telecommuting (Cambridge University Press & Assessment, n.d.-b) eller teleworking (Cambridge University Press & Assessment, n.d.-c) som båda betyder att arbeta hemifrån, eller någon annan plats och kommunicera med arbetsplatsen via telefon, e-post eller internet. På engelska förekommer även ordet remote working i stor utsträckning (Cambridge University Press & Assessment, n.d.-a).

2.2 Distansarbete under 2000-talet

Distansarbete är något som under 2000-talet har blivit vanligare. Europeiska unionens statistikbyrå har data från 2013 som visar anställda arbetstagare som arbetat från sitt eget hem. Undersökningen visar att arbete från det egna hemmet i Finland har ökat från 10,6 % år

2013 till 23,10 % år 2022 (Eurostat, n.d.). Idag har vi tillgång till bättre och snabbare teknik än vad vi haft tidigare. Detta gör att det är enklare att arbeta varifrån som helst i världen än innan digitaliseringen. Under covid-19-pandemin tog den digitala utvecklingen ännu ett stort steg i utvecklingen, vilket ledde till att det blev ännu enklare att arbeta på distans (Burlea-Schiopoiu et al., 2023). Jaroslaw Morawski (2022) menar att trenden före covid-19-pandemin var att antalet arbetstagare som arbetade hemifrån stadigt ökade från början av 2000-talet fram till pandemin tack vare den tekniska utvecklingen. Pandemin bidrog till att användandet av distansarbete ökade kraftigt och tack vare den teknik som fanns kunde många utföra samma arbete hemma som på sin arbetsplats (Morawski, 2022).

2.3 Arbetshälsa

Vi har kunnat se en global rörelse växa fram under de senaste 20 åren, det finns en vilja att normalisera distansarbete i syfte att, genom frihet, nå ett större välmående. Friheten består av att kunna arbeta mer flexibelt rent tidsmässigt, detta kan till exempel generera mer tid med familjen. Arbetstagaren sparar tid på resan till och från arbetet och det är några av orsakerna till att vilja arbeta på distans. Många ser stora fördelar med att arbeta på distans, men med det kan det även generera problem som man behöver vara öppen för. Det kan vara svårare att begränsa sig, till exempel att man inte avslutar arbetsdagen då det är tänkt och det kan vara svårare att skilja på arbete och fritid. Distansarbete kan även leda till att man känner sig ensam, saknar motivation och att man har problem att samarbeta och kommunicera med sina arbetskollegor. Ansvar för att arbetstagare ska må bra ändras till viss del då vi flyttar utanför arbetsplatsen. Då delas ansvaret mellan organisationen och arbetstagaren själv (Olsson, 2022, p. 66).

Aronsson m.fl. (2012) beskriver det gränslösa arbetet med ständig tillgänglighet för sin arbetsplats i sin bok *Arbets- och organisationspsykologi*. Så tidigt som för 12 år sedan menade författarna att arbetstagare är tillgängliga för sitt arbete på ett annat sätt tack vare tekniken och den tillgänglighet den ger med hjälp av mobiltelefoner, datorer och internet både på offentliga platser och i hemmet. Redan när boken skrevs upplevdes det som att

arbetstagarna, på grund av denna tillgänglighet, hade svårt att dra gränserna mellan arbetsliv och privatliv (Aronsson et al., 2012).

2.4 Positiva och negativa effekter av distansarbete

En dansk studie som genomfördes 2022 visar att distansarbete ger effekter på arbetstagarens arbete och hälsa. Studien visar att personer som jobbar på distans med möten online är sämre på att kommunicera med sina kollegor. Studien visar även att arbetstagarens upplevda effektivitet ökar när de kan arbeta från sitt eget hem för att de har mindre störningsmoment hemma än på sin arbetsplats. Hur arbetstagarna upplever att arbeta på distans påverkas även av om distansarbetet är något som är frivilligt eller ofrivilligt. Möjligheten att välja själv om arbetstagaren vill arbeta på distans eller på arbetsplatsen är något som påverkar motivationen och även effektiviteten (Kirchner et al., 2022).

Negativa effekter av distansarbete kan vara att relationer och fysiska sociala möten uteblir. Diskussioner som uppstår till exempel i kafferummet kan vara mycket kreativa och lösa problem på arbetsplatsen. Om dessa uteblir krävs att diskussionerna får plats i något annat forum istället. Dock uteblir de spontana förutsättningarna för att få dessa diskussioner att uppstå om de ska ske i organiserad form. Kommunikationen vid distansarbete riskerar att utebli och kollegorna riskerar en sämre kommunikation än när alla arbetar på samma arbetsplats (Kirchner et al., 2022). Social isolering, urholkad företagskultur och digitala säkerhetsrisker är en annan negativ påverkan av just distansarbete (Allstrin et al., 2021). Distansarbete kan göra att arbete i team blir mer utmanande och när man arbetar på arbetsplatsen har man lättare att lära sig av sina kollegor, något som kan försvåras av mer distansarbete (Laurell, 2022).

2.5 Teknologiska utmaningar med distansarbete

Säkerheten i den virtuella världen är något som företaget behöver utvärdera vid distansarbete. Beroende på arbetstagarnas arbetsuppgifter behöver man kartlägga vilka säkerhetsrisker det finns med att arbetstagaren arbetar hemifrån eller någon annanstans. Det är viktigt att tänka

på att hemmanätverk ofta inte har samma säkerhetsnivå som den nätverkssäkerhet man har på kontoret. Distansarbete kräver också mer IT-support på grund av detta och även arbetstagarens kompetens är en faktor som påverkar behovet av IT-support (Allstrin et al., 2021). På Åland har vi idag två bolag som arbetar med internetkommunikation som i sin marknadsföring riktar sig specifikt till distansarbete. De ser personer som arbetar hemifrån som en av sina målgrupper och att ett behov av detta har utvecklats den senaste tiden. Företagen erbjuder snabb, säker och stabil uppkoppling vilket man behöver för att kunna arbeta på distans eftersom kommunikationen sker via internetbaserade kanaler (*Arbeta Och Studera På Distans Utan Oro För Avbrott*, 2024, *Friheten Att Snabbt Och Enkelt Surfa Var Du Vill Och Jobba På Distans*, 2024).

För att säkerställa att det nätverk som används vid distansarbete är säkert kan ett VPN installeras. VPN är en förkortning för virtuellt privat nätverk, det är en teknisk term med flera olika användningsområden. Relaterat till vår undersökning är VPN:s roll en del av den tekniska möjligheten att kunna arbeta på distans. Organisationer använder denna teknik för att ge sina anställda tillgång till organisationens interna nätverk, oavsett om den anställda arbetar på ett kontor eller en annan plats utanför organisationens väggar. VPN skapar en slags tunnel för den krypterade datatrafiken, vilket förs till en säker och krypterad server (Urwäder, 2022).

2.6 Distansarbete och arbetsrätt

Distansarbete kan tillämpas om arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om detta. När arbetstagarna arbetar på distans ändrar förutsättningarna för att arbetsgivaren skall kunna sköta sitt arbetsgivaransvar. Arbetsgivaren ansvarar för uppföljning av arbetstiden enligt arbetstidslagen (Arbetstidslag, 2019). Arbetsgivaren står även för arbetarskyddet och ansvarar för arbetstagarens ergonomi och säkerhet, trots att arbetet sker i arbetstagarens eget hem eller på någon annan, överenskommen plats. Detta betyder att arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren har tillgång till nödvändiga arbetsredskap för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete i sitt eget hem. Arbetsredskapen bidrar till att arbetstagaren säkert och med en god ergonomi kan utföra sitt arbete utan att det blir en belastning på arbetstagarens

välstånd. Planeringen av arbetsmiljön ska göras av arbetsgivaren och arbetstagaren i samråd. Arbetsgivaren ansvarar för anskaffning av nödvändiga verktyg som arbetstagaren behöver för att utföra sitt arbete (Arbetskyddsförvaltningen, 2024, Lag om skydd i arbete, 1958).

Det finns särskilda bestämmelser om bildskärmsarbete i statsrådets beslut om arbete med bildskärm. Där står det att arbetsgivaren ska se till att arbetstagare som arbetar dagligen vid bildskärm ska ha en bildskärm av en sådan kvalitet att den är fri från flimmer och andra tecken på instabilitet, det ska vara enkelt att läsa på skärmen och den ska med lätthet kunna vridas och ställas in så att den kan anpassas till den omgivande miljön. Det ska även vara möjligt att förse skärmen med stativ eller reglerbart bord. Skärmen ska även ha ett fristående tangentbord. Arbetstagaren ska ha en bekväm stol som är reglerbar och kan anpassas till användaren så att han eller hon har rörelsefrihet och en bekväm arbetsställning.

Arbetsutrymmet och skrivbordet ska vara tillräckligt stort. Arbetsplatsen ska inte ha en för hög nivå med buller samt god belysning. Arbetsgivaren skall även förse arbetstagaren med synundersökning och vid behov särskilda glasögon. Bildskärmsarbete är påfrestande för arbetstagaren. Därför ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren får nödvändiga avbrott i arbetet i form av pauser. Dessa är minimikrav enligt beslutet och arbetsgivaren kan även tillhandahålla arbetstagaren med ytterligare nödvändiga arbetsredskap åt arbetstagaren (Statsrådets beslut om arbete vid bildskärm, 1993).

2.7 Distansarbete och hållbarhet

Distansarbete öppnar inte bara dörrar för att arbetstagare ska ha möjlighet att själva balansera sitt arbete med privatlivet. Det skapar också möjligheter för fler människor att arbeta som tidigare har varit hindrade till detta, kanske på grund av hemförhållanden eller fysiska eller sociala handikapp (Moglia et al., 2021). Moglia m.fl. (2021) sammanställde en studie under covid-19-pandemin där de kunde konstatera att distansarbete kan vara ett sätt att uppnå flera av FN:s gemensamma hållbarhetsmål. De lyfte de miljömässigt positiva konsekvenserna av distansarbete som blev tydligt under covid-19-pandemin när städer gick i lockdown och alla uppmanades att stanna hemma. Under pandemin kunde det mätas en tydlig reduktion av

växthusgaser runt städerna. I studien lyfts även de humanitära hållbarhetsmålen som en positiv möjlighet till utökat distansarbete. Ett sådant exempel är större möjlighet till jämställdhet mellan män och kvinnor när arbetet kan ske i arbetstagarens eget hem (Moglia et al., 2021). Det finns en tydlig trend i att det oftare är kvinnan som stannar hemma med familjens barn. Distansarbete skapar en möjlighet för den förälder som är hemma att ändå arbeta trots att personen är hemma (Elvira et al., 2023). En annan aspekt angående distansarbete och familjeliv som Moglia m.fl. uppmärksammar är att flexibiliteten gör att föräldrarna har mer tid att umgås med sina barn, vilket enligt forskare är något som bidrar till hela familjens välmående (Elvira et al., 2023; Moglia et al., 2021).

3. LEDARSKAP OCH DISTANSARBETE

3.1 Medarbetarpolicy

En medarbetarpolicy är ett dokument där det ska framgå vad som förväntas av dem som arbetar inom organisationen. Detta dokument ska finnas tillgängligt för alla inom organisationen. En medarbetarpolicy kan användas i rekryterings-, utvärderings- och belönings-sammanhang och kan därför vara ett viktigt styrdokument för en organisation. En medarbetarpolicy kan till exempel innehålla följande: Det är varje medarbetares ansvar att bidra till egen och andras arbetsglädje, vara lösningsorienterad, sträva efter balans mellan arbete och fritid, bidra till ett gott samarbete inom gruppen och mellan olika grupper/enheter, utveckla sig själv, andra och verksamheten samt upprätthålla sin egen motivation och sitt engagemang. En tydlig och synlig medarbetarpolicy kan underlätta i gruppdynamiken då man arbetar på distans (Tufvesson, 2017).

3.2 Utmaningar och framgångsfaktorer

Kommunikation och förståelse för de mjuka värden som finns i ledarskap är en framgångsfaktor när det kommer till distansarbete (Viswanathan & Kumar, 2023).

Kommunikation är något som ofta kan vara utmanande på arbetsplatsen, att dessutom hitta bra rutiner för kommunikation när medarbetarna arbetar på distans är naturligtvis även det utmanande. En arbetskultur där ledaren är en god aktiv lyssnare och har hög emotionell intelligens gör att ledaren har lättare att leda sina medarbetare på distans. Det gör även att han eller hon har ett bra förändringsledarskap både när det kommer till förändringar på den fysiska arbetsplatsen men även att leda på den virtuella arbetsplatsen (Chaudhary et al., 2022).

3.3 Kommunikation och konflikter

Ordet kommunikation kommer från latinets “communicare” som man kan översätta till “att dela något med någon”. Man kan även se det som att man har ett utbyte av budskap. I detta utbyte finns en sändare och en mottagare där sändaren kodar budskapet och mottagaren tolkar

detta budskap. Detta kan ske mellan två eller flera personer. Vi kommunicerar på flera sätt än bara med ord, kroppsspråket är en stor del av kommunikationen och att se och tolka kroppsspråket försvåras då vi kommunicerar på distans med hjälp av tekniska hjälpmedel. Detta eftersom vi helt enkelt inte ser samma sak genom en kamera som att sitta ansikte mot ansikte med någon, vi har då inte samma förutsättningar. I och med detta är det av största vikt att vara tydlig i sin kommunikation för att undvika missförstånd. Missförstånd kan i vissa fall även leda till konflikter (Maltén, 1998). En öppen kommunikation där alla medlemmar i gruppen känner att de får lika stor roll anses vara effektivare. Hur ledaren leder i den första fasen när en grupp bildas och arbetet tillsammans påbörjas är viktigt. Här behöver ledaren vara noggrann att det är ledaren som styr kommunikationen så att alla i gruppen får lika stor plats (Wheelan et al., 2022).

Ordet konflikt är en form av sammanställning av förväntningar och krav. Det är värderingar och vanor, personlighet och roller som sker i ett samspel mellan personer. Vad som helst kan vara orsak till en konflikt, det beror på tillfälle. Det uppstår en konflikt då en eller flera personer har meningsskiljaktigheter och de inte är beredda att kompromissa eller ge med sig. Vissa konflikter löses snabbt och smärtfritt medan andra kan bli långdragna och smärtsamma. Man kan kategorisera konflikter mellan fyra olika grunder. De fyra grunderna är felaktig information, olikheter mellan individer, oförenliga roller och stressfaktorer i omgivningen. I organisationer är det möjligt att felaktig eller ofullständig information ges ut och det kan även finnas svårigheter då vi på individnivå tolkar budskap på olika sätt, detta kan leda till konflikter i organisationer. Rollkonflikter innebär olika uppfattning om den sociala rollens innehåll och utförande (Nilsson & Waldemarsson, 2016).

3.4 Motivation

Positiva effekter på flexibilitet i arbetet har argumenterats för att bibehålla medarbetares moral och motivation. Det ökar organisatoriskt engagemang och minskar mängden rollkonflikter och missförstånd. Tidigare studier betonade att distansarbete kan leda till ökad inre motivation, vilket gör att människor kan uppleva sina arbetsuppgifter mer positiva. Dessutom, eftersom distansarbete ökar medarbetares kontroll över sin arbetssituation, kan det

öka den yttre motivationen och främja större organisatoriskt engagemang. Samtidigt har det visats att genom att tilldela människor större diskretion över tidsplaneringen kan distansarbete förbättra medarbetarnas tillfredsställelse med sitt arbete. Ökad flexibilitet för medarbetare att ordna individuella arbetsrelaterade aktiviteter förbättrar deras arbetsmotivation och tillfredsställelse (Palumbo et al., 2021).

3.5 Att bygga team på distans

För att främja välmående på arbetsplatsen är det viktigt att lägga tid på att bygga och utveckla sitt team, detta påverkar även teamets effektivitet. För att bygga upp ett effektivt och fungerande team på distans menar Olsson (2022) att det är viktigt att prioritera tiden, lyfta alla eventuella problem och konflikter och att skapa det bästa utgångsläget. Teamet har olika faser och behov och att förstå teamets dynamik är nyckeln till att lyckas skapa ett välfungerande team. Det finns mycket forskning om grupperns dynamik men begränsat när det kommer till team som arbetar tillsammans på distans, dock är det oavsett om man arbetar på olika geografiska platser fortfarande ett team men med andra förutsättningar. IMGD - Integrated Model of Group Development är en modell för hur grupper utvecklas, en välanvänd modell skapad av Susan Wheelan. Denna modell bygger på fyra olika faser som team går igenom; om gruppen har en bestämd livslängd innehåller modellen även en femte fas. Faserna är dessa:

1. Tillhörighet och trygghet
2. Opposition och konflikt
3. Tillit och struktur
4. Arbete och produktivitet
5. Upplösning

Denna modell hjälper oss att förstå de olika faser en grupp kan befinna sig i, hur stödja gruppen att utvecklas och samarbeta mer effektivt (Olsson, 2022).

Wheelan talar även om att skapa effektiva team där det fortfarande forskas en hel del om vilka strategier som bör användas för att skapa effektiva team, just nu har vi kommit så långt

att vi kan ge goda råd för att skapa dessa team. De fyra faserna beaktas och det är viktigt att ha tydliga mål, varierande och kompetenskrävande uppgifter som kräver samarbete och uppgifter som kräver kontinuerligt lärande för att nämna några (Wheelan et al., 2022).

3.6 Ledarens roll

Att arbeta på distans kan ge ledaren en annan typ av utmaningar jämfört med då man arbetar under samma tak. Man kan se på fem olika aspekter som kan uppkomma från ledarens sida. Dessa är hur man upptäcker att någon inte mår bra, ett ökat fokus på samhörighet och rättvisa, se på aspekter från arbetsliv till liv, att man har en medveten informationsdelning och fokus på målet och eventuella blockeringar. När man inte träffas fysiskt på arbetsplatsen kan det vara svårt att se hur våra anställda mår. För att upptäcka detta kan det vara bra att ha rutiner såsom att boka in regelbundna individuella möten med de anställda, detta för att ge utrymme för att få information om välmående. Man kan även boka ett digitalt gruppcoachningssamtal med 3-4 personer åt gången för att få stöd och möjlighet att lyssna till varandra. Det kan även vara bra att skapa feedbackloopar, detta är system för hur information når dig som chef. Ledaren har även en stor roll i att alla behandlas rättvist. När det kommer till distansarbete blir ledarens uppgift i ännu större utsträckning viktig att ta ansvar för att alla behandlas rättvist och att alla har samma förutsättningar. Det är viktigt som ledare att stötta arbetsgruppen och att hitta en bra arbetssituation och ledarens uppgift blir inte bara att ge ett mer holistiskt stöd utan det är även viktigt att veta var gränserna går för hur personligt stödet får vara. Att lyckas få kommunikationen att fungera är en primär fråga när det kommer till distansarbete, det är av allra högsta vikt att alla i arbetsgruppen får samma information och samtidigt och att det är ett rättvist flöde på kommunikationen. Att arbeta transparent är en nyckel som bidrar till att lyckas med detta och att man som ledare uppmuntrar till dialog. Att lyckas hålla fokus på målet och blockeringar kan vara en av de svåraste uppgifterna för ledaren. Här kan det vara det coachande och stöttande ledarskapet med fokus på att ta bort blockeringar, skapa trygghet och att finnas tillgänglig som hjälper till att lyckas med detta (Olsson, 2022)

Att leda team på distans kräver att man är tydlig med sin kommunikation och att samtliga berörda får samma och rätt information. Det är även viktigt att bygga upp samhörigheten som inte kommer lika lätt då man inte träffas fysiskt i och med distansarbete. Som ledare är det viktigt att man kommer ihåg att gruppdynamiken fungerar annorlunda när man arbetar på distans och det kräver dessa andra fokusområden. Det kan vara svårare att se personalens välmående då man arbetar på distans, så det är viktigt att man inte glömmer bort att även fokusera på detta. Man ser även att det är ännu viktigare med tydliga instruktioner när det kommer till arbetsuppgifter och teamets roller, såväl som att planera in regelbundna avstämningar. När arbete sker med alla anställda på arbetsplatsen uppstår naturligt dessa avstämningar eftersom man träffar sina kollegor i något skede under arbetsdagen, även om man har egna arbetsrum. Dessa avstämningar behöver planeras in vid distansarbete. Det är även viktigt att ledaren ger tillit och förtroende till sitt team (*Guide: Leda Projekt & Grupper På Distans*, n.d.). I HELIX rapport 22:001 som är en systematisk kunskapsöversikt om “ledarskap som främjar medarbetarnas välbefinnande och arbetsprestation hemifrån” konstaterar författarna att det finns en stark koppling mellan ledarskapet och medarbetarnas välbefinnande i sitt arbete hemifrån (Lundqvist & Wallo, 2022).

3.7 Allmänna principer för att lyckas arbeta på distans

För att lyckas skapa effektiva team som arbetar på distans är det viktigt att sätta tydliga mål och göra klart för samtliga medlemmar i gruppen vilka roller som finns. Man ser också vikten av att vara tydlig i hur vi kommunicerar och att man har en grundlig introduktion till hur arbetet ska göras. Vidare behöver man ge ett kontinuerligt stöd till alla i gruppen för att stärka deras teamkänsla och att ge feedback på gruppens framsteg både som grupp och individuellt som medlem av gruppen. Det är av största vikt att ha gemensamma mål för gruppen och att ordna utbildningsaktiviteter som skapar samhörighet och som ger gruppen stöd i de utmaningar som de utsätts för (Wheelan et al., 2022).

3.8 Arbetsplatsen i framtiden - var är den?

Som företag är det bra att fundera över vad arbetsplatsen skall ha för syfte när arbetstagarna arbetar på distans på deltid eller på heltid. Någonstans behöver medarbetarna ha en plattform för kommunikation och möten, detta kan både vara på arbetsplatsen, men det kan även finnas virtuella plattformar för ändamålet. De kontorslokaler som användes före pandemin, när alla medarbetare använde arbetsplatsen dagligen, kanske inte alls fyller samma funktion idag med framför allt när delar av eller hela personalstyrkan arbetar på distans. Allstrin m.fl. (2021) menar att arbetsplatsen i framtiden kommer att vara en plats för att skapa sammanhållning genom sociala möten och enklare arbete. De menar även att arbetstagarna får mer koncentration hemma om de kan arbeta utan störningsmoment (Allstrin et al., 2021).

4. ARBETE OCH COVID-19-PANDEMIN

Covid-19-pandemin bidrog till en drastisk förändring i vår vardag och över en natt skulle samhället ställa om. 16 mars 2020 tog den finländska regeringen tillsammans med Finlands president beslut om att undantagsförhållanden skulle råda i Finland. Skolor, idrottsanläggningar och andra offentliga platser som bibliotek stängs. Kritiska samhällstjänster som sjukvård skulle fortsätta med vissa, ur smittskyddets synvinkel, skyddande åtgärder. Även småbarnspedagogiken skulle vara i funktion. Rekommendationen från de finska myndigheterna var att arbete, om det var möjligt, skulle ske i hemmet eftersom sammankomster på fler än tio personer inte kunde rekommenderas (Social- och hälsovårdsministeriet, 2024).

Under år 2020 och 2021 då vi i perioder hade restriktioner på grund av coronaviruset arbetade 25,1 % av finländarna i anställningsförhållande oftast hemifrån under 2020. Motsvarande siffra för år 2021 är 24,8 % av finländarna i anställningsförhållande oftast arbetade hemifrån (*Eurostat*, n.d.).

4.1 Förändring i medarbetarnas arbetsrutiner

Distansarbete blev för många arbetstagare något som inte var valbart under pandemin i och med de starka rekommendationer som kom från riksregeringen. Enligt Chung m.fl. (2020) och Eriksson (2022) har det påtvingade distansarbetet haft olika effekter på medarbetarnas arbetstillfredsställelse. Till viss del har arbetstagarna upplevt distansarbete under pandemin som positivt. För andra var upplevelsen motsatsen. Orsaken till detta kan vara hur implementeringen av distansarbetet skett från arbetsgivarens sida och hur mycket stöd medarbetaren fick under övergången till distansarbete. Chefernas engagemang, kunskap om behovet av stöd och kommunikation kan vara en del av orsaken till den delade upplevelsen. Även hur tillgången av arbetsredskap hanterades när arbetsplatsen skulle flytta in i hemmet kan vara en bidragande faktor till de olika uppfattningarna (Chung et al., 2020; Eriksson, 2022).

4.2 Covid-19-pandemin - startskottet för en ny tid

Omställningen från kontorsarbete till distansarbete på en kort tid var ett stressmoment för många arbetstagare på flera arbetsplatser. Cheferna ledde sina team på distans och all kommunikation och alla möten hölls via digitala kanaler. Arbetstagarna blev utsatta för något som man kan kalla för en “communication overload”, de blev överbelastade med information. Att ständigt vara online och alltid vara tillgänglig har under pandemin lett till bland annat hög stress, ångest och depression (Mendonça et al., 2022). Men det finns även positiva effekter av den dramatiska utvecklingen av covid-19-pandemin. Distansarbete är nu mer accepterat på flera arbetsplatser. Arbetsplatser som kan erbjuda distansarbete till de anställda kan spara på företagets kostnader, såsom hyror, när behovet av lokaler minskar. Ökat välmående hos personalen kan vara en positiv effekt när friheten att välja distansarbete gör att stressen minskar och livspusslet går ihop. Att erbjuda de anställda distansarbetet är också ett sätt för företagen att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och vara en attraktiv arbetsgivare, vilket underlättar vid rekrytering. Samtidigt som befintlig personal är nöjd med sin arbetssituation (Allstrin et al., 2021; Kirchner et al., 2022).

4.3 Distansarbetets utbredning efter pandemin

Pandemin och de rikstäckande restriktioner som politiskt tillsattes för att minska smittspridningen av covid-19 påverkade vårt arbete till den del att distansarbete blev, för en tid, det nya normala. Efter pandemin arbetar en del arbetstagare precis som före pandemin, på sin arbetsplats medan andra jobbar fortsättningsvis helt på distans. Den trend som för tillfället råder är att många väljer att arbeta i en sorts hybrid mellan distansarbete och arbete på arbetsplatsen. Arbetstagare arbetar några dagar i veckan på den gemensamma arbetsplatsen och andra dagar hemifrån eller från någon annan plats (Morawski, 2022). Medarbetarna uppskattar den flexibilitet som distansarbete erbjuder. Det behöver inte vara att medarbetaren väljer att helt arbeta på distans, inte heller att arbeta hela sin arbetstid på arbetsplatsen. Det är möjligheten att själv välja som har den största positiva effekten på välmåendet. Något som dock talar emot att detta påstående är att flera medarbetare har svårare att dra gränser mellan arbete och privatliv vid distansarbete (Allstrin et al., 2021).

I Finland är distansarbete relativt vanligt. Enligt statistik från Eurostat för 2022 är antalet anställda arbetstagare i Finland som oftast arbetar hemifrån 23,10 %. Detta kan jämföras med siffran som motsvarar alla 27 länder i Europeiska unionen som visar att 10,2 % av alla medborgare i anställningsförhållande oftast arbetar hemifrån. Statistiken visar även att 17 % av finländarna uppgav att de arbetade hemifrån ibland och 59,9 % av den anställda arbetskraften aldrig arbetar hemifrån (*Eurostat, n.d.*).

4.3.1 Distansarbete på Åland under covid-19-pandemin

Ålands statistikbyrå, ÅSUB, gjorde under slutet av covid-19-pandemin en utredning om distansarbete på Åland för åren 2020-2022. Utredningen visar att distansarbete förekom på Åland under pandemin, men att de flesta företag inte tillämpade distansarbete. Endast 32 % av företagen och 62 % av organisationerna inom offentlig sektor hade delar av personalstyrkan i distansarbete under pandemin. Något som utmärkte sig i ÅSUB:s undersökning var att det var stor skillnad i användningen av distansarbete i den offentliga sektorn. Landskapets anställda arbetade mer på distans och kommunernas anställda gjorde det i en mindre utsträckning. Undersökningen visar även hur de tillfrågade arbetstagarna önskar att få arbeta i framtiden. På den frågan svarar 31 % av respondenterna att de i framtiden önskar att få arbeta deltid på distans. 5 % skulle vilja sköta sitt arbete heltid på distans. 35 % av respondenterna i undersökningen vill jobba på heltid på sin arbetsplats. Utöver dessa svar fick ÅSUB informationen att en del respondenter önskar byta jobb och andra svarade att de önskar gå ner i arbetstid. Studien visar att ålänningarna till stor del har varit nöjda med att kunna arbeta på distans under covid-19-pandemin. Även arbetsgivarna anser att distansarbete har varit en lyckad åtgärd under de rådande förhållandena (Laurell, 2022).

5. METOD

I det här examensarbetet har vi valt att arbeta med både en kvalitativ och kvantitativ undersökning. Den kvantitativa undersökningen görs med hjälp av en enkät som delas i de sociala medierna Facebook och LinkedIn. Enkäten har även skickats ut med e-post till alla på Högskolan på Åland.

Den kvalitativa studien består av intervjuer med anställda som har en ledande roll på arbetsplatser där distansarbete tillämpas. Intervjuerna är ostrukturerade med låg grad standardisering.

5.1 Kvalitativa och kvantitativa metoder

Kvantitativ och kvalitativ forskningsmetod syftar båda till insamling av data med flera variabler som kan jämföras med varandra i analysen. Den kvalitativa metoden avser insamling av data genom intervjuer, observationer eller etnografier. Det intressanta med den kvalitativa studien är att tolka de mänskliga upplevelserna och erfarenheterna (Alvehus, 2019). Kvalitativa studier kan användas i syftet att vara en förstudie till kvantitativa studier. Den kvalitativa studien kan även komplettera andra metoder eller kompletteras med andra metoder. Den kvalitativa studien kan även fungera som en självständig studie (Trost, 2010). Att kombinera kvalitativa och kvantitativa studier kan vara en stor fördel för en studie (Eliasson, 2018).

Kvantitativa metoder behöver nödvändigtvis inte skilja sig särskilt mycket från kvalitativa metoder. Med kvantitativa metoder avses undersökningar gjorda med enkäter som används för att samla in en större mängd data. Enkäterna kan antingen skickas ut i pappersformat eller göras digitalt. En intervju kan även vara en kvantitativ metod där respondenten svarar på frågor ur ett strukturerat formulär. Datainsamling i enkätform är oftast ett billigare sätt att samla in data, men det kan även vara svårare att få deltagande i undersökningen. Kvantitativ metod undersöker attityder och beteenden på bred front. Det kan vara svårt att genom

användning av metoden göra djupare analyser av svaren på det vis som man kan med en kvalitativ metod (Eliasson, 2018).

5.1.1 Standardisering och strukturering

Intervjuns struktur och nivån på standardisering kan variera från hurdan typ av undersökning som görs och vilket syfte undersökningen har. En hög standardisering på intervjufrågorna betyder att alla respondenter svarar på frågorna i samma ordningsföljd och den som intervjuar använder samma tonläge när frågorna ställs. En låg standardisering kan istället innebära ett mer levande samtal där frågorna ställs i den ordningsföljd som passar in i diskussionen och även följdfrågor kan användas (Trost, 2010).

Med intervjuns strukturering avses om det finns färdiga svarsalternativ på frågorna eller inte. En strukturerad frågeställning i en undersökning liknande vår kan vara hur ofta en person arbetar hemifrån. Svarsalternativen kan då vara: Ofta, sällan, alltid eller aldrig. Med ostrukturerade frågeställningar är respondenten fri att svara på frågan med egna ord utan att det finns svarsalternativ (Trost, 2010).

5.2 Urval

Vår enkätundersökning görs genom en digital enkät på sociala medier under en tid på två veckor. En länk till enkäten skickades även till alla studerande på Högskolan på Åland via e-post. Urvalet är ett icke-slumpmässigt självurval, respondenterna har själva valt att de vill fylla i enkäten (Jacobsen, 2017).

För vår intervjustudie har vi valt ut fyra företag eller andra organisationer. Två av arbetsplatserna är större, en av arbetsplatserna har över 400 medarbetare, den andra har cirka 700. Två av arbetsplatserna är mindre, med cirka 40 respektive 3 anställda. Urvalet är medvetet då vi tror att det både kan finnas skillnader i organisationskulturen och policy för distansarbete på arbetsplatsen beroende på, dels företagets inriktning och även på storleken på organisationen.

6. EMPIRI

6.1 Enkätundersökningen

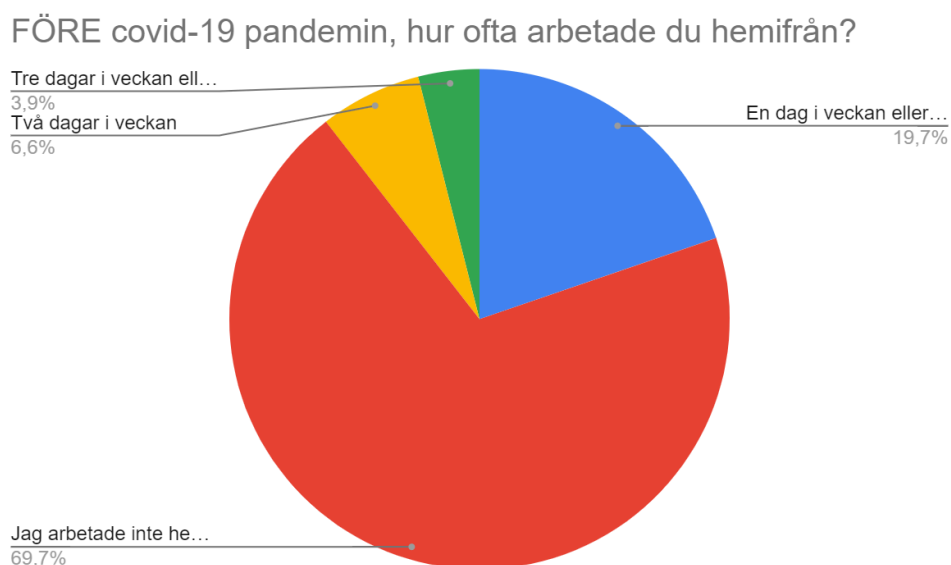
Studien består, som tidigare nämnt, av en enkät som delats på sociala medier under en tid av drygt två veckor. 77 respondenter har svarat på enkäten. Åldersfördelningen av respondenterna är 20-69 år. Medelåldern på respondenterna är 45,2 år och medianåldern är 46 år. 58 respondenter är kvinnor, 18 respondenter är män och en respondent vill inte ange kön. Samtliga respondenter är anonyma i undersökningen. Branscher representerade i undersökningen i mest förekommande ordning är följande:

1. Administration 32
2. Undervisning (skola, barnomsorg) 16
3. IT 7
4. Service (restaurang, handel, mm.) 5
5. Vård och omsorg 3
6. Projekt 2
7. Försäkring 2
8. Politik 1
9. Bank 1
10. Sjöfart och hamnarbete 1
11. Kundservice livsmedelsbranschen 1
12. Taxi 1
13. Finans 1
14. Bygg 1

Av respondenterna är det 24 personer som uppgett att de arbetar som chefer eller i ledande ställning.

6.1.1 Före covid-19-pandemin, hur ofta arbetade du hemifrån?

Vi ställde frågan hur respondenterna arbetade före covid-19-pandemin. Svaren vi fick var att 69,7 % (54 st.) av respondenterna inte har arbetat hemifrån före covid-19-pandemin. 19,7 % (15 st.) arbetade en dag i veckan eller mindre på distans. 6,6 % (5 st.) arbetade på distans två dagar i veckan och 3,9 % (3 st.) jobbade på distans tre dagar i veckan. Se figur 1.



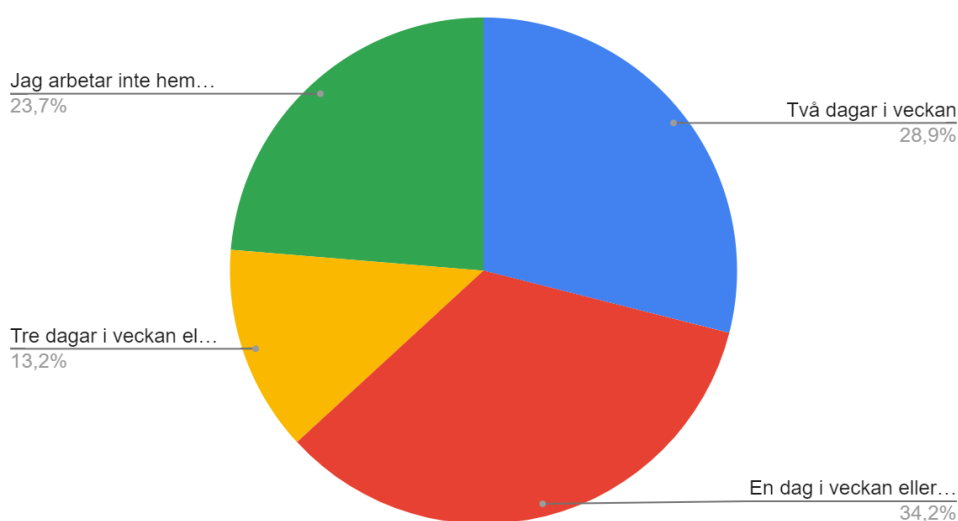
Figur 1: Resultat av enkätundersökning gällande arbete på distans innan covid - 19 pandemin

Av de som har befattning som chefer eller annan person i ledande ställning uppgav 6 av dem att de arbetade på distans en dag i veckan eller mindre före covid-19-pandemin. 17 av dem uppgav att de inte arbetade på distans före covid-19-pandemin. En person av personerna i ledande ställning har uppgett att de arbetade tre dagar eller mer på distans före pandemin.

6.1.2 Efter covid-19-pandemin, hur ofta arbetar du hemifrån?

Följande fråga i enkäten var hur respondenten arbetade nu efter covid-19-pandemin. 23,7 % (18 st.) av respondenterna arbetar i dagsläget inte hemifrån. 34,2 % (27 st.) uppgav att de arbetar hemifrån en dag i veckan eller mindre. 28,9 % (22 st.) uppgav att de arbetar hemifrån två dagar i veckan. 13,2 % (10 st.) arbetar hemifrån tre dagar i veckan eller mer. Se figur 2.

EFTER covid-19 pandemin, hur ofta arbetar du hemifrån?



Figur 2: Resultat av enkätundersökning gällande arbete på distans efter covid - 19 pandemin

Av de personer som svarat på enkäten och bland dem som arbetar i ledande ställning uppgav 10 respondenter att de arbetar hemifrån en dag i veckan. 4 av respondenterna uppgav att de inte arbetar hemifrån efter covid-19-pandemin. 9 respondenter uppgav att de efter pandemin arbetar två dagar i veckan hemifrån och en respondent arbetar hemifrån tre dagar eller mer. Tre av de respondenter som arbetar i ledande ställning och har svarat att de inte arbetade på distans före covid-19-pandemin arbetar inte heller hemifrån efter pandemin. 15 av respondenterna i ledande ställning som uppgav att de inte arbetade hemifrån före pandemin uppgav att de idag, efter pandemin, arbetar hemifrån en eller två dagar i veckan.

6.1.3 Finns det en policy för distansarbete på din arbetsplats?

På frågan om det finns någon policy för distansarbete på din arbetsplats svarade 70,1 % (54 st.) av respondenterna att det fanns en policy för distansarbete på arbetsplatsen. 18,2 % (14 st.) svarade att det inte finns någon policy och 11,7 % (9 st.) att de inte vet om det finns en policy eller inte.

6.1.4 Om du arbetar på distans, hur håller din chef kontakten med dig?

Följande fråga i enkäten var hur man kommunicerar med arbetsplatsen. Denna fråga i vår enkät var en flervalfråga, vilket betyder att respondenten kunde välja flera svarsalternativ. På denna fråga svarade 21 st att kontakten sker via mail, 8 st att kontakt sker via telefon och 31 st har svarat annan mediekanal.

6.1.5 Om du arbetar på distans, har ni obligatoriska möten på arbetsplatsen?

På frågan om respondenten hade obligatoriska möten på arbetsplatsen uppgav respondenterna att 48,1 % (37 st.) har obligatoriska möten som sker på arbetsplatsen. 27,3 % (21 st.) av respondenterna som arbetar på distans har inte obligatoriska möten på arbetsplatsen.

6.1.6 Om du arbetar på distans, hur håller ni gemenskapen uppe på er arbetsplats?

I slutet av enkäten ställde vi några öppna frågor för att respondenterna skulle få svara på frågorna med egna ord. Flera respondenter har uppgett att de använder olika mediekanaler som har en chattfunktion. Via den har de kontakt med sin arbetsplats, en respondent har sagt att de "hälsar godmorgon" med hjälp av chattfunktionen. Flertalet respondenter skriver att de arbetar på distans så få dagar per vecka att de upplever att det inte är ett problem med gemenskapen på arbetsplatsen. De menar att de ändå hinner träffa sina kollegor tillräckligt mycket på den tiden som de arbetar på sin arbetsplats att distansarbetet inte påverkar gemenskapen negativt. Många respondenter uppger även att de använder sig av Teams för att ha möten på distans. Några respondenter har uppgett att de har dagliga pulsmöten och några

andra respondenter uppger att de har fikapaus över Teams. Teams är något som många respondenter uppgett att de använder dagligen till möten med kollegor och teamet eller chefen. Andra svar som vi har fått är att det endast är några få personer som arbetar på distans så att gemenskapen inte påverkas av distansarbetet. After work och andra träffar har uppgetts av flera respondenter som något som arbetsgivaren arrangerar för att bidra till gemenskap. En respondent har uppgett att de på deras arbetsplats planerar in distansarbete och arbete på kontoret så att de varje vecka är någon dag på kontoret samtidigt som sina kollegor. Ett annat svar som vi fick var att arbetet i sig kräver så mycket samarbete att de kommunicerar mycket i sitt arbete med olika projekt och “felsökningar”, så de upplever att de får tillräcklig gemenskap av arbetet de gör ihop.

6.1.7 Vad är de största fördelarna med distansarbete för dig?

Av alla svar vi fått från våra respondenter är den överlägset största fördelen som uppgavs att det är lättare att arbeta hemma för att respondenterna upplever att de får mer lugn och ro i sitt arbete och färre störningsmoment hemma än på arbetsplatsen. Respondenterna upplever att den största fördelen är friheten att lägga upp sin arbetsdag precis som de vill. Flertalet respondenter har även uppgett att de har mer tid hemma med familjen när de inte behöver lägga in restid i sin arbetsdag. De har mer flexibilitet och frihet i sitt liv tack vare att de arbetar på distans. En respondent har uppgett att det är mindre kostnader att arbeta på distans. Enskilda svar som sticker ut i denna fråga är att “hunden slipper vara ensam hemma” och “personligen bara ett stressmoment” vilket tyder på att upplevelsen av fördelarna med distansarbete upplevs olika.

“Lugn och ro att koncentrera mig på arbetsuppgifterna. Högekänslig och har supersvårt för öppna kontorslandskap där inte bara ljud distraherar utan även rörelse. Bonusfördel är att hundarna/katterna älskar sällskap hemma alla dagar.”

6.1.8 Vilka är de största utmaningarna med distansarbete för dig?

På frågan om vad som är de största upplevda utmaningarna är svaren mer blandade. En liten majoritet har uppgett att det kan bli brist på de sociala fördelarna med att träffa sina kollegor och att det ibland kan bli ensamt att arbeta mycket på distans samtidigt som arbetsgemenskapen kan bli lidande. "Kaffepauserna" och "korridorssnacket" är något som saknas av en del respondenter. Ett annat svar som förekommer från flera av respondenterna är att det är svårt att hålla sig till arbetstiden och att inte arbeta för mycket. Kommunikationen lyfts upp av en del respondenter som en utmaning. Vissa uppger val av kommunikationskanaler som en orsak och tekniska svårigheter som till exempel avsaknad av teknisk kompetens eller avsaknad av arbetsredskap som leder till dålig ergonomi. Att de inte är på arbetsplatsen kan även vara en orsak till att de missar viktig information. Några få respondenter uppger att det är svårt att hålla sig till arbetet och att de istället sköter hushållssysslor eller ser dem som ett stressmoment. En respondent har svarat "De flesta utmaningar har gått att lösa". Ett annat svar är "att behöva åka in till kontoret en gång i veckan".

6.2 Intervjuerna

Intervjuerna har utförts digitalt med fyra olika arbetsplatser. Personerna som vi har intervjuat är personer som arbetar på företagets HR-avdelning eller personer som har ett motsvarande ansvar över personal och arbetsledning. Våra respondenter är anonyma.

6.2.1 Arbetsplats 1

Intervju med HR-chef inom en organisation inom tech och IT. På arbetsplatsen finns det ca 400 medarbetare och konsulter som har möjlighet att arbeta upp till två dagar i veckan på distans. De är en växande organisation med kontor i Mariehamn och på övriga orter. Organisationen arbetar i första hand med Teams. Efter pandemin har de tagit fram en riktlinje för distansarbetet och som anställd i bolaget bör man vara två dagar i veckan på kontoret. Deras riktlinjer för distansarbete är tydliga och informationen finns på flera ställen. De talar aktivt om sina riktlinjer så att alla får informationen.

Arbetsgivaren anser att det är viktigt att personalen kommer till kontoret minst två arbetsdagar per vecka för att de ska få samma information som övrig personal. De har även en sådan företagskultur som månar om att personalen ska träffas fysiskt med motiveringen att de tror på vikten av att skapa relationer bland medarbetarna, något de upplevt är svårare när medarbetarna arbetar på distans.

Undantag görs från företagets riktlinjer om distansarbete i speciella fall. Företaget har nämligen anställda som arbetar 100 procent på distans på grund av att deras kompetens är så pass specifik att den kompetensen inte finns på Åland. De anställda bor utomlands och har ett speciellt arbetsavtal där det är avtalat om distansarbetet på heltid. Möjligheten att arbeta utomlands finns för arbetstagarna, men då de arbetar i en bransch med känslig information och de IT-relaterade säkerhetsrisker som finns gör att arbetet begränsas till inom EU.

Före covid-19-pandemin fanns möjligheten för de anställda att arbeta till viss del på distans men efterfrågan var inte så stor. Efter covid-19-pandemin fanns det en stor efterfrågan av möjligheten att få fortsätta arbeta på distans bland medarbetarna, men idag märker de att det även är efterfrågan på att få komma tillbaka till kontoret och arbeta mer på arbetsplatsen. Det finns ett mervärde av kaffepausen och snacket som sker på kontoret i samband med den, men de vill erbjuda möjligheten till medarbetarna att få arbeta på distans.

Företaget erbjuder sina anställda en arbetsplats, det vill säga de erbjuder inte dubbla uppsättningar med skärmar och tillbehör för att ha samma tekniska förutsättningar både på kontoret och hemma. För de anställda som arbetar tre dagar eller mer på plats får man sin egen kontorsplats, arbetar man två dagar på kontoret har man ingen specifik kontorsplats utan man får en plats som är ledig. De är en växande organisation och är just nu inne i ett arbete att lösa denna logistikfråga - hur man ska lägga upp arbetet på distans och om man ska boka sin kontorsplats de dagar man arbetar på plats. På arbetsplatsen ser personalen en ökning av antalet möten sedan de börjat arbeta mer på distans eftersom behovet av kommunikation ökar med mer distansarbete.

Arbetar man i en ledande position i organisationen förväntas det att man arbetar mer på plats än på distans. I Mariehamn ser de att fler och fler vill arbeta på plats än det varit tidigare, vikten av relationer och kommunikation har ökat för arbetet på plats. Som ledare behöver man tänka mer aktivt hur man skapar relationer, tillit och inkludering i teamet när det gäller skillnader att leda team på distans jämfört med på plats.

6.2.2 Arbetsplats 2

Intervjun hölls med en personalchef och en teamledare. Arbetsplatsen har cirka 40 personer anställda. 26 % av medarbetarna arbetar regelbundet på distans. I ett av arbetsplatsens team arbetar cirka 55% av medarbetarna på distans. Teamledaren för den gruppen arbetar på distans en gång varannan vecka. Före covid-19-pandemin arbetade inte någon av de anställda på distans.

Idag har företaget och medarbetarna en samsyn om att distansarbete är en personalförmån och den är mycket uppskattad av de anställda. För de anställda som arbetar på distans skriver man ett distansarbetaravtal. I detta avtal finns de punkter som berörs gällande regler för att arbeta på distans i organisationen. De har ingen skriven policy utan de skriver ett enskilt avtal med de berörda gällande distansarbete. Tillsammans med teamleader lägger man upp en plan, hur och när man arbetar på distans. I avtalet tar man upp aspekter som ergonomi och vikten av att vara lika tillgänglig då man arbetar på distans som när man arbetar på kontoret.

Företaget anser att förmånen gynnar medarbetarna då personalen upplever att de delvis får mer gjort av sitt arbete hemma, eller samma arbete som på kontoret men på kortare tid. De vittnar om att det är mer arbetsro i det egna hemmet och att de kan koncentrera sig bättre.

Andra fördelar som riktar sig till personalens välmående är att arbetstagare som till exempel bor i skärgården får mindre resväg eller medarbetare med familj som får mer tid till dem.

Man ser även på klimatansvaret och det gemensamma arbetet mot hållbarhet när personalen kör mindre bil. De anställda sparar även pengar på mindre utgifter för drivmedel. En annan aspekt är även att risken att sprida smitta som förkylningar eller andra smittor i samhället minskar om möjligheten finns att arbeta hemifrån om personalen känner sig sjuk, men ändå

frisk nog att arbeta. Organisationen arbetar med mycket deadlines och för att undvika smittor på kontoret uppmanar de sina arbetstagare att arbeta på distans vid förkylningssymptom.

Inom organisationen arbetar ingen just nu utomlands på distans. Det beror på att de behöver ha hög säkerhet med tanke på den bransch de arbetar inom och hanteringen av känsliga kunduppgifter. Tillsammans med brandväggarna försvårar det möjligheten att arbeta utomlands på distans. Om någon skulle vara intresserad av att flytta utomlands och fortsätta arbeta inom organisationen är det något de tittar på när och om det sker.

Arbetsplatsen har inte gjort någon specifik uppföljning gällande effektiviteten hos de anställda men de som får arbeta hemifrån känner att de blir mer effektiva då de får arbeta utan att bli störda. En utmaning de dock ser är de diskussioner man ibland har i korridoren i förbifarten kan glömmas bort att lyfta i Teams så att alla berörda får ta del av den information som framkommer spontant.

Den ekonomiska aspekten gällande tekniska hjälpmedel påverkar organisationen.

Arbetsgivaren förser samtliga personer som arbetar på distans med dubbla skärmar och headset både på kontoret och hemma. De har fortfarande samma mängd kontorsutrymme som tidigare. Företaget är medvetet om kostnaden för kontorslokalerna och med hyror som höjs är det en kostnad man på sikt måste börja se över och utvärdera om många arbetstagare ska arbeta på distans och deras kontorsutrymmen är tomma flera dagar i veckan. Arbetsplatsen har en IT-avdelning som har i uppgift att personalen får hjälp med de tekniska frågorna och de har även interna skolningar i hur man får tekniken att fungera när de arbetar hemifrån.

Arbetsplatsen använder sig av Teams, oavsett om de är på plats på kontoret eller arbetar på distans. Vid Teams-möten försöker de ha rutinen att alltid ha kameran på för att få se varandra under mötet. De upplever att det förbättrar kommunikationen när man även kan tyda kroppsspråk i kombination med tonfall och ordval. De ser inte stora utmaningar med konflikter på grund av kommunikationssvårigheter när de arbetar på distans, eftersom de bara är delvis på distans. Medarbetarna kan föra diskussioner på plats regelbundet och cheferna

har möjligheten att välja vilka diskussioner som förs på distans och vilka som är bättre att ta när man kan sitta ner i samma rum.

På arbetsplatsen håller de regelbundet korta “action talks” med samtliga i teamet, det vill säga korta avstämningsmöten. Dessa möten försöker de aktivt hålla när de träffas på plats på kontoret. Det är svårare att skapa relationer på distans, så de ser att det är viktigt att man även träffas fysiskt på plats. Eftersom all personal som arbetar på distans jobbar några dagar på kontoret och några dagar på distans tappar man inte det direkta “kaffepausnacket” utan de upplever att de har en god arbetsgemenskap på arbetsplatsen.

Som ledare till ett team som arbetar på distans upplever våra respondenter att det är viktigt att ha tillit till de anställda. I företagets arbetskultur har man implementerat att de anställda på distans informerar när man går på kafferast eller på lunchpaus. Den rutinen har de naturligt på kontoret så de håller sin chef uppdaterad och att alla medarbetare kan respektera pauserna och få den ledighet som behövs i arbetsdagen. Förmågan att läsa av sina teammedlemmar med distansarbete är en annan typ av utmaning för en ledare och de uppfattar att det krävs mer kunskaper som ledare. Personalen måste aktivt ta ett eget ansvar att man tar de viktiga pauserna även när man arbetar på distans; detta är något ledarna arbetar aktivt att påminna de som arbetar på distans. Våra respondenter tror att man kommer att se mer och mer distansarbete i framtiden då många ser det som en förmån och de ser att de själva har hittat en bra balans mellan arbete på kontoret och arbetet på distans.

6.2.3 Arbetsplats 3

Arbetsplatsen har 3 anställda samt hyr in arbetskraft från ett delägt företag i Sverige vid behov. Företaget är i byggbranschen. På arbetsplatsen är det arbetsledaren som är den person som arbetar mest administrativt och som arbetar en del av sin arbetstid på distans.

Arbetsledaren arbetar ungefär 50 % på distans medan de andra medarbetarna arbetar på fältet och gör sin del av det administrativa på den arbetsplats de är på för dagen. Organisationen arbetar med olika projekt. De använder plattformen Jira där personalen som arbetar på fältet gör noteringar i Jira så att alla tar del av all relevant information. Vid stora dokumentationer

använder de sig av ett gemensamt Google docs där de lägger upp sina noteringar i det gemensamma dokumentet. Arbetsplatsen använder bokföringsprogrammet Briox där de hanterar löner, bokföring, leverantörs- och kundreskontra. Förtullningar görs även digitalt så allt det arbetet kan göras på distans. De använder även Teams för att kommunicera med sin svenska samarbetspartner. Arbetsledaren gör allt arbete med sin laptop, så arbetet är därför väldigt mobilt.

På arbetsplatsen har det diskuterats möjligheten att inte ha ett kontor då de inte egentligen har behovet av en fast kontorslokal. Men de har landat i att de ser fördelar med att separera jobbet från hemmet och att ha ett kontor att gå till. De har ingen policy gällande distansarbete då de i nuläget inte har så många anställda, så deras upplägg för hur de arbetar idag har fungerat bra hittills.

På arbetsplatsen försöker de aktivt att träffas fysiskt några gånger i veckan med teamet för att bygga på samhörigheten. De håller ofta ett veckomöte varje måndag och på fredagar träffas de för att äta lunch ute på restaurang tillsammans. Detta gör de för att även få in vardagssnacket, vilket de ser som en viktig del för att gynna gemenskapen. Den tekniska utvecklingen som pandemin bidragit med har gjort det tekniskt möjligt för företaget att arbeta på detta sätt. Deras samarbete med sina svenska kollegor underhåller de genom att ha Teams-möte varje vecka, för att underhålla relationen. De träffas på dessa Teams-möten varje vecka oavsett om de har några arbetsrelaterade frågor eller inte, har de inte några aktuella frågor så träffas de och dricker kaffe tillsammans.

För att kunna disponera och delegera arbetsuppgifter till rätt personer krävs en viss personkännedom om sina anställda, vilket är svårt att få till på ett bra sätt om man arbetar 100 % på distans. Respondenten upplever att det fysiska mötet behövs för att få denna kunskap och det leder till att effektivisera arbetet.

Företaget arbetar aktivt för att arbeta klimatsmart och hållbart med att effektivisera hur de planerar arbetet på fältet för att minimera mängden körtid. Detta leder också till ekonomiska fördelar då man sparar pengar på färre kilometer körda med bil.

Arbetsledaren har en laptop som hen fått från företaget, som används för arbete utanför arbetsplatsen. Några andra digitala verktyg får arbetsledaren inte då det för närvarande inte heller finns sådant behov.

6.2.4 Arbetsplats 4

Arbetsplatsen har över 700 anställda och personen som vi intervjuade arbetar på arbetsplatsens HR-avdelning. På HR-avdelningen arbetar de med rekrytering, kompetensutveckling och arbetshälsa. I samband med pandemin tog de fram riktlinjer för att arbeta på distans, riktlinjerna har tagits fram genom en beslutande process 2021. De använder samma riktlinjer idag som beslutades 2021. Intervjupersonen och hens kollega på samma avdelning i organisationen har i samråd med sin chef kommit överens att arbeta en dag i veckan på distans. På grund av IT-relaterade säkerhetsaspekter arbetar ingen i organisationen utomlands för tillfället, det kan dock fungera med VPN under förutsättning att det är inom EU. All typ av distansarbete för de anställda avtalas alltid i samråd med sin närmaste chef och det är den närmaste chefen som ger tillgång till VPN. Organisationen får IT-support från organisationen ÅDA. De har en ändamålsenlig arbetsplats på sitt kontor, om personalen sedan önskar arbeta på distans är det på eget ansvar av den anställda att se till sin ergonomi under den tid man arbetar på distans. Organisationen införskaffar inte utrustning, abonnemang eller licenser utöver VPN-tunnel för att möjliggöra distansarbete för sin personal.

På arbetsplatsen använder de sig av Teams både när de arbetar på distans men även då de har möten med andra sektorer i organisationen då deras kollegor kan arbeta i andra byggnader på en annan adress inom organisationen. Detta har gjort att de kan effektivisera möten och spara tid för de anställda genom att de inte fysiskt behöver ta sig till en gemensam mötesplats.

Organisationen arbetar flitigt med Teams och har möten med kameran påslagen. De ser att det fungerar väldigt bra och att risken med att det uppstår konflikter eller missförstånd är liten. Respondenten ser dock större utmaningar med skriven text som till exempel e-post. Detta kan leda till missförstånd i kommunikationen då man inte i den skrivna texten kan tolka tonläget och missförstå budskapet - det kan i sin tur leda till konflikter.

Då arbetsplatsen är en stor organisation med många anställda ser de en utmaning i att de anställda har olika preferenser hur de vill kommunicera. Vissa föredrar att ringa, andra att skriva e-post och andra vill använda chatten, det finns även de som föredrar all kommunikation ansikte till ansikte. Detta gör att alla behöver vara flexibla och anpassa sig efter varandra men de ser även på att försöka få kommunikationen så samlad som möjligt. För att nå ut med allmän information till de anställda har de ett intranät som de hänvisar all viktig information och nyheter till. De har talat om utbildningsinsatser i till exempel Teams för att få alla att använda samma plattform. Det diskuteras för närvarande att det ska tas fram riktlinjer som sedan de anställda behöver följa. De ser även på en kompetensutveckling att de anställda ska ha grundkunskaper att använda till exempel Teams.

När man ses fysiskt blir det mer småprat än vad det blir under möten på Teams. Det som har diskuterats i organisationen är att fikastunderna uppskattas på arbetsplatsen allt mer då vissa arbetar på distans en viss del av arbetstiden. Detta är något som organisationen upplever att de behöver uppmuntra till för att personalen ska få tid att skapa gemenskap.

Organisationen ser även distansarbete som en del av arbetsgivarvarumärket att de är en attraktivare arbetsplats om möjligheten till distansarbete finns eftersom de ser en sådan efterfrågan på rekryteringen och även för att locka kompetent personal. De har en jämställdhets- och likabehandlingsplan där det skrivs om arbetsarrangemang att man beaktar detta i ett jämlikhetsperspektiv. Arbetsplatsen erbjuder även, utöver möjlighet till distansarbete, sin personal flexibel arbetstid. Detta möjliggör för flera att arbeta inom organisationen.

7. ANALYS

7.1 Att komma överens om distansarbete

På tre av fyra arbetsplatser finns det inte någon skriven policy som är befast i organisationen. Däremot skriver HR-avdelningarna på två av de arbetsplatserna ett avtal med den arbetstagare som önskar arbeta på distans. Avtalen fungerar istället för policy och genom avtalet kommer arbetstagaren och arbetsgivaren överens om vilka villkor som gäller för distansarbetet. På arbetsplats 3 är det en muntlig överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare och på arbetsplats 4 har organisationen en policy med riktlinjer som de följer och även här ingås avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare om distansarbete. Distansarbete utomlands är något som tre av arbetsplatserna inte i första hand ser som ett alternativ åtminstone om det är tillfälligt som till exempel för en resa som inte hör till arbetet. Motiveringen till detta är att arbetet är av en sådan karaktär att det rent säkerhetsmässigt inte är lämpligt med tanke på den sårbarhet och riskerna inom IT-säkerheten som finns om arbetstagarna skulle arbeta via öppna Wi-Fi-nätverk eller liknande utan VPN. Om en permanent flytt utomlands skulle ske kan det på en av arbetsplatserna vara möjligt att arbeta kvar på 100 % distans och kunna ordnas i samråd med företagets IT-avdelning. På en annan arbetsplats finns det redan ett fåtal anställda som arbetar på 100 % på distans utomlands. Dock är detta ett undantag från den ordinarie arbetsplatskulturen som görs på grund av den anställdas mycket specifika kompetens.

I vår enkät svarade 70,1 % av respondenterna att det på deras arbetsplats fanns en policy på arbetsplatsen för just distansarbete. Enkätsvaren tyder på att arbetsgivarna är måna om att på något vis reglera hur man på arbetsplatsen får använda sig av distansarbete. Det stämmer även överens med det resultat som vi får fram i intervjuerna.

7.2 Ledarskap och distansarbete

Vår kvalitativa undersökning visar att ledarens roll och sätt att leda en arbetsgrupp på distans skiljer sig från att leda en grupp som arbetar på samma plats. Det krävs en större mängd tillit

för att bygga upp samhörigheten och ett bra samarbete i gruppen. Det kan vara svårare med en grupp som arbetar på distans och för att uppnå detta blir det mera krävande för ledaren. På de fyra arbetsplatserna där vi intervjuade personer i ledande ställning arbetar personalen olika mängd dagar och olika veckodagar på distans, vilket gör det svårare för ledaren att nå ut till samtliga i arbetsgruppen. Det kräver att de använder en gemensam plattform där de kommunicerar oavsett om de arbetar på distans eller på kontoret. För att detta ska fungera krävs en viss nivå av teknisk kunskap, vilken kan vara på olika nivåer i en arbetsgrupp. Ledarens roll är att se till att medarbetarna har den tekniska kompetensen och får det stöd som är nödvändigt för att kunna kommunicera i de hjälpmedel som företaget använder för sin kommunikation. I intervjuerna framkom att ledarskapet har förändrats under tiden fram till pandemin och även efter. Distansarbetet har gjort att andelen möten till viss del har ökat, men tillika upplever de att deras möten som sker online är mer effektiva, man håller sig mer till ämnet och pratar inte om övriga ämnen än de som är på agendan. Cheferna upplever att de har fler, men kortare möten för att stämma av med sina medarbetare om deras arbete och även hur de upplever sin stressnivå för att följa upp den mentala hälsan på arbetsplatsen.

I vår enkät svarade den största delen av respondenterna att chefen håller kontakt med dem genom olika typer av kommunikationskanaler, 21 st kontakten via mail och 8 st håller kontakten via telefon. Vi ser även att majoriteten av de respondenter som arbetar på distans har obligatoriska möten på arbetsplatsen för att även träffas fysiskt regelbundet. Vi ställde en öppen fråga i vår enkät, hur de håller gemenskapen uppe på arbetsplatsen om de arbetar på distans. Här fick vi svar att de är noga med att hålla kontakten, att alltid säga godmorgon över chatten, dagliga pulsmöten, fikapaus över Teams och sedan var det flera som svarade att de träffas regelbundet på arbetsplatsen så gemenskapen påverkas inte av de ibland arbetar på distans. Att leda sin personal på distans kan vara en utmaning för dem som har ett medarbetaransvar. En förutsättning är att det finns en viss teknisk kompetens hos alla medarbetare, så att användande av digitala verktyg fungerar.

Antalet chefer och personer i ledande ställning som arbetar hemifrån har ökat. Före covid-19-pandemin har respondenterna uppgett att endast 6 av 24 personer av dem som

arbetar som chefer eller i ledande ställning hemifrån. Efter covid-19-pandemin uppger 15 av 24 respondenter att de arbetar hemifrån.

7.3 Ekonomiska och hållbara aspekter med distansarbete

Våra intervjuade såg flera ekonomiska frågeställningar för ledningen att besluta om när arbetstagare delvis arbetar på distans. En fråga som flera respondenter menar att arbetsplatsen har frågor kring är om man ska förse sin personal med teknisk utrustning och ergonomiska möbler både på arbetsplatsen och hemma. Av våra intervjuade är det endast en arbetsgivare som erbjuder dubbla uppsättningar av teknisk och ergonomisk utrustning, de andra tre erbjuder en uppsättning arbetsplatsutrustning som antingen används på arbetsplatsen eller tas med hem. Den som arbetar på distans får själv ordna med en uppsättning av arbetsredskapen på dessa arbetsplatser. Samtliga respondenter ser detta som en ekonomisk fråga, men även rent logistiskt då alla arbetstagare kanske inte har möjlighet att ha en kontorsavdelning i hemmet. Arbetsplatserna ser även en frågeställning vad gäller mängden kontorsutrymme på arbetsplatsen man erbjuder till sina arbetstagare. I denna fråga ser de över hur man eventuellt ska arbeta i framtiden och om man ska minska antalet kontorsutrymmen till flera flexibla platser istället. Med detta innebär att man inte har sin egen kontorsplats utan man får en plats tillägnad sig som är ledig just den dagen man ska arbeta på plats på kontoret.

Respondenterna ser en ekonomisk fördel då de erbjuder distansarbete till sina anställda. Det ger möjlighet till fler och kompetenta sökanden till deras tjänster när de rekryterar ny personal. För arbetstagaren finns det även en ekonomisk vinning i att arbeta på distans, de sparar pengar på färre körda kilometer med fordon och detta är också ur hållbarhetsaspekter en klimatfråga att arbetstagare kör mindre bil till och från arbetet. Detta möjliggör också bättre förutsättningar för att arbetstagare som till exempel bor i skärgården kan arbeta hos organisationer som är placerade i till exempel Mariehamn. Även för arbetsgivaren kan en ekonomisk vinning komma av att arbetstagarna väljer att arbeta hemifrån. Många företag har stora kontorslokaler och höga hyror. Om färre personer arbetar på arbetsplatsen dagligen kan företagen spara in på kostnaden genom att hyra mindre lokaler som är mer anpassade efter det förnyade behovet.

I vår enkät ser vi att flertalet respondenter anser att de sparar tid på att inte ta sig till och från arbetsplatsen. Tid kan även vara pengar, så vi tolkar svaren att de anser att de även spara pengar trots att vi inte ställde frågan direkt. Vi ställde inte frågan direkt om respondenterna kör mindre bil och i och med det har en miljöpåverkan då de arbetar på distans. Vi fick svar att flertalet har kortare arbetsresor och slipper körtiden. Enligt ÅSUB:s statistik har 857 per 1000 invånare på Åland bil, så statistiskt bör flertalet av våra respondenter färdas med bil och i och med distansarbete bidrar de med en positiv miljöpåverkan om flera arbetar hemifrån stället för att köra till och från jobbet (*Antal Registrerade Fordon, 2024*).

7.4 Distansarbete på Åland idag

Av våra undersökningar kan vi konstatera att distansarbete förekommer inom många olika branscher. De flesta arbetar dock inte all sin arbetstid på distans, man har istället kombinerat distansarbete och arbete lokalt på sin ordinarie arbetsplats. Något som tydligt framkommer är efterfrågan av möjligheten att i sitt arbete kunna få arbeta en eller flera dagar i veckan på distans. Inom rekrytering är det tydligt att arbetsgivarna även upplever det som ett sätt att bli en mer eftertraktad arbetsgivare om man kan erbjuda hybrid- eller distansarbete till sin personal. Samtliga arbetsgivare är överens om att det finns en efterfrågan av möjligheten till distansarbete; endast ett av de intervjuade företagen har sett en minskning av efterfrågan på distansarbete under senaste året.

Enkäten visar att fler arbetar hemifrån idag än vad de gjorde före covid-19-pandemin. Före covid-19-pandemin arbetade 70,1 % av respondenterna inte alls hemifrån. Idag är motsvarande siffra 23,14 %. Ökningen visar att covid-19-pandemin kan ha bidragit till att andelen anställda som arbetar hemifrån har ökat även på Åland, liksom i övriga Europa (*Eurostat, n.d.*). Vår undersökning stämmer överens med den undersökning som ÅSUB gjorde i slutet av pandemin, år 2022. En av de saker som ÅSUB lyfte fram i undersökningen var just det att det fanns en efterfrågan av att ha möjlighet att arbeta på distans även efter pandemin och när smittskyddsrestriktionerna upphört. ÅSUB:s undersökning gav resultatet att 31 % av respondenterna uppgav att de i framtiden önskar att få arbeta deltid på distans. 5

% skulle vilja arbeta på sitt jobb på heltid på distans (Laurell, 2022). Resultaten i vår undersökning visar att pandemin har påverkat efterfrågan på distansarbete och att fler idag arbetar på distans än före covid-19-pandemin.

Slutligen kan vi konstatera att våra undersökningar visar att arbetskulturen när det kommer till distansarbete varierar från arbetsplats till arbetsplats. Enkätundersökningen visar även att det i olika branscher förekommer mer distansarbete än i andra. Vi märkte en skillnad på hur intervjupersonerna talade om distansarbete. Det fanns en skillnad i attityden till distansarbete på de olika arbetsplatserna. Vi kunde se skillnad på arbetsplatserna som uppmuntrade till distansarbete och de som hade en begränsning på hur mycket personalen hade möjlighet att arbeta hemifrån och som gärna hade personalen på arbetsplatsen oftare än de arbetade hemifrån. Det som dock var en tydlig motivering till distansarbete, av de flesta respondenter, både chefer och övriga anställda var att de hade mycket lättare att koncentrera sig på sitt arbete när de jobbade hemifrån. Många upplever att de blir mindre störda i sitt arbete när de jobbar på distans och att de får mer av sitt arbete gjort på en kortare tid.

8. DISKUSSION

8.1 Resultatdiskussion

Det är för tidigt att dra några definitiva slutsatser om covid-19-pandemins påverkan på våra arbetsrutiner och distansarbete. Den tekniska utvecklingen går i ett högt tempo och digitala verktyg som kan användas i dagligt arbete utvecklas hela tiden. Alla verktyg vi har att tillgå skapar förutsättningar för att arbetsrutiner ska kunna ändras. Både på den lokala arbetsplatsen och även i distansarbete. Det vi kan konstatera är att vår undersökning visar att det på Åland idag finns en efterfrågan bland arbetstagarna att ha möjligheten att arbeta på distans en eller flera arbetsdagar i veckan. Arbetsgivarna upplever att den här efterfrågan är något som de behöver förhålla sig till, idag och även i framtiden. För arbetsgivarens del blir möjligheten att arbeta på distans något som bidrar till att arbetsgivaren kan stärka sitt varumärke och vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare på arbetsmarknaden, något som gör att rekryteringen av personal kan bli lättare. Detta överensstämmer med den forskning som Allstrin m.fl. (2021) och Kirchner m.fl. (2022) har publicerat (Allstrin et al., 2021; Kirchner et al., 2022).

Den upplevda fördelen med distansarbete är att arbetstagarna upplever att de blir mer effektiva i sitt arbete på distans och att de får mer arbete gjort på kortare tid. Några respondenter upplever även utmaningen med att dra en gräns mellan arbete och fritid när de arbetar på distans. Ur ett ledarskapsperspektiv bör detta värderas vidare, både när det kommer till mental och fysisk arbetshälsa, något som också understöds av tidigare forskning (Kirchner et al., 2022; Moglia et al., 2021; Olsson, 2022). Även om det inte framkommer i den här undersökningen kan man ana att störningsmomenten på arbetsplatsen påverkar arbetstagaren negativt och att det är en så stark orsak till att de gärna arbetar hemma. Vidare skulle man på arbetsplatserna behöva undersöka orsaken till varför inte personalen får arbetsro på arbetsplatsen och om detta skulle kunna reduceras, kanske även välmåendet på den lokala arbetsplatsen kan öka. I annat fall är att erbjuda distansarbete något som bör möjliggöras för personalens välmående i de fall att arbetstagaren upplever problem med störningsmoment i arbetet och att arbetet lättare utförs på distans.

Något som vi finner intressant är att vår enkätundersökning visar att personer som arbetar som chefer eller i ledande ställning arbetar mer på distans idag än tidigare. Resultatet stämmer även till viss del överens med det som framkommer i den kvalitativa undersökningen. Det som vi kan se med resultatet är att det kan vara olika beroende på arbetsgivarens riktlinjer för distansarbete, men även att de som har ett sådant arbete att de har ansvar över annan personal även behöver få möjligheten till den förmånen som distansarbete är för personalen. Även chefer och ledare behöver möjligheten att få bättre arbetsro än de kan få på arbetsplatsen om de upplever att de kan koncentrera sig bättre i det egna hemmet. Som ledare har du ett större ansvar över kommunikationen till medarbetarna och det som kan vara en fördel när personer i ledande ställning anpassar sitt ledarskap till att kunna leda personalen på distans ger positiva effekter. Inte bara för kommunikationen på arbetsplatsen, utan även för förändringsarbete som sker i organisationen längre in i framtiden (Chaudhary et al., 2022; Olsson, 2022; Viswanathan & Kumar, 2023).

Vår undersökning visar att olika arbetsplatser med olika arbetskultur ser på distansarbete på olika sätt, såväl när det kommer till vems ansvar det är att införskaffa nödvändig arbetsutrustning som uppföljning för att arbetstagaren följer arbetstidslagstiftningen. En fråga som har väckts under arbetets gång är om arbetslagstiftningen är uppdaterad nog efter en ökad efterfrågan av distansarbete och hur arbetsgivaren ska ha möjlighet att följa upp arbetstagarens både fysiska och mentala välmående när han eller hon arbetar på distans. Eftersom ledarskapet har en stor påverkan på medarbetarnas välmående vid distansarbete (Lundqvist & Wallo, 2022) kan vi ändå se en fördel med att arbeta både hemifrån och lokalt på arbetsplatsen. Detta gör att de som har personalansvar har lättare att följa upp välmåendet hos arbetstagarna när de väl träffar sin chef fysiskt. Detta till skillnad från om medarbetaren arbetar heltid på distans. I intervjuerna framkommer att fördelen med att arbetstagarna går till arbetsplatsen flera dagar i veckan och arbetar lokalt på arbetsplatsen underlättar när man behöver stämma av välmåendet eller ta samtal som är krävande eller känsliga.

8.2 Metoddiskussion

Kvantitativa undersökningar kan ge fler respondenter än vad vi i vårt arbete kan omfatta genom endast kvalitativa metoder, och därför föll valet på att kombinera en kvalitativ och en kvantitativ undersökning.

Vår enkät har spridits på sociala medier och via e-post. Fördelen med valet av metod är att enkäten har nått en bred målgrupp och har kunnat delas vidare på sociala medier till vänner och vänners vänner samt i olika grupper. Nackdelen med ett självurval är att vi inte kan styra vilka respondenter som väljer att svara på enkäten. Detta kan bidra till att undersökningen inte till fullo representerar populationens syn och användning av distansarbete på Åland. Det finns en risk att de respondenter som är engagerade i ämnet har valt att svara på enkäten medan andra, som inte är lika engagerade, väljer att inte göra det (Jacobsen, 2017). Av respondenterna har flertalet av de som valt att svara på enkäten haft ett administrativt arbete eller ett arbete inom IT, vilket ofta är kontorsarbete vid bildskärm. Färre respondenter har haft ett arbete som av praktiska skäl kräver närvaro på arbetsplatsen, till exempel undervisning samt vård och omsorg. Statistiken hade kunnat sett annorlunda ut om fördelningen mellan branscherna hade varit en annan.

Intervjustudien har genomförts i branscher där vi har uppskattat att det har funnits en möjlighet att erbjuda delar av personalstyrkan möjligheten till distansarbete. Personerna som är utvalda till intervjun är personer med stor insikt i sin egen organisation som också har varit med och till viss del även utformat de riktlinjer som företaget använder sig av i frågan om distansarbete för de anställda. Eftersom det är ett medvetet val från vår sida har vi förväntat oss att respondenterna har förutsättningar att svara på de frågor gällande ledarskap och distansarbete som vi förväntar oss. Den ostrukturerade intervjuformen har gett respondenterna möjlighet att fritt berätta om sina erfarenheter och även att betona det som är viktigt för deras organisation när det kommer till hur de använder sig av distansarbete. Det är även det som gör att vi har fått både lika och olika svar från våra respondenter. Eftersom syftet med undersökningen var att återspegla verkligheten anser vi att metoden har levt upp till våra förväntningar och resultatet är just det att alla arbetsplatser arbetar olika med

distansarbete. Resultaten av undersökningen har även validerats med respondenterna och de har haft möjlighet att kontrollera vår text och bekräftat att den stämmer med det som de uppgett under intervjun (Jacobsen, 2017).

8.3 Validitet och reliabilitet

Gällande validiteten ser vi den interna validiteten som ganska hög tack vare många svar på vår enkät och med våra kompletterande 4 intervjuer. Resultatet vi har fått av våra undersökningar anser vi att stämmer överens med verkligheten från de svar vi har fått. Den externa validiteten ser vi också som hög, då vi ser att det är fullt möjligt att överföra resultatet på enkäten och intervjuerna till andra organisationer i olika storlekar.

Reliabiliteten i vår undersökning anser vi att är relativt god. Vi tror att om undersökningen skulle göras igen skulle svaren troligtvis bli likvärdiga. Utvecklingen av distansarbete och dess upplägg kan snabbt ändras, till exempel om vi får en ny lagstiftning som behandlar distansarbete. Då kan resultaten bli annorlunda än de svar vi fått i vår undersökning.

8.4 Förslag till vidare forskning

Under vår undersökning om distansarbete på Åland har flera frågor om ämnet uppenbar sig för oss. Detta genom att personerna som arbetar med HR på Åland ändå gett oss en del lika, men även olika svar på våra frågor. De flesta av arbetsgivarna som vi har intervjuat har börjat funderat på vad som är den optimala och mest ekonomiska kontorslösningen när många av deras arbetstagare väljer att arbeta hemifrån. De upplever att kostnaderna för hyror är höga och att kontoren idag inte motsvarar deras behov, samtidigt som vissa kontorsutrymmen ekar tomma. Ett förslag på vidare forskning är att se på det framtida kontoret och kartlägga hur man på ett kostnadseffektivt sätt får kontorslogistiken att fungera med arbetstagare som arbetar i en hybrid mellan distansarbete och lokalt arbete på arbetsplatsen.

Ett annat förslag till vidare forskning är att jämföra om arbetslagstiftningen är anpassad till den efterfrågan och nuvarande användningen av distansarbete som finns på arbetsmarknaden.

En fråga som vi känner att vi skulle arbeta vidare med är företagens kunskap angående distansarbete och arbetsgivarens ansvar. Detta innefattar både när det kommer till hur arbetsgivaren följer upp arbetstagarens välmående när han eller hon arbetar på distans och även hur det bör fungera i praktiken med arbetsredskap som ergonomiska möbler och bildskärmar för de som arbetar på distans.

8.5 Slutsats

Syftet med vårt arbete är att undersöka hur de åländska arbetstagarna använder sig av distansarbete idag jämfört med före covid-19-pandemin. Vår frågeställning utgår från hur vi arbetar idag jämfört med före covid-19-pandemin. Det vi kan konstatera är att arbetstagare använder sig mer av distansarbete idag än före covid-19-pandemin. Det som också kan konstateras är att även om efterfrågan av distansarbete har ökat, så arbetar de flesta arbetstagare idag i en hybrid mellan distansarbete och arbete på sin arbetsplats. Vi upplever att arbetsplatserna har hittat en balans mellan dessa två som bidrar till de fördelar som distansarbete har att erbjuda, samtidigt som det finns en uttalad önskan från arbetsgivarnas sida att den sociala samvaron är något som bidrar till arbetsgemenskapen och uppmuntras. Dock är det inte alltid nödvändigt att träffas fysiskt och kreativa lösningar har utvecklats till att även skapa samhörighet med ökad användning av distansarbete utan att träffa sina medarbetare fysiskt.

Vårt andra syfte med undersökningen är att se hur ledarskapet har förändrats under en tid där distansarbete blir vanligare. Frågeställningen har utgått från hur ledarskapet har förändrats på grund av covid-19-pandemin och ökat distansarbete. Det vi kan konstatera är att kunskapen om att det finns en skillnad mellan att leda sina medarbetare på distans och att leda sina medarbetare som bara arbetar på arbetsplatsen finns i hög grad ute i de åländska arbetsplatserna. Personer med medarbetaransvar och i ledande ställning jobbar själva mer på distans än före pandemin och detta har bidragit till att de har anpassat sitt ledarskap så att de kan leda och understödja sina medarbetare i sitt arbete även om de arbetar på distans en eller flera dagar i veckan. Eftersom ingen av de som vi intervjuat har haft ansvar över personer som arbetar på distans på heltid kan vi konstatera att de utmaningar som kommer med

distansarbete ur ett ledarskapsperspektiv inte genom vår undersökning har fått ett definitivt svar. De svar vi har fått i frågan är att cheferna väljer vilka samtalsämnen som sker på distans och vad som är bättre att diskutera när medarbetaren kan träffas fysiskt. Detta medvetna val bidrar till att de samtalsämnen som är mer känsliga eller kräver mer att chefen läser av reaktionerna från medarbetaren utförs vid ett utvalt tillfälle. Då minskar risken för missförstånd och förhoppningsvis blir syftet med samtalet uppfyllt. Hur en ledare skulle hantera ett liknande samtal med en medarbetare som arbetar all sin arbetstid på distans skulle se ut har vi inte fått ett svar på.

Hur balansen mellan distansarbete och arbete på arbetsplatsen ska fungera för arbetsplatsens del i framtiden är något som vi har berört med många av våra chefer under intervjuerna. Vårt syfte har inte varit att undersöka hur det framtida kontoret ska se ut, men det är en fråga som uppenbarligen är aktuell för arbetsgivarna. Arbetsplatserna som har personal som arbetar på distans delar av sin arbetsvecka gör att behovet av fysiska utrymmen minskar. Vi ser en trend i att kontorets framtid är en plats för social samvaro och lättare arbete samt möten som behöver ske i team med alla medarbetare närvarande. Arbete som kräver mer koncentration och där arbetstagaren inte vill bli störd sker oftare under de dagar då arbetstagaren jobbar på distans. Detta gör att kontorets utformning och syfte troligtvis kommer att ändras. Något som vi även tror och hoppas att kommer att uppdateras i och med att distansarbete blir vanligare är lagstiftningen kring uppföljning av arbetstid, arbetstagarens ergonomi och välmående samt ett förtydligande över vem som har ansvaret för att arbetstagare som arbetar på distans har rätt arbetsredskap för att kunna utföra sitt arbete.

KÄLLFÖRTECKNING

alandliving, mer tid till livet. (2024). Alandliving.ax.

https://mailchi.mp/cb5dab148ffa/en-fantastisk-plats-att-bo-pa-10500941?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMCTAAAR1aG_6itcBBjrTdx2w74gj34v2VYFmnsbFtL4AlwfIBQ2tvTQasIbhxueg_aem_AenULem73W4aL4OYwpFoPBo3-yEg1Tt87vGJTN-ZwrlEi6xhNIBkmt6AvtVRNLqUAQpEex7WZKTQHq8en45qzSm

Allstrin, S., Grafström, J., Stern, C., & Weidenstedt, L. (2021). *12 punkter om distansarbete efter Covid-19*. Ratio. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1607310/FULLTEXT01.pdf>

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod En handbok*. Liber AB.

Antal registrerade fordon. (2024). Asub.ax.

https://pxweb.asub.ax/PXWeb/pxweb/sv/Statistik/Statistik__TR/TR001.px/table/tableViewLayout2/

Arbeta och studera på distans utan oro för avbrott. (2024). Connect.ax.

<https://www.connect.ax/privat/>

Arbetskyddsförvaltningen. (2024). *Distansarbete - Työsuojelu.fi - Arbetskyddsförvaltningen - Työsuojelu*. Työsuojelu.fi - Arbetskyddsförvaltningen.

<https://tyosuojelu.fi/sv/arbetsforhallanden/arbetsmiljo/distansarbete>

Arbetstidslag, (872/2019). Justitieministeriet (2019).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2019/20190872>

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi - individ och organisation i samspel*. Natur och Kultur.

Balans mellan arbete och privatliv. (n.d.). Arbetshälsoinstitutet. Retrieved January 21, 2024, from

<https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/yrkeskarriar/balans-mellan-arbete-och-privatliv>

Burlea-Schiopoiu, A., Borcan, I., & Dragan, C. O. (2023). The Impact of the COVID-19 Crisis on the

- Digital Transformation of Organizations. *Electronics; Basel*, 12(5), 1205.
- Cambridge University Press & Assessment. (n.d.-a). Remote working. In <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>. Retrieved April 21, 2024, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>
- Cambridge University Press & Assessment. (n.d.-b). telecommuting. In *Cambridge dictionary*. Retrieved March 17, 2024, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/telecommuting>
- Cambridge University Press & Assessment. (n.d.-c). teleworking. In *Cambridge Dictionary*. Retrieved March 17, 2024, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>
- Chaudhary, P., Rohtagi, M., Singh, R. K., & Arora, S. (2022). Impact of leader's e-competencies on employees' wellbeing in global virtual teams during COVID-19: the moderating role of emotional intelligence. *Employee Relations; Bradford*, 44(5), 1042–1057.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). *Working from home during the covid - 19 lockdown: Changing preferences and the future work*. University of Kent. <https://www.birmingham.ac.uk/documents/college-social-sciences/business/research/wirc/epp-working-from-home-covid-19-lockdown.pdf>
- Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början* (4:1 ed.). Studentlitteratur AB.
- Elvira, M., Luca, G., & Ella, M. M. (2023). Division in Gender Roles During the Pandemic Crisis and Smart (Agile) Working *. *Italian Sociological Review; Verona*, 13(3), 417–441.
- Eriksson, C. (2022). *Arbetstagares arbetstillfredsställelse och dess stödjande vid distansarbete under covid-19-pandemin* [Pro-gradu-avhandling, Helsingfors universitet]. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/86f555d7-1f78-4a8d-b5bf-7da1c8e145e5/content>
- Eurostat*. (n.d.). Retrieved March 14, 2024, from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emp

- Flexibel arbetstid.* (n.d.). Arbetshälsoinstitutet. Retrieved January 21, 2024, from <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetstid/flexibel-arbetstid>
- Friheten att snabbt och enkelt surfa var du vill och jobba på distans.* (2024). Alcom.ax. <https://www.alcom.ax/foretag/telefoni/mobilt-bredband-foretag>
- Guide: Leda projekt & grupper på distans.* (n.d.). easy2perform.se. Retrieved April 19, 2024, from <https://www.easy2perform.se/tools/guide-projektleda-distans>
- Jacobsen, D. I. (2017). *Hur genomför man undersökningar - introduktion till samhällsvetenskapliga metoder.* Studentlitteratur.
- Kirchner, K., Ipsen, C., & Andersen, A. R. (2022). Knowledge Sharing Challenges in Hybrid Knowledge Work: Lessons from Denmark. *European Conference on Knowledge Management; Kidmore End, 1*, 638–645,R31.
- Lag om skydd i arbete, (299/1958). Justitieministeriet (1958). <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1958/19580299>
- Laurell, E. (2022). *Översikter och indikatorer 2022:3; Distansarbete på Åland - omfattning och möjlighet.* Ålands statistik- och utredningsbyrå. https://www.asub.ax/sites/default/files/reports/oversikter_och_indikatorer_2022_3_distans.pdf
- Lundqvist, D., & Wallo, A. (2022). *Ledarskap som främjar medarbetares välbefinnande och arbetsprestation hemifrån* (HELIX Rapport 22:001). HELIX Competence Centre, Linköpings Universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1698367/FULLTEXT01.pdf>
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering: en introduktion.* Studentlitteratur.
- Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>
- Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). *Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence.* 13(16), 9222.
- Morawski, J. (2022). Impact of working from home on European office rents and vacancy rates.

Zeitschrift Für Immobilienökonomie; Wiesbaden, 8(2), 173–188.

Nilsson, B., & Waldemarsson, A.-K. (2016). *Kommunikation: samspel mellan människor* (4th ed.).

Studentlitteratur.

Olsson, J. (2022). *Närhet trots avstånd*. Liber Ab.

Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., Matteo, P. M., Petrolo, D., & Mohammad, F. M. (2021).

Disentangling the implications of teleworking on work–life balance: a serial mediation analysis through motivation and satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 9(1), 68–88.*

Social- och hälsovårdsministeriet. (2024, March 16). *Regeringen har i samverkan med republikens president konstaterat att undantagsförhållanden råder i Finland på grund av coronavirusutbrottet*. Social- och hälsovårdsministeriet.

<https://stm.fi/sv/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-voiksi>

Statsrådets beslut om arbete vid bildskärm, (1405/1993). Justitieministeriet (1993).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19931405>

Svenska Akademien. (n.d.-a). arbete. In *Svenska akademins ordböcker*. Retrieved March 17, 2024,

from <https://svenska.se/tre/?sok=arbete&pz=1>

Svenska Akademien. (n.d.-b). *distans*. Retrieved March 17, 2024, from

<https://svenska.se/tre/?sok=distans&pz=1>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur.

Tufvesson, A. (2017). *Aktivt medarbetarskap*. Liber Ab.

Urwäder, J. (2022, April 18). *Skydda ditt privatliv på nätet med VPN*.

<https://svenska.yle.fi/a/7-10015326>.

Viswanathan, N. S., & Kumar, S. R. (2023). Soft Skills in the Metaverse: A Conceptual Framework.

IUP Journal of Soft Skills; Hyderabad, 17(4), 48–53.

Wheelan, S., Åkerlund, M., & Jacobsson, C. (2022). *Att skapa effektiva team-en handledning för*

ledare och medlemmar. Studentlitteratur.

Bilaga 1, Intervjufrågor

Hur stor andel av era medarbetare distansarbetar idag?

Finns det policy för distansarbete? Hur ser den ut, hur fungerar det i praktiken? Känner arbetstagarna till att det finns en policy? Har den ändrat sig de senaste fem åren?

Geografisk policy- hur funkar det? Får man jobba utomlands?

Har ni gjort någon uppföljning med om produktiviteten har förändrats med mera distansarbetet? Finns det mätbara effekter i ert företag?

“Kaffepausnacket” - existerar det?

Hur stor andel av era medarbetare distansarbetar idag?

Vilka digitala verktyg används för att underlätta distansarbete idag?

Vilka är de största fördelarna med distansarbete för er organisation?

Vilka är de största utmaningarna med distansarbete för er organisation?

Hur har ledarskapet påverkats av distansarbete?

Ser ni några skillnader på att bygga team på distans jämfört med när alla arbetar fysiskt på arbetsplatsen?

Vilka utmaningar finns det för cheferna med distansarbete?

Arbetar era chefer också på distans? Påverkar det arbetet om chefen är fysiskt på plats på arbetsplatsen eller om denne också arbetar på distans.

Vilka färdigheter behöver ledare ha för att kunna vara bra ledare på distans?

Hur stöttar ni era ledare som har team som arbetar på distans?

Har ni några synpunkter eller kommentarer om distansarbete och ledarskap som ni vill dela med er av?

Tror ni att distansarbete kommer att vara en vanlig arbetsform i framtiden?

Har distansarbete förändrat den fysiska miljön på arbetsplatsen?

Har ni några övriga kommentarer eller egna erfarenheter av distansarbete som ni vill lyfta?

Bilaga 2, enkätfrågor

Ålder:

Kön, svarsalternativ:

- Man
- Kvinna
- Vill inte ange

Vilken typ av arbete jobbar du med? Svarsalternativ:

- Service (restaurang, handel, mm.)
- Vård och omsorg
- Administration
- Undervisning (skola, barnomsorg)
- Bygg
- IT
- Annat, möjlighet att ange själv.

Vad har du för befattning på din arbetsplats? Öppet svar

FÖRE covid-19 pandemin, hur ofta arbetar du hemifrån? Svarsalternativ:

- En dag i veckan eller mindre
- Två dagar i veckan
- Tre dagar i veckan eller mer
- Jag arbetade inte hemifrån före covid-19 pandemin

EFTER covid-19 pandemin, hur ofta arbetar du hemifrån?

- En dag i veckan eller mindre
- Två dagar i veckan
- Tre dagar i veckan eller mer
- Jag arbetar inte hemifrån

Finns det någon policy för distansarbete på din arbetsplats? Svartalernativ:

- Ja
- Nej
- Vet ej

Om du arbetar på distans, hur håller din chef kontakt med dig då du arbetar på distans?

Svartalernativ:

- Via mail
- Via telefon
- Annan meddelandekanal
- Jag arbetar inte på distans

Om du arbetar på distans, har ni obligatoriska möten på arbetsplatsen? Svartalernativ:

- Ja
- Nej
- Jag arbetar inte på distans

Om du arbetar på distans, hur håller ni gemenskapen uppe på er arbetsplats? Öppet svar

Vad är de största fördelarna med distansarbete för dig?

Vilka är de största utmaningarna med distansarbete för dig?