

Arbete på distans hemifrån våren 2022

Sammanfattande resultatredovisning

Rachael Berglund & Adesuwa Omorede

Finansierad av AFA försäkring.

27 September 2022

Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att beskriva erfarenheterna hos individer som behöver arbeta hemifrån till följd av covid-19. Rapporten är en del av ett AFA-finansierad forskningsprojekt som pågår till och med juni 2023.

En enkätstudie genomfördes i fem olika verksamheter våren 2021 och 2022. Denna rapport jämför 2022s resultat med referensvärden från innan pandemin samt där det finns *skillnader* mellan 2021 och 2022.

2022 svarade 432 respondenter. 64 var chefer och 13 var skyddsombud. Distansarbete minskade från 36–40 timmar i veckan 2021 till 16–20 timmar i veckan i april-maj 2022. Före pandemin var snittet 1–5 timmar i veckan.

- Psykosocialt säkerhetsklimat
 - De som arbetar hemifrån upplever att ledningen prioriterar deras psykisk hälsa och rapporterar ett gott psykosocialt säkerhetsklimat.
- Krav i arbetet
 - Deltagarna rapporterar *bättre* arbetstempo, likvärdig kvantitative krav och sämre känslomässiga krav än innan pandemin.
 - Känslomässiga krav är *sämre* 2022 än 2021.
- Arbetsorganisering och innehåll
 - Inflytande är *bättre* och utvecklingsmöjligheter och mening i arbetet är *likvärdiga* referensvärden innan pandemin.
 - Ingen förändring mellan 2021 och 2022.
- Relationer och ledarskap
 - Ledarskapskvalitet är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Rollkonflikt, socialt stöd från kollegor, förutsägbarhet och social gemenskap i arbetet är *likvärdiga*. Rolltydlighet och erkännande är *sämre* än referensvärden innan pandemin.
 - Socialt stöd från överordnad är *sämre* 2022.
- Samspel mellan arbete och individ
 - Arbetsengagemang, oro för arbetslöshet och oro för förändrade förhållanden och kvalitet i arbetet är *likvärdiga*. Konflikt mellan privatliv och arbete har inget referensvärde men resultaten visar arbete påverkar privatliv mer än det omvända.
 - Tillfredsställelse med arbete är *sämre* 2022 i jämförelse med förra året.
- Socialt kapital
 - Organisatorisk rättvisa är på *likvärdig* nivå som innan pandemin och vertikal tillit är *sämre*.
 - Vertikal tillit är *sämre* 2022.
- Psykisk hälsa
 - Inom psykisk hälsa finns det referensvärden för utmattning. Nivån på utmattning är lägre än referensvärden innan pandemin.
 - Det finns inga värden för isolation innan pandemin men det vi ser är att isolation har minskat från 35 2021, till 20 vid den andra mätningen våren 2022 (0=inte alls och 100=hela tiden). Detta är en förändring från 2021 till 2022 i isolation.
- Fysisk hälsa
 - På en skala av 0 till 100 (0=inte alls och 100=hela tiden) är snittnivån för samtliga deltagarna 24 för ryggvärk, 34 för muskelvärk i axlar, nacke, händer och armbågar och 32 för huvudvärk och ögonbesvär. Det finns inga referensvärden från innan pandemin.
 - Värk i axlar och nacken är marginellt högre 2022 och huvudvärk och ryggvärk är marginellt lägre.

Stillasittande och självskattad hälsa

- Stillasittande: Folkhälsomyndigheten rekommenderar att man rör på sig några minuter varje halvtimme. Av de tillfrågade sitter 4% mindre än 1 timme i sträck under en vanlig arbetsdag. Resten sitter längre. 33% sitter 4h eller mer i sträck och 42% 2-4h i sträck. Här finns det inga referensvärden men en jämförelse med 2021 visar att stillasittande generellt sett ökar. Andelen som sitter mindre än 1h i sträck ha minskat från 6% till 4%.
- Självskattad hälsa är *sämre* 2022. 2021 var självskattad hälsa 62 på en skala av 0 (mycket dåligt) till 100 (utmärkt). 2022, rapporterade deltagarna en nivå på 52.

Arbetsprestation

- Arbetsprestation saknar referensvärden från innan pandemin.
- Deltagarna rapporterade att sin arbetsmiljö och hälsa påverkade sin arbetsprestation i en ”mycket liten grad”. Resultaten är väldigt likt resultaten från 2021.
- De flesta rapporterade att sin hälsa och arbetsmiljö vid distansarbete påverkade sin arbetsprestation ”i en liten grad” eller ”delvis” (0=inte alls och 5=I mycket hög grad). Resultaten är väldigt likt resultaten från 2021.
- Ingen förändring i arbetsprestation skedde när tiden av arbete som utförts hemifrån minskade från 36–40 timmar i veckan våren 2021, till 16–20 timmar i veckan våren 2022.

Sjuknärvaro

- Sjuknärvaro saknar referensvärden från innan pandemin.
- 51% rapporterade att de var borta pga. sjukdom mellan 1–15 dagar och 7% rapporterade mer än 15 dagars sjukfrånvaro.
- Virtuell sjuknärvaro *ökade* från 51% 2021 till 69% 2022.
- De vanligaste anledningarna till att respondenterna arbetar trots sjukdom är att ingen annan kan göra jobbet och för att inte belasta kollegorna.

Till dig som är arbetsgivare

Integrera distansarbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet och involvera medarbetare och skyddsombud i processen. Testa och lär er tillsammans hur ni kan skapa en god arbetsmiljö vid distansarbete samt när arbete med distans och fysiskt på arbetsplatsen blandas. Arbeta förebyggande genom riskbedömningar för att kartlägga potentiella risker innan problem uppstår. MYNAK är Sveriges Myndighet för arbetsmiljökunskap och Eurofound är den europeiska stiftelsen för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Arbetsgivare rekommenderas titta på MYNAK's och Eurofound's hemsida regelbundet för att hålla sig uppdaterade om evidensbaserade rekommendationer.

Till dig som medarbetare

Som arbetstagare ska man delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbete, här är det viktigt att ni påtalar risker och brister för närmaste chef och bidrar med förslag till lösningar som ni sedan testar tillsammans. Det finns lättillgängliga rekommendationer för dig som arbetstagare som du kan ta del av från Prevent. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/#bra-arbetsmilj%C3%B6-i-hemmet>.

Innehåll

Introduktion	6
Sammanhang	6
Forskningsprojektets fyra faser	6
Kontext vid datainsamlingen	7
Metod	7
Enkät.....	7
Medverkande verksamheter.....	7
Resultat	8
Tabell 1. Svarefrekvens och demografi.....	8
Psykosocialt säkerhetsklimat	8
Tabell 2. Psykosocialt säkerhetsklimat.	9
Organisatorisk och social arbetsmiljö	9
Krav i arbetet	10
Tabell 3. Krav i arbetet	10
Arbetsorganisering och innehåll.....	11
Tabell 4. Arbetsorganisering och innehåll.....	11
Relationer och ledarskap.....	12
Ledarskap, erkännande och stöd från chefen	12
Tabell 5. Relationer och ledarskap.....	13
Samspel mellan individ och arbete	13
Tabell 6. Samspel mellan individ och arbete	15
Socialt kapital och self-efficacy	15
Tabell 7. Socialt kapital och self-efficacy	16
Psykisk hälsa	16
Tabell 8. Psykisk hälsa.....	17
Fysisk hälsa	17
Table 9: Fysisk hälsa.....	17
Stillasittande	17
Tabell 10: Stillasittande	18
Självskattad hälsa.....	18
Tabell 11: Självskattad hälsa.....	18
Arbetsprestation	19
Tabell 12. Arbetsprestation	19
Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro	19
Tabell 13. Virtuell Sjuknärvaro – alla verksamheter	20
Tabell 14. Anledning till virtuell Sjuknärvaro	20
Summering	20
Referenser	22

Introduktion

Syftet med denna rapport är att beskriva resultaten från en enkätstudie kring erfarenheterna hos individer som behöver arbeta hemifrån till följd av covid-19. Enkäten ingår i en större studie som har som syfte att undersöka de anställdas organisatoriska och sociala arbetsmiljö, mentala välbefinnande, motivation och hur prestationsnivå ser ut medan de arbetar hemifrån under pandemin. Resultatet av forskningsstudien förväntas bidra till att förstå hur övergången till att arbeta hemifrån under covid-19 påverkar individens psykiska hälsa och välbefinnande; hur gränserna mellan arbete och privatliv har omarbetats; hur anställda kommer att gå tillbaka till det nya normala efter covid-19; och chefens roll i att stödja sina anställda under dessa övergångar och hur deras stöd påverkar produktiviteten.

Sammanhang

Forskningsprojektet genomförs av Mälardalens högskola numera Mälardalens universitet i samarbete med deltagande verksamheter. Projektet finansieras av AFA försäkring. Studien har godkänts av etikprövningsmyndigheten.

Forskningsprojektets fyra faser

Fas 1, 2020: Förstudien. Förstudien genomfördes mellan den 8:e juni, 2020 och den 31 augusti 2020. En online-undersökning genomfördes för att få en allmän översikt över människors erfarenheter av att arbeta hemifrån och hur dessa erfarenheter påverkar produktivitet och välbefinnande.

Fas 2, 2021. Kvantitativa data samlades in från 888 respondenter mellan 14 april och 1 juni 2021.

Fas 3, 2021: 34 halvstrukturerade intervjuer genomfördes mellan april och september 2021. 10 chefer och 24 medarbetare intervjuades för att få en djupare förståelse för hur distansarbete har påverkat arbetet ur medarbetarens perspektiv och ur chefsperspektiv.

Fas 4, 2022: Kvantitativ data samlas in genom att samma enkät skickas ut igen. Därigenom samlas kunskap om hur arbete upplevs efter återgång till det ”nya normala” (redovisas i denna rapport).

3. Publikationer, presentationer och annan spridning inom ramen för projektet

Delresultat som hittills har erhållits från fas 1-3 har väckt intresse på flera håll; [Mälardalen Universitets hemsida](#), [Nyteknik](#), [VLT](#), [P4 Sörmland](#), SVT [Nyheter Sörmland](#), och i [Expressen Hälsoliv](#). Resultaten har även spridits via SIQ medlemsseminarium, SIQs blogg samt spridning i SIQ nyhetsbrev med ca 10 000 mottagare och via SIQ:s sida på LinkedIn som nu har ca 5400 följare. Forskarna har även skrivit flera publikationer som presenterats på vetenskapliga konferenser:

- Omorede et al (2021) The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic, EUROMA. Baseras på fas 1 data.
- Berglund, Omorede & Backström (2022) Employee productivity during covid 19 in Sweden. Euroma 2022. Baseras på fas 2 data.
- Backström Berglund & Omorede (2022) Creativity at a distance ISPIM 2022. Baseras på fas 3 data.
- Omorede, Berglund & Backström (2022) Employee work requirements, leadership support and performance: the buffering role of mental health. Evidence from the Covid-19 pandemic, ISPIM 2022. Baseras på fas 3 data.
- Berglund, Omorede & Backström (2022) Managers organisational and social work environment during the pandemic in Sweden, NES 2022. Baseras på fas 2 data.

Kontext vid datainsamlingen

Det första bekräftade fallet av Coronavirus i Sverige upptäcktes januari 2021 (Folkhälsomyndigheten, 2021a). Rekommendationer om att arbeta hemifrån från Folkhälsomyndigheten infördes redan mars 2020 (Skatteverket, 2021). Vid denna datainsamling var det dags att planera återgång till arbetsplatser då alla restriktioner i samhället togs bort 9 september 2021 ([Aftonbladet, 2021](#)). Det fanns diskussioner om det ”nya normala” i media och på många arbetsplatser fanns det diskussioner ifall att arbete hemifrån skulle fortsätta vara ett alternativ då det inte längre krävdes ur ett smittskyddsperspektiv.

Metod

Projektet initierades utan vetskap om när pandemin skulle ta slut och därmed förekomsten av hemarbete. Det fanns då inte heller någon vetskap om ifall det skulle komma ett vaccin. Det var ett sällsynt och nytt scenario för samhället. Det var därför bråttom att samla in data för att förstå hur den plötsliga övergången till arbete hemifrån under en pågående pandemi påverkade arbetsmiljö, hälsa och produktivitet. Denna upplevda brådska begränsade vår möjlighet till att planera, söka medel för och genomföra en rikstäckande studie där alla typer av verksamheter representerades.

Enkät

Enkätdata i fas 4 samlades in från mitten på april 2022 t.o.m. 1 juni 2022. Enkäten ställde frågor om bland annat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, mentalt välbefinnande, motivation och prestationsnivå. Enkäten finns i sin helhet i bilaga 1. Enkätsvaren samlades in elektroniskt via Survey Monkey. I inledningen till enkäten ingick ett samtycke till sitt deltagande i studien. Texten utgick ifrån samtyckesblanketten som tillhandahålls av etikprövningsmyndigheten i Sverige.

Medverkande verksamheter

Handel: Ett detaljhandelsföretag som har sitt huvudkontor och största delen av sin verksamhet i Sverige (ca 9000 anställda i Sverige). Företaget valde ut en avdelning; *sortiment och inköp*, eftersom de visste att många där arbetade hemifrån. Enkäten skickades ut via e-post direkt till medarbetarna 12 april 2022 (handel 2). Enkäten gjordes också öppen till *alla anställda* i Sverige via företagets intranät 3 maj 2022 (handel 1).

Bank: En bank med 100 anställda i Sverige. Enkäten skickades till medarbetare som arbetade hemifrån 4 april 2022, och stängdes 19 april 2022.

Bygg: Ett byggföretag med verksamhet inom Europa och med stor andel anställda i Sverige. Byggföretagets verksamhet i Sverige är tvådelad och valde att skicka ut enkäten till alla medarbetare i respektive organisation. Den ena organisationen (Bygg 1) består av ekonomi, marknad, HR, kundservice, inköp, juridik, projektutveckling och teknisk design/teknik. Den andra delen av organisationen (Bygg 2) arbetar med koncerngemensamma frågor och består bland annat av medarbetare inom finans/ekonomi, HR, IT, hållbarhet, strategi/analys och kommunikation. Enkäten skickades ut via e-post till medarbetarna 26 april 2022 och stängdes 10 maj 2022.

Kommun: En kommun med 11 500 anställda. Kommunen valde ut att skicka enkäten till två delar av organisationen. Den första som har i uppdrag att *ansvara för koncernledning* som omfattar koncerngemensamma utvecklingsfrågor samt utvecklingsfrågor för orten (kommun 1). Den andra delen av verksamheten levererar *stöd och tjänster* till kommunens verksamheter som exempelvis HR, ekonomi, IT, måltid, logistik och kommunikation (kommun 2). Enkäten öppnades 12 maj 2022 datum och stängdes 31 maj 2022.

SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling: SIQ distribuerade enkäten via deras nyhetsbrev med ca 10 000 mottagare och LinkedIn med ca 4 500 följare. En länk till enkäten fanns också med i en blogg som publicerades av SIQ (länk till

bloggen: <https://www.siq.se/hemarbete-under-coronapandemin-ger-lardomar-for-framtiden/>). Bloggen har delats via medlemmarnas nyhetsbrev och LinkedIn. Enkäten öppnades 7 april 2022 och stängdes 31 maj 2022.

I tabellen nedan (Tabell 1) framgår hur många som fick enkäten (där vi har de uppgifterna) samt antal svarande. Svarefrekvensen varierar mellan 15 och 65%.

Resultat

Totalt svarade 432 personer på enkäten. 64 chefer och 13 skyddsombud. 296 kvinnor och 133 män. Största andel svarande var mellan 46-50år. Det finns ingen skillnad mellan arbetade timmar per vecka innan pandemin och 2022. Däremot ökade antalet timmar arbete utförs på distans i hemmet från 1–5 timmar innan pandemin till 16–20 timmar våren 2022.

Tabell 1. Svarefrekvens och demografi

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Total 2021	Total 2022
		Enkät distribuerad via SIQ	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1 (open)	BYGG 1	BYGG 2 (dept)	BYGG 2	BANK	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 1	KOMMUN 2	KOMMUN 2	HANDEL 1 (open)	HANDEL 1 (open)	HANDEL 2 (dept)	HANDEL 2 (dept)	2021	2022
Svarefrekvens		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hur många fick länken till enkäten	SUM	saknas	saknas	200	212	91	35	33	34	107	141	341	874	saknas	saknas	440	470	>1212	>1766
Hur många fyllde i enkäten	SUM	136	24	89	75	35	21	20	8	67	34	221	130	126	40	194	100	888	432
Svarefrekvens	%	saknas	saknas	45%	35%	38%	60%	61%	24%	63%	24%	65%	15%	saknas	saknas	44%	21%	53%	25%
Demografi		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Antal skyddsombud som svarade på enkäten	SUM	13	2	6	3	1	1	2	2	0	0	6	1	3	2	3	2	34	13
Antal chefer som svarade på enkäten	SUM	27	6	18	17	12	6	11	5	8	3	25	13	28	4	32	10	161	64
Kvinnor	SUM	100	20	57	48	28	17	10	4	47	23	163	92	75	21	134	71	614	296
Män	SUM	34	4	30	27	6	4	9	4	19	11	57	36	50	19	59	28	264	133
Arbetade timmar																			
Arbetade timmar per vecka innan covid	Antal timmar majoriteten rapporterade	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar
Arbetade timmar per vecka under covid (våren 2021)	Antal timmar majoriteten rapporterade	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar
Arbetade timmar per vecka efter covid (våren 2022)	Antal timmar majoriteten rapporterade	Mer än 40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	Mer än 40 timmar	Mer än 40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar
WFH - timmar per vecka innan COVID	Antal timmar majoriteten rapporterade	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	6-10 timmar	6-10 timmar	1-10 timmar	1-10 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	6-10 timmar	6-10 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar	1-5 timmar
WFH - timmar per vecka under COVID (våren 2021)	Antal timmar majoriteten rapporterade	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar	36-40 timmar
WFH - timmar per vecka efter covid (våren 2022)	Antal timmar majoriteten rapporterade	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 eller 26-30 timmar	16-20 eller 26-30 timmar	6-10 timmar	6-10 timmar	21-25 timmar	21-25 timmar	16-25 timmar	16-25 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar	16-20 timmar

WFH: Work from home.

Psykosocialt säkerhetsklimat

Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK) handlar om på vilket sätt medarbetarna uppfattar att ledningen prioriterar deras psykiska hälsa (Hall, Dollard, & Coward, 2010). Uppfattningen baseras på det som ledningen säger och det de gör som visar att psykisk hälsa är lika viktig som produktion. Enligt teorin lägger det psykosociala säkerhetsklimatet grunden för hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utvecklas och därigenom påverkas personalens välmående (Loh, Zadow, & Dollard, 2020). Det finns två varianter av PSK-skalan: en lång och en kort variant. Den korta varianten med fyra frågor användes i denna enkät. Baserad på hur deltagarna svarar kan en verksamhet få ett betyg mellan 4–20, ju högre siffra desto lägre risk.

- **Låg risk >12** (blå) innebär att verksamheter behöver *fortsätta med* sitt systematiska arbetsmiljöarbete och hantering av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (blåmarkerad i tabell 2) (Berthelsen, Westerlund, Bergstrom, & Burr, 2020).
- **Måttlig risk 9–12** (grön) innebär att verksamheten behöver *lägga mer* fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (grönmarkerad i tabell 2) (Berthelsen et al., 2020).
- **Hög risk <8** (röd) innebär att verksamheten behöver *agera skyndsamt* för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Berthelsen et al., 2020).

Här kan du läsa mer om psykosocialt säkerhetsklimat (Berthelsen & Muhonen, 2017). PSK ligger på samma höga nivå som 2021. Vissa skillnader finns inom respektive verksamhet. Kommunen rapporterar en minskning i PSK och banken rapporterar en ökning i jämförelse med 2021 nivåer (Tabell 2).

Tabell 2. Psykosocialt säkerhetsklimat.

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022						
Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK)	MEAN, 4-20	12	12	15	15	13	14+	12	13+	13	12+	13	12-	13	13	13	13	Högt	13	13	>12 = hög

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Detta avsnitt visar resultaten av frågorna som handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Här används frågor som framför allt kommer från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Berthelsen et al., 2020). Resultaten för alla verksamheter presenteras men fokus läggs på totalen och referensvärden. Referensvärden kommer från en populationsstudie genomförd hösten 2018 i Sverige tillsammans med data från andra som samarbetar med COPSOQ forskarteamet. Referensvärdena i sig är inte *bra* eller *dåliga* utan de hjälper användarna förstå hur det egna företaget ligger till i jämförelse med arbetsmarknaden i Sverige som helhet. En stor fördel med dessa referensvärden är att de visar hur arbetsmiljön var innan pandemin. Läs mer om COPSOQ referensvärden här:

<https://copsoq.se/arbetsplatsundersokning/tolkning-av-resultat/referensvarden-och-genomsnitt>.

Referensvärden markerad med '*' i tabellerna innebär att de frågorna som Berthelsen et al., (2020) avser ska ingå i kategorin för att räkna fram värdet ingår. När referensvärden saknar symbolen * innebär det att en eller flera frågor saknas i enkäten för att mäta kategorin på samma sätt som Berthelsen et al., (2020) gjorde. Anledningen till detta är att vi fick korta ner enkäten och prioritera vissa frågor. Jämförelser med referensvärden ska därför göras med försiktighet när '*' saknas.

Frågorna som ingår i respektive avsnitt i COPSOQ delen finns i de blåa boxarna:

Kvantitativa krav: Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter? Kommer du efter i ditt arbete?

Arbetstempo: Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?

Känslomässiga krav: Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?

Arbetstimmar: Under den senaste månaden, hur ofta har du arbetat på fritiden för att möta arbetskraven?

Krav i arbetet

Krav i arbetet handlar om ifall de kraven man har på sig är rimliga. Det innebär att man hinner med, hamnar inte efter och kan arbeta i ett lagom bra tempo för det mesta. Det är önskvärt med låga siffror i detta avsnitt. Låga siffror betyder inte att kraven är låga utan att kraven är rimliga.

Kvantitativa krav handlar om hur mycket som ska göras inom en viss tid, **Arbetstempo** handlar om hur fort man arbetar och **känslomässiga krav** ”mäter hur ofta man hamnar i känslomässigt påfrestande situationer i sitt arbete... relationerna på arbetsplatsen med chefer, underställda och kollegor kan också bidra till känslomässiga påfrestningar.” Frågan om arbetstimmar mäter hur ofta arbete utförs på fritiden för att möta arbetskraven. Här kan respondenterna välja att svara på en skala av 0 – 100 där 0 motsvarar aldrig, 25: mindre ofta 50: en eller två gånger i veckan, 75: varannan dag och 100: alltid.

Vi vet från forskning att arbete i en arbetsmiljö med höga krav, under en längre tid med liten möjlighet till återhämtning kan leda till olika typer av hälsobesvär som stress, depression och utbrändhet. Det är önskvärt med låga resultat för dessa faktorer.

Värden som är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 3).

- Arbetstempo 54 – referensvärde 59,9.

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden innan pandemin. Likvärdig innebär + eller - 5 från referensvärden enligt det rekommenderade sättet att räkna fram resultaten (tabell 3).

- Känslomässiga krav 43 – referensvärde 46,8.
- Kvantitativa krav i arbetet 36 – referensvärde 40,9

Inget referensvärde (tabell 3).

- Arbete i fritiden. Frågan ingår inte i COPSOQ och har inget referensvärde. Snittet ligger på strax 22. Vilket motsvarar 'aldrig' till 'mindre än 1–2 ggr i veckan'.

Skillnad 2021 – 2022.

- Känslomässiga krav är *sämre* i jämförelse med 2021.

Tabell 3. Krav i arbetet

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (depr)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (depr)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022						
Krav i arbetet (OSA)		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022		2021	2022	
Kvantitativa krav	MEAN, 0-100	37	29+	42	37+	43	31+	41	48-	41	47-	36	38-	37	29+	33	35-		36	36	40,9
Känslomässiga krav	MEAN, 0-100	37	45-	37	44-	40	40	48	40+	43	48-	38	45-	41	36+	35	40-	Lågt	38	43-	46,8
Arbetstempo		50	52-	58	49+	51	46+	58	62-	57	54+	53	54-	56	50+	55	55		54	53+	59,9
Arbete på fritiden	MEAN, 0-100	37	25+	41	35+	43	34+	48	50-	41	33+	28	28	35	25+	42	32+		39	22+	none

+ värden som är bättre än 2021

- värden som är sämre än 2021

Bättre än referensvärde läge

Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

Sämre än referensvärde läge

Läs mer om krav i arbetet här: <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/krav-i-arbetet>.

Arbetsorganisering och innehåll

Arbetsorganisering och innehåll innefattar inflytande, utvecklingsmöjligheter och mening i arbetet. [Inflytande](#) handlar om möjligheten för de anställda att påverka sin egen arbetssituation. [Utvecklingsmöjligheter](#) handlar om att kunna utveckla sina färdigheter och kunskaper genom arbetet. [Mening i arbetet](#) berör om det finns någon större mening i det vi gör på jobbet. Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt kommer man nästan alltid engagera sig i sitt arbete. Dock ska man också vara medveten om att för några människor har det mening att överhuvudtaget ha ett arbete.

Inflytande: Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?

Utvecklingsmöjligheter: Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete? Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?

Mening i arbetet: Är ditt arbete meningsfullt?

Inflytande, utvecklingsmöjligheter och sammanhang bidrar till olika fördelar; situationer blir lösta på ett smidigt sätt, ökad självkänsla, engagemang, kvalitet i arbetet och en lägre grad av stressymptom.

Värden som är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 4).

- Inflytande 57 – referensvärde 50,2.

Värden som är *likvärdiga* referensvärden innan pandemin (tabell 4).

- Utvecklingsmöjligheter 73 – referensvärden 70,4.
- Mening i arbetet 74 – referensvärden 78,3.

Inga värden är *sämre* än referensvärden.

Skillnad 2021 – 2022.

- Ingen skillnad i jämförelse med referensvärden.

Tabell 4. Arbetsorganisering och innehåll

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät-distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022							
Arbetsorganisering och innehåll (OSA)																										
Inflytande	MEAN, 0-100	63	58-	59	54-	65	58-	68	75+	63	60-	55	54-	59	57-	62	61-							60	57-	50,2
Utvecklingsmöjligheter	MEAN, 0-100	78	73-	75	70-	75	70-	77	78+	79	83+	72	72	73	71-	72	73+	Högt						75	73-	70,4
Mening i arbetet	MEAN, 0-100	79	78-	77	73-	79	69-	72	78+	83	81-	74	75+	74	67+	75	74-						77	74-	78,3*	

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

 Bättre än referensvärde läge

 Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

 Sämre än referensvärde läge

Läs mer om utvecklingsmöjligheter, inflytande och mening i arbetet här:

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/arbetets-organisering-och-innehall#inflytande>

Relationer och ledarskap

Relationer och ledarskap består av ett antal frågor som handlar om förutsägbarhet, roller, stöd från kollegor, den sociala gemenskapen i arbetet, ledarskapskvalitet och stöd från sin chef.

Förutsägbarhet: Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner? Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?

Förutsägbarhet

Förutsägbarhet handlar om att veta hur sin arbetsdag ser ut. **Roller** betyder vilka uppgifter en person har och består av rolltydlighet och rollkonflikt. Rolltydlighet innebär hur tydligt det är vad man har för mandat och roll.

Rollerna ska inte beskrivas ner i minsta detalj exakt vad man ska göra. Istället kan de beskrivas på ett sätt som gör det lätt för var och en att förstå

Rolltydlighet: Finns det klara mål för ditt arbete?

Rollkonflikt: Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda? Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?

sitt ansvar och mandat men fortfarande möjliggör ”friheten och kreativiteten i arbetet”. Tillsammans med rolltydlighet kommer det viktiga begreppet rollkonflikt. Rollkonflikt kan innebära att olika personer har olika förväntningar på en och samma person.

Socialt stöd från kollegor: Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?

Socialt gemenskap i arbetet: Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?

Stöd från kollegor & den sociala gemenskapen

Stöd handlar om den hjälpen man får i sitt arbete. Social gemenskap innebär att man hjälper och stöttar varandra. En god social gemenskap motverkar konflikter och kränkande särbehandling

Ledarskap, erkännande och stöd från chefen

Ledarskapskvalitet:

”kännetecknar

relationerna mellan ledaren och medarbetarna...” En hög ledarskapskvalitet är förknippat med en lägre risk för hjärtsjukdomar och långvarig sjukfrånvaro. Låg ledarskapskvalitet har flera negativa konsekvenser; högre frånvaro, större personalomsättning, större förekomst av stressrelaterade och depressiva symptom, mer utbrändhet och låg trivsel”.

Socialt stöd från överordnad handlar om att man får den stöd och hjälp när man behöver det från sin närmaste chef.

Ledarskapskvalitet: Närmaste chef bra på att är bra på att 1) planera arbetet? 2) hantera konflikter 3) ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?

Socialt stöd från överordnad: Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?

Erkännande: Hur ofta pratar din närmaste överordnade med dig om hur bra du utför ditt arbete?

Erkännande – av prestationer, skäliga arbetsuppgifter, och en lyhördhet för åsikter och feedback omfattar ett bra erkännande i en organisation. En låg grad av detta kan resultera i minskat åtagande och prestation av medarbetare då dennes självkänsla sjunker. Erkännande har ett samband med flest negativa konsekvenser då den har tydliga samband med flertalet övriga värden.

Värden som är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 5).

- Ledarskapskvalitet 60 - referensvärde 54,1.

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden innan pandemin (tabell 5).

- Rollkonflikt 38 - referensvärde 42,2.

- Socialt stöd från kollegor 81 - referensvärde 80,2.
- Social gemenskap i arbetet 82 - referensvärde 79,9.
- Socialt stöd från överordnad 79 - referensvärde 75,3.

Värden som är *sämre* än referensvärden innan pandemin (tabell 5).

- Rolltydlighet 62 - referensvärde 78,1.
- Erkännande 59 - referensvärde 65,6.

Skillnad 2021 – 2022.

- Socialt stöd från överordnad är *sämre* än 2021.

Tabell 5. Relationer och ledarskap

Tema på frågorna	UNIT AND SCALE	Enkät distribuerad via SIO		Enkät distribuerad via SIO		BYGG 1 (open)		BYGG 1		BYGG 2 (dept)		BYGG 2		BANK		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 1		KOMMUN 2		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022						
Förutsägbarhet och ledarskap	MEAN, 0-100	70	57-	65	60-	68	58-	63	69+	62	64+	62	57-	63	63	65	63-	Högt	65	60-	60,2*																
Rolltydlighet	MEAN, 0-100	56	56	70	57-	66	49-	64	62-	61	61	65	57-	62	61-	72	70-	Högt	65	62-	78,1																
Rollkonflikt	MEAN, 0-100	43	44-	46	36+	44	32+	46	42+	40	39+	38	42-	44	32+	45	36+	Lågt	43	38+	42,2																
Socialt stöd från kollegor	MEAN, 0-100	81	77-	85	79-	84	79-	85	84+	79	78-	85	82+	83	82+	85	87+	Högt	84	81-	80,2																
Social gemenskap	MEAN, 0-100	79	82+	84	81-	80	80	81	80-	79	83+	82	81-	80	79-	84	84	Högt	81	82+	79,9																
Ledarskapskvalitet	MEAN, 0-100	53	53	66	61-	66	61-	63	69+	58	56-	60	56-	62	59-	65	64-	Högt	61	60-	54,1*																
Socialt stöd från överordnad	MEAN, 0-100	78	67	88	81+	85	78-	83	91+	79	77-	84	74-	84	80-	85	85	Högt	83	79-	75,3*																
Erkännande	MEAN, 0-100	61	55-	57	53-	53	50-	66	69+	55	61+	58	51-	56	59+	59	59	Högt	58	59+	65,6																

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Bättre än referensvärde läge

Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

Sämre än referensvärde läge

Läs mer om relationer och ledarskap: <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/relationer-och-ledarskap>

Samspel mellan individ och arbete

Avsnittet samspel mellan individ och arbete består av att antal faktorer. Arbetsengagemang, oro för arbetslöshet, kvalitet i arbetet, tillfredsställelse med arbete och konflikt mellan arbete och privatliv. Dessa ingår i COPSOQ enkäten. Ett tillägg har gjorts för detta projekt vilket är påverkan av privatliv på arbete eftersom arbetsplatsen har flyttats från arbetsgivarens lokaler till hemmet. För att mäta effekten av privatliv på arbete skapades frågor baserade på de två frågorna i COPSOQ som mäter påverkan av arbete på privatliv.

Arbetsengagemang kan definieras som ”ett positivt, arbetsrelaterat sinnestillstånd”

Oro för arbetslöshet handlar om osäkerhet kopplat till sin anställning både på kort och långsikt.

Arbetsengagemang: Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete. Jag är starkt engagerad i mitt arbete. Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.

Oro för arbetslöshet: Oroar du dig för att bli arbetslös? Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?

Oro för förändrade förhållanden: Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?

Kvalitet i arbetet: I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?

Tillfredsställelse med arbetet: Angående ditt arbete i allmänhet: Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?

Oro för förändrade förhållanden – handlar om förändringar i verksamheten, både på kort och långsikt. Här påverkar erfarenheter från tidigare förändringar om man känner sig orolig eller inte.

Kvalitet i arbetet – handlar om den upplevda kvaliteten i det arbetet som utförs.

Tillfredsställelse i arbetet – detta är en allmän fråga om hur nöjd man är med sitt arbete i stort. ”Skalan fungerar som en slags indikator eftersom den inte går att påverka specifikt. Därför säger inte resultatet något direkt om orsakerna till att man som arbetsplats ligger högt eller lågt på skalan. För att ta reda på orsakerna, måste man istället se på andra skalor och ha en dialog på arbetsplatsen.”

Konflikt mellan arbete och privatliv – Handlar om ifall arbetet tar så pass mycket tid och energi att det påverkar privatlivet. Långa arbetsdagar och många deadlines tenderar att hänga ihop med konflikt mellan arbete och fritid.

Ipsen och kollegor (2021) och Omoredde et al., (2021) har undersökt fördelar och nackdelar med arbete på distans hemifrån under pandemin och båda upptäckte att en del av deltagarna upplever en minskad konflikt mellan arbete och privatliv.

Konflikt mellan privatliv och arbete: Teoretiskt sett bör privatlivet, på samma sätt som arbetet, ta så mycket tid och energi att det slår över på arbete. Påverkan av privatliv på arbete har lyfts tidigare av andra forskare som en viktig faktor för hälsa och välmående (Brummelhuis & Bakker, 2012). Påverkan av privatliv på arbete mäts inte av COPSOQ. För att förstå om privatlivet har påverkat arbete vid distansarbete hemifrån har två frågor adderats baserade på COPSOQs formulering av frågorna om hur arbete påverkar ens privatliv.

Konflikt mellan arbete och privatliv:

Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt? Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?

Konflikt mellan privatliv och arbete:

Känner du att ditt privatliv tar så mycket av din energi att det påverkar ditt arbete negativt? Känner du att ditt privatliv tar så mycket av din tid att det påverkar ditt arbete negativt?

Värden som är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 6).

- Effekten av arbete på privatlivet 30 – referensvärde 39,7 (ett lågt resultat är önskvärt).

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 6).

- Arbetsengagemang 72 – referensvärde 69,4.
- Oro för arbetslöshet 22 – referensvärde 20,2.
- Oro för förändrade förhållanden 29 – referensvärde 24,9.
- Kvalitet i arbetet 67 – referensvärde 68,2.
- Tillfredsställelse med arbetet 69 – referensvärde 64,4.

Värden som är *sämre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 6).

- Inga värden i detta avsnitt har försämrats.

Värden som saknar referensvärde att jämföra med (tabell 6).

- Konflikt mellan privatliv och arbete är 12. Inget referensvärde finns att jämföra med men ett lågt resultat är önskvärt.

Skillnad 2021 – 2022.


- Tillfredsställelse med arbetet är *sämre* 2022 i jämförelse med 2021.


Tabell 6. Samspel mellan individ och arbete


Tema på frågorna	UNIT AND SCALE	Enkät distribuerad via SIO		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022				
Samspel mellan individ och arbete (OSA)		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022		2021	2022	
Arbetsengagemang	MEAN 0-100	72	70-	75	73-	71	65-	76	79+	76	74-	71	69-	70	71+	75	76+	Högt	73	72-	69,4*
Oro för arbetslöshet	MEAN 0-100	22	18+	25	27-	22	20+	18	20-	21	16+	25	19+	29	24+	25	24+	Lågt	23	22+	20,2
Oro för förändrade förhållanden	MEAN 0-100	28	31-	27	30-	24	45-	20	25-	32	23+	34	31-	31	24+	28	27+	Lågt	28	29-	24,9
Kvalitet i arbetet	MEAN 0-100	67	64-	67	69+	73	67-	70	75+	66	63-	68	62-	70	70	69	70+	Högt	69	67-	68,2
Tillfredsställelse med arbetet	MEAN 0-100	71	67-	73	69-	72	59-	74	84+	68	70+	69	66-	72	70+	73	73	Högt	71	69-	64,4
Konflikt mellan arbete och privat liv	MEAN 0-100	34	36-	33	31+	34	25+	32	40-	33	34-	27	31-	30	28+	29	26+	Lågt	31	30+	39,7
Konflikt mellan privat liv och arbete	MEAN 0-100	11	12-	10	13-	14	10+	7	23-	16	17-	10	12-	11	11	13	10+	Lågt	11	12-	none

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

 Bättre än referensvärde läge

 Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

 Sämre än referensvärde läge

Socialt kapital och self-efficacy

Vertikal tillit – omfattar hur väl medarbetare och ledning har litat på varandra.

En låg grad av tillit gestaltas genom övervakning och kontrollsystem för att kvalitetssäkra medarbetarnas arbete, medans en arbetskultur med en hög grad av tillit har förutsätter att medarbetare presterar och talar sanning jämte varandra.

Organisatorisk rättvisa – handlar om respekt och rättvisa i konflikthantering såväl hur förtjänster hanteras. Organisatorisk rättvisa har ett starkt samband med den tillit som finnes inom organisationen och kan därmed ge upphov för frånvaro, depressionssymptom, hjärtsjukdomar, försämrad produktivitet, höjd personalomsättning, samt sämre arbets kvalitet. Rättvist erkännande av prestation och processen därav kan istället öka tillit jämfört med ledning och organisation, samt minska stress och utbrändhet.

Vertikal tillit: Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?

Organisatorisk rättvisa:

Löses konflikter på ett rättvist sätt? Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?

Self-efficacy – handlar om hur mycket vi tror att vi kan uppnå det vi önskar. Det vi tror påverkar vår motivation, de nya målen vi sätter för oss själva och vad vi tror är möjligt att uppnå generellt (Bandura, 2004).

Värden som är *likvärdiga* referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 7).

- Vertikal tillit 72 – referensvärde 69,3
- Organisatorisk rättvisa 56 – referensvärde 59,7

Inga värden i detta avsnitt är *bättre* eller som är *sämre* än referensvärden för Sverige innan pandemin.

Värden som saknar referensvärde att jämföra med (tabell 7).

- Self-efficacy 75 av 100. Ett högt värde är önskvärt.

Skillnad 2021 – 2022.


- Vertikal tillit är *sämre* i jämförelse med referensvärden i år än 2021.


Tabell 7. Socialt kapital och self-efficacy


Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022				
Socialt Kapital & self efficacy (OSA)																					
Vertikal tillit	MEAN, 0-100	70	61-	74	69+	73	70+	76	78+	75	77+	71	69-	74	74	78	77-		74	72-	69
Organisatorisk rättvisa	MEAN, 0-100	57	50-	65	55-	63	52-	62	53-	58	57-	60	53-	62	58-	64	60-	Högt	61	56-	60
Self efficacy	MEAN, 0-100	76	77+	74	73-	75	79+	71	81+	74	78+	74	71-	74	78+	75	77+		74	75+	none

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

 Bättre än referensvärde läge

 Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

 Sämre än referensvärde läge

Psykisk hälsa

Ett antal frågor ställdes som handlar om psykisk hälsa – utbrändhet, kognitiv stress och en fråga om man känner sig isolerad när man arbetar hemifrån på en skala av 0 (inte alls) till 4 (hela tiden) som sedan har räknats ut till 0–100 för att kunna jämföras med de övriga svaren. För alla frågor i detta avsnitt är ett lågt svar önskvärd (tabell 8).

Isolation mäts inte av COPSOQ utan adderades till enkäten eftersom det fanns en tro att flera skulle uppleva isolering i och med övergången till distansarbete hemifrån under en pågående pandemi.

Utbrändhet består utav tre komponenter: Utmatning, cynism, och minskad prestationsförmåga, varav COPSOQ fokuserar på utmattningssymptomen. I helhet orsakar utbrändhet ökad frånvaro och annat arbetsuppehåll, försämrade sömnkvalitet, depressionssymptom, ökad risk för hjärtsjukdom och ökad dödlighet. Utbrändhet är sett att orsakas av aspekter som ”hög kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, rollkonflikter, och konflikt mellan arbete och privatliv”. Även relationella faktorer såsom ”låg grad av erkännande, låg grad av social gemenskap, låg förutsägbarhet och bristande tillit” (copsoq.se).

Utmattning är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 8).

- Utmattning 30 – referensvärde 36,2 (önskvärt med ett lågt resultat).

Värden som saknar referensvärde att jämföra med (tabell 8).

- Isolation 20 (önskvärt med ett lågt resultat).
- Kognitiv stress 27 (önskvärt med ett lågt resultat).

Utbrändhet: Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad? Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? Hur ofta har du saknat ork och energi? Hur ofta har du varit trött?

Kognitiv stress: Hur ofta har du haft koncentrationsproblem? Hur ofta har du haft svårt att tänka klart? Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?

Isolation: Hur ofta har du känt dig isolerad när du arbetar?

Skillnad 2021 – 2022.

- Isolation har minskat från 35 (2021) till 20 (2022) på en skala av 0-100 där 100 är mycket isolerad.

Tabell 8. Psykisk hälsa

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022				
Psykisk hälsa																					
Isolation	MEAN, 0-100	36	19+	34	27+	35	30+	23	12+	37	15+	35	18+	43	40+	38	17+	Lågt	35	20+	none
Burnout (OSA)	MEAN, 0-100	29	29	29	32-	34	30+	25	33-	29	29	28	30	28+	28	26+	29		30-	36,2*	
Kognitiv stress	MEAN, 0-100	25	27-	23	30-	32	29-	21	31-	27	26+	23	27-	26	26	24	22+		25	27-	none

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

■ Bättre än referensvärde läge

■ Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

■ Sämre än referensvärde läge

Fysisk hälsa

Tre frågor ställdes om fysisk hälsa. Snittnivån där 0 är inte alls och 100 hela tiden för ryggvärk är 23, 30 för muskelvärk i axlar, nacke, händer armbågar osv. och 30 för huvudvärk och ögonbesvär (table 9).

Skillnad 2021 – 2022.

- Mindre förändringar förekommer.

Table 9: Fysisk hälsa

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärden
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022				
Fysisk hälsa																					
Ryggvärk		27	20+	28	25+	27	19+	16	16	19	11+	24	26-	28	31-	24	21+	Lågt	24	23+	none
Muskelvärk i axlar, nacke, händer armbågar osv.	MEAN, 0-100 0= inte alls 100= hela tiden	35	29+	37	34+	42	37+	26	41-	32	18+	33	34-	35	27+	33	27+	Lågt	34	30+	none
Huvudvärk och ögonbesvär		32	33-	29	29	38	29+	34	34	34	20+	33	33	31	29+	29	29	Lågt	32	30+	none

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Stillasittande

Stillasittande definieras som ”alla aktiviteter i vaket tillstånd som utförs i sittande, tillbakalutad eller liggande ställning och är förknippade med låg energiförbrukning” (Folkhälsomyndigheten 2021c). Från förstudien framgick det att de naturliga pauserna försvann vid distansarbete och deltagarna kände att de var mer stillasittande vid distansarbete hemifrån (Omorede, Berglund & Backström, 2021). Långvarigt stillasittande är förknippat med utvecklingen av ett antal sjukdomar som typ 2 diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar och flera vanliga cancerformer (3, 9, 10, 21). Långvarigt stillasittande är också kopplat till ökad dödlighet i förtid (3), därav inkluderas frågan om stillasittande.

Resultaten (tabell 10) visar att:

- 4% sitter mindre än 1 timme i sträck under en vanlig arbetsdag.
- 33% 1 till <2 timmar.

- 42% 2 till <4 timmar.
- 21% 4 timmar eller mer i sträck.

För att minska riskerna kopplat till långvarig sittande rekommenderar Folkhälsomyndigheten att ta regelbundna korta pauser – några minuter varje halvtimme (folkhälsomyndigheten, 2021c).

Skillnad 2021 - 2022

- Mindre förändringar förekommer; stillasittande mellan 1–4 timmar i sträck ökar medan stillasittande över 4 timmar minskar.

Tabell 10: Stillasittande

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022
		Enkät distribuerad via SIQ	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1 (open)	BYGG 1	BYGG 2 (dept)	BYGG 2	BANK	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 1	KOMMUN 2	KOMMUN 2	HANDEL 1 (open)	HANDEL 1 (open)	HANDEL 2 (dept)	HANDEL 2 (dept)			
Hur länge i ett sträck brukar du som längst sitta stilla och vara sysselsatt med datorn en vanlig arbetsdag?	<1h 1h - <2h 2h - <4h 4h eller >	7% 29% 40% 23%	4% 4% 42% 38%+	5% 30% 39% 26%	4% 35%+ 35%+ 27% -	9% 40% 31% 20%	10%+ 38% 29%+ 24% -	5% 35% 40% 20%	0% 25% 25%+ 50% -	6% 22% 52% 19%	9%+ 35%+ 35%+ 21% -	4% 34% 43% 18%	3% 31% 45% 21% -	6% 33% 34% 27%	0%+ 35%+ 45% 20%+ -	5% 28% 40% 27%	0%+ 35%+ 45% 20%+ -	högt högt lågt lågt	6% 31% 40% 23%	4% 33%+ 42% 21%+ -

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Självskattad hälsa

[Självskattad hälsa](#) refererar till en persons självuppfattade bild av ens hälsotillstånd i helhet. Detta mått på uppskattad hälsa är en bra indikator på reellt framtida hälsotillstånd (Folkhälsomyndigheten, 2021d).

Självskattad hälsa är *sämre än referensvärdet* innan pandemin (tabell 11).

- Självskattad hälsa 52 – referensvärde 61,3 (önskvärt med ett högt resultat).

Skillnad 2021 – 2022.

- Självskattad hälsa är sämre våren 2022 än för ett år sedan.

Tabell 11: Självskattad hälsa

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärdet
		Enkät distribuerad via SIQ	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1 (open)	BYGG 1	BYGG 2 (dept)	BYGG 2	BANK	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 1	KOMMUN 2	KOMMUN 2	HANDEL 1 (open)	HANDEL 1 (open)	HANDEL 2 (dept)	HANDEL 2 (dept)				
Självskattad hälsa (OSA)	MEAN, 0-100	65	49-	68	53-	69	57-	64	34-	66	54-	63	47-	63	46-	66	61-	Högt	65	52-	61,3

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Bättre än referensvärde läge

Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)

Sämre än referensvärde läge

Arbetsprestation

I detta projekt ställdes frågor som liknar Lohela-Karlsson et al., (215). Skillnaden i denna undersökning är att frågorna är översatta till svenska samt omfattar även den positiva inverkan som arbetsmiljö och hälsa kan ha på arbetsprestation. Här finns det inga svenska referensvärden att jämföra med, men senaste forskningen har visat på en upplevd ökning i arbetsprestation vid arbete hemifrån (Ipsen, van Veldhoven, Kirchner, & Hansen, 2021).

Samtliga svarande rapporterade hur sin hälsa och arbetsmiljö påverkar sin arbetsprestation på en skala av 0–5 där 0 motsvarar inte alls och 5 motsvarar i mycket hög grad (table 12)

- Arbetsmiljön påverkar respondenternas prestation *negativt* på en nivå av 1,1.
- Hälsan påverkar respondenternas arbetsprestation *negativt* på en nivå av 0,9.
- Arbetsmiljön påverkar respondenternas arbetsprestation *positivt* på en nivå av 3,0.
- Hälsan påverkar respondenternas arbetsprestation *positivt* på en nivå av 2,5.

Tabell 12. Arbetsprestation

Tema på frågorna	UNIT and scale	Enkät-distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022			
Arbetsprestation		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022		2021	2022
Arbetsmiljö påverkat prestation negativt senaste månaden	MEAN, 0 inte alls 5 i mycket hög grad	1,6	1,6	1,4	1,1+	1,7	1,0+	1,2	1,3-	1,4	1,0-	1,4	1,2+	1,6	0,9+	1,4	0,9+	Lågt	1,5	1,1+
Hälsa påverkat prestation negativt senaste månaden		1,3	0,9+	1,2	0,9+	1,3	0,9+	1,4	1,3+	1,2	0,7+	1,3	1,1+	1,4	1,0+	1,2	0,7+	Lågt	1,3	0,9+
Arbetsmiljö påverkat prestation positivt senaste månaden		2,9	2,6-	2,9	3,2+	2,9	2,7-	3,2	3,1-	2,8	3,3+	3,0	3,0	3,1	2,7-	3,0	3,1+	Högt	2,9	3,0+
Hälsa påverkat prestation positivt senaste månaden		2,4	1,6-	2,5	2,7+	2,8	2,2-	2,7	1,7-	2,3	2,7+	2,5	2,6+	2,7	2,2-	2,0	3,6+	Högt	2,4	2,5+

+ värden som är bättre än 2021

- värden om är sämre än 2021

Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro

40% av respondenterna i denna studie rapporterade ingen sjukfrånvaro de senaste 12 månader. 51% rapporterade att de var borta pga. sjukdom mellan 1–15 dagar och 7% rapporterade sjukfrånvaro mer än 15 dagars sjukfrånvaro (tabell 13). Sjuknärvaro innebär att arbeta medan man är sjuk. Virtuell sjuknärvaro är ett nytt fenomen (Eurofound, 2020). Det innebär att man arbetar när man är sjuk med hjälp av Information och Kommunikation Teknologi (IKT) och blev högst aktuellt i och med pandemin. Virtuell sjuknärvaro kan vara både positiv och negativ beroende på arbetsmiljön i hemmet samt på vilket sätt man är sjuk (Ruhle & Schmolli, 2021). Av de som var sjuka rapporterade 69% att de arbetade när de var sjuka men med tanke på deras hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli (tabell 13).

Tabell 13. Virtuell Sjuknärvaro – alla verksamheter

UNIT and scale		Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	Referensvärdet
Tema på frågorna																					
Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022		2021	2022	
Sjukfrånvaro	Aldrig	63%	31%	77%	44%+	69%	43%+	25%	12%+	58%	44%+	56%	39%+	67%	55%+	72%	42%+	saknas	61%	40%+	40%***
	1-14 dgr	30%	57%	19%	47%-	29%	57%-	75%	75%	37%	47%-	36%	57%-	25%	38%-	25%	41%	saknas	34%	51%-	52%***
	15 eller fler dagar	8%	10%	5%	8%-	3%	0%+	0%	13%-	5%	6%-	8%	10%-	9%	8%+	3%	3%	saknas	5%	7%-	7%***
Virtuell sjuknärvaro		53%	87%+	63%	81%+	50%	67%+	37%	50%+	52%	56%+	48%	69%+	53%	70%+	54%	60%+	Lågt	51%	69%+	none

*** Referensvärden är från en studie utförd på EU nivå. Data som har använts som referensvärden här är de svenska värden från den studien. (EWCS, 2016) + värden som är bättre än 2021 - värden om är sämre än 2021.

32% svarade att de arbetade för att ingen annan kunde göra jobbet. 16% att de inte ville belasta kollegor och 13% att de arbetar för att de gillar jobbet. Av dem som var sjuka rapporterar 23% att de inte arbetade när de var sjuka (tabell 14).

Tabell 14. Anledning till virtuell Sjuknärvaro

UNIT and scale		Enkät distribuerad via SIQ		BYGG 1 (open)		BYGG 2 (dept)		BANK		KOMMUN 1		KOMMUN 2		HANDEL 1 (open)		HANDEL 2 (dept)		Önskvärt läge	Total 2021	Total 2022	
Tema på frågorna																					
Anledning för virtuell sjuknärvaro - Av vilken anledning har du arbetat trots att du var sjuk?	Ingen annan kan göra jobbet	34%	54%	36%	47%	17%	33%	15%	50%	36%	41%	21%	21%	22%	15%	32%	31%	ej relevant	27%	32%	
	Vill inte belasta kollegorna	6%	4%	9%	15%	24%	14%	10%	0%	13%	9%	16%	19%	17%	15%	14%	19%	ej relevant	14%	16%	
	Gillar jobbet	6%	13%	12%	11%	10%	24%	10%	12%	5%	12%	9%	11%	11%	15%	18%	14%	ej relevant	10%	13%	
	Har inte råd att vara sjuk	3%	4%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	4%	10%	2%	8%	3%	2%	ej relevant	3%	4%	
	Vill inte bli sedd som lat	2%	0%	4%	1%	0%	5%	5%	0%	5%	0%	2%	3%	0%	3%	4%	2%	ej relevant	3%	2%	
	Satt en stolthet i att inte vara sjukskriven	2%	4%	6%	5%	3%	0%	0%	0%	0%	5%	3%	3%	5%	2%	8%	6%	2%	ej relevant	3%	4%
	Är rädd att förlora jobbet	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	0%	0%	ej relevant	0%	2%	
	Det är bra för hälsan att Vill hålla kontakt med kollegorna	2%	4%	0%	1%	3%	5%	5%	0%	2%	3%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	ej relevant	2%	9%	
	Jag har inte jobbat när jag har varit sjuk	42%	16%-	31%	16%-	35%	14%-	50%	37%-	38%	24%-	44%	26%-	42%	30%-	22%	24%+	Högt	38%	23%-	

Summering

Summeringen börjar med en kort sammanställning av resultaten och i vissa fall kopplas de till annan forskning. Kopplingen till annan forskning är begränsad för att prioritera rapporteringen av resultaten till de deltagande verksamheterna. Summeringen avslutar med råd till läsare som är arbetsgivare och arbetstagare.

Inga av mätpunkter var bättre än 2021 och en stor andel var likvärdiga. Självskattad hälsa, känslomässiga krav, tillfredsställelse med arbetet, socialt stöd från överordnad, vertikal tillit samt virtuell sjukfrånvaro är sämre i jämförelse med 2021.

Till dig som arbetsgivare

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver täcka in arbetsmiljöförhållanden både i hemmet och på arbetsplatsen (MYNAK, 2021). Inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete skall arbetsgivare kartlägga risker i arbetsmiljön, värdera om de innebär hög eller låg risk för skada/ohälsa, åtgärda riskerna och följa upp att de har gett avsedd effekt tillsammans med sitt skyddsombud och medarbetare. Utöver riskhantering ska arbetsgivaren skapa en *god* arbetsmiljö. Detta omfattar även distansarbete. Arbetsgivare kan med fördel diskutera med sina skyddsombud och arbetstagare vad det finns för krav i lagen om systematiskt arbetsmiljöarbete och resonera kring hur man arbetar tillsammans för att uppfylla lagen nu när arbete utförs hemma, på arbetsplatsen och även i gränslandet i hybridform. Testa nya arbetsätt och justera tills att ni har hittat ett arbetsätt som fungerar för er och bidrar till en god arbetsmiljö. I dagsläget saknas

det forskning i just hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bäst kan bedrivas på distansarbete i hemmet. Trots detta är ”riskbedömningar nödvärdigt för att förebygga hälsorisker för distansarbetare” (Eurofound, 2020b).

Faktorer att inkludera i riskbedömningar/framtidsplaner gällande distansarbete/hybridlösningar

- Uttalade eller upplevda förväntningar att vara ständigt nåbar kan bidra till en ökad arbetsbelastning. Tydliggör möjligheten att koppla från.
- En hög arbetsbelastning bidrar till att distansarbetare arbetar mer på sin fritid än personal på kontoret.
- Nya på arbetsplatsen kan exkluderas från den digitala samvaron. Det är lättare att flytta en redan uppbyggd relation till det digitala men svårare att skapa en ny.
- Risk för gruppering – de som är mest på kontoret i en grupp och de som arbetar mest på distans i den andra grupperingen. Risk för ’A’ och ’B’ lag.
- Viktigt att det är frivilligt att arbeta hemifrån.
- Tydliggör vem som står för kostnader.
- Alla som *kan* ska ha lika möjligheter till distansarbete och möjligheter till att neka distansarbete
- Tydliggöra vilka aktiviteter som är lämpliga att utföra på distans.
- De som inte har erfarenhet av att ha arbetat på en arbetsplats går miste om det informella lärandet som sker på den fysiska arbetsplatsen.
- Frestande att prioritera jobb över fritid när jobbet är precis framför en, i datorn.

(FORUM, 2021).

Arbetsgivare rekommenderas att regelbundet titta på MYNAK’s och Eurofound’s hemsida för att hålla sig uppdaterade om evidensbaserade rekommendationer. MYNAK är Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Eurofound är den europeiska stiftelsen för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.

Till dig som arbetstagare

Som arbetstagare ska man delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbete, här är det viktigt att ni påtalar risker och brister för närmaste chef och bidrar med förslag till lösningar som ni sedan testar tillsammans. Det finns lättillgängliga rekommendationer för dig som arbetstagare som du kan ta del av från Prevent. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/#bra-arbetsmilj%C3%B6-i-hemmet>.

Referenser

- Arbetsmiljöverket, (2020). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2. Arbetsmiljön 2019. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>. Accessed 1st november 2021.
- Aftonbladet (2021). Senaste nytt om corona viruset. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/3Jgxi9/senaste-nytt-om-coronaviruset>. Retrieved 13th april 2021.
- Bandura, A. (2004). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), Handbook of principles of organizational behaviour (pp. 120-136). Malden, MA: Blackwell.
- Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2017). Psykosocialt säkerhetsklimat – ett sätt att mäta organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat. Stressforskningsrapport. 327. https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.363425.1513774565!/menu/standard/file/rapport%20327.pdf. Retrieved 18th October 2021.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergstrom, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. Int J Environ Res Public Health, 17(9). doi:10.3390/ijerph17093179.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. American Psychologist, 67(7), 545-556. doi:10.1037/a0027974.
- Eurofound (2016). 6th European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/sv_questionnaire.pdf. Retrieved 1st November 2021.
- Eurofound, (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). Living, Working and COVID-19. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>. Retrieved 1st November 2021.
- Eurofound (2020b), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EWCS. (2016). Har du under de senaste 12 månaderna arbetat när du varit sjuk? (Framtidsutsikter för arbetslivet): Nationella jämförelser per: Anställningsstatus, Alla, land sverige Sverige, jämför med :europeiska unionen Europeiska unionen - Europeiska undersökningen om arbetsvillkor – datavisualisering. https://www.eurofound.europa.eu/sv/data/european-working-conditions-survey?locale=SV&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=740&question=presenteeism&plot=crossCountry&countryGroup=linear&subset=emp_stat_bd&subsetValue=All&country=SE&countryB=EuropeanUnion. Retrieved 19th October 2021.
- Eurofound (2021). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Workers want to telework but long working hours, isolation and \(europa.eu\)](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled). Retrieved 3rd November 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021a). Bekräftat fall i Jönköping av nya coronaviruset (2019-nCoV). <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/januari/bekraftat-fall-av-nytt-coronavirus-i-sverige/>. Retrieved 18th October 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021b). Statistik för vaccination mot covid-19. [Statistik för vaccination mot covid-19 — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se/statistik-och-press/statistik-och-press/2021/april/statistik-for-vaccination-mot-covid-19) Retrieved 13th April 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021c). Riktlinjer för fysisk aktivitet och stillasittande Kunskapsstöd för främjande av fysisk aktivitet och minskat stillasittande. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/106a679e1f6047eca88262bf4dcb145/riktlinjer-fysisk-aktivitet-stillasittande.pdf>. Retrieved 19th October 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2022d). Självskattat allmänt hälsotillstånd. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/fu-sjalsvskattad-halsa>. Retrieved 05th September 2022

FORUM (2021). Fördelar och risker med distansarbete. Online: [Fördelar och risker med distansarbete | SVT Nyheter](https://www.svt.se/nyheter/forum/fordelar-och-risker-med-distansarbete) Retrieved 3rd November 2021.

Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353-383. doi:10.1037/a0021320

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4). doi:10.3390/ijerph18041826

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: N.Y. Basic Books.

Loh, M. Y., Zadow, A., & Dollard, M. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 397-422).

Lohela-Karlsson, M., Hagberg, J., & Bergstrom, G. (2015). Production loss among employees perceiving work environment problems. *Int Arch Occup Environ Health*, 88(6), 769-777. doi:10.1007/s00420-014-1003-0

Llorens, C., J. Pérez-Franco, J. Oudyk, H. Berthelsen, E. Dupret, M. Nübling, H. Burr and S. Moncada. (2019). "COPSOQ III. Guidelines and questionnaire". Retrieved November, 13th 2019, from <https://www.copsoqnetwork.org/guidelines-and-questionnaire/>.

MYNAK (2021), Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. Rapport 2021:2. <https://mynak.se/publikationer/kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-coronapandemin/>. Retrieved 3rd November 2021.

Omoredede, A., Berglund, R., & Backström, T. (2021). The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic. Paper presented at the 28th EurOMA Conference, online, 5th - 7th July 2021: Managing the “new normal”: The future of Operations and Supply Chain Management in unprecedented times, 2021, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1591141/FULLTEXT01.pdf>

Ruhle, S. A., & Schmoll, R. (2021). COVID-19, Telecommuting, and (Virtual) Sickness Presenteeism: Working From Home While Ill During a Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.734106

SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling. (2021). Om oss. <https://www.siq.se/om-oss/> Retrieved 6th October 2021.

Skatteverket. (2021). Corona: Information för privatpersoner. <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/coronainformationforprivatpersoner.4.1c68351d170ce5545272ce3.html> Retrieved 20th October 2021.

Bilaga 1: Enkät 2022

Frågor	Svarsalternativen	Original scale
<p>Frågorna i denna enkät handlar om arbetsmiljö, hälsa och produktiviteten vid arbete på distans hemifrån. Frågorna handlar om hur du känner, uppfattar och upplever att det fungerar för dig. Det är inte meningen att du ska fylla i enkäten med hjälp från andra. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker. Det är viktigt för undersökningens kvalitet att du svarar på så många frågor som du kan. Det tar mellan 15–20 minuter att svara på enkäten. Enkäten börjar med några frågor om dig och din arbetsplats. När du svarar ska du tänka på hur det är nu och inte hur det brukade vara, innan pandemin.</p>		
Arbetar du i någon omfattning hemifrån?	Ja / Nej. (om nej, tack för ditt deltagande. Enkäten stängs pga. fel målgrupp)	0
Hur många personer arbetar på din arbetsplats allt som allt (den plats där du är stationerad)?	01=1 (respondenten arbetar ensam) 02=2–4 03=5-9 04=10-49 05=50-99 06=100-249 07=250-499 08=500 eller fler 09=Vet ej	1
Vilken typ av anställningsavtal har du för ditt huvudsakliga förvärvsarbete?	1=Tillsvidareanställning ("fast anställning") 2=Visstidsanställning 3=En tillfällig anställning via en personaluthyrningsfirma/ett bemanningsföretag 4=Arbete som lärling eller annan form av traineetjänst 5=Inget anställningsavtal 6=Vet ej	<u>1</u>
Arbetar du inom ...?	1=Den privata sektorn 2=Den offentliga sektorn 3=Sammanlagda privat-offentliga organisation eller företag 4=Den ideella sektorn, NGO (Non Governmental Organisation) 5=Annat 6=Vet ej	<u>1</u>
Är du skyddsombud	Ja / Nej	0
Är du chef & Hur många direkt rapporterande har du?	Ja / Nej. Om chef.... hur många	0
Vad är din ålder?	18–20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51-55, 56-60, 61-65, 65+	0
Vilket kön tillhör du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv känner dig som?	Man / Kvinna / annat alternativ / föredrar att inte svara	0
<p>Nu kommer det ett antal frågor om hur mycket du har arbetat på distans hemifrån</p>		

Började du arbeta på distans hemifrån pga. covid-19	Ja / Nej, Delvis - jobbade redan hemifrån	0
Före covid, hur många timmar i veckan arbetade du i genomsnitt då?	1=0 timmar 2= 1-5 timmar	0
Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis i hemmet?	3= 6-10 timmar 4= 11-15 timmar	0
Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt nu?	5= 16-20 timmar 6= 21-25 timmar	<u>2</u>
Av dessa, hur många timmar arbetar du hemifrån nu?	7=26-30 timmar 8= 31-35 timmar 9=36-40 timmar 10= 40 timmar eller mer	<u>2</u>
Hur stor andel av de anställda arbetar hemifrån?	1) Ingen av dem 2) några av dem 3) De flesta av dem 4) Alla	<u>2</u>
Vissa frågor kanske passar dig och ditt arbete bättre än andra frågor, men vänligen försök att besvara alla frågorna ändå. Om någon fråga känns orimlig eller inte är relevant, så behöver den inte besvaras. Markera det svar som passar bäst in på dig och ditt arbete. De första frågorna handlar om din uppfattning om hur ledningen prioriterar din säkerhet och hälsa.		
Högsta ledningen stödjer stressförebyggande arbete i organisationen	0) Instämmer inte alls 1) Instämmer i låg grad 2) Varken instämmer eller är emot 3) Instämmer i hög grad 4) Instämmer helt	<u>3</u>
Högsta ledningen anser att medarbetarnas psykiska hälsa är lika viktigt som organisationens prestationsmål		<u>3</u>
Det finns en bra kommunikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland medarbetarna i vår organisation		<u>3</u>
Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation		<u>3</u>
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?	0) Aldrig/nästan aldrig 25) sällan 50) ibland 75) ofta 100) alltid	<u>4</u>
Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?		<u>4</u>
Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?		<u>4</u>
Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	0) Aldrig/nästan aldrig 25) sällan 50) ibland 75) ofta 100) alltid	<u>4</u>
Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?		<u>4</u>
Hur ofta pratar din närmaste överordnade med dig om hur bra du utför ditt arbete?		<u>4</u>
Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 70) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?		<u>4</u>
Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?	0) Aldrig/nästan aldrig 25) sällan 50) ibland 75) ofta 100) alltid	<u>4</u>
Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?		<u>4</u>
Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?		<u>4</u>
Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?		<u>4</u>
Kommer du efter med ditt arbete?		<u>4</u>

Under den senaste månaden, hur ofta har du arbetat på fritiden för att möta arbetskraven?	0) Aldrig 25) Mindre ofta 50) En eller två gånger i veckan 75) Varannan dag 100) Alltid	<u>2</u>
Finns det klara mål för ditt arbete?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 75) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?		<u>4</u>
Är ditt arbete meningsfullt?		<u>4</u>
Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?		<u>4</u>
Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?		<u>4</u>
Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?		<u>4</u>
Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?		<u>4</u>
I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?		<u>4</u>
<i>I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef ...</i>		<u>4</u>
är bra på att planera arbetet?	0) Aldrig/nästan aldrig 25) sällan 50) ibland 75) ofta 100) alltid	<u>4</u>
är bra på att hantera konflikter?		<u>4</u>
ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?		<u>4</u>
Oroar du dig för att bli arbetslös?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 75) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?		<u>4</u>
Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?		<u>4</u>
Känner du att ditt <i>arbete</i> tar så mycket av din energi att det påverkar <i>privatlivet</i> negativt?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 75) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Känner du att ditt <i>arbete</i> tar så mycket av din tid att det påverkar <i>privatlivet</i> negativt?		<u>4</u>
Känner du att ditt <i>privatliv</i> tar så mycket av din energi att det påverkar ditt <i>arbete</i> negativt?		<u>0</u>
Känner du att ditt <i>privatliv</i> tar så mycket av din tid att det påverkar ditt <i>arbete</i> negativt?		<u>0</u>
Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 75) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?		<u>4</u>
Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen?	0) I mycket liten grad 25) I liten grad 50) delvis 75) I hög grad 100) I mycket hög grad	<u>4</u>
Löses konflikter på ett rättvist sätt?		<u>4</u>
Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?		<u>4</u>
<i>Svara med det alternativet som passar dig bäst</i>		
Jag känner mig säker på att jag kan hantera oväntade händelser.	0) Passar inte 33) Passar lite 67) Passar ganska bra 100) Passar perfekt	<u>4</u>

När jag har problem kan jag vanligtvis hitta flera sätt att lösa det.		<u>4</u>
Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.	0) Aldrig 25) ibland 50) sällan 75) ofta 100) alltid	<u>4</u>
Jag är starkt engagerad i mitt arbete.		<u>4</u>
Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.		<u>4</u>
<i>Följande frågor handlar om din egen hälsa och ditt välbefinnande. Försök inte att skilja mellan symtom som orsakas av arbete och symtom som beror på andra orsaker. Uppgiften är att beskriva hur du är i allmänhet. Frågorna handlar om din hälsa och ditt välbefinnande under de senaste fyra veckorna:</i>		
Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?	0) Inte alls 25) En liten del av tiden 50) En del av tiden 75) En stor del av tiden 100) Hela tiden	<u>4</u>
Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?		<u>4</u>
Hur ofta har du saknat ork och energi?		<u>4</u>
Hur ofta har du varit trött?		<u>4</u>
Hur ofta har du känt dig isolerad när du arbetar?		<u>2</u>
Hur ofta har du haft koncentrationsproblem?		<u>4</u>
Hur ofta har du haft svårt att tänka klart?		<u>4</u>
Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?		<u>4</u>
<i>Har du under de senaste 12 månaderna lidit av något av följande hälsoproblem?</i>		
Ryggvärk	0) Inte alls 25) En liten del av tiden 50) En del av tiden 75) En stor del av tiden 100) Hela tiden	<u>5</u>
Muskelvärk i axlar, nacke och/eller de övre extremiteterna (armar, armbågar, handleder, händer osv.)		5
Huvudvärk, ansträngda "trötta" ögon		<u>5</u>
Hur länge i ett sträck brukar du som längst sitta stilla och vara sysselsatt med datorn en vanlig arbetsdag?	1) Mindre än 1 timme 2) Minst 1 timme men mindre än 2 timmar 3) Minst 2 timmar men mindre än 4 timmar 4) Minst 4 timmar 5) VET EJ	<u>5</u>
I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:	0) Mycket dålig 25) Någorlunda dålig 50) God 75) Mycket god 100) Utmärkt	<u>4</u>
<i>Detta avsnitt handlar om produktivitet, sjukfrånvaro, sjuknärvaro och vård av barn (VAB)</i>		
Har din arbetsprestation påverkats negativt av din arbetsmiljö den senaste månaden och i så fall hur mycket? Om arbetsmiljön bara påverkar ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om arbetsmiljön påverkade ditt arbete mycket. Kom ihåg de dagar du var begränsad i mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mindre än du skulle vilja eller dagar du inte kunde göra ditt arbete så noggrant som vanligt.	0–5 0 inte alls- 5 i mycket hög grad	<u>6</u>

<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>negativt</i> av din <i>hälsa</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om dina hälsoproblem bara påverkar ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om hälsoproblem påverkade ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar du var begränsad i mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mindre än du skulle vilja eller och dagar du inte kunde göra ditt arbete så noggrant som vanligt.</p>	<p>0–5 0 inte alls- 5 i mycket hög grad</p>	<p><u>6</u></p>
<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>positivt</i> av din <i>arbetsmiljö</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om <i>arbetsmiljön</i> har påverkat ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om <i>arbetsmiljön</i> har påverkade ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar din arbetsmiljö har påverkat mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mer än du hade tänkt dig och / eller dagar du kunde göra ditt arbete mer noggrant än vanligt.</p>	<p>0–5 0 inte alls- 5 i mycket hög grad</p>	<p>0</p>
<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>positivt</i> av din <i>hälsa</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om din hälsa har bara påverkat ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om din hälsa påverkade ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar din hälsa har påverkat mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mer än du hade tänkt dig och / eller dagar du kunde göra ditt arbete mer noggrant än vanligt.</p>	<p>0–5 0 inte alls- 5 i mycket hög grad</p>	<p>0</p>
<p>Hur många dagar var du frånvarande från hälsoskäl de senaste 12 månaderna?</p>	<p>Aldrig 1-14 dgr 15 eller fler dagar</p>	<p><u>1</u></p>
<p>Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli?</p>	<p>Aldrig 1-14 dgr 15 eller fler dagar</p>	<p><u>1</u></p>
<p>Av vilken anledning har du arbetat trots att du var sjuk?</p>	<p>Välj ett alternativ - Ingen annan kan göra jobbet, Vill inte belasta kollegor, Gillar jobbet, Har inte råd att vara sjuk, Vill inte bli sedd som lat, Satt en stolthet i att inte vara sjukskriven, Är rädd att förlora jobbet, Det är bra för hälsan att arbeta, vill hålla kontakt med kollegorna</p>	<p><u>5</u></p>
<p>Finns det barn under 12 år som bor i hushållet?</p>	<p>Ja / Nej</p>	<p>0</p>
<p>Hur många barn under 12 år bor i ditt hushåll?</p>	<p>Fritextsvar</p>	<p>0</p>
<p>Vad är deras ålder?</p>	<p>Fritextsvar</p>	<p>0</p>

Hur många dagar har ditt barn (eller flera av dina barn) varit hemma sjuk de senaste 12 månaderna?	Fritextsvar	0
Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du har ett eller flera sjuka barn hemma?	Fritextsvar	0
Av vilken anledning har du arbetat trots att du har ett eller flera sjuka barn hemma?	Fritextsvar	0
Har du en make / maka / vän som bor i ditt hushåll?	Ja / Nej / föredrar att inte svara	<u>0</u>
Bor någon av dina föräldrar eller farföräldrar i ditt hushåll?	Ja / Nej / föredrar att inte svara	
Kommer du att fortsätta arbeta hemifrån framöver? Om ja, hur mycket?	Nej Ja, mindre än en dag i veckan Ja, 1-2 dagar i veckan Ja, 3-4 dagar i veckan Ja, 5 dagar i veckan	
Tack för din medverkan. Om du har frågor om studien kontakta Adesuwa Omorede. Epost adesuwa.omorede@mdh.se telefon: 016-153641		
Original scale		
0= Egen fråga, 1= EUROFOUND, (2019), 2= EUROFOUND (2020), 3= Berthelsen etl. al. (2020), 4= Llorens, C., et al. (2019), 5= Arbetsmiljöverket, (2020), 6= Baserad på Lohela Karlsson (2015).		

Referenser

- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergstrom, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *Int J Environ Res Public Health*, 17(9). doi:10.3390/ijerph17093179
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353-383. doi:10.1037/a0021320
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4). doi:10.3390/ijerph18041826
- Loh, M. Y., Zadow, A., & Dollard, M. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 397-422).