

Urholkade sociala relationer i distansarbete under coronapandemin

Malin Espersson, Alina Lidén och Ulrika Westrup

Denna artikel har som syfte att förstå hur anställda upplever att relationerna till kollegorna förändrades när de blev förhindrade att mötas fysiskt i det påtvingade distansarbetet under coronapandemin. Studien baseras på djupintervjuer med anställda inom kunskapsintensiva yrken. Resultatet visar på (i) färre kontakter, (ii) minskad tillgänglighet och (iii) försvagad dynamik mellan kollegor. Slutsatsen som dras är att de som arbetade på distans under coronapandemin, inte inkluderade ansvar för de sociala relationerna i sina arbetsuppgifter och att de därför inte särskilt engagerade sig för att upprätthålla dem.

Nyckelord: coronapandemin, distansarbete, sociala relationer, kunskapsintensiva yrken, individualisering

Under coronapandemin blev många anställda rekommenderade eller tvingade att arbeta på distans (Fackförbundet ST, 2020; Wang m.fl., 2021). Sammantaget arbetade 30–40 procent av arbetstagarna hela eller delar av sin arbetstid på distans under pandemin (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021; Statistikmyndigheten SCB, 2021). Den fysiska

FÖRFATTARE

Malin Espersson, Institutionen för tjänstvetenskap,
Lunds universitet, malin.espersson@ses.lu.se

Alina Lidén, Institutionen för tjänstvetenskap,
Lunds universitet, alina.liden@ses.lu.se

Ulrika Westrup, Institutionen för tjänstvetenskap,
Lunds universitet, ulrika.westrup@ses.lu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.23949>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

arbetsplatsen var inte längre en självklarhet; från en dag till en annan blev i stället distansarbete normen i vardagen för många. Gemensamma rutiner för distansarbete, liksom tidigare vana hos de anställda, saknades dock i de flesta organisationer. Höga krav kom därför att ställas på de anställda, både för att snabbt finna fungerande sätt att genomföra sina arbetsuppgifter på och för att ta ansvar för att upprätthålla relationer med kollegorna på distans (Charalampous m.fl., 2019; Pennanen & Mikkola, 2016; van der Lippe & Lippényi, 2019).

Till en början blev övergången från att fysiskt möta sina kollegor på plats, till att endast interagera online, en hastig och stressande omställning av arbetstillvaron för många anställda (Oksanen m.fl., 2021; Pfeiffer, 2021; Syrek, 2022; van Zoonen m.fl., 2021). I flera svenska undersökningar har det dock framkommit att distansarbetet till allra största del fungerade väl och att många anställda var positiva till att arbeta hemifrån (Akavia & Rydell, 2021; Tengblad m.fl., 2020; Tjänstemännens centralorganisation [TCO], 2021). Distansarbete öppnar upp för sådant som traditionellt har setts som värdefullt för den anställde, exempelvis ökat inflytande och mer kontroll i den egna arbetstillvaron samt en balans mellan arbete och privatliv som bidrar till att lättare få livspusslet att gå ihop (Casey & Grzywacz, 2008; Kotera & Vione, 2020). Erfarenheterna bidrar till ökade förväntningar hos anställda om att få fortsätta arbeta på distans också efter pandemin, och många diskuterar nu utvecklingen av den post-pandemiska arbetsplatsen (Kotera & Vione, 2020, s. 10). Sannolikt kommer möjligheten att arbeta på distans, åtminstone delvis, att finnas kvar i många organisationer (Akavia & Rydell, 2021; Fackförbundet ST, 2021; Fackförbundet Vision, 2020) och därmed bli ”det nya normala”.

Forskare har tidigare ofta förknippat distansarbete med ökad flexibilitet, och därmed som något som gynnar individens (snarare än organisationens) intressen. Flexibilitet definieras av Allvin m.fl. (2013) som en avreglering av arbetet. Ansvaret för att definiera och strukturera arbetet förskjuts från arbetsgivaren och till den anställda, vilket har visat sig leda till ökat självstyre men också till mer oklara arbetsförhållanden. Att arbeta på distans innebär därmed en uppluckring av traditionella regelverk och ställer ökade krav på individuellt ansvar. Medan konsekvenserna av tidsmässiga och rumsliga aspekter av distansarbete är väl belagda i tidigare forskning (Håkansta & Bergman, 2018; van der Lippe & Lippényi, 2019, Vilhelmson & Thulin, 2016), saknas det fördjupade studier om hur anställda upprätthåller sociala relationer med kollegor under distansarbete (Byrd, 2022). En studie av Lal m.fl. (2021) visar dock att sociala interaktioner fortlever under distansarbete, men att dessa interaktioner blir färre och sker i en mer organiserad form. När distansarbetet ökar, innebär detta med andra ord inte enbart att individen blir ansvarig för att organisera sitt eget arbete utifrån

tidsmässiga och rumsliga aspekter, utan också att de förväntas ta ansvar för och upprätthålla sociala relationer med sina kollegor.

Under coronapandemin var förhållandena unika, distansarbetet var påtvingat och inte ett resultat av varken organisationers behov eller individers önskemål. Det finns på så vis påtagliga skillnader i distansarbete före och under pandemin (Wang m.fl., 2021). Även om det fanns relativt många anställda med erfarenhet av att arbeta på distans, var fenomenet inte särskilt utbrett och de som arbetade på distans gjorde det främst på frivillig basis (Fackförbundet ST, 2020; Fackförbundet Vision, 2020). Däremot har pandemin krävt att ett aldrig tidigare skädat antal anställda har arbetat på distans. Distansarbete utgjorde därför en alldeles särskild situation på arbetsmarknaden under denna tidsperiod.

I studier som har genomförts om arbete på distans under coronapandemin har framför allt faktorer som den fysiska arbetsmiljön (se exempelvis Mihalca m.fl., 2021), anställdas psykiska hälsa (se exempelvis George m.fl., 2021; Palumbo, 2020), balansen mellan arbete och hem/familj (se exempelvis Arntz m.fl., 2020; Ford m.fl., 2021; Vaziri m.fl., 2020) samt produktivitet (se exempelvis Awada m.fl., 2021; Ferreira m.fl., 2021; Shimura m.fl., 2021) uppmärksammats. Resultaten från studierna skiljer sig en hel beroende på i vilken kontext de är utförda i vad gäller land, bostadsförhållande, social situation, bransch, kön etcetera. Sammantaget visar de dock att den anställdes familjeförhållanden, tillgång till anpassad arbetsplats hemma och tillgång till nödvändiga verktyg och utrustning spelar stor roll. Det är med andra ord främst faktorer på individnivå som avgör om förutsättningarna för arbete har förbättrats eller försämrats under pandemin. Några få studier lyfter fram social interaktion mellan kollegor, anställd och närmaste chef samt ett kollegialt och organisatoriskt stöd som viktiga förutsättningar för fungerande distansarbete, inte minst för att motverka social isolering (se exempelvis Charalampous m.fl., 2019; Ipsen m.fl., 2021; Kirchner m.fl., 2021). Den absoluta merparten av dessa studier är internationella och har genomförts med kvantitativa metoder. Frågor om den sociala dimensionen av distansarbetet under pandemin har sålunda inte fått en fördjupad uppmärksamhet (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022, s 81, 83). En viktig pusselbit blir därför att förstå vad som händer med ansvaret för de sociala relationerna, när de tidsmässiga- och rumsliga förutsättningarna förändras och möjligheten att träffas fysiskt upphör.

I denna artikel är syftet att förstå hur anställda upplever att relationerna till kollegorna förändrades när de blev förhindrade att mötas fysiskt i det påtvingade distansarbetet under coronapandemin. Studien genomförs i en svensk kontext och avser att bidra till arbetslivsforskningen och mer specifikt till fältet distansarbete. Teoretiskt inspireras vi av forskning som har fokus på individualisering av arbetsförhållanden, flexibilitet och betydelsen av sociala relationer. Studien är

empiriskt grundad och baseras på data från djupintervjuer med 19 anställda som helt eller delvis har arbetat på distans under pandemin. De anställda finns inom samhällssektorerna privat, offentlig och idéburen verksamhet.

TEORETISKT RAMVERK

En arbetsplats är en gemenskap, en plats för samhörighet (Valo & Mikkola, 2020). Det är relationerna mellan människorna som utgör grunden för arbetsplatsen (Mikkola & Nykänen, 2020). Forskningen visar att det är relationerna på en arbetsplats som är avgörande för vår förmåga att skapa välbefinnande och arbetstillfredsställelse på jobbet. Relationerna påverkar också möjligheten till professionellt lärande och förstärkning av den professionella identiteten (Cooper & Kurland, 2002, Mikkola & Nykänen, 2020). Samtidigt formas arbetsförhållandena alltmer av en ökande individualisering (Allvin, 2008). Detta ligger i linje med den samhälleliga utvecklingen, som går mot en ökad individualisering med fokus på individen och individens behov (Giddens, 1999).

Ett uttryck för den ökande individualiseringen är distansarbete. Distansarbete bygger på en utökad flexibilitet och en uppmjukning av det traditionella regelverket (Allvin, 2008), vilket ställer större krav på att individen tar ansvar för sig själv och sin egen situation. Detta innebär att synen på den anställdes roll, ansvar och frihet förändras. Ett sätt att uttrycka detta på, är att den moderna organisationen/arbetsplatsen blir mindre paternalistisk och att den anställda får ökat ansvar för att organisera och styra sitt arbete (Love, 2007). En effekt av detta är att de sociala relationer som finns på en arbetsplats inte förblir de samma. En bortkoppling av arbetsplatsrelationerna från rum och tid, medför förändringar i hur individer knyter an till sitt arbete och sin arbetsplats. Härenstam (2010) menar att känslan av samhörighet upplöses och relationerna blir mer ”flyktiga”.

I sociala organisationer ”används regler för att reglera individuella aktiviteter på ett systematiskt sätt, som reproducerar organisationen som helhet.” (Allvin, 2008, s. 22). När arbetets rumsliga dimension förskjuts och arbetet inte längre utförs på en specifik arbetsplats, kopplas arbetsförhållandena bort från organisationen. Detta innebär en ansvarsförskjutning till individen. Individens handlingar är fortfarande reglerade, men annorlunda än tidigare (Allvin, 2008). Allvin (2008), tar hjälp av Searles (1969) distinktion mellan konstitutiva (*constitutive*) och normgivande (*regulative*) regler för att diskutera denna förändring. Konstitutiva regler är ”spelets regler” och definieras av systemet. Exempel på konstitutiva regler, är regler för spel som schack. Varje drag utförs i enlighet med de regler som utgör schackspelet. Ett drag som inte följer detta regelsystem, är inte ett schackdrag. Utifrån ett organisatoriskt perspektiv, är de konstitutiva reglerna de regler som definieras av organisationen som system. Varje enskild individ behöver inte ta

ställning till om reglerna är funktionella eller inte, relevanta eller inte. Det handlar om att rutinmässigt följa dessa regler. Normgivande regler är däremot regler som följs av egen vilja och medvetenhet och inte av en rutinmässighet. De normgivande reglernas funktionalitet definieras alltså inte av organisationen utan av individen. Ett annat sätt att uttrycka denna förskjutning gör Allvin (2008) med hjälp av en metafor i vilken han menar att konstitutiva regler förutsätter att man är inne i organisationen och tittar ut, men normgivande regler förutsätter att den anställda är utanför organisationen och tittar in. Därmed argumenterar Allvin (2008) för att det sker en förskjutning mot de normgivande reglerna, något som leder till individens (den anställdes) allt större oberoende av systemet (organisationen).

Även Love (2007), diskuterar implikationerna av individens fränkoppling från organisationen, men lyfter fram arbetsrelationernas roll och vikten av att känna samhörighet och tillit till varandra. Love (2007) menar att en konsekvens av denna frikoppling, är att det organisatoriska stödet ersätts av att individen söker stöd inom sin egen arbetsgrupp. Detta stärks även av vad forskning kring mer traditionella arbetsformer har visat: de kollektiva dimensionerna är en viktig del av arbetet (Tengblad, 2010; Wenger, 1999; Wenger et al., 2002; Winroth, 2018). När vi övergår från att arbeta på en arbetsplats till att arbeta på distans, söker vi dessa kollektiva dimensioner på nya sätt. Istället för att söka stöd i organisationens kollektiva regler och rutiner, söker vi det kollektiva stödet hos våra kollegor. För att kunna göra det krävs dock att vi kan hitta nya, distansbaserade, sätt att mötas och föra dialog på, sätt som leder till byggande av samhörighet, tillit och kunskapsutbyte.

Den teoretiska referensramen ovan tar avstamp i en individualisering av arbetet som uttrycks som en förskjutning av ansvar för hur individen organiserar och styr sitt arbete. Med hjälp av detta vill vi undersöka vad som händer med den sociala dimensionen med fokus på hur den vardagliga kontakten förändras, hur ansvarsförskjutning för de sociala relationerna upplevs i det påtvingade distansarbetet under coronapandemin.

METOD OCH MATERIAL

En kvalitativ studie

Vårt val av ett kvalitativt angreppssätt för studien, motiveras av vår strävan efter att på djupet förstå hur anställda upplever att relationen till kollegorna förändrades som en följd av det påtvingade distansarbetet under coronapandemin. Det empiriska materialet samlades in mellan mars 2021 och augusti 2021. Möjligheten att ta vara på de anställdas erfarenheter och upplevelser av påtvingat distansarbete var unik. Vi menar att det var avgörande för studiens trovärdighet att vi kunde samla in material medan de anställda arbetade på distans.

Urval och materialinsamling

I vårt val av intervjupersoner, var det främsta kriteriet att dessa skulle arbeta på distans under pandemin, men också att de saknade tidigare erfarenhet av att distansarbete. Eftersom de flesta som gavs möjlighet att distansarbete under pandemin var anställda i kunskapsintensiva yrken, utgjorde detta ytterligare en parameter i urvalet. Vi såg erfarenheter från olika slags yrken och organisationer som en styrka och strävade efter att hitta intervjupersoner yrkesverksamma i spannet mellan människonära och högteknologiska yrken. För att få tag i intervjupersoner snabbt, vände vi oss till våra etablerade nätverk. Via dessa kunde vi knyta kontakter med potentiella intervjupersoner, som kontaktades via mejl med information om projektet och en förfrågan om att medverka i en intervju. Endast ett par personer tackade nej, med hänvisning till tidsbrist. Övriga visade stort intresse för studien. Tack vare våra etablerade kontakter kunde vi snabbt hitta intervjupersoner, men en nackdel var att detta förfaringsätt ledde till en skev könsfördelning.

Det slutgiltiga urvalet bestod av nitton personer, fjorton kvinnor och fem män, utan tidigare erfarenhet av distansarbete: fyra mjukvaruutvecklare, tre systemförvaltare, två controllers, tre kommunikatörer, fyra studievägledare och tre präster. Även om vi initialt hade planerat för ytterligare några intervjuer, var vår bedömning av vi hade tillräckligt med material för en kvalitativ analys. De intervjuade är mellan 40 och 60 år gamla. Alla har en mångårig arbetslivserfarenhet och de flesta har arbetat flera år i sin nuvarande organisation. Det var inte vår intention att analysera materialet med fokus på kön eller ålder, men av det vi kunde se fanns det inga nämnvärda skillnader i intervjupersonernas upplevelser av distansarbetet som direkt kan kopplas till kön, ålder eller yrke.

I vår intervjuguide låg fokus på de anställdas relationer till sina kollegor såsom hur och i vilken omfattning de höll kontakt med kollegor, hur de samarbetade med varandra när de arbetade på sina arbetsplatser före såväl som under pandemin; hur deras relationer och samarbete fungerade när de arbetade på distans; hur de upplevde att deras relationer och samarbete förändrades och hur detta påverkade det arbete som utfördes. På grund av pandemins restriktioner genomfördes intervjuerna via Zoom och Microsoft Teams. Alla deltagare samtyckte till ljudinspelning under intervjun. Intervjupersonerna informerades om att de när som under intervjun kunde avsluta den.

Under varje intervju var två medlemmar ur forskargruppen delaktiga. Intervjuerna varade i cirka 90 minuter. Inspelningarna transkriberades med hjälp av NVivo, anonymiserades och förvarades i en säker digital box-funktion. Att använda digitala verktyg för att genomföra en intervju, kan upplevas som utmanande. Det kan vara svårt för intervjuaren att etablera en relation med intervjupersonen innan intervjun startar (Thunberg & Arnell, 2021). Videofunktionen innebar dock att vi under intervjuerna kunde observera intervjupersonernas

ansiktsuttryck, vilket underlättade samtalet. Det är omöjligt att veta om vissa aspekter ändå gick förlorade under de digitala intervjuerna, men vi upplevde att intervjupersonerna öppet delade med sig av sina erfarenheter. Flera av dem rapporterade också i slutet av intervjun att våra frågor hade gett dem nya insikter om deras förändrade arbetsförhållanden. Den största utmaningen som vi ställdes inför under intervjuerna var att vi, eftersom vi var på olika platser, ibland började prata samtidigt. Vi upplevde dock inte att detta påverkade intervjuernas kvalitet.

Bearbetning och analys

Intervjumaterialet analyserades genom en reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2022). En reflexiv tematisk analys sätter fokus på forskarens aktiva roll i utvecklingen av koder och teman, processer som därmed oundvikligen är subjektiva. Vidare sätts fokus på vikten av att som forskare reflektera över ens antaganden och praxis och hur dessa formar och avgränsar bearbetningen och analysen av det empiriska materialet (Braun & Clarke, 2022). I analysen ställde vi ett antal teoretiskt grundade frågor till materialet för att fånga in hur intervjupersonerna beskriver förändringen i de sociala relationerna. Hur har den vardagliga kontakten till kollegorna förändrats? Hur upplevs förskjutningen av ansvaret för de sociala relationerna? Hur har form och innehåll i möten förändrats? Analysarbetet visade att antalet relationer blev färre, men i många fall också djupare. Vidare påverkades både tillgängligheten till kollegorna och hur man själv gjorde sig tillgänglig för andra. Slutligen visade det sig även att de förändrade relationerna fick betydelse för dynamiken kollegor emellan och påverkade hur man arbetade.

Analysarbetet mynnade ut i de tre teman som diskuteras i artikeln resultatdel: i) Färre relationer mellan kollegor; ii) Minskad tillgänglighet mellan kollegor; iii) Försvagad dynamik mellan kollegor. De citat som används inom respektive tema representerar ett mönster i materialet snarare än enskilda uppfattningar. I följande presentation av resultatet benämns intervjupersonerna som distansarbetare.

RESULTAT

Färre kontakter mellan kollegor

När de anställda tvingades att arbeta hemifrån i början av pandemin, ändrades förutsättningarna för hur det dagliga arbetet skulle genomföras och hur kontakten och samarbetet med kollegorna skulle se ut. För de flesta av distansarbetarna skedde en snabb förändring, där kontakten begränsades till de närmsta kollegorna inom den egna arbetsgruppen. Samtidigt anger en del av distansarbetarna att kontakterna inom den gruppen nu är mer omfattande än tidigare. En kommunikatör formulerar det på följande vis:

Man blir kanske lite mer av en ö, eller vad man ska säga, med sin lilla grupp. Det är vissa som man inte har haft någon kontakt med sedan vi gick hem. Men i vanliga fall så kanske det blir så att man sitter och kăkar lunch eller någonting med någon annan när man är på plats. Där är vissa bitar man tappar lite grann. Men samtidigt tror jag att jag har mer kontakt med mina närmsta kollegor än vad jag hade innan. (kommunikatör, kvinna)

En anledning till denna förändring, som genomgående framförs av distansarbetarna, är just att de spontana mötena i princip försvinner. Man har inte längre någon möjlighet att stöta på sina kollegor i fikarummet, vid kaffeautomaten, i korridoren eller när man sätter sig vid en annan kollega på ett möte. Detta är spontana möten som inbjuder till oplanerade samtal. När dessa spontana möten inte längre uppstår, växer avståndet till de kollegor som inte ingår i den egna arbetsgruppen. Exempelvis ger en studievägledare denna beskrivning:

Jag kan tänka mig att det här dagliga, det blir ju inte riktigt samma sak. Om man säger just den där sociala biten, så kan jag uppleva att jag vet lite mindre om mina kollegor. Jag tror att det där vanliga, spontana, det försvinner. (studievägledare, kvinna)

Distansarbetarna beskriver saknaden efter de vardagliga kontakterna med kollegor genom att påtala betydelsen av små händelser. Detta kommer till uttryck på många vis, bland annat säger en mjukvaruutvecklare:

Det är ju de här spontana interaktionerna. Man saknar ju också en gemenskap, för den faller ju lite bort. Tillhörigheten, man är fortfarande en del av ett team. /---/ Det finns många där som man liksom bara träffar på de här morgonmötena. Man saknar att säga god morgon. De här sakerna, om någon sticker hem tidigt från jobbet någon dag och ska någonting. ”Hur gick det med”, vad det nu kan vara. Det missar man nu, det pratar man inte om. (mjukvaruutvecklare, kvinna)

Att kontakterna med kollegorna har reducerats beskrivs av distansarbetarna som ett resultat av att de spontana mötena har minskat. Möjligheterna att upprätthålla dessa kontakter finns inte på ett naturligt sätt när man arbetar på distans. Den som vill försöka upprätthålla dem, måste därför aktivt arbeta för det. Om ingen tar det arbetet, försvinner de kontakter som bygger på spontanitet. En controller formulerade det så här:

Vissa har man ju kommunikation med hela tiden och vissa inte så ofta utan bara ibland. Jag tycker att man har tappat mycket i relation, i sina relationer, inte till alla. Men till flera stycken. Så det är lite tråkigt. Sedan är det ju som sagt man kunde lyfta på luren. Det var ju frivilligt, men det har inte blivit av bara. /---/ Det blir konstigt att sitta här och ringa socialt. (controller, kvinna)

Och hon fortsätter att berätta:

Jag tror inte jag haft ett enda enbart socialt möte. I början blev vi lite uppmanade till att ringa upp någon eller skajpa med någon och ta en kopp kaffe och ”prata om vad som helst som ni brukar prata om, som om ni ses i fikarummet”. Men det har jag inte gjort en enda gång. Nej, jag vet inte varför. Det har nog inte varit medvetet, men det har inte blivit av helt enkelt. (controller, kvinna)

I ovanstående citat framkommer att de man framför allt interagerar med är de närmaste kollegorna. Detta resulterar i att man minskar kontakterna till de andra kollegorna. Det som också synliggörs av distansarbetarnas berättelser är att de väljer vilka kollegor som de vill ha kontakt och fördjupade relationer med. Detta uttrycks på flera sätt, exempelvis formulerar sig en mjukvaruutvecklare så här:

Det blir ju mer och mer specifikt. Man interagerar inte lika mycket med vissa. Vissa hamnar i min värld och så hamnar vissa utanför. Det blir väldigt tydligt vem man föredrar att inte interagera med skulle jag nog vilja säga. (mjukvaruutvecklare, kvinna)

Flera av distansarbetarna lyfter fram att det händer något när de tidigare förgivettagna relationerna till många kollegor har försvagats eller selekterats bort. Distansarbetarna beskriver det som att de i det närmsta blir inlåsta i vissa relationer. En präst beskriver exempelvis faran med att begränsa och selektera sina kontakter:

Det är vissa kontakter som har varit så att man inte har setts på väldigt lång tid och har inte pratat med varandra. Alls, egentligen. /---/ Det är inte nyttigt för då blir det som en filterbubbla som vi säger på sociala medier. Att man då bara interagerar med de som är likasinnade, på ett lite mer personligt plan. Och så kommer man ut i verkligheten och så blir man påmind om ”Tänker folk så här?” Just det, det är jag som funnits i den här lilla [filterbubblan], och jag har valt dom jag har pratat med och dom jag umgås med. (präst, kvinna)

Det som framstår som tydligt utifrån ovanstående beskrivning, är att de anställda ger intryck av att vara isolerade från andra än de närmaste kollegorna under coronapandemin. Kontakten med övriga kollegor tenderar att försvinna. Svårigheterna att upprätthålla kontakten med kollegor utanför den egna gruppen, beror till stor del på att de spontana och vardagliga mötena har minskat. Men också på att man själv väljer vem man vill upprätthålla kontakten med. Detta leder sammantaget till färre kontakter med kollegorna.

Minskad tillgänglighet mellan kollegor

När arbetet utförs på distans menar nästan alla att det inte är lika enkelt och givet att få kontakt med varandra som när man är fysiskt på arbetsplatsen. Att ses fysiskt, ansikte mot ansikte, upplevs som mer självklart än att upprätthålla ansiktskontakten digitalt. En mjukvaruutvecklare beskriver det så här:

Det här med att gå förbi någons kontor och knacka på, nu så är det väl snarare så att man skickar ett mess på Teams först om det är okej om jag ringer nu och så ringer någon upp. Så det är lite samma sak fast annorlunda. Det känns ändå som att det är ett större steg för många att ta kontakt i Teams jämfört med att gå förbi någons rum. Det är lika lätt, eller lättare att skicka ett skrivet textmeddelande på Teams som att gå förbi någons rum. Men det är definitivt en större tröskel för många att ringa upp med video, eller utan video för den delen, utan att höra av sig först. (mjukvaruutvecklare, man)

Det som tidigare var naturliga och spontana kontakter kollegor emellan, har nu blivit till allt mer planerade möten. En oplanerad knackning på någons dörr, har ersatts med en digital fråga om det är okej att prata en stund, innan den faktiska kontakten sker. Flera av distansarbetarna berättar också att det digitala sammanhanget kan användas för att arbeta ännu tätare med en viss kollega, medan man gör sig mindre åtkomlig för andra. Detta vittnar exempelvis en systemförvaltare om:

Jag har en kollega, han och jag jobbar väldigt tätt ihop. /---/ Vi har ju fått mer lugn och ro nu, för när vi sitter i Skype kan ingen annan nå oss. Det kan inte stå någon och klappa på axeln i heller. Vi har fått lite mer effektivitet och arbetsro. (systemförvaltare, kvinna)

Samtidigt som det digitala forumet här fungerar som ett sätt att arbeta tillsammans, trots att man sitter på olika platser, fungerar det samtidigt som en buffert mot oönskade störningar från andra kollegor. Det finns både en stor önskan om, och ett stort behov av, att få arbeta ostört, vilket många menar har varit svårt på

den fysiska arbetsplatsen. Att göra sig mindre nåbar blir en lösning för att kunna sitta koncentrerat och ägna sig ostört åt sitt arbete. En av kommunikatörerna uttrycker det på följande sätt:

Rätt skönt att inte ha det så att någon kommer och hänger över min arbetsplats för att den tycker att deras grej är ”svinviktig” och vill ha uppmärksamhet direkt. Svårare att lösa digitalt, där kan man ändå välja att ignorera. (kommunikatör, man)

Det framkommer också att det är vanligt att de väljer att prioritera sina egna arbetsuppgifter i stället för att aktivt delta på digitala möten, vilket en mjukvaruutvecklare poängterar:

Man får lite känslan av att om man inte har videon i gång så är det mycket lättare att sitta och pilla med något annat lite grann vid sidan om mötet. Pysslar kanske med något, sitta och skriva på något annat. Lyssnar kanske bara med halva örat och kanske inte är lika engagerad som man skulle varit om man satt fysiskt i ett möte med någon annan, eller om videon hade varit på för den delen. Man märker att folk mötesjobbar en hel del faktiskt. (mjukvaruutvecklare, man)

Flera distansarbetare lyfter fram hur det digitala formatet påverkar hur de väljer att vara synliga under möten. Anonymiteten som ett större möte ger gör att de upplever att de inte behöver vara synliga, att de inte behöver märkas. Detta återges på många vis, bland annat så här av en studievägledare:

Om jag ser att majoriteten har sin kamera på när vi är i stormötena, som är 25 personer, då kan jag väl stänga av min. Då tycker jag att det är ganska skönt, och jag tänker att eftersom majoriteten har kameran på så är det ingen som märker. Det kan vara så att någon funderar på vad hon gör, men jag tänker själv att man inte gör det längre. (studievägledare, kvinna)

Medan de flesta väljer att vara mindre anträffbara på de digitala kanalerna, för att kunna utföra sitt arbete ostört eller för att försöka vara effektiv med det egna arbetet under möten, påtalar de samtidigt att något har tappats bort. Att bli störd av andra på arbetet betyder inte bara att man förlorar fokus och tid, utan också att man blir delaktig i samtal med kollegor som fungerar stödjande, utvecklande och hjälper en framåt. Värdet av att bli störd i arbetet formuleras exempelvis så här av en präst:

Det är arbetskamraterna som jag saknar och sen kan jag sakna just det där att bli störd. Saknar det här naturliga att man kan gå in och bolla någonting med någon annan eller ställa en fråga. Alltså, det där spontana. Jag saknar jättemycket de spontana samtalen som kommer om högt och lågt. (präst, kvinna)

Som citatet ovan lyfter fram så saknar en del av distansarbetarna ett socialt utbyte. Samtidigt upplever många det som svårt att utveckla strategier för att få tillgång till socialt utbyte med kollegor i ett digitalt format. Exempelvis berättar en studievägledare:

Om jag tänker på mig själv, när jag är inbjuden på ett möte så sticker jag nog ut ganska så snabbt. Det är som att jag inte vill ta din tid. Nu slinker jag ut. Så det är ju skillnad, för förr så stannade jag kvar och hade trevligt och pratade. (studievägledare, kvinna)

Andra betonar att en minskning av det sociala utbytet är ett sätt att visa omsorg om andra genom att medvetet avstå kontakt. En kommunikötör beskriver detta sätt att visa omsorg på så här:

Jag känner att jag inte ska ta kontakt i onödan. Om det är någon som jag märker mår dåligt eller någonting då försöker jag ta kontakt med den personen. Men jag har försökt minimera stress hos andra. /---/ Vissa av handläggarna och cheferna har extremt mycket mejl. (kommunikötör, kvinna)

Vi kan alltså se att tillgängligheten till kollegorna under coronapandemin minskar av flera olika skäl. Dels gör man sig själv mindre tillgänglig för att frigöra tid för det egna arbetet, dels väljer man att kontakta andra mer sällan för att inte riskera att ta av deras tid. Mötets digitala format tillåter även anställda att göra sig otillgängliga under möten med kollegor.

Försvagad dynamik mellan kollegor

Många av de upplevelser som distansarbetarna delar med sig av när det handlar om interaktionen med kollegorna har fokus på digitala möten. Det är ju främst vid dessa tillfällen som man faktiskt har möjlighet att diskutera med kollegorna. Alla distansarbetare lyfter fram effektiviteten vid digitala möten och nämner förmågan att hålla sig till mötesagendan och att alla kommer i tid som positiva förändringar i möteskulturen. Men, i samma veva understryker de att åsikter och kommentarer minskar. Exempelvis berättar en av mjukvaruutvecklarna hur hon märker ett förändrat beteende bland sina kollegor vid digitala möten:

Det är klart att man saknar den bredare inputen. Fördelen skulle jag ju säga, jag vill inte säga konflikter, men folk som har annan syn på saker uteblir ju. /---/ Det är väl lite det som gör att de mötena vi har nu är väldigt strukturerade. Man sitter inte och småsnackar och snackar strunt, utan man är väldigt konkret. Man har en agenda och pratar om det. Det blir inte så mycket annat. Tar också bort lite av det här gnället och himlandet med ögonen. Fördelen är att det som inte är konstruktivt faller bort men samtidigt så missar man ju en bredare åsiktspool. Det saknar jag men allting saknar jag inte. (mjukvaruutvecklare, kvinna)

Detta citat fångar distansarbetarnas beskrivningar av att de digitala mötena bidrar med något samtidigt som något annat går förlorat. Flera distansarbetare poängterar att möteskvaliteten blir sämre när intresset för det som händer och sägs minskar. En präst formulerar sig exempelvis på detta vis:

Jag tänker ju mest på våra personalmöten som vi har en gång i veckan. En gång i månaden har vi ett förlängt möte som är en timme längre, och dom har blivit om möjligt ännu sämre. Att ha gruppdiskussioner och sånt har inte alls blivit bra tycker jag. Bara tråkigt. Det är så svårt att uppbåda ett engagemang när man sitter och tittar på sina kollegor på det här viset. /---/ Man får en frågeställning från chefen som man ska diskutera. Jag tycker engagemanget har blivit mycket, mycket mindre. (präst, kvinna)

Det är inte bara det att digitala möten upplevs som tråkigare, utan också att det blir svårare att känna av signaler från ens kollegor. Till exempel vittnar en studievägledare om hur svårt det kan vara att läsa av den känslomässiga atmosfären:

När man går in i ett rum så kan man känna av vad det är för stämning. Om det är lite tryckt stämning så känner man inte av det på Zoom. /---/ När du kommer in i ett rum så känner du ”wow, vad mycket energi här är”. Det tycker nog inte heller jag att man kan uppfatta på Zoom faktiskt. (studievägledare, kvinna)

Det är många som vittnar om att engagemang och känslouttryck får stå tillbaka. Distansarbetarna framhåller också att det digitala formatet i sig begränsar möjligheten att effektivt kunna diskutera och utveckla saker tillsammans. De lyfter bland annat fram att det finns ständigt återkommande störningsmoment, såsom tidsmässiga fördröjningar, som påverkar förutsättningarna för samtal i det digitala rummet. En kommunikatör säger exempelvis så här:

Under brainstorming och sånt kan jag tycka att det är lättare om allihopa är på plats. Annars är det någon som har dålig uppkoppling, så deras inlägg kommer alltid lite för sent. Alltså, det är massa sådana saker som kan störa. Vissa saker hade blivit mycket effektivare om vi hade suttit på plats allihopa. (kommunikatör, kvinna)

Enligt distansarbetarna minskar eller försvinner tillfällena att underlätta för varandra i det utvecklande arbetet i digitala möten. Många menar att de digitala mötesformerna hämmar, eller nästan omöjliggör, kreativa diskussioner. För flera kan ett kreativt arbete starta i och med ett oplanerat samtal. De oplanerade samtalens betydelse för att komma vidare, beskriver exempelvis en systemförvaltare med dessa ord:

Kallpratet har nu avtagit. Det förekommer inte på samma sätt. På gott och ont faktiskt. Det kan vara alla de spontana grejerna som att man fikar tillsammans och kanske kommer in på vad man håller på med just nu. Det var så att man råkar säga någonting och så säger en kollega: ”men det där vet jag, det har jag varit med om också”. Ibland kan man ha väldigt stor nytta av det här kallpratet. Man får ett uppslag som kan hjälpa en i jobbet på ett annat sätt. Den delen har nog kallnat. (systemförvaltare, man)

En liknande beskrivning är från en studievägledare som gör tydligt att idéer kan gå förlorade eller arbete riskera att stanna upp, om det inte finns någon kollega till hands att bolla med:

Jag jobbar väldigt mycket med utvecklingsarbete och jag kan inte utveckla saker själv. Vad jag menar är att jag behöver interaktionen med andra människor. Jag kan inte sitta hemma själv och utveckla. Vem ska jag testa mina idéer på? Mig själv? Det händer liksom ingenting. Det räcker att man kommer hit och träffar någon och så händer det saker. Man får idéer genom att man hör någon annan prata.” (studievägledare, kvinna)

Det finns alltså en uppfattning hos de distansarbetande, att de digitala mötena under coronapandemin har en rationalitet som tar fasta på och stärker ordning och reda. Samtidigt beskriver de att denna mötesform gör det svårare att skapa dynamik i mötet, en dynamik som behövs för kreativitet och framåtsyftande arbete.

DISKUSSION OCH SLUTSATS

Syftet med denna studie var att förstå hur anställda upplever att relationerna till kollegorna förändrades när de blev förhindrade att mötas fysiskt i det påtvingade distansarbetet under coronapandemin. Resultatet visar att relationerna till kollegorna blir färre och koncentreras till några få individer som man redan har en nära relation till, eller som ingår i ens arbetsgrupp (jämför Love, 2007). Dessa relationer tenderar att bli ännu starkare, medan relationerna till de kollegor som inte tillhör denna krets blir svårare att upprätthålla. Sådana relationer är ofta beroende av spontana och informella möten, möten som uteblir när arbetet sker digitalt och på distans. Vi ser här att sociala relationer inte bara förändras, utan även urholkas i det påtvingade distansarbete, som en konsekvens av en ökad individualisering.

När arbetet blir digitalt och utförs hemifrån, blir det enklare att hålla distans till andra och att göra sig mindre tillgänglig. Att jobba ostört och att vara effektiv prioriteras framför att vara tillgänglig för andra via digitala kanaler eller gemensamma möten. Detta har stor påverkan på särskilt det utvecklande arbetet. Att vara kreativ och innovativ, kräver att man har tillgång till fler kollegor, med fler och mer diversifierade kunskaper och åsikter. Många upplever också att det är lättare att vara kreativ och innovativ när man ses på samma plats, det fysiska mötet skapar bättre förutsättningar för idéutbyte än de digitala mötesformerna. Vid distansarbete tenderar det reflekterande samtalet att begränsas till ett fåtal personer, till dem som man jobbar närmast med. Detta har som konsekvens att distansarbetarna hamnar i en slags filterbubbla, att man inte exponeras för olika idéer och åsikter. Att samtala tillsammans med andra är ofta väsentligt för att utveckla idéer och lösningar på längre sikt (Wenger, 1999; Wenger m.fl., 2002).

Tidigare forskning om distansarbete har påvisat att ansvaret för att planera och utföra sitt arbete förflyttats till individen (bland annat Allvin, 2008). En liknande ansvarsförskjutning visas också i denna studie: ansvaret för att upprätthålla de sociala relationerna förskjuts till de anställda. Till skillnad från tidigare, då man möttes naturligt på den fysiska arbetsplatsen, krävs det nu aktiv handling av distansarbetarna för att upprätthålla relationen till kollegorna. Av resultatet framkommer att distansarbetarna ofta underlåter att ta detta ansvar för att upprätthålla sociala relationer. Att de underlåter att ta detta ansvar, kan delvis förklaras med att distansarbetet var påtvingat under pandemin.

Som den sociala organisationen en arbetsplats är, bygger den på regler och/eller förväntningar från organisationen, från de andra och från en själv. Vi ser i berättelserna från distansarbetarna att det under det påtvingade distansarbetet har skett en förskjutning av ansvaret för att upprätthålla dessa regler och förväntningar, från organisationen till individen. Detta kan förstås, som Allvin (2008) diskuterar det, som en förskjutning från konstitutiva till normgivande regler.

Genom att tillämpa Allvins (2008) metafor kan vi se att som distansarbetare blir man mer av en anställd som är utanför systemet och tittar in. Detta gör att man blir mer medveten om reglernas funktionalitet och att denna funktionalitet definieras mer utifrån individens perspektiv. Om vi tar resonemanget vidare, blir konsekvensen att de sociala relationerna på arbetsplatsen skapas under arbetsförhållanden formade av en ökande individualisering. Vi ser också, som Love (2007) diskuterar, att individen i högre grad söker stöd i den egna arbetsgruppen, hos de kollegor som ligger en närmast, medan de andra kollegorna samt det organisatoriska stödet kommer i skymundan.

Studien visar sammantaget att de sociala kontakterna med kollegorna blir färre, tillgängligheten till kollegorna minskar och dynamiken kollegor emellan försvagas. Den slutsats vi därav kan dra är att distansarbetarna under coronapandemin inte inkluderar ansvar för de sociala relationerna i sina arbetsuppgifter och att de därför inte särskilt engagerar sig för att upprätthålla dem. En konsekvens av detta är en urholkning av de sociala relationerna, något som på längre sikt kan begränsa möjligheterna att gemensamt driva organisationen framåt. Studiens teoretiska bidrag är därmed att den sociala dimensionen har en grundläggande betydelse när vi vill förstå distansarbete som inte är självvalt och som sker i stor omfattning. Ett praktiskt bidrag från studien är att organisationer behöver ta ett mer aktivt ansvar för att stödja relationer mellan medarbetare vid distansarbete och att möjliggöra relationer mellan avdelningar och arbetsgrupper. Organisationer behöver också hitta en balans mellan önskan om fortsatt distansarbete å ena sidan och behovet av att dela en fysisk arbetsplats å den andra.

Studien har haft fokus på anställda i kunskapsintensiva yrken, yrken som redan före pandemin karakteriserades av en hög grad av autonomi och självständighet. Studien har inte ett tydligt köns- och genusperspektiv. Vi är dock medvetna om att könsfördelningen bland intervjupersonerna kan ha haft betydelse för vilka förhållningssätt, erfarenheter och upplevelser vi har fått ta del av. Trots detta menar vi att studien ger ett viktigt kunskapsbidrag. Vi välkomnar studier som har ett uttalat genusperspektiv, liksom studier som systematiskt studerar vad som händer med sociala relationer bland kollegor som mer varaktigt arbetar på distans. Denna studie genomfördes under unika förhållanden, varför det blir svårt att upprepa eller göra en uppföljande studie. Däremot kan det mer generella fenomenet distansarbete studeras ytterligare med fokus på sociala relationer.

REFERENSER

- Akavia & Rydell B. (2021). *Kontoret efter pandemin: Så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats.* <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/kontoret-efter-pandemin-akavia-2021.pdf>
- Allvin, M. (2001). Distansarbete: Ett instrument för frihet eller kontroll? *Arbetsliv i Omvandling*, 10. Arbetslivsinstitutet.

- Allvin, M. (2008). New rules of work: Exploring the boundaryless job. I Naswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (red.), *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 19–45.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic journal of working life studies*, 3(3), 99–116. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013>
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps. *Intereconomics*, 55, 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69, 1171–1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A practical guide*. Sage.
- Casey, P. R., & Grzywacz, J. G. (2008). Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance. *Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 31–47. <https://doi.org/10.1080/10887150801963885>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cooper, C.D. & Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 23: 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Fackförbundet ST. (2021). *Vad ska vi ha kontoret till? En undersökning om ST-medlemmarnas syn på distansarbete, digitala möten och kontorets viktigaste funktioner efter pandemin*. Fackförbundet ST. https://editorial.st.org/sites/default/files/2022-02/st_rapport_vad_skall_vi_ha_kontoret_till.pdf
- Fackförbundet ST. (2020). *Jobba hemifrån: Är distansarbete här för att stanna?* Fackförbundet ST. https://editorial.st.org/sites/default/files/2022-02/st_rapport_-_distansarbete.pdf
- Fackförbundet Vision. (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans*. Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att arbeta på distans under coronakrisen, november 2020. <https://vision.se/opinion/rapporter/2020/valfarden-gar-att-utveckla-administrera-och-leda-pa-distans/>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Ford, D., Storey, M-A., Zimmermann, T., Bird, C., Jaffe, S., Maddila, C., Butler, J. L., Houck, B., & Nagappan, N. (2021). A tale of two cities: Software developers working from home during the COVID-19 pandemic. *ACM Transactions on Software Engineering and Methodology*, 31(2), 1–37. <https://doi.org/10.1145/3487567>
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 50(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>
- Giddens, A. (1999) *Modernitet och självidentitet självet och samhället i den senmoderna epoken*. Daidalos.
- Håkansta, C., & Bergman, A. (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(3–4), 7–25.
- Härenstam, A., & Bejerot, E. (Red.). (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: Studier från föränderliga arbetsplatser*. Gleerups utbildning.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Kirchner, K., Ipsen, C., & Hansen, J. P. (2021). Covid-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(4), 493500. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1877579>
- Kotera, Y., & Vione, K. C. (2020). Psychological impacts of the new ways of working (NWW): A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5080. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>

- Lal, B., Dwivedi, Y.K., & Haag, M. (2021). Working from home during covid-19: Doing and managing technology-enabled social interaction with colleagues at a distance. *Information Systems Frontiers*, <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10182-0>
- Love, M. S. (2007). Security in an insecure world: An examination of individualism-collectivism and psychological sense of community at work. *Career Development International*, *12*(3), 304–320. <https://doi.org/10.1108/13620430710745917>
- Mihalca, L., Irimiaș, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, *23*(58), 620–636.
- Mikkola, L. & Valo, M. (Eds.). *Workplace communication*. Routledge.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2021). *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin*. Rapport 2021:2. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Coronapandemin.pdf>
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *Distansarbete: översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. Rapport 2022:2. https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av-distansarbete_covid-19_digital.pdf
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, *122*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, *33*(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Pennanen, E., & Mikkola, L. (2016). Work coordination as a social interaction process in nursing staff meetings. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *6*(2), 23–41. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4970>
- Pfeifer, M.R. (2021). Human resources during COVID-19: A monthly survey on mental health and working attitudes of Czech employees and managers during the year 2020. *Sustainability*, *13*, 10055. <https://doi.org/10.3390/su131810055>
- Searle, J. R. (1969). *Speech acts*. Cambridge. Cambridge University Press.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology*, *12*, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Statistikmyndigheten SCB. (2021, 20 maj). Allt fler arbetar hemifrån. Pressmeddelande. <https://www.scb.se/pressmeddelande/allt-fler-arbetar-hemifran/>
- Sturesson, L. (2000). *Distansarbete: Teknik, retorik och praktik*. Carlsson.
- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & de Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology*, *57*(1), 20–32. <https://doi.org/10.1002/ijop.12761>
- TCO. (2021). *Distans-revolutionen: Så påverkar förändringen arbetsliv och livspussel*. <https://elefantmedia.b-cdn.net/tco/TCO-Distansarbete-Rapport.pdf>
- Tengblad, S., Westberg, M., Kajonius, P., & Hedestad, S. (2020). *Hemarbete: Flexibelt arbete i det nya normala*. <https://www.netigate.net/sv/rapporter/undersokning-om-hemarbete-flexibelt-arbete-ar-det-nya-normala/>
- Tengblad, S. (2010). *Medarbetarskap på 60 minuter. Högskolan i Skövde*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:619613/fulltext01.pdf>
- Thunberg, S., & Arnell, L. (2021). Pioneering the use of technologies in qualitative research: A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>
- Valo, M. & Mikkola, L. (2020). Foundations of workplace communication. I L. Mikkola & M. Valo (red.). *Workplace communication* (ss. 1–14). Routledge.
- van der Lippe, T., & Linnéni, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work & Employment*, *35*(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>

- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S.K. (2021). Achieving effective remote working during the covid-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology* 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press.
- Winroth, J. (2018). *Organisationshälsa: En bok om hållbart arbetsliv*. Studentlitteratur.

ABSTRACT

This article aims to understand how employees understand the changes that occurred in their relationship to their colleagues, when they were prevented from meeting physically during the corona pandemic. The study is based on in-depth interviews with employees in knowledge-intensive professions. The result shows (i) fewer contacts, (ii) reduced availability and (iii) weakened dynamics between colleagues. The conclusion drawn is that the remote workers during the corona pandemic do not include responsibility for the social relationships in their daily tasks and that they are therefore not particularly committed to maintaining them.

Keywords: corona pandemic, remote work, social relations, knowledge-intensive occupations, individualisation