



Omvärldsbevakning

– distansarbete före, under och efter
pandemin

september 2022

Innehåll

Förord	3
Introduktion	4
Syfte.....	4
Före, under och efter pandemin	5
Före pandemin.....	5
Under pandemin	6
Efter pandemin	8

Förord

Energikontor Norra Småland är en regional motor och en pådrivande kraft för att med fokus på energiomställningen göra Jönköpings län klimatsmart och hållbart. Sedan 2021 driver vi bland annat projektet ATTRACT – innovativ arbetspendling för attraktiva arbetsgivare i Jönköpings län. Denna omvärldsbevakning har vi tagit fram som en del i ATTRACT för att hjälpa till att lägga grunden för fortsatt arbete kring hållbara och flexibla arbetssätt, där alternativ till den traditionella bilpendlingen och kontorslandskapen är framtiden.

Introduktion

Pandemin ställde om arbetskraften på ett sätt som aldrig tidigare skådats. På väldigt kort tid behövde det traditionella kontoret, med öppna kontorslandskap, skrivbord och mötesrum, lämnas för att i stället decentralisera kontorsytorna och flytta dem in i hemmen. I teorin, till en början, så verkade denna hastiga omställning för tjänstepersoner och andra primärt digitaliserade arbeten dåligt för det sociala livet med kollegor och innovationsgraden, med tanke på de förutsedda olika störningarna i hemmet¹. Studier både under och efter pandemin, till skillnad från studier som gjordes på distansarbete innan, pekar på att något oväntat kan ha skett – åtminstone i Sverige. Där barnavården som förskola och skola till stor del hölls öppen under pandemin i kontrast till andra länder, där studier visar på att en majoritet upplevt en större produktivitet och bättre balans i arbetslivet vid hemarbete, förutsatt en viss autonomi. Även den väl utbredda bredbandsinfrastrukturen och den höga digitaliseringsgraden tros ha haft en positiv effekt på svenskarna under pandemin och deras distansarbete. En annan effekt, som inte var helt oväntad, var att i led med att persontransporterna till och från kontoren minskade, minskade även koldioxidutsläppen. Ett flexibelt arbetssätt efter pandemin, till exempel hybridarbete där man jobbar vissa dagar på primärarbetsplatsen och vissa dagar hemifrån, kan alltså ha en positiv effekt på koldioxidutsläppen. Speciellt i ett så transportungt län som Jönköping. Kan man även anamma flexibla arbetssätt och en hållbarare arbetspendling. Till exempel med tågpendling i stället för att ta bilen, och därmed börja jobba på tågen på morgonen och eftermiddagen till och från primärarbetsplatsen, så har man även fortsatt dragit ner på mycket av bilpendlingen.

Syfte

Syftet med denna omvärldsbevakning är att samla in information kring vilken forskning och vilka tendenser som pekar på positiva och negativa effekter med distansarbete. Vilka fördelar och nackdelar detta kan ha för arbetsmiljö, hållbarhet, produktivitet och hälsa. Distansarbete i detta fall innefattar även så kallade distanshubbar. Denna omvärldsanalys är också en del av den kunskapsbyggande plattformen i projektet ATTRACT, där flexibla arbetssätt och distansarbete är en del av åtgärderna för att se en koldioxidutsläppsminskning i Jönköpings län. Alltså syftar omvärldsbevakningen till att lägga grunden för fortsatt arbete kring hållbara och flexibla arbetssätt, där alternativ till den traditionella bilpendlingen och kontorslandskapen är framtiden. Vad skedde innan och under pandemin, hur har det gått sedan dess och vad är framtida utmaningar lägger grunden för denna omvärldsanalys.

¹ [Studier av olika aspekter av distansarbete, 2022, del 2 – Resultat primärstudier](#)

Före, under och efter pandemin

Före pandemin

Även före pandemin fanns tendenser som visade på att de som kunde föredrog att arbeta hemifrån, åtminstone på deltid. Distansarbete är egentligen ingenting nytt, då konceptet uppkom redan på 1970-talet, men aldrig i den utsträckningen som digitaliseringen har tillåtit. En undersökning gjord av LinkedIn² 2019 visade på trender i arbetslivet, och flexibilitet och distansarbete rankar bland de viktigaste punkterna för det moderna arbetslivet. Fördelar som uppges är att medarbetare upplever en ökad balans mellan privat- och arbetsliv, men även från arbetsgivarens synpunkt fanns det positiva effekter. Medarbetare som tilläts flexibilitet i var arbetet utfördes valde att stanna hos samma arbetsgivare längre och arbetsgivarens attraktivitet och varumärke stärktes ur ett rekryteringsperspektiv. Det fanns även utmaningar, till exempel att kombinera hybridarbete med en bra gruppdynamik och en god innovationsgrad, det finns dock digitala lösningar för detta om man är väl förberedd. De personer som hade någon typ av chefsroll uppgav att de hade svårigheter att få en översikt över arbetet som de anställda utför.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har sammanställt en rapport³ med studier på ämnet distansarbete och samlar olika aspekter och trender före och efter pandemin. Den första delen berör arbetsmiljö och hälsa. Studierna varierar något i resultat på detta ämne, främst på grund av hur studierna lagts upp från början och vilken metodik som tillämpats. Gemensamt mellan dem så finns några nyckelfaktorer som påverkar distansarbetet negativt eller positivt. De gemensamma positiva faktorerna innan pandemin pekar på en bättre balans mellan privat- och arbetsliv, vilket yttrar sig i lägre grad emotionell utmattning. Många av dessa faktorer hänger på att arbetet i hemmet fungerar bra i den aspekten att förutsättningarna måste finnas där, som god internetuppkoppling, inga störningsmoment och en väl utformad arbetsyta. Frustration vid teknik som inte fungerar är en stor faktor till negativa upplevelser av arbete hemma, för att möjligheten att hålla kontakt med sina kollegor måste finnas där. Flexibiliteten och saknaden (eller minskandet) av pendlingstid ger också upphov till en bättre upplevd balans i livet, för att man har mer tid över till annat. Autonomi uppskattas som väldigt viktigt i studierna, men det är också baksidan av distansarbete. Mer självständighet och disponering av sitt liv i både tid och rum gör att gränserna mellan arbetsliv och privatliv upplevs som diffusa. Den upplevda produktionsökningen skulle kunna förklaras med att man helt enkelt jobbar mer timmar. Vissa av respondenterna har förklarat att det känns mer rimligt att jobba på kvällen, utanför ordinarie arbetstid, eftersom ens ”primära” arbetsplats nu har flyttat ut från kontoret och in i hemmet.

Viktiga punkter kommer fram kring relationen till kollegor och hur man sköter kommunikationen, vilket är viktigt för att motverka känslor kring isolering. Ett organiserat arbete är viktigt för att distansarbete skall fungera, för frustrationer och osäkerheter kan skapa hinder som försvårar arbetet på distans. Ett kollegialt stöd, både formellt och informellt, kan ha stor betydelse. Vilket gör det ypperligt att kombinera distansarbete med digitala möten med video, för att framhäva innovationsgraden och de sociala kontakterna. Att tekniken fungerar är en av de absolut viktigaste punkterna, och ett tekniskt stöd när den inte gör det är också av stor vikt, för att för stora frustrationer inte ska uppstå. Studierna pekar på att en kombination av hemarbete och arbete på primärarbetsplatsen är att föredra, så kallat ”hybridarbete”. Detta för att behålla den högre produktiviteten och autonomi som är förenat med att få bestämma själv över sin tid, men även den innovation och kollegiala sammanhållning som uppstår på kontoret. Olika studier pekar på lite varierande mängd tid som den uppmätta bra mängden, men generellt sett ligger detta mellan 2–3 dagar i veckan som optimalt för hemarbete, beroende på typ av arbete som behöver utföras.

² [Global talent trends report 2019, LinkedIn](#)

³ [Studier av olika aspekter av distansarbete, 2022](#)

För balansen mellan privatliv och arbetsliv så kommer återigen autonomi in i bilden, och vikten av att kunna bestämma över sin egen tid spelar en stor roll för att minska emotionell utmattning och den upplevda disponeringen av ens egen tid. Flexibiliteten med hur och var man vill utföra aktiviteter, även utanför arbetstiden, har bidragit till ökad arbetstillfredsställelse. Vissa av artiklarna som analyserades i rapporten pekar på utmattning vid utsuddning av linjerna mellan privat- och arbetsliv, vilket belyser vikten av ett strukturerat arbete, tydliga förväntningar och tillgänglighet från chefen för att det skall fungera.

Under pandemin

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps översikt fortsätter med att sammanställa forskningsläget under pandemin. Under pandemin, när distansarbete blev standarden för många arbetstagare, speciellt då tjänstepersoner, så har fokus i forskningen fortfarande legat mycket på produktiviteten och de sociala interaktionerna. Tidigare forskning har visat på att ett hybridjobb är att föredra, men när detta inte varit möjligt har en omställning varit behövlig. Under pandemin gjordes det inte mycket forskning på fenomenet i Sverige, men ett visst antal enkäter genomfördes som går att jämföra med övriga världen som också ställt om till distansarbete. Dock som nämnt tidigare så var den svenska kontexten något unikt och kan ha andra utfall än till exempel andra europeiska länder, då barnomsorg och skolor hölls öppna.

Anpassning till det ”nya normala” krävde en hel del arbete, sett till hur man ska hantera att en stor del av att arbetsgruppen ska arbeta på annan plats än kontoret så har fokus i rapporter och artiklar legat på hur man bibehåller produktiviteten när man är hemma, men också hur viktigt det sociala livet är.

Under pandemin var det många svenskar som, utöver sitt arbete, använde samma redskap (som Zoom) för att hålla kontakten med sina vänner och bekanta när man inte kunde träffa varandra på samma sätt. På detta vis kan man även motverka social isolering och få tillgång till den innovation som frodas i sociala situationer på kontoret, när man inte kan vara där i samlad trupp. Det finns även en hel del information om vikten av att ha en god teknisk bas hemma, alltså tillräcklig utrustning och en bra internetuppkoppling som möjliggör videomöten och oavbrutet arbete. Detta har vi svenskar goda förutsättningar för, speciellt enligt rapporten svenskarna och internet 2020⁴, av internetstiftelsen, då hela 83 % av de som jobbat hemma under pandemin tycker att det fungerat bra att arbeta hemifrån. I rapporten så tas återigen vikten av sociala kontakter upp. Vilket löstes med allt från digitala möten till digitala after works och julfester. Men även genom att bara stämma av med varandra vad alla ska göra under dagen på morgonen, för att få en inblick i sina kollegors arbeten och på så sätt upprätthålla de sociala banden. Baksidan under pandemin med alla digitala ersättningar var att många svenskar rapporterade att de upplevde alldeles för mycket skärmtid, hela 90 % av respondenterna.

Många svenskar, hela 89 % i rapporten säger även att de vill fortsätta jobba hemifrån efter pandemin – men inte hela tiden. Återigen, så verkar distansarbete i hybridform vara att föredra, inte bara för chefer utan även för arbetstagarna.

Förutom de positiva aspekterna, nämligen flexibilitet och produktivitet, finns det negativa aspekter, ofta förenade med för mycket distansarbete. Till exempel har forskare undersökt fenomenet ”Zoom-trötthet”, varför digitala videomöten kan vara så mycket mer utmattande än fysiska möten. Bidragande faktorer i en studie visar på att det kan ha mycket att göra med att se sig själv på kamera, vilket gör att man blir mer självkritisk, och att känslan av att se sig själv på bild hela tiden skapar en instängdhet.

I svenskarna och internet, 2021⁵, säger däremot svenskarna att de föredrar helt digitala möten, i stället för hybridmöte. Likt den undersökning som gjordes året innan så är det många som är fortsatt positiva

⁴ [Hemarbetarna vill fortsätta att jobba på distans – men inte hela tiden | Internetstiftelsen](#), 2021

⁵ [Svenskarna och internet 2021 | Svenskarna och internet](#)

till distansarbete, även efter ytterligare ett år med restriktioner och uppmuntran till hemarbete, vilket visar på att hybridmodellen är fortsatt den populäraste formen av distansarbete.

I en intervju med Dagens Industri⁶, pratar Diös VD Knut Rost om ett paradigmskifte och blickar framåt, efter pandemin. Han förutspår att det även om kontorsytan i sig kan bli mindre i framtiden, kommer det ställas högre krav på den. Kontoret blir mer som en mötesplats, och kravet på kontorsutveckling har ökat avsevärt under och efter pandemin. Intervjun talar han även om en ny typ av ledare, i rak motsats till det klassiska arbetet där medarbetaren kommer till chefen. I stället måste chefen skapa en sammanhållning och sträcka ut en hand till medarbetaren på ett annat sätt, för att bygga en kultur som fungerar när man fokuserar på flexibelt arbete, i stället för distansarbete. Lönsamheten ser också ut att öka i takt med att produktiviteten upplevs ha ökat, men även när man kan skära ner på kostnader för resor och stora kontorsytor. Det är alltså även en nytta för arbetsgivare i denna förändring, men för att det skall fungera ordentligt behöver man göra kulturförändringar och vara mer inbjudande som chef än tidigare.

I den forskning som genomfördes under pandemin och sammanstälts och analyserats av myndigheten för arbetsmiljökunskap⁷, har könsskillnader endast undersökts i hälften av de studier som analyserats. Det har skiljt sig i resultaten i studierna beroende på var de är genomförda, men huvudsakligen visar studierna på att distansarbete varit mer påfrestande under pandemin för kvinnor än för män. Kvinnor har varit generellt sett mer positivt inställda till distansarbetet än män på grund av friheten att disponera sin egen tid som det medför. Däremot, så har det visat på en sämre balans mellan arbetsliv och privatliv för kvinnor, förmodligen på grund av traditionella könsroller där kvinnor har ett större ansvar för hemarbete. Gemensamt för både kvinnor och män har varit att barn i hemmet under distansarbetet har varit ett stort störningsmoment, men detta då är internationell forskning som analyserats så är det svårt att säga i hur stor utsträckning detta går att applicera på Sverige och svenska medarbetare.

Då kvinnor är generellt mer positivt inställda till distansarbete än män, så är det viktigt att belysa vikten av jämställdhet på arbetsplatsen, även för de som jobbar på distans. Includer, en konsultbyrå med fokus på inkludering, har sammanställt en lista över fallgropar och fokusområden⁸, för att undvika ett ”a-lag” och ett ”b-lag”, där män som i framtidens kontor kanske spenderar mer tid på plats än kvinnor hamnar i ”a-laget”. Här spelar även det informella väldigt stor roll, och det råder chefen att vara lyhörd och checka in med distansarbetare ofta, då synen på att medarbetaren kommer till chefen i stället för vice versa behöver förändras. Det som sker på kafferaster, de nätverk som byggs och den teambuilding som sker naturligt behöver i stället flyttas in – eller åtminstone kompletteras på – de digitala träffar man har med ett team. Detta för att inte halka efter i till exempel karriärmöjligheter, då medarbetare som är på plats lätt kan upplevas ”visa framfötterna” i större utsträckning än de som jobbar hemifrån.

⁶ [Diös vd: ”Sluta prata om distansjobb – prata om flexibilitet”](#)

⁷ [Studier av olika aspekter av distansarbete under covid-19](#)

⁸ [Distansarbete - en jämställdhetsfälla? - Includer](#)

Efter pandemin

Innan och under pandemin så har det konstaterats att autonomi, en god arbetsmiljö och goda sociala kontakter med kollegor är A och O för att lyckas med distansarbetet. En hybridmodell är också att föredra när det är möjligt, för att maximera produktivitet, innovation och det sociala livet på arbetsplatsen. Framåt kvarstår samma utmaningar som innan och under pandemin: hur gör vi för att maximera produktiviteten och samtidigt hålla balansen i livet?

Det har varit mycket fokus på distansarbete i hemmet eller annan plats. Men vad innebär annan plats? Ett exempel på detta är distanshubbar, eller företagshotell, där man kan sitta i blandade grupper som jobbar med olika arbetsuppgifter, eller på helt olika organisationer. Fördelarna med distanshubbarna är att för pendlingstunga orter och glesbygden kan detta avlastas avsevärt, om möjligheten finns att samlas på en mer central punkt och jobba på distans. Detta utgår från medarbetarens behov för dagen, ibland passar det att jobba hemma, ibland på kontoret, men ibland kanske man behöver kontorsmiljön fastän man inte kan ta sig till kontoret. Detta möjliggör kompetensförsörjning för bolag på glesbygden, då man kan anställa utanför orten och möjliggöra ett mer flexibelt arbetssätt för att öppna upp för arbetskraft i hela länet och på så vis bli en mer attraktiv arbetsgivare. Det är även viktigt för utsläppen i ett län. Kan man ta bussen eller cykla till ett kontor i centralorten, i stället för att behöva åka bil ut till kontor där kollektivtrafiken inte går lika ofta, så kan man spara in avsevärda mängder koldioxid per år.

Framåt är det också viktigt att balansera livet mellan arbete och privatliv. En god balans i livet, med hjälp av ett flexibelt arbetssätt, har visat på att arbetsgivare har högre attraktivitet på marknaden, och att de som arbetar där faktiskt stannar längre. I rapporten *Insiktskompassen*⁹, som bygger på intervjuer med 1 000 privatanställda tjänstemän, 700 personalledande chefer och tjänstemän i chefsposition samt 130 egenföretagare med mer än fem anställda. Uppger 8 av 10 svarande i chefsposition att nya riktlinjer för hemarbete kommer göra företaget mer attraktivt när det gäller att locka ny kompetens. Hybridmöten upplevs fungera sämre än helt digitala, men när de väl behövs så är det viktigt med bra utrustning, bild- och ljudenheter, för att mötena skall upplevas som så smidiga som möjligt. Ett stort hinder i dessa möten är att alla skall uppleva samma talarutrymme och att man är delaktig i mötet på samma sätt som de som sitter i rummet.

Ett ämne som blev omdebatterad under pandemin, och har fortsatt efter, är arbetsgivarens övervakning av de anställda på internet, alltså även utanför tjänst. Enligt rapporten *svenskarna och Internet*¹⁰ känner 3 av 10 en oro att arbetsgivaren övervakar dem på internet, där tjänstemän och de som jobbat hemifrån under det senaste året upplever en större oro än andra. Magnus Henreksson, professor i nationalekonomi, talar om detta i en intervju med SVT¹¹ där han varnar för att infrastrukturen redan finns på plats med mjukvaruprogram som kan detaljspåra de som arbetar hemifrån. Detta gäller även kameran som de flesta laptops kommer utrustade med, och övervakning av anställda är redan vanligt förekommande i till exempel Kina och USA, där man övervakar dels genom kameran, dels vad den anställde trycker på för knappar på tangentbordet och vilka sidor de besöker. Googlechefen i Sverige Anna Wikland menar dock att det inte är rätt sätt att leda på, och spår inte att Google Sverige kommer införa sådana åtgärder. Hon förespråkar kommunikation i stället, där man kommer överens om mål och sedan följer upp dem.

Prevent, företaget bakom tidningen *Arbetsliv*, har i slutet av pandemin författat en artikelserie kring arbetsförhållanden och samspelet mellan medarbetare och chef för personer med Neuropsykiatriska

⁹ [Tjänstemännen och distansarbetet efter pandemin – TRR Insiktskompassen Augusti 2022.](#)

¹⁰ [3 av 10 som arbetar känner oro för att deras arbetsgivare övervakar dem på nätet | Svenskarna och internet](#)

¹¹ [Professor: Distansarbete kan leda till ökad övervakning | SVT Nyheter](#)

funktionsnedsättningar, NPF-diagnoser¹².¹³NPF-diagnoser finns på ett brett spektrum, och syftet med artiklarna är att belysa detta och de olika tillvägagångssätten som finns för att förenkla vardagen för dessa medarbetare. Distansarbete i och med pandemin drabbade vissa hårt, men för en del så innebar det något positivt. Hanna, som har Aspbergers syndrom, upplevde att hon hade mer energi efter arbetsdagen av att jobba utan distraktioner på arbetsplatsen. Men det finns även en baksida, där Hanna och andra, upplever att de har svårt att separera livet mellan arbete och fritid. Petra Karlsson, som har ADHD, upplever att ställa ett larm har hjälpt henne hålla raster och tider, när kollegor som kommer och viftar med en kaffekopp saknas. Gemensamt mellan dessa berättelser är dock att det är viktigt för en arbetsgivare med tydlig kommunikation, planering och flexibilitet. Eftersom spektrumet är så brett, finns det ingen lösning som passar alla, och det är väldigt viktigt att vara lyhörd och förstående för lite flexibla lösningar som passar individen i sig. Detta kan vara allt från flexibelt arbete några dagar i veckan, till att avsätta en del av kontoret där man kan gå undan för sig själv och arbeta, eller att ha förståelse för att det kan saknas energi för kafferaster eller långa fysiska möten.

¹² ["Jag sparar massor av energi på att arbeta hemifrån" \(prevent.se\)](#)

¹³ ["Jag glömmer bort att ta raster" \(prevent.se\)](#)