

Torbjörn Lundqvist

Visioner om IKT i arbetslivet

Från distansarbete till arbete när som helst och var
som helst?

Torbjörn Lundqvist

Visioner om IKT i arbetslivet

– från distansarbete till arbete när som helst och var som helst?

Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier, 2010:14

Working Paper/Institute for Futures Studies, 2010:14

Stockholm 2010

Torbjörn Lundqvist är docent i ekonomisk historia och verksam vid Institutet för Framtidsstudier.

Abstract

This report discusses various aspects of telework and virtual organization based on international research. Visions of a future, where a large proportion of the workforce is working on a distance from the office, have been around since the 1970s. However, telework has not received the extent that many believed and hoped it will. Research in this area shows that there are barriers to overcome before telework will develop into a dominating phenomenon in the labor market. However, the technical progress in ICT has also led to new visions of a working life where people work anytime from anywhere. Work is becoming increasingly mobile. Probably we will see an evolutionary trend towards greater flexibility, including telework and virtual organizations, as a long-term effect of the IT revolution.

Sammanfattning

I den här rapporten diskuteras olika aspekter av distansarbete och virtuell organisation utifrån den internationella forskningen. Visionerna om en framtid där en stor del av arbetskraften arbetar på distans har funnits sedan 1970-talet. Distansarbetet har inte fått den omfattning som många trott och hoppats på. Forskningen på området visar att det finns hinder för att distansarbete ska utvecklas till ett betydande fenomen på arbetsmarknaden. Men den tekniska utvecklingen inom IKT har också lett till nya visioner om ett arbetsliv där man arbetar när som helst från var som helst. Arbetet blir alltmer mobilt genom att tekniken gör det möjligt att ta det med när vi förflyttar oss. Sannolikt kommer vi att se en evolutionär utveckling mot ökad flexibilitet som ett långsiktigt resultat av IT-revolutionen och gradvis normalisering av distansarbete och virtuell organisation.

1. Inledning¹

Redan i tidiga visioner om det framtida informationssamhället såg man den revolutionerande potentialen hos informations- och kommunikationstekniken (IKT). Den skulle radikalt förändra förhållandet mellan arbete och ledig tid. Man skulle kunna arbeta på distans, antingen i hemmet eller tillsammans med andra i särskilda ”telestugor”. Sedan 1970-talet har distansarbetet med mellanrum återkommit i framtidsvisioner. Distansarbete, särskilt i hemmet, är ett faktum om än av begränsad omfattning.

I slutet av 1990-talet menade John W. Bakke & Tom E. Julsrud att det fanns ett behov av att systematisera och integrera forskning som gjorts tidigare. Distansarbete sågs som ett område med många separata studier med få referenser till varandra. Man menade att det saknades teorier som kan förklara och syntetisera empiriska resultat. Ett sådant exempel kan vara att distansarbete utgör en del av den generella trenden mot globalisering av arbetsmarknaderna. Litteraturen på området sades också lida av en stor bias genom att förespråka distansarbete – att beskrivningar blandas med normativa förskrivningar.²

De senaste tio åren har forskningen på området fortsatt och specialiserats med inriktningar på organisation och management, arbetstagarperspektiv, kommunikationsstudier, visioner och retorik, policy, begreppsanalys, empiriska mätningar av distansarbetets omfattning, virtuella team m.m. Forskningen på området visar att det finns hinder för att distansarbete ska utvecklas till ett omfattande fenomen på arbetsmarknaden. Men den tekniska utvecklingen inom IKT har också lett till nya visioner om ett arbetsliv där man arbetar när som helst från var

¹ Denna arbetsrapport ingår i ett projekt om Framtidens arbetsliv som görs i samarbete med Centre for Sustainable Communications (CESC) vid KTH.

² Bakke, John Willy & Julsrud, Tom Erik (1999), “Telework research: Setting the scene.” *Teletronikk* 4, s. 8.

som helst. Arbetet blir alltmer mobilt genom att tekniken gör det möjligt att ta det med när vi förflyttar oss.³

Syftet med denna rapport är att utifrån forskningen på området diskutera ett antal frågor som rör distansarbete och som i stort motsvarar kapitelindelningen: visioner, definitioner och typologier, omfattning, möjligheter och problem, organisation, institutionella förhållanden, mobilitet och virtuell organisation. Ett genomgående tema är betydelsen av IKT i de delar av arbetslivet som här berörs.

2. Idéer och visioner

Under 1950- och 60-talen förekom att företag experimenterade med att låta anställda arbeta hemifrån. Under 1970-talet fick idéer om distans- eller hemarbete spridning genom oljekrisen och tanken att spara bränsle, men även som decentraliseringstankar om småskalighet istället för byråkrati. Utvecklingen inom IKT bidrog till intresset. Det ökade intresset för framtidsstudier under 1960-talet bidrog också till att distansarbete kom upp på agendan.

Under 1970-talet kom omlokaliseringen av arbetet till hemmet att diskuteras som en ny social innovation. En mer teknologisk inriktning växte samtidigt fram som talade om det post-industriella samhället och informationssamhället. Det gjordes studier om det framtida informationssamhällets teknologi, där distansarbetet hade en självklar plats. År 1980 kom Alvin Tofflers (*The Third Wave*) förutsägelse om att hemmet skulle bli framtidens arbetsplats.⁴ Det skulle leda till att kärnfamiljen och lokalsamhället fick en renässans, menade han. Tofflers vision blev den självklara utgångspunkten och referensen i många studier av framtidens arbete. Toffler som bland annat byggde vidare på Daniel Bells (*The Coming of the Post-Industrial Society*) idéer om informationsarbete och betydelsen av vetenskaplig kunskap i det

³ Felstead, Alan, Jewson, Nick & Walters, Sally (2005), *Changing Places of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

⁴ Toffler, Alvin (1980), *The Third Wave*. New York: Bantam Books.

post-industriella samhället.⁵ I Tofflers framtid används den nya tekniken till att bygga upp ett samhälle centrerat kring hemmet och det elektroniska arbetsrummet. När hemmet blir samhällets viktigaste punkt behövs inte längre massresandet till jobbet. Han föreställde sig att en rörelse skulle framträda som hävdade rätten att arbeta hemifrån.⁶ Relativt omgående kom dock kritik mot Tofflers vision om hemarbete, t.ex. att det ledde till social isolering.⁷ Utvecklingen följde heller inte Tofflers vision och intresset vändes till ett mer realistiskt synsätt – distansarbete 1-2 dagar i veckan.⁸

Så småningom ändrades fokus från hemarbete till automatisering av kontoret. Industrin, som såg en marknad för sina produkter, hade redan under 1970-talet drivit på utvecklingen. Företag som Rank Xerox och IBM gjorde vad de kunde för att marknadsföra sina egna produkter med slogans som det automatiserade kontoret eller det papperslösa kontoret.⁹ Dessa visioner bidrog till orealistiska förväntningar. Under 1990-talet lanserades det nya flexibla och papperslösa kontoret med förnyad kraft där kontoret var mer mötesplats än arbetsplats. De anställda förväntades i denna modell att arbeta hemifrån med hjälp av IKT. Företagen skulle spara lokalkostnader och den anställde spara tid och pendlingskostnader. Även under 90-talet spreds de nya idéerna av företag, främst inom IT och telekommunikationer, men även av möbelhandlare och andra. Bakke & Julsrud skriver att det under senare år

⁵ Bell, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.

⁶ Julsrud, Tom Erik (1996), "Teleworking – the vision. An historical view of theories and trend". *Telektronikk* 1, s. 17-19; Bell, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.

⁷ Julsrud (1996), s. 6.

⁸ Bakke, John Willy & Julsrud, Tom Erik (1999), "Telework research: Setting the scene." *Telektronikk* 4, s. 6.

⁹ Julsrud (1996), s. 20.

varit en ”strong technology push through a series of marketing campaigns selling solutions for the home-office, both to the residential and the business market”.¹⁰

Offentliga organ följde upp med optimistiska rapporter. EU-kommissionen menade i en rapport år 1994 att det år 2000 skulle finnas 10 miljoner ”teleworking jobs”.¹¹ I Storbritannien var man dock mer skeptisk. Där gjorde parlamentets utredare en undersökning som kom fram till att distansarbetet bara var en av flera organisatoriska grepp som omvandlade arbetsplatserna mot mer flexibilitet. Distansarbete kommer att vara fortsatt viktigt men kommer inte att växa ohejdat var slutsatsen.¹²

Studier av distansarbete har innehållit beskrivningar av framtiden, vanligen som positiva profetior. De tidigaste visionerna om distansarbete var teknikorienterade och inriktade på effektivitet. Toffler och andra kom sedan att koppla detta till framväxten av ett helt nytt samhälle. Visioner och teorier om distansarbetet har alltid varit nära kopplat till utvecklingen av IKT och framväxten av kunskapsarbete baserat på information. Distansarbetaren blev en person som satt framför en dataskärm i sitt eget hem.¹³

Lennart Stureson har gjort en studie av förhållandet mellan retorik och praktik när det gäller distansarbete. Han menar att det finns en diskrepans mellan visioner om snabb tillväxt av antalet distansarbetande och den faktiska utvecklingen. Det har inte alls gått så snabbt som många prognoser utlovat. För att förstå denna diskrepans gör Stureson en diskursanalys. En anledning till diskrepansen är att visionerna varit överdrivna. Det har funnits en rad aktörer med intresse av ökat distansarbete, för att

¹⁰ Bakke & Julsrud (1999), s. 5.

¹¹ European Commission (1994), *The Bangeman Report*, Brussels. Belgium

¹² ”UK Teleworking”. POST (Parliamentary Office of Science and Technology) Report Summary, 63 June 1995.

¹³ Julsrud (1996), s. 22.

sälja datorer eller öka nätrafiken, för att skydda miljön eller minska storstädernas trafik. Den starkaste gruppen aktörer har varit kommersiella intressen. En annan betydelsefull grupp är kunskapsförmedlare som forskare, konsulter och journalister.¹⁴

Konsulter har betydelse för spridningen av visioner om distansarbete och flexibilitet. Andrea Whittle & Frank Mueller visar dock att det kan finnas en stor diskrepans mellan vad konsulter säger till sina kunder om IKTs möjligheter och distansarbetets förtjänster och deras egna inte alltid så positiva erfarenheter av distansarbete och hur samma tekniska lösningar fungerar i praktiken. De visar på gapet mellan visioner om sömlös kunskapsdelning, självorganiserande virtuella team och starka sociala nätverk som konsulter presenterar för sina klienter, och vad de säger till varandra beskrivet som “tales of isolation, disconnection, disaffection, and cynicism”.¹⁵

3. Vad är distansarbete? – definitioner och typologier

Under hela den tid som distansarbete varit ett forskningsområde har definitioner diskuterats. Det har funnits en strävan att finna en gemensam definition som underlättar jämförelser av hur antalet distansarbetare förändras över tid och mellan länder. Cath Sullivan menar dock att inom ett så brett område som distansarbete som involverar många skilda discipliner är det ofrånkomligt det finns många olika definitioner som tjänar olika syften.¹⁶ Litteraturen om distansarbete är sprungen är en rad olika diskurser med olika perspektiv och föreställningar om distansarbetaren och för vilka problem som distansarbete är lösningen.

¹⁴ Sturesson, Lennart (2003), “The Role of Telework: In Rhetoric and Practice”, in Rapp, Birger & Jackson, Paul, *Organisation and Work Beyond 2000*. Heidelberg: Physica-Verlag.

¹⁵ Whittle, Andrea & Mueller, Frank (2009), ”I could be dead for two weeks and my boss would never know’: telework and the politics of representation”, *New Technology, Work and Employment*, 24:2, s. 139.

¹⁶ Sullivan, Cath (2003), ”What’s in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking”, *New Technology, Work and Employment*, 18:3.

I Europa används termen vanligen "telework" som på svenska blir distansarbete.¹⁷ Den amerikanska termen "telecommuting" är smalare och används när det handlar om att ersätta det dagliga pendlandet till jobbet. En vanlig definition är att arbete som utförs i hemmet eller i lokal nära hemmet på del av arbetstiden kallas distansarbete. När arbetet enbart utförs i hemmet kallas det hemarbete. Jag ska här ge några exempel på definitioner och hur man resonerar.

Bakke & Julsrud menar att de centrala kännetecknen för distansarbete är att arbetsuppgifter utförs på distans från den huvudsakliga arbetsplatsen. Det kan vara hemmet, ett "telework centre", ett hotellrum, en offentlig plats, en bil, eller en kombination av dessa. Det viktiga är geografisk distans, inte plats. Däremot ser de inte IKT som nödvändigt i en definition eftersom möten eller läsning kan utföras på distans utan hjälp av teknik.¹⁸

Pasi Pyöriä menar att "distributed work" är ett adekvat begrepp för att beskriva distansarbete. Det "utspridda" arbetet innebär många olika alternativ till det traditionella arbetet på kontor: satellitkontor, grannskapscenter, flexibla arrangemang, kontorshotell och distansarbete i hemmet. Han menar att en definition bör innehålla fyra dimensioner: *lokalisering* anger om distansarbetet är platsbundet eller flexibelt, *tid* anger om distansarbetet är permanent eller om det alternerar mellan hem och kontor, *teknik* berör frågan om IKT används on-line eller off-line, samt form av *kontrakt*.¹⁹

¹⁷ Tele kommer av grekiskans "långt borta" och har inte direkt med teleteknik att göra.

¹⁸ Bakke, John Willy & Julsrud, Tom Erik (1999), "Telework research: Setting the scene." *Telektronikk* 4 s. 4.

¹⁹ Pyöriä, Pasi (2003), "Knowledge work in distributed environments: issues and illusions", *New Technology, Work and Employment*, 18:3, s. 166-169.

Viviane Illegens & Alain Verbekes definition liknar Pyöriäs och rör fem olika variabler: tid utanför kontoret, lokalisering, distansarbetet formellt eller informellt, tekniken som används, samt anställningsförhållande.²⁰ Illegens & Verbeke ser distansarbete som arbete som utförs i hemmet, på ett satellit kontor, ”telework centre”, eller annat ställe utanför kontoret under minst en dag per vecka. IKT av något slag används men distansarbetaren behöver inte vara ständigt on-line.²¹

Vi ser här en skillnad mellan definitioner utifrån om arbetet ska utföras med hjälp av IKT eller inte för att räknas som distansarbete. Ett vanligt argument för att inkludera IKT i en definition är att det handlar om att finna de nya distansjobb som uppkommit genom IKT. Därför vill man exkludera jobb som traditionellt utförts från hemmet någon dag i veckan utan hjälp av IKT, t.ex. av lärare eller managers.²² Numera kan vi dock räkna med att även dessa använder IKT när de huvudsakligen förbereder lektioner och möten eller läser rapporter genom att läsa e-post och vara nåbara på mobiltelefon.

I en undersökning av distansarbete i Australien använder sig George Lafferty, Gilliam Whitehouse & Chris Diamond av en definition som gör skillnad på regelbundet distansarbete och övrigt distansarbete. Det regelbundna distansarbetet innebär enligt deras definition att personen är anställd och att arbete utanför den huvudsakliga arbetsplatsen utgörs av minst 40 % av arbetstiden. Arbetet ska också vara integrerat i organisationens huvudsakliga uppgifter och utföras on-line.²³ Det här är ett exempel

²⁰ Illegens, Viviane & Verbeke, Alain (2004), *Moving Towards the Virtual Workplace. Managerial and Societal Perspectives on Telework*. Cheltenham: Edward Elgar, s. 18-19.

²¹ Illegens & Verbeke (2004), s. 20.

²² Digital Europe (2003), ”Telework and sustainable development. A case study with the Global eSustainability Initiative (GeSI). Final Report, April 2003”.

²³ Lafferty, George, Whitehouse, Gilliam & Diamond, Chris (2003), “Telework in Australia: Findings from a National Survey”, in Rapp, Birger & Jackson, Paul, *Organisation and Work Beyond 2000*. Heidelberg: Physica-Verlag, s. 315-316.

på en snäv definition som exkluderar den vanligaste frekvensen av distansarbete, 1-2 dagar per vecka.

En motsatt väg går Alan Felstead m.fl. som ser arbetande hemifrån som en diversifierad grupp ifråga om kön, etnicitet och yrkesstatus. För det första finns det stora skillnader mellan manuellt och icke-manuellt arbete. För det andra är det skillnader mellan de som arbetar huvudsakligen, delvis eller ibland i hemmet.²⁴ Även Leslie Haddon & Malcom Brynin menar att man bör betrakta distansarbete som en heterogen och mångfacetterad företeelse istället för att diskutera den rätta definitionen. En strikt definition innebär att man radikalt underskattar antalet som arbetar hemifrån och på distans. Tydligt är också att olika kategorier av distansarbete innehåller olika kategorier av arbetare. De menar att distansarbete ska definieras utifrån teknik och lokalisering, men kvalificeras utifrån tid. Vissa arbetar mycket och andra lite på distans.²⁵

Typologi

Många definitioner innehåller en typologi över olika former av distansarbete. En svårighet med att definiera distansarbete är att begreppet innehåller många olika arbetsförhållanden som ibland har väldigt lite med varandra att göra. Illegens & Verbeke beskriver t.ex. sex olika typer: satellitkontor, distansarbets-center, elektroniskt hemarbete (on-line), traditionellt hemarbete, nomadiskt arbete, samt professionell nätverkare (egenföretagare).²⁶

Den vanligaste typologin systematiserar tre olika former av distansarbete: hemarbete, gruppbaserat distansarbete och flexibelt distansarbete.

²⁴ Felstead, Alan m.fl. (2001), "Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses", *Work, Employment & Society*, 15:2.

²⁵ Haddon, Leslie & Brynin, Malcom (2005), "The character of telework and the characteristics of teleworkers", *New Technology, Work and Employment*, 20:2.

²⁶ Illegens & Verbeke (2004), s. 19-20.

Hemmabaserat distansarbete – den klassiska formen av distansarbete där arbetaren med hjälp av teknik kommunicerar med kontoret.

Gruppbaserat distansarbete – arbete från ett distanskontor. Sattelitkontoret tillhör ett företag, medan grannskapskontoret delas av flera företag. Det finns också kontor som drivs av företag för uthyrning till distansarbetare och som tillhandahåller nödvändig utrustning.

Flexibelt distansarbete – arbetarna kan bestämma alternativa platser för utförandet av jobbet och deras närvaro på kontoret begränsas vanligen till ett fåtal möten.²⁷

Lars Qvortrup menar å sin sida att distansarbete kan indelas i tre former som är relaterade till livsstilar i det moderna samhället: elektroniskt hemarbete, distansarbete, flexibelt arbete.

Tabell 1: Distansarbete och livsstil.

Kategori	Definition	Livsstil
Elektroniskt hemarbete	Arbete i hemmet, eller vid sattelitkontor, via IKT till externa kunder	Egenföretagare
Distansarbete	Anställd som arbetar på distans (hemmet eller sattelitkontor) via IKT	Lönearbetare
Flexarbete	Arbetet kan utföras överallt (hemma, kontoret, fältet) via IKT	Karriärinriktade

Källa: Qvortrup (1999), s. 72. (Översatt från engelska).

²⁷ Nunes, Flávio (2005), "Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal", *New Technology, Work and Employment*, 20:2.

Livsstilarna är en följd av typen av arbete: egenföretagare, lönearbetare, karriärinriktad. Livsstil och arbete är nära sammankopplade, enligt Qvortrup. Lönearbetare prioriterar fritid framför arbete (work to live), karriärinriktade sätter arbetet främst (live to work), medan egenföretagare inte drar någon tydlig gräns mellan arbete och ledighet. Distansarbete innebär inte bara organisatorisk flexibilitet utan även ökade möjligheter för anställda att själva organisera det dagliga livet.²⁸

Flexarbetet, som även kan kallas kunskapsarbete, innebär att arbetsmiljön är anpassad till arbetets innehåll. En typisk arbetsvecka är uppdelad 3-4 dagar av möten och kundkontakter och 1-2 dagar av koncentrerat individuellt arbete. Därav är en flexibel arbetsmiljö nödvändig och distansarbete i form av flexarbete (hemarbete, arbete under resor, och på kontoret) rationell.²⁹

Qvortrups taxonomi (kategoriseringen av olika former av distansarbete) har kritiserats av Kelly Garrett & James Danziger för att inte täcka alla typer av distansarbete. Istället för två typer av lokalisering lägger man till en tredje, arbete på fältet, samt utökar kategorin egenföretagare. Man får därmed fler kategorier av distansarbetare – sex stycken istället för Qvortrups tre. Därmed låter man lokalisering och anställningsform bestämma kategorierna av distansarbetare. Användandet av IKT är grundläggande för deras definition av distansarbete. Att ta med sig pappersarbete hem, eller använda mobiltelefon i kontakterna med kontoret kvalificerar inte för distansarbete.³⁰

²⁸ Qvortrup, Lars (1999), "Telework: complexity and life forms". *Teletronikk* 4, s. 72-73.

²⁹ Qvortrup (1999), s. 73.

³⁰ Garrett, R. Kelly & Danziger, James N. (2007), "Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance." *Social Science Computer Review* 25:1, s. 29-30.

Tabell 2: Kategorier av distansarbetare.

Lokalisering	Anställda	Egenföretagare/kontraktsbundna
En del av arbetet i hemmet eller på satellitkontor	Fast lokaliserade (fixed-site teleworker)	Frilans fast lokaliserade
Huvudsakligen på fältet	Mobila (mobile teleworker)	Frilans mobila
Mix av hemma, kontoret, och fältet	Flexarbetare (flexiworker)	Frilans flexarbetare

Källa: Garrett & Danziger (2007), s. 30.

Undersökningen kom dock att handla om anställda, inte frilansare. Man kommer fram till några generaliseringar av de tre kategorierna. De fast lokaliserade distansarbetarna utgörs av experter (professionals) anställda i tekniskt sofistikerade organisationer med relativt hög frihet i jobbet. De arbetar länge, under hård press och känner mer arbetsrelaterad stress än de övriga kategorierna. Flexarbetarna tycks vara karriärinriktade och omfattar en rad olika konkurrensinriktade områden som försäljning, finans och affärer, management och olika experter. De arbetar under hård press och längst bland distansarbetarna. De tillhör den grupp som kommer närmast epitetet "anytime, anyplace technology-enabled worker". Mobila distansarbetare skiljer sig genom att använda IKT i fält. De har inte lika stor frihet i jobbet som övriga kategorier, men är heller inte lika pressade.³¹

En slutsats man kan dra är att i likhet med Linda Wilks & Jon Billsberry hävda att begreppet "teleworker" har förlorat mycket av sitt värde för att förstå dagens arbetsliv. Telework betyder distansarbete från kontoret, vilket är en snäv

³¹ Garrett & Danziger (2007), s. 43.

avgränsning. Man föreslår istället begreppet ”home-anchored worker”, alltså hemmaförankrad arbetare. Därigenom får man ett begrepp som omfattar samtliga kategorier som arbetar viss tid i hemmet, inte bara de som är kontorsförankrade och jobbar på distans utan även egenföretagare.³²

Definitioner och typologier skiljer sig åt mellan discipliner och forskningsinriktningar. Men de speglar också den förändring som sker i arbetslivet och de skillnader som finns mellan sektorer och mellan länder.

4. Omfattning

I USA och EU är distansarbetet i huvudsak hemmabaserat. Det omvända gäller för Japan, där grannskapscenter eller satellitkontor dominerar. Illegens & Verbeke förklarar detta med att de japanska hemmen ofta är små och dessutom är kvinnornas domän, vilket delvis förklarar varför männen väljer bort hemarbete. Europa kan delas in i två grupper när det gäller distansarbetets omfattning. Nord- och Västeuropa hade den största omfattningen på distansarbete vid en omfattande mätning 1998-1999, medan Syd- och Östeuropa hade mycket låga nivåer. Holland hade 18 % distansarbetande (av de arbetande) medan Spanien kom upp i knappt 1 %. Sverige placerade sig mellan dessa nivåer med 9 %. Distansarbetare föredrar deltid framför heltid på distans. När det gäller distansarbetets frekvens varierar den mellan länder och mellan branscher och yrken, men ett viktat medelvärde anger 1,2 dagar per vecka.³³

Varför är distansarbete vanligare i norra och västra delarna av Europa än i de södra och östra delarna? Illegens & Verbeke menar att under 1990-talet var de viktiga faktorerna förekomsten av IT-infrastruktur, andelen PC-användning på kontoren,

³² Wilks, Linda & Billsberry, Jon (2007), ”Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work”, *New Technology, Work and Employment*, 22:2.

³³ Illegens & Verbeke (2004), s. 21-22, 187-188.

internetanvändningen i befolkningen. Men även kulturella faktorer som informell syn på arbetets organisation och ledningars attityder till distansarbete tycks viktiga.³⁴ I Portugal t.ex. utgör distansarbete en liten del av arbetsmarknaden. En anledning är att attityden till distansarbete är inte är särskilt positiv, varken bland chefer eller underställda.³⁵

I den statliga utredningen *Distansarbete* konstaterades att olika undersökningar visar upp stora skillnader i antalet distansarbetare, mycket beroende på att olika definitioner används. Dock, distansarbete är vanligen lika med hemarbete under en begränsad del av arbetstiden och är vanligast bland högutbildade i medelåldern, särskilt inom utbildning och forskning. Arbetsuppgifterna förutsätter inte tekniska hjälpmedel. Distansarbete i hemmet, motsvarande en dag i veckan, utfördes av ungefär 7-9 procent av de arbetande under andra halvan av 1990-talet i Sverige. Antalet som distansarbetar ”verkar vara mer betydelsefullt som en ideologisk konstruktion”, enligt den statliga utredningen.³⁶

Trots detta låg Sverige långt framme i andel distansarbetande. Distansarbete hade dock inte ökat i den omfattning som förutsetts. Ingen ökning skedde mellan 1985 och 1995 trots prognoser om en ökning med 400 000 personer. Internationell statistik visar dock på en relativt snabb ökning andra halvan av 1990-talet³⁷. Den statliga utredningen ansåg att det fanns en stor möjlighet för en framtida ökning. Sverige sågs som ett land med stor potential för distansarbete: kompetens inom telekommunikationer, hög datortäthet, bredband, mindre hierarkisk arbetsorganisation. Det är mycket som talar för både att distansoberoende

³⁴ Illegens & Verbeke (2004), s. 189-190.

³⁵ Nunes, Flávio (2005), ”Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal”, *New Technology, Work and Employment*, 20:2.

³⁶ Sou 1998:115, *Distansarbete*, s. 50-56.

³⁷ Illegens & Verbeke (2004), s. 187.

verksamhet kommer att fortsätta växa och att distansarbete kan bli vanligare inom telekontor och annan distansoberoende verksamhet.³⁸

Även Julsrud menade vid samma tid (andra halvan av 90-talet) att distansarbete hade utvecklats mycket långsammare än förväntat. Han menade att intresset var störst när det gällde att kombinera distansarbete med traditionella arbetsformer, eller under kortare perioder. Han menade också att distansarbete är beroende av mycket mer än IKT, t.ex. viljan hos ledningen.³⁹

Kommer den fortsatta utvecklingen av IKT att underlätta distansarbete, frågar sig Bakke & Julsrud. Knappast för den stora och växande grupp som arbetar med människor inom vård och omsorg. Många yrken och uppgifter passar inte för distansarbete som på hotell, sjukhus, restauranger etc. Men den generella trenden tycks vara att i flera yrken blir fler och fler uppgifter möjliga att utföra på distans.⁴⁰

Det är generellt svårt att mäta förekomsten av distansarbete bland annat därför att det tar sig så många former och definieras olika. Den typiske distansarbetaren jobbar hemifrån 1-2 gånger per vecka och gör det vanligtvis på informell basis, dvs. en skriven överenskommelse saknas. Statistiken över distansarbete är mycket begränsad och oklar. SCB visar i "Företagens användning av IT" att distansarbetet inte ökade mellan 2004-2009 (i företag med fler än 10 anställda). Ca 40 procent av dessa företag har anställda som distansarbetar, oklart hur många och i vilken omfattning. Bland större företag är det fler som har distansarbetare än bland mindre.⁴¹ I USA, där idéerna om det framtida distansarbetets expansion har sitt ursprung, finns det gott om statistik men skilda definitioner har försvårat alla undersökningar som studerar

³⁸ Sou 1998:115, s. 81.

³⁹ Julsrud (1996), 23.

⁴⁰ Bakke & Julsrud (1999), s. 5.

⁴¹ Företagens användning av IT 2009, SCB 2010, s. 51-53.

förändring över tid.⁴² Statistiken indikerar dock för USA:s del att antalet som åtminstone distansarbetade på deltid fördubblades mellan 1997 och 2003. Bredbandsutbyggnaden bidrog starkt till denna ökning.⁴³

I Sverige har SCB genomfört arbetsmiljöundersökningar sedan 1989. I tabellen nedan ser vi utfallet för frågor angående arbete hemifrån för åren 1999-2009.

Tabell 3: Andelar som i Sverige arbetar hemifrån 1999-2009.

Arbetar hemifrån	1999	2001	2003	2005	2007	2009
A: i stort sett hela tiden	2,1	2,1	1,8	1,6	1	2
B: 3-4 dagar/vecka	0,8	1,0	1,1	0,9	1	1
C: 1-2 dagar/vecka	4,4	3,8	3,9	2,9	3	4
D: högst några tim/vecka	14,9	13,8	14,0	17,8	18	22
A+B+C	7,3	6,9	6,8	5,4	5	7
B+C	5,2	4,8	5,0	3,8	4	5

Källa: Arbetsmiljön 1999, 2001, 2003, 2005, 2007 och 2009, SCB.

Vi kan konstatera att mönstret är relativt stabilt de undersökta åren. Ett par procent har ett arbete som är förankrat i hemmet, ca en procent arbetar hemifrån 3-4 dagar i veckan och mellan 3 och 4 procent arbetar hemifrån 1-2 dagar. När vi räknar samman dessa kategorier är det mellan 5 och 7 procent som med en bred definition kan sägas distansarbeta på regelbunden basis. De flesta definitioner av distansarbete brukar dock utesluta den kategori som jobbar hemma permanent. Vi finner då att de egentliga distansarbetarna utgör 4 till 5 procent av de arbetande. I gruppen 3-4 dagar ingår dock arbetande som har ett mobilt arbete och besöker kontoret 1-2 dagar i

⁴² Mokhtarian, Patricia (2005), "Measuring the measurable: Why can't we agree on the numbers of telecommuters in the U.S.?", *Quality and Quantity* 35, s. 423-452.

⁴³ Atkin, David J. & Lau, T. Y. (2007), "Information Technology and Organizational Telework", in Lin, Carolyn A. & Atkin, David J., *Communication Technology and Social Change. Theory and Implications*. Mahwah, N. J.: LEA, s. 81-82.

veckan. Hur många i denna grupp som är egentliga distansarbetare enligt en snävare definition är svårt att veta utan en ingående undersökning. Många undersökningar har visat att i normalfallet utförs distansarbete 1-2 dagar i veckan och det tycks och gälla för Sverige under 2000-talet. Den enda tydliga förändringen kan vi observera för kategorin som distansarbetar några timmar per vecka. Här ser vi en relativt kraftig ökning.

Omfattningen på distansarbete överensstämmer bra med resultat från en finsk undersökning där 4 procent av lönearbetarna var involverade i distansarbete år 2000. Ytterligare 4 procent hade prövat distansarbete. Arbete på distans var något vanligare bland kunskapsarbetare än bland övriga, 6 procent (och 6 procent hade prövat). Det fanns stort intresse för distansarbete i Finland år 2000, drygt 30 procent bland lönearbetare och drygt 40 procent bland kunskapsarbetare. I Finland var det dubbelt så många män som kvinnor som distansarbetade. De har hög utbildning och deras position innebär hög grad av individuellt beslutsfattande, självständighet och professionell kunskap. Distansarbetare i Finland tycks bestå av en ekonomisk och social elit i informationsåldern. Högutbildade och professionella är de mest sannolika kandidaterna för framtidens distansarbete.⁴⁴ Skillnaden mellan kvinnor och män är mindre i Sverige. År 2009 var det 5 procent män och 4 procent kvinnor som distansarbetade 1-4 dagar per vecka.⁴⁵

Distansarbete har inte tagit fart, men klart är att IKT har inneburit att vissa sätt att arbeta har ökat. I bred mening innebär distansarbete många olika tidsmässiga och rumsliga mönster, klasspositioner och anställningsförhållanden. Irene Hardill & Anne Green menar att arbete i hemmet på deltid är väletablerat, huvudsakligen för chefer och kunskapsarbetare.⁴⁶ Empiriska undersökningar av distansarbete är också

⁴⁴ Pyöriä (2003), s. 170-173.

⁴⁵ Arbetsmiljön 2009, SCB.

⁴⁶ Hardill, Irene & Green, Anne (2003), "Remote working – altering the spatial contours of work and home in the new economy", *New Technology, Work and Employment*, 18:3, s. 218.

vanligast när det gäller IT- och konsultföretag, vilka kännetecknas av hög kompetens, flexibilitet, informella arrangemang och engagemang för arbetet.⁴⁷

5. Möjligheter och problem

Teorierna om distansarbete kan delas in i åtminstone två grupper: de som handlar om att distansarbete kan bidra till högre livskvalitet, och de som handlar om större effektivitet i samhället och i organisationerna.⁴⁸

Distansarbetet kunde ses som räddare av familjen under 1980-talet. Men det kunde även betraktas som en möjlighet att utvidga arbetskraften till att möjliggöra för handikappade och småbarnsföräldrar att arbeta. I Sverige varnade facket inledningsvis för att distansarbete kunde bli en kvinnofälla, men ändrade sig. 1980-talet var marknadsorienterat och distansarbete började ses som ett sätt att göra organisationer flexibla och effektiva.

Distansarbete har fördelar för individen, t.ex. upplevelse av frihet, lättare att koncentrera sig och därmed bli effektivare, större möjlighet att kombinera arbete och familj. Den dubbelarbetande familjen innebär större behov av flexibla lösningar.⁴⁹ Till nackdelarna brukar räknas svårigheten att dra gränsen mellan arbete och fritid, tappad kontakt med arbetskamrater, tekniska problem, eller avsaknad av arbetsmaterial.⁵⁰

Företagens fördelar med distansarbete tycks främst vara personalpolitiska, som att attrahera arbetskraft, enklare att hantera föräldraledighet och sjukdom, effektivare arbetare. Distansarbete leder vanligen till ökad produktivitet. Ett hinder är

⁴⁷ Taskin, Laurent & Edwards, Paul (2007), "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector", *New Technology, Work and Employment*, 22:3.

⁴⁸ Julsrud (1996), s. 22.

⁴⁹ Bakke & Julsrud (1999), s. 5.

⁵⁰ Sou 1998:115, s. 64.

mellanchefernas ofta negativa inställning till distansarbete. Distansarbete kan uppfattas som negativt då det innebär minskad kontroll och försämrade företagskultur.⁵¹ Det har föreslagits som en potentiell lösning på en rad samhälleliga, företagsmässiga och individuella behov. Dessa behov är grundade i värderingar om vad som kan anses vara rationellt och positivt.⁵²

David Atkin & T. Y. Lau gör en forskningsöversikt över de fördelar och nackdelar som diskuterats angående distansarbete. De delar in materialet i tre storheter – samhället, organisationerna och de anställda. Samhället kan dra nytta av ökat distansarbete genom minskad trängsel i storstädernas trafik, minskad bränsleåtgång och minskade utsläpp av koldioxid och andra substanser. Nackdelen kan vara att om antalet hemarbetande blir väldigt stort skapas ett samhälle där människor är avskilda från varandra (detached society). Organisationernas (arbetsgivarna) fördelar med distansarbete är minskade kostnader för kontorsutrymme, ökad produktivitet, tillgång till fler talanger, minskad frånvaro, motiverade anställda, samt ökat anseende i samhället. Nackdelarna kan vara svårigheten att kontrollera vad som produceras vilket skapar osäkerhet, att hitta anställda som klarar att vara produktiva utan övervakning, IT-säkerheten, distansarbetaren kan få mindre engagemang för organisationen, organisationskulturen kan bli lidande, och det kan krävas extra investeringar för att möjliggöra distansarbetet. För de anställda är fördelarna med distansarbete relativt många såsom bättre balans mellan arbete och familj, flexibilitet, sparad tid, pengar och obehag i samband med pendling, ökad självständighet och oberoende, och generellt mer tillfredsställelse med arbetslivet. De nackdelar som brukar nämnas är bl.a. svårigheten att skilja mellan arbete och fritid, karriärhinder, bristande support, olika störningsmoment vid hemmajobb.⁵³

⁵¹ Sou 1998:115, s. 66-67.

⁵² Bakke, John Willy & Julsrud, Tom Erik (1999), "Telework research: Setting the scene." *Telektronikk* 4, s. 4.

⁵³ Atkin & Lau (2007), s. 93-94.

Vissa uppgifter lämpar sig bättre än andra för distansarbete: utvecklingsarbete, externa kontakter, administration och liknande. Det finns uppskattningar om att drygt 50 procent av de arbetande skulle kunna utföra arbetsuppgifter på distans. Utredningen *Distansarbete* drar dock en annan slutsats: ”ju mer man analyserar förutsättningarna för distansarbete desto färre arbetsuppgifter verkar lämpa sig för att utföra på distans”.⁵⁴ Framväxten av en kunskapsekonomi är dock i sig en faktor som talar för ökat distansarbete. Ju mer arbetet blir inriktat på insamling, produktion och distribution av information, desto mindre viktig blir lokalisering.⁵⁵

Vilka individer passar för distansarbete? Forskningen visar att framgångsrik distansarbetare måste kunna skilja mellan arbete och ledighet, arbeta självständigt och inte uppleva isolering. Thomas O’Neill m.fl. visar i en studie att individer som är självständiga passar bättre för distansarbete än de som är sociala och inriktade på samarbete.⁵⁶

Den gode distansarbetaren bör ha självdisciplin, vara resultatinkriktad och självständig, med hög arbetsmotivation. Men distansarbetet kan också beskrivas om icke accepterat då det kan ses som suspekt att dra sig undan: ”Distansarbetaren blir som en hund utan sin flock. Det skapar oro både hos hunden och hos flocken.” I den traditionella organisationen utgör distansarbetaren ett hot. Största hindren för distansarbete tycks vara arbetsuppgifterna, behovet av arbetskamrater, och i mindre grad att arbetsgivaren inte tillåter det.⁵⁷

⁵⁴ Sou 1998:115, s. 69-71.

⁵⁵ Bakke & Julsrud (1999), s. 5.

⁵⁶ O’Neill, Thomas A. m.fl. (2009), Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics”, *New Technology, Work and Employment*, 24:2, s. 155.

⁵⁷ Sou 1998:115, s. 71-72.

Distansarbetare har oftare småbarn eller skolbarn än de som inte distansarbetar. De arbetar också mer än de som inte distansarbetar. Distansarbetare har också längre anställningstid och kan antas åtnjuta högre förtroende i organisationen.⁵⁸

Det finns en föreställning i litteraturen att distansarbete innebär ett flexibelt förhållningssätt till tid. Barbara Stewart finner dock i en undersökning av distansarbetare att de inte alls ser flexibelt på tid när de arbetar hemma. Tvärtom tenderar de att jobba 9-5 men med en strängare syn på vad som är arbetstid när de är hemma än när de är på kontoret. De undviker att göra andra göromål under arbetstiden. Resultatet blir att de jobbar mer tid hemma, men att arbetsgivarna inte är medvetna om detta.⁵⁹

Clare Kelliher & Deidre Andersson undersöker intensiteten i arbetslivet, närmare bestämt i privat sektor i Storbritannien. De menar utifrån sin studie att distansarbetares möjlighet till egen kontroll över arbetet leder till tacksamhet som innebär att de jobbar mer än de annars skulle ha gjort, och att de är nöjda med det.⁶⁰

Distansarbete bland äldre har också nämnts som en möjlighet för arbetsgivare att utöka poolen av potentiella arbetstagare. Ett, bland flera, hinder är dock arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft, t.ex. att de ska ha svårt med den nya tekniken.⁶¹

⁵⁸ O' Neill, Thomas A. m.fl. (2009), "Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics", *New Technology, Work and Employment*, 24:2, s. 155-156.

⁵⁹ Stewart, Barbara (2000), "Changing Times: The meaning, measurement and use of time in teleworking", *Time & Society*, 9:1.

⁶⁰ Kelliher, Clare & Andreson, Deirdre (2010), "Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work", *human relations*, 63:1.

⁶¹ Sharit, Joseph & Czaja, Sara J. (2009), "Telework and Older Workers", in Czaja, Sara J. & Sharit, Joseph eds., *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*. Baltimore: Johns Hopkins UP, s. 140.

En försvårande omständighet kan vara tendensen att kärngrupper i organisationer har parallella arbetsuppgifter, dvs. är involverade i allt fler funktioner (funktionell flexibilitet). Det faktum att den anställde ingår i olika typer av projekt som har sina möten, kan öka kravet på närvaro på arbetsplatsen. En lösning kan vara så kallade virtuella team (nedan).

6. Organisation och institutionella förhållanden

Teknisk utveckling är en aspekt som förklarar det förnyade intresset för distansarbete. Lika viktigt är förmodligen förändringar inom organisationstänkande där mer flexibla sätt att arbeta förespråkas. Projektorganisation utgör ett exempel där självständighet för arbetare förespråkas.⁶²

Organisationstyp kan vara avgörande för attityden till distansarbete. Fintan Clear & Keith Dickson menar att i en fordistisk organisation med hierarkisk ordregivning är de anställdas självständighet liten. Distansarbetet har vanligen begränsad utbredning i en sådan organisation. Tilliten till de anställda är låg. Det är i huvudsak managers och mobila arbetare som distansarbetar. Det kan också finnas vissa nyckelpersoner som tillåts större frihet pga av sin position. Däremot i en post-fordistisk plattare organisation med mindre hierarki och mindre byråkratisk arbetsorganisation har distansarbetet större möjligheter. Organisationen är mer flexibel och därför är attityden till distansarbete också mer välvillig.⁶³

Distansarbete beskrivs ofta som en teknisk lösning som passar överallt, men passar det verkligen alla organisationstyper. Litteraturen menar att distansarbete passar bäst i platta organisationer kännetecknade av samarbete snarare än underordning.

⁶² Bakke & Julsrud (1999), s. 5.

⁶³ Clear, Fintan & Dickson, Keith (2005), "Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy", *New Technology, Work and Employment*, 20:3, s. 220, 230.

Byråkratiska hierarkier tenderar istället att motarbeta distansarbete genom misstro mot anställda som inte är fysiskt närvarande. Laurent Taskin & Paul Edwards undersöker två myndigheter i Belgien där den ena lyckas medan den andra misslyckas med att införa distansarbete. De menar dock tvärt emot andra att distansarbete är förenligt med byråkratisk organisation. Det som avgör är normer och attityder till kontroll och närvaro som finns i organisationen och hos dess ledning, men också vilken typ av anställda som finns i organisationen.⁶⁴

Idén om distansarbete som en konsekvens av automatisering av kontoren kom också att utvecklas inom organisationsstudier. Här kom distansarbetare att bli nav (hubs) i en framtida nätverksorganisation.⁶⁵

Ett synsätt är att distansarbete är del av en mycket större trend inom organisationsutveckling, en trend mot en högre kapacitet att hantera komplexitet. Det förklarar påståenden som att "There is little doubt that telework is taking off rapidly: From being a phenomenon with limited impact it is currently growing rapidly." En orsak anses vara ett ökat behov av flexibilitet i organisationer pga. att samhället blivit "hyperkomplex".⁶⁶

Distansarbete kan ses som ett av flera verktyg för att öka organisationers kapacitet att hantera komplexitet. Det stödjer flexibiliseringen av organisationer, och det ökar organisationers möjlighet att ta till sig information eftersom detta sker genom individer istället för genom en central informationsenhet. Det är dock viktigt att den centrala managementfunktionen genom support kompenseras för de nackdelar som uppstår när anställda inte arbetar på kontoret, t.ex. när det gäller utbyte av intern information, eller koordinering av uppgifter.⁶⁷

⁶⁴ Taskin & Edwards (2007).

⁶⁵ Julsrud (1996), s. 20-21.

⁶⁶ Qvortrup (1999), s. 69.

⁶⁷ Qvortrup (1999), s. 70.

Tidigare föreställde man sig att distansarbete särskilt skulle omfatta traditionella sekreterarfunktioner, organiserade som hemmabaserat elektroniskt arbete, medan ledningen och mellanchefer skulle utgöra basen på kontoret. Det har blivit tvärtom. Sekretariatet har blivit organisationens centrala punkt, medan andra funktioner har blivit flexibla genom distans- och flexarbete.⁶⁸

Modern IKT utgör en förutsättning för flertalet former av distansarbete eftersom den möjliggör flexibla lösningar. Men många forskare menar att det är andra faktorer som avgör om distansarbete införs i en organisation. Det är närmast en självklarhet att det är så med tanke på de tekniska möjligheterna och den relativt begränsade omfattningen av distansarbete. Organisatoriska, sociala och kulturella faktorer nämns ofta som hinder eller möjligheter för distansarbete. Tekniken möjliggör distansarbete men är inte den främsta drivkraften, som Pyöriä uttrycker det.⁶⁹ Angel Martinez-Sánchez m.fl. beskriver distansarbete som en flexibel praktik som kräver HR-utveckling på arbetsplatsen för att skapa ett organisationsklimat av tillit och engagemang. Positiva attityder till distansarbete måste genomsyra alla nivåer i organisationen. Men det är också större sannolikhet att arbetsgivare erbjuder flexibla lösningar som distansarbete till personer som är högkvalificerade och som man har hög tillit till.⁷⁰

Michael Collins menar att distansarbete är en ny form av flexibelt arbete i sin linda – ett begrepp för 2000-talet och en form som blir allt mer praktisk genom den snabba utvecklingen av IKT. Han ser framför sig ett arbetsliv som förändras till följd av kunskapens ökade betydelse, globalisering och teknisk utveckling. Detta arbetsliv kommer bland annat att kännetecknas av platsens och tidens minskade betydelse för

⁶⁸ Qvortrup (1999), s. 74-75.

⁶⁹ Pyöriä (2003), s. 167.

⁷⁰ Martinez-Sánchez, Angel m.fl. (2007), "Telework, human resource flexibility and firm performance", *New Technology, Work and Employment*, 22:3.

arbetets utförande, liksom informationstillgångens ökade betydelse. Han menar att det skett ett paradigmskifte, inte minst genom Internet, och att man därför måste skilja mellan flexibelt arbete i den gamla och den nya ekonomin.⁷¹

En rad faktorer har visat sig ha betydelse för omfattningen av distansarbete: IKTs betydelse i organisationen, typ av yrke och uppgifter, typ av anställda, strukturella faktorer som formell karaktär på organisation, centralisering, specialisering, konkurrensinriktad miljö, organisationskultur, och nationell kultur. Men även attityder hos management inom organisationer har visat sig ha betydelse för förekomsten och omfattningen av distansarbete. Pascale Peters och Stefan Heusinkveld undersöker om det kan finnas institutionella förklaringar till managers attityder till distansarbete. Man menar att distansarbete inledningsvis uppstod av konkurrens- och effektivitetsskäl, alltså av rent ekonomiska anledningar. I ett senare skede, när distansarbete blev accepterat, tillkom legitimitets- och statussökande beteende från organisationer.⁷²

Inställningen påverkades också av utbildningsnivån så att högre utbildning innebar mer positiv inställning till distansarbete. Managers inom Human Relations (HR) var generellt mer positiva än andra managers, sannolikt pga att detta förväntades inom ”yrket”. Verkställande direktörer (VD) var dock mer skeptiska och känsliga för hur andra VD såg på distansarbete. Man kommer fram till att attityden till distansarbete påverkas av den institutionella miljön som managers befinner sig i. När miljön var positivt inställd tenderade detta att sprida sig. HR-managers har en viktig roll som institutionella entreprenörer för att argumentera för och introducera distansarbete i organisationer.⁷³

⁷¹ Collins, Michael (2005), ”The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd’s of London”, *New Technology, Work and Employment*, 20:2.

⁷² Peters, Pascale & Heusinkveld, Stefan (2010), ”Institutional explanations for managers’ attitudes towards telehomeworking.” *Human relations* 63 (1), s. 108.

⁷³ Peters & Heusinkveld (2010), s. 125, 128.

Faktorer som är viktiga för användandet av distansarbete:

- tillgång till modern IKT för distansarbete och för managers
- att arrangemangen för distansarbete är planerade
- utbildning för distansarbetare
- utbildning för managers att leda på avstånd
- säkerhetsarrangemang
- karriärstege för distansarbetare⁷⁴

Avgörande för om en organisation inför distansarbete har visat sig vara medvetenhet om distansarbete som en möjlighet och erfarenhet av att ha flexibla arbetstider. HR-managers är viktiga i sammanhanget och det tycks, enligt Illegens & Verbeke, vara vanligt att om de saknar erfarenhet av distansarbete i organisationen hade en pessimistisk syn på dess nytta. Ett liknande förhållande gäller attityderna hos distansarbetare respektive icke-distansarbetande. Båda kategorierna är överens om fördelarna medan icke-distansarbetarna även betonar nackdelarna.⁷⁵

Forskning visar att accepterade av distansarbete till stor del är en funktion av kulturen, eller klimatet, i en organisation. Managers attityder, särskilt rädsla för förlorad kontroll, kan utgöra ett hinder för distansarbete.⁷⁶ Om distansarbete ska bli en omfattande företeelse behövs ett paradigmskifte inom management angående normer och attityder, menar Pyöriä. Management måste skifta fokus från traditionella medel för kontroll av arbetet och beteendet, till utvärdering av prestation och resultat.⁷⁷

⁷⁴ Atkin & Lau (2007), s. 83.

⁷⁵ Illegens & Verbeke (2004), s. 88, 133.

⁷⁶ Atkin & Lau (2007), s. 83.

⁷⁷ Pyöriä (2003), s. 176.

7. Mobilitet och virtuell organisation

Idag är tanken att distansarbete ska bidra till att minska trafikträngseln i storstäderna, och därigenom också bidra till minskade utsläpp från trafiken. I utredningen *Distansarbete* diskuterades denna fråga. Man konstaterade att pendlingsresorna i storstadsområdena ständigt ökar liksom trafikvolymerna. En bidragande orsak är att arbetsmarknaden blivit mer specialiserad. Det är främst högutbildade som dagpendlar. Inte fler än 2 procent distansarbetade en given dag enligt undersökningar som gjordes. Vanligt var att distansarbete varvades med heltid på kontoret.⁷⁸

IKT innebär möjligheter att minska resandet, men samtidigt innebär IKT fler kontakter vilket genererar resor. Faktum är också att de personer som distansarbetar reser mer än andra. Ett annat fenomen är att om trafiken minskar till följd av att människor jobbar hemifrån kan luckorna som uppstår i trafiken innebära att andra pendlare väljer bilen istället för kollektiva färdmedel.⁷⁹

I sitt stora arbete om *Nätverkssamhällets framväxt* gav Manuel Castells distansarbetet en svag framtid. Han menade att en ”dramatisk ökning av telearbetet är det vanligaste antagandet om informationsteknologins effekt på städerna, och det sista hoppet för storstädernas transportplanerare innan de kapitulerar inför den oundvikliga megastockningen.” Han byggde sin negativa syn på redan då gammal forskning men har i stort sett fått rätt. Däremot trodde han mer på en framtid för telecentra i förortererna, men framförallt på diversifiering av arbetsställena.⁸⁰ I en senare bok, *Internetgalaxen*, upprepar Castells att futurologernas visioner om att telependling skulle få stor betydelse inte har slagit in. Istället talar han om en ”multimodal rörlighet”, ett mobilt gränslöst urbant rum. Det innehåller

⁷⁸ Sou 1998:115, s. 187-189, 195.

⁷⁹ Sou 1998:115, s. 190-191.

⁸⁰ Castells, Manuel (1998), *Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos, s. 398-399.

distanskontor/call centers i städernas ytterområden. Samtidigt ökar antalet mobila arbetare med kontoret på fickan. Mobilt Internet möjliggör detta. IKT innebär inte minskad rörlighet utan tvärtom ökar behovet att kunna transportera sig individuellt.⁸¹

IKT utgör en central faktor i förändringen av arbetets rumsliga och tidsmässiga organisation.⁸² Donald Hislop & Carolyn Axtell menar att forskningen om arbetslivet inte hänger med i utvecklingen av arbetslivet och att ett sådant område är arbetets rumsliga rörlighet. Studier av distansarbete har varit mer fokuserade på arbete i hemmet än på rörligt arbete. Rörligt distansarbete är arbete som utförs på en rad platser och där man regelbundet och en stor del av tiden är borta från sin utgångsposition, hemmet eller ett kontor. Två typer av mobilt distansarbete kan representeras av service- eller installationstekniker respektive konsulter. När det gäller den här typen av tekniker arbetar de i princip inte hemifrån utan besöker kunder och gör jobb därifrån eller från sina bilar. Ibland besöker de kontoret, mest för utbildning. Konsulter däremot arbetar regelbundet hemifrån och på kontoret men resor också till klienter och arbetar därifrån. Tekniken, men också organisatoriska förändringar, underlättar och nödvändiggör den här typen av rumslig rörlighet som tenderar att öka.⁸³

Internet minskar behovet av många resor, samtidigt blir individer och organisationer mindre beroende av platsen vilket möjliggör ökad rörlighet, enligt Hislop & Axtell.⁸⁴

⁸¹ Castells, Manuel (2002), *Internetgalaxen. Reflektioner om Internet, ekonomi och samhälle*, s. 236-239.

⁸² Taskin, Laurent & Edwards, Paul (2007), "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector", *New Technology, Work and Employment*, 22:3, s. 195.

⁸³ Hislop, Donald & Axtell, Carolyn (2007), "The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of Telework", *New Technology, Work and Employment*, 22:1.

⁸⁴ Hislop, Donald & Axtell, Carolyn (2007), "The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of Telework", *New Technology, Work and Employment*, 22:1, s. 212.

Ökad rörlighet och platsoberoende står i kontrast till forskningen om den kreativa platsens ökade betydelse,⁸⁵ men inte nödvändigtvis i motsats.

Irene Hardill & Anne Green menar att arbetets temporala mönster har förändrats i sin rytm, liksom de rumsliga mönstren. Arbetet utförs i allt fler sammanhang och på nya platser.⁸⁶ I den s.k. kunskapsekonomin är nätverk och projekt grundläggande för kreativt skapande av ny kunskap. Personliga möten upptar en stor del av arbetstiden för många kunskapsarbetare. IKT minskar avståndets betydelse, men paradoxalt nog tycks ökade möjligheter till kontakter kräva fler personliga möten, vilket leder till centralisering. Storstädernas betydelse växer.

Virtuella team

Distansarbete har fördelar, men även nackdelar som isolerade anställda och minskade möjligheter till samarbete mellan personer som sitter på olika platser. Den virtuella organisationen anses vara en lösning på detta problem. Dess nytta är enligt Daryl Green & Gary Roberts att föra samman ”talented persons, providing international perspectives, and saving millions in travelling costs”.⁸⁷

I skriften *Ambient Sweden – Internetframsyn ur ett användarperspektiv* från år 2008 beskrivs bland annat arbetslivet år 2015. Där framställer man det framtida arbetslivet som kännetecknat av flexibilitet och lärande och att arbetet inte längre kräver den fysiska närvaron vid arbetsplatsen. Denna vision handlar om ett arbetsliv som är oberoende av tid och plats. Man kommer att kunna arbeta var som helst, när som helst. Man menar därför att nya IKT-system måste utvecklas och arbetsmiljön

⁸⁵ Florida, Richard (2006), *Den kreativa klassens framväxt*. Göteborg: Daidalos.

⁸⁶ Hardill, Irene & Green, Anne (2003), “Remote working – altering the spatial contours of work and home in the new economy”, *New Technology, Work and Employment*, 18:3.

⁸⁷ Green, Daryl D. & Roberts, Gary E. (2010), “Personnel Implications of Public Sector Virtual Organizations.” *Public Personnel Management*, 39:1, s. 48.

anpassa till dessa för dessa idéer ska bli möjliga.⁸⁸ Organisationer måste därför bli anpassade till det virtuella.

Virtuella team eller grupper kan ses som ett specialfall av distansarbete. Som i fallet med distansarbete finns olika definitioner som en följd av att virtuella team finns i olika former med olika uppgifter och med olika typer av deltagare. Virtuella team kan sägas bestå av två eller fler personer som samarbetar interaktivt för att uppnå gemensamma mål. Åtminstone en medlem arbetar på en annan plats eller i annan organisation och kommunikation och koordination är baserad på IKT. Virtuella team anses ha vuxit fram genom tekniska möjligheter och ekonomins globalisering, nätverkens ökade betydelse, och tendensen till flexibla organisationsstrukturer. De utför många olika typer av uppgifter men de vanligaste utgörs av beslutsfattande och problemlösning.⁸⁹ Vanligast är de i stora företag och i kunskapsintensiva företag, särskilt de med internationell inriktning. Redan tidigt under 2000-talet hade hälften av storföretagen i USA virtuella team i arbete.⁹⁰

Green & Roberts menar att virtuella organisationer är en av 2000-talets viktigaste innovationer på organisationsnivå, t.ex. genom videokonferenser. Det finns två kategorier av anställda som används i virtuella team: personer på kontoren som interagerar med kollegor som befinner sig på andra geografiska platser, och den andra kategorin är distansarbetare som sitter hemma. Virtuella team kan enligt dem bestå av en mix av dessa kategorier.⁹¹

⁸⁸ Ambient Sweden – Internetsframsyn från ett användarperspektiv (2008), IVA, s. 35-38.

⁸⁹ Curşeu, Petru L., Schalk, René & Wessel, Inge (2008), "How do virtual teams process information? A litteratur review and implications for management." *Journal of Managerial Psychology*, 23:6, s. 629-630.

⁹⁰ Martins, Luis L., Gilson, Lucy L. & Maynard, M. Travis (2004), "Virtual teams: What do we know and where do we go from here?" *Journal of Management*, 30.

⁹¹ Green & Roberts (2010), s. 48.

En mycket diskuterad fråga är ledarskap av virtuella team. Green & Roberts menar att det behövs ett paradigmskifte i ledarskap. Den gamla stilen innebär att chefer också är experter som definierar de anställdas uppgifter. Den nye ledaren, anpassad för virtuella team, är fortfarande teknisk expert men ger teamdeltagarna större utrymme och liknar mer en dirigent för en orkester som ser till att delarna samarbetar.⁹²

Företag med flexibla team utgör den bästa myllan för ökat distansarbete. Men Pyöriä menar att rent virtuella organisationer sannolikt förblir sällsynta pga att tekniken inte kan ersätta nära samarbete "face-to-face". Kunskapsarbete kräver både nära samarbete och tid för koncentrerat och självständigt arbete. Det utspridda arbetets integration kräver nya former av samarbete, koordination och kontroll. Hur ska man kunna upprätta effektiv kommunikation i en virtuell organisation där interaktion som kräver fysisk närvaro saknas. Det är också osannolikt att tyst kunskap överförs på bästa sätt mellan individer och grupper när IKT definierar gränserna för mänsklig interaktion. Frågan om tyst kunskap har betydelse för den tveksamhet som många arbetare känner inför distansarbete, enligt Pyöriä.⁹³

8. Slutsatser

IKT har varit viktigt för både visionerna och utvecklingen av distansarbete. Teknikdeterministiska visioner under 1970-talet och framåt beskrev ett framtida arbetsliv där hemmet blev det nya kontoret genom IKT. Dessa visioner underbyggdes av rapporter, tidningsartiklar och företags strävan att med marknadsföring sälja utrustning för distansarbete i hemmet eller i särskilda distanskontor. Dagens teknikorienterade visioner om framtidens arbetsliv handlar om att IKT kommer att upplösa tid och rum och möjliggöra att arbete kan utföras när som helst och var som helst.

⁹² Green & Roberts (2010), s. 48.

⁹³ Pyöriä (2003), s. 173-174.

En stor del av litteraturen på området diskuterar definitioner. Jag ansluter mig inte till någon särskild definition men menar att i termen distansarbete ingår att arbetet utförs regelbundet på ett annat ställe än på den ordinarie arbetsplatsen, som sannolikt är ett kontor. Därmed är distansarbete något annat än att t.ex. vara egenföretagare och ha kontoret hemma.

Distansarbetet har av olika anledningar aldrig nått upp till de höjder som prognostiserats. När det gäller Sverige kom en statlig utredning fram till att 7-9 procent arbetade i hemmet en dag i veckan under andra halvan av 1990-talet. Men om man håller sig till egentliga distansarbetare som de vanligen definieras i litteraturen visar statistiken från arbetsmiljöundersökningarna för åren 1999-2009 att 4-5 procent arbetar på distans från sitt kontor, vanligen 1-2 dagar per vecka. Statistiken på området är dock begränsad och olika definitioner gör internationella jämförelser problematiska. Men det finns uppenbara skillnader mellan länder, t.ex. är distansarbete vanligare i Nord- och Västeuropa än i Sydeuropa.

Frågan som många ställer sig är varför distansarbete inte vuxit sig större trots att de tekniska möjligheterna blivit allt bättre. Vilka är hindren? Det är uppenbart så att många jobb endast kan utföras på arbetsplatsen eftersom de är inriktade på service eller direkt tillverkning som kräver närvaro: butiker, vård och omsorg, kontor, byggen, fabriker osv. I litteraturen anförs ibland att distansarbete i huvudsak gäller så kallat kunskapsarbete. Chefer, experter och andra med sådana uppgifter kan förlägga arbetsuppgifter utanför sin ordinarie arbetsplats. Men även många enklare jobb kan utföras på distans, särskilt utåtriktade jobb som handlar om att kommunicera med omvärlden via IKT.

Hur många potentiella distansarbetare som finns i en ekonomi är därför beroende av ekonomins struktur. När allt fler är sysselsatta med kunskapsarbete ökar förutsättningarna. Detsamma gäller tillgången till infrastruktur som bredband och mobilnät. Vi kan se att förutsättningarna ökat över tid, men samtidigt är det stora skillnader mellan länder. Sverige är ett land med strukturella förutsättningar för

distansarbete. Men samtidigt har möjligheterna att pendla utökats kraftigt, både när det gäller tåg och landsväg.

En institutionell förändring över de senaste trettio åren är förändringen i organisation från fordism till post-fordism. Det är en organisationsförändring från byråkratier till plattare och mer flexibla organisationer. Förändringen gäller inte alla organisationer men generellt gäller att en fordistisk organisationsstruktur kan utgöra ett hinder för distansarbete relativt mer post-fordistiska organisationer.

Distansarbete utgör en form av flexibilitet som är en del av kulturen i många post-fordistiska organisationer.

Forskning visar också att organisationskulturen har betydelse när det gäller attityden till distansarbete. Särskilt inställningen hos VD och HR-managers är betydelsefull, liksom utbildningsnivån i organisationen. Men det finns också ett antal faktorer som är viktiga som modern säker IKT och utbildning för och planering av distansarbete. Fördelarna med att tillåta distansarbete för en organisation handlar mycket om att attrahera kompetens och erbjuda flexibla anställningsförhållanden, helt enkelt underlätta för de anställda att pussla ihop livet i stort. Men det är inte alla som vill distansarbeta. Det finns en rad skäl till detta, men vanligt är känslan av isolering. Därför är också distansarbetet ofta begränsat till 1-2 dagar per vecka.

Distansarbetaren kan också ingå i så kallade virtuella team, som är en form av projektgrupper som pga. geografiskt avstånd samarbetar med hjälp av teknik såsom videokonferenser eller på webben. Det är dock troligt att distansarbetaren befinner sig på kontoret vid sådana tillfällen, men den tekniska utvecklingen gör det allt enklare och billigare att tillhandahålla nödvändig teknik även i hemmet.

När det gäller framtiden har ambient intelligens, eller ubikvitär IT, nämnt som en teknologi som kommer att förändra arbetet och lösa upp gränserna mellan kontor och hem, och mellan arbete och fritid. Detta genom att IT-lösningar gör oss ständigt inloggade i en virtuell värld där artefakter och människor samspelar utan att vi ens

noterar det.⁹⁴ Än så länge är dock det virtuella kontoret begränsat till så kallade virtuella team.

Slutligen, vilken är nyttan för samhället med distansarbete. De klassiska argumenten är att distansarbete kan minska trafikstockningar i storstäder, minska klimatpåverkande och miljöfarliga utsläpp, samt stärka lokalsamhällen. När det gäller biltrafiken har det visat sig att de luckor som uppstår i trafiken fylls av andra bilister. Logiken är enkel. När pendlare med kollektivtrafik upptäcker att trafiken flyter bättre börjar de köra bil själva, eller också köper de en bil. Det skulle därför krävas en radikal ökning av distansarbetet för att underlätta trafikproblemen.

Distansarbete har inte infriat förväntningarna när det gäller genomslag och omfattning. Det är vanligast inom kunskapsarbete, som bygger på en kultur av samarbete, fysisk närhet till teamets medlemmar, och ett kontinuerligt flöde av social interaktion. Allt detta är svårt att uppnå genom IKT. En övergång till ett fullt utspritt (distributed) arbetsliv kan därför göra mer skada än nytta i organisationer som är beroende av kunskapsarbetare, menar Pyöriä. Det finns forskning som visar att när det föreligger ett stort behov av arbetsrelaterad kommunikation försvagas distansarbetarnas produktivitet. Ju fler inblandade nätverkskontakter desto lägre produktivitet.⁹⁵

Det betyder dock inte att distansarbetet saknar framtid. Att förändra arbetslivet i riktning mot utspritt arbete genom IKT innebär en stor social och kulturell omvandling som inte kan ske över en natt. Sannolikt kommer vi att se en evolutionär utveckling mot ökad flexibilitet som ett långsiktigt resultat av IT-revolutionen och gradvis normalisering av distansarbete och virtuell organisation.⁹⁶

⁹⁴ Gadzheva, Maya (2008), "Privacy in the Age of Transparency. The New Vulnerability of the Individual." *Social Science Computer Review*, 26:1, s. 66-67.

⁹⁵ Pyöriä (2003), s. 171.

⁹⁶ Pyöriä (2003), s. 167-177.

Referenser

- Arbetsmiljön 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009. SCB.
- Atkin, David J. & Lau, T. Y. (2007), "Information Technology and Organizational Telework", in Lin, Carolyn A. & Atkin, David J., *Communication Technology and Social Change. Theory and Implications*. Mahwah, N. J.: LEA.
- Bakke, John Willy & Julsrud, Tom Erik (1999), "Telework research: Setting the scene", *Telektronikk* 4.
- Bell, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Castells, Manuel (1998), *Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos
- Clear, Fintan & Dickson, Keith (2005), "Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy", *New Technology, Work and Employment*, 20:3.
- Collins, Michael (2005), "The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London", *New Technology, Work and Employment*, 20:2.
- Curşeu, Petru L., Schalk, René & Wessel, Inge (2008), "How do virtual teams process information? A litteratur review and implications for management", *Journal of Managerial Psychology*, 23:6.
- Digital Europe (2003), "Telework and sustainable development. A case study with the Global eSustainability Initiative (GeSI). Final Report, April 2003".
- European Commission (1994), *The Bangeman Report*, Brussels. Belgium
- Felstead, Alan, Jewson, Nick & Walters, Sally (2005), *Changing Places of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Felstead, Alan m.fl. (2001), "Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses", *Work, Employment & Society*, 15:2.
- Florida, Richard (2006), *Den kreativa klassens framväxt*. Göteborg: Daidalos.
- Företagens användning av IT 2009, SCB 2010.
- Gadzheva, Maya (2008), "Privacy in the Age of Transparency. The New Vulnerability of the Individual", *Social Science Computer Review*, 26:1.

- Garrett, R. Kelly & Danziger, James N. (2007), "Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance", *Social Science Computer Review* 25:1.
- Green, Daryl D. & Roberts, Gary E. (2010), "Personnel Implications of Public Sector Virtual Organizations", *Public Personnel Management*, 39:1.
- Haddon, Leslie & Brynin, Malcom (2005), "The character of telework and the characteristics of teleworkers", *New Technology, Work and Employment*, 20:2.
- Hardill, Irene & Green, Anne (2003), "Remote working – altering the spatial contours of work and home in the new economy", *New Technology, Work and Employment*, 18:3.
- Hislop, Donald & Axtell, Carolyn (2007), "The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of Telework", *New Technology, Work and Employment*, 22:1.
- Illegens, Viviane & Verbeke, Alain (2004), *Moving Towards the Virtual Workplace. Managerial and Societal Perspectives on Telework*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Julsrud, Tom Erik (1996), "Teleworking – the vision. An historical view of theories and trend", *Telektronikk* 1.
- Kelliher, Clare & Andreson, Deirdre (2010), "Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work", *human relations*, 63:1.
- Lafferty, George, Whitehouse, Gilliam & Diamond, Chris (2003), "Telework in Australia: Findings from a National Survey", in Rapp, Birger & Jackson, Paul, *Organisation and Work Beyond 2000*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Martinez-Sánchez, Angel m.fl. (2007), "Telework, human resource flexibility and firm performance", *New Technology, Work and Employment*, 22:3.
- Martins, Luis L., Gilson, Lucy L. & Maynard, M. Travis (2004), "Virtual teams: What do we know and where do we go from here?", *Journal of Management*, 30.
- Mokhtarian, Patricia (2005), "Measuring the measurable: Why can't we agree on the numbers of telecommuters in the U.S.?", *Quality and Quantity* 35, pp. 423-452.
- Nunes, Flávio (2005), "Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal", *New Technology, Work and Employment*, 20:2.

- O'Neill, Thomas A. m.fl. (2009), "Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics", *New Technology, Work and Employment*, 24:2.
- Peters, Pascale & Heusinkveld, Stefan (2010), "Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking", *human relations* 63 (1).
- Pyöriä, Pasi (2003), "Knowledge work in distributed environments: issues and illusions", *New Technology, Work and Employment*, 18:3.
- Qvortrup, Lars (1999), "Telework: complexity and life forms", *Telektronikk* 4.
- Sharit, Joseph & Czaja, Sara J. (2009), "Telework and Older Workers", in Czaja, Sara J. & Sharit, Joseph eds., *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*. Baltimore: Johns Hopkins UP
- Sou 1998:115, *Distansarbete*. Stockholm.
- Stewart, Barbara (2000), "Changing Times: The meaning, measurement and use of time in teleworking", *Time & Society*, 9:1.
- Stureson, Lennart (2003), "The Role of Telework: In Rhetoric and Practice", in Rapp, Birger & Jackson, Paul, *Organisation and Work Beyond 2000*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Sullivan, Cath (2003), "What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking", *New Technology, Work and Employment*, 18:3.
- Taskin, Laurent & Edwards, Paul (2007), "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector", *New Technology, Work and Employment*, 22:3.
- Toffler, Alvin (1980), *The Third Wave*. New York: Bantam Books.
- "UK Teleworking". POST (Parliamentary Office of Science and Technology) Report Summary, 63 June 1995.
- Whittle, Andrea & Mueller, Frank (2009), "'I could be dead for two weeks and my boss would never know': telework and the politics of representation", *New Technology, Work and Employment*, 24:2.
- Wilks, Linda & Billsberry, Jon (2007), "Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work", *New Technology, Work and Employment*, 22:2.

Tidigare arbetsrapporter:

- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2000:1- 2008:15**, se www.framtidsstudier.se.
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:1**
Enström Öst, Cecilia, *The Effect of Parental Wealth on Tenure Choice. A study of family background and young adults housing situation*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:2**
Gartell, Marie, *Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates. A study of scarring effects*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:3**
Bergman, Ann & Jan Ch Karlsson, *Från shopping till sanningsserum. En typologi över förutsägelser*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:4**
Amcoff, Jan; Möller, Peter & Westholm, Erik, *När lanthandeln stänger. En studie av lanthandelns betydelse för flyttning in och ut och för människorna i byn*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:5**
Lundqvist, Torbjörn, *The Emergence of Foresight Activities in Swedish Government Authorities*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:6**
Thalberg, Sara, *Childbearing of students. The case of Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:7**
Baroni, Elisa; Žamac, Jovan & Öberg, Gustav, *IFSIM Handbook*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:8**
Lundqvist, Torbjörn, *Socialt kapital och karteller*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:9**
Hernández Ibarzábal, José Alberto, *Energy policy and regulatory challenges in natural gas infrastructure and supply in the energy transition in Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:10**
Lundqvist, Torbjörn, *Strategisk omvärldsanalys vid myndigheter*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:11**
Minas, Renate, *Activation in integrated services?. Bridging social and employment services in European countries*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:12**
Bohman, Samuel, *Omvärldsanalys i statliga myndigheter. Framväxt, organisation och arbetsmetoder*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:13**
Blomqvist, Paula & Larsson, Jakob, *Towards common European health policies. What are the implications for the Nordic countries?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:14**
Elowsson, Maria, *Service utan lokal närvaro?. Förändringar av statlig direktservice i Dalarnas län under 2000-talet*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:15**
Ström, Sara, *Housing and first births in Sweden, 1972-2005*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:16**
Gartell, Marie. *Stability of college rankings. A study of relative earnings estimates applying different methods and models on Swedish data*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:17**
Alm, Susanne. *Social mobilitet och yrkestillfredsställelse – spelar mamma och pappa någon roll?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:18**
Hallberg, Daniel. *Balansen mellan de unga och de gamla. Intergenerationella resursomfördelningar och en åldrande befolkning*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:19**
Johannesson, Livia. *Könsperspektiv inom framtidsstudier. En studie av tidskriften Futures: the journal of policy, planning and futures studies 1968-2008*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:20**
Nilsson, Anders & Estrada, Felipe. *Kriminalitet och livschanser. Uppväxtvillkor, brottslighet och levnadsförhållanden som vuxen*

- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:21**
Östh, John; van Ham, Maarten & Niedomysl, Thomas. *The geographies of recruiting a partner from abroad. An exploration of Swedish data*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:1**
Meagher, Gabrielle & Szebehely, Marta. *Private financing of elder care in Sweden. Arguments for and against*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:2**
Niedomysl, Thomas & Amcoff, Jan. *Is there a hidden potential for rural population growth in Sweden?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:3**
Gartell, Marie. *The College-to Work Transition during the 1990s. Evidence from Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:4**
Esser, Ingrid & Ferrarini, Tommy. *Family Policy, Perceived Stress and Work-Family Conflict. A Comparative Analysis of Women in 20 Welfare States*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:5**
Baroni, Elisa. *Effects of Sharing Parental Leave on Pensioners' Poverty and Gender Inequality in Old Age. A Simulation in IFSIM*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:6**
Korpi, Martin & Abbasoğlu Ösgören, Ayse. *Does Immigration Hurt Low Income Workers?. Immigration and Real Wage Income below the 50th Percentile, Sweden 1993-2003*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:7**
Montanari, Ingalill & Nelson, Kenneth. *Health Care Developments in EU Member States. Regressing Trends and Institutional Similarity?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:8**
Kumlin, Johanna. *Har kvinnor och män blivit mer jämnt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990-2003?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:9**
Minas, Renate. *(Re)centralizing tendencies within Health Care Services. Implementation of a new idea?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:10**
Mkandawire, Thandika. *On Tax Efforts and Colonial Heritage in Africa*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:11**
Kuivalainen Susan and Nelson, Kenneth. *The Nordic welfare model in a European perspective*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:12**
Strömblad, Per and Bengtsson, Bo. *Political Participation of Ethnic Associations. Exploring the Importance of Organisational Level Differences in Resources, Motivation and Recruitment Networks*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:13**
Alm, Susanne; Bäckman, Olof; Gavanoas, Anna och Kumlin, Johanna. *Utsatthetens olika ansikten. Begreppsöversikt och analys*