

# Distansarbete och hälsorisker i samband med covid-19-pandemin: exempel från arbetslivet och politiska konsekvenser

## Sammanfattning

Författare: Authors: Maria Caprile, Juan Arasanz och Pablo Sanz (Notus).

Projektledning: Maurizio Curtarelli och Lorenzo Munar (EU-Osha).

Sammanfattningen har beställts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Innehållet, inklusive eventuella uppfattningar och/eller slutsatser som uttrycks, är enbart författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis EU-Oshas uppfattningar.

Översättningen utförd av översättningscentrumet (CdT, Luxemburg), från en engelsk originaltext.

## Innehåll

Inledning .....	4
Mönster för distansarbete .....	4
Psykosociala risker .....	5
Förändrade arbetsuppgifter .....	5
Arbetsintensifiering .....	6
Isolering och intensivt virtuellt grupsamarbete.....	6
Konflikten mellan arbete och privatliv .....	7
Belastningsbesvär och andra fysiska problem .....	8
Mildrande faktorer.....	8
Självständighet.....	8
Kontroll och organisatoriskt stöd.....	9
Social dialog och kollektiva avtalsförhandlingar på företagsnivå.....	10
Lagstiftningstrender på nationell nivå .....	10
Politiska riktlinjer .....	11

## Inledning

Det ökade distansarbetet till följd av covid-19-utbrottet saknar motstycke och har väckt frågor om effekterna av denna arbetsform på lång sikt. Distansarbete kommer sannolikt att få en mer framträdande roll för företag och anställda och då krävs att vi lägger mer uppmärksamhet på arbetsmiljöaspekter. Denna studie inriktas på distansarbete och arbetsmiljöaspekter och berör följande forskningsfrågor:

- Vad vet vi i dag om vilka effekter distansarbete har på förekomsten av psykosociala risker och belastningsbesvär? Vilka är de viktigaste faktorer som mildrar dessa effekter och har dessa påverkats av tillämpningen av långvarigt distansarbete under covid-19-pandemin?
- Hur har covid-19-pandemin förändrat mönstren för och vilka grupper som ägnar sig åt distansarbete? I vilken utsträckning är dessa förändringar tillfälliga eller permanenta? Hur skiljer sig erfarenheterna av distansarbete mellan olika grupper av arbetstagare?
- Hur ser den nya rättsliga och politiska utvecklingen ut i samband med tillämpningen av distansarbete? Hur påverkar denna utveckling arbetsvillkoren och i synnerhet arbetsmiljön?

Studien består av en kombination av skrivbordsundersökningar och fältarbete och en omfattande genomgång har gjorts av litteraturen om distansarbete. Analysen av regleringen av distansarbete baserades på EU-Oshas samråd med sitt nätverk av nationella kontaktpunkter under hösten 2020 och en ytterligare genomgång av litteraturen<sup>(1)</sup>. Fältarbetet utfördes i tre länder (Spanien, Frankrike och Italien) mellan februari och maj 2021 genom halvstrukturerade intervjuer (48 intervjuer med anställda och 18 intervjuer med arbetsgivare).

## Mönster för distansarbete

Under 2019 var det ganska ovanligt med distansarbete i EU:s 27 medlemsstater (EU-27). Det var främst något som en grupp högkvalificerade yrkesutövare och chefer sporadiskt ägnade sig åt<sup>(2)</sup>.

Denna situation förändrades drastiskt när covid-19-pandemin bröt ut och distansarbete blev normen för alla yrken där det var tekniskt möjligt. Vid pandemins kulmen (juli 2020) arbetade nästan hälften av arbetstagarna åtminstone en del av sin arbetstid hemifrån, och nästan hälften av dem hade ingen tidigare erfarenhet av denna arbetsform<sup>(3)</sup>.

Uppgifter från EU:s arbetskraftsundersökning för 2020 visar en betydande ökning av regelbundet distansarbete bland anställda i EU-27 – från 3,2 procent under 2019 till 10,8 procent under 2020. Andelen anställda som tillfälligt arbetar hemifrån har varit stabil (7,9 procent).

Det har uppskattats att omkring en tredjedel av de anställda i EU-27 skulle kunna utföra sitt arbete på distans<sup>(4)</sup>. Viss forskning har genomförts för att undersöka om, och på vilka sätt, den omfattande övergången till hemarbete under covid-19-krisen kan ha inneburit varaktiga förändringar av företagets arbetsorganisation och arbetstagarnas uppfattningar, och om det kommer att fortsätta att vara ett alternativ för de yrken som tidigare inte hade tillgång till denna arbetsform:

- Vissa studier tyder på att både de anställdas och chefernas syn på hemarbete har förbättrats avsevärt sedan pandemins början, vilket innebär en allmän preferens för hybridarbete<sup>(5)</sup>.
- De största utmaningarna är hur man ska anpassa kontrollen och prestationsövervakningen för yrken som traditionellt har varit föremål för direkt tillsyn, närmare bestämt medelkvalificerade arbeten<sup>(6)</sup>, och hur man ska säkerställa samordning och kunskapsöverföring inom yrken där man i hög grad är beroende av varandras arbetsuppgifter och arbetar i team<sup>(7)</sup>.

<sup>(1)</sup> EU-Osha (Europeiska arbetsmiljöbyrån) (2021), *Reglering av distansarbete i ett Europa efter covid-19*. Finns på <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe/view>.

<sup>(2)</sup> Sostero, M., Milasi, S., Hurlley, J., Fernández-Macias, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, Sevilla.

<sup>(3)</sup> Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*. Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

<sup>(4)</sup> Sostero, M., Milasi, S., Hurlley, J., Fernández-Macias, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, Sevilla.

<sup>(5)</sup> Microsoft Work Trend Index (2021). *The next great disruption is hybrid work — are we ready?*. Finns på <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>. Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2020), *Why working from home will stick*. Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2020-174), University of Chicago, Chicago, IL.

<sup>(6)</sup> Sostero, M., Milasi, S., Hurlley, J., Fernández-Macias, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, Sevilla.

<sup>(7)</sup> Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021), *Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals*. Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2021-56), University of Chicago, Chicago, IL.

- Det återstår att undersöka hur distansarbete kan införlivas i yrken med stort socialt utbyte.

I detta avseende kan slutsatserna från fältarbetet sammanfattas på följande sätt:

- Påtvingat distansarbete har gett ett stort antal företag och anställda möjlighet att lära sig något nytt, särskilt för de som har liten eller ingen erfarenhet av denna arbetsform. Dessa justeringar har krävt stora ansträngningar men resultaten har varit bättre än förväntat.
- Mekanismerna för kontroll och prestationsövervakning har inte ändrats särskilt mycket eftersom de har visat sig vara ändamålsenliga, medan gruppordningen har varit särskilt utmanande.
- Merparten av företagen diskuterar planer för mer distansarbete och de flesta anställda föredrar att fortsätta med regelbundet distansarbete i framtiden eller skulle åtminstone vilja ha möjlighet att få arbeta hemifrån ibland.
- Detta skulle innebära en utökning av hybridarbetsformen, särskilt bland medelkvalificerade anställda som arbetar med informationsbehandling (t.ex. tjänstemän och annan administrativ och teknisk personal).
- Distansarbete på behovsbasis kan bli vanligare i yrken som kräver stort socialt utbyte.

## Psykosociala risker

Den senaste systematiska översynen av forskningen om distansarbete och hälsorelaterade effekter visar att de vanligaste hälsoriskerna med denna arbetsform är psykosociala risker<sup>(8)</sup>.

Merparten av forskningen på detta område utfördes när distansarbete främst skedde på tillfällig basis och fanns tillgängligt för ett begränsat antal anställda, främst inom högkvalificerade yrken. Erfarenheterna av ökat och varaktigt distansarbete mot bakgrund av pandemin kräver därför att de traditionella antagandena om distansarbete, psykosociala risker och hälsa omprövas<sup>(9)</sup>.

## Förändrade arbetsuppgifter

I linje med andra studier som genomförts under covid-19-krisen<sup>(10)</sup> visar fältarbetet att obligatoriskt distansarbete har varit särskilt jobbigt för anställda i yrken som kräver stort socialt utbyte och innebär känslomässiga påfrestningar.

Praktexempel på detta är lärare och socialarbetare men även andra yrken som innebär en viss grad av personligt utbyte som är svårt att efterlikna virtuellt utan att tappa kvaliteten (t.ex. försäljningsyrken).

Anpassningen till distansarbete medförde betydande förändringar av arbetsuppgifterna och syftet med dessa yrken. I de flesta fall var företag och anställda särskilt dåligt förberedda på en plötslig övergång till distansarbete, vilket ofta ledde till en ökad arbetsbörda och stress, särskilt i början av pandemin. De anställda uppgav även att de länge var frustrerade över dåliga resultat i sin yrkesutövning eller en känsla av att inte prestera på topp.

För personer med sådana typer av yrken är det fortsatt viktigt att träffa människor fysiskt. De flesta av dessa personer skulle dock inte avstå från möjligheten att arbeta hemifrån ibland efter pandemin. Erfarenheterna av påtvingat distansarbete har visat att vissa arbetsuppgifter kan utföras på ett bekvämare och mer produktivt sätt på distans.

---

<sup>(8)</sup> Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020), "A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?". *BMC Public Health*, 20(1), 1825. Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019), "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.

<sup>(9)</sup> Lopez-Igual, P. & Rodríguez Moroño, P. (2020), "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe". *Sustainability*, 12(21), 1–15.

<sup>(10)</sup> Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macias, E. & González Vázquez, I. (2020), *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis. A qualitative study*. Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, Sevilla.

## Arbetsintensifiering

I forskningslitteraturen har distansarbete ofta betecknats som informell övertid eller oregelbunden arbetstid för att klara en hög arbetsbörda eller för att hantera förväntningarna på ständig tillgänglighet för att ta itu med arbetsförfrågningar, vilket leder till stress och hälsoproblem<sup>(11)</sup>.

Fältarbetet visar att den ökade arbetsbördan och de oregelbundna arbetstiderna framför allt var ett problem i början av pandemin, i samband med att arbetsorganisationen behövde anpassas till den nya situationen. Det var särskilt problematiskt för personer med visst ledningsansvar på företag som drabbades hårt av krisen.

Det framgår även tydligt av resultaten att hemarbete riskerar att leda till förlängd arbetstid och ökade svårigheter att ställa om efter arbetsdagens slut, vilket ofta är förknippat med personers uppfattningar om att de alltid måste vara tillgängliga.

Den tid som sparas in på pendling har haft olika effekter på arbetstidsmönstren. Denna tidsbesparing anses vara en av de mest positiva effekterna av distansarbete, även om den tid som tidigare spenderades på pendling ofta (helt eller delvis) omvandlas till arbetstid. Vissa anställda tycker att det är värdefullare att tillbringa tiden på arbete än pendling, medan andra uppger att de har svårt att sätta gränser för arbetet när de jobbar hemifrån.

Problem kopplade till tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid beror på flera olika faktorer:

- Direkta former av ingripande kontroll kan leda till press på att alltid vara tillgänglig, även om det till största delen rörde sig om undantagsfall och endast i början av pandemin.
- Annan ledningspraxis (t.ex. att skicka e-post utanför arbetstid) är vanligare och kan leda till underförstådda förväntningar på ökad tillgänglighet.
- Anställda kan känna sig tvungna att vara mer synliga och alltid uppkopplade för att visa prov på lyhördhet gentemot chefer och andra medarbetare.
- Förväntningar på ökad tillgänglighet kan vara mer uttalade bland anställda i yrken med ett stort socialt utbyte som ofta har svårare att sätta gränser för kunder (externa eller interna) eller tjänsteanvändare, än personer med andra typer av anställningar.

## Isolering och intensivt virtuellt gruppssamarbete

Enligt forskningen är en av de största psykosociala riskerna vid intensivt distansarbete isolering, och känslan av att vara isolerad har varit påtaglig under covid-19-pandemin<sup>(12)</sup>.

Ökad uppmärksamhet behöver ägnas åt de nya psykosociala risker som uppstår vid intensivt virtuellt gruppssamarbete när de flesta av arbetstagarna arbetar på distans. Det är en kritisk fråga med olika konsekvenser för prestationen och psykosociala risker som kan leda till följande:

- Informationsöverflöd i samband med hanteringen av stora mängder information från flera olika och överlappande digitala verktyg för asynkrona och synkrona kommunikationsformer<sup>(13)</sup>.
- Icke-verbal överbelastning: Personlig kontextuell information bidrar till att utforma och tolka informationen, men när denna information saknas krävs en extra ansträngning för att kommunicera effektivt<sup>(14)</sup>.

<sup>(11)</sup> Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*. Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Mauroux, A. (2018), "Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail?". *DARES analyses*, nr 29. Finns på <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-029.pdf>. Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014), "Health effects of supplemental work from home in the European Union". *Chronobiology International*, 31(10), 1100–1107.

<sup>(12)</sup> Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T. & Klarsfeld, A. (2021), "Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France". *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69–88. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. & Bendz, T. (2020), "An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19". *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. Perry, S. J., Rubino, C. & Hunter, E. M. (2018), "Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593.

<sup>(13)</sup> La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I. & Chiappetta, M. (2019), "Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review". *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1), 13–35.

<sup>(14)</sup> Bailenson, J. N. (2021), "Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue". *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1), 1–6.

- Dåligt samarbete och dåliga prestationer i teamet<sup>(15)</sup>, särskilt bland anställda som medverkar i upprepande arbetsprocesser där de i hög grad är beroende av andras arbete och där behovet av frekvent socialt utbyte är stort<sup>(16)</sup>.

Resultaten av fältarbetet ligger i linje med detta forskningsområde:

- Gruppsamordning uppfattas i allmänhet som mer tidskrävande och kan medföra ett ökat antal virtuella möten och informationsöverflöd, vilket bromsar arbetstakten och kan påverka kunskapsöverföringen inom arbetsgrupper och arbetsorganisationer.
- Intensivt virtuellt samarbete leder till sämre kvalitet på kommunikationen och en avsaknad av icke-verbala signaler som är avgörande för att sätta in informationen i ett sammanhang och undvika missförstånd. Virtuella möten tenderar dessutom att vara mer arbetsinriktade och lämnar inget utrymme för mer informella utbyten. De främsta effekterna är en känsla av isolering, trötthet (icke-verbala överbelastning) och en rädsla för att bli missförstådd.
- Känslor av isolering har varit särskilt svåra bland anställda i yrken med stort socialt utbyte och bland nyanställda. Samtidigt upplevde distansarbetare med medelkvalificerade arbeten som kände sig isolerade före pandemin att de i större utsträckning blev sedda och fick mer stöd i samband med det ökade distansarbetet.

## Konflikten mellan arbete och privatliv

Den senaste tidens forskning har belyst risken för att övergången till distansarbete kan förvärra befintliga klyftor mellan könen vad gäller fördelningen av ansvaret för hem och familj, särskilt bland par som har två inkomster och barn<sup>(17)</sup>.

Obligatoriskt distansarbete kan även ha haft en grundläggande inverkan på individens förmåga att skilja mellan arbete och privatliv enligt sina önskemål, särskilt för dem som saknar ett lämpligt arbetsutrymme i hemmet<sup>(18)</sup>.

Resultaten av fältarbetet visar att konflikten mellan arbete och privatliv var särskilt problematisk i covid-19-krisens första skede och var tydligt könsbetingad i den mån att den under skolstängningarna framför allt drabbade arbetande mödrar med barn i skolåldern. I vissa fall leder konflikten mellan arbete och privatliv till oro och stress över att inte kunna prestera som vanligt. För andra leder det till skuld känslor på grund av ett alltför stort fokus på jobbet och en känsla av att inte leva upp till omsorgsansvaret.

Det är svårt att uttala sig generellt om uppgifter som samlats in under nedstängningarna av samhället och skolor i början av pandemin eftersom de flesta anställda uppger att de har anpassat sig till den nya situationen, och konflikten mellan arbete och privatliv dämpas av andra arbetsegenskaper och socioekonomisk status.

Fältarbetet visar dock att könsmönstret kvarstår när det gäller distansarbete och balansen mellan arbete och privatliv. Bristen på ett lämpligt utrymme för hemarbete förvärrar dessutom tydligt risken för konflikter mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män.

<sup>(15)</sup> Van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). "Co-workers working from home and individual and team performance". *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79.

<sup>(16)</sup> Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021). *Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals*. Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2021-56), University of Chicago, Chicago, IL. Golden, T. D. & Gajendran, R. S. (2019). "Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support". *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69.

<sup>(17)</sup> Blaskó, Z., Papadimitriou, E. & Manca, A. R. (2020). *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?*. JRC Science for Policy Report, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Farré, L., Fawaz, Y., González, L. & Graves, J. (2020). *How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain*. Discussion Papers Series, nr 13434. IZA Institute of Labor Economics. Finns på <http://ftp.iza.org/dp13434.pdf>.

<sup>(18)</sup> Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021). "Boundary management and work-nonwork balance while working from home". *Applied Psychology*, 70(1), 60–84.



## Belastningsbesvär och andra fysiska problem

Det finns allt fler belägg för att belastningsbesvär blir vanligare på grund av långvarigt stillasittande och statiska arbetsställningar efter många arbetstimmar samt psykologiska stressfaktorer som en hög arbetsbörda<sup>(19)</sup>. Forskningen om belastningsbesvär har dock huvudsakligen inriktats på mer allmänna mönster för IKT-arbetsrelaterade problem snarare än hemarbete<sup>(20)</sup>.

Trots att forskningen om förekomsten av belastningsbesvär bland hemarbetare är begränsad finns det några indikationer på att dessa risker kan vara på uppgång. Fältarbetet visar att många själva uppger att de lider av belastningsbesvär och andra fysiska problem som har olika orsaker:

- Belastningsbesvär rapporteras oftast i samband med ökat stillasittande, dåliga ergonomiska förhållanden i hemmet och stressiga arbetsförhållanden eller långa arbetstider.
- Det vanligaste problemet kopplat till ökat stillasittande är en allmän känsla av subjektiv trötthet. Det kan dessutom förvärra tidigare fysiska problem och bidra till uppkomsten av nya, såsom viktökning, rygg- och nacksmärtor samt ögontrötthet eller astenopi.
- Många anställda upplever utrymmesbegränsningar som hindrar dem från att skapa en hemarbetsplats som uppfyller de ergonomiska minimistandarderna. Dessa begränsningar är särskilt påtagliga för anställda som måste dela sitt arbetsrum med andra familjemedlemmar, till exempel en hemarbetande partner eller barn i skolåldern. Anställda som bor i storstäder är de som lider mest av otillräckligt utrymme för distansarbete.

## Mildrande faktorer

Forskning visar att distansarbetets effekter på arbetsvillkoren och välbefinnandet mildras av olika faktorer. Distansarbetets omfattning har helt klart avgörande betydelse. Överlag pekar forskningen på att den bästa balansen mellan flexibilitet i form av distansarbete och personligt utbyte med chefer och andra medarbetare uppnås genom hybridarbete<sup>(21)</sup>. Det är föga förvånande att fältarbetet och andra nyligen utförda studier återspeglar en allmän preferens för denna typ av arbete bland både företag och anställda. Resultaten i förhållande till andra relevanta mildrande faktorer diskuteras nedan.

## Självständighet

Distansarbete förknippas ofta med en uppfattning om ökad självständighet som bidrar till att mildra upplevelsen av en alltför stor arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress<sup>(22)</sup>. Olika studier har också visat hur viktigt det är att ta hänsyn till individens önskemål och förmåga att hantera arbetskrav och skilja mellan arbete och privatliv<sup>(23)</sup>.

Distansarbete kan dock medföra olika resultat beroende på organisatoriska normer och arbetsorganisationen, vilket påverkar hur stort självbestämmande distansarbetarna får när det gäller att organisera sin arbetstid och sina arbetsuppgifter. I synnerhet undergrävs självständigheten när organisationer förväntar sig att de anställda ska vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid<sup>(24)</sup>.

<sup>(19)</sup> Roquelaure, Y. (2018), *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, ETUI Research Paper – rapport 142. Finns på SSRN via länken <https://ssrn.com/abstract=3316143> eller <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3316143>. So, B. C., Cheng, A. S. & Szeo, G. P. (2017), "Cumulative IT use is associated with psychosocial stress factors and musculoskeletal symptoms". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1541.

<sup>(20)</sup> Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020), "A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?". *BMC Public Health*, 20(1), 1825. Taib, M. F. M., Bahn, S. & Yun, M. H. (2016), "The effect of psychosocial stress on muscle activity during computer work: Comparative study between desktop computer and mobile computing products". *Work*, 54(3), 543–555. Eijkelhof, B. H. W., Huysmans, M. A., Garza, J. B., Blatter, B. M., Van Dieën, J. H., Dennerlein, J. T. & Van Der Beek, A. J. (2013), "The effects of workplace stressors on muscle activity in the neck-shoulder and forearm muscles during computer work: a systematic review and meta-analysis". *European Journal of Applied Physiology*, 113(12), 2897–2912.

<sup>(21)</sup> Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020), "E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go". *Frontiers in Psychology*, 11, 3484.

<sup>(22)</sup> Gajendran, R. & Harrison, D. (2007), "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences". *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.

<sup>(23)</sup> Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021), "Boundary management and work-nonwork balance while working from home". *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. Thörel, E., Pauls, N. & Görizt, A. S. (2020), "Are the effects of work-related extended availability the same for everyone?". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 147–156. Perry, S. J., Rubino, C. & Hunter, E. M. (2018), "Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593.

<sup>(24)</sup> Büchler, N., ter Hoeven, C. L. & Van Zoonen, W. (2020), "Understanding constant connectivity to work: how and for whom is constant connectivity related to employee well-being?". *Information and Organization*, 30(3), 100302. Thulin, E., Vilhelmson, B. & Johansson, M. (2019), "New telework, time pressure, and time use control in everyday life". *Sustainability*, 11(11), 3067.



Mot denna bakgrund kom man vid fältarbetet fram till följande tre huvudmönster:

1. Anställda i mycket krävande yrken med hög grad av självbestämmande har inte upplevt att deras arbetsvillkor förändrats i någon större utsträckning till följd av hemarbetet. Det rör sig främst om anställda med ledningsansvar som redan är vana vid en hög arbetsbörda och vars tjänsteutövning innebär att de måste vara tillgängliga för att ta itu med arbetsförfrågningar utanför ordinarie arbetstid. Detta är förenligt med den självständighetsparadox som det hänvisas till i litteraturen<sup>(25)</sup>. Anställda med hög grad av självbestämmande i arbetet internaliserar kraven om att klara av en ökad arbetsbörda och att alltid vara tillgängliga av skäl som är kopplade till yrkesidentiteten och det yrkesmässiga erkännandet.
2. Anställda med viss grad av självbestämmande över sin arbetstid och organiseringen av sina arbetsuppgifter uppger oftare att de upplever ökad självständighet när de arbetar hemifrån. Kombinerat med den tid som sparas in på arbetspendling har detta inneburit att de fått vara mer flexibla när det gäller att organisera sin arbetstid enligt sina önskemål och att de bland annat kunnat arbeta oregelbundna tider. I de flesta fall leder distansarbete till positiva effekter i fråga om självupplevd prestation, arbetstillfredsställelse och balans mellan arbete och privatliv. Dessa slutsatser överensstämmer med tidigare forskning<sup>(26)</sup> enligt vilken arbete utanför ordinarie arbetstid inte är förknippat med konflikt mellan arbete och privatliv eller stress, så länge det är den anställdas eget önskemål.
3. Anställda som arbetar med standardiserade arbetsprocesser och har mycket begränsat självbestämmande över sin arbetstid och arbetstakten har inte upplevt någon större förändring när de arbetar hemifrån.

## Kontroll och organisatoriskt stöd

Huvuddelen av forskningen om distansarbete pekar på att man för att lyckas med distansarbete behöver anpassa lednings- och arbetsorganisation<sup>(27)</sup>.

I linje med andra studier som nämns ovan visar fältarbetet att erfarenheterna av distansarbete under covid-19-krisen har bidragit stort till att övervinna ledningens misstro och motvilja mot distansarbete. Här råder i allmänhet enighet mellan arbetsgivare och anställda. Intressant nog uppger båda att kontroll- och övervakningsmekanismerna inte har ändrats väsentligt:

- Enligt arbetsgivarna är huvudorsaken till detta effektiviteten hos de befintliga kontrollåtgärderna (målinriktad ledning för yrken med hög grad av självständighet och övervakningssystem för mer rutinmässiga yrken). Detta tyder på att det har visat sig vara enklare än vad som förutsågs i vissa studier<sup>(28)</sup> att utvidga distansarbetet till att omfatta medelkvalificerade arbetstillfällen.
- Trots farhågor i litteraturen om inkräktande metoder för direkt kontroll<sup>(29)</sup> uppger de anställda att detta mest förekom i undantagsfall och främst i början av covid-19-pandemin, och att man sedan gradvis övergick till en positivare och mer förtroendefull hållning.

Fältarbetet bland arbetsgivarna belyser också vissa aspekter av distansarbete som har fått mindre uppmärksamhet inom forskningen. På de flesta företag ledde den genomgripande övergången till distansarbete till en del diskussioner om arbetsmiljörisker och förebyggande åtgärder. Även om arbetsgivarna är överens om att de största riskerna för de anställda vid distansarbete är isolering och brist på lämpliga arbetsförhållanden i hemmet skiljer sig företagens erfarenheter kraftigt i följande två viktiga avseenden:

---

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëje, J. & De Cooman, R. (2018), "All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: the role of integration preference, integration norms and work demands". *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99.

<sup>(25)</sup> Mazmanian, M., Orliowski, W. & Yates, J. (2016), "The autonomy paradox: the implications of mobile email devices for knowledge professionals". *Organization Science*, 24(5), 1337–1357.

<sup>(26)</sup> Jostell, D. & Hemlin, S. (2018), "After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict". *Work*, 60(3), 475–483. Duxbury, L. & Halinski, M. (2014), "When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload". *Work*, 48(1), 91–103.

<sup>(27)</sup> Beauregard, T. A., Basile, K. A. & Canónico, E. (2019), "Telework: Outcomes and facilitators for employees", i Landers, R. N. (red.) *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge, Förenade kungariket, 511–543.

<sup>(28)</sup> Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, Sevilla.

<sup>(29)</sup> Dolce, V., Vayre, E., Molino, M. & Ghislieri, C. (2020), "Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands–resources and recovery model in emergency telework". *Social Sciences*, 9(11), 19. Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A. & Ghislieri, C. (2020), "Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working". *Frontiers in Psychology*, 11, 620310.

1. Stödet vid distansarbete under pandemin har främst handlat om att tillhandahålla bärbara datorer och programvara som gör det möjligt att arbeta på distans, även om de anställda i vissa fall har varit tvungna att använda sin egen utrustning. Tillhandahållandet av ergonomisk utrustning, och särskilt kompensation för merkostnaderna i samband med distansarbete, har varit mer begränsat. Dessutom är det värt att betona att riskbedömningar av hemarbetsplatser har varit helt frånvarande under pandemin.
2. När det gäller psykosociala risker har omfattande förebyggande åtgärder endast vidtagits av ett fåtal företag, närmare bestämt de som hade stor erfarenhet av distansarbete före pandemiutbrottet och de som redan planerade att tillämpa distansarbete i betydligt större utsträckning. Det handlar bland annat om att sätta gränser för tillgängligheten, samla in systematisk information om de anställdas välbefinnande samt utbilda linjechefer i att anpassa lednings- och arbetsorganisationen och bland annat utveckla en djupare förståelse för psykosociala risker. I detta avseende verkar det vara viktigt att sätta tydliga gränser för användningen av IKT i arbetssyfte. Rätten att inte vara uppkopplad erkändes formellt på endast ett större företag, medan andra identifierade vissa personalförvaltningsmetoder. Frågor som rör förväntningar på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid är dock långt ifrån lösta.

## Social dialog och kollektiva avtalsförhandlingar på företagsnivå

Trots de extraordinära omständigheterna under covid-19-krisen tyder fältarbetet på att den sociala dialogen och förhandlingarna om kollektivavtal har spelat en viktig roll i regleringen av distansarbete när fackföreningar och arbetstagarföreträdare är inblandade:

- Kollektivavtal har varit avgörande för att underlätta övergången till ökat distansarbete och regleringen av vissa viktiga aspekter, såsom vilka yrken som anses kunna utföras på distans, distansarbetets omfattning, reglerna för alternering mellan hemarbete och arbete på plats och tillhandahållandet av ekonomiskt stöd.
- Små företag ger också några exempel på samråd med arbetstagarföreträdare eller mer direkta mekanismer för deltagande.

Forskningen om detta ämne är bristfällig, men befintliga uppgifter tyder på att det effektivaste sättet att förebygga psykosociala risker och negativa hälsoeffekter inte verkar vara genom personalförvaltning, som främst är till för att öka de anställdas engagemang och förbättra företagets resultat. Social dialog och kollektiva avtalsförhandlingar verkar medföra bättre arbetsvillkor och ett öppnare regelverk<sup>(30)</sup>. Detta är särskilt relevant för tiden efter pandemin, med tanke på att distansarbete kommer att bli ett alternativ för fler anställda – varav många med medelkvalificerade yrken – än före pandemin.

## Lagstiftningstrender på nationell nivå

I de flesta EU-medlemsstaterna är EU:s ramavtal om distansarbete (2002) den huvudsakliga referensen för nationell lagstiftning och kollektiva avtalsförhandlingar. Detta inbegriper definitionen av distansarbete och regleringen av dess centrala aspekter, dvs. att det är frivilligt för både anställda och arbetsgivare, att det är möjligt att återta ett beslut om distansarbete, jämlik sysselsättning, utbildning och kollektiva rättigheter, dataskydd, respekt för privatlivet samt arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön.

EU-medlemsstaterna reglerar distansarbete genom antingen lagstiftning eller social dialog och kollektiva avtalsförhandlingar. I de flesta länder används båda typerna av reglering, som kompletterar varandra. Statens och arbetsmarknadsparternas roll skiljer sig åt och beror delvis på nationella traditioner i fråga om arbetsmarknadsrelationer.

Före utbrottet av covid-19 hade de flesta länder fastställt lagstadgade definitioner och särskild lagstiftning om distansarbete i sin arbetslag eller relaterad lagstiftning. Andra länder (Danmark, Irland, Cypern, Lettland, Österrike, Finland och Sverige) saknade en lagstadgad definition av distansarbete, och frågor om distansarbete behandlades i olika lagar om dataskydd, säkerhet och hälsa eller arbetstid.

Med EU:s ramavtal som referens kan de viktigaste innovativa aspekter som regleras sammanfattas på följande sätt:

---

<sup>(30)</sup> Sanz de Miguel, P. (2020). *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. DEEP VIEW Final report. VP/2017/004/0050. Finns på [https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJ0-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJ0-u_hptKIXK/view).

- Regelbundet och tillfälligt distansarbete: EU:s ramavtal omfattade endast regelbundet distansarbete (minst en dag i veckan). Den vanligaste formen av distansarbete har dock visat sig vara tillfälligt distansarbete (dvs. mindre än 20 procent av arbetstiden och/eller som inte följer något specifikt mönster). De nationella förhållningssätten varierar. Vissa länder har ändrat den lagstadgade definitionen av distansarbete så att den omfattar både regelbundet och tillfälligt distansarbete, medan andra länder har fastställt olika definitioner och regler för de båda typerna av distansarbete.
- Rätten att inte vara uppkopplad: I EU:s ramavtal anges att distansarbetare bör organisera sin arbetstid inom ramen för gränserna i nationell lagstiftning och kollektiva avtalsförhandlingar. Ledningens eller kundernas förväntningar på ständig tillgänglighet har lett till att vissa länder har reglerat rätten att inte vara uppkopplad, vilket inbegriper avtal om förläggning av arbetstid, raster och begränsningar av tillgängligheten.
- Rätten till distansarbete: Även om frivillighetsprincipen upprätthålls har vissa länder reglerat rätten till distansarbete (anställda har rätt att få en skriftlig förklaring om ett företag vägrar att tillgodose den rätten) eller särbehandling av vissa grupper för att stödja balansen mellan arbete och privatliv.
- Särskilda arbetsmiljöbestämmelser: Arbetsgivarens skyldighet att göra en riskbedömning och informera arbetstagarna om potentiella risker nämns uttryckligen i vissa länders lagstiftning. Förfarandena för riskbedömningen skiljer sig dock åt, och i en del länder begränsas arbetsgivarna avsevärt av rätten till privatliv (i sådana fall baseras riskbedömningen på den information som tillhandahållits av distansarbetaren). De arbetsmiljörisker som tas upp varierar också. Vissa länder har utvecklat regelverk för att bedöma och förebygga särskilda psykosociala risker (i synnerhet isolering, konflikter mellan arbete och privatliv samt stress). Slutligen är arbetsgivarens ansvar för arbetsolyckor ett känsligt område, och de nationella bestämmelserna i detta avseende varierar stort.

Sedan utbrottet av covid-19 har många länder ansträngt sig för att öka medvetenheten om arbetsmiljöfrågor i samband med distansarbete. Särskilda riktlinjer och resurser har tagits fram, med hänsyn till att många företag och distansarbetare saknade erfarenhet av denna arbetsform.

I de flesta länder har erfarenheterna av omfattande och långvarigt distansarbete drivit på förändringar i lagstiftningen och debatter som syftar till att bättre anpassa regleringen av distansarbete under tiden efter pandemin. I mars 2021 hade fem länder genomfört lagändringar (Spanien, Italien, Lettland, Luxemburg och Slovakien), medan lagstiftningen höll på att ses över i många andra länder (Belgien, Tyskland, Irland, Kroatien, Cypern, Ungern, Malta, Nederländerna, Österrike, Polen, Portugal och Slovenien). Lagändringarna och de politiska debatterna om distansarbete omfattar fyra huvudaspekter: 1) den lagstadgade definitionen av distansarbete (inklusive åtskillnaden mellan regelbundet och tillfälligt distansarbete), 2) rätten att inte vara uppkopplad, 3) rätten till distansarbete och 4) arbetsmiljöbestämmelser. Här följs trender som redan pågick före pandemin. Frågor som rör utrustning och kompensation för de merkostnader som uppstår vid distansarbete blir också alltmer relevanta.

I de nordiska länderna har erfarenheterna av distansarbete under pandemin däremot inte lett till några lagändringar. Tillämpningen av tillfälligt distansarbete genom individuella och informella överenskommelser har traditionellt grundats på självreglering utan några särskilda begränsningar från ledningens sida. I stället bygger det på ett förtroende mellan arbetsgivaren och de anställda (principen om frihet under ansvar). Denna hållning verkar ha varit effektiv under pandemin.

## Politiska riktlinjer

I många EU-länder visar förändringarna i lagstiftningen, de kollektiva avtalsförhandlingarna och debatterna en ökad medvetenhet om de potentiella riskerna med distansarbete beträffande arbetstagarnas välbefinnande och hälsa. Regleringen av rätten att inte vara uppkopplad, förebyggandet av psykosociala risker och tillämpningen av arbetsmiljönormer är relevanta aspekter. Ändå finns det stora skillnader mellan länderna, och det finns ingenting som pekar på en gemensam strategi för säkert och hälsosamt distansarbete. En översyn av 2002 års ramavtal om distansarbete utförd av arbetsmarknadens parter skulle vara ett viktigt steg framåt.

För att företag ska lyckas med tillämpningen av distansarbete krävs ökade ansträngningar för att anpassa lednings- och arbetsorganisationen och förbättra arbetsmiljöstrategierna:

- Distansarbetsarrangemangen på företagsnivå bör innehålla tydliga och transparenta regler om vilka yrken och arbetsuppgifter som kan utföras på distans, förfarandena för förfrågningar om

distansarbete, utrustning och kostnader, omfattning av och mönster för distansarbete samt frånkoppling och begränsningar av tillgängligheten utanför ordinarie arbetstid.

- Linjechefer spelar en central roll i utformningen av arbetsvillkoren för distansarbetare. Ledningen bör verka för mer förtroendefulla relationer mellan linjechefer och övriga anställda, som bygger på självständighet och stödjande prestationsövervakning.
- Linjecheferna kan behöva genomgå utbildning för att anpassa arbetsorganisationen och utveckla en djupare förståelse för psykosociala risker och de negativa hälsoeffekterna i samband med dessa.
- Hanteringen av arbetstiden är en viktig aspekt. Linjecheferna bör ta ett stort ansvar för att se till att rätten att inte vara uppkopplad tillgodoses, genom att fastställa tydliga regler för tillgänglighetstider och kommunikationsmetoder eller jobbförfrågningar utanför ordinarie arbetstid.
- Anpassningen av arbetsorganisationen bör medföra en tydlig åtskillnad mellan de arbetsuppgifter eller arbetsprocesser som kan utföras asynkront och de som kräver synkron samordning eller personligt utbyte. Detta förhållningssätt ökar de anställdas självbestämmande över sin arbetstid.
- Hanteringen av virtuell kommunikation är också viktig för att minska den överbelastning och stress som ofta förknippas med flera olika och överlappande digitala kanaler. Det innebär också att man bör komma överens om hur ofta och hur länge virtuella möten ska hållas och att viss tid bör avsättas för informella utbyten och raster mellan mötena.
- Det effektivaste sättet att förhindra isolering är att begränsa distansarbetets omfattning (t.ex. till 50 procent per vecka). Smidig virtuell kommunikation med linjechefer och andra kollegor minskar också isoleringen.
- Den ökade förekomsten av belastningsbesvär och andra fysiska problem (t.ex. ögontrötthet) visar hur viktigt det är med ergonomi och hälsosamma vanor (t.ex. raster och fysisk aktivitet) när man arbetar hemifrån.
- Arbetsmiljöstrategierna bör utgå från en riskbedömning av hemarbetsplatsen tillsammans med den anställda och vägledning om ergonomiska standarder. Tillhandahållande av ergonomisk utrustning (kontorsmöbler och digital utrustning) är en relevant aspekt.
- De övergripande strategierna för förebyggande av arbetsmiljörisker bör involvera de anställda i identifieringen och förebyggandet av psykosociala och fysiska risker. Detta innebär utbildning, mekanismer som gör att de anställda kan dela med sig av sina synpunkter samt regelbunden insamling av systematisk information om arbetstagarnas psykiska och fysiska välbefinnande.

Slutligen är det värt att betona att social dialog och kollektiva avtalsförhandlingar på företagsnivå bör få större relevans i regleringen av distansarbete. Det ger en öppnare och mer deltagandeinriktad ram för reglering av distansarbete, främjande av aktivt förebyggande av psykosociala risker och säkerställande av efterlevnaden av arbetsmiljönormerna.

**Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)** bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Byrån undersöker, tar fram och sprider tillförlitlig, välavvägd och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av Europeiska unionen 1994 och har sitt säte i Bilbao i Spanien. Den sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.

#### **Europeiska arbetsmiljöbyrån**

Santiago de Compostela 12, 5:e våningen

48003 Bilbao, Spanien

Tfn +34 944358400

Fax +34 944358401

E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)