

Vad ska vi ha kontoret till?

En undersökning om ST-medlemmarnas syn på distansarbete, digitala möten och kontorets viktigaste funktioner efter pandemin.



FACKFÖRBUNDET ST

Innehåll

Inledning.....	3
Svarsfrekvens och population	4
Synen på distansarbete	4
Hur vill du att det framtida kontoret ska fungera?	5
Vad ska vi ha kontoret till?	6
Synen på chefen, samarbetet och avstämningar	7
Det allra viktigaste – kollegorna	9
Kontoret i bostaden	10
Avslutande reflektioner	11

Inledning

Sedan mars 2020 har hela världen präglats av pandemin – Covid-19. Farsoten har snart sagt nått in i alla skrymslen och ingen har kunnat stå utanför. Sjukdom, död och lidande har svept fram över jorden. De personliga katastroferna har vi kunnat se i antalet smittade och avlidna. Människor har förlorat sina jobb, företag har tvingats i konkurs, skilsmässorna har ökat och vi har fått lära oss att närhet till andra människor är förknippad med fara.

När viruset kom förändrades våra livsbetingelser. Liksom hela samhället påverkades även arbetsmarknaden. Arbetslivet såsom vi kände till det ändrade plötsligt form och karaktär. Alla som kunde tvingades ställa om. Det "nya vanliga" för många tjänstemän blev att jobba på distans. Nästan ett och ett halvt år senare arbetar många fortfarande hemifrån och sköter sina arbetsuppgifter på distans.

Frågan är vad STs medlemmar tycker om att jobba på distans och att i huvudsak träffa kollegor och chefer över en skärm. För att få en bättre bild av vad medlemmarna önskar sig när det gäller arbetslivet efter pandemin skickade vi en enkät till medlemmar på fem stora myndigheter och universitet.

Svaret vi fick tillbaka är entydigt; STs medlemmar vill inte gå tillbaka till arbetslivet så som det såg ut före pandemin. I stället finns det en stark vilja till förändring. Ungefär två tredjedelar av de som svarat vill fortsätta arbeta hemma minst ett par dagar i veckan och man ser också att kontorets utformning och funktion kommer att behöva anpassas till detta nya sätt att arbeta.

Det verkar dessutom vara så att oavsett kön, ålder eller arbetsställe är medlemmarna eniga. Den här undersökningen visar att när det gäller attityder till distansarbete, kontorets funktioner och digitala möten hoppas STs medlemmar på samma sak.

Svarsfrekvens och population

Drygt 1 500 medlemmar valde att besvara enkäten och det motsvarar en svarsfrekvens på 34 procent.

Enkäten skickades till anställda ST-medlemmar vid följande myndigheter och universitet: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket, Göteborgs universitet samt Stockholms universitet.

Majoriteten av respondenterna var kvinnor (75 procent) och 25 procent män. Drygt 16 procent var mellan 30–39 år, något fler än en fjärdedel i åldern 40–49 år, något mindre än 40 procent återfanns i åldersspannet 50–59 år. Mer än 16 procent var över 60 år.

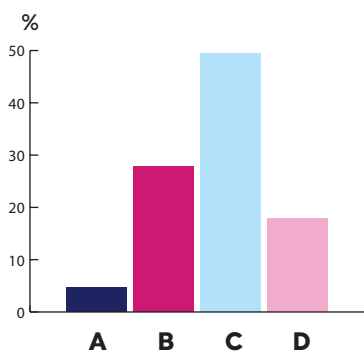
Synen på distansarbete

Eftersom en stor del av STs medlemmar arbetat på distans under pandemin, ville vi med den här undersökningen ta reda på hur medlemmarna såg på distansarbete och om de ville fortsätta med det. Vi ville också veta hur de såg på kontorets funktion, hur samarbete och avstämningar skulle ske med kollegor och chef. Dessutom var vi intresserade av att ta reda på om STs medlemmar ansåg att de har rimliga förutsättningar för att arbeta på distans.

I denna undersökning svarar drygt 90 procent att de jobbat på distans. I början av pandemin upplevde många svårigheter med att ställa om och att övergå till distansarbete och digitala lösningar. Det framkom tydligt i STs undersökning som gjordes hösten 2020 "Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?". Det förefaller dock som om upplevelserna och synen på distansarbetet förändrats en del sedan pandemins början.

Hur vill du att det framtida kontoret ska fungera?

TABELL 1



A Du arbetar på samma sätt som innan pandemin. Normalläget är fysiskt närvaro på arbetsplatsen vars utformning är densamma. Villkor för och överenskommelser om distansarbete regleras på samma sätt som tidigare. 4,7%

B Du arbetar i genomsnitt en dag i veckan på distans. Övrig tid är du fysiskt närvarande på arbetsplatsen vars utformning inte förändrats i någon större utsträckning. Viss samordning med närmaste chef och kollegor krävs med anledning av distansarbetet. 27,9%

C Du arbetar 2-3 dagar i veckan på distans. Kontoret förändras och din fasta arbetsplats avvecklas. Du har möjlighet att vid behov boka en arbetsplats. Kontakten med närmaste chef och kollegor sker oftast digitalt men vid behov kan fysiska möten ordnas. 49,5%

D Du arbetar hela tiden på distans. Kontoret liknar mer ett ställe för att skapa ett socialt kitt, möjlighet till inspiration och varierande mötesformer – möjligen slås din arbetsplats samman med andra organisationer och som delar på kostnaderna för lokaler och drift. Hur arbetet läggs upp blir en sak mellan dig och din chef. Troligen upprättas avtal där former för närvaro på arbetsplatsen regleras. 17,9%

Nästan hälften av medlemmarna ville arbeta hemifrån två till tre dagar per vecka och räknade då med att deras så kallade fasta arbetsplats skulle försvinna.

Det näst vanligaste var att vilja arbeta på distans en dag per vecka och i övrigt befinna sig fysiskt närvarande på arbetsplatsen.

Det alternativ som kom på tredje plats bland nästan en femtedel av medlemmarna var att helt och hållet arbeta på distans.

Det alternativ som lockade minst var att återgå till hur arbetet organiserades innan pandemin.

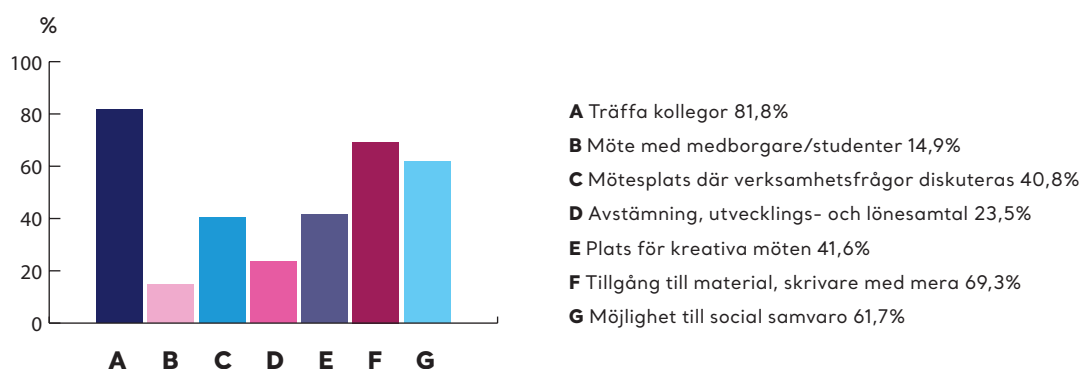
Det är onekligen ett intressant resultat, dels för att medlemmarna är så eniga, dels för att det gamla kontoret verkligen tycks vara allt annat än lockande. Kanske handlar det om att distansarbetet utjämnar premisserna och gör det lättare att få livet att gå ihop. Det blir enklare att kombinera arbete och privatliv, minimal tid behöver ägnas åt att ta sig till och från jobbet. Det gamla kontorslivet som vi känner det var onekligen anpassat efter en snäv mall som i verkligheten inte alls passade alla.

Vad ska vi ha kontoret till?

Om nu fler och fler anställda helst arbetar hemifrån så är förstås frågan vad kontoret ska fylla för funktion. Respondenterna kunde välja flera alternativ.

TABELL 2

Vilken är den viktigaste funktionen med kontoret?



Över 80 procent av respondenterna svarade att kontorets viktigaste funktion var ett ställe där en kunde träffa kollegorna. Drygt 60 procent uppgav att dess främsta funktion var att vara en plats för social samvaro.

Nästan 70 procent såg kontoret som ett slags förråd där material, scannrar och skrivare finns tillgängliga för att anställda ska kunna, rent praktiskt, fullgöra sitt arbete.

Omkring 40 procent menade att kontoret var en mötesplats för att diskutera verksamhetsfrågor och ha kreativa möten.

Svaren på frågan pekar åt ett och samma håll. Kontoret är främst en plats för sociala funktioner: träffa kollegorna och för social samvaro. Här kan en kanske misstänka att det stora flertalet föredrar AW i verkligheten framför en digital dito. Men kontoret ses också som ett slags depå där den anställda får tillgång till material och vissa arbetsredskap.

Synen på chefen, samarbetet och avstämningar

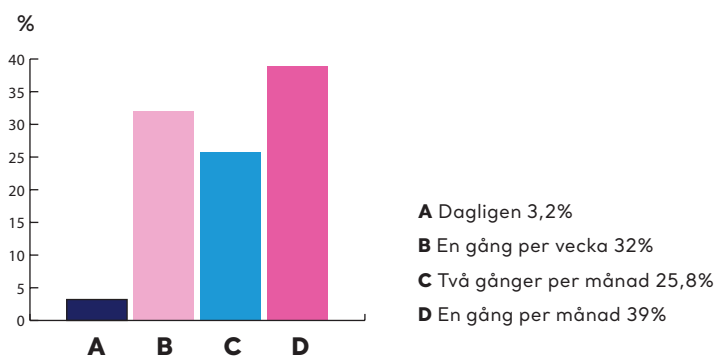
Chefens nya roll

Ledarskapet har satts på prov under pandemin. Utan förberedelse tvingades chefer runt om på bland annat statliga arbetsplatser att ställa om och börja leda medarbetare och verksamhet på distans. En omställning som varit knepig för en del och utmanande för de allra flesta.

För att få en bild av vilket behov anställda har av att träffa sin närmaste chef ställde vi två frågor om relationen till chefen. Den första handlade om frekvens. Hur ofta vill eller behöver du stämma av med din närmaste chef?

TABELL 3

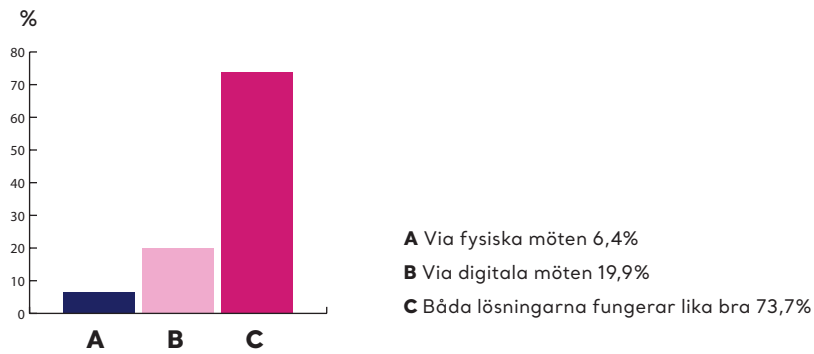
Hur ofta vill/behöver du stämma av med din närmaste chef?



Det vanligaste svaret på den frågan var en gång per månad. Av samtliga respondenter svarade 40 procent så. Nästan en tredjedel ville eller behövde stämma av med sin chef en gång per vecka och en fjärdedel ville göra det två gånger per månad. Bara tre procent ansåg att det var nödvändigt att göra det dagligen.

TABELL 4

I vilken form vill/behöver du då i huvudsak att dessa avstämningar med din närmaste chef ska ske?



Den andra frågan handlade om formen för avstämningen. Medlemmarna kunde välja på tre alternativ: att ses fysiskt, via digitala möten eller svarsalternativet att bägge lösningarna fungerade lika bra. Det tredje alternativet var också det som de allra flesta medlemmarna valde. Nästa 75 procent svarade så. Lite mer än sex procent ville helst att avstämningen skedde via fysiska möten.

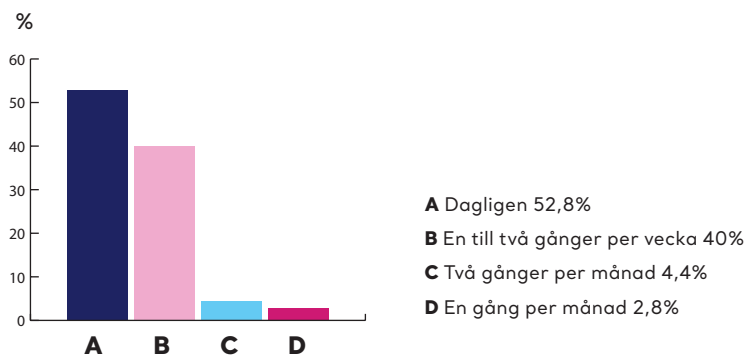
Det allra viktigaste – kollegorna

Alla undersökningar som redan gjorts om vad anställda framför allt saknar under pandemin och när de arbetar på distans visar unisont att saknaden handlar om arbetskamraterna. Det kommer inte som någon överraskning, vi vet från resultat i [Temperaturmätaren 2018](#) hur viktiga relationer till kollegorna är för att vi ska trivas och må bra på jobbet.

Med den här undersökningen ville vi ta reda på om det skett någon förändring vad gäller saknaden av arbetskamrater. Därför ställde vi två frågor om de närmaste kollegorna. Även här rörde den första frågan frekvens – hur ofta vill du samarbeta eller stämma av med dina kollegor?

TABELL 5

Hur ofta vill/behöver du samarbeta/stämma av med dina närmaste kollegor?



Behovet av kontakt med kollegorna skiljer sig skarpt från behovet av att ha kontakt med den närmaste chefen. Mer än hälften ville och behövde ha kontakt med de närmaste kollegorna varje dag och mer än 40 procent ville ha det en till två gånger per vecka. Försvinnande få, fyra respektive tre procent, ansåg att det räckte att stämma av eller samarbeta med kollegorna en eller två gånger i månaden.

Även när det gällde hur en helst interagerade med de närmaste kollegorna menade 65 procent att det inte spelade någon roll om det skedde via digitala kanaler eller genom fysiska möten. Däremot var det fler som ansåg att samarbeten eller avstämningar företrädesvis gjordes via digitala kanaler. Nästan en fjärdedel föredrog den digitala formen.

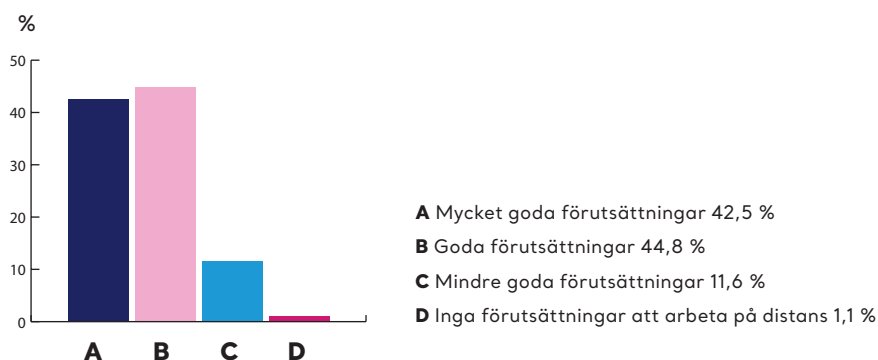
Det tämligen odramatiska förhållnings sättet till digitala möten eller avstämningar tyder nog på att medlemmarna hunnit vänja sig vid att mötas digitalt. Här kan säkerligen aspekter av tidsoptimering spela in. I stället för att pendla till jobbet för ett 45-minuters möte kan anställda snabbt och smidigt koppla upp sig via skärmen, delta i mötet och sedan återgå direkt till sina arbetsysslor utan att slösa tid på transporter. Det är också troligt att vanan att kommunicera digitalt utvecklats avsevärt och att de digitala verktygen förändrats och anpassats mer till anställdas behov. På många arbetsplatser har korridorssnack ersatts av olika slags chattar.

Kontoret i bostaden

Att så många olika undersökningar nu visar att anställda gillar att arbeta på distans väcker frågor om hur kontoret innan pandemin egentligen har fungerat som arbetsplats men också hur STs medlemmars bostadsförhållanden lämpar sig för hemarbete. Av den anledningen frågade vi vilka förutsättningar de hade att jobba på distans när det gäller arbetsredskap, arbetsmiljö och möjlighet till avskildhet.

TABELL 6

Vilka förutsättningar har du att jobba på distans när det gäller exempelvis arbetsredskap, arbetsmiljö och avskildhet?



Nästan 90 procent menade att de har mycket goda eller goda förutsättningar att jobba på distans. Dryga tio procent uppgav att de hade mindre goda förutsättningar att göra det.

Av de som svarade att de hade mindre goda eller inga förutsättningar alls var den främsta orsaken att arbetsmiljön var dålig och att de saknade exempelvis ergonomisk kontorstol, skrivbord och bra belysning. Andra uppgav att de inte kunde inrätta en arbetsplats i bostaden eller att de helt enkelt saknade arbetsredskap såsom skärm, tangentbord eller skrivare. En mindre del av de som svarat att de hade mindre goda förutsättningar uppgav att de hade svårigheter att koncentrera sig i bostaden.

Avslutande reflektioner

Den långa period som anställda arbetat på distans kommer att påverka hur arbetslivet framgent organiseras. Företag, organisationer och ledarskap kommer att förändras i grunden. Det numera självklara distansarbetet har utvecklats i rasande takt. En förändring som utan pandemin säkerligen skulle ha tagit många år att genomföra har blivit vardag på mindre än 15 månader.

Den genomgående positiva synen på distansarbete hade knappast uppkommit om anställda arbetat hemifrån under en kortare period. Att förändra ingrodda vanor är både svårt och tidskrävande. Det är såväl ansträngande som allt emellanåt obekvämt – det vet alla som försökt träna för en halvmara eller givit sig i kast med någon omskriven diet. En central aspekt när det gäller beteendeförändring är just tid. En tid som den långdragna pandemin skapat. Anställda har helt enkelt fått nya bestående vanor och utifrån vår undersökning verkar inte det traditionella kontoret med ständig fysisk närvaro längre platsa bland de nya vanorna.

I vår undersökning ser vi tydligt att medlemmarna gärna fortsätter att arbeta på distans – så mycket som halva arbetstiden. Det är tämligen enkelt att rada upp fördelarna med distansarbete – minskad stress på grund av att slippa pendla, ökade möjligheter till koncentration i arbetet och större flexibilitet vad gäller att kombinera arbete och fritid.

Men det finns förstås mindre positiva aspekter av distansarbete. En fråga som ofta återkommer är risken att arbeta för mycket och att gränsen mellan ledig tid och arbetstid suddas ut. Andra aspekter handlar om arbetstagarna som kollektiv. Hemarbete eller distansarbete kommer säkerligen att kräva nya lösningar när det gäller såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö. Risken finns att var och en försöker lösa "sina" bekymmer och att frågor rörande arbetets organisation och arbetsmiljön individualiseras. Det blir en utmaning för både chefer och fackliga organisationer att hantera.

På sikt blir det intressant att följa hur det nya arbetslivet utvecklas. I dag vet vi trots allt rätt lite om vilka genomgripande förändringar vi står inför. Hur de digitala verktygen kommer att utvecklas, hur vi skapar samhörighet och gruppidentifikation på avstånd och hur vi ser till att vårt privatliv fredas från övervakning och förhindrar att anställda blir omotiverat övervakade.

Fackförbundet STs utredare Martina Saar skriver i ett blogginlägg:

Det framtida arbetslivet kräver en ny medvetenhet om att det faktiskt finns strukturer som vi antingen kan motverka eller befästa genom hur en arbetsplats väljer att organisera arbetet. I Myndigheten för arbetsmiljökunskaps [nya rapport](#), om att arbeta hemifrån, lyfts just behovet av att stärka både arbetstagarnas och arbetsgivarnas kompetens för att bedöma arbetsmiljön hemma, men även att vi troligen kommer arbeta mer hemifrån än tidigare och att det behövs mer forskning på området.¹

En förhoppning med denna rapport är att chefer nu tar chansen och sätter sig ner och talar med de anställda. De har kunskap om vad som fungerar och vad som fungerar mindre bra på den digitala arbetsplatsen. Just nu har arbetsgivarna en stor fördel och den är att de allra flesta är mycket positiva till att fortsätta den digitala vandrigen. Anställdas önskningar kan inte läggas åt sidan. Redan nu visar flera rekryteringsföretag att ett grundläggande krav från arbetssökande kandidater är att få jobba på distans – annars är det inte aktuellt att tacka ja till jobberbjudandet. Eller som Lena Bjurner, vd på Sveriges HR-förening säger i en intervju: *"...jag tror att de som blir vinnare är de som nu tar det här engagemangsskuttet och bygger vidare därifrån".²* Låt oss hoppas att statens chefer tillhör just den gruppen och vårdar anställdas kunnande och vilja när det kommer till att förändra och förbättra svenskt arbetsliv.

1 <https://stbloggen.se/framtidens-arbetsliv-10-000-kronorsfragan/>

2 <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/pandemin-har-forandrat-vart-arbetssatt>