

Hybridarbete – chefer och unga medarbetare

2022 mars

Skribent: Birgitta Rydell, sakkunnig

AKAVIA

Innehåll

- › Bakgrund
- › Slutsatser
- › Om undersökningen
- › Resultat från undersökningen
- › Detta vill Akavia
- › Om Akavia
- › Vill du veta mer?
- › Kontakt



Bakgrund

Hybridarbete – detta vill chefer och unga medarbetare

Akavia har flera gånger undersökt hur arbetslivet har förändrats under cirka två år av pandemi då de flesta av medlemmarna har arbetat på distans.

Nu har vi bitt medlemmarna att försöka sammanfatta perioden både vad gäller arbetets förläggning och hur det har påverkat stress, möjlighet till återhämtning och balans mellan arbete och privatliv, samt vad som är optimalt för deras arbetsituation.

Slutsatser

Hybridarbete – detta vill chefer och unga medarbetare

Resultaten visar att Akavias medlemmar som under pandemin helt eller delvis arbetade hemifrån, i hög grad känner sig mindre stressade, har haft bättre möjligheter till återhämtning och har fått bättre eller mycket bättre balans mellan arbetsliv och privatliv än före pandemin. En majoritet anser att det optimala för deras arbetssituation är att blanda arbete på kontoret med distansarbete.

Chefer och unga medlemmar (yngre än 30 år) har haft ett annat mönster under pandemin. De har inte arbetat lika mycket på distans. Chefer ser för sin egen del inte samma skillnad som icke chefer när gäller stress, återhämtning och balans. Unga medlemmar uppger i större utsträckning än andra att deras hemsituation gör det svårt att arbeta hemifrån.

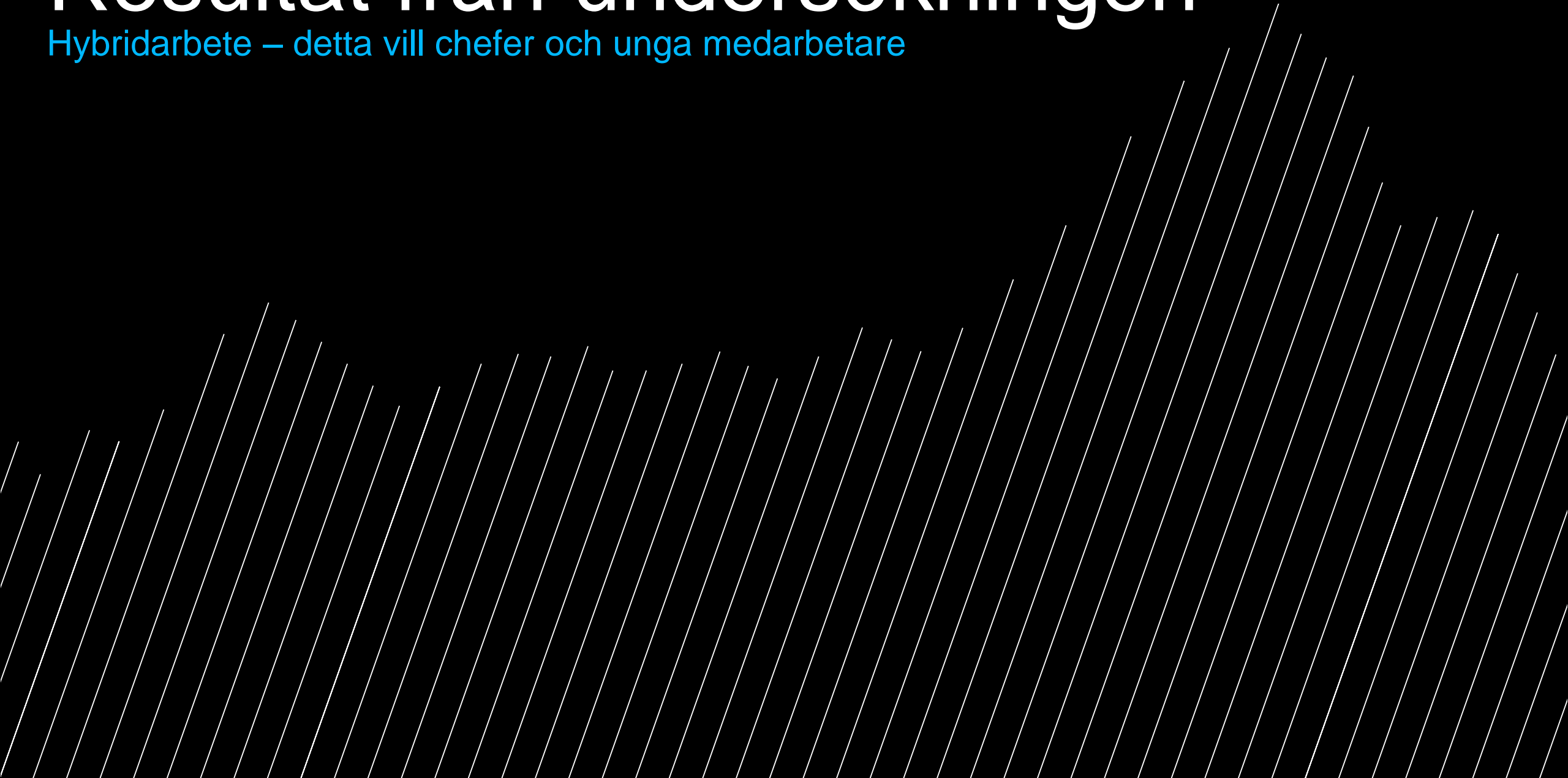
Om undersökningen

Hybridarbete – detta vill chefer och unga medarbetare

- › Undersökningen genomfördes av Akavia. Resultaten är representativa för Akavias medlemmar.
- › Frågor ställdes till en panel av medlemmar genom en webbenkät mellan den 7 och 14 februari 2022 och består av 4 643 intervjuer.
- › Utifrån ett stratifierat slumpmässigt urval var svarsfrekvensen 46%. Resultaten är vägda utifrån kön, ålder, arbetsmarknadssektor och profession.
- › Målgruppen är ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Resultat från undersökningen

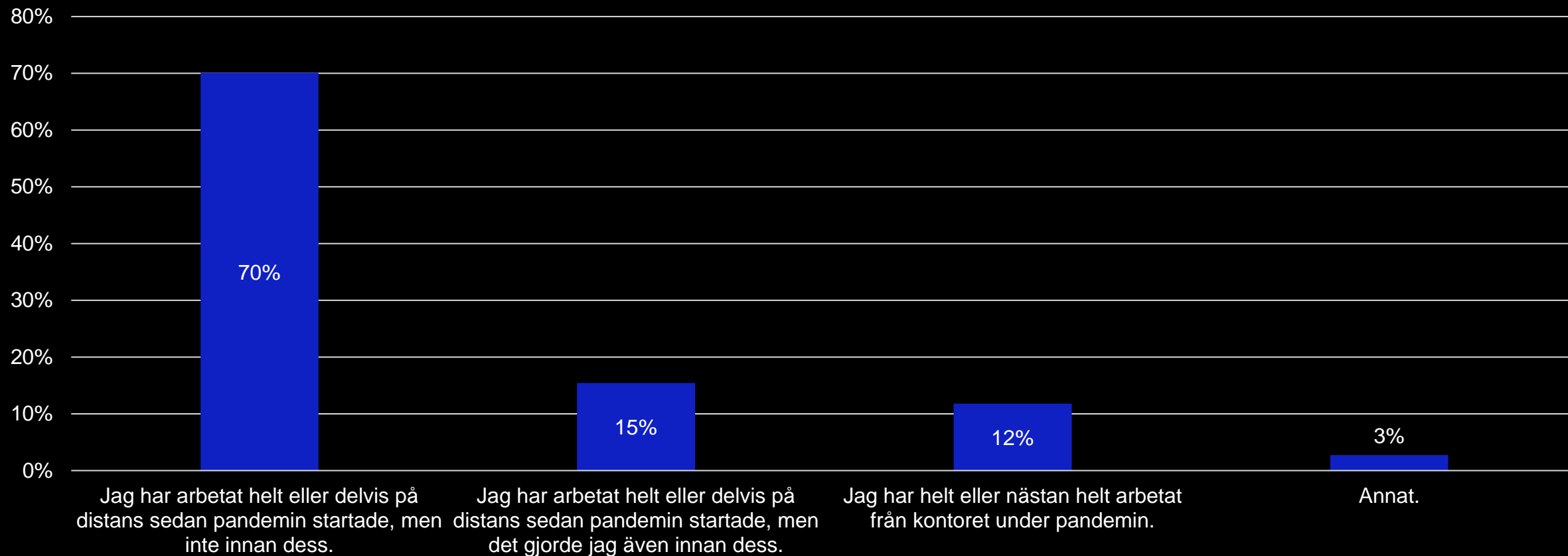
Hybridarbete – detta vill chefer och unga medarbetare



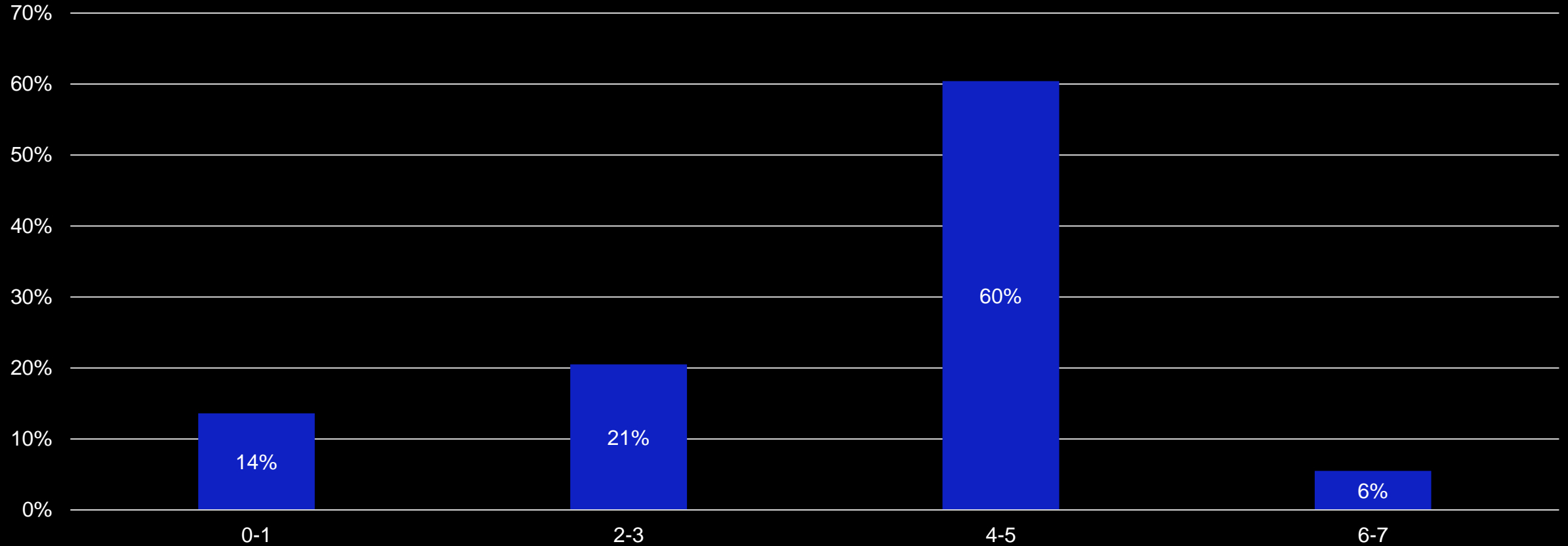
En stor majoritet av medlemmarna har distans- arbetat helt eller delvis under pandemin

- › 70% uppger att de under pandemin, men inte tidigare, helt eller delvis har arbetat på distans.
- › 15% uppger att de under pandemin, och även tidigare, helt eller delvis har arbetat på distans.
- › 12% uppger att de under pandemin helt eller nästan helt har arbetat från kontoret.

När du ser tillbaka på de senaste två åren av pandemi och råd från Folkhälsomyndigheten att arbeta på distans, hur har det påverkat dig?



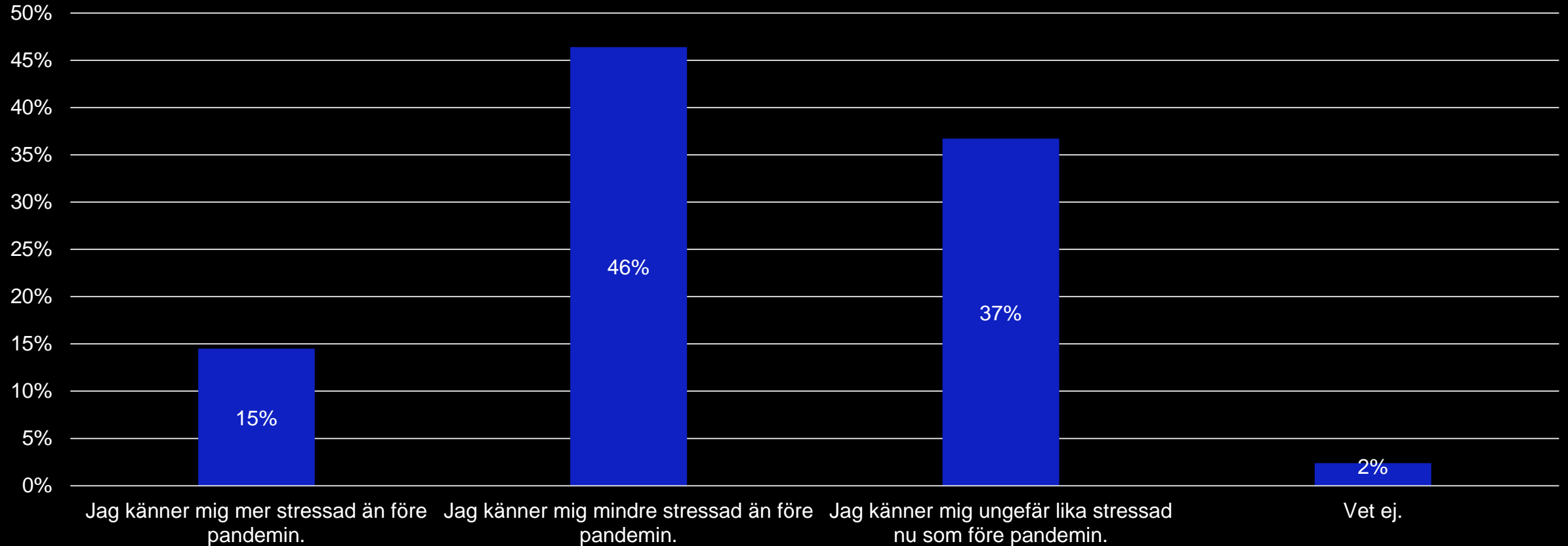
Hur många dagar i veckan har du i genomsnitt arbetat på distans sedan pandemin började i mars 2020?



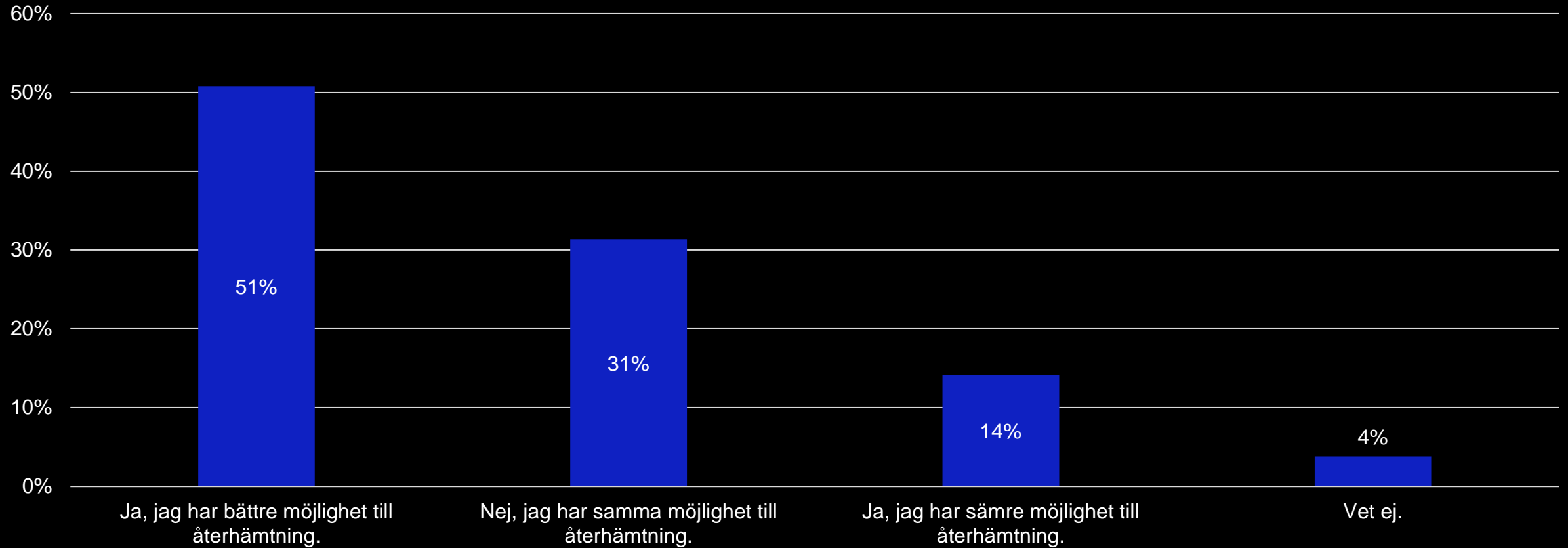
Stressen har minskat och balansen ökat för dem som har arbetat på distans

- › Av dem som helt eller delvis har arbetat på distans under pandemin uppger 46% att de känner sig mindre stressade än före pandemin.
- › Av dem som helt eller delvis har arbetat på distans under pandemin uppger 51% att de har bättre möjligheter till återhämtning
- › Av dem som helt eller delvis har arbetat på distans under pandemin uppger 60% att de fått bättre eller mycket bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

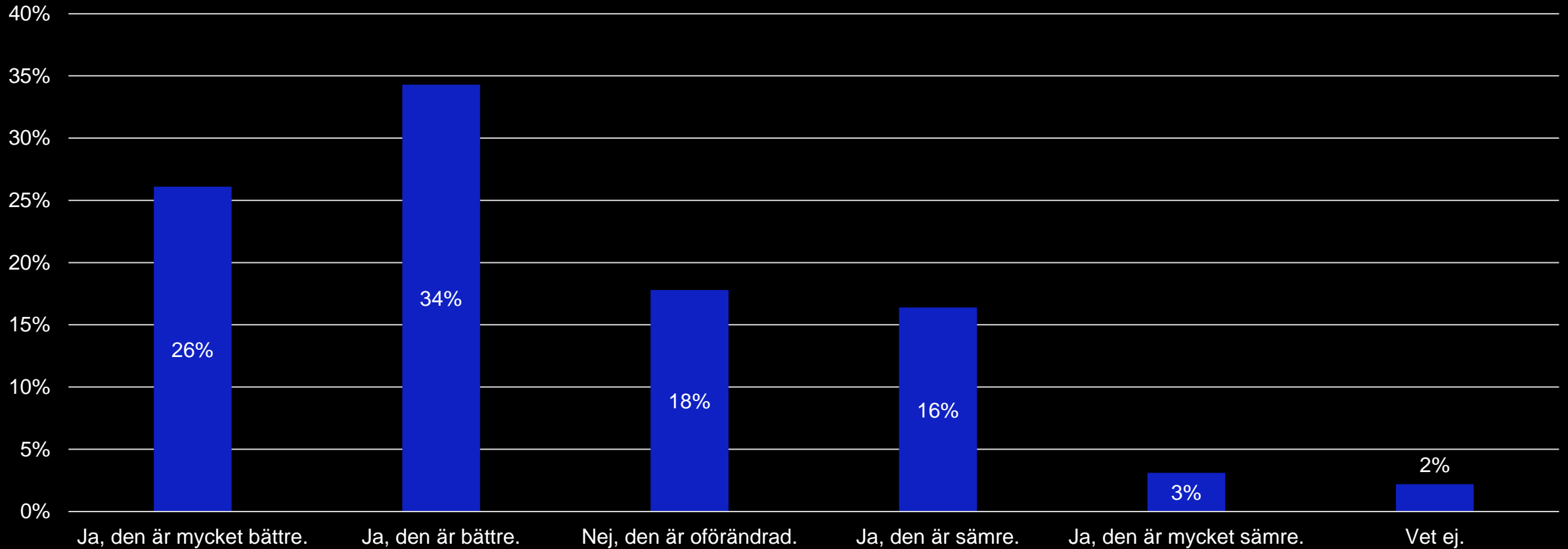
Hur har din stress i arbetet varit under tiden då du har arbetat på distans?



Har din möjlighet till återhämtning efter arbetet förändrats under pandemin?



Har balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkats av att du har jobbat mer/mindre på distans än före pandemin?

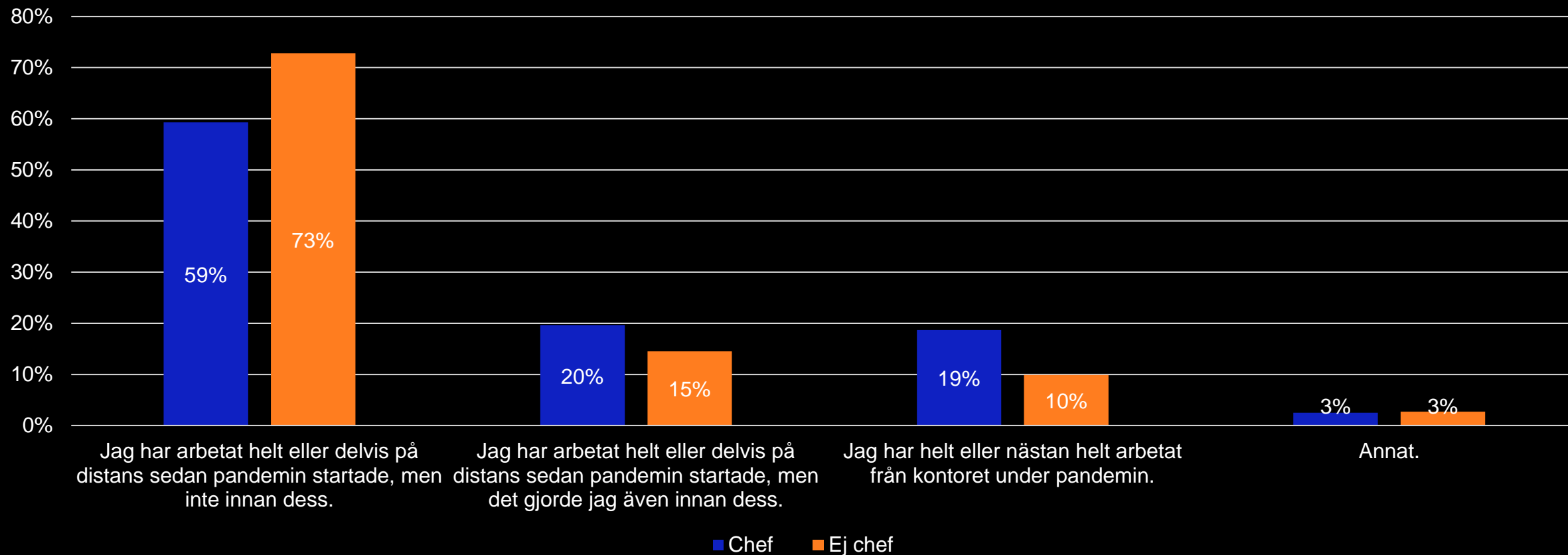


Skillnader mellan chefer och medarbetare i synen på distansarbete

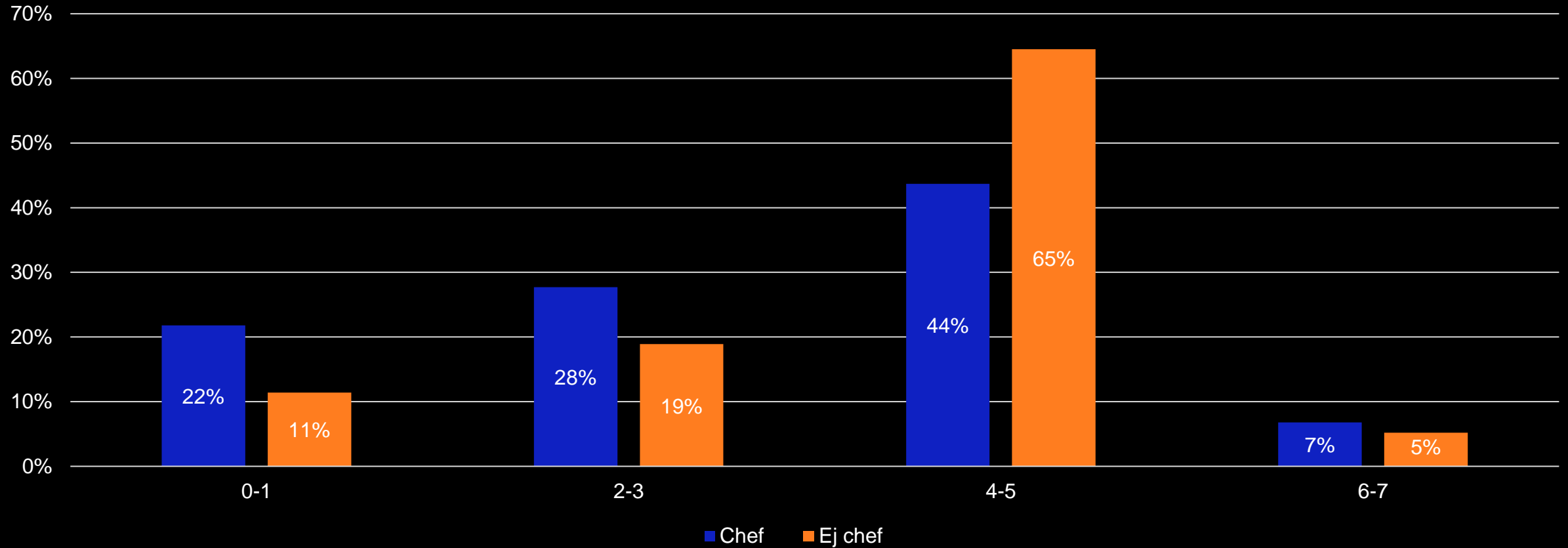
- › Cheferna har varit mer på kontoret än medarbetarna under pandemin.
- › 19% av cheferna och 10% procent av icke chefer uppger att de har arbetat mest från kontoret under pandemin.
- › 65% av medarbetarna uppger att de har arbetat 4-5 dagar i veckan på distans, siffran för chefer är 44%.



När du ser tillbaka på de senaste två åren av pandemi och råd från Folkhälsomyndigheten att arbeta på distans, hur har det påverkat dig?



Hur många dagar i veckan har du i genomsnitt arbetat på distans sedan pandemin började i mars 2020?

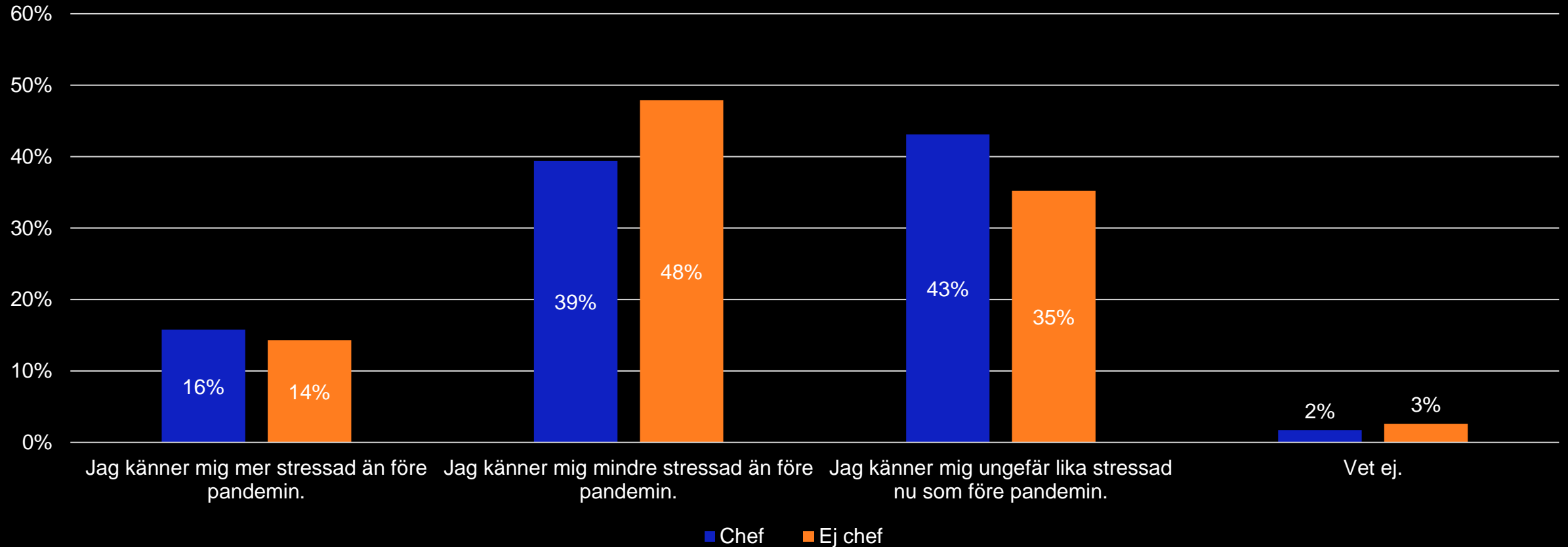


Stress, återhämtning och balans

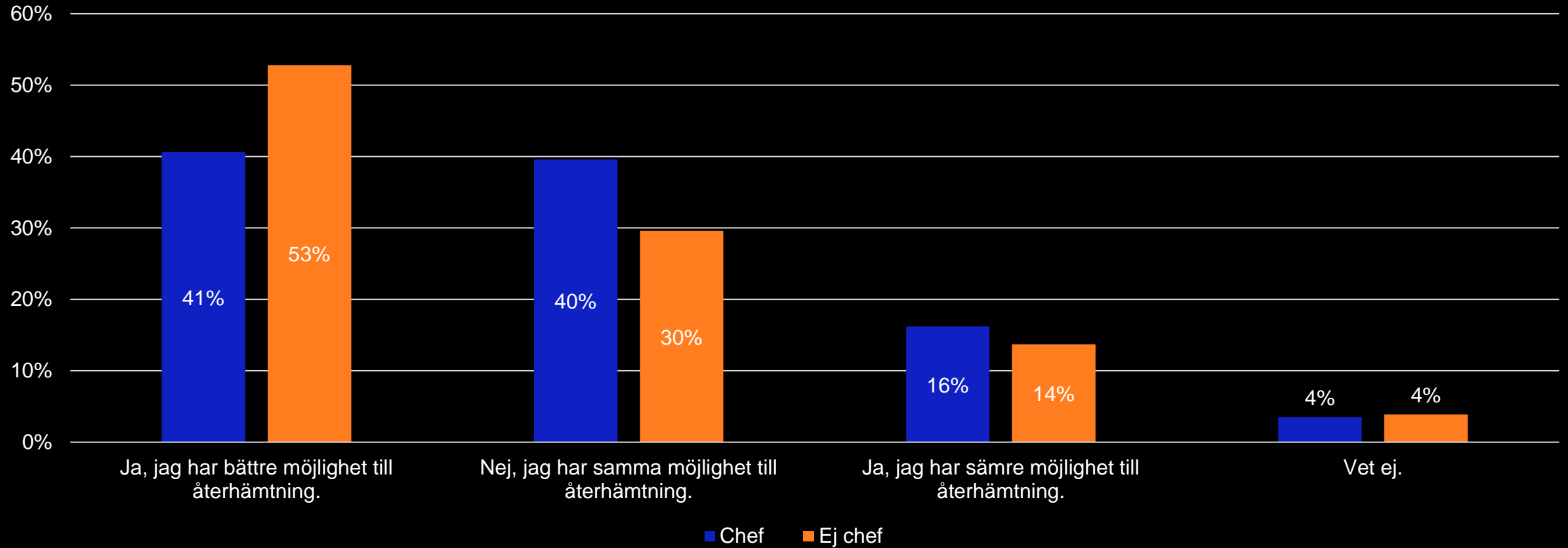
Cheferna uppger inte i samma utsträckning som medarbetarna att stress, återhämtning och balans har påverkats till det bättre, utan uppger oftare att situationen är som tidigare.



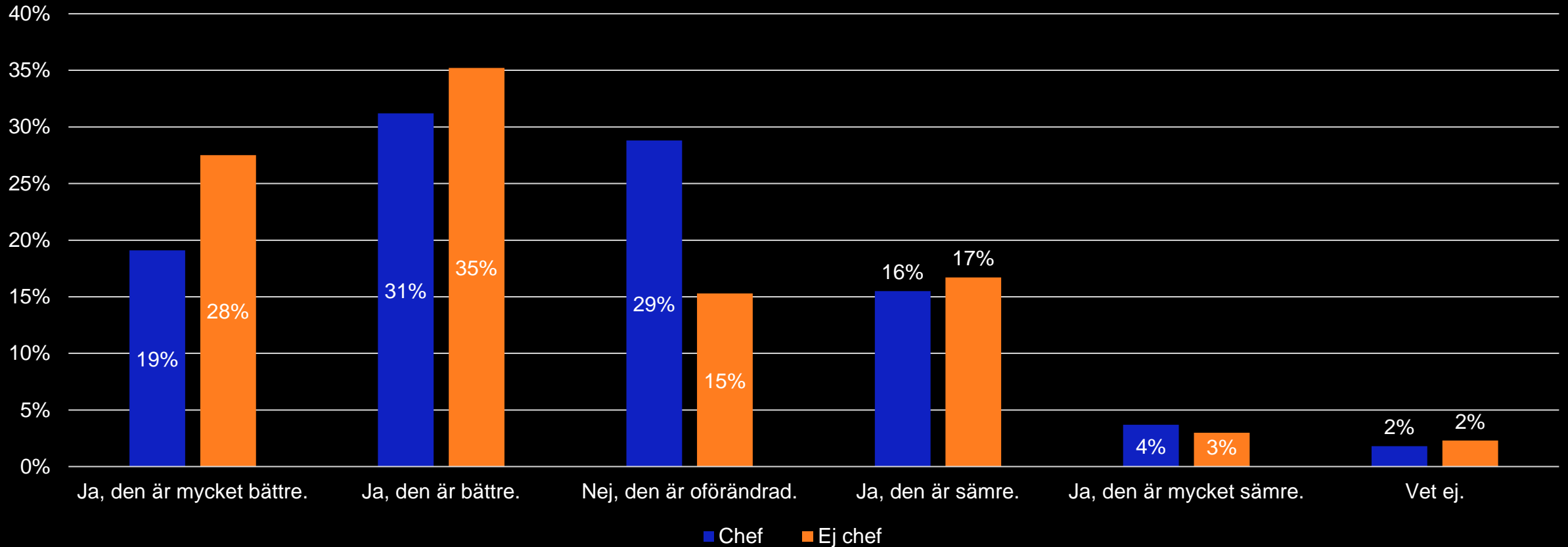
Hur har din stress i arbetet varit under tiden då du har arbetat på distans?



Har din möjlighet till återhämtning efter arbetet förändrats under pandemin?



Har balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkats av att du har jobbat mer/mindre på distans än före pandemin?

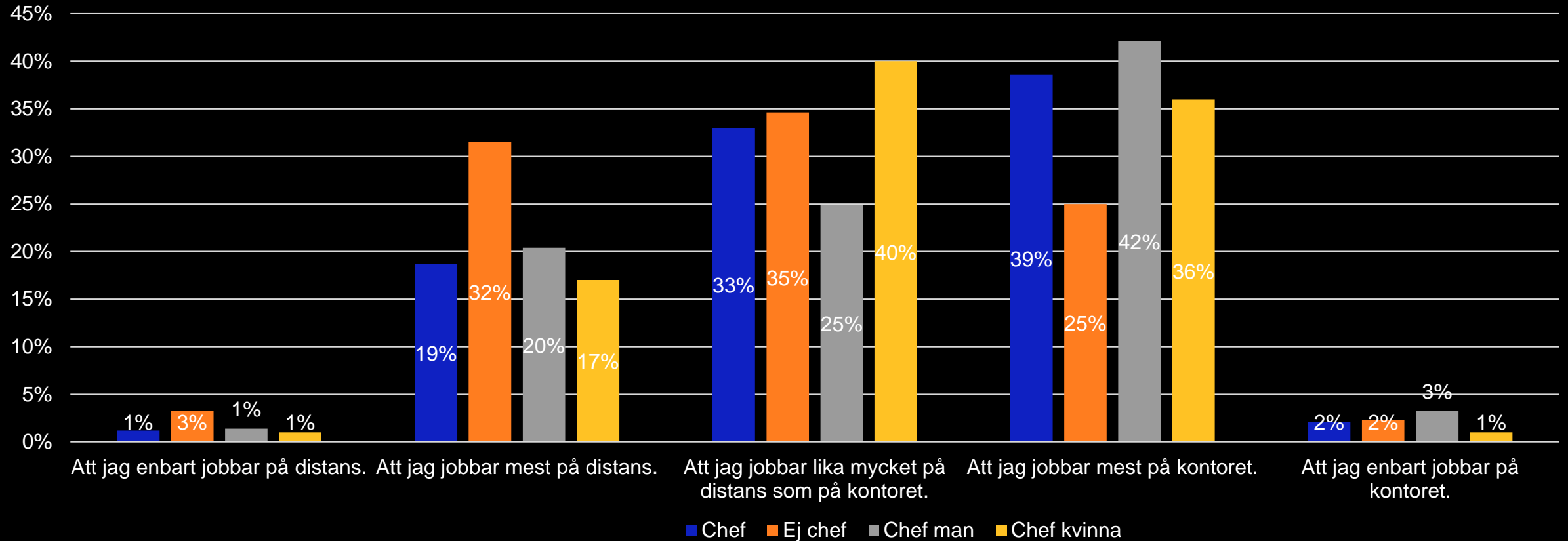


Optimal arbetssituation



- › För en optimal arbetssituation ser cheferna visserligen viss blandning mellan distansarbetet och arbete från kontoret, men de lutar mer mot arbete från kontoret än medarbetarna.
- › 67% av medarbetarna vill arbeta mest på distans eller lika mycket distans som från kontoret, medan 52% av cheferna ser detta som det optimala.
- › Endast 25% av medarbetarna vill arbeta mest på kontoret. 39 % av cheferna vill arbeta mest på kontoret.
- › Det finns en skillnad i inställning mellan manliga kvinnliga chefer. Av chefer som är män tycker 42 % att den optimala balansen är att arbeta mest på kontoret.

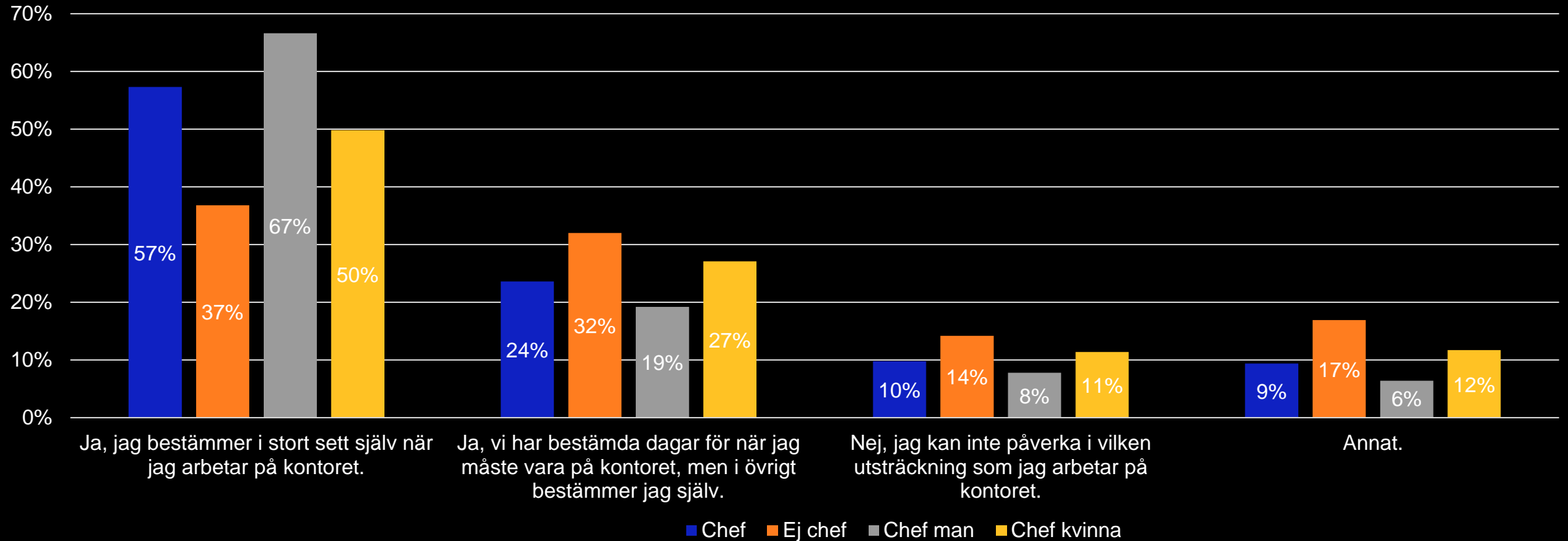
För din arbetssituation, vilken är den optimala balansen mellan kontorsarbete och distansarbete?



Möjlighet att påverka

- › Chefer avgör mer själva varifrån de arbetar. 57% uppger att de själva avgör varifrån de arbetar, att jämföra med 37% av medarbetarna.
- › Chefer som är män har i större utsträckning än kvinnor möjlighet att påverka.

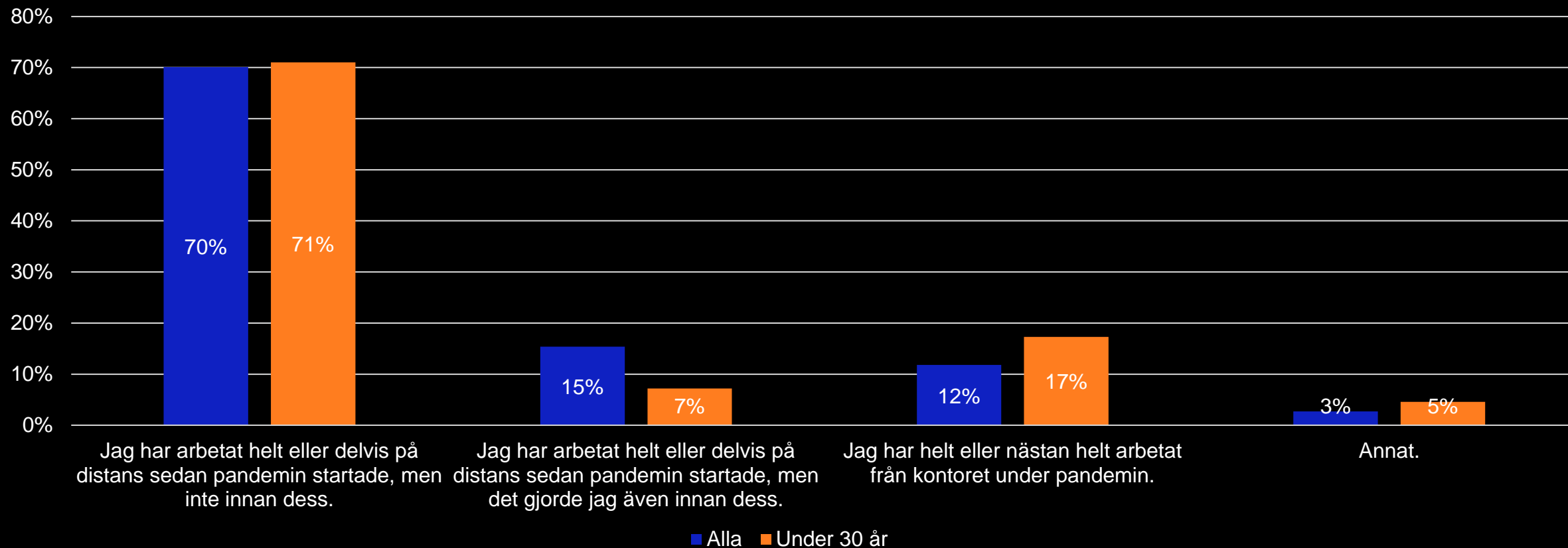
Kommer du att ha möjlighet att påverka i vilken utsträckning som du arbetar på kontoret?



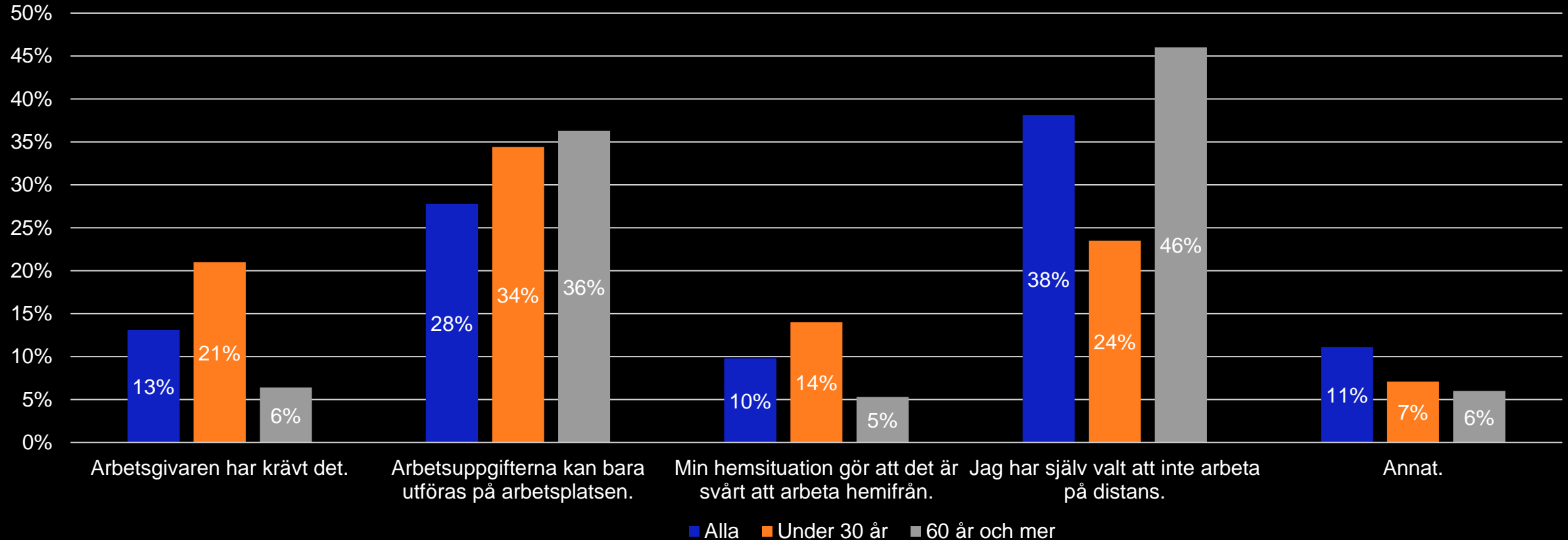
Yngre än 30 år har arbetat mer från kontoret och önskar fortsätta så

- › Bland yngre medlemmar (under 30 år) uppger 17% att de helt eller nästan helt har arbetat från kontoret. Bland andra medlemmar är siffran 12%.
- › En större andel av de yngre medlemmarna jämfört med andra, uppger att de har arbetat från kontoret för att arbetsgivaren har krävt det, 21% jämfört med 13% för alla medlemmar.
- › Det är också vanligare att yngre uppger att deras hemsituation gör att det är svårt att arbeta hemifrån, 14% jämfört med 5% för medarbetare som är över 60 år.
- › 41% av medlemmarna under 30 år vill, för att uppnå optimal balans, arbeta mest eller enbart från kontoret, 30% av alla medlemmar uppger detsamma.

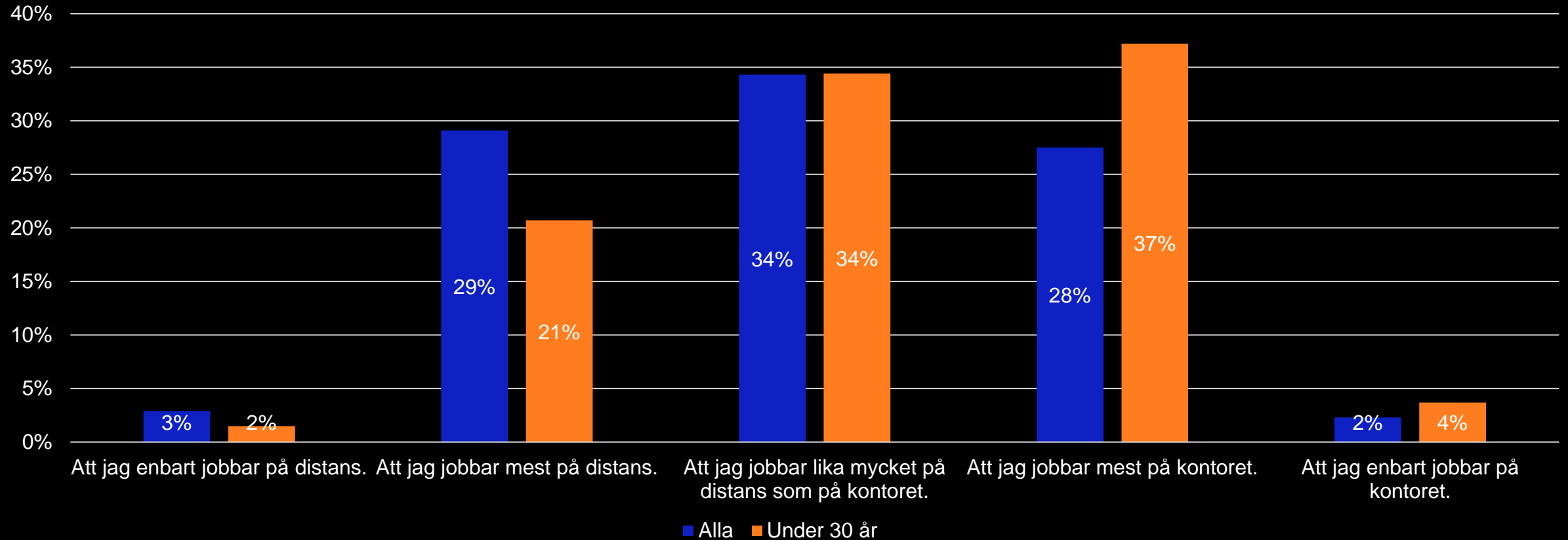
När du ser tillbaka på de senaste två åren av pandemi och råd från Folkhälsomyndigheten att arbeta på distans, hur har det påverkat dig?



Vad beror det på att du har arbetat helt eller nästan helt från kontoret under pandemin?



För din arbetssituation, vilken är den optimala balansen mellan kontorsarbete och distansarbete?



Akavia vill

Hybridarbete – detta vill chefer och unga medarbetare

- › **Kommunikation och dialog behövs.** Chefer har en annan syn än medarbetarna på hur mycket distansarbete som är optimalt, eftersom deras uppdrag är att se till verksamhetens övergripande behov och arbetsteamets möjligheter att samarbeta. Det kommer att sätta chefers förmåga till kommunikation och dialog med medarbetarna på prov och kräva en avvägning mellan verksamhet, grupp och individ. Medarbetarnas behov och önskemål om flexibilitet måste tas på allvar och kan öka välbefinnandet och öka arbetsplatsens attraktivitet vid rekrytering.
- › **Policy om distansarbete kan ge chefer stöd.** Kontoret är inte längre den självklara platsen för arbete. När chefer ser att gemensamt arbete på plats och fysiska möten behövs krävs det kommunikation och dialog för att hitta en samsyn över vad som är rimligt och nödvändigt. Tillsammans kan medarbetare och chefer komma fram till vilken blandning av distansarbete och arbete från kontoret som är rimligt för att tillgodose både verksamhetens behov och enskilda medarbetares önskemål. Chefer kan behöva stöd från högsta ledningen av företaget eller organisationen i form av policy om vad som ska gälla för hela arbetsplatsen.
- › **Arbetsinsatser behöver utvärderas på nya sätt.** Arbetet blir alltmer oberoende av tid och plats. Det innebär behov av att på ett annat sätt mäta och utvärdera arbetsinsatser som inte i första hand tar fasta på tiden som man lägger ner utan på måluppfyllelse och hur arbetet utförs.
- › **Yngre medarbetares behov behöver uppmärksammas.** Vi ser att yngre under pandemin har arbetat mer från kontoret än andra och oftare än andra uppger att hemsituationen gör det svårt att arbeta hemifrån. Den som är ny på jobbet behöver få löpande introduktion och skaffa sig nätverk på arbetsplatsen. Det passar kanske mindre bra att arbeta mycket på distans då och de praktiska möjligheterna kanske är sämre på hemmaplan. Det kräver kontor som också har plats för arbete som kanske andra medarbetare föredrar att utföra hemifrån.
- › **Arbetsmiljölagstiftning behöver ses över.** Med ett mer flexibelt arbetsliv behöver regelverket runt arbetsmiljön ses över. Idag missar lagen väsentliga bitar kring välbefinnandet i arbetslivet. Pandemin har förändrat vårt arbetssätt och ett omtag behöver tas kring de psykosociala aspekterna på arbetsmiljön som tydligt bör ingå i lagen.
- › **Ersättning för hemarbetsplats.** Den som arbetar hemifrån måste ha tillgång till en väl utformad arbetsplats i hemmet. Men reglerna är idag otydliga och en ersättning för att köpa in utrustning riskerar att bli en dyr affär för både arbetsgivare och arbetstagare. Därför behövs det en översyn av reglerna för tjänstebeskattning för att anpassa dem till ett arbetsliv där arbete utförs både på kontor och på distans, ofta hemifrån.



Om Akavia

För dig som valt den akademiska vägen

- › Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020.
- › I dag samlar förbundet 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.
- › Akavia betyder den akademiska vägen, AKA för akademi och VIA för väg.
- › Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco.



Vill du veta mer?

- › Är du intresserad att läsa någon av våra andra rapporter kan du klicka dig vidare här: [Akavias rapporter](#)

Frågor?

Kontakta oss



Patrik Nilsson, samhällspolitisk chef
070-665 29 05
patrik.nilsson@akavia.se
Twitter @hpvnilsson



Caroline Cederquist, pressansvarig
070-665 29 01
caroline.cederquist@akavia.se
Twitter @CarolineCeder

Tack!

info@akavia.se
akavia.se



AKAVIA