

November 2020



Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans

Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att
arbeta på distans under coronakrisen



Fler arbetsgivare måste möjliggöra distansarbete

Att arbeta från köksbordet eller soffan har blivit det nya normala för många av Visions medlemmar i kommuner, regioner, kyrkan och bolag. Denna undersökning, som drygt 5000 medlemmar besvarat, visar att en fjärdedel har hemmet som arbetsplats halva arbetstiden eller mer. Majoriteten av medlemmarna har dock ett jobb som kräver att de måste vara på arbetsplatsen, andra väljer att jobba från kontoret. Samtidigt säger en av åtta att de skulle kunna arbeta hemifrån men tillåts inte av arbetsgivaren.

Den här rapporten undersöker omfattningen av distansarbete och hur det påverkar arbetsvardagen. Att ses på digitala möten istället för fysiska, att chatta i digitala kanaler istället för spontanprat vid kaffemaskinen eller att inte träffa sin chef för stöd och råd, för att bara nämna några exempel på förändringar.

För de allra flesta fungerar hemarbetet bra, en del tycker till och med att de blivit mer effektiva. Nio av tio levererar i tid och IT-strulet har inte ökat. Det är glädjande och visar på en stor digital mognad och en vilja att förändras och utvecklas.

Samtidigt finns det utmaningar med distansarbetet. Närmare sex av tio anger att distansarbetet går ut över teamkänslan. En av fyra som arbetar på distans har ergonomiska utmaningar i form av påfrestande arbetsställningar. Enbart hälften upplever att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är klart och tydligt vid distansarbetet.

Detta ställer särskilda krav på ledarskapet. Chefer behöver tid att leda för att motivera sina medarbetare när de inte träffas fysiskt. Men också hålla koll på arbetsmiljön, både den organisatoriska och sociala liksom den fysiska. Det är viktigt att första linjens chefer får rätt förutsättningar från överordnade chefer och ledningsgrupper.

Sedan undersökningen genomfördes i oktober har restriktionerna i samhället skärpts ytterligare. Folkhälsomyndigheten och regeringen uppmanar arbetsgivare att möjliggöra distansarbete när arbetet så tillåter. Nu är det hög tid för arbetsgivare att vara kreativa och lösningsfokuserade. Investera i den teknik som krävs för ökad digitalisering. Prata med medarbetarna om vad de behöver för att kunna jobba hemifrån. Säkerställ tillräckligt stöd till cheferna. Prata med Vision om hur du säkrar arbetsmiljön. Just nu måste vi alla ta vårt ansvar och vara en del av lösningen.



Veronica Magnusson, Förbundsordförande, Vision



Sammanfattning

- ▶ Sex av tio av Visions medlemmar arbetar på distans i någon omfattning.
- ▶ En av fyra arbetar mer än halva arbetstiden utanför den ordinarie arbetsplatsen. Andelen som distansarbetar mer än halva arbetstiden har ökat med 500 procent jämfört med innan corona.
- ▶ Den främsta anledningen till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen är att man har sådana arbetsuppgifter som inte kan utföras på distans.
- ▶ Fyra procent anger att främsta anledningen till att man går till jobbet är att man har en hemmiljö som inte är lämplig som arbetsplats.
- ▶ En av åtta (tolv procent) anger att de kan utföra sina arbetsuppgifter på distans men att arbetsgivaren inte tillåter det.
- ▶ Nästan 1 av 4 medicinska sekreterare (23 procent) får inte distansarbeta trots att de har arbetsuppgifter som kan utföras utanför den ordinarie arbetsplatsen.
- ▶ En stor majoritet av medlemmarna som arbetar på distans upplever stöd från arbetskamrater och chefer.
- ▶ Hälften av medlemmarna (48 procent) som arbetar på distans är generellt sett mer nöjda med sin nuvarande arbetssituation. 15 procent är mindre nöjda.
- ▶ De som arbetar på distans i större omfattning anger i högre grad att de är mer eller mycket mer nöjda med sin nuvarande arbetssituation.
- ▶ De mellan 31 och 50 år anger i högst utsträckning att de är nöjda med sin nuvarande arbetssituation och den högsta andelen missnöjda (20 procent) återfinns i åldersgruppen 18 till 30 år.
- ▶ En av tre som arbetar på distans löser sina uppgifter mer effektivt nu jämfört med innan coronakrisen. Nästan nio procent anger att de löser uppgifterna mindre effektivt än tidigare.
- ▶ De som arbetar på distans i större omfattning anger i högre grad att de upplever att de arbetar mer eller mycket mer effektivt jämfört med innan coronakrisen.
- ▶ De flesta (83 procent) har i hemmet tillgång till rum för ostört arbete. Sex procent har en bostadssituation som inte möjliggör detta.
- ▶ Det är en klar majoritet (83 procent) som anser att hemmakontoret ger dem möjligheter att göra ett bra arbete. Två procent har däremot en hemmiljö som inte alls ger dem den möjligheten.
- ▶ 92 procent av de som arbetar på distans kan leverera på utsatt tid. Två procent har svårigheter med detta.
- ▶ Fyra av fem känner en hög motivation trots att de arbetar på distans. Sju procent anger att motivationen påverkas negativt.
- ▶ Nio av tio kan komma åt arbetssystem på distans och delta i möten lika bra hemifrån som på arbetsplatsen.
- ▶ Åtta av tio medlemmar är positiva eller mycket positiva till digitala möten
- ▶ En majoritet av medlemmarna tycker att teamkänslan påverkas negativt av distansarbete.
- ▶ En av fyra som arbetar på distans har ergonomiska utmaningar i form av påfrestande arbetsställningar
- ▶ Endast 56 procent upplever att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är klart och tydligt vid distansarbete.
- ▶ En majoritet av medlemmarna tror att de i framtiden kommer arbeta mer på distans och att de i större utsträckning kommer mötas digitalt. Hälften tror även att de kommer resa mindre i tjänsten framöver.

Visions budskap

► **Välfärdens medarbetare och chefer tar stort ansvar under coronakrisen**

Sex av tio av Visions medlemmar arbetar på distans i någon omfattning. Välfärdens medarbetare och chefer tar stor ansvar under pandemin. Trots stora omställningar upplever förbundets medlemmar som arbetar på distans en hög motivation och att de får stöd och uppmuntran från såväl arbetskamrater som chefer.

► **Distansarbetet fungerar oftast väl och man är generellt sett nöjd med arbetsituationen**

Hemmakontoren ger inte enbart möjlighet att göra ett gott arbete för flertalet, många upplever dessutom att de kan arbeta mer effektivt än tidigare. Hälften som arbetar på distans anger att de är mer nöjda med sin nuvarande situation.

► **Alla som kan måste ges möjlighet att arbeta från hemmet**

En av åtta anger att de kan utföra sina arbetsuppgifter på distans men att arbetsgivaren inte tillåter det. Det håller inte. Alla som kan måste ges möjlighet att arbeta från hemmet. Vi har en samhällsspridning av covid-19 och expertmyndigheternas råd måste efterlevas. Arbetsgivare bör omgående göra en genomlysning av hela sin organisation och möjliggöra distansarbete för samtliga medarbetare och chefer som kan det. I det särskilda läge vi är i måste fler arbetsgivare vara kreativa och hitta lösningar så att den som kan får jobba på distans och därmed bidra till att minska smittspridningen.

► **Arbetsgivarna måste ha en handlingsplan för distansarbetet och tydliggöra ansvaret för arbetsmiljöarbetet**

Det finns stora skillnader i hur distansarbetet fungerar och organiseras. Tydlighet om vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete leder bland annat till mer ergonomiska arbetsplatser, fler som kan göra ett gott jobb samt nöjdare medarbetare. Arbetsgivare bör därför ha en handlingsplan för distansarbetet och tydliggöra ansvaret för arbetsmiljöarbetet.

► **Ledarskap på distans kräver tid, stöd och delvis ny kompetens**

Det kan vara svårt att hålla lagandan uppe när medarbetarna arbetar hemifrån och inte träffas. Närmare sex av tio uppger att distansarbetet går ut över teamkänslan. Samtidigt blir det allt viktigare att arbetsgrupper förmår samordna medarbetarnas kompletterande kompetenser för att möta en komplex och snabbvärdig omvärld. Därför behöver chefer tid att leda och få möjligt att stärka sin kompetens i att göra det på distans. För det krävs rimligt antal medarbetare, utökat chefstöd och resurser för ledarskapsutveckling.

► **Ta tillvara dagens erfarenheter och ställ om inför arbetslivet efter pandemin**

Coronakrisen har accelererat den pågående digitaliseringen och nya arbetsätt har blivit vardag. Medlemmarnas förväntningar på arbetslivet efter pandemin är tydligt. Nästan två av tre tror att de kommer att arbeta mer på distans i framtiden. Fler än åtta av tio tror att de kommer att mötas digitalt i större omfattning och fler än hälften tror att de kommer att resa mindre än tidigare. Arbetsgivarna bör ta tillvara dagens erfarenheter som ett led inför den pågående och framtida omställningen.

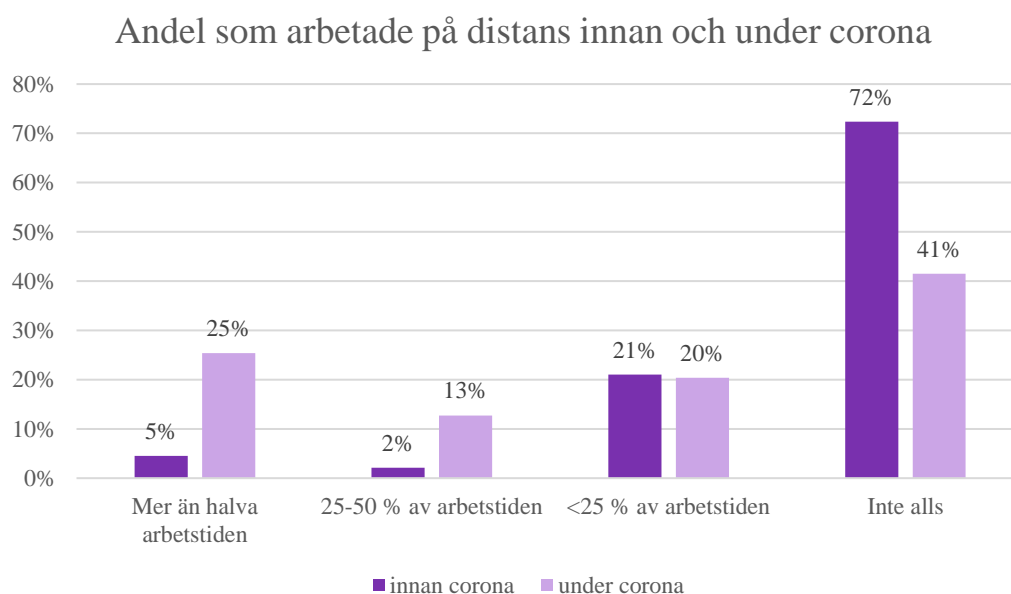
► Smittsäkra arbetsplatserna för dem som inte kan arbeta på distans

För de arbetstagare som inte har möjlighet att på ett tillfredsställande sätt arbeta från hemmet är det av stor vikt att i samverkan regelbundet riskbedöma den ordinarie arbetsplatsen och åtgärda eventuella smittorisker. Ett helhetsperspektiv bör anläggas på arbetssituationen där bland annat resan från hemmet till jobbet beaktas så att välfärdens medarbetare kan fortsätta gå till jobbet och arbeta under säkra former.

Om undersökningen

Syftet med undersökningen är att öka kunskapen om hur coronakrisen har påverkat Visions medlemmars möjligheter att arbeta på distans och vilka erfarenheter de har av distansarbete. Undersökningen genomfördes via en webbaserad enkät under oktober 2020. Av de totalt 5322 personer som svarat på enkäten¹ har 3099 svarat att de i någon utsträckning arbetar på distans. Svaren är representativa gällande respondenternas köns- och åldersfördelning, utifrån geografi och yrkesgrupper. Visions organisationsområde är kvinnodominerat vilket medför att merparten, 77 procent, av de som svarat är kvinnor.

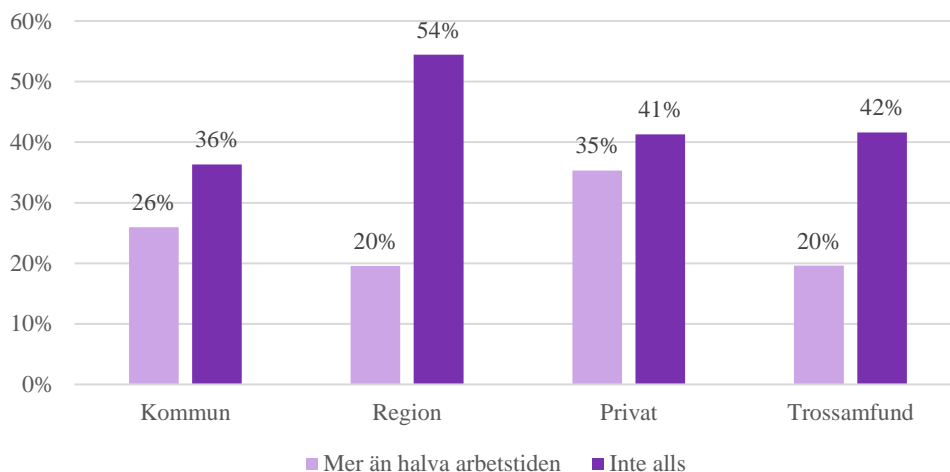
Hur vanligt är distansarbete?



I samband med pandemin ser vi en stor ökning av medlemmar som arbetar på distans. För tillfället arbetar en majoritet av Visions medlemmar i någon utsträckning på distans och en av fyra arbetar mer än halva arbetstiden utanför den ordinarie arbetsplatsen. Andelen som inte alls arbetade på distans innan corona har sjunkit från 72 till 41 procent. De som arbetar mer än halva arbetstiden på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen har femdubblats.

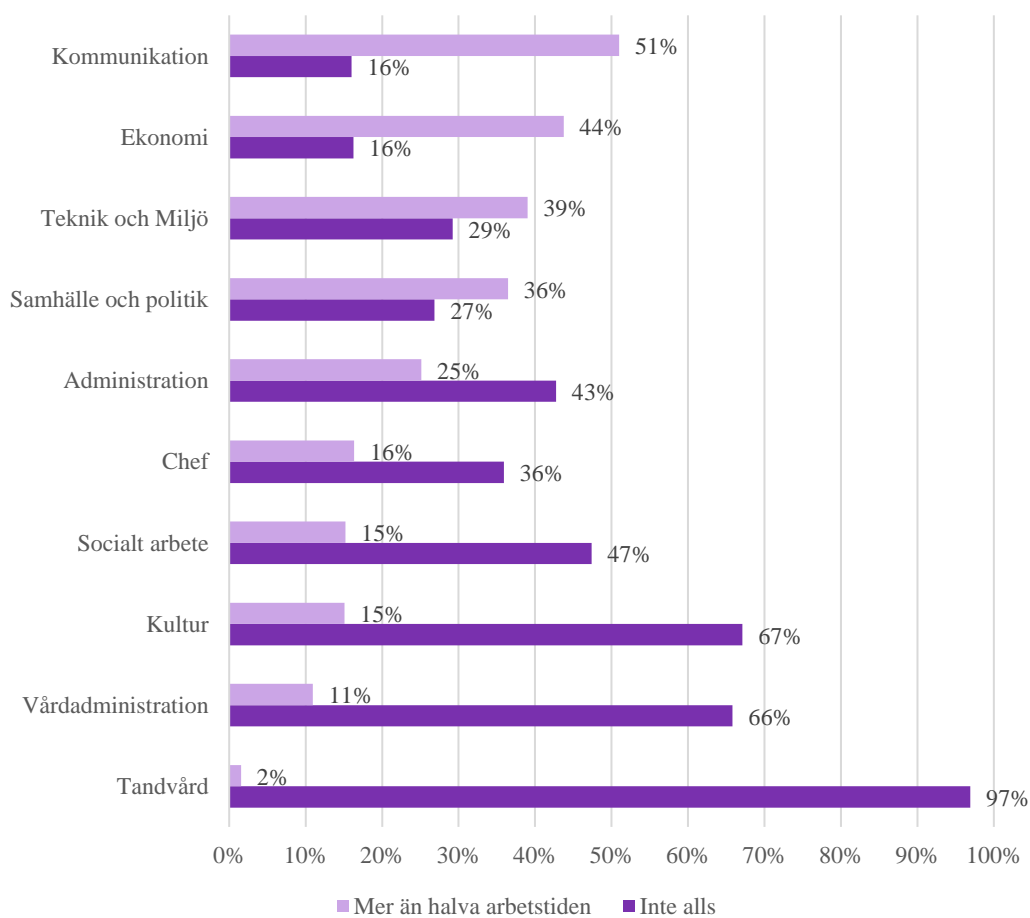
¹ Statistik som presenteras i denna rapport baseras enbart på en svarsandel på 100 svarande eller mer.

Distansarbete uppdelat i sektor



Förekomsten av distansarbete skiljer sig åt beroende vilken sektor de svarande arbetar inom. Högst andel medlemmar som arbetar mer än halva arbetstiden på distans återfinns inom privat sektor (35 procent). Lägst förekomst av distansarbete återfinns inom regionsektorn.

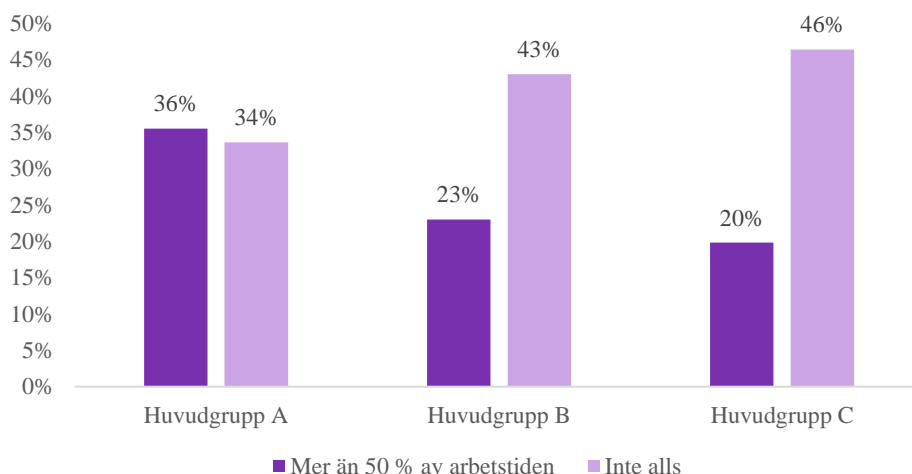
Distansarbete uppdelat i verksamhetsområden



Förekomsten och omfattningen av distansarbete skiljer sig även åt beroende på vilket verksamhetsområde man arbetar inom. En majoritet av de som arbetar inom *kommunikation* svarar att man arbetar på distans mer än halva arbetstiden. Andra verksamhetsområden med relativ stor omfattning av distansarbete är *ekonomi*, *teknik och miljö* samt *samhälle och politik*.

En majoritet av de som arbetar inom *tandvård* (88 procent) och *kultur* (64 procent) anger att de utför arbetsuppgifter som inte är möjliga att utföra på distans. Svarande inom dessa två verksamhetsområden arbetar därför i låg utsträckning på distans. Denna förklaring gäller inte *vårdadministration*. Det är därför värt att uppmärksamma att det är mer än dubbelt så vanligt att administratörer inom kommuner arbetar mer än halva arbetstiden på distans jämfört med de administratörer som arbetar inom regioner som medicinska sekreterare.

Distansarbete utifrån kommungruppsindelning



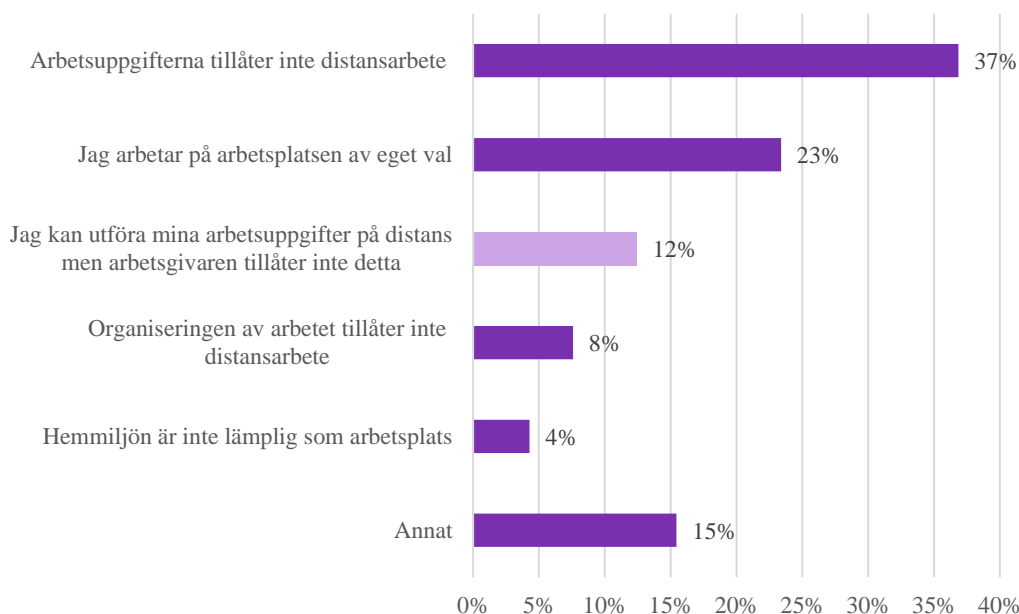
Storlek på tätort eller närhet till större tätort, den så kallade kommungruppsindelningen², är av relevans när man analyserar omfattningen av distansarbete. Ju större stad eller närhet till större stad man bor i desto mer sannolikt är det att man arbetar på distans. Över en tredjedel av de som bor i en storstad eller storstadsnära kommun (huvudgrupp A) arbetar mer än halva arbetstiden på distans. Endast en av fem som bor i en mindre stad/tätort eller landsbygdskommun (huvudgrupp C) arbetar mer än halva tiden på distans.

² Uppdelning i huvudgrupper i enlighet med SKR:s kommungruppsindelning.

Huvudgrupp A - storstäder och storstadsnära kommuner, *Huvudgrupp B* - större städer och kommuner nära större stad samt *Huvudgrupp C* - mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.

De främsta anledningarna till arbete vid den ordinarie arbetsplatsen³

De främsta anledningarna till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen



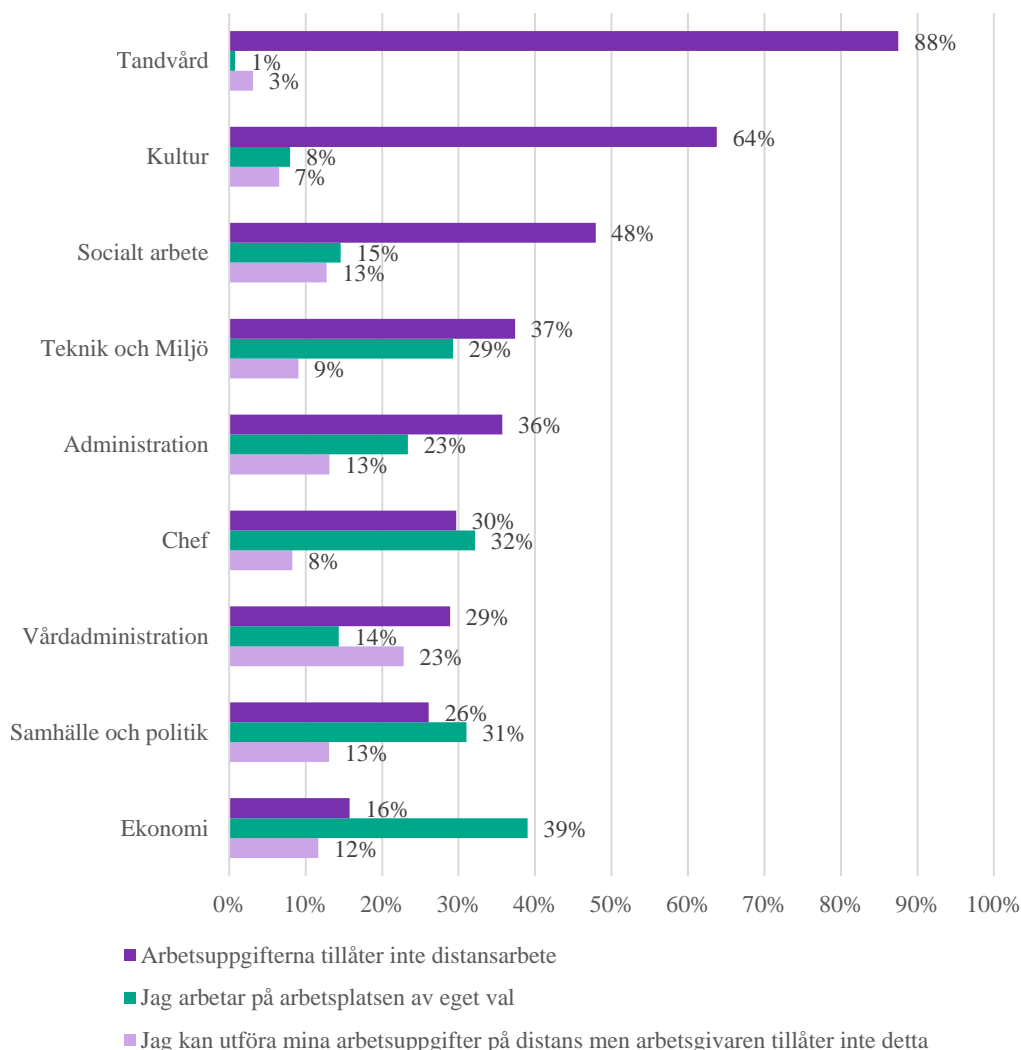
Den vanligaste anledningen till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen är att man har sådana arbetsuppgifter som inte är möjliga att utföra på distans (37 procent). Nästan var fjärde person svarar att man arbetar på arbetsplatsen av eget val. En av åtta svarar att de arbetar hos en arbetsgivare som inte tillåter distansarbete - trots att man kan utföra sina arbetsuppgifter på distans⁴. En av 25 (fyra procent) av de svarande har en hemmiljö som inte är lämplig som arbetsplats.

Att bryta dessa data utifrån kommungruppsindelningen ger inga större skillnader beträffande anledningar till varför man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen.

³ De som arbetar på distans på heltid (100 procent) har inte besvarat denna fråga. Totalt antal svar för denna del är 4802 stycken.

⁴ Även i relation till samtliga svar för denna enkät är det en av åtta som svarar att de kan utföra arbetsuppgifterna på distans men att arbetsgivaren inte tillåter detta.

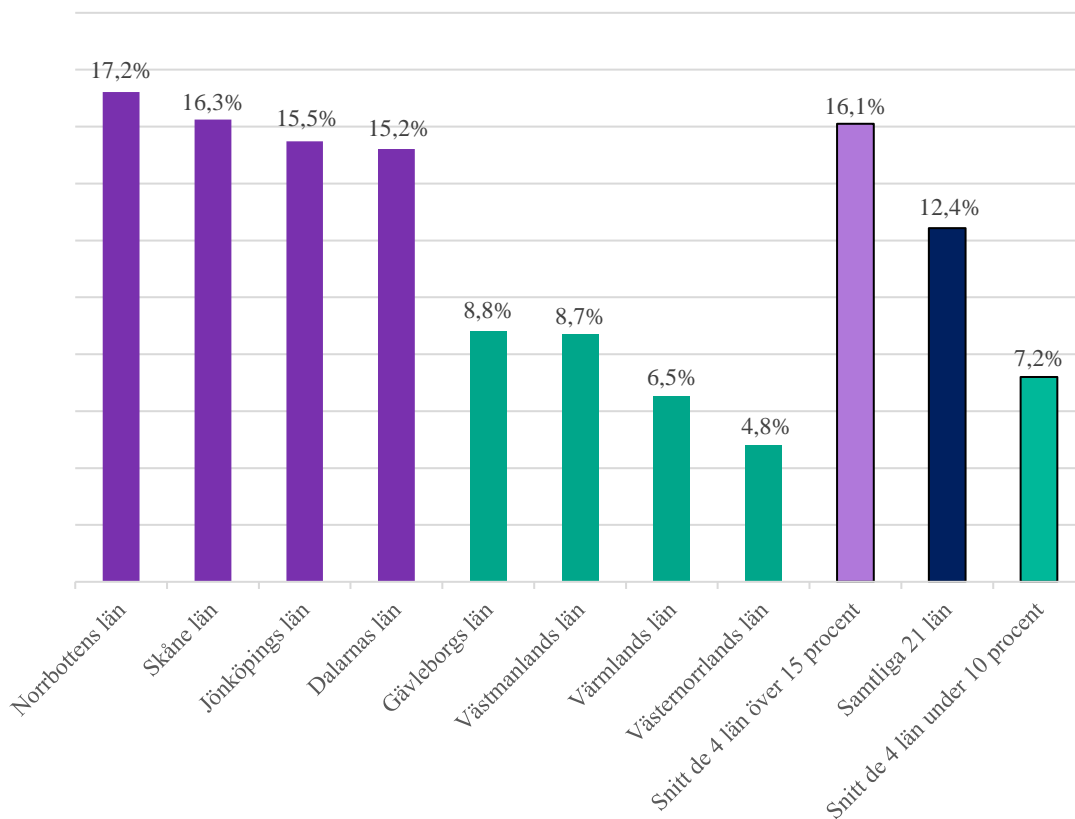
Tre av de främsta anledningarna till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen uppdelat i verksamhetsområden



Som nämnts tidigare är den huvudsakliga anledningen till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen bland de som arbetar inom *tandvård* och *kultur* att de har arbetsuppgifter som enbart kan utföras på arbetsplatsen. De som däremot arbetar som *chefer* och inom verksamhetsområdena *ekonomi* och *samhälle och politik* anger som vanligaste orsak till arbete vid den ordinarie arbetsplatsen att man gör detta för att man själv väljer det.

Nästan var fjärde inom vårdadministration tillåts inte att arbeta utanför den ordinarie arbetsplatsen fastän arbetsuppgifterna är möjliga att utföra på distans. Detta är en betydligt högre siffra än exempelvis administratörer utanför vården (13 procent) och nästan dubbelt så hög som för genomsnittet av samtliga svarande (12 procent).

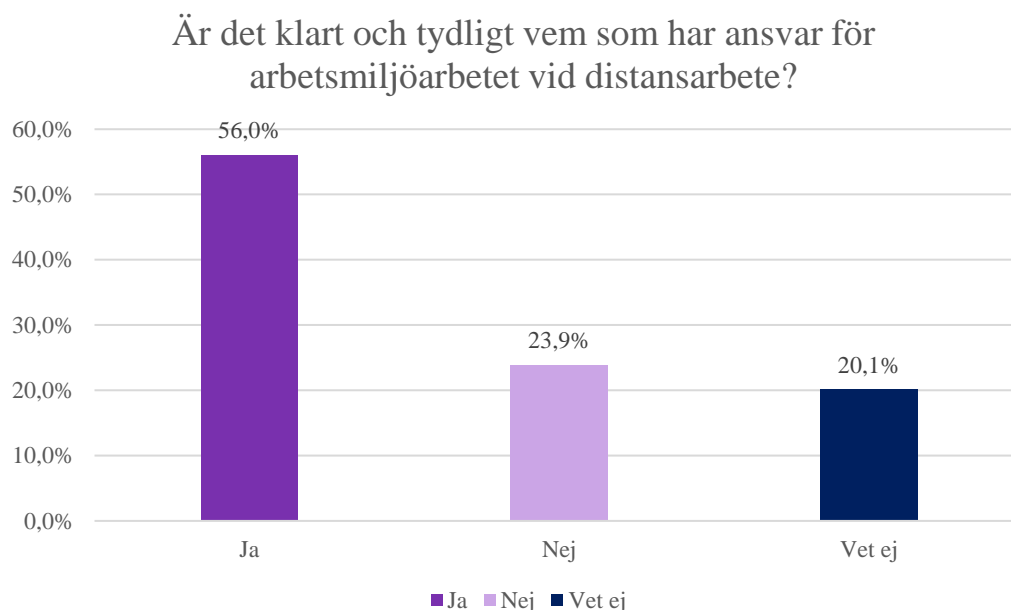
Andel som svarat att den den främsta anledningen till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen är att "jag kan utföra mina arbetsuppgifter på distans men arbetsgivaren tillåter inte detta" (De fyra länen med högts respektive lägst andel)



Som tidigare nämnts svarar ungefär var åttonde att man inte tillåts att arbeta på distans trots att man har arbetsuppgifter som möjliggör detta. Detta skiljer sig åt länsvis. Ett snitt på de fyra län med högst värde och de fyra med lägst värde visar att det är över dubbelt så vanligt att bli nekad att arbeta på distans, fast man skulle kunna om man arbetar inom dessa två jämförelsegrupper.

Dessa skillnader är viktiga att belysa dels då expertmyndigheter i skrivande stund rekommenderar hemarbetet och dels då lokala råd (länsvisa) utfärdas i syfte att hämma smittspridningen av covid-19 i samhället.

Ansvar för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete



Endast 56 procent upplever att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är klart och tydligt vid distansarbete. Det skiljer enbart ett par procentenheter mellan olika sektorer om man bryter ut denna fråga sektorsvis. Undantaget är trossamfund där färre än hälften av de svarande (49 procent) anger att ansvaret är tydligt.

Arbetsmiljöansvaret upplevs också särskilt otydligt bland Visions yngre medlemmar. Endast 43 procent i åldersgruppen 18–30 år uppger att det är klart och tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete. Motsvarande andel för de äldre åldersgrupperna (31–40 år, 41–50 år, 51–60 år samt 61 år eller äldre) ligger inom spannet 55 till 58 procent.

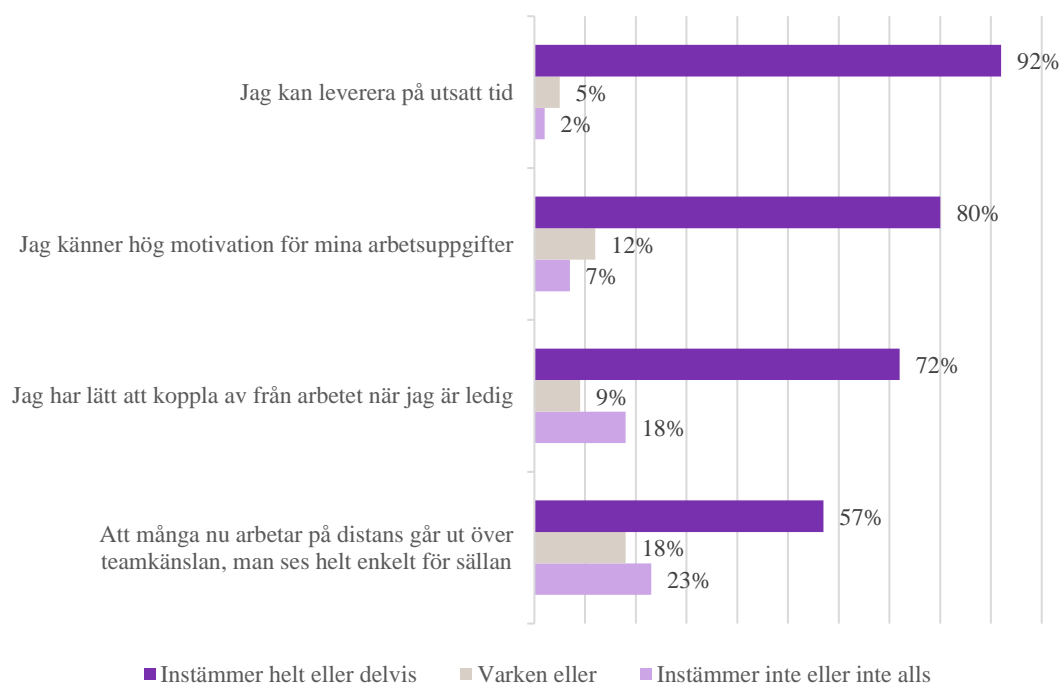
En ökad förekomst av distansarbete har troligtvis lett till att ansvaret för arbetsmiljöarbetet blivit mer otydligt. Då denna undersökning saknar kontrollgrupp går det inte att dra säkra slutsatser. Däremot visar Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning⁵ att det för två av tre sysselsatta var tydligt vem som hade ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Inom kommunal sektor var det ännu fler som angav detta (71 procent).

Ett förtydligande av arbetsmiljöansvaret är en oerhörd viktig åtgärd vilket kommer att visa sig längre fram i denna rapport.

⁵ Se Arbetsmiljöverket (2018) *Arbetsmiljöstatistik 2017* och tillhörande tabellbilaga.
Sida 11 av 25

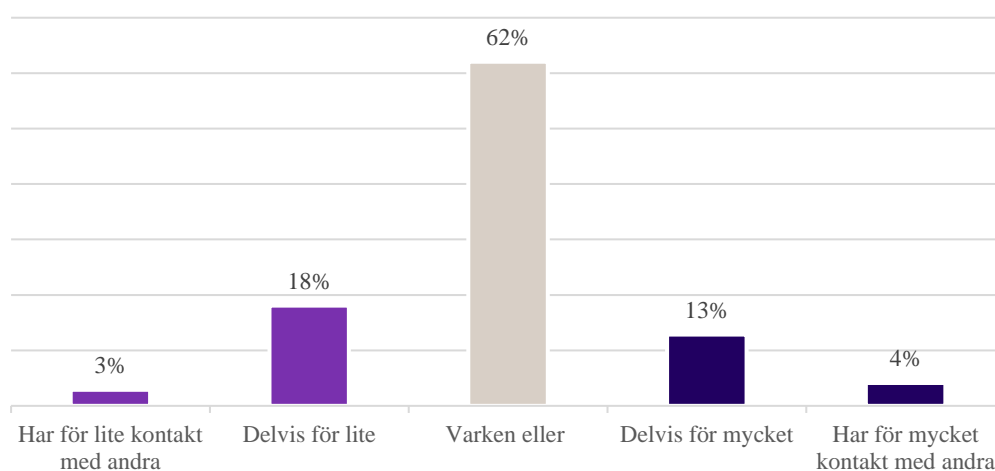
Arbetsmiljön vid distansarbete⁶

Om du tänker på din arbetssituation under coronakrisen, hur väl instämmer du i följande påståenden?



Trots pandemin och den hastiga omställningen för många till distansarbete ser vi att välfärdens tjänstemän fortsätter att leverera på utsatt tid. Sju av tio upplever att de har lätt att koppla av från arbetet när de är lediga. Åtta av tio känner hög motivation för arbetsuppgifterna. Däremot anger sex av tio att distansarbetet det går ut över teamkänslan. De som arbetar mindre än 25 procent av arbetstiden upplever i något lägre utsträckning (50 procent) att teamkänslan påverkas negativt.

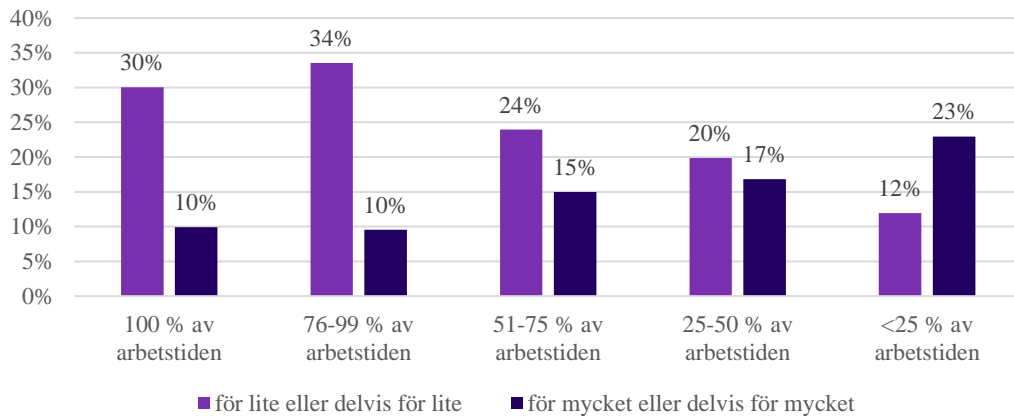
Kontakt med andra



⁶ Nedanstående frågor ställdes enbart till de som angav att de i någon utsträckning arbetar på distans

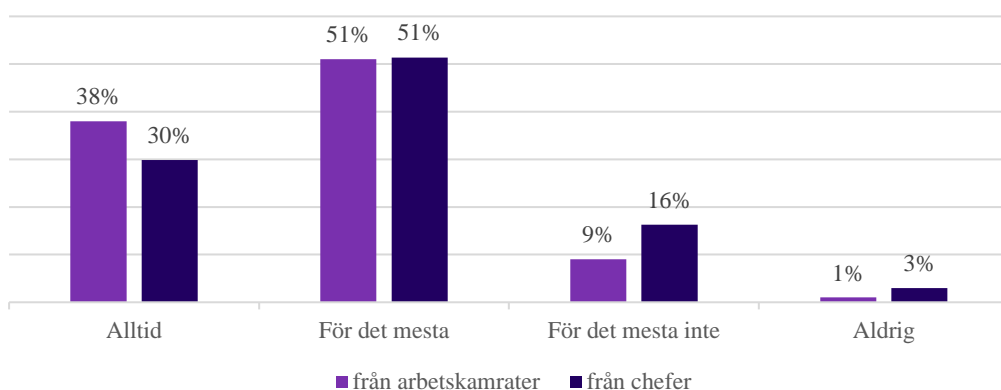
Kontakten med andra verkar till stora delar (62 procent) upplevas relativt balanserad bland de som i någon mån arbetar på distans. Andelen som anger att de delvis har för lite kontakt med andra är något högre (fem procentenheter) jämfört med de som upplever att de delvis har för mycket kontakt med andra.

Andel som har för lite eller delvis för lite kontakt med andra respektive de som har för mycket eller delvis för mycket kontakt med andra uppdelat på omfattningen av distansarbete



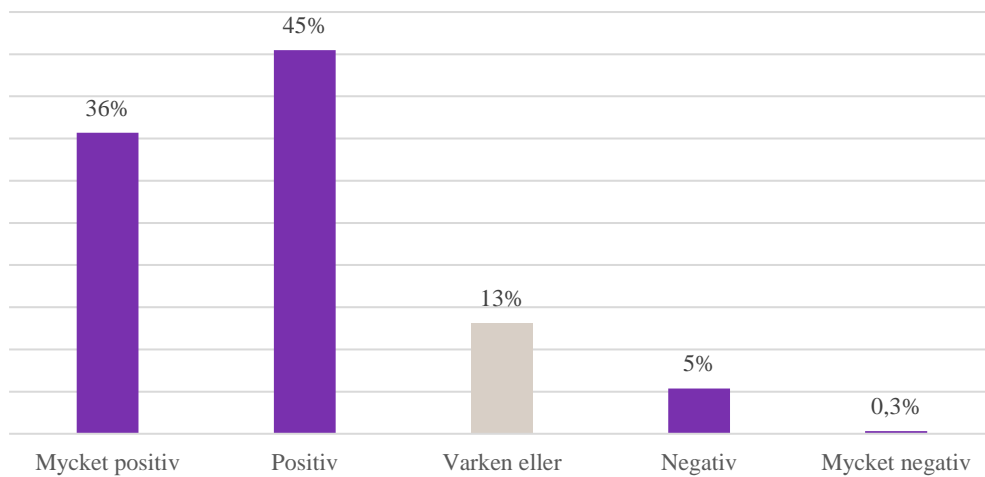
Upplevelsen av att ha för lite kontakt med andra är vanligare ju större del av arbetstiden man arbetar på distans. Det motsatta gäller för de som anger att man har för mycket kontakt med andra. Att hitta former för att möta människor vid långvarigt och omfattande distansarbete är av vikt för att motverka en känsla av isolering. Ett ökat socialt samspel kan ske via digitala verktyg och/eller via fysiska träffar.

Andel som har möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater respektive chefer när arbetet känns besvärligt



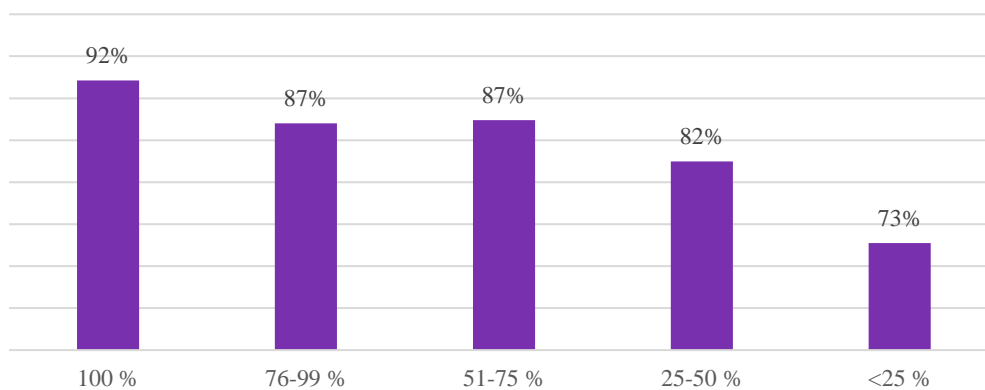
Majoriteten av de som arbetar på distans har för det mesta eller alltid möjlighet att få stöd och uppmuntran från såväl arbetskamrater som chefer. Det finns inga större skillnader i svaren beroende på omfattningen av distansarbetet. Detta visar att välfärdens medarbetare och chefer tar stort socialt ansvar för sina kollegor.

Hur ställer du dig till möten på digitala plattformar?



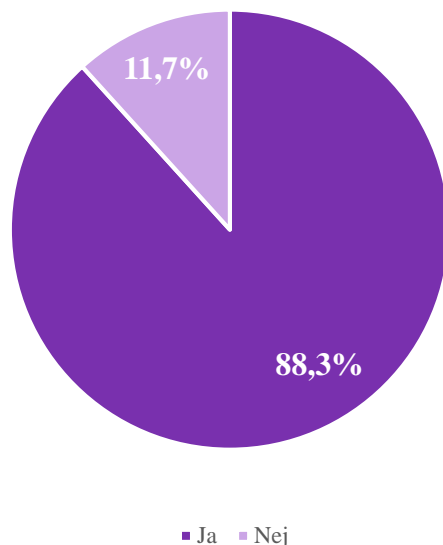
Visions medlemmar bejaktar digitaliseringen av arbetslivet och ställer sig positiva (81 procent) till möten via olika digitala plattformar.

Andel som ställer sig positiva eller mycket positiva till möten på digitala plattformar uppdelat på omfattningen av distansarbete



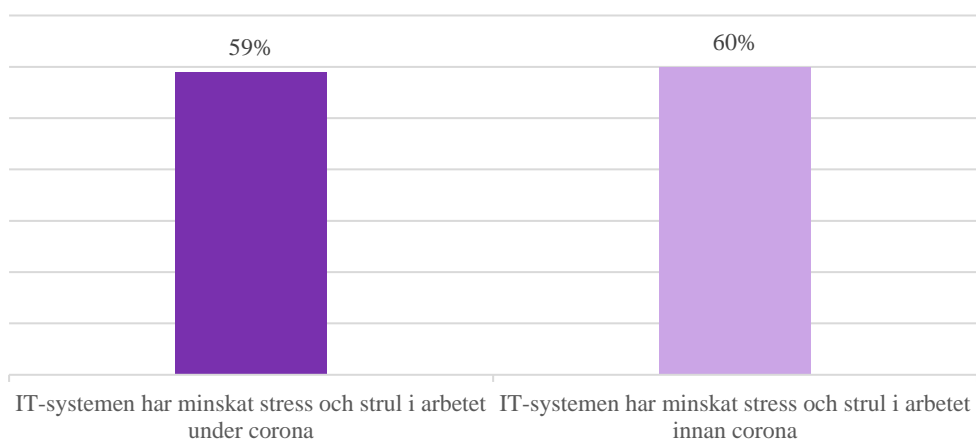
Det är intressant att notera att ju mer man arbetar på distans desto mer positivt inställd är man till digitala möten. Dessa resultat indikerar att välfärdens medarbetare har god erfarenhet av digitala möten.

Kan du arbeta på distans, komma åt systemen och delta i möten lika bra som på arbetet?



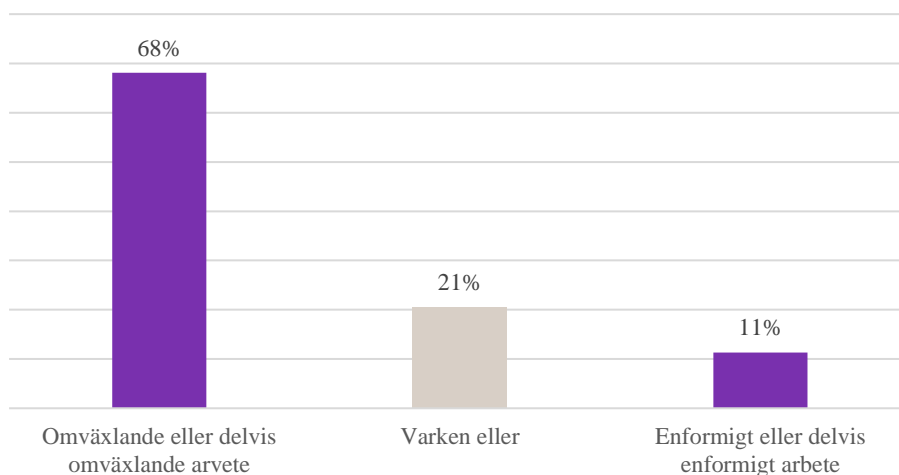
En majoritet (88 procent) kan på distans komma åt systemen och delta i möten lika bra som på arbetsplatsen. Det är dock viktigt att konstatera att ungefär en av åtta anger att de inte kan komma åt systemen och delta i möten lika bra som på arbetet. Bland de som arbetar i låg utsträckning på distans (mindre än 25 procent av arbetstiden) är det hela 19 procent som anger att de saknar dessa förutsättningar. Det är mer än dubbelt så vanligt jämfört med de som arbetar 25–100 procent på distans. Möjligheten att på distans komma åt systemen och delta i möten har en inverkan på vilken omfattning man distansarbetar. Bra teknik och god tillgång till it/telekom är en förutsättning för att möjliggöra för fler av välfärdens medarbetare att kunna arbeta på distans.

Andel som uppger att IT-systemen minskar stress och strul i arbetet



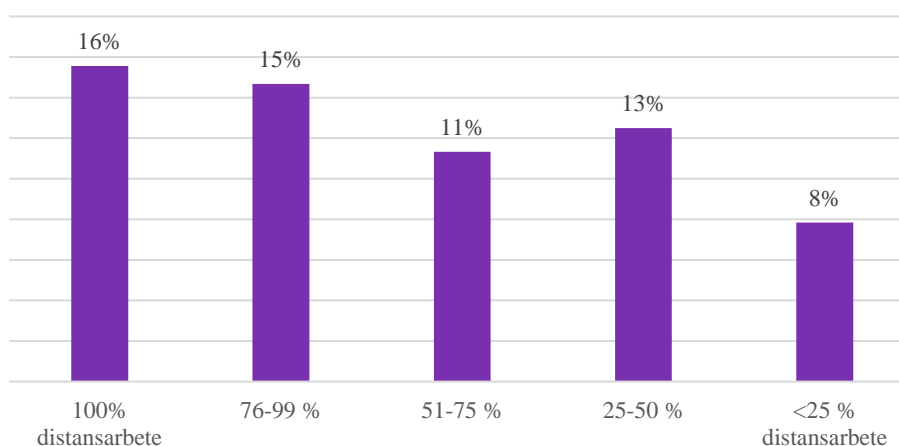
Väl fungerande IT-system är inte enbart en förutsättning för ett gott distansarbete utan bidrar även till arbetsmiljövinster. Sex av tio (59 procent) som i någon utsträckning arbetar på distans upplever att IT-systemen minskat stress och strul i deras arbete. Genom att jämföra resultaten med en tidigare undersökning som Vision gjorde under hösten 2019 (före Corona) kan man konstatera att IT-systemens inverkan på arbetsmiljön inte skiljer sig åt nämnvärt mellan de som arbetar på arbetsplatsen och de som arbetar på distans.

Omväxlande/enformigt arbete



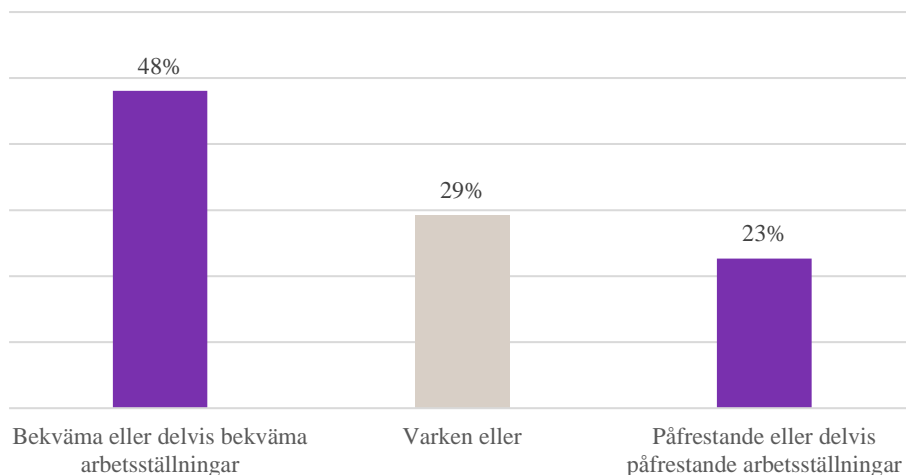
Två av tre som arbetar på distans upplever sitt arbete som omväxlande eller delvis omväxlande medan en av tio anser att arbetet är enformigt eller delvis enformigt.

Enformigt eller delvis enformigt arbete uppdelat på omfattningen av distansarbete



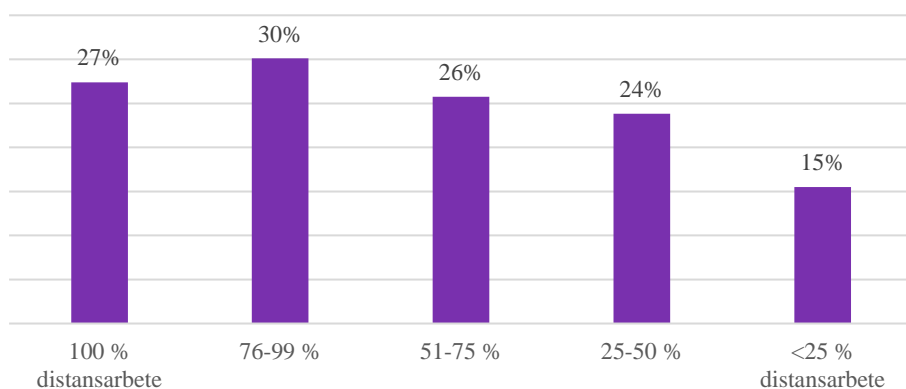
Andelen som upplever arbetet som enformigt är högst bland de som till mer än 75 procent av arbetstiden arbetar på distans. Att försöka finna variation i sin arbetsvardag kan därmed anses vara en positiv åtgärd vid långvarigt distansarbete.

Ergonomi



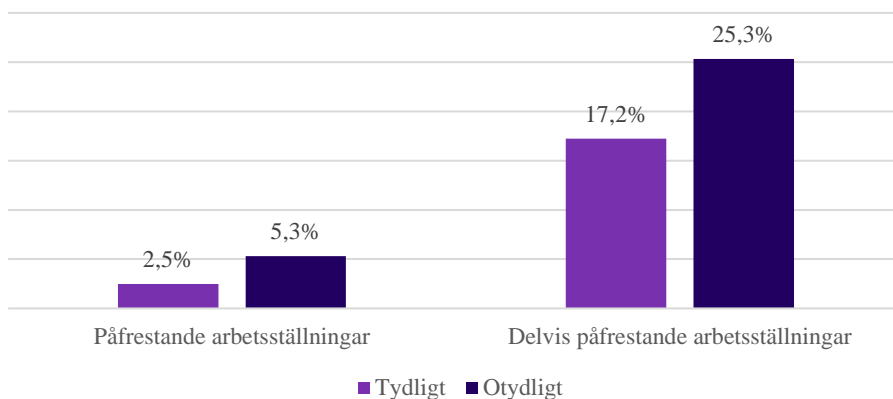
Ungefär hälften (48 procent) av de som i någon omfattning arbetar på distans upplever att de har bekväma eller delvis bekväma arbetsställningar. Nästan var fjärde (23 procent) anger däremot att man har påfrestande eller delvis påfrestande arbetsställningar.

Påfrestande eller delvis påfrestande arbetsställningar uppdelat på omfattningen av distansarbete



Omfattningen av distansarbete påverkar hur ergonomin upplevs. De som arbetar på distans i mindre omfattning (mindre än 25 procent av arbetstiden) uppger i betydligt lägre utsträckning att de har påfrestande eller delvis påfrestande arbetsställningar än de medlemmar som distansarbetar i högre utsträckning.

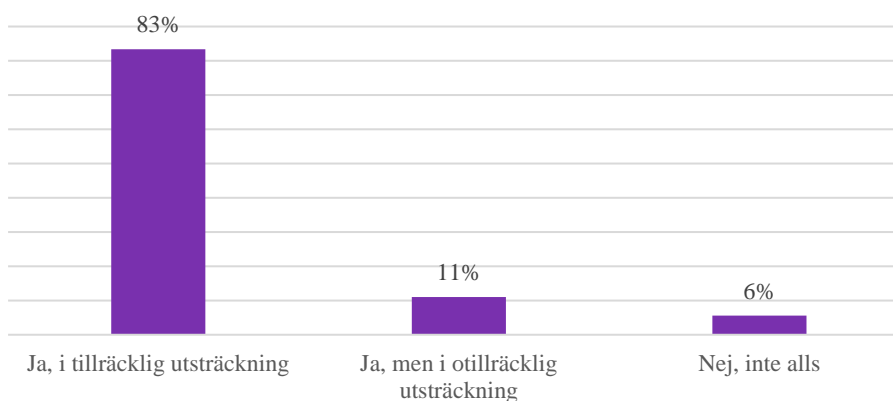
Andel som upplever påfrestande arbetsställningar brutet på om ansvaret för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete uppfattas som tydligt eller otydligt



De respondenter som svarat att de uppfattar att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är tydligt upplever bättre ergonomiska förutsättningar i arbetet än de som svarat att ansvaret är otydligt. Ett tydliggörande av ansvaret för arbetsmiljöarbetet bör vara en prioritet för välfärdens arbetsgivare och bidrar sannolikt till en bättre ergonomi för medarbetarna.

Hemmakontorets möjlighet att göra ett gott arbete

Har du i hemmet tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etc.?

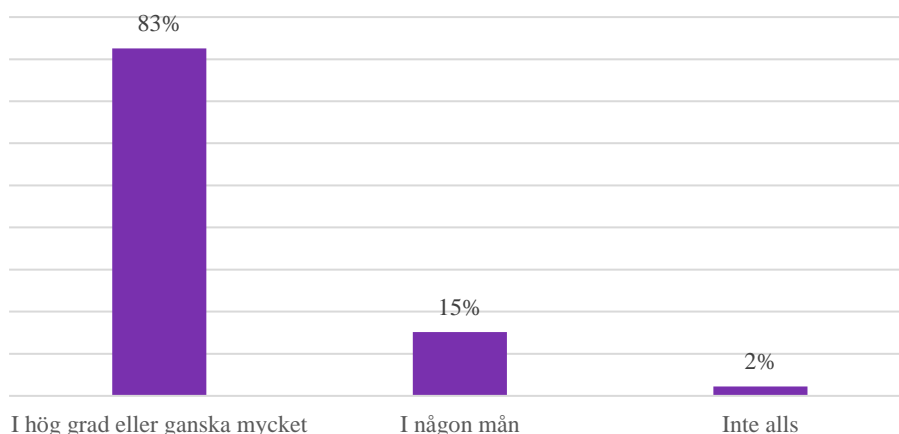


Merparten av medlemmarna (83 procent) har möjlighet att arbeta ostört i sin hemmiljö. Sex procent svarar dock att de helt saknar tillgång till rum för ostört arbete i hemmet. Det är viktigt att konstatera att hemarbete är ett alternativ som kan fungera för flertalet men inte för alla.

Det är intressant att notera att tillgången till tyst rum och möjligheten att arbeta ostört i hemmet är hög om man jämför med befintlig statistik gällande den ordinarie arbetsplatsens kontor sett till hela den svenska arbetsmarknaden.

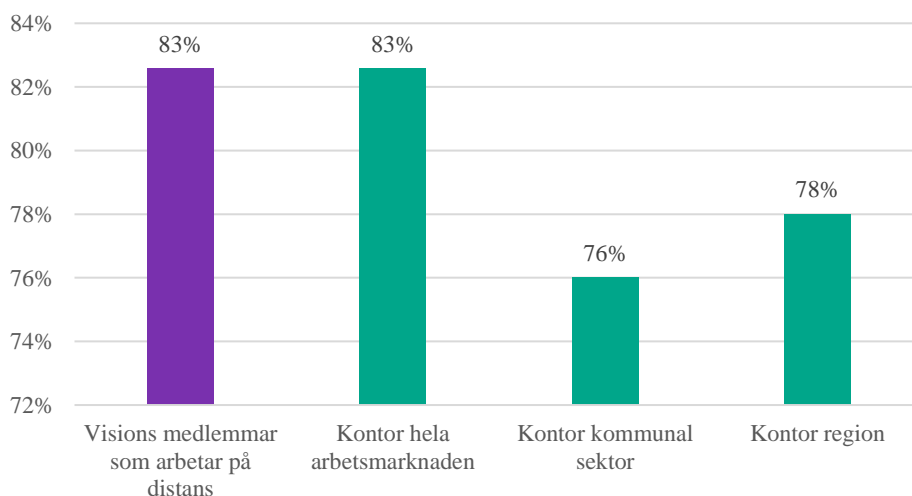
I den senaste arbetsmiljöundersökningen från Arbetsmiljöverket⁷ svarade 58 procent inom kommunal sektor och 63 procent inom regional sektor att man har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana möten etc. på kontoret. Denna jämförelse indikerar att medlemmarna generellt sett verkar finna det lättare att arbeta ostört i hemmet än när det arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen.

Anser du att hemmakontoret/miljön där du arbetar ger dig möjlighet att göra ett bra arbete?



Merparten av respondenterna (83 procent) har även svarat att hemmakontoret/miljön ger dem möjlighet att utföra ett gott arbete. Endast två procent anger att de inte alls har möjligheten att utföra ett bra arbete i hemmakontoret/miljön.

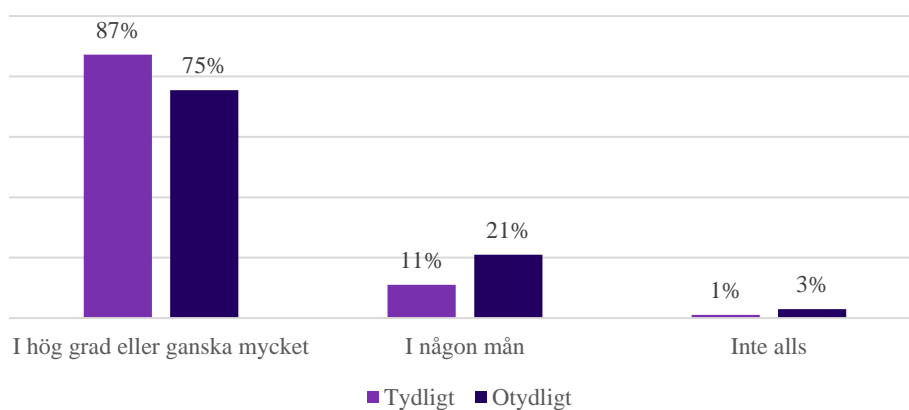
Andel som tycker hemmakontoret/miljön ger möjlighet till att göra ett gott arbete jämfört med möjligheten till ett gott arbete i kontorsmiljöer på hela den svenska arbetsmarknaden



⁷ Se Arbetsmiljöverket (2018) *Arbetsmiljöstatistik 2017* och tillhörande tabellbilaga.
Sida 19 av 25

Jämför man förbundets medlemmar som arbetar på distans med ordinarie kontorsmiljöer på arbetsmarknaden i övrigt (gröna staplar), så ser man att hemmakontoret/miljön ger samma möjlighet till att göra ett gott arbete som totalresultatet för hela arbetsmarknaden men bättre möjligheter än inom kommun- och regionsektorn. Detta indikerar att distansarbete åtminstone på kort sikt inte verkar leda till försämrade möjligheter att utföra ett gott arbete. Denna jämförelse ska dock tolkas med viss försiktighet då statistiken är hämtad från Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning⁸ och mätperioden var tre år tidigare än för denna undersökning.

Huruvida hemmakontoret/miljön ger möjlighet att göra ett gott arbete brutet på om ansvaret för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete upplevs som tydlig eller otydlig

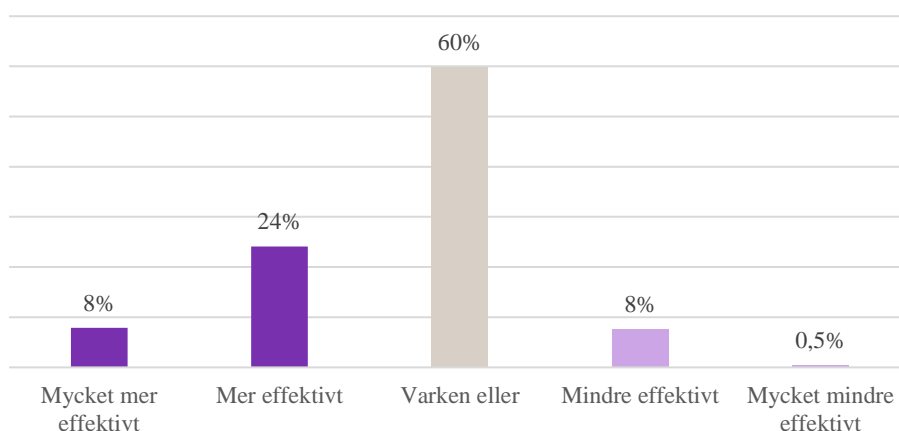


Även i denna fråga ser man att det spelar roll hur ansvaret för arbetsmiljöarbetet upplevs. Nästan nio av tio (87 procent) av de som tycker att det är tydligt med ansvaret för arbetsmiljöarbetet anger att hemmakontoret ger dem möjlighet att utföra ett gott arbete. Detta är 12 procentenheter högre än bland de som upplever en otydlighet. Ett tydliggörande av ansvaret för arbetsmiljöarbete genererar till synes verksamhetsvinster i verksamheter där distansarbete förekommer.

⁸ Arbetsmiljöverket (2018) *Arbetsmiljöstatistik 2017*.

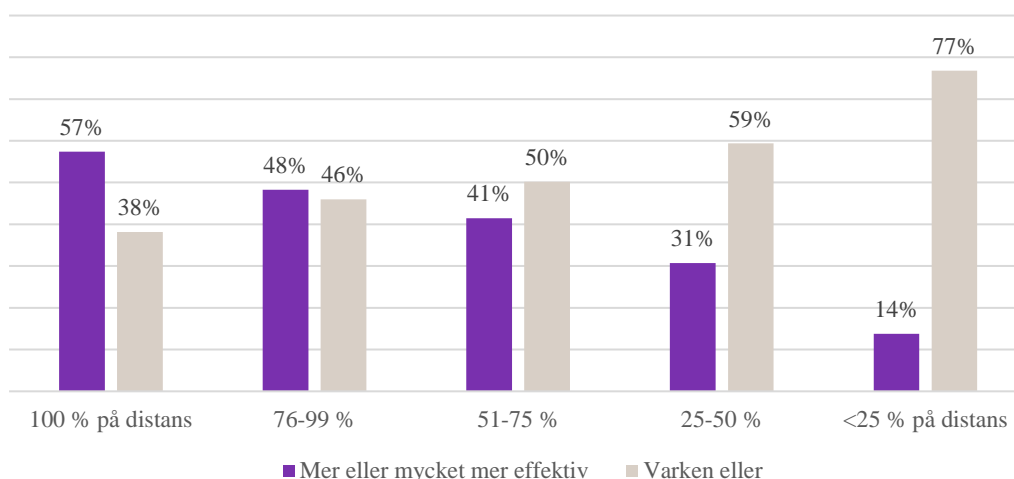
Hur påverkar distansarbete effektiviteten?

Löser du dina uppgifter mer eller mindre effektivt, jämfört med innan coronakrisen?



Ungefär en tredjedel (32 procent) av de som arbetar på distans anger att de löser sina uppgifter mer eller mycket mer effektivt jämfört med innan coronakrisen. Knappt en av tio svarar att uppgifterna löses mindre effektivt. Resultaten tyder på att distansarbete leder, åtminstone kortsiktigt, till effektivitetsvinster på aggregerad nivå. Samtliga verksamhetsområden inklusive chefer anger effektivitetsvinster, det vill säga fler svarar att man löser uppgifterna mer eller mycket mer effektivt än de som anger att de löser uppgifterna mindre eller mycket mindre effektivt.

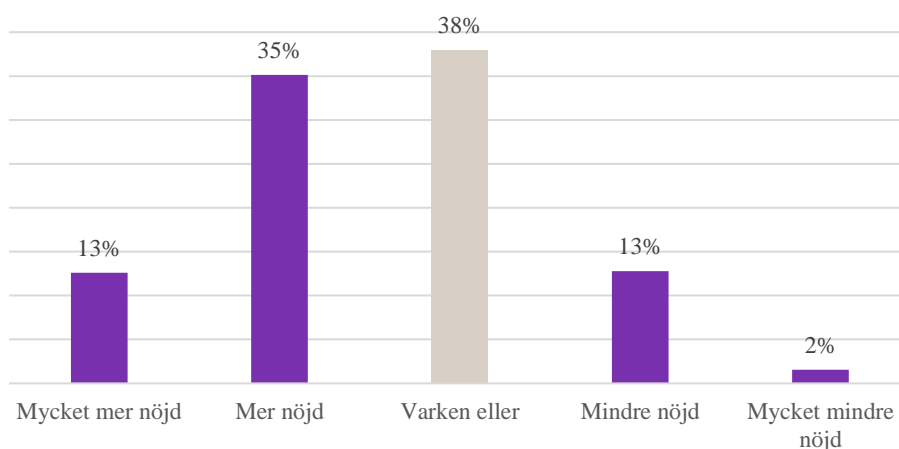
Andel som anger att de löser arbetsuppgifterna mer eller mycket mer effektivt, jämfört med innan coronakrisen uppdelat på omfattningen av distansarbete



Denna bild bekräftar de troliga effektivitetsvinsterna med distansarbete. De som arbetar på distans i större omfattning anger i högre grad att de upplever att de arbetar mer eller mycket mer effektivt jämfört med innan coronakrisen.

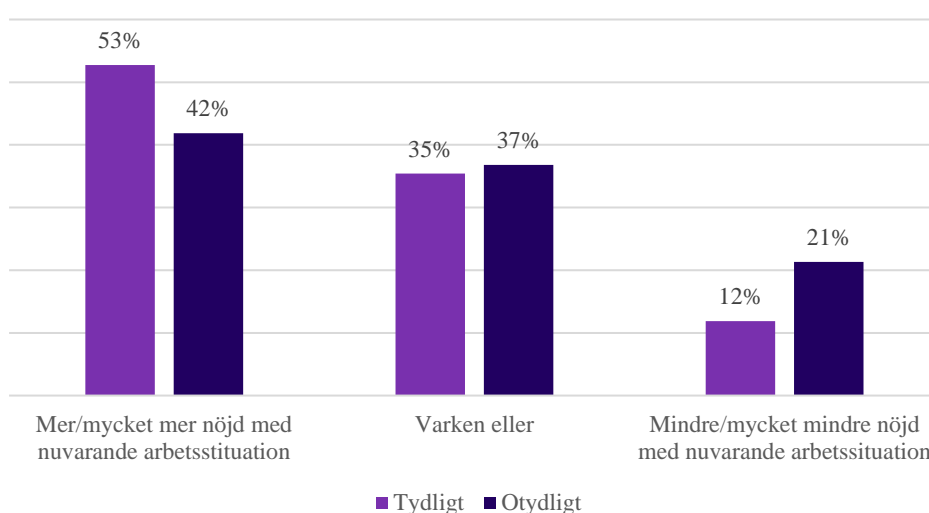
Nöjdhet gällande distansarbete

Är du generellt sett mer eller mindre nöjd med din nuvarande arbetssituation?



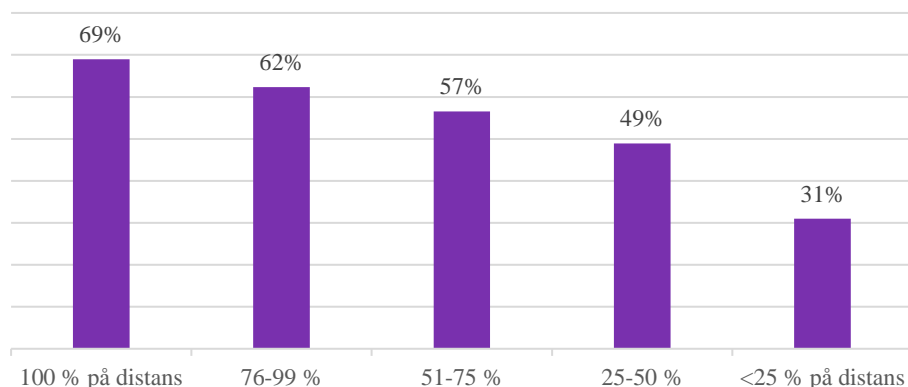
Distansarbetet har på aggregerad nivå medfört en ökad generell nöjdhet med den nuvarande arbetssituationen. Endast 15 procent anger att de är mindre nöjda eller mycket mindre nöjda. Den ökade nöjdheten återfinns hos samtliga verksamhetsområden inklusive hos cheferna.

Nöjdhet med den nuvarande arbetssituationen brutet på om ansvaret för arbetsmiljöarbetet vid distansarbete uppfattas som tydligt eller otydligt



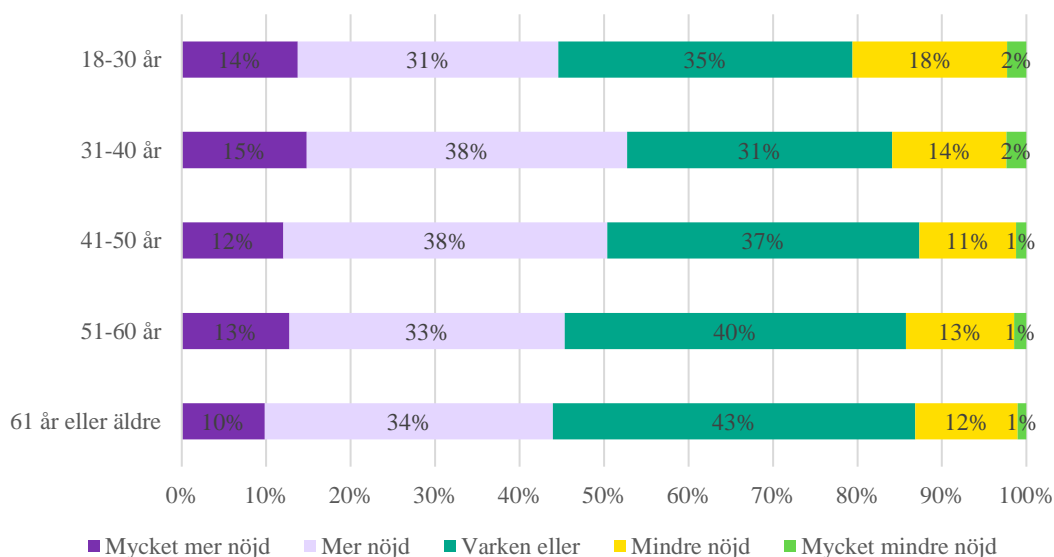
De som anger att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är tydligt är nöjdare med den nuvarande arbetssituationen i större utsträckning (53 procent) än de som upplever ansvaret som otydligt (42 procent). Att tydliggöra ansvaret för arbetsmiljöarbetet är därför även ett sätt för arbetsgivaren att få medarbetare som arbetar på distans mer nöjda.

Andel som generellt sett är mer eller mycket mer nöjd med din nuvarande arbetsituation uppdelat på omfattningen av distansarbete



Ju mer man arbetar på distans desto mer sannolikt är det att man är mer eller mycket mer nöjd med sin arbetsituation. Detta samband bekräftas även av en annan undersökning.⁹

Nöjdhet med nuvarande arbetsituation uppdelat på åldersgrupper

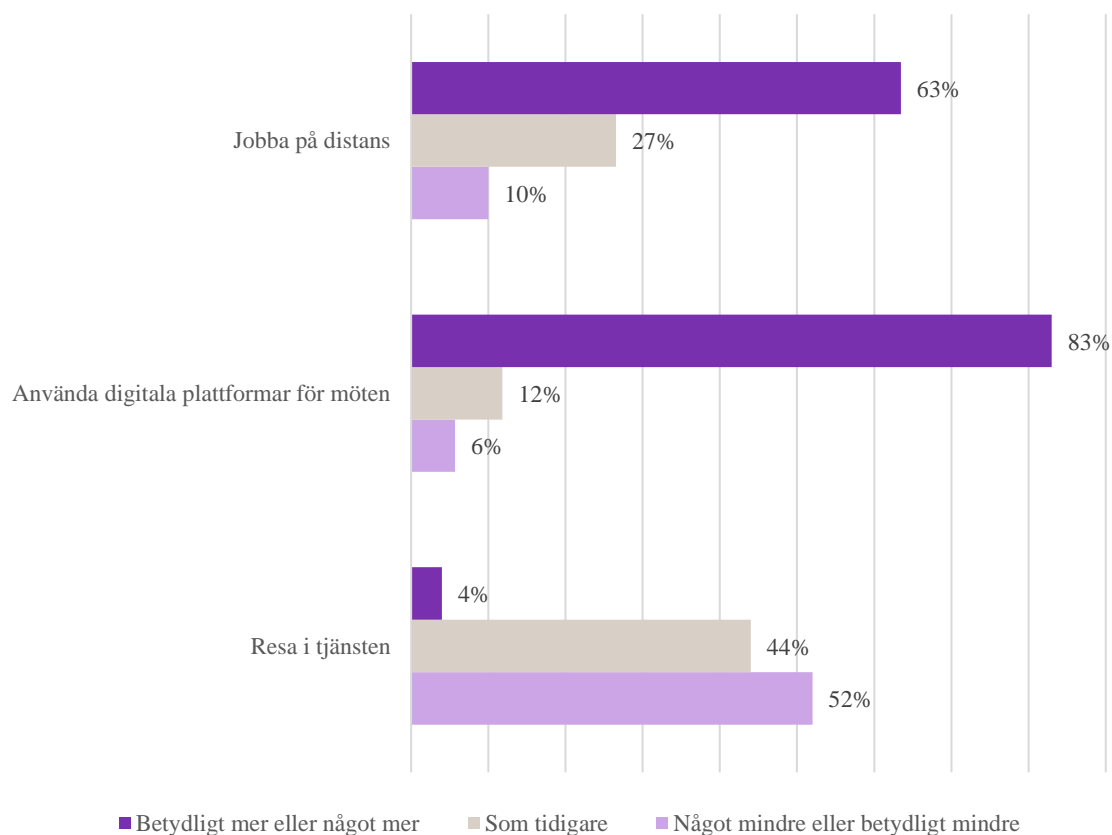


Bryter man denna fråga på ålder kan man konstatera att de svarande som tillhör åldersgrupperna mellan 31 och 50 år anger i högst utsträckning att de är nöjda med den nuvarande arbetsituationen. Andel med flest missnöjda är den yngsta åldersgruppen (18-30 år). Här bör arbetsgivarna överväga riktad introduktion och mer stöd för denna grupp som oftast är ny i arbetslivet.

⁹ Tele2/Kantar Sifo (2020) *Nya arbetssätt – så förändras svenskarnas arbetsliv under coronakrisen*.

Vad tror Visions medlemmar om framtiden?

Vad av följande tror du att du kommer att göra mer eller mindre av efter corona, jämfört med innan?



Coronakrisen har medfört stora förändringar i arbetslivet. Nästan två av tre svarar att de tror de kommer arbeta mer på distans i framtiden. Åtta av tio tror att de mer frekvent kommer använda digitala plattformar vid möten och över hälften tror att de kommer att resa mindre i tjänsten. Sannolikt kommer de pågående erfarenheterna att påverka framtidens arbetsliv.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Björn Cárdenas
Arbetsmiljöstrateg
bjorn.cardenas@vision.se
08 789 63 17

Presskontakter

Veronica Magnusson
Förbundsordförande
veronica.magnusson@vision.se
08 789 63 19

Maria Martinsson
Pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.