Det nya arbetslivet

Om distansarbetets utbredning och effekter



Innehåll

Sammanfattning	2
Om undersökningen och rapporten	4
Respondenterna	4
Viljan att arbeta på distans	5
Distansarbetesvana ökar viljan	6
Fler unga vill arbeta på distans	7
Små skillnader mellan kvinnor och män	8
Distansarbetets utbredning	9
Stora skillnader mellan branscher	10
Förändring över tid	11
Glapp mellan preferens och utfall	12
Arbetsgivares nekande främsta hindret för distansarbete	13
Direkt och indirekt utestängning från kontoren	14
Drivkrafter för distansarbete	15
Distansarbetets effekter	17
Fysisk frånvaro ger ökad digital närvaro	18
Ökad gränslöshet i både tid och rum	20
Mer frihet - men också mer arbete	21
11 rekommendationer för ett hållbart distansarbete	23
Det "nya normala" kräver anpassningar	23
Kontor för alla – och för alla arbetsuppgifter	25
Vi måste ta riskerna med gränslösheten på allvar	26
Litteraturförteckning	29

Sammanfattning

- Distansarbetet som bedrivits som smittskyddsåtgärd under covid-19-pandemin ser ut att ha bidragit till en permanent högre nivå av distansarbete bland privatanställda tjänstemän. 2017 uppgav 13 procent av de privatanställda tjänstemännen att de arbetade hemifrån en dag i veckan eller mer. I Unionens Novus-undersökning från 2022 uppger 54 procent av de privatanställda tjänstemännen att de kommer att arbeta på distans en dag i veckan eller mer.
- Män och kvinnor vill arbeta på distans i ungefär lika stor omfattning. Det är även påfallande små könsskillnader vad gäller den omfattning som distansarbete faktiskt kommer att bedrivas. Däremot finns ett ganska tydligt åldersmönster; viljan att arbeta på distans minskar (i stort sett) med stigande ålder.
- De som arbetade på distans i stor omfattning under pandemin vill generellt sett arbeta mycket mer på distans i framtiden än de som inte arbetade på distans under pandemin. Av de som jobbade hemifrån på heltid under pandemin vill hela 40 procent fortsätta arbeta på distans fyra till fem dagar i veckan. Detta kan jämföras med de som inte alls arbetade på distans under pandemin. Inom den gruppen vill endast fyra procent arbeta på distans fyra till fem dagar i veckan.
- Ungefär 800 respondenter uppger att de skulle vilja arbeta på distans i en *större* omfattning än de kommer att göra. Den främsta anledningen till "glappet" mellan preferens och utfall är att arbetsgivaren inte beviljar distansarbete i den omfattning som arbetstagaren önskar.
- Ungefär 100 respondenter uppger att de skulle vilja arbeta på distans i en *mindre* omfattning än de kommer att göra. En dryg fjärdedel av dessa respondenter uppger att de inte

- kan arbeta tillräckligt effektivt i arbetsgivarens lokaler eller att kontoren inte är anpassade efter nya digitala arbetssätt.
- Drygt 70 procent av respondenternal gör sig antingen själv mer nåbara för arbetet under en större del av dagen, förväntas av arbetsgivaren att vara mer nåbara för arbetet, eller drivs till ökad nåbarhet genom förväntningar både från arbetsgivaren och inifrån sig själv.
- Ungefär 40 procent av respondenterna uppger att distansarbete leder till att de arbetar fler timmar. De som utför fler
 arbetstimmar uppger i högre grad än övriga respondenter
 att de har en högre arbetsbelastning, är nåbara för arbete
 under en större del av dagen, arbetar mer utspritt över dagen och att gränserna mellan arbete och fritid blivit mindre
 tydliga.
- 60 procent av de yngsta respondenterna (18-30 år) uppger att distansarbete har inneburit att gränserna mellan arbete och fritid är mindre tydliga.

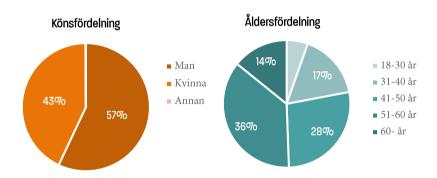
¹ Här avses de ca 1800 respondenter som arbetat på distans minst en dag i veckan under pandemin, liksom i de två punkterna nedan

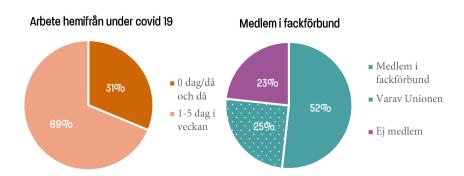
Om undersökningen och rapporten

Den här rapporten bygger på en undersökning som Novus genomförde på uppdrag av Unionen under mars månad 2022. Målgruppen är privatanställda tjänstemän. Undersökningen bygger på 2584 webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel. Deltagarfrekvensen bland de sökta personerna var 55 procent.

Undersökningen innehöll åtta frågor om distansarbete. I föreliggande rapport har vi samlat och analyserat svaren på dessa frågor. Rapporten har tagits fram av Mirjam Olsson, utredare på Enheten för Avtal och Politik, hösten 2022.

Respondenterna





Viljan att arbeta på distans

Under pandemin har flera undersökningar genomförts med syfte att undersöka distansarbetets utbredning och framtid. Undersökningarna visar ganska entydigt att distansarbetet är här för att stanna – åtminstone om tjänstemännen själva får bestämma.

Den här undersökningen genomfördes ganska precis en månad efter att rekommendationerna om att arbeta hemifrån hade tagits bort. Vi kan anta att ett stort antal arbetsplatser påbörjat någon slags återgång vid denna tidpunkt.

I hur stor omfattning skulle du vilja arbeta på distans?

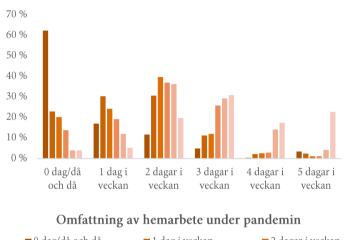


En stor majoritet – 75 procent av respondenterna – vill ha möjlighet att arbeta på distans minst en dag i veckan. De flesta vill arbeta på distans en, två eller tre dagar per vecka. Endast 10 procent av de tillfrågade vill utföra hela arbetsveckan på distans. Det är alltså tydligt att den stora merparten av respondenterna inte vill ersätta arbete i arbetsgivarens lokaler med distansarbete. Istället tycks distansarbete betraktas som ett komplement till arbete på kontoret.

Distansarbetesvana ökar viljan

Den faktor som tydligast korrelerar med viljan att arbeta på distans är respondentens arbetsmönster under pandemin. De som har arbetat mycket på distans under pandemin vill i betydligt större utsträckning än övriga respondenter distansarbeta i stor omfattning framöver.

I hur stor omfattning skulle du vilja arbeta på distans?



Omfattning av nemarbete under pandemin ■ 0 dag/då och då ■ 1 dag i veckan ■ 2 dagar i veckan ■ 3 dagar i veckan ■ 5 dagar i veckan

40 procent av de som jobbade hemifrån på heltid under pandemin vill fortsätta arbeta på distans fyra till fem dagar i veckan. Detta kan jämföras med de som inte alls arbetade på distans under pandemin. Inom den gruppen vill endast fyra procent arbeta på distans fyra till fem dagar i veckan.

En fråga man här kan ställa sig är om vi ska förstå detta som ett uttryck för "vanans kraft" i största allmänhet. Om vi tolkar resultaten på det sättet skulle man kunna tänka sig att viljan att arbeta på distans kan komma att avta med tiden, eftersom respondenterna (på gruppnivå) inte kommer att arbeta på distans i lika stor utsträckning som de skulle vilja. Deras "nya vana" kommer att innebära mindre distansarbete än under pandemin. Det skulle i sin tur kunna forma nya preferenser med tiden.

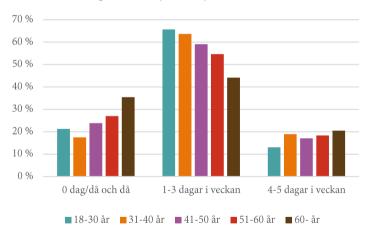
Det skulle också kunna vara så att distansarbete tilltalar de flesta som ges möjlighet att prova på arbetssättet över en lite längre tid. I sådant fall kan vi tänka oss att dessa resultat står på sig framöver, eller rentav ökar, allteftersom fler arbetstagare ges möjlighet att prova på distansarbete.

Ett tredje förklaringsmodell är att den variande omfattningen av hemarbete under pandemin *i sig* återspeglar respondenternas preferenser. En invändning mot detta är att många arbetstagare haft små möjligheter att påverka omfattningen av hemarbete under pandemin.

Fler unga vill arbeta på distans

Viljan att arbeta på distans skiljer sig mellan respondenter i olika åldrar. Den generella bilden är att viljan att arbeta på distans minskar med tilltagande ålder. Nästan 80 procent av de yngsta respondenterna vill arbeta på distans minst en dag i veckan. Det kan jämföras med 65 procent av de äldsta respondenterna.

I hur stor omfattning skulle du vilja arbeta på distans?

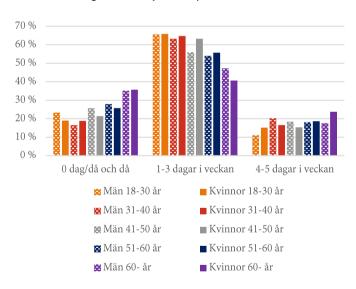


Små skillnader mellan kvinnor och män

Män och kvinnor vill arbeta på distans i ungefär lika stor utsträckning. 74 procent av männen och 75 procent av kvinnorna vill utföra minst en dag per vecka på distans. Skillnaderna är också mycket små när man jämför i hur stor omfattning (0-5 dagar) kvinnor respektive män vill utföra arbete på distans.

I diagrammet nedan har brytningarna kön och ålder kombinerats. Det har gjorts för att undersöka könsskillnader i samband med perioder i livet som associeras med barnafödande och hemmaboende barn. Kvinnor i åldrarna 41-50 verkar något mer benägna att arbeta på distans än män i samma ålderskategori. Men det är överlag påfallande små skillnader. Vi kan också konstatera att det är kvinnor 60 + som i allra störst uträckning vill arbeta fyra till fem dagar i veckan på distans.

I hur stor omfattning skulle du vilja arbeta på distans?



Distansarbetets utbredning

I undersökning ställde vi en fråga om i vilken omfattning respondenten *kommer* att arbete på distans. Lite drygt 50 procent av respondenterna uppger att de kommer att arbeta på distans minst en dag i veckan. Av dessa kommer merparten att arbeta på distans två eller tre dagar i veckan. Endast fem procent av respondenterna har svarat att de kommer att utföra hela arbetsveckan på distans. Ungefär 40 procent kommer inte arbeta på distans på regelbunden basis.

I hur stor omfattning kommer du att arbeta på distans?



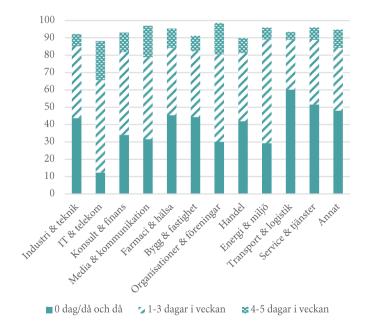
Skillnaderna mellan könen är mycket små både vad gäller viljan att arbeta på distans (som vi såg ovan) och det faktiska utfallet. 54 procent av kvinnorna och 53 procent av männen uppger att de kommer att arbeta på distans en dag i veckan eller mer. Även när det gäller antal dagar som män respektive kvinnor kommer att utföra på distans är skillnaderna små.

Stora skillnader mellan branscher

Det finns dock ganska stora skillnader i distansarbetets utbredning mellan olika branscher. Inom branschen IT och telekom uppger nästan 80 procent av de svarande att de kommer att arbeta på distans minst en dag i veckan. Inom branschen Transport och Logistik är det bara lite drygt 30 procent som uppger detta. Det går att konstatera att det absolut vanligaste – inom samtliga branscher – är att distansarbete bedrivs under en del av arbetsveckan.

Runt 10 procent (+/- 2 procentenheter) av respondenterna inom branscherna IT och Telekom, Media och kommunikation samt Organisationer och föreningar uppger att de kommer att bedriva hela arbetsveckan på distans. I övriga branscher rör det som om upp till fem procent av de svarande.

I hur stor omfattning kommer du att arbeta på distans? (bransch)



² Det är dock relativt få respondenter som uppger att de tillhör branscherna Organisationer och föreningar (39) och Media och Kommunikation (66)

Förändring över tid

För att kunna värdera resultatet som presenteras ovan är det viktigt att ställa det i relation till hur distansarbetet har sett ut tidigare – och i synnerhet före pandemin. Diagrammet nedan är ett försök att så hederligt som möjligt göra en jämförelse mellan svaren på SCBs arbetsmiljöundersökning 2017 och svaren från Unionens Novusundersökning. Det är viktigt att påpeka att SCBs fråga gäller omfattning av hemarbete medan Novus undersökning gäller omfattning av distansarbete. Eftersom den stora merparten av distansarbetet bedrivs i det egna hemmet bedömer vi att jämförelse ändå är meningsfull.

Omfattning av hemarbete (SCB 2017)/ distansarbete (Novus 2022)



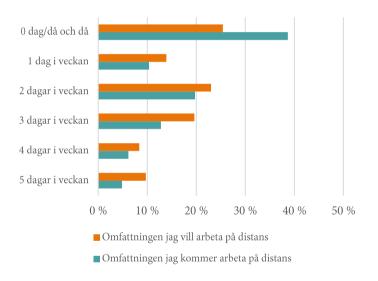
Vi kan genom denna jämförelse se en ganska betydande ökning av distansarbetet. År 2017 uppgav 13 procent av tjänstemännen i privat sektor att de utförde minst en av veckans arbetsdagar **från hemmet**. År 2022 uppgav 54 procent av tjänstemännen i privat sektor att de kommer att utföra minst en av veckans arbetsdagar **på distans**. Jämförelsen är som sagt inte perfekt, men tendenserna är tydliga.

³ SCB fråga: Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis i hemmet? SCB Svarsalternativ: Hela eller i stort sett hela arbetsveckan (2%), 3-4 dagar per vecka (1%), 1-2 dag per vecka (10%), Några timmar per vecka (38%), Arbetar inte hemma (49%) Unionen/Novus fråga: I hur stor omfattning kommer du att arbeta på distans? Unionen/Novus svarsalternativ: 0 dagar per vecka/då och då (39%), 1 dag per vecka (10%), 2 dagar per vecka (20%), 3 dagar per vecka (13%), 4 dagar per vecka (6%), 5 dagar per vecka (5%)

Glapp mellan preferens och utfall

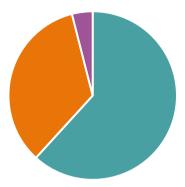
Genom våra frågor undersökte vi både i vilken omfattning respondenterna *vill* och *kommer* arbeta på distans. Det ger oss möjlighet att titta närmare på glappet mellan preferens och utfall. I diagrammet nedan blir det tydligt att det - på gruppnivå – finns en vilja till ett än mer omfattande distansarbete.

I hur stor omfattning skulle du vilja/kommer du arbeta på distans?



Lite mer än 60 procent av respondenterna har uppgett att de kommer att arbeta på distans i samma utsträckning som de skulle vilja. Här finns alltså en överensstämmelse mellan preferens och utfall. Bland knappt 40 procent av de svarande finns ett glapp mellan preferens och utfall. Merparten av dessa skulle vilja arbeta på distans i större omfattning än de kommer att göra.

Överensstämmelse mellan preferens och utfall



- Preferens och utfall överensstämmer
- Skulle vilja jobba mer på distans
- Skulle vilja jobba mindre på distans

Arbetsgivares nekande främsta hindret för distansarbete

Lite drygt 800 svaranden skulle vilja jobba mer på distans än de kommer att göra. Här kan vi se primärt två förklaringar till att det i dessa fall uppstår ett glapp mellan preferens och utfall. Nästan 50 procent av respondenterna (här avses de drygt 800 som nämns ovan) uppgav att arbetsgivaren inte medger distansarbete i den omfattning som de önskar. Bland de som har arbetat på distans regelbundet under pandemin är det nästan 60 procent som uppger att arbetsgivarens nekande är den främsta orsaken.

För ungefär 40 procent av respondenterna är det specifika arbetsuppgifter som utgör hinder för ett mer omfattande distansarbete.

⁴ Minst en dag i veckan

Direkt och indirekt utestängning från kontoren

Knappt 100 respondenter har uppgett att de skulle vilja arbeta på distans i en *mindre omfattning* än de kommer att göra. Detta glapp mellan preferens och utfall har en rad olika förklaringar. En grupp (totalt 28 procent) upplever att de inte kan arbeta tillräckligt effektivt på kontoret eller att kontoret inte är anpassat utifrån nya digitala arbetssätt. Det vekar alltså som att brister i själva kontorsmiljön i dessa fall driver distansarbetet. Den andra gruppen (total 25 procent) kan inte – direkt eller indirekt – vara på kontoret i den omfattningen de önskar. I ett fåtal fall beror det på att arbetsgivaren har stängt ned kontoret eller att det sedan tidigare saknas ett kontor. I andra fall beror det på att det saknas tillgängliga kontorsplatser eller att arbetsgivaren inte medger kontorsarbete i den omfattning respondenten önskar. Drygt 10 procent av de svarande uppger att det är avståndet till arbetsplatsen som gör det svårt att vara på plats i den utsträckning en vill.

Vilken är den främsta orsaken till att du inte kommer kunna arbeta på kontoret i den omfattning du önskar?



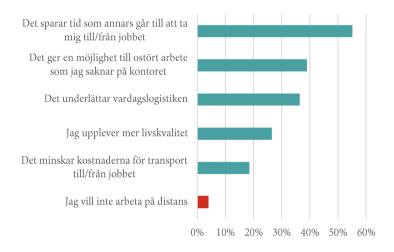
- Jag kan inte jobba tillräckligt effektivt på kontoret
- Kontoret inte tillräckligt anpassat för våra nya digitala arbetssätt
- Brist på platser på kontoret/det saknas ett kontor
- Arbetsgivaren tillåter inte kontorsarbete i den omfattning jag vill
- Jag har långt till arbetsplatsen
- Mina kollegor är inte på jobbet
- Annat
- ĕ Vet ej

Drivkrafter för distansarbete

Många tjänstemän vill fortsätta arbeta på distans - det står klart. Men varför vill man det?

Vi har ställt en fråga om vad som är det bästa med att arbeta på distans. I diagrammet nedan presenteras de sex svarsalternativ som valdes av flest respondenter. Resultaten baseras på de knappt 1800 respondenter som arbetade på distans en till fem dagar i veckan under pandemin.

Vad är det bästa med att arbeta på distans? (max två svar)

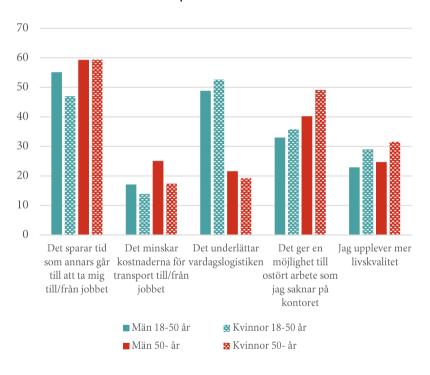


55 procent av de svarande uppger att en av de två bästa aspekterna med distansarbete är att de spar tid som annars går till transport till och från arbetet. Mellan 45 och 65 procent av respondenterna i alla ålderskategorier har uppgett att detta är något av det bästa med distansarbete.

Knappt 40 procent av de svarande uppger att en av de (som mest två) bästa aspekterna med distansarbete är att det erbjuder en möjlighet till ostört arbete som saknas på kontoret. Det är något fler äldre (särskilt kvinnor) än yngre som anger att detta är en viktig aspekt.

Helt väntat ser vi ett motsatt åldersmönster bland de som har svarat att distansarbete underlättar vardagslogistiken. Ungefär 50 procent av alla respondenter mellan 18-50 år har lyft fram vardagslogistiken som en viktig aspekt, men endast ungefär 20 procent av de respondenter som är över 50 år.

Vad är det bästa med att arbeta på distans? (max två svar)



Distansarbetets effekter

När vi nu ser att distansarbetet har kommit att bli betydligt vanligare är det viktigt att fråga sig vad distansarbetet har för effekter. Innebär ett ökat distansarbete förändrade beteendemönster eller förutsättningar för arbetets utförande? För att undersöka detta fick respondenterna ta ställning till ett antal påståenden om distansarbetets påverkan på deras arbete. De gavs fem olika svarsalternativ: [jag instämmer i påståendet] i mycket hög-, ganska hög-, ganska låg-, eller mycket låg utsträckning samt "vet ej".

Resultaten som presenteras nedan baseras på de knappt 1800 respondenter som uppgett att de arbetade en till fem dagar i veckan på distans under pandemin. Vi väljer att avgränsa oss till denna grupp eftersom vi med säkerhet kan veta att de har erfarenhet av distansarbete.

Hur väl instämmer du i följande påstående om hur distansarbete har påverkat ditt arbete:	Instämmer i hög grad <i>l</i> ganska hög grad	Instämmer i låg grad/ ganska låg grad
Jag gör mig på eget initiativ nåbar för arbete under en större del av dagen	60%	38%
Jag förväntas av arbetsgivaren att vara nåbar för ar- bete under en större del av dagen	44%	53%
Gränserna mellan arbete och fritid är mindre tydliga	41%	58%
Jag arbetar mer utspritt över dagen	39 %	59%
Jag arbetar generell fler arbetstimmar	38 %	60%
Jag har en högre arbetsbelastning	23 %	73%
Jag upplever att det är svårare att få stöd i arbetet	23%	75%
Det är mindre tydligt vem som gör vad och vem som bestämmer i arbetet	20%	76 <i>9</i> 0
Jag känner mig överlag mer stressad	16%	82%
Det uppstår fler konflikter mellan arbete och privatliv	14%	83%

Frågorna är formulerade på ett sådant sätt att det ytterst sett bara erbjuds ja eller nej (eller vet ej) till påståendena. Utifrån frågorna kan vi därför inte dra slutsatsen att respondenter som i "mycket låg grad" instämmer i ett visst påstående skulle instämma i påståendets motsats. Vi kan exempelvis se att det finns en stor grupp som *inte* instämmer i påståendet "jag känner mig generellt mer stressad". Detta innebär dock inte att respondenterna känner sig *mindre* stressade. Sådana slutsatser kan vi inte dra utifrån vår data.

Fysisk frånvaro ger ökad digital närvaro

En intressant aspekt att undersöka är på vilket sätt distansarbete påverkar arbetstagares digitala nåbarhet och närvaro. I forskningsstudier har man sett att (vissa) personer som arbetar på distans kompenserar sin frånvaro från kontoret med en ökad digital närvaro, förmodligen i en önskan att försäkra omgivningen om att man verkligen arbetar och gör rätt för sig⁵. Ett sådant mönster har vi kunnat se även i denna undersökning. 60 procent av de svarande instämmer i hög grad eller ganska hög grad i att de på eget initiativ gör sig nåbara för arbete under en större del av dagen. Detta beteende blir något vanligare med stigande ålder; ungefär 50 procent av de yngsta respondenterna och 70 procent av de äldsta respondenterna instämmer i påståendet.

Att arbetstagare på "eget initiativ" gör sig nåbara för arbetet betyder inte nödvändigtvis att beteendet ligger i linje med hur arbetstagaren egentligen skulle vilja att relationen till arbetet såg ut. Ett flertal studier har visat att "kunskapsarbetare kan tendera att internalisera outtalade krav i arbetet och att man i och med detta omformulerar kraven som "egna val"." Detta illustreras genom den så kallade autonomiparadoxen; "...frihet att arbeta "närsomhelst, var som helst" leder till en glidning mot att jobba "alltid, överallt"." Ett

⁵ Charalampous, "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", s 15, 17

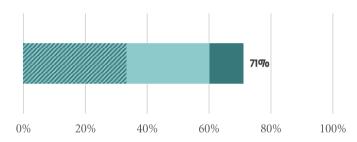
⁶ Bäcklander G, Ostörd: principer för en skärpt arbetsdag, s 22

⁷ Ibid, s 22

arbetssätt som i grunden handlar om att öka den enskildes autonomi kan i själva verket leda till en situation där autonomin i praktiken krymper.

Förväntan om ökad nåbarhet kan också uttryckligen komma från arbetsgivaren. Drygt 40 procent av de svarande uppger att distansarbetet innebär sådana ökade förväntningar. Även här finns vissa åldermönster, där de något äldre respondenterna (50+) i större utsträckning instämmer i påståendet än de yngre gör.

Total ökad nåbarhet



- Jag gör mig själv nåbar och arbetsgivaren förväntar sig ökad nåbarhet
- Jag gör mig mer nåbar på eget initiativ (enbart)
- Arbetsgivaren förväntar sig ökad nåbarhet (enbart)

Det finns en viss överlappning mellan de respondenter som uppger att de på eget initiativ gör sig mer nåbara i arbetet och de som från arbetsgivaren uppfattar förväntningar om ökad nåbarhet. I diagrammet ovan ser vi detta illustrerat. För 33 procent av de svarande drivs den ökade nåbarheten både "inifrån och utifrån". Därutöver är det knappt 30 procent som enbart gör sig nåbara på eget initiativ och drygt 10 procent som enbart har sådana förväntningar från arbetsgivaren. Totalt 71 procent av alla respondenter gör sig antingen själv mer nåbara, förväntas av arbetsgivarens att vara mer nåbara för arbetet, eller drivs till ökad nåbarhet genom förväntningar både från arbetsgivaren och sig själv.

Ökad gränslöshet i både tid och rum

En annan viktig fråga när det gäller distansarbete är på vilket sätt det påverkar gränsdragningen mellan arbete och privatliv. Alla arbetstagare behöver på något sätt hitta strategier för att kombinera arbete och privatliv. I forskningen brukar man tala om två huvudstrategier för att hantera denna relation; segmenterare och integrerare. Segmenterare är angelägna om att på något tydligt sätt markera gränser mellan arbete och privatliv. Detta görs vanligtvis antingen genom platsen (att förflytta sig från en plats till en annan i samband med arbete) eller genom tiden (att definiera viss tid som arbetstid och annan tid som fritid, oavsett var arbetet bedrivs). Den här typen av separeringsstrategier kan hjälpa oss att koppla bort arbetet när arbetsdagen är slut och därmed underlätta återhämtningen.

Ungefär 40 procent av de svarande uppger att distansarbete innebär att gränserna mellan arbete och fritid blir mindre tydliga. 60 procent av de yngsta och drygt 30 procent av de äldsta respondenterna instämmer i påståendet.

Ett konkret uttryck för utsuddade gränser som vi ser i denna undersökning är förläggningen av arbetstiden. Ungefär 40 procent av respondenterna uppger att distansarbete innebär att de arbetar mer utspritt över hela dagen. Distansarbete verkar alltså inte bara utmana *plats* som separeringsstrategi, utan också *tid.* Inte helt förvånande uppger 63 procent av de som arbetar mer utspritt över dagen att gränserna mellan arbete och fritid är mindre tydliga.

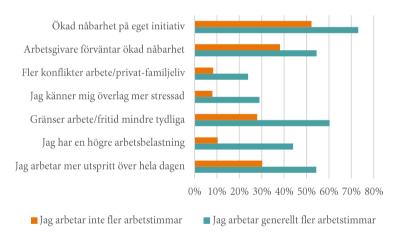
En förändrad relation mellan arbete och privatliv behöver inte vara negativt i sig. Men förändringar i denna relation påverkar sällan bara den enskilda arbetstagaren – det har också konsekvenser för kollegor, chefer och de personer som de delar livet med allra närmast.

Mer frihet - men också mer arbete

I flera stora forskningssammanställningar har man visat att distansarbete kan medföra att arbetstagarna utför fler arbetstimmar. I vår undersökning uppger ungefär 40 procent av respondenterna att distansarbetet medför att de utför fler arbetstimmar.

Vi ville ta reda på hur de ökade arbetstimmarna samvarierar med andra förändringar i arbetets utförande och i relationen mellan arbete och privatliv. Vi har därför delat upp respondenterna i två grupper; de som inte utför fler arbetstimmar i en grupp och de som utför fler arbetstimmar i en annan grupp. Vi har sedan jämfört hur dessa två respondentgrupper har besvarat övriga påståenden. Resultaten redovisas i diagrammet nedan.

Hur väl instämmer du i följande påstående om hur distansarbete har påverkat ditt arbete?



Den största procentuella skillnaden mellan de två grupperna (som arbetar respektive inte arbetar fler arbetstimmar) gäller, inte helt oväntat, huruvida respondenten instämmer eller inte i påståendet "jag har en högre arbetsbelastning". Drygt 40 procent av de som utför fler arbetstimmar uppger också att de har en högre

⁸ Se bl.a. Allen et al. "How effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings" s 47

arbetsbelastning, vilket kan jämföras med 10 procent inom gruppen som inte utför fler arbetstimmar.

En högre arbetsbelastning kan dock inte ensamt förklara varför så många som arbetar på distans uppger att de utför fler arbetstimmar. Lite mer än hälften av respondenterna som arbetar fler timmar uppger inte att de har fått en högre arbetsbelastning. En tänkbar förklaring till detta är att distansarbetet kan fungera som en metod för att hantera en redan hög arbetsbelastning, exempelvis genom att den tid som sparas in för transport till och från arbetet konverteras till arbetstid (istället för att konverteras till fritid). En annan tänkbar förklaring är att de mindre tydliga gränserna mellan arbete och fritid gör att det är lättare att mer eller mindre omedvetet börja arbeta längre arbetsdagar.

Det verkar också finnas en viss samvariation mellan fler arbetstimmar och ökad stress, mer utsuddade gränser samt ökade konflikter mellan arbete och privatliv.

11 rekommendationer för ett hållbart distansarbete

Det "nya normala" kräver anpassningar

När rekommendationerna om att arbeta hemifrån hastigt infördes ställde det krav på en mycket snabb anpassning inom stora delar av arbetsmarknaden. Det fanns inte tid för all den eftertanke och planering som egentligen hade varit önskvärd. Vi mer eller mindre kastade oss in i nya arbetssituationer, arbetsmönster och arbetssätt. Som fackförbund har vi haft ganska stor förståelse för att också arbetsgivarna var inträngda i en situation som de knappats önskade eller riktigt kontrollerade. Men nu befinner vi oss i ett helt annat läge. Allting tyder på att distansarbetet är här för att stanna – på betydligt högre nivåer än före pandemin. 13 procent av de privatanställda tjänstemännen arbetade hemifrån en dag i veckan eller mer år 2017. År 2022 är det 54 procent som uppger att de kommer arbeta på distans en dag i veckan eller mer.

Denna förändring på arbetsmarknaden måste ses och hanteras för vad den är; inte ett uttryck för tillfälliga pandemiåtgärder utan en genomgripande förändring i villkoren i arbetet för många tjänstemän. Det är mycket angeläget att den – många gånger alldeles för låga - standard i arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som accepterats under pandemin inte tillåts bli normerande för hur distansarbete bedrivs i tiden efter pandemin.

Unionen rekommenderar

- Ta gemensamt på arbetsplatsen fram en distansarbetespolicy där ni skapar tydlighet kring vad som gäller på arbetsplatsen under distansarbete. Utgångspunkten för detta arbete bör inte (bara) vara att maximera allas individuella önskemål utan att också fundera över vilka förhållningssätt som blir bäst för helheten.
- Se över hur samtliga arbetstagare sitter vid sina distansarbetsplatser. Kom ihåg att arbetsmiljöarbete är *förebyggande*. Det är helt ovidkommande om en arbetstagare inte

har fått problem "ännu" av en viss arbetsposition. Arbetsplatserna ska uppfylla en viss ergonomisk standard för att ohälsa ska kunna förebyggas. Höj- och sänkbart skrivbord, extern skärm, tangentbord och mus, samt en justerbar kontorsstol är ett absolut minimum om distansarbete förekommer på mer regelbunden basis. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och utgångspunkten är därför att arbetsgivaren står för kostnad och underhåll.

- Se över vilka rutiner som finns på arbetsplatsen för att upptäcka tidiga tecken på ohälsa. Distansarbete innebär att arbetstagare befinner sig fysiskt avskilda från kollegor och chefer en större del av tiden. Distansarbetet kan på så vis bidra till att "dölja" tecken på ohälsa. Här kan särskilt nämnas ohälsa i form av skadligt bruk av alkohol, andra preparat eller skadligt spelande. Arbeta igenom de rutiner som finns med utgångpunkt i den nya förutsättning som distansarbetet innebär. Eller upprätta helt nya rutiner om sådana saknas.
- Se över rutinerna för hela det systematiska arbetsmiljöarbetet. Behöver medarbetarundersökningen kompletteras med nya frågor för att adressera nya risker som uppkommit? Hur ska en undersökning av distansarbetsplatser gå till? Behöver skyddsområden utvidgas för att även distansarbetsplatser ska innefattas?
- Öka kunskaperna om de risker och arbetsmiljöförhållanden som distansarbete medför både hos chefer, arbetsmiljöombud och övriga arbetstagare. Arbetsmiljölagen gör tydligt att chefer och arbetsmiljöombud ska ha de kunskaper de behöver för att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

Kontor för alla – och för alla arbetsuppgifter

I denna undersökning ser vi små, men likväl allvarliga tecken på att kontoren inte längre är för alla. Bland de respondenter som kommer att arbeta på distans mer än de egentligen vill uppger var fjärde svarande att det beror på att det saknas kontorsplatser, att de inte tillåts vara inne så mycket som de önskar eller att kontoret helt har stängt ner. Ytterligare en dryg fjärdedel upplever sig indirekt tvingade till mer distansarbete än de skulle vilja på grund av att de inte kan arbeta tillräckligt effektivt på kontoret eller för att kontoret inte anpassats till nya digitala arbetssätt.

Utöver detta uppger en tredjedel av alla svarande⁹ att en av de bästa sakerna med distansarbete är att det innebär en möjlighet till ostört arbete som saknas på kontoret.

För att distansarbete i praktiken ska vara frivilligt för arbetstagarna måste det finnas ett fungerande alternativ till distansarbete. Det måste med andra ord finnas en arbetsplats att gå till, en arbetsplats som genom sin utformning understödjer alla olika sorters arbets-uppgifter som ska utföras. På alltför många arbetsplatser saknas det idag tillräckligt goda förutsättningar för ostört arbete. Det finns här en uppenbar risk att bristande arbetsmiljö driver på viljan att arbeta på distans.

Unionen anser

- Distansarbete ska bygga på frivillighet. Arbetstagare ska inte – direkt eller indirekt – tvingas till distansarbete. Det måste finnas tillräckligt med arbetsplatser för att alla arbetstagare som vill ska kunna arbeta i arbetsgivarens lokaler.
- På många kontor behöver arbetsmiljön förbättras avsevärt.
 Kontoren ska vara utformade för att kunna understödja alla de arbetsuppgifter som ska utföras. I synnerhet

⁹ Här avses återigen de ca 1800 svarande som har arbetat på distans minst en dag i veckan under pandemin

- behöver det skapas bättre förutsättningar för ostört arbete på många arbetsplatser.
- Distansarbetet har medfört nya digitala arbetssätt. Det är viktigt att uppdatera bilden av hur arbetet bedrivs och göra nödvändiga anpassningar av kontorsmiljön så att de nya arbetssätten understödjs.

Vi måste ta riskerna med gränslösheten på allvar

Genom denna rapport har vi visat flera exempel på att distansarbete innebär förändringar i tjänstemännens sätt att arbeta och i relationen mellan arbete och privatliv. 60 procent av de yngsta respondenterna uppger att distansarbetet inneburit att gränserna mellan arbete och fritid är mindre tydliga. Som ung i arbetslivet kan det varit särskilt svårt att hitta former för gränssättning. Många unga har tillfälliga eller osäkra anställningar och arbetar för att få "fast mark under fötterna" på arbetsmarknaden. Samtidigt är de i ett lärande och ett utforskande kring hur relationen till arbetet kan och bör se ut. Ett mer gränslöst – eller *integrerat* förhållningssätt – mellan arbete och privatliv är inte nödvändigtvis dåligt. Men det medför risker, i synnerhet när det gäller försämrad återhämtning.

Distansarbetets utbredning kastar också ljus på frågan om digital nåbarhet. 44 procent av respondenterna uppger att distansarbete inneburit att arbetsgivaren förväntar sig att de är nåbara under en större del av dagen. 60 procent svarar att de på eget initiativ gör sig nåbara för arbetet. Totalt 71 procent av alla respondenter gör sig antingen själv mer nåbara, förväntas av arbetsgivaren att vara mer nåbara för arbetet, eller drivs till ökad nåbarhet genom förväntningar både från arbetsgivaren och sig själv. Ständig uppkoppling och nåbarhet kan göra det svårare att släppa tankarna på arbetet, vilket i sin tur kan försämra återhämtningen och öka riskerna för stressrelaterad ohälsa. Distansarbete ska absolut inte i sig medföra en skyldighet att finnas tillgänglig för arbetet efter arbetsdagens slut. Arbetsgivare som av något giltigt skäl vill kunna nå sina medarbetare efter arbetstid ska teckna avtal om beredskap.

Ett annat uttryck för distansarbetets "gränsrubbande" effekter är förändringen i antalet arbetade timmar. Nästan 40 procent av respondenterna uppger att distansarbete medför att de utför fler arbetstimmar. Detta är en välkänd och vanlig konsekvens av olika former av gränslöst arbete. Tidigare i rapporten har detta omnämnts som "autonomiparadoxen"; att arbetstagare som ges mer frihet många gångar börjar arbeta mer.

Det är allvarligt att så mycket som 40 procent av respondenterna uppger att distansarbetet leder till att de arbetar mer. Och det är viktigt att vi försöker förstå vad detta beror på. Forskningsstudier har visat att (vissa) distansarbetstagare kompenserar sin fysiska frånvaro från kontoret med en ökad digital närvaro. Detta kan tänkas sammanfalla med ökad arbetstid. Man kan också tänka sig förändrade beteenden som utvecklas succesivt och ganska omedvetet. Att gränslösheten inbjuder till ett förändrat arbetsmönster som arbetstagare mer eller mindre "halkar in på", och att det i sin tur förändrar kultur och normer på arbetsplatsen. Men det kan också vara så att distansarbetet fungerar som en metod för att hantera en (redan) alltför hög arbetsbelastning. Kortsiktigt kan en sådan lösning upplevas som positiv för arbetstagaren. En lite längre arbetsdag kan kanske medge ett något lägre arbetstempo. Men risken är att arbetsmängden ökar i takt med att arbetsdagen blir längre. Det är därför viktigt att vara uppmärksam på om en för hög arbetsbelastning i själva verket är drivkraften bakom viljan att arbeta på distans. En för hög arbetsbelastning ska hanteras genom prioriteringar eller förändrad bemanning, inte genom längre arbetsdagar.

Längre arbetsdagar kan leda till ökad risk för ohälsa. Därför är det mycket viktigt att chefer tillsammans med arbetsmiljöombud försöker bilda sig en uppfattning om på vilket sätt distansarbete förändrar tidigare arbetsmönster på arbetsplatsen och om nya risker uppstått.

Unionen rekommenderar

- Chefer behöver underlätta medarbetarnas gränssättning. Tydliggör att det inte finns förväntningar om att medarbetaren ska vara nåbar efter arbetstid. Organisera arbetet på ett sådant sätt att arbetsbelastningen blir rimlig, och hjälp medarbetaren att prioritera bort arbetsuppgifter när arbetsbelastningen ändå blir för hög. Bygg och ge tillit till medarbetarna. Medarbetare som upplever att de har chefens förtroende har bättre förutsättningar att skapa sunda gränser i arbetet.
- För samtal på arbetsplatsen om hur ni som arbetstagare ser på relationen mellan arbete och fritid. Valet av gränssättningsstrategier påverkar inte bara den enskilda arbetstagaren utan också de personer som arbetstagaren samarbetar med. I kulturen på arbetsplatsen och i samspelet kollegor emellan behöver det finnas respekt för den andras behov av återhämtning. Det är viktigt att arbetsgivaren också skapar förutsättningar för detta genom arbetets organisering.
- Fundera över i vilken grad er verksamhet och organisation präglas av återkommande eller ständiga förändringar. En tumregel är att ju mer förändring och innovation, desto större blir behovet av tydlighet och gränsmarkeringar.
- Undersök vilka drivkrafter som ligger bakom viljan att arbeta på distans. En för hög arbetsbelastning ska hanteras genom prioriteringar eller ökad bemanning och inte genom att arbetstagare stannar hemma för att hinna arbeta mer.

¹⁰ Aronsson G, "Gränslöst arbete - introduktion", s 13

Litteraturförteckning

Allen T.D, Golden T.D, och Shockley K.M, "How Effective Is Tele-commuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", *Psychological Science in the Public Interest*, vol 16, nr 2, 2015, s 40-68

Aronsson G, Gränslöst arbete – introduktion, i Arbetsmiljöverket Rapport 2018:1 Aronsson, G (red): Gränslöst arbete – En forskarantalogi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsiv, 2018

Bäcklander G, *Ostörd: principer för en skärpt arbetsdag,* Stockholm: Natur & Kultur, 2020

Charalampous M, Grant C.A, Tramontano C och Michailidis E, "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 28, nr 1, 2018, s 1-23

Covid-19-pandemin och rekommendationerna om hemarbete innebar en omedelbar, kraftig ökning av tjänstemännens distansarbete. Under denna period som sträckte sig över nästan två år turades olika aktörer om att sia om framtiden. Hur skulle arbetslivet se ut när rekommendationerna om hemarbete togs bort? Vad skulle hända med distansarbetet och kontoren?

Nu är den tiden här.

Den här rapporten bugger på en undersökning som Novus genomfört på uppdrag av Unionen under våren 2022. Med den här rapporten vill Unionen bidra med några pusselbitar till bilden av tjänstemännens nya arbetsliv.

UNHONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning. Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång,

trugghet och glädje i arbetslivet.