

Har ett flexibelt arbetssätt påverkat sjukfrånvarotalet i Sverige?

Med vidare hänsyn till individens välbefinnande.

Has flexible working conditions affected sick-leave rates in Sweden?

With further consideration of the individual's well-being.

Examensarbete för magisterexamen med

huvudområdet Folkhälsovetenskap

Avancerad nivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2024

Student: Jessica Neogard

Handledare: Sakari Suominen

Examinator: Gianluca Tognon

SAMMANFATTNING

Titel:	Har ett flexibelt arbetssätt påverkat sjukfrånvarotalet i Sverige?
Författare:	Neogard, Jessica
Avdelning/Institution:	Avdelningen för folkhälsovetenskap, Institutionen för hälsovetenskaper, Högskolan i Skövde
Program/kurs:	Folkhälsovetenskap: Digital hälsa och kommunikation - magisterprogram, Examensarbete inom folkhälsovetenskap: Digital hälsa och kommunikation A1E, 15 hp
Handledare:	Sakari Suominen
Examinator:	Gianluca Tognon
Nyckelord:	Flexibelt arbetssätt, sjukfrånvaro, välbefinnande, pandemi

Sammanfattning

Introduktion; Forskning visar att ett flexibelt arbetssätt kan minska arbetsrelaterad stress men också öka arbetsbelastning och därmed minska välbefinnandet. Sjukfrånvarotalet har ökat efter pandemin, och ett flexibelt arbetssätt kan öka risken för utmattning och stressrelaterade sjukdomar. Individens personlighet och kön kan också ha en roll i hur ett flexibelt arbetssätt upplevs. Denna studie är av stor relevans för framtidens digitalisering och har hög folkhälsovetenskaplig relevans. Den kan hjälpa till vid utformningen av framtida arbetsmiljöer och policys för att stödja både arbetsgivare och arbetstagare. **Syfte;** Syftet med denna studie är att bidra till förståelsen av hur ett flexibelt arbetssätt har påverkat sjukfrånvarotalet i Sverige och därmed individens välbefinnande. **Metod;** En litteraturöversikt med induktiv ansats som tillämpar self-determination theory (SDT). Sökningar i databaserna Cinahl, Scopus, Medline EBSCO och Web of science. 14 inkluderade artiklar från 2014 och granskade med STROBE eller COREQ. Analysmetoden som har använts är en tematisk analys. **Resultat;** I dagsläget finns inget samband mellan graden av flexibelt arbetssätt och sjukfrånvarotalet bland svenska arbetstagare. Ett flexibelt arbetssätt verkar ha olika inverkan på den arbetsrelaterade stressen och därmed välbefinnandet. **Slutsats;** Sammanfattningsvis visar resultaten inte på något samband men det är en komplex relation mellan ett flexibelt arbetssätt, sjukfrånvaro och välbefinnande bland svenska arbetstagare, särskilt under Covid-19-pandemin när arbetssättet blev påtvingat. Flexibelt arbete har visat sig ha både positiva och negativa effekter på individens hälsa och välbefinnande. Det är viktigt att ta hänsyn till både arbetsrelaterad stress och behovet av social interaktion vid utformningen av flexibla arbetsstrukturer samt att individuella variationer kan förekomma.

ABSTRACT

Title: Has flexible working conditions affected sick-leave rates in Sweden?

Author: Neogard, Jessica

Dept./School: Department of Public Health, School of Health Sciences, University of Skövde

Course: Master Degree Project in Public Health Science: Digital health and communication A1E, 15 ECTS

Supervisor: Suominen, Sakari

Examiner: Tognon, Gianluca

Keywords: Remote work, sick-leave, pandemic, well-being

Abstract

Introduction; Research shows that flexible working conditions can reduce stress but also increase workload and thus reduce well-being. The work environment, including ergonomic conditions and work organization, affects the health and well-being of workers. Sick-leave rates has increased in Sweden after the pandemic and flexible working conditions can increase the risk of burnout and stress-related illnesses. Individuals' personality and gender can also play a role in how flexible working conditions is experienced. This study is of great relevance for the digitalization of the future and has high public health scientific relevance. It can help in the design of future work environments and policies to support both employers and employees. **Aim;** The purpose of this study is to contribute to the understanding of how flexible working conditions affects sick-leave rates in Sweden and thus the individual's well-being. **Method;** A literature review with an inductive approach that applies self-determination theory (SDT). Searches in the databases Cinahl, Scopus, Medline EBSCO and Web of science. 14 included articles from 2014 and are reviewed with STROBE or COREQ. The analysis method that has been used is a thematic analysis. **Results;** Currently, there is no connection between the degree of flexible working conditions and sick-leave among Swedish employees. Flexible working conditions seems to have different effects on work-related stress and thus well-being. **Conclusion;** In summary, the results shows no connection but it is a complex relationship between flexible working conditions, sick-leave and well-being among Swedish workers, especially during the Covid-19 pandemic when the working method was imposed. Flexible working conditions has been shown to have both positive and negative effects on the individual's health and well-being. It is important to consider both work-related stress and the need for social interaction when designing flexible working conditions and that individual variations may occur.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INTRODUKTION	1
1.1	Flexibelt arbetssätt som begrepp	1
1.2	Arbetsmiljö	2
1.3	Sjukfrånvaro och sjuknärvaro	2
1.4	Personlighetens betydelse och könsskillnader	3
1.5	För- och nackdelar med ett flexibelt arbetssätt	3
1.6	Folkhälsovetenskaplig relevans	4
1.6.1	Ett flexibelt arbetssätt för hållbar utveckling	5
1.7	Teoretiskt ramverk	6
1.8	Forskningsläge och problemformulering	7
2	SYFTE	9
2.1	Forskningsfrågor	9
3	METOD	10
3.1	Urval	10
3.2	Datainsamling	11
3.3	Urvalskriterier	12
3.4	Analys	13
4	Etiska överväganden	14
5	RESULTAT	15
5.1	Ett flexibelt arbetssätt under pandemin	17
5.2	Ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro	17
5.3	Arbetsrelaterad stress, ett flexibelt arbetssätt & välbefinnande	18
5.4	Flexibilitetens roll för välbefinnande och arbetsprestation	18
6	DISKUSSION	20
6.1	Resultatdiskussion	20
6.1.1	Ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro	20
6.1.2	Arbetsrelaterad stress, ett flexibelt arbetssätt & välbefinnande	21
6.1.3	Skillnad på frivilligt kontra påtvingat flexibelt arbetssätt.	22
6.1.4	Sammanfattning	23
6.2	Metoddiskussion	23
6.3	Styrkor och svagheter med literatursöversikten	25
6.4	Etiska aspekter	26
6.4.1	Sammanfattning	26
6.5	Slutsats	26

1 INTRODUCTION

En ökning av användningen av ett flexibelt arbetssätt under de senaste tio åren ses i arbetslivet, inte minst på grund av förbättringar med informationskommunikationsteknik (IKT) (Willcocks, 2020) men under pandemin av Covid-19 exploderade arbetssättet och efter pandemin utmanas både arbetsgivare och arbetstagare med att hitta ett flexibelt arbetssätt som gynnar båda parterna.

Pandemin av Covid-19 hade sitt första utbrott i Sverige 2020 och pågick sedan till 2022 (Folkhälsomyndigheten, 2023). Innan pandemin fanns inte ett flexibelt arbetssätt för 85 procent av alla européer. Under pandemin av Covid-19 eskalerade distansarbetet och till följd av detta har ett flexibelt arbetssätt blivit en vardag för många (El Hajal, 2022). Svensk statistik visar att cirka 40 procent av arbetskraften utövade ett flexibelt arbetssätt och cirka 15 procent arbetade hemifrån minst hälften av sina arbetsdagar (Statistikmyndigheten, 2021).

1.1 Flexibelt arbetssätt som begrepp

Ett flexibelt arbetssätt har blivit allt vanligare, särskilt under pandemin (Patitsa et al., 2023). Ett flexibelt arbetssätt syftar till att förbättra balansen mellan arbete och privatliv samt uppfylla organisationens behov genom att använda IKT. Trots detta finns det ingen internationellt accepterad definition av ett flexibelt arbetssätt, och förutsättningarna kan variera mellan organisationer och individer (El Hajal, 2022). Detta arbetssätt verkar ha olika effekter på individers välbefinnande beroende på deras personlighetstyper och den arbetsmiljö de befinner sig i (Patitsa et al., 2023).

Ett flexibelt arbetssätt kan bidra till en upplevelse av mindre stress men kan också öka arbetsbelastningen och därigenom sänka arbetstillfredsställelse och välbefinnande (Ferrera et al., 2022).

1.2 Arbetsmiljö

Arbetsmiljö är ett brett begrepp som innebär allt som arbetare utsätts för när de arbetar. Arbetsmiljön kan relatera till såväl arbetsredskap som luft, buller och ljus och den innefattar psykologiska aspekter, arbetsorganisation samt välbefinnande i arbetet. Forskning för att förbättra kunskapen inom detta område har hög prioritet eftersom vetenskapliga bevis stödjer en koppling mellan arbetsmiljön, hälsa samt personalomsättning (Haraldsson et al., 2022). Av alla yrkesverksamma uppger 25 procent att de har besvär till följd av arbetet men hur dessa är sammanlänkade är oklart och i vilket omfattning ett flexibelt arbetssätt är till fördel eller nackdel. För hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till sina besvär (Arbetsmiljöverket, 2023).

Studier har visat att distansarbete kan leda till ökad fysisk inaktivitet och ökad smärta i nacke, rygg och axlar, särskilt bland dem som arbetar hemifrån (Loef et al., 2022).

Riktlinjer runt ett flexibelt arbetssätt som berör när var och hur människor arbetar, är mer och mer nödvändiga och efterfrågas från såväl arbetsgivare som arbetstagare. Anställda idag har olika arbetsförväntningar, men många organisatoriska policyer och tillvägagångssätt har inte helt anpassats för att tillgodose denna förändring (El Hajal, 2022).

1.3 Sjukfrånvaro och sjuknärvaro

Siffror visar på att sjukfrånvaron har ökat sedan pandemin och visar på rekordsiffror (Försäkringskassan, 2024a). Det flexibla arbetssättet kan leda till att gränserna suddas ut mellan arbete och fritid, vilket kan öka risken för utmattning och arbetsrelaterad stress. Ett flexibelt arbetssätt tros bidra till ökad sjuknärvaro men i form av digital sjuknärvaro. Att inte sjukanmäla sig utan arbeta med sjuknärvaro kan påverka återhämtningen och oklarheter finns kring den långsiktiga effekten av det beteendet (Goni-Legaz et. al., 2023). Det finns ett mönster i färre sjukdagar och nyttjade semesterdagar hos dem som använder sig av ett flexibelt arbetssätt vilket ger dem fler arbetsdagar totalt sett (Willcocks, 2020). Detta kan komma att påverka både sjuknärvaron och sjukfrånvaron i större utsträckning på sikt.

1.4 Personlighetens betydelse och könsskillnader

Individens egenskaper och beteende spelar en avgörande roll för hur lämpat det flexibla arbetssättet är för dem. Faktorer som mindfulness, sociala kontakter och fördelning av ansvar i familjen kan påverka individens hälsa och välbefinnande positivt (Aleem et al., 2023).

Ytterligare en annan aspekt som gör det svårt att fastställa vilken nivå av ett flexibelt arbetssätt som är gynnsamt är hur hanteringen av ett flexibelt arbetssätt kan ha att göra med förmågan att hantera gränserna mellan arbetsliv och privatliv vid distansarbete och vilken nivå som höjer det upplevda välbefinnandet (Ferrera et al., 2022).

Studier indikerar att flexibla arbetssätt kan påverka kvinnor och män olika. Kvinnor tenderar att bära en större börda av familjelogistik, vilket kan leda till minskat välbefinnande och negativa effekter på karriärutveckling (Aleem et al., 2023) vilket även Försäkringskassan (2023) styrker.

Kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns. Störst är skillnad i Sverige visar en europeisk jämförelse där kvinnor har 62 procent högre sjukfrånvaro än män (Försäkringskassan, 2023). Att Sverige har så stora könsskillnader skulle kunna förklaras med att en relativt hög andel kvinnor i Sverige arbetar heltid jämfört med andra europeiska kvinnor men oavsett land tar fortfarande kvinnor ett större ansvar för barn och familj, detta kallas dubbelarbetarhypotesen (Försäkringskassan, 2023)

1.5 För- och nackdelar med ett flexibelt arbetssätt

Arbetsgivaren kan få en gynnsam ekonomi av ett flexibelt arbetssätt då lokalkostnaderna kan minska och andra tillhörande kostnader. Studie innan pandemin visade att produktiviteten ökade hos arbetstagaren vid ett flexibelt arbetssätt liksom en höjd arbetsmoral vilken gynnar båda parterna (Willcocks, 2020).

För vissa kan ett flexibelt arbetssätt bidra till högre flexibilitet och autonomi i hur tiden används, mindre tid spenderad på pendling, ökad prestation och en förbättring i det mentala mående på grund av en förbättrad balansen mellan arbete och privatliv. Men det finns också utmaningar i till exempel sämre ergonomiska förhållanden vid ett flexibelt arbetssätt. Det är vanligare att minst 30 min daglig fysisk aktivitet blir av vid ett flexibelt arbetssätt de dagar som arbetet utförs från hemmet men eventuellt ökar den totala stillasittande tiden (World Health Organization and International Labour Organization, 2021)

Flera studier visar att ett flexibelt arbetssätt kan bidra till en upplevelse av en mindre stressig tillvaro och därmed högre arbetstillfredsställelse och välbefinnande. Däremot finns det

resultat som tyder på att det finns en gräns när ett flexibelt arbetssätt bidrar till en högre arbetsbelastning och därmed lägre tillfredsställelse i arbetet. Vart den gränsen går är svår att säga. En ökning av ett flexibelt arbetssätt är också kopplat till högre nivåer av trötthet (Ferrera et al., 2022).

1.6 Folkhälsovetenskaplig relevans

Studien är av stor relevans för folkhälsovetenskapen då den lyfter fram hur förändringar i arbetsmiljön, särskilt övergången till flexibla arbetssätt, kan påverka individens hälsa och välbefinnande i olika riktningar. 40 procent av Sveriges befolkning arbetar i en flexibel miljö och med hög arbetsbelastning som en av de vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär (Arbetsmiljöverket, 2023), är det viktigt att notera att forskning även indikerar att flexibla arbetssätt kan ha fördelar för att minska stressrelaterade konsekvenser (Ferrera et al., 2022) om det utformas på rätt sätt. Det finns tydliga brister när det kommer till riktlinjer för en sådan arbetsform (El Hajal, 2022), vilket understryker behovet av en noggrann granskning av befintlig forskning.

Det är av betydelse att integriteten, inklusive påverkan på individens fritid och välbefinnande, beaktas i strategier för hälsoarbete kring flexibla arbetssätt då det finns indikationer på att gränser har suddats ut mellan arbete och fritid och är inte alltid gynnsamt (Ferrera et al., 2022).

Genom att analysera sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro kan folkhälsovetenskapen bidra till att förstå hur olika arbetsstrukturer påverkar hälsan på lång sikt. Får vi förståelse utifrån olika aspekter av det flexibla arbetssättet och vad dess konsekvenser får på sjukfrånvaron och individens välbefinnande kan vi forma framtidens arbetsmiljöer och policys för att bättre stödja arbetstagarens behov och hälsa men samtidigt se till att den blir en lönsam och gynnsam miljö för arbetsgivaren.

1.6.1 Ett flexibelt arbetssätt för hållbar utveckling

Ett flexibelt arbetssätt möter Agenda 2030 inom bland annat målområdena 3, 5 och 8.

Målområde 3 innebär god hälsa och välbefinnande (United Nations Development Programme (UNDP), 2024). Genom att identifiera faktorer och skapa policys för ett flexibelt arbetssätt kan forskningen bidra till god hälsa och ökat välbefinnande hos arbetstagaren. WHO (2021) menar på att varje land bör ha en egen digitaliseringspolicy utifrån sina förutsättningar.

Med ett flexibelt arbetssätt har nya utmaningar kommit inom området jämställdhet (Wahlström et al., 2023). Målområde 5 syftar till att främja till jämställdhet vilket studien kan bidra till genom att analysera könsskillnader och deras inverkan på arbetsvillkor och hälsa. Alla människor har rätt till anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och genom att utforska hur olika arbetsstrukturer påverkar arbetsmiljö och produktivitet kan målområde 8 uppfyllas.

Förutom dessa målområden skulle forskningen kunna bidra till att bromsa klimatförändringarna vilket faller inom målområde 13. Regeringskansliets (2024) digitaliseringsstrategi säger bland annat att prion är att bromsa klimatförändringarna genom att minska på pendlingen till arbetet. Minskar vi på behovet av kontorslokaler skulle vi kunna spara på naturens resurser (målområde 12) (UNDP, 2024).

En annan viktig aspekt är hur ett flexibelt arbetssätt skulle kunna öka tillgängligheten på arbetsmarknaden och främja social inkludering vilket i sin tur skulle kunna minska ojämlikheter på arbetsmarknaden och dessutom bidra till karriärsutveckling för individer vilket bland annat faller inom målområde 10 (UNDP, 2024)

Denna systematiska litteraturöversikt tar hänsyn till en hållbar utveckling och de globala målen som Agenda 2030 (UNDP, 2024) har satt upp på flera sätt.

1.7 Teoretiskt ramverk

Denna litteraturöversikt använde en induktiv ansats vilket innebär att generella slutsatser gjordes utifrån de insamlade artiklarna (Fejes & Thornberg, 2019). Till hjälp har Self-determination theory (SDT) använts som en förklarande teori (Ryan & Deci, 2017). STD är en multidimensionell teori som samlar in, bearbetar och sammanställer information för att begripliggöra väsentlig information kring motivation. (Gagnè et. al., 2022).

Enligt teorin om STD måste tre psykologiska behov tillgodoses för att motivera arbetarna på ett korrekt sätt och säkerställa att de presterar optimalt och upplever välbefinnande. Gagnè et al., (2022) sammanfattar dessa som behovet av att känna sig kompetent, tillgodose behovet av autonomi och behovet av ett meningsfullt sammanhang. STD skiljer på olika typer av motivation, inre motivationen, yttre motivation eller omotiverad (Gagnè et. al., 2022).

SDT används som en förklarande teori då den specifikt syftar till att både anställdas prestationer och deras välbefinnande påverkas av vilken typ av motivation de har för sina jobbaktiviteter. SDT hävdar att olika typer av motivation har funktionellt olika katalysatorer, följder och konsekvenser (Ryan & Deci, 2017).

Denna teori kan bidra till att förstå hur individens förmåga att hantera gränserna mellan arbete och privatliv påverkar deras upplevda välbefinnande vid distansarbete.

Genom detta teoretiska ramverk hoppas studien kunna bidra till en djupare förståelse för de komplexa sambanden mellan arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, individens välbefinnande och sjukfrånvaro efter pandemin och införandet av flexibelt arbetssätt.

1.8 Forskningsläge och problemformulering

Det finns många fördelar med ett flexibelt arbetssätt för företag, så som minskade kontorskostnader och även miljömässiga fördelar som till exempel minskade utsläpp (Fererra et al., 2022). Idag ses både för- och nackdelar för både arbetstagare och arbetsgivare men redan 2014 sågs samma resultat från Galea et al., och även efter pandemin och tio år senare är evidensen inom området spretigt.

Ett flexibelt arbetssätt erbjuder generellt en flexibilitet men det plötsliga skiftet till ett mer påtvingat flexibelt arbetssätt under pandemin covid -19 och de nyskapade hemmakontoren ledde sannolikt till nya och intensiva påfrestningar i arbetsroller, i de fysiska arbetsmiljöerna och i det sociala sammanhanget hemma. Relationer mellan arbetskrav, arbetsresurser och arbetsrelaterad utmattning under ett läge när en pandemi inte var närvarande är noga forskat på. Dock tyder vissa nya bevis på att dessa förkunskaper inte kan direktöverföras till ett flexibelt arbetssätt, då det flexibla arbetssättet som skapades i många yrkesroller under pandemi har skapat nya problem och intensifierar befintliga problem (Weber et al., 2023) men skulle också kunna agera som främjande med rätt förutsättningar. Ett flexibelt arbetssätt höjer det upplevda välbefinnandet för många i och med möjligheten att hantera gränserna mellan arbetsliv och privatliv vid ett flexibelt arbetssätt. Förmågan att hantera gränserna mellan arbetsliv och privatliv vid ett flexibelt arbetssätt verkar vara avgörande för det upplevda välbefinnandet. Däremot verkar resultatet av studier generera olika utfall beroende på de strategiska val som görs inom organisationen vid planering av införandet av ett flexibelt arbetssätt. Pandemin skapade en akut situation och tvingade många att byta till ett flexibelt arbetssätt men nu finns det tid att kalibrera om och skapa policys med hänsyn till både organisationens och den anställdes välmående (Fererra et al., 2022).

Det finns kopplingar till hälsobesvär när arbetslivet påverkar privatliv och när arbetslivet inkräktar på integriteten. Faktorer som kan påverka toleransen för ett flexibelt arbetssätt är strukturella faktorer, såsom arbetssätt, psykosociala förhållanden och dess lämplighet för att möta individers behov. Miljöfaktorer så som hemmakontorets utformning kan påverka toleransen och här spelar det sociala nätverket som verkar i en miljö in, till exempel närvaron av familj har en betydande roll. Under rätt förhållande kan distansarbete vara positivt och innan pandemin visade många studier på en känsla av kontroll när möjlighet till distansarbete var möjligt. Nyare forskning tyder på att arbetskraven har ändrats sedan pandemin och när arbetet kan göras överallt blir känslan att det aldrig tar slut ett faktum. En välfungerande organisation, god kommunikation med kollegor och feedback bidrar till mindre risk för

arbetsrelaterad trötthet. När det till exempel kommer till kön verkar kvinnor låta familjen i större utsträckning inkräkta på arbetstiden medan distansarbete för män kan ses som en möjlighet att arbeta längre eller mer fokuserat sätt. Möjlighet till avskildhet när du arbetar hemifrån verkar vara en bidragande faktor för hur ett flexibelt arbetssätt upplevs. Weber et al. (2023) studie tyder på att arbeta hemifrån med barn närvarande kan påverka välbefinnandet negativt och därmed öka risken för ohälsa.

Ett paradigmskifte skedde under pandemin där det har blivit viktigare att göra arbetet kontra vart arbetet sker (El Hajal, 2022). El Hajal (2022) menar på att hur framgångsrik implementering av ett flexibelt arbetssätt är, beror i hög grad på graden av autonomi den anställda upplever och en förmodad kultur av förtroende och medkänsla som organisatoriska ledare kan skapa.

Studier som är gjorda kring flexibla arbetsförhållanden visar på många fördelarna för både organisationer och den anställda, såsom att minska miljöpåverkan genom färre turer till och från arbetet, spara kostnader, flexibilitet, självständighet och att bidra till arbetslivsbalans. Ändå visar forskning också på potentiella nackdelar som bland annat ergonomiska risker för de anställda och utökad tillgänglighet där arbetstider överskrids. Övergång till nya arbetsformer för organisationer och den anställda kan öka arbetsbelastning som leder till en konflikt mellan den personliga sfären och arbetslivet vilket kan leda till ökad stress och minskat välbefinnande för arbetstagaren (El Hajal, 2022).

Ett flexibelt arbetssätt kan både öka och minska arbetsrelaterad stress och påverka den psykiska hälsan både positivt och negativt. Forskning inom området skulle kunna bidra till att utforma strategier för att förebygga arbetsrelaterad stress på grund av ett flexibelt arbetssätt. Forskning inom området skulle också kunna bidra till att hitta strategier för en fungerande arbetslivsbalans. I och med det ökade användandet av ett flexibelt arbetssätt under pandemin av Covid-19 och därefter det flexibla arbetssättets ökande popularitet, är syftet med denna litteraturöversikt att bidra till en förståelse hur dessa förändringar har påverkat sjukfrånvaron hos arbetstagare i Sverige. Genom att tillämpa SDT kommer studien förhoppningsvis åt en djupare förståelse för hur ett flexibelt arbetssätt kan påverka sjukfrånvaron och välbefinnandet sett utifrån motivation och engagemang.

2 SYFTE

Syftet med denna litteraturoversikt är att bidra till förståelsen om ett flexibelt arbetssätt som accelererade under Covid-19-pandemin har påverkar sjukfrånvaron i Sverige och därmed individens välbefinnande.

2.1 Forskningsfrågor

1. Finns det ett samband mellan graden av flexibelt arbetssätt och sjukfrånvarotalet bland svenska arbetstagare?
2. Hur påverkar arbetsrelaterad stress och ett flexibelt arbetssätt individens välbefinnande?

3 METOD

Denna litteraturöversikt använde sig av en induktiv ansats vilket betyder att ingen hypotes var uppställd innan den tematiska analysen gjordes (Fejer & Thornberg, 2019) och Self determination theory (STD) (Ryan & Deci, 2017) användes som teoretiskt ramverk för att förklara resultatet. Metoden syftade till att systematiskt söka, tolka och organisera insamlade data där Karolinska Institutet (KI) (2024) steg-för-steg guide rekommenderas att följa vid ett examensarbete med en systematisk litteraturöversikt. Vid en strukturerad litteraturöversikt är det viktigt att syftet är tydligt formulerat, för att kunna besvaras genom att systematiskt identifiera, inkludera, värdera och analysera data som är relevant utifrån syftet (Statensberedning för medicinsk och social utvärdering SBU, 2023). I analysarbetet ansågs en tematisk analys (Braun & Clark, 2006) vara lämplig för att finna svar på syftet.

Studien inleddes med att ett tydligt syfte och forskningsfrågor formades. I det här fallet ansågs en systematisk litteraturöversikt vara lämplig för att besvara syftet.

3.1 Urval

Inklusionskriterier för studien var originalartiklar i vetenskapliga tidskrifter och publicerade tidigast 2014 för att få relevant datamaterial. Publikationsdatum valdes för att se hur resonemanget gick innan pandemin av covid -19, under och efter eftersom det innan pandemin inte var utbrett med ett flexibelt arbetssätt.

De vetenskapliga databaserna valdes ut utifrån kriteriet att de skulle innehålla artiklar som berör syftet. I det här fallet ansågs Cinahl, Scopus, Medline EBSCO och Web of science uppfylla kraven. Inklusionskriterier för artiklarna var att de berörde nyckelorden så som ett flexibelt arbetssätt och välbefinnande. Alla tidskrifter som artiklarna var publicerade i kontrollerades via Ulrichweb (2024) som är en databas med detaljerad information om tidskrifter.

Granskningsmallar från antingen STROBE (2024) eller COREQ (2024) tillämpades på alla artiklar och endast de som uppfyllde kraven via granskningsmallarna är inkluderade i den systematiska litteraturöversikten. Vilken granskningsmall som tillämpades berodde på studietyp.

Artiklar som inte ansågs svara på syftet vid rubriken eller sammanfattningen exkluderades samt om de inte var publicerade i en tidskrift som var godkänd via Ulrichweb (2024). Eller om de inte uppfyllde majoriteten av kraven från någon av granskningsmallarna exkluderades artikeln. Dubletter i de olika databaserna exkluderades från totala antalet artiklar.

3.2 Datainsamling

Datainsamlingen gjordes i de fyra vetenskapliga databaserna Scopus, Web of Science, PubMed och Cinahl. Databaserna valdes ut då databaserna innehöll ämnesområden som var passandeför utifrån syftet. Litteratursökningar skedde mellan den 8 och 14 april 2024. För en heltäckande bild av studiens område, krävs sökningar i olika databaser (Backman, 2008). Totalt kom 42 artiklar fram under sökningen som ansågs relevanta utifrån syftet. 14 artiklar valdes sedan ut till den systematiska litteraturöversikten (se bilaga 1).

För att få fram nyckelord till sökningen användes syftet med litteraturöversikten och utifrån det skapades sökblock (KI, 2024). När sökorden identifierats via syftet skapades synonymer av orden och översattes till engelska. Synonymer skapades både genom att använda förslag från Word, sökningar i Nationalencyklopedin samt att testsöka i databaserna för att hitta nyckelord via andra artiklar.

Tabell 1. Schematisk bild över sökblock

Nyckelord

sjukfrånvaro	Flexibelt arbetssätt	pandemi	välbefinnande
--------------	----------------------	---------	---------------

Synonymer och engelska termer till nyckelord/keywords

absence for sickness	remote working	pandemi	employees wellbeing
sickness absence	work environment	pandemic	well-being
absence due to illness	telecommunting	pandemia	sense of well-being
Sick-leave	teleworking	COVID-19	health
Presenteeism (sjuknärvaro)	Office space	covid	comfort
Work from home	Hybrid work		Work-life balance
	home-based telework		Systematic Work Environment Management
	e-work		Work-life boundary

PRISMA (2024) flödeschema var till hjälp för att skapa en struktur under sökningen men användes enbart som inspiration och inte i sin helhet. Sammanfattningen på samtliga intressanta artiklar lästes igenom och en sökbeskrivning finns i bilaga 1. När sammanfattningen hade lästs igenom gjordes en bedömning om fulltexten var intressant utifrån syftet.

I varje databas undersöktes eventuella söktips för att skapa en anpassad sökning i varje databas. Olika databaser har olika sätt att söka i, till exempel på hur booleska operatörer som AND eller OR vilket sökningarna försökte ta hänsyn till.

3.3 Urvalskriterier

Inklusionskriterier för studien var originalartiklar i vetenskapliga tidskrifter och publicerade senast 10 år bakåt i tiden. Detta för att försöka se hur utvecklingen har skett innan, under och efter pandemin. Inklusionskriterierna för studien var att artiklarna berörde området ett flexibelt arbetssätt, sjukfrånvaro, välbefinnande och/eller pandemin.

Tidskrifterna var tvungna att vara registrerade som tillförlitliga hos Ulrichweb (2024), vilket är en databas med detaljerad information om tidskrifter.

Alla artiklar genomgick en granskningsmall från antingen STROBE (2024) eller COREQ (2024) beroende på om studien var kvalitativ eller kvantitativ. De artiklar som exkluderades uppfyllde inte kraven hos Ulrichweb (2024) eller bidrog inte till studiens syfte. Inkluderande artiklar presenteras i bilaga 2.

3.4 Analys

Studien har analyserats utifrån en tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analys är en metod för att identifiera, analysera och rapportera mönster (teman) inom data (Braun & Clark, 2006). Analysmetoden valdes då den ger en lättillgänglig och flexibel analys av data. Den tematiska analysen följde de sex stegen rapporterade av Braun och Clark (2006). Analyser är inte linjär utan kunde gå fram och tillbaka mellan stegen (Braun & Clark, 2006).

Analysen inkluderade följande sex steg:

Steg 1: Första steget var att göra sig bekant med det insamlade materialet genom upprepad genomläsning, samt att utforska materialet för meningsenheter.

Steg 2: Sedan genererades koder baserat på meningsfullhet som identifierats i det insamlade materialet.

Steg 3: Under följande steg analyserades och sorterades koderna, samt sorterades dessa in i olika kategorier och teman. I detta steg kom koder som uppfattas som irrelevanta att sorteras bort och vissa slogs ihop.

Steg 4: Utvärdering av de teman som hade tagits fram från det insamlade materialet och utvärderade dem för att skapa ett tydligt mönster.

Steg 5: Här definierades och namngavs teman som framkommit från analysen och en detaljerad analysbeskrivning skapades för varje tema.

Tabell 2 Exempel på datautdrag och kod

Datautdrag	Kod
Moreover, supervisor social support attenuated adverse effects of telework on perceived productivity, work engagement, and social isolation via reduced knowledge sharing	Påverkan av distansarbete och flexibelt arbetssätt under pandemin
Among those who are propense to work remotely, the highest proportion is in the 36–49 year old range. It was expected that young people had higher opportunities to do remote work, but only 22% of those under 28 years can do it.	Flexibilitetens roll för välbefinnande och arbetsprestation

Steg 6: Till slut skapades en slutlig analys av teman, och rapportskrivningen påbörjades med presentation av resultaten relaterat till syfte och frågeställning.

4 Etiska överväganden

Etik är en central del i all typ av forskning och Vetenskapsrådets “God forskningssed” (2017) har valt att sammanfatta etiska normer och värderingar som även är vedertagna i samhället. Dessa sammanfattas i åtta punkter som säger att “du ska tala sanning om din forskning”, “du ska medvetet granska och redovisa utgångspunkterna för dina studier”, “du ska öppet redovisa metoder och resultat, “du ska öppet redovisa kommersiella intressen och andra bindningar, “du ska inte stjäla forskningsresultat från andra, “du ska hålla god ordning i din forskning, bland annat genom dokumentation och arkivering, “du ska sträva efter att bedriva din forskning utan att skada människor, djur eller miljö, “du ska vara rättvis i din bedömning av andras forskning”.

Dessa punkter togs hänsyn till i valet av studier som inkluderas i litteraturgranskningen för att försäkra att all forskning som analyseras och presenteras har utförts på goda etiska grunder vilket även vald granskningsmall belyser och stämmer överens med SBU:s metodbok (2023).

Samtliga inkluderade artiklar redovisas i resultatet. Åsikter eller förförståelse som kan påverka urval av artiklar eller resultat kommer att diskuteras och tas hänsyn till. Detta för att så långt som möjligt kunna bibehålla objektivitet (KI, 2024).

Denna studie är en granskning av existerande forskning och originalartiklar. Då detta är ett examensarbete på magisternivå så krävs ingen etikprovning. Urvalet av artiklar för inkludering i granskningen baseras på att etiska aspekter och att etisk provning redogjorts i de studier som inkluderas. Inga personuppgifter kommer att hanteras.

5 RESULTAT

Systematiska litteraturöversikten inkluderar 14 originalartiklar från länderna Italien, Taiwan, Österrike, Sverige, England, Spanien, Schweiz och Norge. Alla studier syftade till att undersöka olika aspekter av ett flexibelt arbetssätt innan, under eller efter pandemin av Covid –19. Artiklarna var både kvalitativa- och kvantitativa studier.

För att få en koppling till sjukfrånvaron i Sverige har senaste statistiken från Försäkringskassan (2024) inkluderats i litteratursökningen men ingår inte i sammanställningen av artikelsökningen.

För sammanställning av artikelöversikten och förekomst av nyckelord, se tabell 3 och tabell 4 visar nyckelord kopplat till teman. Dessa finns på nästa sida. I bilaga 3 presenteras en resultatöversikt.

Tabell 3 Förekomst av nyckelord

Författare (år)	Sjukfrånvaro	flexibelt arbetssätt	pandemi	välbefinnande
Astorquiza-Bustos & Quintero-Peña (2023)		x		x
Westerlind et al. (2021)	x		x	
Labrecque et al., (2023)		x	x	x
Kaltiainen & Hakanen (2023)	x	x	x	x
Felstead & Henseke (2017)		x		x
Chuang et al (2023)	x	x		x
Prati (2024)		x		
Hodzic et al., (2023)	x	x	x	x
Vilhelmsson & Thulin (2016)		x		x
Rohwer et al (2024)		x	x	x
Marikyan et al (2024)		x		x
Shimura et al (2021)	x	x	x	x
Galliker et al. (2024)	x	x	x	x
Borge et al (2023)	x	x		

Tabell 4 nyckelord kopplat till teman.

Nyckelord	Teman
Välbefinnande	<i>Påverkan av arbetsrelaterad stress och flexibelt arbetssätt på välbefinnande</i>
Pandemin	<i>Påverkan av distansarbete och flexibelt arbetssätt under pandemin</i>
Sjukfrånvaro	<i>Sambandet mellan flexibelt Arbetssätt och sjukfrånvaro</i>
Flexibelt arbetssätt	<i>Flexibilitetens roll för välbefinnande och arbetsprestation</i>

5.1 Ett flexibelt arbetssätt under pandemin

Under Covid-19-pandemin har distansarbete och flexibla arbetsstrukturer fått ökad uppmärksamhet. Resultaten visar att distansarbete och flexibelt arbete har haft både positiva och negativa effekter på arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande. Hodzic et al. (2023) påpekar att arbetslivsbalans, stress och välbefinnande påverkades av distansarbete, men effekterna varierade beroende på arbetsarrangemanget och engagemang från närmaste chef och kollegor vilket även Kaltiainen & Hakanen (2023) visar på i sina resultat. Vilhelmsson & Thulin (2016) visar att innan pandemin fanns det liknande upplevelse. Däremot var ett flexibelt arbetssätt inte lika förekommande bland gemeneman utan förekomsten var främst bland högre uppsatta.

5.2 Ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro

I Sverige har en ökning skett av sjukfrånvaron och har nått rekordnivåer (Försäkringskassan, 2024a). I augusti 2020 var sjukfrånvaron på grund av stress lägre än innan pandemin. Forskningen visar en komplex relation mellan graden av flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro bland arbetstagare där även ett historiskt mönster av sjukfrånvaro spelar in på hur ett flexibelt arbetssätt påverkar sjukfrånvaron hos arbetstagaren. Även ålder, födelseland, befattning och civilstånd påverkar sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro (Westerlind et al., 2021). Shimura et al. (2021) samt Westerlind et al. (2021) observerade en minskning i sjukfrånvaro i samband med ett flexibelt arbetssätt. Däremot menar Shimura et al (2021) på att en ökning av sjukfrånvaro kan förekomma och att en negativ effekt kan ses om arbetet skulle övergå till hemarbete på heltid. Dock finns det studier, som Astorquiza-Bustos et al. (2023) och Kaltiainen & Hakanen (2023), som indikerade att trots en minskning av sjukfrånvaro, kunde ett flexibelt arbete också öka stressnivåer och påverka välbefinnandet negativt om ett flexibelt arbetssätt var påtvingat och att familjeförhållanden kan vara en avgörande faktor för hur arbetssättet fungerar. Detta kan kopplas till SDT, där autonomi är en nyckelaspekt för att främja välbefinnande. Anställdas upplevelse av autonomi i att välja sina arbetstider och arbetsplats kan vara en bidragande faktor till dessa positiva effekter. Kaltiainen & Hakanen (2023) menar på att enbart fokusera på hur man främjar arbetsengagemang och förhindrar utbrändhet på jobbet, överskuggar sannolikt andra tillstånd av ohälsa och hindrar därmed utvecklingen av en mer holistisk förståelse av välbefinnande på jobbet som till exempel att arbetstristess kan öka eller distans till sociala sammanhang och

interaktioner. Galliker et al., (2024) visar att tillgången till ett flexibelt arbetssätt kan påverka sjukfrånvaron positivt, särskilt på arbetsplatser med kontorslandskap.

5.3 Arbetsrelaterad stress, ett flexibelt arbetssätt & välbefinnande

Arbetsrelaterad stress och ett flexibelt arbetssätt har en betydande inverkan på individens välbefinnande. Labrecque et al. (2023) observerade både positiva och negativa effekter av ett flexibelt arbetssätt under pandemin. Negativa aspekter kunde vara att arbetssättet inte var självvalt, att lämpad IKT-utrustning inte fanns tillgänglig samt brist på sociala interaktioner. Positiva aspekter var närvaron av hur närmaste chef där täta avstämningar var avgörande samt känslan av frihet. Rohwer et al (2024) fynd visar att chefer och arbetstagare kan ha olika uppfattning om hur ett flexibelt arbetssätt upplevs. Rohwer et al., (2024) lägger stor vikt på att den arbetsrelaterade stressen kan öka med ett flexibelt arbetssätt om inte kommunikationen sker ansikte mot ansikte emellanåt. Felstead & Henseke (2017) visade redan innan pandemin, att svårigheter kan finnas i att begränsa sin arbetstid och det i sin tur kan påverka arbetsrelaterad stress negativt. SDT betonar betydelsen av att möta individens behov av kompetens för att främja välbefinnande (Ryan & Deci, 2017) vilket skulle kunna påverkas av för hög arbetsrelaterad stress. Studien av Marikyan et al. (2024) visade att arbetet i en anpassad IKT-miljö i hemmet hade både positiva och negativa effekter på produktivitet och välbefinnande hos deltagarna men var kopplad till vilket syfte arbetssättet hade vilket Labrecque et al., (2023) instämmer på. Beroende på hur ett flexibelt arbetssätt införs kan det tas emot olika, till exempel under pandemin när införandet blev omfattande och plötsligt gav det en negativ påverkan på välbefinnandet för många. Galliker et al. (2024) påpekar att ökad användning av distansarbete och flexibla arbetssätt inte nödvändigtvis resulterade i förbättrat välbefinnande och att relationen var komplex samt att skillnader kan finnas mellan män och kvinnor.

5.4 Flexibilitetens roll för välbefinnande och arbetsprestation

Flexibiliteten som ett flexibelt arbetssätt erbjuder har visat sig ha en betydande roll för individens välbefinnande och arbetsprestation (Chuang et al.,2023). Prati (2024) noterade att trots fördelarna med flexibelt arbetssätt, kunde vissa negativa aspekter, såsom svårigheter att koppla av från arbetet, påverka individens välbefinnande negativt. Chung et al (2023) styrker detta att beroende på familjeförhållande kan ett flexibelt arbetssätt öka känslan av ensamhet

eller öka stressnivån men att god kommunikation är viktigt och därmed kan ett flexibelt arbetssätt bidra positivt på välbefinnandet och arbetsprestationen. Astorquiza-Bustos et al. (2023) studie visade att det var mindre vanligt att arbeta flexibelt som ung eller äldre. En annan aspekt som har uppmärksamrats är den sociala interaktionens betydelse för välbefinnandet vid distansarbete. Labrecque et al. (2023) påpekade att bristen på social interaktion, särskilt under pandemin, kunde vara skadlig för välbefinnandet. Enligt SDT är social interaktion och relationer viktiga för att uppfylla individens behov av samhörighet (Ryan & Deci, 2017).

En för låg social interaktion kan därmed minska individens upplevelse av välbefinnande.

6 DISKUSSION

Syftet med denna studie var att bidra till förståelsen av hur ett flexibelt arbetssätt som accelererade under Covid-19-pandemin har påverkar sjukfrånvaron i Sverige och därmed individens välbefinnande samt vad ett flexibelt arbetssätt har för samband med den arbetsrelaterade stressen och välbefinnandet.

6.1 Resultatdiskussion

Litteraturoversikten belyser en komplex relation mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro bland svenska arbetstagare, vilket blir särskilt tydligt efter Covid-19-pandemin. En viktig aspekt är den statistiska ökningen av sjukskrivningar på grund av arbetsrelaterad stress, vilket indikerar att eventuellt har vårt arbetssätt som har skapats utifrån pandemin en betydande påverkan på arbetsrelaterad hälsa och välbefinnande (Försäkringskassan, 2024a). Innan pandemin visade forskning att ett flexibelt arbetssätt kunde vara fördelaktigt genom ökad produktivitet och minskad sjukfrånvaro (Willcocks, 2020). Emellertid har data från senare tidpunkter, särskilt från 2023 och början av 2024, avslöjat en dramatisk ökning av sjukskrivningar på grund av stress (Försäkringskassan, 2024a) vilka kopplingar som finns till ett flexibelt arbetssätt är oklart.

6.1.1 Ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro

Statistik från augusti 2020 visar att antalet sjukskrivningar på grund av stress var lägre och jämförbart med nivåerna för cirka tio år sedan för både män och kvinnor (Försäkringskassan, 2024). Före pandemin visade studier att distansarbete kunde öka produktiviteten och minska sjukfrånvaron, samtidigt som det innebar kostnadsbesparingar för företag (Willcocks, 2020). Emellertid visar data från samma period 2023 en markant ökning med nästan 10 000 fler sjukskrivna på grund av stress. Vid början av 2024 nådde siffrorna för sjukskrivningar på grund av stress rekordnivåer (Försäkringskassan, 2024a).

Sjukfrånvaro påverkas av ålder (Försäkringskassan, 2023). Exempelvis får en hög sysselsättningsgrad bland äldre en stor betydelse eftersom sjukfrånvaron stiger med åldern. Omvänt bidrar en hög sysselsättningsgrad till att fler personer med högre risk för sjukfrånvaro anställs, vilket leder till en högre sjukfrånvaro. En svag arbetsmarknad och låg sysselsättning kan också innebära att anställda i möjligaste mån undviker sjukfrånvaro för att inte belasta relationen till arbetsgivaren genom en så kallad disciplinerings effekt. Att kvinnor oftare

arbetar i lägre positioner och andra yrken än män i dessa länder kan ha bidragit till att ytterligare förstärka kopplingen mellan sjukfrånvaro och sysselsättningsgrad för kvinnor (Försäkringskassan, 2023).

Resultaten visar inte på något samband då få studier tar upp sambandet i dagsläget men resultatet tyder på en komplex relation mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro bland arbetstagare. De effekterna som kan ses är att ett flexibelt arbetssätt verkar både kunna minska och öka sjukfrånvaron. Exempelvis visade Shimura et al. (2021) och Westerlind et al. (2021) på en minskning av sjukfrånvaro i samband med flexibla arbetssätt, medan andra studier, såsom Kaltiainen & Hakanen (2023), påpekade att flexibla arbetssätt även kunde öka stressnivåerna och därigenom påverka sjukfrånvaron negativt. De effekter som framkom visar på att individuella faktorer som ålder, civilstånd inkluderat familjeförhållanden och arbetsroll kan påverka sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro.

6.1.2 Arbetsrelaterad stress, ett flexibelt arbetssätt & välbefinnande

Resultaten visar att arbetsrelaterad stress och flexibla arbetssätt har en betydande inverkan på individens välbefinnande. Studier som Labrecque et al. (2023) och Marikyan et al. (2024) observerade både positiva och negativa effekter av ett flexibelt arbetssätt på välbefinnandet. Det betonas att flexibilitetens införande och hantering kan vara avgörande för att minimera negativa konsekvenser och främja positiva aspekter av välbefinnandet hos anställda. När det kommer till hanteringen har omgivningen en stor betydelse för engagemanget och påverkar i hög grad drivet i arbetet. Detta är även en del av SDT som Ryan & Deci (2017) beskriver, att det yttre engagemanget påverkas av omgivningens olika påtryckningar och skulle kunna skapa olika grad av motivation trots samma förutsättningar. Här visar också flera studier, bland annat Parti (2024) på att effekten kan bli olika beroende på hur familjeförhållandet ser ut. Astorquiza-Bustos et al. (2023) studie visade att det var mindre vanligt att arbeta flexibelt som ung eller äldre vilket tyder på att de som väljer och har möjlighet till ett flexibelt arbetssätt i högre utsträckning är arbetstagare "mitt i livet" där troligtvis många har familj vilket skulle kunna påverka effekten av ett flexibelt arbetssätt och hur arbetssättet upplevs. STD bygger på att motivationen påverkas av olika faktorer (Ryan & Deci, 2017) och dessa faktorer skulle kunna vara olika viktiga i olika skeden i livet. Hodzic et al. (2023) visade på att god kommunikation är viktigt vid ett flexibelt arbetssätt. Vilket också är viktigt för att människor ska uppleva samhörighet behöver känslan av att vara integrerad i en grupp finnas (Ryan & Deci, 2017). STD menar att autonomi, samhörighet och kompetensutveckling är förutsättningar för att välbefinnande, utveckling och prestation ska ske och sker inte detta utan

en frustration sker kommer den mentala hälsan och prestationen påverkas (Ryan & Deci, 2017).

Den ökande förekomsten av stressrelaterad psykisk ohälsa som huvudsaklig orsak till sjukskrivningar indikerar behovet av att noggrant överväga konsekvenserna av flexibla arbetssätt på individnivå och organisatorisk nivå. Att hantera denna utmaning kräver inte bara tydliga policys och riktlinjer för arbetsmiljön utan också en ökad medvetenhet om hur könsskillnader och dubbel arbetsbörda kan påverka hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Försäkringskassan, 2023). Vid en för stor arbetsrelaterad stress kommer kompetensutveckling att åsidosättas vilket enligt STD (Ryan & Deci, 2017) påverkar motivation och engagemang som i sin tur skulle kunna påverka sjukfrånvaron.

6.1.3 Skillnad på frivilligt kontra påtvingat flexibelt arbetssätt.

Idag står psykisk ohälsa – främst stressrelaterad psykisk ohälsa, för över hälften av alla längre sjukfall. Stressrelaterad psykisk ohälsa har ökat. Fram till millenniumskiftet berodde sjukskrivningarna främst på problem i rörelseorganen så som ryggont medan psykisk ohälsa som är stressrelaterad numer är den primära orsaken. Även om psykisk ohälsa är det främsta orsaken till sjukskrivningar har män i större utsträckning sjukfrånvaro på grund av problem i rörelseorganen som till exempel ryggont (Försäkringskassan, 2023)

STD som teori stämmer in med att påtvingade situationer så som när Covid -19 skapade ett påtvingat förhållningssätt till ett flexibelt arbetssätt ger negativa effekter (Labrecque et al., 2023). Behov av autonomi definieras som en benägenhet att bete sig på ett självreglerat och självorganiserat sätt som inte innebär att man blir pressad eller tvingad utan snarare agerar efter egen vilja eller fullt ut stödjer individens egna önskemål (Ryan & Deci, 2017). Känslan av autonomi minskade eller försvann helt under pandemin vilket tyder på att om positiva effekter ska uppnås av ett flexibelt arbetssätt behövs en viss individuella anpassning.

Mellan 2019 till 2023 ökade sjukfrånvaro med stressrelaterad koppling med 29 procent. Kvinnor är mer utsatta än män. Dålig arbetsmiljö och dubbel arbetsbörda tros vara orsak till kvinnors högre sjukfrånvaro (Försäkringskassan, 2023). Försäkringskassan (2023) menar på att en vanlig förekomst idag är att kvinnor dubbelarbetar och ett flexibelt arbetssätt minskar sjukfrånvaron men ökar sjuknärvaron (Shimura et al., 2021) vilket på sikt troligtvis också bidrar till sjukfrånvaro. Samma mönster ses om män utsätts för dubbel arbetsbörda. allt fler upplever negativ stress på arbetet, det vill säga en obalans mellan ökande krav och tillräckliga resurser i form av exempelvis autonomi, lärande och socialt stöd vilket bidrar negativt till motivation och engagemang på arbetet (Ryan & Deci, 2017), här skulle tydliga riktlinjer för när arbetet sker

vid ett flexibelt arbetssätt vara avgörande. Arbetsplatsen är en självklar arena för förebyggande arbetsmiljöarbete. Sjukfrånvaron är en aspekt att följa för att läsa av välbefinnandet på arbetsplatsen. Andra tecken på hur väl arbetsplatsen fungerar är kvalitetsaspekter, personalomsättning och rekryteringsmöjligheter som alla är viktiga indikatorer att följa för att läsa av välbefinnandet på arbetsplatsen (Försäkringskassan, 2023b).

6.1.4 Sammanfattning

Resultaten från olika studier ger en nyanserad bild av hur flexibla arbetssätt kan påverka sjukfrånvaro. Vissa forskare, såsom Shimura et al. (2021) och Westerlind et al. (2021), observerade en minskning av sjukfrånvaro i samband med flexibla arbetssätt. Medan andra studier, exempelvis Kaltiainen & Hakanen (2023), betonar att flexibla arbetssätt också kan öka stressnivåerna och därmed negativt påverka sjukfrånvaron. Det är uppenbart att individuella faktorer, såsom olika typer av motivation, ålder, civilstånd och arbetsroll, kan spela en betydande roll för hur flexibla arbetssätt påverkar sjukfrånvaron. Resultatet är väldigt spretigt och kan ha att göra med att inga tydliga riktlinjer finns.

Genom att integrera teoretiska perspektiv, såsom SDT (Ryan & Deci, 2017), skulle organisationer bättre kunna förstå behoven och drivkrafterna hos sina anställda och därigenom utforma mer effektiva och stödjande arbetsmiljöer.

6.2 Metoddiskussion

Genom att analysera kvantitativa och kvalitativa artiklar utifrån den tidsangivelsen som ett examensarbete ges på magisternivå så lämpade det sig att utföra en systematisk litteraturöversikt (KI, 2024). En induktiv ansats valdes för att besvara det övergripande syftet och forskningsfrågorna på ett öppet sätt (Fejes & Thornberg, 2019). En systematisk litteraturöversikt ansågs vara den mest lämpade metoden för att systematiskt samla, tolka och organisera insamlade data, med tanke på ämnets komplexitet och det övergripande syftet att undersöka sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro med stöd i SDT (Ryan & Deci, 2017). SDT som teoretiskt ramverk hjälpte till att tolka och förstå resultatet genom att fokusera på hur olika faktorer som autonomi, kompetens och social inkludering skulle kunna påverka sjukfrånvaron, välbefinnandet och den arbetsrelaterade stressen under ett flexibelt arbetssätt (Ryan & Deci, 2017).

Även om studien syftade till att förstå om det finns en koppling mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaron i Sverige kan litteraturöversikten anses bidra till viss generaliserbarhet då

de artiklar som inkluderades täckte flera olika länder. Detta anses vara en styrka enligt Backman (2016). Däremot kan det skilja sig i kulturella förhållanden gällande vart studierna då liknande möjligheter kring ett flexibelt arbetssätt innan, under och efter pandemin kan skilja sig mellan länderna. Studien ger en översikt av varierande faktorer, men fördjupar sig dock inte närmare i traditionella eller kulturella skillnader av de olika varianter av restriktioner. Studiens kvalitetskontroll utfördes enligt de vedertagna checklistorna COREQ och STROBE samt att alla tidskrifter kontrollerades i Ulrichsweb.

Denna uppsats har analyserat med hjälp av bland annat SDT (Ryan & Deci, 2017). Genom SDT diskuteras engagemanget och var motivationen har sitt fokus. Närmsta chef var betydelsefull när det gäller engagemang liksom familjeförhållanden. Studier som Rohwer et al., (2024) berörde betydelsen av god kommunikation som visar på att engagemanget ökar om chef eller kollegor uppmärksammar det arbete som utförs och känslan av att vara sedd på arbetsplatsen och tillhöra ett sammanhang. Ryan & Deci (2017) menar att det engagemang som skapas av omgivningen anses vara en viktig del för motivation.

Urvalet av artiklar för litteraturöversikten skulle kunna ha varit fler, området är relativt nytt och det finns sparsamt med forskning kring arbetssättet kopplat till sjukfrånvaron vilket är en svaghet i denna litteraturöversikt. Önskvärt hade varit att inför examensarbetet skulle examinator ha granskat området för att undersöka om det fanns rimlig forskning för denna litteraturöversikt. En svaghet med litteraturöversikten är det begränsade urvalet. Detta skulle kunna ha att göra med sökovana från studenten också.

Artiklarna genomgick en noggrann process där vetenskapliga databaser som ansågs lämpliga valdes ut först och inklusionskriterier formulerades samt exklusionskriterier. Dessutom tillämpades granskningsmallar från antingen STROBE (2024) eller COREQ (2024) för att bedöma kvaliteten och relevansen hos varje artikel. Datainsamlingen utfördes noggrant i flera vetenskapliga databaser för att säkerställa en bred och heltäckande sökning. Genom att använda olika databaser kunde litteraturöversikten säkerhetsställa att fler artiklar samlades in för analys. Sökstrategin utvecklades med hjälp av systematiska sökblock och nyckelord för att optimera träffsäkerheten och relevansen hos de insamlade artiklarna. Dock kan selektionsbias förekomma (Bowling, 2014).

Analysen av de insamlade datamaterialet genomfördes med hjälp av tematisk analys, vilket är en obekant analysmetod för författaren och därmed en svaghet med analysen. Analysmetoden ansågs dock mest lämplig utifrån det valda syftet då den möjliggjorde en djupgående och flexibel analys av materialet. Genom att följa de sex stegen i den tematisk analys kunde

relevanta teman och mönster identifieras och analyseras för att svara på studiens syfte och forskningsfrågor (Braun och Clark, 2006).

6.3 Styrkor och svagheter med literatursöversikten

En av styrkorna är det systematiska tillvägagångssätt som användes vid urvalet och granskningen av artiklar, vilket bidrog till att säkerställa att endast relevanta och kvalitativa studier inkluderades i litteratursöversikten. När fyra vetenskapliga databaser har använts ger det en bred och mångsidig sökning som omfattade olika perspektiv och forskningsresultat. Dessutom visade sig flera av artiklarna förekomma i alla fyra databaser vilket också till slut gav en mättnad. Litteratursöversikten är gjord av en och samma person, att ha fler personer som söker, granskar och analyserar hade varit till fördel (Backman, 2008). Tidsaspekten för examenarbete på magisternivå är ytterligare en svaghet att ta hänsyn till. Frågan är om tillräckligt antal artiklar har uppnåtts och relevanta artiklar har hittats inom områden just på grund av den tidsram som arbetet hade att förhålla sig till.

En annan svaghet med studien är att den har en övergripande syn på ett flexibelt arbetssätt och att förutsättningarna ser olika ut i olika länder vars artiklar är inkluderade i litteratursöversikten. Synen på ett flexibelt arbetssätt har skiljt sig åt.

En potentiell svaghet skulle kunna vara begränsningen av inklusionskriterierna till originalartiklar i vetenskapliga tidskrifter, vilket kan ha uteslutit relevant information från andra källor såsom rapporter eller böcker (Backman, 2008)

6.4 Etiska aspekter

I denna litteraturöversikt har både etiska aspekter genomgått inför sökningen samt att alla artiklar har godkänts av etiska kommittén. Artiklarna har också genomgått granskningsmallar för kvalitativa- eller kvantitativa studier för att säkerhetsställa kvalitet och där ingår etik. Resultatet från denna litteraturstudie uppfattas inte bidra till någon skada efter att ha genomgått SBU:s (2023) metodhandbok och kapitlet etiska aspekter.

6.4.1 Sammanfattning

Slutligen, trots de identifierade styrkorna och svagheter, erbjuder studiens metodologi en grund för att undersöka sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro med stöd i STD för att vidare utforska motivationens inverkan på arbetssättet. Vidare forskning behövs inom området för att säkerhetsställa resultatet inom det komplexa området och den begränsade litteraturöversikten som ett examensarbete på magisternivå innebär. Ett försök har gjorts till att noggrant överväga metodens begränsningar och fördelar, och då kan dess relevans och tillförlitlighet bedömas mer objektivt (SBU, 2023).

6.5 Slutsats

Sammanfattningsvis visar resultatet inte på något samband men att det troligtvis finns en komplex relation mellan ett flexibelt arbetssätt, sjukfrånvaro och välbefinnande bland svenska arbetstagare, särskilt under Covid-19-pandemin när arbetssättet blev påtvingat. Flexibelt arbete har visat sig ha både positiva och negativa effekter på individens hälsa och välbefinnande. Det är viktigt att ta hänsyn till både arbetsrelaterad stress och behovet av social interaktion vid utformningen av flexibla arbetsstrukturer samt att individuella variationer kan förekomma. Vidare forskning behövs för att bättre förstå dessa samband och utveckla strategier för att främja hälsa och välbefinnande hos arbetstagare i en flexibel arbetsmiljö. I dagsläget finns inget samband mellan graden av flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro bland svenska arbetstagare. I dagsläget behövs mer forskning inom området och där jämförbara förhållanden förekommer.

Ett flexibelt arbetssätt verkar ha olika inverkan på den arbetsrelaterade stressen och därmed välbefinnandet.

Ytterligare en intressant ingång skulle vara att studera vilken inverkan ett flexibelt arbetssätt har på olika grupper så som kön, socioekonomisk tillhörighet och ålder. Även att studera i vilken grad ett flexibelt arbetssätt är gynnsamt för både arbetstagare och arbetsgivare.

7. REFERENSER

1. Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). *Who can work from home? A remote working index for an emerging economy*. Telecommunications Policy. 47(10), DOI: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2023.102669>.
2. Arbetsmiljöverket. (2023). *Arbetsorsakade besvär 2022* (Arbetsmiljöstatistik ISSN 1652-1110). <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2022/rapport-arbetsorsakade-besvar-2022.pdf>
3. Astorquiza Bustos, B. & Quintero-Peña, J. (2023). *Who can work from home? A remote working index for an emerging economy*. Telecommunications Policy. 47. DOI: 10.1016/j.telpol.2023.102669.
4. Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur.
5. Borge, R. H., Johannessen, H. A., Fostervold, K. I., & Nielsen, M. B. (2023). *Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample*. Scandinavian journal of work, environment & health, 49(3), 222–230. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.4078>
6. Bowling, A., (2014). *Research Methods in Health: Investigating Health and Health Services*. Open university press.
7. Braun, V. & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3:2, 77-101, DOI: [10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa).
8. COREQ. (2024-05-05). *COREQ (COnsolidated criteria for REporting Qualitative research) Checklist*. https://cdn.elsevier.com/promis_misc/ISSM_COREQ_Checklist.pdf

9. Chuang, Y-T & Chiang, H-L & Lin, A-P. (2024). *Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings. Computers in Human Behavior.* 154. DOI: 10.1016/j.chb.2024.108149.
10. El Hajal, G. (2022) *Teleworking and the jobs of tomorrow*, Research in Hospitality Management, 12:1, 21-27, DOI: 10.1080/22243534.2022.2080953.
11. Fejes, A. & Thornberg, R. (Red.)(2019). *Handbok i kvalitativ analys.* (3e uppl). Liber
11. Felstead, A. & Henseke, G. (2017). *Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance.* New Technology, Work and Employment. 32. DOI: 10.1111/ntwe.12097.
12. Ferrara B, Pansini M, De Vincenzi C, Buonomo I, Benevene P. (2022). *Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review.* Int J Environ Res Public Health. 19(19). DOI: 10.3390/ijerph191912373.
13. Folkhälsomyndigheten (2023). *När hände vad under pandemin?* Hämtad 2024-05-01 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/nar-hande-vad-under-pandemin/>
14. Försäkringskassan (2023). *Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv, 1995–2022.*
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.2af5a1181888f8be751e1b2/1706795275862/den-svenska-sjukfranvaron-i-ett-europeiskt-perspektiv-1995-2022-arbetsrapport-2023-2.pdf>
15. Försäkringskassan (2024a). *Antal sjukfall på grund av stress.* Hämtad 2024-05-01 <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-f43>.

16. Försäkringskassan (2023b) *Försäkringskassans lägesrapport – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*.
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.81129cb18ae7de7897208/1700234042956/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-lagesrapport-2023.pdf>
17. Gagné, M., Parent-Rochelleau, X., Bujold, A., Gaudet, M.-C., & Lirio, P. (2022). How algorithmic management influences worker motivation: A self-determination theory perspective. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 63(2), 247–260. DOI: <https://doi.org/10.1037/cap0000324>
18. Galea, C., Houkes, I., & De Rijk, A. (2014). *An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life*. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014 25(8), 1090–1111, DOI: [10.1080/09585192.2013.816862](https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816862).
19. Galliker S., Igic I., Semmer NK. & Elfering A. (2023). *Stress at Work and Well-being Before and During the COVID-19 Pandemic: A 1-Year Longitudinal Study in Switzerland*. *J Occup Environ Med*. 66(1):56-70. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002995.
20. Goni-Legaz, S., Nùñez, I., & Ollo-López, A. (2023). *Home-based telework and job stress: the mediation effect of work extension*. *Personnel Review*. 53(2)
21. Haraldsson P, Ros A, Jonker D, Areskoug Josefsson K. (2022). *Evaluating the Effect of Supported Systematic Work Environment Management During the COVID-19 Pandemic: Protocol for a Mixed Methods Study*. *JMIR Res Protoc*. 11(3). DOI: 10.2196/34152.
22. Hodzic, S. & Prem, R. & Nielson, C. & Kubicek, B. (2024). *When telework is a burden rather than a perk: The roles of knowledge sharing and supervisor social support in mitigating adverse effects of telework during the COVID-19 pandemic*. *Applied Psychology*. 73. 599-621. DOI: 10.1111/apps.12491

23. Kaltiainen, J. & Hakanen, J.J. (2023) *Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains*. *Curr Psychol*. 26:1-19. DOI: 10.1007/s12144-023-04250-8. Epub ahead of print. PMID: 36718392; PMCID: PMC9878489.
24. Karolinska Institutet. (2023-10-31). *Systematisk litteraturöversikt som examensarbete*. Hämtad 2023-03-09 från: <https://kib.ki.se/sokavardera/systematiska-oversikter/systematisk-litteraturoversikt-som-examensarbete>
25. Labrecque C, Lecours A, Gilbert MH & Boucher F. Workers' perspectives on the effects of telework during the COVID-19 pandemic on their well-being: A qualitative study in Canada. *Work*. 2023;74(3):785-798. doi: 10.3233/WOR-220029. PMID: 36442184.
26. Loef, B., Ros, A., Jonker, D., & Areskoug Josefsson, D., (2022). *The mediating role of physical activity and sedentary behavior in the association between working from home and musculoskeletal pain during the COVID-19 pandemic*. *Frontiers in Public Health*. 10. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1072030>
27. Marikyan, D., Papagiannidis, S., Rana, O.F., & Ranjan, R. (2023). *Working in a smart home environment: examining the impact on productivity, well-being and future use intention*. *Internet Res.*, 34, 447-473. DOI: 10.1108/INTR-12-2021-0931.
28. Patitsa, Christina & Sotiropoulou, Kyriaki & Giannakouli, Venetia & Tsaknis, Panagiotis & Sahinidis, Alexandros. (2023). *The relationship between personality, well-being, and gratitude in teleworking*. *Corporate and Business Strategy Review*. 4. 98-107. DOI: 10.22495/cbsrv4i4art10.
29. Prati, G. (2024). *Remote work's impact on well-being: longitudinal analysis and the influence of gender, household size and childcare*. *International Journal of Workplace Health Management*. 17. 72-84. DOI: 10.1108/IJWHM-09-2023-0140.

30. PRISMA. (2024-05-05). *PRISMA Flow Diagram*. <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>
31. Regeringskansliet. (2024). *För ett hållbart digitaliserat Sverige – en digitaliseringsstrategi*. Hämtad 2024-05-08 från <https://www.regeringen.se/contentassets/c9bc0cd3a4374f9388e714ae7fb1ec1d/for-ett-hallbart-digitaliserat-sverige-en-digitaliseringsstrategi.pdf>
32. Rohwer E, Harth V, Mache S. (2024). *"The magic triangle between bed, office, couch": a qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic*. BMC Public Health. 24(1):476. DOI: 10.1186/s12889-024-17995-z.
33. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
34. Shimura A, Yokoi K, Ishibashi Y, Akatsuka Y & Inoue T. (2021). *Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism*. Front Psychol. 12. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.730969.
35. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). (2023). *Utvärdering av insatser i hälso- och sjukvården och socialtjänsten: En metodbok*. Hämtad den 10 mars 2024 från: <http://www.sbu.se/metodboken>
36. Statistikmyndigheten (2021-05-20). *Allt fler arbetar hemifrån*. <https://www.scb.se/pressmeddelande/allt-fler-arbetar-hemifran/>
37. STROBE. (2024-05-05). *STROBE checklist*. <https://www.strobe-statement.org/checklists/>

38. Ulrichsweb. (2024-05-05). *Global serials directory*. <https://ulrichsweb-serialssolutions-com.libraryproxy.his.se/search/-1709399971>
39. United Nations Development Programme (UNDP). (2024). *Om globala målet*. Hämtad 2024-05-11 <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>
40. Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Hämtat den 10 mars 2024 från: https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/Good-forskningssed_VR_2017.pdf
41. Vilhelmson, B. & Thulin, E. (2016). *Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden*. *New Technology, Work and Employment*. 31. 77-96. DOI: 10.1111/ntwe.12060.
42. Wahlström V, Januario LB, Mathiassen SE, Heiden M, Hallman DM. (2023) *Hybrid office work in women and men: do directly measured physical behaviors differ between days working from home and days working at the office?* *Ann Work Expo Health*. 67(9):1043-1055. DOI: 10.1093/annweh/wxad057.
43. Weber C, Golding SE, Yarker J, Teoh K, Lewis R, Ratcliffe E, Munir F, Whele T, Windlinger L. (2023). *Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions*. *Front Psychol*. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1155118.
44. Westerlind, E., Palstam, A., S. Sunnerhagen, K. & C. Persson, H. (2021). *Patterns and predictors of sick leave after Covid-19 and long Covid in a national Swedish cohort*. *BMC Public Health* 21. 1023.
DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11013-2>
45. Willcocks, L., (2020-04-02). *Remote working: here to stay?*. LSE Business Review. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/04/02/remote-working-here-to-stay/>
46. World Health Organization and International Labour Organization, (2021).

Healthy and safe telework: technical brief. Hämtad 2024-05-12 från <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>

47. World Health Organization (WHO).(2021). *Global strategy on digital health 2020-2025*. Hämtad 2024-05-12 från <https://www.who.int/docs/default-source/documents/gd4dhdaa2a9f352b0445bafbc79ca799dce4d.pdf>

Bilaga 1 - Sökbeskrivning

Databas	Söktermer	Antal Träffar	Antal intressanta artiklar
CINAHL			
1	Absence for sickness AND remote working	1	0
2	Absence for sickness AND teleworking working	0	
3	Remote work AND well-being	109	8
4	Remote work AND after AND covid	48	1
5	Teleworking AND well-being	68	1
6	sick-leave AND Sweden	378	1
7	work from home AND well-being	603	0
SCOPUS			
1	Remote AND work AND well-being	22368	0
2	Remote AND work AND sick-leave AND sick-leave	162	6
3	Remote AND work AND sick-leave	300	2
4	Remote AND work AND Sweden	5685	1
Medline Ebsco			
1	Remote work AND Sweden	190	1
2	Remote work AND sick-leave	6	2
3	Remote work AND well-being	115	3
4	Remote work AND presenteeism	13	3
5	Remote work AND work-life boundary	2	0
6	Remote work AND work-life balance	46	3

7	remote work or virtual work or telework or work from home or e-work or hybrid work AND sick-leave OR sick-absence OR absence do to illness OR Presenteeism AND covid OR covid-19 OR pandemic AND well-being OR work-life balance OR work-life boundary OR health OR economics	12031920	0
Web of Science			
1	Remote work AND sick-leave	91	
2	Remote work AND well-being	93	7
3	Remote work AND presenteeism	1	0
4	Remote work AND absence due to illness	0	0
5	Teleworking AND well-being	15	0
6	Teleworking AND well-being NOT review	10	0
7	Teleworking AND well-being NOT systematic	0	0
8	sick-leave AND sweden	68	2
9	sick-leave AND covid-19	13	0
10	sick-leave AND pandemic	10	1
			42 st totalt

Bilaga 2 – Studiebeskrivningar

Författare (år)	Rubrik	Primära outcomes	Land	Studietyper	Granskningsmall
Astorquiza-Bustos & Quintero-Peña (2023)	Who can work from home? A remote working index for an emerging economy	Ett flexibelt arbetssätt kan påverka organisationsengagemang. Resultaten visar att tillit och kvaliteten på relationen med närmaste chef spelar en avgörande roll i detta sammanhang. Detta antyder att förtroende och goda relationer med närmaste chef kan mildra de negativa effekterna av distansarbete på organisationsengagemang.	Colombia	Kohort	STROBE
Westerlind et al. (2021)	Patterns and predictors of sick leave after Covid-19 and long Covid in a national Swedish cohort	Dessutom visade studien att risken för långvarig sjukskrivning var högre hos personer med en historik av sjukskrivning före Covid-19 samt hos personer med svårare Covid-19-symtom. Andra faktorer som associerades med ökad risk för sjukskrivning inkluderade ålder, kön och civilstånd.	Sverige	Tvärsnittsstudie	STROBE
Labrecque et al., (2023)	Workers' perspectives on the effects of telework during the COVID-19 pandemic on their well-being: A qualitative study	Analys ledde till att man identifierade 16 faktorer som deltagarna angav som påverkade distansarbetares välbefinnande. Resultaten visar påverkan av interaktioner mellan	Canada	Kvalitativ intervjustudie	COREQ

		arbetskrav, kontroll och socialt stöd på arbetstagarnas välbefinnande.			
Kaltainen & Hakanen (2023)	Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains	Ett flexibelt arbetssätt kan vara mer negativt än positivt när det inte är självvalt som under pandemin. En viktig faktor till en negativ inverkan kan vara om det finns barn hemma samtidigt.	Finland	Tvärsnittsstudie	STROBE
Felstead & Henseke (2017)	Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance	"Winwin" för både arbetsgivare och anställda. distansarbete är förknippat med högre organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterat välbefinnande. Negativt för arbetsinsatsen och en större oförmåga att stänga av.	England	Observationsstudie	STROBE
Chuang et al (2023)	Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings	God kommunikation är viktigt på arbetsplatsen vid ett flexibelt arbetssätt. Kan finnas en negativ påverkan på konflikten mellan familj och arbete och upplevd ensamhet.	Taiwan	Tvärsnittsstudie	STROBE
Prati (2024)	Remote work's impact on well-being: longitudinal analysis and the influence of gender, and the influence of gender, household size and childcare	För att uppnå fördelarna med flexibelt arbetssätt behövs det individanpassning. Inga samband sågs mellan ålder, utbildningsnivå och socioekonomisk status. Inte heller något samband med det subjektiva	Italien	Observationsstudie	STROBE

		välbefinnandet till kön, storlek på hushållet och barnomsorg.			
Hodzic et al., (2023)	When telework is a burden rather than a perk: The roles of knowledge sharing and supervisor social support in mitigating adverse effects of telework during the COVID-19 pandemic	Negativa effekter utifrån arbets- och välbefinnanderelaterade aspekter på en individuell nivå vid ökat (påtvingat) distansarbete under covid-19-pandemin.	Österrike	Tvärsnittsstudie	STROBE
Vilhelmsson & Thulin (2016)	Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden	Denna studie undersöker ökningen av distansarbete i Sverige mellan 2005 och 2012. Stärker företagets position på marknaden. Är så länge oregelbundet distansarbete och frekvensen tros vara avgörande för vilka som gynnas samt att införandet tar tid för att skapa ett positivt sammanhang.	Sverige	Tvärsnittsstudie	STROBE
Rohwer et al (2024)	“The magic triangle between bed, office, couch”: a qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic	Undersöker olika former av flexibla arbetsarrangemang, såsom distansarbete, flexibel arbetstid och förtroendearbetstid. Ger insikt i hur flexibla arbetsarrangemang påverkar arbetstagare vid det plötsliga utbrottet och motgångar av Covid-19. Viktigt att hitta balans i det flexibla arbetssättet.	Tyskland	Tvärsnittsstudie	STROBE

Marikyan et al (2024)	Working in a smart home environment: examining the impact on productivity, well-being and future use intention	Inkluderar deltagarnas upplevelse av produktivitet och välbefinnande när de arbetar i en IKT-anpassad miljö hemma. Syftet att arbeta från ett "smart" hemmakontor i framtiden är beroende av upplevt välbefinnande.	England	Mixad metod	STROBE
Shimura et al (2021)	Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism	Främjande av distansarbete kan minska psykiska och fysiska stressreaktioner, men arbete på distans riskerar att förvärra sjuknärvaro. Negativt om det sker på heltid.	Spanien	Tvärsnittsstudie	STROBE
Galliker et al. (2024)	Stress at Work and Well-being Before and During the COVID-19 Pandemic	De primära resultatet som studien fokuserade på inkluderade förändringar i nivåerna av arbetsrelaterad stress och välbefinnande bland deltagarna före och under COVID-19-pandemin. Detta innefattade också undersökningen av sambandet mellan graden av stress på arbetsplatsen och sjukfrånvaro bland arbetstagare samt hur arbetsrelaterad stress och flexibelt arbetssätt påverkade individens välbefinnande i en kontext där distansarbete var vanligt förekommande.	Schewiz	Mixad metod	STROBE

Borge et al (2023)	Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample	Studien identifierar konventionella kontor med öppen planlösning som en potentiell riskfaktor för sjukfrånvaro. Även om tillgången till ett flexibelt arbetssätt kan vara en skyddande faktor överlag, förstärkte den skillnaderna i sjukfrånvaro mellan anställda på privata kontor och konventionella kontor med öppen planlösning.	Norge	Kvantitativ	STROBE
-----------------------	--	---	-------	-------------	--------

Bilaga 3 - Resultatöversikt

Författare	Årtal	Resultat	Styrkor	Svagheter
Shimura et al.	2021	Flexibelt arbetssätt minskade sjukfrånvaron, eventuell ökning av sjuknärvaro och påverkade välbefinnandet positivt om det inte skedde på heltid.	Longitudinella data, helhetsbild av arbetslivets påverkan.	Risk för självrapportering och minnesbias.
Astorquiza-Bustos et al.	2023	Flexibelt arbete minskade sjukfrånvaron, men kunde öka stress och påverka välbefinnandet negativt.	Analyserar både positiva och negativa effekter. Hög relevans.	Risk för urvalsbias, kan vara svårt med generaliserbarhet i andra länder. Osäker validering.

Westerlind et al.	2021	Flexibelt arbete minskade sjukfrånvaron, men dess effekt på välbefinnandet var kontextberoende.	Relevans, representativitet, långsiktig datainsamling.	Urvalsbias, confounding
Labrecque et al.	2023	Flexibelt arbete under pandemin hade både positiva och negativa effekter på välbefinnandet.	Djupgående förståelse där flera aspekter togs upp och togs hänsyn till i relation till varandra.	Begränsad generaliserbarhet, risk för subjektivitet. Svårt att bedöma den kronologiska ordningen och vad som kan ha påverkat upplevelsen.
Kaltainen & Hakanen	2023	Flexibelt arbete under pandemin minskade sjukfrånvaron, men ökade stress och påverkade välbefinnandet negativt.	Hög relevans, tar hänsyn till många aspekter.	Risk för bortfall och selektionsbias, begränsad generaliserbarhet utan upprepning behövs.
Prati	2024	Flexibelt arbetssätt kan vara positivt, särskilt bland anställda med hög familjeinbäddning.	Hänsyn till familjerelaterade faktorer och den subjektiva upplevelsen.	Begränsad generaliserbarhet, risk för självrapportering.
Hodzic et al.	2023	Arbetslivets balans, stress och välbefinnande påverkades av distansarbete, men effekterna var beroende av arbetsarrangemanget.	Inkluderar både distansarbetare och icke-distansarbetare.	Risk för självrapportering, begränsad till en specifik tidsperiod
Rohwer et al	2024	Skillnader observerades mellan anställdas och	Förståelse under en viss tidsperiod, undersöker	Självrapporterade data, selektionsbias. Tidsbegränsad studie och

		chefernas uppfattningar samt över tid under pandemin.	olika former av ett flexibelt arbetssätt.	individuella upplevelser kan inte generalisera på grupp.
Marikyan et al	2024	Studien visade att arbetet i en IKT-anpassad hemmiljö hade både positiva och negativa effekter på produktivitet och välbefinnande hos deltagarna. Deltagarna upplevde ökad flexibilitet och autonomi, vilket i vissa fall ledde till förbättrad produktivitet och välbefinnande. Vissa deltagare upplevde tekniska problem och utmaningar som i vissa fall påverkade deras produktivitet och välbefinnande negativt.	Studien tar hänsyn till flera dimensioner av arbetsmiljön, inklusive produktivitet och välbefinnande, vilket ger en holistisk förståelse. Dessutom ger inkluderingen av deltagares perspektiv en insikt i användarupplevelsen och acceptansen av smarta hemmiljöer.	Begränsad generaliserbarheten. Risk för bias med självrapporterade svar. Gjordes i England och andra länder kan ha andra förutsättningar.
Galliker et al.	2024	Relationen till ett flexibelt arbetssätt är komplext i relation till sjukfrånvaro och välbefinnande. Kunde påverka stressnivåer och välbefinnande på olika sätt beroende på individens upplevelse av flexibla arbetsstrukturer men också etnicitet m.m.	Studien genomfördes under 1 års tid. Dessutom inkluderade studien en stor mängd deltagare, vilket ökar tillförlitligheten i resultaten.	Studien utfördes endast i Schweiz, vilket begränsar generaliserbarheten till andra länder och kulturer. Risk för bias i datainsamling.

Felstead & Henseke	2017	Till fördel för både anställa och arbetstagare men inte utan att investera fler arbetstimmar och svårigheter att koppla av från arbetet.	Omfattande analys, aktuellt ämne och många variabler inkluderade	Självrapporterade data. Många variabler vilket gör att något kan ha missats
Chuang et al	2023	Olika påverkan beroende på familjeförhållanden och hur väl kommunikationen fungerar mellan arbetsgivare, arbetstagare och hemmet.	Gifta upplevde mellan arbete-familj vid ett flexibelt arbetssätt medan ensamstående upplevde ensamhet. Studien visar på vikten av information som är korrekt, tydlig och uppdaterad är viktig för att uppleva arbetssättet positivt.	Självrapporterade data, selektionsbias.
Vilhelmsson & Thulin	2016	Resultat från 2005-2012. Ett flexibelt arbetssätt var rutin för ca 20 procent. Införandet tar tid för att skapa positiva effekter.	Tar upp etableringen i Sverige då. Får en samlad bild av läget och behovet för framtiden vilken också är bekräftat i nutid.	Innan pandemin och förutsättningarna har eventuellt ändrats. Svårt att tolka upplevelsen på individnivå.
Borge et al.,	2023	Ett flexibelt arbetssätt verkar som en skyddade faktor kopplat till sjukfrånvaron kontra öppna kontorslandskap	Stort urval av data. Studie under lång tid.	Få studier har studerat sambandet mellan ett flexibelt arbetssätt och sjukfrånvaro. Inkluderade inte byte av miljö/arbetssätt under dessa 12 månaderna.