

Innehåll

Sammanfattning	3
Större flexibilitet bör eftersträvas	3
Undersökningen.....	3
Bakgrund.....	4
Flexibilitet kring tid och rum inget nytt på förbundet	4
Individuella överenskommelser bör vara mallen	4
Segmenterare och integrerare lär existera även postcorona.....	5
Resultat.....	5
Många har haft möjlighet att arbeta hemifrån.....	5
Viss skillnad mellan sektorer	5
7 av 10 hemmajobbare har arbetat hemifrån alla dagar eller mer än hälften av dagarna	7
Möjlighet att jobba hemma innan pandemin	8
Kunde de som jobbat på arbetsplatsen trots allt ha jobbat hemifrån?.....	9
Kommuner och regioner kan ha de största utmaningarna framöver	10
Hur man vill arbeta framöver	10
De inom statlig sektor vill arbeta hemifrån i störst utsträckning.....	10
Kvinnor uppger att de vill arbeta hemifrån i något högre utsträckning.....	11
Resultatet nedbrutet på ålder.....	12
De som inte haft möjlighet men anser sig kunna arbeta hemifrån på deltid	13
Avslutning.....	14

Sammanfattning

Naturvetarna har ställt några frågor till medlemmarna kring förutsättningarna i arbetet under det senaste året. 9 av 10 medlemmar har haft möjlighet att arbeta hemifrån hel- eller deltid under coronapandemin. Det är främst inom statlig och privat sektor som man har haft möjlighet att arbeta hemma hela tiden.

55 procent av de som arbetat hemifrån/på distans har gjort så alla dagar eller nästan alla dagar under pandemin. 7 av 10 medlemmar som haft möjlighet att arbeta hemma under pandemin skulle vilja jobba hemma mindre än hälften eller runt hälften av arbetstiden framöver. De som inte vill jobba hemma alls och de som vill jobba hemma hela tiden utgör väldigt små andelar, 7 respektive 6 procent, medan de som vill jobba hemma något mer än hälften av tiden utgör en något större andel, 17 procent.

När man bryter ner resultaten på kön och ålder ser man också vissa tendenser som stämmer väl överens med tidigare studier som har genomförts under pandemin. Kvinnor har i högre utsträckning uttryckt att de vill arbeta hemifrån, inte minst i familjebildande ålder.

Större flexibilitet bör eftersträvas

One size fits all är sällan en bra lösning när det gäller akademiker och de verksamheter de arbetar i. Resultaten i denna studie bekräftar också att förutsättningar och preferenser ser olika ut hos individer när det gäller distans-/hemarbete, varför det inte går att applicera en generell lösning för samtliga medlemmar.

Därför anser Naturvetarna - vilket är en linje som förbundet drev redan innan corona - att en större flexibilitet primärt är det som bör eftersträvas. Det optimala är att hemarbete/distansarbete fortsatt kan ses som något helt naturligt men att det är upp till olika verksamheter att bedöma om det fungerar och hur omfattningen bör se ut.

Varje medarbetare och chef bör därefter ha en diskussion kring detta och nå en överenskommelse som fungerar så optimalt som möjligt för såväl individ som verksamhet. Värt att ha i åtanke för arbetsgivare är att flexibilitet är något som många efterfrågar, varför det i viss mån kan ses som en konkurrensfördel i kamp om arbetstagar på arbetsmarknaden att framöver vara flexibel ur olika aspekter.

Naturvetarna har en viktig roll att fylla i att underlätta framöver för att en större flexibilitet kan uppnås samt för att bevaka att detta görs på ett sätt som inte på ett negativt sätt inverkar på det framtida arbetslivet eller arbetsmiljön för medlemmarna och/eller att det går ut på ett negativt sätt över privatlivet.

Undersökningen

Studien genomfördes genom att ett representativt urval medlemmar fick en enkät under två veckor i april 2021. Målsättningen var att få mer än 1/3 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

Naturvetarna ställde redan i inledningen av coronapandemin, under våren 2020, ett antal frågor till medlemmarna i förbundet om hemarbete/distansarbete. Därefter har många olika rapporter släppts om att ett stort antal medarbetare vill arbeta mer hemifrån/på distans framöver. Olika undersökningar uppger att detta är fallet för 9 av 10, andra studier att 2 av 3 gillar hemarbete med mera. Det finns också undersökningar där man påvisar att det finns skillnader kring att extroverta i regel trivs bättre med hemarbete, som det skrivs om i bland annat *"Hemarbete – flexibelt arbete är det nya normala"*.¹

Flexibilitet kring tid och rum inget nytt på förbundet

För en stor majoritet av Naturvetarnas medlemmar har möjligheten att jobba hemma/på distans vid tillfälle redan funnits innan pandemin slog till. Men för att fånga upp hur medlemmarna har arbetat under pandemin och hur de ställer sig till hemarbete i framtiden har vi genomfört denna studie.

Förbundet har länge arbetat för att det - för de medlemmar och verksamheter där det är möjligt - ska finnas en stor frihet för arbetstagare i dialog med arbetsgivaren. Förtroendearbetstid och att man vid tillfälle har kunnat arbeta på en annan fysisk plats än arbetsplatsen, har länge varit något som förbundet sett i grunden positivt på. Denna utveckling har också drivits på för många akademiker, och en merpart av Naturvetarnas medlemmar, i takt med den tekniska utvecklingen även långt innan pandemin.

Individuella överenskommelser bör vara mallen

Att chefer och medarbetare ska kunna komma överens om vad som passar bäst för verksamheten och den enskilda individen har också varit något som Naturvetarna förespråkat starkt. Dessa individuella överenskommelser har också kunnat handla om till exempel att en individ kan behöva arbeta hemifrån ett par dagar i veckan och fått det, då det fungerat väl med verksamheten och stämts av med närmaste chef.

Samtidigt genomfördes en studie för ett par år sedan kring hur medlemmarna påverkas när gränserna mellan tid och rum i arbetslivet hela tiden blir allt vagare, i takt med den tekniska utvecklingen/digitaliseringen. Redan i denna studie år 2017 kunde man se att individer i regel ser väldigt olika på dessa frågor. Det finns så kallade segmenterare och det finns så kallade integrerare. Segmenterare vill gärna dela upp sitt liv mellan arbets- och privatliv medan integrerare inte ser något problem med att integrera arbets- och privatliv.

¹ <https://www.eiba.se/wp-content/uploads/2020/08/Hemarbete-v5-komprimerad.pdf>

Segmenterare och integrerare lär existera även postcorona

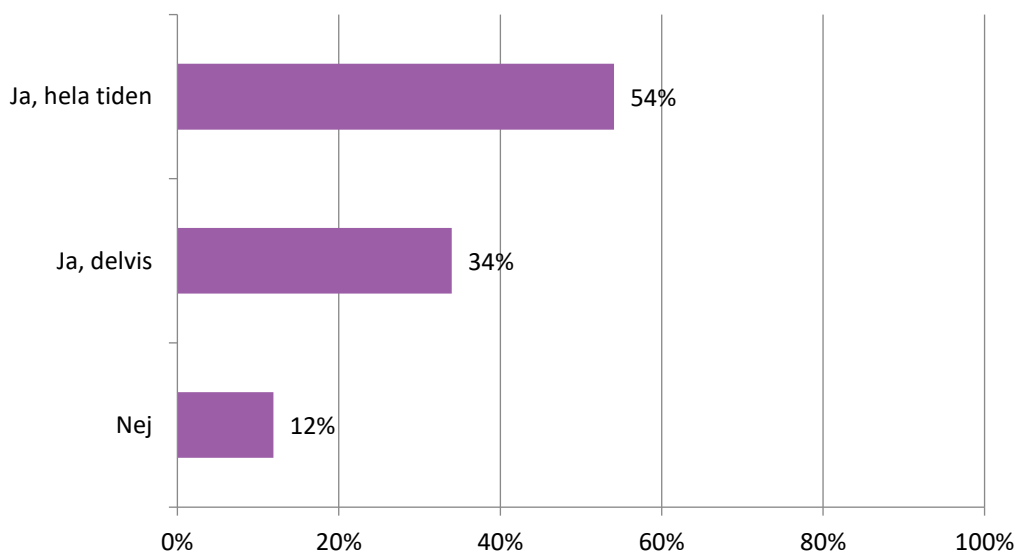
Att detta ska ha förändrats på något radikalt sätt i och med att hemarbetet ökat i omfattning under pandemin, tror inte Naturvetarna. För segmenterare gäller det att hitta strategier att inte bli stressade över att arbetet helt plötsligt blir en integrerad del av ens privatliv, då många till exempel har haft sin dagliga arbetsplats i sitt hem under pandemin. För integrerare kan det å andra sidan handla om att även här hitta strategier för att arbetslivet inte ska gå ut över privatlivet på ett negativt sätt, då det kan göra det om man ständigt är uppkopplad och kollar jobbmejl med mera under helger, ledig tid och semestrar.

Resultat

Många har haft möjlighet att arbeta hemifrån

Att nästan 9 av 10 medlemmar har haft möjlighet att arbeta hemifrån under coronapandemin var ingen överraskning. Redan när Naturvetarna tidigt under våren 2020 skickade ut en enkät om detta, låg hemarbetandet/distansarbetandet på ungefär samma nivå. Att det sedan inte ökat nämnvärt på ett år är egentligen inte heller helt förvånande, då det finns medlemmar som arbetar inom verksamheter där distansarbete är omöjligt eller svårt att applicera. De verksamheter som kunde ställa om till hemarbete gjorde detta i stor utsträckning redan tidigt i pandemin och höll sedan i detta.

Har du under coronapandemin haft möjlighet att jobba hemifrån (eller på distans på annan plats än din arbetsplats)?

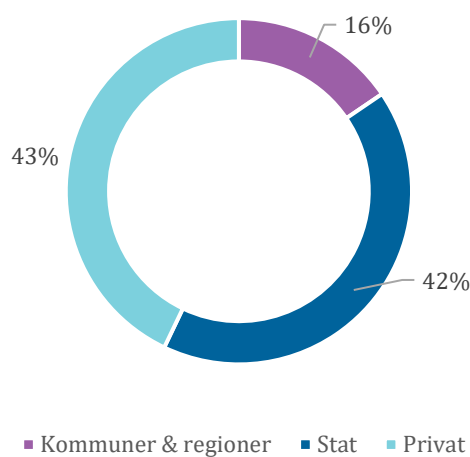


Viss skillnad mellan sektorer

Det är främst inom statlig och privat sektor som man har haft möjlighet att arbeta hemma hela tiden. För Naturvetarna är inte heller detta särskilt förvånande siffror.

Även tidigare har förbundet fångat upp signaler kring att de sektorer som har störst flexibilitet kring arbetsvillkor är privat och statlig sektor, där möjligheten att jobba på distans vid tillfälle varit utbredd för förbundets medlemmar. En annan aspekt är också att det är en hel del av förbundets medlemmar som arbetar med arbetsuppgifter inom kommuner och regioner, inte minst i regionerna inom hälso- och sjukvården, där arbetsuppgifterna kan vara svåra eller rentav omöjliga att kombinera med distans-/hemarbete.

Haft möjlighet att arbeta hemifrån hela tiden, sektor

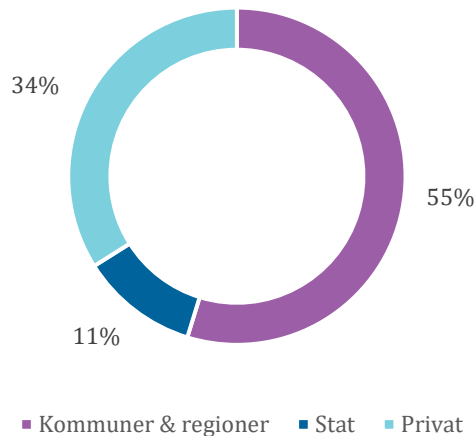


Tittar man närmare på de som svarat nej på denna fråga, att man inte haft möjlighet att jobba hemma alls sticker, föga förvånande, kommuner och regioner också ut. Även relativt många i privat sektor har svarat att man inte har haft möjlighet att arbeta hemma alls.

När det gäller privat sektor är det en större bredd bland arbetsuppgifter hos medlemmarna, varför det är svårare att generalisera. Men troligt är att de inom privat sektor som svarat att man inte har haft möjlighet att arbeta hemma har arbetsuppgifter som på ett eller annat sätt är bundet till den fysiska arbetsplatsen. Arbetsuppgifter som inte går att göra på distans helt enkelt.

Att kommuner och regioner sticker ut här är som sagt inte förvånande givet att många innan och under pandemin har haft arbetsuppgifter som är bundna tydligt till den fysiska arbetsplatsen. Under pandemin har många av dessa medlemmar inom hälso- och sjukvården dessutom haft ett väldigt hektiskt arbetsliv (på sin arbetsplats), då deras arbetsbörda samt övertidstimmar i många fall ökat kraftigt.

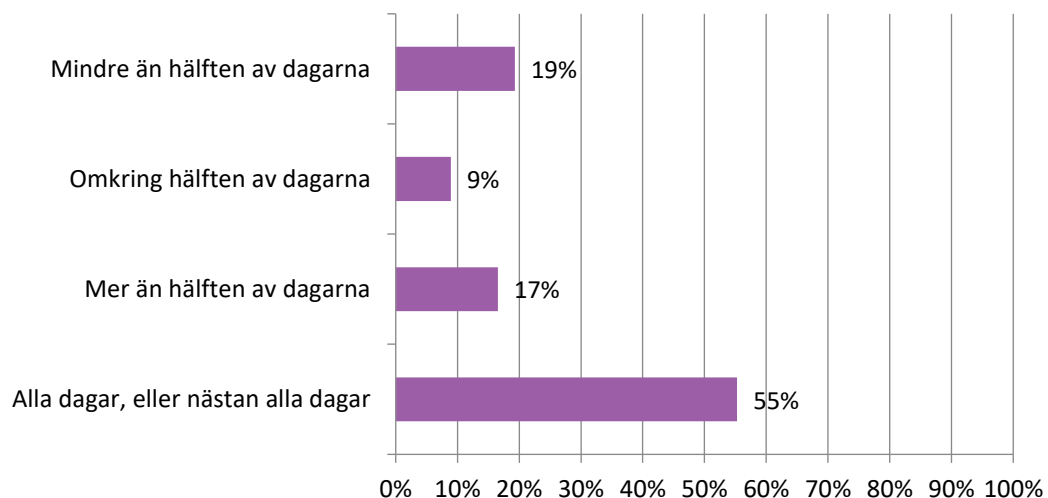
Inte haft möjlighet att arbeta hemma, sektor



7 av 10 hemmajobbare har arbetat hemifrån alla dagar eller mer än hälften av dagarna

För de som jobbat hemma helt/delvis ställdes även en följdfråga kring hur mycket man arbetat hemifrån/på distans. För även om möjligheten till exempel funnits att arbeta hemma hela tiden behöver det inte innebära att man de facto också arbetat hemma alla dagar. Att mer än hälften här svarat att de arbetat hemifrån/på distans alla dagar eller nästan alla dagar är självfallet en effekt av coronapandemin.

Hur stor del av din ordinarie arbetstid har du arbetat hemifrån/på distans under de senaste sex månaderna?



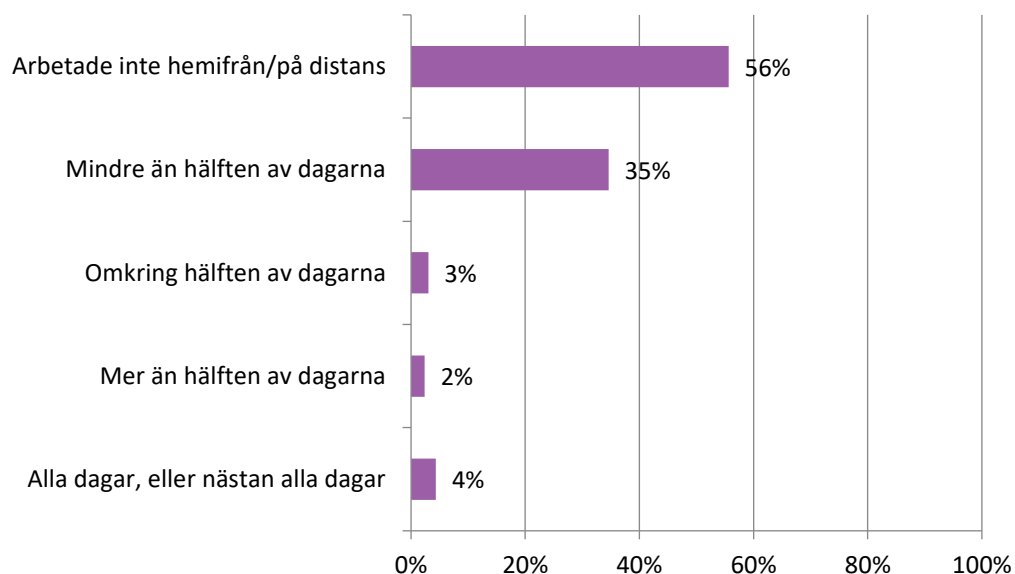
I många verksamheter där det är möjligt har man följt rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten och uppmanat samtliga medarbetare att arbeta hemifrån på heltid, för att minska smittspridningen i samhället. När dessa resultat bryts ner på sektor visas att det är en något större andel inom statlig sektor som arbetat hemifrån/på distans nästan alla dagar, då närmare 60 procent svarat detta inom staten.

Möjlighet att jobba hemma innan pandemin

För att se hur stort skifte som de facto har skett för förbundets medlemmar under det senaste året, ställdes även en fråga om hur det såg ut med hem-/distansarbete innan covid-19.

Om man tittar på de som jobbade hemma/på distans hälften eller mer av tiden innan pandemin, sticker privat och statlig sektor verkligen ut. Av de som svarat att de innan corona arbetade hemma hälften eller mer av tiden, arbetar cirka 50 procent i privat sektor och ytterligare cirka 40 procent i statlig sektor. Trots detta är det också inom dessa två sektorer som de största förändringarna skett under det senaste året, då sådana som endast hade testat på att arbeta på distans sporadiskt innan, nu i stor utsträckning arbetat hemifrån hela tiden.

Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetade du hemifrån/på distans innan coronapandemin?



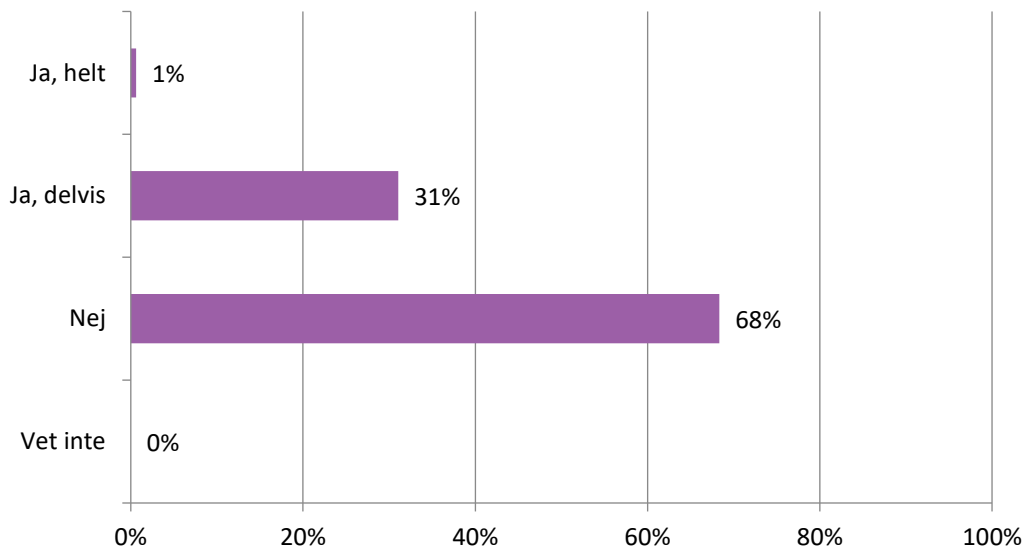
Som kan utläsas av diagrammet ovan var det en stor majoritet av förbundets medlemmar, mer än 9 av 10 medlemmar, som inte alls arbetade hemifrån eller gjorde detta mindre än hälften av dagarna innan pandemin. Det innebär att de sektorer på arbetsmarknaden där det har skett störst omställning under pandemin alltså även är privat och statlig sektor, då det som sagt inte alls var denna omfattning av distansarbete innan pandemin inom dessa sektorer.

Kunde de som jobbat på arbetsplatsen trots allt ha jobbat hemifrån?

Till de som på den tidigare frågan i undersökningen svarade att de inte arbetat hemifrån alls under pandemin, vilket utgör cirka 12 procent av samtliga respondenter, ställdes även en fråga om huruvida man själv anser att ens arbetsuppgifter trots detta skulle kunna utföras hemifrån/på distans.

En stor majoritet har här svarat nej, vilket i grunden är positivt då det innebär att verksamheter och arbetsgivare inte motverkat hemarbete i någon större utsträckning när detta varit möjligt. Men det är ändå nästintill en tredjedel som svarat att arbetsuppgifter delvis skulle kunna utföras utan att vara fysiskt på arbetsplatsen.

Trots att du inte arbetat hemifrån/på distans under coronapandemin, skulle dina arbetsuppgifter kunna utföras hemifrån/på distans?



De som svarade att man inte arbetat hemifrån/på distans alls under pandemin arbetar som sagt främst inom regioner och kommuner eller privat sektor. Därför är det bara möjligt att bryta ner dessa resultat på dessa sektorer, då det är alltför få inom statlig sektor.

Det man kan se när man bryter ner resultaten per sektor är att det faktiskt är en något större andel inom kommuner och regioner som uppger att man delvis skulle kunna arbeta hemifrån, då cirka 37 procent uppger detta. Å andra sidan är det således fler inom privat sektor som uppger att arbetsuppgifterna inte medger arbete på distans/hemifrån alls, då cirka 74 procent uppger detta inom denna sektor.

Kommuner och regioner kan ha de största utmaningarna framöver

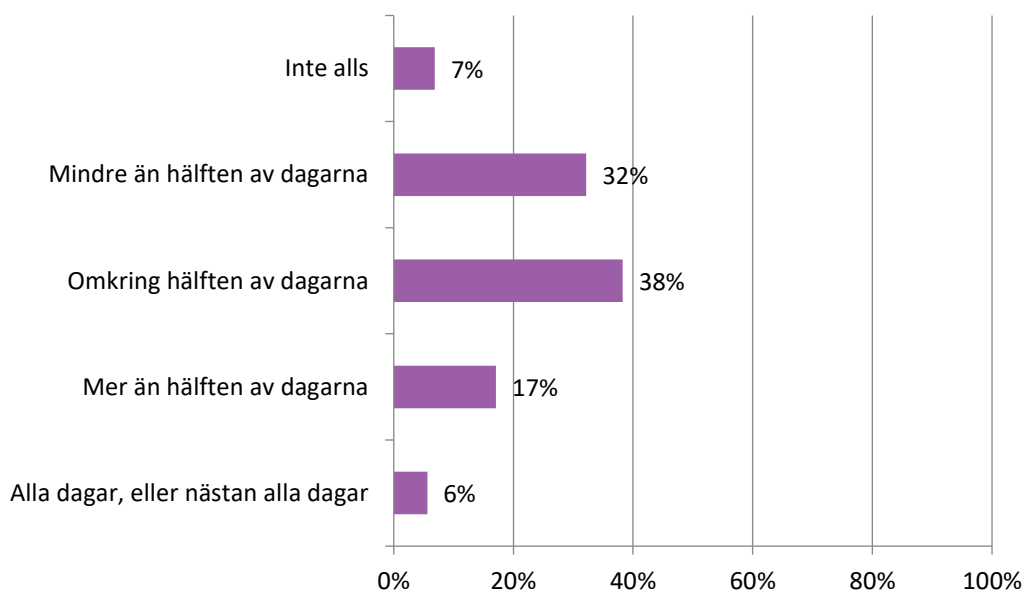
Det är svårt att dra några långtgående slutsatser utifrån detta. Förutom att man kan konstatera att det efter pandemin kan vara just kommuner och regioner som främst behöver fundera på om man kan hitta nya sätt att arbeta framöver.

Om det finns medarbetare som anser att man kan arbeta hemifrån/på distans åtminstone delvis, är detta också något som arbetsgivare bör hörsamma för att öka nöjdhet och trivsel med arbetet hos medarbetare. Att inleda dialog mellan medarbetare (fackligt förtroendevalda) och arbetsgivare inom kommuner och regioner kring dessa frågor kan därför vara en bra idé när pandemin är över.

Hur man vill arbeta framöver

Till de respondenter som haft möjlighet att arbeta hemifrån helt eller delvis under pandemin, ställdes en fråga kring hur man idealt sett skulle vilja arbeta framöver. Som synes av diagrammet nedan har merparten av medlemmarna svarat omkring hälften eller mindre än hälften av dagarna. Diagrammet synliggör också att detta är väldigt individuellt. Det är alltså en liten andel medlemmar (7%) som arbetat hemma under pandemin som inte alls vill arbeta hemma framöver och en ungefär lika stor andel medlemmar (6%) som vill arbeta hemma alla, eller nästan alla dagar framöver.

Hur stor del av din ordinarie arbetstid skulle du vilja jobba hemifrån/på distans när coronapandemin är över?

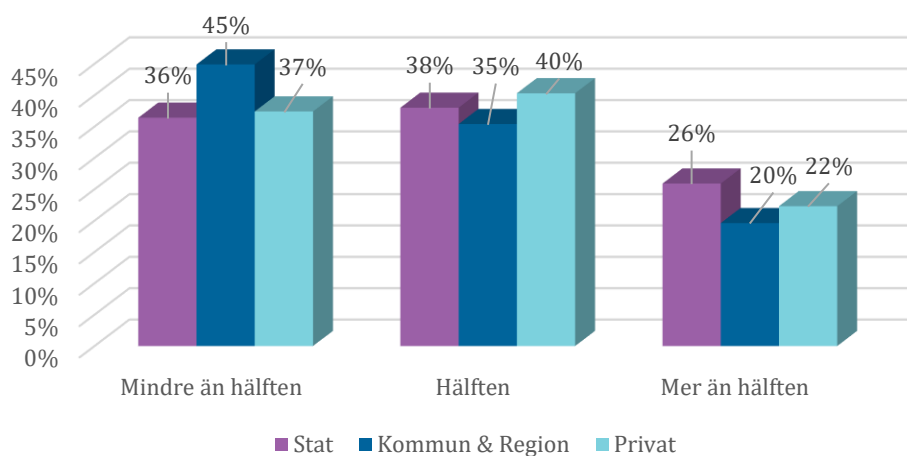


De inom statlig sektor vill arbeta hemifrån i störst utsträckning

Det är en större andel i kommun och regioner som vill jobba hemma mindre än hälften av tiden efter pandemin. De respondenter som arbetar inom staten sticker ut åt andra hållet, med mer än en fjärdedel som vill arbeta hemifrån/på distans mer än hälften av tiden framöver. En trolig slutsats är att man inom statlig sektor har kunnat hantera

hemarbetet på ett bra sätt från ett arbetsgivarperspektiv, då det finns en större vana av distansarbete där sedan tidigare. Att det är en större andel inom statlig sektor som vill arbeta hemma mer än hälften av tiden förvånar därför inte, då känslan är att man inom denna sektor arbetat aktivt med att kunna leda på distans på ett bra sätt under pandemin.

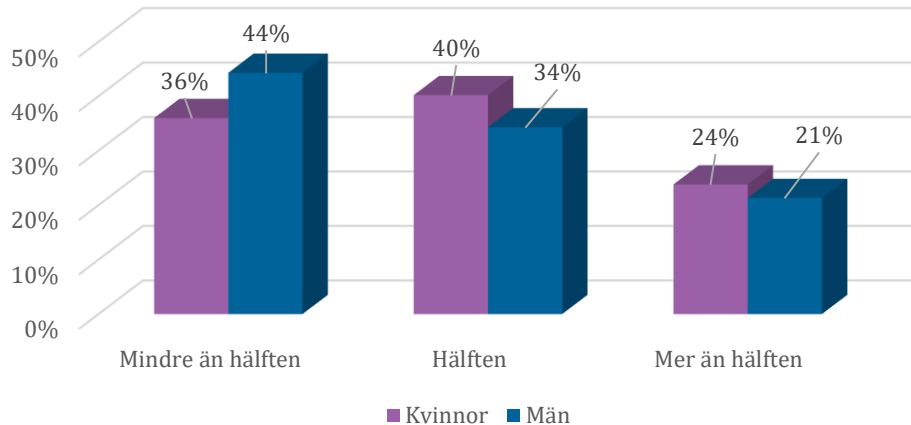
Andel av arbetstid hemifrån/på distans som föredras när coronapandemin är över, sektor



Kvinnor uppger att de vill arbeta hemifrån i något högre utsträckning

När man bryter ner dessa resultat på kön, finns det också en viss skillnad. Det framstår från respondenterna som att män i högre utsträckning vill arbeta på arbetsplatsen postcorona och vice versa. Detta stämmer väl överens med andra undersökningar som har gjorts på sistone, där kvinnor - inte minst i den ålder där man bildar familj - föredrar hemarbete/distansarbete i större utsträckning. Återigen är förbundets ingång i detta att det i väldigt många verksamheter där naturvetare arbetar bör vara möjligt att ha en stor flexibilitet och en strävan efter överenskommelser kring detta mellan chef och medarbetare som fungerar för verksamheten. Det viktiga är att ha dialogen och att möjliggöra mer flexibilitet framöver.

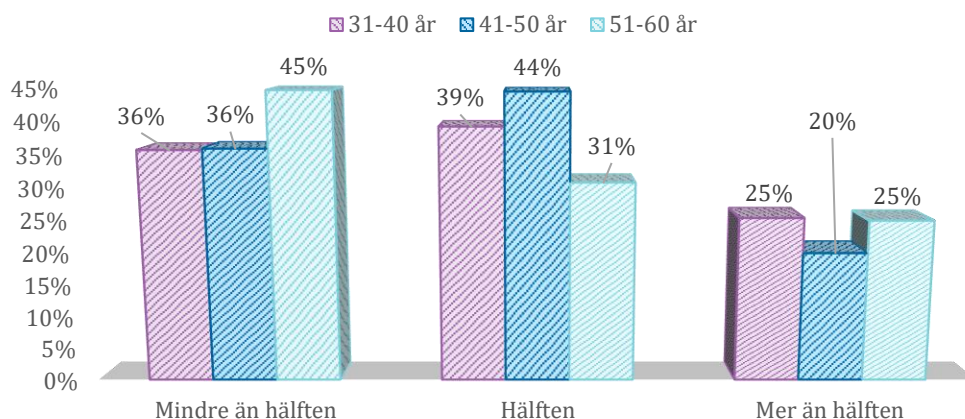
Andel av arbetstid hemifrån/på distans som föredras när coronapandemin är över, kvinnor och män



Resultatet nedbrutet på ålder

När man bryter ner resultaten på ålder, är det ett lite "spretigt" resultat. I ålderskategorin 51 - 60 är det något splittrat. En större andel jämfört med de andra ålderskategorierna vill jobba mindre än hälften hemma men en fjärdedel har också uttryckt att de vill hemmajobba mer än hälften.

Andel av arbetstid hemifrån/på distans som föredras när coronapandemin är över, ålderskategorier



När det gäller de i åldern 31 - 40 och 41 - 50 år blir det sammanlagda resultatet för hälften och mer än hälften ungefär detsamma, cirka 65 procent svarar detta. Här bör man också ha i åtanke att båda dessa ålderskategorier kan appliceras på

”familjebildnings-år”, även om medelåldern för de som blev föräldrar i Sverige 2020 fångas in i den första kategorin, för såväl män som kvinnor.²

Sammantaget ger detta en bild av att detta skiljer sig åt mellan olika individer och är en rätt spretig bild. Om man också tar i beaktande hur man arbetat under pandemin finns en annan intressant effekt. För de som svarat att de arbetat hemma alla dagar, eller nästan alla dagar vill också jobba hemifrån/på distans mer än hälften eller nästan alla dagar framöver i större utsträckning. I denna kategori svarade hela 33 procent att de vill detta framöver medan det för samtliga respondenter var 23 procent.

Har man jobbat hemifrån/på distans nästintill heltid, och troligtvis upplevt att detta fungerat väldigt väl i privat- och arbetsliv, verkar alltså cirka en tredjedel vilja fortsätta att arbeta så även framöver.

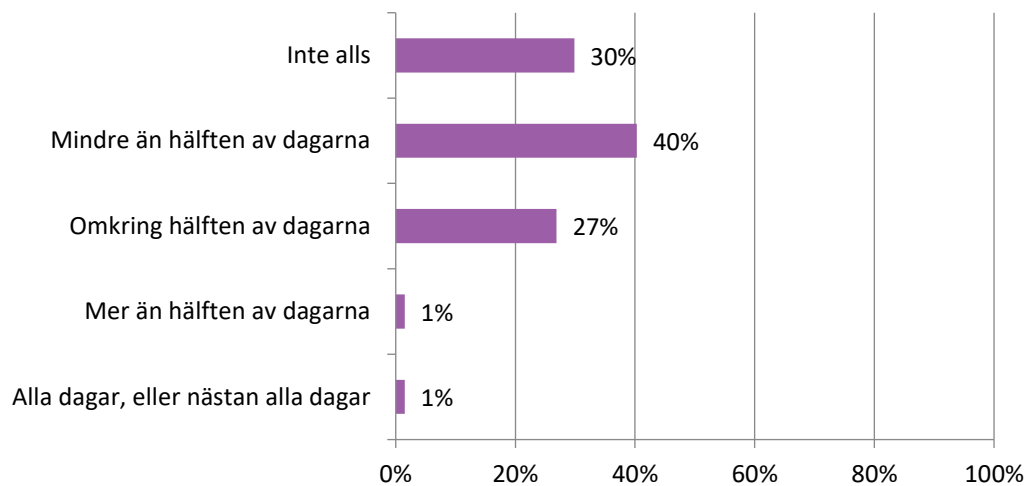
De som inte haft möjlighet men anser sig kunna arbeta hemifrån på deltid

Till de som inte arbetat på distans/hemifrån under corona men svarade att deras arbetsuppgifter ändå skulle möjliggöra detta, vilket var en väldigt liten grupp av respondenterna, ställdes en liknande fråga. Det går egentligen inte att bryta ner detta på något sätt, då underlag utgörs av alltför få respondenter. Men det är ändå intressant att notera hur dessa svar skiljer sig åt från de respondenter som har arbetat hemma helt eller delvis under pandemin.

Det är alltså 30 procent som svarat att de inte vill arbeta hemifrån/på distans alls jämfört med en väldigt liten andel (7 procent) för de andra respondenterna. Ska man våga sig på någon tolkning av detta kan det vara så att dessa individer när de valde att utbilda sig/valde yrkesinriktning hade en god bild av att yrket skulle innebära ett arbete med tydlig segmentering mellan privat- och arbetsliv och att det passar dessa individer väl.

² <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/foraldrars-alder-i-sverige/>

Hur stor del av din ordinarie arbetstid skulle du föredra att arbeta hemifrån/på distans när coronapandemin är över, utifrån din nuvarande arbetssituation?



Som har nämnts tidigare i denna rapport kan det ändå vara inom just kommuner och regioner som en fördjupad dialog om en större flexibilitet kan behöva inledas efter coronapandemin. Detta för att möta den något splittrade bilden i diagrammet ovan.

Avslutning

Vi har understrukt flera gånger i rapporten att one size fits all sällan är en bra lösning när det gäller akademiker och de verksamheter de arbetar i. Därför anser Naturvetarna som sagt även fortsatt att en större flexibilitet primärt är det som bör eftersträvas. Det optimala är att hemarbete/distansarbete fortsatt kan ses som något helt naturligt men att det är upp till olika verksamheter att bedöma om det fungerar och hur omfattningen bör se ut. Sedan bör varje medarbetare och chef ha en diskussion kring detta och nå en överenskommelse som fungerar så optimalt som möjlig för såväl individ som verksamhet.