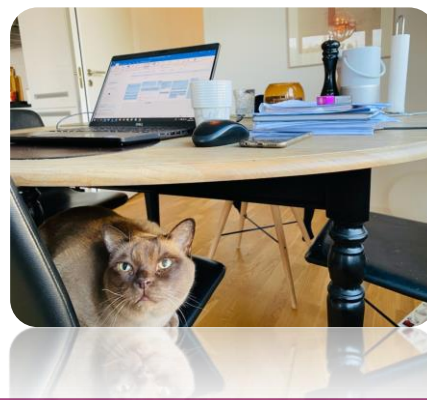


Covid-19:s effekter på arbetsmiljön i digitalt medierat distansarbete

HELIX- dagen 2021

Docent Kristina Palm, verksam vid Karlstads universitet och Karolinska institutet



1

Gammalt fenomen i nya kläder?

- Behövs det verkligen mer forskning?
- Vilken forskning ska man använda vid omställning till det nya normala?



2

Distansarbete pre covid-19

DEL 1

3

3

Distansarbete före Covid-19

1/2– 5 dagar/vecka

(Maruyama and Tietze, 2012; Håkansta and Bergman, 2018; Pettersen, 2016; ten Brummelhuis et al., 2010)

Sociala relationer

Risker

- Kvaliteten på digital kommunikation och interaktion beroende av kvaliteten på relationen
- För lite informell interaktion
- Social och professionell isolering

Möjligheter

- Sociala relationer kan bli förstärkta när arbetet blir mer effektivt och mer tid finns för informella sociala interaktioner



4

4

Distansarbete före Covid-19

1/2– 5 dagar/vecka

(Palm et al., 2020; Ipsen et al., 2020)

Prestation och ledarskap

Risker

- Bli avbruten i arbetet
- Osynligt ledarskap
- Chefer kan börja leda på mikronivå och kontrollera medarbetare mer, kan leda till emotionell trötthet och minskad arbetstillfredsställelse
- Arbete utanför arbetsplatsen kan leda till att arbetsinsatsen osynliggörs, vilket speciellt för kvinnor kan leda till negativa konsekvenser till karriärutveckling

Möjligheter

- Mer produktiv
- Effektivare kommunikation



5

5

Distansarbete före Covid-19

1/2– 5 dagar/vecka

(Palm et al., 2020; Ipsen et al., 2020)

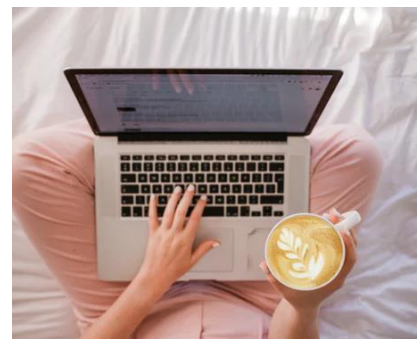
Arbete-övrigt liv, engagemang och hälsa

Risker

- Kan katalysera konflikter mellan arbete och familjeliv
- Svårigheter att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv
- Anställda som arbetade hemma oftare fick mindre social stöd, kunde leda till sämre jobbrelaterat mentalt välmående och minskat engagemang i arbetet
- Arbeta hårdare

Möjligheter

- Mindre stress
- Ökad autonomi i arbetet
- Minskad tid att pendla
- Bättre balans mellan arbete och övrigt liv



6

6

Att arbeta hemifrån under covid-19

DEL 2

7

7

Publicerade forskningsresultat om att arbeta hemifrån under covid-19

Kvinnor och hemifrån arbete

- Kvinnor större ansvar för hem och familj samt större oro i samband med pandemin → sämre möjlighet till återhämtning (Dolce et al 2020)
- Kvinnor mer positiva än män i följande aspekter
 - följa träningsprogram (Giedre Raišiene, et al 2020)
 - ca 60% förbättrad balans mellan arbete och privatliv,
 - ca 50 % minskad stress och risk för utmattningssyndrom och
 - ca 50 % mer effektivt och koncentrerat (Baert et al 2020)



Män och hemifrån arbete

- Män mer negativa till hemifrån arbete: oroliga för att deras arbete inte ska värderas korrekt av chefer och att de ska missa karriärchanser (Giedre Raišiene, et al 2020)



8

Publicerade forskningsresultat om att arbeta hemifrån under covid-19



Ej uppdelat i kön

- Rädsla för att inte bli sedd och missa karriärmöjligheter (Baert et al 2020)
- Personer som är beroende av andra, i vanliga fall får mkt feedback av kollegor i fysiska möten är mer negativa (Baert et al 2020)
- Ca 50 % tycker de får mer gjort jämfört vid hemifrån arbete än fysiskt på arbetsplatsen och arbetar färre timmar (Ipsen et al. 2020)
- Mer sömn (snitt 34 minuter) och människor rörde sig lika mycket hemma som på arbetet (Hallman et al 2021)



9

Ledarskap under pandemin



- Danska chefer inom kunskapsintensivt arbete rapporterade arbetet som mer utmanande än de anställda (Ipsen, 2020)
- Danska chefer inom kunskapsintensivt arbete rapporterade arbetet som mer utmanande än tyska chefer (Ipsen, 2020)
- Destruktivt ledarskap är destruktivt även på distans (Dolce et al 2020)



10

10

Preliminära resultat från egen studie – det bra och mindre bra

DEL 3

11

11



Kort om studien

- Två urbana kommuner: Malmö Stad och Södertälje kommun
- Två intervjuomgångar: under pandemin (okt-nov 2020, jan-feb 2021) och ca 3 mån efter restriktionerna om social distansering lättar
 - 46 respondenter varav 17 chefer och 29 medarbetare
 - fotobaserade intervjuer (Photo Elicitation Interviews)





12

Preliminära resultat från projektet – Det bra!

- Walk & talks
- Större kontroll över sin dag, mer fritid, större flexibilitet, längre lunch någon dag, plats/utrymme för träning, utevistelse
- Umgås mer med sin sambo/make/maka och barn
 - Husdjur ett glädjeämne och att djuren blir glada
- Mindre stressande, av olika skäl:
 - Vunnit tid på få förflyttningar
 - Mindre störd av andras frågor
 - Påverkas inte av andra lika mycket (om känslig).
- Känner sig produktiv
- Digitala möten är mer effektiva, komprimerade.
- Många sover lite mer, andra ungefär samma. Ett fåtal sover sämre.



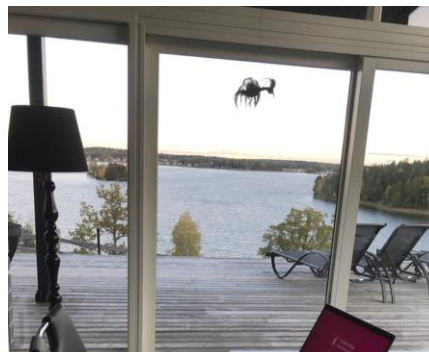
19 oktober 2021

13

13

Preliminära resultat från projektet - Främjande faktorer

- Vacker miljö, utomhus, utsikt
- Bo tillräckligt stort
- De som verkligen behövt vara på kontoret har fått det
- Dagsljus och rörelse varje dag
- Lagad mat varje dag
- Anpassad och lämplig arbetsutrustning
- Chefen ledde redan "på ett modernt sätt"
- Individerna van att arbeta på distans (men detta var en minoritet)
- Stegtävling - vissa töntigt, många tyckte bra och att det motiverade till att komma ut och röra på sig



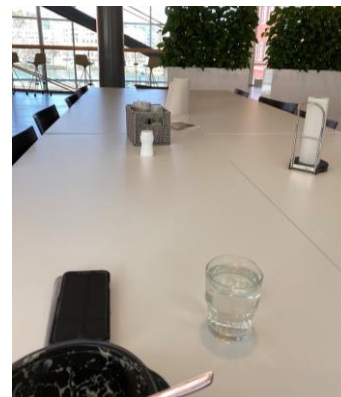
19 oktober 2021

14

14

Preliminära resultat från projektet – Det mindre bra

- Digitala fikor i början, nu är ingen med längre.
- Tråkigare, saknar kollegor, saknar någon att diskutera med
- Arbetet är mer intensivt med t.ex. färre pauser, mindre luft mellan möten, tar kaffet framför datorn.
- Svårt att nå konsensus, svårt att ta beslut, tar längre tid att förankra.
- Svårare att få svar på frågor. Mejltrådar som tar dagar som skulle tagit fem minuter på kontoret. Saker kan ta veckor som skulle tagit ett möte. Man måste boka in möten för saker man annars tagit i förbifarten.
- Svårare att visualisera arbetet och hantera det hemifrån (t.ex. om man tittar på kartor, eller behöver flera eller stora skärmar).
- Chefer: svårt att veta hur personer mår, svårt att se om de är stressade eller sitter och fikar. Svårt att ta svåra samtal. Svårare att "syna korten" om medarbetare säger nej till uppgift för de har mycket att göra.



15

15

Fler resultat viktiga för framtiden

- Rutiner för den enskilda anställda är viktiga för välmående och prestation
- Vikten av god ergonomi i hemmakontoret och i arbetsgivarens kontor
- Chefer ser större utmaningar än anställda – arbetsmiljöansvar och omsorgen om det kollegiala
- Avstämningar har blivit fler och fungerat bra i det digitala
- Pauser och motion i arbetet är viktigt
- Utmaning att vara nyanställda (som chef och medarbetare)
- Tankar om orättvisa och solidaritet i möjlighet till att arbeta på distans



19 oktober 2021

16

16

Fallgropar för beslut om det nya normala

- Vi utgår från oss själva som norm – d.v.s. det som fungerar bra för mig förväntar jag mig ska fungera bra för andra
- Vi utgår från en tankemodell där vi tänker att arbetet ska fortsätta att genomföras på samma sätt som förut istället för att se att digitaliseringen och distansarbetet skulle behöva ändra på arbetsprocesser för att organisationens mål ska uppnås och arbetsmiljön ska bli god
- Eftersom många anställda har upplevt att det fungerar väldigt bra att arbeta hemifrån nu tänker vi att det ska gå lika bra framöver och på lång sikt. Vi är så fokuserade på vad som fungerar för individen att vi glömmer organisationens utveckling och arbetsmiljön på sikt.
- Vi missar att det är många saker som görs på en arbetsplats som inte räknas som arbete som är betydelsefullt för både arbetsmiljö samt individens och organisationens utveckling



Detta är på G i projektet

- Tre vetenskapliga artiklar där vi analyserar data utifrån följande teoretiska ramar
 - Vanor/rutiner och gränsdragning mellan arbete och privatliv
 - Organisationens förmåga att ställa om till nya sätt att arbeta
 - Ledarskapsmodellen: destruktivt, konventionellt och utvecklande ledarskap samt omgivningsfaktorer påverkan på möjligheten att utöva ledarskap från hemmet





afa
FÖRSÄKRING

LUNDS
UNIVERSITET



Karolinska
Institutet

Tack!

kristina.palm@ki.se

Vi finns på LinkedIn!

*Covid-19s effekter på arbetsmiljön vid distansarbete –
upplevd och faktisk.*
Kristina Palm, Calle Rosengren och Gisela Bäcklander



19

Här hittar ni output från oss

- Suntarbetsliv
 - [Forskning på 5 - Distansarbete helt eller delvis - Suntarbetsliv](#)
 - [Tillbaka till kontoret – dialog visar vägen - Suntarbetsliv](#)

afa
FÖRSÄKRING

LUNDS
UNIVERSITET



Karolinska
Institutet



FORSKNING PÅ 5

Distansarbete helt eller delvis?

Under pandemin har många arbetat på distans. Var ska ni jobba framöver? Ta del av forskning, och få med fler perspektiv i dialogen. Prata om hur ni vill göra hos er så att det blir bra för både medarbetare, chefer och verksamhet.

19 oktober 2021

20

20

Referenser

Baert S, Lippens L, Moens E, Sterkens P and Weytjens J (2020) The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. GLO Discussion Paper, No. 532

Dolce V, Vayre E, Molino M and Ghislieri C (2020) Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands–Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Soc. Sci.* 2020, 9, 196

Giedre Raišienė A, Rapuano V, Varkulevičiūtė K and Stachová K (2020) Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability* 2020, 12, 5332

Gobble MA M (2018) Digitalization, Digitization, and Innovation. *Research-Technology Management*, 61:4, 56-59

Hallman D M, Bergamin Januario L, Mathiassen SE, Heiden M and Bergström G (2021) Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers. *BMC Public Health*, 21:528.

Håkansta, C. & Bergman, A. (2018). Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(3–4), 7–25.

Ipsen C, Kirchner K and Hansen J P (2020). Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020.

Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41, 450–469.

Palm K, Bergman A and Rosengren C (2020) Digitalization and work environment. In Eklund J, Palm K, Bergman A, Rosengren C, Aronsson G (eds) *Work environment of the future – trends, digitalization and employment forms: three systematic reviews*. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Swedish agency for work environment expertise)

Petersen, L. (2016). The role of offline places for communication and social interaction in online and virtual spaces in the multinational workplace. *Nordicom Review*, 37, 131–146.

ten Brummelhuis, L.L., Haarb, J.M. & van der Lippec, T. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 2831–2847.

Tips på länkar för distansarbete, hemifrånarbete och arbetsmiljöfrågor

Suntarbetsliv

[Nya arbetssätt med corona: jobba hemifrån, leda på distans - Suntarbetsliv](#)

Partsrådet

[Hållbart arbetsliv - Partsrådet \(partsradet.se\)](#)

Arbetsgivarverket

[Arbetsmiljö \(arbetsgivarverket.se\)](#)

Prevent

[Distansarbete - Prevent Checklistor](#)