



# Arbetsmiljörapport 2021

Författare  
Naturvetarna  
Juli 2021  
Ange epost

## Innehåll

Sammanfattning.....	3
Goda utvecklingsmöjligheter och att lära nytt.....	3
Naturvetares positioner ett tveeggat svärd.....	3
Undersökningen.....	4
Bakgrund.....	4
Utveckling och inflytande.....	5
Kompetensutveckling .....	5
Egna reflektioner om långsiktig anställningsbarhet .....	6
Möjlighet att utvecklas och lära nytt.....	6
Inflytande.....	7
Hur viktiga är olika aspekter i arbetslivet.....	7
Tillgänglighet och förväntan .....	8
Resultat arbetsmiljöfrågor.....	10
Pauser .....	10
Inflytande över arbetstider.....	11
Arbetsbelastning .....	12
Typen av tjänster/funktioner en del av förklaringen? .....	12
Fysiska besvär till följd av arbetet .....	13
Psykosociala besvär till följd av arbetet .....	14
Arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).....	15
Möjlighet att stänga av jobbet på fritiden .....	16
Sömnpromblem till följd av jobbet .....	17
Återhämtning mellan arbetsdagarna.....	18
Innebär arbetet risk för hälsan på längre sikt.....	19
Avslutning.....	20

## Sammanfattning

Runt hälften av respondenterna i denna arbetsmiljöstudie har uppgivit att de har haft såväl fysiska som psykosociala besvär som de kopplar till arbetet under de senaste 12 månaderna. Förutom detta är det ungefär en lika stor andel, 52 procent, som upplever att de har alldeles för mycket att göra på jobbet.

Resultaten blir än mer besvärande när man tittar på möjligheten till återhämtning och vila. 77 procent har svarat att det händer att man har svårt att släppa tankar på jobbet på fritiden och en tredjedel uppger att man har svårt att sova på grund av tankar på jobbet.

Naturvetarna har på senare år börjat erbjuda föreläsningar och seminarier kring personlig hållbarhet, för att medlemmarna ska hitta metoder för att kunna balansera detta på ett bra sätt. Utifrån resultaten i denna studie är detta något som förbundet bör fortsätta med och vidareutveckla.

Förutom detta måste det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ute på arbetsplatserna fungera på ett bättre sätt framöver. Det är problematiskt att över en fjärdedel svarat att deras arbetsgivare inte sköter det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett bra sätt och att 34 procent svarat att de inte vet.

Här krävs det skärpning och det är tydligt att arbetsgivare måste göra mer. Naturvetarna vill gärna fördjupa dialogen med arbetsgivarorganisationer kring hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas och förbättras. Inte minst att man även går in på frågor kring vad en större flexibilitet i arbetslivet kan innebära framöver och integrerar sådana delar i ett systematiskt arbetsmiljöarbete för framtiden tror Naturvetarna är centralt.

### **Goda utvecklingsmöjligheter och att lära nytt**

85 procent av medlemmarna, en väldigt hög siffra, har uppgivit att deras jobb ger möjlighet att lära nytt och utvecklas. Vidare är det också positivt att det är så många som 67 procent av medlemmarna som har planer kring sin långsiktiga anställningsbarhet. Mer problematiskt är att det endast är 38 procent som satt en sådan mer långsiktig plan tillsammans med sin arbetsgivare. Här har Naturvetarna och andra fackförbund ett jobb att göra för att få alla medlemmar att tillsammans med sin arbetsgivare planera för sin kompetensutveckling och långsiktiga anställningsbarhet på ett bättre sätt framöver.

### **Naturvetares positioner ett tveeggat svärd**

Engagemanget i arbetet och att många naturvetare har centrala och strategiska positioner kan vara såväl en välsignelse som en förbannelse. En välsignelse i den bemärkelsen att många naturvetare, vilket inte bara bekräftas av den här studien utan även av tidigare studier förbundet gjort, i regel är väldigt engagerade i sina jobb och anser att de jobbar med intressanta och viktiga frågor. En förbannelse i den bemärkelsen att det är uppenbart, utifrån resultaten i denna studie, att en stor andel medlemmar har svårt att släppa tankarna på arbetet och få den återhämtning man behöver när man är ledig.

Denna studie genomfördes som en del av en enkät kring om man har haft möjlighet att arbeta hemma under pandemin eller inte. Därför finns det en sådan parameter med och det är intressant att bryta ner många av dessa resultat på huruvida man har haft möjlighet att arbeta hemifrån/på distans helt eller delvis eller inte alls, vilket vi återkommer till genom rapporten. I vissa fall ger distansarbete tydliga positiva effekter, i vissa fall skiljer det sig inte åt alls och i andra fall ger det tydliga negativa effekter.

Att noga följa och arbeta aktivt med den ökade flexibiliteten i arbetslivet, för att parera möjliga negativa aspekter av densamma, kommer att vara en viktig uppgift för fackförbund inom de närmaste par åren.

## Undersökningen

Studien genomfördes genom att ett representativt urval medlemmar fick en enkät under två veckor i slutet av april 2021. Målsättningen var att få mer än en tredjedel av respondenterna att besvara enkäten, för att möjliggöra olika typer av nedbrytningar som är statistiskt säkerställda.

Svarsfrekvensen landade på 35 procent, vilket innebär att ambitionen kring datainsamlingen infriades. De resultat som redovisas i denna enkät är med andra ord tillförlitliga kring vad Naturvetarnas medlemmar anser kring dessa frågor.

## Bakgrund

I april 2021 presenterade regeringen sin arbetsmiljöstrategi "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025". I strategin tydliggörs fyra huvudområden:

- "Ett hållbarhet arbetsliv – alla ska kunna orka och vilja jobba ett helt arbetsliv
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet
- En arbetsmarknad utan fusk och brott – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel"

Naturvetarna hade redan planerat en arbetsmiljöundersökning under en tid innan regeringens strategi presenterades. Men det är ändå intressant att det är många delar som regeringen lyfter som förbundet har identifierat och som vi fått svar på endast en kort tid efter att regeringen presenterade sin strategi.

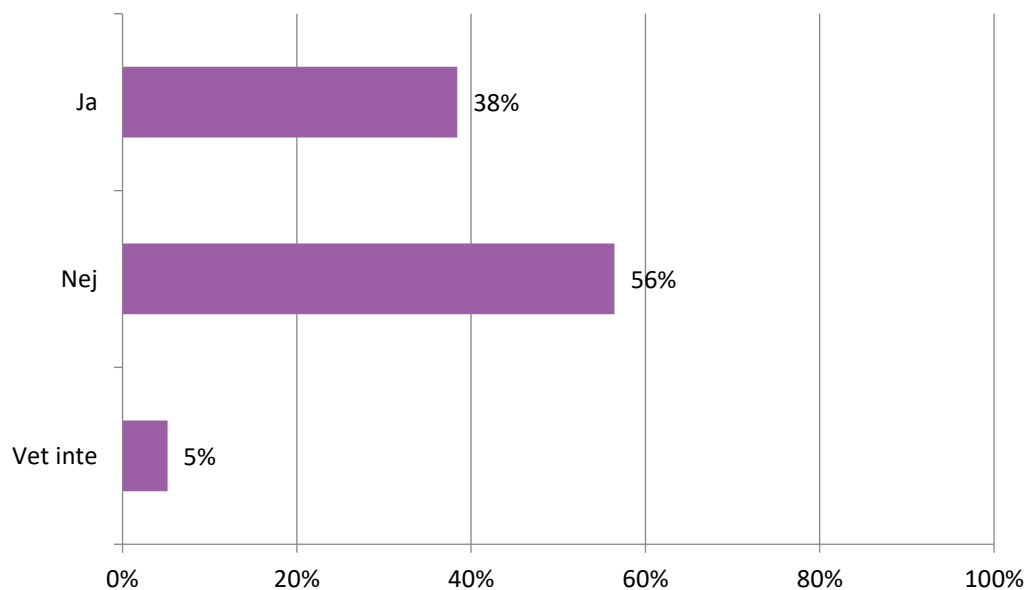
Detta har bland annat att göra med den ökade flexibiliteten på arbetsmarknaden, för akademiker och inte minst naturvetare, och hur arbetsmarknadens parter måste arbeta framöver för att säkra en god arbetsmiljö. Andra relevanta delar som regeringen lyft och som också uppmärksammas i denna rapport är bland annat den kognitiva arbetsmiljön, vikten av kompetensutveckling och inte minst det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Utveckling och inflytande

### Kompetensutveckling

I nuläget står det i de kollektivavtal som Naturvetarna har träffat för medlemmarna, antingen inom ramen för förhandlingskonstellationer eller på egen hand, att medlemmarna ska ha lönesamtal. Ett lönesamtal är dock endast ett tillfälle per år där man diskuterar kompetens, prestation, ansvar, utveckling, samarbete och andra delar som är relevanta för tjänsten och arbetsplatsen i fråga. De allra flesta verksamheter brukar förutom detta också ha någon typ av utvecklingssamtal åtminstone en gång per år. Men för att kunna ha en mer långsiktig plan för utvecklingen i arbetslivet krävs att sådana frågor diskuteras med en tydlig plan framåt, dels för verksamheten dels för individen.

#### Har du och din arbetsgivare enats om en långsiktig plan (utöver årliga mål) för din utveckling på arbetsplatsen?

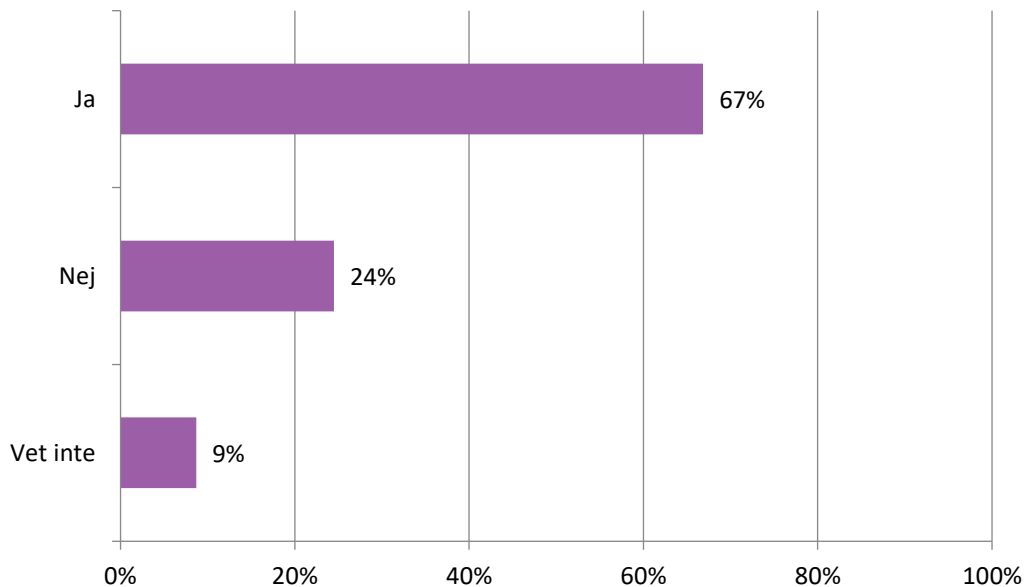


Att det ändå är så många som 38 procent som har haft en diskussion med sin arbetsgivare och enats om en långsiktig plan för utvecklingen i arbetet är positivt. Det är en högre siffra än förväntat.

Förbundet bistår också gärna med att hjälpa och ge rådgivning till medlemmarna i rätt riktning kring sådana här frågor, varför det också är glädjande att det ändå är mer än en tredjedel som har sådana planer på plats. För de som inte har en sådan plan på plats är det viktigt att man inleder en dialog med sin arbetsgivare om att det är ömsesidigt gynnsamt att se på utveckling längre än på ett års sikt för akademiker.

## Egna reflektioner om långsiktig anställningsbarhet

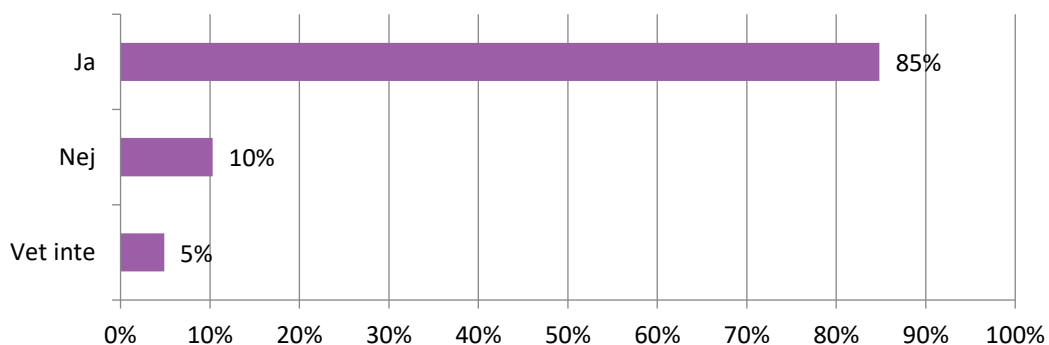
### Har du själv planer kring din långsiktiga kompetensutveckling och anställningsbarhet?



Förutom att ha en långsiktig plan med sin arbetsgivare, är det också viktigt att man som individ reflekterar kring sin långsiktiga anställningsbarhet. Även när det gäller en fråga om detta var det alltså mer än två tredjedelar av respondenterna som svarade ja, att man har sådana planer. Anledningen att detta kan vara viktigt att reflektera över är dels att man i vissa fall kan behöva komplettera den kompetensutveckling man får på jobbet med utveckling inom något område man själv identifierat dels att man även i dialog med arbetsgivaren kring dessa frågor kan ha ett bredare angreppssätt om sin egen anställningsbarhet på längre sikt.

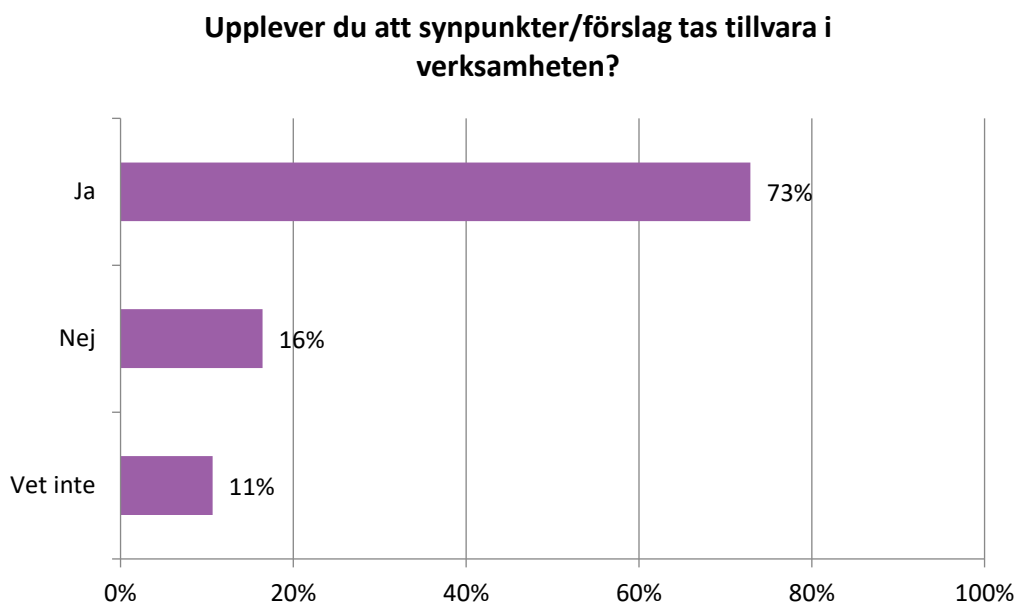
## Möjlighet att utvecklas och lära nytt

### Ger ditt nuvarande arbete dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?



Resultaten på denna fråga är oerhört glädjande och det är säkert en stor anledning till att man läste vid högskolan till att börja med. En god utbildning ger i regel individer möjlighet att arbeta med saker man är intresserad av samt i yrken där man har möjlighet att lära nytt och utvecklas i hög utsträckning.

### Inflytande



Det önskade scenariot på en sådan här fråga är att samtliga svarar ja. Och då inte främst utifrån ett fackligt perspektiv, utan då en verksamhet gynnas av att ha en bra dialog mellan medarbetare och ledning. Att det ändå är 1 av 10 som svarat att man inte vet är lite oroande som fackförbund. Fackförbund och de lokalt förtroendevalda fyller en viktig roll i att det finns en sådan dialog på arbetsplatserna samt även att de som jobbar på arbetsplatsen är informerade om att denna dialog sker.

### Hur viktiga är olika aspekter i arbetslivet

I enkäten ställdes en fråga kring hur olika aspekter i arbetslivet rangordnas. De saker som kunde rangordnas var:

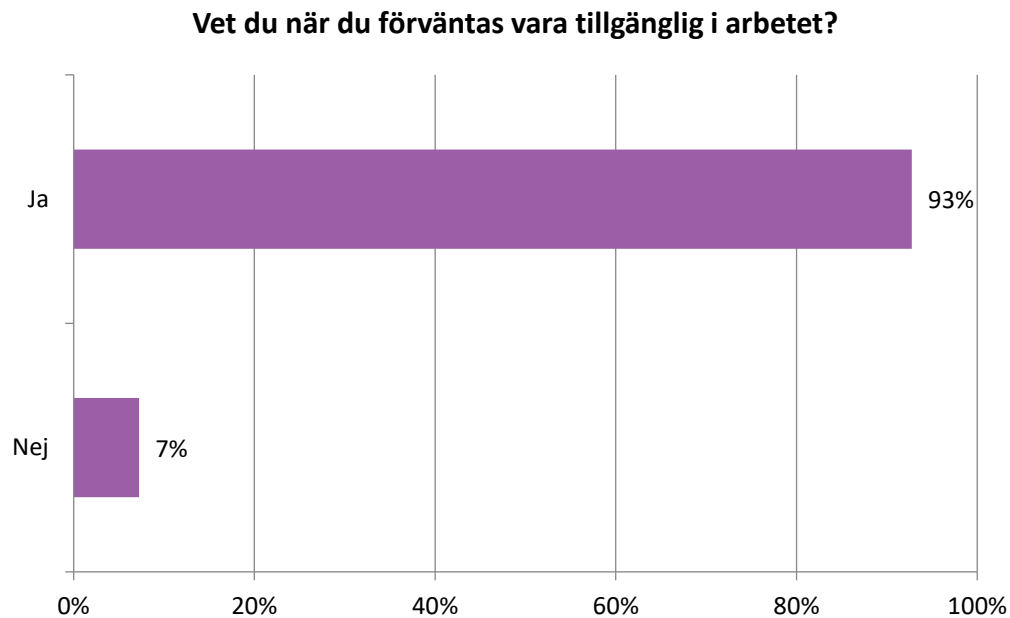
- Bra villkor (semester, ersättningar, förtroendearbetstid med mera);
- Bra lön och löneutveckling;
- Stimulerande arbetsuppgifter;
- Kontinuerlig kompetensutveckling och
- En god arbetsmiljö.

Som fackförbund kändes det fel att låta medlemmarna välja mellan olika alternativ som alla är oerhört viktiga i arbetslivet. På frågan fick man således rangordna, från 1 till 10, hur viktiga man anser dessa olika alternativ är utan att behöva rangordna. Man kunde således sätta 10 på allt.

Men när resultaten analyserades visade det sig att det faktiskt är vissa faktorer som lyfts upp av medlemmarna som extra viktiga, även om alla alternativ rankade väldigt högt (över 8 i medelvärde på samtliga). Det är som sagt viktigt för Naturvetarna som fackförbund att understryka att samtliga dessa delar är viktiga i arbetslivet, varför vi valt att endast lyfta ut de tre områden som rankade allra högst i studien här nedan.

1. **Stimulerande arbetsuppgifter (medelvärde 9,19);**
2. **En god arbetsmiljö (medelvärde 8,99) och**
3. **Bra villkor (medelvärde 8,79)**

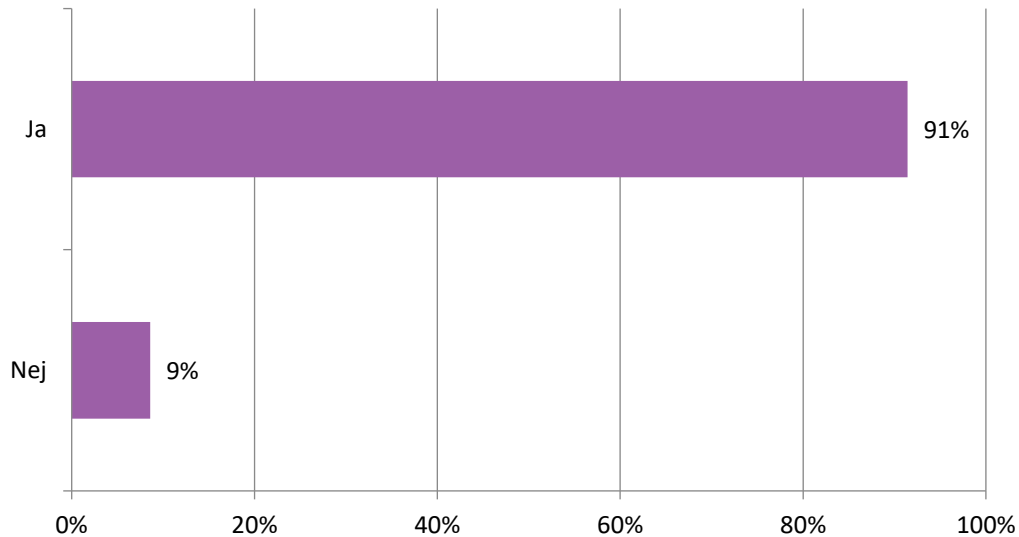
## Tillgänglighet och förväntan



Att veta när man förväntas vara tillgänglig på arbetet är viktigt för känslan av kontroll. För medlemmar som har dålig koll på när man förväntas vara tillgänglig i arbetet kan man i regel förvänta sig att de känner sig mer stressade över sitt arbete och rentav kan uppleva en större psykisk ohälsa. Därför är det glädjande att det är en så stor andel av respondenterna som svarat att de vet vad som gäller kring tillgänglighet i arbetet.



### Vet du vad som förväntas av dig på jobbet?



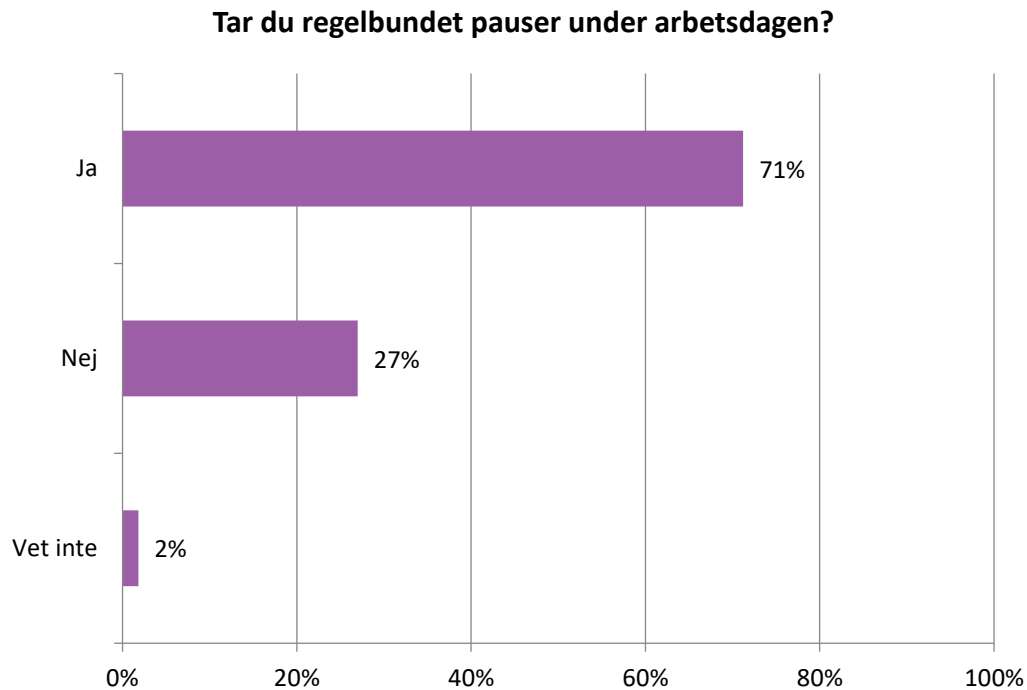
I en studie som Naturvetarna genomförde för ett par år sedan svarade förvånande många - närmare en tredjedel - att man inte visste vad som förväntas av en på jobbet. Att det fortsatt är 1 av 10 som inte vet vad som förväntas på jobbet är problematiskt, då detta är något som alla bör veta för att kunna känna tillfredsställelse i arbetet och veta om man fokuserar på rätt saker. Nu är förbundets äldre studie inte jämförbar i ordets rätta bemärkelse men att det ändå bara är 9 procent som svarat nej i denna undersökning jämfört med runt 30 procent för några år sedan är intressant och positivt.

Detta är något som skulle behöva undersökas närmare men en möjlig hypotes skulle kunna vara att arbetsgivare har behövt tydliggöra kring förväntningar under pandemin. De som har haft möjlighet att arbeta hemifrån/på distans under pandemin helt eller delvis har också svarat ja på denna fråga i något högre utsträckning jämfört med de som inte haft denna möjlighet, 92 procent respektive 89 procent.

Det är som sagt svårt att dra några långtgående slutsatser utifrån detta, då skillnaden är så liten och andelen som varit fysiskt på sin arbetsplats är i minoritet. Men det skulle vara intressant att framöver undersöka huruvida coronapandemin medfört att det sker tätare avstämningar mellan chef och medarbetare kring förväntningar i arbetet numera samt om arbetsgivare i regel förbättrat sin kommunikation i samband med hemarbete.

## Resultat arbetsmiljöfrågor

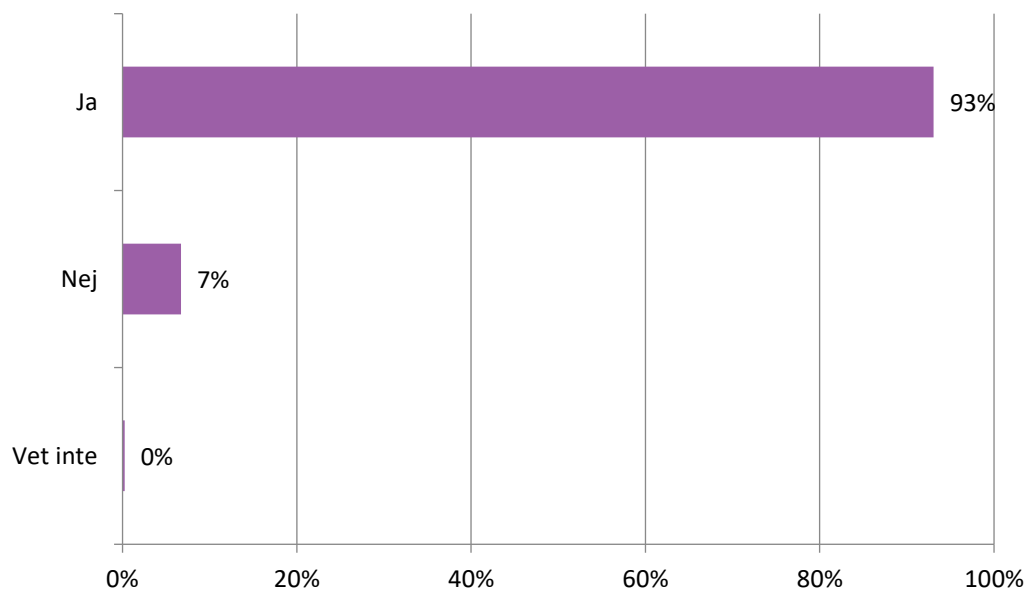
### Pauser



Att 27 procent svarat att de inte tar pauser under arbetsdagen är verkligen inte bra. För att kunna prestera väl behöver man dels byta arbetsställning dels få lite återhämtning under arbetsdagen. Detta gäller inte minst om man arbetar hemifrån/på distans där arbetsplatsen sällan är ergonomiskt anpassad. Därför är det ändå glädjande att det inte finns någon skillnad i svaren här mellan de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats och de som jobbat hemifrån/på distans. När det gäller pauser är "hemmajobbarna" och de som varit fysiskt på sin arbetsplats lika bra, eller lika dåliga beroende på hur man ser på det, på att ta pauser under arbetsdagen.

## Inflytande över arbetstider

### Har du möjlighet att inom vissa gränser bestämma dina arbetstider?

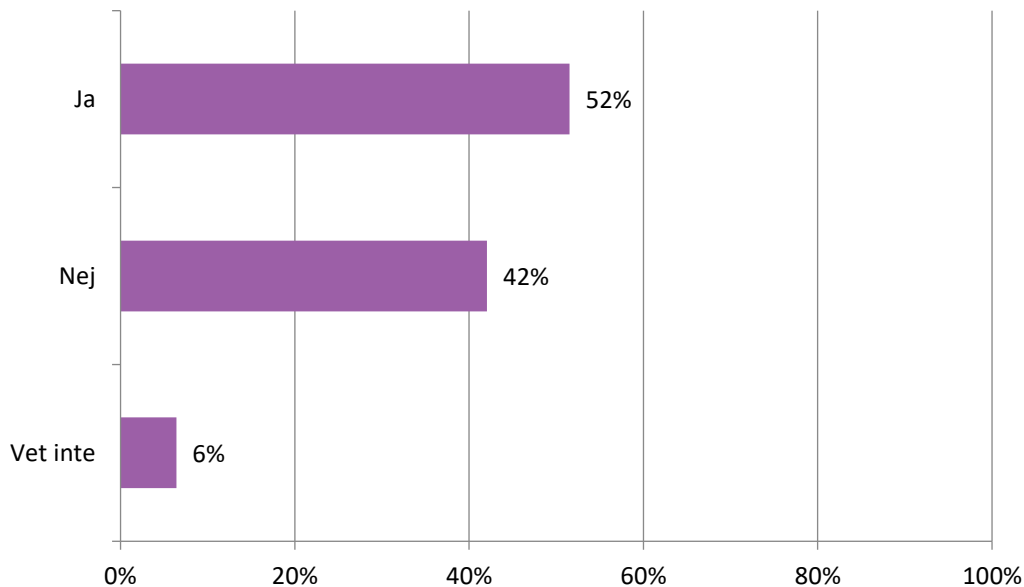


Att de allra flesta av Naturvetarnas medlemmar har möjlighet att inom vissa gränser bestämma sina arbetstider är inte förvånande. Förutom de av förbundets medlemmar som är och måste vara schemalagda, strävar förbundet efter att det ska finnas utrymme för förtroendearbets-tid för medlemmarna. Som sagt, i vissa verksamheter är det självklart att det måste förekomma schemaläggning och mer "uppstyrda" arbetstider av olika anledningar.

Men i majoriteten av de verksamheter som akademiker, och naturvetare i det här specifika fallet, arbetar inom är det möjligt att ha stora friheter i arbetet kring tid och även rum. Alltså, att ha möjlighet att jobba på distans/hemifrån vid behov. När man tittar på resultaten utifrån sektor/bransch ser man också att bland annat regioner och djursjukvården sticker ut, då det är en något större andel medlemmar där som svarat nej på denna fråga. Detta är att vänta sig då dessa medlemmar arbetar på schema i stor utsträckning.

## Arbetsbelastning

**Innebär ditt arbete en stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?**



Svaren på denna fråga är besvärande, inte minst mot bakgrund av en tidigare fråga som vi redovisat kring att 85 procent anser att arbetet ger dem stora möjligheter att utvecklas. En tolkning är att dessa individer mot denna bakgrund också investerar väldigt mycket tid och energi i sitt arbete. Att mer än hälften svarar att arbetet innebär att man har för mycket att göra är på ett sätt också motsägelsefullt då 9 av 10 också svarat att man vet vad som förväntas av en på jobbet.

Annars finns det ofta en tendens i arbetsmiljöstudier att respondenter kan uppleva en stor arbetsbelastning om det är oklart kring förväntningar och krav. Oklarheten leder ofta till att den upplevda arbetsbelastningen känns övermäktig.

Analysen som Naturvetarna gör kring detta är att en trolig förklaring kan vara att många vet vad som förväntas men att förväntningarna är höga och svåra att uppfylla under ordinarie arbetstid. Allt fler organisationer är slimmade, vilket också gör dem mer sårbara om någon blir sjukskriven. Naturvetarna kan också se att det är allt fler medlemmar som på senare år blivit sjukskrivna på grund av stress och utmattning utifrån en alltför hög arbetsbelastning.

### **Typen av tjänster/funktioner en del av förklaringen?**

En ytterligare förklaring till upplevelsen av hög arbetsbelastning kan vara att många av naturvetarnas medlemmar har centrala och strategiska positioner i verksamheter. Inte sällan har medlemmarna spetskompetens inom en viss fråga/ett visst område. Något som stödjer att medlemmarna innehar centrala positioner är dels att en stor

andel (runt en fjärdedel) är disputerade och att arbetslösheten för förbundets medlemmar inte påverkats i särskilt stor utsträckning under coronapandemin<sup>1</sup>.

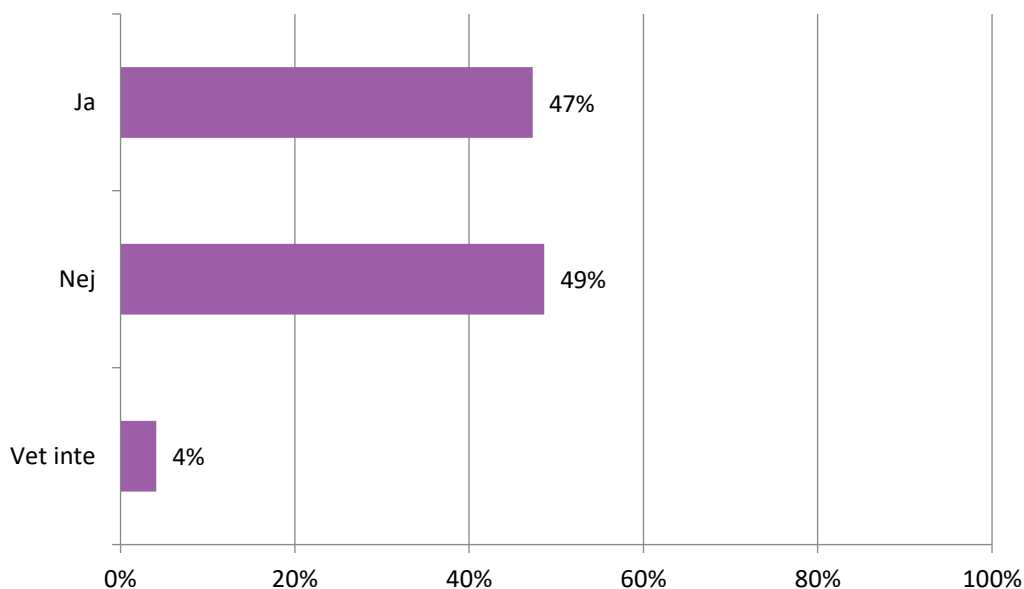
När Naturvetarna analyserat arbetslöshetsstatistiken tidigare har just de tjänster och funktioner som många medlemmar innehar, centrala för många verksamheter och inte sällan på strategisk nivå, lyfts fram som en förklaringsvariabel. De som innehar sådana funktioner är inte de första att varslas även när det är tuffare tider för de verksamheter de arbetar inom. Att arbeta i expertroller/på strategiska positioner ökar också med antalet år som man studerat vid högskolan, varför andelen disputerade i förbundet får ett genomslag ur denna aspekt i de tjänster som medlemmarna innehar.

Men med ett större ansvar - vilket många naturvetare således verkar ha i arbetslivet inte bara de på centrala/strategiska positioner och inte bara de som är disputerade - kommer också ett tyngre ok på axlarna och en större arbetsbelastning.

När en hög arbetsbelastning kombineras med lite kontroll och inflytande på jobbet ökar som sagt risken för negativ stress. Men en hög arbetsbelastning behöver inte per definition alltid vara något negativt, utan det finns en hel del individer som gärna har en hög arbetsbelastning även om det självfallet är väldigt få som finner något positivt i att ha alldeles för mycket på sitt bord.

#### Fysiska besvär till följd av arbetet

##### Har du under de senaste 12 månaderna haft fysiska besvär som du kopplar till ditt arbete?



<sup>1</sup> Endast 2,2 procent av förbundets medlemmar var utanför arbetsmarknaden när enkäten gick ut i april 2021 jämfört med 9,4 procent på arbetsmarknaden i stort. Naturvetarnas medlemmars arbetslöshet har också legat runt 2,2 – 2,3 procent under hela pandemin.

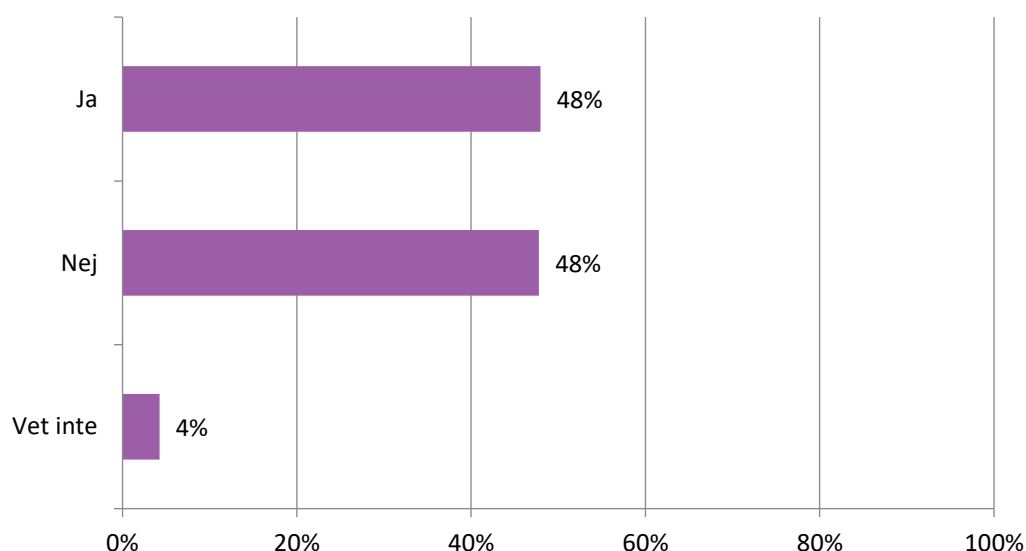
Att uppemot hälften av respondenterna uppger att de har haft fysiska besvär de senaste 12 månaderna som de kopplar till arbetet är problematiskt. Initialt tänker man nog att detta också kan vara kopplat till att det är en stor andel av respondenterna som har arbetat hemifrån under coronapandemin. Men vid en närmare anblick och nedbrytning kring detta, ser man att 54 procent av de som arbetat på sin arbetsplats kontinuerligt under pandemin svarat att de haft fysiska besvär. Motsvarande siffra för de som arbetat hemifrån hela eller viss del av tiden är 46 procent.

Det som är värt att ha i åtanke i detta sammanhang är dock att endast cirka 1 av 10 av Naturvetarnas medlemmar uppgivit att de inte haft möjlighet att arbeta hemifrån alls under pandemin. Därför slår också de som arbetat hemifrån/på distans igenom i siffrorna i diagrammet ovan, då de utgör en stor majoritet av respondenterna.

Här fanns en förväntan att det skulle skilja sig mellan de som varit på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna och de som arbetat hemifrån hel eller viss del av tiden, men inte på detta sätt. Snarare var förväntan att det var de som sitter i sitt hemmakontor som skulle ha svarat ja på denna fråga, att de upplevt fysiska besvär under det senaste året, i högre utsträckning. Men oavsett var arbetsplatsen varit är det som sagt problematiskt att så pass många av förbundets medlemmar upplevt fysiska besvär kopplat till arbetet.

#### Psykosociala besvär till följd av arbetet

**Har du under de senaste 12 månaderna haft psykosociala besvär (t.ex. ångest, oro, nedstämdhet) som du kopplar ditt arbete?**



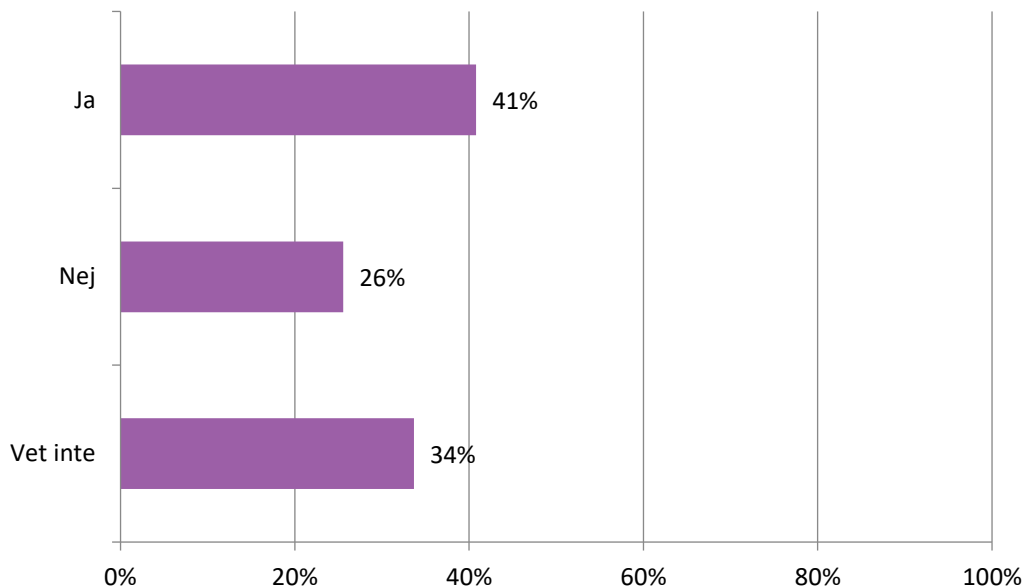
Även när det gäller huruvida man upplevt psykosociala besvär som man kopplar till arbetet är siffrorna en väldigt dyster läsning. 48 procent har alltså svarat ja på denna fråga. Inte heller här är det de som arbetat hemma som speciellt skiljer ut sig, utan de

som varit fysiskt på sin arbetsplats. Även här är dock skillnaden väldigt liten och då det är så få som arbetat på sin arbetsplats är inte underlaget kring denna grupp särskilt "stabil".

Men även här var förväntan, utifrån andra undersökningar som genomförts under året kring hemarbete, att de som arbetat hemifrån skulle sticka ut i negativ bemärkelse kring psykosociala besvär. På ett sätt kan man också säga att en sådan här fråga snuddar vid att försöka fånga in vissa aspekter kring den kognitiva arbetsmiljön, om än på en väldigt basal nivå. Då den kognitiva arbetsmiljön egentligen snarare handlar om informationsflöden, störningsmoment och brist på struktur. En reaktion på en bristfällig kognitiv arbetsmiljö kan dock vara att man upplever stress och psykosociala besvär.<sup>2</sup>

#### Arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

##### Anser du att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) sköts på ett bra sätt av din arbetsgivare?



Redan när denna fråga ställdes i enkäten insåg vi att det nog skulle bli en väldigt stor andel som svarade "vet inte". Men förbundet ville också synliggöra att de flesta medlemmar dessvärre har dålig koll på det systematiska arbetsmiljöarbetet runtom på arbetsplatser i Sverige. Svaren i denna aspekt skiljer sig åt ganska mycket mellan de som arbetat hemifrån och de som varit fysiskt på sin arbetsplats de senaste 12 månaderna. 27 procent av de som arbetat på sin arbetsplats svarade ja jämfört med 45 procent av de som arbetat hemifrån.

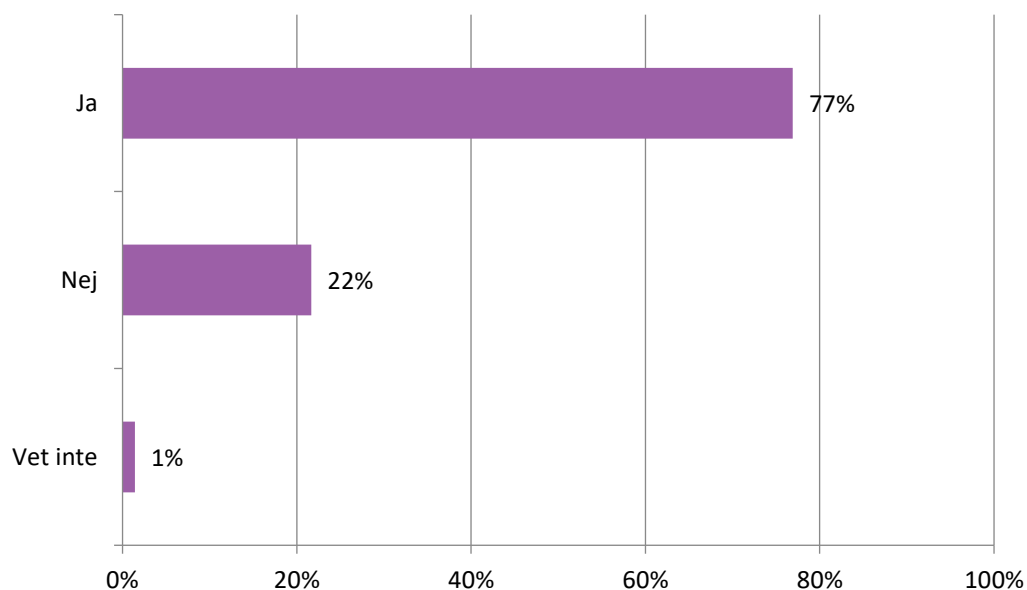
<sup>2</sup> [Risker och åtgärder vid ohälsosam kognitiv arbetsbelastning - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)

Detta tolkar vi som att en tes som vi lyfte tidigare i rapporten faktiskt kan stämma, det vill säga att arbetsgivare där hemarbete har förekommit har förbättrat sin kommunikation i regel. Att arbetsgivaren för de som arbetat på distans upplevs sköta SAM på ett bättre sätt är troligtvis för att dialogen varit djupare kring dessa frågor jämfört de som varit fysiskt på sin arbetsplats. Men även 45 procent som svarar ja på en sådan här fråga, som är fallet för de som arbetat på distans, är även det en väldigt låg andel.

Precis som regeringen identifierat i sin arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025 är det centralt att SAM fungerar på ett bra sätt. Det är alltid lätt som fackförbund att peka finger mot arbetsgivare och kräva skärpning men just i det här fallet är det tydligt att arbetsgivare måste göra mer, mycket mer. Naturvetarna ser fram emot att dialogen med arbetsgivarorganisationer fördjupas och inte minst att man även går in på frågor kring vad en större flexibilitet i arbetslivet kan innebära för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Arbetet i dessa delar måste vässas ordentligt framöver.

#### Möjlighet att stänga av jobbet på fritiden

##### Händer det att du inte kan koppla av tankarna från arbetet när du är ledig?



När det gäller möjligheten att kunna arbeta mer fritt i tid och rum i dagens arbetsliv pratar man ofta i arbetsmiljöforskningen om att det finns segmenterare och integrerare. Segmenterare gillar att ha en tydlig distinktion mellan arbets- och privatliv medan en integrerare är mer ok att med att ha flytande gränser och till exempel svara på mejl under semestern. När det gäller segmenterare och integrerare, så sticker de som arbetat hemifrån ut på ett negativt sätt i resultaten på ovanstående fråga. 8 av 10 som arbetat hemifrån har svarat ja, att det händer att man inte kan koppla av tankarna från arbetet när man är ledig, jämfört med 6 av 10 av de som



arbetat fysiskt på sin arbetsplats. Resultatet som helhet som redovisas i diagrammet ovan, att 77 procent svarat ja, är problematiskt.

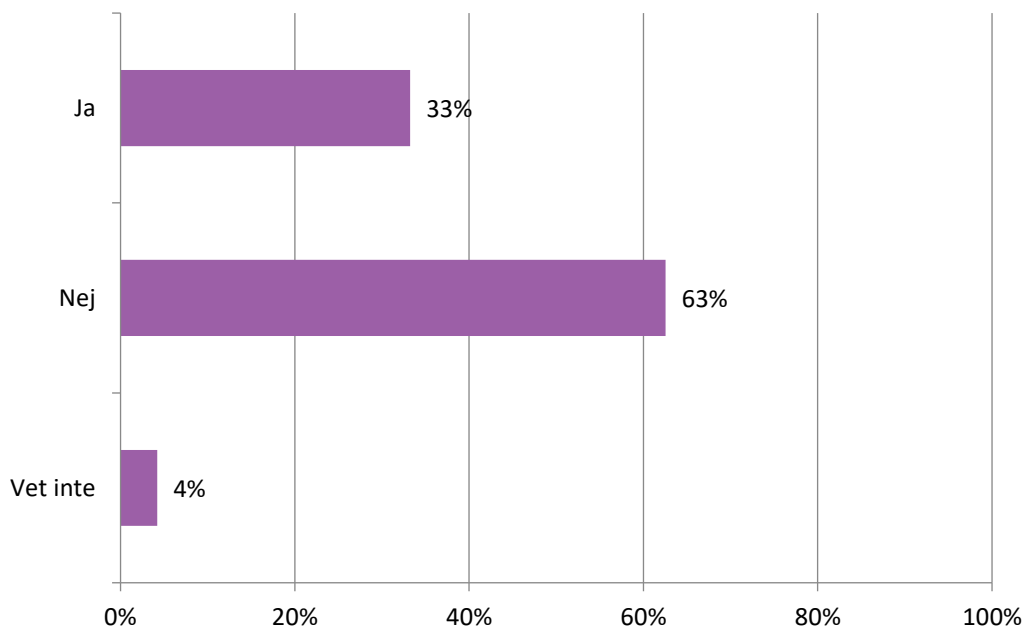
Att de som arbetar på distans skulle sticka ut i negativ bemärkelse var förväntat, utifrån tidigare studier kring vad som kan hända när gränserna mellan tid och rum flyter ihop kring arbets- och privatliv. Men det sammantagna resultatet samt resultatet för de som arbetat hemifrån var tydligare än vad vi hade förväntat. Att man hittar strategier för att kunna hantera detta, inte minst segmenterna, är väldigt viktigt om vi framöver postcorona ska ha ett än mer flexibelt arbetsliv gällande distans-/hemarbete med mera.

Begreppet kognitiv arbetsmiljö, som vi nämnt tidigare i studien, kan i viss mån även kopplas till behovet för hjärnan att koppla av och släppa tankar på jobbet. Då det kan finnas en risk för att stress och utbrändhet ökar när man inte kan släppa tankar på jobbet och slappna av privat, för att uppnå en god återhämtning.

I regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025 skriver man följande kring den kognitiva arbetsmiljön: *”Den kognitiva arbetsmiljön, det vill säga hur hjärnan påverkas under arbetsdagen, spelar en allt större roll i arbetslivet. Frågor om den kognitiva arbetsmiljön och digital arbetsmiljö behöver belysas i arbetsmiljöarbetet. Regeringen är även angelägen om att arbetsmiljömyndigheterna arbetar med dessa frågor framöver.”* Naturvetarna delar regeringens slutsatser kring denna fråga och tror att det är väldigt viktigt att mer arbetsmiljöforskning tas fram på detta område, inte minst utifrån det alltmer flexibla arbetslivet nu och framöver.

### Sömnpromblem till följd av jobbet

#### Har du svårt att sova på grund av tankar på arbetet?

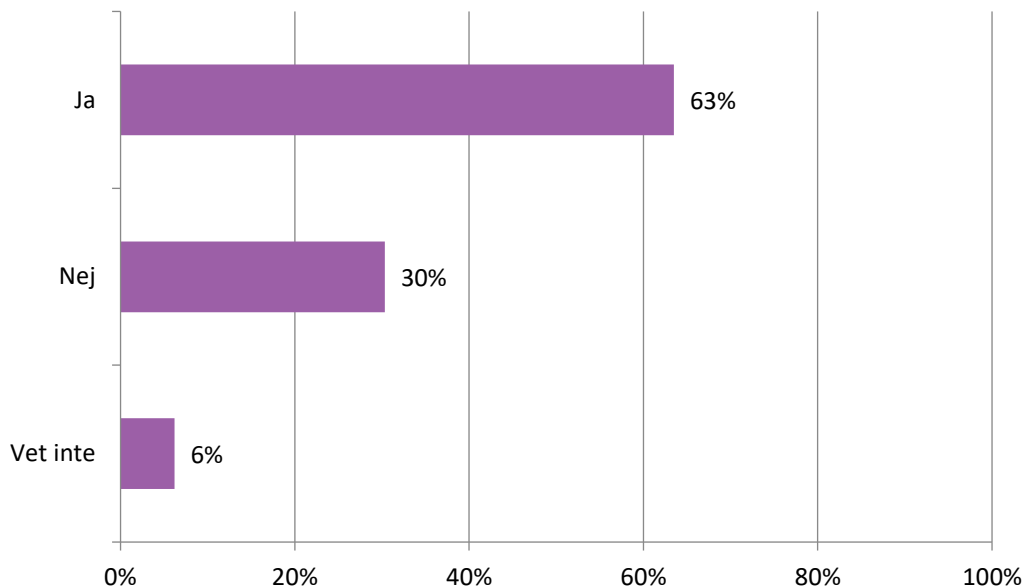


På denna fråga finns det inga skillnader mellan de som arbetat hemifrån och de som varit på sin arbetsplats. Men att det är en tredjedel som har svårt att sova på grund av tankar på arbetet är självfallet inte bra. Vi har redan varit inne tidigare i denna rapport på att det i vissa fall kan vara såväl en välsignelse som en förbannelse att ha centrala/strategiska positioner och arbetsuppgifter som man finner oerhört intressanta. Fördelen är att man tycker att arbetet är väldigt givande, nackdelen är att man ofta kan fästa en väldigt stor vikt vid arbetet.

Att ha sömnproblem kopplat till jobbet är något som man definitivt bör försöka undvika, då återhämtning är centralt för att inte arbeta sig sjuk över tid, och ingen vinner på att medarbetare bränner ut sig på detta sätt. Det blir en ond nedåtgående spiral som i värsta fall kan leda till att man bränner ut sig och går in i väggen.

### Återhämtning mellan arbetsdagarna

#### Utöver sömnen, tycker du att du får tillräckligt med vila/avkoppling mellan arbetsdagar?



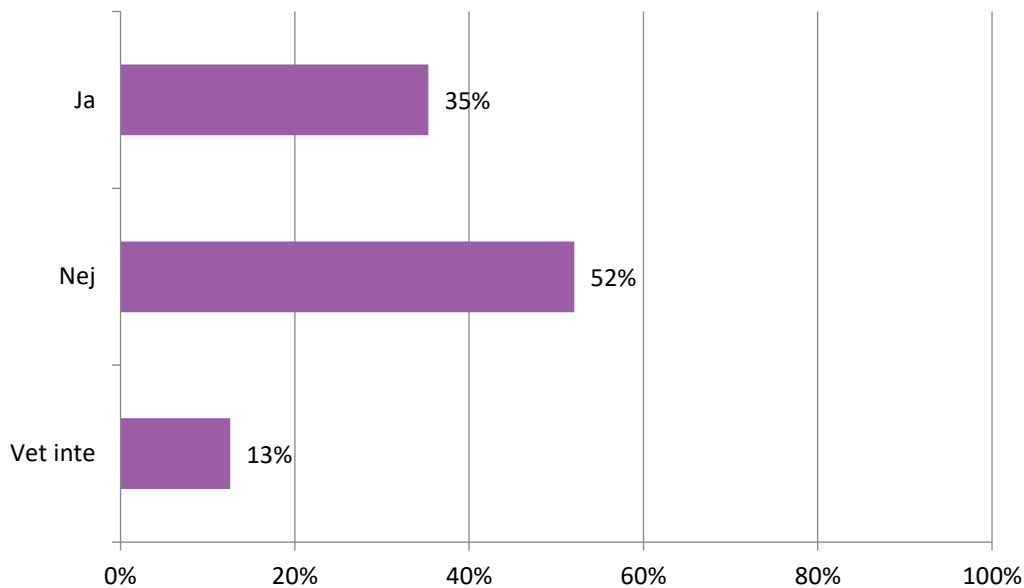
I denna fråga är vi återigen tillbaka till att det är de som arbetat hemifrån som driver resultaten, positivt denna gång. 65 procent av dessa har nämligen svarat ja på denna fråga jämfört med 55 procent av de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats. Som vi återkommit till vid flera tillfällen utgör de som inte arbetat hemifrån en minoritet i studien och det är svårt att dra alltför definitiva slutsatser utifrån dessa jämförelser.

Det man kan säga är däremot att de som arbetat hemifrån troligtvis kan ha upplevt en större vila/avkoppling mellan arbetsdagar då pendlingsstider skärs, privatlivet finns tillgängligt "på direkten" efter arbetsdagen på ett annat sätt, man kanske kan sova en liten stund extra på morgonen med mera. Trots allt detta är det sammantagna resultatet problematiskt. Att det är 30 procent, troligen en stor andel av de som även

uppgivit att de har svårt att sova på grund av jobbet, som svarar att de inte får tillräcklig återhämtning mellan arbetsdagarna är illavarslande.

### Innebär arbetet risk för hälsan på längre sikt

#### Tror du att det finns skäl att oroa sig för att ditt nuvarande arbete på sikt innebär risker för din hälsa?



Här är det återigen en väldigt stor skillnad mellan de som arbetat hemifrån och de som inte gjort detta. Mer än hälften av de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats har svarat att det finns skäl att oroa sig för att arbetet på sikt innebär risker för hälsan. Det blir dock svårt att tyda exakt hur man tolkat denna fråga, då många av de som varit fysiskt på sin arbetsplats arbetat mitt i en pandemi i hälso- och sjukvården och kan ha sett denna aspekt i hur frågan ställts (alltså, risken att faktiskt smittas av covid-19).

När det gäller de som arbetat hemifrån har 33 procent svarat ja på frågan. Att det sammantaget är mer än en tredjedel av förbundets medlemmar som svarat att det nuvarande arbetet på sikt kan innebära risker för hälsan är smått chockerande att ta del av. Akademikers arbetsliv lyfts ofta fram i positiva ordalag jämfört med många andra grupper på arbetsmarknaden.

Det är också sant att akademiker, och naturvetare, i många aspekter har en mycket positiv arbetsmiljö jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden. Men när det gäller att arbetet för många av medlemmarna aldrig riktigt lämnar en, på gott och på ont, är det en delvis annan problematik. Resultaten i denna rapport visar att detta är ett tveeggat svärd för naturvetare. Man drivs av att ha viktiga arbetsuppgifter och få ta ett stort ansvar i arbetet samtidigt kan detta driv ibland gå ut över hur man förhåller sig till sitt arbete samt det allmänna välbefinnandet.

## Avslutning

Naturvetarna har på senare år börjat att erbjuda föreläsningar och seminarier kring personlig hållbarhet, för att medlemmarna ska hitta metoder för att kunna balansera detta på ett bra sätt. Utifrån resultaten i denna studie är detta något som förbundet bör fortsätta med och vidareutveckla. Förutom detta bör Naturvetarna, och andra fackförbund för akademiker, som sagt vara uppmärksamma på att parera de möjliga negativa aspekterna av en ökad flexibilitet i arbetslivet framöver.

---

<sup>i</sup> Naturvetarna har under 2021 släppt rapporten Hemarbete 2021 där man kan fördjupa sig lite i ett par olika analyser/fördjupningar kring integrerare och segmenterare.