

Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke

Carin Håkansta och Ann Bergman

Digitaliseringen bidrar till ökad rumslig och tidlig flexibilitet i arbetet, vilket manifesteras på en rad olika sätt i olika yrkesgrupper. Denna intervjustudie fokuserar en yrkesgrupp i den offentliga sektorn vars villkor och former för arbetet genomgår tämligen stora förändringar: arbetsmiljöinspektörer. Ökad rumslig och tidlig flexibilitet har lett till upplevd isolering i denna yrkesgrupp, vilket leder oss till en nygammal diskussion om ensamarbete och dess påverkan på välbefinnande, arbetstillfredsställelse, kunskapsutbyte och lärande. Vi vill därmed inspirera till diskussion om och studier av hur olika yrkespraktiker påverkas av digitaliseringen samt dess konsekvenser för arbetsmiljön.

Denna artikel diskuterar resultaten från en studie av arbetsmiljöinspektörer i Sverige. Vår ambition är att rikta uppmärksamhet mot digitaliseringens betydelse för yrkespraktik och arbetsmiljö i en yrkesgrupp som alltid varit mer eller mindre rumsligt mobil och ensamarbetande.

Digitaliseringen har tämligen genomgripande konsekvenser för arbetets form och innehåll och är därför en angelägen fråga. Sociala förändringar går emellertid olika fort och manifesteras på olika sätt beroende på vilken del av arbetslivet som fokuseras. Denna kvalitativa studie gör inga anspråk på att presentera generella resultat som är empiriskt generaliserbara. Istället skildras den digitala teknikens konkreta effekter hos en grupp arbetsmiljöinspektörer. Trots ett snävt fokus med avseende på studieobjekt menar vi att de konkreta effekterna, i det här fallet fångad genom upplevelser, har ett analytiskt värde som når bortom den studerade yrkesgruppen. Digital teknik påverkar praktiker och miljöer

FÖRFATTARE

Carin Håkansta, Fil. dr, arbetsvetenskap,
handelshögskolan Karlstads Universitet
carin.hakansta@kau.se

Ann Bergman, Professor, arbetsvetenskap,
handelshögskolan Karlstads Universitet
ann.bergman@kau.se

i arbetet för allt flera på en rad olika sätt varför arbetsplatsnära studier utgör en viktig del i kunskapsinhämtandet.

Artikeln är disponerad så att vi först går igenom centrala begrepp: mobilt arbete, ensamarbete samt social och professionell isolering. Därefter presenteras studiens syfte och sedan redogör vi för studiens design och metod. Resultatet kommer härnäst och därefter följer en diskussion om resultaten samt avslutande kommentarer.

MOBILT ARBETE: EN RÖR(L)IGT BEGREPP

I dag förekommer en rad olika former av arbete som genom digital teknik utförs på annan plats än den fysiska arbetsplatsen, det vill säga mobila arbeten. Ett begrepp som föregick och är besläktat med mobilt arbete är distansarbete. I direktiven till Distansarbetsutredningen (Dir. 1997:83 i SOU 1998:115, s 251) definierades distansarbete som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknologi i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats”. På den tiden utfördes distansarbete dock nästan uteslutande i hemmet. Hälften av distansarbetarna använde dator och endast ett fåtal hade möjlighet till internetuppkoppling (SOU 1998:115, s 52). Drygt 15 år senare hade fenomenet blivit vanligare och diskussionen fördjupats, vilket speglas i följande definition av it-baserat mobilt arbete (Eurofound 2015, s 72, författarnas översättning):

(...) arbete som utförs delvis, men regelbundet, utanför det ”huvudsakliga kontoret”, antingen i den anställdes hem eller i ett anpassat hemkontor. Arbetet utförs var och när det passar (...) arbetstagaren, inte nödvändigtvis på ett särskilt ställe utan även ”på väg”. Följaktligen sker it-baserat mobilt arbete i sammanhang som ständigt förändras, men med behov att samarbeta med andra arbetstagare och kunder, därav nödvändigheten att vara uppkopplad (...).

Messenger och Gschwind (2016, s 203-204) talar om tre generationer av mobilt arbete. Den första generationen präglades av en mobilitet som i första hand var uppdelad mellan arbete på jobbet eller hemma, det vill säga ett kontor på jobbet och ett kontor hemma. I den mån teknik användes handlade det om fast telefoni respektive stationär dator. Den andra generationen mobilt arbete kom i allt högre utsträckning att utföras på flera olika ställen, det vill säga på caféer, tåg, flyg eller väntrum med möjlighet att sitta ner. Den tidigare stationära telefonen och datorn ersattes med en mobil telefon och bärbar dator, vilket betydde att både kommunikation och information kunde bäras med överallt. Den tredje generationens mobila arbete är än mer förknippat med att arbetet är rörligt i tid och rum. Det

beror på att telefonerna blivit mindre, lättare och smartare, vilket innebär att de kan härbärgera information och samtidigt vara ett verktyg för kommunikation. Detta innebär i sin tur att personer kan arbeta när de rör sig mellan olika platser, i hissar, på väg till bussen och under en promenad. Messenger och Gschwind menar att det mobila arbetet, genom dessa tre generationer, gått från hemmakontoret, via det mobila kontoret, till det virtuella kontoret.

En tiondel av arbetstagarna i EU-länder med hög andel distansarbete arbetar mobilt (ILO & Eurofound, 2017) och det har blivit allt vanligare att distansarbete utförs på flera platser än endast i hemmet och på den huvudsakliga arbetsplatsen (Ibid; Hislop & Axtell, 2007 och 2009). Sverige, Danmark och Nederländerna är de länder där digitalt distansarbete har ökat mest sedan millenniumskiftet. I dessa länder arbetar en tredjedel eller fler av arbetstagarna på distans ofta eller ibland (ILO & Eurofound, 2017). Digitalt distansarbete har även spridit sig till fler delar av arbetsmarknaden. Enligt Vilhemson och Thulin (2016) är digitalt distansarbete i Sverige vanligast i högkvalificerade tjänsteyrken så som IKT, finans, vetenskap och teknik. I denna grupp har andelen ökat från 23 procent 2005/2006 till 34 procent 2011/2012. Ökningen har emellertid relativt sett varit ännu större, från 6 till 14 procent under samma period, i andra yrken.

Förutom teknik, internetuppkoppling och lagring samt delning av data, är även attityder till mobilt arbete viktiga. En studie av Felstead och Henseke (2017) visar att brittiska arbetsgivare anpassat sig till ändrade normer och förväntningar och därför blivit mer tillåtande till distansarbete. I Sverige är chefer positivare till distansarbete än i andra länder, vilket bidragit till den markanta ökningen här (Vilhemson & Thulin, 2016). Samtidigt visar en undersökning genomförd av Futurion och SOM-institutet (Futurion, 2017) att det i Sverige under de senaste femton åren skett en förskjutning vad gäller inställningen till att arbeta hemifrån. År 2001 tyckte 28 procent att mer hemarbete var ett bra förslag och 30 procent att det var dåligt. År 2016 ansåg 20 procent att mer hemarbete var ett bra förslag och 35 procent att det var ett dåligt. En möjlig förklaring som presenteras i rapporten är att digitaliseringen medfört att det som en gång upplevdes som en möjlighet, det vill säga att få arbeta i hemmiljö, idag i högre utsträckning upplevs som ett krav på tillgänglighet.

Innebörden av distansarbete har förändrats över tid allt eftersom teknik, vanor och värderingar förändrat arbetslivet. Även benämningarna har förändrats och det saknas ett etablerat begrepp för digitalt distansarbete (Allen m.fl., 2015). Halford (2005, s 19-20) talar i termer av "hybridarbetsplatser" (hybrid workspaces) som ett sätt att fånga hur olika rumsliga dimensioner flyter samman och förstå hur detta kan påverka såväl arbetspraktiker som organisation och ledning. Andra begrepp i den engelskspråkiga litteraturen är teleworking, telecommuting, hybrid work, remote working, nomadic work, eWork, virtual work och distributed work.

Vartiainen & Hyrkkänen (2010) använder begreppet ”mobile multi-locational work” i en studie om mental arbetsbelastning i arbete som bedrivs på flera platser. Detta begrepp, som kan översättas till ”mobilt flerplatsarbete”, passar väl in på arbetsmiljöinspektörernas rumsligt ambulering yrkesroll med kontinuerliga arbetsplatsbesök varvat med arbete på ett kontor som tidigare var den huvudsakliga arbetsplatsen.

ISOLERING OCH ENSAMARBETE

Människans behov av interaktion med och sociala band till andra människor gör att isolering påverkar vår hälsa och förmåga att fungera negativt (Baumeister 1995). I arbetsmiljösammanhang används ofta begreppet ensamarbete. Den svenska föreskriften för ensamarbete delar in detta fenomen i fysisk och social isolering, AFS 1982:3, §1:

Med fysisk isolering avses en situation där den som utför arbetet inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel. Med social isolering avses en situation där den som utför arbetet befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation.

Föreskriften har även en passus om den psykosociala arbetsmiljön, AFS 1982:3 §5:

Innebär ensamarbete en stark psykisk påfrestning, skall eftersträvas att arbetstagare kan få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.

Forskning om arbetslivets digitalisering skiljer mellan professionell och social isolering. Professionell isolering innebär att medarbetarens möjligheter till avancemang, belöningar och personlig utveckling reduceras; social isolering innebär färre möjligheter att interagera med kollegor och chefer (Cooper och Kurland, 2002; Collins m.fl., 2016). Även fysisk isolering förekommer (bl.a. Bartel, 2012) i diskussioner om distansarbete och upplevd samhörighet och respekt i organisationen, dvs. i samma betydelse som ovannämnda definition av social isolering.

Begreppen social och fysisk isolering har således inte samma innebörd i lagstiftningen som i forskningen. Det kan verka förvirrande men torde ha sin förklaring i skilda bevekelsegrunder. Medan lagstiftningens syfte är att förebygga olyckor är forskningen mer inriktad på aspekter som arbetstagarens välbefinnande, möjligheter att påverka och arbetsorganisation. I denna artikel läggs vikten

vid professionell och social isolering så som den definieras enligt Cooper och Kurland (2002) och Collins m.fl. (2016).

Omfattningen av ensamarbete är oklar, vilket enligt Bråten (2016) beror på att det saknas en tydlig definition. Omfattningen av ensamarbete är oklar, vilket enligt Bråten (2016) beror på att det saknas en tydlig definition. Arbetsmiljöundersökningen, som är ett tillägg till SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), visar att 11 procent av arbetstagarna varje vecka arbetar ensamma och riskerar att hamna i otrygga eller riskfyllda situationer, medan 14 procent upplever för lite kontakt med andra (Arbetsmiljöverket, 2018). Data från Norge visar dock betydligt högre siffror. År 2013 lades frågor om ensamarbete till i Norges motsvarighet till Undersökningarna om levnadsförhållanden (ULF, på norska LKU). Undersökningen visade att 56 procent arbetade ensamma utan kollegor i närheten en fjärdedel eller mer av arbetstiden och en annan undersökning av fem norska LO-förbund visade att 62 procent arbetar ensamma en fjärdedel eller mer av tiden och att 27 procent jobbar ensamma nästan hela tiden (Bråten, 2016). Att de svenska siffrorna är lägre än de norska torde åtminstone delvis bero på skillnader i enkätfrågorna. Medan Arbetsmiljöundersökningen frågar om upplevd kontakt med andra, utan att skilja mellan kollegor och andra personer, är den norska enkäten tydligare med att ensamarbete omfattar frånvaro av andra människor såväl som arbete bland människor som inte är kollegor. En annan aspekt är att Arbetsmiljöundersökningens fråga om ensamarbete är inriktad på otrygga och hotfulla situationer, dvs. utan det fokus på social isolering som vi har i denna artikel.

ISOLERING I ETT DIGITALT ARBETSLIV

Ensamarbete i det allt flexiblere arbetslivet beskrevs för snart 20 år av Allvin m.fl. (1999) i boken *Frikopplad eller frånkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Boken beskriver hur den frikopplade individen är ett resultat av att arbete blivit alltmer flexibelt och individualiserat. Individens upplevelser av frikopplingen kan dock skilja sig diametralt, menar författarna. Det kan dels leda till en känsla av frihet från yttre tvång och reglering och därmed till en större självständighet, dels till en känsla av utanförskap präglad av isolering och ensamhet. I det senare fallet riskerar individen att sakna tillgången till en gemensam arbetsplats med möjligheter till interaktion, informationsutbyten och en känsla av tillhörighet. Den ensamhet som kan uppstå i "gränslösa arbeten" är även kopplade till avsaknad av bekräftelse och svårigheter att se sig själv i ett tydligt sammanhang med tydliga strukturer. Allvin m.fl. (1999 s 11) konstaterar: "När allt mer av kontakten med företaget går via kommunikationstekniska hjälpmedel, blir individens förhållande till företaget mindre fast, individen frikopplas".

Idag har forskningen kommit att problematisera den rumsliga frikopplingen från exempelvis en arbetsplats genom att peka på att en rumslig och tidlig frikoppling vanligen är förknippad med en digital sammankoppling (t.ex. Flecker och Schönauer 2016). Att alltid vara uppkopplad och tillgänglig är med andra ord frikopplad i vissa avseenden men inte i alla. Trots att den digitala uppkopplingen placerar individen i ett socio-tekniskt sammanhang, är diskussionen om ensamhet som Allvin m.fl. (1999) lyfter fram alltså relevant.

Ensamarbete utgör en riskfaktor när anställda saknar någon att prata med, fråga eller lära sig av. För individen kan detta leda till otrivsel, social isolering, tappad social kompetens, känsla av otillräcklighet, tappade färdigheter och sämre utveckling i arbetet (LO, 2008 s 48). Ensamarbete innebär även ökad risk för fysiska och psykiska skador på hälsan, sämre möjligheter till kompetensutveckling, kollegialt utbyte av erfarenheter samt språkinläring och integrering inom svaga grupper (Bråten, 2016). En studie som visar att finska allmänläkare upplever såväl professionell som social isolering pekar på att isoleringen skulle minska om man införde möjligheter till flexibla samarbeten samt sociala och professionella nätverk (Aira m.fl. 2010). Även Mann och Holdsworth (2000) menar att isoleringens negativa konsekvenser kan minska om arbetstagarna erbjuds regelbundna fysiska möten med chefer och kollegor.

Forskning om digitaliseringens effekter på arbetslivet visar att rumslig mobilitet påverkar mellanmännsliga band genom att möjligheten till spontan interaktion kollegor mellan försvinner och att den istället måste planeras (Hislop & Axtell, 2007). Denna "isolering genom digitalisering" är, enligt Vega och Brennan (2000), en modern form av alienering som leder till att de anställda känner sig fränkoppade och fjärrade från *organisationen* och kollegorna, upplever lägre kontroll över arbetet samt minskad kontakt med och feedback från chefer och kollegor.

Sammanfattningsvis medför digitalt distansarbete både positiva och negativa effekter för arbetstagaren. Det bidrar till ökad rumslig och tidlig flexibilitet men kan samtidigt leda till färre fysiska möten med kollegor och chefer. Trots att isolering upplevs som en av de mest problematiska aspekterna med digitalt distansarbete (Eurofound 2015; ILO & Eurofound, 2017), visar vår genomläsning av litteraturen att få undersökningar fokuserat relationen mellan isolering och digitalt distansarbete. Enligt Nayani m.fl. (2017) behövs mer forskning om organisation och ledarskap för att förhindra negativa arbetsmiljöeffekter för den ökande andelen personer som arbetar på distans.

STUDIENS SYFTE OCH BIDRAG

Studien bygger på en tidigare studie av hur digitaliseringen påverkar ett mobilt flerplatsyrke i den offentliga sektorn: arbetsmiljöinspektörer. Studien var ett

internt uppdrag på Arbetsmiljöverket som mynnade ut i en intern rapport (Håkansta, 2017 opublicerad). Vi tar avstamp i ett av undersökningens resultat, nämligen att ökad frikoppling från arbetsplatsen har lett till upplevelser av isolering. Syftet med denna studie är undersöka vad i yrkesgruppens arbetsliv som ligger bakom den upplevda isoleringen och hur den hanterar situationen. Vår förhoppning är därmed att inspirera till studier av andra yrkesgrupper för att bidra till ökad förståelse av hur digitaliseringen påverkar arbetspraktiker och arbetsmiljö inom ramen för själva arbetet. Genom att belysa subjektiva upplevelser av digitalt mobilt flerplatsyrke vill vi även öppna upp för nya frågeställningar om hur digitaliseringen påverkar våra arbeten och våra liv samt återuppliva diskussionen om hur negativa aspekter av ensamarbete kan förebyggas.

METOD

Arbetsmiljöverket har 630 anställda, varav knappt två tredjedelar är kvinnor (Arbetsmiljöverket, 2018). Verksamheten bedrivs på elva kontor i landet, huvudkontoret i Stockholm, fem regionkontor och fem mindre kontor. Artikelns huvudsakliga datamaterial består av intervjuer med anställda på fyra av Arbetsmiljöverkets fem regionkontor i juni 2017. Carin Håkansta besökte regionkontoren i Stockholm, Örebro, Göteborg och Malmö och tillbringade en till två dagar på vart och ett av kontoren. Hon intervjuade elva personer varav fem var män och sex var kvinnor. Av dessa var nio inspektörer, fyra män och fem kvinnor. Dessutom intervjuades en manlig f.d. administratör som nu hjälper till med it-stöd och en kvinnlig jurist. Även om fokus är på inspektörerna inkluderades intervjuerna med de två från andra yrkesgrupper eftersom de har viktiga roller i arbetsmiljötillsynen och påverkas av digitaliseringen i lika hög grad som inspektörerna.

Intervjufrågorna formulerades gemensamt av båda författarna, men Carin Håkansta genomförde intervjuerna. Intervjuerna var ostrukturerade och varade 1-2 timmar. Tre intervjuer var individuella medan de övriga genomfördes med grupper om 2-3 personer. Intervjuerna spelades in och sammanfattades skriftligt av Carin Håkansta. Det ursprungliga syftet med datainsamlingen var att förutsättningslöst fråga hur anställda vid Arbetsmiljöverket upplever att digitaliseringen påverkar det egna arbetet och arbetslivet i allmänhet.

Det empiriska materialet kommer från personer som är mycket kunniga i arbetsmiljöfrågor, vilket märktes genom att de genast visste vad frågan gällde och snabbt kunde göra associationer mellan digital teknik och arbetsmiljö. Samtidigt visade den problematik som lyftes fram i intervjuerna att kunskap om ett fenomen inte alltid är tillräckligt för att kunna ändra det.

Syftet med intervjuerna var att bidra till en intern rapport på Arbetsmiljöverket om digitaliseringens påverkan på myndigheten och arbetslivet. I denna artikel har samma intervjuer använts för att mer ingående analysera digitaliseringens

ARTIKEL

inverkan på arbetsmiljötillsynens arbetspraktiker. I den gemensamma analysen av sammanfattningarna har författarna fokuserat aspekter som är specifika för just denna bransch. För att hitta lämpliga citat har vi lyssnat igenom ljudinspelningarna flera gånger. Analytiska kategorier som fokuserat arbetets innehåll, form och plats för utförande har väglett oss i analysen, liksom kategorier som fokuserat erfarenheter och konsekvenser av digitalisering. Relationer mellan de olika kategorierna har identifierats liksom relationens karaktär (Martin & Turner, 1986). Vi valde i ett tidigt stadium av analysen att fokusera på digitaliseringens effekter för mobilitet och risken för isolering. Detta beslut grundade sig dels i att det var ett genomgående tema i intervjuerna, dels på att vi uppfattar detta område som relativt utforskat i jämförelse med exempelvis digitaliseringens konsekvenser för work-life balance. I samband med att vi fördjupade analysen och identifierade olika typer av mobilitet och isolering vände vi oss till litteraturen inom just dessa områden. Den inledande teoretiska diskussionen rörande dessa begrepp är därmed sprungen ur vår analys av data.

RESULTAT

För att kontextualisera intervjuresultaten presenteras inledningsvis en kort introduktion till hur digitaliseringen av tillsynsarbetet inom arbetsmiljöområdet har gjort ett redan ambulerande yrke ännu mer mobilt.

INES och arbetsmiljöinspektörerna

Arbetsmiljöverkets uppdrag är att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen om att alla ska ha en bra och utvecklande arbetsmiljö. Myndigheten tar även fram juridiskt bindande föreskrifter, inspekterar arbetsställen och sprider information om arbetsmiljöregler.

Tillsynen av arbetsmiljön började digitaliseras redan på 1980-talet i samband med de första datorerna. Sedan dess har olika administrativa processer och funktioner standardiserats och effektiviserats. Digitaliseringen även ökat tillgängligheten för allmänheten genom att lagar, regler och annan information och tjänster nås genom Arbetsmiljöverkets hemsida.

Det finns flera anledningar till en inspektion: en särskild satsning på bransch eller arbetsmiljöproblem, tips, anmälningar, en allvarlig händelse eller att skyddsombud eller arbetsgivare begär myndighetens ingripande. Under inspektionerna träffar inspektörerna chefen och skyddsombudet eller annan representant för personalen.

Inspektörernas yrkespraktik har under senare år förändrats från att tidigare, i många fall, vara specialiserade på vissa branscher och företeelser, till att vara generalister som ska kunna inspektera alla typer av arbetsmiljöer. Inspektionerna har emellertid inte nämnvärt förändrats. Inspektörerna förbereder den perso-

nalansvarige inför besöket, skapar en dialog under besöket och gör sedan en bedömning av arbetsgivarens arbetsmiljöarbete i förhållande till de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen. Hur inspektionen görs har emellertid påverkats av digitaliseringen. Kommunikation har succesivt övergått från brev till e-mail och inspektörerna använder ett digitalt inspektionsstöd snarare än papper och penna. År 2002 introducerades SARA, ett IT-system som skulle ge inspektörerna stöd i besöksregistreringen av inspektionerna. Dokumenthanteringen skedde dock fortfarande manuellt i programmet Word och via e-post. 2015 hade SARA blivit föråldrat och byttes ut mot det inspektionsstöd som används idag: INES. Det nya systemet har ett standardiserat inspektionsprotokoll, vilket innebär att inspektörerna inte längre ska skriva sina rapporter i programmet Word. Syftet med standardiseringen är att skapa enhetlighet inom tillsynsverksamheten och att underlätta uppföljning. Vidare är INES kopplat till mötesbokningssystemet Outlook och integrerat med ärendehanteringssystemet, vilket gör att ärenderegistreringen och utskicken av inspektionsmeddelanden har automatiserats.

Denna artikel belyser hur införandet av INES, smarta telefoner och bärbara datorer har påverkat inspektörernas yrkespraktik.

Digitaliseringen av en yrkespraktik

Tanken med inspektionsstödet INES var att förenkla och effektivisera tillsynen. INES skulle göra det möjligt att utföra det mesta av arbetet under själva arbetsplatsbesöket. I praktiken sker detta dock inte som det var tänkt. Inledningsvis berodde det på problem med internetuppkoppling och andra tekniska problem. Nu fungerar tekniken bättre, men fortfarande är det få som skriver i datorn under besöken eftersom det upplevs som ett hinder i kommunikationen att titta på skärmen och skriva under samtalet. Dessutom förekommer att inspektören står eller går i arbetsplatsens lokaler, vilket gör det svårt använda datorn.

Däremot har INES möjliggjort för inspektörerna att färdigställa rapporter och administration på andra platser än på kontoret. Tidigare återvände inspektörerna till kontoret efter varje arbetsplatsbesök för överlämning till administratörerna och juristerna. Följande citat är från en respondent som inte använder datorn under arbetsplatsbesöket men som ibland skriver sina rapporter utanför kontoret:

Jag har med mig datorn när det är så att jag är på två inspektioner och vet att jag kommer ha en lunchtimme kanske. Då skriver jag mitt inspektionsmeddelande i den lunchpausen eller det avbrottet eller i vart fall mötesanteckningar.

I följande exempel berättar Respondent 1 att hen alltid tar med datorn på besöket medan Respondent 2 lämnar datorn i bilen för att kunna skriva efteråt:

Respondent 1: Jag har alltid med mig datorn ut. Jag startar alltid datorn för gör jag inte det kommer jag till att få avbryta mig och starta datorn och ibland är det att jag behöver hitta grejer och ibland är det att jag registrerar besöket, alltså i INES (--).

Respondent 2: Och jag har aldrig med datorn ut hos arbetsgivaren. Jag har min telefon då och deras datorer så att de själva får gå in och ... Så jag har tja (skratt) aldrig den med. Tanken med det här med INES och allt var ju också då att vi skulle sitta där direkt hos arbetsgivaren och skicka deras e-post och så och sen gå hem men det funkar inte (...) Det är så olika det där men sedan kan man göra det hemma eller i bilen eller på något ställe och skriva (...).

Det nya inspektionsstödet orsakade en del turbulens på grund av tekniska problem. Turbulensen berodde även på att systemet infördes samtidigt som en omfattande omorganisation. Distrikt slogs samman och delar av organisationen bytte lokaler i och med att antalet kontor minskade. En inspektör som nyss börjat arbeta då minns tiden som kaosartad:

Arbetsmiljöverket klippte ju i SARA och började i INES, med allt vad det innebar. Folk som gick in i väggen och grät hos chefer och allting i januari-februari 2015. Vi undrade ju vi nya, var har vi hamnat? Folk mädde ju jättedåligt.

De som anställdts efter införandet av INES ser emellertid inte samma problem och dessutom har inspektionsstödet förbättrats, eller som en inspektör konstaterar:

Men jag tror att det kommer att bli bättre och bättre för alla som kommer in hit nya blir introducerade direkt till INES och INES, ja det har varit så jäkla mycket klag på INES, och så vi som kom nya då när INES kom, vi ser ju inte riktigt det.

Motståndet har sin grogrund i en kollektiv erfarenhet av en tidigare yrkespraktik. Denna erfarenhet delas dock inte av de nyanställda som ser systemet som ett normaltillstånd, inte en försämring.

Förändrade arbetsuppgifter

Införandet av inspektionsstödet INES påverkade även arbetsfördelningen i organisationen. Inspektörerna och juristerna fick överta uppgifter som administratörerna tagit hand om tidigare, exempelvis arkivering, kopiering och brevhantering. Administratörerna fick andra arbetsuppgifter och roller inom organisationen, exempelvis samordnare och stödare i IT-frågor. Förändringen upplevdes som

problematiserande av en del. System och rutiner som respondenterna inte kände att de till fullo behärskade ledde till frustration och osäkerhet. Vissa upplevde en kvalitativ försämring eller som en av respondenterna kallade det, "amatörisering" av administrationen. Det fanns även frustration över att den ökade administrativa bördan tog för mycket tid från de "egentliga" arbetsuppgifterna:

Tidigare fanns administratörer i större utsträckning som hjälpte upp, höll lite reda i all informationen. Dom administratörerna är borta, dom arbetsuppgifterna är borta, så det är sådan oreda.(---) Den här hjälpen har försvunnit och den har ju inte helt ersatts med det digitala. Jag tror säkert att man behöver mindre hjälp, att man kan göra mer själv idag, men mer och mer arbetstid går ju åt åt sådant som inte (...) det finns ju en onyttig faktor i det man gör också. Så det är en stor skillnad, administratörens roll, att man själv har blivit lite administratör genom teknikens hjälp.

Övergången till INES ledde även till en likformighet som av vissa ansågs problematisk, särskilt gällde detta ett digitalt formulär för att inspektionerna ska göras på ett visst sätt och i en viss ordning. Syftet med formuläret är att skapa enhetlighet mellan inspektörer och regioner och att möjliggöra verksamhetsstatistik. Somliga upplever att likformigheten har gjort systemet oflexibelt och svårt att använda vid vissa slags inspektioner:

INES tycker jag är bra men sedan behöver det ju uppdateras för jag jobbar i (---) och då är det inte så mycket som vi kan använda oss av INES (---) och jag ser ju en fara med att det är rätt många här, eller i alla fall känner jag till några stycken, som inte använder sig av INES. Utan dom använder sig av vanliga Word och så där. Och det kanske är ett tecken på att man inte tycker att systemen är tillräckligt bra.

Som citatet visar, hanteras den förändring och upplevda försämring som standardiseringen inneburit genom att INES negligeras till förmån för att få arbetet gjort.

Den frikopplade inspektören

Alla respondenter framhöll att de var positiva till den ökade rumsliga och tidsliga flexibiliteten som underlättar tidsplaneringen för arbete, familjeansvar och fritid. Flera framförde emellertid att den lett till för få fysiska möten mellan medarbetarna. Tomma kontor har skapat en diskussion i organisationen:

En nackdel med digitalisering, en oerhörd nackdel som vi har pratat mycket om i vår sektion, (...) det blir färre och färre tillfällen, tider man träffas rent fysiskt. För du kan ju sitta hemma. Det kunde du inte förut på samma sätt.

Du kan alltså göra så oerhört mycket hemma alltså att du behöver inte sitta på kontoret på veckor. Nu har vi ju i och för sig på måndagar ska alla vara inne om det inte är något speciellt, men du skulle inte behöva för att göra ditt arbete (--) och det är ingen utveckling som jag tycker är bra. Så det är en nackdel.

Frikopplingen av inspektörerna från kontoren beror på den möjliggörande tekniken och även att cheferna sanktionerat nästan obegränsad tidslig och rumslig flexibilitet. Det finns regler att inspektörerna ska undvika att förlägga arbetsplatsbesök under en eller två bestämda dagar i veckan men reglerna efterlevs inte av alla. Flera påpekade att närvaroreglerna borde hållas efter hårdare. Några gav uttryck för att de trots teknik som ska underlätta kommunikation och samarbete går miste om något viktigt genom att inte träffas fysiskt. Samtidigt finns ett organisatoriskt tryck att vara ute på inspektioner. Följande resonemang mellan två respondenter illustrerar olika aspekter om vikten att vara på kontoret:

Respondent 1: Nu har vi ju i och för sig att på måndagar då ska alla vara inne på kontoret om det inte är något speciellt men du skulle inte behöva för att göra ditt arbete. Du kan arbeta via Jabber [ett slags videokonferens], via telefonmöte, du kan göra det via datorn, mail. Du behöver inte vara här. (--)

Respondent 2: Samtidigt vill de ju att vi ska vara ute och inspektera, så man kan ju inte... Men jag skulle kunna tänka mig kanske att, ja inte ett krav, men att man ska vara inne måndagar och fredagar också till exempel.

Respondent 1: Men då kan man kanske säga att då skulle man börja att vara lite hårdare med att se till alla är inne på måndagar. För det är ju bara att säga: du, jag har en inspektion...Ändå är det sagt att vi ska inte lägga inspektioner på måndag. Bara för att vi ska vara inne och umgås socialt och det är möten och det, men att...ja ja. De borde bara...alla ska vara inne på måndagen och så punkt.

Inspektionsyrket har alltid varit relativt ensamt. Det är inte ett fysiskt isolerat yrke eftersom inspektörerna träffar andra människor på arbetsplatserna men det är professionellt och socialt isolerat pga. den ringa kontakten med chefer och arbetskamrater. Digitaliseringen förefaller ha gjort yrket ännu mer isolerat, vilket enligt respondenterna lett till minskade möjligheter till kunskapsöverföring och stödjande samtal, särskilt i samband med nyanställdas behov och möjligheter till kompetensöverföring:

Sen är det ju en risk också ta det här med digitaliseringen, det är ju väldiga möjligheter vi har att kunna arbeta var vi vill (...) men problemet är ju om

du kommer som nyanställd (...) alltså den här interna kompetensöverföringen, man sitter liksom och pratar. Vi som varit med ett tag kanske inte har det behovet men däremot alla nya som kommer som kanske behöver ha någon att prata med, någon erfaren inspektör, och så är vi ju aldrig på plats. (...) vi behöver ju inte ha kontor ju, alltså varför ska vi ha ett kontor då? (...) Men då glömmar man ju det här med den sociala biten som är jätteviktig på en arbetsplats också och kompetensöverföring och... det måste finnas liksom plats.

Det som subjektivt kan upplevas som en negativ effekt av isolering kan emellertid upplevas som något positivt av andra. En respondent menade exempelvis att hen får tillräckligt med social kontakt genom att arbeta i projekt med kollegor från andra kontor och att hen ändå inte får någon arbetsro i kontorslandskapet:

Där får man diskutera sina frågor, i projekten, och jag tänker att jag har sagt till min chef flera gånger att jag behöver ingen arbetsplats här. Jag jobbar alltid hemma. Jag är bara här på möten och för att prata med kollegor. Jag sitter aldrig här och jobbar för det går inte. Vi sitter i öppen planlösning och det blir helt omöjligt så för mig är det jätteskönt att kunna sitta hemma och jobba i lugn och ro. Jag är betydligt mer effektiv.

Det fanns även en uppfattning om att den ökande frånvaron från kontoren är ett resultat av en självförstärkande ond cirkel. Det som tidigare varit en självklar mötesplats för informationsöverlämning, avstämning och erfarenhetsutbyte har nu reducerats till något som tappat sin mening och funktion:

(...) kommer man hit vill man ju att det är ett vettigt innehåll på dagen (...) inte bara kaffedrickande och tjena, tjena. (...) Jag tycker att det har börjat bli en diskussion om det och jag är rädd för att det kan bli sämre om det inte blir mer diskussion (...), att vi är här mindre tid och träffas mindre (...) ju färre det är här på veckorna, så blir det ingen anledning för mig heller att åka in, typ som nu så här efter en inspektion. Det är kanske ingen att prata med generellt eller så kan det ju vara så att man faktiskt vill fråga något och det gör man ju oftast med sina kollegor (...) Och om alla tänker att, nej, det är ingen där, ja då är ju ingen där.

Digitaliseringen av arbetsmiljöinspektörernas yrkespraktik har sammanfattningsvis bidragit till ökad mobilitet och förändrade arbetsuppgifter. I den avslutande delen utgår vi från dessa resultat i en mer generell diskussion om hur digitaliseringen påverkar arbetslivet samt dess praktiska implikationer.

DISKUSSION

Arbetsmiljöinspektörernas arbete kan beskrivas som ett mobilt flerplatsarbete som känns igen som den tredje generationens mobila arbete, eller "det virtuella kontoret" som Messenger och Gschwind (2016) formulerar det. Studien visar även att digitaliseringen lett till en frikoppling av inspektörerna från sin arbetsplats och till en effektivisering av yrkespraktiken (jfr Allvin m.fl. 1999). Inget av dessa två fenomen är ovanliga i dagens arbetsliv, men det krävs både en mer extensiv och en djupare kunskap om vilka effekter de får för arbetstagarna och organiseringen av arbete i olika branscher. I denna studie har vi försökt bidra till att fördjupa kunskapen om det digitaliserade arbetslivet genom att rikta sökljuset mot en yrkesgrupp som är socialt och professionellt isolerad på grund av att den förflyttar sig mellan olika platser och därför sällan träffar sina kollegor och chefer. Vi har även visat hur digitaliseringens effekter inte kan ses som något ensidigt gott eller ont. Denna dubbelhet framträder tydligt i de subjektiva upplevelserna hos inspektörerna och kommer att diskuteras härnäst.

Digitalisering på gott och ont

Huruvida den digitala tekniken värderas som ond eller god har bland annat att göra med om hänsyn tas till subjektiva upplevelser eller till objektiva villkor. Det har också att göra med om hänsyn tas till olika effekter och till olika grupper. För både myndigheten och för de organisationer som inspekteras har digitaliseringen exempelvis bidragit till effektivare ärendehantering. Denna digitala ärendehantering upplevs av vissa inspektörer som problematisk och stressande, men leder samtidigt till en ökad och uppskattad flexibilitet. Digitaliseringen möjliggör tidlig och rumslig frikoppling av arbetsuppgifter, vilket har lett till att man kan utföra sitt arbete i mindre fragment på olika platser och vid olika tidpunkter (jfr Couclelis, 2003; Alexander m.fl., 2011).

Tid är en annan viktig dimension i diskussioner om digitaliseringen. Specifika effekter, som exempelvis kravet att hantera digitala administrativa system, kan av vissa upplevas som problematiskt i nutid, men kan komma att upplevas som något positivt efter det att en tid passerat. Att internalisera det nya och att modifiera sin yrkespraktik så att det nya inkorporeras kan leda till en attitydförändring och ett accepterande. Det nya blir det normala. Införandet av INES upplevdes till en början som något kaosartat och negativt, men allt eftersom tiden gått förefaller användandet ha normaliserats. Upplevelsen av digitaliseringens effekter är därmed relaterad till om det finns tidigare erfarenhet av en viss typ av yrkespraktik. Uppfattningen att INES var något negativt baserades på en jämförelse med en dåtid, och i den mån det var fler som delade en erfarenhet så tenderade den att legitimeras. Införandet av det nya systemet sammanföll med en omorganisation, vilket ledde till att anställda upplevde situationen rörig och

mådde dåligt. Detta bidrog till att ytterligare legitimera de inledningsvis negativa erfarenheterna av INES. Anställda som saknade den tidigare erfarenheten av en annorlunda yrkespraktik och som socialiserats in med INES som det normala, upplever inte INES som problematiskt. Sett i ett historiskt perspektiv är motståndet mot teknisk förändring återkommande (t.ex. Staudenmaier, 1985), men historien har också visat att motstånd tenderar att försvagas när nya arbetsätt lärs in och individer socialiserar in i det nya samt att tekniken förfinas. Subjektiva upplevelser av hjälplöshet är dock viktiga varningsklockor både för produktivitet och för hälsa. När arbetstagaren inte upplever kontroll över tekniken och saknar adekvata resurser i form av kunskap eller teknisk hjälp, kan detta öka risken för stress och sämre arbetsprestationer.

Effektivisering, dequalificering eller både och?

Materialet visar att ett nytt och mer standardiserat IT-stöd lett till en upplevelse av ökad styrning och likriktning. Samma system har även inneburit att administrativa uppgifter överförts från administratörer till inspektörer. Överföringen har lett till upplevelser av att kvalitén i administrationen försämrats, "amatöriserats", på samma gång som den minskade tiden för inspektörernas kärnverksamhet upplevs som en "avprofessionalisering". Förändringen upplevs därmed inte som en kvalifikationshöjning utan snarare tvärtom, en slags dequalificering eftersom de arbetsuppgifter som lagts till är av enklare administrativ karaktär och därmed späder ut den professionella rollen.

På senare tid har forskningen identifierat illegitima arbetsuppgifter som något som driver minskat välbefinnande och stress hos individer (Jacobshagen, 2006, Semmer m.fl., 2010) och påverkar yrkesidentiteten negativt (se Aronsson & Mellner, 2016). Till skillnad från legitima arbetsuppgifter, som upplevs stämma överens med såväl arbetsuppdraget som yrkesinnehavarens förväntningar på sin yrkesroll, upplevs illegitima arbetsuppgifter som oskäliga och onödiga. Förändringen mot fler administrativa arbetsuppgifter ses av inspektörerna som en illegitim arbetsuppgift (men som legitim för administratörerna). De förändrade arbetsuppgifterna har emellertid kommit att normaliseras vilket tyder på att arbetsuppgifter kan glida från att vara illegitima till att vara legitima (jfr Aronsson & Mellner, 2016). I det här fallet förefaller glidningen av administrativa arbetsuppgifter leda till en dequalificering. Tillsammans med upplevelser av likriktning och styrning leder detta till känslor av frustration och stress.

Isolering – ett fysiskt och socialt fenomen

Digitaliseringen leder till minskade incitament för inspektören att vara på sin fysiska arbetsplats, vilket bidrar till professionell och social isolering. Arbetsmiljöinspektörerna har alltid bedrivit en betydande del av sin yrkesutövning utanför

kontoret, vilket innebär att ensamarbete och isolering inte är något nytt för dem. En mobil yrkesroll innebär ofta ett fysiskt avstånd från kollegor och chefer. Data-materialet visar dock att digitaliseringen påverkat yrkespraktiken så att en tidigare hanterbar mobil och rumsligt isolerad yrkespraktik kommit att bli ännu mer isolerad allteftersom den har blivit mer mobil. Andra bidragande faktorer är att ledningen styrts mot en i det närmaste obegränsad rumslig och tidlig flexibilitet av arbetet och att övergången till kontorslandskap tenderar att minska incitamenten för fysisk närvaro på arbetsplatsen.

Sammantaget har dessa tidsrumsliga förändringar bidragit till att inspektörerna tillbringar mindre tid på kontoren, vilket har lett till att de blivit alltmer fjärrade och isolerade i relation till det organisatoriska och yrkesmässiga sammanhanget. Den kontinuitet av arbetsplatsanknutna fysiskt-sociala arbetsplatsbaserade praktikgemenskaper som tidigare fanns i detta mobila yrke har blivit allt färre. Med fysiskt-sociala arbetsplatsbaserade praktikgemenskaper avser vi inte bara fysiska möten för bekräftelse, socialt stöd och delaktighet i ett organisatoriskt sammanhang, utan även arenor för lärande, reflexion samt kunskaps- och erfarenhetsutbyte som bidrar till att bygga en professionell identitet och samhörighet (jfr Aira m.fl. 2010). Det är inte kontoret i sig som är det avgörande, utan den interaktion som sker vid ett fysiskt och socialt möte på kontoret som lägger grunden till ett sammanhang och en förankring för inspektören (jfr Vega & Brennan, 2000). Arbetsrelaterad hälsa och produktivitet förutsätter balans mellan krav och kontroll (Karasek, 1979) och mellan krav och resurser (Demerouti m.fl., 2001; Schaufeli & Taris, 2014). Flexibilitet som leder till minskad närvaro på arbetsplatsen ställer nya krav på hur vissa av dessa resurser aktualiseras, exempelvis professionell feedback, harmoni och sammanhållning i arbetslaget, arbetsledning och socialt stöd från chefer och kollegor (Schaufeli & Taris, 2014, s 16). Av intervjuerna att döma minskar förekomsten av detta slags stödresurser i inspektörernas situation.

I Arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår att: ”Ett arbete ska präglas av variation, social kontakt och samarbete, sammanhang mellan arbetsuppgifter, möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, självbestämmande och yrkesmässigt ansvar”. Resultaten i denna studie väcker frågor kring hur organisationer kan hantera arbetstagarnas rumsliga och tidsliga flexibilitet samtidigt som deras behov av närhet till och kontakt med kollegor och chefer tillfredsställs. Det senare är avgörande för grundläggande psykosociala faktorer som exempelvis socialt stöd, inflytande och kontroll samt möjlighet till lärande och utveckling hos de anställda. I likhet med resultaten från Cooper och Kurlands (2002) studie framgår att inspektörernas isolering från det professionella och organisatoriska sammanhanget är sammankopplat med minskade möjligheter för deras personliga utveckling och sociala stöd från både kollegor och chefer. Detta är en utveckling som ökar den psykiska belastningen och minskar arbetstillfredsställelsen (Bentley m.fl., 2016).

Ytterligare en faktor som, enligt Cooper och Kurland, ökar känslan av isolering är i vilken grad man värderar en viss typ av aktivitet och i vilken utsträckning man går miste om den. I fallet med inspektörerna är kunskaps- och erfarenhetsutbyte viktigt och våra resultat visar att när de organisatoriska förutsättningarna för att realisera detta utbyte undermineras, tilltar känslan av professionell isolering.

Avslutande kommentarer

För att myndigheter, företagsledningar och individer ska kunna hantera de förändringar digitaliseringen för med sig på ett medvetet och ansvarfullt sätt behövs arbetsplatsnära studier av hur olika yrkespraktiker påverkas av digitaliseringen. Ökade möjligheter till tidslig och rumslig flexibilitet kommer att påverka yrkespraktiken för allt fler yrkesgrupper på en rad olika sätt. Denna studie belyser vikten av att studera gamla och välkända arbetsmiljöfenomen som isolering och ensamarbete i en modern kontext. I gränssnittet mellan det digitalt sammankopplade och det i tid och rum frikopplade arbetet kan det uppstå svårigheter att finna balans mellan anställdas tidsliga och rumsliga flexibilitet och fysiskt-sociala möten på arbetsplatsen. Det som en gång föreföll vara något attraktivt är visserligen fortfarande bra i vissa avseenden men inte i alla. Det finns några negativa effekter och vi har identifierat ytterligare en i vår artikel – isolering

En central fråga i sammanhanget är vem det är som i praktiken har ansvaret för att hitta en hållbar lösning – individen eller organisationen? I arbetslivet har det funnits en tendens att individualisera organisatoriska problem, vilket föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) syftar till att motverka. Detta gör arbetsmiljöinspektörerna till ett extra intressant fall. Både individerna och organisationen har i detta fall stor kunskap om hur en god arbetsmiljö ska uppnås men trots det upplever inspektörerna ökad grad av social isolering och sämre förutsättningar för kunskapsutbyte och lärande.

Resultaten kan tolkas som att det missnöje som uppstår är ett uttryck för en kärvande övergångsfas innan de anställda och ledningen anpassat praktik, ledarskap, rutiner och regler till rådande förhållanden. De kan också förstås utifrån ett makt- och inflytandeperspektiv, där de anställda visserligen manifesterar svagt motstånd i form av missnöjesyttringar men där deras strategi förefaller vara att anpassa sig för att hantera de förändrade arbetsuppgifterna. Digitalisering, mobilitet och social isolering kan därmed både ses som ett uttryck för individers upplevda tillstånd av ett digitaliserat, mobilt och socialt isolerat arbetsliv och som manifesteringar av en pågående strukturell process som skapar de objektiva villkor som ligger till grund för dessa tillstånd.

Ökade insikter om digitaliseringens potentiella risker för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande, och i förlängningen produktivitet, bidrar till ökade möjligheter för beslutsfattare, arbetsgivare, skyddsombud och andra att aktivt

verka för ett mindre isolerat och därmed mer hållbart arbetsliv. Det handlar helt enkelt om att eftersträva digitalisering på gott och inte på ont – för såväl organisation som anställda. Ytterligare en implikation sprunget ur studiens resultat är kopplat till behovet av övergripande kunskap om digitaliseringens konsekvenser för social och professionell isolering i svenskt arbetsliv. Detta kräver till att börja med att mer detaljerad data samlas in. Om datainsamlingen ska ske genom ULF eller Arbetsmiljöundersökningen behövs förfinade frågebatterier rörande dessa frågor. Idag efterfrågar Arbetsmiljöundersökningen graden av kontakt med andra, men ingen skillnad görs på vilka dessa andra personer är. Konkreta frågor avseende upplevd isolering samt omfattningen av och innehållet i kontakten med kollegor och chefer saknas med andra ord. Vår förhoppning är att denna studie pekat på behovet av detta.

Lagstiftning, statistik och studier (Bråten, 2016; LO, 2008) om ensamarbete har en slagsida mot arbetaryrken. Resultaten i denna artikel visar att en ny typ av isolering genom digitalisering förekommer inom andra yrkesgrupper, inte minst i tjänstemannasektorn. Artikelns vetenskapliga bidrag består därför i första hand av att vi identifierat ett behov av att utveckla befintliga teorier och begrepp för att fånga de nya former av ensamarbete och isolering som växer fram på en rad olika områden i arbetslivet – inte minst inom områden som kännetecknas av mobilitet.

REFERENSLISTA

- AFS 1982:3: *Ensamarbete*.
- AFS 2015:4: *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.
- Aira M, Mäntyselkä P, Vehviläinen A, Kumpusalo E (2010): "Occupational isolation among general practitioners in Finland" i *Occupational Medicine* 60:430-435.
- Alexander B, Hubers C, Schwanen T, Dijst M, Ettema D (2011): "Anything, anywhere, anytime? Developing indicators to assess the spatial and temporal fragmentation of activities". *Environment and Planning B: Planning and Design*, 38(4) 678-705.
- Allen TD, Golden TD, Shockley KM (2015) "How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of our Scientific Findings" i *Psychological Sciences in the Public Interest* 16(2) 40-48.
- Allvin M, Wiklund P, Härenstam A, Aronsson G. (1999) "Frikopplad eller fränkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten". *Arbete och Hälsa* 1999:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöverket (2018): *Årsredovisning 2017*.
- Arbetsmiljöverket (2018): *Arbetsmiljön 2017. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2*.
- Aronsson G, Mellner C (2016): "Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 22 (3/4) 28-46.
- Baumeister RF, Leary MR (1995): "The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation" i *Psychological Bulletin* 117 (3) 497-529.
- Bentley TA, Teo STT, McLeod L, Tan, F, Bosua R, Gloet MI (2016): "The role of organisational support in teleworker wellbeing: A sociotechnical systems approach" i *Applied Ergonomics* 52, 207 – 215.
- Bråten M (2016): *HMS-utfordringar ved alenearbeid. En kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2016:22.
- Bråten M (2018): *Arbeidstakere som jobber alene. HMS-utfordringer i fem forbund*. Fafo-rapport 2018:07.
- Cooper CD, Kurland NB (2002) "Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organisations" i *Journal of Organizational Behavior* 23, 511-532.
- Couclelis H (2003): "The certainty of uncertainty: GIS and the limits of geographic knowledge". *Transactions in GIS*, 7(2) 165-175.

- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB m.fl (2001): "The job demand-resources model of burnout" i *Journal of Applied Psychology* 86 (3) 499-512.
- Dir. 1997:83: Kommittédirektiv Regleringen av distansarbete
- Eurofound (2015): *New forms of employment*.
- Eurofound, ILO (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*.
- Felstead A, Henseke G (2017) "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance" i *New Technology, Work and Employment* 32:3.
- Flecker J, Schönauer A (2016): "The production of Placeness: Digital Service Work in Global Value Chains" i Flecker J (red.): *Space, Place and Global Digital Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Futurion (2017): *Oro och rädsla – en rapport om svensk arbetsmarknadsopinion. Rapport 2017:4*.
- Halford, S (2005): "Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management" i *New Technology, Work and Employment* 20:1.
- Hislop D, Axtell C (2007): "The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework" i *New Technology, Work and Employment* 22:1.
- Håkansta, C (2017): *Digitaliserad tillsyn, digitalt arbetsliv. Förstudie till Arbetsmiljöverkets svar på digitalisering*. Dnr. 2017/057865 (Arbetsmiljöverket, opublicerad).
- Jacobshagen N (2006): *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor strain concept*. Doktorsavhandling. Bern: University of Bern.
- Karasek (1979): "Job demands, job decision latitude and mental strain: The mediating role of job characteristics" i *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- LO (2008): *Att arbeta ensam – LOs handlingsprogram mot ensamarbete*.
- Mann S, Holdsworth L (2000): "The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health" i *New Technology, Work and Employment* 18:3, 196-211.
- Martin P Y, Turner B A (1986): *Grounded Theory and Organizational Research*.
- Messenger J C, Gschwind L (2016): "Three generations of Telework: New ICTs and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office" i *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Nayani R J, Nielsen K, Daniels K, Donaldson-Feidler EJ, Lewis RC (2017): "Out of sight and out of mind? A literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers" i *Work & Stress* 1464-5335.
- Schaufeli B S, Taris W T (2014): "A critical review of the job demands – resources model: implications for improving work and health" i Bauer G F, Hämmig O: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* 43-68.
- Semmer NK, Tschan F, Meier LL, Facchin S, Jacobshagen N (2010) "Illegitimate tasks and counterproductive work behavior". *Applied Psychology: An International Review*, 59(1)70–96.
- Sewell G, Taskin L (2015): "Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control and spatiotemporal scaling in telework" i *Organization Studies* 36 no 11: 1507-1529.
- SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*
- SOU 1998:115 *Distansarbete*.
- Staudenmaier J M (1985): *Technology's storytellers: Reweaving the human fabric*. Cambridge, MA: Society for the History of Technology and the MIT Press.
- Taskin L, Edwards P (2007): "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector" i *New Technology, Work and Employment* 22:3.
- Vartianen M, Hyrkkänen U (2010): "Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work" i *New Technology, Work and Employment* 25:2.
- Vega G, Brennan L (2000): "Isolation and technology: the human disconnect" i *Journal of Organizational Change* 13 (5) 468-481.
- Vilhelmson B, Thulin E (2016): "Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden" i *New Technology, Work and Employment* 31:1.