

Ratio Working Paper No. 221

Flexibelt arbetsliv

– hinder och möjligheter med distansarbete

Torbjörn Lundqvist*

*torbjörn.lundqvist@ratio.se, The Ratio Institute, P.O. Box 3203, SE-103 64 Stockholm,
Sweden



Flexibelt arbetsliv

– hinder och möjligheter med distansarbete*

Torbjörn Lundqvist
Ratio Institute, Stockholm

Abstract

This working paper discusses different aspects of telework (i.e. arrangements that allow employees to work from alternative out-of office locations) based on a survey of international research and recent data from Statistics Sweden. Visions of a future where a large proportion of the workforce work at a distance from their regular office have been around since the 1970s. However, telework has not become nearly as prevalent as many believed and hoped it would. The number of teleworkers seems relatively stable in Sweden and research in this area shows that there are considerable barriers to overcome before telework can develop into a more common phenomenon in the current labour market. In this paper we discuss both barriers and opportunities for telework. It seems likely that the majority of jobs will never be performed at a distance from the ordinary workplace. However, progress in IT has led to new visions of a working life where people work anytime from anywhere. Work is becoming increasingly mobile and we will probably see an evolutionary trend towards greater flexibility, including telework and virtual organizations, as a long-term effect of the IT revolution.

Key words: telework, home-based work, mobile work, flexible work

JEL: J53, M54, M14

*“Flexibelt arbetsliv” är en omarbetning av en arbetsrapport “Visioner om IKT I arbetslivet” (Lundqvist 2010) publicerad som Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier 2010:14. Den tidigare versionen tillkom i samarbete med Centre for Sustainable Communications (CESC) vid KTH och presenterades vid CESC:s seminarium

1. Inledning

Redan i tidiga visioner om det framtida informationssamhället såg man den revolutionerande potentialen hos informations- och kommunikationstekniken. 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 (Lundqvist 2010).

I slutet av 1990-talet menade Bakke & 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 (Bakke & Julsrud 1999, 4).

De senaste tio åren har forskningen om distansarbete 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 IT har också lett till nya visioner om ett arbetsliv där man arbetar när som helst från var som helst. Arbetet anses bli alltmer mobilt genom att tekniken gör det möjligt att ta det med när vi förflyttar oss (Felstead, Jewson & Walters, 2005).

Syftet med denna artikel är att undersöka fenomenet distansarbete via en genomgång av forskningsläget, distansarbetets utveckling och möjligheter och hinder förknippade med denna form av arbete. Huvudfrågorna här är: Vilka är hindren, och går det att komma runt dessa hinder med hjälp av IT i framtiden? – eller annorlunda uttryckt, vilka är möjligheterna? Resonemangen underbyggs av tillgänglig statistik för distansarbetets omfattning i Sverige.

2. Organisatorisk flexibilitet

I diskussionen om möjliga förändringar på framtidens arbetsmarknad har ett begrepp som flexibilitet en given plats. Efter en kort genomgång av detta begrepp styr vi in på en variant av flexibilitet, *distansarbete*, som redan från början sågs som en möjlighet att genom den nya informationstekniken förändra arbetet i grunden.

Ekonom-historiker har beskrivit den ökade betoningen på flexibilitet som en följd av nya sätt att producera varor och tjänster, från hierarkisk till plattare och mer flexibla organisationer, där informationstekniken varit grundläggande (Magnusson 2000, Lundh 2002). Det har hävdats att flexibilitet är en av de viktigaste förändringarna i arbetets organisation under senare decennier, särskild funktionell flexibilitet (Flecker, Papouschek & Gavroglou 2006, 45). Enligt Jan Ch Karlsson finns det i litteraturen om flexibilitet en katalog av drivkrafter bakom strävan för ökad flexibilitet: konkurrens till följd av globaliseringen, teknologisk förändring, nischmarknader med starka kunder, krav från aktieägarna på vinster, nya managementmodeller från konsulter, kommersialisering och privatisering av offentlig verksamhet (Karlsson 2006, 143).

Flexibilitet kan betyda "förmågan att reagera på och anpassa sig till förändring" (Grönlund 2009, 3-4). Det finns dock ingen etablerad definition av vad en flexibel organisation är. Den organisatoriska flexibiliteten kan öka genom *funktionell flexibilitet*, *numerär flexibilitet*, eller genom en kombination av dessa (Asplund & Oksanen 2003, 1-6). Funktionell flexibilitet innebär att växla mellan arbetsuppgifter och utveckla sin kompetens: "att luckra upp snäva befattningsbeskrivningar och hierarkisk ordergivning inom organisationen; det handlar om att skapa en självständig, mångkunnig och utvecklingsbenägen arbetsstyrka som snabbt och smidigt kan möta förändringar i efterfrågan" (Grönlund 2009, 7). Numerär flexibilitet handlar om att efter behov variera personalstyrkans storlek: tidsbegränsade kontrakt, svagt anställningsskydd, inhyrd personal, verksamhet på entreprenad. Funktionell flexibilitet tycks stå i motsättning till numerär flexibilitet (Grönlund 2009, 4-7). Ytterligare en form av flexibilitet är *arbetsplatsflexibilitet*, vilket innebär att arbetet utför på annat ställe än den ordinarie arbetsplatsen, t.ex. distansarbete i hemmet (Hansson 2004, 12). Ibland används också termen *löneflexibilitet* när lönen är individualiserad eller anpassad efter ekonomiska förhållanden som vinst (bonus) eller ekonomisk kris (tillfällig lönesänkning). Vi kan anta att löneflexibiliteten är nära förbunden med andra former av flexibilitet.

Tabell 1: Typer av flexibilitet

	Numerär flexibilitet	Funktionell flexibilitet
Intern	Deltid, flextid	Team, projekt, flera uppgifter
Extern	Tidsbegränsade kontrakt, frilans, temporära jobb, säsong	Outsourcing, underleverantörer, frilans

Källa: Flecker, Papouschek & Gavroglou 2006, 55.

Det mest iögonfallande kännetecknet på en flexibel organisation är decentralisering av ansvar för arbetsuppgifter och beslut. Nära kopplat till decentralisering är team och jobbrotation, vilket förväntas öka involveringen och kreativiteten. Självständiga team ansvariga för väldefinierade aktiviteter är den vanligaste indikatorn för att undersöka förekomsten av funktionell flexibilitet (Asplund & Oksanen 2003, 8-9). Flecker, Papouschek & Gavroglou (2006, 55) menar att flexibilitet utgör en kapacitet hos en organisation att anpassa verksamhetens utbud till efterfrågan. De delar in flexibiliteten efter två dimensioner: numerär-funktionell respektive intern-extern.

En modell för arbetsmarknadens organisation (kärna-periferi) säger att kärnarbetare har långsiktiga anställningskontrakt medan en mer perifer grupp anställda har temporära kontrakt eller är outsourcade. Funktionell flexibilitet gäller för kärnan medan numerär flexibilitet gäller för periferin (Asplund & Oksanen 2003, 2-3). Utifrån detta perspektiv kan vi anta att distansarbete i huvudsak berör kärngrupperna medan så kallat hemarbete snarare rör mer perifera grupper av anställda, även om undantag finns. Vi undersöker inte den frågan här, men denna skillnad kan hållas i minnet när vi kommer till statistiken över andelen distansarbetare (tabell 2).

Funktionell flexibilitet anses kräva en stabil kompetent kärnarbetskraft som är villig att ständigt utveckla sin kompetens. Den mer perifera arbetskraften består av lågutbildade med låg anställningstrygghet. Företagen i USA och Frankrike sägs, med en grov generalisering, kännetecknas av numerär flexibilitet: kostnadsreducering, personalnedskärningar och outsourcing. Företagen i Tyskland och Sverige kännetecknas mera av funktionell flexibilitet: decentralisering, skapandet av omfattande uppgifter, arbetsgrupper, befordran av kompetens, kunskapsdelning, internt samarbete mellan avdelningar, integrerad produktutveckling.

Kunskapsarbete, som kännetecknas av kreativitet och förmågan till samarbete för att lösa komplexa arbetsuppgifter, förknippas med den här typen av företag. Kunskapsarbete kan också kopplas till projektorganisation, ofta förekommande inom exempelvis IT-sektorn (Flecker, Papouschek & Gavroglou 2006, 47-54).

Funktionell flexibilitet får i allmänhet mycket mindre uppmärksamhet än löneflexibilitet och numerär flexibilitet. Teamwork är relativt vanligt, inom vissa branscher ofta kombinerat med jobbtrotation. Men det gäller inte för vetenskapsbaserade företag, vilket kan vara en följd av hög specialisering. Vanligt är att företag använder sig av flera former av funktionell flexibilitet: grupparbete, jobbtrotation, förflyttning till annan funktion, och förflyttning till annan avdelning (Asplund & Oksanen 2003, 50-51).

Funktionell flexibilitet kan också handla om att avskaffa fasta jobbeskrivningar, att befattningar och yrken blir svårare att avgränsa från varandra, och att kompetens och uppgifter ständigt måste förändras, omdefinieras och uppdateras. Lärande i arbetet skulle därför kunna vara ett mått på funktionell flexibilitet. Men bara en dryg fjärdedel av alla anställda får del av någon typ av formell utbildning i arbetet och siffran har inte ökat sedan mitten av 90-talet, enligt Grönlund. De som har riktigt flexibla scheman har längre arbetstid och högre position och får ofta variera arbetstiden utifrån verksamhetens behov (Grönlund 2009, 7-10).

När det gäller den numerära flexibiliteten har andelen tidsbegränsade anställningar ökat i en rad länder, men på många håll syns ingen tydlig trend och i vissa länder har denna typ av kontrakt blivit färre. De är vanligare bland yngre och bland lågutbildade. Ökningen av tidsbegränsade kontrakt i Sverige kan kopplas till 90-talskrisen. De genomsnittliga anställningstiderna har dock inte minskat och de kortvariga jobben tycks inte ha blivit fler. Kvinnorna verkar inte stå för företagets numerära flexibilitet. Numerär flexibilitet fungerar bäst i jobb med korta upplärningstider. Komplexa uppgifter och en snabb teknik- och produktutveckling fordrar istället anställningar och kontinuerlig kompetensutveckling. Enligt Grönlund är det dock svårt att hitta vetenskapliga studier som visar att den funktionella flexibiliteten ökat, vilka som får del av den och vilka konsekvenser den får (Grönlund 2009, 5-10).

3. Distansarbete och flexibilitet

Michael Collins (2005) 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 IT. 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 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 (Collins 2005). I samma anda menar Hislop & Axtell (2007) att forskningen om arbetslivet inte hänger med i utvecklingen av arbetslivet och att ett sådant område är arbetets rumsliga rörlighet.

En stor del av diskussionen om distansarbete i vetenskapliga tidskrifter har handlat om hur termerna ska definieras (Sullivan 2003). I Europa används termen ”telework” som på svenska blir distansarbete. (Tele kommer av grekiskans “långt borta” och har inte direkt med teleteknik att göra.) Den amerikanska termen ”telecommuting” anses smalare och används när det handlar om att ersätta det dagliga pendlandet till jobbet.

Det finns många olika definitioner av distansarbete. Illegens & Verbeke (2004, 18-19) menar att definitionerna rör fem olika variabler: tid utanför kontoret, lokalisering, distansarbetet formellt eller informellt, tekniken som används, samt anställningsförhållande. Bakke & Julsrud (1999) menar å sin sida 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. IT har varit viktigt för både visionerna och utvecklingen av distansarbete. En vanlig skillnad mellan definitioner är om arbetet ska utföras med hjälp av IT eller inte för att räknas som distansarbete. Det finns definitioner som är inriktade på att finna de nya distansjobb som uppkommit genom IT (Digital Europe 2003). Då exkluderas jobb som traditionellt utförts från hemmet någon dag i veckan, t.ex. av lärare eller managers. Illegens & Verbeke (2004, 20) ser distansarbete som arbete som utförs i hemmet, på ett satellitkontor, ”telework centre”, eller annat ställe utanför kontoret under minst en dag per vecka. IT av något slag används men distansarbetaren behöver inte vara ständigt on-line.

Många definitioner innehåller en typologi över olika former av distansarbete. Den vanligaste typologin systematiserar tre olika former av distansarbete: hemmabaserat, gruppbaserat och flexibelt distansarbete (Nunes 2005, Wilks & Billsberry 2007).

Garrett & Danziger låter lokalisering och anställningsform bestämma kategorierna av distansarbetare. Användandet av IT är grundläggande för deras definition av distansarbete. Att ta med sig pappersarbete hem, eller använda mobiltelefon i kontakterna med kontoret, kvalificerar inte för distansarbete i deras definition (Garrett & Danziger 2007, 29-30). I undersökningen kom man fram till några generaliseringar av tre kategorier distansarbetare. De *fast lokaliserade distansarbetarna* utgörs av experter 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. Den andra gruppen, *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”. Den tredje gruppen, *mobila distansarbetare*, skiljer sig genom att använda IT i fält. De har inte lika stor frihet i jobbet som övriga kategorier, men är heller inte lika pressade (Garrett & Danziger 2007, 43).

Det finns fler sätt att definiera och typologisera olika former av distans- och flexibelt arbete (t.ex. Felstead 2001; Haddon & Bryning 2005). Olika definitioner försvårar jämförbarheten mellan undersökningar, länder och över tid (Mokhtarian 2005).

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 IT 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 dock fram som talade om det post-industriella samhället och informationssamhället. Under 1980-talet 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. Det skulle leda till att kärnfamiljen och lokalsamhället fick en renässans, menade han. Tofflers vision blev den självklara utgångspunkten och referensen i studier av framtidens arbete. Toffler byggde, bland annat, vidare på Daniel Bells (The Coming of the Post-Industrial Society) idéer om informationsarbete och betydelsen av vetenskaplig kunskap i det post-industriella samhället (Bell 1973). 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. Relativt omgående kom dock kritik mot Tofflers vision om hemarbete, t.ex. att det ledde till social isolering (Julsrud 1996, 6). Utveckling följde heller inte Tofflers vision och intresset vändes till ett mer realistiskt synsätt – distansarbete 1-2 dagar i veckan (Bakke & Julsrud 1999, 6).

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 automatiska kontoret eller det papperslösa kontoret (Julsrud 1996, 20). Dessa visioner bidrog till orealistiska förväntningar. Under 1990-talet lanserades det 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 IT. 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 kontorsmöbelföretag och andra (Julsrud 1996, 5).

Offentliga organ följde upp med optimistiska rapporter. EU-kommissionen menade i en rapport år 1994 att det år 2000 skulle finnas 10 miljoner distansarbeten (European Commission 1994). I Storbritannien var man dock mera skeptisk. Där gjorde parlamentets utredare en undersökning som kom fram till att distansarbetet bara var en av flera organisatoriska grepp som omvandlade arbetsplatserna mot mera flexibilitet. Distansarbete kommer att vara fortsatt viktigt men kommer inte att växa ohejdat var slutsatsen (UK Teleworking 1995).

Tidiga studier av distansarbete var till stor del beskrivningar av framtiden, ofta som positiva profetior. Visionerna var teknikorierade 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 IT och framväxten av kunskapsarbete baserat på information. Distansarbetaren blev en person som satt framför en dataskärm i sitt eget hem (Julsrud 1996, 22).

Förhållandet mellan retorik och praktik när det gäller distansarbete har knappast gått hand i hand. 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 gjorde Lennart Sturesson en diskursanalys som visade att visionerna varit överdrivna. Han menar att det funnits en rad aktörer med intresse av ökat distansarbete, för att sälja datorer eller att öka nätrafiken, eller 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 (Sturesson 2003).

Manuel Castells (1998) gav 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 så här långt. Däremot trodde han mer på en framtid för telecentra i förorterna, men framförallt på diversifiering av arbetsställena (Castells 1998, 398-399). Vi går nu över till att undersöka distansarbetets omfattning.

4. Distansarbetets omfattning

I USA och EU är distansarbetet i huvudsak hemmabaserat. Det omvända gäller för Japan, där grannskapscenter eller satellitkontor dominerar. De japanska hemmen är ofta små och är dessutom kvinnornas domän, vilket delvis förklarar varför männen väljer bort att arbeta hemifrån. Europa kan delas in i två områden när det gäller distansarbetets omfattning. Mätningar har visat att Nord- och Västeuropa har större omfattning på distansarbete i jämförelse med Syd- och Östeuropa, som har mycket låga nivåer. Åtminstone var det så i början av 2000-talet. Viktiga faktorer som förklarar skillnaderna är förekomsten av IT-infrastruktur, andelen PC-användning på kontoren, samt Internetanvändningen i befolkningen. Men även kulturella faktorer som formell respektive informell syn på arbetets organisation,

och ledningars attityder till distansarbete, tycks viktiga (Illegens & Verbeke 2004, 21-22, 187-190).

Den statliga utredningen *Distansarbete* drog slutsatsen att antalet distansarbetare ”verkar vara mer betydelsefullt som en ideologisk konstruktion” än som reell företeelse (Sou 1998:115, 50-56). Trots detta låg Sverige långt framme i andel distansarbetande. Utredningen kom fram till att distansarbete i hemmet, motsvarande en dag i veckan, utfördes av ungefär 7-9 procent av de arbetande under andra halvan av 1990-talet, men hade inte ökat i den omfattning som förutsetts. Man ansåg dock 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. Trots att man såg det som en ideologisk konstruktion menade utredningen att det är mycket som talar för att distansoberoende verksamhet kommer att fortsätta växa (Sou 1998:115, 81).

Kommer den fortsatta utvecklingen av IT att underlätta distansarbete, frågar sig Bakke & Julsrud i slutet av 90-talet. 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, menade man (Bakke & Julsrud 1999, 5).

I Sverige har SCB genomfört arbetsmiljöundersökningar sedan 1989. I tabellen nedan ser vi utfallet för frågor angående arbete hemifrån för åren 1999-2011.

Tabell 2: Andelar av personer i jobb som i Sverige arbetar hemifrån 1999-2011

Omfattning*	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
A: i stort sett hela tiden	2,1	2,1	1,8	1,6	1	2	2
B: 3-4 dagar i veckan	0,8	1,0	1,1	0,9	1	1	1
C: 1-2 dagar i veckan	4,4	3,8	3,9	2,9	3	4	4
D: högst någon timme i veckan	14,9	13,8	14,0	17,8	18	22	23
A+B+C	7,3	6,9	6,8	5,4	5	7	7
B+C	5,2	4,8	5,0	3,8	4	5	5

*Decimalerna togs bort från tabellerna från och med 2007.

Källa: Arbetsmiljön 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 och 2011, SCB.

Vi kan konstatera att mönstret är relativt stabilt över perioden 1999-2011. Ett par procent av de arbetande har ett arbete som är förankrat i hemmet, ca 1 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 distansarbete 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 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 vi kan observera är för kategorin som distansarbetar några timmar per vecka. Här ser vi en relativt kraftig ökning. Det kan tyda på en mer flexibel inställning till arbetstid från arbetsgivarna. I Arbetsmiljöundersökningen för år 2011 inkluderar tabellen över ”Arbete hemifrån” även en indelning på kvinnor-män och tre ålderskategorier: 16-29, 30-49 och 50-64. Vi kan då konstatera att distansarbetet är vanligare hos de två äldre grupperna, och vanligast bland män 50-64 år, men skillnaden är liten. Minst distansarbete görs av kvinnor 16-29 år. Äldre kvinnor har samtidigt högst andel av hemarbete hela eller i stort sett hela arbetstiden. När det gäller det egentliga distansarbetet är det dock mycket liten skillnad mellan kvinnor och män totalt sett (Arbetsmiljön 2011).

En annan typ av statistik är den som undersöker hur stor andel av företagen i en bransch som använder sig av distansarbete minst en halv dag i veckan. I tabellen nedan kan vi se att det finns ett tydligt samband mellan företagens storlek och distansarbete. Ju fler anställda som företagen har, desto större sannolikhet att de använder sig av distansarbete.

Tabell 3: Andel företag med distansarbete efter storlek*

Antal anställda	2009	2010	2011	2012
1-4	-	31	36	33
5-9	-	42	32	44
10-49	35	40	46	45

50-249	61	67	72	67
250-	77	85	84	86

*Andelen företag som har sysselsatta som regelbundet, i genomsnitt minst en halv dag i veckan, arbetar utanför företaget och som därifrån har tillgång till företagets IT-system.

Källa: Företagens användning av IT 2009, 2010, 2011 och 2012. SCB.

Bland mindre företag (1-9 anställda) är det bara branschen ”Informations- och kommunikationsföretag” där mer än 50 procent av företagen nyttjar distansarbete, nämligen 68 procent. Närmast kommer finansiell verksamhet med 49 procent. Inom byggindustrin är siffran så låg som 14 procent (Företagens användning av IT 2009, tabell 38b).

När det gäller företag med 10 eller fler anställda (tabellen nedan) ser vi mönstret tydligt, informations- och kommunikationsföretag liksom finansiell verksamhet, följt av andra tjänsteföretag står i en särklass när det gäller andelen företag som nyttjar distansarbete i olika branscher. Byggindustri och transporter har lägst andel, vilket är en naturlig följd av verksamheten och branschstrukturen. Samlingskategorin IT-sektorn har lika hög andel som informations- och kommunikationsföretag.

Tabell 4: Andel företag med distansarbete i olika branscher

Bransch	2009	2010	2011	2012
Informations- och kommunikationsföretag	75	77	79	79
Finansiell verksamhet	60	71	76	66
Övriga/andra tjänsteföretag*	52	59	68	63
Fastighetsbolag och förvaltare	42	49	53	51
Tillverkningsindustri	38	45	50	49
Handel; serviceverkstäder för motorfordon	39	43	49	47
Energi och återvinning	51	50	44	57
Byggindustri	31	33	41	40
Transport och magasineringsföretag	31	37	37	37
IT-sektorn**	-	76	79	81

*Bytte namn från ”övriga” 2009 till ”andra” 2010 och fick ett tillägg, ”Reparation av datorer och kommunikationsutrustning”.

**IT-sektorn består av IT-relaterade grenar i de befintliga branscherna.

Källa: Företagens användning av IT 2009, 2010, 2011 och 2012. SCB.

Kommentar: Andelen företag som har sysselsatta som regelbundet, i genomsnitt minst en halv dag i veckan, arbetar utanför själva företaget och som därifrån har tillgång till företagets IT-system, andel företag efter bransch, 10 anställda eller fler.

Det finns i den här statistiken en tendens att andelen företag som använder distansarbete ökar mellan 2009-2011, men sedan ser vi en viss tillbakagång under 2012. Om det föreligger en trend mot fler företag med distansarbetare går knappast att säga utifrån denna statistik. Vi kan anta att variationer i det ekonomiska läget påverkar siffrorna, särskilt som vi kan se en återhämtning efter finanskrisen 2008 under 2010 och 2011 och en ny kris under 2012. Dessutom finns ingen ökning mellan 2009-2011 när det gäller andelen av personer i arbete som nyttjar distansarbete, det ligger stabilt (tabell 2).

Omfattningen på distansarbete överensstämmer bra med resultat från en finsk undersökning där 4 procent av lönearbetarna var involverade i distansarbete år 2000. De har hög utbildning och deras position innebär hög grad av individuellt beslutsfattande, självständighet och professionell kunskap. Till skillnad mot Sverige var dock männen klart överrepresenterade bland distansarbetare, vilka i Finland tycks bestå av en ekonomisk och social elit i informationsåldern. Högutbildade och professionella är de mest sannolika kandidaterna för framtidens distansarbete, enligt den finska studien (Pyöriä 2003, 170-173).

Distansarbete har inte tagit fart, men klart är att IT 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 (2003, 218) menar att arbete i hemmet på deltid är väletablerat, huvudsakligen för chefer och kunskapsarbetare. Empiriska undersökningar av distansarbete i andra länder visar också att det är vanligast i IT- och konsultföretag, vilka ofta kännetecknas av hög kompetens, flexibilitet, informella arrangemang och engagemang för arbetet (Taskin & Edwards 2007).

5. Möjligheter och problem

Atkin & Lau (2007) gör en forskningsöversikt över de fördelar och nackdelar som diskuterats angående distansarbete för 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, och inte minst känslan av social isolering (Atkin & Lau 2007, 93-94). Forskning visar också att distansarbetare tenderar att ha en strängare syn på arbetstid när de jobbar hemifrån än när de är på kontoret, de jobbar mer när de är hemma (Stewart 2000). Om fördelarna eller nackdelarna väger tyngst kan vara en individuell fråga, men studier har visat att distansarbetare i hemmet är mer nöjda med sina liv än de som inte distansarbetar (Wheatley 2012).

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” (Sou 1998:115, s. 69-71). 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 lokaliseringen (Bakke & Julsrud 1999, 5).

Den gode distansarbetaren bör ha självdisciplin, vara resultatnriktad och självständig, med hög arbetsmotivation (O'Neill 2009). 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 (Sou 1998:115, 71-72). 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).

Organisation och institutionella förhållanden

Teknisk utveckling förklarar mycket av intresset för distansarbete. Lika viktigt är förmodligen förändringar inom organisationstänkande, där mer flexibla sätt att arbeta förespråkas (Bakke & Julsrud 1999, 5). Idén om distansarbete som en konsekvens av automatisering av kontoren kom också att utvecklas inom organisationsstudier. Här kom distansarbetare att betraktas som nav i en framtida nätverksorganisation (Julsrud 1996, 20-21).

Organisationstyp kan vara avgörande för attityden till distansarbete. Clear & Dickson (2005) menar att i en ”fordistisk” organisation med hierarkisk ordergivning är de anställdas självständighet liten. Distansarbetet har vanligen begränsad utbredning i en sådan byråkratisk organisation. Tilliten till de anställda kan vara 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. 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 (Clear & Dickson 2005, 220 och 230).

Ett vanligt synsätt är att distansarbete är del av en mycket större trend inom organisationsutveckling, en trend mot en högre kapacitet att hantera komplexitet och att det finns ett behov av flexibilitet i organisationer pga. att samhället blivit ”hyperkomplex”. Utifrån detta drog Qvortrup den förhastade slutsatsen att “there is little doubt that telework is taking off rapidly: From being a phenomenon with limited impact it is currently growing rapidly” (Qvortrup 1999, 69-70). En förutsättning ansågs dock vara att den centrala managementfunktionen genom support kompenserar för de nackdelar som uppstår när anställda inte arbetar på kontoret, t.ex. utbyte av intern information eller koordinering av uppgifter.

I tidiga visioner 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 ofta blivit tvärtom. Sekretariatet har blivit organisationens centrala punkt, medan andra funktioner har blivit flexibla genom distans- och flexarbete (Qvortrup 1999, 74-75).

En rad faktorer har visat sig ha betydelse för omfattningen av distansarbete: ITs 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. Peters och Heusinkveld (2010) undersöker om det kan finnas institutionella förklaringar till managers attityder till distansarbete. De 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 (Peters & Heusinkveld 2010, 108).

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. Det tycks som att attityden till distansarbete påverkas av den institutionella miljön som managers befinner sig i. När miljön är positivt inställd tenderar detta att sprida sig. HR-managers har en viktig roll som institutionella entreprenörer för att argumentera för och introducera distansarbete i organisationer (Peters & Heusinkveld 2010, 125-128).

Distansarbete har beskrivits 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 (Martinez-Sánchez 2007).

Avgörande för om en organisation inför distansarbete har följaktligen visat sig vara medvetenhet om distansarbete som en möjlighet, och erfarenhet av att ha flexibla arbetstider. HR-managers är som sagt viktiga i sammanhanget. Det tycks, enligt Illegens & Verbeke, vara

vanligt att om HR-managers saknar erfarenhet av distansarbete i organisationen tenderar de att ha 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 (Illegens & Verbeke 2004, 88 och 133).

Därför är det inte förvånande att forskning visar att accepterandet 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 (Atkin & Lau 2007, 83).

De rent praktiska arrangemangen kring distansarbete ska inte underskattas. Faktorer som visat sig viktiga för att organisationer ska öka användningen av distansarbete är:

- tillgång till modern IT för distansarbete och för managers
- att arrangemangen för distansarbete är planerade
- utbildning för distansarbetare
- utbildning för managers att leda på avstånd
- säkerhetsarrangemang
- karriärstege för distansarbetare (Atkin & Lau 2007, 83)

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 (Sharit & Czaja 2009, 140).

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 (Gadzheva 2008, 66-67; Gossas & Lundqvist 2010). Än så länge är dock det virtuella kontoret begränsat till så kallade virtuella team.

Virtuella team

IT innebär möjligheter att minska resandet, men samtidigt innebär IT 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 (Sou 1998:115, 190-191).

Manuel Castells menar, i boken *Internetgalaxen*, 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 distanskontor/call centers i städernas ytterområden. Samtidigt ökar antalet mobila arbetare med kontoret på fickan. Mobilt Internet möjliggör detta, vilket innebär ökade behov av att kunna transportera sig individuellt (Castells 2002, 236-239).

En mottrend utgörs av virtuella team eller grupper, vilka kan ses som specialfall av distansarbete. Som i fallet med distansarbete finns olika definitioner. Curşeu, Schalk & Wessel (2008) menar att virtuella team består av två eller fler personer som samarbetar interaktivt för att uppnå gemensamma mål. Åtminstone en medlem arbetar på en annan plats eller organisation och att kommunikation och koordination är baserad på IT. 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 (Curşeu, Schalk & Wessel 2008, 629-630). 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 (Martins, Gilson & Maynard 2004).

Green & Roberts (2010) menar att virtuella organisationer är en av 2000-talets viktigaste innovationer på organisationsnivå, t.ex. genom videokonferenser. De menar att 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 bestå av en mix av dessa kategorier (Green & Roberts 2010, 48).

Distansarbete har inte bara fördelar, utan även nackdelar som isolerade anställda och minskade möjligheter till samarbete mellan personer som sitter på olika platser. Den virtuella organisationen är en lösning på detta problem. Dess nytta är att föra samman ”talented persons, providing international perspectives, and saving millions in travelling costs” (Green & Roberts 2010, 48).

I en framtid kommer kanske virtuella kontor, som påminner om verkliga kontor, att både kunna motverka känslan av social isolering och ge fördelarna av ”face-to-face” interaktion. Då kommer begreppet virtuella team att få en ny innebörd.

6. Avslutning

Det vore kanske dumt att göra om det klassiska misstaget att föreslå det stora genombrottet för distansarbete. 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 IT. Hur många potentiella distansarbetare som finns i en ekonomi är beroende av ekonomins struktur. När allt fler är sysselsatta med kunskapsarbete ökar förutsättningarna. Fördelarna med att tillåta distansarbete för en organisation handlar, förutom att spara på lokalkostnader, 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 vanlig är känslan av social isolering. Därför är också distansarbetet ofta begränsat till 1-2 dagar per vecka.

Kan ökat distansarbete lösa kompetens- och rekryteringsproblem? För enskilda företag i konkurrensen om kompetent personal kan distansarbete utgöra en fördel. Man kan rekrytera personal på långa avstånd om de anställda kan förlägga en betydande del av arbetstiden i hemmet. På samhällsnivå kan det i någon mån betyda bättre matchning på arbetsmarknaden. Det grundläggande problemet med utbudet av utbildade människor med rätt kompetens för arbetsmarknadens behov kan dock inte lösas med distansarbete.

En slutreflexion är att visioner om framtiden ofta visar sig innebära överdrivna förväntningar på genomslaget hos en ny teknologi på kort sikt. På längre sikt tenderar teknik att omforma samhället mer än man kunde ana. Det visar om inte annat att forskningen har en uppgift i att kritiskt analysera framtidsbilder som får stort genomslag i samhället.

Referenser

- Aplund, Rita & Jenni Oksanen (2003), "Functional flexibility strategies: evidence from companies in five small European economies". ETLA Discussion papers No. 874 (www.etla.fi/)
- Arbetsmiljön 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 och 2011. 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: Diadalos.
- Castells, Manuel (2002), *Internetgalaxen. Reflektioner om Internet, ekonomi och samhälle*. 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".
- Felstead, Alan et.al. (2001), "Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses", *Work, Employment & Society*, 15:2.
- Felstead, Alan, Jewson, Nick & Walters, Sally (2005), *Changing Places of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Flecker, J., U. Papouschek & S. Gavroglou (2006), "New forms of work organisation and flexibility in knowledge-based society", in Ursula Huws ed., *The transformation of work in a*

global knowledge economy: towards a conceptual framework. Workpackage 3: Theories and concepts.

Företagens användning av IT 2009, SCB 2010.

Företagens användning av IT 2010, SCB 2011.

Företagens användning av IT 2011, SCB 2012.

Företagens användning av IT 2012, SCB 2013.

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.

Gossas, Markus & Lundqvist, Torbjörn (2010), *Ubikvitär framtid? IT-perspektiv på stat och samhälle*. Forskningsrapport 2010/1, Institutet för Framtidsstudier, Stockholm.

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

Grönlund, Anne (2009), *Flexibilitet, jämställdhet och välfärd – 2000-talets gordiska knut?* Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

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

Hansson, Marika (2004), "Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens", *Arbetsliv i omvandling* 2004:8. Arbetslivsinstitutet.

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.

Karlsson, Jan Ch (2006), "Bra och dålig flexibilitet – en litteraturöversikt." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12:3.

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.

Lundh, Christer (2002), *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*. Stockholm: SNS Förlag.

Lundqvist, Torbjörn (2010), "Visioner om IKT i arbetslivet. Från distansarbete till arbetet var som helst och när som helst?" *Arbetsrapport/Institutet för framtidsstudier* 2010:14.

Magnusson, Lars (2000), *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma.

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", *Teletronikk* 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.

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*, 24:2.

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.

Wheatley, Dan (2012), "Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers", *New Technology, Work and Employment*, 27:3.

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.