Jobba hemifrån

– är distansarbete här för att stanna?

FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST
Oktober 2020

Referens: Björn Hallberg, utredare, bjorn.hallberg@st.org
Martina Saar, utredare, martina.saar@st.org
Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Camilla Frantzell
Foto: iStock, Unsplash
Artikelnummer: 0024

Innehåll

01 Inledning s.4
- i. Sammanfattning s.5
- ii. Genomförande och avgränsningar s.5
- iii. Vilka svarade på undersökningen? s.5

02 Före coronakrisen var hemarbete ganska ovanligt .. s.6

03 Nu är hemarbete mer regel än undantag s.7
- i. Vissa jobbar inte hemifrån alls s.9
- ii. Många gillar att jobba hemifrån s.10
- iii. En stor andel uppger minskad restid som en fördel s.11
- iv. Fackförbundet STs medlemmar saknar sina kollegor s.15
- v. Bättre balans mellan arbete och fritid s.19
- vi. Distansarbetare arbetar mer, men är också mer effektiva s.21
- vii. Fackförbundet STs medlemmar upplever mindre stress när de arbetar hemifrån s.22
- viii. Ett partsgemensamt arbetsmiljöarbete s.23
- ix. Nya arbetssätt behövs s.23
- x. Distansarbetare är mer nöjda med sin arbetssituation s.23

04 Vilka utmaningar ställs våra chefer inför? s.24
- i. Cheferna gillar också att jobba hemifrån s.24
- ii. Stöttningen fungerar och tillit finns s.24
- iii. Frånvaron av fysiska möten försvårar för chefer s.25
- iv. Ett närvarande ledarskap blir viktigare på avstånd s.27
- v. Det gränslösa arbetslivet ställer krav på gränsdragningar ... s.27

05 Sen då, framtidens arbetsliv? s.28
- i. Vill våra medlemmar fortsätta jobba på distans efter coronakrisen? s.28
- ii. Kvinnor är mer sålda på konceptet s.29

06 Diskussion kring framtidens kontor s.30
- i. Nya utmaningar s.31
- ii. Nya behov s.32
- iii. Nya möjligheter s.32

07 Referenser s.33

01

Inledning

År 2020 har präglats av coronakrisen. När viruset kom vändes vår vardag hastigt upp och ner. Liksom hela samhället påverkades också arbetsmarknaden i stor utsträckning. Många arbetstagare korttidspermitterades, varslen avlöste varandra och arbetslösheten har därefter skjutit i höjden. Samtidigt skedde en drastisk förändring av arbetslivet så som vi kände det.

Den 16 mars 2020 gick Folkhälsomyndigheten ut med följande skrivelse: ”De arbetsgivare som har möjlighet att låta anställda arbeta hemifrån kan överväga att rekommendera detta. Det skulle kunna ha en viss dämpande effekt på spridningen – och därmed avlasta sjukvården – i synnerhet i Stockholmsregionen.”[1] När Folkhälsomyndighetens uppmaning kom hände det något i svenskt arbetsliv. Alla som kunde tvingades ställa om. Därefter har normen på många arbetsplatser, dock inte alla, varit att sköta sitt arbete hemifrån.

Ett drygt halvår senare sitter många fortfarande och arbetar från hemmakontoret. För många har privat- och arbetslivet under den här perioden integrerats på ett sätt som de tidigare inte varit med om. Samtidigt har omställningen till distansarbete[2] inneburit något av en digitaliseringschock för såväl individer som för hela samhället. Det är mycket vi har kommit att förändra, omvärdera och fundera över på en väldigt kort tid. Dessa lärdomar behöver vi utnyttja. I det fall att de temporära förändringarna dröjer sig kvar längre än vad vi först trodde. Eller i det fall att vi faktiskt uppskattar vissa av förändringarna och vill – snarare än tvingas till - att de ska bli bestående.

Syftet med den här rapporten är att undersöka hur denna stora förändring av arbetslivet påverkar Fackförbundet STs medlemmar. Vi riktar särskilt in oss på omställningen till distansarbete och hur medlemmarnas arbetssituation påverkas av det. I ett längre perspektiv syftar rapporten till att ge oss lärdomar om distansarbete. Kunskap som vi kan använda i arbetet för att göra framtidens arbetsliv bättre.

[1] Folkhälsomyndighetens hemsida: *https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/folkhalsomyndighetens-arbete-med-covid-19/*, hämtat 2020-09-09, sidan uppdaterades senast 2020-06-18.

[2] Det finns en juridisk skillnad mellan definitionen av distansarbete och att arbeta hemifrån. Distansarbete innebär att det ska finnas en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det regleras vanligen genom Avtal om distansarbete, en del av kollektivavtalet. Att arbeta hemifrån under rådande omständigheter ses som övergående och bygger inte på en frivillig överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, utan på andra omständigheter. I rapporten väljer vi dock att inte göra skillnad på dessa begrepp och tar därmed inte i beaktning om det finns en överenskommelse eller ej, utan vi utgår från var medarbetarna utför sitt arbete under coronakrisen och hur detta upplevs.

Sammanfattning

Resultaten visar en ögonblicksbild av hur arbetslivet tedde sig för våra medlemmar i maj 2020. Hela 65 procent av samtliga tillfrågade jobbar på distans i större utsträckning. En tredjedel jobbar inte på distans. Den främsta anledningen till det är att deras arbetsuppgifter inte tillåter det.

Upplevelsen av distansarbete är väldigt positiv, så till den grad att en stor andel vill fortsätta arbeta på distans, i alla fall i större utsträckning. Bland de fördelar som nämns finns minskad restid, bättre balans mellan arbete och fritid samt att de som arbetar på distans i regel känner sig mindre stressade och mer effektiva. Samtidigt uppmärksammas vissa nackdelar, framförallt avsaknaden av kollegor. Upplevelsen av distansarbete skiljer sig åt mellan olika grupper. Yngre har exempelvis en mer varierad inställning till distansarbete jämfört med sina äldre kollegor och kvinnor är betydligt mer positiva än män.

Även chefernas upplevelse av distansarbete har varit positiv. De upplever i huvudsak att det har fungerat bra att arbetsleda på avstånd. Frånvaron av fysiska möten med medarbetare är däremot något som lyfts som en utmaning.

På svensk arbetsmarknad har det tidigare funnits en norm om att det är viktigt att vara på den fysiska arbetsplatsen för att utföra sitt arbete. I och med att så många arbetar på distans och upplever det som något positivt, har normen för var och hur vi ska utföra vårt arbete förskjutits. Att många av våra medlemmar dessutom vill fortsätta jobba på distans gör att vi behöver blicka framåt. Distansarbete kommer sannolikt bli vanligare framöver och det i sin tur medför nya utmaningar, behov och möjligheter.

Till exempel behövs det ett partsgemensamt arbete för att utforma bra rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet även ska inkludera hemarbetssituationen. Vi behöver ta lärdom av våra medlemmars upplevelser under coronakrisen och använda dessa för att forma framtidens arbetsliv.

Genomförande och avgränsningar

Rapporten bygger på resultat från en enkätundersökning som skickades till våra yrkesverksamma medlemmar under andra halvan av maj 2020. Drygt 41 400 medlemmar mottog enkäten. Att nettourvalet (antalet mottagare av enkäten) är betydligt färre än det totala antalet medlemmar beror på avsaknad av kontaktuppgifter samt utskick som inte kunde levereras. 13 468 medlemmar besvarade enkäten. Det motsvarar en svarsfrekvens om 32,5 procent.

Undersökningen har genomförts i egen regi. Konsultstöd från analys- och undersökningsföretaget Novus har tagits in vid såväl utformning av enkäten som i analysen av resultaten. Resultaten är viktade mot registeruppgifter vad gäller kön och ålder och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden.

Fokus i analysen av resultaten ligger på våra medlemmars upplevelse av distansarbete under coronakrisen. Dessutom undersökte vi också vilka som inte arbetade på distans trots rådande omständigheter och vad det berodde på. Rapporten berör endast de delar av arbetsmarknaden där Fackförbundet ST har medlemmar. Det är primärt på myndigheter, universitet och högskola[3], affärsverk, statligt ägda bolag, privata företag med statligt uppdrag samt statligt finansierade stiftelser.

Vilka svarade på undersökningen?

- Drygt **61 procent är kvinnor** och knappt **38 procent är män**.
- **1,5 procent** är 19–24 år,
  30 procent är 25–39 år,
  43 procent är 40–55 år,
  24 procent är 56–67 år och
  0,2 procent är 67 år eller äldre.
- **77 procent** arbetar på en myndighet, **14 procent** arbetar inom universitet och högskola, **4 procent** inom bolag och **2 procent** på ett affärsverk.
- **4 procent** innehar en chefsposition

[3] Formellt sett är universitet och högskolor myndigheter, och således räknas deras anställda som myndighetsanställda. Eftersom deras uppdrag skiljer sig åt från andra myndigheter har de också en annorlunda arbetssituation, och därför har vi valt att särskilja universitet och högskola från övriga myndigheter.

02

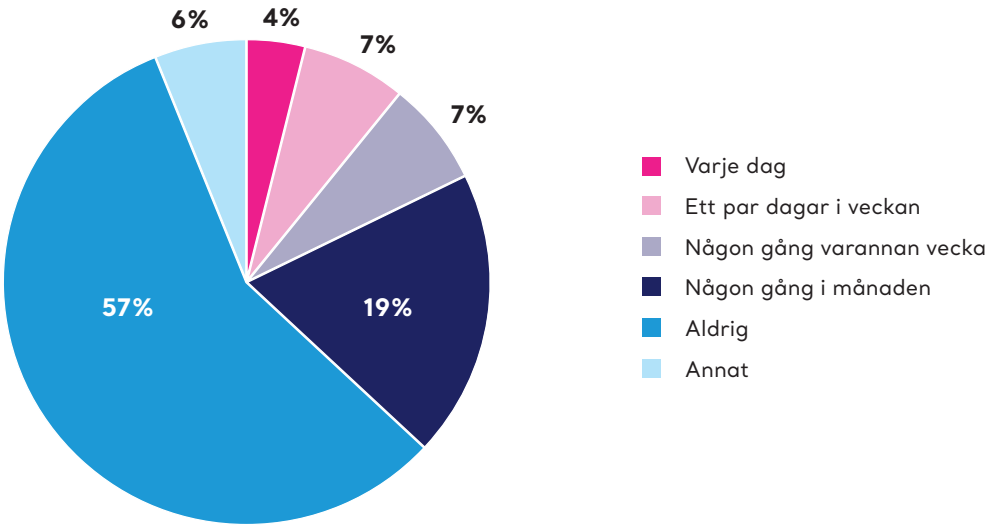
Före coronakrisen var hemarbete relativt ovanligt

Innan våren 2020 var distansarbete relativt ovanligt. 6 av 10 jobbade aldrig på distans och de flesta som arbetade på distans gjorde det sällan. Före uppmaningen från Folkhälsomyndigheten var utgångspunkten helt enkelt att arbeta från kontoret. Trots att tekniken för ett mer flexibelt arbetssätt har varit tillgänglig har normen, oavsett arbetsuppgifter och arbetsplats, varit att vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen.

Det fanns inte några större skillnader mellan män och kvinnor gällande distansarbetsvanor. De största åldersgrupperna (25–39 år, 40–55 år och 56–67 år) jobbade på distans i ungefär lika stor utsträckning innan coronakrisen. Däremot fanns skillnader mellan medlemmar utifrån var de jobbar. Mest vana vid distansarbete var anställda vid universitet och högskolor.

Diagram 1

Hur ofta jobbade du på distans innan coronakrisen?
Totalt alla svaranden



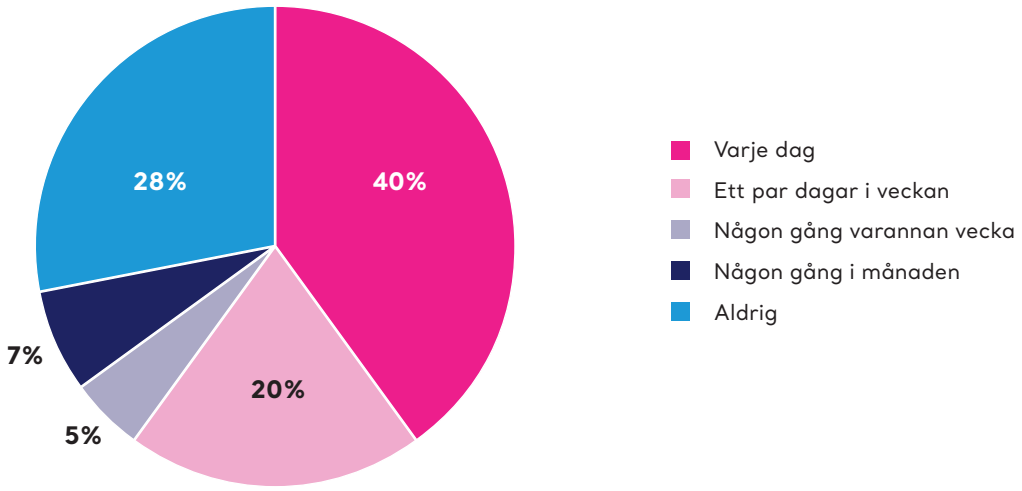
03

Nu är hemarbete snarare regel än undantag

Under våren arbetade 65 procent av våra medlemmar på distans någon gång varannan vecka eller oftare, varav så många som 40 procent jobbade uteslutande på distans. En dryg fjärdedel av de som aldrig jobbade på distans innan, jobbar nu på distans varje dag. Coronakrisen har gjort att grupper som tidigare inte fått jobba på distans, nu får det. Många av dessa återfinns i yrken som i större utsträckning innehas av kvinnor, exempelvis inom handläggning och administrativa uppgifter.[4]

Diagram 2

Jobbar du på distans nu?
Totalt alla svaranden



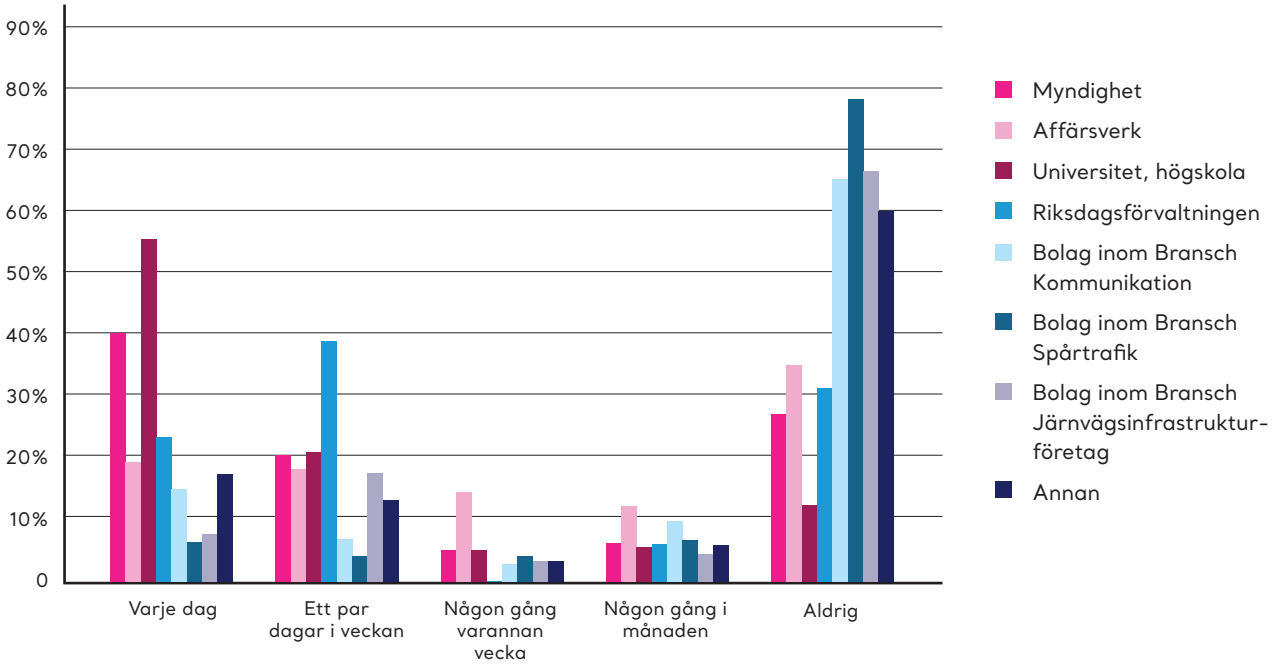
[4] Statskontoret (2020:12), *Sjukfrånvaron bland kvinnor i statliga myndigheter.*

Kvinnor arbetar på distans i högre utsträckning än männen. Hela 70 procent av kvinnorna jobbar på distans någon gång varannan vecka eller oftare, jämfört med 58 procent av männen. Distansarbete är mest förekommande i myndighetssfären och på universitet och högskolor.

Diagram 3

Jobbar du på distans nu?

Indelat på verksamhetsområde



Min chef har en negativ inställning till distansarbete.

Vissa jobbar inte hemifrån alls

En dryg tredjedel uppger att de inte jobbar på distans alls (28 procent) eller bara någon enstaka gång per månad (7 procent). Det är minst vanligt förekommande med distansarbete inom bolagen. Fler män än kvinnor jobbar inte på distans. 34 procent av männen jobbar inte på distans alls, detta jämfört med 24 procent av kvinnorna. Det bör tilläggas att Fackförbundet ST har fler män som är medlemmar i yrken där det inte är praktiskt möjligt att jobba hemifrån.

Den främsta anledningen till att inte jobba på distans under rådande omständigheter är att det inte är praktiskt möjligt med hänsyn till arbetsuppgifterna, vilket 59 procent av de som inte arbetar på distans har angett som skäl.

Av de som inte jobbar på distans uppger 34 procent att de skulle kunna göra det. Av dessa återfinns det allra flesta inom myndigheterna och de är överrepresenterade inom yrkesgrupperna handläggare/arbetsförmedlare, utredare/expert/specialist och utvecklare/säljare/projektledare.

18 procent uppger att de inte arbetar på distans eftersom de inte vill göra det. Den främsta anledningen till det är att arbetsmiljön uppfattas vara sämre vid hemarbete.

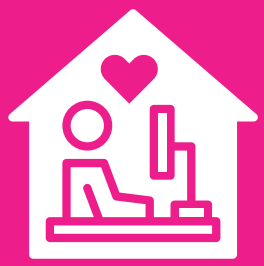
Ytterligare 10 procent anger anledningen att arbetsgivaren inte tillåter dem att jobba på distans. Förklaringarna till det verkar vara att chefer vill ha sina anställda på plats och att distansarbete bara kan ske vid sjukdomssymptom.

Många gillar att jobba hemifrån

Trots den snabba omställningen anser de flesta av våra medlemmar att det fungerar bra att arbeta på distans. Fler än 8 av 10 uppger att det fungerar bra eller mycket bra.

Kvinnor är mest positiva. Hela 86 procent anser att det fungerar mycket bra eller ganska bra, jämfört med 78 procent av männen. Skillnaderna mellan åldersgrupperna är små, men de äldre är något mer positivt inställda till distansarbete jämfört med åldersgruppen 25–39 år.

Några större skillnader går att se mellan de olika områden där vi har medlemmar. Myndighetsanställda är mest nöjda. 85 procent tycker att det fungerar mycket bra eller ganska bra att arbeta på distans. Motsvarande siffror för universitet och högskola är 78 procent respektive affärsverk 70 procent.



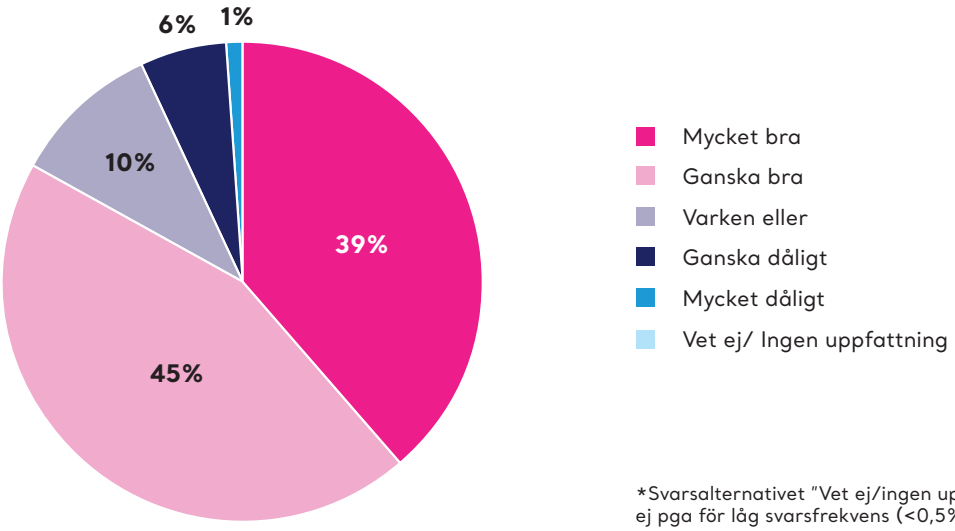
84%

Gillar att jobba hemma

Diagram 4

Hur upplever du att det fungerar att jobba på distans?

Totalt alla svaranden



*Svarsalternativet "Vet ej/ingen uppfattning" redovisas ej pga för låg svarsfrekvens (<0,5%)

En stor andel uppger minskad restid som en fördel

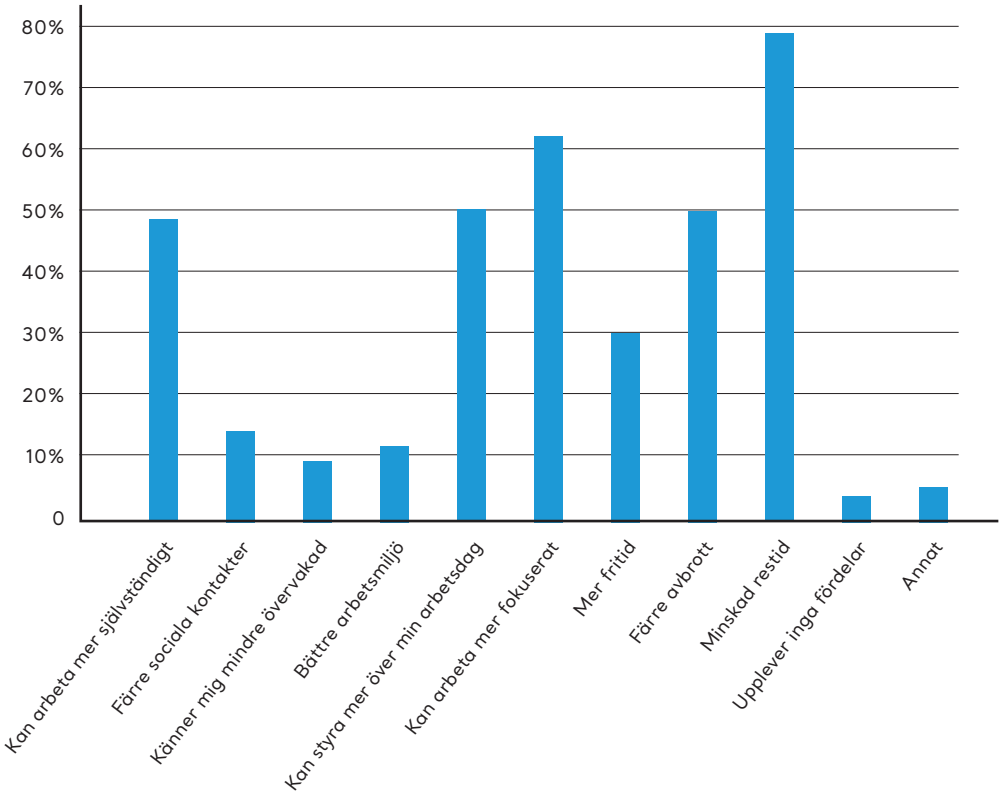
Det är en tydligt positiv bild som framträder. Största fördelen som lyfts upp är minskad restid. Det blir en naturlig konsekvens när vi inte behöver ta oss till kontoren, vilket för många kan vara på långt pendlingsavstånd, särskilt i storstadsregionerna. Distansarbetet har därigenom möjliggjort mer fritid.

Dessutom anger många flera fördelar, såsom att de kan arbeta mer fokuserat, ha färre avbrott, kan arbeta mer självständigt och styra över sin arbetsdag. I Fackförbundet STs rapport Temperaturmätaren 2018, visar resultaten att eget inflytande är en av de viktigaste faktorerna för en god psykosocial arbetsmiljö.[5] Uppenbarligen är det något som våra medlemmar känner i ökad utsträckning när de får arbeta på distans. Detta är en erfarenhet som vi bör beakta när vi pratar om arbetsmiljö framöver.

Diagram 5

Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?

Totalt alla svaranden (Flersvarsalternativ)



[5] Fackförbundet ST (2018), *Temperaturmätaren 2018, STs medlemmar berättar om sin arbetsmiljö*

Det är tystare hemma. Vi sitter i aktivitetsbaserat kontor och fördelen med att jobba hemma är att jag har 'min egna plats' och att jag inte behöver plocka undan allt när arbetsdagen är slut.

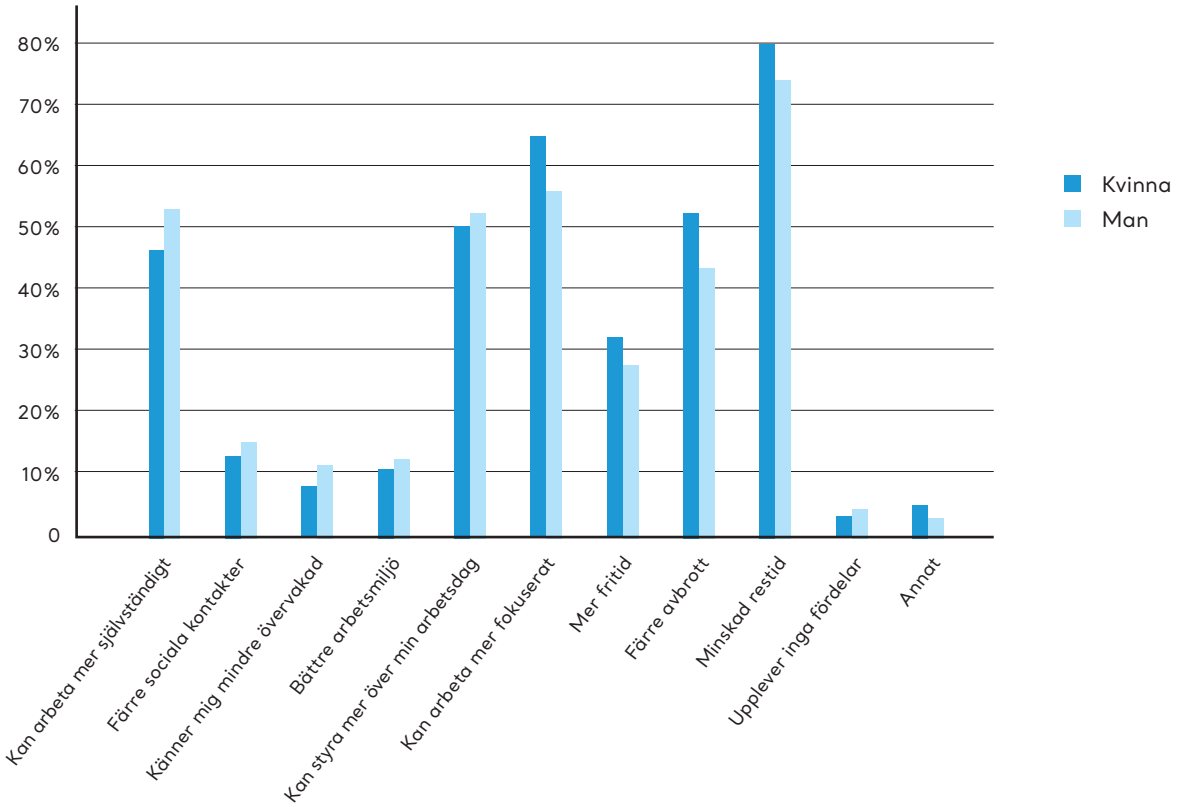
Vi vet att många av våra arbetsplatser i dag består av öppna kontorslandskap och aktivitetsbaserade kontor. På dessa kontor är det fler som upplever att det är svårt med koncentrationen och att kontorsplatserna står tätt. Många känner brist på eget utrymme. Det gör det lättare att bli distraherad och avbruten i sitt arbete. Det är inget nytt, utan har varit en utveckling vi har haft på svenska arbetsmarknaden under en längre tid. Men vi bör se över hur vi kan komma till rätta med den här problematiken. Det är inte rimligt att staten fortsätter erbjuda en arbetsmiljö där de anställda upplever att kontoren är stökiga och små. Att anställda till följd av det upplever att de har svårt att utföra sitt jobb.

Kvinnor upplever i högre grad fördelar med distansarbete. De tycker att de i större utsträckning kan arbeta mer ostört på distans och ser det som en viktig fördel. Därför kan vi anta att den vanliga arbetsmiljön på arbetsplatsen inte skapar lugn och ro.

Diagram 6

Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?

Uppdelat på kön (Flersvarsalternativ)



Åldersgruppen 25–39 år ser generellt fler fördelar med hemmajobb jämfört med sina äldre kollegor. Att det är vanligt med småbarnsföräldrar i denna åldersgrupp kan vara en delförklaring. Under småbarnsåren blir det extra viktigt att vara flexibel för att kunna prestera både på jobbet och privat.

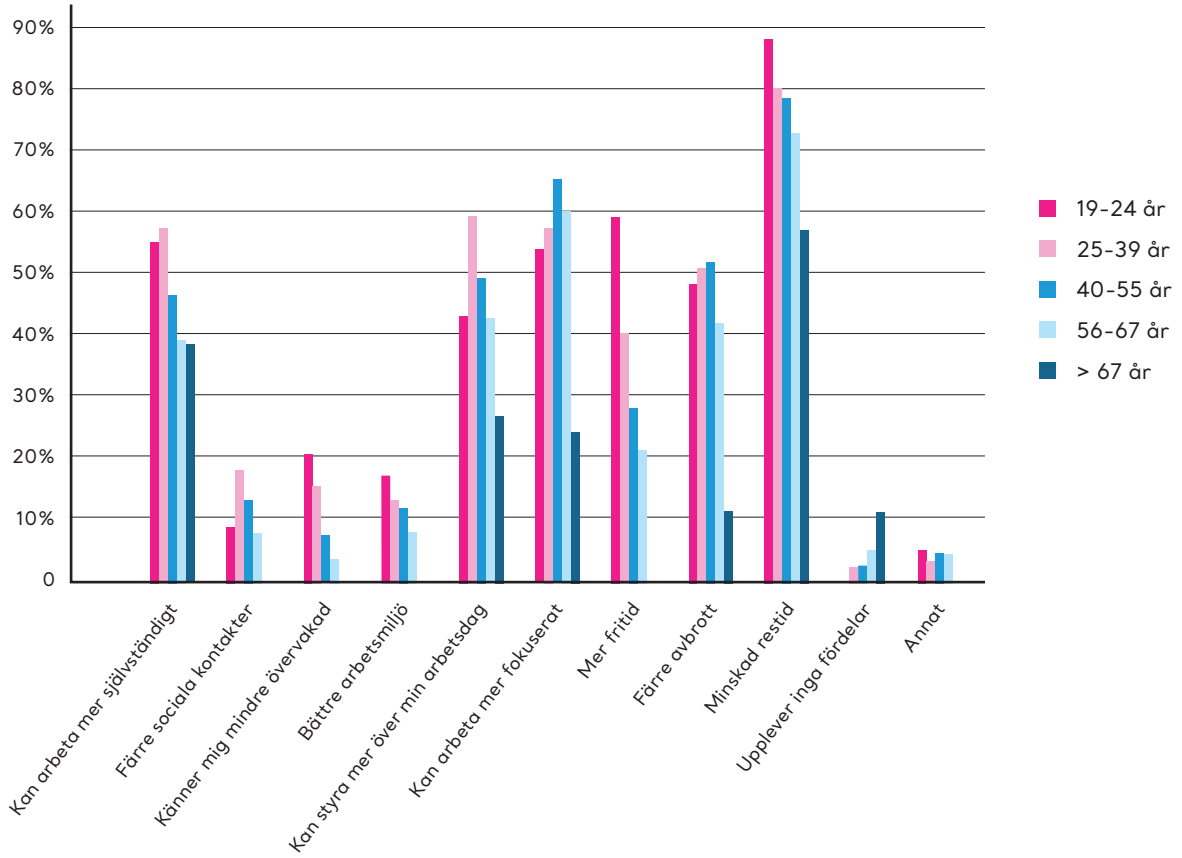
Sedan tidigare vet vi att kvinnor halkar efter i löneligan i samband med barnafödande. Detta beror på flera faktorer. Bland annat har kvinnor större uttag av vård av barn (VAB) och de jobbar i större utsträckning deltid efter att barnen kommit. Samtidigt tenderar män att jobba mer efter familjebildning.[6]

På sikt kan ökat distansarbete eventuellt möjliggöra att kvinnor kan arbeta heltid i större utsträckning, därmed skulle kanske löneglappet mellan män och kvinnor minska. Distansarbete kan alltså vara ett verktyg för att åstadkomma ett mer jämställt arbetsliv.

Diagram 7

Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?

Uppdelat på ålder (Flersvarsalternativ)



[6] Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2020*

Många ärenden löser sig i fikarummet, samt via spontana möten när man bara stämmer av med kollega i ex. korridoren. Även innovativa idéer uteblir när man endast ser kollegorna i videomöten.

Fackförbundet STs medlemmar saknar sina kollegor

Upplevelsen av distansarbete är överlag väldigt positiv men nackdelar finns.

Våra medlemmar saknar sina kollegor. I Temperaturmätaren 2018 kom bra samarbete med kollegor på första plats av viktiga faktorer för att uppnå en bra psykosocial arbetsmiljö. Därför är det inte förvånande att det är den pusselbiten som lyfts när vi efterfrågar baksidorna av distansarbete. Här finns det mycket att göra och det krävs en nyfikenhet att testa olika arbetssätt för att tillgodose de sociala behoven. Det handlar om allt från hur möten organiseras till hur samarbete på digitala plattformar kan utformas och varieras.

Arbetsdagen på distans bör inte endast bestå av möten och att titta in i en skärm. Många har nog märkt att det är uttröttande och inte särskilt stimulerande i längden.

Samtidigt anser majoriteten att det fungerar att upprätthålla sociala kontakter, exempelvis med kollegor och kunder, vid hemarbete. En knapp femtedel av de svarande uppger att det fungerar mycket bra, medan 45 procent tycker att det fungerar ganska bra. Relativt få tycker att det fungerar dåligt. Kvinnor är mer positiva än män. De som är äldre än 40 år har en mer positiv upplevelse än de yngre. Med det sagt är det en komplex bild som träder fram kring behoven av sociala kontakter och hur dessa ska upprätthållas.

Många uppger att de saknar en viss typ av material och teknik såsom arkiv, skrivare och skanner. Det vill säga sådant som är självklart på ett kontor. Svajig internetuppkoppling eller för många som är inloggade på samma IT-server är också problem, men det är något som många upplever har blivit bättre efterhand.

Andra problem som framkommer är att bli sittande hela dagen och att en rör sig mindre, kombinerat med sämre ergonomi och avsaknaden av bland annat höj- och sänkbart skrivbord. Många saknar dessutom datorskärm och uppger att de inte fått möjlighet att låna hem det från arbetsplatsen, vilket borde vara en självklarhet.

Diagram 8

Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

Totalt alla svaranden (Flersvarsalternativ)

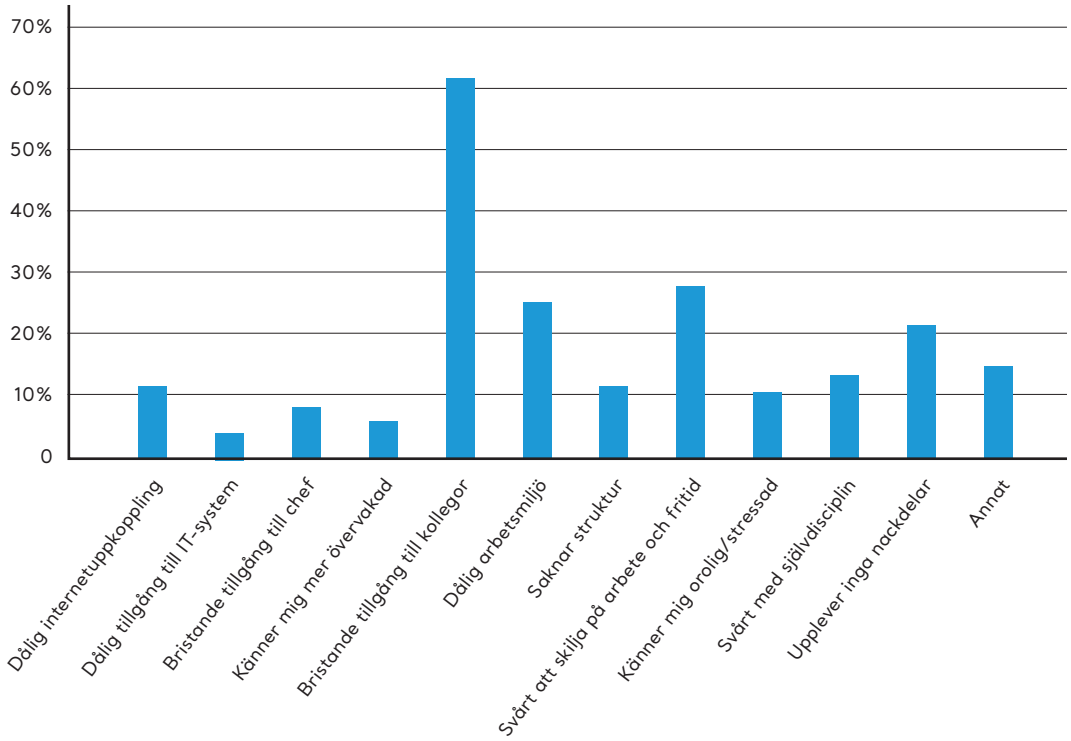
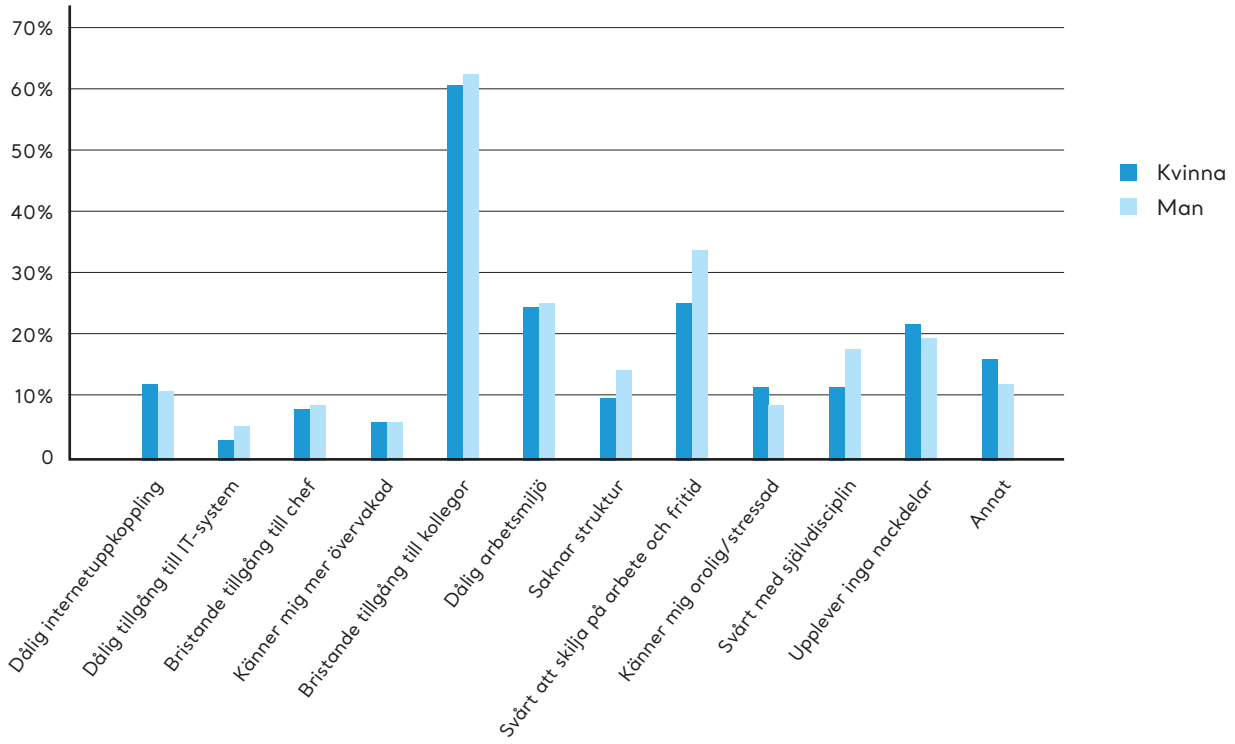


Diagram 9

Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

Uppdelat på kön (Flersvarsalternativ)



Män upplever fler nackdelar än kvinnor. Bland annat att det är svårt att skilja på arbete och fritid och att upprätthålla självdisciplin.

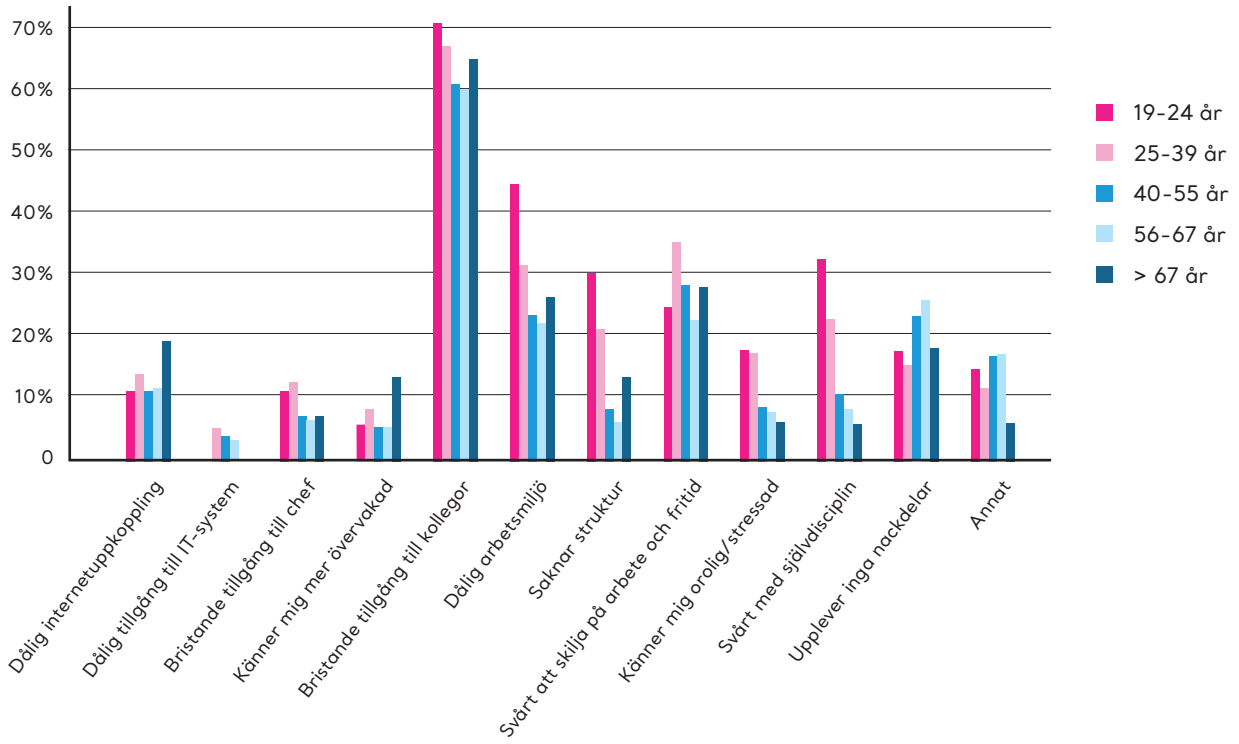
Skillnader går även att se mellan olika åldersgrupper. De yngre medlemmarna upplever mest negativa konsekvenser med hemarbete. De nackdelar som framförallt framhävs, utöver avsaknad av kollegor, är att de har svårt att skilja på arbete och fritid, dålig arbetsmiljö, svårigheter med disciplin samt struktur.

Vi kan nu dra oss till minnes att de yngre också var de som i högst grad såg fördelar med distansarbete. Vi resonerade då att många yngre uppskattar flexibiliteten som distansarbete medger. En teori som förklarar varför de yngre också ser flest nackdelar är att livs- och arbetssituationen i dessa åldersgrupper varierar mycket. Vissa är helt nya i arbetslivet, andra är nyblivna föräldrar, en tredje har precis blivit chef för första gången. Det gör att också behoven och förutsättningarna varierar. Oavsett vad förklaringen är sätter resultaten fingret på att samma upplägg inte fungerar för alla. Det är många faktorer som påverkar om vi uppskattar distansarbete eller inte. Om vi ska lyckas skapa mer inkluderande arbetsplatser måste detta tas i beaktning.

Diagram 10

Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

Uppdelat på ålder (Flersvarsalternativ)



Bättre balans mellan arbete och fritid

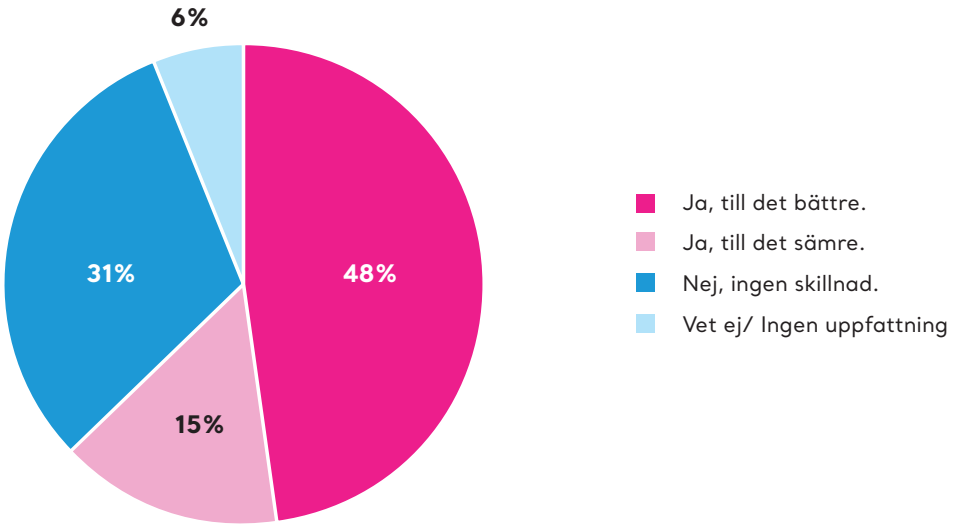
En viktig anledning till att många av våra medlemmar är positiva till att jobba hemifrån är upplevelsen av en bättre balans mellan arbetstid och fritid.

Balans mellan arbetsliv och fritid är naturligtvis viktigt. Både för att vi ska få tillräckligt med återhämtning och orka vara allt det där andra vi också vill vara, en god vän, syskon, förälder, far- eller morförälder, fotbollstränare eller partner. Därför är det intressant att 5 av 10 anser att balansen mellan fritid och arbetsliv blir bättre vid distansarbete. Exempelvis är det många som uppger att det är lättare att få in motion i vardagen. Samtidigt visar resultaten en splittring, medan vissa tycker att distansarbete underlättar möjligheten till motion, menar andra precis tvärtom (Se sid. 16).

Diagram 11

Ser balansen mellan arbetstid och fritid annorlunda ut när du jobbar på distans?

Totalt alla svaranden

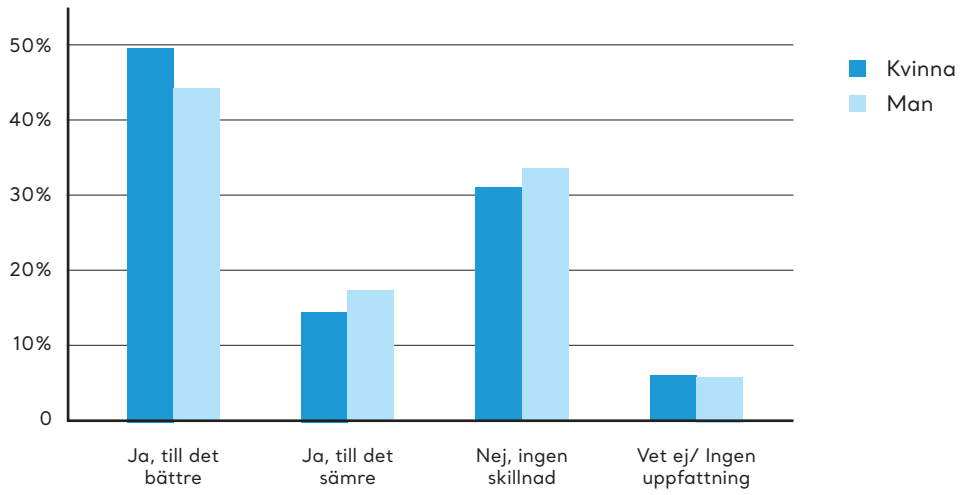


Upplever att jag får mer tid till barnen då arbetsdagen är slut då jag ibland städat och tvättat på lunchen/ rasterna. Det är något för mig väldigt positivt i alla fall.

Diagram 12

Ser balansen mellan arbetstid och fritid annorlunda ut när du jobbar på distans?

Uppdelat på kön



Tendensen att kvinnor och mäns upplevelse skiljer sig åt går igen. Kvinnorna tycker nämligen att balansen har blivit något bättre jämfört med männen.

Enligt Statistiska centralbyrån lägger kvinnor i snitt drygt 12 timmar per vecka på hushållsarbete, medan män lägger i snitt cirka 7 timmar.[7] Många kvinnor uppger att de kan sköta en del hemsysslor under arbetsdagen, som exempelvis att lägga in en maskintvätt på rasten, istället för på kvällen. De uppger också att de har mer tid till familjen och därmed känner sig mindre stressade. Samtidigt tar många män upp att de arbetar mer än vanligt. Möjligheten att fördela hushållsarbete annorlunda under dagen får konsekvenser för hur vi upplever balansen mellan arbete och fritid. Kvinnor upplever att dem har gjort en tidsvinst, medan män inte tycks se det på samma sätt. Även om många män också är positiva till distansarbete, ser vi att män som grupp är mindre positiva till att jobba hemifrån än kvinnor som grupp.

Åldersgruppen 25–39 sticker ut. Jämfört med andra åldersgrupper tycker fler att balansen blivit bättre, samtidigt som fler också uppger att balansen blivit sämre. Gruppens upplevelse verkar alltså vara något mer diversifierad jämfört med övriga åldersgrupper. Detta har vi konstaterat tidigare när det gäller yngres syn på distansarbete.

Distansarbetare arbetar mer, men är också mer effektiva

Det finns ett samband mellan arbetstid och grad av distansarbete. Av de som arbetar på distans varje dag säger 29 procent att de arbetar mer eller mycket mer än tidigare. Motsvarande siffror för de som arbetar på distans ett par dagar i veckan (22 procent), någon gång varannan vecka (18 procent), någon gång i månaden (19 procent) och aldrig (16 procent) är lägre.

När det gäller upplevd effektivitet finns en tydlig skillnad mellan de som arbetar på distans och inte. Av de som arbetar på distans varje dag uppger så många som 46 procent att de är mer eller mycket mer effektiva än tidigare. Detta kan jämföras med de som inte alls jobbar på distans, där endast 12 procent upplever att de är mer eller mycket mer effektiva. Tilläggas bör också att det syns en tydlig trend om man dessutom tittar på grupperna som jobbar på distans ett par dagar i veckan, någon gång varannan vecka och någon gång i månaden. Desto mer frekvent distansarbete, desto fler upplever att de blivit mer effektiva.

Upplever att jag får den arbetsro jag behöver vilket inte kan tillgodoses av arbetsgivaren eftersom vi sitter i öppet landskap. Det har lett till betydligt mera effektivt arbete och minskad stress samt att jag fortfarande är pigg i huvudet när arbetsdagen är slut.

[7] Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2020*

Fackförbundet STs medlemmar upplever mindre stress när de arbetar hemifrån

Det verkar också finnas ett samband mellan upplevd stress och grad av distansarbete. Av de som arbetar på distans varje dag uppger 21 procent att de är mer eller mycket mer stressade än tidigare, medan 35 procent uppger att de är mindre eller mycket mindre stressade. Jämfört med de som inte alls jobbar på distans framträder återigen en skillnad. 33 procent av dessa uppger att de är mer eller mycket mer stressade, medan bara 11 procent uppger att de är mindre eller mycket mindre stressade.

Resultaten kan också sättas i relation till tidigare arbetsmiljöundersökningar. I dessa har det framkommit att stress har blivit ett allt större problem för våra medlemmar de senaste åren. I Temperaturmätaren 2018 angav nästan hälften av de svarande att de upplevde stress på grund av arbetet. Med det i åtanke blir resultaten i denna undersökning ännu mer intressanta. Det verkar onekligen som att den förändrade arbetssituationen med distansarbete har medfört att många upplever mindre stress än tidigare.

En majoritet uppger att de får tillräcklig återhämtning vid distansarbete. Sammanlagt anger 63 procent att de får återhämtning i mycket stor utsträckning (24 procent) eller i stor utsträckning (39 procent). 24 procent får återhämtning i viss utsträckning, 5 procent i liten utsträckning och endast 1 procent i mycket liten utsträckning.

Det vi kan konstatera är alltså att våra medlemmar upplever mindre stress när de arbetar hemifrån. Antagligen beror detta på att många upplever fördelar med distansarbete kopplat till deras prestationsförmåga, då de kan arbeta mer fokuserat och drabbas av färre avbrott (Se diagram 5). Att många upplever att de har mer tid över till fritid, lägger mindre tid på att pendla och har bättre balans mellan arbete och fritid spelar säkerligen också en betydande roll (Se diagram 5 och 11).

Ett partsgemensamt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön och det gäller även hemarbetsmiljön. Det står i arbetsmiljölagen. Den enskilda medarbetaren har ett större ansvar att rapportera till arbetsgivaren om sin arbetsmiljö vid distansarbete. Det är medarbetaren som behöver flagga för potentiella problem, enligt Arbetsmiljöverket.[8] För att garantera att våra medlemmar får en så god arbetsmiljö som möjligt, även vid hemarbete, behöver skyddsombud, arbetsgivare och fack arbeta gemensamt. I det arbetet behöver även arbetsskadeförsäkringarna ses över så att dessa ger ett fortsatt fullgott skydd. Vi behöver partsgemensamt utforma bra rutiner för att arbetsmiljöarbetet även ska inkludera hemarbetssituationen.

I det arbetet behöver vi ta in fler perspektiv som många gånger saknas i arbetsmiljöarbetet i staten. Statskontorets rapport *Sjukfrånvaron bland kvinnor i statliga myndigheter* (2020:12), tar upp att många myndigheter inte har ett genusperspektiv i arbetsmiljöarbetet. Rapporten menar att ett uttalat genusperspektiv skulle kunna synliggöra brister i arbetsmiljön. Behoven ser olika ut beroende på kön, vilket många gånger leder till ohälsa framför allt kvinnor.

En tredjedel av medlemmarna uppger att arbetsgivaren har stämt av kring den fysiska arbetsmiljön i hemmakontoret. Arbetsgivaren har också försett dem med den utrustning som de behöver för att utföra arbetet. Nästan lika många uppger att arbetsgivaren har stämt av och erbjudit utrustning men att de inte har velat låna sådan.

En knapp femtedel har svarat att arbetsgivaren stämt av arbetsmiljösituationen utan att erbjuda utrustning. Var femte medlem uppger att arbetsgivaren överhuvudtaget inte har hört av sig angående arbetsmiljön. Arbetsgivarna i de områden där de flesta arbetar på distans, inom myndigheter och universitet och högskola, är bättre på att stämma av arbetsmiljösituationen. Inom bolagen och affärsverken, där distansarbete är undantag snarare än regel, uppger färre att de blivit kontaktade av arbetsgivaren. Det behövs en tydligare samsyn i staten hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras när fler arbetar på distans.

Nya arbetssätt behövs

Nya sätt att organisera arbetet skulle kunna skapa bättre förutsättningar för att få bättre självdisciplin, struktur samt minska känslan av stress och oro.

Statskontorets rapport (2020:12), tar upp att ett teambaserat arbete ger ökat stöd från kollegor. Samtidigt ger det ökad egen kontroll över arbetet och möjlighet att kunna arbeta mer självständigt. Det minskar också press på enskilda medarbetare då det även innebär mer samarbete mellan kollegor. Att organisera arbetet på ett nytt sätt och byta till teambaserat arbetssätt är alltså en väg att komma till rätta med vissa typer av arbetsmiljöproblem och minska kvinnors sjuktal. I Temperaturmätaren 2018 pekar Fackförbundet ST på att hur arbetet är organiserat i dag är en orsak till medlemmarnas ökade stress och arbetsbelastning de senaste åren. Det är bara ytterligare ett argument för att arbetet i staten behöver en organisatorisk översyn, och den behöver även inkludera den nya situationen med hemarbete.

Distansarbetare är mer nöjda med sin arbetssituation

Avslutningsvis är de som arbetar på distans varje dag i högre utsträckning mer nöjda med sin arbetssituation jämfört med de som inte jobbar på distans. Detta kan exemplifieras genom att 81 procent av de som arbetar på distans varje dag är nöjda eller mycket nöjda. Motsvarande siffra för de som inte arbetar på distans är 66 procent. Andelen som är ganska missnöjda och mycket missnöjda är också betydligt lägre i gruppen som arbetar på distans varje dag (5 procent) jämfört med de som inte alls arbetar på distans (13 procent).

[8] Arbetsmiljöverkets hemsida, *https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/*, hämtat 2020-09-17, sidan uppdaterades senast 2020-09-08.

04

Vilka utmaningar ställs våra chefer inför?

Alla som har gått över till distansarbete under våren har ställts inför utmaningar. Det gäller även chefer, som utöver att själva börja jobba på distans också har fått övergå till att arbetsleda på distans.

Cheferna gillar också att jobba hemifrån

Cheferna jobbade innan coronakrisen på distans i högre utsträckning än medarbetarna. 24 procent uppgav att de då jobbade på distans någon gång varannan vecka eller oftare, jämfört med 17 procent av medarbetarna. Under våren jobbade 2 av 3 chefer på distans någon gång varannan vecka eller oftare, vilket var i ungefär samma utsträckning som medarbetarna.

Så många som 86 procent av cheferna anser att det fungerar mycket bra eller bra att jobba på distans, medan endast 3 procent tycker att det fungerar ganska dåligt eller mycket dåligt. Den nackdel som framhävs med distansarbete är att det är svårt att skilja på arbete och fritid (34 procent). I regel upplever dock cheferna färre nackdelar än medarbetarna. Det blir därför något paradoxalt att chefer i förhållande till medarbetarna värdesätter fördelarna lägre. Det är exempelvis färre chefer jämfört med medarbetare som anser det vara en fördel att kunna arbeta mer självständigt, att distansarbete ger mer fritid och minskad restid. Vidare anser de att de i hög utsträckning lyckas upprätthålla sociala kontakter med kollegor och kunder. Ett av få resultat som sticker ut är att många chefer anger att arbetsgivaren inte har hört sig för om deras fysiska arbetsmiljö nu när de arbetar på distans. Bland medarbetare var siffran 20 procent, men bland chefer är siffran högre, 27 procent.

Stöttningen fungerar och tillit finns

72 procent av cheferna hade medarbetare som arbetade på distans under våren och de allra flesta av dem känner att de kan stötta sina medarbetare även på distans. 4 av 10 uppger att de kan stötta sina medarbetare i stor utsträckning och ytterligare 5 av 10 i viss utsträckning. De chefer som är kvinnor anger att de kan stötta sina medarbetare i något högre grad jämfört med männen. De yngsta cheferna (25–39 år) upplever det vara svårare att ge stöd på distans.

De allra flesta litar också på att medarbetarna utför sina arbetsuppgifter, trots att de inte befinner sig på arbetsplatsen. 4 procent uppger däremot att de vid distansarbete känner ett större behov av att kontrollera sina medarbetare och ytterligare 11 procent att de gör så till viss del. Återigen sticker de yngre cheferna ut. De har ett större behov av att kontrollera sina medarbetare.

Det finns en stor samsyn bland chefer som arbetsleder på distans gällande förväntningar på medarbetarnas tillgänglighet. De förväntar sig att medarbetarna endast ska vara tillgängliga under arbetstid. En liten andel, 4 procent, förväntar sig dock att medarbetare också ska vara tillgängliga delvis under kvällar.

Att yngre chefer sticker ut i flera avseenden är ett faktum. Här kan det sannolikt spela in att yngre chefer inte har lika mycket erfarenhet som sina äldre kollegor och därför har andra förutsättningar för att hantera situationen. Oavsett vad de bakomliggande orsakerna är behöver denna fråga adresseras, för såväl chefernas som medarbetarnas bästa. Vi återkommer till vilket stöd chefer behöver få för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt.

Frånvaron av fysiska möten försvårar för chefer

Det finns en hyfsad samsyn kring vilka utmaningar som finns med att arbetsleda på distans. Den vanligaste utmaningen är kopplad till frånvaron av det fysiska mötet. Många vittnar om att de upplever det som mycket svårare att vara ett stöd och framförallt att fånga upp signaler från medarbetarna. En chef beskriver problematiken så här:

Svårt att utöva det nära och coachande ledarskapet på distans. Svårt att se alla medarbetare, svårt att fånga upp signaler om medarbetarnas mående på distans.

Att ta arbetsmiljöansvar, framförallt det psykosociala men också det fysiska, beskrivs som en av de största utmaningarna. Många chefer vittnar också om att det finns andra förutsättningar som försvårar detta arbete. Flera svarande nämner att de på deras arbetsplats inte får använda sig av webbkameran vid videomöten. Det gör det än svårare att kommunicera och fånga upp signaler från medarbetare. Vidare nämner flera att tidsaspekten är ett problem. Det är helt enkelt svårt att hinna med att hålla kontakten med samtliga medarbetare. Det tar för mycket tid i relation till övriga arbetsuppgifter. En chef säger att utmaningen är:

Att hinna 'se' alla medarbetare. Det finns ingen chans att hinna ringa och prata med alla. Arbetsgivaren säger att vi ska ta kontakt med varje enskild medarbetare varje dag och göra alla de vanliga arbetsuppgifterna. Men det här är ännu en av de saker som man som chef behöver sålla och göra det man hinner för att hantera sin egen arbetsbelastning.

Slutligen uttrycker också flera chefer att de tycker att det fungerar bra, rent operativt att arbetsleda på distans, men att det är svårt att vara chef fullt ut. En chef sammanfattar det på följande vis:

Jag upplever trots att vi har dagliga möten på morgonen samt 'skypefika' varje eftermiddag (frivilligt) att jag tappat kontakten kring vardagliga saker, det där 'hur är det i dag'. Lite av fingertoppskänslan försvinner digitalt. Att leda på distans är inte så svårt men som sagt den sociala och 'bry sig om' tycker jag att jag tappar.

Som tidigare nämnts uppgav hälften av cheferna att de kan stödja sina medarbetare i viss utsträckning. Givet de utmaningar som många ger uttryck för är det rimligt att anta att det som gör att så många inte kan stödja medarbetarna fullt ut är frånvaron av det fysiska mötet. Det gör det svårare att kommunicera med medarbetarna och svårare att bilda sig en uppfattning om en medarbetares arbetsmiljö och mående.

Ett närvarande ledarskap blir viktigare på avstånd

I Statskontorets rapport *Myndigheternas arbete med att förebygga och minska sjukfrånvaro* (2017:14), konstateras att ett närvarande ledarskap är viktigt i arbetet för att förebygga och minska sjukfrånvaro. Det närvarande ledarskapet, som exemplifieras genom att cheferna ”via regelbundna och prestigelösa dialoger får kännedom om medarbetarnas arbetssituation”[9], är en viktig komponent eftersom det möjliggör tidiga insatser. Som exempel nämns det att ett närvarande ledarskap gör att chefer kan fånga upp tidiga tecken på ohälsa, eller justera arbetsbelastning samt stödja medarbetare i att göra prioriteringar.[10] Att arbetsleda på distans innebär per definition att det blir svårare att vara närvarande i sitt ledarskap, detta framkommer även i vår undersökning. Detta är en problematik som behöver hanteras. Chefer behöver ges såväl de rätta verktygen som de rätta förutsättningarna för att arbetsleda på distans.

Vad gäller förutsättningar för att arbetsleda och hålla kontakten med kollegorna, är det uppenbart att tidsbrist är en försvårande omständighet. Fackförbundet ST poängterade redan i Temperaturmätaren 2018 vikten av att chefer får rätt förutsättningar för och ges möjlighet att utöva sitt ledarskap. Även då uttryckte många chefer att andra arbetsuppgifter, ofta av administrativ art, tog tid från de arbetsuppgifter de hellre ville eller behövde fokusera på. Givet den situation som nu uppstått, där många chefer inte längre möter sina medarbetare i vardagen, är det än viktigare att chefer ges tid och möjlighet att utöva sitt ledarskap.

Det gränslösa arbetslivet ställer krav på gränsdragningar

Avslutningsvis är det också viktigt att påminna sig om den viktiga roll chefer har, när det kommer till att tydliggöra gränser för sina medarbetare. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö står i 12 § att: ”Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.”[11] Detta är synnerligen relevant vid distansarbete. Distansarbete erbjuder å ena sidan en fördel i form av flexibilitet för medarbetare, å andra sidan nackdelar i form av förutsättningar för ett gränslöst arbetsliv, då arbetsplatsen aldrig är mer än några meter bort. Här är det viktigt som chef att sätta gränser och att vara tydlig med sina förväntningar på medarbetaren. Ett närvarande ledarskap måste handla om att fånga upp signaler när ett missförhållande väl har inträffat, men också om att med hjälp av preventiva åtgärder säkerställa att missförhållanden inte behöver inträffa.

[9] Statskontoret (2017:14), *Myndigheternas arbete med att förebygga och minska sjukfrånvaro.*
[10] Ibid.
[11] Arbetsmiljöverket (2016), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö - Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.*

05

Sen då, framtidens arbetsliv?

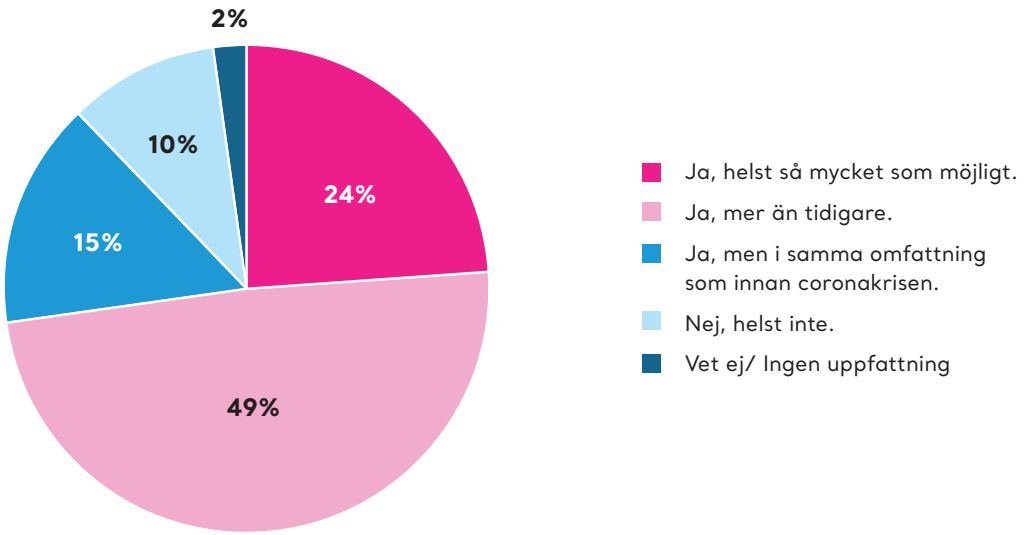
Vill våra medlemmar fortsätta jobba på distans efter coronakrisen?

Under sommaren 2020 kom nya besked från Folkhälsomyndigheten som uppmanade till fortsatt hemarbete under hösten.[12] Det sågs troligtvis inte som ett problem för de flesta av våra medlemmar. De uppskattar att jobba på distans, och de vill göra det i större utsträckning även efter coronakrisen.

Diagram 13

Skulle du kunna tänka dig att fortsätta jobba på distans även efter coronakrisen?

Totalt alla svaranden



[12] SVT:s hemsida, *https://www.svt.se/nyheter/inrikes/tegnell-fortsatt-jobba-hemifran*, hämtat 2020-09-17, sidan uppdaterades senast 2020-07-30.

Kvinnor är mer sålda på konceptet

Kvinnor verkar kunna dra fler fördelar med flexibiliteten som följer med möjligheten av att arbeta på distans, medan män som grupp ser lite fler problem. Vi vet sedan tidigare att arbetsmiljön generellt i Sverige är ojämställd. I Arbetsmiljöverkets rapport, *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö* (2017:6), framgår det tydligt att det finns stora organisatoriska problem i hur vi organiserar våra arbetsplatser. Detta leder till större ohälsa bland kvinnor än män, även om alla drabbas.[13] Rapporten *Sveriges jämställdhetsbarometer 2018, Tid, makt och pengar*, lyfter fram hur kvinnor på olika sätt drabbas av ohälsa till följd av arbetssituationen och även vilka orsaker som gör att de arbetar deltid.[14] Det visar också på den ojämställdhet vi har på svensk arbetsmarknad. Flexibilitet och att i högre grad kunna påverka sin arbetssituation kan vara en del av lösningen och svaret till varför kvinnor är mer positiva till att arbeta hemifrån.

Skillnaderna mellan åldersgrupper är relativt små. I gruppen 25–39 år vill 73 procent jobba på distans i större utsträckning och i gruppen 40–55 år vill 75 procent detsamma. 56–67-åringarna sticker ut något, andelen som uttrycker den ståndpunkten är 66 procent.

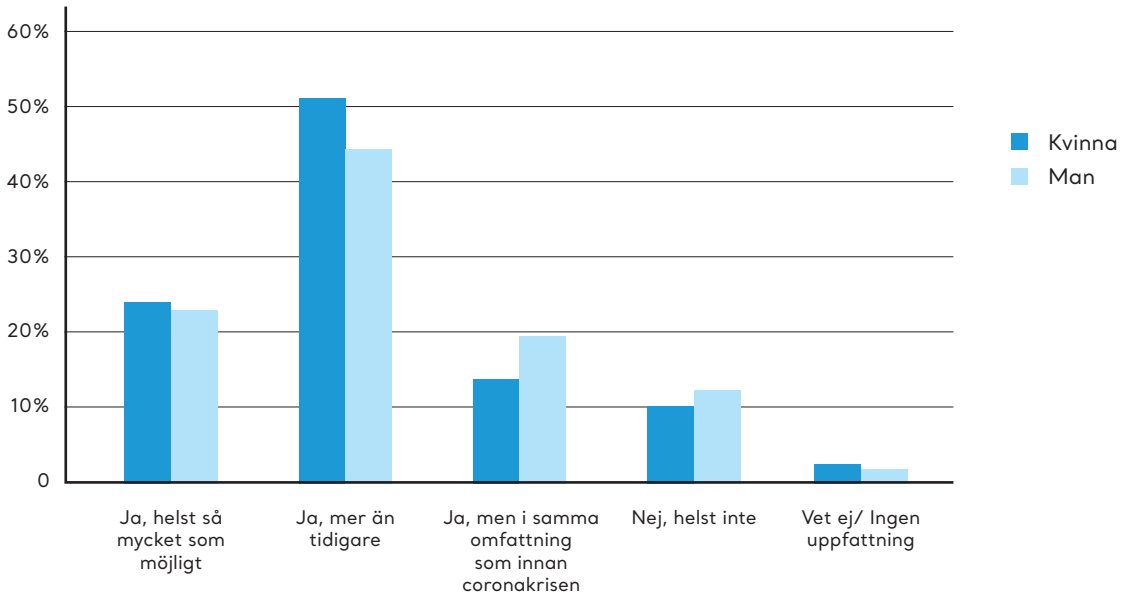
Myndighetsanställda är mest positiva till en fortsättning. 74 procent vill jobba på distans så mycket som möjligt, eller i större utsträckning än tidigare. Motsvarande siffra för universitets och högskoleanställda är 67 procent. Inom affärsverken vill 60 procent av de anställda jobba på distans i större utsträckning än tidigare.

Sammanfattningsvis ser en majoritet positivt på att jobba mer hemifrån framöver. Det innebär att förutsättningarna för vårt arbetsliv kommer att behöva förändras.

Diagram 14

Skulle du kunna tänka dig att fortsätta jobba på distans även efter coronakrisen?

Uppdelat på kön



[13] Arbetsmiljöverket (2017:6), *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*.
[14] Landsorganisationen i Sverige (2018), *Sveriges jämställdhetsbarometer 2018, Tid, makt och pengar*

06

Diskussion kring framtidens kontor

Den tydligaste slutsatsen från undersökningen är att våra medlemmar har hanterat övergången till distansarbete på ett bra sätt och framförallt att de trivs väldigt bra med att arbeta på distans. Denna positiva upplevelse av distansarbete som undersökningen visar, gör att en återgång till hur det var innan krisen inte är att förvänta. 7 av 10 vill i framtiden arbeta mer på distans än tidigare (se diagram 13). Det måste både arbetsgivare och vi som fackförbund tänka på när vi pratar om framtidens arbetsliv.

Det har visat sig att distansarbete möjliggör många arbetsmiljöförbättringar på områden där vi tidigare sett problem för människor som arbetar på uppdrag av staten. Några fördelar är att kunna arbeta mer självständigt, mer fokuserat och att kunna styra över sin arbetsdag. Många som arbetar på distans upplever att de är mer effektiva och mindre stressade. De har därtill bättre balans mellan arbete och fritid. Med detta i åtanke väcks frågan om arbetslivet går att organisera på ett bättre sätt.

Dessa lärdomar måste vi ta med oss in i framtidens arbetsliv. Vi har länge levt med teknik som gjort det möjligt att arbeta på distans, men hittills har normen varit att vi arbetar när vi är på den fysiska arbetsplatsen. Samtidigt har den nya tekniken lett till att vi på gott och ont kan vara ständigt uppkopplade. Tyvärr kan förväntningar från arbetsgivare gå över styr och vi tvingas vara tillgängliga även utanför arbetstiden. Vi måste därför skapa en flexibilitet på arbetstagarnas villkor som ger säkra anställningar och rimliga krav på tillgänglighet.

Nya utmaningar

Det finns fortfarande frågetecken om hur distansarbete kommer att fungera på sikt. Vi vet att distansarbetet under coronakrisen har pågått under en begränsad tid. Det medför att vi ännu inte kan se vilka konsekvenser omläggningen får. Kommer upplevelsen av distansarbete att se annorlunda ut när det är mörkt och kallt eller när vi inte kan träffa våra kollegor på överskådlig tid? Redan efter sommaren har vi kunnat se en större generell vilja att gå tillbaka till arbetet.[15] Även om det är troligt att fler kommer vilja jobba på distans i större utsträckning än tidigare, vilket våra resultat pekar på, behöver vi vara öppna för att inställningen kan förändras framöver.

Samtidigt finns det också saker som vi redan nu vet måste hanteras. Det behövs ett partsgemensamt ansvar att utforma bra rutiner för att arbetsmiljöarbetet ska inkludera hemarbetssituationen. I arbetsmiljölagen framgår att det är arbetsgivarens ansvar, men för att det ska utformas på bästa sätt för medarbetarna behöver arbetsgivare, skyddsombud och fack ta ett gemensamt helhetsgrepp. Därutöver måste arbetsskadeförsäkringarnas utformande ses över. Inte minst för att säkerställa att dessa täcker arbetsskador som kan uppstå i hemarbetsmiljön. Det behövs också arbetas med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, även ur ett distansarbetesperspektiv. Vi måste våga tänka nytt för att skapa inkluderande arbetsplatser – oavsett vilken fysisk plats dessa befinner sig på.

Diskussionen om distansarbete måste också ta hänsyn till arbetstagares olika behov, exempelvis utifrån arbetets karaktär och individernas livssituation. Vi har exempelvis sett att de yngre åldersgrupperna är splittrade i sin inställning. De ser både många fördelar och nackdelar med distansarbete. Därtill är det många som i dagsläget inte jobbar på distans av den enkla anledningen att de inte vill eller kan. Det visar att det i framtiden behöver finnas möjlighet att arbeta på en fysisk arbetsplats. Det blir extra viktigt att skyddsombud och facket samverkar med arbetsgivaren för att tillgodose individens behov på respektive arbetsplats. Det borde vara en del av det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

[15] SvD, *https://www.svd.se/foretag-oppnar-kontoren--men-lofven-varnar*, hämtat 2020-09-25, sidan uppdaterades senast 2020-09-24.

Nya behov

Samtidigt sätter erfarenheten av distansarbete fingret på att själva organiseringen av den fysiska arbetsplatsen måste ses över. Vi vet att många av våra medlemmar tycker att det är jobbigt att arbeta i öppna- och aktivitetsbaserade kontorslandskap, vilket vi har lyft flertalet gånger i våra tidigare arbetsmiljöundersökningar. Ställer vi detta i relation till resultaten i denna undersökning blir det tydligt att en annan typ av arbetsplatser behövs. Många upplever att det är bättre att jobba hemma, trots brister i ergonomin och avsaknaden av kollegor.

En stor nackdel som framhållits med distansarbete är avsaknaden av kollegor. För att komma till rätta med detta behöver framtida distansarbete organiseras på nya sätt och anpassas utifrån de nya förutsättningarna. Därigenom kan vi vinna bättre socialt interagerande mellan kollegor, minska risken för stress och skapa en mer jämlik och jämställd arbetsplats. Ett exempel på detta är att jobba mer teambaserat. Forskning visar att ett teambaserat arbetssätt främjar dessa aspekter. Vi behöver pröva oss fram och våga testa nya modeller för att garantera att arbetets organisering blir optimal för varje arbetsplats. Vi som fackförbund har här en viktig roll att spela genom samverkan med arbetsgivare.

Att distansarbete blir allt vanligare ställer givetvis också nya krav på cheferna. Att chefer får rätt förutsättningar att hantera dessa krav är centralt då deras ledarskap har en stor påverkan på hela arbetsplatsen. Chefer som är vana att arbetsleda från kontoret behöver få rätt utbildning och förutsättningar för att arbetsleda på distans. Det kommer bli allt viktigare att chefer är tydliga med vad som förväntas av medarbetarna, samtidigt som medarbetarna behöver vara tydligare med att kommunicera sina behov. Det är nödvändigt för att arbetssituationen vid distansarbete ska bli hållbar. Den allra viktigaste bedömningen vi gör är att chefer ska tillåtas få vara chefer - att de har den tid de behöver för att arbetsleda sina medarbetare.

Nya möjligheter

En central slutsats är att distansarbete ger större möjligheter att kombinera arbete och fritid. Det är en möjlighet som vi bör ta vara på, eftersom balansen mellan arbete och fritid verkar positivt för ett hållbart arbetsliv. En balans som dessutom minskar risken för långvarig frånvaro. Att kvinnor är mer positiva till distansarbete indikerar att vi dessutom har stora jämställdhetsvinster att göra som samhälle. Ett mer jämställt samhälle, där alla har möjlighet att delta i arbetslivet på samma villkor, och som passar olika individer och livssituationer.

> **Att jag kan välja om jag vill jobba hemifrån är frihet.**

Coronakrisen och vårt hemmaarbete har gett oss en föraning om hur vi kan skapa en bättre arbetsmiljö och arbetsplats för de som arbetar på uppdrag av staten. Vi har sett att vi kan ställa om på kort tid. Vi bör ta detta tillfälle i akt och utnyttja det till att skapa ett nytt, inkluderande och hållbart arbetsliv.

Exakt hur denna snabba omställning kommer att påverka framtidens arbetsliv vet vi inte. Vi på Fackförbundet ST kommer följa denna utveckling framåt för att på bästa sätt ta till vara på våra medlemmars intressen och skapa rätt förutsättningar för dem även i framtiden.

07

Referenser

Arbetsmiljöverket (2016), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö - Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.*

Arbetsmiljöverket (2017:6), *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö.*

Arbetsmiljöverkets hemsida, *https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/*, hämtat 2020-09-17, sidan uppdaterades senast 2020-09-08.

Fackförbundet ST (2018), *Temperaturmätaren 2018, STs medlemmar berättar om sin arbetsmiljö.*

Folkhälsomyndighetens hemsida: *https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/folkhalsomyndighetens-arbete-med-covid-19/*, hämtat 2020-09-09, sidan uppdaterades senast 2020-06-18.

Landsorganisationen i Sverige (2018), *Sveriges jämställdhetsbarometer 2018, Tid, makt och pengar.*

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2020*

Statskontoret (2017:14), *Myndigheternas arbete med att förebygga och minska sjukfrånvaro.*

Statskontoret (2020:12), *Sjukfrånvaron bland kvinnor i statliga myndigheter.*

SvD, *https://www.svd.se/foretag-oppnar-kontoren--men-lofven-varnar*, hämtat 2020-09-25, sidan uppdaterades senast 2020-09-24.

SVT:s hemsida, *https://www.svt.se/nyheter/inrikes/tegnell-fortsatt-jobba-hemifran*, hämtat 2020-09-17, sidan uppdaterades senast 2020-07-30.

Fackförbundet ST
Box 5308, 102 47 Stockholm
Telefon: 0771-556 444
E-post: st@st.org, Webbplats: www.st.org