

Distansarbete

– översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor

Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa,
balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande
av kvinnors och mäns villkor

Kunskapssammanställning 2022:2

ISBN 978-91-986881-8-4

Publicerad år 2022

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

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

www.mynak.se

Distansarbete

– översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor

Förord

Coronapandemin har, kanske för alltid, förändrat vårt sätt att organisera arbetslivet. Gränserna mellan arbetsliv och privatliv samt mellan arbetsplatsen och individens privata sfär har blivit mera tänjbara. Nya arbetsformer, nya synsätt på ledarskap och medarbetares självledarskap samt nya förhållnings-sätt till arbetsmiljö håller på att växa fram. Som en tredje rapport i en serie av kunskapssammanställningar och analyser om coronapandemins påverkan på arbetsmiljön i Sverige har Myndigheten för arbetsmiljökunskap tagit fram en kunskapssammanställning om arbetsmiljö, hälsa, balans i livet och produktivitet vid distansarbete före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor.

Kunskapssammanställningen har genomförts av Professor em. Gunnar Aronsson, Stockholms universitet och Professor em. Ulf Lundberg, Stockholms universitet, under processledning av Johan Stenmark, Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Maivor Hallén och Robin Gullstrand på biblioteket vid Lunds Tekniska Högskola (Lunds universitet) har bidragit med litteratur- och informationssökningar. Marina Heiden, docent vid högskolan i Gävle har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen.

Författarna till kunskapssammanställningen har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Gävle, januari 2022



Nader Ahmadi,
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	7
Metod	7
Studien av översiktsstudier 2005–2021	8
Originalstudierna 2020–2021 under pandemin	8
Jämförelse mellan internationella och svenska studier	10
Övergripande slutsatser av kunskapssammanställningen	11
Kunskapsluckor och forskningsbehov	12
Inledning	14
Kunskapssammanställningens syfte och avgränsningar	16
Psykosocial arbetsmiljö och hälsa	17
Balans mellan arbetsliv och privatliv	18
Produktivitet	19
Könsskillnader	20
Del 1. Metod – kunskapssammanställning av översiktsstudier	
gjorda före pandemin	21
Sökning efter översiktsstudier	22
Sammanfattning av översiktsstudierna från före pandemin, 2005–2019	27
De 5 översiktsstudierna	27
Sammanfattning områdesvis	33
Arbetsmiljö och hälsa	33
Balans mellan arbete och privatliv	38
Produktivitet, kompetens och karriärmöjligheter	39
Könsskillnader	40
Individuella skillnader i lämplighet för distansarbete	41
Del 2. Studier gjorda under covid-19-pandemin, perioden 2020–oktober 2021	42
Metod – originalstudier	42
Relevanskriterier för inklusion och exklusion	42
Vetenskaplig kvalitet	44
Resultat primärstudier 2020–2021	46
Arbetsmiljö och hälsa	46
Balans mellan arbete och privatliv	55
Produktivitet	60
Resultat från svenska studier och jämförelser av svenska och internationella studier	65
Resultat från grå litteraturen från Sverige och EU	66
Jämförelse svenska och internationella studier	68
Könsskillnader i de internationella vetenskapliga studierna	69

Del 3. Kommentarer och sammanfattning av resultat,	
kunskapsluckor och forskningsbehov.....	71
Arbetsmiljö och hälsa.....	74
Balans mellan arbete och privatliv	75
Produktivitet	77
Forskningsbehov och kunskapsluckor	78
Begränsningar i denna översiktsstudie	82
Referenser.....	84
Inkluderade artiklar i översiktstudien av översikter 2005–2021 (rapportens del 1).....	86
Inkluderade originalstudier från 2020–21 i översiktsstudien (rapportens del 2).....	86
De grå studierna	89
Bilaga 1	90
Sammanfattningar av samtliga originalstudier kring distansarbete och arbetsmiljö och hälsa, balans arbetsliv och privatliv och produktivitet	90
Bilaga 2	105
Söksträngar för översiktsstudierna 2005–2021 och primärstudierna 2020-2021	105
Söksträngar för primärstudierna under covidperioden 2020–2021	106

Sammanfattning

Under covid-19-pandemins första våg, tidigt våren 2020, valde de flesta länder, inklusive Sverige, att rekommendera eller kräva att de anställda som kunde skulle arbeta på distans från bostaden för att minska smittspridningen på arbetsplatser och under resor till och från dessa arbetsplatser. Att arbeta på distans skiljer sig i många avseenden från att arbeta i arbetsgivarens lokaler. Det övergripande syftet med denna översikt, som består av tre delar, har varit att sammanställa och öka den forskningsbaserade kunskapen om distansarbete i hemmet.

Översikten omfattar forskningslitteratur inom tre områden:

- arbetsmiljö och hälsa
- balans mellan arbetsliv och privatliv
- produktivitet.

I analyserna har vi därtill särskilt fokuserat på likheter och skillnader i mäns och kvinnors villkor vid lönearbete i hemmet. Ytterligare syften har varit att undersöka och dra slutsatser om distansarbete i hemmet under tiden före respektive under pandemin.

Den första delen är en översikt av forskningsöversikter av distansarbete före pandemin (publicerade åren 2005–2021), medan den andra delen utgör en översikt av originalstudier av distansarbete i hemmet under pandemin (åren 2020–2021). I del tre kommenteras och sammanfattas slutligen det material som presenterats i del ett och två. En huvudpoäng med uppdelningen i före respektive efter är att distansarbete före pandemin i huvudsak var frivilligt och planerat medan distansarbete i hemmet under pandemin kom oväntat och med minimal planering och var mer eller mindre påtvingat.

Översikten har begränsats till distansarbete i hemmet, utfört av anställda via digital uppkoppling.

Metod

Sökningar gjordes i databaserna:

- *Social science citation index (SSCI)*
- *Psycinfo*
- *Web of Science*
- *Scopus*.

Vidare gjordes sökningar i referenslistor samt manuellt. Totalt identifierades 165 artiklar för perioden före pandemin som potentiella forskningsöversikter inom de tre områdena:

- arbetsmiljö och hälsa
- balans mellan arbetsliv och privatliv
- produktivitet.

Efter gallring utifrån relevans, kvalitet och överlappning återstod 5 översiktsartiklar. För rapportens del 2 identifierades 1 813 originalartiklar för perioden 2020–2021. Efter gallring utifrån relevans och kvalitet återstod 50 studier. Rekryteringen av deltagare har ofta skett genom så kallade ”bekvämlighetsurval” med hjälp av sociala medier, e-post med mera, men det finns också studier med systematisk rekrytering. Eftersom inga svenska internationellt vetenskapliga studier framkom i sökningarna gjordes manuella sökningar efter svenska studier publicerade på annat sätt. Därigenom identifierades fyra studier.

Studien av översiktsstudier 2005–2021

De fem översikterna från tiden före pandemin visar huvudsakligen positiva resultat inom de tre undersökta områdena: arbete och hälsa, balans mellan arbete och privatliv och produktivitet.

Arbetsmiljö och hälsa

Distansarbete kan vara positivt genom att öka självbestämmande och flexibilitet i tid och rum. Minskade och bristfälliga kontakter med arbetskolllegor och chefer och social isolering är dock framträdande negativa faktorer. Interpersonella relationer och kollegialt stöd är därför viktiga förutsättningar för att distansarbete ska fungera väl. Inga tydliga könsskillnader kunde konstateras.

Balans mellan arbete och privatliv

De fyra översikter som tar upp balans mellan arbete och privatliv skiljer sig åt sinsemellan, men resultaten pekar mot bättre balans vid distansarbete. Sambanden är vanligtvis inte enkla utan beroende av andra förhållanden och under vissa omständigheter kan distansarbete också leda till negativa effekter.

Produktivitet

Produktiviteten bedöms ofta vara högre än vid arbete på arbetsplatsen men om de anställda saknar nödvändig kompetens för att använda tekniken effektivt kommer produktiviteten att påverkas negativt.

Originalstudierna 2020–2021 under pandemin

Ingen av de 50 publicerade originalartiklarna avsåg svenska förhållanden. Studier från Europa och USA dominerade, men artiklar avhandlade också förhållanden i Afrika, Asien, Australien och Sydamerika.

Jämförelsen mellan arbete på arbetsplatsen och distansarbete i hemmet gjordes vanligen genom retrospektiva bedömningar, men även några longitudinel-

la studier med mätningar både före och under pandemin förekommer. En del studier var inriktade enbart på pandemitiden och analyserade hur olika förhållanden påverkade – positivt eller negativt – arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbete och privatliv samt produktivitet.

Arbetsmiljö och hälsa

Effekterna av problematiska respektive goda arbetsförhållanden verkar förstärkas vid distansarbete i hemmet. En sådan faktor är autonomi eller självbestämmande i arbetet, vari bland annat ingår att själv bestämma när och hur man arbetar och i vilken takt. Vid arbete i hemmet är en förutsättning för autonomi att den arbetande har tillgång till de resurser som behövs för arbetets utförande, och den kompetens som behövs för att kunna arbeta självständigt. Delegerad eller falsk autonomi, i meningen att den hemmaarbetande förutsätts att klara sig själv verkar få påtagligt negativa konsekvenser i form av minskat psykiskt välbefinnande och minskad effektivitet.

De få studier som berör chefers arbetssituation indikerar att chefer är mycket bundna vid datorarbetsplatsen och överlastade av virtuella möten. Trots detta uppfattar chefer att kontakterna med medarbetarna inte räcker till. Chefer rapporterar sig ha svårt att bedöma hur personalen mår och avgöra enskilda medarbetares behov av hjälp och stöd. Från tidigare forskning är det väl känt att bristfällig kommunikation mellan chef och medarbetare riskerar att leda till problem på flera plan. Denna risk accentueras än mer vid distansarbete i hemmet med en tidspressad chef.

Balans i livet eller konflikter mellan arbete och privatliv

Resultaten från de internationella studierna visar genomgående att i familjer med yngre barn påverkas både balansen mellan arbete och privatliv och självskattad produktivitet negativt.

Vissa resultat pekar mot att stressen minskar över tid, men för familjer med yngre hemmavarande barn indikerar resultaten en fortsatt hög belastning. För ensamstående med yngre barn och utan barnomsorg blir situationen än mer problematisk eftersom risken för smitta tunnar ut omgivande privata nätverk. Återhämtningen riskerar att bli otillräcklig och belastningen ackumuleras över tid.

Sverige, som under pandemitiden i motsats till i stort sett alla andra länder inte stängde ned barnomsorg och lägre nivåer i skolan, avviker påtagligt från denna negativa bild. De svenska studierna visar genomgående att föräldrar med barn har varit positiva till distansarbete, och särskilt gäller detta de kvinnliga studiedeltagarna. Detta tyder på att öppethållande av barnomsorg och skola haft stor betydelse för föräldrar som distansarbetat i Sverige och särskilt underlättat kvinnors situation.

Produktivitet

Den övervägande delen studier pekar mot ökad produktivitet i samband med distansarbete. En anledning är fler arbetade timmar vid arbete i hemmet

än på primärarbetsplatsen. Ytterligare förhållanden som bidrar till ökad produktivitet är:

- möjlighet att upprätthålla bra kontakt med kollegor även under distansarbete
- egen arbetsplats i hemmet
- autonomi
- sammanhållning.

Minskad produktivitet hör på liknande sätt samman med:

- brist på arbetsuppgifter
- sämre resurser i hemmet
- (i de internationella studierna) hemmavarande yngre barn.

De som kände sig störda, osäkra och isolerade i hemmet rapporterade sämre produktivitet.

Inga systematiska könsskillnader kunde konstateras vad gäller produktivitet då resultaten pekar åt olika håll. Den splittrade bilden och underlaget av bakgrundsdata om branscher, yrken och så vidare är otillräckligt för att ge underlag för att komma djupare i frågan.

Jämförelse mellan internationella och svenska studier

Som framgår ovan identifierades inga svenska vetenskapliga studier i de systematiska sökningarna. Fyra svenska studier som bedömdes hålla tillräcklig kvalitet och relevans identifierades dock i manuella sökingar. De har genomförts av de fackliga tjänstemannaorganisationerna Akavia (juni och september 2021), ST (maj 2020) och TCO (hösten 2020).

Jämfört med de internationella studierna visar de svenska studierna genomgående en mer positiv bild. Helhetsbilden är att distansarbete i hemmet för majoriteten – och ibland en stor majoritet – har bidragit till högre arbetstillfredsställelse, att det är lättare att förena arbetskrav och familjekrav och att man upplever sig vara mer produktiv och mer effektiv.

I TCO-studien rapporterade kvinnor högre arbetsbelastning vid hemarbete än på primärarbetsplatsen före pandemin. Trots detta ville nästan cirka 70 procent, varav en något större andel kvinnor än män, gärna fortsätta arbeta på distans några dagar i veckan. Andelen var ännu högre i gruppen med små barn. Tolkningen av detta kan vara att en förbättrad balans mellan arbete och privatliv (lättare att klara det så kallade livspusslet) vägde tyngre än den högre arbetsbelastningen. Till detta kan också läggas värdet av sparad restid till och från arbetet.

En trolig förklaring till skillnaderna mellan Sverige och andra länder, och som redan nämnts, är att grundskolor och förskolor hölls öppna i Sverige

under pandemin, vilket sannolikt ledde till färre rollkonflikter i hemmet. Ytterligare förklaringar till de positiva upplevelserna av distansarbete i Sverige är att många anställda har tidigare erfarenhet av distansarbete, att bredbandsuppkopplingar är väl utbyggda och att de flesta har lång erfarenhet av att arbeta vid datorer och vana att arbeta med den självständighet som krävs i distansarbete.

Trots mer negativa upplevelser av distansarbete under pandemin i andra länder, särskilt bland kvinnor, finns även där en tendens att många kan tänka sig att fortsätta arbeta på distans vissa dagar i veckan.

Övergripande slutsatser av kunskapssammanställningen

Översiktens två delar kompletterar varandra genom att identifiera fördelar och nackdelar med distansarbete i hemmet under olika betingelser, men de ger också grund för slutsatser om vad som behöver förändras för att distansarbete i hemmet ska fungera bättre i framtiden. Många studier från olika länder visar återkommande att för att individer framgångsrikt ska kunna arbeta på distans måste de skaffa sig, eller förses med, adekvata resurser för att kunna arbeta självständigt. I självständigheten ligger bland annat:

- erfarenhet i befattningen
- omdömesförmåga
- egen kompetens
- förmåga att agera på egen hand
- möjlighet till stöd och hjälp vid behov
- regelbundna kontakter med arbetskollegor och chefer.

Ett annat återkommande resultat är att hemarbete är svårt att förena med att ha små barn i hemmet under arbetstid. Skillnaden mellan Sverige och andra länder accentuerar detta resultat. Dessa resultat får bedömas ha stor generalitet och applicerbarhet för fortsatt och utökat distansarbete under normala, icke-pandemitider.

Det finns individuella skillnader i hur olika personer uppfattar och kan hantera distansarbete. Skillnader i social situation spelar också roll, men reell autonomi och frihet från omsorgsplikter under arbetstid måste betraktas som miniförutsättningar för att distansarbete ska fungera väl. Om dessa förutsättningar föreligger finns en utvecklingspotential i distansarbete i hemmet. Ett frågetecken gäller långsiktiga effekter för verksamheter vad gäller kreativitet och innovationer. Den frågeställningen kräver längre observationstid och längre erfarenheter av distansarbete. Frågeställningen berörs bara undantagsvis i de granskade studierna, varför inga vetenskapligt baserade slutsatser kan dras.

De speciella omständigheter som föranledde och fanns kvar under nedstängningen, med en snabb omställning till påtvingat heltidsarbete i hemmet och social distansering, behöver beaktas när man tolkar resultaten och planerar för fortsatt distansarbete efter pandemin. Den dominerande delen av studierna gjordes under första vågen av covid-19 våren 2020. I rapporten diskuteras vad som sannolikt är pandemispecifika effekter och vad som är generella effekter av distansarbete.

Studierna är gjorda i många länder med olika kulturer och olika synsätt, exempelvis på mäns och kvinnors roller, kompetensområden och arbetsdelning i hemmet, och under olika faser av pandemin, vilket sannolikt har bidragit till det varierade resultatet.

Kunskapsluckor och forskningsbehov

I diskussionen om forskningsbehov är det, som tidigare har poängterats, önskvärt att analysera vilka förhållanden som specifikt hör samman med pandemisituationen och vilka förhållanden som är relaterade till distans- och hemarbete i ett samhällsligt ”normalläge”.

Distansarbete i hemmet skiljer sig från andra arbetsmiljöfrågor genom att arbete i hemmet påverkar både många sidor av en individs arbetsliv men också dennes privatliv. Gränserna mot andra sidor i livet än arbetet är mycket tunnare och genomträngliga i tid och rum än de är på primärarbetsplatsen. Detta ställer särskilda krav på att forskning i ämnet, för att bli praktiskt relevant behöver ha flera perspektiv och beakta det sammanhang en forskningsfråga och dess resultat hör hemma i.

Utifrån antagandet att framtida distansarbete utan pandemirestriktioner kommer att vara en blandning av arbete i hemmet och på primärarbetsplatsen – så kallat hybridarbete – ser vi omedelbara praktiska kunskaps- och forskningsbehov kring bland annat följande frågor:

- Vilka typer av arbetsuppgifter är lämpliga respektive mindre lämpliga att utföra under distansarbete i hemmet?
- Vilka hinder eller fördelar finns vid arbete i hemmet respektive på primärarbetsplatsen?

Svaren på dessa frågor har betydelse för hur tiden lämpligen ska fördelas mellan arbete i hemmet och på arbetsplatsen i framtiden. I den genomgångna forskningen ges bara vaga svar, trots att det är angelägna praktiska frågor för företag och miljontals individer.

En problematik som har framkommit i studierna under pandemitiden har varit bortfallet av den dagliga kommunikationen på primärarbetsplatsen. Behovet kan förväntas minska i hybridarbete men kommer ändå att finnas kvar. En kunskapslucka gäller alltså hur kommunikationen mellan medarbetare respektive mellan chefer och medarbetare bör organiseras för att gynna produktivitet och främja psykosociala förhållanden och både kort- och långsiktigt lärande i arbetet. Närliggande forskningsbehov gäller distansarbetets eventuella negativa påverkan på kreativitet och innovationer i verksamheten, och vilka kompenseringar som då behöver utvecklas.

Utöver generella principer bör forskning vidare öka kunskaperna om hur den enskilda individens respektive verksamhetens specifika behov och önskemål kan sammanjämkas. Översikten har gett en provkarta på förhållanden, som är betydelsefulla för att främja distansarbete i hemmet och som kan behöva hanteras för att undvika problem och därmed även gynna verksamhetens intresse av ökad produktivitet. Frihetsgrader kan växa genom autonomi och stödresurser liksom adekvata datatekniska resurser och utbildning.

Inledning

Efter utbrottet av covid-19-pandemin i början av 2020 har distansarbete från hemmet blivit normen för många miljoner människor världen över. I Sverige rekommenderade Folkhälsomyndigheten övergång till hemarbete den 17 mars 2020. Anställda som hade möjlighet att arbeta hemifrån uppmanades eller beordrades att inte komma till arbetsplatsen utan istället sköta sina arbetsuppgifter hemifrån. I samband med detta valde de flesta länder att också stänga skolor och förskolor. Sverige var i detta avseende ett undantag eftersom man valde att hålla grundskolor och förskolor öppna. Högstadiе- och gymnasieskolor, liksom högskolor och universitet fick bedriva undervisning på distans.

Hösten 2021, när rekommendationerna började reduceras, hade distansarbete i hemmet praktiserats i ett och ett halvt år. Pandemin är dock, i skrivande stund, inte över och i många länder har rekommendationer om arbete på distans återinförts under senhösten 2021. Erfarenheter av detta mer eller mindre obligatoriska krav på arbete hemifrån har börjat samlas och hemarbetsformen har expanderat bland annat genom utvecklingen av många nya kommunikationsverktyg. I samband med att den första vågen av covid-19 spred sig till alla världsdelar valde de flesta länder att stänga ner all verksamhet som inte var nödvändig för att upprätthålla samhällets basala funktioner.

Covid-19-pandemin och de åtgärder som har vidtagits för att hindra smittspridningen har haft djupgående inflytande på samhällsekonomi, företagsverksamhet och på enskilda människors liv, inte bara i medicinskt avseende utan också på arbets- och familjeliv och socialt liv i vid mening. I ett arbetsmiljöperspektiv är distansarbete i hemmet inte heller enbart en fråga om själva arbetet, även omständigheter runtomkring behöver beaktas. Hemmets förenlighet med distansarbete har stor betydelse.

Det rör sig om faktorer som:

- bostadens storlek
- möjlighet till rumslig avskildhet
- social situation inklusive hemmavarande barn
- typ av arbete
- krav på koncentration i arbetet med mera.

För en ensamboende i en liten lägenhet, där det är svårt att anordna en bra hemarbetsplats och där den anställde dessutom förlorar primärarbetsplatsens sociala gemenskap, eller för en ensamstående förälder med barn, som ska göra sitt skolarbete hemifrån istället för i skolan, är de psykologiska effekterna sannolikt mycket annorlunda än för ett par utan barn som arbetar hemma. En ytterligare omständighet handlar om erfarenhet av tidigare distansarbete. I en rapport från *Organisation for economic co-operation and development* (OECD)

skriver man att problem och svårigheter delvis har att göra med brist på tidigare erfarenhet av distansarbete (Milasi m.fl. 2021). Att skala upp distansarbete var enklare, snabbare och mindre kostsamt i länderna i norra Europa, där i genomsnitt 30 procent av de arbetande regelbundet eller ibland arbetade hemifrån redan 2019, jämfört med flertalet andra EU-länder där andelen var mindre än 10 procent. Enligt data från Eurostat toppar Sverige och Nederländerna Europastatistiken med 37 procent som har erfarenhet av distansarbete i hemmet, följt av Luxemburg, Finland och Danmark. I större företag och organisationer finns mer kunskaper och erfarenheter för uppskalning av distansarbete än i mindre.

Att arbeta på distans är inget nytt utan började användas redan på 1970-talet. Det finns tidigare forskning och erfarenheter kring distansarbete (Allen m.fl. 2015; Eurofound, 2020), men omfattningen under covid-19-pandemin är helt unik. I den engelskspråkiga forskningslitteraturen finns ett flertal benämningar:

- *telework*
- *telecommuting*
- *home-based telework*
- *distance work*
- *remote work (RW)*
- *mobile work*
- *work from home (WFH)*.

Telework har sannolikt blivit den vanligaste benämningen i konkurrens med *RW* och båda är övergripande begrepp. Distansarbete i hemmet är således en underkategori till de bredare begreppen *telework*, *RW* och *distance work*. I definitioner ingår vanligen:

- lokalisering (arbetstagarens bostad eller annan lokal skild från huvudarbetsplatsen)
- anknypningsform (anställning eller egenföretagare)
- digitalt eller manuellt arbete (ILO, 2020).

Det finns en mängd definitioner av distansarbete bland forskare och inom organisationer. De har alla det gemensamt att:

- a. arbetet inte sker i arbetsgivarens centrala lokaler eller med de arbetsresurser som finns där
- b. den distansarbetande är skild från personlig kontakt med kollegor
- c. kontakter sker genom olika former av modern kommunikationsteknologi.

I denna översiktsstudie med fokus på distansarbete under pandemin har vi begränsat oss till arbete som utförs från hemmet. Avgränsningen till hemmet har dock inte kunnat tillämpas till fullo på översiktsstudierna från tiden före pandemin, då dessa även kan ha omfattat distansarbete på andra platser än i hemmet.

Tillväxten av distansarbete under decennierna fram till covid-19-pandemin 2020 var odramatisk, sannolikt mycket beroende på att det vanligtvis inte rått någon oenighet mellan arbetstagare och arbetsgivare kring distansarbete – distansarbete har varit frivilligt och snarast en förmån för den anställde, vilket måste beaktas i tolkningar av resultat när förhållanden före pandemin jämförs med tvångssituationen under pandemin. På EU-nivå ingicks 2002 ett partsavtal om distansarbete (EU Social dialogue, 2002).

Kunskapssammanställningens syfte och avgränsningar

Det övergripande syftet med denna kunskapssammanställning är att sammanställa och öka kunskapen om hur distansarbete i hemmet påverkar tre områden:

- arbetsmiljö och hälsa
- balansen mellan arbetsliv och privatliv (*work-life balance*)
- produktivitet.

Ytterligare syften är att undersöka och dra slutsatser om könsskillnader och skillnader mellan det huvudsakligen frivilliga distansarbetet i hemmet under tiden före pandemin och det kommenderade hemarbetet under pandemin 2020–21. I vissa fall har även andra modererande faktorer, som ålder och tidigare erfarenheter, undersökts. I detta syfte ligger att dra slutsatser om vad som är generella förhållanden och utmärkande för distansarbete i hemmet, kontra vad som är specifikt och hör samman med arbete i hemmet under pandemin, vilket därmed kan förväntas minska eller falla bort helt under mer normala omständigheter.

Kunskapssammanställningen utgörs av två delar. Den första delen är en översikt av forskningsöversikter rörande distansarbete före pandemin (publicerade 2005 till 2021) och effekter på de tre ovannämnda områdena. Den andra delen utgörs av en översikt av publicerade originalstudier av distansarbete 2020-21 med anledning av covid-19-pandemin. De två delarna ska komplettera varandra genom att täcka såväl hemarbete på deltid under frivillighet som kommendering eller rekommendation till arbete i hemmet på heltid under pandemitiden.

Kunskapssammanställningen begränsas till arbete i hemmet, utfört av personer med en anställning som har arbetat via digital uppkoppling. Egenföretagare, arbete utfört i annan lokal än den egna bostaden och icke-digitalt arbete har exkluderats. Med dessa avgränsningar hamnar fokus på den typ av distansarbete som har fått ett stort uppsving under pandemin och som kommer att bli den vanligaste, om arbetslivet går mot ökat distansarbete efter att pandemin är över. Arbete i bostaden eller i anknytning till bostaden är sedan länge vanligt i egenföretagargrupper och är en del av deras livsstil, vilket skiljer egenföretagargrupper från löneanställda distansarbetande.

Psykosocial arbetsmiljö och hälsa

Tidigare forskning ger underlag för jämförelser mellan distansarbete i hemmet och arbete på den traditionella arbetsplatsen i arbetsgivarens lokaler. Forskningen visar att samma arbetsmiljöfaktorer återfinns i distansarbete i hemmet som på vanliga arbetsplatsen, men pekar även på att ett från arbetspsykologin välbekant begrepp, ”rollkonflikt”, fylls med delvis nytt innehåll vid distansarbete. Att samma arbetsmiljöfaktorer återkommer är ju inte heller förvånande då hemarbetsplatsen betraktas utifrån den traditionella arbetsplatsens perspektiv och begrepp och analyseras med instrument som utformats för den traditionella arbetsplatsen.

En kvalitativt ny faktor och potentiell stressor är vad som kan kallas gränshanteringskrav, som ur individperspektiv svarar mot gränshanteringsförmåga. Grunden för denna stressor är nedmonteringen av fysiska gränser mellan arbetet och livet utanför arbetet, som härrör från teknologiska förändringar, vilka har lett till nya och ökade möjligheter för arbetstagaren att förlägga arbetet till önskvärda platser och tidpunkter (Aronsson 2018; Mellner m.fl. 2014). Gränshanteringsproblematik finns även på vanliga arbetsplatser men kan i hemmet ta nya former och kräva andra förmågor för att hanteras framgångsrikt.

Ifråga om arbetsmiljö och arbetsvillkor i föreliggande översikt riktas fokus mot förändringar av resurser och belastningar, som:

- kontroll
- arbetskrav
- socialt stöd
- rollkonflikter
- ledarskap
- möjligheter till lärande och kompetensutveckling.

Kontroll eller självbestämmande (i studierna oftast benämnd ”autonomi”) med innebörden att ha inflytande i sitt arbete och kunna agera självständigt har ett egenvärde, och har betydelse för hälsan. Stöd från chef och kollegor är också relaterat till hälsa. De utvalda variablerna är en del i vad som kallas det goda och utvecklande arbetet och är i mer eller mindre grad tillika determinanter för hälsa.

Utifrån kunskaper om betydelsen av kontroll bör frihet och resurser att själv bestämma var och när man vill arbeta bidra till högre välbefinnande och mindre stress (Kossek m.fl. 2006). En rimlig förutsägelse är att under nedstängningen av arbetsplatser under pandemin ökar friheten att bestämma när arbetet ska utföras, men den rumsliga friheten minskar när individen utestängs från den ordinarie arbetsplatsen och även från andra platser för arbete utanför egna bostaden.

Balans mellan arbetsliv och privatliv

Datateknikens utveckling, inklusive snabba bredbandsuppkopplingar i privatbostäder, har öppnat för att många arbetsuppgifter i långt större utsträckning än tidigare kan göras på distans och utanför ordinarie arbetstid och privata ärenden kan av samma anledning utföras i arbetsgivarens lokaler. Höghastighetsuppkoppling och smarta telefoner tillåter en individ att vara uppkopplad i båda domänerna – både i hemmet och på primärarbetsplatsen – dygnet runt. Teknikutvecklingen har på kort tid försvagat gränserna mellan domänerna och därmed ändrat förutsättningarna för att separera och integrera båda domänerna.

Balansen mellan privatliv och arbetsliv är ett stort forskningsområde med utgreningar mot stress och hälsoforskning. Konflikter eller obalanser mellan roller i arbete och privatliv har studerats i flera översiktsstudier (Byron 2005; Khateeb 2021). Konflikter eller obalans mellan domänerna kan uppstå när krav och förväntningar från ena domänen tränger genom gränsen till den andra domänen och skapar störningar och rollkonflikter.

Forskning inom området har, jämte teknikutvecklingen, rört sig bort från ett perspektiv där gränserna mellan arbete och privatliv betraktas som givna och starka, vilket de också i många fall var. Istället har perspektivet gått mot ett intresse för hur individer hanterar och konstruerar gränser som den teknologiska utvecklingen gör allt mer lättgenomträngliga och flexibla (Ashforth m.fl. 2000; Schieman m.fl. 2021).

En del av gränshanteringen är hur människor konstruerar gränser för att balansera och upprätthålla arbetsliv–privatlivbalansen i en situation där gränserna är svaga och suddiga både vad gäller tid och rum och arbetet är tillgängligt var och när som helst. Gränshantering handlar också om individers preferenser när flera och konkurrerande roller måste hanteras samtidigt (Ashforth m.fl. 2000; Allvin m.fl. 2011; Kossek m.fl. 2006). I detta sammanhang används begreppen integrering och segmentering som uttrycker olika individstrategier. *Segmentering* (segmenterare) betyder preferens för att ha rollerna åtskilda medan *integrering* (integrerare) står för en preferens att varva olika uppgifter och integrera rollerna. Utfallet av en individs gränshantering beror på hur väl den valda strategin fungerar i förhållande till de krav och möjligheter som verksamheten innefattar (Mellner m.fl. 2012; 2014). På organisationsnivå talar forskarna om *work-life integration* och om hur strategier för att implementera *work-life integration* utformas och tillämpas (Kumar m.fl. 2021).

När arbete och privata aktiviteter ska kombineras och integreras i hemmet, som under covid-19-pandemin, finns det potential för fler och nya typer av rollkonflikter, vilket skapar en mer komplex kravmiljö, till exempel krav från närvarande barn kontra krav från arbetet. När gränserna blir mer genomträngliga ökar potentialen för konflikter. Ett sannolikt inte helt ovanligt scenario är den miljö och de rollkonflikter som uppstår i en familj där båda

föräldrarna arbetar hemifrån och barnen också är hemma eftersom skola och barnomsorg i de flesta länder varit nedstängda under pandemin. En sådan situation skapar en miljö som tidigare inte har existerat i modernt arbetsliv. Hur denna ökade komplexitet kan hanteras är förutom externa influenser beroende på de involverades handlingsutrymme i arbetssituationen och förmåga att skapa flexibla och fungerande fysiska och mentala gränser.

Sammanfattningsvis: arbete i hemmet under pandemin har både likheter och olikheter med arbete pre-covid-19. Till olikheterna hör den större komplexiteten av korsande krav och rollkonflikter och att de involverade måste skapa interna lösningar då möjligheterna att säga upp sig och hitta ett nytt arbete som inte behöver utföras i bostaden varit mycket begränsade. Resultatet av integrering kan vara positivt eller negativt, beroende på hur effektivt domänerna integreras (Oksanen m.fl. 2021)

Produktivitet

Produktivitet är ett mångdimensionellt begrepp och det finns inget enhetligt mått på produktivitet som kan användas rakt över olika verksamheter. Ett vanligt sätt att mäta produktivitet är därför den anställdes subjektivt uppfattade produktivitet. Detta mått är naturligtvis inte heller problemfritt eftersom anställda kan tolka innebörden i produktivitet olika. Ett antagande är här att individens fördelar eller nackdelar vid distansarbete även blir organisationens fördelar eller nackdelar (Martin & MacDonnel, 2012). Minskad eller ökad produktivitet vid distansarbete i hemmet beror på om miljön gynnar eller missgynnar förhållanden som påverkar effektivitet. Bland de produktivitetsrelaterade faktorerna på individnivå finns (Baruch 2000):

- motivation
- koncentrationsförmåga
- möjligheter att jobba med kärnuppgiften
- möjligheter att jobba när man är som mest alert och produktiv
- minskad exponering för distraktioner och störningar.

Vår översikt begränsas till forskning om förhållanden som bidrar till eller förhindrar individen från att utföra sina arbetsuppgifter och arbetsuppdrag effektivt. Vi har i enlighet med detta exkluderat resultat och studier som handlar om relationen *input-output* i ekonomiska termer.

Könsskillnader

Distansarbete i hemmet har vanligen varit självvalt arbete på deltid. En fråga som nu ställs och debatteras handlar om huruvida ökat distansarbete kan komma att påverka män och kvinnor olika vad gäller arbetsvillkor, hälsa, karriärmöjligheter och möjligheter till lärande och kompetensutveckling. Kommer individuellt ökade möjligheter till flexibilitet i förläggningen av arbete i tid och rum att användas på olika sätt av män och kvinnor (Arntz m.fl. 2020; Landivar, 2020; Lott, 2015). Det finns farhågor att män i större utsträckning kommer att bruka flexibiliteten till insatser inom arbetslivssfären medan kvinnor i större utsträckning kommer att bruka flexibiliteten för att samordna familjeliv och arbetsliv (Lott, 2015). Vilken flexibilitet som tillåts och hur den används kan bland annat förväntas få konsekvenser för den långsiktiga karriären i arbetslivet och för kvinnors och mäns hälsa.

Del 1. Metod – kunskaps- sammanställning av översiktsstudier gjorda före pandemin

I översiktsartiklar inom ett forskningsområde summeras evidens och resultat från originalstudier. När det finns flera översikter har Smith och medarbetare utarbetat en rad rekommendationer för hur översikter av översikter (meta-analyser) kan och bör gå till för att uppnå en hög vetenskaplig evidens (Smith m.fl. 2011). Under förutsättning att översikterna grundar sig på originalstudier av god vetenskaplig kvalitet och med ett likartat syfte, samt att översikterna bygger på validerade metoder, kan översikter av översiktsartiklar ge möjlighet att dra slutsatser baserade på mycket större underlag av empirisk forskning än vad som är möjligt i enskilda studier eller översikter, genom att utnyttja det vetenskapliga granskningsarbete som redan har genomförts. Dessa översikter av översikter kan påvisa grundläggande trender i resultat som inte går att fastställa i översikter baserade på mer begränsade material.

En systematisk översikt av tidigare översikter ska följa samma principer som översikter av originalstudier med krav på relevant innehåll, noggrannhet och objektivitet. Särskilda verktyg finns utarbetade för detta. Vi har valt ett ofta använt instrument, AMSTAR (Shea, Grimshaw, Wells, m.fl. 2007; Shea, Hamel, Wells m.fl. 2009). Där ställer man upp en rad krav på översikter, bland annat:

- specificering av forskningsfrågan
- explicita inklusions- och exklusionskriterier
- sökning i mer än en relevant databas
- sammanställning av inkluderade och exkluderade studier, deras innehåll och vetenskapliga kvalitet
- utvärdering av data från minst två oberoende experter
- homogenitet (gemensamma frågeställningar)
- eventuell publikationsbias (selektivt urval).

Systematiska metaanalyser är kraftfulla verktyg, men förutsättningarna för att genomföra metaanalyser kan vara svåra att uppnå när ett forskningsfält kännetecknas av heterogenitet och brist på gemensamma teorier och begrepp, vilket är fallet när det gäller distansarbete. I de identifierade översiktsstudierna med beteckningen *telework* finner forskarna relativt stor heterogenitet. I en del studier av *telework* och arbetsvillkor görs ingen skillnad mellan olika slag

av arbete och arbetsplatser utanför arbetsgivarens arbetsplats. Heterogeniteten uppstår också genom olika uppföljningstider i originalstudierna och vilka samvarierande faktorer som forskarna kontrollerar för. Heterogeniteten leder till att det blir för få studier för att genomföra systematiska metaanalyser och beräkna effektstorlekar med mera.

I vår översikt har vi strukturerat redovisningen och analysen enligt den så kallade PEO-modellen:

- Population
- Exponering
- *Outcomes* (utfall).

Det är en modell som har sitt ursprung i epidemiologisk och medicinsk forskning. I analogi med modellens terminologi studeras en viss population, i föreliggande fall lönearbetande. Exponering är distansarbete enligt den avgränsning som gjorts tidigare. Utfall är aspekter av arbetsvillkor och arbetsmiljö, balans mellan arbete och privatliv, olika medicinska och psykologiska symtom, samt produktivitet.

Sökning efter översiktsstudier

Litteratursökningen inleddes med en dialog mellan informationsspecialisterna och forskarna i syfte att identifiera relevanta begrepp och termer för sökstrategin. Forskarna tillhåll standardartiklar och förslag på söktermer och fattade definitiva beslut om sökstrategin. Sökningarna genomfördes under perioden 18/5–7/6 för översiktsartiklar före pandemin (del 1) och fram till 29/9 för originalartiklar under pandemin (del 2 i rapporten). Dessa kompletterades med manuella sökningar av forskarna fram till den 10 oktober 2021.

Utformningen och valet av söktermer vägledades av målet att identifiera så många som möjligt av alla relevanta studier men samtidigt göra rimliga avgränsningar för projektets genomförande. Sökningen för del 1 fokuserades på systematiska översiktsartiklar och metaanalyser med sökordet ”*review*”.

Sökningarna genomfördes i databaserna *Scopus*, *PsycInfo*, *Web of science core collection* (WoSCC) samt genom att söka i referenslistor i identifierade artiklar. Efter ett par sökningar i WoSCC byttes den ut mot *Social science citation index* (SSCI) då sökresultaten i WoSCC gav stora mängder artiklar, varav många var irrelevanta. Kvarstående databaser bedömdes i samråd med informationsspecialisterna som mest relevanta med hänsyn till innehållet i denna forskningsöversikt.

Tidsomfånget var studier publicerade från 2005 och framåt. Gränsdragningen från 2005 motiverades av att den digitala kommunikationstekniken utvecklats så snabbt under de senaste åren att studier gjorda tidigare knappast är

relevanta. De slutliga sökstrategierna för respektive databas presenteras i bilaga 2. Sökstrategin byggdes upp i databasen Scopus och anpassades sedan för sökning i övriga databaser. Sökningarna har gjorts i titel-, *abstract*- och nyckelordsfälten. I Scopus och SSCI har sedan en så kallad "*post-query refinement*" tillämpats för att avgränsa sökresultaten ytterligare genom att filtrera bort särskilt utvalda "*Subject areas*" i Scopus samt "*Web of science categories*" i SSCI. Sökningarna genomfördes separat för de fyra utfallen:

- arbetsmiljö/arbetsvillkor
- hälsa
- balans mellan arbete och privatliv
- produktivitet.

Sökprocessen samt inklusions- och exklusionsprocessen framgår av tabell 1.1. Sökningarna avsåg endast artiklar publicerade på engelska. Artiklar på svenska ingår inte i de använda databaserna och sökningar fångade inte heller några engelskspråkliga vetenskapliga artiklar som avsåg förhållanden i Sverige.

Gallring av artiklar och rapporter gjordes mot inklusions-, exklusions- och kvalitetskriterier och genomfördes i tre steg (tabell 1.1). I första steget relevansgranskade projektets forskare de identifierade studiernas titlar. För de artiklar som föreföll relevanta granskades sedan sammanfattningen (*abstract*). De studier som uppfyllde inklusionskriterierna beställdes i fulltext. I nästa steg relevans- och kvalitetsgranskade forskarna fulltexterna utifrån inklusions- och exklusionskriterierna. I händelse av olika bedömningar diskuterade forskarna sig fram till en gemensam slutsats. De studier som inte uppfyllde inklusionskriterierna gallrades bort. Handsökt material granskades enligt samma process och kriterier för inklusion respektive exklusion. Urvalsprocessen illustreras i flödesdiagrammet i figur 1.1.

Tabell 1.1 Inklusions- och exklusionskriterier i översiktsstudierna

	Inklusion	Exklusion
Population	Individer med anställning/i avlönat arbete och liknande begrepp/synonymer.	Individer utan avlönat arbete, i ideellt arbete, egna företagare, oavlönat hushållsarbete, vård i hemmet, lärare och distansundervisning.
Exponering	Distansarbete med modern kommunikationsteknik, huvudsakligen arbete i hemmet.	Andra typer av distansarbete, såsom arbete under resor och från hotell.
Utfall	Arbetsmiljö, arbetsvillkor, psykisk och fysisk hälsa, balans arbetsliv–privatliv, produktivitet.	Studier som inte kopplar distansarbete till individens hälsa eller arbetslivsaspekter, ergonomiska aspekter. Interna samband mellan olika variabler under distansarbete.

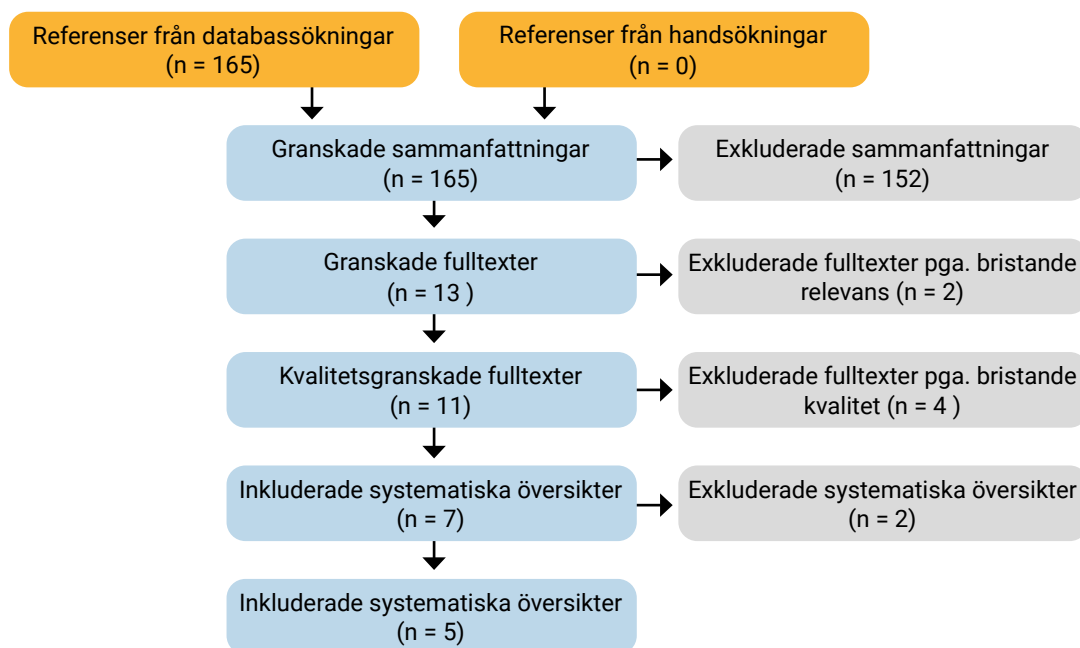
I rapportens första del presenteras översikten av översiktsstudier. I första omgången av litteratursökningen identifierades 165 potentiella översiktsartiklar. Efter granskning av titlar och sammanfattningar med avseende på relevans kvarstod 13 potentiellt relevanta översikter, vilka oberoende granskades i fulltext av två forskare. Två av dessa artiklar utslöts på grund av bristande relevans, medan ytterligare fyra utslöts på grund av bristande vetenskaplig kvalitet. För bedömning av metodologisk kvalitet i översiktsstudierna användes AMSTAR (Shea m.fl. 2007; Shea m.fl. 2009) (se tabell 1.2).

När sökningen avslutades hade således 7 översikter som uppfyllde inklusionskraven identifierats. Två av dessa översikter (Gajendran m.fl. 2014 och Kröll m.fl. 2017) visade sig ingå i den systematiska översikt som senare gjordes av Charalampous och medarbetare (Charalampous m.fl. 2019) och utslöts därför i vårt slutliga underlag för att undvika dubblering av resultat. En översiktsstudie av Allen och medarbetare (Allen m.fl. 2015), som har stora både teoretiska och andra förtjänster, saknar för många metoduppgifter enligt AMSTAR-modellen och hade redan exkluderats av den anledningen. Studien kommer ändå att bli representerad genom att den ingår i två av de inkluderade översikterna (Charalampodous m.fl. 2019 och Oakman m.fl. 2020). Föreliggande översikt kom därigenom att bestå av fem översiktsartiklar, baserade på totalt 202 originalartiklar.

För att undersöka i vilken utsträckning de fem översiktsstudierna refererar till samma originalstudier, vilket skulle kunna innebära att stödet för en tendens överskattas, har vi granskat de inkluderade artiklarna. Den bild som framkommer är att överlappningen är liten och inte kan påverka övergripande resultat och slutsatser.

Det finns också en risk att översiktsartiklar som borde ha ingått inte fångades in i sökningarna. Eftersom resultatet baserades på sökningarna i ett flertal databaser bör den risken i stort sett vara eliminerad. Flertalet primärstudier täcker förhållanden i Europa och USA. Anmärkningsvärt är att inga svenska studier ingår i någon av de fem översiktsstudiernas litteraturlistor. Forskarnas egna manuella sökning gav inte heller några svenska primärstudier.

Figur 1.1. Flödesdiagram över sökningarna och exkluderade och inkluderade studier.



Det slutliga resultatet av granskningsprocessen blev följande fem artiklar:

Charalampous, M., Grant, C.A., 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.

Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving Forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.

Kotera, Y. & Vione, K.C. (2020). Psychological impacts of the New ways of working (NWW): A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(14), 5080.

Martin, B.H. & MacDonnel, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, Vol. 35 No. 7, 603–615.

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* (2020) 20:1825.

Tabell 1.2 visar att de inkluderade översiktsstudierna i huvudsak uppfyller AMSTAR-kriterierna, medan få av dessa kriterier uppfylldes i de av oss exkluderade översikterna. Skillnaderna i översikternas redovisning av vilka kvalitets- och relevanskriterier som ställts på originalstudierna för att de ska ingå i översikterna är stora. Tre översikter (Charalampous m.fl. 2019; Kotera & Vione, 2020; Martin & MacDonnel, 2012) anger explicit att de utgått från och följt de rekommendationer som finns för systematiska översikter av observationsstudier och för evidensprövning av funna resultat.

Tabell 1.2 Vetenskaplig kvalitet hos inkluderade översiktstudier enligt AMSTAR

	Charalam-Pous m.fl. 2019	Ferreira m.fl. 2021	Kotera & Vione, 2020	Martin & MacDonnel, 2012	Oakman m.fl. 2020
Explicita inklusionskriterier	ja	ja	ja	ja	ja
Minst 2 oberoende bedömare	ja	ja	ja	ja	ja
Sökning i minst 2 databaser	ja	ja	ja	ja	ja
Publikationsstatus, endast kollegialt granskade	ja	nej, blandat	ja	även avhandl.	ja
Förteckning över inkluderade/exkluderade studier	Endast inkluderade	Endast inkluderade	Endast inkluderade	Endast inkluderade	Endast inkluderade
Karakteristika för originalstudier redovisade	ja	ja	ja	ja	ja
Vetenskaplig kvalitet bedömd	ja	nej	ja	ja	ja
Vetenskaplig kvalitet beaktad för slutsatser	ja	nej	ja	delvis	ja
Var metoderna att kombinera studierna lämpliga	ja	Kombineras ej	ja	ja, metaanalys	ja
Var publikationsbias bedömd	ja	nej	ja	ja	ja
Var intressekonflikter deklarerade	ja, ingen konflikt	ja, ingen konflikt	ja, ingen konflikt	nej	ja, ingen konflikt

Sammanfattning av översiktsstudierna från före pandemin, 2005–2019

Inledningsvis refereras de fem översiktsstudiernas inriktning och karaktär, följt av tabeller med mer detaljerad information och resultat från studierna. Ingen översikt hade krav på longitudinell eller prospektiv design där kausalitet i strikt vetenskaplig mening kan analyseras. Huvuddelen av originalstudierna i översikterna är alltså tvärsnittsanalyser men några av de ingående originalstudierna hade longitudinell design. Studierna täcker ett mycket stort antal utfallsvariabler. I vår sökstrategi ingick flera områden och sökningarna gjordes med fyra olika block av utfallsvariabler, som efter hand i redovisningen reducerats till tre block. Vissa variabler gränsar mot hälsa och välbefinnande medan andra gränsar åt arbetsvillkor. Vissa omfattar flera områden och placeringen i block får ibland avgöras från fall till fall. I redovisningen har vi placerat utfallet arbetstillfredsställelse och relaterade dimensioner i blocket arbetsmiljö och hälsa.

Databassökningarna resulterade alltså i fem översiktsartiklar publicerade under perioden 2005 till 2021, med publiceringsår som för fyra av artiklarna ligger i slutet av sökintervallet. Inga ytterligare relevanta översiktsartiklar hittades i de manuella sökningarna. Översikterna har ganska olika karaktär och kan sägas vara mer inriktade på praktiska slutsatser, mer än vad som vanligen är fallet i översikter. I ett par fall är också den praktiska nyttan överordnad direkta sambandsanalyser genom inriktning på att identifiera fördelar och nackdelar med distansarbete (tabell 1.3). I enlighet med denna inriktning i översiktsstudierna kommer vi att ge visst utrymme åt praktiska implikationer. Forskning om organisation av distansarbete och av konsekvenser motiveras ju både av praktisk nytta och av teoribyggande. I fyra av översikterna är utfallet på individnivå medan den femte handlar om organisationens effektivitet.

De 5 översiktsstudierna

Charalampous m.fl. 2019

Översiktsartikeln av Charalampous m.fl. (2019) är väl avgränsad och inriktad på studier av utfallen mental och fysisk hälsa (*work-related well-being*), som i studien består av fem dimensioner:

- affektivt (*affective*)
- kognitivt
- socialt
- yrkesmässigt (*professional*)
- psykosomatiskt välbefinnande.

Den kombinationen av dimensioner bildar dock ingen vetenskapligt definierad faktor. Vi har valt att på svenska översätta *work-related well-being* till ”arbetsrelaterat välbefinnande”, som är en upplevelsevariabel snarare än en beskrivning av arbetsvillkoren. Resultaten redovisas därför i området ”Arbetsmiljö och hälsa”.

Översikten täcker perioden 1995–2017 och omfattar distansarbete både i hemmet och på andra platser utanför den ordinarie arbetsplatsen. Huvuddelen av de studier som ingår gäller dock arbete i hemmet, men underlag för att fastställa proportionerna saknas. I översikten ingår 63 studier med totalt 37 553 deltagare. I analyserna ingår både kvalitativa studier, kvantitativa tvärsnittsstudier och longitudinella studier, samt fallstudier och kvasiexperimentella studier. Dessutom ingick, som nämnts, tre översikter.

Ingen av de studier som ingick i översikten omfattade alla de fem nämnda dimensionerna, men i 26 studier ingick mer än en av dessa dimensioner i arbetsrelaterat välbefinnande. Tio av studierna fokuserade både på affektiva och yrkesmässiga aspekter av arbetsrelaterat välbefinnande. Primärstudierna har genomförts i 24 länder, inkluderande bland annat Storbritannien, USA, Australien och Sydafrika.

Ferreira m.fl. 2021

Översikten av Ferreira m.fl. (2021), liksom Kotera & Vione (2020) nedan, var designad för att identifiera för- och nackdelar eller positiva och negativa effekter av distansarbete. Ferreirastudien var i en mening explorativ genom att inte i förväg ha definierat utfall utan sammanställde identifierade positiva och negativa utfall i de 90 inkluderade studierna. Det framgår inte hur många som arbetade hemifrån och i vilken omfattning. Ferreirastudien gör inte någon sammanvägning av fördelar och nackdelar utan speglar de områden där forskare sökt och sammanställt kunskap. Den vetenskapliga kvaliteten på de inkluderade primärartiklarna i Ferreirastudien är skiftande genom att forskarna även inkluderade konferensrapporter (*proceedings*) och bokkapitel där den vetenskapliga granskningen sannolikt är mildare än i tidskriftsartiklar.

Ferreiraöversikten är gjord utifrån metoden *Design science research* (DSR), vars mål primärt inte är att beskriva det existerande kunskapsläget utan att bidra med kunskap till beslutsfattare för framtida utveckling inom området. Det är ett pragmatiskt forskningsparadigm som fokuserar på fördelar och nackdelar, utmaningar, drivkrafter och relationerna mellan dem, men som även kan inkludera beskrivande och förklarande metoder. Modellen stämmer dåligt med AMSTAR och kan därför inte rankas så högt enligt AMSTAR. Av de fyra områden som ingår i en DSR-studie har vi begränsat oss till för- och nackdelar inom tre områden (arbetsvillkor och hälsa, balans i livet, produktivitet). Värdet hos DSR-studier ligger främst i att de pekar ut riktningen för både praktisk verksamhet och för forskning och utvecklingsarbete inom området, och utifrån en kvalitativ analys identifierar hur olika aspekter inom området är relaterade. *Proceedings*-formen är en vanlig form för publicering av DSR studier med deras inriktning på utveckling och lösningar. Det är omöjligt att

inom ramen för föreliggande översikt tränga in i kvaliteten i konferensbidrag och likartat material. Dessa omständigheter tas dock i beaktande i övergripande slutsatser (Ferreira m.fl. 2021).

Översikten består av en litteraturstudie genomförd under september–oktober 2020 där sammanlagt 90 artiklar ingick. Den kompletterades med 129 kvalitativa intervjuer under augusti–september 2020.

Kotera & Vione 2020

Studien utgår från konceptet *New ways of working (NWW)* och är begränsad till psykologiska aspekter. Syftet var att identifiera för- och nackdelar med *NWW*. En bärande tanke i *NWW* är att kommunikationsteknik frigör arbetet tidsmässigt, rumsligt och samarbetsmässigt och att en organisations eller ett företags ledning kan kompensera bristen på fysisk kontakt med tydligt definierade mål. Konceptet är bredare än konceptet distansarbete, men har sådana likheter att studiens resultat efter viss bortskälning har relevans i en översikt om distansarbete i hemmet. Översikten av Kotera & Vione (2020) bygger på sju primärstudier, varav sex utfördes i Nederländerna. Det är en systematisk litteraturoversikt och metaanalys av *NWW*, som syftar på flexibilitet i tid och rum (alltså inte enbart arbete i hemmet).

Martin & McDonells 2012

Studien var inriktad på att undersöka om distansarbete är mer effektivt för organisationen än traditionell organisation. Den skiljer sig därmed från övriga studier som är inriktade på utfall och slutsatser på individnivå. För att dra slutsatser om organisationseffektivitet analyserades individdata i fem aspekter, där goda värden på individnivå aggregerades till framgång för organisationen.

Översikten bygger på 19 artiklar från 1991 eller senare som bedömts vara relevanta och uppfylla nödvändig vetenskaplig kvalitet (2/3 kollegialt granskade och 1/3 doktorsavhandlingar). I dessa beräknade man effektstorlekar för aktuella samband. Distansarbete definierades som arbete utanför ordinarie arbetsplats minst en dag i veckan och kunde således även gälla andra platser än hemmet. Hypotesen i den metaanalys som genomfördes var att distansarbete är positivt relaterat till:

- produktivitet
- lojalitet med företaget (*organizational commitment*)
- prestation
- personalomsättning
- avsikt att sluta (*retention*).

I översikten har vi i enlighet med upplägget exkluderat de två sista faktorerna som handlar om relationen *input–output* i ekonomiska termer. Data bygger på upplevelser bland de anställda eller inom företaget uttryckt via intervjuer eller enkäter.

Studien har en starkt kvantitativ prägel. Samband mellan distansarbete och utfallsvariabler beräknades som korrelationer vägda med hänsyn till deltagarantal. Totalt beräknades 32 korrelationer från empiriska studier. Som modererande faktorer användes hela företag eller enhet inom företaget, antal deltagare från samma eller flera företag, svarsfrekvens, ålder, andel kvinnor och land där undersökningen genomfördes (USA – utanför USA).

Studien publicerades 2012 vilket betyder att de färskaste studierna och resultaten redan är 10 år gamla. Under dessa år har det bland annat skett en kraftig kapacitetshöjning i uppkopplingshastighet och annan datateknisk utveckling som smarta telefoner, vilket bör ha varit gynnsamt ur produktivitetssynpunkt.

Oakman m.fl. 2020

Översikten av Oakman m.fl. (2020) innehåller 23 studier från perioden 2007–maj 2020, varav 20 tvärsnittsstudier, en kohortstudie, en före-efterstudie och en kombinerad tvärsnitts- och före-efterstudie, med sammanlagt 3 889 deltagare. I översikten ingår endast distansarbete från hemmet men omfattar både deltid och heltid. En studie avsåg påtvingat distansarbete. I 21 studier undersökte man effekter av hemarbete på psykisk hälsa. Fysisk hälsa (*physical health impacts*) undersöktes i tre studier. Sju studier undersökte könsskillnader i hälsorelaterade utfall. Studierna kommer från USA, Storbritannien, Nya Zeeland, Japan, Belgien, Sydafrika, Brasilien, Tyskland och Holland.

Tabell 1.3 Sammanfattning av de fem översiktsstudierna

Författare, år, typ av översiktsartikel, finns i följande databaser	Population, land, antal studier och studiedeltagare	Exponering	Mått	Resultat
<p>Charalampous m.fl. 2019 Översikt för perioden 1995–2017. Två översiktsartiklar ingår.</p> <ul style="list-style-type: none"> - PsycINFO - PsycARTICLES - PubMed - Academic search complete - Applied social sciences index and abstracts (ASSIA) - Business source complete - CINAHL. 	<p>Huvudsakligen från USA, Storbritannien, Australien och Sydafrika, 63 studier (37 553 deltagare)</p>	<p>Distansarbete både i hemmet och på andra platser utanför den ordinarie arbetsplatsen.</p>	<p>Arbetsstillfredsställelse (<i>work-related well-being</i>), konflikt mellan arbete och privatliv (<i>greater work-life balance or reduced work-life/family conflict</i>), karriärmöjligheter (<i>professional advancement</i>), träning och utveckling i yrkesrollen (<i>career training and development</i>), autonomi (<i>autonomy</i>), utveckling (<i>development opportunities</i>), intensitet, kontroll, social kontakt (<i>social life</i>), socialt stöd (<i>social support</i>), emotionell utmattning (<i>emotional exhaustion</i>), känslor (<i>emotions</i>), psykosomatisk hälsa, återhämtning, lojalitet.</p>	<p>Arbetsmiljö: Tio av studierna visar att autonomi har särskilt stor betydelse som modererande faktor för arbetsstillfredsställelse i samband med distansarbete. Tio studier visar att de anställda upplevde ökad kontroll från närmaste chefer i samband med distansarbete i hemmet.</p> <p>Hälsa: Omfattningen av arbete i hemmet visade samband med ökad emotionell utmattning.</p> <p>I en studie där en grupp personer undersöktes både på arbetsplatsen och i samband med arbete i hemmet uppvisade dessa mer positiva emotioner vid arbete i hemmet.</p> <p>Balans: Större autonomi i distansarbete leder till bättre balans eller mindre konflikt mellan arbete och privatliv jämfört med arbete på arbetsplatsen. De positiva effekterna var störst för kvinnor, men kvinnor som distansarbetar upplevde att de får mindre tid för återhämtning jämfört med kvinnor som inte distansarbetar. Autonomi visade sig också dämpa känslor av emotionell utmattning, men distansarbetande arbetade fler timmar och med större intensitet och upplevde större svårigheter att hålla social kontakt med arbetsledning och kollegor.</p> <p>Kompetens och karriär: Arbete utanför arbetsplatsen var kopplat till upplevelser av sämre karriärmöjligheter och mindre satsningar på träning och utveckling i yrkesrollen jämfört med arbete på primärarbetsplatsen.</p>
<p>Ferreira m.fl. (2021) En litteraturöversikt september–oktober 2020 samt 129 kvalitativa intervjuer med 32 kvinnor och 77 män (medelålder 31 år) under augusti–september 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACM - IEEE - Springer - Google Scholar 	<p>90 artiklar (oklart från vilka länder). Intervjuer med huvudsakligen portugisisktalande professionella.</p>	<p>Distansarbete (<i>remote and virtual work</i>).</p>	<p>Produktivitet och arbetsmoral (<i>increased productivity and morale</i>), kostnader (<i>reduced overall costs</i>), arbete–övrigt liv (<i>work-life balance, balance of work, family and personal life problems</i>), arbetsstillfredsställelse och minskad utbrändhet (<i>increased job satisfaction and reduced burnout</i>), ökad autonomi, isolering (<i>feeling isolated and out of touch/lack of physical interaction problems</i>), ökad arbetsbelastning (<i>increased workload</i>), stressbelastning (<i>stress load</i>), teknikberoende (<i>technology dependency problems</i>), kommunikationsproblem.</p>	<p>De oftast nämnda för- och nackdelarna med distansarbete är:</p> <p>Fördelar: Ökad produktivitet och arbetsmoral i 25 artiklar, minskade kostnader i 19 artiklar, förbättrad balans arbete–övrigt liv i 15 artiklar, ökad arbetsstillfredsställelse och minskade symtom på utbrändhet i 12 artiklar och ökad autonomi i 8 artiklar.</p> <p>Nackdelar: Isolering i 19 artiklar, sämre balans arbete–övrigt liv i 16 artiklar, ökad arbetsbelastning i 12 artiklar, ökad stressbelastning i 12 artiklar, teknikberoende i 10 artiklar och kommunikationsproblem i 10 artiklar.</p>

Författare, år, typ av översiktsartikel, finns i följande databaser	Population, land, antal studier och studiedeltagare	Exponering	Mått	Resultat
<p>Kotera & Vione (2020) Systematisk litteraturöversikt och meta-analys kring "nya arbetssätt" (<i>New ways of working</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> - ProQuest - PsycINFO - Science Direct - Google Scholar via EBSCO 	Sex av de sju studierna genomfördes i Holland och en i Slovakien. Sju studier med totalt 2 431 deltagare	Syftar på flexibilitet både i tid och rum (inte enbart arbete i hemmet).	Psykologiska för- och nackdelar (<i>psychological impact</i>) med nya arbetssätt (<i>new ways of working</i>). De psykologiska utfallen omfattade kognitiva, emotionella och sociala faktorer (<i>cognitive, emotional and social outcomes</i>).	<p>Arbetsmiljö: Positiva psykologiska utfall av distansarbete erhöles vad gäller arbetsengagemang, arbetsflyt och sammanhållning i gruppen (<i>work engagement, work-related flow, and connectivity among staff</i>).</p> <p>Hälsa: Negativa psykologiska utfall av distansarbete gällde oklar gränsdragning mellan arbete och hemförhållanden, trötthet och mentala krav (<i>blurred work-home boundary, fatigue, and mental demands</i>).</p>
<p>Martin & MacDonnell (2012) Artiklar från 1991–2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ABI/Inform - App. Science Index - Business source complete EBSCO - Google Scholar - JSTOR - ProQuest - PsycINFO - Wilson Web. 	USA, Australien, Belgien, Spanien och Irland. 19 artiklar.	Distansarbete utanför ordinarie arbetsplats minst en dag i veckan. Kan även gälla andra platser än hemmet.	Produktivitet, personalomsättning (<i>retention</i>), intention att sluta, lojalitet med företaget (<i>organizational commitment</i>) och prestation.	Signifikanta positiva samband erhöles mellan distansarbete och produktivitet och prestation. Även mellan distansarbete och lojalitet med företaget fanns ett svagt signifikant samband. Distansarbete var negativt korrelerat med intention att sluta. Andelen kvinnor som deltog var i genomsnitt 53 %.
<p>Oakman m.fl. (2020) Översiktsstudie perioden 2007–maj 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychinfo - Proquest - WoS 	Studierna kommer från USA, Storbritannien, Nya Zeeland, Japan, Belgien, Sydafrika, Brasilien, Tyskland och Holland. 23 studier (3 889 deltagare)	Översikten omfattar endast distansarbete från hemmet och avser både deltid och heltid. Endast en studie avsåg påtvingat distansarbete.	10 olika hälsoutfall: Subjektiv hälsa (<i>self-reported health</i>), smärtnivå (<i>pain</i>), depression (<i>depression</i>), välbefinnande (<i>sense of well-being</i>), stress (<i>stress</i>), belastning (<i>strain</i>), trötthet (<i>fatigue</i>), säkerhet (<i>safety</i>), livskvalitet (<i>quality of life</i>), lycka (<i>happiness</i>), könsskillnader (<i>gender analysis</i>).	<p>Hälsa: I sju studier fann man ett positivt samband mellan distansarbete i hemmet och psykisk hälsa genom ökad autonomi, men sambandet var endast signifikant för män. En studie undersökte stress bland kvinnor och män som arbetade heltid hemifrån och där fann man att för kvinnor berodde ökad konflikt mellan arbete och familj på oförmåga att koppla av från arbetet, medan män upplevde mer konflikt på grund av att arbetet integreras med familjesituationen. I fyra studier rapporterade distansarbetande män lägre smärtnivå, mindre stress och mindre trötthet jämfört med de som inte distansarbetade, medan inget motsvarande samband sågs bland kvinnor. I en annan studie fann man att män som regelbundet arbetade i hemmet hade lägre grad av trötthet och stress jämfört med de som inte distansarbetade. För kvinnor var distansarbete kopplat till lägre stress men högre grad av trötthet. I en annan studie fann man att män som distansarbetade rapporterade högre grad av stress än män som inte gjorde det, medan inget samband fanns för kvinnor.</p>

Sammanfattning områdesvis

Flera översikter betonar att distansarbete är förknippat med många sociala och psykologiska sfärer i människors liv (se också Allen m.fl. 2015). De granskade översikterna visar att både arbetsinterna och arbetsexterna aspekter samspelar, det vill säga villkoren i ett område kan stödja eller motverka förhållanden i ett annat område och därmed avgöra om en faktor bidrar till eller försvårar önskvärda mål om goda arbetsvillkor, hälsa, balans i livet och produktivitet. I översikterna betonas komplexiteten och när praktiska slutsatser dras handlar det om helhetsbilder och under vilka villkor sambanden finns. Översikterna varierar i hur långt de går i förklaring och tolkning av resultaten. I några fall har frågeställningarna varit relativt smala och tillräckligt underlag funnits för synteser medan andra översikter stannar vid beskrivningar.

Det finns ingen självklar struktur för resultatredovisningen eftersom många arbetsrelaterade förhållanden överlappar eller samspelar. Vi redovisar områdesvis arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbete och privatliv samt produktivitet. Ingen av de fem översikterna har analyserat alla tre områdena utan omfattar var och en vanligen ett par områden. I en del av översikterna har modifierande och medierande variabler använts i analyserna för att få en mer nyanserad bild av sambanden. Grundprincipen för resultatsammanställningarna i tabell 1.4 och 1.5 är de tre områdena, men vid medieringsanalyser kan variabler från flera områden vara involverade

Tabell 1.4 och 1.5 visar förutom resultat också vilka aspekter som mest frekvent undersökts i översikterna och vilka områden som studerats.

Arbetsmiljö och hälsa

Fyra översikter bidrar till området arbetsmiljö och hälsa:

- Charalampous m.fl. (2019)
- Ferreira m.fl. (2021)
- Kotera & Vione (2020)
- Oakman m.fl. (2020).

Välbefinnande och hälsa påverkas av många olika arbetsmiljöfaktorer och vi presenterar därför resultat utan någon exakt anknytning till specifika arbetsmiljöfaktorer. I utfall inräknar vi då förutom hälsovariabler även arbetstillfredsställelse och psykologiska variabler som handlar om engagemang, sammanhållning med mera. Vissa studier ger beskrivningar av förändringar i arbetsmiljöfaktorer utan sambandsanalyser, andra studier innehåller också sambandsanalyser mellan arbetsmiljövariabler och olika hälsoutfall. Det finns också studier som innehåller mera komplexa analyser med modifierande och medierande variabler.

Det är framför allt studien av Oakman m.fl. (2020) som är inriktad på arbetsmiljö och hälsa (tabell 1.4). Forskarna summerar resultaten som att distansarbetets påverkan på hälsan är mycket komplex och totaleffekten är en följd av ett flertal samspelande faktorer. Arbete i hemmet kan ha negativa såväl som positiva effekter beroende på förekomsten av andra modererande faktorer, såsom krav i hemmiljön, nivån för organisatoriskt stöd och sociala kontakter utanför arbetet. Slutsatserna var att kostnadsreduceringar och flexibilitet som underlättar balansen mellan arbete och övrigt liv var de mest positiva effekterna av distansarbete, medan bristande kommunikation och tekniska problem var de mest negativa.

Emotionell utmattning betraktas som huvuddimensionen i utbrändhet och är därmed en tung ohälsfaktor. Studien av Charalampous m.fl. (2019) indikerade lägre risk för emotionell utmattning eftersom distansarbetande slipper resor till jobbet, kan vara mera flexibla vad gäller krav från familjen och kan reducera belastningen från allehanda dagliga aktiviteter (Charalampous m.fl. 2019).

Översikten av Charalampous m.fl. (2019), liksom andra studier (Ferreira m.fl. 2021), pekar mot mer positiva känslor de dagar man arbetar hemma. Den effekten har samband med hur tekniken fungerar i hemmet. Bättre teknik för uppkoppling till kollegor och arbetsplatsen spelar roll genom att minska frustrationen i att inte kunna nå kollegor vid behov (Ferreira m.fl. 2021).

Slutsatserna från översikten av *New ways of working* pekar på positiva utfall för arbetsengagemang, flyt i arbetet och ökad konnektivitet, det vill säga hur lätt och hur fort medarbetarna kan nå varandra (Kotera & Vione 2020). Samtidigt framkom också negativa sidor som diffusa gränser mellan hem och arbete, trötthet och mentala krav. En slutsats är att organisationer måste kunna hantera dessa negativa psykologiska effekter och stödja anställdas hälsa och välbefinnande om och när *NWW* introduceras i en organisation.

Översikten av Ferreira m.fl. (2021) ger delvis en mörkare bild och kontrasterande resultat kring stress, utmattning och symptom på utbrändhet. I den studien används dock en annan metod – sammanställningar av fördelar och nackdelar med distansarbete i de 90 inkluderade studierna, vilket gör direkta jämförelser med studier med annan metodik osäkra.

I huvudsak är resultaten positiva, det vill säga distansarbete är gynnsamt ur hälsosynpunkt. Resultaten för kvinnor är inte lika positiva som för män men de positiva sidorna överväger även för kvinnor. Ser vi till enskilda arbetsmiljöfaktorer framträder den bild som visas i tabell 1.4 och nedan.

Autonomi och självbestämmande

Autonomi eller självbestämmande har undersökts i många primärstudier under delvis olika benämningar. Resultaten är tydliga och pekar på värdet av autonomi i samband med distansarbete. Charalampous m.fl. (2019) drar slutsatsen att autonomi kan fungera som en resurs som minskar känslor av emotionell utmattning och leder till högre arbetstillfredsställelse. Autonomi

kan också vara ett uttryck för tillit, att individen tar ansvar för arbetet, vilket kan öka dennes lojalitet med företaget och engagemang i arbetet. Samtidigt måste riskerna med att arbeta autonomt i meningen isolerat beaktas (Charalampous m.fl. 2019). Hög autonomi kan innebära att gränserna mellan arbete och privatliv blir mera diffusa, vilket bland annat kan bidra till att den distansarbetande känner ett tryck att arbeta även utanför ordinarie arbetstid – ju större frihet desto svårare att göra sig fri från arbetet, även kallad autonomi-paradoxen (Charalampous m.fl. 2019).

Autonomi spelar en roll som medierande variabel gentemot flera olika utfall – autonomi:

- reducerar sambandet mellan distansarbete och stress (strain)
- medierar sambandet mellan distansarbete i hemmet och arbets-tillfredsställelse.

Interpersonella relationer, stöd och kommunikation

I översikterna framkommer interpersonella relationer och stöd som grundfaktorer för att distansarbete ska fungera. Samtidigt pekar många studier på att utan specifika ansträngningar minskar kommunikationen och kontakten med kollegorna både kvantitativt och kvalitativt.

Charalampous m.fl. (2019) pekar på interpersonella relationers stora betydelse och drar slutsatsen att den fundamentala roll som goda relationer har blir ännu viktigare vid distansarbete. Därför bör organisationer öppet diskutera hur man kan motverka och upphäva upplevelser av isolering och bidra till att skapa nätverk för socialt stöd mellan distansarbetande, kollegor och chefer. Samma anda betonar vikten av att stärka banden mellan de som arbetar på kontoret och de hemarbetande och effektivt planera tiden när hemarbetande och kontorsarbetande samtidigt är på arbetet.

Oakman m.fl. (2019) har strukturerat de praktiska implikationerna i fyra typer av stöd som behövs för att uppnå optimala arbetsvillkor.

1. *Organisatoriskt stöd* är viktigt för att reda ut osäkerhet och oklarheter kring roller och rollförväntningar, prestationer, arbetsbelastning och en rad andra förhållanden som kan ha ändrats vid distansarbete. Arbetsledare behöver utbildning för att hantera en förändrad roll.
2. *Kollegialt stöd* kan ha stor betydelse eftersom arbete i hemmet kan bidra till känslor av isolering. Ett motmedel handlar om att upprätta och använda tekniska och andra system som underlättar formella och informella kontakter och samarbete mellan hemarbetande kollegor och med kollegor på arbetsplatsen. Om det är möjligt att arbeta också på kontoret exempelvis en dag i veckan spelar det en positiv roll för att upprätthålla interpersonella nätverk.

3. *Tekniskt stöd* kan behövas när tekniska frågor måste hanteras mer självständigt i hemmet. Betydelsen av rätt teknologi för att kunna arbeta bra på distans är också en av de viktiga slutsatserna i Martin och MacDonnells översikt (2012).
4. *Stöd* kan krävas *för* att hantera gränsen mellan arbetet och livet utanför arbetet. Rent konkret handlar det om stöd för klarhet om arbetstider och förväntningar om arbetstider, vilket kan minska arbetstagares känslor av att aldrig vara lediga med åtföljande påverkan på nedvarvning och återhämtning.

Arbetsbelastning: fördelning mellan arbete i hemmet och primärarbetsplatsen

Ökad arbetsbelastning och ökade mentala krav är inte automatiskt att betrakta som negativt och dessa variabler kräver en kontext att relatera till. En viktig praktisk fråga i detta sammanhang är den optimala fördelningen mellan arbete i hemmet och på primärarbetsplatsen. Flera studier i översikten finner ett positivt samband mellan omfattningen av distansarbete i hemmet och arbetstillfredsställelse (Gajendran & Harrison, 2007, som ingår i översikten av Charalampous m.fl. 2019), men några studier indikerar att sambandet under vissa omständigheter är kurvformat och når en plåtå och optimal nivå vid omkring 15 timmar/vecka (t.ex. Golden & Veiga, 2005). En anledning till att distansarbete i hemmet skulle vara mer fördelaktigt på deltid är att en viss flexibilitet då finns kvar, men det finns också utrymme för direkta fysiska möten. En annan studie med inriktning på tekniska problem vid digital kommunikation från hemmet (teknostress) gjorde en tudelning av arbetsmängden och fann att de som arbetade mindre än 2,5 dagar hemma rapporterade mera teknostress än de som arbetade mer än 2,5 dagar i hemmet (Suh & Lee, 2017, i Oakman). I en annan studie i Oakmans översikt (Bosua m.fl. 2013) fann man att de anställda (bl.a. på myndigheter och inom utbildning) föredrog att kombinera distansarbetet i hemmet med viss tid på arbetsplatsen för att kunna hålla kontakt med sina kollegor.

Den övergripande tendensen i översikterna är att mer distansarbete är positivt, men inte under alla omständigheter. Olika utfall har dock inte studerats systematiskt och det är för få studier för att kunna avgöra under vilka omständigheter sambanden mellan mängden arbete i hemmet och olika utfall är linjära eller följer en kurva som når en plåtå.

Tabell 1.4 Översiktlig sammanställning av resultat för arbetsmiljö och hälsa

Faktorer	Charalam-Pous m.fl. 2019	Ferreira m.fl. 2021	Kotera & Vione, 2020	Martin & MacDonnel, 212	Oakman m.fl. 2020
Arbetsmiljö					
Ökad autonomi	Ja	Ja			Ja, för män
Ökat arbetsengagemang			Ja		
Ökad sammanhållning		Ja	Ja		
Ökad lojalitet	Ja			Ja	
Ökad arbetsbelastning		Ja, delvis	Oklart		Ja
Ökade mentala krav			Ja		
Hälsa, arbetstillfredsställelse					
Bättre psykisk hälsa					Ja
Ökad psykosomatisk hälsa	Ingen effekt				
Mindre trötthet			Nej		Ja, för män
Mindre stress		Nej	Nej		Ja
Ökad utmattning	Ja	Nej			Ja
Mera utbrändhetssymtom		Nej			
Mindre tid för återhämtning	Ja, för kvinnor		Ja, för kvinnor		Ja, för kvinnor
Mer positiva emotionella upplevelser	Ja				
Ökad arbetstillfredsställelse	Ja	Ja			ja
Bättre fysisk hälsa					Oklart
Mindre smärta					Ja, för män

Balans mellan arbete och privatliv

Balans mellan arbetsliv och privatliv ingick i fyra av översikterna (tabell 1.5). Återigen framkommer värdet av autonomi som en faktor som modererar sambandet mellan distansarbete och balans mellan arbete och privatliv (Charalampous m.fl. 2019). Större autonomi leder till bättre balans eller mindre konflikt och till lägre emotionell utmattning.

I studien av Oakman m.fl. (2020) framträder skillnader mellan män och kvinnor vad gäller upplevda orsaker till obalans. Det största problemet för kvinnor är oförmåga att koppla av från arbetet. För män är det istället sammanblandningen av arbete och privatliv som är svårast att hantera.

Ferreira m.fl. (2021) granskade hur många artiklar som visade fördelar respektive nackdelar med distansarbete. Den sammanfattande slutsatsen från Ferreira och medarbetares (2021) översikt är positiv. Distansarbete bidrar till att anställda kan organisera sin dag på ett sätt som underlättar både arbetet och personliga behov, vilket kan öka motivation och produktivitet. Teknologin bidrar till bättre balans mellan arbetet och livet utanför arbetet genom att den tillåter en större flexibilitet när och var man vill utföra aktiviteter, vilket bidrar till ökad arbetstillfredsställelse.

Ferreiras och medarbetares presentation av antalet fördelar och nackdelar med distansarbete ger en bild av hur ofta en viss faktor har studerats, vilket kan antas korrelera med dess betydelse i detta sammanhang. Utifrån den metoden och ett antagande om samband har balansen mellan arbetsliv och privatliv stor betydelse jämfört med andra faktorer. I översikten av Ferreira m.fl. (2021) var balans ett framträdande tema och i femton artiklar fann man att de viktigaste fördelarna med distansarbete var förbättrad balans arbete–övrigt liv (*work–life balance*) medan man i sexton artiklar fann att de största nackdelarna med distansarbete var sämre balans mellan arbete, familj och privatliv (*balance of work, family and personal life problems*). Åtta artiklar var representerade i såväl fördels- som nackdelsgruppen, vilket får tolkas som att det handlar om komplexa samband som modifieras av olika faktorer.

Inriktning, frågeställningar och analyser skiljer sig åt i de fyra översikterna, men resultaten är relativt likartade och pekar mot bättre balans och mindre av konflikter mellan arbete och övrigt liv vid distansarbete. Forskningsöversikterna är begränsade vad gäller praktiska slutsatser av denna obalans eller konflikt. Sambanden är vanligtvis inte enkla utan beroende av andra förhållanden. Under vissa omständigheter, till exempel med små barn i hemmet eller vid brist på lämpligt arbetsutrymme, kan distansarbete också leda till negativa effekter.

Ser vi till specifika förhållanden bakom positiva och negativa utfall så fann Charalampous m.fl. (2019) att större autonomi i samband med distansarbete leder till bättre balans och mindre konflikt mellan arbete och privatliv.

I Kotera & Vione (2020) fann man att negativa psykologiska utfall, såsom trötthet och mentala krav (*fatigue, mental demands*), berodde på oklar gränsdragning mellan arbete och hemförhållanden (*blurred work-home boundary*).

Produktivitet, kompetens och karriärmöjligheter

De tre översikterna Ferreira m.fl. (2021), Kotera & Vione (2020) och Martin & MacDonnell, (2012) speglar olika aspekter av produktivitet. Som framgår av tabell 1.5 indikerar alla tre att hemarbete är förknippat med högre produktivitet. Studien av Martin & MacDonnell (2012) hade huvudfokus på produktivitet och är den metodiskt mest avancerade men samtidigt en relativt smal studie.

I litteraturöversikten av Ferreira m.fl. (2021) framkommer 16 fördelar i 25 artiklar om distansarbete. Ökad produktivitet och arbetsmoral framkom som den mest frekventa fördelen. Den närliggande aspekten, generellt reducerade kostnader (som vi dock exkluderat i översikten), kommer på andra plats (19 artiklar) och balans mellan arbetsliv och privatliv på tredje plats bland fördelarna (15 artiklar). Samtidigt framkommer också nackdelar i ett antal aspekter som kan antas vara relaterade till produktivitet. De oftast undersökta negativa effekterna är känsla av isolering och brist på fysisk interaktion (19 artiklar), bristande balans mellan arbete och privatliv, samt familje- och personliga problem (16 artiklar). På tredje och fjärde plats kommer ökad arbetsbelastning och stress.

Ferreira och medarbetares analys (2021) är, som framgått ovan, mer inriktad på samband mellan olika faktorer som påverkar produktivitet och utveckling av distansarbetsformen än analyser och beskrivningar av enkla samband mellan variabler. En av de tyngre övergripande praktiska slutsatserna är att om de anställda saknar nödvändig kompetens för att använda tekniken effektivt kommer olika förväntade produktivitetsfördelar, som koordinering, lärandemöjligheter, ökad tillgänglighet med mera inte att realiseras.

Kotera & Vione (2020) fann i sin översikt positiva utfall av NWW för engagemang och flyt i arbetet och konnektivitet, men fann också att NWW kan vara en grund för negativa effekter ur produktivitetssynpunkt, som suddiga gränser mellan privat- och arbetslivet, trötthet och mentala krav. Charalampous m.fl. (2019) fann i sin översikt både neutrala och negativa samband mellan distansarbete och distansarbetandes syn på karriärmöjligheter. En mekanism i sambandet tycks vara synlighet på arbetsplatsen. Låg synlighet kan dölja arbetandes engagemang i arbetet. En metaanalys från 2007 gav inte stöd åt något negativt samband mellan distansarbete och syn på karriärmöjligheter. Betänkas bör då att distansarbete vid den tidpunkten var självvalt vilket gör att det inte rakt av kan jämföras eller generaliseras till situationen distansarbete i hemmet under pandemitiden.

Distansarbetandes upplevelse att de genom sin fysiska frånvaro från kontoret har sämre karriärmöjligheter än de som arbetar på kontoret kan organisationer möta och minska genom bättre kontakter och användande av mentorer (Charalampous m.fl. 2019). Att upprätthålla ett bra förhållande till arbetsledning-

en var av avgörande betydelse för de anställdas möjligheter till utökad yrkeskarriär (*professional advancement*). Flera studier i Charalampous översikt visar att autonomin ökar i samband med distansarbete, men samtidigt blir sociala relationer och kontakter med kollegor och chefer svårare att upprätthålla. För att kompensera för detta uppmanas de anställda att utöka dessa kontakter de dagar de befinner sig på arbetsplatsen.

Det är tunnansatt med studier av kompetens och karriär varför resultaten där måste betraktas som osäkra. Studien av Gajendran & Harrison (2007), som ingår i översikten av Charalampous m.fl. (2019), pekar på risken att distansarbete i hemmet försämrar den anställdes karriärutsikter genom sämre relationer till kollegor och chefer, men att detta inte tycks gälla kvinnor i samma utsträckning som män.

Tabell 1.5 Översiktlig sammanställning för balans mellan arbete och privatliv samt produktivitet

Faktor	Charalampous m.fl. 2019	Ferreira m.fl. 2021	Kotera & Vione, 2012	Martin & MacDonnel, 2012	Oakman m.fl. 2020
Balans arbete och privatliv					
Sämre balans arbete – privatliv	Nej, (bättre)	15 bättre 16 sämre	Ja		Ja
Produktivitetsaspekter					
Ökad produktivitet och arbetsmoral		Ja	Ja	Ja	
Bättre prestation				Ja	
Lojalitet (se även tabell 1.4)				Ja	
Kompetens och karriär					
Sämre karriärmöjligheter	Ja, men inte för kvinnor				
Kontakt och kommunikation					
Sämre sociala kontakter	Ja				Ja, vid heltid
Ökad isolering	Ja	Ja			Ja, vid heltid
Bättre kommunikation		Nej			
Ökad kontroll från chef	Ja				
Mer teknikberoende		Ja			

Könsskillnader

Könsskillnader i reaktioner på distansarbete i hemmet har inte någon framträdande plats i översikterna men tas upp i tre av dem (Charalampous m.fl. 2019; Oakman m.fl. 2020; Martin & MacDonnell, 2012). Charalampous m.fl. (2019) sammanfattar resultaten med att distansarbete medför något mer positiva effekter för kvinnor än för män, men att kvinnor tycks få mindre tid

för återhämtning. Oakman m.fl. (2020) framhåller att sambanden är komplexa och kräver mer ingående analys, men att kvinnor mer sällan rapporterar förbättrad hälsa vid arbete hemifrån jämfört med män. Till exempel fann man ett positivt samband mellan distansarbete i hemmet och psykisk hälsa genom ökad autonomi, men sambandet var endast signifikant för män.

I Oakman m.fl. (2020) ingick en studie (Eddleston & Mulki, 2017) där man fann att för kvinnor berodde ökad konflikt mellan arbete och familj på oförmåga att koppla av från arbetet (*inability to disengage from work*), medan män upplevde mer konflikt på grund av att arbetet integreras med familjesituationen (*integration of work into the family domain*). En tidigare metaanalys (Gajendran & Harrison, 2007) som var inkluderad i både Oakmans och Charalampous översikter, med en majoritet av kvinnliga deltagare, visade inget negativt samband mellan distansarbete och karriärmöjligheter (*career training and development*). Martin & MacDonnell (2012) fann inga könsskillnader i utfall i studien av produktivitet.

Individuella skillnader i lämplighet för distansarbete

Flera översikter tar upp frågan om olika personer är olika lämpade för distansarbete, men forskningen på detta område är begränsad. Ett övergripande resultat är att för personer med ett starkt behov av sociala kontakter och personlig ledning kan distansarbete vara problematiskt (Charalampous m.fl. 2019).

Vissa personlighetsfaktorer (stark prestationsinriktning, arbetsnarkomani) och den anställdes hemförhållanden modifierar sambandet mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse genom att man kan ha svårt att sätta upp gränser för sina arbetsinsatser (Charalampous m.fl. 2019). Ferreira m.fl. (2021) framhåller att personer med olika arbetstempo upplever fördelar med distansarbetet där de oberoende av andra kan välja när och hur de arbetar.

För chefer tycks distansarbete göra det svårare att identifiera och hantera den problematik som uppstår genom att anställda har olika förmågor (*capabilities*) och presterar olika (Ferreira m.fl. 2021; Oakman m.fl. 2020). Detta skulle kunna vara ett uttryck för att individuella skillnader och personlighet spelar större roll och får större utrymme i distansarbete. I detta sammanhang har självledarskap framhållits som en nyckelfaktor. Självledarskap handlar om strategier för att hantera egna beteenden och tankar och hitta naturliga belöningar i arbetet (Bäcklander m.fl. 2019).

En övergripande slutsats är att för de allra flesta är frivilligt distansarbete positivt men det finns, inte oväntat, en variation mellan individer. Forskningen och kunskapen om denna är dock begränsad.

Del 2. Studier gjorda under covid-19-pandemin, perioden 2020–oktober 2021

Här presenteras studiemetod för och resultat av de sökningar av studier som utförts från pandemins början fram till hösten 2021.

Metod – originalstudier

Under perioden 17 augusti till och med 29 september 2021 genomfördes databassökningar i *Social science citation index* (SSCI), Scopus och Psycinfo samt i referenslistor. Sökningarna var inriktade på att identifiera originalundersökningar kring distansarbete i hemmet i samband med pandemin med avseende på de utfall som är relevanta för denna rapport. Utöver dessa gjordes manuella sökningar av författarna till denna rapport. Totalt gav dessa sökningar 1 813 referenser. Efter att titlar, sammanfattningar och fulltexter granskats med avseende på relevans och vetenskaplig kvalitet återstod 31 artiklar inom området arbetsmiljö och hälsa, 19 inom området balans mellan arbete och privatliv och 22 inom området produktivitet. Vissa artiklar var relevanta för mer än ett område, därför blev det totala antalet unika artiklar 50 stycken. Kriterier för inklusion och exklusion beskrivs nedan och genom flödesschemat i figurerna 2.1–2.3. De inkluderade studierna presenteras i Bilaga 1.

Grå litteratur, det vill säga rapporter från myndigheter och organisationer, om distansarbete i hemmet under pandemitiden söktes direkt av forskarna. En begränsning gjordes till svenska studier av god kvalitet samt övergripande rapporter från European foundation for the improvement of working and living conditions (Dublininstitutet). Resultatet blev 4 svenska och en EU-rapport. Mera metodinformation om dessa studier ges i inledningen till avsnittet Resultat från svenska studier och jämförelser av svenska och internationella studier.

Relevanskriterier för inklusion och exklusion

Relevans bedömdes separat enligt nedan för de tre områden som ingår i rapporten och som beskrivs i inledningen av del 1:

- arbetsmiljö och hälsa
- balans mellan arbete och privatliv
- produktivitet.

Relevanskriterier (förändringar av arbetsvillkoren): Studierna skulle innefatta jämförelser mellan förhållanden under distansarbete i hemmet i samband med pandemin och förhållanden vid arbete på primärarbetsplatsen före pandemin, antingen i longitudinella undersökningar eller genom retrospektiva bedömningar. Jämförelserna kunde också avse skillnader mellan de som fortsatte arbeta på primärarbetsplatsen under pandemin och de som arbetade hemifrån. Upprepade mätningar under pandemin var också relevanta för att studera förändringar (anpassning) över tid.

Arbetsmiljö och hälsa

Inklusion: Studier som innehåller analyser av förändringar i arbetsmiljö och arbetsvillkor och olika hälsoutfall som kan kopplas till distansarbete i hemmet under pandemin enligt ovanstående relevanskriterier. Med arbetsmiljö och arbetsvillkor avses krav, kontroll, socialt stöd med mera, inte individens reaktion på villkoren. Hälsa avser psykiska och fysiska symtom, inklusive arbetstillfredsställelse.

Exklusion: Studier som enbart behandlar interna samband mellan olika arbetsmiljövariabler eller mellan olika utfallsvariabler och studier som enbart behandlar ergonomi och den fysiska arbetsmiljön.

Balans mellan arbete och privatliv

Inklusion: Studier där förhållandet mellan arbete och privatliv (work-life balance) jämförs mellan arbete på primärarbetsplatsen före pandemin och under distansarbete i hemmet under pandemin. Det gäller såväl arbetets påverkan på privatlivet som privatlivets påverkan på arbetet. Förhållandet kan beskrivas både som balans (balance) eller grad av konflikt (conflict).

Exklusion: Studier som enbart beskriver balansen arbete–privatliv under distansarbete i hemmet utan jämförelse med arbete på primärarbetsplatsen, före eller under pandemin, eller över tid.

Produktivitet

Inklusion: Studier där produktivitet eller effektivitet i distansarbete i hemmet kan jämföras med situationen på primärarbetsplatsen före pandemin eller där jämförelser kan göras mellan de som arbetar hemifrån och på primärarbetsplatsen. Produktivitet och effektivitet mäts huvudsakligen genom självskattningar.

Exklusion: Studier där produktivitet och effektivitet beskrivs enbart i samband med distansarbete i hemmet utan jämförelse med arbete på primärarbetsplatsen, före eller under pandemin, eller över tid.

Vetenskaplig kvalitet

För att bedöma vetenskaplig kvalitet användes en modifierad version av *Mixed methods appraisal tool* (MMAT) (Hong m.fl. 2018). Detta är ett verktyg för att bedöma vetenskaplig kvalitet hos olika typer av studier. De studier som ingår i denna översikt kan vid MMAT-klassificeringen närmast beskrivas som *kvantitativt deskriptiva*, men innehåller även sambandsanalyser. För denna typ av studier finns fem kriterier att ta ställning till:

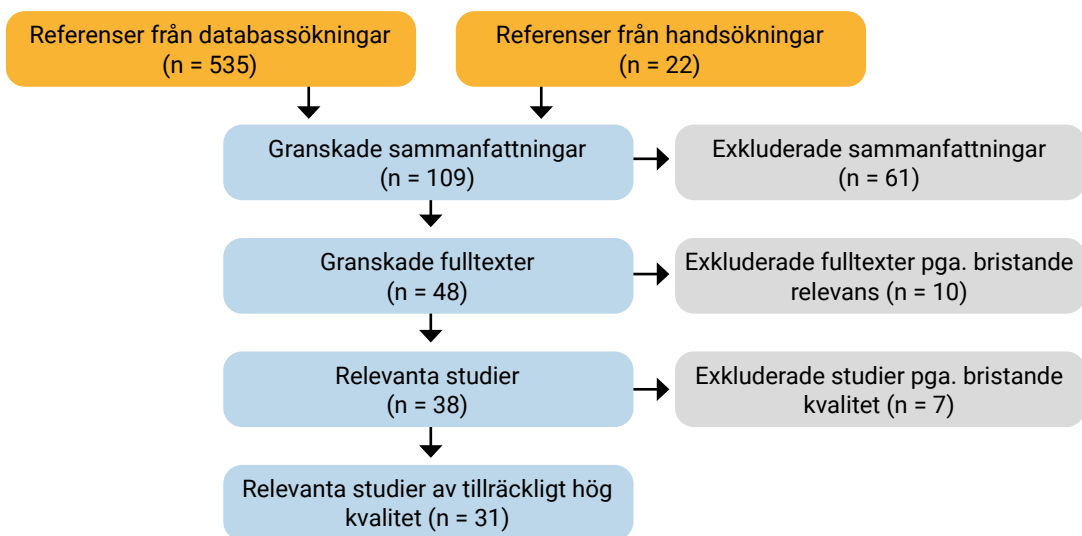
1. Är urvalsstrategin relevant för den aktuella frågeställningen?
2. Är den aktuella gruppen deltagare representativa för målgruppen?
3. Är mätningarna adekvata?
4. Är risken för snedvridning av resultaten låg genom vilka som väljer att svara?
5. Är de statistiska metoderna lämpliga för att besvara forskningsfrågorna?

Denna metod leder normalt inte till något kvantitativt mått på vetenskaplig kvalitet. Om någon av de första frågorna besvaras med ”nej” är den aktuella studien inte relevant. Övriga krav kan uppfyllas i mer eller mindre grad. I denna översikt har vi valt att utifrån ovanstående kriterier göra en egen gradering av studiernas vetenskapliga kvalitet beroende på i vilken utsträckning som kriterierna 3, 4 och 5 uppfylls. På en skala från 1 till 5 innebär ”1” lägsta och ”5” högsta vetenskapliga kvalitet. I den aktuella översikten varierar kvalitetsbedömningarna mellan 1–4. Bedömningarna gjordes först av en av forskarna och granskades sedan av den andre. Vid olika bedömningar diskuterade man sig fram till en gemensam bedömning. Artiklar som fick bedömningen ”1” på skalan uteslöts.

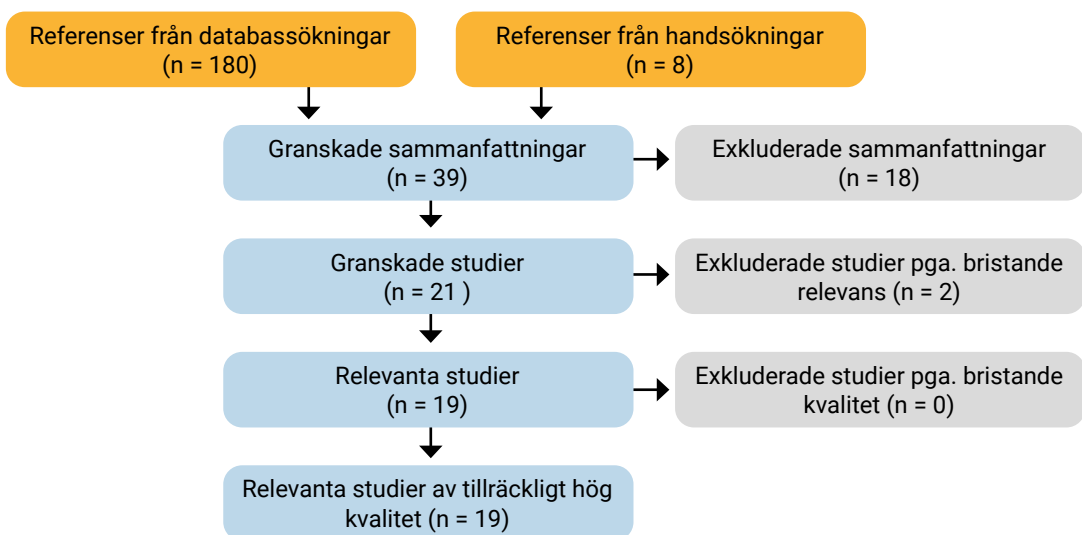
Huvuddelen av studierna bygger på så kallade ”bekvämlighetsurval” eller ”snöbollssampel”. ”Bekvämlighetsurval” innebär att man går ut med en allmän inbjudan, vanligtvis via sociala medier, hemsidor eller mejl, till anställda på ett företag eller människor i allmänhet som uppfyller kriterierna för att delta. ”Snöbollssampel” innebär att man kontakter personer i ens närhet, ofta kollegor, och ber dessa sprida information om undersökningen till personer de känner som lämpar sig för studien och ber dessa i sin tur att sprida information om undersökningen vidare. Dessa undersökningar har vanligen bedömts som ”2” eller ”3” på skalan beroende på övrig vetenskaplig kvalitet och antal deltagare.

Bedömningen ”4” har tilldelats studier som har använt sig av slumpmässiga urval, nationella urval eller representativa svarspaneler eller där man har vägt materialet utifrån bakgrundsfaktorer för att kompensera för bortfall, samt studier där man gjort mätningar både före och under pandemin. Som nämnts inledningsvis är de flesta studier tvärsnittsstudier där man retrospektivt jämfört situationen med distansarbete i hemmet under pandemin med förhållanden på primärarbetsplatsen före pandemin. I några fall har man kunnat jämföra situationen då de anställda växlat mellan primärarbetsplatsen och arbete i hemmet eller mellan anställda som fortsatt att arbeta på primärarbetsplatsen med dem som arbetat på distans hemifrån.

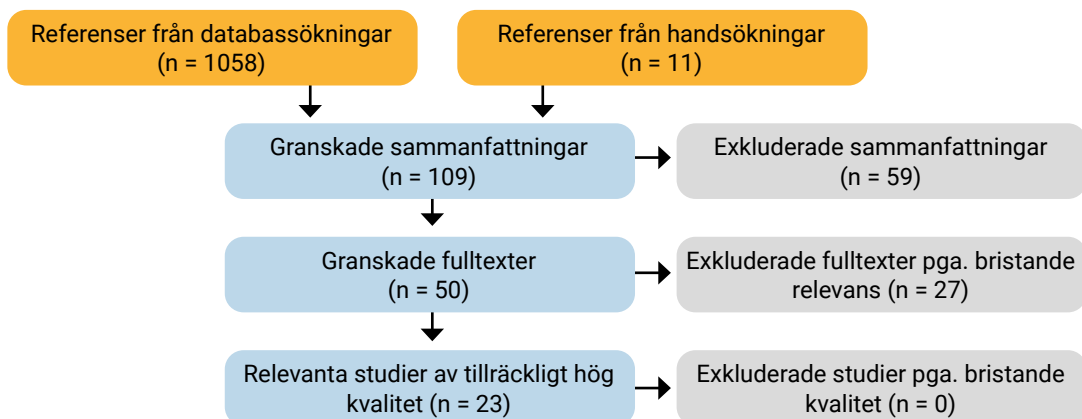
Figur 2.1 Arbete och hälsa. Flödesschema över inkludering och exkludering



Figur 2.2 Balans mellan arbete och privatliv. Flödesschema över inkludering och exkludering



Figur 2.3 Produktivitet. Flödesschema över inkludering och exkludering



Resultat primärstudier 2020–2021

Här presenteras resultatet av kunskapssammanställningen av de 50 utvalda artiklarna.

Arbetsmiljö och hälsa

Sökningarna gav sammanlagt 31 studier som klassificerades enligt ovannämnda version av *Mixed methods appraisal tool* (MMAT). I den 5-gradiga skalan klassificerades 6 studier som 4, 13 studier som 3 och 12 studier som 2 (se tabell 2.1). Mer än hälften av studierna har utförts i europeiska länder och tillika tre av dem hör till de fem högst rankade. Den yrkesmässiga sammansättningen är svårfångad eftersom många studier saknar detaljerade beskrivningar och många studier är gjorda med bekvämlighetsurval. Det finns 4 longitudinella studier (Ervasti m.fl. 2021, Gibbs m.fl. 2021, Shimura m.fl. 2021, Wood m.fl. 2021) där situationen före och under pandemin kan jämföras, och några studier med upprepade mätningar under pandemitiden (Russo m.fl. 2021; Syrek m.fl. 2021; Wood m.fl. 2021). Retrospektiva skattningar är det vanliga när jämförelser görs mellan förhållanden före och under pandemin. Alla covid-19 data kommer från första vågen våren och försommaren 2020 utom i studierna av Ervasti, Wood och Karácsony (2021) som också har mätningar under andra vågen i september 2020.

Tabell 2.1 Sammanfattande uppgifter om de 31 inkluderade studierna om arbetsmiljö och hälsa

Land och referens	MMAT, 1–5	Antal svarande	Yrkeskategorier/urval
Australien, Pirzadeh m.fl. 2021	3	412	Anställda, konstruktionsindustrin
Danmark, Kirchner m.fl. 2021	3	290 + 1 053	Managers och kunskapsarbetare
Egypten, Gabr m.fl. 2021	2	142	Universitetsanställda
Egypten, Mostafa, 2021	2	318	Olika sektorer via sociala medier: Utbildning, IT, sjukvård, läkemedel, telekom, fastigheter
EU 29 länder, Ipsen m.fl. 2021	3	5 748	Majoritet akademiker
Finland, Ervasti m.fl. 2021	4	24 299	Offentliganställda, 25 % lärare
Finland, van Zoonen m.fl. 2021 (a)	4	2 242	Knutna till fack, organisationer
Finland, van Zoonen m.fl. 2021 (b)	3	5 452	Blandat stats- och privatanställda, bekvämlighetsurval
Indien, Bhumika m.fl. 2020	3	180	Blandade yrken: IT, utbildning, finans, bilindustri
Indonesien, Irawanto m.fl. 2021	3	472	Blandat från olika delar av landet, bekvämlighetsurval (offentligt och privat anställda)
Italien, Galanti m.fl. 2021	2	209	Privata och offentliga organisationer
Japan, Shimura m.fl. 2021	4	3 123	Kontorsarbetare
Litauen, Raišiene m.fl. 2020	2	436	Högutbildade: service, administration och utbildning
Mexico, Cernas-Ortiz m.fl. 2021	2	214	Snöbollssampel: undervisning, administration
Mexico, Garcia-Contreras m.fl. 2021	3	971	Offentligt anställda
Nederländerna, Syrek m.fl. 2021	4	253 + 516	Högutbildade från multinationell organisation
Nederländerna, Yerkes m.fl. 2020	3	852	Representativt, mödrar o fäder
Portugal, Carvalho m.fl. 2021	2	456	Service, konsultation, hälsa
Rumänien, Mihalca m.fl. 2021 (b)	2	701	Anställda i IT-företag
Rumänien, Miron m.fl. 2021	2	228 + 110	Administrativa yrken
Slovakien, Karácsony m.fl. 2021	2	709	Snöbollssampel från privata multinationella företag
Spanien, Cuerdo-Vilches m.fl. 2021	2	256	90 % akademiskt utbildade
Spanien, Escudero-Castillo m.fl. 2021	4	1 050	Bedömt som representativt
Storbritannien, Wood m.fl. 2021	3	1 174	Universitet, både akademiker och andra
Tyskland, Schmitt m.fl. 2021	2	403	Online panel
Ungern, Aczel m.fl. 2021	3	704	Universitetsanställda akademiker
USA, George m.fl. 2021	2	278	Blandade yrken rekryterade via Survey service Amazon Mechanical Turk
USA, Gibbs m.fl. 2021	4	112	Kontorsarbetande
USA, Jimenez-Gomez m.fl. 2021	3	491	Beteendeanalytiker
USA, Russo m.fl. 2021	3	154	Programmerare
USA, Xiao m.fl. 2021	3	988	Snöbollssampel, brett spektrum av olika yrken, utbildningar och ålder

Dispositionen för detta avsnitt är som följer: Först presenteras studier där arbetsmiljön före och under pandemin jämförs för samma individer, samt studier där grupper som arbetar på primärarbetsplatsen under pandemin jämförs med de som distansarbetar i hemmet (i ett fall växlar deltagarna mellan arbete i hemmet och på primärarbetsplatsen). Sedan presenteras studier där arbetsmiljö och arbetsvillkor har analyserats mot hälsa i olika aspekter. Det finns några studier som har analyserat grupper hemmahörande i båda kategorierna. Som regel är de då placerade i kategorin studier med sambandsanalyser.

Studierna innehåller ett flertal olika frågeställningar och olika hälsoindikatorer. Det finns såväl globala mått som enkäter om allmänhälsa, *General health questionnaire* (GHQ), som mer specifika mått på symtom som emotionell utmattning, sömnstörningar med mera. Arbetsstillfredsställelse är i strikt mening inte en hälsoaspekt men vi låter den ingå här för att detta mått funnits med i så många studier.

Studier av förändringar i arbetsvillkor

Det är brist på studier av chefers situation, men det finns en studie från Danmark av god kvalitet där personer med och utan chefsuppgifter jämförs (Kirchner m.fl. 2021, nivå 3). Den visar signifikanta skillnader mellan dessa kategorier främst i möjligheten att använda den flexibilitet som distansarbetet i hemmet har potential till. Chefer begränsades av att inte kunna undvika långa möten och tillbringade mer tid vid datorn, hade längre arbetstid, saknade sociala kontakter och såg sitt jobb som mer krävande jämfört med gruppen utan chefsuppgifter. Icke-chefer upplevde mer autonomi i själva arbetet i hemmet, men större restriktioner vad gäller tillgång till utrustning och bra arbetsplats, sämre koncentration, var mer låsta till datorn, upplevde större oklarhet i vad som förväntades i arbetet och begränsningar i vilka arbetsuppgifter som kunde utföras hemifrån. Inga analyser av könsskillnader finns redovisade.

Den stora studien med deltagare från 29 europeiska länder (Ipsen m.fl. 2021, nivå 3) syftade till att identifiera fördelar och nackdelar med distansarbete i hemmet. Till arbetsmiljöfördelarna hörde:

- bättre effektivitet (*work efficiency*)
- bättre kontroll (*work control*).

Till de arbetsmiljörelaterade nackdelarna hörde:

- begränsade sociala kontakter (*home office constraints*)
- oklara arbetsförhållanden (*work uncertainties*)
- inadekvata arbetsverktyg (*inadequate tools*).

I den nederländska föräldrastudien (Yerkes m.fl. 2020, nivå 3), jämfördes mödrar och fäder i samma familj i tre arbetsmiljöaspekter (nivå 3). Omfattningen av betalt arbete i hemmet skiljde sig inte mellan mödrar och fäder. Av deltagarna upplevde 36 procent ökad arbetsbelastning (*work pressure*) under pandemin. Det var betydligt fler som upplevde ökad press än minskad press

från arbetet och det gällde särskilt mödrarna (39 % mot 31% bland fäderna). Det skedde en förskjutning av arbetstidens förläggning mot arbete på kvällen och på veckoslut, som var mer uttalad bland mödrar än bland fäder.

Den spanska studien av Cuerdo-Vilches m.fl. (2021, nivå 2) visade att bara 27 procent av deltagarna hade en fast hemarbetsplats och en tredjedel av deltagarna upplevde att hemarbetsplatsen var otillräcklig med hänsyn till utrymme, möblering, tillgång till digitala verktyg och antal personer i bostaden.

I den ungerska studien av universitetsanställda (Aczel m.fl. 2021, nivå 3) kunde forskarna identifiera vilka uppgifter som passade bäst att utföra på primärarbetsplatsen:

- dela tankar och idéer med kollegor (*sharing thoughts with colleagues*)
- hålla kontakt med arbetsgruppen (*keeping in touch with their team*)
- samla in data (*collecting data*).

Följande arbetsuppgifter passade bäst att utföra i hemmet:

- skriva rapporter (*working on their manuscript*)
- läsa litteratur (*reading the literature*)
- analysera data (*analyzing their data*).

Inställningen till hemarbete var positiv och 66 procent ville arbeta mer från hemmet än de gjorde före pandemin.

George m.fl. (2021, nivå 2) fann i sin studie att de flesta distansarbetande inte rapporterade någon skillnad i mängden arbetstimmar. Däremot upplevde närmare hälften av dessa att kraven ökat, samt att det var mer än dubbelt så många som rapporterade att ansvaret ökat jämfört med dem som rapporterade att det minskat. Studien analyserar inte i vilken utsträckning ökat ansvar och ökade krav är positivt eller negativt. Trots en eventuell negativ komponent i dessa aspekter var inställningen till hemarbete påtagligt positiv och 60 procent kunde tänka sig fortsätta att arbeta hemifrån.

Jimenez-Gomez m.fl. (2021, nivå 3) jämförde beteendeanalytiker på jobbet med de som på distans arbetade hemma och fann att de sistnämnda rapporterade mer störningar, men bättre tidsplanering (*time management*) och bättre informationsutbyte.

Pirzadeh & Lingard (2021, nivå 3) genomförde mätningar varje vecka under sju veckor i rad. De som arbetade på primärarbetsplatsen hade större arbetsengagemang än de som distansarbetade i hemmet. Psykiskt mående sjönk successivt under studiens gång, oberoende av om man arbetade på primärarbetsplatsen eller i hemmet, vilket tolkades som en reaktion på den pågående pandemin.

Raišiene m.fl. (2020, nivå 2) fann att effektivitet och kvalitet i distansarbetet i hemmet var beroende av:

- kön
- ålder
- utbildning
- arbetslivserfarenhet
- erfarenhet av distansarbete.

Kvinnor såg fördelar med en hälsosammare livsstil i hemmet, att kunna arbeta oberoende och utan tidspress, medan män såg nackdelar med en rad faktorer, som störningar från familjemedlemmar, reducerade karriärmöjligheter och oklarheter vad gäller arbetsuppgifterna. Äldre personer var mer negativa till distansarbete än yngre. Personer med högre utbildning och längre anställningstid saknade i större utsträckning fysiska kontakter med chefer och var oroliga för att de gick miste om viktig information när de arbetade hemifrån, medan de som hade tidigare erfarenhet att distansarbete såg fler fördelar med detta sätt att arbeta.

Studien av van Zoonen, m.fl. (2021 (b), nivå 3) visade att i samband med distansarbete i hemmet var oberoende och klara arbetskriterier viktiga för bättre anpassning, medan social isolering var negativt kopplat till anpassning. I motsats till tidigare resultat visar studien att tillit till kollegor och överordnade inte underlättar utan snarare försvårar distansarbetet. Kön påverkade inte resultaten.

Studier med sambandsanalyser

Den stora finska studien (nivå 4) av offentliganställda (Ervasti m.fl. 2021) visade att de som arbetade hemifrån under pandemin rapporterade:

- mer kontroll över arbetstiden
- mer rättvisa procedurer
- förbättringar av sitt sociala kapital på arbetsplatsen
- bättre självskattad hälsa enligt GHQ-skalan.

Dessa förändringar konstaterades vid jämförelse med mätningarna före pandemin och även med de som under pandemin var kvar på den ordinarie arbetsplatsen. Om distansarbete i samband med pandemin medförde övergång till nya arbetsuppgifter eller förändrade team var skattningarna de motsatta, det vill säga mindre gynnsamma skattningar av psykosociala villkor och något lägre skattningar av hälsan. Inga jämförelser gjordes mellan kvinnors och mäns reaktioner.

Även i den spanska studien (nivå 4) av Escudero-Castillo m.fl. (2021) användes GHQ skalan, men med motsatt resultat. Den visade att personer som arbetade på distans i hemmet upplevde lägre grad av psykiskt välbefinnande

under nedstängning än de som arbetade kvar på primärarbetsplatsen. Kvinnor upplevde mer negativa effekter än män i psykiskt mående.

I en ytterligare nivå 4 studie (Gibbs m.fl. 2021) fanns hälsodata från tiden före hemarbetet som användes som basdata. Analyserna visade sämre arbetsrelaterad hälsa (*work-related health*), sämre sömn och mer humörsvängningar (*mood disturbance*) vid arbete i hemmet.

Shimura m.fl. (2021, nivå 4) undersökte hur olika grader av distansarbete påverkade hälsoutfallet och fann att begränsat distansarbete reducerade psykiska och fysiska stressreaktioner, medan heltidsarbete på distans i hemmet försämrade sömnen och ökade sjuknärvaron.

I studien av Bhumika m.fl. (2020, nivå 3) kände sig flertalet mer känslomässigt utmattade när de arbetade hemifrån jämfört med på primärarbetsplatsen. Sambandet var starkast för kvinnor eftersom arbetet påverkade deras personliga liv (*work interference with personal life*) i större utsträckning än för män. Störningen var ömsesidig, det vill säga både arbetets påverkan på privatlivet och privatlivets påverkan på arbetet bidrog till ökad emotionell utmattning.

Miron m.fl. (2021, nivå 2) fann att de som arbetade på distans hemifrån skattade sitt välbefinnande något lägre än de som arbetade på den ordinarie arbetsplatsen. Vid distansarbete fanns ett starkt positivt samband mellan utveckling, kompetens, arbetstillfredsställelse, organisationsklimat och psykiskt välbefinnande. Kvinnor var mer positiva till distansarbete än män.

Positiva och negativa faktorer för hälsa vid distansarbete i hemmet

De studier där hälsorelaterade faktorer undersöktes var mycket heterogena vad gäller kvalitet, frågeställningar, metoder, analyserade arbetsorganisatoriska och andra variabler, så möjligheterna till preciserade jämförelser är begränsade. Sammanställningen är inriktad på att visa faktorer som återkommer i flera studier och som därmed bör utgöra en säkrare grund för slutsatser. Likartade studier presenteras tillsammans.

I fyra studier ingick symtom på utbrändhet men utifrån olika perspektiv, vilket sannolikt är en anledning till de något varierande resultaten. Studien av Mihalca m.fl. (2021, nivå 2) visar att när hög arbetsbelastning inte kan undvikas är de anställdas klarhet i yrkesrollen (*role clarity*) särskilt viktig för att minska risken för symtom på utbrändhet. Carvalho m.fl. (2021, nivå 2) fann att i de fall där olika roller (arbete, familj) stör varandra mest i distansarbetet är balansen mellan arbete och familj som sämst och dessa störningar visar samband med symtom på utbrändhet och upplevelser av lägre meningsfullhet i tillvaron. Detta samband var starkare för kvinnor än för män. Garcia-Contreras m.fl. (2021, nivå 3) visade att de anställda kände sig missnöjda med att arbeta hemma på distans eftersom de fick anstränga sig mer för att vara produktiva, samtidigt som de uppskattade den frihet de hade och att risken för att smittas av covid-19 minskade, vilket gjorde att symtom på utbrändhet

minskade. Mostafa (2021, nivå 3) fann att ökad mängd distansarbete var relaterat till högre skattning av symtom på utbrändhet, men fann även ett positivt samband mellan omfattning av distansarbete i hemmet och välbefinnande. En stor majoritet (82 %) ville fortsätta att arbeta hemifrån på distans.

I tre studier kring distansarbete och arbetstillfredsställelse pekar resultaten i samma riktning. Syrek m.fl. (2021, nivå 4) och Karácsony m.fl. (2021, nivå 2) fann att distansarbete hade en positiv effekt på arbetstillfredsställelse. Irawanto m.fl. (2021, nivå 3) kom också fram till detta, men fann också att stress i arbetet (*work stress*) hade en signifikant negativ effekt på arbetstillfredsställelse.

Xiao m.fl. (2021, nivå 3) identifierade en rad faktorer som var kopplade till minskat fysiskt och psykiskt välbefinnande vid distansarbete i hemmet, bland annat:

- brist på kommunikation med kollegor
- närvaro av barn i hemmet
- störningar i hemmet
- ändrade arbetstider
- minskad fysisk aktivitet
- sämre kost
- brister i den fysiska arbetsituationen.

Studierna av Russo m.fl. (2021, nivå 3) och Wood m.fl. (2021, nivå 3) visade i tillägg till andra resultat tecken på anpassningsprocesser. Russo och medarbetare fann i en longitudinell studie att kvaliteten i sociala kontakter var positivt relaterad till välbefinnande och att stress var negativt relaterad vid båda mät-tillfällena. För ett flertal andra undersökta faktorer fanns inget samband mellan första och andra mätningen vilket kan tolkas som tecken på en pågående anpassningsprocess. Wood m.fl. (2021) visade att det psykiska välbefinnandet var kopplat till:

- arbetsförhållanden
- balansen arbete – övrigt liv
- arbete lokaliserat till hemmet
- pandemin som sådan.

Över tid minskade välbefinnandet samtidigt som upplevelsen av ensamhet (loneliness) ökade. Förmågan att avgränsa sig från arbetet minskade över tid (Wood m.fl. 2021).

Överbelastning och olika orsaker till den kunde observeras i flera studier, särskilt inom IT-området. Schmitt m.fl. (2021, nivå 2) identifierade kognitiv överbelastning som en mediator mellan textbaserade digitala verktyg och psykiskt välbefinnande, men arbetsprestationen påverkades inte. Barn i hemmet ökade den kognitiva arbetsbelastningen. Gabr m.fl. (2021, nivå 2) fann att

överbelastning var vanligare bland kvinnor än bland män och bland dem med sämre WiFi-förbindelse. De fann också att stresshormonet kortisol i blodet var högre bland dem som kände sig överbelastade. Många oklarheter i denna studie gör dock resultatet osäkert.

I studien av Galanti m.fl. (2021, nivå 2) där en majoritet av studiedeltagarna var kvinnor var konflikten arbete-familj och social isolering i samband med distansarbete i hemmet kopplade till ökad stress.

van Zoonen m.fl. (2021 (a), nivå 4) undersökte hur övergången till distansarbete upplevdes av de anställda och deras chefer. Resultaten visade att chefer och familjer med barn hade större svårigheter att anpassa sig till distansarbete, men att de som tidigare arbetat på distans hade mindre problem.

Sammanfattning arbetsmiljö och hälsa

Innan vi går in på mera detaljerade resultat ges en kortfattad övergripande bild av området för att ge ett sammanhang och skapa förståelse och referensramar för de enskilda studierna. Det finns ett antal faktorer som samverkar och påverkar hur självständigt individen kan fungera i distansarbete i hemmet. Dessa faktorer är väl kända från studier av vanliga arbetsplatser som viktiga för kvalitet i arbetet, men effekterna av problematiska respektive goda förhållanden verkar förstöras vid distansarbete i hemmet. En sådan faktor är autonomi eller kontroll i egna arbetet, vilken förefaller vara en än mer polariserande faktor vid distansarbete i hemmet. Under förutsättning att man har tillgång till de resurser som behövs för arbetets utförande, och den kompetens som behövs för att kunna arbeta självständigt, förefaller autonomi vara en kraftfullare positiv faktor än på primärarbetsplatsen för att skapa bra arbetsvillkor. Autonomi, eller vad som skulle kunna kallas falsk autonomi, i meningen att den hemarbetande lämnas ensam och förutsätts att klara sig själv, verkar få starkare negativa konsekvenser vid arbete i hemmet i form av minskat psykiskt välbefinnande och minskad effektivitet. En tung faktor i detta komplex är minskade kontakter med chefer och kollegor och minskat stöd, som skapar oklara arbetsförhållanden. Det är brist på studier av chefers arbetsituation, men deras villkor hör också hemma i denna bild. Den danska studie som jämförde chefer och medarbetare, indikerar att chefer är mycket bundna till möten, vilket kan vara en anledning till bristen på kontakter och stöd till de enskilda medarbetarna.

De studier som direkt kunde jämföra arbete i hemmet med arbete på ordinarie arbetsplats ger inte entydiga resultat. I den vetenskapligt högt rankade studien av Ervasti där 24 000 personer ingick i före- och eftermätningar pekar resultaten på positiva hälsokonsekvenser. I en annan högt rankad studie pekar resultatet mot negativa hälsokonsekvenser (Escudero-Castillo m.fl. 2021). Två vetenskapligt högt skattade studier gav alltså kontrasterande resultat med samma mått (GHQ-skalan) på hälsoutfall. Flertalet av de övriga lägre rankade studierna indikerade också negativa hälsokonsekvenser när arbete i hemmet jämfördes med vanliga arbetsplatsen. En möjlig förklaring till kontrasterande resultat kan vara olika kulturella och sociala miljöer i de länder där studierna

genomförts, till exempel skillnader i hur landet drabbats av pandemin. Den finska studien (Ervasti m.fl. 2021) genomfördes under september 2020, när det finska samhället hade öppnats efter en lugn sommar (låg smittspridning), medan den spanska studien (Escudero-Castillo m.fl. 2021) genomfördes under april–maj 2020, när Spanien var hårt drabbat av pandemin och samhället var satt i karantän.

Ser vi till den kategori av studier som är inriktade på att identifiera faktorer som är korrelerade med hälsa och ohälsa finns både hypotesprövande och mer explorativa studier. En mängd bidragande förhållanden framkommer i de olika studierna. Gemensamt i ett flertal studier är betydelsen av sociala aspekter:

- brist på kommunikation med kollegor
- kvaliteten i sociala kontakter
- upplevelse av isolering
- upplevelse av ensamhet
- brist på organisatoriskt stöd.

Den ungerska studien (Aczel m.fl. 2021) gav en provkarta på var olika uppgifter kunde utföras bäst och inte oväntat var primärarbetsplatsen den bästa för tankeutbyte och sociala kontakter.

För specifika utfall i samband med distansarbete så visar flertalet av studierna där arbetstillfredsställelse ingått positiva resultat. För symtom på utbrändhet är bilden splittrad – studierna har olika perspektiv och andra faktorer kan vara involverade, till exempel den pågående pandemin.

De studier som lyfter fram överbelastning kommer huvudsakligen från IT-området. Det är dock svårt att peka ut den sektorn som speciellt utsatt, men en hypotes kan vara att IT-området varit utsatt för extra press under pandemin genom expansionen av IT-relaterat distansarbete i hemmet. En annan förklaring kan vara att många forskare valt att göra sina undersökningar inom detta område.

Några studier följde anpassningsprocessen till arbete i hemmet, men tidsavståndet mellan mätningarna är sannolikt för kort för säkrare slutsatser och studierna är ofta gjorda i början av nedstängningen av arbetsplatserna, vilket gör generaliserbarheten i resultaten osäker. Studien av Russo m.fl. (2021) pekar mot bättre anpassning medan fyraveckorsstudien av Wood m.fl. (2021) snarare pekar i motsatt riktning med minskat välbefinnande och ökad upplevelse av isolering. Återhämtningsförmågan förbättrades dock, vilket bör vara en bestående förändring. Resultaten ger inte grund för några långtgående slutsatser kring anpassning. Anpassningsprocessen kan också vara påverkad av hur anställda upplevde pandemins utveckling.

Det var bara ett fåtal studier där män och kvinnors arbetsvillkor jämfördes. Tendensen är högre belastning på kvinnorna och en mer negativ situation,

men det är svårt att se något tydligt mönster i de studier där kvinnors och mäns erfarenheter har jämförts. Vi återkommer till denna fråga i nästa avsnitt som gäller balans mellan arbete och privatliv och vi återkommer till en mer fullständig resultatdiskussion i del 3 av rapporten.

Balans mellan arbete och privatliv

Covid-19-pandemin och nedstängningen av arbetsplatser, barnomsorg och skola och påbud om arbete i hemmet har lett till att arbetsroller och roller i privatlivet har blandats samman i en aldrig tidigare skådad omfattning i modern tid. Potentialen för konflikter mellan en individs olika roller har ökat men samtidigt uppkommer också nya lösningar och möjliga kombinationer som kan dämpa konflikten. Konflikter mellan arbetsroll och andra roller i livet har i många studier varit förknippade med utfall i många sfärer:

- arbetet
- familjen
- arbetstillfredsställelse
- livskvalitet.

Allen m.fl. (2020) tar upp två områden inom arbete–familjeforskningen som blivit särskilt relevanta genom pandemin. Sammanblandningen av hem och arbetsplats och för barnfamiljers del även sammanblandningen av hem och skola, där hemmet ibland även ska ta över skolans uppgifter, ställer nya och högre krav på individernas rollhantering. De suddiga gränserna öppnar för konflikter och gamla gränshanteringsstrategier för att skilja på arbete och privatliv fungerar mindre bra i den nya situationen, sannolikt särskilt dåligt för dem som har preferenser för rollsegmentering, men situationen kan vara ny även för de som föredrar integration. Dessutom finns det en risk att minskade möjligheter att kontrollera gränser mellan olika krav och roller försvårar återhämtning genom att det blir svårare att stänga av kraven från arbetet. Den andra aspekten gäller belastning, som sannolikt ökar främst genom att kraven på familjen ökar när barn är hemma dygnet runt och hela veckan.

Sökningarna inom området gav sammanlagt 19 studier som klassificerades enligt den reviderade versionen av *Mixed methods appraisal tool* (MMAT). I den femgradiga skalan graderades en studie till nivå 4, tio studier till nivå 3, åtta studier till nivå 2. All datainsamling gjordes via webbenkäter.

Som framgår av tabell 2.2 finns det en stor spridning i materialet, både vad avser kvaliteten och fördelningen över länder och världsdelar. Europa är representerat med elva studier. Det finns bara en studie som bygger på ett nationellt representativt urval (Schieman m.fl. 2021, nivå 4) och ett fåtal longitudinella studier där data före och under pandemitiden kan jämföras. Retrospektiva skattningar är det vanliga.

Tabell 2.2 Sammanfattande uppgifter om de 19 inkluderade studierna om balans mellan arbete och privatliv; länder, vetenskaplig kvalitet, antal deltagare, yrkeskategorier

Land och referens	MMAT, 1–5	Antal svar	Yrkeskategorier/urval
Australien, Pirzadeh m.fl. 2021	3	412	Anställda, konstruktionsindustrin
Egypten, Mostafa, 2021	2	318	Olika sektorer via sociala medier: Utbildning, IT, sjukvård, läkemedel, telekom, fastigheter
EU, 29 länder, Ipsen m.fl. 2021	3	5 748	Majoritet akademiker
Finland, Otonkorpi-Lehtoranta, 2021	3	348 föräldrapar	Universitetsutbildade föräldrar
Finland, van Zoonen m.fl. 2021 (a)	3	2 242	Knutna till fackföreningar, organisationer
Indien, Bhumika m.fl. 2020	3	180	Blandade yrken: IT, utbildning, finans, bilindustri
Indonesien, Irawanto m.fl. 2021	3	472	Blandat från olika delar av landet
Italien, Galanti m.fl. 2021	2	209	Privata och offentliga organisationer
Italien, Ghislieri m.fl. 2021	2	211	Teknisk och administrativ personal
Lettland, Lonska m.fl. 2021	3	1 006	Blandade yrken, snöbollssampel via webbplats, sociala medier, e-post
Nederländerna, Yerkes m.fl. 2020	3	852	Representativt, föräldrar
Portugal, Carvalho m.fl. 2021	2	456	Service, konsultation, hälsa
Singapore, Danker m.fl. 2021	2	2 024	Polisanställda
Spanien, Seiz m.fl. 2021	2	1 287	Snöbollsurval, högkvalificerade
Sydamerika, Sandoval-Reyes m.fl. 2021	3	1 285	Majoritet högutbildade
Tyskland, Schmitt m.fl. 2021	2	403	Webbpanel
Ungern, Aczel m.fl. 2021	2	704	Universitetsanställda akademiker
73 länder, Frize m.fl. 2021	3	921	Biomedicinare, mest akademiker
Kanada, Schieman m.fl. 2021	4	2 024 + 1 869 + 1 843	Nationellt representativt urval (3 datainsamlingar)

Den generella fråga som ställs i flertalet studier är om konflikten mellan arbete och privatliv har förändrats – minskat eller ökat – och vilka faktorer som i så fall har bidragit åt det ena eller andra hållet. I några studier har även sambandet mellan balans och (o)hälsa undersökts.

Förhållanden som påverkar konflikten arbete och privatliv

Studien av Schieman m.fl. (2021) har fått den högsta kvalitetsrankningen och kan tas som referens. Studien som genomfördes i Kanada är longitudinell och baserad på ett representativt urval med en mätning före pandemin och två mätningar under pandemin (april och juni 2020). Totalresultatet var minskad konflikt mellan arbete – privatliv vid första mättillfället under pandemin och än mer vid andra mättillfället i familjer med barn över 12 år eller inga barn. Detta gällde dock inte i familjer med barn i ålderskategorierna upp till 12 år, där ingen minskning kunde observeras. Inga könsskillnader framkom trots noggranna provningar. Skolorna var stängda i Kanada vid undersökningstillfället.

Ser vi till studier med näst högsta kvalitetsrankningen går resultaten i samma riktning som i den kanadensiska studien (Schieman m.fl. 2021) vad gäller barns betydelse. Studien av Aczel m.fl. (2021, nivå 2) som är genomförd i Ungern fann att deltagare (universitetsanställda akademiker) med små barn kunde dra mindre nytta av hemarbetet och upplevde fler nackdelar med att arbeta i hemmet än på primärarbetsplatsen. Detta gällde såväl under pandemin som under normala förhållanden. Könsskillnader studerades inte.

Den stora studien (Ipsen m.fl. 2021, nivå 3) med data från 29 länder i Europa visade att majoriteten bland både män och kvinnor upplevde bättre balans mellan arbete och övrigt liv och även att en majoritet upplevde hemarbetet huvudsakligen som positivt. Kvinnor upplevde dock större begränsningar i hemarbetet. Föräldrar med barn upplevde större konflikter mellan arbete och övrigt liv och sämre effektivitet i arbetet. I de flesta länderna var skolorna stängda (undantag Sverige), men ingen jämförelse i utfall gjordes mellan olika länder.

Otonkorpi-Lehtoranta (2021, nivå 3) undersökte könsroller och gränsen mellan arbete och övrigt liv bland föräldrar med barn i hemmet i Finland och fann att gränserna var nästan helt upplösta och att mödrar som redan tidigare hade huvudansvar för barn och hushåll fick en extra stor belastning och stora svårigheter att sköta sitt arbete. Den andra studien från Finland av van Zoonen m.fl. (2021 (a), nivå 3) visar också att familjer med barn upplever en större konflikt mellan arbete och övrigt liv.

I en studie från Lettland (Lonska m.fl. 2021, nivå 3) med deltagare från blandade yrkesgrupper framkom att kvinnor och föräldrar med små barn upplevde signifikant större problem att balansera arbete och övrigt liv än andra, ett resultat som dock inte nådde statistisk signifikans vid viktning utifrån den totala befolkningssammansättningen.

I studien av Frize m.fl. (2021, nivå 3) som baserades på deltagare från 73 länder upplevde kvinnor större problem än män med att balansera arbete och hushållsarbete/vård av barn och social isolering när de arbetade hemma. Män upplevde mer störningar och större arbetsbörda när de arbetade i hemmet och var missnöjda med att de inte kunde bidra till att ta hand om barnen.

Den retrospektiva studien från huvudsakligen Colombia och Ecuador av akademiker (Sandoval m.fl. 2021, nivå 3) visade sämre balans arbete – övrigt liv under arbete i hemmet både för kvinnor och män, men inga analyser gjordes av hur barn i hemmet påverkade balansen.

Också i den indiska studien (Bhumika m.fl. 2020, nivå 3) som är baserad på en blandning av yrken och relativt få deltagare går resultaten i negativ riktning. Det var en ung och relativt barnrik grupp. De flesta kände sig mer utmattade när de arbetade hemifrån jämfört med på primärarbetsplatsen. Sambandet var starkast för kvinnor som upplevde större störningar mellan privatliv och arbete. Deltagande ledarskap dämpade störningarna. Betydelsen av barn i hemmet analyserades inte.

Den indonesiska studien (Irawanto m.fl. 2021, nivå 3) visade att distansarbete i hemmet hade negativa effekter på balansen mellan arbete och övrigt liv men positiv effekt på arbetstillfredsställelsen. Inga jämförelser gjordes mellan kvinnor och män eller familjer med och utan barn i hemmet.

Några av studierna på nivå 2 visar samma resultat, det vill säga barns betydelse och att kvinnor är mer påverkade i negativ riktning än män.

Ghislieri m.fl. (2021, nivå 2) fann i den italienska studien att deltagare med barn upplevde större konflikt än de utan barn. Skolor och förskolor var stängda i Italien under mätningarna. Studien av Danker m.fl. (2021, nivå 2) av polisanställda i Singapore fann att personer med vårdande funktion i hemmet var mindre nöjda, mer stressade och mindre produktiva än de utan vårdande funktion.

Mostafa (2021, nivå 2) fann i den egyptiska studien rakt motsatt resultat nämligen att distansarbete generellt bidrog till förbättrad integration mellan arbete och övrigt liv, men inga analyser gjordes utifrån kön eller närvaron av barn i hemmet.

En underkategori är studier inriktade på arbetsfördelningen i hemmet, där förändringar kan antas påverka balansen mellan arbete och privatliv. En holländsk retrospektiv studie (Yerkes m.fl. 2020, nivå 3) av mödrar och fäder med minst ett barn i hemmet fann att mödrar rapporterade mer obetalt arbete i hemmet och mindre fritid än män både före och under pandemitiden. Både män och kvinnor rapporterade försämrade balans mellan arbete och övrigt liv under hemarbetsperioden. Skolorna i Nederländerna var stängda under perioden när data samlades in.

Utveckling och anpassning över tid

Några av studierna hade data från flera mättillfällen och kunde därmed analysera anpassning och hälsa till arbete under pandemitiden. Schieman m.fl. (2021, nivå 4) fann, som nämnts, i den kanadensiska studien att konflikten minskade bland de som inte hade barn hemma eller hade barn över 12 år hemma. Inga könsskillnader kunde observeras.

Pirzadeh m.fl. (2021, nivå 3) undersökte anställda inom konstruktionsindustrin i Australien som arbetade hemifrån varannan vecka och fann med sju mätningar att antalet arbetstimmar var positivt korrelerat till sämre balans arbete–övrigt liv. Det psykiska välbefinnandet sjönk under pandemitiden, oberoende av om man arbetade hemma eller på kontoret, vilket forskarna tolkar som en allmän reaktion på pandemin. Könsskillnader analyserades inte.

Studien från Finland av van Zoonen m.fl. (2021 (a), nivå 3) fann att familjer med barn hade större svårigheter att anpassa sig till hemarbete. Inga könsjämförelser gjordes, men resultaten kontrollerades för kön, ålder och barn i hemmet.

Samband mellan konflikten arbete–privatliv och hälsa

Några studier undersökte också samband mellan balans och hälsa och jämfört med tidigare forskning gick resultaten i förväntad riktning. Carvalho m.fl. (2021, nivå 2) fann i den portugisiska studien att obalans ökade risken för symptom på utbrändhet och upplevelse av meningslöshet och att kvinnor var mer påverkade än män och att barn i hemmet bidrog ytterligare till sämre balans. Ghislieri m.fl. (2021, nivå 2) fann i den italienska studien att konflikten mellan arbete och privatliv var kopplad till:

- stress
- sämre återhämtning
- kognitiva krav som informationsbehandling, beslutsfattande, och problemlösning.

Pirzadeh m.fl. (2021, nivå 3) fann ett positivt samband mellan balans och psykiskt välbefinnande.

Sammanfattning av balans mellan arbete och privatliv

Studierna av distansarbete i hemmet under pandemin har ökat kunskapen om hemmavarande barns betydelse. Ett samstämmigt resultat är att konflikten mellan arbete och privatliv är påtagligt beroende av om det finns barn och särskilt yngre barn i hemmet. Detta resultat har på olika sätt stöd i samtliga studier.

Höga krav i arbetet är en robust prediktor för arbete–familjekonflikt och inte helt oväntat utifrån tidigare kunskaper om könsrelaterad arbetsfördelning och utifrån synen att hemmet i första hand är kvinnors arbets- och kompetensområde. Resultaten pekar på att den ökade arbetsbelastningen har fallit på kvinnor i högre grad än på män.

Vad gäller huruvida det sker en anpassning över tid i hemarbete, det vill säga förändringar i konflikten mellan arbete och privatliv är resultaten inte entydiga. Vissa resultat pekar mot att stressen minskar men för familjer med yngre hemmavarande barn indikerar studier (Schieman m.fl. 2021) en fortsatt hög belastning.

Produktivitet

Sökningarna gav sammanlagt 22 studier som klassificerades enligt den modifierade versionen av *Mixed methods appraisal tool* (MMAT). I den 5-gradiga skalan klassificerades tre studier till nivå 4, sju studier till nivå 3 och tolv studier till nivå 2 (se tabell 2.3). Alla var webbenkäter.

Som framgår var studierna fördelade på många länder och yrkeskategorier.

Tabell 2.3 Produktivitet – Sammanfattande uppgifter om de inkluderade studierna: länder, kvalitet, antal deltagare, yrkeskategori

Land och referens	MMAT, 1–5	Antal svarande	Yrkeskategorier/urval
Danmark, Kirchner m.fl. 2021	3	1 053	Kunskapsarbetare
England, Felstead m.fl. 2021	4	2 700	Nationellt representativt urval
EU 29 länder, Ipsen m.fl. 2021	2	5 748	Majoritet akademiker
Indien, Farooq m.fl. 2021	3	250	IT, banker, sjukhus
Indonesien, Sutarto m.fl. 2021	3	472	60 % i privata företag eller NGO
Italien, Galanti m.fl. 2021	2	209	Privata och officiella organ.
Japan, Shimura m.fl. 2021	4	3 123	Kontorsarbetare
Litauen, Raišiene m.fl. 2020	2	436	Service, adm., utbildn.
Mexico, Garcia-Contreras m.fl. 2021	3	971	Offentligt anställda
Rumänien, Mihalca m.fl. 2021 (a)	2	482	IT-företag
Singapore, Danker m.fl. 2021	2	2 024 x 4	Polisanställda
Sydafrika, Koekemoer m.fl. 2021	2	229	Servicearbetare
Sydam., Sandoval-Reyes m.fl. 2021	3	1 285	Majoritet högutbildade
Tyskland Bartsch m.fl. 2021	2	206	Servicearbetare
Tyskland Schmitt m.fl. 2021	2	403	Online panel
Ungern, Aczel m.fl. 2021	2	704	Akademiker
USA, George m.fl. 2021	2	278	Blandade yrken rekryterade via Survey service Amazon Mechanical Turk
USA, Jimenez-Gomez m.fl. 2021	2	491	Beteendeanalytiker
USA, Awada m.fl. 2021	2	988	Majoritet akademiker
USA m fl, Cui m.fl. 2020	4	25 länder	Studie av produktion av forskningsartiklar
USA, England m.fl. Russo m.fl. 2021	3	192	Programmerare
USA, Feng m.fl. 2020	3	286	Yrkesaktiva par, blandade yrken

Den övergripande frågeställningen är relationen mellan arbete i hemmet/på primärarbetsplatsen och produktivitet. Måtten är självskattad produktivitet och skattningar av vilka aspekter av arbetet som är korrelerade med produktivitet eller bedöms bidra till produktivitet. I tillägg till fördelar och nackdelar med distansarbete i hemmet och produktivitet finns också i några studier analyser av utvecklingen över tid.

Produktivitetsskopplade faktorer

En engelsk longitudinell studie (Felstead m.fl. 2021) av hög vetenskaplig kvalitet (nivå 4) med data från tiden före pandemin och under pandemin visar öknings i självskattad produktivitet över tid. Ökningen är främst förknippad med fler arbetade timmar i hemmet än på primärarbetsplatsen. Lägre produktivitet hörde samman både med arbetsorganisatoriska förhållanden (brist på

uppgifter, sämre resurser i hemmet) och hemförhållanden (barn som kräver uppmärksamhet). Inga skillnader mellan män och kvinnor framkom.

I den indonesiska studien av Sutarto m.fl. (2021, nivå 3) rapporterade de anställda högre produktivitet vid distansarbete, vilket forskarna antar hör samman med mindre stress och högre välbefinnande vid hemarbete. Även den sydamerikanska studien (Sandoval-Reyes m.fl. 2021, nivå 3) fann att distansarbete bidrog till ökad produktivitet och engagemang. Stress hade i den studien mer negativ inverkan på mäns produktivitet än på kvinnors.

Därutöver finns ett antal studier som visar positiva effekter under vissa villkor. I studien av Awada m.fl. (2021, nivå 2) är bra kontakt med kollegor, egen arbetsplats i hemmet och hög inkomst sådana faktorer. Studien av Bartsch m.fl. (2021, nivå 2) visade att för att anställda skulle upprätthålla sina prestationer krävdes både ett uppgifts- och relationsinriktat ledarskap. Andra positiva medierande faktorer var autonomi och sammanhållning. Studien av Koekemoer m.fl. (2021, nivå 2) visar att resurskraftigt ledarskapsbeteende har signifikant positivt samband med effektivitet och självskattad prestation. Mihalca m.fl. (2021, nivå 2) identifierade individuella faktorer, som möjlighet till planering och målstyrning som viktiga för produktivitet.

Negativa och differentierade effekter på produktivitet

I artikeln av Cui m.fl. (2020, nivå 4), som byggde på forskningsartiklar av 76 832 författare i 25 länder, fann man att kvinnliga forskare hade färre antal förhandspublicerade artiklar (*preprints*) än manliga 14 veckor före pandemin och på en ganska stabil nivå, men att klyftan mellan kvinnor och män ökade under de 10 veckor under pandemin som undersökningen pågick. Skillnaden mellan kvinnor och män antas bero på att kvinnor får ta ett större ansvar för hem och barn i samband med distansarbete i hemmet. Skolorna var stängda i de flesta länderna under pandemin.

I den longitudinella japanska studien av Shimura m.fl. (2021, nivå 4) jämförde man produktivitet före och under pandemin och fann att heltidsdistansarbete minskade produktiviteten.

Raišiene m.fl. (2021, nivå 2) undersökte vad som gynnade och missgynnade effektivitet i distansarbete och fann att kvinnor huvudsakligen såg fördelar för effektiviteten med att kunna arbeta oberoende och utan tidspress, medan män upplevde mer störningar i hemmet.

Kirchner m.fl. (2021, nivå 3) jämförde chefer och personer utan chefsuppgifter. Resultaten visade att cheferna fick lägga ner fler arbetstimmar än de utan chefsuppgifter för att upprätthålla samma produktivitet som tidigare. De senare rapporterade större autonomi vid arbete i hemmet, men samtidigt större restriktioner vad gäller den fysiska arbetssituationen och oklarheter i yrkesrollen.

Galanti m.fl. (2021, nivå 2) undersökte anställda i offentliga och privata organisationer i Italien och fann minskad självrapporterad produktivitet och arbetsengagemang vid distansarbete i hemmet. Resultaten visar dock att genom självledarskap och autonomi kan den anställde bibehålla produktivitet och engagemang, vilket är värdefull information för organisationer och arbetsgivare inför distansarbete i framtiden.

Den indiska retrospektiva tvärsnittsstudien (Farooq m.fl. 2021, nivå 3) visar negativ effekt på produktivitet för både män och kvinnor, men mest för kvinnor, vilket antas bero på att kvinnor tar ett större ansvar för obetalda sysslor i hemmet. Resultaten i den retrospektiva studien av Feng m.fl. (2020, nivå 3) i USA går i samma riktning som den indiska. Kvinnor skattar sin produktivitet lägre under pandemin medan män inte anger någon skillnad.

I studien av Felstead m.fl. (2021, nivå 4) från England var huvudresultatet positivt men också negativa faktorer kunde identifieras, som brist på uppgifter, sämre resurser i hemarbetet och störning från hemmavarande barn. Danker m.fl. (2021, nivå 2) visade i studien från Singapore att vårdande funktion i hemmet bidrog till mer stress och självskattad lägre produktivitet.

Studien av Aczel m.fl. (2021, nivå 2) från Ungern ger en differentierad bild av produktivitetsaspekter för universitetsanställda. Den indikerade att kontoret var bättre för tankeutbyten, person- och teamkontakter medan hemmet var bättre vid arbete med manuskript, läsande av facklitteratur och dataanalyser.

Jimenez-Gomez m.fl. (2021, nivå 2) ger också ett bidrag till för- och nackdelar vid hemarbete. Den visar att de som arbetar hemifrån rapporterar bättre tidsplanering (*time management*), bättre informationsutbyte men mer störningar och sämre produktivitet. Ingen skillnad i övriga utfallsvariabler.

Garcia-Contreras m.fl. (2021, nivå 3) konstaterade i en mexikansk studie att cirka hälften av de offentliganställda som ingick i studien inte rapporterade ökad produktivitet i samband med distansarbete, vilket delvis tillskrivs den snabba och oplanerade omställningen till arbete på distans. Lojalitet med organisationen ökade genom det förtroende de anställda fått att arbeta mer flexibelt.

Två studier gav ingen eller svag påverkan på produktivitet. I studien av George m.fl. (2021, nivå 2) upplevde de flesta ingen skillnad i produktivitet. Studien av Schmitt m.fl. (2021, nivå 2) visade hur kognitiv överbelastning medierar sambandet mellan ökad användning av digitala verktyg och arbetsbelastning, med konsekvenser för produktivitet.

Utveckling och anpassningsprocesser över tid

I några av studierna med flera datainsamlingar under pandemitiden kunde utvecklingsprocesser studeras. I studien av Russo m.fl. (2021, nivå 3) där deltagarna huvudsakligen befann sig i USA och Storbritannien indikerade

resultaten anpassning. Samband mellan stress med flera variabler och sämre prestation vid första datainsamlingen hade minskat eller försvunnit vid den andra datainsamlingen.

Slutligen visar den stora EU-studien (Ipsen m.fl. 2021, nivå 2) att män skattar sin effektivitet vid distansarbete högre än kvinnor gör. Faktorer som bidrog till detta var att män kände sig mindre begränsade eller att män i mindre utsträckning än kvinnor saknade viktiga arbetsverktyg. Personer med barn under 15 år i hemmet (skolor och förskolor var stängda i flertalet länder under våren 2020) uppfattade sig arbeta mindre effektivt i hemmet jämfört med dem utan barn. Könsskillnader redovisas inte.

Sammanfattning av produktivitet

Den övervägande delen studier pekar mot ökad produktivitet men studierna är delvis gjorda på olika sätt, vilket gör att alla inte kan jämföras. Studien av Felstead m.fl. (2021) visar att ökad självskattad produktivitet prediceras av fler arbetade timmar i hemmet än på primärarbetsplatsen medan minskad produktivitet hörde samman med brist på uppgifter, sämre resurser i hemmet samt barn som kräver uppmärksamhet. Inga skillnader mellan män och kvinnor påträffades i dessa analyser.

Andra faktorer som bidrar till ökad produktivitet är:

- bra kontakt med kollegor (flera studier)
- egen arbetsplats i hemmet (Awada m.fl. 2021)
- autonomi och sammanhållning (flera studier)
- ett uppgifts- och relationsinriktat ledarskap (Bartsch m.fl. 2021).

Hemmavarande små och yngre barn återkommer i flera studier som associerade med skattningar av lägre produktivitet. Några studier har analyserat könsskillnader och resultaten pekar åt båda hållen, det vill säga i några studier skattar kvinnor sin produktivitet lägre än vad männen gör – i någon studie är resultaten det motsatta. Senare års studier av könsskillnader i arbete har funnit att sådana skillnader oftast hör samman med att män och kvinnor arbetar i olika sektorer eller olika nivåer i en organisation. Underlaget här är dock för litet för att kunna dra slutsatser kring detta resultat.

Resultat från svenska studier och jämförelser av svenska och internationella studier

Varken i det datorbaserade sökningarna eller i handsökningarna dök det upp några vetenskapliga artiklar från Sverige. Genom handsökningar påträffades dock ett antal enkätstudier som genomförts av fackliga organisationer och konsultföretag. Av denna grå litteratur valde vi ut fyra studier, främst för att de var kvantitativt omfattande och hade en tydlig urvalsram (medlemmar i tre fackliga organisationer). Ytterligare några studier återfanns men de exkluderades på grund av oklar urvalsram och avsaknad av bortfallsuppgifter med flera metoduppgifter. Vidare inkluderades en studie som drivs av *European Foundation* vilken visserligen har ett så kallat snöbollsurval men har den fördelen att den bygger på ett stort antal svarande, det tyngsta skälet för inkludering. Dispositionen för detta avsnitt är som följer: först ges en kort faktagpresentation av de grå studierna följt av några huvudresultat från dessa med uppdelning på de tre områden. Avslutningsvis görs en del jämförelser mellan svenska resultaten (inkl. EU-studien) och resultaten i de inkluderade internationella studierna.

Akavia-studierna *Kontoret efter pandemin* (2021a) och *Flexibla arbetslivet – en kvinnofälla?* (2021b).

Undersökningarna genomfördes i juni (n = 4 299, 42 % svarsfrekvens) och september 2021 (n = 3 692, 38 % svarsfrekvens). Svaren är viktade så att de är representativa för medlemsgruppen. Vissa frågor ställdes endast till chefer. Akavia har 130 000 medlemmar: ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Akavia-studien är framförallt inriktad på arbetsvillkor, fördelar och nackdelar, och medlemmarnas inställning till att arbeta på distans.

ST-studien *Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?* (2020) Resultaten baseras på en enkät som skickades till yrkesverksamma medlemmar (statsanställda) under andra halvan av maj 2020. Drygt 41 400 medlemmar mottog enkäten och 13 468 medlemmar besvarade enkäten, vilket innebär att 33 procent svarade. Av dessa var det ungefär 1/3 som aldrig eller mycket sällan arbetade på distans och som därför inte svarade på frågorna om distansarbete. En stor majoritet arbetade på en myndighet, följt av arbete vid universitet eller högskola.

TCO-studien *Livspusslet under Coronapandemin* (2021)

Genomfördes i september 2020 med ett urval av medlemmar (n = 2 046) i olika TCO-förbund (Forsell 2021). Urvalet var tjänstemän mellan 18 och 65 år som hade samma arbete innan som under corona-pandemin. I studien kunde hemarbetande jämföras med de som fortsatt jobba på arbetsplatsen. Svarsprocent eller bortfall anges inte i rapporten.

EU-studien *Living, working and covid-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year (Eurofound, 2020)*. Tre datainsamlingar har gjorts inom EU27 – länderna med många svarande. I den tredje datainsamlingen våren 2021 ingick 46 800 personer. Urvalet till webbstudien skedde via snöbollsmetod och via annonsering i sociala medier.

Resultat från grå litteraturen från Sverige och EU

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsbelastning – stress. I ST-studien är upplevd stress associerad med mängden distansarbete. Bland de som arbetar hemma är det fler som anger att de är mindre stressade än tidigare (35 mot 21 procent tidigare). Bland de som är på kontoret har andelen stressade stigit (till 35 procent från 11 procent tidigare). I TCO-studien var det 41 procent av kvinnorna som fortsatt på ordinarie arbetsplats, som rapporterade ökad arbetsbelastning, jämfört med 33 procent bland männen. Bland kvinnor som jobbat hemifrån var det också en högre andel bland kvinnorna som rapporterade ökad belastning (30 procent) jämfört med 20 procent bland männen.

Chefer. Enligt Akavia-studien (2021a) anser 46 procent av cheferna att deras möjlighet till ledarskap har blivit något eller mycket sämre. Det svåraste för cheferna med att leda på distans har varit att bedöma hur medarbetaren mår (30 procent) och att fånga upp om någon medarbetare behöver stöd (22 procent). En nackdel som framhävs med distansarbete är att det är svårt att skilja på arbete och fritid (34 procent). Trots dessa problem är det så många som 86 procent av cheferna som anser att det för egen del fungerar mycket bra eller bra att jobba på distans, medan endast 3 procent tycker att det fungerar ganska dåligt eller mycket dåligt.

Sociala relationer och stöd från chef. TCO-studien visade att kvinnor i större utsträckning än män rapporterade försämrat stöd. I TCO-materialet är det 80 procent som instämmer i påståendet ”Jag har saknat det sociala umgänget med mina arbetskamrater”. I Akavia-studien (2021a) framträder att bra sociala och professionella kontakter med kollegor och med närmaste chef som några av de mest angelägna faktorerna för att kunna vara nöjd med att arbeta hemifrån.

Fördelning av arbete mellan hemmet och primärarbetsplatsen. Enligt Akavia-studien (2021a) har chefer och medarbetare en relativt likartad syn på fördelningen mellan arbete i hemmet och på primärarbetsplatsen. Flertalet medarbetare och chefer föredrar en kombination av arbete från kontor och hemifrån. 40 procent av cheferna anser att det är optimalt att medarbetarna jobbar ungefär lika mycket på kontoret som i hemmet. Det finns en tendens att chefer, särskilt manliga chefer, gärna ser fler dagar på kontoret än vad medarbetarna önskar och ju högre chefsbefattning, desto mer negativ inställning till många dagars arbete hemifrån.

Upplösta tidsgränser. Eurofound-studien visade att det var relativt vanligt att man arbetade under sin lediga tid. Andelen var högre bland kvinnor än bland män och könsskillnaden var ännu större bland de som hade barn under 11 år (35 procent bland kvinnorna och 23 procent bland männen). Bland de som jobbade på primärarbetsplatsen var det bara 8 procent (resultaten gäller tredje datainsamlingen våren 2021).

Balans mellan arbete och övrigt liv

I ST-studien är det hela 50 procent som anger att balansen mellan fritid och arbetsliv blir bättre vid distansarbete. En större andel bland kvinnorna än bland männen upplever att balansen har blivit bättre. Gruppen 25–39 år mer polariserad än andra åldersgrupper, vilket kan antas ha att göra med olika behov och förutsättningar i denna åldersgrupp.

I TCO-studien används begreppet livspusslet, vilket vi ser som likvärdigt med balans mellan arbete och privatliv och studien pekar i samma riktning som ST-studien. En hög andel bland både män (54 %) och kvinnor (68 %) anger att det blivit lättare att få ihop livspusslet. Bland de som har barn under 12 år är andelen så hög som 77 procent, jämfört med 53 procent bland de som inte har barn. Män som arbetar hemifrån är oftare stressade över att få ihop livspusslet än män som arbetar på arbetsplatsen.

I Eurofoundstudien där tre mätningar ingick växte obalansen mest bland småbarnsföräldrar, där relativt många angav att de var så trötta att de inte orkade med hushållsarbete. Särskilt höga tal fanns bland kvinnor med små barn och som arbetade enbart hemifrån. Till det positiva hörde att över tid minskade oron över arbetet både bland kvinnor och bland män, vilket tolkas som att man över tid kan ha utvecklat sin förmåga att separera arbetstid och fritid.

Produktivitet

När det gäller upplevd effektivitet finns det enligt ST-studien en tydlig skillnad mellan de som arbetar på distans och de som inte gör det. Så många som 46 procent av de som arbetar på distans varje dag uppger att de är mer eller mycket mer effektiva än tidigare. Bland de som inte alls jobbar på distans är det endast 12 procent som upplever att de är mer eller mycket mer effektiva. Det verkar finnas ett dos-respons-samband: ju mera distansarbete, desto fler upplever att de blivit mer effektiva. Det kan exemplifieras med ett citat från en studiedeltagare i ST-studien (2020, sid 15):

Upplever att jag får den arbetsro jag behöver vilket inte kan tillgodoses av arbetsgivaren eftersom vi sitter i öppet landskap. Det har lett till betydligt mera effektivt arbete och minskad stress samt att jag fortfarande är pigg i huvudet när arbetsdagen är slut.

Tendensen i TCO-studien är densamma som i ST-studien. Det är betydligt fler som anger att de ”fått mer gjort än vanligt” än motsatsen. Också här finns en könsskillnad. Bland kvinnorna är det 40 procent som anger att de fått mer

gjort än vanligt jämfört med knappt 30 procent bland männen. Det är bara drygt 10 procent som anger att de fått mindre gjort. Kvinnor uppger i större grad än männen att de kan koncentrera sig när de arbetar hemifrån I Akavia-studien (2021a) är tendensen än klarare och den första delen av studien gjordes sommaren 2021, det vill säga när deltagarna hade ungefär ett år längre erfarenhet av distansarbete. Av de svarande uppgav 53 procent att de har blivit mer effektiva när de arbetar hemifrån och 36 procent av cheferna ansåg att medarbetarna hade blivit effektivare. En mycket låg andel både bland medarbetare och chefer ansåg att effektiviteten minskat, 13 respektive 16 procent. Både den första (2021a) och den andra (istället för /2021b) visade att kvinnor är mer positiva än män till distansarbete och anser i högre grad än män att de är mer effektiva, men skattar också sin stressnivå högre än män. En svag tendens i båda Akavia-studierna är att arbetet hemifrån inte uppfattas vara bra för kreativitet och innovation. En knapp tredjedel av såväl medarbetare som chefer anser att kreativitet och innovationsförmåga har påverkats negativt under pandemin medan 25 procent har motsatt uppfattning.

Jämförelse svenska och internationella studier

Arbetsmiljö och hälsa

En klar majoritet av de som svarade i svenska studierna och som arbetat på distans från hemmet vill gärna fortsätta arbeta på distans. Man vill dock kunna växla mellan primärarbetsplatsen och arbete i hemmet och själv bestämma vilka dagar. De internationella studierna, liksom Eurofound-studien, visar också att många anställda kan tänka sig att fortsätta arbeta på distans vissa dagar i veckan (t.ex. George m.fl. 2021). I båda fallen framhålls självständighet och kontroll som fördelar vid distansarbete i hemmet, men man rapporterar också nackdelar, som brist på sociala kontakter, oklara arbetsförhållanden och inadekvata arbetsverktyg (t.ex. Ipsen m.fl. 2021).

De internationella studierna visar dock mer negativa hälsoeffekter, som ökad stress och psykisk ohälsa bland dem som arbetar heltid på distans (t.ex. Yerkes m.fl. 2020). Både i Sverige och i andra länder uppger många studiedeltagare att de arbetar fler timmar i hemmet än de gör på primärarbetsplatsen. Sammantaget visar studierna att de som i Sverige har arbetat på distans från hemmet under pandemin är mer positiva än motsvarande grupper i andra länder. Störst är skillnaderna för kvinnor.

Chefer, både i Sverige och i andra länder, upplever att deras arbetssituation blivit mer krävande i samband med distansarbete. Studien av Kirchner m.fl. (2021), där chefer och anställda jämförs under distansarbete, visade att chefer såg sitt jobb som mer krävande, bland annat på grund av mer störningar i arbetet jämfört med gruppen utan chefsuppgifter.

Balans mellan arbete och övrigt liv

Vad gäller balansen mellan arbete och övrigt liv visar, som framgått, de svenska studierna genomgående att distansarbete har bidragit till att underlätta balansen. De publicerade studierna från andra delar av världen visar en mer negativ bild, där framförallt föräldrar med små barn i hemmet upplever större konflikt mellan arbete och övrigt liv i samband med distansarbete i hemmet (Schieman m.fl. 2021; Ipsen m.fl. 2021). Kvinnor upplevde större begränsningar i hemarbetet och män upplevde mer störningar i arbetet i hemmet. Obalans mellan arbete och övrigt liv var kopplad till ökad stress och sämre möjligheter till återhämtning.

Eurofound-studien visade i linje med de internationella studierna huvudsakligen negativa effekter på balansen arbete–övrigt liv i samband med distansarbete i hemmet och, i likhet med dessa studier, också att kvinnor med små barn som arbetar heltid i hemmet var värst drabbade. I den studie i Kanada (Schieman m.fl. 2021) där man gjorde upprepade mätningar under pandemin fann man en viss minskning i konflikten över tid, men detta gällde inte föräldrar med barn yngre än 12 år i hemmet. En trolig förklaring till dessa skillnader är att i Sverige, i motsats till de flesta andra länder, var grundskolor och förskolor öppna under pandemin. När skolorna var stängda fick de föräldrar som arbetade i hemmet samsas med barnen och skulle dessutom hjälpa barnen med undervisning i hemmet.

Produktivitet

De svenska studierna pekar genomgående på att man är mer produktiv och mer effektiv när man arbetar i hemmet, men att hemarbetet inte är bra för kreativitet och innovation. De internationella studierna visar blandade resultat och flera pekar mot minskad produktivitet vid arbete i hemmet, men som ibland kompenseras genom att man arbetar fler timmar. Den longitudinella studien av Shimura m.fl. (2021) med japanska kontorsarbetare visade att de anställda rapporterade sämre produktivitet under distansarbete i hemmet jämfört med primärarbetsplatsen före pandemin. Även i studier (t.ex. Felstead & Reuschke, 2021) där de flesta inte rapporterar sämre produktivitet i hemarbetet framhålls nackdelar, som brist på lämpliga arbetsuppgifter, sämre resurser och störningar från familjemedlemmar. Studien av Aczel m.fl. (2021) i Ungern med universitetsanställda visar att vissa arbetsuppgifter, som att läsa litteratur och analysera data fungerar bättre i hemmet, medan kontakter med kollegor och tankeutbyten fungerar sämre. Eurofound-studien behandlar inte produktivitet.

Könsskillnader i de internationella vetenskapliga studierna

Nästan alla grupper av anställda som undersökts i samband med distansarbete i hemmet omfattar både kvinnor och män, men könsskillnader i utfall har bara analyserats i cirka hälften av studierna. I vissa fall har man dock använt bakgrundsfaktorer som kön, ålder, utbildning och barn i hemmet, för att vika resultaten. Här redovisas könsskillnader i utfall för de studier där könsskillnader har analyserats, uppdelat på de tre blocken.

Arbetsmiljö och hälsa. I sju studier rapporterar kvinnor sämre arbetsmiljö och hälsa än män. Kvinnor kände sig mer utmattade, utbrända, överbelastade, störda och upplevde sämre välbefinnande, sämre hälsa och större begränsningar än män i samband med distansarbete i hemmet. I två studier från Rumänien och Litauen (Miron m.fl. 2021; Raišiene m.fl. 2020), med huvudsakligen högutbildade deltagare, var resultatet det motsatta: Kvinnor var mer positiva till distansarbete än män och såg fördelar med en hälsosammare livsstil i hemmet, samt att kunna arbeta oberoende och utan tidspress. I en studie från Nederländerna (Yerkes m.fl. 2020) rapporterades skillnader i båda riktningarna: Fler mödrar än fäder upplevde mer arbetspress (*work pressure*) (39 mot 31 %) och samtidigt var det fler mödrar än fäder som upplevde mindre arbetspress (25 mot 19 %) än fäder under *lockdown* jämfört med före pandemin (skattat retrospektivt). Sammantaget visar alltså de internationella studierna att distansarbete huvudsakligen har varit mer negativt för kvinnor än för män med avseende på arbetsmiljö och hälsa.

Balans mellan arbete och övrigt liv. I nio studier rapporterades sämre balans mellan arbete och övrigt liv under distansarbete i hemmet för kvinnor jämfört med män. Ingen studie rapporterade bättre balans för kvinnor än för män, men tre studier fann inte några skillnader i balansen arbete–övrigt liv mellan kvinnor och män. Försämrad balans kunde bestå i att arbetet påverkade kvinnors personliga liv i större utsträckning eller att olika roller (arbete, familj) stör varandra mer än för män. Kvinnor upplevde också större problem att balansera arbete och hushållsarbete/vård av barn, större begränsningar i hemarbetet och större kognitiva krav än män. Sammanfattningsvis ger de internationella studierna sålunda starkt stöd för att balansen mellan arbete och övrigt liv påverkats mer negativt för kvinnor än för män i samband med distansarbete i hemmet, speciellt i familjer med små barn.

Produktivitet. I fyra studier (Awada m.fl. 2021; Danker m.fl. 2021; Sandoval-Reyes m.fl. 2021; Raišiene m.fl. 2020) rapporteras bättre produktivitet för kvinnor än för män i samband med distansarbete, bland annat genom möjligheten att arbeta oberoende och utan tidspress, samt genom att arbeta fler timmar eller genom att män var mer störda vid hemarbete. I fem studier (Cui m.fl. 2020; Farooq & Sultana 2021; Feng & Savani 2020; Ipsen m.fl. 2021; Staniscuaski m.fl. 2021) rapporterade kvinnor sämre produktivitet än män, framförallt på grund av större ansvar för barn och hushållsarbete. I en studie (Felstead & Reuschke, 2021) fann man att närvaron av barn i hemmet hade negativ effekt på produktiviteten både för kvinnor och män. Studierna visar att produktivitet i samband med distansarbete i hemmet påverkas mer av andra faktorer än könstillhörighet, såsom ansvar för obetalt arbete i hemmet, möjligheten att arbeta ostörd eller genom att arbeta fler timmar i hemmet.

Del 3. Kommentarer och sammanfattning av resultat, kunskapsluckor och forskningsbehov

Syftet med denna översikt har varit att öka kunskapen om distansarbete i hemmet genom att göra en översikt av översikter av forskning om distansarbete åren 2005–2021 och kombinera denna med en översikt av originalstudier av distansarbete i hemmet 2020–2021 under covid-19-pandemin. Syftet med och uppläggningsen av översikten skulle bidra till ökad kunskap om distansarbete i hemmet både under normala förhållanden (frivilligt) och påtvingat under pandemitiden.

Utöver de rent vetenskapliga syftena är avsikten att bidra med praktisk användbar forskningsbaserad kunskap till den diskussion som nu pågår kring framväxten av ett arbetsliv med mer distansarbete i hemmet efter pandemin. I uppläggningsen låg att det skulle vara möjligt att bättre förstå vilken arbetsmiljöproblematik och annan problematik som är generell vid distansarbete, och vilken problematik som specifikt hör samman med distansarbete i hemmet i den situation och under de betingelser som rådde under pandemitiden 2020–2021.

Storskaligheten i detta ”naturliga experiment” med distansarbete i hemmet, vilket hösten 2021 pågick i ungefär 1,5 år i Sverige och än längre i en del andra länder, har gjort det möjligt att upptäcka och analysera nya och specifika aspekter, som är värdefulla vid en planerad övergång till distansarbete i hemmet i ett samhällsligt normalläge. Ökade kunskaper om det specifika och det generella ska vara ett bidrag till stöd för en förväntad utveckling mot ökat distansarbete i hemmet i framtiden, som är ett önskemål som har framkommit i många studier. Vi har tidigare i samband med resultatpresentationen tagit upp frågan om vad som gäller generellt för distansarbete och vad som är specifikt under pandemin och vi fortsätter här med att knyta distinktionen till konkreta förhållanden och resultat.

Åtgärderna mot pandemin, med omfattande hemarbete för att minska smittspridning, har i många avseenden skapat både en ny hemmiljö och en ny arbetsmiljö. Ett exempel på detta är att ju mindre fysiskt utrymme som finns i hemmet, desto mer måste dessa två miljöer mixas samman – ju större utrymme desto mindre behöver överlappningen bli mellan arbetets och hemlivets sfär, vilket innebär att arbetsmiljön i hemmet inte behöver skilja sig så mycket från en bra arbetsmiljö på primärarbetsplatsen. I båda fallen gäller dock fysisk frånvaro av arbetsledning och arbetskamrater. Det är förhållanden som kvar-

står även efter att nedstängningen av primärarbetsplatsen under pandemin har upphört, men effekterna modifieras av att den enskilde i normalsituationen nästan aldrig har tvingats till hemarbete utan det är då självvalt. Självselektionen till distansarbete bör ha bidragit till att hemarbete och individuella behov och förutsättningar matchats bättre än när anställda inte haft något val. Men det är inte bara hemmet som förändras utan också primärarbetsplatsen genom den kvantitativa utglesning av personal som blir följderna av att många distansarbetar. Den förändringen har inte ingått i studien men är naturligtvis en stor fråga inför praktiska beslut om utökning av distansarbete.

Det är ovanligt att någon studie empiriskt försökt reda ut och kvantifiera vad som är pandemispecifika hälsoeffekter från oro över pandemin i sig och över risker sammanhängande med den å ena sidan, och hälsoeffekter och andra effekter som härrör från den nya arbetssituationen i hemmet å andra sidan. I en studie (Pirzadeh & Lingard, 2021) sökte forskarna med upprepade mätningar att korrelera människors hälsoupplevelse med den effekt på psykiskt välbefinnandet som kan härledas från smittointensitet och dödstal i det omgivande samhället. Avsikten var att komma åt och kvantifiera hur mycket av ohälsa som kan tillskrivas oro och ångest för covid-19-pandemin. Resultaten visar att de negativa effekterna av distansarbete i hemmet, med isolering, tidspress, långa arbetsdagar och konflikt mellan arbete och övrigt liv, också påverkas av den oro och osäkerhet man känner inför risken att bli smittad av covid-19 och över pandemins utbredning över världen. Ett exempel på detta är följande citat (Pirzadeh & Lingard, 2021, sid 14):

Det hela tiden pågående nyhetsflödet om pandemins utbredning stör mig i mitt arbete och tvingar mig att följa nyheterna. Det gör mig upprörd när jag återgår till arbetet och jag får svårt att koncentrera mig
(Vår översättning).

I översikten har vi granskat forskning kring distansarbete i hemmet inom tre områden. Det första är arbetsmiljö och hälsa. Det andra gäller balansen mellan arbete och privatliv och det tredje området gäller produktivitet i samband med distansarbete i hemmet jämfört med arbete på den ordinarie arbetsplatsen. De tre områdena är i praktiken inte separata utan förbundna med varandra, vilket ökar komplexiteten både för analyser och för praktiska slutsatser. Till komplexiteten hör också förekomsten av inte bara direkta vägar från arbetsvillkor till psykiskt välbefinnande eller påfrestning, utan också indirekta vägar. Ett exempel på detta är att arbetsvillkor är direkt associerade med psykiskt välbefinnande, men även indirekt via obalans mellan arbete och privatliv. Denna komplexitet speglas också i beskrivningen av att distansarbete har gränssytor mot många sidor av människors liv (Charalampous m.fl. 2019; Allen m.fl. 2015). För den diskussionen är det som tidigare poängterats viktigt att skilja på förhållanden som specifikt hör samman med pandemisituationen och förhållanden som är relaterade till distans- och hemarbete i ett samhälleligt ”normalläge”.

De granskade studierna har utförts i många länder, som är lika i vissa avseenden och olika i andra, vilket komplicerar tolkningen av resultat, men likheter och olikheter kan också ses som förutsättningar för att kunna utveckla goda villkor i distansarbete i framtiden. Effekter av olika förutsättningar för distansarbete är också att betrakta som ett viktigt forskningsområde.

Till likheterna i förutsättningar hör att studierna riktas mot arbete som i mycket stor utsträckning kan utföras via digitala verktyg, där utrustningen världen över är likartad vilket också medför att mikrosituationen är relativt likartad. Vad gäller arbetsplatsens fysiska miljö kan det finnas stora skillnader beroende på bostadens förutsättningar att fungera som arbetsplats, som skiljer sig både mellan och inom länder och korrelerar med socioekonomisk position. Vi har inte identifierat någon studie som empiriskt har undersökt vilken roll bostadstorlek och planlösning spelar för en bra psykosocial arbetsmiljö och möjligheten att arbeta effektivt.

Det kan vidare finnas skillnader i kultur och synen på mäns och kvinnors roller och kompetensområden i hemmet, vilket påverkar den könsrelaterade arbetsdelningen och får extra genomslag när flera distansarbetande bor tillsammans och har barn.

Olika förhållanden på makronivå kan få genomslag och ge förutsättningar i mikrosituationen – det vill säga i det konkreta arbetet i hemmet. I detta ligger sådant som IT-kompetens i befolkningen och tillgång till snabba bredbandsuppkopplingar där Sverige intar toppositioner. I färsk data från en årligen återkommande EU-undersökning tar nordiska länder – Finland, Danmark, Sverige – de tre topplatserna i detta avseende (*European Commission, 2021*). Vissa förhållanden på arbetsplatsen med särskild relevans för distansarbete i hemmet kan också spela roll. Således placerar sig Sverige betydligt över genomsnittet i EU:s vart femte år återkommande arbetslivsenkät (28 länder 2015), beträffande helt autonoma team (27 mot 11 procent), lära nya saker (91 mot 72 procent), alltid eller för det mesta påverka beslut som rör egna arbetet (53 mot 47 procent) (*Eurofound, 2017*). Dessa arbetsorganisatoriska förhållanden kan också vara bidragande till att Sverige avviker från huvudtrenderna i de internationella studierna om distansarbete.

Sammanfattningsvis visar denna översiktsstudie både tydliga tendenser och viss spretighet, vilket sannolikt är en följd av att studierna är gjorda från olika perspektiv och många variabler har använts i de granskade studierna. Till detta kan läggas att distansarbete, som sagts, gränsar mot många sidor av människors liv och att den yttre samhällsliga kontexten spelar roll när resultat från så många länder med olika kulturer jämförs. Studieunderlaget för vissa frågeställningar är också litet vilket kan bidra till spretighet och göra vissa resultat något osäkra. Men vissa resultat och tendenser återkommer dock i olika studier från olika länder, i olika samhällsliga och kulturella kontext. I kommande avsnitt förtydligas dessa tendenser inom de tre undersökta områdena.

Arbetsmiljö och hälsa

Att uppleva omvärlden som förutsägbar och någorlunda kontrollerbar är starkt stressdämpande, inte bara i arbetslivet utan också generellt. Både i översiktorna och originalstudierna framkommer kontroll, som oftast har beteckningen autonomi i studierna, som en av de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna. Innebörden i kontroll verkar dock vara något olika på en traditionell primärarbetsplats och under arbete på distans i hemmet, vilket främst har att göra med tillgång till olika resurser för arbetets genomförande. På arbetsplatsen handlar det om arbetsledning, kollegor, olika specialister, men också teknisk utrustning och service av sådan utrustning. När det gäller arbete i hemmet handlar autonomi eller kontroll oftast om möjlighet att själv bestämma när och hur man arbetar och i vilken takt. Brist på kontroll med följdverkningar som ineffektivitet och lägre produktivitet uppstår när tillgången till resurser minskar och den egna kompetensen för att lösa problem som kontinuerligt uppstår inte räcker till.

En tolkning av det starka genomslaget för autonomi är att i hemarbetsituationen är tröskeln högre än på primärarbetsplatsen för att vända sig till arbetskamrater och chef för att be om hjälp. Detta förhållande ökar kraven på autonomt handlande och kompetens. Om individen har otillräckliga förutsättningar för att agera autonomt kan den generellt önskvärda autonomin få negativa konsekvenser. Sett i förhållande till tidigare forskning är betydelsen av autonomi inte överraskande, men i distansarbete verkar autonomi delvis ha ett nytt innehåll och spela en ännu större roll än i arbete på en vanlig arbetsplats. Autonomi kan där förvandlas till ett arbetskrav istället för en resurs att hantera arbetskrav. Detta kan påverka förutsättningarna för distansarbete under normala förhållanden efter pandemin.

Ett relativt entydigt och inte oväntat resultat är att sociala aspekter väger tungt vid arbete i hemmet. Om inga särskilda insatser görs tunnans kommunikationen mellan den hemarbetande och kollegor och chefer ut och försvåras vid hemarbete, vilket får konsekvenser såväl för produktivitet, som balans mellan arbetsliv och privatliv och hälsa. Den stora betydelsen av fungerande kommunikation är vad som kunde förväntas utifrån tidigare forskning, men accentueras än tydligare vid distansarbete i hemmet. Där gäller kunskapsbehovet snarast hur denna kommunikation ska organiseras, och vad den ska innehålla, för att gynna produktivitet och individens psykosociala förhållanden och främja både kort- och långsiktigt lärande i arbetet.

I ett flertal studier återkommer upplevelse av isolering, som är ett känt problem vid distansarbete. Under pandemitiden tillkom ytterligare isolering genom påbudet om social distansering och allmän nedstängning i samhället. Under normala förhållanden utan pandemi bortfaller de sistnämnda orsakerna till isolering, men isolering i samband med distansarbete kommer fortfarande att kvarstå som en arbetsmiljöfråga som behöver hanteras om än i mindre omfattning än under pandemin.

Vad gäller arbetsbelastning är resultaten svårbedömda och det finns olika tendenser. Det finns flera skäl till detta. Många studier är tidsmässigt gjorda ganska kort tid efter övergången till hemarbete, vilket gör att resultaten kan vara färgade av belastning som är kopplad till den hastiga och oplanerade övergången. Övergången kan slå åt två håll – lägre belastning för att arbetsrutiner och organisering av arbetet inte kommit på plats eller att vissa arbetsuppgifter inte går att genomföra i hemmet, och högre belastning för att extraarbete och problem uppstår. I en mening hör arbetsbelastning också samman med autonomi. En sida av autonomi ligger i att kunna leda sig själv, vilket bör vara ett medel för att inte ha för mycket och inte heller för litet att göra. Sambandet mellan så kallat självledarskap och produktivitet är en fråga för framtida forskning.

Balans mellan arbete och privatliv

Resultaten kring balans och obalans mellan arbete och privatliv är inte entydiga, vilket med tanke på spridningen av studierna över länder och olika samhällsliga och kulturella kontext inte är så förvånande, då sådana förhållanden sannolikt modifierar arbetssituationens betydelse för balans mellan arbete och familj/privatliv. Kontexters betydelse visades exempelvis i en nyligen genomförd översikt och metaanalys (Allen m.fl. 2020), som bland annat fann att såväl arbete – familj-konflikt som familj–arbete-konflikt var svagare i mera kollektivistiska kulturer än i mer individualistiska.

Vissa studier pekar mot bättre balans medan andra studier pekar mot ökad obalans i samband med distansarbete. Två mönster verkar vara särskilt framträdande: skillnader mellan män och kvinnor och Sveriges avvikande mönster i förhållande till resultat från flertalet studier från andra länder. Könsskillnader och olikheter i nedstängningen är i vår tolkning sammanflätade. Sett över hela materialet är tendensen att kvinnor har en mer negativ och kritisk inställning till distansarbete än män, medan det i Sverige är tvärtom. Det svenska underlaget är tre stora icke-vetenskapligt publicerade enkätundersökningar, som dock ur vetenskaplig kvalitetssynpunkt är på likartad nivå som flertalet av de internationella vetenskapligt publicerade artiklarna. Beskrivande data finns utförligt redovisade, medan man i de svenska studierna saknar en del sambandsanalyser utöver de samband som presenteras mellan villkor, attityder och individbakgrund (kön, ålder osv.). De svenska studierna visar att kvinnor under pandemin överlag är positiva till distansarbete i hemmet och även är mer positiva än män. Kvinnor med barn är mer positiva än kvinnor utan barn, vilket går tvärt emot huvudtendensen i de internationella studierna, där hemmavarande yngre barn är associerade med huvudsakligen negativa utfall.

En tolkning av Sveriges avvikande resultat är att det hör samman med att i Sverige stängdes inte barnomsorg och grundskola under pandemin. Inte alla internationella artiklar innehåller information om nedstängning av skolor och förskolor, men vårt intryck är att detta skett i stort sett i alla länder där

de inkluderade studierna är gjorda. Så här beskriver en intervjuad kvinna i Frankrike arbetssituationen under pandemin (Carillo, 2021, sid 79):

Min man och jag har distansarbetat och har chefsansvar. Samtidigt har vi vård om våra två barn under 3 år i hemmet. Detta är ett starkt störmoment och vi har extremt svårt att hantera de begränsningar som är kopplade till vårt yrkesliv och de som är kopplade till våra barns förväntningar (måltider, blöjor som ska bytas, aktiviteter som ska lanseras m.m.). Situationen är ansträngande, särskilt som kraven på logistik i huset (måltider, städning, förvaring, tvätt) ökar ännu mer med barnen hemma kontinuerligt. Allt detta ökar vår mentala belastning och vi tvingas acceptera att vi inte kan förbli fokuserade på en uppgift eller ett möte på grund av våra barns ständiga krav (Vår översättning).

Resultatet är inte förvånande: hemmavarande barn kräver omsorg och hjälp av ena eller andra slaget, vilket kolliderar med kraven från arbetet med negativa konsekvenser för produktivitet men även balansen mellan privatliv och arbete. Denna situation skapar psykisk påfrestning och leder i många fall till att man försöker kompensera detta genom att arbeta fler timmar, ofta utanför normal arbetstid och på helger. Den negativa inställningen till distansarbete i hemmet, vilken framkommer i länder där barnomsorg och skola stängt ner, styrker slutsatsen att distansarbete i hemmet och hemmavarande barn, särskilt mindre barn, svårligen låter sig förenas utan negativa konsekvenser i flera avseenden.

Många länder i studien har dessutom en mindre utbyggd barnomsorg än Sverige, vilket betyder att ökat distansarbete i hemmet för många familjer med mindre barn leder till ökad belastning i olika avseenden genom att man varken kan fullgöra sin yrkesroll eller rollen som förälder på ett tillfredsställande sätt. Barnomsorg är en faktor som påverkar sambandet mellan distansarbete och olika utfall och attityder. Utan en fungerande extern barnomsorg vid distansarbete i hemmet ökar risken för obalans mellan arbete och privatliv och har även negativ hälsopåverkan, särskilt för kvinnor.

Sökningarna gav begränsad information om betydelsen av integrerings- och segmenteringsstrategier, det vill säga hur personer med uttalade preferenser för att hålla isär arbete och privatliv hanterar en hemmasituation där dessa två områden konkurrerar om uppmärksamhet och gränserna dem emellan är försvunna eller svaga. Segmentering tycks vara en svårare strategi när alla roller ska hanteras på samma fysiska plats (Kossek m.fl. 2006). För personer med starka preferenser för segmentering blir detta en särskild utmaning med rollblandning, tydligare arbets- och familjerollskonflikter och sannolikt också större svårigheter att distansera sig från arbetet. Forskning finns sedan tidigare (se t.ex. Mellner m.fl. 2014) men den forskningen är gjord under förhållanden då självselektion till distansarbete varit dominerande. Här finns en kunskapslucka och ett forskningsbehov med relevans för såväl företag som individ.

I den granskade litteraturen kring konflikten mellan arbete – familj/privatliv undersöktes vanligen inte störningens riktning, som är en viktig frågeställning inom balansforskningen. Är det förhållanden i privatlivet som stör arbetet eller är riktningen den omvända? I en metaanalys fann man att störningen från arbetet mot familjen var av större styrka än störningarna från familjen mot arbetet (Allen m.fl. 2020), medan Bhumika (2020) fann att både arbetets påverkan på privatlivet och privatlivets påverkan på arbetet bidrog till ökad emotionell utmattning. Frize och medarbetare fann att män upplevde störst problem med störda rutiner i vid arbete i hemmet, medan kvinnor upplevde större problem med att balansera arbete och hushållsarbete/vård av barn (Frize m.fl. 2021). Frågan har teoretisk och praktisk relevans och den är inte pandemispecifik utan kvarstår som en forskningsfråga även efter pandemin.

En ytterligare distinktion som i stort sett saknades i studierna gäller skillnaden mellan en konflikt mellan arbete och privatliv och mellan arbete och familj, vilket lett till att vi inte försökt dela upp materialet efter den linjen.

Inom den granskade forskningen saknas också i stort sett distinktionen mellan tidsbaserade och *strain*-baserade konflikter. Det förstnämnda står för att kraven i den ena domänen har en negativ påverkan på prestationer i den andra domänen, medan *strain*-baserade konflikter handlar om att upplevd spänning, oro och ångest i ena domänen har negativ effekt i den andra. Detta är inget nytt men om domänerna i distansarbete blivit mycket mer tidsmässigt och rumsligt överlappande kan konflikterna bli mera frekventa och ändras på ett sätt som gör att individen kan behöva utveckla nya strategier.

Sett i ett makroperspektiv är en fråga i vilken utsträckning människors livssfärer har begränsats genom covid-19-pandemin och vilken roll detta spelar för konfliktnivån på mikronivå mellan arbete och privatliv/familjeliv. Begränsningarna – förbud, social distansering och olika restriktioner – innebär en reduktion eller förlust av socialt kapital, vilket skulle kunna antas slå hårdare mot singelföräldrar än mot parföräldrar (Byron, 2005). Socialt kapital i form av stöd från vänner och grannar har tidigare befunnits än viktigare för singelföräldrar än för parföräldrar (Freistadt & Strohschein, 2013). Pandemin kan ha förstärkt denna obalans i singelföräldragruppen med den konsekvensen att skillnaden mellan singelföräldrar och parföräldrar kan ha ökat. Denna skillnad kan förväntas minska under normala förhållanden och är ju i hög grad beroende av om det finns tillgång till adekvat barnomsorg.

Produktivitet

Den övervägande delen av studierna pekar mot ökad produktivitet i samband med distansarbete men studierna är delvis gjorda på olika sätt, vilket är ett hinder för närmare jämförelser. Samtidigt kan olikheterna vara en styrka då utfallet till synes blir ökad produktivitet, oberoende av valen av metod och perspektiv.

Bidragande faktorer till ökad produktivitet är att ha:

- bra kontakt med kollegor
- en egen arbetsplats i hemmet
- autonomi och sammanhållning
- ett uppgifts- och relationsinriktat ledarskap.

Den stora studien av Felstead m.fl. (2021) visar att ökad självskattad produktivitet främst prediceras av fler arbetade timmar i hemmet än på primärarbetsplatsen, medan minskad produktivitet hörde samman med brist på arbetsuppgifter, sämre resurser i hemmet samt barn som kräver uppmärksamhet. Det mest problematiska för produktivitet är hemmavarande yngre barn. Denna situation är i flera studier associerad med lägre produktivitet. Inga skillnader mellan män och kvinnor framkom i dessa analyser.

I studier där könsskillnader analyserats pekar resultaten åt båda hållen. I några studier skattar kvinnor sin produktivitet lägre än vad männen gör – i någon studie är förhållandet det motsatta. Dessa resultat är något svårtolkade men direktjämförelser mellan män och kvinnor haltar inte sällan eftersom män och kvinnor ofta arbetar i olika typer av jobb, har olika arbetsuppgifter och finns på olika hierarkiska nivåer i organisationen. Senare års arbetslivsforskning med jämförelser mellan män och kvinnor pekar mer och mer på att könsskillnader i hälsa och sjukfrånvaro snarast har med sådana strukturella förhållanden att göra och inte med kön, utan avspeglar olika arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Beträffande distansarbete kan det ju vara så att lämpliga och olämpliga arbetsuppgifter för arbete på distans är ojämnt fördelade mellan män och kvinnor. En studie i översikten undersökte vilka uppgifter som mest lämpade sig för arbete i hemmet respektive på primärarbetsplatsen (Aczel m.fl. 2021), men saknar en analys av den könsmissiga fördelningen av dessa uppgifter. Mer kunskaper beträffande arbetsuppgifters lämplighet och olämplighet för arbete på distans är en generell fråga av stort intresse för framtiden.

Forskningsbehov och kunskapsluckor

Vilket framtida arbetsliv kan forskare referera till vid slutsatser om kunskapsbehov och kunskapsluckor baserat på forskningen före och under pandemin? Svaret är inte helt lätt att ge. Både arbetslivet och arbetet före och under pandemin avviker påtagligt från det arbetsliv som förväntas utvecklas efter pandemin, i vilket man kan vänta sig väsentligt mer arbete på distans i hemmet och mindre på primärarbetsplatsen. Det är också ett distansarbete som kommer att vara betydligt mer reglerat i olika avseenden, både genom kollektivavtal och individuella avtal än det ganska oreglerade distansarbete som har praktiserats före och under pandemitiden (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021). Trots att erfarenheterna av distansarbete är växlande och de positiva erfarenheterna i Sverige inte återfinns i flertalet internationella studier drar många slutsatsen att så kallat hybridarbete kommer att bli vanligare i framtiden.

Av flera olika anledningar kan Sverige ses som ett experimentland med tillrättalagda förhållanden för att kunna dra slutsatser om distansarbete och förutsättningar för distansarbete. Här fanns redan innan pandemin viktiga faktorer etablerade såsom fungerande barnomsorg och grundskola, god bredbandstäckning i hemmen med snabb datateknisk uppkoppling, god datavana i stora delar av den yrkesaktiva delen av befolkningen och tidigare erfarenhet av distansarbete i hemmet hos en jämförelsevis hög andel av befolkningen.

Vi har i samband med resultatredovisning och kommentarer till de olika blocken löpande tagit upp forskningsbehov och kunskapsluckor. Dispositionen för detta avsnitt är att vi delvis tar upp en del frågor på nytt men nu på ett mer systematiskt sätt och börjar med vilka forskningsbehov och kunskapsluckor som framkom i översiktsstudierna av situationen före pandemin. Dessa kommenteras i relation till nuvarande forskningsläge, som inkluderar studierna under pandemitiden. Frågan är om kunskapsläget har förändrats i meningen att vissa frågor före pandemin har tilltagit eller minskat i aktualitet, och om nya frågor uppstått med relevans för arbetslivet efter pandemin. I genomgången refererar vi till vilka forskningsfrågor som ses som angelägna av forskarna och vilka som också framstår som angelägna när vi ser den totalbild som framträder i de två översikterna. Vi försöker löpande särskilja frågor som är pandemispecifika respektive generella i distansarbete i hemmet, men skiljer sig från arbete på primärarbetsplatsen.

Distansarbete i hemmet skiljer sig från andra arbetsmiljöfrågor genom att arbete i hemmet påverkar så många sidor av en individs arbetsliv men också privatliv (Charalampous 2019; Allen 2015). Gränserna mot andra sidor i livet än arbetet är mycket tunnare och genomträngliga i tid och rum än de är på primärarbetsplatsen. Detta ställer särskilda krav på att forskning, för att bli praktiskt relevant, än mer än vanligt behöver beakta det sammanhang en forskningsfråga och resultat hör hemma i. Denna bild framstår med tydlighet av studierna under pandemitiden som berör många aspekter och som innefattar en mängd olika utfall.

Charalampous och medarbetare efterlyser i sin översikt forskning kring huruvida en individ som arbetar i hemmet behöver utveckla speciella kompetenser för att bli effektiv i arbetet – andra kompetenser än de som krävs på primärarbetsplatsen (Charalampous m.fl. 2019). En närliggande frågeställning är om vissa personlighetstyper är mer eller mindre lämpade för att arbeta på distans i hemmet. Sådan kunskap efterlyses i ett flertal artiklar och denna kunskapslucka kvarstår även efter genomgången av pandemistudierna.

I översiktsstudierna finns också frågeställningar kring vilka typer av arbetsuppgifter som lämpar sig mer eller mindre bra för distansarbete – det gäller exempelvis koncentrationskrävande arbete likaväl som teamarbete och vilka hinder eller fördelar som finns vid arbete i hemmet. Dessa frågor har ingått i en del studier under pandemitiden och kunskaperna har ökat men de finns fortfarande ett kunskapsbehov.

Framväxande forskningsfrågor, som i viss mån anknyter till dessa frågeställningar och som nu är högaktuella, handlar om hur man i ett framtida arbetsliv ska optimera fördelningen av arbete mellan hemmet och primärarbetsplatsen och skapa vad som i debatten benämns hybridarbetsplatser. Forskning som besvarar den frågan är svagt representerad i översikterna och forskningen under pandemitiden handlar oftast om antingen arbete hemma eller på primärarbetsplatsen. Naturliga experiment för forskning har saknats. Frågan om den optimala mixen gäller inte bara tidsmässigt, det vill säga vad är den bästa avvägningen mellan tid i arbete i hemmet respektive på primärarbetsplatsen och den tidsmässiga fördelningen under veckan. Den handlar också om olika arbetsuppgifters lämplighet för arbete i hemmet samt inflytandet i dessa frågor. En del forskning som gjorts tyder på att nyttan med distansarbete avtar med omfattningen och pekar mot ett kurvformat samband, vilket betyder att över en viss nivå av distansarbete – vanligen halvtid – sjunker fördelen med distansarbete (Golden & Veiga, 2005).

Charalampous m.fl. (2019) ställer också frågan om distansarbete i hemmet bidrar till att utveckla den sociala norm eller vad som kallas ”*always-on culture*”, som kännetecknas av suddiga gränser mellan arbete och privatliv. När individer i sådana miljöer eller kulturer utsätts för press kan det vara extra svårt att säga nej och stänga av arbetet. De upplever att de ständigt måste vara tillgängliga, vilket kan hindra återhämtning och därmed bli en ohälsorisk. Tillgång till en arbetsplats med kraftfull datateknik i hemmet kan ytterligare bidra till utvecklandet av *always-on*-kulturen. Det finns forskningsbaserad kunskap om denna kultur på vanliga arbetsplatser, men det finns fortfarande ett forskningsbehov och en kunskapslucka i denna fråga vad gäller arbete på distans i hemmet och associerade risker för förlorad nedvarvning och återhämtning. Att distansarbete är utspritt och sociala relationer är uttunnade kan ha en återhållande verkan på uppkomsten av gemensamma kulturer men kan samtidigt göra det svårare att upptäcka en *always-on*-kultur.

Koteras & Viones (2020) översikt var inriktad på *New ways of working*, där distansarbete i hemmet är en del av konceptet. Kunskaper från NWW-forskningen kan därför ha stor relevans för framtida utformning av hybridarbete. Erfarenheterna från hemarbetet under pandemin kan ses som en oplanerad storskalig introduktion av ett nytt arbetssätt. Huruvida de problem som framkommit i studierna har varit en följd av den oplanerade och snabba nedstängningen eller är av mer permanent art är ibland svårt att avgöra. Sannolikt har olika problem olika lång latenstid, det vill säga den tid det tar från att de initieras tills de manifesteras som problem. Ergonomiskt olämpliga arbetsställningar kan ha mycket kort latenstid medan distansarbetets påverkan på kreativitet och innovationer sannolikt är långvarigt fördröjda. Kunskaper inom NWW-forskningen, där nya arbetssätt kunnat introduceras planerat, är därför av stort intresse för att förebygga problem vid en mer omfattande implementering av distansarbete i hemmet efter pandemin.

Vår slutsats är att komplexiteten i distansarbetssituationen och nuvarande kunskapsluckor i forskningen leder till att de som ska skapa det nya hybrida arbetet i första hand bör ta fasta på att sammanjämka individens specifika behov och önskemål och verksamhetens behov. Från den utgångspunkten bör fortsatt forskning handla om hur frihetsgraderna både för individ och verksamhet kan växa. Översikten har gett en provkarta på förhållanden, som är betydelsefulla för att främja distansarbete i hemmet och som kan behöva elimineras för att undvika problem. Frihetsgrader kan växa genom bättre förutsättningar främst för autonomi och resurser i form av stöd från chef och kollegor liksom adekvata datatekniska resurser och utbildning. Det är således områden där det finns potential för utveckling, om adekvata kunskapsunderlag tas fram.

En observation som gjorts, och tillika en forskningsfråga med implikationer för framtiden, är om distansarbete i hemmet som fram till pandemin mest var en angelägenhet för välutbildade professionella yrkesgrupper nu expanderar med innebörden att rutinartade administrativa funktioner blir kvar som distansarbete i anställdas hem efter pandemin. Detta befaras leda till att gruppen *working from home* (WFH) utökas med en kategori av anställda som fått beteckningen *working homebound with reduced flexibility* (WHRF) (Rebolledo m.fl. 2021), vilket kan översättas med ”Distansarbete i hemmet med reducerad flexibilitet” och anspelar på lägre autonomi i den gruppen. Arbetsinnehålligt skiljer sig den gruppens arbetssituation mycket från arbetet i professionella grupper som dominerat distansarbete i hemmet före pandemin. En forskningsfråga är validiteten i tidigare studier för denna grupp och arbetsmiljömässiga och sociala konsekvenser av en förändring, som innebär att mer rutinartade arbetsuppgifter ska utföras på distans.

En ytterligare fråga för forskning är den anpassningsprocess som följer av att flytta sitt arbete från primärarbetsplatsen till hemmet. Några studier har med longitudinella data analyserat den processen, men studierna var alltför få och i kombination med korta observationstider och disparata resultat kan de inte utgöra underlag för att beskriva och identifiera olika faser i den processen. Här finns en kunskapslucka av klart praktiskt och teoretiskt intresse. Å ena sidan kan forskningen utgå från ett individperspektiv och fokusera på så kallad *job crafting*, det vill säga om och hur individen agerar för att förändra arbetsuppgifter, relationer och synen på det egna arbetet. Å andra sidan kan fortsatt forskning utgå från ett verksamhetsperspektiv och undersöka konsekvenser ur verksamhetens perspektiv. En sådan ansats kan vara att identifiera när i tiden olika konsekvenser uppträder.

Begränsningar i denna översiktsstudie

För att klarlägga orsakssamband i strikt mening krävs randomiserade kontrollerade studier, vilket inte är möjligt i det naturliga experiment som pandemin och dess effekter inneburit. Undersökningarna är därför begränsade till deskription och till analyser av samband, i de flesta fall av kvantitativa data men i några fall även av kvalitativa data.

I de flesta undersökningarna har urvalen skett genom så kallat ”bekvämlighetsurval” eller ”snöbollsmetod”, vilket innebär att deltagarna sannolikt inte utgör en representativ grupp för den aktuella populationen. Det är rimligt att anta att deltagarna i dessa fall har selekterats genom att vissa personer eller grupper avstått från att delta, medan andra kan ha varit angelägna om att delta av olika skäl. I dessa fall blir omfattningen av bortfallet oklar, liksom vad som kännetecknar dem som valt att avstå. Eftersom de olika studierna omfattar en rad olika grupper av anställda så kan man ändå anta att övergripande mönster i resultaten blir någorlunda representativa. I några få undersökningar har man dock använt sig av representativa väl definierade grupper eller viktat data utifrån relevanta parametrar som kön, ålder, utbildning, hemmaboende barn m.m. Dessa studier har i denna rapport tillmätts större vikt vid analyserna av resultaten.

Studierna har genomförts i ett stort antal länder inom och utanför EU, vilket innebär att kulturella faktorer, inklusive könsroller, och arbetsmiljöfaktorer, arbetsförhållanden, arbetslagstiftning och ekonomiska förhållanden kan skilja sig åt kraftigt och medverka till olika förutsättningar för distansarbete i hemmet.

Obligatoriskt distansarbete på heltid kan för de som inte tidigare har arbetat på distans innebära en mycket stor förändring, dels ifråga om att arbetet förläggs till hemmet, dels genom att den anställde förlorar möjlighet till direktkontakt med arbetsledare och kollegor. För personer som delvis arbetat på distans kan omställningen och förändringen vara begränsad. Erfarenheterna skiljer sig sannolikt mellan de olika grupper som deltagit i studierna och är representerade i artiklarna och även mellan länder. I regel har tidigare erfarenhet inte kartlagts eller tagits i beaktande i studierna, vilket sannolikt är en anledning till delvis motsägelsefulla resultat.

Undersökningarna som genomfördes före pandemin skiljer sig från de som genomfördes under pandemin, framförallt genom att distansarbetet då nästan uteslutande var frivilligt i överenskommelse med arbetsgivaren och med arbetsuppgifter som lämpade sig för distansarbete. Dessutom kunde man oftast välja i vilken utsträckning man ville arbeta på distans. Detta förhållande måste man naturligtvis ta hänsyn till.

Även i undersökningarna under pandemin har distansarbetets omfattning varierat och i många fall inte analyserats i relation till utfallen. I vissa undersökningar har dock endast heltidsarbetande på distans ingått.

Det flesta undersökningarna under pandemin genomfördes i början av den första vågen av covid-19 och för de flesta anställda och företag kom kravet på distansarbete plötsligt och oväntat. De kan därför innehålla problem som var typiska i början av omläggningen men som senare kan ha lösts, men kanske inte alla, exempelvis arbetsplatsergonomi i hemmet. Tidiga studier kan också ha missat problem som sannolikt dyker upp längre fram, exempelvis konsekvenser av minskad kommunikation mellan de anställda, vilket långsiktigt skulle kunna påverka lärande och ett företags långsiktiga utveckling.

Det hade varit önskvärt att någon studie hade kunnat separera effekter av pandemioron från effekterna av själva arbetssituationen, det vill säga villkoren i kommenderat distansarbete i hemmet.

Få undersökningar har upprepat mätningarna senare under pandemin, men i några fall där detta skett finns en tendens till anpassning till distansarbetet, samtidigt som långvarig frånvaro från arbetsplatsen och arbetskamraterna blivit en större påfrestning i form av isolering och brist på sociala kontakter, både i och utanför arbetet. Inför en eventuell övergång till mer omfattande distansarbete efter pandemin är det önskvärt med studier av distansarbete, med en strategi som gör det möjligt att särskilja effekter som har att göra med de specifika villkoren i distansarbete under pandemin från generella effekter av distansarbete.

Referenser

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Allvin M., Aronsson G., Hagström T., Lundberg U. & Johansson G. (2011). *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2020). Working from home and covid-19: The chances and risks for gender gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386.
- Aronsson G (red.) (2018). Gränslöst arbete. *En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, Rapport 2018:1.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472–491.
- Bäcklander, G., Rosengren, C., Falkman, L. L., Stenfors, C., Seddigh, A., Osika, W., & Stenström, E. (2019). Navigating the activity based working environment: Relationships of self-leadership, autonomy and information richness with cognitive stress and performance. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1).
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work, and Employment*, Vol. 15 No. 1, pp. 34–49.
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia*, 63.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169–198.
- 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.
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387.
- EU Social dialogue, 2002. <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-telework>
- Eurofound (2017), Sixth European working conditions survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2021) Digital Economy and Society Index (DESI) 2021, Thematic chapters.

- Freistadt, J. & Strohschein, L. (2013). Family structure differences in family functioning: Interactive effects of social capital and family structure. *Journal of Family Issues*, 34(7), 952–974.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (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.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. & Delaney Klinger, K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68, 353–393.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301–318.
- Hong, Q. N., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., ... & Pluye, P. (2018). The Mixed methods appraisal tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Education for Information*, 34(4), 285–291.
- International labour organization, ILO. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-a review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, (1), 27–55.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367.
- Kröll, C., Doebler, P., & Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:5, 677-693, DOI: 10.1080/1359432X.2017.1347157
- Kumar, S., Sarkar, S., & Chahar, B. (2021). A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI 10.1108/IJOA-07-2021-2855
- Landivar, L. C., Ruppanner, L., Scarborough, W. J., & Collins, C. (2020). Early signs indicate that covid-19 is exacerbating gender inequality in the labor force. *Socius*, 6, 2378023120947997.
- Lott Y. The need for a gender perspective on digitalization. 5 August 2015 <https://www.socialeurope.eu/need-gender-perspective-digitalization>
- Mellner C, Aronsson G, Kecklund G (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4, 4, nov 2014.
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering – om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och Hälsa*, 46 (4).
- Milasi, S., González-Vázquez, I. & Fernández-Macías, E., (2021–21) Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. OECD Productivity Working Papers, OECD Publishing, Paris.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap, MYNAK. (2021). Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. Rapport 2021:2.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). Covid-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122, 106853.
- Rebolledo, O. A., Vega, D. C., & Belmar, R. S. (2021). Learning to work while homebound – The effects of remote work on job performance during the covid-19 pandemic. *Journal of Economics, Finance and Management*, 4(6) June 2021. DOI: 10.47191/jefms/v4-i6-13
- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A. & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the covid-19 pandemic. *Sociological Research for a Dynamic World*. Volume 7: 1–19.

Shea, B. J., Grimshaw, J. M., Wells, G. A., Boers, M., Andersson, N., Hamel, C., ... & Bouter, L. M. (2007). Development of AMSTAR: a measurement tool to assess the methodological quality of systematic reviews. *BMC medical research methodology*, 7(1), 1–7.

Shea, B. J., Hamel, C., Wells, G. A., Bouter, L. M., Kristjansson, E., Grimshaw, J., ... & Boers, M. (2009). AMSTAR is a reliable and valid measurement tool to assess the methodological quality of systematic reviews. *Journal of clinical epidemiology*, 62(10), 1013–1020.

Smith, V., Devane, D., Begley, C. M., & Clarke, M. (2011). Methodology in conducting a systematic review of systematic reviews of healthcare interventions. *BMC medical research methodology*, 11(1), 1–6.

Suh A. & Lee J. (2017) Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*. 27(1):140–59.

Inkluderade artiklar i översiktstudien av översikter 2005–2021 (rapportens del 1)

Charalampous, M., Grant, C.A., 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.

Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving Forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.

Kotera, Y. & Vione, K.C. (2020). Psychological impacts of the New ways of working (NWW): A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(14), 5080.

Martin, B.H. & MacDonnel, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, Vol. 35 No. 7, 603–615.

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* (2020) 20:1825.

Inkluderade originalstudier från 2020-2021 i översiktsstudien (rapportens del 2)

Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE*, 16(3 March). doi:10.1371/journal.pone.0249127

Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the covid-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 69(4), 1171–1189. doi:10.3233/wor-210301

Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: How to lead service employees effectively during the covid-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71–85.

Bhumika, B. (2020). Challenges for work–life balance during covid-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7–8), 705–718.

Carvalho, V.S., Santos, A., Ribeiro, M.T., & Chambel, M.J. Please, Do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers' burnout and flourishing. *Sustainability*, 2021, 13, 7339.

Cernas-Ortiz, D. A., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: The mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 37–48.

- Cuerdo-Vilches, T., Navas-Martín, M. Á., March, S., & Oteiza, I. (2021). Adequacy of telework spaces in homes during the lockdown in Madrid, according to socioeconomic factors and home features. *Sustainable Cities and Society*, 75, 103262.
- Cui, R., Ding, H., Zhu, F. (2020) Gender inequality in research productivity during the covid-19 pandemic. Hämtad juni 2020 från: https://en.wikipedia.org/wiki/Social_Science_Research_Network.
- Danker, T.N., Yap, H.L., Zalzuli, A.D., Ho, H.F., & Ang, J. (2021) Surviving work from home: Observations from Singapore. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-16.
- Ervasti, J., Aalto, V., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M., & Vahtera, J. Association of changes in work due to covid-19 pandemic with psychosocial work environment and employee health: a cohort study of 24 299 Finnish public sector employees. *Occup Environ Med*: first published as 10.1136/oemed-2021-107745 on 14 September 2021.
- Escudero-Castillo, I., Mato-Díaz, F. J., & Rodríguez-Alvarez, A. (2021). Furloughs, teleworking and other work situations during the covid-19 lockdown: Impact on mental well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–16.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the covid-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*. DOI 10.1108/MBE-12-2020-0173
- Felstead, A., & Reuschke, D. (2021). A flash in the pan or a permanent change? The growth of homeworking during the pandemic and its effect on employee productivity in the UK. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0758>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7–8), 719–736.
- Frize, M., Lhotska, L., Marcu, L. G., Stoeva, M., Barabino, G., Ibrahim, F., . . . Bezak, E. (2021). The impact of covid-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields—Report of the WiMPBME Task Group. *Gender, Work and Organization*, 28(Suppl 2), 378–396. doi:10.1111/gwao.12690
- Gabr, H. M., Soliman, S. S., Allam, H. K., & Raouf, S. Y. A. (2021). Effects of remote virtual work environment during COVID-19 pandemic on technostress among Menoufia University Staff, Egypt: a cross-sectional study. *Environmental Science and Pollution Research*. doi:10.1007/s11356-021-14588-w
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the covid-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432.
- García-Contreras, R., Muñoz-Chavez, P., Valle-Cruz, D., Ruvalcaba-Gomez, E. A., & Becerra-Santiago, J. A. (2021). Teleworking in times of covid-19. Some lessons for the public sector from the emergent implementation during the pandemic period: Teleworking in times of covid-19 C3 - ACM International Conference Proceeding Series. 376–385.
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from covid-19. *Organizational Dynamics*. doi:10.1016/j.orgdyn.2021.100869
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the covid-19 pandemic: Teleworking of administrative and technical staff in health-care. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229–240.
- Gibbs, B., Kline, C. E., Huber, K. A., Paley, J. L., & Perera, S. (2021). Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 71(2), 86–94.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19.

- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3).
- Jimenez-Gomez, C., Sawhney, G., & Albert, K. M. (2021). Impact of covid-19 on the applied behavior analysis workforce: Comparison across remote and nonremote workers. *Behavior Analysis in Practice*, 14(4), 873-882.
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1.
- Kirchner, K., Ipsen, C., & Hansen, J. P. (2021). Covid-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research and Practice*. *Journal of International Women's Studies*, 22(6), 138–149.
- Koekemoer, L., de Beer, L. T., Govender, K., & Brouwers, M. (2021). Leadership behaviour, team effectiveness, technological flexibility, work engagement and performance during covid-19 lockdown: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47.
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work-life balance of the employed population during the emergency situation of covid-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 12
- Mihalca, L., Irimiaș, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking during the covid-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636.
- Mihalca, L., Rațiu, L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M., & Dobre, F. (2021 (b)). Exhaustion while teleworking during covid-19: A moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269–298. doi:10.24136/OC.2021.010.
- Miron, D., Petcu, M. A., David-Sobolevschi, M. I., & Cojocariu, R. C. (2021). A multidimensional approach of the relationship between teleworking and employees well-being – Romania during the pandemic generated by the Sars-Cov-2 virus. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 586–600.
- Mostafa, B.A. (2021). The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt. *International Business Research*, 14(3).
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). Covid-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior* 122, 106853.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2021). Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during covid-19 lockdown. *Gender, Work & Organization* DOI: 10.1111/gwao.1277
- Pirzadeh, P., & Lingard, H. (2021). Working from home during the covid-19 pandemic: Health and well-being of project-based construction workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(6).
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiute, K., & Stachová, K. (2020). Working from home – Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the covid-19 quarantine period. *Sustainability* (Switzerland), 12 (13).
- Russo, D., Hanel, P. H. P., Altnickel, S., & van Berkel, N. (2021). Predictors of well-being and productivity among software professionals during the covid-19 pandemic – a longitudinal study. *Empirical Software Engineering*, 26(4).
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius*, 7, 2378023120982856.
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the covid-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 124. doi:10.1016/j.chb.2021.106899

- Seiz, M. (2021). Equality in confinement: Nonnormative divisions of labor in Spanish dual-earner families during the covid-19 lockdown. *Feminist Economics*, 27(1–2), 345–361.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 4190.
- Staniscuaski F., Kmetzsch L., Soletti R.C., Reichert F., Zandonà E., Ludwig Z.M.C., Lima E.F., Neumann A., Schwartz I.V.D., Mello-Carpes P.B., Tamajusuku A.S.K., Werneck F.P., Ricachevsky F.K., Infanger C., Seixas A., Staats C.C. & de Oliveira L. (2021). Gender, race and parenthood impact academic productivity during the covid-19 pandemic: From survey to action. *Frontiers in Psychology*, 12 doi: 10.3389/fpsyg.2021.663252
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees mental well-being and productivity during the covid-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386–408 doi:10.1108/IJWHM-08-2020-0152
- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & de Bloom, J. (2021). Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology*.
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021 (a)). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization*, 1–22. doi:10.1017/jmo.2021.50
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021 (b)). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966.
- Wood, S. J., Michaelides, G., Inceoglu, I., Hurren, E. T., Daniels, K., & Niven, K. (2021). Homeworking, well-being and the Covid-19 pandemic: A diary study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7575.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during covid-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190.
- Yerkes, M. A., Andre, S. C. H., Besamusca, J. W., Kruyen, P. M., Remery, C., van der Zwan, R., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E. (2020). 'Intelligent' lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the covid-19 lockdown. *PLoS ONE*, 15(11).

De grå studierna

- AKAVIA & Rydell B (2021) Kontoret efter pandemin – så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats, 2021 juni. <https://docplayer.se/220356069-Kontoret-efter-pandemin.html>
- AKAVIA & Rydell B (2021) Flexibla arbetslivet – en kvinnofälla - så ser Akavias medlemmar på det nya arbetslivet, stress och hushållsarbete <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyror/flexibla-arbetslivet--en-kvinnofalla.pdf>
- Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. First findings, April 2020. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Forsell Å & TCO. (2021) Livspusslet under coronapandemin. Rapport, TCO. <https://www.tco.se/rapporter-och-remissvar/rapporter/2021/livspusslet-under-coronapandemin/>
- ST (2020) "Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?" <https://st.org/jobba-hemifran-ar-distansarbete-har-att-stanna>

Bilaga 1

Sammanfattningar av samtliga originalstudier kring distansarbete och arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbetsliv och privatliv och produktivitet

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Aczel, Kovacs, van der Lippe & Szaszi (2021) MMAT = 3	Syfte: Att studera arbetsförhållanden före och under pandemin (<i>lockdown</i>) Deltagare: 704 akademiker (51 % kvinnor) i Ungern ("bekvämlighetsurval") rekryterade genom annonser och mejl (via the Qualtrics Mailer service) Bortfall: 18 % av de som först erbjöd sig att delta Tid: 24 april–13 juli 2020	Metod: Enkät (frågeformulär via brev) om arbetsförhållanden och balansen arbete–övrigt liv före (retrospektivt) och under pandemin Utfallsmått: Arbets-effektivitet (<i>work efficiency</i>), balans arbete–övrigt liv (<i>work-life balance</i>) Bakgrundsdata: Kön, akademisk position	Resultat: En majoritet ansåg att arbete från hemmet gick att kombinera med övrigt liv, men deltagare med små barn upplevde större nackdelar med att arbeta i hemmet jämfört med på primärarbetsplatsen. Vissa arbetsuppgifter kunde man utföra bättre på arbetsplatsen, som att dela tankar och idéer med kollegor, hålla kontakt med arbetsgruppen och samla in data (<i>sharing thoughts with colleagues, keeping in touch with their team, and collecting data</i>), medan andra bättre kunde utföras i hemmet, såsom att skriva rapporter, läsa litteratur och analysera data (<i>working on their manuscript, reading the literature, and analyzing their data</i>). - 66 % ville arbeta mer från hemmet än de gjorde före pandemin. - 94 % av deltagarna arbetade mer hemifrån under pandemin jämfört med före. - 47 % ansåg att deras arbete i hemmet var mindre effektivt än på primärarbetsplatsen. - 23 % ansåg att deras arbete i hemmet var mer effektivt än på primärarbetsplatsen. - 30 % ansåg att det inte var någon skillnad i effektivitet. Kommentar: Ett ganska stort urval, men begränsat till akademiker och inget slumpmässigt urval. Inga specifika analyser utifrån kön AH, Balans, Prod.
Awada, Lucas, Becerik-Gerber & Roll (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera hur faktorer i distansarbete från hemmet påverkar produktivitet och tid framför datorn (arbetsstationen) Deltagare: 988 (64 % kvinnor) anställda i USA rekryterade via e-post och sociala medier. Majoriteten hade en akademisk utbildning och relativt hög inkomst Bortfall: 30 % ofullständiga svar Tid: 27 april–11 juni 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Självskattad produktivitet, tid vid datorn, före (retroaktivt) och under pandemin Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, inkomst	Resultat: Produktiviteten ansågs generellt vara densamma som vid arbete på primärarbetsplatsen, men var högre för de som hade bra kontakt med kollegor och en egen arbetsplats i hemmet. Kvinnor och höginkomsttagare rapporterade högre produktivitet vid distansarbete i hemmet. Tiden vid datorn ökade i genomsnitt 1,5 timmar per dag vid arbete i hemmet Kommentar: Oklart vilka som väljer att delta. Relativt stort bortfall bland de svarande Prod.
Bartsch, Weber, Büttgen, & Huber (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera hur effektivitet i ledarskap påverkar de anställdas arbetsprestation i en virtuell arbetsmiljö Deltagare: 206 (72 % kvinnor) personer anställda inom media, försäkringsbranschen, konsultation och utbildningsområdet i Tyskland Bortfall: Anges inte Tid: April–maj 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Individuell arbetsprestation, autonomi, anspänning, gruppsammanhållning (<i>individual work performance, job autonomy, work tension, team cohesiveness</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn i hemmet	Resultat: Det krävdes arbetsuppgifts- och relationsorienterat ledarskap (<i>enabling and managing leadership behavior</i>) för att de anställda skulle kunna upprätthålla sin arbetsprestation i distansarbetet under covid-19, men inget samband fanns mellan prestation och att känna anspänning i arbetet (<i>work tension</i>). Medierande positiva faktorer var individuell autonomi och sammanhållning i arbetsgruppen (<i>individual job autonomy and team cohesiveness</i>) Kommentar: Man anger "distansarbete i en virtuell miljö", men det framgår att det huvudsakligen gäller arbete från hemmet. Oklart vilka som väljer att inte svara på enkäten. Man kontrollerade för kön och ålder, men ingen analys görs av hur barn i hemmet påverkar produktiviteten Prod.

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
<p>Bhumika (2020) MMAT = 3</p>	<p>Syfte: Att analysera om arbete från hemmet förbättrar eller försämrar arbetstillfredsställelsen och balansen mellan arbete och övrigt liv (<i>job satisfaction and the work-life balance</i>)</p> <p>Deltagare: 180 heltidsanställda personer (52 % män) i norra Indien. Urvalet baserades på huvudförfattarens professionella kontakter. Samtliga arbetade hemifrån under covid-19-pandemin (<i>lockdown</i>). Blandade yrkesgrupper (IT, utbildning, finans, bilindustri). Huvuddelen (78 %) arbetade inom privat sektor. Ålder mellan 25–35 år och mer än hälften hade minst tre familjemedlemmar i bostaden</p> <p>Bortfall = 7 %</p> <p>Tid: 10–20 april 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät (frågeformulär)</p> <p>Utfallsmått: Balans arbete–övrigt liv (<i>work-life balance</i>), arbetstillfredsställelse (<i>job satisfaction</i>), emotionell utmattning (<i>emotional exhaustion</i>), deltagande ledarskap (<i>participative leadership</i>)</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, personlighet (<i>personality traits</i>), arbetsförmåga (<i>skills</i>), anställningsförhållanden (<i>employment properties</i>) och arbetsförhållanden (<i>job characteristics</i>)</p>	<p>Resultat: De flesta kände sig mer utmattade när de arbetade hemifrån jämfört med på primärarbetsplatsen, men sambandet var starkast för kvinnor beroende på att arbetet påverkade deras personliga liv (<i>work interference with personal life</i>) i större utsträckning än för män. Både arbetets påverkan på privatlivet och privatlivets påverkan på arbetet (<i>personal life interference with work</i>) bidrog till ökad emotionell utmattning. Deltagande ledarskap bidrog till minskad utmattning vid arbete i hemmet genom att arbetet hade mindre påverkan på privatlivet</p> <p>Kommentar: Jämförelsen mellan arbete på primärarbetsplatsen och i hemmet gjordes retrospektivt. Ganska speciellt urval av yrkesarbetande i Indien</p> <p>AH, Balans</p>
<p>Carvalho, Santos, Ribeiro & Chambel, (2021) MMAT = 2</p>	<p>Syfte: Att studera hur gränsöverskridande och balansen mellan arbete och familjeliv (<i>work and family balance</i>) påverkar distansarbetares stress och välbefinnande (<i>teleworkers' stress and well-being</i>) bland män respektive kvinnor.</p> <p>Deltagare: 456 personer inom konsultations- och hälsosektorn som distansarbetade på heltid under pandemin i Portugal (73 % kvinnor). 53 % var gifta/sambo och 50 % hade barn i hemmet. Anställda som distansarbetade på företagen inbjöds att medverka i studien</p> <p>Bortfall: 41 % av kontaktade.</p> <p>Tid: Oklart, men avser första "lockdown" (2020) under pandemin</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Balans arbete-familj, symtom på utbrändhet (<i>burnout</i>), meningsfullhet i tillvaron (<i>flourishing</i>).</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, barn, parrelation, arbetssektor.</p>	<p>Resultat: Distansarbetare där olika roller (arbete, familj) stör varandra mest hade sämst balans mellan arbete och familj, visade samband med symtom på utbrändhet och upplevde sämre meningsfullhet i tillvaron. Detta påverkade kvinnor mer än män</p> <p>Kommentar: Handlar huvudsakligen om hur arbete och familj interagerar och stör/påverkar varandra och balansen arbete–familj.</p> <p>AH + Balans</p>

Författare, år MMAT (1-5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Cernas-Ortiz & Wai-Kwan, (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Att studera samband mellan social samvaro utanför arbetet och arbetstillfredsställelse (<i>social connectedness outside of work and job satisfaction</i>) bland distansarbetare i Mexiko.</p> <p>eltagare: 214 mexikanska anställda (65 % kvinnor) som arbetade hemifrån under pandemin (snöbollssampel). De flesta tillhörde undervisningssektorn eller administration.</p> <p>Bortfall: 15 %</p> <p>Tid: 15 maj–30 juni 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät samt intervjuer</p> <p>Utfallsmått: Social samvaro, arbetstillfredsställelse, välbefinnande</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, heltid/deltid, gift/ogift, arbetsområde (utbildning, administration, teknik)</p>	<p>Resultat: Ett positivt samband mellan social samvaro utanför arbetet och arbetstillfredsställelse som medierades av positivt välbefinnande</p> <p>Kommentar: Tycks använda väletablerade instrument, men urvalets representativitet är oklar. Urvalet bygger på rundfrågningar och bekanta till bekanta. Studien analyserar effekter av social samvaro snarare än av distansarbetet i sig. Inga analyser av könsskillnader.</p> <p>AH</p>
Cuerdo-Vilches, Navas-Martín, March & Oteiza (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Att undersöka hur distansarbetare upplever sin arbetsplats i hemmet med avseende på adekvat utrymme</p> <p>Deltagare: 256 personer (68 % kvinnor) i Spanien (Madrid) som arbetade på distans i hemmet rekryterades via e-post, webbplatser och sociala medier</p> <p>Bortfall: Oklart, eftersom man inte vet hur många som nåddes av inbjudan att delta</p> <p>Tid: "During lockdown 2020"</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Arbetsmiljön i hemmet (skala 1–5).</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, inkomst, yrke</p>	<p>Resultat: En tredjedel av deltagarna upplevde att arbetsplatsen i hemmet var otillräcklig med hänsyn till utrymme, fast arbetsplats, möblering, tillgång till digitala verktyg och antal personer i bostaden. Endast 27 % av deltagarna hade en fast plats för distansarbetet</p> <p>Kommentar: Studien fokuserar på de fysiska förutsättningarna att arbeta i hemmet i Madrid. Oklart hur selektivt materialet är. Resultaten kontrollerades för kön och inkomst.</p> <p>AH</p>
Cui, Ding, Zhu (2020) MMAT = 4	<p>Syfte: Att undersöka hur akademikers forskningsproduktivitet har påverkats av distansarbete i hemmet under pandemin</p> <p>Material: Sökning på the <i>Social science research network</i> (SSRN). Totalt omfattade materialet 41 858 forskningsartiklar inom 18 ämnesområden producerade av 76 832 författare i 25 länder (majoriteten från USA) under två år</p> <p>Bortfall: Ej relevant.</p> <p>Tid: Dec. 2018–maj 2019, dec. 2019–maj 2020</p>	<p>Metod: Jämförelse av produktivitet hos kvinnliga och manliga forskare före och under pandemin</p> <p>Utfallsmått: Antal producerade artiklar över tid bland kvinnliga och manliga forskare</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, position, land</p>	<p>Resultat: Skillnaden mellan kvinnliga och manliga forskares produktivitet ökade under pandemin till kvinnornas nackdel. Samma trend gällde för 21 av de 25 länderna som ingick i undersökningen.</p> <p>Kommentar: Skillnaden mellan kvinnor och män antas bero på att kvinnor får ta ett större ansvar för hem och barn i samband med distansarbete i hemmet. Skolorna var stängda i de flesta länderna under pandemin</p> <p>Prod.</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Danker, Yap, Zalzuli, Ho & Ang (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera effekterna av långvarigt distansarbete bland polisanställda i Singapore . Deltagare: Totalt deltog 2 024 personer vid fyra tillfällen, cirka 58 % var män Bortfall: Oklart eftersom svaren var anonyma. Tid: Efter 7 april 2020, då alla som kunde anmodades att arbeta hemifrån på grund av pandemin, genomfördes fyra datainsamlingar. Oklart under hur lång tid	Metod: Webbenkät med anonyma svar Utfallsmått: Självskattad produktivitet (<i>perceived productivity</i>), välbefinnande (<i>wellbeing</i>), tillfredsställelse med distansarbete (<i>satisfaction with telecommuting</i>), stress, separation arbete–övrigt liv Bakgrundsdata: Kön, avdelning, vårdande uppgifter i hemmet (av barn, äldre, sjuka)	Resultat: Tillfredsställelse med distansarbete förändrades inte över tid, men personer med vårdande funktion i hemmet var mindre nöjda med distansarbete, mer stressade och mindre produktiva än de utan vårdande funktion. Män utan vårdande uppgifter var mindre produktiva och mindre nöjda med distansarbete jämfört med kvinnor utan vårdande uppgifter. Kvinnor arbetade generellt fler timmar än män Kommentar: Eftersom svaren lämnades anonymt vid varje tillfälle är det oklart hur många som valde att avstå från undersökningen och i vilken utsträckning det var samma personer som svarade vid de fyra tillfällena Balans, Prod.
Ervasti, Aalto, Pentti, Oksanen, Kivimäki & Vahtera (2021) MMAT = 4	Syfte: Att studera samband med pandemi-relaterade förändringar i arbets-situationen, upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön och effekter på den anställdes hälsa Deltagare: 24 299 offentliganställda i Finland, varav 44 % i distansarbete (75 % kvinnor) från hemmet). Bortfall: Cirka 28 % Tid: 2018 och 2020 (sept.)	Metod: Webbenkät före och under pandemin Utfallsmått: Spänt arbete (<i>job strain: high demand-low control</i>), negativ stress (<i>distress</i>), självskattad hälsa Bakgrundsdata: Kön, ålder, yrke, socioekonomisk status, livsstil	Resultat: Att arbeta hemifrån var kopplat till större ökning av kontroll över arbetstiden (<i>increase in worktime control</i>) och bättre hälsa (<i>less distress</i> enl. GHQ) jämfört med när de arbetade på primärarbetsplatsen. Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön blev mer positiv i samband med distansarbete under pandemin och hälsan påverkades mindre negativt än vid arbete på primärarbetsplatsen. Kommentar: En omfattande studie med olika grupper av offentliganställda som undersöktes både före och under pandemin. Ingen analys av könsskillnader AH
Escudero-Castillo, Mato-Díaz & Rodríguez-Alvarez (2021) MMAT = 4	Syfte: Att analysera effekterna av "lockdown" på psykologiskt välbefinnande i Spanien i samband med covid-19-pandemin Deltagare: 1 050 personer som ansågs vara representativa för anställda i Spanien (59 % kvinnor) Bortfall: Kompenserades genom viktning Tid: 11 april–7 maj 2020	Metod: GHQ frågeformulär på webben Utfallsmått: Upplevt välbefinnande (<i>perceived well-being</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, inkomst, gift/ogift.	Resultat: Lockdown medförde större försämring av välbefinnandet för personer som blev arbetslösa och friställda jämfört med de som var i arbete. Personer i distansarbete upplevde mindre grad av välbefinnande under lockdown jämfört med de som arbetade kvar på primärarbetsplatsen, men inte så illa som friställda och arbetslösa. Kvinnor upplevde mer negativa effekter än män Kommentar: Deltagarna omfattar både distansarbetande, arbetslösa och friställda. Ett omfattande och väl utvalt sampel. Fokus ligger på konsekvenserna av friställning och arbetslöshet snarare än distansarbete AH
Farooq & Sultana (2021) MMAT = 3	Syfte: Att studera sambandet mellan distansarbete i hemmet och den anställdes produktivitet, samt om kön har betydelse för detta samband Deltagare: 250 personer (57 % kvinnor) från sjukhus, banker och IT-företag i Indien som arbetar hemifrån under pandemin Bortfall: 17 % Tid: "Under pandemin"	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Produktivitet som mäts med en skala som testats i tidigare studier. En pilotstudie visar på hög reliabilitet (0,92) Bakgrundsdata: Ålder, kön, barn i hemmet, gift/ogift	Resultat: Arbete från hemmet hade en negativ effekt på produktiviteten efter kontroll för bakgrundsvariabler. Effekten var större för kvinnor än för män, vilket antas bero på att kvinnor tar ett större ansvar för obetalda sysslor i hemmet. Kommentar: Oklart om man tvingas, uppmanas eller frivilligt väljer att arbeta hemifrån under pandemin Prod.

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Felstead & Reuschke, (2021) MMAT = 4	<p>Syfte: Att studera omfattningen av arbete i hemmet under pandemin och dess effekter på självrapporterad produktivitet i England</p> <p>Deltagare: Anställda från tre tidigare undersökningar som utgör ett nationellt representativt urval 2009-2019 (över 40 000 deltagare), samt en speciell grupp om 2 500 personer som undersöktes varje vecka under pandemin med början i mars 2020. Ytterligare en grupp, som ingick i den första gruppen om 40 000 personer, undersöktes före och under pandemin</p> <p>Bortfall: Cirka 30 % i specialgruppen, som kompenseras genom viktning, samt totalt cirka 70 % i det totala materialet</p> <p>Tid: April–november 2020 (varje månad)</p>	<p>Metod: Webbenkät och intervjuer</p> <p>Utfallsmått: Självskattad produktivitet och omfattningen av arbete i hemmet</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, yrke, inkomst, barn i hemmet</p>	<p>Resultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40,9 % av de anställda säger att de är lika produktiva i juni 2020 som sex månader tidigare. - 28,9 % anger att de är mer produktiva. - 30,2 % att de är mindre produktiva. <p>I september är det 15,2 % som anger att de är mindre produktiva. Orsaken till att vara mindre produktiv uppgavs vara brist på arbetsuppgifter, barn som kräver uppmärksamhet och sämre resurser för arbetet i hemmet. De som är mer produktiva uppgav att de arbetar fler timmar i hemmet än på primärarbetsplatsen. Närvaron av barn i hemmet har negativ effekt på produktiviteten både för kvinnor och män</p> <p>Kommentar: Detta är nog den mest omfattande och välgjorda studien kring produktivitet med mätningar både före pandemin och upprepade mätningar under pandemin, där mängden arbete hemifrån varierar (som högst 30–50 %). Könsfördelningen anges inte men bör vara ganska jämn eftersom deltagarna valts ut slumpmässigt</p> <p>Prod.</p>
Feng & Savani, (2020) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera könsskillnader i produktivitet i samband med distansarbete i hemmet</p> <p>Deltagare: 286 personer i USA där partnern också var heltidsanställd och arbetade hemma under pandemin. Blandade yrken</p> <p>Bortfall: 5 %</p> <p>Tid: 15 april–4 maj 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Självskattad produktivitet och arbetstillfredsställelse (job satisfaction) före (retrospektivt) och under pandemin</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, yrke, position, barn i hemmet</p>	<p>Resultat: Före pandemin fanns ingen könsskillnad i självskattad produktivitet, men under pandemin rapporterade kvinnor signifikant lägre produktivitet och sämre arbetstillfredsställelse. Kontroll för barn i hemmet</p> <p>Kommentar: En välgjord studie med relativt få deltagare, men litet bortfall. Oklart vilka som väljer att inte delta</p> <p>Prod.</p>
Frize, Lhotska, Marcu, Stoeva, Barabino, Ibrahim, Lim. Kaldoudi, Marques da Silva, Ha Tan, Tsapaki, & Bezak (2021). MMAT = 3	<p>Syfte: Att undersöka hur biomedicinska akademiker påverkades av att arbeta hemifrån under pandemin</p> <p>Deltagare: 921 personer (63 % kvinnor) från 73 olika länder (majoriteten höginkomstländer)</p> <p>Bortfall: Oklart hur stor andel av de som inbjöds att delta som valde att svara</p> <p>Tid: Slutet av augusti 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Tid i obetalt arbete i hemmet</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn i hemmet, gift eller bor med partner</p>	<p>Resultat: Män tar ett större ansvar för barn och hushållsarbete än för 20–30 år sedan, men inte lika mycket som kvinnorna, vilket antas ha negativa effekter för kvinnors karriärmöjligheter. Män upplevde att de största utmaningarna med att arbeta hemifrån var störda rutiner, att hantera ökad arbetsbörda, att inte kunna bidra med att ta hand om barnen, att fokusera på arbetet och inte på hushållet och social isolering. Kvinnor upplevde större problem än män med att balansera arbete och hushållsarbete/vård av barn</p> <p>Kommentar: Omfattande material från olika länder, men oklart vilka som väljer att svara. En specifik yrkesgrupp</p> <p>Balans</p>
Gabr, Soliman, Allam & Raouf (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Att studera teknostress bland universitetsanställda i Egypten i samband med distansarbete</p> <p>Deltagare: 142 personer (53 % män). Oklart hur rekryteringen gick till</p> <p>Bortfall: Oklart</p> <p>Tid: Oklart men under pandemin 2020</p>	<p>Metod: Frågeformulär och blodprov</p> <p>Utfallsmått: Teknostress, blodkortisol</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, studieinriktning, bostad, utbildning</p>	<p>Resultat: Överbelastning var vanligare bland kvinnor än bland män och bland dem med sämre WiFi-förbindelse. Mer teknostress bland äldre. Blodkortisol var högre bland de som upplevde teknostress och överbelastning</p> <p>Kommentar: Oklart om man arbetade hemifrån eller från andra platser. Omfattar universitetsanställda, bland annat lärare AH</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà & Toscano (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera effekter av distansarbete i hemmet på konflikten arbete-familj, social isolering, autonomi, välmående m.m. Deltagare: 209 (71 Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 28:1, 51–73. % kvinnor) anställda vid privata och officiella organisationer i Italien . Oklart hur urvalet gått till Bortfall: Oklart Tid: Maj–juli 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Konflikt arbete–familj, social isolering, störande miljö, autonomi, självständighet, produktivitet, arbetsengagemang, stress (<i>family-work conflict, social isolation, distracting environment, job autonomy, self-leadership, productivity, work engagement, experienced stress</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn	Resultat: Konflikten arbete–familj och social isolering i samband med distansarbete i hemmet ökade stressen och minskade produktivitet och arbetsengagemang Kommentar: Oklart vilka som deltar och hur stort bortfallet var. Ingen analys av könsskillnader. Resultaten kontrollerades för barn i hemmet, men ingen analys av effekter av barn i hemmet gjordes. Skolor och förskolor var stängda AH, Prod.
Garcia-Contreras, Munoz-Chavez, Valle-Cruz, Ruvalcaba-Gomez & Becerra-Santiago (2021) MMAT = 3	Syfte: Att studera effekter av distansarbete på offentligt anställda i Mexiko Deltagare: 971 (52 % kvinnor) Bortfall: Oklart Tid: Oklart, men under pandemin 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Arbetstillfredsställelse, lojalitet med organisationen, symtom på utbrändhet, produktivitet (<i>job satisfaction, organizational commitment, burnout, and productivity</i>) Bakgrundsdata: Kön, utbildning, typ av arbete	Resultat: En stor del av de anställda var missnöjda med att arbeta på distans eftersom de fick anstränga sig mer för att vara produktiva. De flesta var dock lojala med organisationen genom det förtroende som organisationen visade vad gäller frihet och flexibilitet i arbetstider och arbetsansvar. Symtom på utbrändhet minskade genom att man upplevde att risken att bli smittad av covid-19 minskade vid distansarbete i hemmet och genom att man kunde behålla sin anställning Kommentar: Ganska stor grupp som anses vara en representativ grupp av offentligt anställda. Ingen analys av könsskillnader AH, Prod.
George, Atwater, Maneethai & Madera (2021) MMAT = 2	Syfte: Att undersöka om distansarbete upplevs som positivt eller negativt Deltagare: 278 anställda (45 % kvinnor) i USA som arbetar minst halvtid i hemmet, de flesta 90–100 %, under covid-19-pandemin. Rekryterades via <i>survey service Amazon Mechanical Turk</i> Bortfall: Oklart Tid: Juni–juli 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Ansvar, arbetstimmar, krav, arbetsintensitet (<i>responsibilities, working hours, accountability and demands, work intensity</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, etnicitet	Resultat: De flesta upplevde ingen skillnad i arbetstimmar eller krav och en majoritet var positiva till distansarbete och kunde tänka sig att fortsätta efter pandemin. De individuella skillnaderna i upplevelse var dock stora. De flesta anställda upplevde att distansarbetet hade en positiv effekt på produktivitet och kreativitet, men distansarbetet innebar också minskad meningsfullhet i tillvaron (<i>sense of meaning and interest in life</i>) Kommentar: Oklart vilka grupper av anställda som valt att delta. Stor variation i utbildning och ålder. Ingen analys av könsskillnader AH, Prod.
Ghislieri, Molino, Dolce, Sanseverino & Presutti (2021) MMAT = 2	Syfte: Att undersöka samband mellan distansarbete i hemmet under covid-19 och kognitiva krav och återhämtning Deltagare: 211 personer (76 % kvinnor) med tekniska och administrativa uppgifter på ett sjukhus i Italien Bortfall: 42 % Tid: 15–30 april 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Stress, kognitiva krav (informationsbehandling, beslutsfattande, och problemlösning) (<i>information processing, decision-making and problem solving</i>), konflikt arbete-familj och återhämtning Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn, position, arbetstid	Resultat: Konflikt mellan arbete och familj var kopplat till stress, kognitiva krav och sämre återhämtning. Inga könsskillnader i graden av konflikt, men föräldrar med barn upplevde större konflikt än de utan barn. Kvinnor upplevde större kognitiva krav än män Kommentar: En speciell yrkeskategori och stort bortfall. Skolor och förskolor var stängda Balans

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Gibbs, Kline, Huber, Paley, & Perera (2021) MMAT = 4	Syfte: Att studera långtidseffekter av hemarbete på arbetsrutiner, livsstil och välbefinnande (<i>work practices, lifestyle and well-being</i>) under covid-19-pandemin Deltagare: 112 (69 % kvinnor) kontorsarbetare i USA Bortfall: 16 % Tid: Basdata från januari 2018 fanns sedan tidigare. Uppföljning gjordes maj–juni 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Livsstil (<i>lifestyle</i>) inkluderande fysisk aktivitet och stillasittande, samt välmående (<i>well-being</i>) Bakgrundsdata: Ålder, kön, utbildning, etnicitet, typ av jobb	Resultat: Mer stillasittande på fritiden under pandemin (<i>non-workday sedentary behaviour</i>), sämre sömn, sämre arbetsrelaterad hälsa (<i>work-related health</i>) och mer humörsvängningar (<i>mood disturbance</i>) jämfört med före Kommentar: En longitudinell studie där basdata före pandemin kunde jämföras med olika grad av distansarbete under pandemin. Inga analyser av könsskillnader AH
Ipsen, van Veldhoven, Kirchner & Hansen (2021) MMAT = 3	Syfte: Att ta reda på de viktigaste för- och nackdelarna med distansarbete i hemmet under covid-pandemin Deltagare: Totalt 5 748 deltagare från sammanlagt 29 länder i Europa . 75 % av deltagarna hade en akademisk examen och arbetade på konsultföretag, som jurister eller på universitet (<i>knowledge workers</i>). 60 % var kvinnor och 76 % av deltagarna kom från Danmark, Tyskland, Italien eller Sverige. 35 % hade ett eller flera barn hemma och 84 % av deltagarna arbetade bara i hemmet under pandemin Bortfall: Oklart Tid: 11 mars–11 maj 2020	Metod: Webbenkät (frågeformulär) Utfallsmått: Med hjälp av faktoranalys identifierades 3 kluster av fördelar och 3 kluster av nackdelar med att arbeta hemifrån. Fördelar: Bättre balans arbete–övrigt liv (<i>work-life balance</i>), bättre effektivitet (<i>work efficiency</i>), bättre kontroll (<i>work control</i>) Nackdelar: Begränsade sociala kontakter (<i>home office constraints</i>), oklara arbetsförhållanden (<i>work uncertainties</i>), inadekvata arbetsverktyg (<i>inadequate tools</i>) Bakgrundsdata: Kön, barn, ålder, befattning (chef-anställd)	Resultat: En majoritet av deltagarna (55 %) upplevde distansarbetet huvudsakligen som positivt. Både kvinnor och män upplevde bättre balans mellan arbete och övrigt liv (ingen signifikant skillnad mellan kvinnor och män), men kvinnor upplevde större begränsningar i hemarbetet (<i>home office constraints</i>) jämfört med män. Män ansåg att de kunde arbeta mer effektivt (<i>work efficiency</i>) och kände sig mindre begränsade (<i>less constrained</i>) i distansarbetet i hemmet, samt hade tillgång till viktiga arbetsverktyg (<i>important work tools</i>) i större utsträckning än kvinnor. De största nackdelarna var att man saknade arbetskamraterna (<i>missing colleague</i>) och att inte kunna lämna hemmet (<i>missing getting out of the home</i>), samt att de fysiska arbetsförhållandena var sämre i hemmet (<i>poor physical work conditions in the home office</i>). Familjer med barn upplevde större konflikt mellan arbete och övrigt liv och sämre effektivitet i arbetet. De individuella skillnaderna i upplevelser av hemarbetet var generellt stora Kommentar: Stort antal deltagare från flera länder i Europa, men oklart vilka som valt att svara på enkäten. I nästan alla länder var barnen hemma från skolor och förskolor (undantag Sverige). Ingen jämförelse görs mellan länder AH, Balans, Prod.
Irawanto, Novianti & Roz (2021) MMAT = 3	Syfte: Att studera prediktorer för arbetstillfredsställelse i samband med distansarbete i hemmet under pandemin i Indonesien Deltagare: 472 anställda (64 % män) från olika delar av Indonesien . De flesta (398) hade arbetat hemifrån i minst en månad Bortfall: 6 % Tid: Första kvartalet med covid-19-pandemin 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Arbetstillfredsställelse (<i>job satisfaction</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, gift/ogift, utbildning	Resultat: Balans mellan arbete–övrigt liv (<i>work-life balance</i>) och arbetsrelaterad stress (<i>work stress</i>) hade en signifikant effekt på arbetstillfredsställelse (<i>job satisfaction</i>) i samband med distansarbete i hemmet. Distansarbete i hemmet hade generellt en positiv effekt på arbetstillfredsställelsen. Kommentar: Ett brett urval av deltagare men inte slumpmässigt (bekvämlighetsurval). Inga analyser av könsskillnader AH, Balans

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Jimenez-Gomez, Sawhney & Albert (2021) MMAT = 3	Syfte: Att beskriva konsekvenserna av covid-19 på arbetsförhållanden, symtom på utbrändhet och produktivitet bland beteendeanalytiker (<i>behavior analysts</i>) på olika nivåer i USA Deltagare: 491 (89 % kvinnor) frågeformulär av 1 068 var korrekt ifyllda. 54 % arbetade hemifrån Bortfall: Oklart eftersom man inte vet hur många som nåtts av inbjudan via e-post till <i>the Behavior analyst certification board</i> Tid: April 2021	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Trygghet i arbetet, störningar, tidsplanering, informationsutbyte, stöd från arbetsledare, produktivitet, symtom på utbrändhet Bakgrundsdata: Ålder, kön, utbildningsnivå, partner/singel, etnicitet, barn, m.m.	Resultat: Jämförelsen mellan de som arbetade hemifrån och de som arbetade på primärarbetsplatsen visade att de som arbetade hemifrån rapporterade mer störningar, bättre tidsplanering (<i>time management</i>), bättre informationsutbyte och sämre produktivitet. Ingen skillnad i övriga utfallsvariabler Kommentar: Oklart vilka som valde att delta. Nästan enbart kvinnor AH, Prod.
Karácsony (2021) MMAT = 2	Syfte: Att undersöka hur nöjda slovakiska anställda var med distansarbete Deltagare: 709 personer (46 % kvinnor), huvudsakligen från privata multinationella företag i Slovakien . Snöbollssampel Bortfall: Oklart Tid: December 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Arbetstillfredsställelse, balans arbete–övrigt liv (<i>work-life balance</i>) Bakgrundsdata: Kön, ålder, position, utbildning och arbetslivserfarenhet	Resultat: Distansarbete hade en positiv effekt på arbetstillfredsställelse och balans arbete–övrigt liv Kommentar: Oklart vilka som väljer att delta. Ingen analys av könsskillnader AH, Balans
Kirchner, Ipsen & Hansen (2021) MMAT = 3	Syfte: Att undersöka hur chefer upplever att leda arbete på distans under pandemin jämfört med hur de anställda upplever distansarbetet Deltagare: 1 053 anställda (68 % kvinnor) och 290 chefer (55 % kvinnor) inom olika kunskapsområden (<i>knowledge work</i>) i Danmark . Snöbollssampel. Rekryterades via sociala medier Bortfall: Redovisas inte Tid: 21 mars–11 maj 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Positiva och negativa upplevelser av att distansarbete hemifrån Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, barn i hemmet, sammanboende	Resultat: Cheferna upplevde sin roll under pandemin som mer krävande, med fler arbetstimmar och med mer störningar i arbetet än vad de anställda gjorde. Anställda upplevde mer autonomi i själva arbetet i hemmet än cheferna, men större restriktioner vad gäller tillgång till utrustning och bra arbetsplats, sämre koncentration, starkare låsning vid datorn, större oklarhet i vad som förväntas i arbetet och begränsningar i vilka arbetsuppgifter som kan utföras hemifrån Kommentar: En omfattande studie där förhållanden för anställda och chefer jämförs under distansarbete i hemmet. Oklart vilka som väljer att svara på enkäten. Inga analyser av könsskillnader AH, Prod.
Koekemoer, de Beer, Govender, & Brouwers (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera betydelsen av ledarskap för produktivitet vid distansarbete i hemmet under pandemin Deltagare: 229 personer (70 % kvinnor) rekryterade via sociala medier i Sydafrika (bekvämlighetsurval). Huvuddelen var servicearbetare Bortfall: Redovisas inte Tid: 16–26 april 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Ledarskapsbeteende (<i>leadership behaviour</i>), effektivitet i arbetsgruppen (<i>team effectiveness</i>), teknologisk flexibilitet, arbetsengagemang, prestation Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn i hemmet, sammanboende	Resultat: Resursstarkt ledarskapsbeteende hade signifikant positivt samband med arbetsengagemang och effektivitet i arbetsgruppen Kommentar: En studie med fokus på hur de anställda upplever betydelsen av ett bra ledarskap för effektivitet, engagemang och prestation i samband med distansarbete i hemmet. Oklart vilka som väljer att delta. Ingen analys av könsskillnader Prod.

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Lonska, Mietule, Litavniece, Arbidane, Vanadzins, Matisane & Paegle (2021) MMAT = 3	Syfte: Att studera hur distansarbete i hemmet under pandemin påverkar balansen mellan arbete och övrigt liv Deltagare: 1 006 yrkesverksamma personer (blandade yrken) i Lettland (80 % kvinnor) rekryterades via webbplatser och sociala medier Bortfall: 45 %, ofullständiga svar Tid: 28 sept.–27 okt. 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Upplevelse av balans mellan arbete–övrigt liv. Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn i hemmet	Resultat: Kvinnor och deltagare med små barn upplevde störst problem med att balansera arbete med övrigt liv (före viktning). Skillnaderna blev icke-signifikanta efter viktning Kommentar: För att efterlikna den arbetande befolkningen (n = 892 100) i Lettland har man tillämpat viktning. Skolor och de flesta förskolor var stängda under pandemin Balans
Mihalca, Irimias & Brendea, 2021 (a) MMAT = 2	Syfte: Att undersöka om samma faktorer som tidigare varit viktiga för distansarbete också gäller under pandemin Deltagare: 482 personer (47 % kvinnor) som arbetade heltid hemifrån i ett IT-företag i Rumänien Bortfall: Oklart (del av en tidigare studie) Tid: juni 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Konflikt arbete–familj, arbetsbelastning, organisationsstöd, prestation Bakgrundsdata: Ålder, kön, position i företaget, barn i hemmet	Resultat: Individuella faktorer som planering och målstyrning (<i>self-management tactics</i>) och adekvata förhållanden (utrustning, utrymme) för distansarbete i hemmet var viktiga för produktivitet, arbetsförmåga och arbetstillfredsställelse (<i>productivity, performance and satisfaction</i>). Konflikt arbete–familj hade ingen signifikant effekt på dessa variabler, vilket kan förklaras av att endast 22 % hade barn i hemmet Kommentar: Studien utgör en del av en större studie och omfattar endast de som arbetar heltid i hemmet. Ingen analys av könsskillnader Prod.
Mihalca, Rațiu, Brendea, Metz, Dragan & Dobre (2021 (b)). MMAT = 2	Syfte: Att studera sambandet mellan arbetsbelastning och välbefinnande med klarhet i arbetsrollen (<i>role clarity</i>) som medierande faktor med hjälp av krav-resurs-modellen. Deltagare: 701 anställda personer (53 % män) på ett IT-företag i Rumänien som arbetar på distans hemifrån. Samtliga 2 000 anställda var inbjudna att delta Bortfall: 65 % Tid: Juni 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Välbefinnande, symtom på utbrändhet Bakgrundsdata: Ålder, kön, utbildning	Resultat: I samband med hög arbetsbelastning är de anställdas klarhet i yrkesrollen (<i>role clarity</i>) särskilt viktig för att minska risken för utbrändhet i samband med distansarbete. Kommentar: Mycket stort bortfall. Ingen analys av könsskillnader AH
Miron, Petcu, David-Sobolevski & Cojocariu (2021) MMAT = 2	Syfte: Att studera effekten av distansarbete på välbefinnande (<i>well-being</i>). Deltagare: 228 personer i distansarbete och 110 som arbetar på primärarbetsplatsen (cirka 60 % kvinnor) från Rumänien . Bortfall: Oklart Tid: Oklart men under covid-19-pandemin 2020	Metod: Eget frågeformulär. Utfallsmått: Välbefinnande (<i>well-being</i>). Bakgrundsdata: Kön, ålder, anställningstid	Resultat: Välbefinnande skattades något högre bland de som arbetade på primärarbetsplatsen jämfört med de som arbetade på distans hemifrån. I samband med distansarbete fanns ett starkt positivt samband mellan utveckling, kompetens, arbetstillfredsställelse, organisationsklimat och välbefinnande, medan det på arbetsplatsen fanns ett positivt samband mellan balans arbete–övrigt liv, organisationsklimat och arbetstillfredsställelse. Kvinnor var mer positiva till distansarbete än män. Kommentar: Oklart hur jämförbara grupperna är. Deltagarna representerar en rad olika administrativa yrken, de flesta med hög utbildning AH

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Mostafa, (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Att studera hur anställda upplever distansarbete under pandemin och vilka effekter detta har på deras välbefinnande och balansen mellan arbete och övrigt liv i Egypten (<i>psychological wellbeing and work-life integration</i>)</p> <p>Deltagare: 318 personer från olika sektorer, som antas arbeta hemifrån, rekryterades genom sociala medier (63 % kvinnor)</p> <p>Bortfall: 17 %</p> <p>Tid: "Under pandemin och <i>lockdown</i>"</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Positiv upplevelse (mer produktiv, mer tid att lära), emotionell utmattning, psykologiskt välbefinnande, samspelet arbete–övrigt liv</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, barn i hemmet, yrke</p>	<p>Resultat: Distansarbete hade en positiv effekt på välbefinnande. 82 % av deltagarna ville fortsätta att arbeta hemifrån. Samtidigt ökade dock risken för emotionell utmattning. Distansarbete bidrog till förbättrad integration mellan arbete och övrigt liv</p> <p>Kommentar: 67 % arbetade heltid på distans i hemmet. Oklart vilka som väljer att svara. Inga analyser gjordes utifrån kön eller barn i hemmet. Skolorna var stängda i landet under denna tid</p> <p>AH, Balans</p>
Oksanen, Oksa, Savola, Mantere, Savolainen, & Kaakinen (2021). MMAT = 4	<p>Syfte: Att undersöka den stress som kan orsakas av ny teknologi för kommunikation i arbetet</p> <p>Deltagare: 1 318 anställda i Finland (54 % män) inom olika sektorer</p> <p>Bortfall: 18 % vid uppföljning</p> <p>Tid: 16 sept–15 okt 2019 och 16 mars–8 april 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät före och under covid-19-pandemin</p> <p>Utfallsmått: Teknostress beroende på sociala medier, utmattning, trackasjerier på nätet</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, yrke, inkomst, personlighet</p>	<p>Resultat: Omfattningen av kommunikation via sociala medier i samband med distansarbete ökade graden av teknostress medan graden av utmattning minskade. Omfattningen av teknostress och utmattning var lägre bland de som hade erfarenhet av sociala medier före pandemin</p> <p>Kommentar: Data vägdes med hänsyn till den nationella fördelningen av kön och ålder. Samma grupp undersöktes före och under pandemin. Förklaringar till lägre grad av utmattning anses vara ökad autonomi och kontroll i samband med arbete i hemmet, samt frånvaron av resor till och från primärarbetsplatsen. Produktivitet mäts inte men kan antas påverkas av utmattning</p> <p>AH, Prod.</p>
Otonkorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta, & Kaaitila (2021). MMAT = 3	<p>Syfte: Analysera hur balansen mellan arbete och övrigt liv har påverkats i finska familjer i ett genusperspektiv under pandemin då skolor och förskolor varit stängda</p> <p>Deltagare: 348 föräldrar med minst ett barn under 18 år och där båda arbetade. Ett bekvämlighetsurval rekryterat via universitets kommunikationsservice. Över 80 % hade universitetsutbildning</p> <p>Bortfall: Oklart</p> <p>Tid: 23 april–17 maj 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät, kvantitativ och kvalitativ analys</p> <p>Utfallsmått: Gränsdragning mellan arbete och övrigt liv</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, hemmavarande barn, könsrelaterade arbetsfördelning i hemmet</p>	<p>Resultat: Under pandemin upplöstes gränserna mellan arbete och övrigt liv i hög grad både tidsmässigt och utrymmesmässigt och var könsrelaterat. I familjer med skilda könsroller redan före pandemin och med små barn blev det mödrarna som tog huvudansvar för barnomsorg och fick anstränga sig extra mycket för att kunna sköta sitt arbete</p> <p>Kommentar: Skolor och förskolor var stängda under datainsamlingen. Forskare framhåller att resultaten pekar på vikten av barn tillsyn, särskilt för kvinnors möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete</p> <p>Balans</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Pirzadeh & Lingard (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera hälsa och välmående (<i>health and well-being</i>) hos distansarbetare under covid-19-pandemin</p> <p>Deltagare: Totalt erhöles 412 svar (60 % män) från personer med varierande arbetsuppgifter på tre större arbetsplatser inom konstruktionsindustrin (<i>construction industry</i>) i Australien. Deltagarna arbetade på distans från hemmet varannan vecka</p> <p>Bortfall: Varierade mellan de olika undersökningstillfällena men specifiternas inte</p> <p>Tid: Maj–juni 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät varannan vecka (totalt 7 mätningar)</p> <p>Utfallsmått: Arbetsengagemang (<i>work engagement</i>), balans arbete–övrigt liv (<i>work–life satisfaction</i>), sömn.</p> <p>Bakgrundsdata: Demografi, arbetsförhållanden, arbetstimmar, arbetsplats m.m. (<i>demographic characteristics, work arrangements, including working hours and work location (onsite or working from home at the time of the survey), frequency of physical activities, and diet</i>).</p>	<p>Resultat: De som arbetade på primärarbetsplatsen hade större arbetsengagemang än de som arbetade i hemmet. Antalet arbetstimmar var positivt relaterat till sämre balans arbete–övrigt liv. Psykiskt välmående (<i>mental well-being</i>) var positivt relaterat till god balans arbete–övrigt liv. Psykiskt välmående minskade successivt under studiens genomförande oberoende av om man arbetade på arbetsplatsen eller i hemmet, vilket tolkades som en reaktion på den pågående pandemin</p> <p>Kommentar: Undersökningen genomfördes vid sju tillfällen under tvåmånadersperioden, både under arbete på primärarbetsplatsen och i hemmet, och antalet svar vid varje tillfälle varierade mellan 18 och 151. Oklart i vilken utsträckning samma personer undersöks både på arbetsplatsen och vid distansarbete i hemmet. Könsskillnader analyserades inte specifikt</p> <p>AH, Balans</p>
Raišiene, Rapuano, Varkulevičiute & Stachová (2020) MMAT = 2	<p>Syfte: Att utvärdera hur anställda som arbetar på distans i hemmet uppfattar möjligheterna att arbeta effektivt och med hög kvalitet</p> <p>Deltagare: 436 distansarbetare (67 % kvinnor) i Litauen, huvudsakligen högutbildade inom service, administration och utbildning</p> <p>Bortfall: Redovisas inte</p> <p>Tid: 30 mars–15 april 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Faktorer som gynnar respektive missgynnar effektivitet och kvalitet i distansarbete</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet och erfarenhet av distansarbete</p>	<p>Resultat: Hur man uppfattar möjligheterna till att distansarbeta med avseende på effektivitet och kvalitet varierar med kön, ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet och erfarenhet av distansarbete. Kvinnor såg fördelar med en hälsosammare livsstil i hemmet, att kunna arbeta oberoende och utan tidspress, medan män såg nackdelar med en rad faktorer, som störningar från familjemedlemmar, reducerade karriärmöjligheter och oklarheter vad gäller arbetsuppgifterna. Äldre personer var mer negativa till distansarbete än yngre. Anställda med längre erfarenhet av distansarbete var mer positiva än de med kortare</p> <p>Kommentar: Oklart hur deltagarna har valts ut</p> <p>AH, Prod.</p>
Russo, Hanel, Altnickel & van Berkel (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera vilka faktorer som predicerar välbefinnande (<i>well-being</i>) och produktivitet i samband med distansarbete under covid-19-pandemin.</p> <p>Deltagare: 192 (80 % män) anställda i första datainsamlingen, 184 (96 %) i andra. Samtliga var programmerare (<i>software engineers</i>) i olika länder (huvudsakligen USA och Storbritannien) som arbetade hemifrån under pandemin, utvalda slumpmässigt bland 500 potentiella deltagare efter statistisk <i>power</i>-analys</p> <p>Bortfall: 4 % i andra datainsamlingen</p> <p>Tid: 20–26 april resp. 4–10 maj 2020</p>	<p>Metod: Frågeformulär som täcker mer än 50 faktorer, de flesta psykologiska</p> <p>Utfallsmått: Välbefinnande (<i>well-being</i>) och produktivitet.</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön sammanboende/singel.</p>	<p>Resultat: Välbefinnande och produktivitet var positivt korrelerade. Arbetsrelaterad stress hade ett negativt samband med välbefinnande. De negativa sambanden minskade eller hade försvunnit vid den andra datainsamlingen, vilket tyder på anpassning till situationen. De predicerade faktorerna vid första datainsamlingen var inte relaterade till välbefinnande eller produktivitet vid andra datainsamlingen. Den enda könsskillnaden bestod i att kvinnor kände sig mer störda i samband med distansarbete.</p> <p>Kommentar: Ambitiöst urval för att representera den aktuella gruppen anställda i olika länder. Minst 75 % arbetade hemifrån i samband med datainsamlingarna. Longitudinell design skulle kunna medge analys av kausalitet, men inga sådana samband erhöles. Analyserna gäller samband mellan variabler under distansarbete. Ingen jämförelse görs med förhållanden vid arbete på primärarbetsplatsen</p> <p>AH, Prod.</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera sambandet mellan distansarbete, arbetsstress och balansen arbete–övrigt liv (<i>remote work, work stress, and work–life balance</i>)</p> <p>Deltagare: 1 285 personer i Sydamerika (cirka 95 % från Colombia och Ecuador) som distansarbetade under pandemin (<i>lockdown</i>). Bekvämlighetsurval utifrån vetenskapliga nätverk. Genomsnittlig ålder var 29 år och 66 % var kvinnor. 50 % hade barn i hemmet. De flesta var högtbildade och arbetade inom utbildning och service</p> <p>Bortfall: 31,5 %</p> <p>Tid: 24 april–25 maj 2020</p>	<p>Metod: Etablerade instrument för att mäta arbetsrelaterad stress med mera distribuerades på webben. Jämförelser gjordes retrospektivt med situationen på primärarbetsplatsen före pandemin</p> <p>Utfallsmått: Arbetsbelastning (<i>remote work demands</i>), arbetsstress (<i>work stress</i>), balans arbete–övrigt liv, produktivitet, arbetstillfredsställelse och engagemang (<i>work–life balance, work productivity, work satisfaction, and job engagement</i>)</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, barn i hemmet, utbildning, arbetsområde</p>	<p>Resultat: Distansarbete under pandemin bidrog till signifikant ökad stress, reducerad balans arbete–övrigt liv och minskad arbetstillfredsställelse (<i>work satisfaction</i>). Sambanden var likartade för kvinnor och män. Distansarbete bidrog också till ökad produktivitet och engagemang (<i>productivity and engagement</i>). Stress hade mer negativa effekter för produktiviteten bland män än bland kvinnor</p> <p>Kommentar: En välgjord studie med huvudsakligen akademiker. Antalet deltagare baserades på <i>power</i>-analys. Inga direkta analyser av effekter från barn i hemmet</p> <p>Balans, Prod.</p>
Schieman, Badawy, Milkie & Bierman (2021) MMAT = 4	<p>Syfte: Att testa hur närvaron av barn påverkar konflikten mellan arbete och övrigt liv (<i>work-life conflict</i>)</p> <p>Deltagare: Ett representativt sampel av arbetande människor i Kanada undersöktes vid tre tillfällen (19–24 sept, 2019, n = 2 524; 17–23 april 2020, n = 1 869, och 17–23 juni 2020, n = 1 843. De två senare mätningarna gjordes under covid-19-pandemin</p> <p>Bortfall: 58, 26, och 27 %</p> <p>Tid: 2019–2020</p>	<p>Metod: Nationell enkät</p> <p>Utfallsmått: Konflikt arbete–övrigt liv (<i>work-life conflict</i>), integration arbete–övrigt liv (<i>work-home integration</i>), vilket avspeglar omfattningen av arbete i hemmet</p> <p>Bakgrundsdata: Familjer med och utan barn, samt barn i olika ålder: < 6, 6–12 och 13–18, kön, minoritetsgrupp, ålder, utbildning, typ av arbete, inkomst, ekonomisk stress, gift/ogift</p>	<p>Resultat: Konflikten arbete–övrigt liv (<i>work-life conflict</i>) minskade signifikant ($p < 0,001$) från september 2019 till april 2020 och ytterligare i juni 2020. Föräldrar med barn 6–12 år och som arbetar mycket hemifrån upplevde störst konflikt, följda av föräldrar med barn under 6 år. Minskningen i konflikten arbete–övrigt liv under pandemin var mindre för familjer med små barn jämfört med familjer utan barn, medan familjer med tonåringar inte skiljde sig från de utan barn vad gäller minskad konflikt arbete–övrigt liv under pandemin. Inga tydliga könsskillnader i konflikten arbete–övrigt liv under pandemin erhöles. Bland barnfria som utförde en stor andel arbete i hemmet (<i>high work-home integration</i>) minskade konflikten arbete–övrigt liv mest under pandemin</p> <p>Kommentar: Undersökningsgruppen omfattar ett representativt (slumpmässigt) urval av den kanadensiska arbetande befolkningen som studeras både före och under pandemin. Den exakta könsfördelningen anges inte. Bortfallet kompenseras genom viktning. Undersökningen visar dock inte den faktiska omfattningen av distansarbete i hemmet och inte heller användningen av digitala kommunikationsmedel. Omfattningen av hemarbete ingår i variabeln: <i>work-home integration</i>. Skolorna var stängda under pandemin</p> <p>Balans</p>
Schmitt, Breuer, & Wulf (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Analys av sambandet mellan digitala arbetsredskap, kognitiv överbelastning, upplevd arbetsprestation och välbefinnande under covid-19-pandemin</p> <p>Deltagare: 403 (64 % kvinnor) från en online-panel i Tyskland</p> <p>Bortfall: 35 %</p> <p>Tid: 27 april–7 maj 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Upplevd arbetsprestation och välbefinnande</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, barn i hemmet</p>	<p>Resultat: Sambandet mellan textbaserade digitala verktyg och välbefinnande medierades av kognitiv överbelastning, men påverkade inte arbetsprestationen. Barn i hemmet ökade den kognitiva arbetsbelastningen</p> <p>Kommentar: Oklart vilka yrkesgrupper som är representerade. Fokus på digitala verktyg snarare än hemarbete kontra arbete på kontoret. Inga analyser av könsskillnader</p> <p>AH, Prod.</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Seiz, (2021) MMAT = 2	<p>Syfte: Att analysera fördelningen av obetalt arbete i hemmet bland heterosexuella par med barn under 18 år i Spanien under covid-19-pandemin.</p> <p>Deltagare: 1 287 svar från både kvinnor och män med barn under 18 år i Spanien, samt en subgrupp om 265 kvinnor i högkvalificerade yrken. Snöbollssampel</p> <p>Bortfall: Oklart</p> <p>Tids: Början av april till mitten av maj 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Fördelningen av obetalt arbete i hemmet</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, inkomst, barnens ålder</p>	<p>Resultat: Distansarbete underlättade för högutbildade kvinnor att bidra till mer icke-traditionell fördelning av arbete i hemmet. Kvinnor fortsatte dock att ägna mer tid åt obetalt arbete i hemmet än män. Könsskillnaderna i omfattningen av betalt arbete var dock små</p> <p>Kommentar: Oklar representativitet</p> <p>Balans</p>
Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka & Inoue (2021) MMAT = 4	<p>Syfte: Att undersöka vilka effekter som distansarbete har på psykologiska och fysiska stressreaktioner, samt hur sjuknärvaron (<i>presenteeism</i>) påverkas</p> <p>Deltagare: 3 123 kontorsarbetare från 23 olika industrier i Japan (57 % män)</p> <p>Bortfall: 35 % (2019) + 21,4 % (2020)</p> <p>Tid: 2019 (före) och 2020 (under pandemin)</p>	<p>Metod: Webbenkät före (inget distansarbete) och under pandemin (olika grad av distansarbete, 1– 5 dagar/vecka)</p> <p>Utfallsmått: Stress, sömn, närvaro</p> <p>Bakgrundsdata: Ålder, kön, övertid, stressfaktorer, socialt stöd och sömn</p>	<p>Resultat: Begränsat distansarbete reducerade psykologiska och fysiska stressreaktioner, men heltid på distans minskade produktiviteten, försämrade sömnen och ökade sjuknärvaron (<i>presenteeism</i>)</p> <p>Kommentar: Resultaten är kontrollerade för bakgrundsfaktorerna, bland annat kön</p> <p>AH, Prod.</p>
Staniscuaski, Kmetzsch, Soletti, Reichert, Zandonà, Ludwig, Lima, Neumann, Schwartz, Mello-Carpes, Tamajusuku, Werneck, Ricachenevsky, Infanger, Seixas, Staats & de Oliveira (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att undersöka betydelsen av kön, föräldraskap och etnicitet på akademikers produktivitet under pandemin i Brasilien</p> <p>Deltagare: 3 345 brasilianska akademiker (68 % kvinnor, 71 % föräldrar)</p> <p>Bortfall: Oklart</p> <p>Tid: 22 april–25 maj 2020</p>	<p>Metod: Enkät, inbjudan via sociala medier, mejl och forskningsinstitutio- ner. Snöbollssampel.</p> <p>Utfallsmått: Möjligheten att skicka in artiklar och möta <i>deadlines</i> under den första perioden av social isolering i Brasilien. Självrapporterat</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, barn i hemmet, etnicitet, arbetsplats, region, distansarbete</p>	<p>Resultat: En majoritet av deltagarna (69,4 %) rapporterade en negativ effekt av pandemin på deras produktivitet. Orsaken uppgavs vara obetalt arbete i hemmet, särskilt i familjer med barn. Män påverkas mindre än kvinnor. Manliga akademiker utan barn påverkades minst av pandemin, medan kvinnliga akademiker med barn påverkades mest</p> <p>Kommentar: Förskolor, skolor och universitet var stängda under den aktuella perioden</p> <p>Prod.</p>
Sutarto, Wardaning-sih & Putri (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera hur anställdas mentala välbefinnande påverkar deras produktivitet när de arbetar på distans i hemmet under covid-19-pandemin</p> <p>Deltagare: 472 anställda i Indonesien (58 % kvinnor), huvuddelen i privata företag och NGO</p> <p>Bortfall: 11 %</p> <p>Tid: Våren 2020 efter <i>lockdown</i></p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Självrapporterad produktivitet</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, utbildning, yrkeserfarenhet, gift/ogift, antal barn och typ av organisation (<i>gender, age, education level, job experiences, marital status, number of children and nature of the organization</i>)</p>	<p>Resultat: De anställda rapporterade hög produktivitet och lägre stress vid distansarbete. Psykologiskt välbefinnande bidrog till bättre produktivitet. Bakgrundsfaktorerna, såsom kön och ålder, påverkade välbefinnande men inte produktivitet. Anställda som saknade en fast arbetsplats i hemmet rapporterade sämre produktivitet</p> <p>Kommentar: Ganska stort och brett material men oklart hur urvalet har gått till</p> <p>Prod.</p>

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz, & de Bloom (2021) MMAT = 4	Syfte: Att studera hur arbetsförhållandena påverkas vid övergång från arbete på arbetsplatsen till arbete på distans i hemmet under pandemin Deltagare: Varierade mellan 253 och 516 (72 % män). Deltagarna var ofta högutbildade (50 % med universitetsexamen) från en multinationell organisation i Holland Bortfall: Varierade vid de fem mätillfällena Tid: Jan.–maj 2020	Metod: Webbenkät varje månad, samt kvalitativa data från deltagarnas kommentarer före och under distansarbete Utfallsmått: Arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse, balansen arbete–övrigt liv, arbetsbelastning Bakgrundsdata: Ålder, kön, barn i hemmet	Resultat: Minskat arbetsengagemang och ökad arbetstillfredsställelse i samband med distansarbetet. Anställda utan barn hade generellt lägre arbetstillfredsställelse än de med barn. Balansen arbete–övrigt liv försämrades initialt vid distansarbetet (mest för kvinnor) men förbättrades i maj Kommentar: Mätningar både före och under pandemin, vilket visar på förändringar över tid. Skolor och förskolor var stängda under pandemin AH, Balans
van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen, & Vartiainen, (2021 (a)) MMAT = 4 ("Under-standing")	Syfte: Att undersöka hur övergången till distansarbete under pandemin upplevdes av de anställda i Finland Deltagare: 2 242 finska anställda (74 % kvinnor) rekryterades via fackföreningar, myndigheter och sociala medier. "Bekvämlighetsurval". 87 % arbetade hemifrån alla dagar i veckan under pandemin Bortfall: Oklart eftersom endast de som svarade registrerades Tid: 8–22 maj 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Arbetsstress, socialt stöd, konflikt arbete–övrigt liv, anpassning till distansarbete (<i>perceived work stressors relate to psychological strain through perceptions of social support, work-life conflict, and adjustment to remote work</i>) Bakgrundsdata: Ålder, kön, yrkesposition, barn i hemmet, arbetstimmar	Resultat: Både utmaningar och hinder hade negativ effekt vid anpassning till distansarbete, medan hindren minskade i samband med socialt stöd. Kontroll, arbetsstruktur och kommunikationsteknologi hade ingen dämpande effekt på arbetsrelaterad stress. Familjer med barn upplever en större konflikt arbete–övrigt liv och större svårigheter med att anpassa sig till distansarbete. Personer i chefsposition upplever störst konflikt arbete–övrigt liv och större svårigheter med att anpassa sig till distansarbete. Anställda som sedan tidigare är vana vid distansarbete hade mindre problem under pandemin Kommentar: En ganska omfattande studie där man kontrollerar för olika bakgrundsfaktorer, såsom kön och omfattningen av distansarbete. En rad intressanta direkta och indirekta effekter rapporteras och diskuteras bland annat ur ett teoretiskt och praktiskt perspektiv. Man analyserar förhållanden mellan olika variabler i samband med distansarbete, men ingen direkt jämförelse görs med arbete på arbetsplatsen AH, Balans
van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen, & Vartiainen (2021(b)) ("Factors") MMAT = 3	Syfte: Att undersöka hur strukturella, relationella och kontextuella faktorer, samt kommunikationsteknik och kvalitet påverkar anpassningen till distansarbete Deltagare: 5 452 anställda (69 % kvinnor) i Finland rekryterades genom fackföreningar och organisationer. Bekvämlighetsurval Bortfall: Oklart eftersom endast de som svarade registrerades Tid: 26 mars–13 april 2020	Metod: Webbenkät Utfallsmått: Arbetstillfredsställelse, prestation, balans mellan arbete och övrigt liv Bakgrundsdata: Kön, ålder, arbetstimmar, position, trygghet	Resultat: Att arbeta oberoende och ha klara arbetskriterier bidrog till bättre anpassning till distansarbete, medan social isolering hade ett negativt samband med anpassning. I motsats till tidigare resultat visar studien att tillit till kollegor och överordnade inte underlättar utan snarare försvårar distansarbetet. Kön påverkade inte resultaten Kommentar: I analyserna kontrollerades för bakomliggande faktorer såsom kön, ålder m.m. AH

Författare, år MMAT (1–5)	Syfte, deltagare, bortfall, tidsperiod	Metod, utfallsmått, Bakgrundsdata	Resultat, kommentar. Studerat delområde: • arbetsmiljö och hälsa – AH • balans arbets- och privatliv – Balans • produktivitet – Prod.
Wood, Michaelides, Inceoglu, Hurren, Daniels & Niven (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att undersöka välbefinnande i samband med distansarbete i hemmet i Storbritannien</p> <p>Deltagare: 784 och 390 universitetsanställda vid två brittiska universitet, både akademiker och annan personal, rekryterades genom allmänt e-post eller nyhetsbrev (<i>staff newsletter</i>) till de anställda. Knappt 60 % fyllde i dagboken alla fyra dagarna vid båda tillfällena. Cirka 75 % var kvinnor</p> <p>Bortfall: 80 resp. 92 % vid baslinjemätningen</p> <p>Tid: Maj och sept. 2020</p>	<p>Metod: Data från 4 veckors dagböcker, samt baslinjemätning 2 veckor före <i>lockdown</i></p> <p>Utfallsmått: Autonomi, krav, socialt stöd, konflikt arbete–övrigt liv, välbefinnande</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, gift/sambo/singel, position, utbildning, barn i hemmet</p>	<p>Resultat: Autonomi, socialt stöd och möjlighet att avskärma sig från arbetet var positivt relaterat till välbefinnande, medan ensamhet (<i>loneliness</i>) och osäkerhet i arbetet (<i>job insecurity</i>) var negativt relaterat vid båda datainsamlingarna. Obalans mellan arbete–övrigt liv var negativt relaterat till välbefinnande bara vid första datainsamlingen. Faktorer kopplade till påtvingat distansarbete, såsom vård och undervisning av barn och begränsningar i utrustning (t.ex. dator) eller tillgång på information i hemmet och till pandemin som sådan (antal dödsfall) var negativt relaterade till välbefinnande vid första men inte vid andra datainsamlingen. Välbefinnandet minskade över tid samtidigt som ensamheten ökade och förmågan att avgränsa sig från arbetet minskade. Data relaterades till baslinjemätningen</p> <p>Kommentar: En mycket omfattande studie baserad på dagböcker där de flesta sambanden inte är specifika för distansarbete under pandemin. Stort bortfall vid baslinjemätningen. Resultaten kontrollerades för ålder, kön, barn i hemmet, utbildning, tidigare erfarenhet av distansarbete m.m. men ingen specifik analys gjordes av könsskillnader</p> <p>AH</p>
Xiao, Becerik-Gerber, Lucas & Roll, (2021) MMAT = 3	<p>Syfte: Att studera sociala, beteendemässiga och fysiska faktorer relaterade till välmående (<i>well-being</i>) bland anställda i USA som arbetar hemifrån under covid-19-pandemin</p> <p>Deltagare: 988 anställda (57 % kvinnor) som distansarbetar under pandemin, rekryterade via e-post och sociala medier</p> <p>Bortfall: 30 %</p> <p>Tid: 24 april–11 juni 2020</p>	<p>Metod: Webbenkät</p> <p>Utfallsmått: Fysiskt och psykiskt välmående</p> <p>Bakgrundsdata: Kön, ålder, etnicitet, utbildning, inkomst, yrke, barn i hemmet</p>	<p>Resultat: Distansarbete i hemmet var kopplat till minskat fysiskt och psykiskt välmående, minskad fysisk aktivitet, sämre kost, brist på kommunikation med kollegor, störningar i hemmet, ändrade arbetstider samt brister i den fysiska arbetssituationen. Kvinnor och personer med lägre inkomst hade sämre hälsa än män respektive höginkomsttagare i samband med distansarbete. Man tolkar kvinnors sämre hälsa som ett resultat av belastning från både arbete och familj</p> <p>Kommentar: En relativt stor grupp och ett brett spektrum av olika yrken, utbildningar och ålder bland deltagarna bör ge en ganska bra bild</p> <p>AH</p>
Yerkes, Andre, Besamusca, Kruyen, Remery, van der Zwan, Beckers, Geurts (2020) MMAT = 3	<p>Syfte: Att undersöka skillnader mellan holländska mödrar och fäder vad gäller betalt arbete, fördelning av obetalt arbete i hemmet (hushåll, vård av barn) (<i>paid work, the division of childcare and household tasks</i>), samt livskvalitet: fritid, balans arbete–övrigt liv, relationer (<i>leisure, work-life balance, relationship dynamics</i>) i samband med distansarbete i hemmet</p> <p>Deltagare: Ett representativt urval om sammanlagt 852 mödrar och fäder i Holland med minst ett barn under 18 år i hemmet, varav 748 hade ett betalt arbete: <i>The LISS panel</i></p> <p>Bortfall: 29 %</p> <p>Tid: 13–28 april 2020</p>	<p>Metod: Tvärsnittsstudie (<i>survey data</i>). Jämförelser görs före (retrospektivt) och under covid-19-pandemin (<i>lockdown</i>).</p> <p>Utfallsmått: Betalt arbete, fördelning av obetalt arbete i hemmet, balans arbete–övrigt liv,</p> <p>Bakgrundsdata: Yrke, ålder, yrkesområde, utbildning, antal barn och barnens skolstatus.</p>	<p>Resultat: 49 % av deltagarna arbetade på distans i hemmet, heltid eller deltid. Omfattningen av betalt arbete i hemmet skiljde sig inte mellan mödrar och fäder. 36 % av deltagarna upplevde ökad arbetsbelastning under pandemin jämfört med före. Mödrar upplevde både mer (39 mot 31 %) och mindre (25 mot 19 %) arbetspress (<i>work pressure</i>) än fäder under <i>lockdown</i> jämfört med tidigare. Mödrar fortsatte att utföra mer obetalt arbete i hemmet än fäder och hade mindre fritid. Inga könsskillnader erhöles i balansen mellan arbete och övrigt liv och försämringen i balansen arbete–övrigt liv över tid (under <i>lockdown</i>) var likartad för mödrar och fäder</p> <p>Kommentar: Ett representativt material men endast hälften av deltagarna arbetade på distans. Skolorna var stängda under pandemin</p> <p>AH, Balans</p>

Bilaga 2

Söksträngar för översiktsstudierna 2005–2021 och primärstudierna 2020–2021

Söksträngar i *Web of science core collection* (WoSCC), *Social science citation index* (SSCI), *Psycinfo* och *Scopus* och referenslistor för respektive delområde (block):

Söksträng för blocket (population)/exponering...

Telework* OR Telecommut* OR "work* from home" OR "distance work*" OR "Remote work*" OR homeworker* OR "Mobile work*" OR Home-based OR Homebased OR "Home Based Work*" OR "Flexible workplace*" OR "Home-work commute*"

... har sedan kombinerats med följande sökblock var för sig, där sökoperatören AND har använts:

Söksträng för utfall (Health):

Stress OR Burnout OR "Health complaint*" OR "Mental health*" OR "Mental distress*" OR "Physical health*" OR "Well being" OR Wellbeing OR Wellness OR Exhaustion* OR "Switch off*" OR Sleep OR Recover* OR Presenteeism OR Isolation OR ergonomic*

Söksträng för utfall arbetsmiljö:

"Job Control" OR "Job resources" OR Autonomy OR "Job demand" OR "Decision demand" OR Workload OR "Work load" OR "Social support" OR "Colleague support" OR "Co-worker support" OR "Supervisor support" OR "Organizational support" OR "Social interaction" OR "Social isolation" OR Availability OR Feed-back OR Feedback OR Collaboration OR "Organizational commitment" OR Leadership OR "Worker surveillance" OR "Role conflict" OR Justice

Söksträng för utfall balans arbete–övrigt liv:

WLB OR "Work Life Balance*" OR "Worklife balance*" OR "Work–life conflict*" OR "Worklife conflict*" OR "Work–family conflict*" OR "Work–family interference*" OR "Work–home conflict*" OR "Work–home interference*" OR "Work-to home conflict*" OR "Work life spillover*" OR "Blurred boundar*" OR "Work–life boundar*" OR "Work Life Integration" OR "Work life segmentation"

Söksträng för utfall (Competence, Productivity):

Knowledge OR "Skill development " OR Abilit* OR "Competence development " OR "Professional competence " OR Learning OR Careers OR "Self-management " OR "Self-leadership " OR Performance OR Productivity OR Employability OR "Gender equal* " OR Inequal* OR "Gender role* " OR "Double burden " OR Childcare OR Housework

Söksträngar för primärstudierna under covidperioden 2020–2021

Söksträngar i Social science citation index (SSCI), Psycinfo och Scopus och referenslistor för respektive delområde (block):

Söksträng för blocket (population)/exposure...

Telework* OR Telecommut* OR "work* from home" OR "distance work*" OR "Remote work*" OR homeworker* OR "Mobile work*" OR Home-based OR Homebased OR "Home Based Work*" OR "Flexible workplace*" OR "Home-work commute*"

... har sedan kombinerats med följande sökblock var för sig, där sökoperatören AND har använts:

Söksträng för utfall arbetsmiljö:

"Job Control" OR "Job resources" OR Autonomy OR "Job demand" OR "Decision demand" OR Workload OR "Work load" OR "Social support" OR "Colleague support" OR "Co-worker support" OR "Supervisor support" OR "Organizational support" OR "Social interaction" OR "Social isolation" OR Availability OR Feed-back OR Feedback OR Collaboration OR "Organizational commitment" OR Leadership OR "Worker surveillance" OR "Role conflict" OR Justice

Söksträng för utfall hälsa:

Stress OR Burnout OR "Health complaint*" OR "Mental health*" OR "Mental distress*" OR "Physical health*" OR "Well being" OR Wellbeing OR Wellness OR Exhaustion* OR "Switch off*" OR Sleep OR Recover* OR Presenteeism

Söksträng för utfall balans arbete–övrigt liv:

WLB OR "Work Life Balance*" OR "Worklife balance*" OR "Work–life conflict*" OR "Worklife conflict*" OR "Work–family conflict*" OR "Work–family interference*" OR "Work–home conflict*" OR "Work–home interference*" OR "Work-to home conflict*" OR "Work life spillover*" OR "Blurred boundar*" OR "Work–life boundar*" OR "Work Life Integration" OR "Work life segmentation"

Söksträng för utfall produktivitet, kompetens:

Knowledge OR "Skill development "OR Abilit* OR "Competence development " OR "Professional competence " OR Learning OR Careers OR "Self-management " OR "Self-leadership " OR Performance OR Productivity OR Employability OR "Gender equal* " OR Inequal* OR "Gender role* " OR "Double burden " OR Childcare OR Housework



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-986881-8-4