



Högskolan
Kristianstad

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 250 30 00
www.hkr.se

**Examensarbete, 15 hp,
Kandidatexamen i ekonomi: Redovisning och revision
VT 2021 Fakulteten för ekonomi**

Vilka motivationsfaktorer är av större vikt för redovisningsekonomer vid distansarbete

Adnan Gerzic

Author

Adnan Gerzic

Titel

Vilka motivationsfaktorer är av större vikt för redovisningsekonomer vid distansarbete

Engelsk titel

Which motivational factors are of greater importance for accounting economists in teleworking

Handledare

Heléne Tjärnemo

Examinator

Caroline Pontoppidan

Sammanfattning

Det har skett en stor ökning av distansarbetet i samband med Covid-19 pandemin. Ekonomyrket är ett av de yrken som har haft möjlighet till denna omställning från kontorsarbete till distansarbete. Att arbeta på distans ställer prov på den anställda och dennes motivation.

Syftet med studien är att bidra till förståelsen för hur redovisningsekonomer upplevt omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete och hur det har påverkat arbetsmotivationen.

För att uppnå studiens syfte har en kvalitativ metod använts där tio redovisningsekonomer i södra Sverige intervjuades. Empirin analyserades sedan med koppling till Self-determination theory och Herzbergs tvåfaktorsteori för att besvara frågeställningarna.

Studiens visar att det har varit en stor omställning av arbetsmiljön för redovisningsekonomer vid distansarbete. Det har visat en stor påverkan på arbetsmiljön och således på motivationen, där inre motivationsfaktorer var av större vikt vid arbete på distans.

Ämnesord

Distansarbete, arbete hemifrån, motivation, arbetsmotivation

Author

Adnan Gerzic

Title

Which motivational factors are of greater importance for accounting economists in teleworking

Supervisor

Heléne Tjärnemo

Examiner

Caroline Pontoppidan

Abstract

There has been a large increase in telework due to the Covid-19 pandemic. The economist is one of the professions that has had the opportunity for this transition from office work to telework. Teleworking presents challenges to the employee and his motivation.

The purpose of this study is to contribute to the understanding of how economists have experienced the transition from traditional office work to telework and how it has affected their work motivation.

To achieve the purpose of the study, a qualitative method was used where ten accounting economists in southern Sweden were interviewed. The empiric was then analyzed in connection with Self-determination theory and Herzberg's two-factor theory to answer the questions.

The study shows that there has been a major change in the work environment for accounting economists in teleworking. It has shown a great impact on the work environment and thus on motivation, where internal motivational factors were of greater importance when working at a distance.

Keywords

Remote work, work from home, telework, motivation, work motivation

Förord

Jag vill börja med att tacka min handledare Heléne Tjárnemo för vägledningen och stödet under skrivandet av examensarbetet.

Jag vill även tacka intervjupersonerna för att de, trots omständigheterna, varit tillmötesgående och bidragit till studien.

Slutligen vill jag tacka min familj för stödet under hela utbildningen.

Högskolan Kristianstad 2021-08-13

Adnan Gerzic

Innehåll

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problematisering	3
1.3 Syfte.....	4
1.4 Frågeställning	4
1.5 Disposition.....	4
2. Teoretisk referensram.....	6
2.1 Distansarbete	6
2.2 Arbetsmotivation.....	8
2.2.1 Inre motivation	9
2.2.2 Yttre Motivation.....	9
2.3 Self-determination theory.....	11
2.4 Herzbergs tvåfaktorsteori	11
2.5 Teorianvändning.....	12
3. Metod	15
3.1 Metodval.....	15
3.1.1 Forskningsparadigm	15
3.1.2 Forskningsansats	15
3.2 Litteratursökning	16
3.3 Empirisk metod	16
3.3.1 Urval.....	16
3.3.2 Intervjupersoner	17
3.3.3 Intervjun	17
3.3.4 Intervjuguide	18
3.3.5 Informationsbearbetning	19
3.3.6 Trovärdighet.....	19
3.4 Etiskt beaktande	20

4. Empiri och analys.....	21
4.1 Distansarbete	21
4.2 Arbetsmotivation	22
4.3 Inre motivationsfaktorer	23
4.4 Yttre motivationsfaktorer	26
5. Diskussion och analys	28
5.1 Distansarbete	28
5.2 Arbetsmotivation	28
5.3 Inre motivationsfaktorer	29
5.4 Yttre motivationsfaktorer	31
6. Slutsats	33
6.1 Slutsats och studiens bidrag	33
6.2 Studiens begränsningar och framtida forskning	34
Litteraturförteckning	36
Bilaga 1. Intervjuguide	40

1. Inledning

I det inledande avsnittet ges en bakgrund till hur Covid-19 påverkar samhället, med fokus på ekonomiyrket och vilka utmaningar som den anställda ställs inför med omställning till distansarbete. Inledningskapitlet avslutas med studiens syfte och frågeställning.

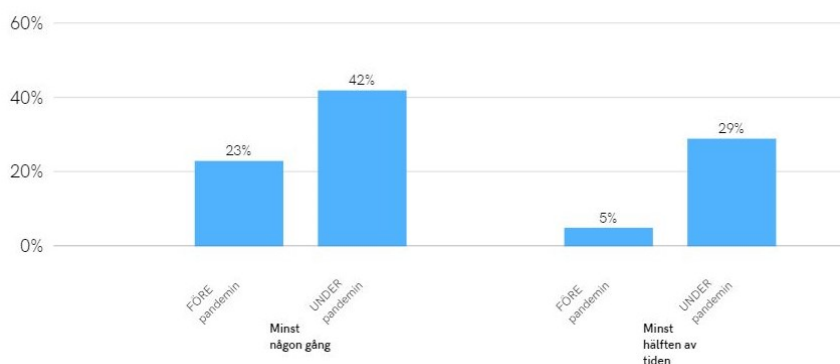
1.1 Bakgrund

I slutet av 2019 bröt ett virus ut i Wuhan, Kina, som fick namnet Covid-19. Det blev snabbt en smittspridning världen över och blev av WHO klassad som en pandemi den 11 mars 2020 efter att smittan hade spridits till 95 länder. Detta fick en stor påverkan på världen då länder stängde gränser, isolerades och sattes i karantän. Detta har lett till en global kris och även haft stor påverkan på ekonomin (NE, 2021) där en del företag har drabbats mer och därmed fått minska i form av personal, omsättning eller upphöra helt på grund av restriktionerna (Bick et al, 2020).

Folkhälsomyndigheten i Sverige har som ett led i att förhindra smittspridning rekommenderat att arbeta hemifrån till de som har möjligheten till det (Folkhälsomyndigheten, 2020). Dingel och Neiman (2020) visar i sin studie att 37% procent av arbeten i USA, sett till alla yrken, kan genomföras helt och hållet på distans. Det finns yrken som kräver att den anställda befinner sig på plats eftersom arbetsuppgiften kräver det, exempelvis sjukvårdspersonal, brevbärare, personal inom förskola m.m. Författarna drog slutsatsen att många av ekonomernas arbetsuppgifter var fullt möjliga att utföra på distans och kom fram till att arbetsgivarna därför inte ställde några krav på att de anställda skulle befinna sig på arbetsplatsen (Dingel och Neiman, 2020). Alipur et al. (2020) studerade yrken i Tyskland under pandemin och nämnde att 56% av arbeten var möjliga att utföra hemifrån men att de krävde tillgång till dator samt installation och utbildning i mjukvaror.

Arbetsplatsen och arbetsuppgifterna har förändrats med teknologins framgång som möjliggjort ett effektivare arbete men även mer kostnadseffektivt och hållbart (Perry och Hunter, 2018). Ekonomiyrket har i samband med IT:ns utveckling genomgått en omvandling i form av digitalisering (NE, 2020) där arbetet har gått från traditionellt pappersarbete till att hantera processer via datorer och telefoner som ger en möjlighet att jobba hemifrån (Svenskt näringsliv, 2016).

Internetstiftelsen har visat att i Sverige har 98% av befolkningen tillgång till internet och att så mycket som 93% har tillgång till en dator som ger möjligheten att arbeta på distans (Internetstiftelsen ,2020). Arbete på distans förekom även innan pandemin men har ökat markant med nya restriktioner och rekommendationer. I Sverige har det skett en ökning på 400%, från 14% distansarbete till 59%, under 2020 på grund av pandemin (Tele2, 2020). En ökning av distansarbete förväntas även efter pandemin. (Zetterblom, 2021; Tele2, 2020).



Figur 1. Arbete hemifrån före respektive under pandemin Källa: Internetstiftelsen, 2020

Före pandemin jobbade 5 procent ca hälften av arbetstiden på distans. Däremot ökade denna siffra under pandemin till 29 procent, det vill säga; nästan sex gånger högre. Före pandemin svarade 23 procent att de jobbade hemifrån enstaka gånger. Ökningen i denna grupp uppgick till 42 procent under pandemin - nästan det dubbla. (Internetstiftelsen, 2020)

Det finns både för- och nackdelar med att arbeta hemifrån. Att skapa en arbetskultur samt en bra arbetsmiljö för att arbeta hemifrån är en utmaning för arbetslagaren. Det finns personliga men även professionella utmaningar som den anställde ställs inför, varav en av dessa är motivation. Tillgången till en del resurser försvinner när arbetaren går från att jobba på arbetsplatsen till att isolera sig och arbeta hemifrån. Stöd och samarbete är av yttersta vikt för att ta sig an utmaningar på bästa sätt men även för att avgöra vilken arbetstagare som är mer lämplig för att arbeta på distans och mer självständigt (Bell, 2012).

1.2 Problematisering

Nikolau (2005) påvisar att de anställdas motivation kan påverkas vid organisationsförändringar då vissa individer reagerar positivt på förändringen medan andra tvärtom reagerar negativt. Chandrasekar (2011) kom fram till att arbetsplatsen är en faktor att beakta under distansarbete eftersom den kan ha en negativ påverkan på den anställde. Dåligt utformade arbetsstationer, stolar, ventilation, ljusförhållanden och oväsen är några av faktorerna som leder till ett försämrat arbete. Utformningen av arbetsplatsen, kommunikationssystem och relationerna till kollegorna spelar en viktig roll för arbetarens motivation (Chandrasekar, 2011). Arbetsmiljön förändrades från kontorsmiljö till arbetsmiljö i hemmet vilket innebar utmaningar i balans av privat och arbetsliv, kommunikation, relationer och personliga utmaningar (Mihai et al., 2020). De anställda fick med omställningen utbilda sig i programmen de inte tidigare använt i sin vardag, bland annat kommunikationsprogram för videosamtal (Alipour et al. 2020).

Perry och Hunter (2018) fann att arbetsplatsen hemifrån skiljer sig gentemot kontoret och ställer därför den anställdes självständighet på prov. Den anställde kan ha möjlighet att styra hur och när en arbetsuppgift utförs. Däremot innebar det begränsningar och utmaningar för individer som var känslomässigt labila och inte autonoma och där arbete på distans inte visade sig vara optimalt för den anställde. Individer som var emotionellt stabila och hade hög autonomi var mest lämpade för arbete på distans, med fokus på självbestämmande, kompetens och tillhörighet. Arbete hemifrån visade sig passa även hos individer som var emotionellt stabila men inte autonoma. Perry och Hunter (2018) drog därmed slutsatsen att arbetsgivaren och arbetstagaren därav bör utvärdera och se om den anställde är lämpad för att arbeta på distans och samtidigt erbjuda hen support/feedback, utbildning, tid med mera för att få det att fungera.

Mihai et. al (2020) studerade revisorer under pandemin sedan restriktioner infördes. Författarna konstaterar att revisorer anpassat sig relativt fort till att arbeta hemifrån men att det även inneburit mer stress och utmattningar på individen.

Deci et al. (2017) nämner att motivation är en viktig faktor för arbetets utfall och att företagen bör sträva efter att ha motiverade arbetare. Vakola och Callier (2011) visar i sin studie att motivation påverkas under distansarbete beroende på frekvensen, sett till arbetsdagar per vecka. De som arbetade mer regelbundet på distans hade lägre motivation än de som arbetade stundtals, det vill säga motivation har en minskande effekt vid mer förekommande distansarbete. Taskin och Bridoux (2010) kom fram till att samverkan och kommunikation var

ett stort problem med distansarbete. Det finns inte samma möjligheter till utbildning och utveckling vid distansarbete som på ett kontor. Det spontana lärandet på kontoret är viktigt för individens karriärutveckling och försvinner med distansarbete eftersom det inte är lika lätt att lära av kollegor som sitter intill. De anställda går miste om socialisering, mentorskap, lärande och kommunikation med att arbeta på distans. Detta leder till att distansarbete kan påverka kunskaperna och konkurrensen eftersom lärandet och kunskapsöverförandet mellan kollegor försvinner (Taskin och Bridoux, 2010). Den sociala och professionella distanseringen har även en negativ effekt på karriären, vilket kan påverka befordran och klättrandet i karriären (Elsbach och Cable, 2012).

Stora förändringar har skett under pandemin när det gäller arbetsmiljö, motivation, kommunikation och samarbete. Några av de oväntade utmaningarna ekonomen har ställts inför är att gå ifrån att vara på ett kontor nära kollegor, till social distansering och behöva skapa en egen arbetsplats i hemmet samt att inte ha möjlighet att kommunicera direkt utan istället via digital plattform. Tidigare studier om motivation har genomförts både med anställda på kontor och vid distansarbete men inte specifikt för ekonomer och under dessa omständigheter som på grund av pandemin lett till en stor omställning från att arbeta på kontor till att arbeta hemifrån.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att bidra till förståelsen för hur redovisningsekonomer upplevt omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete och hur det har påverkat arbetsmotivationen.

1.4 Frågeställning

Hur upplever redovisningsekonomen omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete?

Vilka motivationsfaktorer är av större vikt vid distansarbete?

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med en bakgrund om ämnet och övergår till en problemdiskussion som resulterar i studiens syfte och problemformulering. I andra kapitlet presenteras den teoretiska referensramen med ämnet distansarbete och motivation, som är uppdelat i inre och yttre motivation med koppling till Herzbergs tvåfaktorsteori och Self-determination teorin. Kapitel

tre beskriver tillvägagångsättet av metodinsamlingen genom en kvalitativ metod. Fjärde kapitlet presenterar resultaten utifrån den insamlade empirin via intervjuerna. Kapitel fem redogör för resultaten från empirin med författarens analys och diskussion. Avslutningsvis presenteras slutsatsen, studiens bidrag samt förslag till framtida forskning.

2. Teoretisk referensram

Kapitlet inleds med redogörelse av två centrala begrepp; Distansarbete och motivation. Motivation delas upp i inre och yttre motivation med utgångspunkt på två teorier, Herzbergs tvåfaktorteori och self-determination theory. Kapitlet avslutas med en sammanfattande teori och en konceptuell modell.

2.1 Distansarbete

Arbetsplatsen anses ha stor betydelse för arbetets effektivitet eftersom tillgången till resurser och relationer i form av arbetskollegor är av stor vikt vid arbetets gång. Samtidigt spelar den enskilde individens kunskap, driv och personlighet en viktig roll för arbetets utfall (Lindvall, 2017). Distansarbete är ett arbete som är förlagt utanför företagets lokaler (NE, 2021). Distansarbete började redan på 1980-talet men har på senare år ökat tack vare teknologins utveckling. Arbetsuppgifterna skiljer sig inte utan kan både genomföras på plats på kontoret eller på distans (Messenger och Lutz, 2016). Choudary et al. (2020) tydliggör att det har skett en stor förändring på senare år gällande distansarbete och varifrån arbetet sker. En förändring från traditionellt arbete på kontoret till att arbeta hemifrån, *work from home (WFH)*, och även ett steg längre som att arbeta från vilken plats som helst, *work from anywhere (WFA)*, dvs möjlighet att arbeta från olika geografiska platser så länge det finns en stabil internetanslutning (Choudary et al., 2020).

Kurland och Bailey (1999) förklarar distansarbete utifrån fyra arbetssätt;

- *Home-based telecommuting* (arbete hemifrån), där den anställde en majoritet av tiden arbetar hemifrån. Den anställde ska ha koppling till en central arbetsplats och arbetsgivare och syftar inte till personer som är egenföretagare/anställda i sitt eget företag.
- *Satellite office* (satellitkontor), syftar på arbete både hemifrån och en arbetsplats som är nära de anställda och kunderna, men som inte är centralt hos arbetsgivaren/arbetsplatsen, för att spara tid från pendlingen.
- *Neighbourhood work center* (företagshotell), är en arbetsplats i en byggnad där även andra företag har sina kontor belägna.
- *Mobile worker* (mobila arbetare), är arbetare som ofta är i väg, under förflyttning, och arbetar från olika platser; hemifrån, på flygplanet, i bilen, på hotell etcetera, och har

kontakt med en central arbetsplats via olika kommunikationsmedel (Kurland och Bailey, 1999).

Att ha möjligheten att arbeta hemifrån kan inge en känsla av att arbetsgivaren litar på arbetstagaren och att hen dessutom kan balansera arbets- och privatlivet vilket gör den anställde mer nöjd och därmed mer produktiv vilket i sin tur gynnar arbetsgivaren. Detta beror på vilken arbetsuppgift som behöver genomföras, där mer komplicerade uppgifter ställer krav på ett samarbete med andra kollegor (Bell, 2012). Den anställde kan genom att arbeta hemifrån vara mer flexibel och därmed styra hur och när arbetsuppgifterna ska genomföras utan att det påverkar produktiviteten och resultatet (Bailey & Kurland, 2002). Bloom et al. (2015) har visat att distansarbete har en positiv påverkan på prestationen. Deltagarna fick fritt välja om de skulle arbeta på kontor eller hemifrån och resultatet blev en 13% ökning i prestation vid arbete som var förlagt hemifrån. Anledningen till resultatet var att de anställda arbetade mer, detta genom att ha mindre pauser och mindre sjukdagar men även en ökning av arbetet per minut (Bloom et al, 2015)

Timsal och Awais (2016) betonar att med distansarbete får den anställde mer tid med familjen, behöver inte oroa sig för morgontrafiken och slipper eventuella stressiga kontorsmiljöer samtidigt som arbetsgivaren kan anlita duktiga arbetare som bor längre bort. Vyas och Butakhieo (2021) visade skillnaderna mellan att arbeta på kontor och hemifrån genom en SWOT-analys. SWOT står för *strenghts* (styrkor), *weaknesses* (svagheter), *opportunities* (möjligheter) och *threaths* (hot). Styrkorna med att vara på kontoret var tillgången till nätverket, samverkan, informationssymmetri, arbetsmiljö, tillhörighetskänsla och bättre för nyanställda gällande gemenskap och inläring. Att arbeta hemifrån visade styrkor som tidigare nämnt; flexibilitet, familjetid, frihet, tidsbesparing men även att kunna spara pengar, bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Möjligheterna var att det i framtiden kan leda till ett hybrid arbetssätt och även möjligheten att arbeta ifrån var som helst och locka till sig mer personal, kunskap från olika geografiska platser som inte är kopplade till kontoret (Vyas & Butakhieo, 2021).

Vyas och Butakhieo (2021) påvisar att svagheter med distansarbete var relaterade till kontorets styrkor såsom kommunikationsproblem, sociala interaktioner, brist på support och övervakning, arbetsmiljö samt distraktioner i hemmet. Arbetsmiljön i hemmet, internetsäkerheten, arbetskonkurrensen och outsourcingen är hoten med att arbeta hemifrån (Vyas & Butakhieo, 2021).

2.2 Arbetsmotivation

Motivation kommer från det latinska ordet *motus* som betyder bland annat känsla, drift och lidelse (Lindkvist et al., 2014). Motivation syftar på energin och drivkrafterna inom människan där drivkrafterna förekommer i olika situationer, t.ex. arbetsmotivation och karriärmotivation. Armstrong (2017) förklarar att motivation styrs utifrån de mål som sätts upp och vilka åtgärder som utförs för att nå dessa mål. Vare sig det är att motivera sig själv eller andra så förväntar sig individen att det ska finnas en belöning som tillfredsställer dennes behov (Bolman, 2019; Armstrong, 2017). Det finns ett antal teorier om motivation som kompletterar varandra, exempelvis Maslows behovspyramid och Alderfers ERG-teori som är utvecklad mot arbetsplatsmotivation (Bolman, 2019).

Maslows teori är en av de äldre motivationsteorierna och utformas som en pyramid med mänskliga behov i olika nivåer, där vissa av behoven anses mer grundläggande än andra (Bolman, 2019). Maslow har utformat teorin där de fysiologiska behoven ligger till grund och där självförverkligandet befinner sig högst upp i pyramiden (Healy, 2016; Izzah et al. 2020). Teorin har fått kritik för att det kan anses svårt att generalisera de olika behovsbegreppen, eftersom teorin har sin grund i klinisk psykologi och inte i arbetslivet, men har däremot varit av stor betydelse vid utvecklingen av andra teorier, exempelvis Alderfers teori (Lindkvist et al. 2014).

Alderfers existens-, tillhörighets- och tillväxtteori har liknande behov som Maslows som ska uppfyllas; hungersbehov, relationsbehov individer emellan och utvecklingsbehov för att uppnå sin fulla potential. Till skillnad från Maslow menar Alderfer att behovsnivåerna kan variera och att de dessutom kan verka samtidigt (Izzah et al. 2020 & Gagne & Deci, 2005).

Izzah et al. (2020) förklarar att arbetsmotivation är själva stimulansen hos en person för att den ska uppmuntras att utföra uppgiften relaterat till jobbet. Det är själva drivkraften hos individen för att i slutändan bidra till organisationen för att uppnå de individuella men även företagets mål. Det finns en inre motivation som är kopplat till individens egna mål och yttre motivation som kommer utifrån, exempelvis lön. Motivation på en arbetsplats belyser vikten av uppmuntran utifrån, från kollegor eller ledningen, för att öka viljan att genomföra arbetsuppgiften (Izzah et al, 2020). Den inre fokuserar på att söka utmaningar i arbetet och den yttre fokuserar på belöningarna som kommer med handlingarna, dvs motivation kommer utifrån arbetsuppgiften (Leonard et al, 1999).

2.2.1 Inre motivation

Människan har vanligtvis en inre motivation som är relaterad till nyfikenheten, att utforska och en vilja att lära sig (Ryan och Deci, 2000). Vallerand (2012) beskriver den inre motivationen som en fri vilja och tillfredställelsen som uppstår vid en genomförd handling, utan att låta sig påverkas av de yttre omständigheterna. Izzah et al. (2020) menar att den inre motivationen kan skilja sig mycket mellan individerna. De med stark inre motivation behöver inte något externt inflytande och uppmuntrar sig själva till att arbeta medan andra behöver yttre motivation från chefer eller kollegor. Nancy et al (1999) säger att så länge individen ser nöje i arbetsuppgiften kommer den externa motivationen inte att behövas eller inte ha någon större effekt på produktiviteten.

2.2.2 Yttre Motivation

Gagne och Deci (2005) betonar att den yttre motivationen spelar en viktig roll när det finns brist på inre motivation. Chandrasekar (2011) förklarar att motivation i form av bonusar och ökade löner endast har en kortvarig effekt och att faktorer kring arbetet spelar en viktigare roll. Vidare belyser författaren att arbetsmiljön är en viktig del för produktiviteten där motivation, feedback, målsättning, träning och själva arbetsplatsen som viktiga faktorer. Motivation är vanligt förekommande på en arbetsplats där alla ska känna att de tillhör och tillför i arbetet (Chandrasekar, 2011). Arbetsmotivation spelar en viktig roll eftersom det leder till en nöjd anställd som presterar bättre, accepterar förändring och även mindre omsättning av personal. Träning i form av utbildning och support, karriärmöjligheter och lön är en av de viktiga yttre motivationsfaktorerna (Bagajjo, 2021). Yekimov et al. (2020) stärker detta påstående genom att framhäva vikten av utbildning vid distansarbete och hur viktig ledningens support och motivation är för själva kvalitén på arbetet och prestationen under pandemin. Izzah et al (2020) anser att varje individ redan har en existerande vilja att göra något men som stimuleras från externa faktorer, det vill säga att intern motivation kommer från den externa motivationen (Izzah et al, 2020).

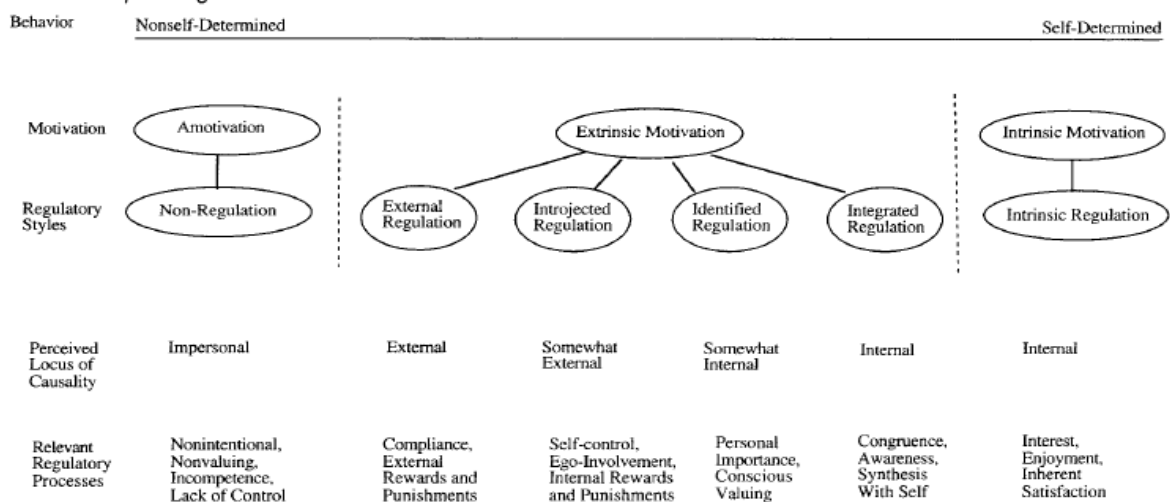
Gagne och Deci (2005) förklarar att den yttre motivationen är en form av drivkraft för att nå organisationens mål, gruppens belöningar eller för att undvika bestraffning. Vidare säger författarna att den interna och externa motivationen kan nå en punkt där de internaliseras, ett stadie där externa faktorerna blir en del av motivationen så att de externa inte längre behövs utifrån, exempelvis att individen gör sitt jobb utan krav på någon belöning. Denna

internalisering kan ske genom att individen vill känna sig värdefull, sätta värde i arbetet relaterat till de egna målen och det viktigast är att motivationsfaktorn är en del av deras egenskap och beteende (Gagne och Deci, 2005).

Deci och Ryan (2008) förklarar att det i yttre motivationen existerar en autonom och en kontrollerande motivation och menar att det bestäms utifrån självbestämmandet. Den autonoma motivationen kommer självmant eller relateras till den interna motivationen medan den kontrollerade motivationen består av dem externa faktorerna, såsom belöning eller bestraffning samt den internaliserade som leder till acceptans av förändring, undvikandet av skam eller påverkan på självkänslan för att passa in i andras ögon. I den kontrollerade motivationen så agerar individen annorlunda då hen känner pressen utifrån (Deci och Ryan, 2008).

Ryan och Deci (2000) nämner en tredje aspekt som är *amotivation*, icke motivation, vilket innebär bristen på hängivenhet till arbetsuppgiften. Det saknas stimulans från yttre eller inre motivationsfaktorer för att kunna genomföra uppgiften. Anledningen kan vara brist på kompetens, misstron om önskat resultat, eller att det saknas värde i uppgiften.

The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



Figur 2. Self-determination continuum Källa: Gagne och Deci, 2005

Gagne och Deci (2005) förklarar det utifrån figur 2 att till vänster finns avsaknandet av motivation, *amotivation*. Den inre motivationen finner vi längst till höger i figuren som är kopplat till intresset och tillfredställelsen till arbetsuppgiften. Mellan amotivation och inre motivation finner vi yttre motivation av olika grad. Närmast amotivation finner vi yttre

motivation som påverkas av yttre omständigheter, den mest kontrollerade yttre motivationen och benämns *External regulation*. Därefter kommer *Introjected regulation*, som fortfarande är starkt kontrollerad av yttre faktorer, men där en del av den inre motivationen existerar som fokuserar på undvikandet av skam och bestraffning. *Identified regulation* är tredje steget i den yttre motivationen och där den inre motivationen förekommer i högre grad, en internalisering som kopplas till personligheten samt värdet i arbetsuppgiften. Slutligen finner vi i figuren *Integrated regulation* där en hög grad av internalisering har skett av yttre och inre motivationsfaktorer (Gagne och Deci, 2005),

2.3 Self-determination theory

Self-determination theory, (självbestämmande teori), är en teori om motivation som fokuserar på tre psykologiska behov; kompetens, autonomi och samhörighet. Dessa tre bör vara uppfyllda för att känna fullständig motivation och självbestämmande annars finns det risk för att motivationen påverkas negativt. *Self-determination theory* fokuserar på de inre motivationsfaktorerna, och inte de yttre som exempelvis bonusar (Gagne & Deci, 2005).

Ryan och Deci (1985) beskriver *autonomi* som självbestämmandet, hur individen själv, från egen vilja, bestämmer över när och hur de genomför sin arbetsuppgift. Detta inger en bättre självkänsla som ökar motivationen.

Författarna förklarar vidare att *kompetens* handlar om drivet att utveckla kunskap samt att uppleva att ett bra jobb genomförs. Genom beröm och erkännande för sitt arbete känner sig individen behövd och att den tillför nytta. Kunskapen för att genomföra arbetsuppgiften krävs för att denna faktor ska vara uppfylld, samtidigt som uppgifterna inte ska vara alltför lätta.

Tillhörigheten innebär meningsfulla relationer och samverkan med andra individer. Detta handlar om upplevelser och känslor i gruppen och att motivationen existerar när individen känner mer tillhörighet (Ryan och Deci, 1985; Gagne och Deci, 2005).

2.4 Herzbergs tvåfaktorsteori

Herzbergs *tvåfaktorsteori* delas upp i inre faktorer och yttre faktorer, motivations- respektive hygienfaktorer (Gagne och Deci, 2005). Herzberg studerade sambandet mellan incitament, tillfredsställelse och arbetsprestation vid tidpunkter där deltagarna hade starka känslor och upplevelser kring arbetet. Resultatet var att de positiva attityderna var relaterade till

prestationer, erkännande, ansvar, arbete och belöning, och de negativa kopplade till organisationen, policyn och arbetsförhållanden. (Lindkvist et al. 2014; Herzberg, 1958). Herzberg (1959) kom fram till att det existerar trivsel som styrs av motivationsfaktorerna och vantrivsel som styrs av hygienfaktorerna. Författaren menar att om motivationsfaktorerna är uppfyllda så existerar trivsel och avsaknaden av motivationsfaktorerna innebär inte vantrivsel utan avsaknad av trivsel. Således styr hygienfaktorerna vantrivseln och förklaras på liknande sätt, det vill säga om hygienfaktorerna är uppfyllda så existerar inte vantrivsel och avsaknaden av dessa faktorer innebär en vantrivsel (Herzberg, 1959).

Motivationsfaktorerna var således kopplade till prestation, karriärmöjlighet, ansvar, arbetet i sig, erkännande och uppskattning. Hygienfaktorerna berör yttre faktorer som inte är kopplat till jobbet i sig utan till omständigheterna kring jobbet som lön, säkerhet, arbetsvillkor, relationer, se figur 3. Motivationsfaktorer anses vara viktigare än hygienfaktorer för att tillfredsställelsen ska vara långvarig. Dessa motivationsfaktorer påverkar arbetsmotivation som i sin tur påverkar arbetarnas behov av självförverkligande, liknas vid Maslows högsta mål i behovspyramiden (Tietjen och Myer, 1998; Gagne och Leci, 2005; Bolman, 2019).

Hygienfaktorer	Motivationsfaktorer
påverkar graden av otillfredsställelse men kan inte utlösa motivation	påverkar graden av tillfredsställelse och utlöser motivation
<ul style="list-style-type: none"> • • Företagspolicy och administration • • Ledning • • Lön • • Mellanmänniska relationer • • Arbetsförhållanden 	<ul style="list-style-type: none"> • • Prestation • • Erkännande • • Själva arbetet • • Ansvar • • Avancemang

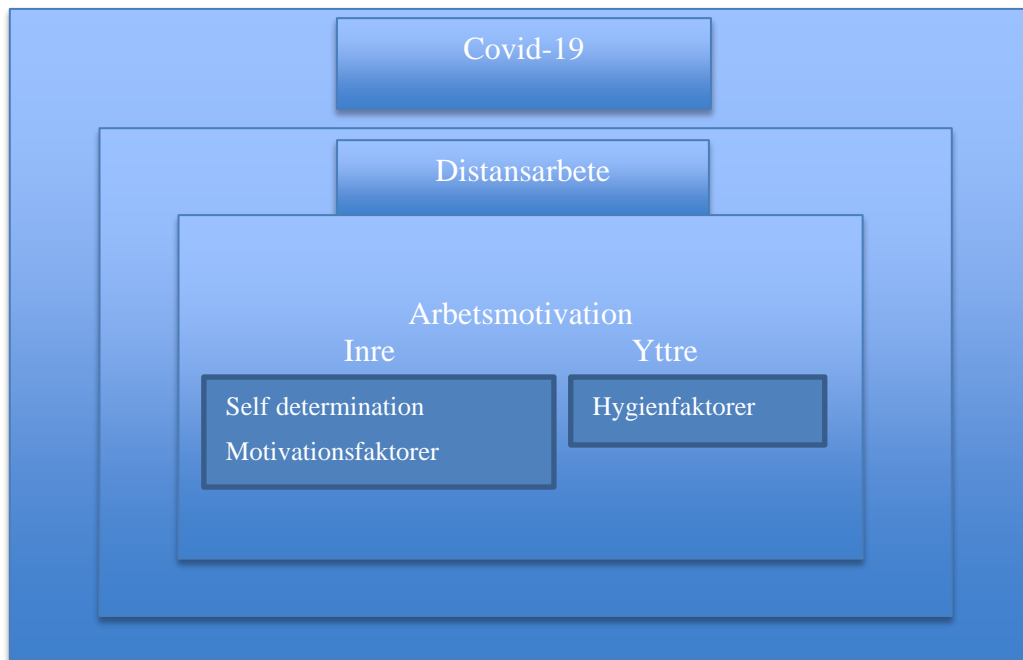
Figur 3. Herzbergs tvåfaktorsteori. Källa: Herzberg 1959

2.5 Teorianvändning

Syftet med studien är att bidra till förståelsen för hur redovisningsekonomer upplevt omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete och hur det har påverkat arbetsmotivationen. Figur 4 har utformats för att få förståelse för vilka faktorer som har lett till distansarbete och upplevelsen av distansarbetet samt vilka motivationsfaktorer är av större vikt sett till inre och yttre motivationsfaktorer. Motivation är en drivkraft för att uppnå olika mål, exempelvis att genomföra en arbetsuppgift, karriärmål etcetera. I denna studie är grundorsaken Covid-19 till att distansarbete har ökat, främst för redovisningsekonomer och hur deras motivations påverkats. Dessa faktorer ledde till att begreppen distansarbete, arbetsmotivation inre motivation och yttre motivation. används i denna studie.

Distansarbete innebär en förändring av arbetsmiljö, relationer, egenansvar etcetera och har därmed en påverkan på motivationen. Distansarbete är viktigaste faktorn till påverkan på motivation eftersom det är orsaken till omställningen för den anställde. Motivation delas upp i inre- och yttre motivationsfaktorer för att få förståelse vilka motivationsfaktorer som driver den anställde vid distansarbete. Det finns flera motivationsteorier men författaren har i denna studie fokuserat på två; Herzbergs och Decis motivationsteorier och delas upp i inre och yttre. De yttre faktorerna kommer från yttre påverkan exempelvis lön, belöning, karriärmöjlighet med flera. Dessa faktorer kommer inte inifrån individen men påverkar däremot hen att utföra en viss handling genom att det finns en belöning eller genom undvikandet av bestraffning. Herzberg nämner de yttre motivationsfaktorerna som hygienfaktorer.

Deci och Gagne (2005) pratar om de inre faktorerna; autonomi, kompetens och tillhörighet i sin *Self-determination theory* och Herzberg kopplar motivationsfaktorerna till inre motivation. Dessa kommer inifrån individen och framstår som de viktigare motivationsfaktorerna enligt båda teorierna. Teoretiska modellen bygger på uppdelningen av Herzbergs tvåfaktorsteori och *Self-determination theory*.



Figur 4. Teoretisk modell. Källa: Adnan Gerzic

3. Metod

I detta kapitel presenteras de metoder som använts vid datainsamlingen för att få en förståelse vid val av metod och hur processen har gått till.

3.1 Metodval

Det finns två olika undersökningsmetoder vid forskning; kvantitativ eller kvalitativ metod. Vilken metod som väljs beror på syftet samt vilket forskningsområde som studeras (Denscombe, 2018). Som Bryman och Bell (2017) säger ”*Kvalitativa studier är en forskningsstrategi där tonvikten under insamling och analys av data oftare ligger på ord än på kvantifiering och siffror*” Vid kvalitativ metod har forskaren möjlighet för tolkning och en djupare förståelse. Eftersom syftet med studien är att studera upplevelser av distansarbete och hur personerna upplever att arbetsmotivationen påverkas, har jag valt att använda mig av en kvalitativ metod med insamling av data genom intervjuer.

3.1.1 Forskningsparadigm

Syftet med studien är att bidra till förståelsen för hur redovisningsekonomer upplevt omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete och hur det har påverkat arbetsmotivationen. Forskaren kan få en vägledning när hen väljer kvantitativ eller kvalitativ infallsvinkel, positivism respektive interpretivism. Positivistiska paradigmet fokuserar på den fysiska verkligheten, egenskaper som går att studera objektivt utan egna värderingar. Det interpretivistiska är av mer subjektiv karaktär och fokuserar på erfarenheter och uppfattningar genom kvalitativ information (Denscombe, 2018).

Denna studie utgår ifrån interpretivistiska synsättet då fokus ligger på själva upplevelsen redovisningsekonomerna har av att arbeta hemifrån.

3.1.2 Forskningsansats

Vid forskning används vanligtvis någon av de tre forskningsansatserna; deduktiv, induktiv eller abduktiv. Deduktiv ansats utgår från tidigare kunskaper och genererar hypoteser som sedan prövas, och kopplas till det empiriska resultatet. Den induktiva ansatsen grundar sig på det insamlade materialet, författaren använder sig inte av någon teori utan det insamlade materialet

resulterar i en teori. Abduktiv ansats är en kombination av induktiv och deduktiv under studiens gång där en växling mellan teori och empiri sker genom studiens gång.

I denna studie har en abduktiv undersökning genomförts med anledning av växling mellan teori och empiri. Genom insamling av tidigare data från tidigare studier och koppling till nya fenomen såsom Covid-19 samt effekterna på redovisningsekonomer ansågs den abduktiva metoden vara lämpligast.

3.2 Litteratursökning

Datainsamling av artiklar, som är en stor del av arbetsutformningen, har skett mestadels genom databasen *Summon* men databasen Google Scholar har likaså använts som ett komplement för att få tillgång till fulltext.

Sökorden *remote work*, *work from home (WFH)*, *telework*, *motivation*, *workmotivation* har använts för att hitta relevanta artiklar för denna studie.

3.3 Empirisk metod

I detta avsnitt presenteras processen av insamling- och analys av data. Valet av intervjupersoner och intervjuens utformning presenteras för att få en helhetsbild och därmed få en förståelse till varför just dessa valen varit lämpliga i denna studie.

3.3.1 Urval

Första intervjun genomfördes med en bekant, som arbetar som controller. Resterande intervjupersoner har tillkommit via controllerns kontaktnät, ett snöbollsurval som är hänvisning till andra personer (Bell & Bryman, 2017), i detta fall via controllern. Datainsamlingen bestod av intervjuer med redovisningsekonomer i södra Sverige. Jag var i kontakt med både revisorer, controllers och redovisningsekonomer där det framkom att redovisningsekonomer var den grupp som hade minst erfarenhet av distansarbete före pandemin och därför var den grupp som ansågs mest intressant att studera eftersom det blev störst omställning för dem. En annan faktor var att det var lättare att rekrytera redovisningsekonomer till studien för att ha tillräckligt med data för studien. Redovisningsekonomerna arbetar både i privata och offentliga sektorer.

3.3.2 Intervjupersoner

Tio intervjuer genomfördes med redovisningsekonomer i södra Sverige. Samtliga intervjupersoner arbetar löpande med bokföring och bokslut. De medverkande består både av män och kvinnor och samtliga har genomfört sin utbildning på högskole- eller universitetsnivå i Sverige. Intervjupersoner som deltar i studien är från fem olika företag, från privat och offentlig sektor. Intervjuernas tidsåtgång var ca 20 minuter. Alla intervjupersoner hade tillsvidareanställning och nästintill inga erfarenheter av distansarbete före Covid-19 pandemin. Intervjupersonerna var mellan 25 och 61 år gamla och kommer i denna studie att ha andra namn för att bevara deras anonymitet.

Tabell 1. Intervjupersoner

Intervjuperson	Ålder	Tid på arbetsplats	Distansarbete	Omfattning	Form
Erik	25	8 månader	7 mån	90%	Intervju
Malin	50	1 år	6 mån	100%	Mail
Adam	33	1 år	1 år	95%	Intervju
Johanna	25	1,5 år	14 mån	99%	Intervju
Sandra	34	2,5 år	1 år	90%	Intervju
Bertil	34	3,5 år	15 mån	100%	Intervju
Helene	52	4,5 år	1 år	100%	Mail
Marika	48	5,5 år	1 år	95%	Intervju
Nils	38	7 år	15 mån	60%	Intervju
Lena	61	20 år	14 mån	100%	Intervju

3.3.3 Intervjun

Valet i denna studie blev en semistrukturerad intervju som innebar att jag hade frågor och ämnen som skulle besvaras (Denscombe, 2018), varpå jag följde en intervjuguide. Intervjuguiden finns tillhands som mall för att täcka delarna som studien berör. På grund av omständigheterna under pandemin genomfördes intervjuerna digitalt via mjukvarorna Zoom

och Teams. Enligt Bell och Bryman (2017) finns möjligheten att läsa av personen som intervjuas vid direkt kontakt och hur den agerar vid frågor samt svar, som kan vara ytterligare data för tolkning. Enligt Denscombe (2018) kan internetbaserade intervjuer genomföras likt direkt intervju, ansikte mot ansikte, om det även finns möjlighet till videosamtal. Vidare tolkning av kroppsspråk var inte möjligt fullt ut i denna studie eftersom intervjuerna genomfördes av en och samma person som medförde till en avsaknad av variation och stöd genom intervjuerna, både för följdfrågor och för att läsa av den intervjuades kroppsspråk i samband med anteckningar. Denscombe (2018) skriver att det finns risk för att svaren kan variera beroende på vem som intervjuar, en intervju effekt. Två intervjuer kunde inte genomföras på grund av svårigheter med tidsanpassning och det blev i stället intervjuer via e-mail för att rekrytera flera intervju personer i studien. Valet att använda dessa i studien baseras på att intervjuerna via videosamtal inte behövde följdfrågor utan kunde besvara frågan tydligt och tillräckligt för studiens syfte. Vidare utveckling av frågor behövdes inte för att den intervjuade skulle förstå frågan eller ledas till ett svar. Möjligheten till att förklara otydligheter och komplettering av svaren fanns genom mailkontakten men detta behövdes inte. De två intervju personerna som svarade via email var Helene och Malin. Dessa analyserades i efterhand och nådde upp till kriterierna för att vara med i empirin. Intervjuguiden finns i Bilaga 1. och bygger på motivationsfaktorerna kopplade till Herzbergs tvåfaktorsteori och Self-determination theory samt täcker fyra teman; Arbetsplats, Arbetsmotivation, Inre motivationsfaktorer och Yttre motivationsfaktorer.

3.3.4 Intervjuguide

Frågorna i intervjuguiden har utformats utifrån den teoretiska referensramen och behandlade frågor om distansarbete och motivationsfaktorer, både inre och yttre. Intervjuguiden fanns tillhands för att inte glömma ställa frågor som var viktiga för studiens empiri. Frågorna följde inte alltid ordningsföljd utan var flexibla och följde den intervjuades svar så att denne kunde utveckla och prata fritt utan att behöva avbrytas eller hoppa fram och tillbaka kring ämnena. Inledningsvis ställdes bakgrundsfrågor för att få en förståelse om vem intervju personen var och vad hen arbetade med. Vidare gick samtalen över till att diskutera utmaningarna och upplevelserna kring att arbeta hemifrån, och sedan frågor för att fokusera på motivation.

3.3.5 Informationsbearbetning

Vid intervjun använde jag mig både av anteckningar och av ljudinspelning efter ett samtycke från intervjupersonerna. Denscombe (2018) klargör att transkriberingen är en värdefull del och viktig för att underlätta jämförelse mellan data som samlats in och nämner att allt ljud inte behöver omvandlas till text utan forskaren kan vara selektiv. Jag valde att inte transkribera ord och meningar som upprepades och även ämnen som inte var relevanta till studien, exempelvis när intervjupersonen Erik nämner hur några av hans vänner, som inte är ekonomer, inte jobbar i lika stor utsträckning hemifrån. Data som samlades in analyserades och delades upp i delar för att kunna jämföra resultaten. Fördelen med intervjuerna via e-mail var att ingen transkribering behövde genomföras. Detta är enligt Denscombe (2018) en stor fördel eftersom transkriberingsfel inte uppstår.

3.3.6 Trovärdighet

Enligt Denscombe (2018) är trovärdigheten vid kvalitativa forskningar svårare att bedöma. Det går inte att upprepa forskningen för att kontrollera forsknings- och fyndkvalitén, som det gör vid experiment, eftersom det inte är praktiskt möjligt att få till samma sociala inramning. Tid förändrar saker och eftersom alla människor är unika är möjligheten att kunna upprepa samma miljö med liknande människor liten. En annan faktor är kopplad till forskaren och innebär att en annan forskare hade haft en liten chans att kunna producera identiska data och slutsats. Undersökningen i denna studie genomfördes genom en kvalitativ metod, en intervju, med syfte att undersöka redovisningsekonomernas upplevelser av distansarbete och hur deras motivation påverkats.

Trovärdigheten menar Denscombe (2018) är frågan om hur forskare kan påvisa att studiens data är korrekta, exakta och träffsäkra samt relevanta för studien. För att uppnå hög trovärdighet har en intervjuguide utformats med tydliga och relevanta frågor och där möjlighet till följdfrågor fanns. En noggrann transkribering och analys hjälpte till att jämföra svaren.

Det finns risk att forskaren blir en del av datainsamlingstekniken, exempelvis som observatör eller intervjuare. Det blir då viktigt för att öka studiens pålitlighet och att samma resultat hade kunnat erhållas även om en annan forskare skulle genomföra undersökningen. Genom en tydlig redogörelse av metod, analys och beslut ökar pålitligheten i studien (Denscombe, 2018). En utförlig förklaring av metodinsamlingen presenteras i denna studie. För att uppnå pålitlighet genomfördes intervjun med tydlighet och öppenhet utan ledande frågor.

Vid kvalitativ forskning använder sig forskarna av överförbarhet i stället för generalisering, som handlar om att informationen i studien är tillämpbar på andra jämförbara studier. Resultaten i studien består av ett litet urval av intervjupersoner och det kan anses vara svårt att tillämpa överförbarhet och därför passar en analytisk generalisering denna undersökning. Analytisk generalisering belyser överförbarheten som en viktig del, där överförbarheten beror på om resultaten går att jämföra med andra studier av samma typ eller om de är begränsade till just denna studie (Denscombe, 2018). Studiens resultat anses överförbara eftersom i denna studie utgår intervjufrågorna utifrån en stark och relevant teori där resultaten från intervjun går att jämföra mellan varandra och även tillämpa till andra liknande studier.

3.4 Etiskt beaktande

Vid företagsekonomiska undersökningar förekommer etiska frågor och eventuella problem som kan uppstå. Frågor om informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet betraktas i denna studie (Bell och Bryman, 2017).

Informationskravet syftar till att informera intervjupersonerna, som deltar i studien, vad studiens syfte är och deras medverkan. Samtyckeskravet innebär att intervjupersonerna har gett sitt samtycke till att delta i studien. Deltagandet är frivilligt vilket innebär att de har rätt att bestämma om de önskar att medverka eller inte (Bell och Bryman, 2017). Samtycke har erhållits via samtliga intervjupersoner i denna studie. Konfidentialitetskravet har behandlats genom att intervjupersonernas identitet och personliga uppgifter inte skrivits ut och således har deras anonymitet kunnat bevaras i studien. Informationen registreras och bevaras på ett säkert sätt så att utomstående inte får ta del av denna känsliga information. Nyttjandekravet innebär att den data som har samlats in bara får användas till forskningsändamålet.

4. Empiri och analys

I detta kapitel presenteras de empiriska resultaten som har erhållits genom intervjuer med redovisningsekonomer. Kapitlet delas in i 4 huvudkapitel: Distansarbete, arbetsmotivation, inre motivation och yttre motivation.

4.1 Distansarbete

Samtliga intervjupersoner svarade att de arbetade på kontoret innan Covid-19 pandemin bröt ut och restriktioner och rekommendationer infördes. Intervjupersonerna hade olika upplevelser av omställningen från kontorsarbete till att arbeta på distans. Samtliga intervjupersoner hade haft kontoret som arbetsplats där kontorsutformningen hos alla anställda var i form av ett så kallat kontorslandskap. Vidare framkom det att intervjupersonerna tidigare har arbetat ytterst lite hemifrån. Majoriteten av intervjupersonerna hade köket som arbetsplats. Två intervjupersoner har under distansarbetet skapat sig en arbetsplats i hemmet.

”Till en början bestod min arbetsplats av arbetsdatoren på köksbordet. När jag insåg att Covid-19 blev långvarig då hämtade jag extra skärmar från kontoret och sedan köpte jag mig ett skrivbord och en arbetsstol för att orka med, slippa ryggbesvären och kunna vara effektiv” (Lena)

”Hemma har jag ordnat en arbetsplats i hallen på ovanvåningen. Jag har en arbetsbänk och en arbetsstol, som jag har tagit med mig hem från kontoret.” (Marika, 48)

Företagen och de anställda följde Folkhälsomyndighetens rekommendationer och fick därmed ingen utbildning i samband med distansarbete, utan det blev en ändring i deras arbetsmiljö. Intervjupersonerna förklarade att de endast fick information om vilka program som skulle användas som kommunikationsmedel vid distansarbete. Övriga program, som de tidigare använde under deras arbete på kontoret, hade de anställda tillgång till via sina arbetsdatorer.

”Jag fick ingen utbildning eller stöd inför omställningen till att arbeta hemifrån. Enda medlet jag har från företaget är datoren. Min arbetsplats är mitt köksbord.” (Johanna, 25)

Samtliga intervjupersoner upplevde däremot mer flexibilitet sedan omställningen till distansarbete. Det framgick tydligt att intervjupersonerna upplevde att tidsbesparande av att inte behöva ta sig fysiskt till jobbet hade varit en stor fördel i deras arbetsdag. Exempelvis uttryckte Johanna, 25:

”Jag hinner göra aktiviteter runt hemmet under mina pauser.”

Intervjupersonerna svarade att det som hade tillkommit med distansarbetet var digitala möten, exempelvis via Zoom eller Teams. Det framgick även hos intervjupersonerna att det inte upplevdes vara lika effektivt men att deras kollegor och chefer fortfarande föredrog digitala möten under pandemin för att undvika smittspridningen.

Däremot framkom det att majoriteten av intervjupersonerna hade upplevt svårigheter med att skilja arbetet från privatlivet. Intervjupersonerna nämnde att arbetet gick ut över deras privatliv, exempelvis Nils som upplevde att det gick ut över barnens tid. Detta upplevdes likaså av Bertil (34):

”Tanken på jobbet finns där ständigt och har blivit en del av vardagen. Tidigare gick jag ifrån kontoret och det var slut på arbetsdagen. Nu finns tillgången till arbetet på meters avstånd så ibland blir det att jag kontrollera mejlen även kvällstid under familjetid”

Vid distansarbete blev det lätt att arbetsdagen förlängdes i och med att tillgängligheten till arbetsplatsen fanns inom en snar närhet. Nils (38) förklarade att det var svårare att hålla bestämda tider och att skilja jobbet från fritiden samt att jobb vanligtvis förekom under lunchtid. Med andra ord blev det svårt att sätta en tydlig gräns mellan arbete och privatliv, samt vara konsekvent mot denna under en längre period av distansarbete.

”Jag har svårt att distansera och upplever emellanåt att jag ständigt är på jobbet. Skulle telefonen ringa 17:30 fastän jag slutat för dagen så svarar jag.” (Erik, 25)

”Jag är mindre stressad men upplever att jag arbetar längre tider. Ibland sitter jag fram emot 20 tiden.” (Lena, 61)

4.2 Arbetsmotivation

Vid frågan ”*vad innebär arbetsmotivation för dig*” svarade intervjupersonerna olika men där glädje, betydelse och ansvar i arbetet tydligt framkom i majoriteten av svaren. Eftersom det inte var en ledande fråga framkom det ändå att de inre motivationsfaktorerna var av större betydelse för intervjupersonernas arbetsmotivation.

” För mig är det att känna glädje i mitt arbete. Att jobbet ska kännas meningsfullt och värdefullt samt att ha möjlighet att ha ansvar och påverka. (Nils, 38)

”Arbetsmotivation innebär för mig främst att få glädje av det jag gör. Att det jag gör är betydelsefullt” (Bertil, 34)

Samtliga intervjupersoner tyckte att pandemin hade varit långvarig och pågått längre än de förväntade sig och således påverkat alla men dock i olika utsträckning. Vid öppna frågor om arbetsmotivationen och påverkan på distansarbetet uppgav några intervjupersoner att motivationen inte hade förändrats mycket. Intervjupersonerna i åldersgruppen 45+ ansåg att arbetsmotivationen inte hade påverkats av distansarbetet.

”Jag tycker inte det har haft påverkan på själva arbetsmotivationen” (Helene, 52)

Vid vidare frågor i intervjun framgick det att intervjupersoner som svarade att deras arbetsmotivation var opåverkad ändå hade haft påverkan på denna, dock i olika utsträckning. Exempelvis förklarade Marika (48) att distansarbetet överlag inte hade haft påverkan på arbetsmotivationen men där det senare under intervjun framgick att avsaknaden av gruppanshörigheten och utvecklingsmöjligheterna hade haft en negativ inverkan på hennes motivation. Adam (33) och Sandra (34) relaterade den negativa motivationen till en minskad karriärklättring och Bertil var inte säker på om det berodde på distansarbetet i sig eller pandemins påverkan på allt, inklusive jobbet.

4.3 Inre motivationsfaktorer

Distansarbete upplevdes av intervjupersonerna ha haft en stor inverkan på självständighet och ansvar. Intervjupersonerna förklarade att de vid arbete på kontor kunde ta hjälp av en kollega som satt bredvid medan det vid distansarbete ibland tog för lång tid att få svar via mejl från kollegorna och även cheferna. Exempelvis nämnde Lena att svaren kunde dröja på grund av att en fråga ställd via e-mail gjorde att svaret inte återkom lika snabbt till henne som när hon satt i ett kontorslandskap och hade kollegorna tillgängliga för att kunna få ett svar direkt.

Det framgick vidare från samtliga intervjupersoner att detta har lett till att problem har försökts och fått lösas på egen hand eftersom tillgången till resurserna som fanns på ett kontor hade förändrats med distansarbetet. Exempelvis uppgav Bertil och Johanna att arbetet upplevdes mer betydelsefullt genom att ansvaret och självständigheten hade ökat. Alla intervjupersoner uppgav att friheten och självstyranget av arbetsuppgifterna fanns där men samtidigt så framgick det att samtliga intervjupersoner arbetar med deadlines, vilket innebar att det fanns ett visst krav på när uppgiften skulle vara genomförd.

Därav framgick det att redovisningsekonomerna hade en möjlighet att styra sina arbetsuppgifter men endast till en viss grad. Det andra som inte gick att påverka var gruppmötena. Vid frågor om självstyrandet erhöles bland annat dessa svar:

”Så länge jag håller mig till tidsplanen som är uppsatt så disponerar jag mitt arbete själv” (Helene)

”De dagar jag inte har möten så kan jag styra stor del av mitt arbete själv, dock har jag ett kalenderanpassat arbete, med bokföring och bokslut som är knutna till deadlines och detta kan jag inte styra.” (Bertil, 34)

Intervjupersonerna ansåg att deras arbete var ansvarsfullt och bland annat relaterade Lena (61) det till att hennes arbetsuppgift bör vara slutförd för att nästa steg i arbetsprocessen skall kunna påbörjas samt slutföras på ett korrekt sätt. Ansvarsfullt och betydelsefullt var dessutom viktiga motivationsfaktorer som tidigare nämnt i punkt 4.3 arbetsmotivation. Nils ansåg det dessutom betydelsefullt för att han arbetade på ett företag som hjälper människor.

”Skulle även svara ja om jag ställer det i relation till liknande befattningar, eftersom företaget arbetar för att förbättra livskvalitén.” (Nils, 38)

Kompetens ansågs vara viktig för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter och att samtidigt känna sig behövd. Intervjupersonerna som hade arbetat i mer än två år på sina arbetsplatser ansåg att deras kompetens och utveckling under arbetet hemifrån stått stilla och att anledningen var att arbetsuppgifterna inte hade förändrats. Därmed upplevde dem att det inte hade blivit något nytt kunskapsutbyte via kollegorna och att dem samtidigt inte fått gå på några utbildningar. Det enda nya dem hade lärt sig var ett nytt program för digitala möten.

”Det har knappt skett någon utveckling. Jag känner att jag är på samma plats som för ett år sen innan distansarbete. Vi har inte haft några seminarier eller utbildningar under denna tid.” (Marika, 48)

Det framgick utifrån intervjuerna att utvecklingen hade gått framåt gällande den egna självständigheten och det egna ansvaret. Två av intervjupersonerna beskrev det så här:

”Jag blev typ tvingad att lösa problemet själv. Detta gjorde att jag upplevde mig mer självständig.” (Johanna, 25)

”Självständighet och arbetsansvar har utvecklats flera nivåer. Jag har deadlines att följa och med distansarbete har jag fått jobba mer självständigt och på det sättet lärt mig själv.” (Erik, 25)

Adam och Sandra sade att distansarbete hade haft en negativ inverkan på motivationen för karriärmöjligheten. Karriärklättring upplevdes inte aktuellt i samband med distansarbete. Det framgick endast hos dessa två intervjupersonerna att de försökte klättra i karriären i dagsläget.

”Jag ser ingen möjlighet att klättra i karriären medan distansarbetet pågår. Avsaknaden av direktkontakt med chefer gör att motivationen för att prestera ytterligare, ex genom att ta mig an flera uppdrag, inte känns aktuellt.” (Sandra, 34)

”Jag var redo för nästa steg i min utveckling och i karriären och ville bli financial controller i företaget men i stället har det under pandemin legat på is.” (Adam, 33)

Det som tydligt framgick hos intervjupersonerna är saknaden av arbetskolllegorna och vardagskommunikationen. Videokonferenser ansågs endast ha hjälpt till en viss del när det gällde samhörigheten. Det framgick att det hade blivit färre interaktioner mellan kollegor och att träffarna endast skedde via digitala möten. Avsaknaden av det sociala umgänget hade påverkat alla intervjupersoner på ett negativt sätt, inte bara relaterat till arbetet utan även i den spontana kommunikationen. Fika ansågs ha blivit en tradition och en plats där de flesta interaktionerna skedde mellan de anställda. Relationer skapades på arbetsplatsen i olika grad men det framgick utifrån intervjupersonernas svar att fikarummet gav en möjlighet att även diskutera personliga ämnen, såsom familj, fritid och intressen som stärkte relationen kollegor emellan.

”Det har förändrats en hel del sedan vi inte har någon direkt kontakt. Exempelvis finns inte de spontana möten med kollegorna som man brukar träffa i korridoren eller i fikarummet för att prata om allt möjligt. Vi har tappat varandra längs vägen.” (Marika, 48)

”Jag saknar kollegorna och interaktionerna på jobbet, i fikarummet. Jag känner mig delvis som en robot med distansarbete.” (Lena, 61)

Spontana möten visade sig vara en viktig faktor som intervjupersonerna värdesatte och saknade. Digitala möten hade inte upplevts ha samma effekt som exempelvis de fysiska mötena i fikarummet, detta när det gällde relationerna, och således hade det spontana mötet försvunnit med distansarbetet. Det framgick att de digitala mötena skiljde sig i frekvens arbetsplatserna emellan och oavsett mötesfrekvensen så upplevdes det inte ha hjälpt tillhörigheten. Även vid fler regelbundna morgonmöten i grupp så ansågs det fortfarande att relationen till kollegorna påverkades negativt då dessa möten ändå förde arbete på tal och inte gav så mycket utrymme till personliga interaktioner.

”Det har definitivt blivit färre interaktioner och kollegorna har man inte träffat fysiskt på ett bra tag. Sammanhållningen kan ha fått sig en törn” (Nils, 38)

”Att inte vara i en arbetsatmosfär med kollegor som bjuder in till viktiga diskussioner är väldigt ovant. Dessutom känns det ensamt att sitta hemma och arbeta” (Johanna, 25)

4.4 Yttre motivationsfaktorer

De yttre motivationsfaktorer reflekterade intervjupersonerna först över när de fick direkt fråga kring yttre motivationsfaktorer som till skillnad från inre motivationsfaktorer dök upp vid öppen fråga om betydelsen av motivation. Exempelvis sa Johanna (25) att eftersom distansarbetet inneburit mycket arbete på egen hand så har hon inte hunnit reflektera över den yttre påverkan på motivationen. Vidare berättar Johanna (25) gällande lönefaktorn:

”Både och. För mig är själva arbetet viktigare än pengar. Lönen tycker jag speglar min utbildning och erfarenhet inom yrket och vidare tankar har jag inte lagt på det.”

Intervjupersonernas svar varierade när det gällde yttre motivationsfaktorer. Vid frågan om löns betydelse som motivation ansågs lön och löneutveckling vara en del av arbetet och en bekräftelse på ett väl utfört jobb.

”För mig är det viktigt att fastän vi jobbar på distans att jag har mitt lönesamtal. För fastän jag trivs på min arbetsplats så är en löneökning ett bevis på att jag utför ett bra jobb och sporrar mig till att fortsätta i samma bana.” (Sandra, 34)

Bertil förklarade att det för honom var viktigare att finna glädje och välmående i arbetet, vilket för honom var mer motivationshöjande än en hög lön i sig.

”Tidigare hade jag ett mer avlönat arbete men också mer arbetstimmar och huvudvärk kring jobbet som gick över familjetiden. Nu har jag lägre lön mer mår bättre och är mer motiverad på jobbet.” (Bertil, 34)

Digitala möten hade blivit en rutin för att sammanställa genomfört arbete och kommande deadlines. Stöd i arbetet förekom hos samtliga intervjupersoner i olika omfattning. Samtliga kontakter skedde digitalt oavsett om det var gruppmöten eller individuella möten, vare sig det var via e-mail, telefon eller videosamtal. Som tidigare nämnt fick intervjupersonerna inte mycket utbildning avseende arbetet på distans mer än information om kommunikationsverktygen. Vid kontorslandskap uppgav intervjupersonerna att de hade nära till hjälp både från kollegor och chefer och där direktkontakt ansågs effektivare, snabbare och mer lärorik.

”Vi får bra feedback från vår arbetsgivare då vi en gång i veckan har ett möte med våran chef gällande hemarbete. Man får prata ut med hur det går etcetera.” (Erik, 25)

”Nu har vi tätare uppföljningssamtal för att se hur det fungerar för var och en. Hur den sociala delen saknas och även påverkar en. Hur avsaknad av fysisk kontakt påverkar?” (Marika, 48)

Erik anställdes under pandemin och har därmed inte fått uppleva kontorsmiljön och har således inte hunnit skapa starka band med kollegor och har därför fått mest support av ledningen.

”Eftersom jag är relativt ny på jobbet så upplever jag att jag har förlorat en del på att vara hemma. Jag har inte kunnat få den hjälp jag behöver eftersom jag inte sitter med kollegor” (Erik, 25)

Det som framgick hos intervjupersonerna var att arbetsmiljön hade förändrats avsevärt. Endast Helene upplevde att det inte hade blivit någon skillnad eftersom hon hade en ordnad arbetsplats. Som det tidigare nämnts så arbetade majoriteten av intervjupersonerna från köket som inte ansågs vara en optimal arbetsplats. Malin (50) upplevde att arbetsmiljön hade förändrats och att det förekom störningar från familjen. Störningar från arbetskollegor uppledes inte lika störande. Nils och Marika uppgav att deras arbetsplats hemma var sämre anpassad till skillnad från deras arbetsplats på kontoret där båda hade tillgång till stora skärmar, ergonomiska stolar, höj- och sänkbart bord.

5. Diskussion och analys

I detta kapitel presenteras de empiriska resultaten som har erhållits genom intervjuer med redovisningsekonomer. Kapitlet delas in i 4 huvudkapitel: Distansarbete, arbetsmotivation, inre motivation och yttre motivation.

5.1 Distansarbete

Redovisningsekonomernas arbete på distans påbörjade i all hast som en effekt av Folkhälsomyndighetens rekommendationer på grund av Covid-19 pandemin. Detta innebar en snabb omställning till ett arbete förlagt på distans utan någon större förberedelse och utbildning för distansarbetet. Detta arbete blev för samtliga intervjupersoner i studien förlagt hemifrån.

Redovisningsekonomer upplevde både för och nackdelar med att arbeta på distans. En av fördelarna med distansarbete vilket därmed var motivationshöjande, var tidsbesparandet; att inte behöva ta sig till och från arbetsplatsen och likaså kunna utföra hushållssysslor. En negativ aspekt var att vissa individer erfor att det var svårt att skilja mellan privatliv och jobb samt dra en tydlig gräns mellan när arbetsdagen slutar, detta då arbetsplatsen konstant är tillgänglig på hemmaplan. En tydlig nackdel gällande tidsaspekten var att arbetsdagen automatiskt blivit förlängd, samtidigt som många upplevde fördelen av att vara mindre stressade under en arbetsdag, två faktorer som hos flertalet individer gick hand i hand och ställde krav på självdisciplinen. Bloom et al (2015) menar att de som arbetar på distans och lyckas balansera jobb och privatliv är mer tillfreds, vilket yttrar sig således i en prestationsökning och därmed ökad produktivitet, jämfört med tidigare arbete vanligtvis utfört på den fysiska arbetsplatsen. Detta genom att arbetstagaren hade mindre och kortare raster och längre arbetstider vilket återspeglades i intervjuernas svar i denna studie.

5.2 Arbetsmotivation

Vid intervjuernas gång valdes en öppen fråga om arbetsmotivationens innebörd för intervjupersonerna. Arbetsmotivation uppfattades olika mellan intervjupersonerna men där en gemensam drivkraft var glädjen i arbetet. Armstrong (2017) förklarar att motivation syftar på energin inom människan och Izzah et al. (2020) förklarar att arbetsmotivation är själva stimulansen för att uppmuntras till att genomföra jobbet. Inre motivation är kopplat till individens egna mål och är därför unik för varje individ, varpå det framkommit från

intervjupersonerna olika uppfattningar om vad arbetsmotivation innebär för dem. Trots att det var en öppen fråga så nämnde ingen av studiens intervjupersoner de yttre motivationsfaktorena som en motivationsfaktor. Det framgick även under intervjuerna att motivationen var opåverkad hos några intervjupersoner men att det senare under intervjun med samma personer framkom att en avsaknad av gruppsamhörighet och utveckling hade en negativ effekt på motivationen.

Denna studies intervjupersoner upplevde trots distansarbetet att dem fann glädje i sitt arbete och ansåg det vara betydelsefullt, med möjlighet att ta ansvar. Detta återfinnes hos Gagne & Deci (2005) som menar att individen kan komma till ett stadium då den yttre och inre motivationen internaliseras i varandra, att den yttre motivationen inte längre behövs för att arbetstagaren skall vara tillräckligt motiverad. Individen utför ett väl utfört jobb även om belöning ej fås, detta då personen känner sig säker, värdefull och därmed motiverad.

5.3 Inre motivationsfaktorer

Ur intervjuerna framkom det att redovisningsekonomens arbetsuppgifter inte kom att skilja sig åt mellan kontorsarbete och vid arbete på distans varför det anses vara ett passande arbete för att utföras från hemmaplan under en pågående pandemi. Ett betydande självstyre, egenplanering och därmed självständighet lyser igenom individernas upplevelser. Gagne och Deci (2005) beskriver autonomi i *Self-determination theory* som självbestämmandet vilket är en viktig motivationsökande faktor. Det är just friheten kring arbetsuppgiften som ger en bättre självkänsla och ökad motivation. Nancy et al. (1999) menar att en yttre motivation ej behövs och kommer inte ha större påverkan på utförande förmågan så länge personen finner glädje i sitt arbete, detta genom ovan nämnd egenplanering och självständighet. Detta kan appliceras på intervjupersoner på grund av den varierande autonomigraden människor sinsemellan.

Det enda som uppfattades som icke-självstyrande var digitala träffar och deadlines såsom exempelvis bokslut. Dessa upplevdes dock mer som ett lättare stressmoment som var välbehövligt för att få arbetet gjort men att det ändå låg stor självständighet inom arbetsplanen gällande planeringen av arbetsdagarna samt självstyrandet av arbetsuppgifterna, vilket i sig upplevdes som motivationshöjande.

Vid distansarbete upplevde intervjupersonerna att graden av självständighet hade ökat markant sedan pandemin började och arbetet förlades hemifrån. En självständighet som inte var lika stor

och självklar på kontoret då man hade alla på plats tillgängliga för frågor och eventuellt beslutstagande. Att tidigare kunna få svar på en fråga direkt på plats, till skillnad från distansarbete då tidsåtgången att vänta på att få frågan besvarad via e-mail, gjorde att den enskilde ställdes inför ett problem som i många fall löstes på egen hand. Detta då människan till naturen är nyfiskt lagd, vill lära sig mer och utforska och därmed redan har en inre motivation (Ryan & Deci, 2000). Inom distansarbetet utgjorde alltså arbetskollegornas tillgänglighet, och i vissa fall bristen av den, att individerna var tvungna att ta egna beslut vilket i många fall upplevdes som mer betydelsefullt då man fick ett större ansvar som bidrog till en ökad självständighet och ökade den inre motivationen likt Gagne och Deci (2005) beskriver. Alltså att avsaknaden av eller en minskning av den yttre motivationen leder till en ökad inre motivation med ett ökad oberoende och tillfredsställelse hos arbetstagaren.

Distansarbetet och dess långa period hade gjort att vissa intervjupersoner ansåg att utbildningar och avancemang inom karriären hade avstannat i och med det förlagda arbete hemifrån, vilket i sin tur upplevdes negativt och direkt icke-motiverande. Karriärmöjlighet och kompetensutveckling sågs alltså som betydande motivationsfaktorer. Herzberg (1959) och Ryan och Deci (1985) kopplar dessa till inre motivationsfaktorer som är av betydande karaktär. Herzberg menar att på grund av avsaknandet av avancemang i karriären så upplevs inte trivsel på arbetsplatsen, som är direkt motivsänkande.

De som var relativt nya på arbetsplatsen upplevde att de inte har kunnat komma in i gruppen och känna samhörighet med de andra individerna på arbetsplatsen. Det som däremot inte skilde sig åt mellan åldersgrupperna var upplevelsen av det sociala samspelet, eller rättare sagt avsaknaden av den. Att kunna dela med sig av sitt privatliv, kollegor emellan, vid exempelvis fikastunder, upplevdes som en stor saknad och bidrog till att de flesta kände att relationerna mellan kollegorna påverkades på ett negativt sätt. Även om man sågs på digitala möten så saknade man ändå ett utbyte av personlig information om individen som inte rörde jobbet, en information som kunde utbytas på den fysiska arbetsplatsen i exempelvis fikarummet. De intervjupersoner som hade jobbat en längre tid och därmed hade mer arbetslivserfarenhet som redovisningsekonomer sade, likt tidigare nämnt, att de inte upplevde att deras arbetsmotivation var påverkad. Däremot i denna åldersgrupp framkom det vid frågor gällande relation att gruppsamhörigheten hade fått sig en törn, alltså hade den inre motivationen blivit påverkad på ett negativt sätt, även om dessa personer själva inte var helt medvetna om det. Detta beskriver Gagne och Deci (1985) utifrån tillhörigheten i *Self-determination theory*, som menar att det

känslomässiga samspelet och upplevelserna inom gruppen bidrar till en tillhörighet i arbetslaget. Eftersom Self-determination teorin bygger på de psykologiska behoven som är kopplade till personligheten anses tillhörigheten vara en inre motivationsfaktor. Känner den enskilde inte denna tillhörighet i laget så sjunker motivationen hos individen.

Samtliga intervjupersoner upplevde en avsaknad av interaktion och därmed en negativ påverkan på sammanhållning, vilket ledde till en upplevd ensamhet, och allt detta i sig fann intervjupersonerna som motivationssänkande. Herzbergs (1958) tvåfaktorsteori förklarar däremot att relationer tillhör yttre motivationsfaktorer, hygienfaktorer, och förklarar det som medmänskliga relationer. Vid en avsaknad av relationer förekommer vantrivsel hos arbetstagaren som därmed är direkt motivationssänkande.

5.4 Yttre motivationsfaktorer

På grund av den snabba omställningen och ovissheten kring pandemins varaktighet har intervjupersonernas arbetsplatser inte varit optimala. Det framgick från majoriteten av intervjupersonerna att deras arbetsplats under längre tid varit belägen i köket. Vyas och Butakhieo (2021) och Chandrasekar (2011) menar att distansarbetets svaghet bland annat beror på dålig arbetsmiljö och kan ha en negativ påverkan på motivationen. Dåligt utformade arbetsplatser leder även till försämrat arbete. Vidare uppgav intervjupersonerna att det enda verktyget som de fått vid distansarbete var deras arbetsdator i form av en bärbar dator. Några intervjupersoner hade med tiden uppgraderat sin arbetsplats på distans men att dessa fortfarande inte motsvarade arbetsplatserna på kontoren. Trötthet, lidande ergonomi och störningar från familjemedlemmar var några av effekterna vid arbetet hemifrån som inte förekom vid kontorsarbete enligt intervjupersonerna.

Likheter inom studien bland nya arbetstagare, Johanna och Erik, som precis hade kommit ut i arbetslivet var att de upplevde att de har fått för lite tid på arbetsplatsen, med för lite erfarenhet för att kunna jobba hemifrån vilket ledde till en osäkerhet kring somliga arbetsuppgifter. Att inte alltid ha kunnat fråga vid osäkerhet, få hjälpen som krävs för ett korrekt utfört arbete och samtidigt inte få bekräftelse och beröm uppfattades som motivationssänkande. Hos dessa individer påverkades deras inre motivation i avsaknaden av den yttre motivationen, feedback eller i dessa fall bekräftelsen av ett väl utfört arbete. En brist på kompetens leder till en saknad stimulans av inre motivationsfaktorer och en brist på hängivenhet till arbetsuppgiften, vilket i sin tur leder till en amotivation (Ryan och Deci 2000). Däremot kan man inte dra alla unga

personer utan arbetslivserfarenhet över en och samma kam då det ändå kan skilja sig individer emellan. Detta då de med stark inre motivation inte behöver lika mycket bekräftelse likt dem med en svag inre motivation, som utför ett arbete väl utan att behöva lika mycket bekräftelse utifrån, från exempelvis företagsledning (Izzah et al, 2020). Till skillnad från intervjupersonerna som hade längre arbetslivserfarenhet och hade kommit ytterligare i karriären framkom det tydligt att de kände sig säkra på sina arbetsuppgifter och därmed inte upplevde att arbetet hemifrån hade haft någon påverkan på arbetsmotivationen.

De yttre motivationsfaktorerna ansågs inte av lika stor vikt som de inre motivationsfaktorerna. Arbetsförhållanden och support från ledningen och kollegorna upplevdes som utmaningar med distansarbete. Som tidigare nämnt belyser Herzberg (1959) detta som medmänskliga relationer och därför består feedback som en av dessa. Vidare fråga om yttre faktorer som lön och bonusar uppgav flera intervjupersoner att det inte var en stark motivationsfaktor vid distansarbete. Som Chandrasekar (2011) menar har motivation i form av bonusar och lön en kortvarig effekt och att arbetsfaktorer spelar en större roll. Bolman (2019) menar att det måste finnas en belöning som tillfredsställer individens behov, oavsett om det är att motivera sig själv eller andra, såsom sina arbetskolligor. Uppnås inte behovet, alltså finns inte belöningen i form av utveckling av lön, så faller individens motivering markant. Den yttre motivationen fokuserar på belöningarna som kommer med ett välutfört arbete, dvs. en väl utförd arbetsuppgift leder till en ökad motivation. Det framkom i resultatet att löneförhandlingar var en bekräftelse på ett gott utfört arbete samt motivation för framtiden. En hög arbetsmotivation leder till en nöjd arbetstagare med högre prestationer, accepterande av förändringar men framför allt låg personalomsättning på arbetsplatsen (Bagajjo, 2021). Den inre motivationen, som personens mål och trivsel, är direkt beroende av den yttre, såsom exempelvis lön, feedback och karriärmöjligheter, varför det är viktigt med en yttre motivation för att viljan att utföra arbetsuppgiften väl skall kvarstå (Izzah et al 2020).

6. Slutsats

I detta kapitel presenteras studiens slutsats som besvarar studiens syfte och frågeställning. Slutligen redogörs studiens bidrag, begränsningar och förslag till framtida forskning.

6.1 Slutsats och studiens bidrag

Syftet med studien är att bidra till förståelsen för hur redovisningsekonomer upplevt omställningen från traditionellt kontorsjobb till distansarbete och hur det i sin tur har påverkat arbetsmotivationen. Studien ämnar även till att undersöka vilka motivationsfaktorer är av större vikt vid distansarbetet.

Denna studie bidrar till att styrka befintlig litteratur (Taskin och Bridoux, 2010; Chandrasekar, 2011) gällande distansarbetets effekter och utmaningar samt hur motivationen förändras. Studien visar att det existerar utmaningar även för redovisningsekonomer vid distansarbetet som ställer prov på den anställdes motivation. Det framgick i studien att det blev en stor omställning från att nästintill endast arbeta på kontorsplats till att majoriteten av tiden arbeta på distans. Denna omställning skedde utan vidare utbildning av distansarbete men även utan förberedelser från den anställde och arbetsgivaren. Trots denna plötsliga förändring från kontorsarbete till distansarbete har redovisningsekonomer kunnat genomföra sina arbetsuppgifter, eftersom uppgifterna var oförändrade, samt att dem sköttes digitalt. Distansarbetet har pågått en längre tid än intervjupersonerna från början hade förväntat sig och har haft en negativ inverkan på motivationen.

Denna studie visar att alla människor inte är lika motiverade vid arbete förlagt hemifrån. Största utmaningen vid distansarbete har varit arbetsmiljön, en balans mellan privat- och arbetsliv och relationerna till kollegorna, eller snarare sagt avsaknaden av dem. Dessutom har distansarbetet medfört till en ökning av autonomin – självbestämmandet, som en motivationsökning. Glädjen för arbetet och att det samtidigt är ett betydelsefullt arbete ansågs vara en hög motivationsfaktor. Studiens resultat stärker därmed tidigare litteraturs påstående; att längre distansarbete medför en motivationssänkning och att den främsta orsaken är en förändring av arbetsmiljön.

Denna studie belyser att det finns både inre och yttre motivationsfaktorer och att det vid arbete förlagt på distans tydligt har framgått att de inre motivationsfaktorerna är av större vikt än de yttre motivationsfaktorerna. Intervjusvaren som har erhållits har varit mer kopplade till de inre

motivationsfaktorerna, detta trots öppna frågor om motivation. Vid frågor om yttre motivationsfaktorer framgår det att dem är mer självklara, exempelvis lön, som ansågs som en självklar del av arbetet och en bekräftelse för ett utfört jobb. Karriärmöjlighet upplevdes inte lika aktuell vid distansarbete och stärker därmed Elsbachs och Cables (2012) påstående om distansarbetets negativa effekter för att göra karriär.

Slutsatsen är att redovisningsekonomer har möjlighet att arbeta hemifrån trots att det inte förekom tidigare. Den anställde ställs inför utmaningar med att arbeta hemifrån i form av att genomföra sina arbetsuppgifter, självdisciplin samt vilka effekter distansarbete har på arbetsmiljö och motivation.

Därmed bidrar denna studie till att styrka befintlig litteratur gällande påverkan på motivationen vid distansarbete hos redovisningsekonomer. Den stärker påståendet att längre distansarbete medför en motivationssänkning (Vakola och Callier, 2011) och att individens autonomi är av stor vikt vid arbete på distans (Perry och Hunter, 2018). Studiens resultat styrker befintligt forskning gällande arbetsplatsens påverkan på motivation (Taskin och Bridoux, 2010; Chandrasekar, 2011).

Studiens praktiska bidrag är att företagen kan förbereda sina anställda genom utbildningar, stöd och anpassning av arbetsplatsen i hemmet för att få till en bra övergång av distansarbete och för att motivera sina anställda. Företagen kan således fokusera på motivationsfaktorerna som är av större vikt samt att anpassa arbetsmiljön så att det inte påverkar den anställde negativt på lång sikt.

Studien bidrar till litteraturen inom redovisning genom att belysa utmaningarna med den ofrivilliga omställningen till distansarbete och effekterna på den anställde och hans motivation över tid samt att inre motivationsfaktorer är av större vikt.

6.2 Studiens begränsningar och framtida forskning

Då denna studie har valt att fokusera på egna upplevelser via intervjuanalys där fördelen har varit att intervjupersonerna har kunnat yttra sig fritt tack vare öppna frågor. En begränsning med studien är antalet medverkande intervjupersoner varför ytterligare undersökningar behöver göras med fler deltagande för att kunna styrka studiens resultat. En annan av studiens begränsningar var att två intervjuer hade skett via e-mail.

Det hade varit intressant att se hur motivationen påverkas över tid vid arbete på distans och i olika omfattning, exempelvis halvtid på distans och halvtid på kontor för att se vilket arbetsätt som är mer motiverande? Ett annat förslag är att studera hur motivationsfaktorerna hade varit vid självvalt distansarbete?

Litteraturförteckning

- Alipour, J.-V., Falck, O., & Schüller, S. (2020). Germany's Capacity to Work. *CESifo Working Paper*, NO. 8227. doi:<https://ssrn.com/abstract=3578262>
- Bagajjo, W. S. (2021). The impact of motivation on employees' job satisfaction. *motivation and job satisfaction. Technium Social Sciences Journal*, 16, 342-354
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Bell, B. (2012). Remote Work: Examining Current Trends and Organizational Practices. *International HR Adviser*, 49, 4-6. Hämtat från <https://hdl.handle.net/1813/76024>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.
- Bolman, L.G. & Deal, T.E. (2019). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. (Sjätte upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (Fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Carrington, T. (2014). *Revision*. (2. [utök. och uppdaterade] uppl.) Malmö: Liber.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Civilekonomerna. (den 16 Mars 2020). Vad vill du jobba som? Hämtat från: <https://www.civilekonomerna.se/malgrupper/student/plugga-ekonomi/jobba-som>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.

- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (Fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235-104235. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Elsbach, K., & Cable, D. (2012). Why showing your face at work matters. *MIT Sloan Management Review*, 53(4), 10-12.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Folkhälsomyndigheten. (14 December 2020). Arbete hemma. Hämtat från Folkhälsomyndigheten: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Independent. (den 26 Februari 2013). A world wide web of communication - but Yahoo! tells its staff to get back in the office. Hämtat från Independent: <https://www.independent.co.uk/news/world/americas/world-wide-web-communication-yahoo-tells-its-staff-get-back-office-8512141.html>
- Izzah, N., Samsudin, & Supriyono. (2020). The role of motivation and leadership style in improving the quality of employee performance in covid-19 pandemic period: A case study of private universities in jakarta. *Technium Social Sciences Journal*, 13, 320-333.
- Lindkvist, L., Bakka, J.F. & Fivelsdal, E. (2014). *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*. (sjätte upplagan). Stockholm: Liber.
- Mihai, F., Stan, M., Radu, G., & Dumitru, V. F. (2020). Heavy work investment for the accounting profession in romania at time of coronavirus pandemic. *Amfiteatru Economic*, 22(Special Issue 14), 1121-1139. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1121>

- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Nationalencyklopedin*, digitalisering. <http://www-nese.ezproxy.hkr.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/digitalisering> (hämtad 2021-03-16)
- Nationalencyklopedin*, covid-19. <http://www-nese.ezproxy.hkr.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/covid-19> (hämtad 2021-03-16)
- Pamela Davidsson, M. P. (2018). *Svenskarna och internet 2018*. Sverige: Internetstiftelsen. Hämtat från *Svenskarna och internet 2018*.
- Perry, S. J., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2503-2520. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600>
- Tele2. (den 7 December 2020). Ny undersökning från Tele2 och Kantar Sifo: distansarbetet kommer öka med 250 % efter pandemin. Hämtat från Tele2: <https://om.tele2.se/ny-undersokning-fran-tele2-och-kantar-sifo-distansarbetet-kommer-oka-med-250-efter-pandemin/>
- Tietjen, M.A. and Myers, R.M. (1998), "Motivation and job satisfaction", *Management Decision*, Vol. 36 No. 4, pp. 226-231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on hong kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 59-76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>

Zetterblom, M. (den 21 Januari 2021). Arbetsliv. Hämtat från Distansarbete här för att stanna:
<https://www.prevent.se/arbetsliv/ovrigt/2021/distansarbete-har-for-att-stanna/>

Bilaga 1. Intervjuguide

Ålder, kön,

Arbetsplats

- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Beskriv din arbetsplats.
- Hur länge har du jobbat hemifrån och i vilken utsträckning? (25%. 50%.... 100% hemifrån?)

Följdfråga: Har du arbetat på distans innan pandemin?

- Vilka är de största utmaningarna/omställningar med distansarbete?
- Har ni fått någon form av utbildning/träning med att arbeta hemifrån?
- Vilka verktyg använder ni er av?
 - Följdfråga: Upplever du att du saknar något?
- Hur ser arbetsdagen ut? (Tid ex. 7–16, pauser, planering)
- Hur har arbetssätten förändrats?
 - Följdfråga: Vad har tillkommit med distansarbete?
 - Hur balanserar du arbetet hemifrån? Kan du koppla bort arbetet från privatlivet?

Arbetsmotivation

- Vad innebär arbetsmotivation för dig?
- Upplever du dig motiverad på din arbetsplats?
- Hur har din arbetsmotivation förändrats med distansarbete? (mer/mindre)
 - Följdfråga: Vad beror det på?

Inre motivationsfaktorer

Ansvar och självbestämmande

- Har du möjlighet att styra dina arbetsuppgifter? (frihet att bestämma hur och när du genomför uppgifterna)
- Upplever du ditt arbete som betydelsefullt och ansvarsfullt? På vilket sätt då, utveckla gärna.

Utveckling och kompetens

- Hur har din egen utveckling upplevts vid distansarbete? (lärdom, förbättring?)

Tillhörighet

- Hur har relationen förändrats till arbetskollegorna? (Interaktioner, sammanhållning)

Yttre motivationsfaktorer - Hygienfaktorer

- Hur mycket stöd och feedback får du av din arbetsgivare under distansarbete?
- Är yttre faktorer viktiga för din motivation och på vilket sätt? (Lön, relationer, beröm för genomfört arbete, befordran/belöningar, arbetsförhållanden)
- Egna tillägg och frågor?