

Teamarbete på distans

- Att utveckla samarbetet i vårdteam vid distansarbete

Camilla Sten

Examensarbete för högre yrkeshögskoleexamen inom social- och
hälsovård

Sjukskötare (högre YH)

Vasa 2024

EXAMENSARBETE

Författare: Camilla Sten

Utbildning och ort: Social- och hälsovård (högre YH), Vasa

Inriktning: Utveckling och ledarskap

Handledare: Ann-Louise Glasberg

Titel: Teamarbete på distans – Att utveckla samarbetet i vårdteam vid distansarbete

Datum: 17.5.2024 Sidantal: 56

Bilagor: 3

Abstrakt

Distansarbete blev en alltmer förekommande arbetsform i världen när Covid-19 pandemin slog till. Inom vårdbranschen använder man sig nu mer och mer utav distansarbete. Distansarbete är ett relativt nytt fenomen att bedriva forskning på inom vården. Detta examensarbete behandlar ämnet samarbete i vårdteam vid distansarbete.

Syftet med examensarbetet var att ta reda på hur man kunde utveckla samarbetet inom vårdteam när teammedlemmar arbetade på distans. Examensarbetet utgår från frågeställningarna: vilka faktorer bidrar till ett gott samarbete inom vårdteam vid distansarbete? och hur kan man utveckla samarbetet inom vårdteam där teammedlemmarna arbetar på distans?

Examensarbetet utfördes som en kvalitativ studie som bestod av en litteraturstudie (n=10) kombinerat med semi-strukturerad intervju (n=5). Det insamlade materialet analyserades med hjälp av innehållsanalys.

I resultatet framkommer både förutsättningar och utmaningar för ett gott samarbete på distans. Vid distansarbete är fungerande teknik en förutsättning för att kunna samarbeta med teammedlemmar. Kommunikationen på distans upplevs annorlunda jämfört med kommunikation ansikte mot ansikte. Ledarskap på distans kan vara mer utmanande än vid traditionellt ledarskap. I resultatet beskrivs vad organisation och ledning samt den enskilda kollegan kan bidra för åtgärder för att utveckla samarbetet inom vårdteam vid distansarbete. Det är viktigt att organisation och ledning utvecklar samarbetet till teammedlemmar så att de upplever tillit och får stöd. Vårdteam kan utveckla samarbetet mellan teammedlemmar genom att förbättra kommunikationen.

Resultatet kan användas av virtuella vårdteam där man vill förbättra och utveckla samarbetet mellan teammedlemmar.

Språk: svenska

Nyckelord: distansarbete, samarbete, virtuella vårdteam, litteraturstudie, semi-strukturerad intervju

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Camilla Sten

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Kehittäminen ja johtaminen

Ohjaaja(t): Ann-Louise Glasberg

Nimike: Tiimityö etänä- Miten voi kehittää yhteistyötä hoitotiimeissä etätyöskentelyssä

Päivämäärä 17.5.2024 Sivumäärä 56 Liitteet 3

Tiivistelmä

Etätyöstä tuli yhä yleisempi työmuoto maailmassa Covid-19-pandemian iskiessä. Hoitoalalla etätyötä käytetään nyt yhä enemmän. Etätyö on suhteellisen uusi tutkittava ilmiö terveydenhuollossa. Tämä opinnäytetyö käsittelee terveydenhuollon tiimien yhteistyötä etätyössä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli, selvittää miten hoitotiimien yhteistyötä voidaan kehittää, kun tiimin jäsenet työskentelevät etänä. Opinnäytetyö perustuu kysymyksiin: mitkä tekijät edistävät hyvää yhteistyötä hoitotiimeissä etätyöskentelyssä? ja miten yhteistyötä voidaan kehittää hoitotiimeissä, joissa tiimien jäsenet työskentelevät etänä?

Opinnäytetyö tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena, joka koostui kirjallisuuskatsausta (n=10) yhdistettynä puolistrukturoituun haastatteluun. Kerätty materiaali on analysoitu sisältoanalyysin menetelmin.

Tuloksessa nousee esille sekä hyvän yhteistyön edellytykset että haasteet. Etätyössä toimiva tekniikka on edellytys yhteistyölle tiimin jäsenten kanssa. Etäviestintä koetaan eri tavalla kuin kasvatusten. Etäjohtaminen voi olla haastavampaa kuin perinteinen johtaminen. Tuloksessa kuvataan, mihin toimii organisaatio ja johto sekä yksittäinen kollega voivat ryhtyä kehittääkseen yhteistyötä hoitotiimeissä etätyöskentelyssä. On tärkeää, että organisaatio ja johto kehittävät yhteistyötä tiimin jäsenten kanssa, jotta he tuntevat luottamusta ja saavat tukea. Hoitotiimit voivat kehittää yhteistyötä tiimin jäsenten välillä parantamalla viestintää.

Tulokset voivat käyttää virtuaaliset hoitotiimit, joissa halutaan parantaa ja kehittää tiimin jäsenten välistä yhteistyötä.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: etätyö, yhteistyö, virtuaaliset hoitotiimit, kirjallisuuskatsaus, puolistrukturoitu haastattelu

BACHELOR'S THESIS

Author: Camilla Sten

Degree Programme: Master degree, Vaasa

Specialisation: The Development and Leadership of the Social- and Health Care Services

Supervisor(s): Ann-Louise Glasberg

Title: Teamwork at a distance - How to develop cooperation in healthcare teams when working remotely

Date 17.5.2024 Number of pages 56

Appendices 3

Abstract

Remote work became an increasingly common form of work in the world when the Covid-19 pandemic hit. Within the care industry, remote work is now being used more and more. Remote work in healthcare is a relatively new phenomenon to conduct research on. Master's thesis deals with the topic of collaboration in teams when working remotely in healthcare services.

The aim of the master's thesis was to find out how to develop cooperation within teams when the team members worked remotely. The study is based on the questions: which factors contribute to good cooperation within teams when working remotely in healthcare services? and how can cooperation be developed within teams where team members work remotely in healthcare services?

The study was carried out as a qualitative study consisting of a literature study (n=10) combined with semi-structured interview (n=5). The collected material was analyzed using content analysis.

The study results show both the prerequisites and challenges for a good collaboration at a distance. When working remotely, working technology is a prerequisite to being able to collaborate with team members. Communication at a distance is experienced differently compared to face-to-face communication. Remote leadership can be more challenging than traditional leadership. The results describe what measures the organization and management as well as the individual colleague can take to develop cooperation within healthcare teams when working remotely. It is important that organization and management develop cooperation to team members so that they feel trust and receive support. Teams can develop collaboration between team members by improving communication.

The results can be used by virtual teams where you want to improve and develop collaboration between team members in healthcare services.

Language: swedish

Key words: remote work, collaboration, virtual team, literature study, semi-structured interview

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Bakgrund	3
2.1	Teamarbete.....	3
2.1.1	Virtuella team.....	4
2.1.2	Teamkänsla i virtuella team.....	5
2.2	Distansarbete.....	7
2.2.1	Distansarbete inom vården.....	7
2.2.2	Distansarbete och lagen.....	8
2.2.3	Ledarskap på distans.....	9
2.2.4	Faktorer som påverkar medarbetares upplevelse av distansarbete.....	10
2.2.5	Distansarbetets framtid inom vården.....	11
2.3	Teoretisk utgångspunkt.....	11
3	Syfte och frågeställning	15
4	Metod	15
4.1	Systematisk litteraturstudie och urval av litteratur.....	16
4.2	Intervju och urval av informanter.....	19
4.3	Innehållsanalys.....	20
4.4	Forskningsetik.....	21
5	Resultatredovisning	22
5.1	Resultat av litteraturstudie.....	22
5.1.1	Förutsättningar för ett gott samarbete på distans.....	23
5.1.2	Utmaningar för ett gott samarbete på distans.....	27
5.2	Resultat av intervjuerna.....	32
5.2.1	Organisation och ledning.....	33
5.2.2	Den enskilda kollegan.....	37
6	Diskussion	42
6.1	Resultatdiskussion.....	42
6.2	Metoddiskussion.....	48
7	Konklusion	51
8	Källförteckning	52

1 Inledning

Covid-19 pandemin orsakade förändringar för många i arbetslivet inom Europa under en mycket kort tidsperiod. För att hejda smittspridningen av covid-19 uppmuntrades de som kunde att arbeta hemifrån. Under våren 2020 blev distansarbete ett vanligt arbetssätt för många arbetstagare som tidigare hade väldigt liten erfarenhet eller ingen erfarenhet alls av distansarbete. Förutsägelser att distansarbete skulle bli dominerande arbetssätt går dock så långt tillbaka som till 1980-tal, i början på informationsrevolutionen. (Ahrendt et al., 2020).

Finlands regering gjorde under coronapandemin upp rekommendationer att distansarbete om det på basis av arbetsuppgifterna var möjligt. Samtidigt skulle arbetet organiseras på ett sätt som minskade närkontakter och övriga riskfaktorer på arbetsplatsen. Belastningen inom den specialiserade sjukvården ökade betydligt under år 2020 på grund av att icke-brådskande operationer sköts upp och tidvis flyttades intensivvårdspatienter mellan sjukhus för att jämna ut belastningen. (Stadsrådet, 2021.).

Inom vården har man innan coronapandemin bröt ut använt sig i viss mån av distansarbete genom till exempel olika vårdappar och distansläkartjänster. Distansarbete är dock ett relativt nytt fenomen inom vården i Norden och i och med coronapandemin behövde sjukvården, främst inom den offentliga sektorn, införa nya arbetsrutiner. (Nordlo, u.å.).

Studenternas hälsovårdsstiftelse (SHVS) har använt distansmottagningar på ett omfattande sätt under coronaviruspandemin och ännu fram tills idag. Distansmottagningstid har kunnat bokas till studerande när det gäller hälsobesök, kostrådgivning, fysioterapi, allmän hälsa och mental hälsa. Även besök till tandhygienist kan på vissa områden i Finland utföras på distans. Distansmottagning är inte lämpligt i de fall där man behöver undersökas fysiskt. Behovet till när- eller distansmottagning bedöms vid bedömning av vårdbehovet, som utförs av sakkunniga inom hälsovården. (SHVS, u.å.).

SHVS har en multiprofessionell arbetsgemenskap, dit hör allmänläkare, hälsovårdare, sjukskötare, fysioterapeuter, tandläkare, tandskötare, munhygienister, psykologer, specialistläkare i psykiatri, psykiatriska sjukskötare samt övrig personal som stödjer vårdarbetet och utför administrativt arbete. Teamarbete är en väsentlig del för personalen

inom SHVS, som också sker till stor del på distans. SHVS är uppdelat i fem olika geografiska områden i Finland och därtill flera olika vårdteam. (SHVS, u.å.).

Jag arbetar som psykiatrisk sjukskötare inom SHVS. Vårt vårdteam består av psykiatriska sjukskötare, hälsovårdare, allmänna läkare, psykiater, avdelningsskötare, psykologer och fysioterapeuter. Eftersom teammedlemmarna fysiskt sitter på många olika platser i Finland håller man kontakten teammedlemmar emellan genom till exempel kommunikationsplattformen teams. Personalmöten ordnas varje vecka via teams där en ur personalen som blivit utnämnd till teamkoordinator eller avdelningsskötare leder mötet, utöver möten når man varandra genom till exempel chat-funktionen i teams eller genom att ringa varandra på teams.

I detta arbete vill jag undersöka om, och i så fall på vilket sätt, man kan främja teamarbetet när teammedlemmar är fysiskt placerade på olika orter och när kommunikationen till största delen sker på distans. Finns det faktorer som är viktiga att ta i beaktande när det gäller att samarbeta på distans? Hur kan ledare och organisationer hjälpa till att främja ett gott samarbete inom personalen vid just distansarbete?

En arbetsplats där samarbetet och sociala miljön är god vet man kan leda till många positiva effekter. Enligt Henrikson (2017, s. 20) kan det resultera i minskad sjukfrånvaro, fler lojala medarbetare, ökad motivation bland arbetstagarna, färre konflikter, ökad innovationskraft, bättre samarbete med andra grupper och minskad andel problematiska beteenden som till exempel rasistiska kommentarer, skvaller, mobbning och brist på hövlighet. I ett snabbväxande samhälle kan det vara svårt, men viktigt, att prioritera långsiktighet och arbetsmiljö. Utifrån det är det motiverat att undersöka främjande faktorer för samarbete i virtuella vårdteam.

2 Bakgrund

Centrala begrepp för denna studie kommer att vara teamarbete och distansarbete, därför beskrivs de begreppen närmare i bakgrunden. Därtill beskrivs också ämnen såsom teamarbete, virtuella team, teamkänsla i virtuella team, distansarbete inom vården, distansarbete och lagen, ledarskap på distans, faktorer som påverkar medarbetares upplevelse av distansarbete och distansarbetets framtid inom vården närmare. I bakgrunden har tidigare forskning gällande teamarbete på distans beskrivits, i syfte att ge en bra grund för denna studie. Som teoretisk utgångspunkt i detta examensarbete används Antonovskys teori om KASAM, känsla av sammanhang.

2.1 Teamarbete

Alla team är unika och kan vara självstyrande eller inte, gemensamt är ändå att team behöver ledning. Teammedlemmars förmåga att göra goda insatser kan påverkas av hur ledaren fördelar ansvar och arbetsbördor. Teamarbete är de insatser som var och en av teammedlemmarna gör. Ett vanligt antagande då det gäller teamarbete är att allt måste hanteras som teamfrågor. I praktiken hanteras uppgifter och utmaningar bäst genom individuellt arbete eller genom en mindre undergrupp från det större teamet. Det gäller att bestämma vilket arbete som hör hemma var. Denna förmåga att hantera arbetet där det utförs bäst är en av hemligheterna med att tämja samlad kraft inom teamet. Teamets komplexitet och mångdimensionella natur erkänns sällan. Genom åren har det varit populärt att förbättra teamarbete genom att se till teamets roller. Roller är viktiga, men lika viktigt är hur teammedlemmar samarbetar sinsemellan. (Leigh & Maynard, 2002).

Tangen (2013, s. 16) försöker beskriva skillnaden mellan team och arbetsgrupp. Han menar att ett team har ett större behov av samverkan, informationsbyte och möten jämfört med arbetsgrupper där man har mera enskilda arbetsuppgifter. Vissa menar att man går från att ha varit en arbetsgrupp till att bli ett team, att det skulle vara ett så kallat "nästa steg i utvecklingen".

Den gemensamma nämnaren för team inom hälso- och sjukvården är att de olika kompetenserna kompletterar varandra för att nå bästa resultat och att samverkan i team är en nyckelfaktor för en personcentrerad och patientsäker hälso- och sjukvård. (Vårdhandboken, 2020).

I en studie gjord av Lim et al. (2021) undersöktes vårdpersonalens erfarenheter av hur social distansering på grund av covid-19 påverkat kommunikationen inom arbetsteamet. Studien visade på att personalen ansåg att kommunikationen mellan teammedlemmar hade minskat från år 2017 jämfört med hur det såg ut år 2021. Den verbala kommunikationen ansågs ha minskat på grund av att vissa teammedlemmar satt isolerade på sina kontor. Personalen ansåg alltså att social distansering hade försvårat kommunikationen i arbetsteamet. Några ur personalen ansåg att det var svårt att få tag i teammedlemmar mellan patienterna. Det krävdes till exempel ett extra meddelande eller extra steg för att få kontakt med en teammedlem som satt fysiskt långt ifrån arbetsplatsen. Ett fysiskt avstånd mellan personalen verkade förhindra möjligheten att springa förbi med något snabbt. Att arbeta i samma rum gjorde personalen mera lättillgängliga för frågor. Kommunikation per telefon och Skype ansågs inte vara tillräckligt effektiva när svar behövdes snabbt. Vissa ur personalen som jobbade på distans ansåg dock att deras produktivitet hade förbättrats på grund av färre distraktioner.

2.1.1 Virtuella team

Virtuella team är team där medlemmarna är utspridda på mer än en geografisk plats. Medlemmar kan inte regelbundet, det vill säga dagligen eller veckovis, träffas ansikte mot ansikte. I stället förlitar de sig på tekniska verktyg och hjälpmedel som främjar teaminteraktionerna. (Nyman & Persson, 2021). Kennel et al. (2021) konstaterar i sin studie att virtualitet kan hjälpa vårdteam att samla alla medlemmar när personal befinner sig fysiskt på olika platser.

Virtuella team utmärks av bland annat följande egenskaper: spridning av människor som arbetar på många olika platser, delat ansvar och skyldighet att redovisa arbete, samarbete och synergi mellan människor, teknik spelar en huvudroll i att binda samman människor, gemensamt syfte och förtroende till teammedlemmar. (Leigh & Maynard, 2002).

I en studie gjord av Gamero et. al. (2021) konstaterades att det är lite känt om vilken roll som teamets känslomässiga sammansättning har i virtuella team. Till skillnad från team där medlemmar möts ansikte mot ansikte, så är ledtrådar för känslomässiga uttryck relativt begränsade i virtuella team. I studien kunde emotionell intelligens ändå identifieras som en viktig drivkraft för virtuella teammedlemmars välbefinnande. Effektiviteten av en

teamintervention för emotionell hantering poängteras för att stärka virtuellt teamarbete. Man konstaterade att virtuella team kräver en längre tidsperiod för att bearbeta och hantera känslomässiga kunskaper, beteenden och till att utveckla framgångsrika relationer mellan teammedlemmar. Jämfört med team som arbetar ansikte mot ansikte beter sig virtuella teammedlemmar på ett mer ohämmat, opersonligt och till och med fientligt sätt.

Virtuellt teamarbete förefaller sig vara någonting nytt, men det har alltid funnits yrken inom vilka människor arbetat på långt avstånd från sina kolleger och chefer, till exempel missionärer eller inom diplomatiska världen. Framsteg inom kommunikationsteknologin har gjort att användningen av virtuella distansteam är mer praktiskt genomförbara idag än tidigare. Ofta dominerar tekniken och kräver mycket tid och energi av teamledare. Det finns risk för att de grundläggande kraven, som att fokusera på den virtuella gruppens mänskliga sidor, lätt tappas bort. Många icke-tekniska faktorer ligger bakom den ständiga utvecklingen av virtuella team, till exempel ökande kostnader för kontorsutrymmen, flexibla arbetstider, och nedpressade arbetskostnader genom anlitan av konsulter och deltidsanställda. (Leigh & Maynard, 2002).

2.1.2 Teamkänsla i virtuella team

Stärkande lagträning är vanligtvis en effektiv strategi för att förbättra teamarbetet inom hälso- och sjukvården. Traditionella lagarbetsfärdigheter kan vara otillräckliga för virtuella team. Virtuella hälsovårdsteam skulle kunna genomföra teamdebriefingar för att diskutera lagarbete och prestanda och identifiera möjligheter att förbättra handlingsprocesser såsom samordning, kommunikation och planering. (Kennel, Rosen & Lowndes, 2021).

Spante et al. (2022) beskriver att det finns en risk att medarbetare inte kan bygga upp en samhörighet i vårdteamet då fysiska träffar såsom personalmöten, kaffepauser eller gemensam friskvård inte går att ordna. Ensamhetskänslor kan förekomma och man kan ha en känsla av att inte finnas i ett sammanhang. Här krävs ett bra samarbete mellan ledare och medarbetare eftersom organisationen har begränsad möjlighet att se till och hantera åtgärder i arbetsmiljön. Det är viktigt att medarbetaren rapporterar vidare ifall det finns problem i arbetsmiljön.

Lim et al. (2021) beskriver i sin studie, utförd under covid-19-pandemin, att arbete på distans var förknippat med lägre teamkänsla och att personalen hade en känsla av att man

arbetade mindre tillsammans än före pandemin. I och med restriktionerna på grund av pandemin hade sociala aktiviteter eliminerats som till exempel gemensamma luncher och social aktivitet utanför eller under arbetstid. Dessa saker ansågs hjälpa till att skapa effektiva team, hjälpa arbetsflödet och förbättra arbetsglädjen. För att förbättra teamarbetet vid distansering föreslogs i studien att arbetsplatsen till exempel kunde erbjuda bildskärmar eller olika anslagstavlor som gjorde det möjligt att skriva upp information, teamprestationer och aktivitet. Att tillhandahålla avsedda utrymmen för individuellt fokuserat arbete och informella diskussioner ansågs även gynna teamarbetet.

Teammedlemmar med höga nivåer av emotionell intelligens kan troligtvis upptäcka negativa känslor och hantera dem för att förbättra kvaliteten på kommunikationen mellan medlemmarna och minska potentiella konflikter inom det virtuella teamet. Avsaknaden av negativa känslouttryck inom virtuella team kan tolkas som ett tecken på att ett team fungerar, vilket i sin tur ökar medlemmarnas tillfredsställelse i teamet. Virtuella kommunikation har en viktig nackdel, nämligen teammedlemmarnas tendens att bete sig på ett mer opersonligt, fientligt och mindre empatiskt sätt inom teamet. Dessa beteenden skapar en atmosfär av misstro, misstänksamhet och missförstånd, vilket hindrar teammedlemmarnas kontakt med varandra. Virtuella team som får en intervention för känslomässig hantering i teamet är bättre på att framkalla och upprätthålla positiva känslor bland teammedlemmarna och bygga ett positivt teamklimat. (Gamero et al., 2021).

I en studie gjord av Kortsch et al. (2022) uppfattade distansarbetare sig själva som en skild grupp på grund av de speciella arbetsförhållandena och därför stöttade de också varandra. Det är möjligt att de som valt att arbeta på distans liknar varandra till personlighet och detta kan ytterligare förstärka gruppkänslan.

Distansarbetare som fokuserade på att bygga relationer med medarbetare visade sig ha högre arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Därför kan ett mått på relationsbyggande vara till hjälp för att identifiera anställda som känner sig isolerade, eftersom de tenderar att inte nå ut till kollegor för informella samtal. Ledare kunde använda den här informationen för att ordna virtuella kaffepauser eller uppmuntra anställda som ansågs vara mer sociala att skapa relationer till mindre socialt engagerade medarbetare. (Grelle & Popp, 2021).

2.2 Distansarbete

Med distansarbete avses sådant arbete som utförs utanför den egentliga arbetsplatsen och att det är överenskommet med arbetsgivare. Distansarbete är arbete av sådant slag som även skulle kunna utföras på arbetsplatsen. Som distansarbete räknas även distansarbete på deltid. (Statistikcentralen, u.å.).

Allstrin, Grafström, Stern och Weidenstedt (2021, s. 13) använder liknande definition på vad som menas med distansarbete, det vill säga att distansarbete innebär att arbete utförs på annan plats än på kontoret. I deras definition på distansarbete inkluderas begreppet hemarbete, vilket innebär att arbetet utförs i arbetarens hem i stället för på kontoret.

2.2.1 Distansarbete inom vården

I inledningen nämndes att distansarbete inom vården är ett relativt nytt fenomen. SVT nyheter gjorde ett reportage år 2018 där det framkom att allt fler väljer att träffa doktorn på nätet och att det var under de senaste åren som vårdtjänster på distans slagit igenom i Sverige. (Lennen Merckx, 2018).

Detta innebär att hälso- och sjukvården är en relativt ny bransch där man kan bedriva forskning om virtuella team. Det är lite känt om inverkan av virtuella teaminteraktioner på individuella teammedlemmars mentala och känslomässiga välbefinnande över tid. (Kennel, Rosen & Lowndes, 2021).

I ett examensarbete gjort av Arvidsson (2018, s. 23–34) undersöktes läkares upplevelser av arbetsmiljön inom distansvården. Där konstaterades att läkare sökt sig till distansarbete bland annat för att få bättre kontroll och inflytande över deras arbete, vilket gav dem bättre möjlighet att kombinera arbete och privatliv. Flera läkare upplevde att de hade mera stöd av kolleger inom distansvården än inom den traditionella vården. Flera hade skapat virtuella forum och kafferum där de kunde skriva med andra läkare. Många märkte även att stillasittandet i den digitala vården kan bli ett problem i längden. En kombination av både distansarbete och på arbetsplatsen föreslogs som något positivt och flera såg kombinationen som ett mer hälsofrämjande arbetssätt.

2.2.2 Distansarbete och lagen

Enligt Lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete 9.12.2022/1012 5§ och 6§ är en distansarbetsplats för en statsanställd ett lämpat utrymme för utförande av arbete som inte tillhandahålls av arbetsgivaren, den anställda får där utföra sina arbetsuppgifter enligt arbetsgivares anvisningar.

Arbetsgivaren bör bland annat ge skriftlig information till arbetstagaren gällande den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, 2. Kap., §4).

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid, där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. (Arbetstidslag 872/2019, 4. Kap., §13).

Arbeterskyddslagen 738/2020, 5§, 8§, 10§ innefattar även distansarbete i syfte att förbättra arbetsmiljö och arbetsförhållanden samt upprätthålla arbetsförmåga och förhindra olycksfall i arbetet.

Olycksfall i distansarbete är en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor och leder till en skada eller en sjukdom hos den statsanställda. Olycksfallet inträffar inom området för distansarbetsplatsen i sådan verksamhet som vanligen hänför sig till arbetet men i något annat sammanhang än i samband med arbetet.

Olycksfall i distansarbete kan även inträffa under resa mellan bostad och distansarbetsplats eller en för utförande av arbete nödvändig resa mellan distansarbetsplatser, under mat- eller rekreationspaus och en resa i direkt anslutning till den i närheten av distansarbetsplatsen samt under en resa för ordnande av barndagvård från bostaden eller distansarbetsplatsen till och tillbaka från vårdplats, och en mindre avvikelse från den kortaste färdrutten för besök i varubutik eller i någon annan med dem jämförbar orsak. (Lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete 9.12.2022/1012, 5§, 6§).

2.2.3 Ledarskap på distans

Hentinen et. al. (2020) gjorde en artikel med syfte att belysa varför ledarskapet och arbetssätten inom organisationer borde ses över och utvecklas då distansarbete blir allt vanligare. Ett gott distansarbete kräver ett gott ledarskap som bör starta från ledningen. Ledningen bör implementera både formell och informell kommunikation för att distansarbetarna ska få samma information som de andra arbetstagarna. Formell kommunikation definieras i studien som till exempel planerade händelser, möten och e-post. Diskussioner på kaffepauser och i korridoren klassas som icke formell kommunikation. Distansarbete försvårar möjligheten för ledaren att utnyttja den informella kommunikationen som komplement till den formella, för att ge information och engagera sina medarbetare.

För att ledarskap på distans ska lyckas krävs det ofta mer av ledaren än vid traditionellt ledarskap. Även Spante och Almgren Eriksson (2022) beskriver att distansarbete är en utmaning för ledare, trots utvecklad digital teknik. Man poängterar att ledaren bör vara lätt tillgänglig via till exempel telefon, e-post eller videosamtal.

Ledarens uppgifter i distansarbete kan sammanfattas i tre roller: att visa vägen, utveckla samarbetet och koordinera verksamheten. Vid ledarskap inom distansarbete betonas det att man bildar relationer, förtroende, gemenskap, interaktion och normer för informationsdelning. Organisationer borde se över sina arbetssätt och hur distansarbete passar in på bästa möjliga sätt från organisationens, ledarens och arbetstagarens synvinkel. (Hentinen, Katko, Lindholm, Martikainen, Mjølunes, Nybohm & Strandell-Laine, 2020).

Ledare som har mer kontakt med medarbetarna är mer medvetna om fördelarna med att arbeta på distans. Tillgängliga kommunikationsenheter gjorde det möjligt att utföra uppgifterna snabbare. Till exempel upplevde ledare på lägre nivåer att det var snabbare och enklare att organisera och delta i arbetsmöten online jämfört med att organisera kontakter ansikte mot ansikte. (Kowalski & Ślebarska, 2022).

Det finns ännu inte tillräckligt med forskning vad gäller ledarskap på distans inom vården, vilket Terkamo-Moisio et al. (2022) efterlyser. Studien kunde ändå visa på att bristen på interaktioner ansikte mot ansikte i distansmiljö gör att ökat förtroende och kommunikation är viktigare för ledarskap på distans än vid traditionellt ledarskap.

2.2.4 Faktorer som påverkar medarbetares upplevelse av distansarbete

Forskning kring hurdana faktorer som påverkar vårdpersonalens arbetsförmåga att arbeta på distans har bedrivits i viss mån. I en studie gjord av Priyra et al. (2023) kom man fram till att det finns behov bland vårdpersonal att få ordentlig skolning i hur man arbetar på distans. Nyutexaminerad vårdpersonal kunde uppleva större utmaningar med distansarbete. Om vårdpersonalen också hade fått möjlighet att träffa varandra ansikte mot ansikte upplevdes distansarbetet enklare att utföra. Även möjlighet till god handledning av en icke-dömande och lätt tillgänglig handledare bidrog till positivare upplevelse av distansarbete.

Även Spante et al. (2022) poängterar vikten av skolning i att använda tekniken när man arbetar på distans, vilket anses vara en utmaning för både medarbetare och ledare. Vidare beskrivs att stress påverkar vårdpersonalens kognitiva förmåga och leder till minskad effektivitet och att en högre andel misstag begås vid distansarbete. Man rekommenderar att följa upp vårdpersonalens upplevelser av sin arbetsmiljö och ergonomi. Det kan vara värdefullt att ha möjlighet att reflektera tillsammans med kolleger mellan arbetsuppgifterna. Den tekniska utrustningen anses också vara en faktor som påverkar vårdpersonalens upplevelse av att arbeta på distans. Problem med teknisk utrustning kan bidra till stress och en känsla av att förlora kontroll. Vid problem med den tekniska utrustningen blir det svårt att kommunicera med patienten. Problem med att använda dokumentationssystem tar tid och fokus bort från patienter. Vid videosamtal arbetar hjärnan hårdare för att ta emot och sända ut signaler, vilket kan bidra till ökad trötthet och att situationen trots videosamtal är svårare att bedöma än vid en fysisk mottagning. Det rekommenderas att man ordnar med bra ljus- och ljudmiljö med god ergonomi på arbetsplatsen i hemmet.

Extroverta personer som trivs med mänsklig kontakt kanske inte kan överföra den känslan till den virtuella miljön. Därför är det möjligt att dessa individer är mer benägna att känna en känsla av isolering och upplever lägre arbetstillfredsställelse och en minskning av arbetsprestationen vid distansarbete. Dessa kan vara de personer som vanligtvis inte skulle välja att arbeta på distans och har därmed svårt att anpassa sig till att arbeta på distans på heltid. Introverta personer kan föredra möjligheten att fokusera på sitt arbete utan att distraheras av informella samtal med kollegor och den trötthet som sociala interaktioner kan ge. (Grelle & Popp, 2021).

2.2.5 Distansarbetets framtid inom vården

På Österbottens välfärdsområdets hemsida kan man läsa om att distansarbetet är här för att stanna, även inom social- och hälsovården. I en intervju med Fjellström-Nygård framkommer att när distansarbetet är väl planerat och tekniken fungerar är distansarbete en ypperlig arbetsform och ger flexibilitet i arbetet. (Österbottens välfärdsområde, 2023).

I Sverige pågår utveckling och införande av digitala vårdtjänster för att möta det ökande behovet av vård hos befolkningen. Digitala tjänster kan underlätta för patienter att nå vården på olika sätt. Digitala tjänster möjliggör bättre samarbete mellan olika professioner och aktörer och ger bättre förutsättningar till egenvård och självservice. (Spante & Almgren Eriksson, 2022).

I en finländsk studie om erfarenheter av ledarskap på distans inom vården, gjord av Ameal et al. (2022), framkom att ledare efterlyser en hybrid ledarskapsmodell för framtiden för att kunna kombinera distansarbete med fysisk närvaro på arbetsplatsen. Terkamo-Moisio et al. (2022) vill gärna se att ledare inom hälso- och sjukvården på distans förstår vikten av relationsfokuserade ledarstilar och att detta skulle behandlas i både grundutbildningen och fortbildningen av ledare inom hälso- och sjukvården i framtiden.

2.3 Teoretisk utgångspunkt

Respondenten har i detta examensarbete valt att utgå ifrån Aaron Antonovskys teori om känsla av sammanhang, förkortat KASAM, för att ge en förståelse för hur samarbetet i vårdteam kan påverkas av distansarbete.

Sociologen Antonovsky har i några uppmärksammande arbeten beskrivit betydelsen av känslan av sammanhang bland människor som upplevt traumatiserande händelser. Den grundläggande frågan i dessa arbeten har varit att ta reda på vilka viktiga faktorer som bidrar till att vissa människor håller sig friska och klarar av svåra livssituationer bättre än andra. Antonovsky definierar känsla av sammanhang i sin andra bok från 1987 enligt följande:

”Känsla av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man ska kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga och (3) dessa krav är utmaningar värda investering och engagemang.”

På en arbetsplats har alla behov av att känna en känsla av sammanhang. När en person upplever en känsla av sammanhang vet hen vad hen håller på med, varför man behöver göra en viss arbetsuppgift, hur man ska lösa problem och åstadkomma resultat. Känsla av sammanhang eller KASAM har visat sig vara en betydande faktor för både människors hälsostatus och arbetsplatsens framgång. Forskningen visar att KASAM har ett samband med arbetstillfredsställelse och påverkar upplevelsen av samarbete. (Tangen, 2013).

Känsla av sammanhang består av tre komponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet beskrivs som den kognitiva komponenten. Det är upplevelsen av ordning, konsistens, struktur och klarhet. Hanterbarhet anses vara den subjektiva upplevelsen av att ha eller icke ha tillräckliga resurser för att möta olika situationer i livet. Dessa resurser kan vara både egna och andras som individen får från sin omgivning. Den tredje komponenten meningsfullhet är relaterad till graden av påverkan och engagemang i det som sker. (Kallenberg & Larsson, 2004).

Begriplighet syftar på i vilken utsträckning man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara. Information som är ordnad, strukturerad, sammanhängande och tydlig. En individ med hög känsla av begriplighet förväntar sig att de stimuli hen kommer att möta i framtiden är förutsägbara eller om det kommer överraskningar kan man finna förklaring till det och det går att ordna. Misslyckande i livet kan förekomma, men en sådan här individ kan förmår alltså göra dem begripbara. (Antonovsky, 2009).

Hanterbarhet definieras som den grad till vilken man upplever att man har resurser till förfogande, för att kunna möta krav som ställs av de stimuli man råkar ut för. I arbetssammanhang kan en resurs vara en kollega som man känner att man kan lita på och räkna med. En individ som har låg känsla av hanterbarhet kommer att uppleva livet som orättvist och känna sig som ett offer för omständigheter. En individ med hög känsla av hanterbarhet kommer att kunna reda sig och inte sörja för alltid när olyckliga saker i livet händer. (Antonovsky, 2009).

Meningsfullhet syftar på i vilken utsträckning man känner att livet har en känslomässig innebörd. Man känner att en del av de krav och problem man möter i livet är värt att investera energi, engagemang eller hängivelse i. Meningsfullhet anses vara den komponent i KASAM som styr motivation. (Antonovsky, 2009.)

Enligt Antonovsky är den motivationsskapande komponenten meningsfullhet den mest centrala, eftersom utan meningsfullhet blir vare sig begriplighet eller hanterbarhet särskilt långvariga. Antonovsky fann i sina studier att individer med låg känsla av sammanhang ofta beskrev sig själv som otursförföljda olycksfåglar. En stark känsla av sammanhang visar på en grundhållning med karakteriserad av tillit, öppenhet och optimism. För varje människa är verkligheten dock mångtydig. (Kallenberg & Larsson, 2004).

De tre komponenterna i KASAM betraktas som en helhet eller hur de förhåller sig till varandra. Antonovsky utarbetade en tabell där individer placerar sig i olika grader i komponenterna (tabell 1).

Tabell 1. Dynamiska sambandet mellan komponenter i KASAM.

Typ	Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet	Prediktion
1	Hög	Hög	Hög	Stabil
2	Låg	Hög	Hög	Ovanlig
3	Hög	Låg	Hög	Press uppåt
4	Låg	Låg	Hög	Press uppåt
5	Hög	Hög	Låg	Press nedåt
6	Hög	Låg	Låg	Press nedåt
7	Låg	Hög	Låg	Ovanlig
8	Låg	Låg	Låg	Stabil

(Antonovsky, 2009, s. 48).

Antonovsky menar att åtta olika typer framträder när man delar upp var och en av de tre komponenterna i KASAM, som i tabellen ovan. Typ ett och åtta ser antingen en hög eller låg känsla av sammanhang i världen och deras mönster kan förväntas vara rätt så stabil. Typ två och sju stöter man ganska sällan på enligt Antonovsky. De kombinerar låg begriplighet med hög hanterbarhet, men hög hanterbarhet anses vara starkt beroende av hög begriplighet. En hög begriplighet i kombination med låg hanterbarhet leder till ett starkt tryck mot förändring, vilket finns hos typ tre och sex i tabellen. Typ fem har hög känsla av begriplighet och hanterbarhet, men bryr sig inte om det hela. Detta gör att man kommer att förlora mer och mer av sin förståelse och tappa kontroll över sina resurser. Typ fyra förväntas visa stort mod och vara djupt engagerad i sökandet efter förståelse och resurser. (Antonovsky, 2009).

I denna hälsoteoretiska modell KASAM valde Antonovsky att frångå det traditionella sättet att betrakta individer som antingen friska eller sjuka. I stället beskrev han alltså hälsotillstånd genom en ytterlighet som benämns som fullständig ohälsa och den andra ytterligheten som fullständig hälsa. Begreppet ohälsa (patogenes) och hälsa (salutogenes) är inte "antingen-eller-tillstånd" utan tillstånd som individer rör sig mellan under livets gång. Patogenes fokuserar på vad som orsakar ohälsa medan salutogenes fokuserar på hälsans ursprung. I det salutogena synsättet frågar man "vad får mig att må bra?" eller "hur kan jag bibehålla mitt nuvarande hälsoläge?". Med ett salutogent synsätt kan hälsofrämjande arbetes förutsättningar stärkas i riktning mot ökad hälsa. (Bramhagen & Carlsson, 2013).

3 Syfte och frågeställning

Syftet med detta examensarbete är att ta reda på hur man kan utveckla samarbetet inom arbetsteam i hälsovården när man arbetar på distans. Grundtanken är att resultatet i detta utvecklingsarbete ska kunna användas inom Studenternas hälsovårdsstiftelses vårdteam för att utveckla och förbättra samarbetet kolleger emellan vid distansarbete.

Här nedan presenteras de frågeställningar som har använts i detta examensarbete:

- 1) Vilka faktorer bidrar till ett gott samarbete inom vårdteam vid distansarbete?
- 2) Hur kan man utveckla samarbetet inom vårdteam där teammedlemmarna arbetar på distans?

4 Metod

I detta kapitel beskrivs de metoder som använts i detta examensarbete. För att få svar på frågeställningarna har systematisk litteraturstudie och semi-strukturerad intervju använts. Forskningen är utförd som ett kvalitativt arbete. Eftersom forskningen utförts inom studenthälsovårdsstiftelsen har respondenten först ansökt om forskningslov från organisationen.

Metodbeskrivningen bör innehålla allt som har med undersökningen att göra. Kapitlet ska göra det möjligt för läsaren att bedöma resultatens och tolkningarnas rimlighet och generaliserbarhet. Information som ska finnas i metodbeskrivningen är beskrivning av individerna, beskrivning av teknikerna för att samla in information, hur man gick till väga i undersökningen och bortfallet. (Patel & Davidson, 2011).

I metodkapitlet finns beskrivet hur systematisk litteraturstudie och semi-strukturerade intervjuer har utförts i detta arbete.

4.1 Systematisk litteraturstudie och urval av litteratur

En av metoderna som valdes till detta examensarbete var systematisk litteraturstudie. Forskningar har sökts i vetenskapliga tidskrifter i Tritonias tillförlitliga databaser. Varje enskild forskning har kritiskt granskats innan publicering i pålitliga tidskrifter. Databaser som användes var: Pubmed, Abi/Inform Global, Medline, Academic Search Elite (EBSCO) och Cinahl.

Datainsamlingens urval baserar sig på begrepp som har använts i arbetets syfte, mål och frågeställning. Kombinationer av begrepp som har väglett till urvalet av material är följande: Remote work, virtual work, telework, work from home, achieving effective remote working, health professionals, healthcare professionals, healthcare workers, nurses, medical personnel, health personnel, health care provider, mental healthcare workers, teamwork, collaboration, cooperation, remote work teams, online medical team, online health communities, experiences remote area, clinical supervision, Finland, Finnish, Scandinavian, Covid-19 och covid-19 pandemic.

I sökningarna avgränsades antalet träffar genom att välja enbart referentgranskade artiklar. I de första sökningarna fick man flera tusen träffar, vilket var för många. Med hjälp av fler inklusionskriterier kunde antalet träffar i senare sökningar avgränsas. Årtalet avgränsades till 2015–2023 och relativt många sökord behövde användas för att inte få allt för många träffar. Det var utmanande att hitta forskningar som enbart undersökt samarbetet i virtuella vårdteam. Om man använde covid-19 som sökord kom fler träffar gällande virtuella vårdteam och samarbetet mellan kolleger och ledare. Resultatet av informationssökningen finns presenterat i tabell 2.

Artiklar som uppfattades kunna svara på examensarbetets frågeställningar valdes ut genom att utgående från sökresultatet läsa artikelrubrikerna först. Om artikeln, utgående från artikelrubrikerna, verkade relevant för studien bekantade respondenten sig närmare med abstraktet. I abstraktet har det framgått studiens syfte, metod, resultatet och konklusion. När abstraktet lästes var tyngdpunkten på att besvara frågeställningen.

En systematisk litteraturstudie ska vara tillförlitlig, det vill säga transparent med tydliga inklusions- och kvalitetskriterier. I en systematisk litteraturstudie är det viktigt att formulera frågeställningen så att den kan besvaras med data från relevanta studier. Den

optimala sökningen av litteratur fångar in så många relevanta studier som möjligt utan att få med allt för många irrelevanta studier. Alla sökord och sökstrategier ska redovisas i en titel- och abstraktlista. (Henricson, 2021).

I en litteraturstudie är litteraturgenomgången en tidskrävande process. Det är inte ovanligt att litteratursökningen resulterar i en oöverskådlig mängd träffar, det gäller därför att kunna avgränsa och sälla för att gå vidare. Det är också tidskrävande att gå igenom den litteratur som plockats ut. (Patel & Davidson, 2011).

Eftersom det finns så mycket litteratur är det omöjligt att hinna gå igenom allt material. Man kan sälla i litteratursökningen genom att läsa innehållsförteckning, sammanfattning, abstrakt, nyckelord och så vidare. Relevansen och användbarheten kan med stöd av detta bedömas smidigare än att gå igenom allt material från början till slut. (Ejvegård, 2009).

Tabell 2. Resultat av informationsökning.

Databas	Sökord	Antal träffar	Utvalda artiklar
Medline, Academic Search Elite, Cinahl	Remote work or virtual work or telework or work from home + health professionals or nurses or medical personnel + Finland or finnish or Scandinavian	75	1
Medline, Academic Search Elite, Cinahl	Remote work or virtual work or telework or work from home + health professionals or health personnel or health care provider + teamwork and collaboration	18	1
Medline, Academic Search Elite, Cinahl	“Remote work” or “virtual work” or telework + healthcare professionals or healthcare workers or healthcare providers + teamwork or collaboration or cooperation	4	1
Medline, Academic Search Elite, Cinahl	Online medical team or online health communities + virtual work or remote work.	90	2
Pubmed	Covid-19 + Mental Healthcare workers + experiences	74	1
Pubmed	Health professionals + remote area + clinical supervision	55	1
Pubmed	Achieving Effective Remote Working + covid-19 pandemic	28	2
ABI/Inform Global	remote work teams + healthcare professionals + teamwork + virtual work	153	1

4.2 Intervju och urval av informanter

I detta arbete har respondenten även valt att använda sig av semi-strukturerad intervju för att få svar på frågeställningarna. Urvalet gjordes genom subjektivt urval. Fem informanter, som alla har erfarenhet av att arbeta på distans inom vårdteam, valdes ut. Informanterna bestod av deltagare som arbetade som psykiatriska sjukskötare och hälsovårdare.

Respondenten har skriftligt ansökt om forskningstillstånd från den organisation där intervjuer utförs. De tillfrågade informanterna har fått skriftlig och muntlig information om forskningens syfte och tillvägagångssätt, samt information om integritet och konfidentialitet. Informanterna har informerats om att det är frivilligt att delta och att de när som helst kan avbryta medverkan (se bilaga 2 för skriftligt informationsbrev).

Intervjufrågorna utformades genom att läsa in sig på examensarbetets ämne, men frågorna har även utformats utifrån vad som kom fram i litteraturstudien.Handledning gällande utformning av intervjufrågor har även skett (se bilaga 3 för intervjuguide).

Intervjuerna skedde via plattformen teams som enskilda videosamtal. Samtalen bandades in på teams. Intervjuerna renskrevs och inbandningen kasserades efter att resultatet blev klart. I resultatet omskrevs informanternas uttalanden till viss del vid behov för att garantera anonymitet. De semistrukturerade intervjuerna med de fem utvalda informanterna ägde rum i mars 2024.

Syftet med att använda sig av intervju i en forskning är att få fram träffande och beskrivande information om hur människor upplever olika sidor av sin livssituation. Kvalitativ intervju är väl lämpad om man vill ha information om informanternas egna erfarenheter, tankar och känslor. Intervju som metod kan användas som huvudmetod i en forskning, men kan också användas för att komplettera annat insamlat forskningsmaterial. (Dalen, 2015).

Semistrukturerad eller delvis strukturerad intervju innebär att samtalet är inriktat på bestämda ämnen som forskaren valt ut på förhand. Denna form av intervju är vanligt förekommande i forskning. (Dalen, 2015).

Henricson (2021) beskriver semistrukturerad intervju som att intervjufrågorna formuleras i en viss struktur, men att de inte behöver tas upp i samma ordning utan intervjuaren får anpassa sig till vad som kommer fram under själva intervjun.

När man använder intervju som metod finns det behov av att utarbeta en intervjuguide. Det innebär att man tar forskningens problemformulering och utarbetar konkreta teman med underliggande frågor. Alla teman och frågor ska vara relevanta för problemformuleringen. När man utarbetar frågor kan man använda sig av områdesprincipen, vilket innebär att man börjar med frågor som ligger i periferin och går sedan över till mer centrala och känsloladdade frågor. Mot slutet av intervjun kan man återigen ställa frågor som handlar om mer generella saker. Det är viktigt att ställa frågor på ett sådant sätt att informanterna öppnar sig och berättar med egna ord om sina upplevelser. (Dalen, 2015).

Antalet informanter kan bli för stort. Detta kan man försöka undvika så att genomförandet och bearbetningen av intervjuerna inte blir för tidskrävande. Samtidigt måste det insamlade intervjumaterialet vara tillräckligt stort för att få tillräckligt med underlag för tolkning och analys. (Dalen, 2015).

4.3 Innehållsanalys

Innehållsanalys används oftast vid analys av text i olika kvalitativa metoder. Innehållsanalysen består av olika delar vilka kan beskrivas med termerna: analysenhet, domän, meningsenhet, kod, kategori och eller tema. (Henricson, 2021).

Innehållsanalys kan beskrivas som att man använder sig av redan producerat material och i efterhand analyserar innehållet. Utmärkande för innehållsanalys är indelningen av det insamlade materialet i kategorier. Kategoriindelningen är en krävande process i en forskning då kategorierna måste uppfylla vissa krav. Kategoriindelningen måste vara meningsfull och uttömmande, ingen iakttagelse ska kunna föras till fler än en kategori. (Carlsson, 1997).

Efter att forskningsartiklar i denna studie valts ut och blivit kvalitetsgranskade, gjordes en artikelresumé (bilaga 1) som innehöll: källa, syfte, metod, resultat och slutsats. Varje artikel lästes igenom och sammanfattades i respektive kategori. Materialet analyserades och

bearbetades flera gånger för att kunna identifiera olika koder, likheter och skillnader. Två huvudkategorier bildades och under huvudkategorierna framkom flera underkategorier som svarade på studiens frågeställningar. Kategorierna presenteras närmare i *kapitel 5.1 Resultat av litteraturstudie*.

Intervjuerna bandades in på teams och lyssnades igenom ett flertal gånger samtidigt som de transkriberades. Efter att intervjuerna renskrivits raderades inspelningarna. Innehållet i intervjuerna analyserades och jämfördes med litteraturstudiens resultat. Kategorierna presenteras närmare i *kapitel 5.2 Resultat av intervjuerna*.

4.4 Forskningsetik

En forsknings mål är att vinna ny kunskap och därmed öka förståelsen för den värld vi lever i och om möjligt skapa positiva förändringar. Forskning får inte utsätta människor för fysiskt eller psykiskt obehag eller skada. Människor har rätt till sin integritet. Forskningsetiska aspekter gäller all slags forskning. (Olsson & Sörensen, 2021).

Forskaren har etiska och moraliska förpliktelser gentemot personer som är föremål för forskning. Oredlighet i forskning och försummelse av god vetenskaplig praxis kan strida mot lagen. Forskning ska genomföras metodiskt. (TENK 2012).

Forskaren bör respektera människors integritet, konfidentialitet, anonymitet och självbestämmanderätt. Forskning bör eftersträva att göra gott, förebygga eller förhindra. Urvalet inom forskning görs enligt vetenskapliga normer. Informanter bör få begriplig information om forskningens syfte och metod. Informanter bör underrättas om att det är frivilligt att delta och att man när som helst får avbryta medverkan. Information om detta bör vara både skriftlig och muntlig. Eventuella personuppgifter måste förvaras så att obehöriga inte kan komma åt dem. Material som samlats in får endast användas för forskningsändamålet. (Olsson & Sörensen, 2021).

5 Resultatredovisning

I detta kapitel redovisas resultatet för litteraturstudien och intervjuerna. Resultatet i både litteraturstudien och i intervjuerna presenteras i tabeller i form av kategorier och underkategorier.

5.1 Resultat av litteraturstudie

Forskningarna i litteraturstudien berörde alla distansarbete och teamarbete. Samtliga forskningar var kvalitativa studier. Ur resultatet framkom två huvudkategorier: Förutsättningar för ett gott samarbete på distans och Utmaningar för ett gott samarbete på distans. Flera underkategorier kunde identifieras. De olika kategorierna finns presenterade i tabellen nedan:

Tabell 3. Kategorisering av resultatet i litteraturstudie

Kategorier	Underkategorier
Förutsättningar för ett gott samarbete på distans	<ul style="list-style-type: none"> - Fungerande virtuella verktyg - Kommunikation och samarbete - Stödjande ledarskap - Tillit och teamkänsla
Utmaningar för ett gott samarbete på distans	<ul style="list-style-type: none"> - Otillräcklig kommunikation - Brist på stöd - Brister i arbetsmiljön - Att balansera arbete och fritid - Individuella skillnader

5.1.1 Förutsättningar för ett gott samarbete på distans

I forskningarna beskrevs faktorer som ökar förutsättningarna för ett gott samarbete till kolleger och ledning när man arbetar på distans. Underkategorier som framkom var: fungerande virtuella verktyg, kommunikation och samarbete, stödjande ledarskap och tillit och teamkänsla. Underkategorierna finns presenterat nedan med fet stil.

Fungerande virtuella verktyg

Teknik var en av faktorerna som bidrog till fungerande virtuella team. I och med social distansering hade användningen av teknik intensifierats och mängden av virtuella verktyg ökat. Användningen av virtuella kommunikationsmedel kunde underlätta hanteringen av stora team, hjälpa människor att anstränga sig i grupparbete och öka teammedlemmars nöjsamhet. (Carozzo-Todaro, Pinheiro-Carozzo & Machado, 2021).

Taylor et al. (2020) konstaterade att det var avgörande att teammedlemmar effektivt kunde kommunicera med varandra hela tiden, eftersom missförstånd och missad information kunde ge katastrofala följder i samtal kring patientfall. Studien föreslog att man inom hälsovården kunde använda sig av så kallade virtuella världar i samarbetsmöten, som ett alternativ till videosamtal och möten ansikte mot ansikte.

Även i Hurmekoskis et al. (2023) studie lyfte deltagarna upp betydelsen av fungerande system, applikationer och apparatur för att kunna leda på distans inom vården. Man lyfte fram att organisationen kunde erbjuda en god internetuppkoppling och att IT avdelningen reagerade snabbt på omställningen till distansarbete i och med Covid-19 pandemin.

Kommunikationsplattformen och samarbetsverktyget Microsoft Teams lyftes upp som användbart i teamarbete på distans. De intervjuade ansåg att verktyget gav dem möjlighet att kommunicera även med människor som de normalt inte skulle samarbeta med inom organisationen. Med hjälp av Teams kunde kolleger ha virtuella "sociala evenemang" som stärkte teamkänslan. Under virtuella möten kunde vissa distansarbetare ha problem med att använda tekniken, som till exempel att man ofta glömde att sätta av egen mikrofon. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

Kommunikation och samarbete

Effektivt teamarbete utgjordes av snabb, frekvent, korrekt och problemlösande kommunikation baserat på delad kunskap, gemensamma mål och ömsesidig respekt. Effektiv, transparent och konsistent kommunikation från ledare till vårdpersonal uppskattades, även fastän ledaren enbart skulle haft "dåliga nyheter" att förmedla. Under Covid-19 pandemin hölls dagliga möten för hälsovårdspersonal vilket uppskattades, eftersom det stärkte relationerna bland personalen. E-post konstaterades vara mindre effektiv kommunikation under pandemin. (Jordan, Connors & Mastalerz, 2022).

Även i Brooks et al. (2022) studie framhöll man vikten av god kommunikation från ledaren. God kommunikation kunde förbättra arbetstagarens upplevelse av att arbeta på distans. Ledaren borde uppmuntra arbetstagarna till att också diskutera utmaningar som de möter i sitt arbete. En person i ledande ställning kunde vara utrustad med förmågan och modet att prata med anställda om deras mentala hälsa.

Att anordna regelbundna möten var en av de goda rutiner som fanns i och med distansarbete. Några av de intervjuade i Hurmekoskis et al. (2023) studie uppgav att det ibland inte fanns någon speciell dagordning för mötena, vilket innebar att man kunde diskutera frågor som hade kommit fram under veckan. Ledarna spred regelbundet information även via e-post. När information tydligt färdades från den högsta ledningsnivån till enhetsnivå var det till hjälp. De intervjuade upplevde att användningen av kameran i virtuella möten förbättrade icke-verbal kommunikation. De intervjuade nämnde även riktlinjer som ledaren hade skapat tillsammans med sina anställda, till exempel att man följde överenskomna tidsplaner och var förberedd vid deltagande i möten. Man använde sig av öppna kalendrar så att veckans schema var synligt för alla.

Många kliniker som inte hade arbetat på distans före Covid-19 pandemin blev förvånade över att man inom teamet hade en anda av samarbete. Man svarade snabbare på kollegers behov av hjälp och var mer accepterande gentemot deras kliniska beslut vid arbete på distans. (Butler, Wong, Vig, Neely & O'Hare, 2021).

Handledningstillfällen för vårdpersonal ansågs vara ett ypperligt tillfälle att nätverka med kolleger, hitta lösningar på problem, utvärdera vården och få stöd. Det kunde nämnas att personalen uppskattade ifall handledaren hade egen erfarenhet av att arbeta på distans,

eftersom distansarbetare kunde uppleva unika utmaningar. Även handledning per telefon vid behov fungerade bra. Det var viktigt att prioritera handledning och boka in tid för detta. (Martin, Kumar, Lizarondo & Baldock, 2019).

Stödjande ledarskap

Ledarskap på distans inom vården beskrevs i en studie av Hurmekoski et al. (2023) som en ny ledarskapskultur som grundar sig på tillit och samarbete och som kommer att ha en betydande roll i ledarskapet även i framtiden. Ledare kan delegera uppgifter till sina anställda för att låta dem komma fram till fungerande lösningar på egen hand, ty ledaren behövs inte till alla problem eller uppgifter. Man ansåg att ledaren bör arbeta för att möjliggöra för anställda och att tiden med hård kontroll är förbi. Man beskrev ledarens roll som den som stöttar, respekterar och litar på personalen, detta ökade vårdpersonalens engagemang. Personalen önskade att ledaren var tillgänglig när hen behövdes och var stöttande, samt möjliggjorde interaktioner inom enheten. Ledare inom vården beskrev minskade kostnader och inbesparad arbetstid som en följd av distansledarskap. Ledare inom vården förde diskussioner med andra ledare och sina anställda om hur ofta man arbetade på distans. Det initiativet kom delvis från organisationerna. Man framhöll att möjligheten till distansarbete förstås baseras på arbetets natur. Hybrid arbete, där man ibland jobbade på distans, hade blivit vanligaste arbetsformen på olika enheter.

Ledarna kände också att möten med många deltagare var mer effektiva på distans. Att få till förändring eller beslut i stora grupper var lättare på distans. En ledares förbättrade förmåga att tolka situationen inom enheten lyftes fram som en fördel med hybridledarskap. Man diskuterade arbetsrelaterat välbefinnande på distans genom att diskutera hur anställda klarade sig i arbetet med mål och utveckling. Man bör även fokusera på ledarnas arbetsrelaterade välbefinnande. Ledarna önskade få mer verktyg för hur man diskuterar välbefinnande med personal på distans. (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Ledaren kan troligtvis inverka på relationerna på arbetsplatsen. Ledare som tog sig tid att stötta anställda, uppmuntra anställda att fråga eller som ordnade regelbundna möten kunde förbättra relationerna på arbetsplatsen. Man rekommenderade att ledaren bör vara medveten om risken att känna av ensamhet vid distansarbete. Man rekommenderade även att ledaren håller regelbundna virtuella möten med anställda för att kunna ge dem

feedback, hjälpa dem att sätta upp mål och se till att anställda har tillräckligt med stöd. Man bör uppmuntra arbetstagarna att hålla tidtabellen för när man börjar och slutar arbetsdagen på distans och att ha en återhämtande fritid. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

Besök av ledningen på arbetsplatsen uppskattades framkom i Jordans et al. (2022) studie. Personalen upplevde dock att detta skedde allt för sällan. Personalen ville gärna vara med när beslut skulle fattas och ville få sin röst hörd. Man ville se större transparens i processen för organisatoriskt beslutfattande. Rollen som en organisations ledning har ska inte underskattas. Man ansåg att enbart sammanhållningen i vårdteam inte är tillräckligt utan stöd från ledningen behövs för att främja personalens välmående och engagemang.

Transformativt ledarskap kunde öka prestationerna i virtuella team och minska missnöje bland team-medlemmar. Transformativt ledarskap karakteriserades av att man gav en känsla av uppdrag, kommunicerade viktiga frågor på ett enkelt sätt, främjade rationalitet och visade individuell hänsyn. (Carozzo-Todaro, Pinheiro-Carozzo & Machado, 2021).

Tillit och teamkänsla

Vissa distansarbetare tyckte att de lärde känna sina kolleger bättre via distansmöten än möten ansikte mot ansikte och att de upplevde mera gemenskap med arbetsteamet. De ansåg att man via distansmöten såg en glimt av kollegans personliga liv och därmed fick man bättre förståelse för hur dennes liv utanför arbetet såg ut. Som distansarbetare hade man färre möjligheter att socialisera med andra och därför blev bandet till kollegan på distans starkare. Några rapporterade om att de från förut hade dålig relation till kolleger eller ledare, distansarbete gjorde att stressen över detta minskade. Man rekommenderar att man skapar en teamkänsla (eller inom organisationen) där man överkommer hinder tillsammans. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

Organisationer som erbjöd online plattformar för att stärka sociala interaktioner bland distansarbetarna rapporterade om mindre känslor av ensamhet. Socialt stöd kunde ge önskvärda sociala interaktioner online och skapa känsla av tillhörighet. (Wang, Liu, Qian & Parker, 2021).

I en studie av Hurmekoski et al. (2023) lyfte man fram hur en positiv teamkultur och goda relationer inom teamet gynnade till exempel autonomt arbete. Förtroendet mellan ledaren

och medarbetaren var viktig i ett distanssammanhang, anställda behövde sin ledares förtroende för att bli framgångsrika. De intervjuade upplevde att ledarna visade förtroende för medarbetarna genom att undvika onödig kontroll, informera om kommande problem och att vara tillgänglig trots distansarbete. Dessutom ansåg de intervjuade att ledare bör hålla sina löften och stötta organisationen för att öka förtroendet. Medarbetare som litade på sin chef kontaktade hen mera sällan. Personlig kontakt ansågs vara särskilt viktigt för att lära känna nya medarbetare och planera aktiviteter.

Kollegiala relationer stärktes av interaktioner ansikte mot ansikte och att man uttryckte oro för varandras välmående. Ett teambaserat tillvägagångssätt var till nytta när man mötte oväntade utmaningar i vården. Effektivt team-arbete bestod av samarbete, öppen kommunikation, gemensamma målsättningar och vision samt respekt och tillit till kolleger. Genom att avsiktligt arbeta mot gemensamma mål, för starkare värdegrund och att främja öppen och ärlig kommunikation bland alla team-medlemmar kunde det hjälpa till att förbättra tillit och förståelse. Att uppleva respekt från kolleger och ledare främjar relationer, motverkar arbetströtthet och upprätthåller personlig motståndskraft. (Butler, Wong, Vig, Neely & O'Hare, 2021).

Exempel på resurser som kunde bidra till virtuella teams prestationer och medlemmars hälsa var att dela information, transformativt ledarskap, autonomi och tillit till team-medlemmar. (Carozzo-Todaro, Pinheiro-Carozzo & Machado, 2021).

De flesta deltagare i Brooks et al. (2022) studie ville kunna göra egna beslut om när och hur man återgick från distansarbete till arbetsplatsen. De ville heller inte känna sig pressade till att behöva återvända till arbetsplatsen.

5.1.2 Utmaningar för ett gott samarbete på distans

I forskningarna framkom olika faktorer som kan ses som utmaningar för samarbetet med kolleger och ledning när man arbetar på distans. Underkategorier som framkom var: otillräcklig kommunikation, brist på stöd, brister i arbetsmiljön, att balansera arbete och fritid och individuella skillnader. Underkategorierna finns presenterat nedan med fet stil.

Otillräcklig kommunikation

Vissa distansarbetare upplevde att de inte kommunicerade tillräckligt med kolleger. Man saknade att interagera med andra på arbetsplatsen. Några upplevde att deras förmåga att diskutera om svåra saker och deras förmåga att rationellt förstå beslut gjorda av organisationen försämrades i och med distansarbete. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

När mentalvårdspersonal arbetade hemifrån och hade möten efter varandra försvann möjligheten att bearbeta saker och till debriefing efter konsultationer. Många tyckte även att multiprofessionella team-möten försämrades i kvalitet på distans. Mötets begränsade karaktär inom en viss tidslucka innebar att det fanns få möjligheter att föra diskussioner informellt och lära sig med och av kollegor. Läkarstuderanden rapporterade om begränsade möjligheter att interagera med sina kollegor under virtuella undervisningssessioner. Detta minskade moralen och innebar att praktikanterna fick färre möjligheter att reflektera över sin praktik med kollegor. Eftersom interaktion med kolleger sker genom virtuella möten på distans saknade vårdpersonal möjlighet att delta i lättsamma samtal som kan skapa sociala band och fungera som stöd. Informella interaktioner som underlättade att hålla koll på kollegor och deras bekymmer gick också förlorade. Några ur personalen uttryckte frustration över att behöva göra kliniska beslut baserat på "andrahands-rapporter" från kollegor och på begränsad icke verbal information som finns tillgängligt via olika tekniska program. (Liberati et al., 2021).

I en studie av Jordan et al. (2022) visade det sig att vårdpersonalens erfarenhet av att delta i möten endast med ljudteknologi medan resten av vårdteamet befann sig fysiskt på arbetsplatsen inte var så bra. Distansarbetaren upplevde att deras åsikt var mindre efterfrågad och att deras rekommendationer spelade mindre roll än andras som befann sig fysiskt på plats. Distansarbetarna upplevde frustration när frågor eller oro blev obesvarat av ledningen och att uppföljning inte blev av. Distansarbetarna kände sig bortkopplade från patienter och kände av en förlust av status i vårdteam.

I en studie gjord av Wang et al. (2021) upplevde ledare att kommunikationen var mindre effektiv på distans. Kommunikation på distans "kostar mera tid" än kommunikation på arbetsplatsen. Några arbetstagare upplevde att känslor av ensamhet är en utmaning i distansarbete, för även om man kan kontakta kolleger virtuellt så blir kommunikationen

mera "uppgifts-fokuserat", vilket inte mötte det psykiska behovet för att kunna känna samhörighet.

Multitasking var en av utmaningarna med distanskommunikation, till exempel situationer där en kollega gjorde något annat under möten och inte aktivt deltog i diskussionen förrän de tillfrågades om en direkt fråga. Med tiden förstod ändå folk att multitasking inte fungerade under virtuella möten. Risk för missförstånd ökade vid distansmöten, eftersom tystnad fylldes lätt med antaganden. Förutom missförstånd framkom det att kommunikation på distans ökade risken för konflikter inom teamet och att distansarbete minskade en ledares förmåga att observera konflikter. (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Brist på stöd

Ledare som inte svarade på behovet av hjälp och stöd från anställda hade mer sannolikt anställda som kände att de inte kunde arbeta på distans. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

Intervjuade ledare inom vården i Hurmekoskis et al. (2023) studie uttryckte oro över datasekretess, tystnadsplikt och likabehandling av anställda vid ledarskap på distans. En av deltagarna uttryckte också sin oro över vad som komma skall, vilka nya system skulle komma som man behövde lära sig att använda. Det fanns behov av personlig kontakt, vårdpersonal uppgav att de saknade sin ledares närvaro. Personliga kontakter var mest fruktbara, eftersom de gjorde det möjligt för den informella kommunikationen som var nödvändig i vissa situationer, till exempel i en svår livssituation.

Vårdpersonal kände att de förlorade det informella stöd som tidigare fanns tillgängligt i ett delat kontor eller kliniskt utrymme. Brist på teknisk support ledde till att personal inte alltid kunde utföra en holistisk bedömning av kropp och sinne. Personalen var oroliga över fördröjningar i patientarbetet och kände sig hjälplösa. (Liberati et al., 2021).

Ledare inom vården rapporterade om brist på och otillräcklighet i riktlinjer för ledarskap på distans, vilket de delvis trodde berodde på en snabb omställning till distansarbete i och med Covid-19 pandemin. Några ledare hade fått muntliga instruktioner som berörde insamling och distribution av patientinformation via virtuella kanaler från sina organisationer. Brist på officiella riktlinjer hade gett upphov till man själv skapade sina

riktlinjer för distansledarskap, baserade på ledarens erfarenhet och professionella färdigheter. Man uttryckte ett behov av gemensam diskussion mellan olika intressenter och organisationer om ledarskap på distans. De beskrev ett behov av gemensamma metoder samt protokoll som säkerställer konsekvens i ledarskap på distans. (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Vårdpersonal hade olika färdigheter i att använda virtuella verktyg men kompetensen i att använda dessa förbättrades snabbt genom kamratstöd och stöd från organisationen. Ledarna påpekade att de anställda bör rapportera om eventuella brister i sin kompetens och begära utbildning, eftersom detta kunde vara svårt för ledare att bedöma. Tekniska svårigheter och brist på kompetens ledde till utmaningar för distanskommunikation (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Brister i arbetsmiljön

I Brooks et al. (2022) studie upplevde några deltagare att de inte hade ergonomiska hemmakontor. De hade inte tillräckligt med utrymmen hemma och deras arbetsplatser i hemmet var ofta obekväma och ledde till smärta. Några deltagare var också trötta på att spendera fulla dagar framför en skärm. Efter Covid-19 pandemin rådde olika åsikter om organisationen borde fortsätta att tillåta distansarbete eller tillåta en hybrid modell där man jobbar både på arbetsplatsen och hemifrån. Man förde diskussion i sina arbetsteam om hur man skulle tackla problemet med för få arbetsrum på arbetsplatsen. Man föreslog att en lösning kunde vara att ha ett roterande system, så att man bytte om vem som jobbade på distans och på det viset kunde man samsas om utrymmena. Det var inte rekommenderat att tvinga arbetstagarna till att arbeta på en viss plats, utan arbetstagaren fick gärna själv välja var denne ville arbeta.

Även i Hurmekoskis et al. (2023) studie lyfte man fram att ergonomin var ett problem vid arbete på distans. Att ta bort teammedlemmar fysiskt från arbetsplatsen och flytta dem på distans kunde hota teamarbetet. (Jordan, Connors & Nastalerz, 2022).

Att balansera arbete och fritid

Vissa distansarbetare upplevde att det var svårare att hitta en balans mellan arbete och fritid när man arbetade på distans, medan andra rapporterade om att förhållandet till familjemedlemmar och vänner förbättrades när de fick mera tid över till dem. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

I Wangs et al. (2021). studie poängterade deltagarna att arbetsmängden vid distansarbete påverkade balansen mellan arbete och fritid. Några av deltagarna upplevde att distansarbete ökade deras totala arbetstid.

Ensamheten i distansarbete kunde påverka engagemang i arbetet och de anställdas mentala börda. Gränsen mellan arbetstid och privatliv blev otydlig, vilket kunde leda till övereffektivitet i arbetet. I vissa fall hade ledarna varit tvungna att ingripa för att skydda en anställds välbefinnande. Ledare på distans upplevde dock att flexibiliteten i arbetet hade en positiv inverkan på arbetshälsan eftersom det möjliggjorde deltagande i till exempel nätverkande eller utbildning. Man konstaterade att det hade blivit lättare att kombinera arbete och familjeliv i takt med att det individuella kunde beaktas vid distansarbete. Ledare inom vården upplevde att de hade fått mer distans och arbetsro genom distans- eller hybridarbete. Ledarna upplevde att de stöttade sina medarbetare men fick väldigt lite stöd själva. (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Utfrysning eller mobbning hos distansarbetare förekommer eller har förekommit i nästan alla organisationer. Utfrysning på arbetsplatsen har direkt påverkan på arbetsengagemanget och mentala hälsan vid distansarbete, eftersom människan till naturen vill känna samhörighet med andra. En känsla av ensamhet bidrog till sämre engagemang i arbetet och arbetet tog längre tid att utföra. I och med virtuell mobbning på arbetsplatsen blev det svårt för den utsatta personen att utveckla effektiv kommunikation med andra teammedlemmar. Ju oftare människor interagerade och pratade med andra desto mindre ensamhet kände man av, vilket i sin tur påverkade den mentala hälsan till det bättre. Det skulle vara viktigt att organisationen motarbetar mobbning på arbetsplatsen. (Yang, Murad, Mirza, Chaudhary & Saeed, 2022).

Individuella skillnader

Distansarbete upplevdes olika för olika människor, alla hade egna behov och inställning till att arbeta på distans. Upplevelsen av att arbeta på distans kunde påverkas av personlighet, omständigheter, bakgrund, familjesituation, arbetssituation och ledarskapet. Distansarbete kunde upplevas vara mer utmanande för nya i arbetslivet eller för personer som kände sig osäkra och behövde mera handledning. Det fanns ingen perfekt lösning på hur man bemötte de olika behoven hos arbetstagarna, men att fråga dem vad de behövde för att kunna arbeta på distans kunde vara fördelaktigt. För personer som var mera introverta eller som var obekväma i möten ansikte-mot-ansikte samt personer med neurodiversitet, som hade svårt med ögonkontakt och interaktion med andra, upplevde att distansarbete var en fördel för dem. (Brooks, Hall, Patel & Greenberg, 2022).

Det kan vara en utmaning med individuella skillnader och distansarbete. Någon som är blyg är kanske tyst eller öppnar inte kameran under virtuella möten. (Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen & Terkamo-Moisio, 2023).

Prokrastinering förekommer på arbetsplatser, men kunde öka vid distansarbete. Även om de flesta var fast beslutna att arbeta lika effektivt hemma som på arbetsplatsen, fanns det även de som kämpade med självdisciplinen vid distansarbete. Någon form av uppföljning kunde motverka prokrastinering för de som kämpar med bristande självdisciplin, till exempel extra insatta morgonmöten. (Wang, Liu, Qian & Parker, 2021).

5.2 Resultat av intervjuerna

I intervjuerna framkom faktorer som bidrar till ett gott samarbete i vårdteam vid distansarbete samt utvecklingsförslag för att förbättra samarbetet vid distansarbete. Informanter hade allt från under året till tre års erfarenhet av att arbeta på distans. Samtliga intervjuade arbetade några dagar i veckan på distans och resten av dagarna på arbetsplatsen, så kallat hybridarbete.

Ur resultatet bildades två huvudkategorier: Organisation och ledning och Den enskilda individen. Flera underkategorier identifierades. De olika kategorierna finns presenterade i tabellen nedan (tabell 4):

Tabell 4. Kategorisering av resultatet av intervjuerna

Kategorier	Underkategorier
Organisation och ledning	<ul style="list-style-type: none"> - Att erhålla fungerande teknik och nödvändig utrustning - Riktlinjer för distansarbete - Samarbetet till ledare på distans - Att stöda och lita på arbetstagarna
Den enskilda kollegan	<ul style="list-style-type: none"> - Fungerande kommunikation - Att skapa bra sammanhållning i vårdteam - Att motverka ensamhetskänslor

5.2.1 Organisation och ledning

I intervjuerna framkom faktorer som berörde organisationen och ledningen som kunde bidra till att utveckla samarbetet på distans. Underkategorier som framkom var: att erhålla fungerande teknik och nödvändig utrustning, riktlinjer för distansarbete, samarbetet till ledare på distans och att stöda och lita på arbetstagarna. Underkategorierna finns redovisat nedan med fet stil. Informanternas uttalanden har kursiverats i texten.

Att erhålla fungerande teknik och nödvändig utrustning

Samtliga deltagare i intervjuerna rapporterade om att fungerande teknik och behövlig teknisk utrustning var viktigt för att distansarbete skulle fungera i praktiken.

”tekniken är A och O, och ett fungerande internet”

”dator, kamera, mikrofon, fungerande teknik. Tekniska delen ska fungera.”

Några av informanterna använde egen teknisk utrustning när de arbetade hemifrån. De såg gärna att organisationen skulle kunna bli bättre på att förse sina arbetstagare med behövlig utrustning för distansarbete, speciellt när några av informanterna var tvungna att arbeta på distans på grund av utrymmesbrist på arbetsplatsen.

"nå ekonomin kommer emot, men det har varit väldigt svårt för folk att få saker man behöver i sitt distansjobb. Flera har behövt en extra svart box (adapter), jag själv skulle ha önskat att få en väska till datorn. Jag fick ju en ny dator då jag började, men den är helt rispig nu"

"Väska för alla teknikgrejer skulle de kanske kunna stå för eftersom distansarbete inte enbart är valbart."

Några hade också införskaffat nya kontorsmöbler och teknisk utrustning för att förbättra ergonomin hemma. Några informanter hade annan familjemedlem som hade arbetat på distans under coronapandemin och hade arbetsstationen färdigt från den tiden.

"ergonomin är jätteviktigt, för att jag känner snabbt att jag får i nacken och axlar om jag måste sitta och skriva på en laptop om inte jag har ett tangentbord hemma"

"ergonomin har jag märkt är viktigt, för jag konstaterade att jag har fått sjuk höft av stolen hemma så nu sitter jag på en köksstol"

Riktlinjer för distansarbete

Några av informanterna var inne på att det skulle behövas mer riktlinjer kring distansarbete för att förbättra samarbetet i vårdteamet. En informant föreslog att det skulle kunna finnas en gräns på hur ofta man arbetar på distans eftersom kontakten mellan kolleger kan upplevas annorlunda på distans, men förstod också att det inte skulle vara möjligt för alla arbetstagare att följa.

"det ska vara en balans mellan jobb på plats och på teams, då är det som bäst"

En annan informant gav förslag på hur riktlinjerna borde vara när man har möten via teams för att förbättra samarbetet. Ibland hölls möten där flera kolleger befann sig på arbetsplatsen tillsammans och andra var med på mötet via teams, vilket inte upplevdes som idealiskt.

"då man har möten där hälften av personerna är på plats, så glöms de som är på distans bort. Om det ska vara möten önskar att alla är på distans"

Samarbetet till ledare på distans

Informanterna ansåg att samarbetet till ledare fungerade bra även på distans. Man fick lätt kontakt med ledare per telefon eller genom att skicka meddelande på teams och man fick svar snabbt. Någon informant skickade hellre teamsmeddelande åt ledare fastän både ledare och arbetstagare befann sig på arbetsplatsen, eftersom det var lättare att få tag i ledare på det viset.

"utvecklingssamtal har fungerat bra på distans"

"närmaste förmannen tar ju med låg tröskel kontakt via teams om det är någonting och jag kan lätt komma i kontakt med hen via teams om jag har något ärende. Jag har inte något behov av att träffas face to face"

Flera informanter upplevde att det var värdefullt att få svar på sina olika frågor och att man fick svar relativt snabbt av ledare när man arbetade på distans. Någon av informanterna föreslog att ledare själv kunde avgöra om ett teamsmeddelande från en arbetstagare var mer akut eller inte och respekterade att ledare svarade när hen hade tid. Att skicka ett meddelande ansågs vara ett bättre alternativ än att stå och knacka på dörren hos ledare. En informant ansåg att det var viktigt att ledare hjälper till med det tekniska.

"genom att svara på frågor, tillgänglig ledare, svarar så fort som möjligt"

"att se till att saker och ting fungerar helt tekniskt"

Bland några av informanterna fanns en önskan om att ha närmare kontakt och tätare kommunikation med ledare, grundat i tillit, inte kontroll. Ledares hektiska kalender ansågs vara ett hinder för att ha tätare kontakt.

"känns som att man har ganska bra stöd (av ledare), (det är) accepterat att distansarbete"

"kanske checka lite hur det går, hur man har det, regelbundna check-ups att kolla läget, inte kontrollera, att lita på arbetstagaren"

En av informanterna upplevde att arbetstagarna kunde vara mera aktiva och delaktiga på veckovisa möten som hölls av ledare, vilket i sin tur skulle göra att ledare skulle få mera feedback.

"jag tror att det skulle vara roligare för ledaren om vi skulle ha upp kameran (på möten), att man skulle vara mera delaktig då på ett annat sätt tänker jag, att kanske det skulle kännas roligare för hen"

Att stöda arbetstagarna

Att erhålla god teknisk support från organisationen lyftes fram som ett viktigt stöd i distansarbetet. Flera informanter tyckte att den tekniska supporten de hade tillgång till inom organisationen för det mesta fungerade bra.

"man är ju ganska utsatt där hemma om inte tekniken fungerar, man har ingen som kan komma och kolla. Att "teknisk support" fungerar som det ska"

"man får alltid ringa till teknisk support om man får tekniska problem, men det är inte alltid så lätt att slippa dit. Men det finns alltid någon att ringa och fråga om det är tekniska saker, jag är inte teknisk överhuvudtaget, men jag klarar mig."

Några av informanterna lyfte fram att det skulle kännas bra att känna att organisationen och ledningen litade på sina arbetstagare och önskade att detta skulle synas på något sätt. Detta eftersom några rapporterade om att de arbetade mera intensivt vid distansarbete än vid arbete på arbetsplatsen. Någon kände av dåligt samvete så fort man var borta från datorn hemma och flera satt och hade kaffepaus framför datorn när de arbetade på distans. En informant upplevde att hen arbetade mindre effektivt på distans och en annan upplevde att hen arbetade bättre på distans.

"påminnelser om pauser skulle visa att organisationen litar på personalen. Pausövningar, hemma tar man ofta kaffe framför datorn"

De flesta informanter trivdes bra med hybridarbete. Någon av informanterna ansåg att organisationen kunde stöda arbetstagare genom att fortsätta att tillåta distansarbete, men även lita på att personal som ringer och meddelar att de är sjuka ska få vara sjuklediga den dagen.

”Det har jag reagerat negativt på att då någon har varit sjuk och meddelat att de varit sjuk så då har den i ledningen sagt att ”ja, men om du har dator hemma kanske du kan jobba på distans”

Samtliga informanter tyckte att det var viktigt att de skulle få möjlighet att ibland få träffa sina kollegor ansikte mot ansikte för att stärka relationerna dem emellan. Informanterna hade förut haft möjlighet att träffa varandra på till exempel utvecklingsdagar för vårdteamet, men den möjligheten fanns ej längre, vilket väckte missnöje.

”det har nog en viss betydelse då man inte ser live de man jobbar med, därför är det jätteviktigt att man har de här utvecklingsdagarna fysiskt, att man får träffa de här kollegerna som man jobbar distans med, för då lär man känna dem på ett annat sätt”

”att ändå träffas fysiskt nu som då med teamet, positivt att se sina kolleger nu som då face to face”

Inom organisationen hade man gjort förändringar och minskat på möjligheten för multiprofessionell genomgång av patientfall. Det ansåg man påverkade team-andan negativt då man hade mindre att göra med varandra. Det sågs som en avveckling av teamarbete.

”vi har mindre kontakt och det är svårare att konsultera läkare. Till exempel konsultationen fungerade bättre förr då vi hade regelbunden genomgång av dagens patienter”

Kommunikationen till organisationen på distans upplevdes fungera. Man ansåg att organisationen var så pass stor och utspridd över hela landet så att man var mer eller mindre tvungen att kommunicera på distans. En av informanterna funderade ändå om relationen till organisationen skulle vara annorlunda ifall man skulle ha möten på plats.

”ledningen ger beslutet, vi bara lyssnar. Kanske kan påverka mera vid möte i en stor sal”

5.2.2 Den enskilda kollegan

I intervjuerna framkom saker som den enskilda kollegan kan göra eller tänka på för att bidra till gott samarbete på distans inom ett vårdteam. Underkategorier som framkom var: Fungerande kommunikation, att skapa bra sammanhållning i vårdteam och att motverka ensamhetskänslor. Underkategorierna redovisas nedan och är presenterade med fet stil. Informanternas uttalanden har kursiverats i texten.

Fungerande kommunikation

Kommunikationen till kollegor på distans skedde nästan uteslutande via plattformen teams i form av meddelanden eller videosamtal. I några fall kunde man även ha kontakt med nära kolleger via ens privata telefon. Konsultationer till speciellt läkare kunde ske i skriftligt format i patientdokumentationsprogrammet. Man hade tät kontakt med sina kolleger och man skickade eller pratade med varandra flera gånger per dag, ibland flera gånger i timmen.

”vi har kontakt regelbundet via teams. Med mina närmaste kollegor har vi kontakt flera gånger i timmen. Vi skriver om vi har snabba akuta ärenden, ringer om vi alla har passligt”

Samtliga informanter upplevde att kommunikationen till teammedlemmar påverkades åtminstone till viss del av distansarbetet, jämfört med arbete fysiskt på plats. Många ansåg att bortfallet av gemensamma matpauser vid distansarbete var en av de största skillnaderna i kommunikationen och i att skapa relation till kolleger. Under matpauser upplevde informanterna att de diskuterade mera privata saker som inte berörde arbetet. Trots att kommunikation på distans ändå fungerade bra, upplevdes kommunikationen mindre spontan på distans.

”kontakten man har är mest om själva jobbet (vid distansarbete). Det man saknar är kanske det extra sociala vid kaffebordet, att du kan skvaller om vad som har hänt på fritiden, det gör du ju inte på samma sätt då du skickar ju bara det som du har som jobb-ärende”

”kafferasterna är ju nog viktiga dom där dagarna då man är på plats eller matpauser, att man också kan träffas face to face, att inte skulle jag bara vilja jobba på distans, nog gör det som gott att träffas på riktigt också”

Några av informanterna upplevde att de hade lättare att uttrycka sig ansikte mot ansikte jämfört med när de kommunicerade med kolleger på distans. Man tyckte också att det blev högre tröskel att kontakta sådana som man inte arbetade så nära med vid distansarbete. Någon tyckte att man hade svårt att uttrycka sig i meddelanden i chatten. Det blev lätt att man skickade många meddelanden för att få sagt det man ville och man var rädd att det var störande för kollegerna.

"men naturligt och lättare på plats (kommunikationen) kanske jag nog skulle säga på sätt och vis, med det är svårt att uttrycka känsla och liksom försöka uttryck sig professionellt, det blir på något vis stelare via distans"

När man arbetade på plats såg man när kollegerna var upptagna med något. När man arbetade på distans skickade man och frågade varandra om man hade möjlighet att prata, och relativt snabbt kunde man få svar på om det passade med en pratstund genast eller lite senare. Ett snabbt svar uppskattades. Man kunde även skicka och delegera uppgifter till sina kolleger.

"vi har så tät kontakt med kollegerna, ibland blir det nästan för mycket. Är du på plats går du och knackar på, eller du vet om någon är upptagen, men då du kontaktar någon via teams så har du ingen aning vad de håller på med, man kan ju lägga upptagen eller stör ej på teams, men inte är det ju så ofta som det respekteras har jag märkt"

Några informanter upplevde att kommunikationen på distans kunde ge upphov till fler missförstånd eller misstolkningar än vid kommunikation på plats. Man önskade en rak kommunikation och att man även kunde diskutera mera jobbiga saker för att undvika detta.

"kanske att man tar upp saker direkt om man märker att det är någonting som stör en: "hej jag menar så här". Mer rum för misstolkningar, ibland känner man att man vill förklara vad man menar"

"viktigt att man har en öppen kommunikation och diskuterar jobbiga saker"

Att skapa bra sammanhållning i vårdteam

Många av informanterna tog upp att det var viktigt för sammanhållningen och samarbetet i vårdteamet att man hade regelbundna distansmöten med kollegerna. Med närmaste kolleger föreslogs att man kunde ha möten mera ofta och tillsammans med hela teamet möten en gång i veckan. När man hade möten ofta lärde man känna varandra bättre, till och med så bra att man märkte om en kollega hade en sämre dag och då kunde man påpeka detta. Att man hade tät kontakt med varandra kunde motverka känslor av ensamhet som några av informanterna kände av.

"nä just att man har inplanerade möten vissa tider. Vi träffas alltid vissa tider för att diskutera, dagligen korta snuttar, med teamet en gång i veckan och vid behov när man behöver någon att bolla tankar och idéer med, att med låg tröskel kunna ta kontakt"

När man hade möten på distans upplevde några att man fick bättre kontakt med varandra om man hade på videokameran och om alla var aktivt med i diskussionerna, vilket var önskvärt. När man diskuterade annat än arbetsrelaterade ärenden ansågs det stärka sammanhållningen bland teammedlemmar. Någon av informanterna ansåg att man hade tur nog att personlighetsmässigt passa bra tillsammans med sina kolleger, vilket förstås bidrog till bättre sammanhållning samt att man i ett litet team eventuellt hade närmare kontakt med varandra.

”vi har någon gång haft gemensamma kaffepauser via teams, att man försökte dricka morgonkaffe via teams ibland tillsammans, som på något sätt att det skulle ha varit ett sätt att diskutera lite andra saker, privatliv, och inte bara jobsaker. Det tycker jag gör att sammanhållningen blir bättre”

För att skapa god sammanhållning i vårdteam på distans kunde man tänka på att hålla en god ton mot varandra, vilket bidrog till bättre stämning bland kolleger. Man kunde försöka att vara positiv och uppmuntrande. Man stöttade varandra genom att ge olika råd och tips. Att svara på frågor ansågs också bidra till god sammanhållning.

”nå just det där att man skapar en sådan miljö att det är liksom låg tröskel att ta kontakt, vilket jag tycker att vi har i vårt team”

”jag personligen uppskattar att man hör av sig till varandra tidvis, för att få en påminnelse att det är ok att skicka åt mig, det är ok att höra av sig”

Positiv feedback bidrog till bättre sammanhållning inom teamet lyfte en av informanterna fram. Man kunde visa sin uppskattning när någon hjälpte till med till exempel med olika emoji eller andra små gester.

”kan någon av er ta det här, och jag kan, och så lägger man ett hjärta som tack och sådana saker”

Att ställa upp för varandra då man hade möjlighet stärkte samarbetet. Det var viktigt att känna att man fick hjälp om man behövde. Man ville också känna att man vågar skicka och fråga om hjälp av varandra. Man kunde höra av sig till varandra om man varit med om någonting speciellt och behövde debriefing efteråt.

”kanske sådana små saker, att man vågar skicka meddelande och fråga och konsultera varandra. Att man känner att man får hjälp”

Att motverka ensamhetskänslor

Några informanter kände av ensamhetskänslor i och med distansarbetet. Man kände sig lite utanför på distans om resten av kollegorna befann sig på arbetsplatsen. Man ansåg att samarbetet fungerade bra även på distans men en av informanterna led ändå av distansarbetet. De flesta ansåg dock att hybridarbete motarbetade ensamhetskänslor, man hann inte börja sakna sina kolleger och att det kunde vara ett skönt avbrott med någon distansdag i veckan. Ingen uttryckte att de enbart skulle vilja arbeta på distans, utan de ansåg att det gjorde gott att ibland komma till arbetsplatsen och träffa sina kollegor.

"men jag jobbar ju så lite (på distans) så jag kan tycka att det är skönt att ha en dag i veckan, men jag skulle inte vilja vara mera, jag skulle sakna kollegerna"

"men jo, jag känner mig isolerad, ensam jo, hybrid passar bra"

Några informanter upplevde att de inte alls kände av ensamhet de dagar när de arbetade på distans eftersom de hade så tät kontakt med kollegerna i alla fall.

"man är ju ganska ensam då man jobbar hemma, på gott och ont. Det ger ju en mera arbetsro på det viset. Men nej, tack vare kontakten via teams så känner jag mig inte ensam och just det där att man är på jobbet vissa dagar så får man ju det där sociala de dagarna då"

Att man höll regelbundna möten med kollegor var igen en faktor som var viktig, i detta fall för att motverka ensamhetskänslor. Man lyfte åter fram att tät kontakt med kollegor gör att man inte känner sig ensam.

"jag tycker det är absolut nödvändigt också (med dagliga möten), för att inte bara det att man får prata av sig men vi får connecta oss och konsultera varandra"

"viktigt med kommunikation med andra då man är hemma, för lätt blir det att man blir isolerad, inte för alla förstås."

6 Diskussion

I detta kapitel kommer respondenten att diskutera resultatet av både litteraturstudien och intervjuerna som genererar svar till forskningsfrågorna återföljt av en metoddiskussion. Syftet med examensarbetet var att ta reda på vilka faktorer som kunde bidra till gott samarbete vid distansarbete och hur man kunde utveckla samarbetet inom arbetsteam i hälso- och sjukvården vid distansarbete. Tanken var att resultatet skulle kunna användas inom vårdteam på Studenternas hälsovårdsstiftelse för att utveckla och förbättra samarbetet mellan kolleger när man arbetar på distans.

I litteraturstudien framkom olika faktorer som bidrog till ett gott samarbete på distans, vilka var: fungerande virtuella verktyg, kommunikation och samarbete, stödjande ledarskap och tillit och teamkänsla. Faktorer som ansågs vara utmanande för ett gott samarbete på distans var: otillräcklig kommunikation, brist på stöd, brister i arbetsmiljön, att balansera arbete och fritid och individuella skillnader. Ur intervjuerna framkom hur organisationen och ledningen kunde utveckla samarbetet, dessa var: att erhålla fungerande teknik och nödvändig utrustning, riktlinjer för distansarbete, samarbetet till ledare på distans och att stöda och lita på arbetstagaren. Den enskilda kollegan kunde utveckla samarbetet genom: fungerande kommunikation, att skapa bra sammanhållning i vårdteam och att motverka ensamhetskänslor.

6.1 Resultatdiskussion

Detta examensarbete visade på att fungerande teknik med tillhörande utrustning var en klar faktor som direkt möjliggjorde samarbete på distans. Även Spante et al. (2022) konstaterar i sin studie att problem med teknisk utrustning påverkade arbetstagarnas upplevelse av distansarbete och orsakade stress och en känsla av att förlora kontroll. I litteraturstudien framstod fungerande teknik som en möjliggörare för att samarbetet i virtuella vårdteam överhuvudtaget ska fungera. Kommunikationsplattformen teams nämndes ofta i litteraturstudien och i positiv bemärkelse då det sågs som ett kommunikationsverktyg och med hjälp av det kunde man stärka teamkänslan. Det föreslogs att organisationen kunde erbjuda en god internetuppkoppling och i intervjuerna med informanterna framkom också önskemål om hurudan teknisk utrustning organisationen kunde erbjuda. Man såg gärna att organisationen kunde bli bättre på att

förse distansarbetarna med annan nödvändig utrustning som mötte de individuella behoven, utöver det som de redan hade tillgång till. Exempel på utrustning som några saknade var datorväska, laptopadapter och tangentbord. Om man ser till Antonovskys teori om KASAM (Antonovsky, 2009) kan hanterbarheten öka om individen upplever att hen har tillräckliga resurser till förfogande för att möta de utmaningar de gör, vilket kan stärka teorin om att fungerande teknik och annan teknisk utrustning är viktigt för distansarbetare.

Utöver teknisk utrustning framkom det i examensarbetet att ergonomin var en viktig komponent för att distansarbete ska vara möjligt. Även Spante et al. (2022) konstaterade i sin studie att det rekommenderas att man ordnar med bra ljus- och ljudmiljö med god ergonomi på arbetsplatsen i hemmet och att följa upp vårdpersonalens upplevelser av sin arbetsmiljö och ergonomi. Många av informanterna i examensarbetet hade själva bekostat ergonomiska kontorsmöbler eller använde egen teknisk apparatur för att förbättra arbetsmiljön hemma. Det ansågs vara fördelaktigt att fråga arbetstagarna vad de behövde för att kunna arbeta på distans, då de individuella behoven varierade. Inom organisationen kunde man bli bättre på att fråga vad arbetstagarna behöver och erbjuda lösningar för att främja god ergonomi.

Samarbetet till organisationen och ledaren var betydelsefullt framkom i examensarbetet. I litteraturstudien framkom att tillit och samarbete till arbetstagarna samt tillgänglighet var viktiga komponenter vad gäller ledarskap på distans. Resultatet av intervjuerna understöder detta då tillgängligheten hos ledare ansågs förbättra samarbetet. Man såg gärna att man skulle ha närmare och tätare kontakt till ledare om det bara skulle vara möjligt i praktiken, vilket organisationen och ledning kunde fundera närmare på hur man skulle kunna lösa det.

Hentinen et al. (2020) var inne på samma linje då de i sin studie definierade ledarskap inom distansarbete som att man bildar relationer, förtroende, gemenskap och interaktion. Ur resultaten av både litteraturstudien och intervjuerna kan konstateras att tiden då ledare styrde med strikt kontroll är förbi, resultatet tyder på att ledning på distans är mera ett samarbete till arbetstagarna. Ett gott samarbete till organisationen diskuterades i både litteraturstudien och i intervjuerna och det vore önskvärt att det på något vis märks i organisationen att man litar på sina arbetstagare, till exempel genom att uppmana till pauser vid distansarbete. Kontakten till organisationen på distans fungerade bra, men man

uppskattade besök på plats och det i sin tur gav känslan av att man hade större påverkningsmöjligheter. Organisationen kunde därför ha i åtanke att personal ur ledningen ibland skulle besöka olika enheter så att arbetstagarna får chans att interagera med ledningen på plats.

Om man ser till KASAM är meningsfullhet relaterad till graden av påverkan och engagemang i det som sker. (Kallenberg & Larsson, 2004). Enligt Antonovsky (2009) är den motivationsskapande komponenten meningsfullhet också den mest centrala, vilket talar för att det skulle vara viktigt att arbetstagarna på distans upplever ett gott samarbete till organisation och ledning samt känner att de har påverkningsmöjligheter. Att få vara delaktig i beslut, både i kortsiktiga och långsiktiga beslut främjar en ökad hanterbarhet. (Tangen, 2013).

En viktig faktor som förbättrade samarbetet på distans var god kommunikation. Ur litteraturstudien konstaterades att kommunikationen behövde vara snabb, frekvent, problemlösande och korrekt. Resultatet av intervjuerna understöder detta då rak och öppen dialog ansågs förbättra kommunikationen och att man vågade prata om jobbiga saker. I litteraturstudien konstaterades också att effektiv, transparent och regelbunden kommunikation från ledaren uppskattades. Både i litteraturstudien och i intervjuerna framkom att risken för missförstånd ökade vid distansarbete och att kommunikationen på distans var mera "uppgifts-fokuserad" än kommunikation ansikte mot ansikte. Icke-verbal kommunikation förbättrades av att man hade på videokameran under möten på distans, vilket man kan ta i beaktande i framtiden.

Tydlig kommunikation är grundläggande för att skapa en hög begriplighet enligt Tangen (2013). Risken med otydlig kommunikation är att medarbetare skapar en egen begriplighet baserat på den egna världsbilden, vilket i längden leder till fler missförstånd och brister i samarbetet. Denna slutsats understöder alltså att god kommunikation är viktigt med tanke på samarbete.

I intervjuerna lyfte man fram att bortfall av samarbetsmöten gjorde att man hade mindre kontakt med varandra, vilket i sin tur påverkade samarbetet negativt. I litteraturstudien fanns liknande resultat då man ansåg att mindre kontakt till kolleger minskade moralen och innebar mindre möjlighet att reflektera över sina arbetsuppgifter. Spante et al. (2022) lyfte i sin studie fram att det kunde vara värdefullt att ha möjlighet till att reflektera tillsammans

med kolleger mellan arbetsuppgifterna. Det skulle alltså vara värdefullt om vårdteam får avsätta tid för samarbete och konsultation, vilket man inom vårdteamet kunde diskutera hur man kunde utföra det i praktiken.

I och med distansarbete fanns det en risk att man kände sig isolerad eller ensam. Som Spante et al. (2022) konstaterade i sin studie, att det fanns en risk att samhörighet i vårdteamet lider då fysiska träffar inte ordnas, vilket gav upphov till ensamhetskänslor och känsla av att inte finnas i ett sammanhang. Om man utgår från Antonovskys (2009) teori om KASAM så leder en svag känsla av sammanhang på mindre tillit, öppenhet och optimism. Det betyder att det skulle vara viktigt att ha en stark känsla av sammanhang för ett optimalt samarbete. Både i litteraturstudien och ur intervjuerna konstaterades att regelbunden kontakt med teammedlemmar minskar ensamhetskänslor. Att anordna regelbundna möten ansågs vara en god rutin och en nödvändighet i och med distansarbete, vilket rekommenderas fortsätta i vårdteamen.

Att teammedlemmar fick möjlighet att också träffas i verkliga livet var en faktor som kunde påverka samarbetet positivt och stärka relationen till kolleger. Det ansågs vara viktigt för att lära känna nya kolleger och när man planerade aktiviteter. Priyra et al. (2023) konstaterade liknande resultat i deras studie, då man ansåg att vårdpersonal som hade fått möjlighet att träffas i verkliga livet hade lättare att samarbeta med varandra på distans. Det bör dock nämnas att i litteraturstudien även framkom att distansarbetare upplevde att man lärde känna kolleger djupare på distans då man fick en inblick i kollegans hemmiljö. Ett utvecklingsförslag för organisationen kunde därför vara att möjliggöra för fysiska träffar för teammedlemmar.

Eftersom möjligheten till mer lättsamma samtal under matrasten inte fanns hos distansarbetarna föreslogs det att man kunde ha virtuella kaffepauser tillsammans med kolleger eller att man delade med sig av något privat före formella distansmöten började visade resultatet av intervjuerna på. Detta för att stärka sammanhållningen och därmed samarbetet i vårdteamet. Grelle & Popp (2021) var inne på samma spår då de i sin studie kom fram till att ledarna kunde ordna virtuella kaffepauser för att uppmuntra anställda att skapa relationer till varandra. Litteraturstudien kompede med att lyfta fram att organisationer som erbjöd online plattformar för att stärka relationer rapporterade om mindre känslor av ensamhet och skapade känsla av tillhörighet. Enligt Antonovskys (2009)

teori om känsla av sammanhang kan resurser också klassas som andra människor. Om man upplever att man har andra människor till förfogande ökar hanterbarheten och man kommer då inte lika lätt att känna sig som ett offer för omständigheter.

För att samarbete och god stämning i teamet skulle råda verkade det vara viktigt att aktivt försöka skapa en trygg och stöttande atmosfär till varandra på distans. Emotionell intelligens identifierades som viktigt för virtuella teammedlemmars välbefinnande. (Gamero et al., 2021). Även Grelle & Popp (2021) konstaterade i sin studie att distansarbetare som fokuserade på att bygga relationer med medarbetare hade högre arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Litteraturstudien och intervjuerna visade båda på att genom att ha en öppen kommunikation, respektera, stötta och att visa tillit till varandra hade det många positiva effekter för samarbetet på distans. Om man ser till Gameros et al. (2021) studie tenderar teammedlemmar på distans att bete sig mera fientligt, opersonligt och mindre empatiskt sätt, vilket i sin tur leder till misstro, misstänksamhet och missförstånd i virtuella team. Med tanke på resultatet torde det vara viktigt att arbeta för en god stämning inom team på distans, vilket man kunde göra genom olika interventioner för känslomässig hantering i teamet som föreslås i Gamero et als. (2021) studie.

Man har diskuterat ifall känsla av sammanhang egentligen handlar om känslan av samhörighet, vilket betyder att KASAM är beroende av sociala relationer och påverkas av faktorer såsom kommunikation, ledarskap, socialt stöd och rolltydlighet. Detta skulle alltså innebära att en positiv organisationskultur stärker medarbetarnas KASAM. (Tangen, 2013, s. 69). Det i sin tur tyder på att resultatet i examensarbetet är viktigt för att skapa och bibehålla ett bra samarbete med kolleger.

Som distansarbetare visade det sig vara värdefullt att ha vissa riktlinjer gällande distansarbete och både arbetstagare och ledare såg gärna att dessa riktlinjer kunde vara mer uttalade. Ledarna skapade egna riktlinjer när officiella riktlinjer var bristfälliga, man efterlyste dock gemensamma riktlinjer. Det fanns även ett behov av att ge ledarna mer verktyg i hur man diskuterade välbefinnande med sin personal vid distansarbete. Arbetstagarna efterlyste riktlinjer kring hur ofta man fick arbeta på distans baserat på arbetets natur och önskade att man vid anordnande av möten skulle undvika att vissa befann sig på plats och andra var med på distans för att det skulle vara jämlikt.

Enligt KASAM (Antonovsky, 2009) ökar begriplighet om information är ordnad, strukturerad, sammanhängande och tydlig, vilket kan understöda tanken om att riktlinjer ger en god grund för att samarbete och distansarbete ska fungera optimalt. Enligt lagen ska arbetsgivaren ge skriftlig information gällande en arbetstagares plats att utföra arbetet och principerna enligt hur man arbetar, det vill säga på olika platser eller om man själv får bestämma var man arbetar. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, 2. Kap., §4).

Ur detta examensarbete kunde konstateras att hybridarbete var uppskattat och att man gärna såg att organisationer gav möjlighet till att distansarbete fick fortsätta. Hybridarbete ansågs ha många fördelar som till exempel att den förebyggde ensamhetskänslor, vilket vanligtvis förekommer vid distansarbete, och att det var hälsofrämjande. Även i Arvidssons (2018) examensarbete framkom att läkare föredrog en kombination av både distansarbete och arbete på arbetsplatsen, eftersom de såg detta som något som främjade hälsan. I detta examensarbete framkom att arbetstagarna gärna själv väljer på vilken plats man vill arbeta, att tvinga arbetstagaren att arbeta på en viss plats var inte att rekommendera. I en finländsk studie (Ameel et al., 2022) framkom att ledarna efterlyste en hybrid ledarskapsmodell för framtiden, vilket examensarbetets resultat talar för då distansarbetets framtid inom vården ser ut att fortsätta om man ser till inställningen till distansarbete bland arbetstagarna.

Att man fick stöd då man behövde var något som framgick i examensarbetet. Stöd kunde innebära att man fick teknisk support, stöd från ledare och organisation, skolning vid behov samt kollegialt stöd. I Arvidssons (2018) studie upplevde flera läkare att de fick mera kollegialt stöd på distans än inom den traditionella vården. Resultatet av intervjuerna i detta examensarbete visade att man relativt snabbt fick tag på sina kolleger och ledare när man behövde, vilket gör att man kan förstå Arvidssons resultat.

I detta examensarbete har flera faktorer hittats som kan bidra till bättre samarbete mellan teammedlemmar vid distansarbete. Flera utvecklingsmöjligheter har hittats som kan förbättra samarbetet med kolleger vid distansarbete. Samtliga fynd anses kunna tillämpas av vårdorganisationer i Finland där man använder sig av distansarbetande personal i vårdteam, och så även på respondentens arbetsplats.

6.2 Metoddiskussion

Litteraturstudie valdes som metod för att få reda på vad tidigare forskning svarade på detta arbetes frågeställningar och för att se om resultatet kunde tillämpas på respondentens arbetsplats. Med tanke på arbetets ämne förväntades det att man kunde hitta relativt ny forskning, men också att många forskningar skulle beröra tiden under covid-19 pandemin, eftersom distansarbete inom vården blev mer förekommande under den tiden. Denna hypotes visade sig stämma relativt bra. "Covid-19" användes som ett sökord i litteratursökningen, för att hitta mer forskning kring samarbete vid distansarbete inom vården. Artiklar söktes i många olika databaser med omvårdnadsfokus för att hitta så relevant litteratur som möjligt.

Att göra en litteraturstudie har varit tidskrävande, i synnerhet litteratursökningen där respondenten fick lära sig att vara noggrann och dokumentera vartefter sökningar blivit gjorda. Att välja sökord visade sig vara utmanande, eftersom för få sökord gav för många träffar och forskningarna svarade då ej heller på frågeställningarna. Tritonias informationsspecialist var till stor hjälp inför litteratursökningen när sökord skulle utformas.

Många forskningar som framkom i litteratursökningen var kvantitativa. Dessa exkluderades, eftersom detta examensarbete har en kvalitativ ansats och för att få mer uttömmande svar på arbetets frågeställningar. Forskning som var gjord i Skandinavien försökte hittas, eftersom resultatet skulle vara möjligt att implementeras i en finländsk organisation, men dessa forskningar var få till antalet.

Antalet artiklar i detta arbete var 10 till antalet, vilket troligtvis kan inverka på resultatet, då fler forskningar kunde ge bättre trovärdighet. Även det att respondenten ensam har gått igenom artiklarna kan skapa tolkningsfel.

Henricson (2021, s. 414–415) skriver att trovärdigheten för en litteraturöversikt påverkas av flera saker. Trovärdighet avser i vilken utsträckning det valda fenomenet verkligen har blivit studerat. Att söka i flera databaser och valet av inklusions- och exklusionskriterier samt val av sökord stärker trovärdigheten i arbetet. Trovärdigheten i ett arbete stärks också med hjälp utav en utomstående, till exempel en handledare, som kontrollerat att resultatbeskrivningarna är rimliga och svarar på studiens syfte. Utifrån trovärdigheten är

det möjligt att bedöma om resultatet i studien går att generalisera eller överföra till andra kontext. Kvalitetsgranskningsprotokoll som valdes för kvalitetsgranskning av artiklarna påverkar resultatets tillförlitlighet. Pålitlighet i arbetet kan påvisas genom att respondenten har beskrivit sin förförståelse. Bekräftelsebarhet i ett arbete ökar om analysprocessen är tydligt beskriven.

Litteraturstudien gav svar till frågeställningen "vilka faktorer bidrar till ett gott samarbete inom vårdteam vid distansarbete". Litteraturstudien gav också en bra grund när intervjuguiden skulle utformas inför intervjuerna.

Litteraturstudien kompletterades med semi-strukturerade intervjuer för att bättre kunna tillämpa resultatet inom respondentens arbetsplats och för att få svar på examensarbetets frågeställningar. Avsikten var att intervjua totalt 5 deltagare. 6 potentiella deltagare tillfrågades om deltagande i intervju, varav en avböjde att medverka. Arbetstagare som arbetade på distans tillfrågades om de var frivilliga att delta i intervju. Respondenten ville säkerställa anonymitet och valde utgående från det ut vem som skulle intervjuas. Med hjälp av intervjuguiden försökte man få så många synvinklar som möjligt kring ämnet. Följdfrågor hade utarbetats i intervjuguiden för att ge stöd åt respondenten.

Resultatet skulle säkert ha berikats genom att intervjua flera deltagare och från fler olika yrkesgrupper och vårdteam. Att respondenten utfört studien inom egen organisation kan ha påverkat informanternas utsago i intervjuerna, fastän försök till att skapa en tillåtande och neutral stämning under intervjuerna gjordes, samt att muntlig information gavs om att studien utförs med induktivt förhållningssätt. Vid 3 intervjutillfällen förekom mindre tekniska problem i form av icke tillräcklig nätverksanslutning, vilket ledde till att respondenten fick fråga upp vad informanternas svarade på någon av frågorna. Utöver tekniska problem förlöpte intervjuerna via videosamtal väl och informanternas fick delta från sin bekanta arbetspunkt. Informanternas svar har översatts till högsvenska i de fall där de intervjuade svarade på dialekt. Översättningen gäller endast enskilda ords stavelser.

I en empirisk studie kan man öka innehållsvaliditeten och bekräftelsebarheten genom att kritiskt granska urvalskriterierna och att granska hur datainsamlingens olika skeden kan ha inverkat på informanternas. Arbetets handledare ökar trovärdigheten då denne har granskat analysprocessen och resultatet. (Henricson, 2021, s. 412–413).

I resultatet av intervjuerna framkom både faktorer som bidrar och hämmar gott samarbete och förslag på hur man kan utveckla samarbetet i vårdteam på distans. Utvecklingsförslag för bättre samarbete kunde ha framkommit mera ur intervjuerna. Det är dock möjligt att informanterna inte visste hur man skulle kunna utveckla samarbetet. För att bättre få svar på frågeställningen hur man kunde utveckla samarbetet i vårdteam kunde man möjligtvis ha kompletterat med att intervjua ledare som troligtvis skulle kunna haft fler utvecklingsförslag.

Liknande resultat framkom i både litteraturstudien och i intervjuerna, vilket bidrar till trovärdigheten i arbetet. Valda forskningsmetoder gav ett tillräckligt omfattande svar på frågeställningarna i examensarbete. Eventuellt skulle en enkät eller fokusgruppintervju kunnat göras i stället för enskilda intervjuer. Respondenten tror ändå att det skulle funnits risk för att resultatet inte skulle ha blivit lika nyanserat då.

Studien har utförts opartiskt och objektivt och så många olika synvinklar som möjligt har försökts hittas och belysas för att få ett heltäckande resultat. Respondenten har ej avsiktligt ändrat, manipulerat eller plagierat texter. Under hela skrivprocessen har etiskt tänkande varit närvarande.

7 Konklusion

Respondenten kan konstatera, med examensarbetet som grund, att distansarbete inom vården är mycket mer förekommande och har ökat i popularitet sedan covid-19 pandemin. Många verkar föredra hybridarbete framom enbart distansarbete eller arbete på plats, men individuella faktorer såsom till exempel personlighet påverkar inställningen till det.

När det gäller att förbättra samarbetet inom vårdteam på distans kan både organisationen, ledningen och den enskilda arbetstagaren bidra till detta. Till respondentens glädje hittades många olika faktorer som kan förbättra och utveckla samarbetet, vilket betyder att man på många olika sätt kan börja arbeta för bättre samarbete inom vårdteam.

Examensarbetet lyfter fram hur viktigt det är att man har regelbundna möten med teammedlemmar. Eftersom respondenten har egen erfarenhet inom vården kommer respondenten att tänka på hur man kan avsätta tid för regelbundna möten då arbetsbördan inom vården idag är stor och branschen ständigt larmar om att arbetsplatser är underbemannade. Det skulle vara intressant att ännu forska vidare kring hur stress och tidspress inverkar på distansarbete inom vården.

En annan sak som examensarbetet efterlyser är mer forskning kring ledarskap på distans. Respondenten anser efter att ha arbetat med detta examensarbete att man redan när man utbildar blivande ledare bör behandla distansledarskap som ämne och informera om dess karaktär, riktlinjer och hur man kan stötta sina arbetstagare på distans.

8 Källförteckning

Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M. & Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19. *Eurofound :Publications Office of the European Union, Luxembourg*.

Allstrin, S., Grafström, J., Stern, C. & Weidenstedt, L. (2021). *12 punkter om distansarbete efter Covid-19*. (Ratio nr 20). Utan ort:Publit.

Ameel, M., Myllynen, M. & Kallakorpi, S. (2022). Exploring Hybrid Leadership: Experiences of Remote Leadership in Healthcare. *The Journal of Nursing Administration*. 52(12): 653-658. (6p).

Antonovsky, A. (2009). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.

Arbetskyddslag 738/2020. (2020). Hämtat från www.finlex.fi

Arbetsavtalslag 26.1.2001/55. (2001). Hämtat från www.finlex.fi

Arbetstidslag 872/2019. (2019). Hämtat från www.finlex.fi

Arene. (2020.) *Etiska rekommendationer för examensarbeten på yrkeshögskolor*. Hämtat 25.9.2023. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/ETISKA%20REKOMMENDATIONER%20F%C3%96R%20EXAMENSARBETEN%20P%C3%85%20YRKESH%C3%96GSKOLOR_2020.pdf? t=1578480382

Arvidsson, P. (2018). *MEDARBETARE PÅ DISTANS- En kvalitativ studie om läkares upplevda arbetsmiljö i den digitala distansvården*. Examensarbete i arbetsvetenskap (grundnivå). Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Göteborg: Göteborgs universitet. Hämtat: 18.3.2024
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/57351/gupea_2077_57351_1.pdf;jsessionid=0C857F5FDA507D064671F9561BC4D788?sequence=1

Bramhagen, A-C. & Carlsson, A. (2013). *Hälsofrämjande arbete för barn och ungdomar*. Lund: Studentlitteratur.

- Brooks, S.K., Hall, C.E., Patel, D. & Greenberg, N. (2022). "In the office nine to five, five days a week... those days are gone": qualitative exploration of diplomatic personnel's experiences of remote working during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychology*. 10:272.
- Butler, C.R., Wong, S.P.Y., Vig, E.K., Neely, C.S. & O'Hare, A.M. (2021). Professional roles and relationships during the COVID-19 pandemic: a qualitative study among US clinicians. *BMJ Open* 2021;11:e047782. doi:10.1136/bmjopen-2020-047782
- Carlsson, B. (1997). *Grundläggande forskningsmetodik – För medicin och beteendevetenskap*. Stockholm: Liber.
- Carozzo-Todaro, M., Pinheiro-Carozzo, N. & de Souza Machado, A. (2021). From face-to-face to virtual teams: Work organization during the Covid-19 pandemic. *Teoria e Prática em Administração*, 12, (1). <http://dx.doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2022v12n1.55747>
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. (2. Upplagan). Falkenberg: PrePress Team Media Sweden.
- Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Gamero, N., González-Anta, B., Orengo, V., Zornoza, A. & Peñarroja, V. (2021). Is Team Emotional Composition Essential for Virtual Team Members' Well-Being? The Role of a Team Emotional Management Intervention. *International Journal of Environmental Resesearch and Public Health*, 18(9), 4544.
- Grelle, D. & Popp, E. (2021). Considering the interaction of individual differences and remote work contexts. *Industrial and Organizational Pshycology*, 14, 244-247.
- Henricson, M. (2021). *Vetenskaplig teori och metod- Från idé till examination inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur.
- Henrikson, O. (2017). *Ensam eller stark*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Hentinen, J., Katko, S., Lindholm, M., Martikainen, J., Mjølunes, U., Nybohm, L. & Strandell-Laine, C. (2020). Distansarbete ur ett hälsofrämjande perspektiv – hur leda framtidens distansarbetare? *Vård i Fokus*. (4), 12-16.

Hurmekoski, M., Häggman-Laitila, A., Lammintakanen, J. & Terkamo-Moisio, A. (2023). Nurse leaders' experiences of remote leadership in health care. *Leadership in health services, Emerald publishing limited. (36:4), 579-594.*

Jordan, S.R., Connors, S.C. & Mastalerz, A.K. (2022). Frontline healthcare workers' perspectives on interprofessional teamwork during COVID-19. *Journal of Interprofessional Education & Practice. (29). 100550.*

Kallenberg, K. & Larsson, G. (2004). *Människans hälsa - livsåskådning och personlighet.* Stockholm: Natur och kultur.

Kennel, V., Rosen, M.A. & Lowndes, B.R. (2021). Virtual teamwork in healthcare delivery: I-O psychology in telehealth research and practice. *Industrial and Organizational Psychology, 14, 235–238.*

Kortsch, T., Rehwaldt, R., Schwake, M. & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19 (15), 9117.*

Kowalski, G. & Ślebarska, K. (2022). Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective. *Int J Environ Res Public Health. 20;19(22):15326.*

Lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete 9.12.2022/1012. (2022). Hämtat från www.finlex.fi

Leigh, A. & Maynard, M. (2002). *Nya att leda team-Hur man engagerar och inspirerar team.* Jönköping: Brain Books AB

Lennen Merckx, J. (20.4.2018). Allt fler träffar doktorn på nätet. *SVT Nyheter.* Hämtat från <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/allt-fler-traffar-doktorn-pa-natet>

Liberati, E., Richards, N., Willars, J., Scott, D., Boydell, N., Parker, J., Pinfold, V., Martin, G., Dixon-Woods, M. & Jones, P.B. (2021). A qualitative study of experiences of NHS mental healthcare workers during the Covid-19 pandemic. *BMC Psychiatry. 21:250.*

Lim, L., Zimring, C.M., DuBose, J.R., Lee, J., Stroebel, R.J. & Matthews, M.R. (2021). Designing for Effective and Safe Multidisciplinary Primary Care Teamwork: Using the Time

of COVID-19 as a Case Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8758.

Nordlo. (u.å.). *Distansarbete i offentlig sektor*. Hämtat 5.9.2023.
<https://nordlo.com/kunskapsbanken/distansarbete-offentlig-sektor>

Nyman, S. & Persson, A. (2021). *Digital kommunikation i virtuella team IT-miljöns påverkan på digital kommunikation*. Kandidatuppsats, informatik. Malmö: Malmö universitet.
Hämtat från: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1575274/FULLTEXT02>

Olsson, H. & Sörensen, S. (2021). *Forskningsprocessen – Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Priya, M., Lizarondo, L. & Baldock, K. (2019). Debriefing about the challenges of working in a remote area: A qualitative study of Australian allied health professionals' perspectives on clinical supervision. *PLoS ONE* 14(3): e0213613.

Priya, M., Lizarondo, L., Kumar, S., Jie Tian, E., Kondalsamy-Chennakesavan, S. & Argus, G. (2023). Characteristics of Perceived Effective Telesupervision Practices: A Case Study of Supervisees and Supervisors. *PLoS ONE* 18 (7): 1–11. doi:10.1371/journal.pone.0288314.

Spante, M. & Almgren Eriksson, E. (2022). *Professionella möten på distans – bedömning och råd om vård*. Stockholm: Liber.

Stadsrådet. (2021). *Enligt regeringens rekommendation ska distansarbete fortsätta i områden med samhällspridning tills vidare*. Hämtat 8.10.2022.
<https://valtioneuvosto.fi/sv/-/10623/enligt-regeringens-rekommendation-ska-distansarbete-fortsatta-i-omraden-med-samhallsspridning-tills-vidare>

Statistikcentralen. (u.å.). *Distansarbete*. Hämtat 15.10.2022.
https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo_sv.html

Studenternas hälsovårdsstiftelse. (u.å.). *Instruktioner för distansmottagning*. Hämtat 10.9.2022.
<https://www.yths.fi/sv/anvanda-tjanster/anvanda-web-tjanster/distansmottagning/>

Tangen, H. (2013). *Framgångsrika arbetsplatser – En bok om human resurshantering*. Leksand: 2013.

Taylor, M.J., Shikaislami, C., McNicholas, C., Taylor, D., Reed, J. & Vlaev, I. (2020). Using virtual worlds as a platform for collaborative meetings in healthcare: a feasibility study. *BMC Health Services Research*. 20: 442.

Terkamo-Moisio, A., Karki, S., Kangasniemi, M., Lammintakanen, J. & Häggman-Laitila, A. (2022). Towards remote leadership in health care: Lessons learned from an integrative review. *Journal of Advanced Nursing*. (3):595-608. doi: 10.1111/jan.15028.

Vårdhandboken. (2020). *Teamarbete och kommunikation – Översikt*. Hämtat: 30.10.2022. <https://www.vardhandboken.se/arbetssatt-och-ansvar/samverkan-och-kommunikation/teamarbete-och-kommunikation/oversikt/>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. I. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied psychology*. Vol.70 (1), p.16-59.

Yang, L., Murad, M., Mirza, F., Chaudhary, N.I. & Saeed, M. Shadow of cyber ostracism over remote environment: Implication on remote work challenges, virtual work environment and employee mental well-being during a Covid-19 pandemic. (2022). *Acta Psychologica*. 225 (2022) 103552.

Österbottens välfärdsområde. (2023). *Distansarbetet är här för att stanna även inom social- och hälsovården*. Hämtat 23.10.2023. <https://osterbottensvalfard.fi/distansarbetet-ar-har-for-att-stanna-aven-inom-social-och-halsovarden/>

Källa	Syfte	Metod	Resultat	Slutsats
<p>Brooks, S.K., Hall, C.E., Patel, D. & Greenberg, N. 2022. "In the office nine to five, five days a week... those days are gone": qualitative exploration of diplomatic personnel's experiences of remote working during the COVID-19 pandemic. BMC Psychology. 10:272.</p>	<p>Denna studie syftade till att utforska personals uppfattningar och erfarenheter av att arbeta hemifrån under pandemin.</p>	<p>Tjugofem anställda deltog i semistrukturerade intervjuer. Tematisk analys genomfördes för att extrahera återkommande teman från data.</p>	<p>Sju huvudteman framkom från uppgifterna: pandemins inverkan på arbetet, relationer med kollegor, fördelar med att arbeta hemifrån, utmaningar med att arbeta hemifrån, familj, flytta poster under pandemin och uppfattningar och förutsägelser om post-pandemiskt arbete.</p>	<p>Det finns både fördelar och utmaningar med distansarbete. Chefer kan vidta åtgärder för att minska en del av utmaningarna genom att vara tillgängliga för att stödja sina anställda, organisera regelbundna distansmöten och ge medarbetarna självstyre när det gäller när och var de arbetar.</p>
<p>Butler, C.R., Wong, S.P.Y., Vig, E.K., Neely, C.S. & O'Hare, A.M. 2021. Professional roles and</p>	<p>Syftet var att undersöka hur pandemin har påverkat amerikanska</p>	<p>Semi-strukturerade intervjuer med 61 läkare från hela USA, som hade ledar- och/eller klinisk roll inom vården under</p>	<p>Tre olika teman framkom i resultatet: Splittring: gränser mellan arbete och hemlivet blev suddigt och yrkesidentitet och kliniska roller förändrades.</p>	<p>Resultatet i forskningen lyfter fram vikten av ett effektivt lagarbete och insatser för att stödja läkares välbefinnande under covid-19-pandemin.</p>

<p>relationships during the COVID-19 pandemic: a qualitative study among US clinicians. BMJ Open 2021;11:e047782. doi:10.1136/bmjopen-2020-047782</p>	<p>klinikers yrkesroller och relationer.</p>	<p>covid-19 pandemin. Induktiv tematisk analys av resultatet.</p>	<p>Konstruktiv anpassning: några kliniker kunde hitta ny mening i sitt arbete och beskrev en anda av samarbete, gemensamma mål, öppen kommunikation och ömsesidig respekt mellan kollegorna.</p> <p>Oenighet och främlingskap: andra kliniker kände sig främmande från sina kliniska roller och upplevde demoraliserande arbetsmiljöer präglade av splittring, värdekonflikter och misstro.</p>	
<p>Carozzo-Todaro, M., Pinheiro-Carozzo, N. & de Souza Machado, A. 2021. From face-to-face to virtual teams: Work organization during the Covid-19 pandemic. Teoria e Prática em</p>	<p>Analysera arbetsteams egenskaper, reflektera över de faktorer som underlättade och hindrade virtuella teams prestationer, diskutera ledarskap i distansarbetssammanhang och överväga möjliga förändringar i lagarbete</p>	<p>En elektronisk enkät med både öppna och slutna frågor skickades till anställda i juni 2020. 20 anställda svarade på enkäten.</p>	<p>Följande lärandemål tillhandahållas: Analysera arbetsgruppernas egenskaper. Reflektera kring de faktorer som underlättade och hindrade virtuella teams prestationer. Diskutera ledarskap i samband med distansarbete. Överväg möjliga förändringar i lagarbetet efter pandemin.</p> <p>Det finns många faktorer som påverkar framgången för virtuella team, som t.ex.</p>	<p>Fynden tyder på att virtuella team kan ha fått nya utrymmen i organisationer inom en snar framtid. Antagandet av denna nya arbetsstil, eftersom den har påverkat arbetstagarna på olika sätt, måste dock utvärderas med avseende på dess effekter på arbetslivskvaliteten på kort, medellång och lång sikt. Således ska beslutet om arbetets kontinuitet, oavsett om det är på det nuvarande (helt avlägsna) eller på ett</p>

<p>Administração, v. 12, n. 1.</p>	<p>under perioden efter pandemin.</p>		<p>teknologi och utbildning. Exempel på resurser som kan bidra till virtuella teamprestationer och medlemmarnas hälsa är: Informationsdelning, transformativt ledarskap, egenmakt och förtroende för teamet.</p>	<p>modifierat (hybridisering) sätt, inte bara ta hänsyn till tillgången till och kostnaden för de tekniska anordningarna utan också till arbetets sociala roll och arbetstagarens fysiska och psykiska välbefinnande.</p>
<p>Hurmekoski, M., Häggman-Laitila, A., Lammintakanen, J. & Terkamo-Moisio, A. 2023. Nurse leaders' experiences of remote leadership in health care. Emerald publishing limited. (36:4). p. 579-594.</p>	<p>Att beskriva ledande sjukskötares erfarenheter av ledarskap på distans inom hälsovården.</p>	<p>Tolv stycken semistrukturerade intervjuer utfördes på ledande sjukskötare inom hälsovårdsorganisationer från fyra olika distrikt i Finland. Resultatet analyserades genom induktiv innehållsanalys.</p>	<p>Ledarna hade upplevt en snabb övergång till distansledarskap och lyfte fram behovet av riktlinjer och gemensamma diskussioner. Arbetslivet ansågs ha förändrats under de senaste två åren och att distansledarskap kommer att bli en central del av ledarskapet inom hälso- och sjukvården.</p> <p>Förtroende ansågs vara viktigt i ledarskap på distans.</p> <p>Behov av kontakt ansikte mot ansikte fanns ännu. Att övervaka arbetsrelaterat välbefinnande betonades också som viktigt.</p>	<p>Övergång till ledarskap på distans skedde främst i början på covid-19 pandemin, men upplevda fördelar och förändringar i arbetet innebär att distansledarskap kommer att ha en betydande roll i framtidens hälso- och sjukvård.</p> <p>Det finns ett behov av att uppdatera ledarskapsutbildningar genom att inkludera ledarskap på distans, att skapa kommunikation och förtroende.</p> <p>Nuvarande ledare borde få möjlighet till skolning för att förbättra sina färdigheter att leda sina team på distans.</p>

			<p>De intervjuade uttryckte behov av instruktioner och verktyg kring hanteringen av anställdas välbefinnande. Det plötsliga bytet till distansledarskap beskrevs inte bara som intressant utan också utmanande, vilket har påverkat ledarnas välbefinnande i arbetet.</p> <p>Att man fick stöd både från organisationen och från andra anställda var avgörande för ledares välbefinnande i arbetet.</p>	<p>Organisationen borde skapa enhetliga riktlinjer för ledarskap på distans, resultatet i studien visar på brister i detta.</p> <p>Det vore viktigt att använda ledarens kunskap och erfarenhet när man utvecklar distansarbete.</p> <p>Mera forskning kring ledarskap på distans behövs.</p>
<p>Jordan, S.R., Connors, S.C. & Mastalerz, A.K. 2022. Frontline healthcare workers' perspectives on interprofessional teamwork during COVID-19. Journal of Interprofessional</p>	<p>Syftet var att förstå interprofessionella interaktioner och uppfattningar om teamarbete under covid-19 pandemin.</p>	<p>Semi-strukturerade intervjuer med 18 deltagare utfördes, deltagarna bestod av sjukskötare, farmaceuter och vårdkoordinatorer. Resultatet analyserades med hjälp av tematisk analys.</p>	<p>Fyra nyckelteman som beskriver styrkor och utmaningar med interprofessionellt samarbete framkom:</p> <p>Interprofessionellt samarbete, kommunikation, patientvård och respons från organisationen under covid-19 pandemin.</p>	<p>För att framgångsrikt ta itu med framtida kriser tyder erfarenheter på att sjukvården måste skapa och implementera strukturerade kommunikationsprocesser för att på ett tillförlitligt sätt dela expertis med organisatoriskt ledarskap, och ge konsekvent ledarskapsstöd till dem i frontlinjen.</p>

<p>Education & Practice. (29). 100550.</p>				
<p>Liberati, E., Richards, N., Willars, J., Scott, D., Boydell, N., Parker, J., Pinfold, V., Martin, G., Dixon-Woods, M. & Jones, P.B. 2021. A qualitative study of experiences of NHS mental healthcare workers during the Covid-19 pandemic. BMC Psychiatry. 21:250.</p>	<p>Studiens syfte var att karakterisera upplevelserna hos dem som arbetar i engelska NHS sekundära mentalvårdstjänster under den första vågen av pandemin.</p>	<p>Designen var en kvalitativ intervjubaserad studie. Det genomfördes semistrukturerade fjärrintervjuer (telefon eller online) med 35 anställda från NHS sekundära mentalvårdstjänster i England. Analysen baserades på den konstanta jämförande metoden.</p>	<p>Deltagarna rapporterade om stora förändringar i arbetssättet i och med pandemin, det vill säga paus av alla tjänster som anses vara "icke-nödvändiga", utplacering av personal till nya och okända roller och övergång till distansarbete. Deltagarna ställdes inför svåra dilemman relaterade till kliniskt beslutsfattande, prioritering av vården och kompromisser i förmågan att utföra den terapeutiska funktionen av sina roller. Vissa rapporterade att de kände sig dåligt stödda av organisationer. Många upplevde känslor av sorg, hjälplöshet, isolering, ångest och utmattning. Dessa känslor förvärrades av dålig kommunikation om tjänsteförändringar och av att personalen</p>	<p>Personalen inom psykiatrin mötte flera motgångar under pandemin som hade stor betydelse för deras välbefinnande. Resultaten i studien kan hjälpa till att identifiera mål för stöd.</p>

			kände att de inte kunde ta ledigt på grund av att det påverkade andras arbete.	
<p>Priya, M., Kumar, S., Lizarondo, L. & Baldock, K. 2019. Debriefing about the challenges of working in a remote area: A qualitative study of Australian allied health professionals' perspectives on clinical supervision. <i>PLoS ONE</i> 14(3): e0213613.</p>	<p>Undersöka erfarenheter av klinisk handledning på landsbygden och på distans.</p>	<p>Deltagarna rekryterades från landsbygden och avlägsna platser i två australiensiska stater med hjälp av en målinriktad samplingsstrategi för maximal variation. Individuella, semistrukturerade intervjuer utfördes. 16 stycken individer med olika professioner inom vården deltog. Data analyserades med hjälp av innehållsanalys och teman utvecklades därefter.</p>	<p>8 teman utvecklades: värde i klinisk handledning i landsbygdsområden och på avlägsna områden, mer än en form av professionellt stöd, vikten av kontextuella faktorer, begränsningar gällande klinisk handledning, optimerade fördelarna med distanshandledning, organisatoriska faktorer kan vara en möjliggörare och en barriär, behov av utvärdering och unika egenskaper för kliniska handledning på landsbygden och på distans.</p>	<p>Den här studien har belyst värdet av klinisk handledning för landsbygden och distanspersonal inom hälsovård. Denna information kan användas av organisationer och hälso- och sjukvårdspersonal för att säkerställa att kliniska handledningspartners är effektiva och därigenom förbättra rekrytering och bibehållande av arbetskraft på landsbygden och distans.</p>

<p>Taylor, M.J., Shikaislami, C., McNicholas, C., Taylor, D., Reed, J. & Vlaev, I. 2020. Using virtual world as a platform for collaborative meetings in healthcare: a feasibility study. BMC Health Services Research. (20) 442.</p>	<p>Syftet var att undersöka användningen av virtuella världar för att stödja kvalitetsförbättringen på teammöten inom hälso- och sjukvården på distans.</p>	<p>Tjugo individer deltog i studien. Teamen utförde samarbetsuppgifter i den virtuella världen eller ansikte mot ansikte. Kvaliteten på samarbetsuppgiftens prestationer mättes och enkäter och intervjuer användes för att registrera deltagarnas upplevelser av att utföra uppgifterna och använda programvaran för den virtuella världen.</p>	<p>Kvaliteten på resultatet av samarbetsuppgifterna var höga både ansikte mot ansikte och i den virtuella världen. Studien visade på fördelar med att använda virtuella världar i vårdmiljöer, bland annat möjligheten för virtuella stödverktyg som inte kan företrädas vid likvärdiga personliga möten, och potentialen för inställningar för virtuella världar för att få till förbättringar i gruppdynamiken.</p> <p>Rapporterade nackdelar för framtida virtuella världar var bland annat den svårighet som personer med svagare datorvana kan uppleva. Deltagarna tenderade att känna sig uppslukade av den samarbetsuppgift de utförde i den virtuella världen, men upplevde inte den virtuella miljön som "verklig".</p>	<p>Virtuella världar kan utgöra en effektiv plattform för samarbetsmöten för kvalitetsförbättring av hälso- och sjukvård. Tillhandahållandet av stöd till personer med svagare datorkunskaper bör säkerställas, liksom den tekniska tillförlitligheten hos den virtuella värld som används. Framtida forskning skulle kunna undersöka användningen av virtuella världar i andra vårdmiljöer</p>
--	---	--	--	---

<p>Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. I. 2021. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. <i>Applied psychology</i>. Vol.70 (1), p.16-59</p>	<p>Utforska utmaningar för distansarbetare, samt vilka virtuella arbeteegenskaper och individuella skillnader som påverkar dessa utmaningar.</p>	<p>Semistrukturerade intervjuer, med kinesiska anställda som arbetade hemifrån under pandemins tidiga dagar, och enkätdata från 522 anställda som arbetade hemma under pandemin.</p>	<p>Det identifierades fyra viktiga utmaningar för distansarbete: störningar mellan arbete och hem, ineffektiv kommunikation, prokastinering och ensamhet. Fyra virtuella arbeteegenskaper som påverkade upplevelsen av dessa utmaningar var: socialt stöd, självständighet på jobbet, övervakning och arbetsbelastning. En viktig individuell skillnadsfaktor var arbetarnas självdisciplin.</p> <p>Socialt stöd var positivt korrelerat med lägre nivåer av alla utmaningar för distansarbete: självständighet på jobbet negativt relaterat till ensamhet, arbetsbelastning och övervakning båda kopplade till högre interferens mellan arbete och hem och arbetsbelastning dessutom kopplad till lägre prokastinering.</p>	<p>Även om ytterligare forskning behövs, tyder resultatet på att chefer kan öka distansarbetares produktivitet och välbefinnande genom att designa högkvalitativt distansarbete. Chefer bör engagera sig mer stödjande i förvaltningsmetoder som att kommunicera med underordnade med hjälp av motiverande språk, bygga förtroende inom distribuerade team och dela information snarare än noggrann övervakning.</p> <p>Anställda och chefer bör vara medvetna om utmaningarna med att utöva distansarbete: mindre disciplinerade personer upplevde fler utmaningar när de arbetade hemifrån och därför kanske distansarbete inte är lämpligt för dem. Engagerande informell kommunikation med kollegor visade sig</p>
---	--	--	--	--

				vara positivt relaterat till arbetstillfredsställelse.
Yang, L., Murad, M., Mirza, F., Chaudhary, N.I. & Saeed, M. 2022. Shadow of cyber ostracism over remote environment: Implication on remote work challenges, virtual work environment and employee mental well-being during a Covid-19 pandemic. Acta Psychologica. (225). 103552.	Denna studie syftade till att identifiera inflytandet av cyberutfrysning på arbetsplatsen på anställdas engagemang i distansarbete och anställdas mentala välbefinnande med de förmedlande rollerna av utmaningar för distansarbete som ensamhet, prokrastinering, störningar mellan arbete och hem och ineffektiv kommunikation.	Datamaterialet samlades in från 303 respondenter genom ett online-frågeformulär som distribuerades i virtuella grupper bland vänner, släktingar och andra som arbetade i den privata sektorns organisationer i Pakistan.	Resultaten av denna studie visade att utfrysning via nätet på arbetsplatsen har en betydande inverkan på anställdas arbetsengagemang online och anställdas mentala välbefinnande. Dessutom visade resultaten också att ensamhet, ineffektiv kommunikation, prokrastinering och störningar i hemmet förmedlar förhållandet mellan utfrysning via nätet på arbetsplatsen, anställdas engagemang i distansarbete och anställdas mentala välbefinnande.	Studien ger några teoretiska, praktiska, politiska och samhällsliga implikationer.

Deltagande i forskningsintervju

Härmed inbjuds du till att delta i intervju som sakkunnig i mitt examensarbete för högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård.

Syftet med examensarbetet är att ta reda på hur man kan utveckla samarbetet inom arbetsteam i hälso- och sjukvården när man arbetar på distans.

Som handledare fungerar lektor Ann-Louise Glasberg.

Examensarbetet görs i form av en kvalitativ studie, där litteraturstudie kombinerat med intervjuer används. Intervjun beräknas ta cirka 30 - 60 minuter.

Deltagandet i intervjun är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Materialet behandlas konfidentiellt och resultatet sammanställs så att ingen enskild person kan kännas igen.

Med vänlig hälsning

Camilla Sten

040-XXXXXXX

camilla.sten@XXXXXXX

Intervjufrågor:

- 1) Hur lång erfarenhet av att arbeta på distans har du?

Följdfråga: Hur lång arbetserfarenhet har du inom ditt nuvarande yrke?

- 2) På vilket sätt kommunicerar du med dina teammedlemmar när du arbetar på distans?

Följdfrågor: Hur ofta kommunicerar du med andra i vårdteamet?

Hur ofta arbetar du på distans?

- 3) Vilka faktorer är viktiga för att distansarbete ska fungera för dig?

Följdfrågor: Tekniken? Ensamhet? Samarbete? Utbildning? Stöd? Ergonomi?

- 4) Hur tycker du att samarbetet till kolleger påverkas av distansarbete jämfört med närvaro på arbetsplatsen?

- 5) Hur tycker du att samarbetet till ledare påverkas vid distansarbete?

- 6) Hur tycker du att samarbetet till organisationen påverkas av distansarbete?

- 7) Hur skapar man bra sammanhållning i ett virtuellt vårdteam?

Följdfrågor: Vad fungerar bra mellan teammedlemmar när man arbetar på distans?

Vad fungerar mindre bra mellan teammedlemmar när man arbetar på distans?

- 8) Hur kan man stötta sina kollegor när man arbetar på distans?

Följdfrågor: Hur kan ledaren stöda dig i distansarbete?

Hur kan du stöda ledaren vid distansarbete?

Hur kan organisationen stöda dig vid distansarbete?

- 9) Har du utvecklingsförslag på hur man kan förbättra samarbetet i vårdteam vid distansarbete?

Följdfråga: Eller något annat som berör distansarbete?