

Distansjobbets pris:

# Idéfattig, oengagerad och ensam

## 44%

Så många upplever att deras engagemang för jobbet påverkas negativt av distansarbete. Det visar en ny medlemsundersökning som Akavia har gjort.



Drygt hälften av Akavias medlemmar anser att distansarbete har negativ betydelse för gemenskapen på deras arbetsplats. Nästan en lika stor andel menar att kreativitet och engagemang försämras vid distansarbete. Det visar en ny undersökning.

/ TEXT Mikael Bergling

**D**et innebär dock inte att medlemmarna är negativa till distansarbete som sådant, tvärtom. De flesta vill ha större makt över sin tid och möjlighet att arbeta både på kontoret och hemifrån. 60 procent av Akavias

medlemmar uppgav till exempel i en enkätundersökning i höstas att de vill arbeta mer eller lika mycket hemifrån som på kontoret. 26 procent svarade att de vill jobba mest på kontoret.

Kvinnor verkar i allmänhet vara mer positiva till att arbeta hemifrån än män.

Enkätundersökningar bland andra grupper på svensk arbetsmarknad visar på liknande resultat.

**För många innebär** ökat distansarbete stora fördelar och större möjligheter att få vardagspusslet att fungera, men det leder också till nya utmaningar. Får vi ett nytt A- och B-lag på arbetsmarknaden med mer distansarbete efter pandemin? Vad händer med karriär- och löneutvecklingen för den som sällan är fysiskt på sin arbetsplats? Kommer arbetsgivaren att tolka det som bristande engagemang? Och vad händer med kreativiteten och lojaliteten?

– En utmaning är att i det digitala kunna

ta tillvara på den innovationskraft som finns i det spontana fysiska mötet, säger företagsökonomiprofessor Thomas Andersson vid Högskolan i Skövde som forskar om bland annat ledarskap och organisationskultur.

**För några veckor** sedan genomförde Akavia en ny undersökning bland förbundets medlemmar om deras erfarenheter av distansarbete.

Nästan 3 800 personer valde att delta.

- 55 procent uppgav att distansarbete haft negativ påverkan på känslan av gemenskap på deras arbetsplats.

- 78 svarade att de helt eller delvis saknar den fysiska samvaron med kollegor när de har arbetat på distans.

- 44 procent menar att deras kreativitet och engagemang för arbetsplatsen och arbetsuppgifterna påverkas negativt när flera arbetar på distans.

Enligt en aktuell intervjuundersökning som revisions- och konsultföretaget PWC har genomfört bland 3 937 chefer och HR-medarbetare i 26 länder och 28 branscher har distans- och hybridarbete lett till ökad effektivitet på många arbetsplatser, men det har samtidigt inneburit utmaningar, inte minst när det gäller företagskultur och ledarskap.

– I det nya arbetsliv som växer fram krävs det att ledarskap och kulturfrågor hamnar ännu mer i centrum, säger Alexandra Fürst, ansvarig för People & Organisation Consulting vid PWC Sverige. //

# Experterna: Stor risk att kulturen drabbas

Under lång tid har den fysiska arbetsplatsen varit helt avgörande för byggande av såväl organisationskultur som lojalitet och känslan av gemenskap mellan medarbetare.

– När distansarbetet ökar behöver den fysiska arbetsplatsen ersättas med något annat. Vad det blir vet vi ännu inte, säger Caroline Ingvarsson som är lektor vid Mälardalens universitet.

**D**e flesta forskare och bedömare som Akavias Aspekt har talat med menar att organisationskultur och känslan av samhörighet och gemenskap mellan medarbetare utsätts för stora prövningar när allt fler på en arbetsplats, och dessutom i växande utsträckning, arbetar på distans.

– En kultur byggs upp att vi umgås och interagerar mycket med varandra för att till slut börja dela värderingar. Ju mindre vi träffas, desto svagare blir sannolikt kulturen, säger Thomas Andersson som är professor i företagsekonomi vid Högskolan i Skövde.

Häromåret kom David Eklind Kloo, utredare på Handelsanställdas förbund, ut med boken *Arbetets mening* där han har intervjuat arbetare och tjänstemän om hur de upplever sina jobb.

– Det finns olika saker som kan ge stimulans i arbetet. Vissa jobb har mer av vissa ingredienser än andra och tvärtom. Det är också olika viktigt för olika människor vad i arbetet som är det centrala.

– En av de dimensioner som har störst bäring på den upplevda meningsfullheten i arbetet är gemenskap, vilken i hög grad påverkas om vi slutar att sitta tillsammans när vi arbetar.

**David Eklind Kloo** säger att gemenskapsdelen sannolikt är viktigare för personer som har ett arbete som erbjuder mindre

## 55%

Så många anser att känslan av gemenskap har påverkats negativt av distansarbete, enligt Akavias medlemsundersökning.



Caroline Ingvarsson



Thomas Andersson

stimulans än för dem som har arbetsuppgifter som upplevs som både nyttiga och stimulerande.

– En annan viktig aspekt är möjligheten att tillsammans lösa arbetsuppgifter. Det är ett inslag av kollektiv kreativitet som bidrar till meningsfullhet i arbetet.

**Leder ökat distansarbete till att vi blir mer benägna att byta jobb?**

– Det är möjligt att arbetet för en del i större utsträckning bara blir en källa till försörjning, något som man vill få överstökad så snabbt som möjligt, men det kan också ge nya möjligheter, till exempel när det gäller att kombinera arbete med privatlivet och i större utsträckning kunna välja var man vill – och har råd – att bo.

**Framväxten av stora arbetsplatser** var avgörande för att anställda skulle börja organisera sig fackligt. Fortfarande är den fackliga organisationsgraden lägre på mindre arbetsplatser än på större.

– Det är risk för att den utvecklingen förstärks om vi i mindre utsträckning träffas rent fysiskt, säger David Eklind Kloo.

Sacos samhällspolitiska chef Lena Granqvist menar att ökat distansarbete även kan innebära en facklig möjlighet.

– Det gäller att från fackligt håll utnyttja tekniken till att nå fler, bygga ut den digitala verksamheten med till exempel kurser, och närvara i andra sammanhang än vad man har gjort tidigare.

– Jag tror att det efter pandemin kommer att växa fram olika modeller för hur vi organiserar arbetet. Hur de kommer att se ut är det dock för tidigt att säga; vi får pröva oss fram, men det är viktigt att skydda arbetsmiljön även vid distansarbete.

I Akavias nyligen genomförda undersökning bland ett representativt urval av förbundets medlemmar svarade 55 procent att distansarbete har haft en negativ på-

verkan på av känslan gemenskap på deras arbetsplats.

Ungefär åtta av tio uppgav att de vid distansarbete helt eller delvis saknar den fysiska samvaron med sina kollegor. Drygt fyra av tio upplever att deras engagemang för arbetsplatsen, kollegorna, arbetsuppgifterna och jobbet påverkas negativt när fler arbetar på distans.

**Det är marginella skillnader** mellan män och kvinnor svar. Däremot finns det tydliga åldersvariationer. Yngre anser i större utsträckning än äldre att distansarbetet har haft en negativ påverkan på gemenskapen och engagemanget på arbetsplatsen. De har också saknat sina kollegor i större utsträckning.

Tidigare undersökningar visar att tillgången till en fysisk arbetsplats är extra viktigt för att unga ska känna tillhörighet och att de är en del av ett sammanhang.

– Har man arbetat länge vet man ofta vad man ska göra och har skaffat sig tydliga rutiner. Det gör att man förmodligen har lättare att klara distans- eller hybridarbeten. För yngre medarbetare kan det vara svårare, säger Gunnar Bergström som är professor i arbetshälsövetenskap vid Högskolan i Gävle och docent i medicinsk psykologi vid Karolinska Institutet.

**Caroline Ingvarsson** är lektor vid Mälardalens universitet, men just nu verksam vid amerikanska Boston College, och forskar bland annat om hur man bygger och behåller en stark organisationskultur när människor inte längre samlas rent fysiskt i samma utsträckning som tidigare.

När medarbetare i stor utsträckning arbetar på distans behöver den fysiska platsen, enligt Caroline Ingvarsson, ersättas av någonting annat.

– Vi vet ännu inte med vad, men jag tror att det kommer att behövas mer chefsarbete, vilket inte alltid är lätt att inse. När en chef delar fysisk arbetsplats med sina medarbetare har hen ganska bra möjligheter att löpande följa vad medarbetarna gör, hjälpa till när saker och ting inte fungerar som det ska och agera om någon har problem. Allt detta blir svårare på distans och om man inte ha daglig kontakt. //

## //

En av de dimensioner som har störst bäring på den upplevda meningsfullheten i arbetet är gemenskap.



David Eklind Kloo

**YNGRE PÅVERKAS MER NEGATIVT ÄN ÄLDRE**

Andel som upplever att distansarbete har en negativ påverkan på gemenskapen på arbetsplatsen i respektive åldersgrupp.

29 ÅR ELLER YNGRE **61 %**

30–39 ÅR **58 %**

40–49 ÅR **55 %**

50–59 ÅR **52 %**

60 ÅR ELLER ÄLDRE **46 %**

**SÅ PÅVERKAS GEMENSKAPEN**

Så stor andel i procent upplever att känslan av gemenskap har påverkats negativt av distansarbete.

ALLA **55 %**

EKONOMER **53 %**

IT-AKADEMIKER **55 %**

JURISTER **57 %**

KOMMUNIKATÖRER **57 %**

PERSONALVETARE **55 %**

SAMHÄLLSVETARE **59 %**

# “Kreativiteten kräver att man umgås”



Omfattande distansarbete riskerar att minska kreativiteten.

– Många innovativa och kreativa arbetsuppgifter kräver att vi umgås med kollegor, säger Lena Granqvist som är Sacos samhällspolitiska chef.

S om en konsekvens av pandemin och dess omfattande smittspridning har delar av arbetsmarknaden på mindre än ett par år genomgått mycket stora förändringar. När det nya viruset spreds över världen våren 2020 beordrades miljontals människor världen runt att arbeta hemifrån.

Ökande digitalisering och ett allt större inslag av hybrid- och distansarbete är dock inget nytt, utan något som har pågått under flera decennier. Bättre och billigare digitala verktyg är en förklaring.

– Det är rimligt att tänka sig att vi efter att pandemin har klingat av kommer att fortsätta att arbeta mer på distans än vad vi gjorde tidigare. Det finns dessutom pengar att tjäna för företag och andra arbetsgivare på detta i form av lägre kontorshyror, inte minst i storstäderna, samtidigt som många anställa vill arbeta på distans en del av sin arbetstid, säger Gunnar Bergström som är professor i arbetshälsovetenskap vid Högskolan i Gävle och docent i medicinsk psykologi vid Karolinska Institutet (KI).

Pandemin har inte bara inneburit att fler arbetar på distans, den har också satt fart på forskningen om distansarbete och hur den långsiktigt påverkar anställdas trivsel och hälsa, men även prestation, produktivitet och inte minst kreativitet.

En av de största utmaningarna för en organisation där medarbetarna i allt mindre utsträckning träffas fysiskt är att



Lena Granqvist



Gunnar Bergström

upprätthålla kreativiteten. Genom historien finns det en mängd mer eller mindre trovärdiga berättelser som hur innovationer och smarta lösningar fötts ur spontana möten och tillfälligheter, något som kan vara svårt att schemalägga även med avancerade digitala mötesverktyg.

– Ofta fungerar det väldigt bra att arbeta hemifrån, men för att kunna utföra vissa innovativa och kreativa arbetsuppgifter behöver man umgås med kollegor, säger Lena Granqvist.

44 procent av de svarande i Akavias medlemsundersökning uppger att deras kreativitet påverkas mest negativt om det är flera (av deras kollegor) som arbetar på distans och 19 procent att de påverkas positivt.

**Det är en större andel yngre än äldre som anser att distansarbete har en negativ påverkan på kreativiteten.**

Enligt flera av de forskare och bedömare som Akavia Aspekt har talat med kan ett resultat av mer distansarbete bli ökad standardisering av arbetet och större uppgifts-, produkt- och individfokus, men även högre effektivitet, åtminstone till att börja med.

– En intressant fråga är vad som händer på lite längre sikt, till exempel med utvecklingskraft och innovation, om vi i allt mindre utsträckning träffas rent fysiskt. Digitala möten är väldigt uppgiftsfokuserade. Dessutom ”träffar” du bara dem som

du specifikt jobbar med. Kommer man på digital väg till exempel att kunna återskapa att vi av en tillfällighet springer på någon vid kaffemaskinen och pratar en stund? I sådana möten finns det mycket innovations- och utvecklingskraft och där byggs det även kultur, säger Thomas Andersson som är professor i företagsekonomi vid Högskolan i Skövde.

## Hur gör man?

– Jag är inte så insatt i de tekniska lösningarna, så det vet jag inte, men det kommer säkert att lösa sig. Detta är inte första gången som vi utsätts för ny teknik och nya förutsättningar.

– Dessutom blir det i de flesta fall nog frågan om hybridarbete. Vi arbetar hemifrån ett par dagar i veckan och på jobbet resterande tid. Då kanske tiden på jobbet blir mer fokuserad på det relationella än det varit tidigare.

**I debatten har** det förts fram farhågor om att ökat distansarbete kan leda till att den som sällan är på sin fysiska arbetsplats blir ”osynlig” och riskerar att få en sämre karriär- och löneutveckling än vad hen annars skulle ha fått. Forskare som Akavias Aspekt har talat med menar att mer distansarbete kan öka människors behov av synas och ta plats när de besöker kontoret, men också att göra reklam för sig själva och berätta om vad de har gjort.

– Det kan missgynna dem som bara arbetar på och inte märks så mycket, säger Thomas Andersson.

## Får vi ett nytt A- och B-lag där satelliterna är förlorare?

– Nej, jag tror inte det. Jag tror i stället att teknikutvecklingen leder till en alltmer segregerad arbetsmarknad och ökad polarisering. Detta är i grunden en politisk fråga som det blir allt viktigare att hantera. Vi är till viss del i en brytningstid.

– Tekniken och marknaden rör sig först. Politiken reagerar på det som händer. //

## 44%

Så många anser att kreativiteten påverkas negativt av distansarbete enligt Akavias medlemsundersökning.

## FLER YNGRE SAKNAR DEN FYSISKA SAMVARON

Andel som saknar den fysiska samvaron med kollegor när de arbetar på distans i respektive åldersgrupp.

29 ÅR ELLER YNGRE **87%**

30–39 ÅR **80%**

40–49 ÅR **82%**

50–59 ÅR **79%**

60 ÅR ELLER ÄLDRE **81%**

## SÅ PÅVERKAS KÄNSLAN AV SAMVARO

Så stor andel i procent upplever att de helt eller delvis saknar den fysiska med kollegor när de arbetar på distans.

ALLA **81%**

EKONOMER **81%**

IT-AKADEMIKER **83%**

JURISTER **80%**

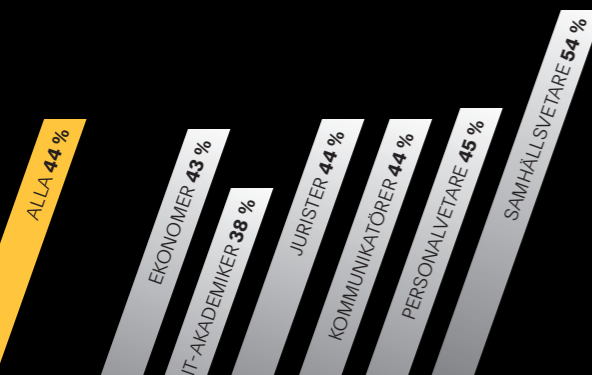
KOMMUNIKATÖRER **79%**

PERSONALVETARE **84%**

SAMHÄLLSVETARE **80%**

## SÅ PÅVERKAS KREATIVITETEN AV DISTANSJOB

Så stor andel i procent upplever att kreativiteten påverkas negativt av distansarbete.



## KREATIVITETEN PÅVERKAS MEST HOS YNGRE OCH ÄLDRE

Andel som upplever att kreativiteten påverkas negativt av distansarbete i respektive åldersgrupp.

29 ÅR ELLER YNGRE 50 %

30-39 ÅR 43 %

40-49 ÅR 44 %

50-59 ÅR 43 %

60 ÅR ELLER ÄLDRE 45 %

# Byrån som har avskaffat sina kontor

Reklambyrå Wonderville har helt avskaffat sina fysiska kontor.

– Arbetet blir effektivare när alla arbetar på distans, säger företagets vd Kennet Båth.

**N**är pandemin slog till hade företaget, som är specialiserat på automatiserad marknadsföring, kontor i Stockholm och Örebro. Precis som på många andra arbetsplatser bestämdes det att de åtta medarbetarna av smittoskäl skulle arbeta hemifrån.

– Det gick mycket bra. Efter en tid valde vi att säga upp kontoret och satsa på att arbeta i helt virtuella team. Detta var dock på gång redan tidigare. Smittläget påskyndade utvecklingen, säger Kennet Båth.

Han berättar att företaget under pandemin inte bara avvecklade kontoren. Sedan i höstas har det inga anställda.

– Den sista slutade i oktober. Flera av mina tidigare anställda är i dag i stället uppdragstagare med egna företag som fakturerar för de jobb som de utför.

– Vårt virtuella arbetssätt gör det möjligt för oss att rekrytera de personer som gör ett visst specifikt jobb bäst, oavsett var de befinner sig. Vi är inte längre begränsade till Örebro och Stockholm, vilket ger oss en stor flexibilitet. Vi har i dag ett nätverk av medarbetare i Sverige, men även runt om i världen. De arbetar dessutom inte bara med oss. Jag är övertygad att detta är framtidens modell.

Kennet Båth berättar att han fördelar sin tid mellan bostäder i Sverige, Storbritannien och Spanien.

– Jag har framför allt digitala möten med medarbetare och kunder.

### Har du aldrig fysiska möten?

– Jo. Då hyr jag konferensrum på stan eller så har jag möten ute hos kunderna. Medarbetare träffar jag ibland på ett fik eller annat ställe på stan.



FOTO: CORINNE KUTZ/JUNSPASH

Enligt Akavias biträdande förhandlingschef Ulrika Emteryd är det inte vanligt att företag säger upp medarbetare för att därefter använda dem som egenanställda. Hon tror heller inte att det kommer att bli det.

– Ur arbetsgivarens synvinkel känns det som en kortsiktig lösning. Hur behåller man till exempel kompetensen i företaget?

– För anställda innebär en sådan lösning ofta minskad trygghet. Som egenanställd måste man själv ordna försäkringsskydd, pensionsavsättningar, kompensutveckling, omställningslösningar och annat som ingår i kollektivavtal för anställda. Dessutom omfattas man inte av samma uppsägningsregler som anställda.

**Under mer normala** och icke pandemi-relaterade omständigheter är det på revisions- och rådgivningsföretaget EY, med cirka 3 000 anställda runt om i Sverige, i stor utsträckning upp till de enskilda medarbetarna att avgöra i vilken utsträckning de arbetar på distans, berättar Erik Månsson som är revisor och ordförande i den lokala Akaviaklubben. Detsamma gäller varifrån arbetet sker så länge det är inom Sverige.

– Det viktiga är att man kan fullfölja sina åtaganden och har möjlighet att vid behov ta sig till kontoret inom rimlig tid, säger Erik Månsson.

– Det är väldigt olika i vilken utsträckning enskilda medarbetare är inne på kontoret och hur mycket de arbetar hemifrån. Vad som är den bästa mixen beror på vilka arbetsuppgifter man har, men också hur den privata situationen ser ut. Jag tror att mer seniora medarbetare har lättare att

själva lägga upp sitt arbete och arbeta på distans än yngre.

### Hur påverkas sammanhållningen och kulturen av att många arbetar på distans?

– Det kan vara en utmaning. Jag tycker till exempel att det är svårt att få till "fikprat" och avslappande samtal när några är med fysiskt medan andra är med på distans. Det är lättare när alla är på plats eller när man stöter på någon spontant i korridoren. Det är dessutom svårt att spåna fritt på Teamsmöten om det är många deltagare, men de som jag arbetar med är inne tillräckligt mycket för att inte lagkänslan ska gå förlorad.

Skatteverkets förhandlingschef Daniel Berg berättar att verket arbetar med att försöka "hitta en balans i det nya" och har tagit fram riktlinjer för distansarbete som började gälla under hösten. Riktlinjerna gäller under normalläge, det vill säga när det inte finns någon samhällsfarlig smitta att ta hänsyn till.

– Utgångspunkten är att medarbetaren arbetar på det kontor som hen är anställd på, men samtidigt finns det möjlighet att arbeta på distans, det vill säga från exempelvis bostaden eller, om det finns plats, på ett annat av våra kontor än där man är anställd. Vi ser dock en nytta i att medarbetarna är på sina arbetsplatser.

Daniel Berg berättar att säkerhetsskäl till viss del avgör vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans.

– Vi har tekniska system och arbetsuppgifter som inte lämpar sig för distansarbete. Det gäller inte minst it-avdelningen. Vi har även sagt att vi inte ska ta med oss sekretärdokument in och ut från kontoren. //

**57%**

Så stor andel av dem som är 29 år eller yngre upplever att engagemanget för arbetsplatsen, kollegorna och arbetsuppgifterna påverkas mest negativt av distansarbete.

# Tänk på detta vid distansarbete

Arbetsgivaren kan inte "tvinga" en anställd att arbeta på distans.

– Distansarbete bygger på frivillighet från båda parter, säger Akavias förhandlare Linn Skau.

**U**nder det senaste året har distansarbetet slagit igenom på bred front inom många verksamheter.

– Men även före pandemin var det många som åtminstone till viss del hade möjlighet att arbeta på distans. Grunden är dock att arbete ska ske på kontoret eller motsvarande om man inte kommer överens om något annat med sin arbetsgivare, säger Linn Skau.

– Arbete på distans bygger på frivillighet. En arbetsgivare kan alltså inte kräva att en anställd ska arbeta från sitt hem eller på distans. Under pandemin har det dock rätt en extraordinär situation. Distansarbetet har till stor del byggts på restriktioner från myndigheter och inte på ett "fritt" val av vare sig arbetstagar eller arbetsgivare. Överväger arbetsgivaren däremot att genomföra en organisatorisk permanent förändring, till exempel att stänga ner ett kontor, så är det en arbetsrättslig fråga, vilket innebär att anställningsavtalen kan behöva omregleras.

**Vad händer om myndigheter rekommenderar distansarbete men arbetsgivaren vill att personalen arbetar på kontoret?**

– Ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer om arbetstagar ska arbeta från kontoret eller om de kan arbeta från hemmet, men i en sådan situation ska man försöka ha en dialog med sin arbetsgivare och undersöka vilka förutsättningar som finns. Samma sak gäller om arbetsgivaren vill att man ska arbeta hemifrån men man



Linn Skau



Rachael Tripney Berglund

## 84%

Så stor andel av personalvetarna upplever att de saknar den fysiska samvaron med kollegor när de arbetar på distans.

själv inte vill eller kan det, till exempel för att man bor trångt.

**Kan jag kräva att min arbetsgivare köper eller lånar ut ett skrivbord och en bra kontorsstol till mig om jag ska arbeta hemifrån?**

– Det som du kan kräva och har rätt till är det mest elementära för att du ska kunna utföra ditt arbete, till exempel en dator och en telefon, men självklart ska du ha en bra arbetsmiljö även hemma. Ett tips är att tala med din arbetsgivare om att låna hem datorskärm, tangentbord och kanske även en skrivbordsstol om hemarbetet blir långvarigt.

**Behöver jag skatta för det?**

– Inte om arbetsgivaren äger och lånar ut kontorsutrustningen, i alla fall om det är frågan om standardutrustning. Om du däremot får kontorsutrustningen uppstår en beskattningsbar förmån. Akavia anser att det för arbetsgivare bör vara möjligt att ge skattefritt ersättning till medarbetare för inköp av kontorsstol och annat som gör att de kan ha en väl utformad, funktionell och ergonomisk arbetsplats i hemmet. Under pandemin har arbetsgivare skattefritt kunnat ge sina medarbetare gåvor för upp till 2 000 kronor.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren ansvarig för sina arbetstagar arbetsmiljö oavsett om de arbetar på kontoret eller på distans, till exempel hemifrån. I lagen står det också att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagar utsätts för ohälsa eller olycksfall.

**Innebär det att min arbetsgivare har rätt att kontrollera hur min hemarbetsplats ser ut?**

– Nej, en arbetsgivare kan inte tvinga sig in i ditt hem för att till exempel genomföra en skyddsron. Arbetsgivaren ska dock systematiskt undersöka, riskbedöma och

följa upp arbetsmiljön, vilket kan innebära en del praktiska svårigheter när personalen arbetar hemifrån.

**Vad händer om jag blir skadad när jag arbetar hemma? Gäller arbetssskade-försäkringen som om jag hade skadats på jobbet?**

– I princip ja. I praktiken är det dock mer komplicerat vid distansarbete. Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetsskada eller inte är vilken anknytning skadan har till arbetet. En skada som inträffar på arbetsplatsen och inom arbetsområdet under vanlig arbetstid anses normalt sett ha en självklar och stark anknytning till arbetet. Om du till exempel halkar och skadar dig på väg till kaffeautomaten på jobbet är det i normalfallet att betrakta som en arbetsskada.

– Ett skadefall i hemmet bedöms i princip enligt samma regler som vid skada på kontoret, men till skillnad från vid arbete på arbetsplatsen krävs det att ett olycksfall i hemmet har ett direkt samband med det arbete du ska utföra.

Det skulle kunna innebära att en olycka liknande den som inträffade vid kaffeautomaten inte skulle bedömas som en arbetsskada om den inträffade i hemmet utan samband till utfört arbete.

– Det är ännu något oklart vad som gäller vid skador i samband med arbete i hemmet. Det behövs fler prejudikat, men utan tvekan är skyddet något sämre vid arbete i hemmet än på kontoret.

**Arbetsmiljödoktorand Rachael Tripney Berglund** vid Mälardalens universitet som forskar kring arbetsmiljö och distansarbete säger att distansarbete innebär en utmaning för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

– Det ställer till exempel andra krav på chefer att leda på distans än att göra det på plats. Som chef behöver man arbeta ännu mer med att bygga en stark relation mellan sig själv och sina medarbetare, och dessutom avsätta och låta det ta tid. Det tar nämligen mer tid att leda på distans.

– I en undersökning som vi har gjort berättar en chef hur hen åker hem till sina medarbetare för att promenera med dem och prata om hur de har det, vad de behöver hjälp med och liknande. //

**ATT TÄNKA PÅ VID ARBETE HEMIFRÅN**

**/ Kontrollera med ditt försäkringsbolag** och din arbetsgivare vilket försäkringsskydd du har.

**/ Ta raster.** Det är lätt att bli sittande för länge framför datorn. Försök att ta lunchpromenader.

**/ "Walk and talks"** kan vara ett bra alternativ vid vissa typer av digitala möten.

**/ Skilj på jobb och fritid.** Stäng av datorn när arbetsdagen är slut.

**/ Glöm inte din egen arbetsmiljö.** Skaffa åtminstone en bra arbetsstol och gärna externt tangentbord, mus och skärm. Se till att du har bra belysning.

**/ Undersök eventuella skatteeffekter** om du planerar att arbeta på distans från ett annat land.

**/ YNGRES ENGAGEMANG PÅVERKAS KRAFTIGT**

Andel som upplever att distansarbete har en negativ påverkan på deras engagemang för jobbet i respektive åldersgrupp.

29 ÅR ELLER YNGRE 57 %

30–39 ÅR 44 %

40–49 ÅR 43 %

50–59 ÅR 41 %

60 ÅR ELLER ÄLDRE 44 %

**/ SÅ PÅVERKAS ENGAGEMANGET**

Så stor andel i procent upplever att distansarbete har en negativ påverkan på deras engagemang för arbetsplatsen, kollegorna och arbetsuppgifterna.

ALLA 44 %

EKONOMER 44 %

IT-AKADEMIKER 42 %

JURISTER 44 %

KOMMUNIKATÖRER 45 %

PERSONALVETARE 37 %

SAMHÄLLSVETARE 48 %