

Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin

Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin

Diarienummer: A2020/02549

Rapport 2021:2

ISBN 978-91-986142-8-2

Publikationsnummer: 2021:2

Publicerad år 2021

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Box 6051, 800 06 Gävle

Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se

www.mynak.se

Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin

Förord

Regeringen gav i december 2020 Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin (A2020/02549). Analysen ska omfatta juridiska och tekniska hinder som finns för arbete hemifrån samt identifiera eventuella arbetsmiljörisker och andra utmaningar som kan finnas för att tillhandahålla en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Myndigheten ska även komma med förslag på områden som behöver analyseras ytterligare och eventuella åtgärder som behöver vidtas. I föreliggande rapport redovisar myndigheten detta uppdrag.

Filosofiedoktor Anders Fredriksson, Vilna och filosofiemagister Olov Wolf-Watz, Strategirådet har på myndighetens uppdrag genomfört analysen och författat denna rapport. I projektet har också Professor Gunnar Aronsson, Stockholms universitet medverkat med synpunkter på, och bidrag till rapporten. Maivor Hallén och Robin Gullstrand på biblioteket vid Lunds Tekniska Högskola (Lunds universitet) har bidragit med litteratur- och informationssökningar.

Johan Stenmark från Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit projektledare.

Jag riktar ett stort tack till alla som bidragit i arbetet med att ta fram denna viktiga rapport och i synnerhet till de intervjupersoner som med sitt kunnande och sin insikt i frågorna berikat rapporten.

Gävle, den första april 2021



Nader Ahmadi,
Generaldirektör

Sammanfattning

Många men inte alla har kunnat arbeta hemifrån

Kartläggningen tar utgångspunkt i den stora ökning av antalet som arbetar hemifrån till följd av Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Det finns en variation över tid men sammantaget har omkring 30–40 procent av arbetstagarna arbetat hemifrån under pandemin. För en stor del av de arbetande i Sverige är dock arbetsituationen sådan att arbetet inte kan utföras från hemmet. Denna kartläggning handlar om dem som övergått från att i huvudsak arbeta på kontor till att arbeta hemifrån

En första nulägesbeskrivning

Ännu finns inte mycket forskning publicerad om hur arbetsmiljön och arbetsvillkor förändrats under pandemin. Kartläggningen bygger därför på en genomgång av den hitintills begränsade litteraturen inom området. Det är kvalificerad litteratur men den är inte kvalitetsgranskad på samma sätt som traditionella vetenskapliga publikationer. För att få ett bredare underlag har Myndigheten för arbetsmiljökunskap också intervjuat forskare och experter inom arbetsmiljöområdet, samt chefer som har erfarenheter av övergång till arbete hemifrån. Kartläggningen ger en första bild av nuläget men behöver kompletteras med mer forskning och uppföljning när fler vetenskapliga publikationer finns att tillgå.

Förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö har förändrats

Kartläggningen visar att övergången till arbete hemifrån inneburit att förutsättningarna för arbetsmiljön har förändrats. För det första har det skett en påtaglig *individualisering av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet*: varje enskild arbetstagares individuella och sociala villkor spelar större roll för arbetsmiljön. Exempelvis arbetstagarens bostadsförhållanden, familjeförhållanden, tekniska utrustning i hemmet och kompetensen att utforma sin egen arbetsmiljö påverkar i högre grad. För det andra har det skett en tydlig *digitalisering av arbetsmiljön* genom att arbetstagarens arbetsmiljö allt mer villkoras av de digitala verktygens funktion, men också chefers och arbetstagares förmåga att hantera de digitala gränssnitten.

Arbete hemifrån har i vissa avseenden förbättrat arbetsmiljön men bilden är polariserad

Övergången till mer arbete hemifrån har i vissa avseenden lett till en förbättrad arbetsmiljö. I både litteraturen och intervjuerna med experter och chefer framkommer att övergången till hemarbete överlag tycks fungerat väl och att många arbetstagare är positiva till att arbeta hemifrån. Exempel på fördelar som beskrivs i kartläggningen är minskad stress på grund av att slippa pendla, ökade möjligheter till koncentration i arbetet och framför allt större flexibilitet vad gäller att kombinera arbete och fritid – det så kallade livspusslet. Samtidigt som många alltså

anger att arbetet hemifrån inneburit att viktiga aspekter av arbetsmiljön förbättrats rapporterar många om ergonomiska problem och social isolering. Av det som framkommer i den här studien går det inte att avgöra vilken betydelse som bransch eller organisation har för att påverka arbetsmiljön i hemmet. Istället är det framförallt faktorer på individnivå som avgör om arbetsmiljön och arbetsvillkor förbättrats eller försämrats under pandemin.

Flera arbetsmiljörisker har uppstått i hemarbetet under pandemin

Även om det ur ett arbetsmiljöperspektiv finns fördelar med att arbeta hemifrån visar kartläggningen samtidigt att kända arbetsmiljörisker förvärrats och att nya uppstått vid den snabba och oplanerade övergången till hemarbete. Övergången har också skapat svårigheter med att definiera arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Följande risker vid arbete hemifrån under pandemin identifierades i kartläggningen:

- Bristande *ergonomiska* förutsättningar i hemarbetet ökar risker för skador i nacke, axlar och rygg. Kartläggningen visar att de ergonomiska förutsättningarna var mer bristfälliga i början av pandemin och har blivit bättre efter hand. Arbetstagare och chefer har succesivt lärt sig hur arbetsplatsen i hemmet kan anpassas så att ergonomi, ljud- och ljusförhållanden blir godtagbara. Samtidigt framkommer farhågor om en fysisk ”belastningsskuld” som kan visa sig först efter en längre tid av mer statisk arbetsställning, fysisk inaktivitet och dåliga ljusförhållanden vid arbetsplatsen i hemmet.
- Inget i kartläggningen tyder på att tekniken överlag varit ett stort hinder vid övergången till hemarbete under pandemin. Men liksom för de ergonomiska förutsättningarna är variationen stor, vissa arbetstagare mötte betydande tekniska hinder. Det handlar om olika *tekniska brister* som uppstår vid arbete hemifrån: exempelvis bristande bredbandsuppkoppling och icke fungerande hård- och mjukvara. Tekniska brister har lett till risk för stress. Bilden är att den tekniska infrastrukturen har förbättrats efter hand och arbetstagare och chefer har över tid stärkt sin förmåga att hantera tekniken. Överlag tycks också tillgången till bredband varit tillräcklig för arbetet hemifrån.
- Chef-medarbetarrelationen är en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö. När arbetet har flyttats till hemmet och interaktionen sker digitalt förändras villkoren för relationen och förutsättningarna för en tillitsfull relation mellan *chef och arbetstagare*. De arbetsmiljörisker som uppstår i och med denna förändring grundar sig i att avståndet mellan chef och medarbetare ökar och att det digitala gränssnittet inte fullt ut fungerar som ersättning till fysiska möten. Exempelvis blir vissa typer av chef-medarbetarsamtal svårare i det digitala gränssnittet, särskilt om mötet är av allvarligare karaktär. Vid digitala möten – både med och utan kamera – blir det också

svårare för chefen att se och uppfatta hur arbetstagaren mår. Det skapar utmaningar för chefen i arbetsmiljöarbetet. Försämrade relationer mellan arbetstagare och chef kan leda till stress men också minskad motivation och arbetslust bland både arbetstagare och chefer.

- Att arbeta på distans och digitalt innebär *förändrade arbetsformer* som påverkar möjligheterna att lösa vissa arbetsuppgifter. Vissa arbetsuppgifter kan inte genomföras på samma sätt och vissa roller som varit viktiga på en arbetsplats försvinner eller får en annan betydelse. När kvaliteten på arbetet avgörs av faktorer som är knutna till en specifik plats eller ett specifikt fysiskt sammanhang kan arbete hemifrån skapa hinder. Självständiga och mångsidiga medarbetare kan lättare lösa sina arbetsuppgifter på egen hand vid arbetet hemifrån. Andra medarbetare som behöver andra kollegor för att lösa arbetsuppgifter, eller som är oerfarna eller nyanställda får det svårare. De förändrade arbetsformerna kan skapa stress för de arbetstagare som bygger mycket av sitt arbete på fysiska möten och samtal.
- Arbete hemifrån innebär förändrade *former för social kontakt*. Arbete hemifrån präglas av fysisk distansering, kollegor som tidigare möts dagligen, möts inte fysiskt längre. För flera är detta en stor omställning inte minst eftersom många organisationer och medarbetare saknar vana sedan tidigare att arbeta tillsammans på distans. Kartläggningen visar att arbete hemifrån leder till minskad social kontakt, minskat samarbete och försämrat lagarbete. Vid arbete hemifrån minskar också möjligheterna till de informella samtal och den sociala interaktion som finns på kontoret. I det digitala gränssnittet blir det en mindre spontan interaktion. Upplevelsen av isolering ser inte lika ut för alla grupper, exempelvis arbetstagare i ensamhushåll och personer som saknar ett socialt nätverk utanför arbetsplatsen lider mer av den sociala isoleringen än andra. Konsekvenserna kan bli alltifrån minskad motivation och arbetslust till försämrat psykiskt mående och depression.
- Arbetet hemifrån skapar en mer oklar *gräns mellan arbete och fritid*. I arbetet hemifrån under pandemin är arbetsplatsen ofta synlig, även när arbetsdagen är slut. Det finns exempelvis färre hinder att arbeta långa arbetspass eller att återuppta arbetet på kvällen. Vid arbete hemifrån delas också ofta arbetsplatsen med familjemedlemmar som inte är ens kollegor men som likväl påverkar arbetssituationen. Det finns primärt två arbetsmiljörisker som uppstår på grund av en oklarare gräns mellan arbete och fritid. För det första handlar det om att arbetet trycker undan privatlivet med ökad arbetstid och minskad återhämtning som följd. För det andra handlar det om att privatlivet inkräktar på arbetslivet och påverkar möjligheten att lösa arbetsuppgifterna. Konsekvensen kan i båda fallen bli ökad stress.

Delad bild av behovet av att anpassa arbetsmiljöregelverket

Kartläggningen har inte kunnat påvisa att arbetsmiljörisker uppstått i arbetet hemifrån under pandemin som kan härledas till juridiska oklarheter. Men i kartläggningen framkommer olika bilder av behovet av en översyn och anpassning av det befintliga arbetsmiljöregelverket utifrån det ökade arbetet hemifrån under pandemin. Konkreta juridiska frågeställningar som framkommer i kartläggningen är: Behöver arbetsgivarens arbetsmiljöansvar anpassas när arbetsgivaren inte har rådighet över arbetstagarens hem? Behöver arbetstagarens ansvar för den egna arbetsmiljön förtydligas, samt hur kan arbetsskadeförsäkringen anpassas till en situation där fler arbetar hemifrån?

Förslag på åtgärder

Mot bakgrund av resultaten i kartläggningen föreslår Myndigheten för arbetsmiljökunskap följande åtgärder:

- *Stärk arbetsgivarnas kompetens och förmåga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete när arbetsplatsen inte är på kontoret.* Rollerna förändras i arbetsmiljöarbetet när arbetet bedrivs från hemmet. Under pandemin har många arbetsgivare tillsammans med sina arbetstagare utvecklat nya former för arbetsmiljöarbetet. Den kunskapen behöver sammanställas och spridas till chefer som operativt bedriver arbetsmiljöarbetet.
- *Stärk arbetstagarnas kompetens i hur de kan anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö.* När arbetet sker i arbetstagarens hem blir varje enskild arbetstages förutsättningar mer utslagsgivande. Dessutom försvåras möjligheten för chefen att se och uppfatta hur arbetstagaren mår. Därför behövs också insatser som stärker arbetstagarnas kompetens och förmåga att upptäcka risker i den egna arbetsmiljön samt att anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö.
- *Stärk arbetsgivarnas kompetens i hur de kan hantera arbetsmiljöarbete i en situation där en påtaglig tid av arbetstiden är förlagt till hemmet.* Även om många ser fram emot att återgå till arbetsplatsen visar kartläggningen att många också kommer att vilja fortsätta att förlägga en stor del av arbetstiden i hemmet. Arbetsgivaren kommer behöva hitta arbetsformer för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som både ser till dem som befinner sig i arbetsgivarens lokaler och dem som sitter hemma. Det behövs ett arbete för att stärka arbetsgivarens kompetens och förmåga att driva ett arbetsmiljöarbete oberoende av var arbetet bedrivs.

- *Förbered barn och unga för framtidens arbetsliv.* Framtidens arbetsliv kommer sannolikt innebära att fler arbetar hemifrån. Med en individualisering av arbetsmiljön och med förändrande roller i arbetsmiljöarbetet följer att kraven på den enskilda arbetstagarens förmåga att anpassa sin arbetsmiljö och arbetsvillkor ökar. Förmågan att kunna skapa en god arbetsmiljö vid arbete på distans kommer att bli en viktig kompetens för dagens barn och unga inför deras framtida arbetsliv. Därför behövs insatser för att stärka barn och ungas kompetens inom arbetsmiljö.
- *Stärk framtidsinriktad forskning om distansarbete särskilt beträffande effekter på jämställdhet av ökad mängd lönearbete i arbetstagares hem.* Kartläggningen visar att kunskapsbilden av den förändring som sker och har skett under pandemin fortfarande är fragmenterad. För en stärkt arbetsmiljö behövs mer kunskap om de arbetsmiljörisiker som följer av arbete hemifrån. Det är viktigt att följa upp de risker som uppstått under arbetet hemifrån under pandemin men också att stärka samhällets kunskapsbas om arbetsmiljö vid distansarbete i ett läge efter pandemin. Det är särskilt viktigt att öka kunskapen om män och kvinnors villkor och arbetsmiljö i distansarbete.

Innehåll

1 Inledning	12
1.1 Distansarbete var relativt vanligt i Sverige redan före pandemin	12
1.2 Antalet som arbetar hemifrån har ökat drastiskt under pandemin	13
1.3 Den snabba övergången till arbete hemifrån riktar fokus mot arbetsmiljön	14
1.4 Kartläggningens syfte och frågeställningar	16
1.5 Kartläggningens genomförande	16
2 Förutsättningarna för arbetsmiljön ändrar karaktär under pandemin	20
2.1 Vilka förutsättningar behövs för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån?	20
2.2 Individuella förutsättningar mer utslagsgivande	22
2.3 Arbetsmiljön skapas och finns i det digitala gränssnittet	23
3 Så är arbetsmiljön i arbete hemifrån under pandemin	24
3.1 Arbete hemifrån stärker vissa aspekter av arbetsmiljön	24
3.2 Ergonomiska risker vid arbete hemifrån	26
3.3 Tekniska brister vid arbete hemifrån påverkar arbetsmiljön	28
3.4 Förändrade förutsättningar för chef-medarbetarrelationen	31
3.5 Förändrade arbetsformer en riskfaktor för vissa grupper	33
3.6 Förändrade former för social kontakt på arbetet riskerar att bidra till social isolering	34
3.7 Arbetet hemifrån kan skapa oklar gräns mellan arbete och fritid	35
3.8 Arbetsgivares arbete för att hantera risker	37
3.9 Juridiska aspekter kring arbetet hemifrån	38
4 Avslutande diskussion	40
4.1 Huvudsakliga slutsatser	40
4.2 Förslag på åtgärder för att minska risker	42
4.3 Förslag på områden att analysera vidare	44
5 Referenser	46
5.1 Publikationer i litteraturgenomgången	46

1 Inledning

Under pandemin har många fler börjat arbeta hemifrån istället för på sin vanliga arbetsplats. Det gäller dock långt ifrån alla, många har haft arbetsuppgifter som de inte kunnat göra hemifrån. Övergången till arbete hemifrån skedde snabbt och utan att arbetsgivarna hade möjlighet att förbereda för anpassningen av arbetsplatser i hemmet eller etablera processer för professionell kommunikation via digitala verktyg. Att flytta arbetet till de anställdas hem har fått implikationer för hur gränsen dras mellan det privata och det professionella, mellan arbete och fritid. Dessa förändringar har också fått konsekvenser för arbetsmiljön med en förändrad riskbild och förändrade förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Övergången skapar också svårigheter med att definiera arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Det kan finnas fördelar med att arbeta hemifrån, men omställningen innebär också risker – för ergonomiska arbetsskador och försämrat mående på grund av social isolering. Även efter pandemin kommer arbetslivet präglas av att allt fler arbetar från den egna bostaden. Det finns av den anledningen skäl till att fördjupa kunskapen om hur ett hållbart arbetsliv kan skapas även när arbetstagare arbetar på distans och från hemmet. Mot bakgrund av den omställning av arbetslivet som skett under pandemin har Myndigheten för arbetsmiljökunskap fått i uppdrag av regeringen att kartlägga praktiska förutsättningar för arbete hemifrån och identifiera och analysera arbetsmiljörisker och andra utmaningar för arbete hemifrån under pandemin.

Detta kapitel ger en bakgrund till kartläggningen, beskriver kartläggningens syfte och frågeställningar samt redogör för huvuddragen i kartläggningens genomförande.

1.1 Distansarbete var relativt vanligt i Sverige redan före pandemin

Redan före pandemin var distansarbete relativt sett vanligt i landet. Internetstiftelsen anger att omkring 3 av 10 internetanvändare över 16 år åtminstone någon gång arbetade hemifrån innan pandemin.¹ Liknande bild ger EU-kommissionen, som konstaterar att år 2019 var det omkring 25 procent av arbetstagarna i Sverige som arbetade hemifrån

¹ Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T. (2020). Svenskarna och internet 2020, s. 21–25.

åtminstone ibland.² Enligt kommissionen var arbete hemifrån mer utbrett i Sverige än i andra länder i unionen. År 2019 låg Sverige tillsammans med Finland och Nederländerna i topp vad gäller andel som arbetade hemma ibland. Kommissionen pekar på att det beror på att en relativt stor andel av arbetstagarna i dessa länder arbetar med yrken som är kunskapsintensiva och informationsteknologiskt utvecklade.

1.2 Antalet som arbetar hemifrån har ökat drastiskt under pandemin

Under första kvartalet 2020 nådde Coronapandemin Sverige. För att undvika smittspridning uppmanade Folkhälsomyndigheten arbetsgivare att möjliggöra för anställda att arbeta hemifrån. Ökat arbete hemifrån var en central del i strategin för att minska smittspridningen.

Antalet som arbetar hemifrån ökade drastiskt i samband med pandemins utbrott. Hur omfattande hemarbetet varit under pandemin finns det olika bilder av. Tillgängliga uppgifter pekar sammantaget mot att omkring 30–40 procent av arbetstagarna har arbetat hemifrån, åtminstone delar av sin arbetstid. Men andelen har varierat under pandemin, färre arbetade hemifrån under sommarhalvåret då smittspridningen var lägre. Internetstiftelsens rapport visar exempelvis att andelen som helt och hållet arbetar hemifrån har tiofaldigats under pandemin, från ett par procent till drygt 20 procent under tredje kvartalet 2020.³ Av data från Eurofound's COVID-19 enkät framgår att omkring 4 av 10 svenskar arbetade hemifrån i april 2020.⁴ SCB konstaterar att omkring en tredjedel arbetade hemifrån i oktober 2020.⁵ SCB framhåller samtidigt att det fanns betydande skillnader vad gäller omfattningen. En del arbetade främst hemifrån, några gjorde det mindre än hälften av dagarna, och andra brukade arbeta hemifrån även i vanliga fall.

1.2.1 Vissa grupper har arbetat hemifrån i större utsträckning under pandemin

Innan pandemin har det funnits vissa mönster i vilka som ägnar sig åt distansarbete, exempelvis genom att arbeta hemifrån. Att vara man, ha familj och små barn, vara universitetsutbildad, vara permanent anställd i kvalificerad tjänstesektor och bo i någon av storregionerna i Sverige är alla faktorer som enligt en tidigare svensk studie avsevärt ökat sannolik-

2 Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?. - the European Commission. - (JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05), s. 14.

3 Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T. (2020). Svenskarna och internet 2020, s. 21–25

4 Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?. - the European Commission. - (JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05), s. 22.

5 SCB (2020). En av tre jobbar hemifrån. (<https://www.scb.se/om-scb/nyheter-och-pressemeddelanden/en-tre-av-jobbar-hemifrån/>). Hämtad: 2021-02-25

heten för att regelbundet arbeta på distans.⁶ Slutsatsen bygger på data från den nationella resvaneundersökningen under perioderna 2005–2006 respektive 2011–2012.

Även under pandemin har det funnits vissa mönster vad gäller vilka grupper som arbetar hemma i större utsträckning. För många arbetstagare är det inte alls möjligt att arbeta hemifrån för att de har arbetsuppgifter som inte går att sköta hemifrån. Att arbeta hemifrån har inte heller varit ett krav. SCB visar att det är stora skillnader mellan olika *branscher och yrkesgrupper*.⁷ I exempelvis hotell- och restaurangbranschen svarade nästan 93 procent att de inte jobbat hemifrån alls under tredje kvartalet 2020. Motsvarande siffra inom information och kommunikation var knappt 23 procent.

Enligt SCB har ungefär lika många *män som kvinnor* uppgivit att de inte arbetar hemma alls. Men en något större andel kvinnor än män arbetade hemifrån mer än hälften av tiden. Det finns även stora skillnader beroende på *ålder*. I oktober 2020 angav 86 procent av männen och 94 procent av kvinnorna i åldersgruppen 15 till 24 år att de inte arbetat hemma någonting den senaste veckan. Att unga inte arbetat hemifrån lika mycket som andra grupper beror enligt SCB på att unga i större utsträckning arbetar inom yrken som är svåra att förena med distansarbete, som handels- och vårddyrken.

1.3 Den snabba övergången till arbete hemifrån riktar fokus mot arbetsmiljön

Tidigare studier lyfter fram flera fördelar med distansarbete för såväl individer och organisationer som samhället i stort. Distansarbete antas bland annat kunna spara och minska fysiska transporter, trängsel i städerna, föroreningar och energianvändning.⁸ Det har också påpekats att distansarbete kan spara kontorskostnader för företag men också skapa arbetstillfällen och attrahera kvalificerad arbetskraft som bidrar till ekonomisk tillväxt i mer perifera regioner.

Arbetsmiljön har stor betydelse för människors hälsa och levnadsvillkor och är centralt för en väl fungerande arbetsmarknad. Enligt tidigare forskning påverkar distansarbete förutsättningarna för medarbetares arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har tidigare konstaterat att möjligheten att arbeta på distans med stöd av digital teknik har

6 Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work & Employment*, 31(1), 77-96, s. 84.

7 SCB (2020). En av tre jobbar hemifrån. (<https://www.scb.se/om-scb/nyheter-och-pressmeddelanden/en-tre-av-jobbar-hemifran/>). Hämtad: 2021-02-25.

8 Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work & Employment*, 31(1), 77-96, s. 77-78.

fått konsekvenser för relationen mellan arbete och övrigt liv.⁹ Digitalt distansarbete kan skapa både positiva och negativa effekter för individen. Till de positiva hör bättre balans mellan arbete och övrigt liv, ökad autonomi i arbetet och mer effektiv kommunikation. Till det negativa hör bland annat svårigheter att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv, om digitalt distansarbete kombineras med dålig sömn försämras självkontrollen nästföljande arbetsdag.

Den dramatiska ökningen av antalet som arbetar hemifrån under pandemin belyser frågan om medarbetares arbetsmiljö vid arbete på distans på ett nytt sätt. Innan pandemin var distansarbete ofta något som arbetstagaren i dialog med arbetsgivaren kunde välja att göra, om det passade utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter och förutsättningar. De arbetsmiljömässiga förutsättningarna för arbetet hemifrån var möjliga att planera. Under pandemin har arbete hemifrån varit rekommenderat av Folkhälsomyndigheten, att arbeta hemifrån har inte varit helt frivilligt. Övergången har dessutom varit snabb och tämligen oplanerad, många arbetstagare fick lämna kontoret på dagen för att påbörja arbetet hemifrån vid snabbt iordningställda arbetsplatser vid köksbord och TV-soffor. För många organisationer har det inte funnits möjligheter att ur ett arbetsmiljöperspektiv planera övergången till arbete hemifrån.

Kunskapen om hur arbetsmiljöer har påverkats under pandemin är hittills begränsad, förändringen har varit snabb och arbetsmiljöforskningen har ännu inte hunnit studera och publicera resultat. Det är samtidigt inte otänkbart att övergången till mer arbete hemifrån är en strukturomvandling av arbetslivet som är här för att stanna. Frågor om framtidens arbetsliv, distansarbete och medarbetares arbetsmiljö är just nu högt prioriterade. Regeringen har fattat beslut om en ny arbetsmiljöstrategi, där bland annat arbetsmiljöregelverket ska ses över. Regeringens strävan är att alla som arbetar i Sverige ska ha en god och säker arbetsmiljö, oavsett om tjänster förmedlas genom appar eller om arbete sker hemma vid köksbordet. Det finns tecken på att organisationer kommer att utveckla nya former för arbete efter pandemin som i högre grad bygger på arbete hemifrån. Under början av 2021 fick exempelvis nyheten att Spotify framgent kommer att låta de anställda arbeta var de vill – i huvudsak hemma eller på kontoret – stor uppmärksamhet.¹⁰

9 Myndigheten för arbetsmiljö (2020). Framtidens arbetsmiljö i Sverige. Rapport KS 2020:1, s. 10.

10 Dagens Nyheter (2021). "Efter Corona kan Spotifys anställda jobba var de vill". Publicerad 2021-02-12.

1.4 Kartläggningens syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av övergången mot att fler arbetar hemifrån har Myndigheten för arbetsmiljökunskap på uppdrag av regeringen gjort en nulägesanalys med syfte att kartlägga de praktiska förutsättningarna för arbete hemifrån. Syftet har också varit att identifiera och analysera arbetsmiljörisker och andra utmaningar för arbete hemifrån under Coronapandemin och med relevans också för tiden efter pandemin. Följande frågeställningar har stått i fokus i kartläggningen:

- Vilka förutsättningar för en god arbetsmiljö finns vid arbete hemifrån under pandemin?
- Vilka arbetsmiljörisker och andra utmaningar (till exempel juridiska och tekniska) finns vid arbete hemifrån under pandemin?
- Vilka arbetsmiljöområden bör analyseras ytterligare vad gäller arbete hemifrån under pandemin?
- Vilka eventuella åtgärder bör vidtas med anledning av resultaten i kartläggningen?

1.5 Kartläggningens genomförande

Kartläggningen bygger dels på en litteraturgenomgång, dels på en intervjustudie med chefer och sakkunniga inom arbetsmiljöområdet. Nedan redogörs för huvuddragen i genomförandet av litteraturgenomgången respektive intervjustudien.

1.5.1 Litteraturstudien

För att få en bild av det aktuella kunskapsläget om förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin, och vilka arbetsmiljörisker som uppstått med övergången till mer hemarbete, har Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomfört en litteraturgenomgång. Litteraturgenomgången var inriktad på att identifiera forskning inom området. Men forskningen är fortfarande mycket begränsad vilket gjorde att myndigheten valde att även inkludera så kallad ”grå litteratur,” det vill säga kvalificerad litteratur, men som inte är kvalitetsgranskad på samma sätt som vetenskapliga publikationer.

Litteraturen identifierades i samarbete med Lunds Tekniska Högskolas bibliotek vid Lunds universitet. Med utgångspunkt i de frågeställningar som kartläggningen avsåg att besvara, och med hjälp av den analysram som Myndigheten för arbetsmiljökunskap tillhandahöll, utvecklade biblioteket relevanta sökkriterier. Därefter identifierade biblioteket lämpliga sökbegrepp, på svenska och engelska, som sedan användes

för att genomföra en strukturerad litteratursökning både i vetenskapliga publikationsdatabaser och på internet. Det övergripande målet för sökningarna var att identifiera litteratur som beskriver förutsättningarna för en god arbetsmiljö som finns vid arbete hemifrån i Sverige och vilka arbetsmiljörisker och andra utmaningar som finns vid arbete hemifrån under pandemin i den svenska kontexten.

Biblioteket bedömde därefter resultaten från sökningarna och sammanställde de relevanta publikationerna i en litteraturlista. Totalt 24 publikationer inkluderades slutligen i litteraturgenomgången.¹¹ Publikationerna är av olika typ: forskarrapporter/-artiklar, rapporter från myndigheter och internationella organisationer (till exempel EU-kommissionen), rapporter från fackliga organisationer och rapporter från företag eller stiftelser. Tyngdpunkten i litteraturen ligger på kvantitativa data, i flera fall är publikationerna rapporter från enkätundersökningar bland arbetstagare.

Myndigheten för arbetsmiljövetskap utgick från ett analyschema som strukturerade litteraturgenomgången. Schemat var utformat för att identifiera innehåll i publikationerna som är relevanta utifrån kartläggningens frågeställningar. Var och en av publikationerna analyserades med utgångspunkt i analyschemat. De enskilda publikationerna svarar i varierande grad mot analyschemat, vissa publikationer visade sig i analysarbetet vara betydligt mer relevanta än andra. Även litteraturen i sin helhet svarar i varierad grad mot de frågeställningar som står i centrum i kartläggningen. Litteraturen beskriver exempelvis i högre grad hur hemarbetet såg ut innan och sedermera under pandemin. Litteraturen beskriver dock i lägre grad de förutsättningarna som finns för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån och de arbetsmiljörisker och andra hinder som uppstår i arbetet.

Publikationerna som ingått i litteraturgenomgången och övriga referenser som ligger till grund för kartläggningen återfinns som bilaga till denna rapport (se rapportens referenslista).

1.5.2 Intervjustudien

För att fördjupa och förstärka bilden från litteraturgenomgången har Myndigheten för arbetsmiljökunskap också genomfört en intervjustudie. Intervjustudien riktades till fyra kategorier av intervjupersoner: forskare inom arbetsmiljöområdet, chefer med erfarenhet av övergång till arbete hemifrån samt företrädare för arbetsmarknadens parter och myndigheter. Intervjupersonerna valdes ut strategiskt med ambitionen att fånga en bredd av perspektiv på frågor om arbetsmiljö i arbetet hemifrån under pandemin.

¹¹ Flera studentuppsatser återfanns på bruttolistan. Myndigheten för arbetsmiljökunskap gick igenom uppsatserna för att bedöma dess kvalitet. Myndigheten beslutade att inte inkludera uppsatserna i litteraturgenomgången.

När det gäller forskarintervjuerna valde Myndigheten för arbetsmiljökunskap ut forskare som myndigheten visste bedriver forskning som har beröringspunkter med frågeställningarna i kartläggningen. Antingen genom att de forskar på arbete hemifrån under pandemin eller närliggande områden, exempelvis om distansarbete.

Cheferna valdes ut med hänsyn till att fånga en variation i erfarenheter. Både chefer inom statlig, regional och kommunal verksamhet ingår. Cheferna vid företagen återfinns i olika branscher: bank, försäljning, industri, skog, resebranschen och utbildning. Totalt 27 personer har intervjuats inom ramen för kartläggningen:

- 11 forskare inom arbetsmiljöområdet, 8 kvinnor och 3 män.¹²
- 10 chefer inom offentlig respektive privat sektor, 7 kvinnor och 3 män.
- 4 företrädare för arbetsmarknadens parter, 3 kvinnor och 1 man.
- 2 företrädare från myndigheter, 1 kvinna och 1 man.¹³

Intervjuerna genomfördes under februari 2021 digitalt via Teams eller telefon. Till grund för intervjuerna låg en intervjuguide som strukturerade samtalen och säkerställde att olika områden täcktes in på ett likvärdigt sätt. Guiden gav samtidigt utrymme för att anpassa frågorna till intervjupersonernas specifika erfarenheter. Intervjuerna varade som regel 45–60 minuter. Vid intervjuerna fördes anteckningar som i ett första steg låg till grund för sammanställningar av innehållet i respektive intervju och som sedan låg till grund för en övergripande sammanställning av resultaten från intervjuerna.

1.5.3 En samlad analys och resultatredovisning

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har gjort en samlad analys av resultaten i litteraturgenomgången och intervjustudien. Som ram för den samlade analysen har myndigheten använt verksamhetslogik. Det betyder att myndigheten med utgångspunkt i bestämmelserna och tidigare forskning tagit fram en verksamhetslogik som beskriver vilka förutsättningar som *behöver* finnas för en godtagbar arbetsmiljö. Utifrån denna normativa bild har myndigheten med hjälp av empiriska belegg från litteraturgenomgången och intervjustudien kartlagt vilka förutsättningar som i verkligheten funnits respektive inte funnits vid arbetet hemifrån. Genom att analysera brotten i verksamhetslogiken har myndigheten sedan identifierat och analyserat arbetsmiljörisker som kan uppstå vid arbete hemifrån. I litteraturgenomgången och intervjustu-

12 Forskarna är verksamma vid Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet, Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan (KTH), Lunds tekniska högskola, Lunds universitet, Stockholms universitet respektive Högskolan i Gävle.

13 Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

dien har myndigheten slutligen sökt belägg för huruvida risker resulterat i skada och ohälsa.

Denna rapport redovisar de huvudsakliga resultaten från kartläggningen. Rapporten är disponerad på följande sätt:

- Kapitel 2 beskriver vad som krävs för en godtagbar arbetsmiljö och hur förutsättningarna för arbetsmiljön förändrats genom övergången från arbete vid kontoret till arbete hemifrån.
- Kapitel 3 innehåller en analys av de arbetsmiljörisker som föreligger vid arbete hemifrån under pandemin, givet de förutsättningar som råder.
- Kapitel 4 sammanfattar de huvudsakliga slutsatserna och innehåller förslag på åtgärder och fortsatt analys som skulle kunna vidtas i ljuset av kartläggningen.

2 Förutsättningarna för arbetsmiljön ändrar karaktär under pandemin

Innan pandemin var det i huvudsak förutsättningarna i arbetsgivarens lokaler som utgjorde arbetsmiljön. Med övergången från arbete på kontoret till mer arbete hemifrån kom villkoren för den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön att förändras för många arbetstagare.

Detta kapitel beskriver hur förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö ändrat karaktär under pandemin. I i kapitel tre analyseras vilka arbetsmiljörisker som dessa förändrade förutsättningar gett upphov till.

2.1 Vilka förutsättningar behövs för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån?

Kartläggningen tar sin utgångspunkt i att många arbetstagare på grund av pandemin gått från att i huvudsak arbeta i arbetsgivarens lokaler till att arbeta i den egna bostaden. Det finns många alternativa sätt att benämna arbete på olika platser.¹⁴ I denna kartläggning beskrivs detta som en övergång från ”arbete på kontoret” till ”arbete hemifrån”. Med arbete på kontoret avses här alltså den vanliga arbetsplatsen i arbetsgivarens gemensamma lokaler. Med arbete hemifrån åsyftas arbete som arbetstagaren gör på distans från det vanliga kontoret under pandemin, exempelvis i bostaden eller fritidshuset.

Vad som skapar en god arbetsmiljö vid arbete på kontoret är tämligen välkänt.¹⁵ Genom övergången till arbetsplatser i hemmet blir det delvis andra förutsättningar som behövs för en godtagbar arbetsmiljö. Det gäller såväl den fysiska, organisatoriska som sociala arbetsmiljön (se tabell 1). I arbetet hemifrån under pandemin behöver den fysiska arbetsmiljön fungera i hemmet. Det betyder att arbetsplatsen i arbetstagarens egen bostad måste vara ergonomiskt anpassad och erbjuda godtagbara ljud- och ljusförhållanden. Arbetsplatsen i hemmet behöver även ha en adekvat teknisk utrustning för arbetet, både vad gäller hård- och mjukvara. Också internetuppkopplingen behöver fungera på ett fullgott sätt. Där

¹⁴ För en diskussion om hur arbete på olika platser kan definieras, se t.ex. International Labour Organization (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. ILO technical note. 5 juni 2020.

¹⁵ AFS 1982:3, AFS 1998:1, AFS 1998:5, AFS 2000:42, AFS 2001:1 och AFS 2015:4.

det innan pandemin alltså räckte att kontoret hade en godtagbar fysisk arbetsmiljö behöver i arbetet hemifrån under pandemin varje medarbetares bostad ha en godtagbar fysisk arbetsmiljö.

När det gäller den organisatoriska arbetsmiljön behöver den under pandemin fungera i ett digitalt rum snarare än i ett fysiskt. Chefen behöver ha regelbunden digital kontakt med sina medarbetare och ge adekvat ledning, stöd och återkoppling via digitala verktyg. Dessutom behöver tillitsfulla relationer mellan chef och medarbetare skapas och bibehållas i digitala möten. Även den sociala arbetsmiljön ges andra förutsättningar i arbetet hemifrån under pandemin. Lämpliga former för både samarbete och social interaktion behöver vara etablerade med digitala verktyg.

Tabell 1: Förutsättningarna som behövs för en godtagbar arbetsmiljö före och under pandemin.

	Arbetet på kontoret	Arbetet hemifrån under pandemin
Fysisk arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsplatsen på kontoret är ergonomiskt anpassad (till exempel skrivbord, stol, hjälpmedel). Akustik och ljussättning på kontoret är anpassat för arbetsuppgifterna. Kontoret är utrustat med adekvat teknisk hård- och mjukvara (till exempel uppkoppling, skrivare, systemstöd). 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsplatsen i hemmet är ergonomiskt anpassad (till exempel skrivbord, stol, hjälpmedel). Akustik och ljussättning i hemmet är anpassat för arbetsuppgifterna. Hemmet är utrustat med adekvat teknisk hård- och mjukvara (till exempel uppkoppling, skrivare, systemstöd).
Organisatorisk arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> Chefen har regelbunden kommunikation med sina medarbetare. Chefen kan erbjuda adekvat ledning, stöd, och återkoppling. Tillitsfull relation mellan chef och medarbetare skapas i fysiska möten. 	<ul style="list-style-type: none"> Chefen har regelbunden digital kontakt med sina medarbetare. Chefen kan erbjuda adekvat ledning, stöd, och återkoppling via digitala verktyg. Tillitsfull relation mellan chef och medarbetare skapas i digitala möten.
Social arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> Lämpliga kollegiala former för samarbete på arbetsplatsen är etablerade. Lämpliga former för socialt stöd och samspel är etablerade. 	<ul style="list-style-type: none"> Lämpliga kollegiala former för samarbete via digitala verktyg är etablerade. Lämpliga former för socialt stöd och samspel är etablerade via digitala verktyg.

Övergången från arbete på kontoret till arbete hemifrån kan sammanfattas i två större förändringar: I arbetet hemifrån under pandemin blir för det första arbetstagarens *individuella förutsättningar* mer utslagsgivande för arbetsmiljön. För det andra blir det *digitala gränssnittet och förmågan att hantera detta gränssnitt* mer bestämmande för arbetsmiljöns kvalitet. I den resterande delen av detta kapitel konkretiseras innebörden av dessa förskjutningar.

2.2 Individuella förutsättningar mer utslagsgivande

I intervjuerna i kartläggningen framkommer det att vid arbete hemifrån under pandemin blir arbetstagarens individuella förutsättningar mer utslagsgivande för arbetsmiljön. Den enskilde arbetstagarens *bostadsförhållanden* spelar större roll. Exempelvis bostadens storlek och ljud- och ljusförhållanden inverkar på möjligheterna att skapa en arbetsplats som möter kraven vad gäller ergonomi, ljud och ljus. En arbetstagare som bor i en större bostad med flera rum har exempelvis andra förutsättningar än en arbetstagare som bor i en mindre bostad. Medan den förre kan inrätta en ergonomiskt lämplig arbetsplats i ett särskilt arbetsrum kan den senare behöva ha sin arbetsplats vid köksbordet. Det betyder att arbetstagare inom en och samma organisation kan ha mycket olika förutsättningar för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån.

I litteraturgenomgången och intervjustudien framkommer också att arbetstagarens *fysiska och tekniska utrustning* i hemmet inverkar på förutsättningarna för en god arbetsmiljö i hemarbetet. Det kan bland annat handla om hur skrivbordet ser ut, datorskärmens storlek, hur avskild arbetsplatsen är etcetera. Arbetstagare som bor i delar av landet eller i fastigheter med en god uppkoppling har bättre förutsättningar än arbetstagare som bor i delar av landet eller fastigheter med en bristande uppkoppling eller ett överbelastat nätverk.

Vidare inverkar den enskilde arbetstagarens *familjeförhållanden* hemma på förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Huruvida arbetstagaren bor själv eller sammanbor med andra vuxna och barn spelar roll vad gäller att skapa en godtagbar fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö i arbetet hemifrån. Om två vuxna arbetar hemifrån samtidigt, och bostaden dessutom är liten, kan det exempelvis vara svårt att skapa två ergonomiskt anpassade arbetsplatser, där man dessutom inte stör varandra.

Vid arbetet hemifrån blir också arbetstagarens egen *kompetens* att hantera sin arbetsmiljö av större vikt för hur arbetsmiljön blir för den enskilde. Flera typer av kompetens har betydelse. Det handlar bland annat om kompetensen att anpassa och använda hemarbetsplatsen vad gäller ergonomi, ljud och ljus samt använda teknisk hård- och mjukvara. När det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är också den enskilde arbetstagarens möjlighet att genomföra sina arbetsuppgifter och inta sin roll på distans viktig. Det handlar bland annat om förmåga att självständigt planera och genomföra arbetet hemifrån, men också att ha motivation, digital samarbetsförmåga och självdisciplin.

2.3 Arbetsmiljön skapas och finns i det digitala gränssnittet

Övergången till arbete hemifrån innebär vidare att de digitala verktygen, i kombination med chefens och arbetstagarens förmåga att använda dem, får starkare genomslag på arbetsmiljön. Vid arbete hemifrån leder och stödjer chefen medarbetaren på distans. Chefens möjligheter till inblick i och kontroll av medarbetarens prestationer förändras. Men också möjligheten för chefen att se hur medarbetarna mår och utifrån den enskilde medarbetarens behov, ge stöd och stimulans.

Chefens arbete med ledning och stöd blir vid arbetet hemifrån mer beroende av telefon, mejl och olika digitala kommunikationsverktyg. Arbetstagarens organisatoriska arbetsmiljö villkoras således av de kommunikationsverktyg som erbjuds inom organisationen och hur väl den enskilde chefen och medarbetaren kan hantera dessa verktyg för att tillsammans men på distans från varandra ha fungerade former för ledning och stöd.

Även den sociala arbetsmiljön villkoras av de digitala verktygens funktion och förmågan att anpassa sig till dem. Vid arbetet hemifrån blir medarbetarnas tillgång till kommunikationsverktyg som stödjer det kollegiala samarbetet kring arbetsuppgifterna och de enskilda medarbetarnas förmåga att kunna hantera dem viktiga. Även de sociala kontakterna mellan arbetstagarna blir beroende av digitala gränssnitt och förmågan att kunna använda det för att interagera socialt med kollegorna på distans.

Sammantaget går det att konstatera att medan förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö tidigare skapats i gemensamma lokaler och den gemensamma fysiska infrastrukturen på kontoret, har förutsättningarna för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet under pandemin blivit mera individualiserade och digitaliserade. Arbetsmiljön skapas genom en kombination av förutsättningar, och delvis i digitala miljöer; vid arbete hemifrån är det den enskilde arbetstagarens bostad, tekniska utrustning, familjeförhållanden och kompetens att skapa en godtagbar arbetsmiljö i bostaden och i det digitala gränssnittet som tillsammans formar arbetsmiljön.

3 Så är arbetsmiljön i arbete hemifrån under pandemin

Pandemin har inneburit stora förändringar för stora grupper på arbetsmarknaden. Från en dag till en annan har många hänvisats till sina hem som arbetsplats. Arbetsgivare som tidigare haft processer för arbetsmiljöarbetet knutna till en fysisk arbetsplats behöver föra dialogen om medarbetares arbetssituation digitalt. Tidigare avsnitt i denna rapport har beskrivit hur det kommit att påverka de förutsättningar som finns för en fullgod arbetsmiljö. Att arbetsmiljön blir individualiserad och gränssnittet mellan chef-medarbetare och medarbetare-medarbetare digitaliseras innebär att nya aspekter i arbetsmiljön växer i betydelse för en god arbetsmiljö. Det innebär också att arbetsmiljöriskerna påverkas.

I detta kapitel beskrivs hur arbetsmiljön i arbetet hemifrån ser ut under pandemin. Kapitlet inleds med en beskrivning av hur arbete hemifrån kan sägas ha förbättrat arbetsmiljön. Därefter följer en beskrivning av de arbetsmiljörisker som kan härledas till arbete hemifrån under pandemin. Beskrivningen av riskerna utgår från teman kopplade till de fysiska, sociala och organisatoriska förutsättningarna som presenterats i tidigare avsnitt. Kapitlet avslutas med en beskrivning av hur arbetsgivare har agerat för att hantera de nya förutsättningar och vilka juridiska hinder som uppfattas försvåra ett adekvat arbetsmiljöarbete.

3.1 Arbete hemifrån stärker vissa aspekter av arbetsmiljön

Kartläggningens frågeställningar riktar i huvudsak ljuset mot hinder för en god arbetsmiljö och arbetsmiljörisker vid arbete hemifrån under pandemin. Av såväl litteraturen som intervjuerna framgår dock att hemarbete under pandemin också haft positiva effekter på arbetsmiljön på flera sätt. Sammantaget är bilden från litteraturen och intervjuerna att den snabba övergången till arbete hemifrån fungerat bra ur ett arbetsmiljöperspektiv. En undersökning av Tele2 & Kantar Sifos pekar exempelvis mot att pandemin förändrat arbetssituationen, för många till det bättre. Bland dem som har haft möjlighet att arbeta 25 % eller mer på distans under pandemin, ser Tele2 & Kantar Sifos en större förbättring. Allra störst förbättring syns hos dem som arbetat 100 % på distans. I den gruppen upplever nästan 4 av 10 att man under pandemin blivit mer eller mycket mer nöjd med sin arbetssituation enligt Tele2 & Kantar Sifo.¹⁶

¹⁶ Tele2, & Kantar Sifo. (2020). Nya arbetssätt. Så förändrades svenskarnas arbetsliv under coronakrisen. En rapport från från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo, s.10.

Särskilt cheferna beskriver i intervjuerna att de är överraskade över hur väl övergången till arbete hemifrån fungerat. En chef uttrycker hur hen ändrat inställning till arbete hemifrån:

Jag måste säga att jag från att ha varit motståndare till hemarbete har jag blivit förvånad över att jag själv klarat mig så pass bra att fixa hemarbetet. Det har gått ganska bra, ska bli spännande att se vad vi ska gå tillbaka till.

Arbete hemifrån ger primärt tre fördelar. För det första finns det vittnesmål om att arbete hemifrån inneburit en ökad möjlighet att arbeta ostört och kunna koncentrera sig och arbeta sammanhängande med en uppgift. Särskilt tydligt blir detta om det vanliga kontoret är ett öppet kontorslandskap och/eller aktivitetsbaserat. Detta gäller de arbetstagare som har haft möjlighet att inreda en fullgod arbetsplats i hemmet och som haft arbetsuppgifter som varit möjliga att lösa under de betingelser som i övrigt rått under pandemin. Fackförbundet ST skriver att arbetsmiljön hemma kan vara bättre än arbetsmiljön i dagens kontorsmiljöer:

Många gillar att jobba hemifrån (...) Vi vet att många av våra arbetsplatser i dag består av öppna kontorslandskap och aktivitetsbaserade kontor. På dessa kontor är det fler som upplever att det är svårt med koncentrationen och att kontorsplatserna står tätt.¹⁷

På likartat sätt beskriver en av forskarna i intervjustudien att fördelen med att arbeta hemma gäller i förhållande till dagens öppna kontorsmiljöer:

Många tycker att de presterar väl i arbetet hemifrån. Många har varit missnöjda med det öppna landskapet där många tyckte att det funkade dåligt innan.

För det andra vittnar flera om att arbetet hemifrån under pandemin inneburit att de sluppit tidstjuvar i vardagen. Det handlar dels om att sluppit den ställtid som är förknippad med att förflytta sig mellan olika möten på stora arbetsplatser, dels om den tidsbesparing som det innebär att slippa arbetspendlingen. Den senare har för många inneburit ett lugnare liv och en mindre pressad vardag. En chef beskriver hur arbetsmiljöns påverkats positivt av arbetet hemifrån:

Jag ser stora positiva effekter. Särskilt när vi i framtiden som företag kan göra detta med större frihet. Vi ser att folk är mindre stressade av att slippa stressa till kontoret, i rusningstrafik. Kan ta en kaffe först, hemma läsa mejlen först i lugn och ro.

17 Hallberg, B., & Saar, M. (2020). Jobba hemifrån - är distansarbete här för att stanna?, s.12.

Slutligen finns det vittnesmål om att arbete i hemmet under pandemin har bidragit till ökade möjligheter att kombinera arbetet med andra delar av livet, exempelvis fritidsaktiviteter, hushållsarbete och ansvar för barn. Det finns tecken som pekar mot att det särskilt gynnar kvinnor. I en medlemsundersökning av Sveriges ingenjörer framgår att 49 procent av kvinnorna anger att de har en bättre balans mellan arbete och fritid under pandemin än innan. Motsvarande andel för männen är 41 procent.¹⁸

De samlade fördelarna med arbete hemifrån under pandemin väger så pass tungt att många arbetstagare i flera undersökningar anger att de vill fortsätta arbeta hemifrån även efter pandemin. Denna konklusion återkommer även i intervjuer med såväl forskare som arbetsgivare.

3.2 Ergonomiska risker vid arbete hemifrån

I den snabba omställningen av arbetet under pandemins första tid lämnade ett stort antal arbetstagare sina respektive arbetsplatser och flyttade hem arbetet. Andelen som arbetar hemifrån hela tiden har tiofaldigats från cirka 2 procent till drygt 20 procent. Arbetsplatserna i hemmet var i många fall inledningsvis provisoriskt ordnade där arbetet utfördes via en bärbar dator och med befintliga bord och stolar. Variationen i hur arbetsplatserna har sett ut är stor. Hushållets och bostadens storlek har satt yttre gränser för möjligheten att inreda en särskild yta eller ett rum för arbete, vilket innebär att arbetsplatsernas ergonomiska kvalitet har varierat mellan olika arbetstagare. I en enkätstudie genomförd av Tele 2 & Kantar Sifo rapporterade drygt 20 procent att de saknar bra förutsättningar att arbeta hemifrån, det är för stökigt, saknas bra arbetsytor etcetera. Vad som inte fungerar ser olika ut.¹⁹ En av forskarna i intervjustudien beskriver exempelvis sin arbetsplats på följande sätt:

Jag har inget arbetsrum. Inget skrivbord och ingen stol. Det märker man i längden, man sitter olämpligt och det gör ont i kroppen. Vissa arbetsgivare har erbjudit pengar för utrustning men även om jag hade fått pengar till ett skrivbord finns det ingen plats där jag skulle ha kunnat ställa det.

Citatet ger en bild av hur arbetssituationen i hemmet i praktiken kan se ut och illustrerar att frågan om hur människor bor och med hur många andra de ska dela hemmets yta påverkar hur väl anpassade de är i ergonomiskt hänseende.

¹⁸ Sveriges Ingenjörer (2020) Coronakrisen – Så påverkas ingenjörerna, s. 5.

¹⁹ Tele2, & Kantar Sifo. (2020). Nya arbetssätt. Så förändrades svenskarnas arbetsliv under coronakrisen. En rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo, s. 15.

Några chefer beskriver i intervjuerna att de ergonomiska problemen för många var störst i början av pandemin. När medarbetare signalerade att de fick problem agerade vissa arbetsgivare för att lösa dem, genom att erbjuda lån av skärmar, stolar, bord, etcetera. I takt med att utrustningen börjat användas i hemmen har problemen minskat. Några intervjupersoner i kartläggningen beskriver också att arbetstagare och chefer efter hand lärt sig hur arbetsplatsen i hemmet kan anpassas så att ergonomi, ljud- och ljusförhållanden blir godtagbara. En chef säger:

Det började med frågor om ergonomi. Det är löst. Nu är det psykosociala utmaningar.

En annan chef beskriver på följande sätt hur de inom sin organisation såg en förbättrad fysisk arbetsmiljö efter hand:

Det fanns ergonomiska utmaningar i början. Vår arbetsgivare är generös och man får låna hem den utrustning man behöver. Alla som behövde en ergonomisk stol kunde hämta en sådan och nu sedan slutet på hösten har ingen klagat på ergonomin.

Andra arbetsgivare har haft en mer restriktiv hållning när det gäller att utrusta arbetsplatserna i hemmet. En chef beskriver exempelvis på följande sätt att man varit restriktiv med att tillhandahålla utrustning i hemmen:

Från kommunen har det inte haglat erbjudanden för att kunna underlätta jobbet hemifrån. Jag har hittat individuella lösningar med personalen. Vi tog ställning för att vi inte skulle åka runt och dela ut stolar.

Samtidigt ser den fysiska arbetsmiljön olika ut för olika arbetstagare. Det finns forskare i intervjustudien som varnar för att det byggs upp en fysisk belastningsskuld med de problem som kommer av en statisk och felaktig arbetsställning i dåligt ljus – skador i nacke, axlar och rygg och synproblem. En forskare beskriver exempelvis att:

Belastningsbesvär i nacke, skuldror och axlar, det har förvärrats för en del personer under pandemin. Många sitter still i sämre arbetsställningar än på kontoret. Det accelererar problemen.

Även i litteraturen finns belägg för att problem med skador i skuldror och nacke har ökat under pandemin. Av en medlemsundersökning gjord av TCO framgår exempelvis att 27 procent av de svarande har fått ont i rygg, nacke eller axlar som de inte hade tidigare.²⁰ Dessa problem drabbar inte män och kvinnor lika. 32 procent av kvinnorna i studien svarar att de fått ont i rygg, nacke eller axlar som de inte hade tidigare.

20 TCO (2020) Resultat från Novusundersökning om tjänstemännens arbetsmiljö under coronapandemin, s. 3–4.

Bland männen är motsvarande andel 22 procent.²¹

En facklig företrädare beskriver hur arbete hemifrån ger mer skärmtid än arbetet på kontoret och ser riskerna för skador på ögonen:

Jag är mest rädd för att man sitter bara 50 cm från skärmen hela tiden. Det kan bli problem på sikt. På fysiska möten är det ibland variation, nu är det alltid 50 cm. Jag tror att vi kommer att se konsekvenserna på sikt.

I en undersökning gjord av ST kring medlemmars upplevelse av förändringarna av arbetslivet under pandemin framgår att var fjärde rapporterar dålig arbetsmiljö som nackdelarna med distansarbete. Medlemmar pekar på sämre ergonomi och avsaknad av bland annat höj- och sänkbart skrivbord, men också andra problem förenade med att bli sittande hela dagen.²²

Sammantaget visar kartläggningen att akuta problem i den fysiska arbetsmiljön ofta har avhjälpats men att det finns en risk att problem ökar över tid kring sådant som arbetsgivaren inte kan påverka – statisk arbetsställning och ökad inaktivitet.

3.3 Tekniska brister vid arbete hemifrån påverkar arbetsmiljön

En central förutsättning för att kunna utföra sina arbetsuppgifter är att tekniken fungerar. Under pandemin har frågan om funktionaliteten flyttats från kontor till hemmen och kvaliteten på tekniken blir en fråga om i vilken grad det går att lösa arbetsuppgifterna med hjälp av den teknik som finns tillgänglig i hemmet och om den enskilda arbetstagarer har förmåga att kunna hantera den. De tekniska aspekterna kan i sin tur delas upp i tre delar – tillgång till bredband, hårdvara och mjukvara. Alla tre utgör viktiga förutsättningar för en god teknisk nivå vid arbetet hemifrån.

Överlag har tillgången till bredband varit tillräcklig för arbetet hemifrån, det är den bild som framkommer i såväl litteraturstudien som intervjuerna. Exempelvis Post- och telestyrelsen skriver att:

*Sveriges bredbandsnät har i huvudsak klarat av datatrafiken under pandemin när arbete, skola och underhållning i stor omfattning flyttade in till de svenska hemmen.*²³

21 TCO (2020) Resultat från Novusundersökning om tjänstemännens arbetsmiljö under coronapandemin, s. 6.

22 Hallberg, B., & Saar, M. (2020). Jobba hemifrån - är distansarbete här för att stanna?, s.16.

23 Post- och telestyrelsen. (2021). Digital omställning till följd av covid-19: uppdrag att kartlägga och analysera erfarenheter och behov av åtgärder för att leva och verka digitalt i spåren av utbrottet av covid-19, s. 9.

För enskilda arbetstagare har dock tillgången till bredband i hemmet i vissa fall brustit. En av forskarna i intervjustudien beskriver exempelvis:

Min närmaste kollega sitter i en liten lägenhet med två barn i gymnasie-åldern, och med en man, där alla slåss om uppkopplingen.

Men liksom för de ergonomiska förutsättningarna är variationen stor där vissa har betydande problem med uppkopplingen – andra inte. Av litteraturen framgår hur skillnaden mellan stad och glesbygd ser ut med avseende på upplevda störningar och tillgång till snabbt bredband via fiber.²⁴ Tre av tio hushåll utan fiber upplever störningar redan när tre personer är uppkopplade och en av tre som saknar fiber har problem att jobba hemma. Tillgången till snabbt bredband via fiber är inte jämnt fördelad i samhället. Enligt samma rapport saknar 52 procent av befolkningen i glesbygden snabbt bredband via fiber, medan enbart 16 procent gör det i tätorterna.²⁵

Det finns många anekdoter om teknik som strulat för enskilda arbetstagare vid arbetet hemifrån. Men inget tyder på att vare sig hårdvara eller mjukvara överlag varit ett stort hinder vid övergången till hemarbete under pandemin. Exempelvis Post- och Telestyrelsen uppger att flertalet av dem som arbetat hemifrån är nöjda och anser att de har rätt tekniska förutsättningar.²⁶ Motsvarande bild framkommer i våra intervjuer. Cheferna i intervjustudien beskriver som regel att verksamheten hade de digitala lösningarna som behövdes för arbete hemifrån på plats. En chef uttrycker på följande sätt att organisationen var digitalt förberedd på arbete hemifrån utan att veta om det:

Vi trodde inte att det skulle gå. Men det funkade långt över förväntan. Vi hade inte koll i ledningen på att vi hade så pass bra digitala verktyg för att jobba hemma.

Samtidigt pekar Post- och Telestyrelsen på att ökningen i arbetet hemifrån medfört att arbetsgivare behövt investera i teknik som möjliggör distansarbete, detta visar globala inköpssiffror. Det har handlat om inköp av bärbara datorer, kringutrustning, programvaror med mera som stödjer distansarbete. I intervjuerna nämner enstaka personer att leveranser av utrustning dröjt.

Mjukvaran har i vissa specifika verksamheter bidragit till utmaningar. Ofta har omställningen till digitala verktyg för möten såsom Teams och Zoom fungerat väl. I andra fall har brister i tillgängliga verktyg inneburit utmaningar. Enligt Post- och telestyrelsen har många aktörer som

24 IP-Only, & Kantar Sifo. (2020). Snabbt bredband är viktigast när svenskarna jobbar hemifrån – landsbygden har blivit ett digitalt b-lag. En rapport om att jobba hemma utförd av Kantar Sifo på uppdrag av IP-Only, s. 8.

25 Ibid.

26 Post- och telestyrelsen. (2021). Digital omställning till följd av covid-19 : uppdrag att kartlägga och analysera erfarenheter och behov av åtgärder för att leva och verka digitalt i spåren av utbrottet av covid-19, s. 103.

myndigheten intervjuat, inom både offentlig sektor och i det privata näringslivet, beskrivit en frustration över att inte kunna arbeta optimalt med de mötesplattformar och samarbetsverktyg som står till buds i organisationerna. Post- och telestyrelsen pekar på att organisationer har av helt olika skäl valt olika lösningar som inte alltid motsvarar de behov som verksamheten har. Idag råder ingen teknisk samstämmighet och det är stor skillnad mellan hur olika organisationer hanterar frågan.²⁷ Privatpersoner har idag som användare tillgång till avancerade molntjänster och omfattande digitalt utrymme på ett sätt som inte alla företag och offentliga verksamheter har.

Chefer har i intervjuer beskrivit hur de mött utmaningar när vissa funktioner ska flyttas från kontoret. Ett sådant hinder har varit verksamheter som omfattas av sekretess och där de digitala verktygen inte erbjudit en sådan funktionalitet i digitala möten med målgruppen. Ett annat hinder av liknande karaktär har varit möjligheten att lagra uppgifter i molnet. Ofta har dessa hinder överkommit genom inköp av alternativ mjukvara. En chef beskriver det på följande sätt:

Vi fick köpa in programvara med stöd för sekretess. Det tekniska har inte varit problemet. Men jag vet hur det ser ut på andra håll. De kom inte igång med videosamtal och de sitter med en lång kö nu. Det har byggt upp balanser som skapar stress för medarbetarna senare.

När det gäller förmågan att hantera tekniken är den generella bilden alltså att omställningen i huvudsak har fungerat. Den enskilde medarbetarens förmåga att hantera det digitala gränssnittet har blivit avgörande men chefer i intervjustudien vittnar om att medarbetare också har lärt sig hantera de nya verktygen. I en undersökning om IT-användares beteende och preferenser framgår också att det under pandemin skett mycket lärande i grupper med mindre IT-vana och att exempelvis äldre användare på många områden har kommit i kapp yngre åldersgrupper.²⁸ Tele2 och Kantar Sifo beskriver hur kompetensen att hantera tekniken hemifrån ökat över tid på följande sätt utifrån intervjuer med arbetstagare i olika företag:

Överlag har man blivit mer positiv till de tekniska förutsättningarna att arbeta på distans. Det kan sannolikt förklaras av att man helt enkelt blivit tvungen att pröva och lära sig hur man gör. Blir det en daglig rutin att koppla upp sig hemifrån lär man sig, och får det att fungera. Vi har alla fått gå en intensivkurs i distansarbete och många har helt klart tagit till sig både tekniken och arbetssättet. 13% upplever att tekniken strular, vilket nästan är en halvering jämfört med före Corona.²⁹

27 Post- och telestyrelsen. (2021). Digital omställning till följd av covid-19 : uppdrag att kartlägga och analysera erfarenheter och behov av åtgärder för att leva och verka digitalt i spåren av utbrottet av covid-19, s. 109.

28 Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T. (2020). Svenskarna och internet 2020, s. 5.

29 Tele2, & Kantar Sifo. (2020). Nya arbetssätt. Så förändrades svenskarnas arbetsliv under coronakrisen. En rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo, s. 13.

På en organisatorisk nivå har omställningen i vissa fall inneburit svårigheter. Organisationer har i olika grad varit tekniskt och digitalt förbättrade. En forskare beskriver att inom organisationer där det funnits en vana att arbeta på distans har den tekniska tröskeln varit lägre. I andra verksamheter där man saknat rutiner och vana vid arbete hemifrån har omställningen varit större. En chef i ett företag med team som finns i flera länder beskriver det exempelvis på följande sätt:

I den grupp som jag leder – där sitter medarbetare i fem länder. Vi är utspridda och på säljsidan sitter de flesta hemma. Men där är det inte så stor skillnad, vi har jobbat med digitala möten även innan pandemin.

Arbetsmiljöriskerna inom detta område uppstår när tekniken försvårar arbetet eller omöjliggör för den enskilda att lösa sina arbetsuppgifter, till exempel i arbetet med klienter i fysiska möten. Konsekvenserna kan bli stress och frustration. Även om vissa chefer i intervjustudien vittnar om konkreta situationer när medarbetare uttryckt frustration eller stress har Myndigheten för arbetsmiljökunskap inte funnit exempel på att bristande teknik i sig lett till sjukdom eller skada.

3.4 Förändrade förutsättningar för chef-medarbetarrelationen

Chef-medarbetarrelationen är en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö. Styrning, feedback, och uppföljning är centrala beståndsdelar i den organisatoriska arbetsmiljön. Som tidigare framgått i denna rapport har förutsättningar för denna relation kommit att förändras under pandemin. När arbetet har flyttats till hemmet och interaktionen sker digitalt förändras villkoren för relationen och förutsättningarna för en tillitsfull relation. De arbetsmiljörisker som uppstår i och med denna förändring grundar sig i att avståndet mellan chef och medarbetare ökar och att det digitala gränssnittet inte fullt ut fungerar som ersättning till fysiska möten.

För alla organisationer innebär förändringen en omställning. I intervjuer beskriver forskare emellertid att utmaningarna på organisatorisk nivå varierar beroende på typ av organisation. Organisationer med en ledningsmodell som utgår från kontroll av arbetets olika processer har stått inför en större omställning än organisationer som har en mer tillitsbaserad ledningsmodell. Avståndet och de digitala kommunikationsmedlens begränsningar får större konsekvenser om alternativet har varit ett nära och kontrollerande ledarskap. En chef beskriver att övergången till arbete hemifrån fungerat bra och kopplar det till ledningens redan etablerade tillitsbaserade styrning:

Vi har inte övervakat från ledningen utan det är kulturen, att uppgifterna ska lösas. Alla hos oss är beroende av varandra, vi jobbar inte så ensamma. Det går inte att hålla kontroll. Det gäller att ge förtroende och att folk tar ansvar. Det är det enda som funkar.

Intervjuerna med chefer visar att det med förändringen följer förändrade krav på att upprätthålla nivån i ledarskapet. Att kommunicera med medarbetarna via digitala möten beskriver arbetsgivarna som en första riskfaktor. Vissa aspekter av ledarskapet och vissa typer av möten fungerar bra. I fall där relationen är god, arbetet fortlöper och medarbetarna levererar enligt förväntningarna tycks digitala former för kommunikation möta de krav som chefer har. Men i svåra samtal är formen begränsande. En chef beskriver det på följande sätt:

Det psykosociala är svårt digitalt. Just när det är tuffare samtal, om man exempelvis ska göra en liten markering, ge feedback. De samtalen är inte lika bra på Teams. Resultatet av de samtalen blir inte lika bra. Svårt att se om de tagit in saker eller inte.

I en medlemsundersökning från TCO jämförs kvinnor och män med avseende på hur de ser att kontakten med den närmaste chefen har utvecklats vid hemarbetet under pandemin. Jämfört med andra grupper är det vanligare att kvinnor som arbetat hemifrån anser att stödet från närmaste chef har försämrats under pandemin. Nära 20 procent av kvinnorna anger det jämfört med cirka 10 procent i andra grupper.³⁰

En andra risk handlar om att chefer har svårare att överblicka och kontrollera medarbetares arbetstider och arbetsbörda. En chef beskriver skillnader mellan enskilda medarbetare på följande sätt:

För vissa går stressen ned. För andra är det tvärtom – de jobbar hela tiden.

Hur mycket enskilda medarbetare arbetar blir en fråga om förmågan att själv sätta gränser och organisera sin arbetstid.

En tredje risk handlar om att chefer har svårt att få inblick i sina medarbetares mående. När avståndet mellan chef och medarbetare ökar, försämras också möjligheten för en chef att förstå skälen till att en medarbetare drar sig undan eller inte lever upp till förväntningarna. Problem som växer över tid kan upptäckas för sent. Men även i de fall där problemen upptäcks kan formerna för kommunikation utgöra ett hinder för att ta upp den enskilda medarbetarens mående i ett samtal. En chef beskriver det på följande vis:

Vi har en medarbetare som haft problem privat. Det var väldigt svårt att hantera den situationen. Vi hade rehab-möten digitalt men hen vägrade att sätta på kameran. Svårt att utöva ledarskap när en medarbetare mår dåligt.

30 TCO (2020) Resultat från Novusundersökning om tjänstemännens arbetsmiljö under coronapandemin, s. 6.

En annan chef beskriver utmaningen att se medarbetarnas behov så här:

Jag tror att det finns de som håller stilen framför skärmen – men som egentligen mår dåligt. Det är svårt. De digitala verktygen har sina begränsningar. Vi behöver ses.

Konsekvenser av dessa risker är av olika karaktär. I vissa fall handlar konsekvenserna om att motivation och arbetslust minskar när återkoppling och feedback bara kan ges digitalt. I andra fall handlar det om stress för den enskilde när dialogen om arbetssituation och arbetsbörda sviktar. Slutligen kan det också handla om skador eller sjukskrivningar i de fall arbetsrelaterade problem upptäcks sent eller inte alls.

Det ska även tilläggas att det förändrade gränssnittet mellan chef och medarbetare också påverkar chefers arbetsmiljö. De flesta chefer som har intervjuats i denna kartläggning har vittnat om förändrade och ökade krav i sitt chefs- och ledarskap.

3.5 Förändrade arbetsformer en riskfaktor för vissa grupper

Arbete i hemmet förändrar inte bara förutsättningarna för en tillitsfull och nära relation mellan chef och medarbetare. Det förändrar också förutsättningarna för utförandet av många arbetsuppgifter. Vissa arbetsuppgifter kan inte genomföras på samma sätt och vissa roller som varit viktiga på en arbetsplats försvinner eller får en annan betydelse.

En faktor som påverkar enskilda medarbetares stress är upplevelsen av om hen har tillräckliga förutsättningar för att lösa sin arbetsuppgift. Det handlar om flera saker – både om hur uppgiften är avgränsad och definierad och hur de faktiska förutsättningarna att lösa arbetsuppgiften ser ut. Där kvaliteten på arbetet avgörs av faktorer som är knutna till en specifik plats eller ett specifikt sammanhang kan arbete hemifrån sätta ett absolut hinder. En chef beskriver det på följande sätt:

Har man samordnande uppgifter – då känner man att man inte har koll.

En annan chef ger följande exempel på hur arbete hemifrån förändrar förutsättningarna för hur arbetet kan utföras i arbetsgivarens organisation:

Vi har en tjänsteman som har drabbats av en utmattningsdepression. Hen jobbar med risker i produktionen. Kontroll över jobbet kräver att hen träffar folk i fabriken. Gör hen inte det kan hen inte genomföra jobbet på ett vettigt sätt.

Det framgår av intervjuerna att arbete hemifrån passar olika medarbetare olika bra. Flera anger att självständiga och mångsidiga medarbetare som kan lösa sina arbetsuppgifter på egen hand trivs med arbetsituationen under pandemin. Andra medarbetare som behöver andra för att lösa arbetsuppgifter, som är oerfarna eller nyanställda får det svårare. Både forskare och chefer identifierar också en risk knuten till att roller som en medarbetare har på sin arbetsplats förändras eller blir överflödiga. Det kan handla om att vissa medarbetare normalt tar ett större socialt ansvar eller förmedlar kunskap inom organisationen på ett sätt som inte går att göra vid arbete hemifrån. En forskare beskriver det så här:

Vi tar olika roller på arbetsplatsen. "Den stora hjälparen" exempelvis kan drabbas när arbetet bedrivs hemifrån. Det finns många olika roller som försvinner.

En chef beskriver utmaningen på följande sätt.

Sen är det några... de som har haft faciliterande roller och byggt mycket på det och som använder sin karisma i jobbet – den åker in i en ruta.

Konsekvenser av dessa risker är minskad motivation och lust att arbeta, men också stress. Myndigheten för arbetsmiljökunskap kan dock inte bedöma omfattningen av dessa konsekvenser med utgångspunkt i befintligt material.

3.6 Förändrade former för social kontakt på arbetet riskerar att bidra till social isolering

De förändrade förutsättningarna som präglar relationen mellan chef och medarbetare är också något som gäller för relationen medarbetare emellan. Arbete hemifrån präglas av fysisk distansering, vilket konkret innebär att de kollegor man tidigare träffat dagligen möter man inte fysiskt längre. För många är detta en stor omställning inte minst eftersom många organisationer och medarbetare saknar vana sedan tidigare att arbeta tillsammans på distans.

I litteraturen återfinns beskrivningar av hur arbete hemifrån leder till minskad social kontakt, minskat samarbete och försämrat lagarbete. I en undersökning av Tele2 & Sifo Kantar om nya arbetssätt under pandemin framgår att över hälften av de svarande anser att det går ut över teamkänslan när man träffas för sällan.³¹ Chefer i intervjustudien vittnar också om dessa problem – att arbete hemifrån på grund av den försämrade kontakten mellan kollegor bidrar till en låg energinivå och minskad

31 Tele2, & Sifo, K. (2021). Det hybrida arbetslivet: coronapandemins effekter på vårt sätt att arbeta – nu och i framtiden : en rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo. Stockholm, s. 14.

motivation hos flera medarbetare. En expert på en myndighet beskriver hur den sociala arbetsmiljön utarmas:

Man tappar dimensionen av att ha trevligt tillsammans. De stora sakerna med konferens och övernattnings kan man ta sedan. Men snacket vid kaffet och känsla av sammanhang försvinner.

Upplevelsen av isolering ser inte lika ut för alla grupper på arbetsmarknaden. Av intervjuer med forskare framgår att exempelvis arbetstagare i ensamhushåll och personer som saknar ett socialt nätverk utanför arbetsplatsen lider mer av den sociala isoleringen än andra. I intervjuer med chefer framkommer exempel på detta. I några fall har medarbetare signalerat sämre mående just som en konsekvens av bristen på social kontakt. En chef beskriver det på följande sätt:

I början är alla inställda på att klara det. Men det kommer en tid som är svårare – det kommer en höst och mörker och vinter. De personer som kanske är ensamstående – där blev det tufft. En medarbetare hen har varit tydlig – hen mår dåligt.

Den arbetsmiljörisk som har sin rot i social isolering kan alltså få konsekvenser som spänner över minskad motivation och arbetslust till försämrat psykiskt mående och depression. Bilden av denna risk som framgår i intervjuer med forskare och chefer är att problemet växer över tid. Om pandemin och situationen med obligatoriskt arbete hemifrån blir långvarig är det därför rimligt att anta att konsekvenserna av denna risk ökar i omfattning.

3.7 Arbetet hemifrån kan skapa oklar gräns mellan arbete och fritid

När arbetet flyttas hem påverkas gränsdragningen mellan arbete och fritid, och mellan privat och professionellt i såväl tid som rum. Arbetsplatsen är ofta synlig i hemmet även när man inte arbetar. Det finns inga hinder att arbeta under en längre tid eller att återuppta arbetet på kvällen. Arbetsplatsen delas också ofta med familjemedlemmar som inte är ens kollegor men som likväl påverkar arbetssituationen – arbetsliv och privatliv glider samman.

Det finns primärt två arbetsmiljörisker med det gränslösa arbetet. För det första handlar det om att arbetet trycker undan privatlivet med ökad arbetstid och minskad återhämtning som följd. För det andra handlar det om att privatlivet inkräktar på arbetslivet och påverkar möjligheten att lösa arbetsuppgifterna. Dessa risker pekas också ut i en rapport från de nordiska arbetsmiljömyndigheterna från 2020.

1.../ long working hours, inability to log off from work and imbalance in work-life causing strains within the family relationships are some of the issues that may impact the health and safety of workers.³²

Av litteraturen framgår också att arbetet hemifrån under pandemin de facto har bidragit till att många arbetstagare arbetar mer. Sveriges ingenjörer beskriver i en medlemsundersökning att deras medlemmar ser att hemarbetet under pandemin lett till att arbetsdagen blivit allt längre när datorn alltid är tillgänglig och många tror att de därför jobbar fler timmar i veckan.³³ I en annan undersökning om svenska internetanvändares erfarenheter under pandemin anger 20 procent att de arbetat fler timmar än tidigare.³⁴ Även arbetsgivarförträdare som har intervjuats ger en bild av en bibehållen eller ökad produktivitet även om de inte alltid pekar ut en ökad arbetstid som förklaring. En chef säger exempelvis att:

Jag tror att produktiviteten ökat. Men det har blivit mindre återhämtning.

Den andra risken handlar om att privatlivet inkräktar på arbetslivet i sådan grad att det påverkar möjligheterna att utföra sina arbetsuppgifter. En del av denna risk handlar om att arbetsplatsen ska delas med andra familjemedlemmar – partners som också arbetar hemma, hemmastuderande tonåringar i gymnasieskolan eller mindre barn hemma från skola eller förskola. Den risken är väl beskriven i litteraturen – i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps kunskapssammanställning om framtidens arbetsliv från 2020 framgår hur digitalt hemarbete kan få negativa effekter för individen: att hen lätt blir avbruten i det hen för stunden gör, eller att det bidrar till konflikter mellan arbete och övrigt liv.³⁵ En forskare beskriver det i en intervju som att hon har två arbetsplatser:

Jag måste stämma av mina mötestider med mina riktiga kollegor online, sen måste jag stämma av dem med mina andra kollegor hemma, det vill säga. min partner och mina barn.

I intervjustudien framgår också uppgifter om att problem i hemmet såsom hot om våld eller våld i nära relationer påverkar arbetet. I dessa fall kan den ordinarie arbetsplatsen ha fungerat som en plats att undkomma en destruktiv situation i hemmet. Omfattningen är svår att uppskatta men Jämställdhetsmyndigheten anger på sin webbplats att antalet anmälda misshandelsbrott mot kvinnor ökade med fyra procent första halvåret 2020 jämfört med året innan. Kopplingen till arbete hemifrån pekas inte ut som en förklaring men myndigheten skriver att när allt fler familjer tvingas stanna hemma riskerar såväl mäns våld mot

32 Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A., & Saemundsson, E. (2020). Work today and in the future : perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates : report authored by the Nordic Future of Work Group. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, s. 60.

33 Sveriges Ingenjörer (2020) Coronakrisen – Så påverkas ingenjörerna, s. 6.

34 Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T. (2020). Svenskarna och internet 2020, s. 27.

35 Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö i Sverige. Rapport KS 2020:1, s. 57.

kvinnor, som andra former av våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck och sexuellt våld mot barn att öka.³⁶

Konsekvenserna av ovanstående risker är ökad stress hos enskilda medarbetare. Flera undersökningar visar också att upplevd stress har ökat under pandemin.³⁷ Sveriges ingenjörer rapporterar exempelvis i sin medlemsundersökning att fyra av tio ingenjörer säger att välbefinnandet på jobbet har försämrats och att särskilt de yngre upplever ökad stress.³⁸ Även svårigheter att varva ner, sova och få återhämtning nämns som följdverkningar av att jobbet hela tiden är närvarande i det egna hemmet.

3.8 Arbetsgivares arbete för att hantera risker

När arbetsplatsen har flyttat från kontoret till hemmet har också arbetsgivares och chefers förutsättningar att bedriva arbetsmiljöarbete förändrats. För att kunna ta sitt ansvar när arbetet bedrivs hemifrån har de behövt utveckla nya former för styrning, kommunikation och uppföljning. Intervjuerna med chefer inrymmer exempel på hur de i praktiken har agerat för att säkerställa en fullgod arbetsmiljö för sina medarbetare. Två insatsområden återkommer särskilt i intervjuerna, att säkerställa en fullgod fysisk arbetsmiljö och insatser för att bryta social isolering.

På ett generellt plan beskriver de flesta chefer att de har infört någon form av digitala arbetsmiljöronder och systematiska processer för att fånga in medarbetarnas upplevelser av arbetsmiljön under pandemin. Arbetsmiljöarbetet har sin gång men sker via de digitala verktyg för kommunikation som står till buds. En chef beskriver det på följande sätt:

Viktigt att jag som chef uppmärksammar risker. Det är samma som vanligt. Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM – det gör vi alltid vid denna årtid. Där vi kartlägger risker, och kopplar aktiviteter till det. Men det är inget som ska göras en gång om året, vi hanterar det löpande.

När det gäller konkreta insatser för att upprätthålla en god fysisk arbetsmiljö och motverka belastningsskador är det några insatser som återkommer i intervjuerna. För det första är det, som tidigare nämnts, vanligt att låta medarbetarna ta med utrustning från kontoret. Medarbetare har fått hämta både stolar, bord och skärmar för att kunna förbättra arbetsmiljön i hemmet.

En annan vanlig insats är att i dialog med medarbetarna betona vikten av pauser och promenader. Vissa arbetsgivare har ökat antalet friskvårds-

36 <https://www.jamstalldohetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-okar-risken-for-vald-mot-kvinnor-och-barn>, 21 februari 2021.

37 Se exempelvis Akademikerförbundet SSR/Novus (2020) och Sveriges Ingenjörer (2020).

38 Sveriges Ingenjörer (2020) Coronakrisen – Så påverkas ingenjörerna, s. 6.

timmar för att stimulera rörelse. I andra fall arrangerar arbetsgivare gemensamma digitala träningstillfällen för medarbetarna.

Av intervjuerna framgår också att arbetsgivarna vidtar konkreta åtgärder för att minska risken för social isolering. Det kan handla om rena sociala aktiviteter som digitalt fika vid fasta tider under arbetsdagen. Arbetsgivarna nämner också andra insatser – att de som uttrycker att isoleringen får dem att må dåligt kan få dispens att arbeta på kontoret eller att de erbjuder fysiska avstämningar med chefen utomhus. Medarbetare uppmuntras också av flera av de intervjuade cheferna att ta direkt kontakt med varandra spontant och utan arbetsrelaterat ärende.

Cheferna nämner också tekniker och digitala verktyg de använder sig av för att minska det upplevda avståndet till sina medarbetare och förbättra kommunikationen mellan medarbetarna. Att uppmuntra att deltagare i möten har kameran påslagen och att ha tydlig agenda för möten som uppmuntrar till delaktighet är två sådana exempel.

3.9 Juridiska aspekter kring arbetet hemifrån

I kartläggningen har Myndigheten för arbetsmiljökunskap också undersökt om det finns några upplevda juridiska oklarheter eller hinder kopplade till arbetsmiljö i hemarbetet under pandemin. Myndigheten har inte gjort en rättsutredning, det vill säga tagit reda på eller tagit ställning till vad gällande rätt är.

Det finns olika uppfattningar bland de intervjuade av i vilken grad erfarenheterna under pandemin visat på behovet av ett förändrat arbetsmiljöregelverk. Medan somliga pekar på behov av en översyn och anpassning menar andra att nuvarande rätt överlag fungerar väl. Behovet av översyn och förändringar påpekas exempelvis av Niklas Selberg, forskare i arbetsrätt vid Linköpings universitet, som i en krönika i Dagens Arena skriver att han ser ett behov både av en uppdaterad arbetsmiljörätt och en reglering av arbetstagarens integritet i arbetslivet. Han frågar sig hur arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön ska förankras i rättsordningen, om denne inte längre har makten över arbetsplatsen.³⁹ Post- och telestyrelsen drar också slutsatsen att nuvarande regelverk inte fungerar på ett optimalt sätt:

Arbetsgivaren har det direkta arbetsmiljöansvaret. Ändå har flera av de vi pratat med upplevt att en ad hoc-artad situation gällt under pandemin. Arbetsmiljölagstiftningen är inte anpassad till kriser av detta slag.⁴⁰

³⁹ Selberg, N. (2020). En agenda för framtidens arbetsrätt. Dagens arena. Essä.

⁴⁰ Post- och telestyrelsen. (2021). Digital omställning till följd av covid-19 : uppdrag att kartlägga och analysera erfarenheter och behov av åtgärder för att leva och verka digitalt i spåren av utbrottet av covid-19, s. 110.

Vid våra intervjuer framkommer samtidigt uppfattningen att nuvarande regelverk fungerar tämligen väl och att en ny reglering inte skulle lösa gränsdragningsproblematiken mellan arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar för arbetsmiljön. Det viktiga är att det finns ett behovsstyrt och funktionellt systematiskt arbetsmiljöarbete, med en fungerande dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utöver resonemang om behovet av en mer omfattande översyn av regelverket kopplat till arbetsmiljö vid arbete hemifrån framkommer vissa mer konkreta juridiska frågeställningar:

- *Behöver arbetsgivarens arbetsmiljöansvar anpassas när arbetsgivaren inte har rådighet över arbetstagarens hem?* Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön vid arbete hemifrån men kan inte påverka hur arbetstagaren bor eller gå in i bostaden och kontrollera arbetsmiljön utan medgivande. I praktiken faller därför ansvaret för att rapportera om missförhållande i arbetsmiljön vid hemarbetsplatsen på den enskilde arbetstagaren, som ju också är den aktör som kan påverka arbetsmiljön. Arbetsgivaren har alltså ett formellt ansvar för arbetsmiljön men saknar i praktiken rådighet över den.
- *Behöver arbetstagarens ansvar för den egna arbetsmiljön förtydligas?* Arbetstagaren äger möjligheten att påverka arbetsmiljön men har inte det formella ansvaret. När arbetet sker i arbetstagarens egen bostad menar somliga att det finns behov av att förtydliga hur arbetstagarens ansvar för sin egen arbetsmiljö ser ut.
- *Hur kan arbetsskadeförsäkringarna anpassas till en situation där fler arbetar hemifrån?* Det framkommer en uppfattning att arbetsskadeförsäkringarna främst är utformade för arbete och skador på den gemensamma arbetsplatsen och att det finns anledning att se över och anpassa försäkringarna till arbete hemifrån i syfte att säkerställa att dessa täcker arbetsskador som kan uppstå i hemarbetsmiljön.⁴¹

41 Se te.x. Hallberg, B., & Saar, M. (2020). Jobba hemifrån - är distansarbete här för att stanna?

4 Avslutande diskussion

Syftet med denna kartläggning har varit att undersöka praktiska förutsättningar för arbete hemifrån och identifiera och analysera arbetsmiljörisiker och andra utmaningar för arbete hemifrån under pandemin.

Detta kapitel lyfter fram de huvudsakliga resultaten från kartläggningen och diskuterar några implikationer av resultaten. Kapitlet avslutas med förslag på åtgärdsområden och områden som behöver analyseras djupare.

4.1 Huvudsakliga slutsatser

4.1.1 Det ökade arbetet hemifrån har inneburit en individualisering och digitalisering av arbetsmiljön och av arbetet

Kartläggningen visar att övergången till mer arbete hemifrån har påverkat förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö på i huvudsak två sätt. *För det första* har det skett en individualisering av förutsättningarna. Det betyder att den enskilde arbetstagarens förutsättningar – exempelvis bostadens storlek, familjeförhållanden, teknisk utrustning i hemmet och kompetens att utforma en god arbetsmiljö – spelar större roll för arbetstagarens arbetsmiljö än vid arbete på kontoret. Arbete i hemmet innebär också att arbetstagaren i större utsträckning själv måste reglera sina arbetsvillkor vad gäller tid och plats för arbetet. Den externa styrningen minskar och kraven på egen reglering och strukturering av arbetsvillkoren ökar.⁴² En enskild arbetstagares arbetsmiljö under pandemin villkoras alltså på ett annat sätt än innan pandemin av en kombination av specifika förutsättningar. Denna kombination av samvarierande förutsättningar behöver beaktas för att förstå vilka risk- och friskfaktorer som föreligger i arbetstagarens arbetsmiljö.

För det andra har övergången inneburit att arbetet allt mer kommit att påverkas av de digitala verktygens funktion. Men också chefers och medarbetares förmåga att anpassa sig till dem. Bredbandsuppkoppling men också hårdvarans och mjukvarans funktionalitet blir utslagsgivande för såväl den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Men det räcker inte att tekniken finns på plats. Chefers förmåga att leda och styra arbetet via digitala verktyg har stor betydelse för en godtagbar arbetsmiljö vid arbete hemifrån. På samma sätt är arbetstagarens förmåga att samar-

⁴² Arbetsmiljöverket (2018) Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Kunskapssammanställning. Rapport 2018:1, s. 85.

beta, men också att kunna strukturera sitt eget arbete i en digital kontext, väsentlig för såväl den organisatoriska som den sociala arbetsmiljön.

4.1.2 Arbete hemifrån kan innebära arbetsmiljöförbättringar men bilden är polariserad

Övergången till mer arbete hemifrån har fungerat utan större praktiska eller tekniska hinder. Det framgår både av litteraturen och intervjuer med chefer. Arbete hemifrån har också lett till förbättrad livskvalitet och arbetsmiljö för många bland annat genom minskad stress på grund av att slippa pendla, ökade möjligheter till koncentration i arbetet och större flexibilitet vad gäller att kombinera arbete och fritid. Men bilden som framträder i litteraturen och i intervjuundersökningen är inte entydig. Samtidigt som det framhålls att arbetet hemifrån inneburit att viktiga aspekter av arbetsmiljön förbättrats finns beskrivningar av ergonomiska problem och social isolering. Arbetsmiljön för den enskilde arbetstagarer avgörs inte i första hand av i vilken bransch eller i vilken organisation som den arbetar i. Istället är det faktorer på individnivå som får en avgörande betydelse om arbetsmiljön förbättrats eller försämrats. Personer med en kompetensprofil som lämpar sig för arbetet hemifrån, med preferenser kring arbetsformer som passar ett digitalt gränssnitt, med en gynnsam familje- och bostadssituation och med bra bredbandsuppkoppling utgör vinnarna.

4.1.3 Flera arbetsmiljörisker har uppstått i arbetet hemifrån under pandemin

Samtidigt som den övergripande bilden är att arbetet hemifrån har fördelar ur ett arbetsmiljöperspektiv visar kartläggningen att flera arbetsmiljörisker har uppstått i arbetet hemifrån under pandemin. Det har uppstått ergonomiska risker vid arbete hemifrån men också risker knutna till tekniska brister. I exempelvis TCO:s medlemsundersökning framgår att dessa risker också lett till konkreta problem för medlemmarna i rygg, axlar och nacke, något som särskilt drabbat kvinnor.⁴³ Möjligen finns det också en dold belastningsskuld som kommer att visa sig på sikt.

Både intervjustudien och litteraturen indikerar också att flera risker knutna till förändrade förutsättningar för chef-medarbetarrelationen, förändrade former för arbete och förändrade former för social kontakt. Dessutom finns risker knutna till den oklara gränsen mellan arbete och fritid. Dessa organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker kan leda till ökad stress, men också bristande motivation och i värsta fall psykisk ohälsa. Flera personer som intervjuats i kartläggningen uttrycker särskilt oro för hemarbetets negativa effekter på den psykiska hälsan. I synnerhet problemen med isolering tycks tillta över tid under pandemin. Fortsatta krav på arbete hemifrån riskerar att leda till en ökad risk för psykisk ohälsa.

43 TCO (2020) Resultat från Novusundersökning om tjänstemännens arbetsmiljö under coronapandemin, s. 3–4.

4.1.4 Flera av riskerna är kopplade till pandemin och kommer att minska i betydelse

Arbetet hemifrån under pandemin har skett under speciella omständigheter – flera av riskerna är kopplade till det obligatorium som gällt för arbete hemifrån i många verksamheter. Det gäller exempelvis risken för att social isolering i arbetet hemifrån leder till bristande motivation och i värsta fall psykisk ohälsa. Efter pandemin kommer samhället att vara mer öppet och möjliggöra sociala kontakter mellan människor på andra ställen vilket sannolikt reducerar problemen med att arbeta ensam i den egna bostaden. Flera intervjuade chefer menar att arbete hemifrån kommer att fortsätta även efter pandemin, men att det kommer ske under andra premisser. När pandemin är över kommer arbetsgivare och arbetstagare i högre grad kunna välja om de vill arbeta på kontoret eller hemifrån. Sammantaget gör det att arbetsmiljörisker som uppstått i arbetet hemifrån kommer att minska i betydelse efter pandemin.

4.2 Förslag på åtgärder för att minska risker

Efter pandemin kommer frågan om var arbetet ska bedrivas återigen avgöras i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. De positiva erfarenheter som framkommit pekar mot att arbete hemifrån kommer att bli vanligare efter pandemin än innan. Oavsett den framtida omfattningen av distansarbete på svensk arbetsmarknad finns det anledning att ta arbetsmiljöriskerna på allvar – både de som uppstår under pandemin och de som kommer att bestå även efter pandemin. I nedanstående avsnitt presenteras förslag på åtgärder på kort sikt; för att hantera risker under pandemin och på lång sikt; för att hantera arbetsmiljörisker efter pandemin. Många av dessa åtgärder kan med fördel involvera relevanta myndigheter samt arbetsmarknadens parter.

4.2.1 Åtgärder på kort sikt

Kartläggningen visar hur arbetsmiljöriskerna under pandemin har utvecklats med ergonomiska problem och efterhand ökande problem med social isolering. När gränsdragningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens roller och ansvar i den nya situationen blir oklar finns det en risk att arbetsmiljöriskerna inte upptäcks eller hanteras i tid. Det är därför motiverat med åtgärder som syftar till att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet under pandemin.

- *Stärk arbetsgivarnas kompetens och förmåga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete när arbetsplatsen inte är på kontoret:* När arbetet bedrivs från hemmet förändras rollerna i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagare behöver agera på ett nytt sätt i den nya situationen. Såväl arbetsgivare som arbetstagare behöver stöd i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bedrivas när arbetet sker på distans, exempelvis i hemmet. Under pandemin har många arbets-

givare tillsammans med sina arbetstagare utvecklat former för arbetsmiljöarbetet. Den kunskapen behöver sammanställas och spridas till första linjens chefer som operativt bedriver arbetsmiljöarbetet.

- *Stärk arbetstagarnas kompetens i hur de kan anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö:* Arbetstagaren har inget formellt ansvar för arbetsmiljöarbetet men ska samverka med arbetsgivaren, medverka och delta genom att till exempel rapportera risker, tillbud, sjukdom och olycksfall, föreslå åtgärder och lämna synpunkter på det som genomförts. Kartläggningen visar att när arbetet sker i arbetstagarens hem blir varje enskild arbetstagares förutsättningar mer utslagsgivande. Dessutom försvåras möjligheten för chefen att se och uppfatta hur arbetstagaren mår. Därför behövs insatser som stärker arbetstagarnas kompetens och förmåga att upptäcka risker i den egna arbetsmiljön samt att anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö. Det bör utvecklas och genomföras insatser som stärker arbetstagarnas förmåga att skapa en god arbetsmiljö vid arbete på distans.

4.2.2 Åtgärder på längre sikt

Redan innan pandemin var arbete på distans ett växande fenomen knutet till en pågående strukturomvandling av arbetslivet där digitalisering och avancerade tjänster är en långvarig trend. Pandemin har på så sätt sannolikt skyndat på en utveckling som skulle uppstå ändå. Det är rimligt att anta att arbete kommer utföras hemifrån i än större utsträckning efter pandemin. För att säkerställa ett hållbart arbetsliv i framtiden behöver förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö finnas inte bara på kontoret, utan även på distansarbetsplatsen.

- *Stärk arbetsgivarnas kompetens i hur de kan hantera arbetsmiljöarbete i en situation där arbetet bedrivs både i hemmet och på arbetsplatsen:* Även om många ser fram emot att återgå till arbetsplatsen visar kartläggningen att många också kommer att vilja fortsätta att förlägga en stor del av arbetstiden i hemmet. Arbetsgivaren kommer behöva hitta arbetsformer för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som *både* ser till dem som befinner sig i arbetsgivarens lokaler och dem som sitter hemma. Kvaliteten på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ska inte avgöras om arbetsplatsen är på kontoret eller i hemmet och processerna för arbetsmiljöarbetet måste vara lämpliga för båda alternativen samtidigt. Det behövs ett arbete för att stärka arbetsgivarens kompetens och förmåga att driva ett arbetsmiljöarbete oberoende av var arbetet bedrivs.
- *Förbered barn och unga för framtidens arbetsliv:* Med en individualisering av arbetsmiljön och med förändrande roller i arbetsmiljöarbetet följer att kraven på den enskilda arbetstagarens förmåga att anpassa sin arbetsmiljö och arbetsvillkor ökar. Att kunna skapa en god arbetsmiljö vid arbete på distans kan komma att bli en viktig kompetens för dagens barn och unga inför deras framtida arbetsliv.

Det är ett arbete som delvis redan har startat. Vikten av att föra in arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan framgår av regeringens arbetsmiljöstrategi och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har startat ett pilotprojekt i syfte att undersöka behovet av och möjliga vägar för att utveckla arbetsmiljökunskap i såväl grund- som gymnasieskolan.⁴⁴ Denna kartläggning understryker vikten av det arbetet.

4.3 Förslag på områden att analysera vidare

Kartläggningen visar att kunskapsbilden av den förändring som sker och har skett under pandemin fortfarande är fragmenterad. För att kunna identifiera, designa och implementera träffsäkra och effektiva åtgärder för en stärkt arbetsmiljö behövs mer kunskap om de arbetsmiljörisker som följer av arbete hemifrån. Myndigheten för arbetsmiljökunskap ser primärt följande behov kopplat till den vidare kunskapsutvecklingen.

- *Följ upp risker och öka kunskapen om det förändrade arbetslivet:* Kartläggningen visar att flera arbetsmiljörisker uppstått eller förändrat karaktär i hemarbetet under pandemin. Det finns forskare och chefer i kartläggningen som varnar för att en ännu inte synlig belastningsskuld byggts upp under pandemin och som kommer att visa sig på längre sikt. Ökad psykisk ohälsa kan bli ett resultat av isolering under pandemin. Kunskapen om i vilken grad arbetsmiljöriskerna i praktiken resulterat i skador och sjukdom och i vilken omfattning det skett saknas i dag. För att öka träffsäkerheten i framtida åtgärdsarbete behövs ökad kunskap om den totala effekten av den förändrade arbetsmiljö och de förändrade arbetsmiljörisker under pandemin.
- *Stärk samhällets kunskapsbas om arbetsmiljö vid distansarbete:* Hittills har arbetsmiljökunskapen i huvudsak haft den gemensamma fysiska arbetsplatsen för ögonen. Kunskapen om distansarbetets betydelse för olika aspekter av arbetsmiljön är begränsad i både Sverige och de nordiska länderna generellt.⁴⁵ Kunskapsbristen försvårar för såväl myndigheterna som arbetsmarknadens parter att göra adekvata utvecklingsinsatser inom området. Universitet, högskolor och andra forskningsfinansiärer bör därför initiera och stimulera forskning och annan kunskapsproduktion om arbetsmiljö vid distansarbete. Det kan exempelvis ske genom samarbete mellan de nordiska länderna som i flera avseenden har ett liknande arbetsliv och mönster vad gäller arbete hemifrån. Kunskapsbehovet gäller främst förutsättningarna för en god arbetsmiljö och arbetsvillkor i andra miljöer än dem som

44 Skr. 2020/21:92 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, s. 26.

45 Oxford Research (2021). Fjernarbejdets betydning for arbejdsmiljøet i Norden. Rapport om reguleringen og betydning af fjernarbejde for arbejdsmiljøet i de nordiske lande, s. 8.

arbetsgivaren tillhandahåller. Framtida forskning och arbetsmiljöarbete behöver i större utsträckning fokuseras på hur arbetsmiljö skapas i digitala rum och hur förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö kan skapas när chef och medarbetare är geografiskt skilda åt men delar digitala ytor.

- *Öka kunskapen om män och kvinnors villkor och arbetsmiljö i distansarbete:* Män och kvinnors villkor i arbetslivet skiljer sig åt. Det finns en arbetsdelning som innebär att män och kvinnor arbetar i skilda branscher, har olika arbetsuppgifter och olika positioner i organisatoriska hierarkier. Även utanför arbetsplatsen har män och kvinnor olika roller. Jämställdheten har ökat och ökar men kvinnor förväntas fortfarande ha större ansvar för hem och familjeangelägenheter. Hur mera lönearbete i hemmet kommer att påverka jämställdheten har ännu inte varit föremål för systematisk forskning. Det finns heller ingen systematisk forskning kring könsskillnader i den nuvarande trenden mot mera hemarbete och inte heller om i vilken utsträckning arbetsuppgifter i "mansdominerade yrken" respektive "kvinnodominerade yrken" kan överflyttas och utföras i hemmet. Ökad kunskap inom dessa områden har värde för fortsatt jämställhetsarbete. En forskningsfråga är till exempel hur ökad individuell flexibilitet i förläggningen av arbete i tid och rum kommer att användas av män och kvinnor. Kommer män i större utsträckning att använda flexibiliteten inom arbetslivssfären medan kvinnor i större utsträckning kommer att använda flexibiliteten för att samordna familjeliv och arbetsliv? En utveckling i den riktningen kan antas få konsekvenser för den framtida karriären i arbetslivet.

5 Referenser

5.1 Publikationer i litteraturgenomgången

Forskningsrapporter och -artiklar

Bergdahl, N., & Nouri, J. (2020). Covid-19 och omställning till distansundervisning i svensk skola.

Bolander, P., Sumelius, J., & Werr, A. (2020). A remote possibility: will remote work be the new normal after the covid-19 crisis?: a preprint from the book "Sweden Through the Crisis". Department of Management and Organization. Stockholm School of Economics. Stockholm.

Eldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014. *Social Sciences*, 8(7).

Fasth, J., & Elliot, V. (2020). Krishantering i SMEs : en studie av Svenska SMEs hantering av covid-19 situationen.

Grönlund, Å. (2020). Skolans fjärrundervisning under Coronapandemin 2020: utmaningar, resultat och framtidsutsikter.

Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work & Employment*, 31(1), 77-96.

Rapporter från internationella organisationer och myndigheter

Galasso, Vincenzo, & Foucault, M. (2020). Working during COVID-19: cross-country evidence from real-time survey data (Vol. No. 246): Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Joona Andersson, P. (2020). Coronakrisen: hur påverkas tudelningen på arbetsmarknaden? In *Artikelserie: Segregation och covid-19* (pp. 23): Delegationen mot segregation.

Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A., & Saemundsson, E. (2020). Work today and in the future : perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates : report authored by the Nordic Future of Work Group. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020). Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer (Kunskapssammanställning Vol. 2020:3).

Rolandsson, B., Alasoini, T., Berglund, T., Dølvik, J. E., Hedenus, A., Ilsøe, A., . . . Hjelm, E. (2020). Digital Transformations of Traditional Work in the Nordic Countries (540 ed.). Copenhagen: Nordisk Ministerråd.

Post- och telestyrelsen. (2021). Digital omställning till följd av covid-19 : uppdrag att kartlägga och analysera erfarenheter och behov av åtgärder för att leva och verka digitalt i spåren av utbrottet av covid-19.

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? - the European Commission. – (JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05).

Fackliga rapporter

Fackförbundet Vision. (2020). Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans.

Hallberg, B., & Saar, M. (2020). Jobba hemifrån - är distansarbete här för att stanna?

Privata företag och stiftelserrapporter

Andersson, J., Bäck, J., & Ernbrandt, T. (2020). Svenskarna och internet 2020.

IP-Only, & Kantar Sifo. (2020). Snabbt bredband är viktigast när svenskarna jobbar hemifrån – landsbygden har blivit ett digitalt b-lag. En rapport om att jobba hemma utförd av Kantar Sifo på uppdrag av IP-Only.

Remote Lab. (2020). Attityder i en ny tid. En organisationspsykologisk studie av de initiala effekterna av distansarbete under pandemin. En enkätstudie, från april till augusti 2020, analyserad utifrån tidigare forskning.

Tele2 & Kantar Sifo. (2020). Nya arbetssätt. Så förändrades svenskarnas arbetsliv under coronakrisen. En rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo. Stockholm.

Tele2 & Sifo, K. (2021). Det hybrida arbetslivet: coronapandemins effekter på vårt sätt att arbeta – nu och i framtiden : en rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo. Stockholm.

Tengblad, S., Westberg, M., & Kajonius, P. (2020). Undersökning om hemarbete: Flexibelt arbete är det nya normala.

YouGov. (2020). Så har svenskarna anpassat sig till att jobba hemifrån.

Övrigt

Frick, G. (2020). Arbetsmiljö: handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av Corona. Lidingö: Frick Publishing.

Selberg, N. (2020). En agenda för framtidens arbetsrätt. Dagens arena. Essä.

Övriga referenser

Akademikerförbundet SSR/Novus (2020) Akademikers syn på hemmaarbete under Covid19.

Arbetsmiljöverket (2018) Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Kunskapssammanställning. Rapport 2018:1.

Dagens Nyheter (2021). "Efter Corona kan Spotifys anställda jobba var de vill". Publicerad 2021-02-12.

International Labour Organization (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. ILO technical note. 5 juni 2020.

Jämställdhetsmyndigheten (2021). Coronapandemin ökar risken för våld mot kvinnor och barn. (<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-okar-risken-for-vald-mot-kvinnor-och-barn>). Hämtad: 2021-02-25.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö i Sverige. Rapport KS 2020:1.

Oxford Research (2021). Fjernarbejdets betydning for arbejdsmiljøet i Norden. Rapport om reguleringen og betydning af fjernarbejde for arbejdsmiljøet i de nordiske lande.

SCB (2020). En av tre jobbar hemifrån. (<https://www.scb.se/om-scb/nyheter-och-pressmeddelanden/en-tre-av-jobbar-hemifran/>). Hämtad: 2021-02-25.

Skr. 2020/21:92 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.

Sveriges Ingenjörer (2020). Coronakrisen – Så påverkas ingenjörerna.

TCO (2020). Resultat från Novusundersökning om tjänstemännens arbetsmiljö under coronapandemin.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-986142-8-2