

Forskningsöversikt:

# Effekterna av distansarbete på individuers och företags produktivitet

Jonas Grafström, Staffan Samuelsson  
& Aino Simola

# Forskningsöversikt – Effekterna av distansarbete på individers och företags produktivitet

Jonas Grafström, Staffan Samuelsson och Aino Simola

Ratio – Näringslivets forskningsinstitut

SE-113 59 Stockholm

Sverige

E-mail: [jonas.grafstrom@ratio.se](mailto:jonas.grafstrom@ratio.se)

## Sammanfattning

Denna rapport ger en översikt av forskningen kring effekterna av distansarbete på både individers och företags produktivitet. Distansarbete kan ha både positiva och negativa effekter på produktiviteten. På individnivå syns en ökning av självrapporterad produktivitet under pandemin, särskilt i komplexa och självständiga yrken, medan vissa studier visar minskad produktivitet, särskilt i Japan och Kina. På företagsnivå är forskningen mer begränsad, men vissa studier visar positiva korrelationer mellan distansarbete och företagens finansiella prestationer, medan andra pekar på negativa effekter på organisationsprestationer. Viktiga faktorer som påverkar produktiviteten inkluderar arbetsmiljö, företagsstorlek, arbetsuppgifter, och individuella egenskaper som självbehärskning och livsstil.

**Nyckelord:** Distansarbete, produktivitet, individ, företag, organisation.

## Sammanfattning

1. Distansarbete har visat både positiva och negativa effekter på individers produktivitet. Arbetstagare med självständiga och komplexa yrken tenderar att gynnas, medan de som behöver tätt samarbete upplever svårigheter.
2. Distansarbete passar inte alla branscher. Yrken inom forskning och utveckling tenderar att gynnas av distansarbete, medan repetitiva och samarbetskrävande arbetsuppgifter kan påverkas negativt, vilket skapar en intressant branschspecifik diskussion.
3. Trots ett stort intresse för distansarbete har få studier undersökt dess inverkan på produktiviteten på företagsnivå. Vissa studier indikerar finansiella förbättringar, medan andra pekar på utmaningar i arbetslagens prestationer och den organisatoriska sammanhållningen.
4. Flexibiliteten som distansarbete ger är uppskattad av många, men den kan leda till konflikter mellan arbete och privatliv.
5. En god arbetsmiljö hemma, med ergonomiska möbler och en lugn plats, är avgörande för produktiviteten. Distractioner och dålig infrastruktur kan dock minska prestationen.
6. En stor del av den befintliga forskningen bygger på självrapporterad data, vilket gör det svårt att objektivt bedöma produktiviteten.

## **Innehåll**

Sammanfattning	2
1. Introduktion	4
2. Metod	5
3. Litteratur om distansarbete och produktivitet	7
3.1. Positiv inverkan på produktiviteten på individnivå	7
3.2 Negativ inverkan på produktiviteten på individnivå	8
3.3 Positiv påverkan på produktiviteten på företagsnivå	9
3.4 Negativ påverkan på produktiviteten på företagsnivå	10
3.5 Vilka är de huvudsakliga faktorerna som påverkar dessa produktivetsnivåer?	11
4. Slutsatser och förslag på framtida forskning	13
Referenser	14
Vidare läsning:	19

## 1. Introduktion

Efter ökningen av distansarbete under pandemiåren börjar arbetsgivare kräva en återgång till/mer tid på kontoret. Till exempel visar en undersökning från Tidningen Vision att en tredjedel av medlemmarna upplever ökade krav på fysisk närvaro på arbetsplatsen (Jonerin och Mokhtari, 2024). Många anställda och chefer uppskattar den flexibilitet och balans mellan arbete och privatliv som distansarbete erbjuder, men samtidigt börjar vissa arbetsgivare och branscher ifrågasätta dess långsiktiga påverkan på produktiviteten, företagskulturen och engagemanget bland medarbetarna.

En central fråga för arbetsgivare är hur lagkänsla och företagskultur kan upprätthållas på längre sikt, särskilt efter flera års distansarbete. Huruvida alla arbetsroller kräver en stark lagkänsla och företagskultur är en annan aspekt att beakta. På vissa arbetsplatser begränsar distansarbete spontana möten och interaktioner, vilka ofta spelar roll för innovation och samarbete. Flera företag har haft svårt att återskapa denna dynamik via digitala mötesplatser.

Begreppet distansarbete (då tele-commuting) introducerades under 1970-talets oljekris av Jack Nilles som ett sätt att minska oljekonsumtionen (Dangelmaier med flera, 1999). Speciellt Nilles bok *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976) lade grunden för det vi i dag kallar distansarbete. Under början av 2000-talet ökade intresset för distansarbete ytterligare efter 11 september-attackerna, då det kunde minska riskerna kopplade till arbetsplatsen (Potter, 2003). Den verkliga vändningen kom med covidpandemin, som ledde till att miljontals anställda världen över hastigt övergick till distansarbete och antog nya arbetssätt (Galanti med flera, 2021). Även efter pandemin har distansarbete fortsatt vara en framträdande del av många arbetsplatser, ofta i form av en hybridmodell (Tønnessen med flera, 2021; Sokolic, 2022; Kagerl och Starzetz, 2023; Kähkönen, 2024).

Distansarbete passar dock inte alla yrken och dess påverkan på produktiviteten varierar (Monteiro med flera, 2019). För att förstå de konsekvenser distansarbete har för både individer och organisationer är det viktigt att undersöka dess effekter på produktiviteten. Tidigare studier har främst fokuserat på individens produktivitet (Golden och Gajendran, 2019; Deole med flera, 2023; Angelici och Profeta, 2023), medan färre studier har undersökt produktiviteten på företagsnivå (Zhang med flera, 2021; van der Lippe och Lippényi, 2020; Boutros med flera, 2023). Detta gör det relevant att undersöka och jämföra hur distansarbete påverkar produktiviteten på dessa olika nivåer.

Syftet med denna rapport är att sammanställa forskningen kring hur distansarbete påverkar individens produktivitet, att undersöka skillnaderna i effekter på företagsnivå samt att identifiera de huvudsakliga faktorerna som påverkar produktivitetsnivåerna. I rapporten kommer vi använda ordet distansarbete synonymt med hybridarbete men försöka vara tydlig med när forskningen studerar arbete som helt och fullt utförs utanför kontoret samt enbart delvis. Därför kommer denna rapport försöka besvara följande frågor:

- Hur påverkar distansarbete individens och företagets produktivitet?

- Vilka är de huvudsakliga faktorerna som påverkar dessa produktivetsnivåer?

Rapporten visar att distansarbete både kan ha positiv och negativ inverkan på produktiviteten. På individnivå rapporterade brittiska arbetstagare en ökning i timproduktivitet med 13,8 procent under pandemin (Deole med flera, 2023), medan andra studier från ett flertal länder fann liknande positiva samband (Golden och Gajendran, 2019; Danilova med flera, 2023; Felstead och Reuschke, 2023; Angelici och Profeta, 2023). En amerikansk studie på företagsnivå visade att distansarbete (tele-kommunikation) är positivt korrelerat med individuell arbetsprestation generellt (eller neutralt, utan signifikant effekt) och att effekten är större vid mer självständiga och komplexa yrken. Den understryker dock att resultaten inte kan ses som kausala (Golden och Gajendran, 2019). Däremot rapporterade en kinesisk studie att distansarbete minskade produktiviteten (Cheng och Zhang, 2023), och japanska arbetstagare upplevde en produktivetsminskning på 30–40 procent (Morikawa, 2022a). Det skiljer sig helt enkelt mellan världsdelar, kulturer, industrier och individer.

På företagsnivå visade vissa studier en positiv korrelation mellan distansarbete och finansiella resultat i USA (Zhang med flera, 2021) samt en ökad produktivitet till följd av distansarbete i Jordanien och Marocko (Boutros med flera, 2023). Samtidigt fann andra att organisationsprestationer försämras när fler anställda arbetar hemifrån (van der Lippe och Lippényi, 2020; Lucius och Damberg, 2024). Faktorer som arbetsmiljö, företagsstorlek och uppgiftstyp påverkar produktivetsnivåerna, där bra hemmakontor och kreativa arbetsuppgifter främjar produktiviteten (Danilova med flera, 2023; Monteiro med flera, 2019; Bai med flera, 2021).

## 2. Metod

Distansarbete innebär att på ett eller annat sätt inte arbeta på sin arbetsplats, utan i stället sköta arbetsuppgifterna på annan plats med hjälp av digitala verktyg (Davis med flera, 2024). Alla artiklar som inkluderas i den här litteraturöversikten handlar om distansarbete. Det har däremot inte varit möjligt att definiera en specifik teoretisk definition av distansarbete eftersom det hade begränsat möjligheten att inkludera studier.

Studier som genomförts mellan 2017 och 2024 inkluderas. Detta möjliggör en variation i de samhällsliga omständigheter som påverkat studierna då det innefattar studier före, efter och under covidpandemin som främst pågick 2020–2022. När litteraturöversikten genomförs är de centrala orden ”productivity” och ”performance”, eftersom de används i stort sett synonymt i relation till distansarbete inom litteraturen. Det har inte varit möjligt att ha en enhetlig definition av ”productivity” eller ”performance” eftersom den skiljer sig åt mellan olika studier. Tangen (2005) har lyft denna problematik och föreslagit en förtydligande definition av begreppen, där produktivitet definieras som förhållandet mellan output och input i fysiska termer, medan begreppet prestation fungerar som ett övergripande ramverk som inbegriper såväl produktivitet

och lönsamhet som andra avgörande aspekter, så som kvalitet, snabbhet och flexibilitet. I rapporten tas hänsyn till dessa distinktioner i diskussionen.

Studien är en litteraturundersökning baserad på metoden från Lundqvist och Wallo (2023), som undersökte hur chefers ledarskap under distansarbete påverkar de anställdas välmående och prestation. Lundqvist och Wallo tog i sin tur inspiration av Booth med flera (2022). Vi följer deras tillvägagångssätt, inklusive användning av inklusionskriterier. Våra inklusionskriterier fokuserar på artiklar om 1) distansarbete och 2) dess relation till produktivitet på individ- eller organisationsnivå. Lundqvist och Wallo (2022) ställer krav på att det ska vara vetenskapliga artiklar publicerade i internationella peer review-granskade tidskrifter. Denna rapport tillämpar en något bredare ansats men har också lagt vikt vid tidskrifternas trovärdighet.

Exkluderingskriterier används för att sortera bort artiklar. Kriterierna exkluderar artiklar som är 1) skrivna innan 2017 och 2) har färre än 50 citeringar, dock med undantag för artiklar publicerade under 2023 och 2024. Exkluderingskriterierna är valda för att optimera sökningen av artiklar, då den genomförs av en forskare under en begränsad tidsperiod. Det har varit nödvändigt att begränsa sökningen för att hitta de mest relevanta artiklarna.

När kriterierna omsätts i praktiken är det i form av sökord i Google Scholar. Följande sökord används: *work from home*, *remote work*, *telecommuting*, *productivity*, *performance*. Även *firm* och *business* används. Sökorden kombineras först genom alla engelska ord för distansarbete, var för sig, tillsammans med *productivity* och sedan alla engelska ord för hemarbete, var för sig, tillsammans med *performance*. Det är i titeln av artikeln som orden ska finnas. För artiklar som publicerades 2023–2024 kan orden dock finnas var som helst i artikeln för att få med nyare artiklar i denna studie. *Firm* och *business* lades till i några sökningar men gav dock få resultat.

Studien har valt två huvudartiklar som hittades i den första litteratursökningen och liknar metoden som Lillejord med flera (2015) skrivit om kärnartiklar. Det ledde till att fler artiklar som potentiellt missats i det första steget hittades. Valda artiklar är nyligen publicerade och relaterade till produktivitet och distansarbete. Den första artikeln är ”Explaining individual job performance in work from home (WFH) arrangements” skriven av Danilova med flera (2023) och den andra är ”Working from home: small business performance and the COVID-19 pandemic” skriven av Zhang med flera (2022).

Det finns svagheter med metoden. Tidshorisonten riskerar att förbise relevanta artiklar, samtidigt som ett mer omfattande material hade varit överväldigande för en person att hantera. Teknikens utveckling innebär dock att omständigheterna förändrats och att äldre artiklar kan ha blivit inaktuella. Vidare är det möjligt att resultaten kan vara unika för pandemisituationen och effekterna efter dess slut kan avta, särskilt när fler återvänder till kontoret (Deole med flera, 2023).

En generell problematik i den internationella litteraturen om distansarbete och produktivitet är att flera studier handlar om att anställda själva har fått bedöma sin produktivitet i frågeformulär som skickats ut. Detta gäller i till exempel Lippe och Lippényi (2020), Deole med flera (2023), Morikawa (2022a) och Awada med flera (2021). Eftersom dessa studier frågar om de anställdas

egen uppfattning av sin produktivitet kan flera metodproblem uppstå, vilket är något som tas upp i flertalet av artiklarna.

Självskattning som metod kan i hög grad påverkas av mätfel. Det finns svårigheter i att objektivt uppskatta sin egen produktivitet och att jämföra hur produktiv man var i sitt yrke för några månader sen. Självrapporterad produktivitet är ett subjektivt mått där det kan finnas en vilja att överdriva den egna prestationen (Felstead och Reuschke, 2023). Studier som använder självrapporterade data är dessutom mottagliga för sociala önskvärldhetsresponsbias (Nwankpa och Roumani, 2024). Olafsen med flera (2024) anmärker också på förekomsten av mätfelet i självskattadeundersökningar och avslöjar en paradox där individer uppfattar att distansarbete har sina fördelar. Samtidigt som fördelar finns kan balansen mellan arbete och privatliv samt arbetshälsan försämrans (Olafsen med flera, 2024). Produktivitetsökningen kan även bero på att de mest produktiva personerna får fler möjligheter att arbeta hemifrån, vilket ger sken av ökad produktivitet (Golden och Gajendran, 2019).

Den individuella produktiviteten och företagets produktivitet skiljer sig i sättet de mäts på. Individuell produktivitet mäts framför allt genom enkätstudier med subjektiva bedömningar, medan produktivitet på företagsnivå mäts genom årsredovisningar eller liknande (vilket dock kan införscaffas genom att enkäter skickas ut till företag).

### **3. Litteratur om distansarbete och produktivitet**

#### **3.1. Positiv inverkan på produktiviteten på individnivå**

I en randomiserad kontrollstudie av Angelici och Profeta (2023) analyseras ett urval av 310 arbetares produktivitet i ett stort italienskt företag. Arbetare delades slumpmässigt in i en kontrollgrupp och en behandlad grupp som erbjöds flexibel arbetsplats med hemarbete minst en dag i veckan under nio månader. Studien använde objektiva mått på prestation som beräknades månadsvis, så som antalet ärenden som behandlats per månad och antalet semesterdagar per arbetstagare. Resultaten visade att hemarbete ökar arbetarnas produktivitet. Dessutom hade den behandlade gruppen i genomsnitt en dag mindre ledighet per månad jämfört med kontrollgruppen (Angelici och Profeta, 2023).

En annan randomiserad kontrollstudie av Bloom med flera (2024) undersökte 1 612 anställda i ett kinesiskt teknikföretag under åren 2021–2022. Anställda slumpades baserat på jämn eller udda födelsedag för att antingen arbeta hemifrån på onsdag och fredag och på kontoret de övriga tre dagarna, eller att arbeta på kontoret alla dagar. Studien visar att hybridarbete inte hade någon signifikant effekt på arbetsprestationen. Däremot förbättrade det arbetstillfredsställelsen och minskade antalet uppsägningar med en tredjedel. Denna minskning av uppsägningar var särskilt betydande bland anställda som inte var chefer, kvinnliga anställda och de med långa pendlingsavstånd (Bloom med flera, 2024).

Studier som undersöker effekterna av distansarbete på medarbetarnas produktivitet genom att genomföra självrapporterade enkätundersökningar visar ofta ett positivt samband mellan distansarbete och medarbetarnas upplevda produktivitet (Nwankpa och Roumani, 2024;

Kähkönen, 2023; Labrado Antolin med flera, 2024; Caraini med flera, 2023; Naqshbandi med flera, 2024). Exempelvis fann Danilova med flera (2023) varierande effekter på självrapporterad individuell prestation bland administrativ personal inom den norska högskolesekten, men de positiva övervägde. Ökningen i den individuella produktiviteten till följd av distansarbete gäller speciellt för komplexa och självständiga yrken utan behov för socialt stöd (Golden och Gajendran, 2019).

En svensk studie av Korkeakunnas med flera (2023) genomförde intervjuer med 17 chefer från offentliga och privata organisationer. Cheferna upplevde att distansarbete ledde till mer fokus och ostört arbete, vilket ökade leverans på jobbet. Chefer rapporterade också att distansarbete stärkte små närarbetande arbetslag, men minskade kontakten mellan övriga kollegor. Dessutom ledde distansarbete till snabbare men mindre välgrundade beslut, vilket gynnar organisationens produktivitet på kort sikt men inte på lång sikt (Korkeakunnas med flera, 2023). Dock påverkas resultaten av det lilla urvalet och metodologiska begränsningar av intervjuer.

Brittiska arbetstagare kopplar distansarbete under covidpandemin till en ökning med 13,8 procent i den självrapporterade individuella timproduktiviteten (Deole med flera, 2023). Andra studier som undersökt självrapporterad produktivitet hos olika arbetstagare finner liknande samband (Golden och Gajendran, 2019; Danilova med flera, 2023; Felstead och Reuschke, 2023).

Efter covidpandemin har arbetsgivare börjat uppmana sina anställda att återvända till kontoret genom så kallade "return-to-office" (RTO) policyer. I en empirisk studie av Ding och Ma (2024), som analyserar amerikanska företag, konstateras att chefer använder RTO-policyer för att utöva kontroll över de anställda. Dessutom visar studien att de anställdas arbetstillfredsställelse minskar avsevärt till följd av RTO-krav, som har implementerats efter pandemins slut. Studien finner inget stöd för att företagets resultat skulle förändras efter återgång till kontoret vilket kan indikera att distansarbete inte har en avgörande inverkan på prestationer. Likt finner Flynn med flera (2024) ingen effekt av RTO-policyer på företagets resultat. En rapport av Van Dijcke med flera (2024) finner att RTO-policyer leder till att fler seniora medarbetare lämnar företaget. Detta leder i sin tur till kostnader i form av förlorat humankapital och minskad produktivitet.

### **3.2 Negativ inverkan på produktiviteten på individnivå**

Det finns studier som lyfter distansarbetets negativa påverkan på individuell produktivitet. I motsats till andra självrapporterade enkätstudier finner Srivastava med flera (2024) att medarbetarnas upplevda produktivitet ökade när de arbetade på kontoret i stället för hemma, medan bekvämlighet och välbefinnande var högre hemma. Studien analyserade totalt 614 svar på arbetarundersökningar från USA och Kanada (Srivastava med flera, 2024). En kinesisk enkätstudie, där 435 anställda vid olika företag tillfrågades, visar också att distansarbete ledde till minskad självrapporterad produktivitet (Cheng och Zhang, 2023).

Atkin med flera (2023) genomförde en randomiserad kontrollstudie inom datainmatningssektorn i Indien där anställda slumpmässigt fördelades mellan att arbeta från kontoret eller hemifrån. Studien visar att produktivitet hos distansarbetare var 18 procent lägre än hos kontorsarbetande, främst på grund av snabbare inläring på kontoret och att mer krävande uppgifter tydligare påverkade dem som arbetade hemifrån. Dessutom var arbetstagare som föredrog hemarbete 27 procent mindre produktiva när de faktiskt arbetade hemifrån (Atkin med flera, 2023).

Magnier-Watanabe med flera (2023) finner att arbetsprestationen, bland annat uppgiftsprestation, samvetsgrannhet och altruism i arbetet, påverkades negativt av undantagstillståndet från pandemin och att arbeta hemifrån. Även Khorakian med flera (2023) finner att social isolering, stress och rädsla för situationen i omvärlden påverkade arbetsprestationen negativt. Straus med flera (2023) fann att distansarbetarnas upplevda produktivitet minskade mellan våren och vintern 2020, vilket tyder på en nedgång över tid under pandemins första elva månader.

Morikawa, (2022a) undersökte anställdas produktivitet genom att tillfråga arbetstagare och företag, där 3324 anställda och 1579 företag i Japan svarade. Svaren visar att produktiviteten försämrades med 30 till 40 procent för anställda som jobbade hemifrån under tidig fas av covidpandemin. Företagens subjektiva bedömning av anställdas produktivitet visar att produktiviteten ökade med tiden som företaget tillät distansarbete, men bedöms vara fortsatt lägre än om de anställda hade arbetat på kontoret (Morikawa 2022b). Morikawa (2024) finner vidare att produktiviteten vid distansarbete förbättrades med 11 procent under tiden företagen tillät distansarbete. Dock är produktiviteten vid distansarbete fortfarande 20 procent lägre än vid arbete från kontoret (Morikawa, 2024).

En annan studie genomfördes med statistik på anställdas prestation i ett indiskt it-företag. De mätte prestation mot övervakade mål och fann att de som arbetade hemifrån presterade på ungefär samma nivå som tidigare, trots att de arbetade längre dagar. Produktiviteten per arbetad timme sjönk med mellan 8 och 19 procent (Gibbs med flera, 2023).

### **3.3 Positiv påverkan på produktiviteten på företagsnivå**

Vad gäller studier av företags produktivitet har objektiva metoder varit mer vanligt förekommande. De olika produktivitetsmått på företagsnivån skiljer sig åt. Studien av Chatterjee med flera (2022), som finner en positiv inverkan, räknar på både den aggregerade och den individuella produktiviteten. I motsats menar van der Lippe och Lippényi (2020) att en organisations prestation inte kan förstås genom att aggregera individuell prestation på det sättet utan måste sättas i en kollektiv kontext.

Enstaka studier har fokuserat på företagens produktivitet eller prestation. Allra tydligast är Monteiro med flera (2019), Zhang med flera (2021) och Bai med flera (2021) som har utforskat sambandet. År 2019 noterade Monteiro med flera att det hittills inte har gjorts något teoretiskt arbete som explicit modellerar sambandet mellan distansarbete och företagsprestation.

Studier som undersöker produktivitet på företagsnivå är färre än på individnivå, men stöd för ökad produktivitet på företagsnivå finns. Mängden distansarbete och olika finansiella resultat har jämförts och visat en positiv korrelation mellan distansarbete under pandemin och amerikanske företags prestation i vissa branscher (Zhang med flera, 2021). På delstatsnivå visades det att företag i delstater med mer distansarbete presterade bättre, efter kontroll av andra variabler (Zhang med flera, 2021).

Boutros med flera (2023) analyserade effekten av distansarbete på företagens produktivitet i Jordanien och Marocko, genom att jämföra inkomst och försäljning under 2020 med perioden före pandemin. De fann att distansarbete generellt ökar produktiviteten oberoende av företagsstorlek, men signifikanta resultat observerades enbart i Marocko (Boutros med flera, 2023).

Flera studier finner att företagen som under covid-19 införde distansarbete lyckades bättre med att upprätthålla prestationen och produktiviteten och rapporterade mindre sjukfrånvaro (Abrardi med flera, 2024; Kagerl & Starzetz, 2023; Haraldsdottir med flera, 2023). Högre nivåer av distansarbete är positivt relaterat till företagens framgångar under krisen, med ökad produktivitet hos de anställda och anställda som arbetar fler timmar när de är på distans som möjliga mekanismer. Dock utgjorde pandemin en speciell tid då stränga nedstängningar infördes för att begränsa spridningen av viruset. Företag som använde distansarbete hade större möjlighet att mildra de negativa effekterna av pandemin, vilket kan förklara en del av resultaten (Abrardi med flera, 2024).

### **3.4 Negativ påverkan på produktiviteten på företagsnivå**

De negativa konsekvenserna av distansarbete på företagens produktivitet kan härröras till försvårat samarbete och barriärer för arbetslag. En organisations prestation är mer än summan av alla individuella prestationer och måste förstås i en kollektiv kontext (van der Lippe och Lippényi, 2020). När 11 000 anställda i en storskalig undersökning i nio europeiska länder med 259 arbetsplatser och 869 arbetslag tillfrågades visade det sig att den enskildes prestation inte bara blir sämre när denne distansarbetar utan även påverkas negativt när medarbetare jobbar hemifrån. Chefer bedömer den gemensamma prestationen lägre när fler jobbar hemifrån (van der Lippe och Lippényi, 2020).

Vid användning av portugisiska data över företags användning av digitala verktyg och deras finansiella statistik har samspelet mellan distansarbete och finansiella resultat undersökts. Resultaten visar att distansarbete har negativa konsekvenser för arbetskraftsproduktiviteten. Företagsattribut spelar också in, exempelvis är mindre företag som inte exporterar tydligast drabbade av sämre produktivitet vid distansarbete (Monteiro med flera, 2019).

Tönnessen med flera (2021) undersöker relationen mellan organisationers funktion och kreativ prestation under covidpandemin. De finner ett svagt positivt samband mellan intern digital kunskapsöverföring och kreativa prestationer, men ingen korrelation mellan organisationsfaktorer och kreativa prestationer (Tönnessen med flera, 2021). Det som också

påverkar de kreativa prestationerna i en distansarbetsmiljö var till exempel extern digital kunskapsöverföring samt individuell motivation. Vidare tyder en tysk enkätstudie med 169 deltagare av Lucius och Damberg (2024) på att distansarbete kan leda till minskad kreativitet och kunskapsspridning.

### **3.5 Vilka är de huvudsakliga faktorerna som påverkar dessa produktivitetsnivåer?**

Företagstyp och arbetsuppgifter avgör produktivitetsnivåer med distansarbete. Företag som ägnar sig åt forskning och utvecklingsarbete ser generellt en ökad produktivitet vid distansarbete (Monteiro med flera, 2019). Vad gäller arbetsuppgifter gynnas arbetstagare med kreativa uppgifter av distansarbete medan det motsatta gäller för repetitiva uppgifter (Monteiro med flera, 2019; Tønnessen med flera, 2021). Omställningen till distansarbete under pandemin påverkade produktiviteten bland it-intensiva storföretag, så som Apple, Amazon och Google, mindre än jämförbara mindre bolag med sämre ”digital resiliens”, vilket understryker vikten av digital teknologi inom företaget och för lyckade distans-policyer (Bai med flera, 2021).

Tiden för möjliggörandet av distansarbete spelar också in på produktivitetsnivåer. Företag som har tillåtit distansarbete under en längre tid ökar vanligtvis sin produktivitet (Morikawa, 2024). De företag som före pandemin använde sig av distansarbete presterade bättre i form av försäljning, nettoinkomst och aktieavkastning under pandemin än företagen som inte använt sig av distansarbete innan (Bai med flera, 2021).

Arbetsmiljöns kvalitet och IKT-utrustning har också en betydelse för produktiviteten (Danilova med flera, 2023; Nayak med flera, 2023; Abelsen med flera, 2023). Exempelvis gör en enskild arbetsyta hemma som inte delas med någon annan att produktiviteten förbättras (Awada med flera, 2021). Bra stol, bord och internetuppkoppling förbättrar prestation medan dåligt ljus, litet utrymme för fötterna, för hög eller låg temperatur och en stökig social miljö försämrar prestationen (Smollan med flera, 2023; Okawara med flera, 2023; Srivastava med flera, 2024; Lucius och Damberg, 2024). Dessutom försämras prestationen av dåliga tekniska verktyg, arbetsmiljö och telekommunikationsmiljö i hemmet (Nayak med flera, 2023; Morikawa, 2022a; Straus med flera, 2023).

Konflikter mellan arbete och privatliv påverkar produktiviteten negativt vid distansarbete (Nayak med flera, 2023). Även familjesituation påverkar; ett spädbarn hemma leder till sämre produktivitet medan en tonåring påverkar produktiviteten positivt (Awada med flera, 2021; Smollan med flera, 2023). Dessutom påverkar individens livsstil, där både alkohol- och tobakskonsumtion och träningsvanor ingår, produktiviteten (Guo med flera, 2023). Tillgång till bekvämligheter och utomhusmiljö ökar i stället produktivitet vid distansarbete (Srivastava med flera, 2024).

Personliga egenskaper är ytterligare en aspekt som spelar in. Graden av självbehärskning har till exempel visats ha en inverkan, då högre självbehärskning resulterar i högre produktivitet. Det beror troligtvis på att dessa personer är bättre på att strunta i distraktioner (Baumann med

flera, 2023). Andra studier visar att ett gott självförtroende och lång arbetslivserfarenhet bidrog till bättre produktivitet under distansarbete under covidpandemin (Straus med flera, 2023).

Enligt Morikawa (2022a), är de främsta orsakerna till lägre produktivitet under distansarbete bristen på interaktion, och att vissa uppgifter måste utföras på kontoret. Även det sociala sammanhanget online spelar in, där ökat samarbete med kollegor ökar produktiviteten. Det innebär att företagets organisation har stor inverkan (Conrad med flera, 2023; Al-Dmour med flera, 2023). Dessutom menar en undersökning av italienska offentligtanställda att organisatoriskt stöd kan bidra till att minska den negativa effekten av avbrott på hemmets prestationer så som familjeåtaganden, brist på socialt stöd och interaktion, problemen med otillräcklig teknik (Barbieri med flera, 2024).

Kunskapsdelning och digital intensitet mellan medarbetare kan bidra till bättre produktivitet under distansarbete (Nwankpa och Roumani, 2024; Al-Dmour med flera, 2023). Raj med flera (2023) konstaterar att företagets resultat påverkas positivt av frekvent och bra kommunikation, exakta instruktioner, uppmuntran till balans mellan arbete och privatliv, bibehållet intresse samt tillgänglig teknik. Socialt stöd från ledare kan också öka produktiviteten vid hemarbete (Straus med flera, 2023). På liknande sätt visar Keeler med flera (2023) att organisatoriskt förtroende och arbetsflexibilitet ökar prestationen när man arbetar hemifrån. Även Hincapie och Costa (2024) anser att effektiva ledarskapsstrategier kan effektivisera arbetslagsmedlemmarnas hybridarbete.

En tysk studie med 267 deltagare fann att kvinnor presterar bättre än män på distans vilket innebär att kön spelar in på produktivitetsnivåer (Wattenberg med flera, 2023). Den självrapporterade produktiviteten är högre för kvinnor, äldre och höginkomsttagare (Awada med flera, 2021). Däremot finner Atkin med flera (2023) att äldre kvinnor, höginkomsttagare och gifta arbetstagare påverkades mest negativt av hemarbete, medan låginkomsttagare och kvinnor med omsorgsansvar påverkades minst. Vidare finner en enkätstudie av Hamouche och Parent-Lamarche (2023) att ålder har en effekt på arbetsprestation under distansarbete. Resultaten visade att vid distansarbete är högre ålder associerad med lägre arbetsprestationer medan yngre ålder associeras med högre arbetsprestationer. Vid arbete på plats är rollerna däremot omvända, och en högre ålder är förknippad med högre arbetsprestationer, medan en yngre ålder är förknippad med lägre jobbprestationer.

En annan intressant aspekt är samspelet mellan produktivitet på individuell nivå samt organisationens nivå. Det visades till exempel i Lippe och Lippényi (2020) att individens produktivitet påverkades negativt av distansarbete. Vidare ju mer dennes kollegor arbetade hemifrån desto sämre presterade den enskilde individen. Även det gemensamma arbetet försämrades om de anställda ofta jobbade hemifrån. Individens produktivitet och organisationens produktivitet är ibland tätt sammankopplade (Lippe och Lippényi, 2020).

Också frågan om vilka faktorer som påverkar produktiviteten vid distansarbete har tagits upp i hög utsträckning men icke-förvånande handlar det mestadels om individens produktivitet och inte företagets. Den individuella produktiviteten har ofta utvärderats genom en enkätstudie. Studier som beaktar mer objektiva mätningmetoder behöver därför genomföras.

Resultaten tyder på att effekten av distansarbete varierar mellan olika individer och miljöer. Kagerl och Starzetz (2023) poängterar exempelvis att arbete från kontoret ger fördelar, så som kommunikation, samarbete och introduktion av nya medarbetare, vilket företag inte vill förlora vid distansarbete. Däremot ger distansarbete mer flexibilitet. Därför strävar allt fler företag efter en hybridmodell för att kunna dra nytta av fördelarna med både distansarbete och kontorsarbete. På liknande sätt noterar Kähkönen (2024) att även om distansarbete passar många anställda, önskar de också möjligheten att träffa sina kollegor ibland. Därför kan en modell som kombinerar tid på kontoret och tid hemifrån vara ett lämpligt alternativ.

#### **4. Slutsatser och förslag på framtida forskning**

Produktivitet är oerhört svårt att mäta och jämföra, speciellt när forskare pratar om olika saker. Är produktivitet en förändring på företagets sista rad i detta kvartal eller om kunden är kvar om fem år? Är fler säljsamtal bra om det inte leder till fler kunder? Det går i alla fall att konstatera att det är svårt att mäta då det inte gäller ren produkten av produkter som rullar av ett löpande band. Det bästa vi kan göra är att försöka nyansera bilden och se vad som har gjorts.

Det finns forskning om produktivitet och distansarbete, men den är relativt enspårig och har framför allt fokuserat på hur individuell prestation påverkas. Forskning om individuell produktivitet bygger huvudsakligen på självskattade bedömningar. Subjektiva bedömningar har använts i många studier som menar att individuell produktivitet ökar med distansarbete. Stödet för en negativ inverkan på individuell produktivitet bygger delvis på självskattade bedömningar men även på mer objektiva metoder, som visat att produktiviteten per timme sjunker vid distansarbete. Studier med mer objektiva mått finner ofta mer positiva effekter på produktiviteten när medarbetarna arbetar enligt en hybridmodell, men återkommande negativa resultat uppstår när arbetstagarna arbetar fulltid på distans.

Flera faktorer påverkar produktiviteten för individer och företag. En positiv insikt är att en framgångsfaktor för effektivt distansarbete är hemarbetsplatsens utformning. En välorganiserad arbetsmiljö med ergonomiskt skrivbord, tillräckligt med ljus och tystnad har betydande inverkan på individens produktivitet. Personliga attribut spelar roll, som att hög grad av självbehärskning resulterar i högre produktivitet vid distansarbete.

Företagstyp och organisationen av den interna verksamheten ger också avtryck i produktiviteten. De företag som ägnar sig åt forskning och utveckling samt personer med kreativa uppgifter drar fördelar av distansarbete. Det sociala sammanhanget online är viktigt vilket kan tänkas hänga ihop med att it-intensiva företag gynnades under pandemin, då de redan från start var kunniga inom distansarbete och troligen kunde tillgodose sociala kanaler för medarbetare.

Slutligen konstateras att fler studier behövs om effekterna av distansarbete på produktiviteten på individuell nivå som metodmässigt sker på ett objektiva sätt. Det behövs även fler studier om produktiviteten på företagsnivå eftersom studierna inom området är få. Framtida studier bör

dessutom gräva djupare i nyanserna av produktivitet kontra prestation i relation till distansarbete.

## Referenser

- Abelsen, S. N., Vatne, S.-H., Mikalef, P., & Choudrie, J. (2023). Digital working during the COVID-19 pandemic: how task–technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness. *Information Technology & People*, 36(5), 2063–2087.
- Abrardi, L., Grinza, E., Manello, A., & Porta, F. (2024). Work from home arrangements and organizational performance in Italian SMEs: evidence from the COVID-19 pandemic. *Empirical Economics: Journal of the Institute for Advanced Studies*, Vienna, Austria, 1–43.
- Al-Dmour, H., Al Hasan, R., Thneibat, M., Masa'deh, R. E., Alkhadra, W., Al-Dmour, R., & Alalwan, A. (2023). Integrated Model for the Factors Determining the Academic's Remote Working Productivity and Engagement: Empirical Study. *SAGE Open*, 13(3), 21582440231194393.
- Allstrin, S., Grafström, J., Stern, C., & Weidenstedt, L. (2021). 12 punkter om distansarbete efter Covid-19. *Ratio*.
- Allstrin, S., Grafström, J., Stern, L., & Weidenstedt, L. (2022). Managing Work from Anywhere: Six Points to Consider for HR Professionals. *Ratio, Näringslivets Forskningsinstitut*.
- Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680-1705.
- Atkin, D., Schoar, A., & Shinde, S. (2023). Working from home, worker sorting and development (No. w31515). National Bureau of Economic Research.
- Awada, M., med flera (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171-1189.
- Bai, J. J., med flera (2021). Digital resilience: How work-from-home feasibility affects firm performance. (No. w28588). National Bureau of Economic Research.
- Baumann, J., Danilov, A., & Stavrova, O. (2023). Self-control and performance while working from home. *PLOS ONE*, 18(4), e0282862.

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*. Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2022). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Boutros, P., Fakih, A., & Tarraf, M. (2023). Adapting to the new normal: The impact of remote work on firm performance in Jordan and Morocco. *Regional Science Policy & Practice*, 15(8), 1722-1740.
- Caraiani, C., Lungu, C. I., Dascalu, C., & Stoian, C.-A. (2023). The impact of telework on organisational performance, behaviour, and culture: evidence from business services industry based on employees' perceptions. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 36(2), 1–20.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512.
- Cheng, J., & Zhang, C. (2023). Telecommuting and job performance during the COVID-19 pandemic: The mediating role of psychological detachment from work. *Journal of Psychology in Africa*, 1-6.
- Conrad, C., med flera (2023). Quality is more important than quantity: Social presence and workplace ergonomics control predict perceived remote work performance. *Proceedings of the 56th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Dangelmaier, W., Förster, D., Horsthemke, V., Kress, S. (1999). Survey of Telework Activities in Europe. In: Gries, T., Suhl, L. (eds) *Economic Aspects of Digital Information Technologies*. Deutscher Universitätsverlag.
- Danilova, K. B., Ulfsten, A., Eikebrokk, T. R., Iden, J., Johannessen, T. V., & Johanson, D. (2023). Explaining individual job performance in work from home (WFH) arrangements. *Information Technology & People*, 36(5), 1915-1938.
- Davis, M. A., Ghent, A. C., & Gregory, J. (2024). The work-from-home technology boon and its consequences. *Review of Economic Studies*.
- Deole, S. S., Deter, M., & Huang, Y. (2023). Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK. *Labour Economics*, 80, 102295.
- Ding, Y., Ma, M. (2024) Return-to-Office Mandates. Pittsburgh Research Paper.
- Duan, S.X., Deng, H. and Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, Vol. 36 No. 5, pp. 2009-2029.

- Felstead, A. and Reuschke, D. (2023). Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown. Available at: <https://wiserd.ac.uk/publications/homeworking-uk-and-during-2020-lockdown>
- Flynn, S., Ghent, A. C., Nair, V. (2024). Determinants and Consequences of Return to Office Policies. Available at SSRN.
- 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.
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1), 7-41.
- Golden, T.D. and Gajendran, R.S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 34 No. 1, pp. 55-69.
- Grafström, J. (2023). Vem vill jobba hemifrån?. Ratio. Stockholm.
- Grafström, J. (2024). Who Wants to Work from Home? A Demographic Study of Attitudes Towards Remote Work (No. 373). The Ratio Institute.
- Guo, X., med flera (2023). Gauging the impact of personal lifestyle, indoor environmental quality and work-related factors on occupant productivity when working from home. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(8), 3713-3730.
- Hamouche, S., & Parent-Lamarche, A. (2023). Teleworkers' job performance: a study examining the role of age as an important diversity component of companies' workforce. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2), 293-311.
- Haraldsdottir, R. K., Foscarini, F., Jeurgens, C., Henttonen, P., Oliver, G., Wendelken, S., & Frings-Hessami, V. (2023). Working from home: the experience of records management professionals during the COVID-19 pandemic. *Records Management Journal*, 33(1), 64–87.
- Hincapie, M. X., & Costa, P. (2024). Fostering hybrid team performance through inclusive leadership strategies. *Organizational Dynamics*. Jonerin och Mokhtari, (2024). Distansarbete: Nu ökar kraven på att vara på kontoret. <https://vision.se/tidningen/vision/arkiv/2024/nr2/distansarbete/> Tidningen Vision. 19 mars 2024.
- Kagerl, C., & Starzetz, J. (2023). Working from home for good? Lessons learned from the COVID-19 pandemic and what this means for the future of work. *Journal of Business Economics: Zeitschrift Für Betriebswirtschaft*, 93(1–2), 229–265.

- Keeler, J. B., Scuderi, N. F., Brock Baskin, M. E., Jordan, P. C., & Meade, L. M. (2023). How job resources can shape perspectives that lead to better performance: a remote worker field study. *Journal of Organizational Effectiveness*.
- Khorakian, A., Muterera, J., Rahi, S., Eslami, G., & Jahangir, M. (2023). Remote working and work performance during the COVID-19 pandemic: the role of remote work satisfaction, digital literacy, and cyberslacking. *Behaviour and Information Technology*.
- Korkeakunnas, T., Heiden, M., Lohela-Karlsson, M., & Rambaree, K. (2023). Managers' Perceptions of Telework in Relation to Work Environment and Performance. *Sustainability*, 15(7).
- Kähkönen, T. (2023). Remote work during the COVID-19 pandemic: identification of working life impacts, employees' data protection abilities and trust outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 36(3), 472-492.
- Labrado Antolín, M., Rodríguez-Ruiz, Ó., & Fernández Menéndez, J. (2024). A time after time effect in telework: an explanation of willingness to telework and self-reported productivity. *International Journal of Manpower*, 45(1), 200-214.
- Lillejord, S., Børte, K., Halvorsrud, K., Ruud, E., & Freyr, T. (2015). Tiltak med positiv innvirkning på barns overgang fra barnehage til skole: En systematisk kunnskapsoversikt. Oslo: Kunnskapssenter for utdanning, [www.kunnskapssenter.no](http://www.kunnskapssenter.no)
- Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.
- Lucius, Z. K., & Damberg, S. (2024). Why we need employees back at the office: The effect of workplace design on creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*.
- Lundqvist, D., & Wallo, A. (2023). Leadership and employee well-being and work performance when working from home: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 1-9.
- Magnier-Watanabe, R., Benton, C., Orsini, P., Uchida, T., & Magnier-Watanabe, K. (2023). COVID-19 and mandatory teleworking from home in Japan: taking stock to improve satisfaction and job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2252–2279.
- Monteiro, N. P., Straume, O. R., & Valente, M. (2019). Does remote work improve or impair firm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal.
- Morikawa, M. (2022a). Work-from-home productivity during the COVID-19 pandemic: Evidence from Japan. *Economic Inquiry*, 60(2), 508-527.
- Morikawa, M. (2022b). Productivity dynamics of work from home since the onset of the COVID-19 pandemic: Evidence from a panel of firm surveys. (No. 22061).
- Morikawa, M. (2024). Productivity dynamics of work from home: Firm-level evidence from Japan. *Journal of Evolutionary Economics*, 1-23.

- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *Learning Organization*, 31(1), 5–26.
- Nayak, A., Dubey, A., & Pandey, M. (2023). Work from home issues due to COVID-19 lockdown in Indian higher education sector and its impact on employee productivity. *Information Technology & People*, 36(5), 1939-1959.
- Nilles, J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. F. (2024). Remote work, employee productivity and innovation: the moderating roles of knowledge sharing and digital business intensity. *Journal of Knowledge Management*.
- Okawara, M., med flera (2023). Health and work performance consequences of working from home environment: A nationwide prospective cohort study in Japan. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(4), 277-283.
- Olafsen, A. H., Stenling, A., Tafvelin, S., & Bentzen, M. (2024). The paradox of remote work: When employee wishes and wellbeing collide. *Human Resource Development International*, 1–9.
- Potter, E. (2003). Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society. *Journal of Labor Research*, 24(1), 73-84.
- Raj, R., Kumar, V., Sharma, N. K., Singh, S., Mahlawat, S., & Verma, P. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100528.
- Smollan, R. K., Morrison, R. L., & Cooper-Thomas, H. D. (2023). Working from home during lockdown: The impact on performance and wellbeing. *Journal of Management & Organization*, 1-22.
- Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. *Economic and social development: Book of proceedings*, 202-213.
- Srivastava, C., Murnane, E. L., Billington, S. L., & Samuelson, H. W. (2024). Impact of workplace design on perceived work performance and well-being: Home versus office. *Journal of Environmental Psychology*, 95, 102274.
- Straus, E., Uhlig, L., Kuhnel, J., & Korunka, C. (2023). Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: Which resources should HRM improve during COVID-19? A longitudinal diary study. *International Journal of Human Resource Management*, 34(15), 2960–2990.
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B.-T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170, 120866.
- Van Dijcke, D., Gunsilius, F., Wright, A. L. (2024). *Return to Office and Tenure Distribution*. Chicago, Emory and Michigan Research Paper.

Wattenberg, M., med flera (2023). Women working from home: Higher performance and satisfaction or more stress? *International Conference on Gender Research*, 6(1).

Zhang, T., Gerlowski, D., & Acs, Z. (2021). Working from home: Small business performance and the COVID-19 pandemic. *Small Business Economics*, 1-26.

### **Vidare läsning:**

Efter covid-19-pandemin har distansarbete blivit en central fråga för många organisationer. Ratio har gett ut ett antal andra studier/översikter för att hjälpa de som funderar på vad man ska göra med distansarbete. Nedan sammanfattas de:

I rapporten ”12 punkter om distansarbete efter Covid-19” diskuterar Allstrin, Grafström, Stern och Weidenstedt (2021) hur pandemin har förändrat synen på arbete hemifrån. De presenterar tolv viktiga punkter för arbetsgivare och HR-personal att överväga när de planerar för framtidens arbetsplats, med fokus på att hitta en balans som gynnar både arbetsgivare och anställda.

Året därpå, i ”Managing Work from Anywhere: Six Points to Consider for HR Professionals”, identifierar samma författare tre huvudteman relaterade till distansarbete: produktivitet och effektivitet, ledarskap på distans, samt arbetsmiljö och balans mellan arbete och privatliv. De sammanfattar sina resultat i sex punkter som HR-personal bör beakta för att skapa en ny status quo som är fördelaktig för både arbetsgivare och anställda.

I rapporten ”Vem vill jobba hemifrån?” från 2023 undersöker Grafström preferenser för distansarbete bland kontorsarbetare i Sverige. Studien visar att antalet distansarbetsdagar varierar med ålder, där yngre arbetar färre dagar på distans jämfört med äldre. Det finns också geografiska skillnader i hemarbetsdagar, och många skulle tacka nej till ett jobberbjudande där distansarbete inte är möjligt.

Slutligen, i ”Who Wants to Work from Home? A Demographic Study of Attitudes Towards Remote Work” (2024), vidareutvecklar Grafström en demografisk studie av attityder till distansarbete bland kontorsarbetare i Sverige. Studien baseras på en enkätundersökning och visar att preferenser för distansarbete varierar med ålder, geografi och kön. Resultaten indikerar att arbetsgivare bör överväga individuella preferenser och skapa flexibla arbetsmodeller för att tillgodose olika behov och önskemål.