



**Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi**

Kontorsanställdas upplevelser av pandemins påverkan på arbetsglädje och trivsel

Anita Mati och Vanessa Touma

Kandidatuppsats i psykologi VT 2022
Kurskod: PSA122
Program: Beteendevetenskapliga programmet
Handledare: Carina Loeb
Examinator: Farah Moniri

Kontorsanställdas upplevelser av pandemins påverkan på arbetsglädje och trivsel

Anita Mati och Vanessa Touma

Under de senaste två åren har COVID-19 pandemin påverkat mer än befolkningens hälsa. Arbetsvärlden har förändrats, vilket har lett till olika anpassningar efter pandemins restriktioner. I denna studie kommer effekten av restriktionerna att forskas kring, med fokus på hur arbetsglädje och trivsel ser ut hos kontorsanställda under och efter pandemin. Tolv är kontorsanställda som hade arbetat på både distans och på kontoret igen medverkade i denna studie. Med hjälp av semistrukturerade intervjuer kunde information kring frågeställningarna samlas in. Detta kunde därefter bearbetas med en tematisk analysmetod. Resultatet visade att effekten på trivsel såg liknande ut hos alla intervjupersoner, medan arbetsglädjen påverkade alla kontorsanställda olika. I diskussionen framförs de faktorer som orsakar skillnaderna till de effekter som pandemins restriktioner hade på arbetsglädje och trivsel. Några av effekterna kunde bland annat handla om vilka personerna var som individer och deras uppfattning av vad arbetsglädje innebar utifrån deras egna erfarenheter.

Keywords: job satisfaction, work engagement, flexible work, pandemic, office workers

COVID-19 pandemin har triggat i gång bland de värsta jobbkriserna som funnits sedan ”The Great Depression” som varade mellan år 1929–1939 (OECD, 2021). Regeringen gav i december (2021) uppdrag att myndigheter ska fortsätta möjliggöra att anställda ska kunna arbeta hemifrån. Utefter föreskrifter och allmänna råd, i form av rekommendationer gav regeringen uppmaningar för att minska spridningen av COVID-19, tillsammans med finansdepartementet. Därav infördes smittskyddsåtgärder. Detta innebar miljöombyte för arbetande anställda i Sverige. En hållbar arbetsmiljö har visat sig vara grunden för bland annat engagemang, men även arbetsglädje och trivsel (Angelöw, 2015). Arbetsglädje och trivsel utgörs av den stora upplevelsen individen har av arbetet, där allt ifrån kollegor, arbetsuppgifter och arbetsplatsen kan påverka. När en individ känner arbetsglädje och trivsel bidrar det därmed med högre produktivitet och kvalitet i arbetet. Därav strävar flera företag och organisationer efter att deras anställda ska uppleva detta. Det arbetsglädjen belyser i denna studie handlar om arbetslusten och tillfredsställelsen av att genomföra arbetsuppgifter (Angelöw, 2015). Angelöw (2015) berättar även om att arbetsglädjen beror mycket på hur involverad en person är i sitt arbete. Arbetsglädjens roll i arbetet är därmed en väsentlig faktor för en hälsosam arbetsmiljö och en välfungerande arbetsplats. Angelöw påpekar dessutom att om arbetsglädjen finns hos anställda så kan den fungera som en buffert för uppkommande stressituationer. Detta betyder att en befinnande arbetsglädje kan både motverka och skapa en balans för oro och det som är svårt. Arbetstrivsel belyses däremot av Angelöw som en nöjdhet med arbetet och arbetsplatsen. Nöjdheten i detta fall innefattar hur tillfredsställd man är med sin yrkesroll och arbetsmiljö. Detta betyder att det beror på allt ifrån hur mycket man trivs med sina arbetsuppgifter och hur pass mycket uppskattning och medkänsla som cheferna och de andra kollegorna visar.

Vår värld har under åren 2020 till 2022 varit i en aktiv pandemi (COVID-19) som har lett till olika konsekvenser som bland annat drabbat arbetsvärlden. Flera arbetande individer har

under dessa omständigheter upplevt förändringar och fått tydliga effekter, vilket för det mesta har varit negativa på deras livsstil och arbetsglädje. Enligt Brigulio och Debono (2021) har det visat sig i tidigare studier att effekten av pandemin COVID-19 har haft negativa kopplingar till individens livsstils, tillfredsställelse och glädje. Individernas välbefinnande har påverkats på grund av förändringar under pandemins restriktioner. Detta på grund av bland annat brist på sociala interaktioner och engagemang att utföra aktiviteter utanför hushållet. Ett av resultaten som deras studie framförde var att de individer som har en examen från universitet upplevde en högre grad av glädje när de arbetade hemifrån, detta eftersom de beskrevs ha en trygghet genom sitt diplom. Detta upplevde inte icke-examinerade i samma grad, då de inte visste om de kunde gå tillbaka till deras jobb efter pandemin var över. Denna studie har därför berört effekterna av pandemin på ett översiktligt sätt och kunnat koppla det någorlunda till vilka effekter det har haft på glädje och välbefinnande. Studien har däremot inte en ingående förklaring eller beskrivning av de anställdas upplevelser under eller efter pandemin. En djupare förståelse skulle exempelvis kunna ge kunskap på vad de anställda har behövt ändra på, för att anpassa sig för de rådande omständigheterna.

Wiegand et al. (2021) tog det upp hur viktig roll individens intresse är, samt hur detta intresse matchar egenskaperna som finns i dess arbetsmiljö. Det är en av de främsta vägarna för att öppna en möjlighet till att uppleva arbetsglädje. Därav har även resultaten i flera metaanalyser funnit samband i just anpassningen hos personer och dess arbete kopplat till arbetsglädje. Finns det inget intresse blir det därmed svårare för personen att känna sig nöjd och glad i sitt arbete. Det som skulle vara intressant för denna studie är ifall graden av arbetsglädje förändras om individens intresse förhindras eller får andra omständigheter. Temminck et al. (2014) fick fram andra resultat som har visat ytterligare en faktor som kan stärka arbetsglädjen på en arbetsplats. Denna faktor som lyfts upp i studien är hur frivilligt arbete som inte är belönat och går utöver ens egna ansvarsområde på sin arbetsplats kan lyckas smitta av sig och engagera sina arbetskollaboratorer. Detta kan därmed främja miljön på arbetsplatsen och samarbetet, vilket i sin tur kan öka trivseln.

Houang et al. (2016) gjordes studier för att se relationer mellan arbetstrivsel och arbetsglädje. Resultatet visade att anställdas uppfattningar om arbetsklimatet och trivseln hade en koppling till dess upplevelse av arbetsglädje och tillfredsställelse. Dess engagemang, produktivitet och sociala utbytet stärktes av trivseln på arbetsplatsen. På ett liknande sätt beskrev Engell et al. (2020) relationer och sambanden mellan arbetares uppfattningar om arbetsklimatet och dess egenskaper, arbetsglädje, prestationer och arbetsattityder. Resultatet visade att det fanns en koppling mellan bland annat den anställdes arbetsglädje och upplevelse av trivseln i arbetsmiljön. Klimatet hade därmed en avgörande påverkan i hur personer kunde prestera på sin arbetsplats. Därmed var samtidigt arbetsattityden hos den anställda en avgörande faktor i prestationerna. Både dessa studier berör just hur arbetsglädjen och trivseln i arbetet har påverkande faktorer som det sociala utbytet samt arbetsmiljön. Det som dock skulle kunna undersökas ytterligare är om dessa två faktorer påverkas med förändrade omständigheter.

Lee et al. (2019) tog upp frågor kring personalens trivsel och arbetsglädje relaterad till förändring av arbetet. Resultatet av denna studie indikerade att personalen var mer positiva till bytet av ett internt jobb än bytet av ett externt jobb. Denna studie har därmed väldigt starka kopplingar till den tidigare nämnda studien Engell et al. (2020). Anställda tenderade att prestera bra och stanna kvar i de miljöer som de vet att de trivs i.

Pandemin och de restriktioner som uppkommit världen över har haft en påverkan på flera företag och orsakat många utmaningar att hantera samt överkomma. Ng et al. (2021) visade på hur anställdas inställning kan påverka arbetsmiljön och trivseln även i dessa ovanliga omständigheter. För att förhindra antalet uppsägningar i de förändrade omständigheter av orolighet visade det sig hur ett gott humör och en positiv inställning kan bidra till bättre arbetsförhållanden och miljö. Det var avgörande hur varje individ hade en önskan om att

fortsätta prestera, vara effektiv och glad på arbetsplatsen. Att hitta positiva aspekter samt fokusera på andra saker än de negativa sidorna av pandemin stärkte gruppen av de anställda. Positiva önskningar och förhoppningar hade en betydande effekt för företagen.

Till följd av COVID-19 pandemin fick flera organisationer ställas framför en hel del utmaningar. Organisationerna har behövt att direkt hantera delar och områden i deras arbetssätt, som de tidigare inte har handskats med. Dessa områden rörde bland annat de tekniska, socio psykologiska och fysiska delarna (Carniveil & Hatak, 2020). Chefer inom Human resource har snabbt varit i behov att ge sig in i det "okända", i mån att kunna hjälpa att stärka arbetsgruppen. Ett exempel som studien själv tog upp var att de anställda som i sina tidigare arbetsroller har tillbringat hela sin tid inom organisationens fysiska gränser, har nu istället behövt klara av egna unika utmaningar på egen hand. Dessa utmaningar för de anställda har varit bland annat att finna en bra arbetsmiljö utanför organisationens dörrar, det vill säga alternativa arbetsplatser som exempelvis caféer eller biblioteket. Resultat från studien visade på hur en oförmåga att kunna separera privatlivet från arbetet hos de anställda oroar företagen. De tydliga gränserna som tidigare fanns mellan arbete och privatliv har suddats ut, vilket har lett till bekymmer i familjeliv och ökat barnomsorg för föräldrar.

En forskningsstudie (Barclay et al., 2021) har gjorts för att förstå hur anställda reagerar och upplever kritiska situationer som uppkommit i samband med kontexten av COVID-19, den snabba miljöförändringen som utlöstes. I med att det har skett miljöstörningar i de anställdas arbeten så har de behövt initiera egna förändringar kopplade till deras arbeten. Därmed har de ny införda beteendena haft en inverkan på de anställdas arbetsresultat. Vissa människor började under pandemin att arbeta hemifrån, vilket innebar att samtidigt handskas med utmaningar men också att kunna separera arbetslivet och hemmet. Detta påminner dessutom om den tidigare studien Carniveil och Hatak (2020) där de diskuterade svårigheterna med att kunna skilja på hemmet från arbetet. Barclay et al (2021) påpekade att arbetare fortsatte att ha kontakt med deras arbetsplats och rapporterade kring den problematik som störde dem på vägen. I dess arbete visades det framkomma problem gällande de nya kraven som medförts i och med miljöombytet på grund av restriktionerna, men även säkerhetsproblem i de nya arbetsförhållandena. Denna studie visade därmed ett resultat som synliggör negativa sidor av att arbeta hemifrån. Ett till resultat som framkom i denna studie var att de anställda kan göra egna bedömningar på upplevelsen av att arbeta utanför kontoret. De har kunnat påpeka vilka problem som har kommit upp och orsakat negativa effekter på arbetseffektiviteten och meningsfullheten i arbetet. Denna studie har framfört de anställdas känslor kring erfarenheterna av att arbeta utanför kontoret, samt svårigheterna som har kommit upp på vägen och hindrat dess produktivitet. Något som fattas eller skulle kunna tilläggas i studien hade kunnat vara att visa fler sidor av erfarenheterna som även var positivt belagda, för att ge en helhetsbild för läsaren. Det resultat som studien presenterade ger inte en bild av de lärdomar eller fördelarna som kan ha uppkommit under dessa förändrade miljöer.

Alla arbetsplatser under COVID-19 såg väldigt olika ut. Vissa verksamheter beslutade sig för att allt arbete ska göras utanför kontoret på distans för säkerhetsskäl utifrån de rådande restriktionerna, medan andra organisationer valde att erbjuda ett mer flexibelt schema där anställda fick välja att arbeta hemifrån eller på plats. Några av företagen börjar att gradvis återuppta sin verksamhet på plats återigen (Chao et al., 2021). Studiens resultat visade att beroende på vad de anställda upplevde för stressorer när det gäller familj eller arbetet så blev arbetsplatsen för den dagen utvald utifrån det. Om de anställda upplever familjerelaterade stressorer en viss dag så är sannolikheten större att de arbetar på kontoret dagen efter. Om de dock upplevde fler stressfaktorer gällande arbetet på kontoret så var sannolikheten högre att de arbetade hemifrån nästa dag. Det studien har kommit fram till är att det kan vara effektivt för företag att sätta fokus på de stressfaktorer som är relaterade till COVID-19, och att även hitta ett sätt att hantera familjgräns-stressorer och arbetsbelastning stressorer samtidigt som tekniska

stressorer. Detta i syfte att kunna minska stressorerna som sätter hinder i arbetarnas vardag och produktivitet. Det som skulle kunna inkluderas i denna studie är de anställdas trivsel och det har påverkats i dessa stressrelaterade omständigheter. Wellinger (2021) berättade hur anställdas jobbtillfredsställelse, motivation och produktivitet ökade med flexibla arbetssättet till skillnad från studie av Chao et al. (2021). Detta visar att även om anställda kan uppleva stressorer hemifrån eller på arbetsplatsen så föredras i denna studie det flexibla arbetssättet. Läsare får veta en del om de olika valen de anställda har framför sig, att arbeta hemma eller på kontoret. Det som man inte får veta dock är om hur de trivs gällande deras valda plats för dagen och hur det kan ha förändrats.

Som tidigare nämnt har de studierna ovan undersökt mer om hur arbetsplatser har påverkats av COVID-19 pandemin. De har gett en överblick om hur krisen har hanterats av verksamheterna samt vilka stressorer de anställda har utsatts för. Dessa studier har mest fokus på upplevelser och hanteringen av själva krisen, men får inte med hur arbetsglädjen eller trivseln kan ha påverkats av förändringarna. Därav kommer läsaren i denna studie kunna få en inblick i hur arbetsglädje och trivsel, utifrån erfarenheter hos de anställda under och efter pandemins restriktioner ser ut och har påverkats. Detta eftersom en djupare förståelse ska skapas för hur det känns att vara tillbaka efter de förändrade omständigheterna för de anställda som jobbar på kontor. Det blir därmed intressant att studera upplevelserna av kontorsarbetare som har behövt anpassa sig mest under pandemins restriktioner. Det kan vara intressant att studera kring hur det ser ut idag efter pandemins restriktioner och förändringarna i arbetsmiljön. Denna forskningsstudie skiljer sig därmed från de tidigare som har gjorts, eftersom denna tar reda på mer än vilka stressorer och problem i förändringarna som kan uppstå i arbetsmiljöombyte.

Syftet med denna studie blir därmed att undersöka arbetsglädje och trivsel utifrån erfarenheter hos kontorsanställda, under och efter pandemins restriktioner. Det finns en nyfikenhet kring att se ifall det finns skillnader på hur pandemins restriktioner har haft som effekt på arbetsglädje och trivsel. Detta med hjälp av en frågeställning som undersöker hur anställda upplever att arbetsglädjen är efter den förändrade arbetsmiljön samt en till frågeställning om hur anställda upplever att trivseln på arbetsplatsen har påverkats av de förändrade omständigheterna, miljöombytet.

Metod

Urval och deltagare

Ett målinriktat urval genomfördes, där ett missivbrev mejlades ut till 15 kontorsanställda. Kriterier för att kunna delta i studien var att inneha ett kontorsjobb, att vara mellan 25–35 år, samt att ha erfarenheter av att arbeta på distans under pandemin och på plats från kontoret efter pandemin. Det var 12 personer som var intresserade av att medverka i studien, och passade in på kriterierna som från början valdes ut. Genom bekanta med kontorsarbeten kunde möjlighet ges för att få mejl till kollegorna som skulle kunna vara potentiella deltagare i studien. Anledning till åldersgruppen som bestämdes var för att begränsa urvalet, och för att kunna utföra realistiska jämförelser mellan respondenterna och eventuellt en möjlig överföring av resultatet. Efter återkoppling på mejl kunde det planeras in vilka personer som skulle vilja delta av personerna. Det fanns tre personer som vänligen tackade nej till att medverka i studien medan tolv andra fann det intressant och gärna ställde upp på en intervju. Författarna bokade in alla 12 intervjuer, där totalt 12 intervjuer resulterade i att 10 kvinnor och två män som ställde upp. Dessa anställda har gått från att arbeta heltid på distans under de förändrade

omständigheterna under COVID-19 till att nu efter pandemin ha mer flexibelt schema där de får planera in vilka dagar de vill arbeta på plats. Ingen av deltagarna i studien arbetar idag heltid på plats från kontoret till skillnad från innan pandemin där alla arbetade heltid på plats. Intervjudeltagarna valde att ställa upp helt frivilligt och ersattes inte för dess deltagande i studien.

Material

Datainsamlingen utfördes med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Intervjuguiden hamnade på 20 frågor. Dessa frågor ställdes till varje intervjuperson, med varierande följdfrågor som kunde tillkomma under intervjun. Frågorna utformades till en början med öppna frågor för att ge intervjupersonen en chans att ge beskrivande och uttömmande svar med hjälp av frågeställningarna. Första frågan gick ut på att intervjupersonen fick ge en kort beskrivning om sig själv, där kunde bland annat information om ålder och jobbsituation beskrivas (Kvale & Brinkmann, 2014). Efter detta togs det frågor upp som handlade om arbetsglädje, det var sex specifika frågor som fokuserade på arbetsglädjen. Dessa frågor användes för att få fram information om hur arbetsglädjen upplevdes för deltagarna över tid i arbetslivet. Detta exempelvis när det var som bäst och i vilka situationer det blev sämre. Ett exempel på en fråga var: "Hur har din arbetsglädje påverkats av Corona Pandemin när du jobbade hemifrån?". När alla dessa frågor hade fått uttömmande svar tog vi upp de frågor som var kopplade till trivsel. Detta syftade till att besvara den andra frågeställningen om trivseln på arbetsplatsen har påverkats av de förändrade omständigheterna, miljöombytet. Detta i hopp om att den andra frågeställningen skulle kunna bli besvarad. Likaså i denna del av intervjun var det sex frågor som hade fokus på just trivseln. Exempel på de frågor som handlade om trivsel var: "Hur skulle du säga att din syn på trivsel har förändrats efter dina nyvunna erfarenheter?" och: "Hur har trivseln påverkats av de förändrade omständigheterna?". Fokuset på frågorna i intervjuguiden låg både på perioden under de anställdas distansarbete och därefter intervjupersonernas upplevelser av perioden när de nu är tillbaka till sin fysiska arbetsplats igen.

Det ställdes frågor där respondenterna ställdes inför två val som gav möjlighet för reflektioner som intervjupersonen hade och som kunde utvecklas och förklaras. Exempel på fråga är: "Vad föredrar du mest, att arbeta fullständigt på kontoret eller att arbeta hemifrån och varför?". Dessa typer av frågor kunde leda till följdfrågor som förde vidare diskussionen. Mer förståelse kunde på detta sätt bildas. De 12 intervjuer som hölls var runt 35–45 minuter långa. Total intervjutid var 441 minuter.

Procedur

Ett missivbrev mejlades ut till de intresserade deltagarna som rymde följande information gällande syfte och frågeställningar: "Studien syfte är att undersöka arbetsglädje och trivsel utifrån erfarenheter hos anställda före, under och efter pandemins restriktioner". Frågeställning för studien var "Hur upplever anställda att arbetsglädjen ser ut efter den förändrade arbetsmiljön? och Hur upplever anställda att trivseln på arbetsplatsen påverkas av förändrade omständigheter och miljöbyten?" Utifrån de deltagare som tackat ja till att medverka i studien kunde intervjutider planeras in med intervjuare och respondent. Detta innebar att anpassningar gjordes utifrån de dagar och tider som intervjupersonen hade möjlighet att ställa upp inom de två kommande veckorna efter att missivbrevet skickades ut. För att göra medverkande trygga i tanken att ställa upp förklarades det i missivbrevet hur deras deltagande skulle vara helt konfidentiellt samt att ingen obehörig kommer åt information och allt resultat används i studiens syfte. Det vill säg att deras namn och personuppgifter inte skulle användas i studien och inga svar från resultaten skulle kunna kopplas till dem, utifrån etiska skäl och regler (Vetenskapsrådet, 2017). Personerna som kontaktades fick även information om att deltagandet

var frivilligt och att de hade möjlighet att hoppa över frågor eller avbryta om de känner för det. Intervjuer hölls efter förhållanden som var anpassade efter tidigare Covid-19 restriktioner och rekommendationer. Därmed blev det videointervjuer via den digitala applikationen Zoom. Intervjupersonerna blev informerade om att ljudet från intervjuerna skulle spelas in med intervjuarens mobiltelefon på flygplansläge och endast användas av författarna inom studien och sedan raderas när studien var klar. Med samtycke från deltagarna kunde inspelningen göras och sedan användas till transkriberingsprocessen efteråt. Kvale och Brinkmann (2014) beskriver vikten av att lyssna aktivt. Detta förklarar hur intervjuaren måste tänka på att fokuset inte endast ligger på hur de behärskar frågetekniken.

Databearbetning

Databearbetningen påbörjades genom att det inspelade materialet skrevs ut i text. Detta resulterade i transkriberat materialet, som landade på 45 A4 sidor i Times new roman 11 punkter. Efter det inspelade materialet på ca 441 minuter transkriberats kunde därmed en tematisk analys påbörjas med hjälp av Braun och Clarkes (2006) modell för tematisk analys. I steg 1 i den tematiska analysen gjordes en granskning av det transkriberade materialet. Granskningen genomfördes genom en översiktlig läsning av materialet. Detta gjordes av båda skribenterna var för sig till att börja med, sedan jämfördes granskningarna som hade gjorts på egen hand med varandra, för att stämma av resultaten. I steg 2 när granskningarna hade utförts kunde kodning av materialet påbörjas, detta med hjälp av att nyckelord och mönster märktes ut i det transkriberade materialet. Dessa nyckelord är de ord och meningar som förekom flera gånger i intervjuer som kunde besvara frågeställningen, detta gäller även de förekommande mönstren i intervjuerna. De nyckelord som valdes ut i kodningen var de som upprepades i majoriteten av intervjuerna och som kunde besvara frågeställningarna. Nyckelorden behövde vara något som hade en koppling till syftet med forskningen. Kodningsprocessen innebar att märka ord och meningar, samt skriva ned potentiella koder och tankemönster gällande materialet Braun och Clarkes (2006). Även utstickande kommentarer och svar markerades som intressanta. Koderna samlades sedan tillsammans i steg 3 där de staplades upp på en lista, detta på ett tydligt sätt för att kunna se över de funna koderna. Med hjälp av den sorteringen identifierades olika teman i steg 4 för studiens frågeställningar. Detta gjordes genom att märka ut vilka koder som kunde kopplas till frågeställningen som handlar om arbetsglädje kontra de koder som kunde kopplas till trivsel. Med hjälp av den sorteringen som utfördes tidigare i processen blev det enklare i steg 5 forma fyra huvudteman och 10 subteman (se Tabell 1). Det lades vikt på att vara försiktig med att inte låta dessa subteman överlappa varandra. Därmed kunde det i steg 6 göra en ytterligare granskning av materialet för en tydligare struktur på de preliminära teman och subteman som formats. Detta för att kunna besluta vilka som ska behållas och inte. Strukturen gjordes i form av att sortera de eventuellt blivande huvudteman tillsammans med subteman, samt citat från intervjuerna som tillhörde dessa. Tillslut genomfördes en ytterligare granskning igenom de teman samt subteman som hade bestämts. Detta för att försäkra att de kunde relateras till frågeställningarna. Det var även viktigt att jämföra de teman med transkriberingarna igen för att se om tolkningarna som hade gjorts kunde valideras.

Resultat

Resultatet i denna studie har som syfte att undersöka arbetsglädje och trivsel utifrån erfarenheter hos kontorsanställda, under och efter pandemins restriktioner. Detta för att se ifall det finns

skillnader på effekten som förändringarna har haft på dem. Respondenterna har under intervjuerna benämnt dess upplevelser och erfarenheter kring hur deras arbetsglädje och arbetstrivsel har påverkats, till följd av pandemins restriktioner samt hur det ser ut idag. Studien undersökte hur kontorsanställda upplever att arbetsglädje ser ut efter den förändrade arbetsmiljön, vilket besvarades under temat “Anpassning för nya rutiner” och “Känsla av bekvämlighet”. Den andra frågeställning handlade om hur kontorsanställda upplever att trivseln på arbetsplatsen har påverkats av de förändrade omständigheter och miljöbyten som har gjorts. Denna frågeställning besvarades under teman “Förändrade relationer” och “Ökad frihet”. Intervjupersonerna kommer i resultatet att benämnas med R som står för “respondent” och siffran av första till sista respondenten kommer att följa det.

Tabell 1

Frågeställningens teman respektive subteman

1. Hur upplever anställda att arbetsglädjen ser ut efter den förändrade arbetsmiljön?	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassning för nya rutiner • Känsla av bekvämlighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Ändringar i arbetsrutiner • Obalans i arbetslivet • Förändrat fokus • Mer egen tid • Gränslöshet mellan arbetsliv och privatliv
2. Hur upplever anställda att trivseln på arbetsplatsen har påverkats av de förändrade omständigheterna?	<ul style="list-style-type: none"> • Förändrade relationer • Ökad frihet 	<ul style="list-style-type: none"> • Bättre samarbete på kontoret • Brist på kontakt • Ensamt efter ett tag • Friheten med flexibelt schema • Fler möjligheter för aktiviteter

Anpassning för nya rutiner

Detta tema handlar om hur de kontorsanställda upplevde att deras arbetsglädje påverkades och såg ut efter de förändrade omständigheterna kopplat till deras arbeten. Något som togs upp i varje intervju som hölls var hur rutinerna påverkades. För det mesta blev det ändringar i hur arbetsuppgifter skulle göras, men även andra faktorer visade sig påverkas på grund hur rutiner skilde sig. Detta tema har tre subteman som ger en tydligare bild av vad de kontorsanställda hade för erfarenheter och tankar kring vilket sätt som deras arbetsglädje påverkades på. Dessa tre subteman blev: “Ändringar i arbetsrutiner”, “Obalans i arbetslivet” och “Förändrat fokus”.

Ändringar i arbetsrutiner. Det var ofta förekommande att respondenterna berättade om ändringar som hade gjorts i dess arbetsliv. Förändringar i arbetsrutinerna hade påverkat majoriteten, men hade även vissa olika effekter på de respondenter som berättade om deras upplevelser. Till en början verkade de flesta av kontorsanställda vara positivt inställda till att prova på distansarbetet, men till en chock var det en del som inte hade räknat med vad detta även kunde leda till. Många tog upp hur rutinerna drabbades mest, som respondent R3 förklarade: “har behövt planera mina dagar bättre för att forma någon typ av struktur”.

Respondent R7 tog upp vikten av självdisciplin för att klara av nya arbetsförhållanden då rutiner försvann: “trivdes bra till en början med att arbeta hemifrån, i längden hade det säkert blivit mer negativt för rutinerna suddades bort helt. Disciplin behövs definitivt!”. I en annan intervju med respondent R11 berättade hen om den inställning som hade behövts för att arbetet ska rulla på igen då det är dags att återgå till det vanliga arbetslivet igen från kontoret: “det är en omvändning, nu gäller det att komma in i samma rutiner igen och vänja sig” beskriver respondenten.

Obalans i arbetslivet. På liknande sätt som de kontorsanställda blev påverkade av förändringarna i rutinerna blev det även obalans i dess arbetsliv. I ett flertal av intervjuerna som hölls togs det upp hur de saknade balans för att uppleva arbetsglädjen igen. Respondenterna upplevde att en tydlig struktur fattades i arbetet vilket gjorde att balansen i arbetslivet då påverkades negativt. Att befinna sig i miljöer som skiljer sig från kontoret, där samtidigt sättet som arbetsuppgifterna utfördes på ändrades. Detta orsakade det respondenterna beskrev som obalans. Arbetsglädjen sjönk ju mer obalans det blev i arbetet. Respondent R12 förtydligade: “märkte direkt när det blev obalans i min vardag hur de omständigheterna även påverkade min arbetsglädje och motivation till att arbeta”. Det visades vara flera som kände av vilken avgörande påverkan balans hade för både deras arbete, prestationer och dess privatliv. Respondent R5 tog upp: “det behövde vara balans i hemmet med för att kunna arbeta effektivt, var det stökigt-eller för mycket att göra i hemmet kunde det störa mig”. Hen förklarade hur saker i privatlivet och hemmet, som hushållssysslor påverkade ens sätt att arbeta på. Detta är något som personen inte upplevt i samma utsträckning från kontoret. En annan respondent, R2 tyckte däremot att mindre stress har upplevts hemma: “hittade ganska fort balans i min vardag som gjorde att allt flöt på över förväntan och det ökade självklart även min arbetsglädje”.

Förändrat fokus. Som tidigare nämnt kunde det vara olika tankar kring ens upplevelser av sina miljöbyten beroende på vem som svarade på frågan. Det visas följa i samma spår när det gällde anställdas fokus. Respondent R7 hade starka åsikter kring tankar om detta, personen började med att framföra: “brinner du för det du gör kommer du att ha bättre fokus, samtidigt presterar du även bättre när du arbetar helhjärtat. Det gjorde jag i alla lägen och miljöer.” Splittrade åsikter uppkom under intervjuerna då de kontorsanställda fick berätta om vad de upplevde, därmed var till exempel annat som intervju R1 tog upp gällande fokus och arbetsglädje, hen beskrev: “när jag är på kontoret är jag inte lika effektiv i mitt arbete, fokuset försvinner då alla kollegor pratar med en. Ena stunden är det fika, andra lunch, sedan behöver en hjälp och så vidare...”. Denna respondent upplevde därmed att fokuset stärktes under perioden då arbetet gjordes på distans, då man kunde välja att sitta för sig själv och ostört arbeta. Respondent R9 hade andra tankar gällande detta: “på kontoret anstränger jag mig lite mer. Gör det där lilla extra, man tänker ju på hur man förhåller sig och är definitivt mer engagerad medan jag på Skype möten istället zonar ut”. För denna person var det därmed enklare att tappa sitt fokus när arbetet gjordes bakom en skärm, till skillnad från hur det är när kollegorna är fysiskt omkring en.

Känsla av bekvämlighet

Detta tema handlar om hur arbetsglädjen har påverkats hemifrån under och efter pandemin för de kontorsanställda, på grund av den ökade bekvämligheten. De kontorsanställda har under de rådande omständigheterna och arbetet hemifrån upplevt att de har blivit för bekväma i arbetet. Denna bekvämlighet berörde för det mesta deras egen tid och liv. Detta tema har därmed två subteman som beskriver respondenternas upplevda bekvämlighet i arbetet och dess påverkande

faktorer på arbetsglädjen. De subteman är: “Mer egen tid” och “Påverkande faktorer på privatlivet”.

Mer egen tid. En av dessa bekvämligheter som uppkom under den tiden då de kontorsanställda arbetade hemifrån men även under den flexibla tiden de valde att arbeta hemifrån idag var att mycket tid sparades. Det blev väldigt uppenbart i de flesta intervjuerna att arbetsuppgifterna blev klara snabbare hemma än på kontoret för många av de kontorsanställda. Respondent R1 beskrev även att med de förändrade omständigheterna blev de tvungna att genomföra möten digitalt vilket gjorde att mötena ofta blev mycket kortare och hen berättade att: “det var inte att vi saknade någonting så, vi fick ju samma fakta, men de blev kortare så vi vann mycket tid”. Detta var enligt många av respondenterna en påverkande faktor på arbetsglädje som inte nödvändigtvis var negativ utan en förenklande faktor för arbetsdagen. Respondent R8 berättade om just detta och beskrev att: “Men för det mesta upplevde jag att jag hade arbetsglädje ändå för jag fick mer flyt i hemmet än på plats då jag ville bli klar snabbare om jag ska vara helt ärlig”. Respondent R9 hade ungefär liknande tankar kring detta: “Hemma kunde man arbeta snabbare så vet man att man är klar sedan och har vunnit några timmar till annat”. Respondenten syftade då därmed på att hen kunde spara tid till mer privata ärenden när arbetsuppgifterna genomfördes snabbare och när hen hade den tiden över vilket även går in på nästa subtema.

Gränslöshet mellan arbetsliv och privatliv. Som tidigare nämnt i subtemat “Mer egen tid” så har detta subtema en väldigt nära koppling till det. Subtemat “Mer egen tid” handlade just om att kontorsanställda hade mycket tid över vilket leder till detta subtema, om att privata livet blandas in med arbetslivet. Den tiden som blev över hos de kontorsanställda användes inte till några pauser eller fikastunder utan de flesta av respondenterna ägnade tiden åt privata ärenden som inte hade med arbetet att göra. Detta var enligt respondenterna där R5 även beskrev: “Men det e bara jobbigt eftersom man inte längre skiljer mellan arbete och hem och när man ska koppla bort de från varandra riktigt”. R5 fortsatte därefter detta och förklarade hur det skiljer sig från kontors dagarna, när man slutade kunde man bara stänga av arbetet och inte tänka på det. Det var dock inte lika enkelt när de arbetade hemifrån. Det var även påfrestande för några respondenter att inte skilja mellan sitt hem och arbete som respondent R2: “om du inte har någon plats hemma så kanske man jobbar i sovrummet där man jobbar, sover och äter där för man hinner inte göra annat”. Respondent R4 hade liknande tankar kring detta och beskrev även exempel på vad hen brukar göra som: “under pauser kan diska, tvätta och annat men i kontoret kan man ej göra så och därför gillar jag det här med att skilja jobbet från ens privata liv”. Därmed har arbetet hemma haft konsekvenser på de anställdas arbetsglädje när de inte jobbar på kontoret och där arbete blandas med privatliv.

Förändrade relationer

Temat relationer handlar om de kontorsanställdas upplevelser kring hur deras relationer ser ut. Det temat presenterar är dessutom hur de anställdas relationer har påverkats av de förändrade omständigheterna och miljöbyten som har skett i följd av Covid-19 pandemin. Detta är ett tema som visar sig ha en stark koppling samt påverkan på trivseln. Under pandemin har flera människor varit tvungna att arbeta hemifrån och detta har resulterat i förändrade relationer mellan kollegorna. Detta tema har dessutom tre subteman. Första subteman är: “Bättre samarbete på kontoret”, “Brist på kontakt” och “Ensamt efter ett tag”.

Bättre samarbete på kontoret. Respondenterna har alla arbetat på både kontor och hemma och har därför berättat om hur det har påverkats deras trivsel. Alla respondenter i studien påpekade att samarbetet mellan de och kollegorna påverkades när de arbetade hemifrån. Vissa av respondenterna påpekade att det är svårare att få tag på sina kollegor hemifrån genom att skriva mejl eller chatt, det var däremot smidigare att ställa frågor på kontoret till kollegan som sitter bredvid. Respondent R6 berättade om just detta och förklarar att: "På kontoret ser man sina kollegor och det är enklare att be om hjälp". Några av Respondenterna bekräftade då dessutom att de diskuterade arbetet mer på kontoret där respondent R3 beskrev att: "samarbetet har varit bättre på plats, man diskuterar mer på kontoret". Flera av respondenterna uttryckte att de har hjälpsamma kollegor och att det har varit en stor del av deras trivsel under pandemins restriktioner, men i med att alla respondenter har ett flexibelt schema med arbetsdagar både på kontor och hemma så har kontakten med kollegorna inte varit densamma. Respondent R9 berättade bland annat: "kollegorna är jättehjälpsamma och man får oftast den hjälpen man behöver där på kontoret". Därav har vissa uttryckt att de ofta får mer hjälp när de är på kontoret än när de är ensamma hemma.

Brist på kontakt. Det som blev väldigt tydligt under och efter pandemin för respondenter var den minskade kontakten med kollegorna. Under pandemin behövde nästan alla respondenter arbeta hemifrån på heltid och detta har enligt de haft konsekvenser på relationerna mellan de och kollegorna: "Jag märkte hur de sociala relationerna med kollegorna från jobbet började att brista. Detta påverkade min inställning när det gällde jobbet" berättade respondent R8. Respondent R8 påpekade därmed att de sociala relationerna hade förändrat trivseln gällande arbetet. Vissa av deltagarna uppgav att relationer med kollegorna skapade en större trygghet och förenklade arbetet som de hade. Respondent R10 berättade att: "för relation gör att jobbet går smidigare och det blir enklare att kommunicera med de". Relationer menade R10 är en stor del av hur du trivs på arbetet och hur jobbet kan gå mer effektivt. Detta håller även respondent R6 med om och beskrev hur kollegorna har varit en stor del av arbetet och att det har blivit mer meningsfullt när de har utför arbetet med andra människor och inte endast sig själv:

det är viktigt att få träffa ens kollegor och få en känsla av att jag tillhör en grupp, jag har ett riktigt fysiskt jobb och bidrar med något i samhället. Är man hemifrån är det lätt att komma ifrån det känner jag samt glömma meningen med sitt jobb (R6)

Detta har därmed visat att den minskade kontakten under pandemin har för de anställda varit en påverkande faktor på deras trivsel och trygghet i arbetet.

Ensam efter ett tag. Subtemat ensam efter ett tag speglar vissa av de anställdas upplevda situation under och efter pandemin. Några av respondenterna har insett att arbetet hemifrån efter ett tag påverkade dem negativt på olika sätt. Det fanns inte längre kollegor som kom förbi för att prata lite om privata livet eller bara hade en enkel fråga utan det var mycket mer självständigt som respondent R12 förklarade. R12 berättade även att: "det blev lite mer självständigt och ensamt. Andra kollegor var inte lika tillgängliga". Att kollegorna inte var lika tillgängliga var ett förekommande svar hos de flesta respondenterna som skapade osäkerhet men även mer självständighet. Några få av respondenterna påverkades inte lika mycket av ensamheten som exempelvis respondent R4 där hen berättade att:

Vara ensam och arbeta på egen hand är det absolut inga problem. Och just därför har det ändå varit enkelt för mig. Men är man väldigt social som många av mina kollegor är så har de haft fler problem för dem (R4)

Respondenten gjorde det dock tydligt att vissa av kollegorna har tyckt att det var jobbigt och att det hade skapat problem för de. Några av respondenterna berättade att de ändå försökte att hålla kontakten med några av kollegorna där respondent R6 berättade: “hade nog perioder där jag kände mig väldigt ensam i det jag gjorde, för att även om jag skrev till vissa kollegor så var det inte samma som att man pratade om annat som i kontoret”. Detta visar att även om de kontorsanställda försökte att hålla kontakten så fick de aldrig samma känsla som i kontoret.

Ökad frihet

Temat Ökad frihet handlar om de kontorsanställdas upplevelser av att ha bytt arbetssätt. Att ha gått från det “normala”, att arbeta på kontor på heltid till att anpassa sig efter restriktionerna och behöva arbeta hemifrån. Detta till att även senare, efter ett par månader återgå till kontorsmiljön igen. Flera av respondenterna beskrev en känsla av frihet kopplat till frågor gällande trivsel. Detta tema delas därefter in i två subteman för att ge en djupare förståelse för respondenternas upplevelser och tankar kring hur deras trivsel påverkades av restriktionerna från pandemin och förändringarna i arbetslivet. De två subteman som har formats är: “friheten med flexibelt schema” och: “Fler möjligheter för aktiviteter”.

Friheten med flexibelt schema. Efter att ha övergått från heltidsarbete från kontoret, till att arbeta på distans på heltid under en längre period och sedan övergått till kontorsjobb igen på halvtid visades det vara uppskattat av en stor majoritet av respondenterna. Idag arbetar respondenterna utifrån ett flexibelt schema, vilket innebär att de brukar arbeta 2–3 dagar på kontoret och resterande hemma. Dessa dagar beslutas av den anställde själv. Respondent R10 berättade: “tycker det har blivit bättre nu när jag får bestämma när-och om jag vill arbeta hemifrån eller på plats. Då väljer du att arbeta där du känner att du kommer trivas bäst för dagen, det som passar dig bäst just då.”. Friheten med det flexibla schemat beskrevs som exempelvis respondent R7 förklarade: “det är en lyx att kunna ha så flexibelt schema, det blir inga måsten att förhålla sig till. Är du extra trött eller seg en morgon arbetar du hemifrån”. Intervjumaterialet resulterade i mycket positiv respons på friheten med flexibelt schema och var något som verkade vara önskvärt av flera att fortsätta med. I intervju R6 beskrev respondenten: “hoppas bara att vi fortsätter med ett flexibelt schema jag hinner med så otroligt mycket mer i min vardag”.

Fler möjligheter för aktiviteter. Med förändringar i arbetslivet, efter att restriktionerna började släppas 2022 var det flera möjligheter som respondenterna beskrev öppnades för aktiviteter i deras vardag. Kontorsanställda som intervjuades fick berätta om skillnader mellan att arbeta på plats från kontoret till att arbeta helt på distans. Därefter fick de även besvara frågor om deras upplevelser av hur det har varit att i sin takt kommit tillbaka igen några dagar i veckan till kontoret igen. Respondent R2 gav ett exempel: “att kunna planera in aktiviteter i sitt privatliv utanför jobbet blev mycket enklare både under pandemins restriktioner och nu”. Respondent berättade hur hen hinner med mer det inte har varit: “ett måste” att arbeta 8-17 på kontoret. Det fanns därmed fler valmöjligheter för att hinna med annat som inte gick att planera in förr, på grund av arbetsförhållandena. I en annan intervju med en anställd beskrev respondent R9: “Jag kunde även på mina lunchraster gå ut och äta med en vän eller ta lite längre promenader”. Detta gav en inblick i hur arbetsdagarna har förändrats och kan se ut för de som fortfarande kan arbeta hemifrån. Samma person fortsatte sedan och beskrev: “det var kul att kunna ha den möjligheten som man annars inte skulle haft på kontoret”.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka arbetsglädje och trivsel utifrån erfarenheter hos kontorsanställda under och efter pandemins restriktioner. Tidigare studier har inte genomförts just gällande denna aktuella arbetsituation och upplevelserna av arbetsglädje och trivsel för kontorsanställda efter pandemin. Därmed är detta ett väsentligt bidrag till att kunna förstå vad som faktiskt har hänt och hur det har påverkats kontorsanställda. Resultatet för denna studie visar bland annat att effekterna av pandemin skiljer sig åt för arbetsglädje och arbetstrivsel hos kontorsanställda vilket kommer att diskuteras. Resultatdiskussionen är uppbyggd så att det mest väsentliga skillnaderna och likheterna, med vår studie och tidigare forskningsresultat tas upp. Det kommer även diskuteras vilka upptäckter som har varit mest överraskande och minst överraskande av svaren som framkommit i intervjuerna. Metoddiskussionen har med hur databearbetningen gick till och vilka möjliga brister och hinder som framkom under studien.

Resultatdiskussion

Studiens syfte var att undersöka arbetsglädje och trivsel utifrån erfarenheter hos kontorsanställda både under och efter pandemins restriktioner. Syftet formades utifrån att det är ett nytt område och att det ännu inte finns mycket forskning kring. Fokuset i studien har varit upplevelser under och efter pandemins restriktioner kopplat till dess arbete, arbetsglädje och trivsel. Utifrån den insamlade datan från respondenterna formades fyra olika teman som besvarar de två frågeställningar som ligger i fokus i denna studie. De två teman: "Ökat frihet" och "Anpassning för nya rutiner" besvarar frågeställningen om hur anställda upplever att arbetsglädjen såg ut under och efter pandemins förändrade omständigheter. De resterande två teman: "Förändrade relationer" och "Känsla av bekvämlighet" besvarar frågeställningen om hur de anställda upplever att trivseln på arbetsplatsen påverkas av pandemins förändrade omständigheter.

Det som vi fann märkvärdigt med resultatet i denna studie var att det kunde anknytas till de tidigare refererade studier. Det är dock viktigt att påpeka att denna studies resultat baseras på en svensk kontext då det är kontorsanställda som arbetar i Sverige. Detta medan tidigare studiers resultat är presenterade från andra länder än den svenska kontexten, där individer från andra länder har varit en del i studien. Därmed introducerar denna studie hur kontorsanställda i Sverige har upplevt att deras arbetsglädje och arbetstrivsel har påverkats av pandemins restriktioner, under och efter pandemin. Anknytningar med de tidigare refererade studierna syftar däremot på den delen av frågeställningen som undersöker anställdas upplevelser under pandemin och inte efter.

En tidigare studie av Brigulio och Debono (2021) hade visat i deras resultat att pandemin hade negativa effekter kopplat till tillfredsställelse och glädje hos arbetare. Studien lyfte även fram hur respondenternas välbefinnande minskade på grund av den bristande sociala interaktionen mellan människorna. Detta resultat kan därmed relateras till denna studies resultat som visar på en minskad kontakt mellan kontorsanställda under subtemat: "Brist på kontakt". Resultatet visar därmed hur trivseln har berörts hos respondenterna som resultat av den minskade interaktionen med kollegorna under distansarbetet. Detta kan därmed förknippas med det tidigare resultat av Brigulio och Debono i med att respondenterna upplevde en saknad av trygghet och meningsfullhet i arbetet.

Carniveil och Hatak (2020) belyste i deras resultat hur det under den aktiva pandemin orsakade svårigheter för anställda med distansarbeten att kunna skilja från hemmet och arbetet.

Detta är något som även framkommer i resultatet som denna studie presenterar. Genom subtema: "Gränslöshet mellan arbetsliv och privatliv" beskrivs hur kontorsanställda som arbetade fullständigt på distans, under pandemins restriktioner hade mycket tid över till annat. Detta är något som även diskuteras mer under subtema: "Mer egen tid". Med den tid som sparades förklarar respondenterna att de använde till annat som var kopplat till hushållet istället för att vila. Det beskrevs i intervjuerna hur det blev jobbigt efter ett tag då de inte längre kunde skilja på arbete och hem. Det gick inte att fokusera på endast arbetet när de satt i hemmet och jobbade, att se hur bland annat köket såg ut kunde distrahera dem och likaså när det var omvänt förklarade respondenterna. Därav blev det förvirringar på grund av arbetsmiljön. I resultatet tas det upp att det framkommer i intervjuer hur det som förr föreställdes som tydliga gränser har suddats ut i och med distansarbetet hemifrån. Dessa gränser suddas mer ut med tiden som gick då arbetet fortsatte hemifrån. Denna studie har därmed i jämförelse med studien Carniveil och Hatak (2020) visat på likheter i resultaten då kontorsanställda har haft svårigheter att skilja på hemmet och arbetet. Det var inte förvånande att privata livet har påverkats med anledningen av att det är ganska naturligt att arbetet blandas in med hemmet när arbetet sker där. Det blir inte tydliga kontraster där en individ kan skilja mellan arbetsmiljön och sitt eget hem.

Barclay et al. (2021) lyfte fram kontakten som de kontorsanställda hade till en början av distansarbetet med varandra och cheferna. Forskningens resultat lyfter fram hur kontakten hölls mellan kollegorna även då de fysiskt inte kunde hjälpa till vid komplikationer som störde dess arbete. Problematiken som till en början visades vara aktuell under restriktionerna och distansarbetet var att kunna anpassa sig efter de nya kraven och miljön. Däremot får inte läsaren av denna studie veta mer om hur det blev i längden eller om de kontorsanställda lyckades anpassa sig efter de nya arbetsförhållandena. Denna studie som vi har utfört har däremot framfört mer av upplevelserna som belyser hur det har varit under en längre period och på vilket sätt de kontorsanställdas arbetsglädje och trivsel kom att påverkas. Detta både mot slutet av perioden av distansarbetet samt hur det har varit att återgå till det "normala" att arbeta från kontoret igen. Där har en djupare förståelse tillkommit för hur saker har förändrats över tid för dom kontorsanställda under dessa miljöbyten. Resultatet i denna studie framför hur respondenternas sociala relationer påverkades med kollegorna över tid under temat: "Förändrade relationer", och hur det började orsaka förändringar i deras arbetsprestationer mot slutet. Respondenterna beskrev hur relationerna började brista den sista tiden innan de började återgå till kontoret. Detta beskrevs därmed påverka upplevelsen av trivsel kopplat till arbetet. I resultatet för denna studie under subtemat: "Brist på kontakt" visades hur den tidigare smidiga kommunikationen mellan kollegor och chefer blir mer komplicerad. I samband med detta påverkades "vi-känslan" då tillhörigheten i teamet försvagades hos de kontorsanställda som över en längre tid behövde arbeta hemifrån. Detta ledde till att det blev ensamt efter ett tag, vilket inte var överraskande med tanke på att de anställda arbetade över ett år distanserade från kollegorna och den sociala arbetsmiljön som de tidigare var vana vid.

Resultat för denna studie har funnit påverkande faktorer på anställdas arbetsglädje till skillnad från hur pandemins effekt påverkade trivseln. Bland annat under subtema: "Anpassning för nya rutiner" och "Ökad frihet" kan läsaren se hur arbetsglädjen påverkades. De förändrade rutinerna har till skillnad från studien Brigulio och Debono (2021) visat sig vara mer positivt belagda. De kontorsanställda var mer positiva till den nya friheten av flexibla tider, och fler möjligheter till aktiviteter under arbetstiderna. Respondenterna var särskilt positiva till den nya friheten eftersom med det nya flexibla schemat så har det öppnat fler möjligheter för de att kunna utföra mer privata ärenden i deras vardag. Detta till skillnad från förr när de inte hann med lika mycket, och följde ett mer fast schema. En sak som förväntades var att flera skulle uppskatta den nya friheten i och med flexibla schemat. Något som däremot överraskade oss när det gällde detta var hur intervjupersonerna inte kunde besvara en av intervjufrågorna som handlade om vad de skulle föredra mellan att arbeta heltid på plats från kontoret eller heltid

på distans. Det de istället valde att svara på denna fråga var att de föredrog flexibiliteten över dessa två val. Ett flexibelt schema var det som föredrogs mest av de som intervjuades. De var dock inte lika glada av att inte ha fasta rutiner utan upplevde att strukturen i arbetet försvann enklare, vilket de relaterade till deras arbetsglädje. Detta ger en tydlig upplysning om hur arbetsglädjen minskade när det inte fanns en tydlig rutin hemma i jämförelse med kontoret.

Resultatet i denna studie har kunnat med de fyra teman besvara frågeställningarna på ett övergripande sätt där man som läsare uppfattar de kontorsanställdas upplevelser tydligt. Det framkom dock att trivseln var aningen mer begriplig för intervjupersonerna att beskriva, och detta gav därmed tydligare svar på frågeställningen. Detta kan bero på att respondenterna uppfattade frågorna gällande trivsel på samma sätt medan det skiljde sig en aning när det gällde hur de uppfattade begreppet arbetsglädje. Det är ett bredare begrepp som belyser fler faktorer. Därmed hade denna skillnad kring uppfattningen av begreppet arbetsglädje vara utifrån deras personliga erfarenheter. Den här skillnaden visas även genom deras svar kring arbetstrivseln, där nästan alla respondenter hade liknande beskrivningar kring hur trivseln hade förändrats. Det kan därför konstateras att arbetstrivseln har påverkats mest negativt hos kontorsanställda av COVID-19 pandemin. Detta till skillnad från hur de har upplevt att arbetsglädjen har påverkats, där det under subtema: "Ändringar i arbetsrutiner" tar upp fler skillnader i upplevelsen hos respondenterna än likheter. I detta subtema belyser det hur vissa av respondenterna hade en positiv inställning till förändringarna i arbetsrutinerna, och upplevde det som "spännande" att arbeta på distans. Samtidigt fanns det andra som kände att det var jobbigt redan från start att behöva ändra på sina arbetsrutiner, vilket påverkade deras arbetsglädje negativt, till skillnad från andra som påstod att deras arbetsglädje ökade. Under temat trivsel var det dessutom fler respondenter som delade väldigt lika upplevelser och tankar med varandra samt påpekade liknande förändringar. Dessa förändringar i arbetstrivsel kan möjligtvis vara oberoende av hur de är som personer. I varenda intervju som hölls nämnde respondenterna att kontakten samt relationerna med sina kollegor försämrades, och en stor majoritet av respondenterna förklarade därefter även hur de upplevde att samhörigheten brast mot slutet, vilket påverkade deras upplevelse av arbetstrivsel. Efter att personerna arbetade en längre period hemma delade de upplevelsen mot slutet att det blev väldigt ensamt till slut. Känslan av att det faktiskt var distans mellan dem och dess kollegor upplevdes förstärkas mot slutet av pandemins restriktioner, vilket blev jobbigt för alla. Det är något som framförs under subtema: "Ensam efter ett tag" i resultatdelen som tillhör huvudtema: "Förändrade relationer". Detta i jämförelse med arbetsglädjen som hade betydligt mer breda svar till frågeställningen. Det blev uppenbart att arbetsglädjen kunde uppfattas på varierande sätt beroende på vem och hur person var. Medan vissa hade starka positiva åsikter och tankar gällande distansarbete hade andra mindre positiva åsikter att ta upp. Det visade sig att arbetsglädjen kunde öka med hjälp av "friheten" som de fick genom att arbeta hemifrån, medan andra tyckte att arbetsglädjen påverkades negativt då de upplevde att arbetet upplevdes tappa sin mening. Trots att arbetsglädjen gav skilda svar var det likväl kvalitativa svar som visade en bild där människor som skiljer sig från varandra ändå upplever arbetsglädje på olika sätt, därmed besvarar detta frågeställningen.

Något som inte gav lika fulltäckande med djupa svar var hur de anställda upplevde att det var att komma tillbaka till kontoret, det "normala" efter en lång distansperiod. Efter vidare reflektioner och analyser på materialet har vi tänkt att det har gått för lite tid för att personerna ska ha landat och få uppleva tydligare känslor kring hur det faktiskt är efter pandemin. Det hade behövts mer utrymme för det kontorsanställda att reflektera över vad de faktiskt har lärt sig efter de har landat, i och med att denna situation med distansarbete är förbi. Det framkom vara mycket enklare för dem att besvara frågorna kring hur det var mot slutet av distans arbetsperioden, men även överlag hur det hade varit att arbeta hemifrån. Alla respondenter förtydligade att de hade flexschema, vilket innebar att de arbetar 2-3 dagar på kontoret och resterande dagar hemifrån. Därav har de inte fått tillräckligt med tid för att kunna samla sina

erfarenheter och känna att det är som “vanligt igen”. Det är mest sannolikt att flex-scheman kommer att fortsätta under en längre tid efter pandemin. Eftersom det har visat vara väl uppskattat av de anställda samt de verkar vara en smidig lösning. Detta är den nya verkligheten för kontorsanställda, att arbeta varierande arbetstider på olika platser än att konstant vara på kontoret efter pandemins restriktioner. Vi anser att med tiden, när respondenterna har fått prova på att arbeta i den nya arbetssituationen kan de bidra med mer utvecklade svar men samt konkreta exempel. Detta hade möjligtvis kunnat göras när de kontorsanställda arbetar heltid igen från kontoret. Något väsentligt som lyftes fram i en stor majoritet av intervjuerna var hur de uppskattade och föredrog flex scheman, då de får välja vilka dagar de vill arbeta hemifrån kontra på plats. Det verkade dessutom vara en bidragande faktor till arbetsglädjen i nuet.

Metoddiskussion

Eftersom denna studie handlade om upplevelser under och efter COVID-19 restriktionerna för anställdas arbetsglädje och trivsel behövdes en begränsning göras. För att få en djupare förståelse med starkare validitet för forskningen lades fokus på kontorsanställda. Detta med tanke på att det var en yrkesgrupp som behövde arbeta hemifrån under pandemin till skillnad från vissa andra yrkesgrupper som fortsatte arbeta på plats. Kriterierna för att kunna medverka i studien var att ha arbetat i minst tre år, därmed att de har arbetat både innan, under och efter restriktionerna på sin arbetsplats. Denna begränsning kunde därmed medföra en avgränsad grupp av kontorsanställda som har en liknande bakgrund, samt varit med i liknande omständigheter. Detta gav därmed en enklare grund för analysdelen av materialet senare i med att de anställda delade liknande arbetsförhållanden. Detta medför att det finns en grund för att kunna jämföra hur de kontorsanställda upplevde arbetsglädjen och trivseln under pandemin kontra hur det upplevs efteråt. Några specifika omständigheter som även upplevs stärka denna studies validitet är hur båda författarna har liknande erfarenheter som respondenterna. De erfarenheter som syftas på är bland annat att författarna har arbetat i samma branscher som intervjupersonerna, där de nu, liksom intervjupersonerna har flex scheman. Även författarna har arbetat under pandemin och har därmed behövt anpassa sig utefter restriktionerna i arbetslivet det senaste året. Detta är därmed en faktor som kan stärka validiteten i forskningen.

Utifrån den insamlade data som framkommit genom intervjuer som har hållits kan den vara sannolikt att andra kontorsanställda i Sverige även känner liknande gällande hur deras arbetstrivsel har påverkats av effekterna som pandemins restriktioner har haft. Därmed kan dessutom ett annat antagande i detta fall vara att arbetsglädjen hos andra kontorsanställda i Sverige ha olika upplevelser gällande hur deras arbetsglädje har påverkats, då det verkar finnas individuella skillnader som spelar roll. Det är därför möjligt att denna studie är överförbar i en viss grad i med att resultatet visar på liknande erfarenheter. Det går dock inte att utesluta att det finns individuella upplevelser som kan se annorlunda ut tillskillnad från vad denna studies resultat visar. Författarna kunde med hjälp av en väl strukturerad intervjuguide ställa frågor som gav en tydlig bild av hur de anställda har haft det, och vad de känner efter denna period. Intervjufrågorna gav möjlighet för breda berättande svar samtidigt som de även gav rum för reflektioner hos respondenterna. Med hjälp av intervjufrågorna kunde ett material samlas som förenklade processen inför dataanalysen. Intervjusituationen utspelades utifrån anpassningar för Covid-19 restriktionerna. Därmed behövde både intervjupersonerna och intervjuaren använda sig av den digitala plattformen Zoom. Denna plattform gav möjlighet för att deltagarna ska kunna se och höra varandra via videokamera. Samtalen spelades in med samtycke från intervjupersonerna efter att de blivit informerade om att ingen obehörig kommer att få ta del av den informationen som de anger i intervjun, samt att resultatet endast skulle användas i studiens

syfte. Därmed använde författarna sig av den forskningsetiska principen för att öka tryggheten för intervjupersonen.

Detta eftersom tydliga teman kort in på formats. När det gäller interbedömarreliabiliteten har Författarna försökt säkerställa att genomförandet av all analys sker på ett liknande sätt. Detta har gjorts utifrån att författarna på egen hand har granskat materialet och skrivit ned koder med samma metod som var förutbestämd med varandra, för att få samma struktur. Sedan tillsammans gick författarna igenom sina utvalda koder för att jämföra och göra en sammanställd granskning.

Denna studies styrka är att det är ett aktuellt ämne som även är ganska nytt och därmed ett forskningsområde som inte har tillräckligt med forskning kring än. Denna studie ger en bild av hur trivseln och arbetsglädje hos de anställda har varit under dessa förändrade arbetsmiljöer. I denna studie får läsaren dessutom en inblick i för och nackdelar med arbete hemifrån. Studier saknas specifikt i Sverige med en svensk kontext, därav är denna studie viktig och användbar. Det som skulle kunna förbättras är den korta tiden undersökningarna skedde på. På grund av att det är nya arbetsförhållanden som kontorsanställda inte har hunnit komma in i helt har inte författarna i denna studie kunnat följa upp och se hur det upplevs efter att ha varit tillbaka i rutiner igen. Det var nytt för de också, därav skulle det vara bra om de följdes upp senare för att undersöka ytterligare möjliga förändringar när det gäller deras arbetsglädje och trivsel.

Avslutande ord

Denna studie skulle kunna bidra till forskningslitteratur genom att ge en inblick i hur kontorsanställda har upplevt att dess arbetstrivsel och arbetsglädje har påverkats av pandemins restriktioner i arbetsvärlden. Det är ett aktuellt ämne som har påverkat arbetslivet för folk världen över. Detta är ett forskningsfält som är nytt och studier har ännu inte publicerats i stor utsträckning därav blir just denna studie både relevant och användbar. Det studien resulterade i visade sig vara att de anställdas trivsel till en början av pandemin upplevdes hög men att det mot slutet sjönk betydligt mycket då de upplevde ensamhet och brist på samhörigheten som de hade på kontoret. När det gäller arbetsglädjen såg det väldigt olika ut beroende på vem personen var som berättade om dess upplevelser. Vissa av intervjupersonerna upplevde att deras arbetsglädje ökade i och med friheten som gavs med distansarbete. Detta medan andra uttryckte att på grund av obalans i deras rutiner och otydliga gränser i privata livet kontra arbetslivet hade en negativ påverkan på dess arbetsglädje, samt flyt i arbetet. En tydlig skillnad som resultatet visade på var hur kontorsanställda verkade ha liknande upplevelser när det gäller arbetstrivseln till skillnad från arbetsglädjen, som påverkades olika hos respondenterna. Som tidigare diskuterats så kan detta resultat mest troligt bero på skillnader hos respondenternas förhållningssätt. Beroende på hur de är som personer kan det haft en påverkande roll. Denna studie har därmed tillfört betydelsefulla och kvalitativa svar på hur anställda på kontor under och efter COVID-19 har påverkats och hur deras arbetsglädje och trivsel ser ut i dagens samhälle.

I denna studie har rapportering och dokumentering av alla steg genomförts. Detta för att skapa möjligheten att studien ska kunna bli upprepad i framtiden. Det har även gjorts för att ge möjlighet att kunna bedöma studiens validitet. Denna studie har uppfyllt sitt syfte och den data som har samlats in har kunnat besvara frågeställningarna. Även om författarna fick flera svar när det gäller hur nuet fungerar så tror författarna med stor sannolikhet att en kompletterande studie, i framtiden hade kunnat fokuserat endast på hur kontorsanställda upplever att arbetsglädje och trivsel har förändrats när de är tillbaka på heltid. Det kan finnas en skillnad på svaren jämfört med denna studie där respondenterna var tillbaka på deltid med flexibla scheman, och inte heltid på kontoret som innan pandemin.

Referenser

- Angelöw, B. (2015). *Mera arbetsglädje: Att utveckla och stärka arbetslusten*. Natur & kultur.
- Barclay, L. J., Kiefer, T., & El Mansouri, M. (2021). Navigating the era of disruption: How emotions can prompt job crafting behaviors. *Human Resource Management, 19*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22095>
- Braun, V., & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101.
- Brigulio, M., & Debono, N. (2021). Well-being disparities during the COVID-19 outbreak: Evidence from Malta. *Traumatology, 27*(4), 388-398. <https://doi.org/10.1037/trm0000323>
- Carnevale, B. J., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research, 116*, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Chao, Y., Fang, Y., Wang, M., Chang, C., & Wand, L. (2021). Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied Psychology, 106*(6), 825-838. <https://doi.org/10.1037/apl0000929>
- Engell, T., Kirkoen, B., Aaron, G. A., & Hagen, K. A. (2020). Individual level predictors of implementation climate in child welfare services, *Children and Youth Services Review, 119*. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105509>
- Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcome: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics, 55*, 248-257.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Lee, Y. B., Kim, T., Gong, Y., Zheng, X., & Liu, X. (2019). Employee well-being attribution and job change intentions: The moderating effect of task idiosyncratic deals. *Human Resource Management, 59*(4), 327-338. <https://doi.org/10.1002/hrm.21998>
- Ng, W. H. T., Hsu, Y. D., Yim, H. K. F., Zou, Y., & Chen, H., (2021). Wish-making during the COVID-19 pandemic enhances positive appraisals and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 130*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103619>
- OECD (2021). *The impact of COVID-19 on employment and Jobs (2020-2022)*. <https://www.oecd.org/employment/covid-19.htm>
- Regeringen (15 dec 2021). *Om Jobb och Arbetsmarknad med Anledning av COVID-19* <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-arbete-med-coronapandemin/om-jobb-och-arbetsmarknad-med-anledning-av-covid-19/>
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2014). Motivating employees towards sustainable behavior. *Business Strategy and the Environment, 24*(6), 402-412. <https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Sven Stafström
- Wellinger, C. J. (2021). *Time to flex: A case study of flexible work arrangements in a post-pandemic world*. (ID: covidwho-1329591, Doctoral dissertation, Robert Morris University, Instructional management and leadership). ProQuest Dissertations and Thesis Global.
- Wiegand, J. P., Drasgow, F., & Rounds, J. (2021). Misfit matters: A re-examination of fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 125*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103524>

