

Distansarbetets effekter

– ett diskussionsunderlag

Detta underlag är utformat för att kunna användas i samverkan mellan arbetsmiljöombud, chefer och andra fackliga representanter

Frågorna baseras på rapporten *Det nya arbetslivet – om distansarbetets utbredning och effekter*. Där presenteras och diskuteras resultat från en undersökning som Novus genomfört på uppdrag av Unionen om tjänstemännens relation till distansarbete. Ta del av rapporten för att härleda de källor som används i detta material.

Fler arbetade timmar i distansarbetets tidevarv

40 procent av de som arbetat på distans under pandemin uppgav i Unionens undersökning att distansarbete medför att de arbetar fler timmar per dag. Längre arbetsdagar innebär på sikt en ökad risk för arbetsrelaterad ohälsa.

Vad beror då detta på? Ja, man kan tänka sig flera olika förklaringar till att distansarbete ofta hänger samman med längre arbetsdagar:

- 44 procent av de utför fler arbetstimmar uppgav också att distansarbete medfört en högre arbetsbelastning. Distansarbetet kan i dessa fall fungera som en metod för att hantera en för hög arbetsbelastning; den tid som annars går åt till transport till och från arbetsplatsen omvandlas till arbetstid.
- Forskningsstudier har visat att en del distansarbetare kompenserar sin fysiska frånvaro vid kontoret med en ökad digital närvaro, och med detta en längre arbetsdag.
- Forskningsstudier har också visat att en del distansarbetare arbetar mer av rädsla att inte få fortsätta arbeta på distans om inte arbetet utförs oklanderligt.
- 55 procent av de som utför fler arbetstimmar uppgav också att distansarbete medfört att de arbetar mer utspritt över dagen. Uppluckrade gränser för arbetsdagen kan leda till att arbetsdagen ”sväller” och att det totala antalet arbetade timmar blir fler.

Frågor

Hur kan ni ta reda på om, och på vilket sätt, distansarbete påverkar antalet arbetade timmar på er arbetsplats? Vilka metoder kan ni använda för att också få uppriktiga svar i fråga om *varför* vissa arbetstagare arbetar mer? (om det nu är så!)

Vilka åtgärder kan vidtas för att säkerställa att distansarbete inte leder till längre arbetsdagar och därmed ökade risker för ohälsa?

Arbeta var som helst och när som helst – eller alltid, överallt?

I Unionens undersökning uppgav drygt 70 procent att distansarbete medför att de är nåbara för arbetet under en större del av dagen. Detta beteende drivs både ”inifrån” (att arbetstagaren gör sig mer nåbar på eget initiativ) och ”utifrån” (att arbetsgivaren förväntar sig ökad nåbarhet).

I forskningen talar man ibland om ”autonomiparadoxen”. Det är ett sätt att benämna ett fenomen som man har sett i tjänster som ”på pappret” ger stor frihet och självbestämmande till arbetstagarna. Denna frihet att arbeta *var som helst och när som helst* verkar lätt kunna leda till en glidning mot att jobba *alltid, överallt*. I slutändan kan dessa arbetstagare uppleva att de är mindre fria i relation till arbetet än de var innan de fick en så fri tjänst.

Att arbetstagare på eget initiativ gör sig nåbara för arbetet betyder inte heller nödvändigtvis att det är så arbetstagaren egentligen skulle vilja att relationen till arbetet såg ut. I studier har man visat att tjänstemän kan ”internalisera” (ta in någonting och göra till en del av sig själv) uttalade krav i arbetet och omformulera kraven som ”egna val”.

Ständig nåbarhet, att mer eller mindre hela tiden vara stand by i arbetet kan påverka möjligheterna att få kvalitet i återhämtningen. Bristande återhämtning skapar en sårbarhet för stressrelaterad ohälsa.

Frågor

Finns det uttalade eller outtalade förväntningar om att de som arbetar på distans ska vara nåbara under en större del av dagen? Finns det en kultur på arbetsplatsen som förstärker och belönar en mer gränslös relation till arbetet (att arbeta ”alltid, överallt”)?

Hur kan det göras tydligt för arbetstagarna att de inte förväntas vara nåbara för arbetet på sin fritid? (om det inte finns ett avtal om beredskap)

Hur behöver arbetet organiseras för att skapa förutsättningar för att arbetstagarna ska kunna respektera varandras behov av återhämtning och ostörd fritid?

Ung i arbetslivet i en mer gränslös arbetskultur

I Unionens undersökning uppger 60 procent av de yngsta respondenterna (18-30 år) att distansarbete medför att gränserna mellan arbete och fritid suddas ut. De unga sticker tydligt ut i jämförelse med övriga svaranden. Bland de äldsta respondenterna är det bara 30 procent uppger att distansarbete har en sådan ”gränsupplösande” effekt.

Som ung i arbetslivet kan det vara särskilt svårt att hitta former för gränssättning. Många unga har tillfälliga eller osäkra anställningar och försöker 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. Här finns dubbla risker med distansarbetskulturen. För det första innebär ett ökat distansarbete en minskad kontakt och samvaro med kollegor, vilket kan göra att den som är ny får mindre informellt stöd på arbetsplatsen och hjälp att hitta sunda gränser. För det andra finns en risk att de som är unga eller nya på arbetsmarknaden tar efter sina äldre eller mer erfarna kollegors mer gränslösa arbetssätt utan att ha byggt upp samma trygghet i sin kompetens och roll. Om arbetet är förknippat med anspänning, oro, prestationskrav eller stress är tydliga gränssättning och ostörd fritid särskilt viktigt för att återhämtningen ska bli god.

Tips, verktyg och tankar om distansarbete

Unionens [rekommendationer](#) om vad en distansarbetspolicy ska innehålla

Prevents [checklista](#) för att undersöka och bedöma riskerna med distansarbete.

PTKs ["Rekommendationer om distansarbete"](#)

Unionens politik om distansarbete: ["Distansarbete i ett förändrat arbetsliv"](#)

Unionens rapport om distansarbete: "Det nya arbetslivet – om distansarbetets utbredning och effekter"

Frågor

Hur kan cheferna på er arbetsplats på bästa sätt underlätta medarbetarnas gränssättning? Hur säkerställer ni att unga eller nya arbetstagare ges tillräckligt med stöd i arbetet?

Behöver ni utveckla särskilda förhållningssätt eller strategier kring gränslösa arbetssätt när det gäller arbetstagare som är unga eller nya på arbetsmarknaden? Hur kan sådana strategier se ut?