

## Forskning om distansarbete

Det finns både risker och möjligheter med distansarbete inom områdena sociala relationer, prestation, ledarskap, hälsa och balans mellan arbete och övrigt liv. Studierna som refereras till i denna text är genomförda i olika länder med olika kultur och struktur, men kunskapen är ändå relevant för svenskt arbetsliv, menar forskarna.

### Sociala relationer

Forskning har visat att kvaliteten på digital kommunikation och interaktion är beroende av kvaliteten på relationen - är relationen god blir kvaliteten i den digitala kommunikationen bättre (Pettersen, 2016). Om man inte känner varandra sedan tidigare, som vid en nyanställning riskerar den digitala interaktionen att bli sämre eller till och med utebli, vilket bör kompenseras med möten i verkliga livet. Det finns en risk att arbetstagaren upplever att det blir för lite informell interaktion, då digitala möten tenderar att bli strikt uppgiftsorienterade och att man blir socialt isolerad. Det finns också en risk att arbetstagare vid distansarbete blir professionellt isolerade (Håkansta and Bergman, 2018), exempelvis att man inte utvecklar sin kunskap eller ges möjligheter till utvecklas i sitt arbete. Å andra sidan kan en del uppleva att när man ges möjlighet att arbeta några dagar hemifrån blir arbetet mer effektivt och att det finns mer tid för sociala interaktioner och att energi faktiskt kan läggas på att måna kollegor och den sociala atmosfären i gruppen (ten Brummelhuis, 2010). Hislop m fl (2015) menar också att när distansarbete kan förläggas exempelvis på ett café och inte bara i hemmet kan social isolering brytas.

### Prestation och ledarskap

Det finns en risk att de som arbetar på distans har svårt att koncentrera sig på arbetet eller att man blir mer avbruten i arbetet (ter Hoeven & Van Zoonen, 2015), men distansarbetet kan också leda till att arbetstagaren kan koncentrera sig bättre och bli mer produktiv. En aspekt av prestation är uppföljning och synliggörande av ens arbete av chefer. En studie visar att kvinnor i högre grad än män upplever att deras arbete blir mer osynliggjort vid omfattande distansarbete och att de påverkar deras långsiktiga karriärmöjligheter (Maruyama and Tietze, 2012). Ledarskap riskerar att bli osynligt och frånvarande (Maruyama and Tietze, 2012) eller kontrollerande (Ball, 2010). Båda dessa typer av ledarskap riskerar att leda till mindre engagemang och arbetstillfredsställelse i arbetet.

### Arbete, övrigt liv, engagemang och hälsa

Att arbeta på distans kan katalysera konflikter mellan arbete och familjeliv (Adisa, mfl 2017), exempelvis när barn kommer hem från skolan och vill ha en förälders uppmärksamhet samtidigt som hen arbetar. Det kan också vara svårt att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv, genom att man fortsätter arbeta på kvällen eller att man gör privata aktiviteter under arbetstid eftersom arbetet och privatlivet sker i samma fysiska rum. Forskning har också visat att personer som arbetade på distans ofta fick mindre socialt stöd, vilket kunde leda till sämre jobbrelaterat välmående och minskat engagemang i arbetet (Vander Elst m fl 2017). Distansarbetet kan också ge

positiva hälsorelaterade aspekter såsom minskad stress, bättre balans mellan arbete och övrigt liv och ökat självbestämmande i arbetet (ter Hoeven & Van Zoonen, 2015).

## Att arbeta hemifrån under pandemin

Än så länge är forskning som är genomförd under pandemin 2020–2021 begränsad, men det finns en del publicerad forskning. En studie från Frankrike visar att kvinnor ofta tar större ansvar för hem och familj och också upplever mer oro i samband med pandemin vilket leder till sämre möjligheter till återhämtning (Dolce et al 2020). Annan forskning visar att kvinnor i Nederländerna kunde uppleva att de fick bättre balans mellan arbete och privatliv, att de upplevde minskad stress och risk för utmattningssyndrom samt att de kunde utföra sitt arbete mer effektivt och koncentrerat när de arbetar hemifrån under pandemin (Baert et al 2020). I samma studie kunde man se att det fanns en generell rädsla för att inte bli sedd och att missa karriärmöjligheter och att personer som var beroende av andra och i vanliga fall fick mycket feedback av kollegor i fysiska möten var mer negativt inställda till att arbeta hemifrån (Baert et al 2020). I en tredje studie genomförd i Litauen konstaterades att män var mer negativa till att arbeta hemifrån och speciellt för att de var oroliga för att deras arbete inte skulle värderas korrekt av chefer och att de skulle missa karriärchanser (Giedre Raišiene, et al 2020). I en svensk studie har man sett att människor generellt sover i snitt 34 minuter mer per dygn när man arbetar hemifrån än på den gemensamma arbetsplatsen (Hallman et al 2021), vilket kan ses som en positiv hälsoaspekt. I en dansk studie såg man att danska chefer upplevde arbetet som mer utmanande än de anställda när det genomfördes hemifrån under pandemin (Ipsen, 2020).

## Några potentiella fallgropar i diskussionen om omställning till ett ”nytt normalt”

- Vi utgår från oss själva som norm – d.v.s. det som fungerar bra för mig förväntar jag mig ska fungera bra för andra. Vi tänker att eftersom jag kan genomföra mitt arbete bra på distans så kan andra också göra det, eller eftersom jag inte kan genomföra mitt arbete på distans så kan nog inte heller andra göra det. Här finns en risk att det blir konflikter kring uttalade uppfattningar och förväntningar.
- Vi utgår från en tankemodell där vi tänker att arbetet ska fortsätta att genomföras på samma sätt som förut istället för att se att digitaliseringen och distansarbetet skulle behöva ändra på arbetsprocesser för att organisationens mål ska uppnås. Exempelvis om arbetet är organiserat på sådant sätt att vi behöver stöta på varandra i korridoren för att få information, så behöver vi förändra kommunikationskanaler, om vi inte längre stöter på varandra i korridorerna.
- Eftersom många anställda har upplevt att det fungerar väldigt bra att arbeta hemifrån nu tänker vi att det ska gå lika bra framöver och på lång sikt. Vi är så fokuserade på vad som fungerar för individen att vi glömmer organisationens utveckling och arbetsmiljön på sikt.
- Vi missar att det är många saker som görs på en arbetsplats som inte räknas som arbete som är betydelsefullt för både arbetsmiljö samt individens och organisationens utveckling. Vi småpratar och skapar trevliga möten, vi firar varandras födelsedagar, vi säger hej och god morgon när vi möts i korridoren, vi passar på att ställa en pytteliten arbetsrelaterad fråga vid kopian – en fråga som vi inte hade bemödat oss att ställa om vi blivit tvungna att ringa upp eller boka ett formellt digitalt möte, vi frågar hur andra mår, vi skojar och skämtar.

## Forskarnas kontaktuppgifter:

Kristina Palm, [kristina.palm@ki.se](mailto:kristina.palm@ki.se)  
Calle Rosengren, [calle.rosengren@design.lth.se](mailto:calle.rosengren@design.lth.se)  
Gisela Bäcklander, [gisela.backlander@ki.se](mailto:gisela.backlander@ki.se)

## Referenser

- Adisa, T.A., Gbadamosi, G. & Osabutey, E.L.C.C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46, 1651–1671.
- Baert, S; Lippens, L; Moens, E; Sterkens, P; Weytjens J (2020) The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. GLO Discussion Paper, No. 532
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51, 87–106.
- Dolce V, Vayre E, Molino M & Ghislieri C (2020) Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands–Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Sciences*, 9, 196.
- Giedre Raišienė A, Rapuano V, Varkuleviciute K and Stachová K (2020) Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12, 5332.
- Hallman, Bergamin Januario, Mathiassen, Heiden, Svensson and Bergström. (2021) Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time use in office workers. *BMC Public Health*, 21:528.
- Hislop, D., Axtell, C., Collins, A., Daniels, K., Glover, J. & Niven, K. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. *Information and Organization*, 25, 222–232.
- Håkansta, C. & Bergman, A. (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(3–4), 7–25.
- Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020.
- Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41, 450–469.
- Pettersen, L. (2016). The role of offline places for communication and social interaction in online and virtual spaces in the multinational workplace. *Nordicom Review*, 37, 131–146.
- ten Brummelhuis, L.L., Haarb, J.M. & van der Lippec, T. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 2831–2847.
- ter Hoeven, C.L. & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30, 237–255.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, e180–e186.