



Healthylane

by Certico AB

ARBETSPLATSEN FÖRE OCH EFTER PANDEMIN

Coronapandemin har gjort så att distansarbetet har ökat med 400 procent. Det har inte bara förändrat hur och var vi arbetar, det har även påverkat arbetsmiljön och hälsan.

Här ska vi gå igenom hur pandemin har påverkat våra arbetsplatser och arbetsmiljön, samt vad som är skillnaden mellan hur vi arbetade innan, under och efter pandemin. Vi ska även gå igenom hur distansarbete påverkar hälsan, kommunikationen och ledarskapet, samt vilka verktyg och strategier som krävs för att hantera de utmaningar som följer med distansarbete.

HUR HAR PANDEMIN PÅVERKAT DISTANSARBETET?

När det gick ut en allmän rekommendation om att arbeta hemifrån för att minska smittspridningen tog många arbetsplatser det på allvar. Enligt en **undersökning** från Kantar Sifo och Tele 2 har distansarbetet ökat med närmare 400 procent under pandemin. När undersökningen gjordes i april 2020 var det 94 procent av de som hade möjlighet att arbeta hemifrån som gjorde det i någon utsträckning.

Så här ser siffrorna för distansarbete ut innan och under pandemin.

Procent av den totala arbetstiden som är distansarbete:

- Innan pandemin: 15 procent
- Under pandemin: 57 procent

Andelen medarbetare som arbetar heltid hemifrån:

- Innan pandemin: 2 procent
- Under pandemin: 32 procent

Undersökningen visade också på en skillnad mellan stad och landsbygd. Av de stockholmare som haft möjlighet att distansarbete under pandemin har 45 procent gjort det på heltid. Att jämföra med 25 procent utanför storstadsregionerna

HUR KOMMER VI ATT ARBETA EFTER PANDEMIN?

Distansarbetet under pandemin har överlag uppskattats av de anställda. Flera organisationer har utfört undersökningar bland både anställda och arbetsgivare för att ta reda på attityderna till fortsatt distansarbete. Så här ser några av de resultaten ut.

- Enligt TCO:s **undersökningar** uppger 68 procent av de som har jobbat på distans att de trivs bra med det. 93 procent av de tillfrågade skulle vilja fortsätta arbeta på distans i någon omfattning även när pandemin är över.
- Enligt Visions **rapport** om distansarbete är det 63 procent som räknar med att jobba mer hemma även efter pandemin.

- Fackförbundet Akavia har undersökt hur deras medlemmar ser på fortsatt distansarbete. Den **undersökningen** visar att 73 procent vill arbeta hemifrån 2–4 dagar i veckan även efter pandemin. Endast 2 procent uppger att de enbart vill arbeta på kontoret.
- I en **undersökning** från Stockholms Handelskammare är både arbetsgivare och tjänstemän överens om att tre dagar i veckan är optimalt att jobba på kontor efter pandemin.
- Arbetsgivarens ansvar när det kommer till att fördela arbetsmiljöuppgifter

Mycket pekar alltså på att vi kommer att arbeta allt mer på distans även när pandemin är över. Det mest önskvärda är någon form av hybridarbete där arbetsveckan är uppdelad på ungefär lika delar arbete hemma och på kontoret. Det skulle ge den flexibilitet och arbetsro som de anställda upplever som positivt med distansarbete. Samtidigt kan kontoren fungera som mötesplatser för möten, kunskapsdelning, kreativa samarbeten, social samvaro m.m. Det finns en strävan efter att försöka uppnå en balans där alla får ut det bästa av de båda formerna att arbeta.



VAD ÄR FÖRDELARNA MED DISTANSARBETE?

- En **studie** vid Stanford University granskade distansarbetet på en av Kinas största resebyråer. Studien visade att medarbetarna som arbetade hemifrån var 13,5 procent mer effektiva och 9 procent mer engagerade. De hade även färre sjukdagar och högre arbetstillfredsställelse.
- En annan **studie** från plattformen Airtasker fann att de som jobbade hemifrån arbetade 1,4 dagar mer per månad. De var även icke-produktiva 27 minuter per dag, jämfört med 37 minuter för de som arbetade på kontoret.
- Undersökningsföretaget Statisticas **undersökningar** visar att 73 procent känner sig mer effektiva när de jobbar på distans. 68 procent tycker också att de jobbar fler timmar hemifrån.
- I en undersökning utförd av OnePoll på uppdrag av Citrix säger 69 procent att de blir mer fokuserade och produktiva när de distansarbetar.

De anställda upplever alltså distansarbete som någonting positivt. Både för att de kan få mer gjort och för att det underlättar livet i övrigt. De fördelar som de som nu har arbetat på distans under pandemin lyfter fram är:

- Färre distraktioner gör att det går att arbeta mer fokuserat och effektivt hemma. **Enligt** mjukvaruföretaget Citrix lägger de anställda endast 15 procent av sin arbetsdag på sina egentliga arbetsuppgifter när de är på kontoret. Resten av tiden går åt till möten, problem, byråkrati, distraktioner och till att leta information.
- Att det går att få en bättre balans mellan arbete och fritid, vilket leder till mindre stress överlag.
- Den tid som vanligtvis går åt till att pendla till och från arbetet kan läggas på att få mer gjort, både privat och i jobbet.



VAD ÄR NACKDELARNA MED DISTANSARBETE?

Även om distansarbetet för med sig en lugnare arbetsmiljö som leder till mindre stress och högre produktivitet har det inte bara fördelar. De anställda rapporterar även flera problem kopplade till att de inte befinner sig på kontoret, till exempel:

- Gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. Det blir svårare att koppla bort arbetet och det är vanligt med övertid.
- Det kan vara svårt att hitta en bra arbetsplats hemma. Om andra också arbetar hemifrån, eller är hemma från skolan, kan det orsaka distraktioner. Möblerna i hemmet är heller inte anpassade för skrivbordsarbete. Det kan bli svårt att hitta en bra arbetsställning.
- Det är lätt hänt att rutinerna och strukturen från arbetsplatsen inte följer med hem. Det blir svårare att organisera arbetet.
- Det uppstår en känsla av ensamhet och isolering när det inte finns några arbetskamrater att umgås med.

- Många saknar det interna informationsutbytet mellan kollegorna. Det blir svårare att kommunicera och framför allt blir den spontana kommunikationen lidande.
- Arbetsplatsen förknippas med möjligheter till utveckling. Att arbeta på distans för med sig en oro över att missa karriärmöjligheter, viktiga kontakter och kompetensutveckling.
- Att inte befinna sig på samma plats som sin chef och sina kollegor leder till försämrade kommunikation samt otydliga riktlinjer och förväntningar, något som ökar stressen.
- Det finns ingen att prata med om hälsa, välmående och arbetsmiljö.
- Det är lätt att missa de naturliga pauserna under dagen när man arbetar ensam hemma.

ARBETSMILJÖRISKER VID DISTANSARBETE: PSYKISK OHÄLSA

Enligt **undersökningar** från företagshälsan har sjukanmälningarna för psykisk ohälsa ökat märkbart under pandemin. Under de år som företagshälsan har fört statistik över ohälsa på Sveriges arbetsplatser har den psykiska ohälsan aldrig varit så hög som under den här perioden. Trots att distansarbetet för med sig en lugnare arbetsmiljö och en bättre livsbalans uppstår det även nya arbetsmiljörisker kring den psykiska ohälsan.

- **Social isolering.** Att arbeta hemifrån leder till en minskad social kontakt, minskat samarbete och få möjligheter till informellt umgänge. Det kan leda till en känsla av ensamhet, minskad motivation, försämrade psykisk hälsa och depression. Tidigare **studier** från bland annat SARS-epidemin har visat att upp till 30 procent av de som är isolerade under en längre tid utvecklar psykiatriska diagnoser som depression och posttraumatiskt stressyndrom.
- **Avståndet mellan chef och medarbetare ökar.** Kommunikationen mellan chefer och medarbetare

försvåras när den sker digitalt, särskilt när samtalen är av allvarigare karaktär. Det blir också svårare för chefen att se hur arbetstagaren mår när man inte möts personligen. Det går inte att fånga upp tecknen på att någon mår dåligt på samma sätt som på arbetsplatsen. Den försämrade kommunikationen leder också till otydlighet och oklara förväntningar, vilket kan leda till att stressen ökar.

- **Gränsen mellan arbete och fritid suddas ut.** Det kan leda till att arbetet trycker undan privatlivet med mer övertid och minskad återhämtning som följd. Alternativt att privatlivet inkräktar på arbetslivet och gör det svårare att lösa arbetsuppgifterna. Båda leder till ökad stress.
- **Pandemin innebär en kris.** Oro för den egna och för närståendes hälsa leder till stress och ångest.





ARBETSMILJÖRISKER VID DISTANSARBETE: ERGONOMI

Undersökningarna från företagshälsan visar även att besvären med rygg, axlar och nacke har ökat under pandemin. Det tyder på att det finns arbetsmiljöutmaningar med ergonomin när medarbetarna jobbar hemma. På arbetsplatsen är möblerna och utrustningen ergonomiskt anpassade för skrivbordsarbete. De går att justera efter varje medarbetares kropp och arbetsställning. Det finns även flera olika sorters ergonomiska hjälpmedel som stöd, så ser det sällan ut i hemmet. De främsta ergonomiska problemen vid distansarbete hemma är:

- Det flesta arbetar med en laptop. Skärmen och tangentbordet på bärbara datorer sitter för lågt för att kunna ge en sund arbetsställning. Många sitter med böjd nacke och rygg samt har armarna för lågt.
- Bord och stolar hemma går sällan att justera. Stolarna ger inte nog med stöd åt ryggen och det blir svårt att sitta med rak rygg och nacke.
- Även om möblerna går att anpassa behöver kroppen kontinuerligt variation och rörelse. De viktiga pauserna glöms bort när de naturliga avbrotten från arbetsplatsen försvinner. Det är lätt att förbli sittande i en passiv arbetsställning.

HUR HAR DISTANSARBETET PÅVERKAT LEDARSKAPET?

Det är inte bara de anställda som har påverkats av distansarbetet under pandemin. Även cheferna har stött på nya utmaningar och svårigheter när det kommer till att planera, leda och följa upp arbetet.

- Enligt **PFM Research** så uppger hälften av ledarna svårigheter med digitalt ledarskap.
- **Forskning** från Handelshögskolan i Stockholm visar att över 90 procent av ledarna har känt stress på grund av distansarbetet. Bland annat på grund av svårigheter att skapa en teamkänsla, utmaningar med att informera alla lika mycket och samtidigt samt en känsla av att de inte är där de borde vara.
- Enligt Center of evidence based management har det digitala arbetssättet visat sig påverka förtroendet, kommunikationen och informationsutbytet inom team på ett negativt sätt. Som ett resultat uppvisar digitala team lägre effektivitet än team som arbetar tillsammans i verkligheten.

VAD SÄGER ARBETSMILJÖLAGEN OM DISTANSARBETE?

Det finns alltså nya utmaningar med arbetsmiljön när allt fler jobbar hemifrån. På arbetsplatsen finns det klara regler och rutiner för att granska och förbättra arbetsmiljön, men vad säger arbetsmiljölagen om vad som gäller vid distansarbete?

- Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren alltid ansvaret för arbetsmiljön. Oavsett om arbetsplatsen ligger i företagets lokaler eller om den finns i hemmet. Lagen säger även att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Det är alltså samma sak som gäller vid distansarbete som annars.
- Lagen säger också att den anställde ska medverka i att skapa goda arbetsförhållanden och även själv ta ansvar. Bland annat genom att uppmärksamma och rapportera risker. I de allmänna råden till systematiskt arbetsmiljöarbete framhålls det som särskilt viktigt att arbetstagaren har kunskaper om riskerna vid arbete på platser som arbetsgivaren inte kan bestämma över, till exempel vid hemarbete.
- I en situation där arbetsgivaren har många medarbetare som arbetar hemifrån behöver arbetsgivaren ha koll på sina arbetsmiljörutiner. Inte minst det systematiska arbetsmiljöarbetet med undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och handlingsplaner.
- När distansarbetet blir mer omfattande (som under pandemin) har arbetsgivaren ett ansvar att skapa en god arbetsmiljö, till exempel genom att tillhandahålla utrustning som dator och skrivbord m.m.
- Arbetsgivaren har fortsatta skyldigheter för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid arbete hemifrån. Även de psykosociala aspekterna av distansarbete ska beaktas.

HUR BÖR STRATEGIER OCH LEDARSKAP VID DISTANSARBETE UTFORMAS?

Det är tydligt att distansarbetet är här för att stanna. Även efter pandemin. Majoriteten av de anställda vill fortsätta att arbeta hemifrån i någon form, och arbetsgivarna håller på att anpassa sig efter de nya förutsättningarna. Enligt en **undersökning** från Unionen säger 7 av 10 arbetsgivare som har gjort en långsiktig plan för arbetet efter pandemin att arbetet ska kunna ske både på kontor och på distans.

Det här innebär nya utmaningar för chefer och arbetsgivare. Framför allt vad det gäller arbetsmiljön. Av de arbetsgivare som har gjort en långsiktig plan för arbetet efter pandemin har bara 4 av 10 gjort en riskbedömning av arbetsmiljön för det arbete som ska ske på distans.

För att kunna förebygga och motverka de arbetsmiljörisker och hälsoproblem som uppstår i samband med distansarbete behövs nya former av ledarskap och arbetsmiljöarbete. En strategi för ett hälsosamt distansarbete bör inkludera:

- Ett större fokus på kommunikation, samarbete och umgänge. Det behövs verktyg, kanaler och rutiner för att kunna leda, samarbeta och umgås på distans.
- Möjligheter till hybridarbete där det kontinuerligt går att träffa chefer och kollegor på kontoret för att utbyta information, samarbeta, umgås m.m.
- Ett utökat systematiskt arbetsmiljöarbete som även tar upp de rutiner, risker och åtgärder som följer med distansarbete.
- Ett personligare och mer lyhört ledarskap. Det behövs rutiner för att regelbundet checka av hur varje medarbetare mår för att fånga upp problem, stress, oro m.m.
- Ett brett samarbete kring utmaningarna med distansarbete. Arbetsmiljö och hälsa behöver bli en naturlig del av den dagliga kommunikationen mellan kollegor, med chefer, i möten m.m.



- Erbjud medarbetarna stöd i sin personliga arbetsmiljö hemma, till exempel i form av ergonomiska hjälpmedel och anpassad utrustning, samtalsstöd, utbildning och hälsocoaching.
- Medarbetarna behöver även få hjälp och stöd med att sätta gränser för hur mycket de jobbar och i vilken utsträckning jobb och fritid integreras.
- Det behövs verktyg för att fånga upp ohälsa så tidigt som möjligt, till exempel genom att komplettera de personliga samtalen i arbetet med enkla digitala temperatur- och hälsomätningar som gör det möjligt att upptäcka tecken på ohälsa på ett tidigt stadium.
- Arbeta proaktivt med förebyggande hälsoinsatser, till exempel friskvård, gemensamma digitala fysiska aktiviteter och tävlingar, hälsorådgivning, information och utbildning kring hälsosamt distansarbete.

SAMMANFATTNING

- Distansarbetet är här för att stanna, även efter pandemin.
- Distansarbete hemifrån för med sig nya utmaningar och risker i arbetsmiljöarbetet. Främst vad det gäller psykisk ohälsa och ergonomi. Den psykiska ohälsan har ökat under pandemin.
- Både vad det gäller psykisk ohälsa och ergonomi är det viktigt att fånga upp problemen så tidigt som möjligt så att den drabbade kan få rätt stöd innan det slutar i längre sjukfrånvaro.
- Distansarbete kräver nya rutiner och nya verktyg för att kunna kommunicera, samarbeta och för att fånga upp ohälsa hos medarbetarna.
- Hälsoarbetet behöver vara proaktivt och fokusera på förebyggande hälsoinsatser, livsstilsfaktorer och enkla hälsomätningar.

Healthylane

by Certico AB

Sofierogatan 3D | 412 51 Göteborg | Drottninggatan 86
111 36 Stockholm | Phone 0705 69 02 75 | elisabeth@certico.se