

Arbete på distans hemifrån våren 2021

Sammanfattande resultatredovisning

Rachael Berglund, Adesuwa Omorede & Tomas Backström.

Finansierad av AFA försäkring.

Summering

Syftet med denna rapport är att beskriva erfarenheterna hos individer som behöver arbeta hemifrån till följd av covid-19. Rapporten är en del av ett större forskningsprojekt som finansieras av AFA försäkring och pågår till och med juni 2023.

En enkätstudie genomfördes genom fem olika verksamheter under våren 2021. 888 personer svarade. 161 var chefer och 34 skyddsombud. Av dem som svarade hade antalet timmar arbete utfört på distans från hemmet ökat. Antalet timmar ökade från 4,5 timmar i veckan innan pandemin till strax under 38 timmar i veckan vid svarstillfället.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

- De som arbetar hemifrån upplever att ledningen prioriterar deras psykisk hälsa och rapporterar ett gott psykosocialt säkerhetsklimat.
- Krav i arbetet: Deltagarna rapporterar *bättre* arbetstempo och känslomässiga krav än referensvärden innan pandemin. Kvantitativa krav är *likvärdiga referensvärden* innan pandemin
- Arbetsorganisering och innehåll: Inflytande är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Utvecklingsmöjligheter och mening i arbetet är *likvärdiga referensvärden* innan pandemin.
- Relationer och ledarskap: Ledarskapskvalitet och socialt stöd från överordnad är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Rollkonflikt, socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet är *likvärdiga*. Rolltydlighet och erkännande är *sämre* än referensvärden innan pandemin.
- Samspel mellan arbete och individ: Tillfredsställelse med arbete och effekten av arbete på privatliv är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Arbetsengagemang, oro för arbetslöshet och oro för förändrade förhållanden och kvalitet i arbetet är *likvärdiga*. Konflikt mellan privat liv och arbete har inget referensvärde men resultaten visar på att privatlivet påverkar arbete mindre än hur mycket arbete påverkar privatliv.
- Social kapital: Organisatorisk rättvisa och vertikal tillit är *likvärdiga* nivåerna innan pandemin.

Psykisk hälsa

- Inom psykisk hälsa finns det referensvärden för utmattning. Nivån på utmattning är *lägre* än referensvärden innan pandemin.
- Kognitiv stress saknar referensvärden. Isolation ligger på 35 av en 0–100 skala och kognitiv stress på 25. Det är önskvärt med ett lågt resultat för båda.

Fysisk hälsa

- På en skala av 0 till 100 där 0 är inte alls och 100 hela tiden är snittnivån för samtliga deltagarna 24 för ryggvärk, 34 för muskelvärk i axlar, nacke, händer och armbågar och 32 för huvudvärk och ögonbesvär. Här finns det inga referensvärden.

Stillasittande och självs kattad hälsa.

- Stillasittande: Folkhälsomyndigheten rekommenderar att man ska röra på sig några minuter varje halvtimme. Av de tillfrågade sitter 6% mindre än 1 timme i sträck under en vanlig arbetsdag. Resten av respondenterna sitter längre. 22% sitter 4h eller mer i sträck. Här finns det inga referensvärden.

- Självskattad hälsa: Deltagarna rapporterar en *likvärdig* hälsa när de ska skatta det själva än innan pandemin.

Arbetsprestation (inga referensvärden)

- De flesta rapporterade en liten grad av minskad arbetsprestation som kan härledas till arbetsmiljö och hälsa.
- De flesta rapporterade att sin hälsa och arbetsmiljö vid distansarbete påverkade sin arbetsprestation *positivt*. 41% av svarande rapporterade att sin arbetsprestation hade förbättrats i mycket hög grad eller i hög grad pga. *arbetsmiljön* vid arbete hemifrån under pandemin.
- De flesta rapporterade att sin arbetsprestation hade påverkats positivt av sin hälsa vid arbete hemifrån. 38% av svarande rapporterade att sin arbetsprestation hade förbättrats i mycket hög grad eller i hög grad pga. sin *hälsa* vid arbete hemifrån under pandemin.

Virtuell sjuknärvaro (inga referensvärden)

- 34% rapporterade att de var borta pga. sjukdom mellan 1–15 dagar och 5% rapporterade mer än 15 dagars sjukfrånvaro.
- Hälften av dem som arbetade när de var sjuka gjorde det trots att de med tanke hälsotillståndet egentligen borde ha låtit bli.
- Den vanligaste anledningen till att arbeta trots sjukdom är att ingen annan kan göra jobbet och för att inte belasta kollegorna.

Till dig som är arbetsgivare

Integrera distansarbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet och involvera medarbetare och skyddsombud i processen. Testa och lär er tillsammans hur ni kan skapa en god arbetsmiljö vid distansarbete samt när arbete med distans och fysiskt på arbetsplatsen blandas. Arbeta förebyggande genom riskbedömningar för att kartlägga potentiella risker innan problem uppstår. MYNAK är Sveriges Myndighet för arbetsmiljökunskap och Eurofound är den Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Arbetsgivare rekommenderas titta på MYNAK's och Eurofound's hemsida regelbundet för att hålla sig uppdaterade om evidensbaserade rekommendationer.

Till dig som medarbetare

Som arbetstagare ska man dela aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbete, här är det viktigt att ni påtalar risker och brister för närmaste chef och bidrar med förslag till lösningar som ni sedan testar tillsammans. Det finns lätt tillgängliga rekommendationer för dig som arbetstagare som du kan ta del av från Prevent. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/#bra-arbetsmilj%C3%B6-i-hemmet>.

Innehåll

Introduktion	6
Sammanhang	6
Forskningsprojektets fyra faser	6
Context vid datainsamlingen	6
Metod	7
Enkät.....	7
Medverkande	7
Resultat	8
Tabell 1. Svarefrekvens och demografi.....	8
Psykosocialt säkerhetsklimat	8
Tabell 2. Psykosocialt säkerhetsklimat	9
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	9
Krav i arbetet.....	10
Tabell 3. Krav i arbetet	11
Arbetsorganisering och innehåll	11
Tabell 4. Arbetsorganisering och innehåll.....	12
Relationer och ledarskap.....	12
Ledarskap, erkännande och stöd från chefen.....	13
Tabell 5. Relationer och ledarskap	14
Samspel mellan individ och arbete	14
Tabell 6. Samspel mellan individ och arbete.....	16
Social kapital och self-efficacy.....	16
Tabell 7. Socialt kapital och self-efficacy	17
Psykisk hälsa	17
Tabell 8. Psykisk hälsa.....	18
Fysisk hälsa.....	18
Table 9: Fysisk hälsa.....	18
Stillasittande.....	18
Tabell 10: Stillasittande	19
Självskattad hälsa	19
Table 11: Självskattad hälsa.....	19
Arbetsprestation.....	20
Försämring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljön den senaste månaden	20
Tabell 12. Försämring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljö den senaste månaden	20
Försämring i arbetsprestation på grund och hälsa den senaste månaden	21
Tabell 13. Försämring i arbetsprestation pga. hälsa den senaste månaden	21
Förbättring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljön den senaste månaden	21
Tabell 14. Förbättring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljö den senaste månaden	22
Förbättring i arbetsprestation på grund av hälsa den senaste månaden.....	22
Tabell 15. Förbättring i arbetsprestation på grund av hälsa den senaste månaden	23
Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro	23
Tabell 16. Virtuell Sjuknärvaro – alla verksamheter	24
Tabell 17. Anledning till virtuell Sjuknärvaro	24

Summering	25
Referenser	28
Bilagor.....	30
Bilaga 1: Enkät Distansarbete hemifrån.....	30
Bilaga 2: Svarefrekvens, demographics och arbetade timmar	36
Bilaga 3: Psykosocial säkerhetsklimat och organisatorisk och social arbetsmiljö.....	37
Bilaga 4: Psykisk & fysisk hälsa.....	38
Bilaga 5: Arbetsprestation, sjukfrånvaro & virtuell sjuknärvaro.....	39

Introduktion

Syftet med denna rapport är att beskriva resultaten från en enkätstudie om erfarenheterna hos individer som behöver arbeta hemifrån till följd av covid-19. Enkäten ingår i en större studie som har som syfte att undersöka de anställdas organisatoriska och sociala arbetsmiljö, mentala välbefinnande, motivation och prestationsnivå ser ut medan de arbetar hemifrån under pandemin. Resultatet av forskningsstudien förväntas bidra till att förstå hur övergången till att arbeta hemifrån under covid-19 påverkar individens psykiska hälsa och välbefinnande; hur gränserna mellan arbete och privatliv har omarbetats; hur anställda kommer att gå tillbaka till det nya normala efter covid-19 och chefens roll i att stödja sina anställda under dessa övergångar och hur deras stöd påverkar produktiviteten.

Sammanhang

Forskningsprojektet genomförs av Mälardalens Högskola i samarbete med deltagande verksamheter. Projektet finansieras av AFA försäkring. Studien har godkänts av etikprövningsmyndigheten.

Forskningsprojektets fyra faser

Fas 1, 2020: Förstudien. Förstudien genomfördes mellan den 8:e juni, 2020 och den 31 augusti 2020. En online-undersökning genomfördes för att få en allmän översikt över människors erfarenheter av att arbeta hemifrån och hur dessa erfarenheter påverkar produktivitet och välbefinnande. Efter data-analys indikerade resultaten att individer upplevde fler positiva än negativa effekter. När det gäller produktivitet, uppgav de flesta deltagarna att arbetet hemifrån påverkade deras produktivitet positivt. Hembaserat distansarbete påverkade den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön både positivt och negativt. Exempelvis så påverkade den tekniska arbetsmiljön produktiviteten negativt, och arbete hemifrån påverkade balansen mellan arbete och fritid positivt eftersom deltagarna kunde tillbringa mer tid med familjen (Omoredede, Berglund, & Backström, 2021).

Fas 2, 2021. Kvantitativ data samlades in från 888 respondenter mellan 14 april och 1 juni 2021 (redovisas i denna rapport).

Fas 3, 2021: 34 halvstrukturerade intervjuer genomfördes mellan april och september 2021. 10 chefer och 24 medarbetare intervjuades för att få en djupare förståelse för hur distansarbete har påverkat arbetet ur medarbetarens perspektiv och ur chefsperspektiv (redovisas i nästa rapport, preliminärt 2022).

Fas 4, 2022: Kvantitativ data samlas in igen genom att samma enkät skickas ut till samtliga deltagare. Därigenom kommer vi att samla kunskap om hur arbete upplevs efter återgång till det ”nya normala”.

3. Publikationer, presentationer och annan spridning inom ramen för projektet

Del resultat som hittills har erhållits från fas 1 har väckt intresse på flera håll; [MDH:s hemsida](#), [Nyteknik](#), [VLT](#), [P4 Sörmland](#), [SVT Nyheter Sörmland](#) och i [Expressen Hälsoliv](#) och en publikation som presenterades på den vetenskapliga konferensen EUROMA 2021 called ”The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic” (Omoredede et al., 2021).

Context vid datainsamlingen

Det första bekräftade fallet av Coronavirus i Sverige upptäcktes januari 2021 (Folkhälsomyndigheten, 2021a). Rekommendationer om att arbeta hemifrån från Folkhälsomyndigheten infördes redan mars 2020 (Skatteverket, 2021). Vid den första datainsamlingen, april 2021 hade covid-19 pandemin pågått i lite mer än ett år och den tredje vågen hade precis börjat i Sverige. Vaccin hade kommit men andelen

vaccinerade var fortfarande väldigt låg. Ca 19% av befolkningen hade fått sin första dos och 8% sin andra dos (Folkhälsomyndigheten, 2021b). Till skillnad från många andra länder i Europa införde Sverige ingen obligatorisk lock down. Trots detta började vissa kommuner som till exempel Uppsala uppmana till personlig lock down (Aftonbladet, 2021). Medarbetare uppmanades tidigt under pandemin till att arbete hemifrån för att minska smittspridningen, detta krav lyftes 2 oktober 2021.

Metod

Projektet pågick utan vetskap om när pandemin skulle ta slut och därmed förekomsten av hemarbete. Det fanns då inte heller någon vetskap om ifall det skulle komma ett vaccin. Det var ett sällsynt och nytt scenario för samhället. Det var därför bråttom att samla in data för att förstå hur den plötsliga övergången till arbete hemifrån under en pågående pandemi påverkade arbetsmiljö, hälsa och produktivitet. Denna upplevda brådska begränsade vår möjlighet till att planera, söka medel för och genomföra en rikstäckande studie där alla typer av verksamheter representerades.

Enkät

Enkätdata samlades in från mitten på april 2021 t.o.m. 1 juni 2021. Enkäten ställde frågor om bland annat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, mentalt välbefinnande, motivation och prestationsnivå. Enkäten finns i sin helhet i bilaga 1. Enkätsvaren samlades in elektroniskt via Survey Monkey. I inledningen till enkäten ingick ett samtycke till sitt deltagande i studien. Texten utgick ifrån samtyckesblanketten som tillhandahålls av etikprövningsmyndigheten i Sverige.

Medverkande

Handel: Detaljhandelsföretag som har sitt huvudkontor och största delen av sin verksamhet i Sverige (ca 9000 anställda i Sverige). Företaget valde ut *sortiment och inköp* på företaget eftersom de visste att många där arbetade hemifrån. Enkäten skickades ut via e-post direkt till medarbetarna 15 april 2021 (handel 2). Enkäten gjordes också öppen till *alla anställda* i Sverige via företagets intranät 19 april 2021 (handel 1).

Bank: Banken har 100 anställda, samtliga i Sverige. Enkäten skickades direkt till de 33 medarbetare som arbetade hemifrån under pandemin. Enkäten skickades ut 20 april 2021 och stängdes 19 maj 2021.

Bygg: Ett byggföretag med verksamhet inom Europa och med stor andel anställda i Sverige. Byggföretaget består av två delar i Sverige och valde att skicka ut enkäten till alla medarbetare i dessa organisationer. Den ena organisationen (Bygg 1) består av områden som arbetar inom den svenska marknaden, exempelvis ekonomi, marknad, HR, kundservice, inköp, juridik, projektutveckling och teknisk design/teknik. Den andra delen av organisationen (Bygg 2) arbetar med koncerngemensamma frågor och består bland annat av medarbetare inom finans/ekonomi, HR, IT, hållbarhet, strategi/analys och kommunikation. Enkäten skickades ut via e-post till medarbetarna 12 maj 2021 och stängdes 1 juni 2021.

Kommun: En kommun med 11 500 anställda. Kommunen valde ut att skicka enkäten till två delar av organisationen. Den första som har i uppdrag att *ansvara för koncernledning* som omfattar koncerngemensamma utvecklingsfrågor samt utvecklingsfrågor för orten (kommun 1). Den andra delen av verksamheten levererar *stöd och tjänster* till kommunens verksamheter inom olika områden som exempelvis HR, ekonomi, IT, måltid, logistik och kommunikation (kommun 2). För båda delar av verksamheten skapades var sin intranätssida och enkätlänk som spreds via förvaltningscheferna. Enkäten öppnades 17 maj 2021 och stängdes 29 maj 2021.

SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling: SIQ distribuerade enkäten via deras nyhetsbrev med ca 10 000 mottagare och LinkedIn med ca 4 500 följare. En länk till enkäten fanns också med i en blogg som skrivs av SIQ (länk till bloggen: <https://www.siq.se/hemarbete-under-coronapandemin-ger-lardomar-for-framtiden/>). Bloggen har delats via medlemmarnas nyhetsbrev och LinkedIn. Enkäten öppnades 21 april 2021 och stängdes 15 maj 2021.

I tabellen nedan (Tabell 1) framgår det hur många som fick enkäten (där vi har de uppgifterna) samt antal som fyllde i enkäten. Svarsfrekvensen varierar mellan 38% till 65%.

Resultat

Totalt svarade 888 personer på enkäten. 161 chefer och 34 skyddsombud. 614 kvinnor och 264 män. Genomsnittsålder på de svarande är 46 år. Det finns ingen skillnad mellan arbetade timmar per vecka innan och under pandemin. Däremot ökade antalet timmar arbete utförs på distans i hemmet från i snitt 4,5 timmar i veckan till nästan 38 timmar i veckan. 316 respondenter har barn i hushållet under 12 år. Barnen har i snitt varit hemma sjuk 22 dagar under de senaste 12 månaderna. Respondenten har arbetat i snitt 14 av dessa dagar (se bilaga 2 för mer detaljerad information).

Tabell 1. Svartsfrekvens och demografi

Tema på frågorna	Frågor	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Total
Svartsfrekvens										
Om deltagarna										
Hur många fick länken till enkäten	Hur många fick länken till enkäten	saknas	200	91	33	107	341	saknas	440	>1212
Hur många fyllde i enkäten	Hur många fyllde i enkäten	136	89	35	20	67	221	126	194	888
Svartsfrekvens	Svartsfrekvens	saknas	45%	38%	61%	63%	65%	saknas	44%	53%
Demografi										
Antal skyddsombud som svarade på enkäten	Antal skyddsombud som svarade på enkäten	13	6	1	2	0	6	3	3	34
Antal chefer som svarade på enkäten	Antal chefer som svarade på enkäten	27	18	12	11	8	25	28	32	161
Kvinnor	Kvinnor	100	57	28	10	47	163	75	134	614
Män	Män	34	30	6	9	19	57	50	59	264
Ålder	Ålder	50	46	41	45	48	47	45	43	46

Psykosocialt säkerhetsklimat

Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK) handlar om på vilket sätt medarbetarna uppfattar att ledningen prioriterar deras psykisk hälsa (Hall, Dollard, & Coward, 2010). Uppfattningen baseras på det ledningen säger och det de gör som visar att psykisk hälsa är lika viktig som produktion. Här kan du läsa mer om psykosocialt säkerhetsklimat (Berthelsen & Muhonen, 2017). Enligt teorin lägger det psykosociala säkerhetsklimatet grunden för hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utvecklas och därigenom påverkas personalens välmående (Loh, Zadow, & Dollard, 2020). Det finns två varianter av PSK-skalan: en lång och en kort variant. Den korta varianten med fyra frågor användes i denna enkät. Baserad på hur deltagarna svarar kan en verksamhet få ett betyg mellan 4–20, ju högre siffra desto lägre risk.

- **Låg risk >12** (blå) innebär att verksamheter behöver *fortsätta med* sitt systematiska arbetsmiljöarbete och hantering av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (blåmarkerad i tabell 2) (Berthelsen, Westerlund, Bergstrom, & Burr, 2020)
- **Måttlig risk 9–12** (grön) innebär att verksamheten behöver *lägga mer* fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (grönmarkerad i tabell 2) (Berthelsen et al., 2020)
- **Hög risk <8** (röd) innebär att verksamheten behöver *agera skyndsamt* för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. (Berthelsen et al., 2020)

Resultaten visar att verksamheterna bygg, kommun och handel har hög PSK. Enkäten distribuerad av SIQ och banken rapporterar en måttlig risknivå (Tabell 2).

Tabell 2. Psykosocialt säkerhetsklimat.

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärden
<i>Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK)</i>											
Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK)	12	15	13	12	13	13	13	13	Högt	13	>12 = hög

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Detta avsnitt visar resultaten av frågorna som handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Här används frågor som framför allt kommer från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Berthelsen et al., 2020). Resultaten för alla verksamheter presenteras men fokus läggs på totalen och referensvärden. Referensvärden kommer från en populationsstudie genomförd hösten 2018 tillsammans med data från andra som samarbetar med COPSOQ forskarteamet. Referensvärdena i sig är inte *bra* eller *dåliga* utan de hjälper användarna förstå hur det egna företaget ligger till i jämförelse med arbetsmarknaden i Sverige som helhet. En stor fördel med dessa referensvärden är att de visar hur arbetsmiljön var innan pandemin. Läs mer om COPSOQ referensvärden här:

<https://copsoq.se/arbetsplatsundersokning/tolkning-av-resultat/referensvardet-och-genomsnitt>.

Referensvärden markerad med * i tabellerna innebär att de frågorna som Berthelsen et al., (2020) avser ska ingå i kategorin för att räkna fram värdet ingår. När referensvärden saknar symbolen * innebär det att en eller flera frågor saknas i enkäten för att mäta kategorin på samma sätt som Berthelsen et al., (2020) gjorde. Anledningen till detta är att vi fick korta ner enkäten och prioritera vissa frågor. Jämförelser med referensvärden ska därför göras med försiktighet.

Frågorna som ingår i respektive avsnitt i COPSOQ delen finns i de blåa boxarna.

Krav i arbetet

Kvantitativa krav: Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter? Kommer du efter i ditt arbete?

Arbetstempo: Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?

Känslomässiga krav: Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?

Arbetsstimmar: Under den senaste månaden, hur ofta har du arbetet på fritiden för att möta arbetskraven?

Krav i arbetet handlar om ifall de kraven man har på sig är rimliga. Det innebär att man hinner med, hamnar inte efter och kan arbeta i ett lagom bra tempo för det mesta. Det är önskvärt med låga siffror i detta avsnitt. Låga siffror betyder inte att kraven är låga utan att kraven är rimliga. [Kvantitativa krav](#) handlar om hur mycket som ska göras inom en viss tid, [Arbetstempo](#) handlar om hur fort man arbetar och [känslomässiga krav](#) ”mäter hur ofta man hamnar i känslomässigt påfrestande situationer i sitt arbete... relationerna på arbetsplatsen med chefer, underställda och kollegor

kan också bidra till känslomässiga påfrestningar.” <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/krav-i-arbetet#kanslomassiga-krav>. Frågan arbetsstimmar mäter hur ofta arbete utförs på fritiden för att möta arbetskraven. Här kan respondenterna välja att svara på en skala av 0–100 där 0 motsvarar aldrig, 25: mindre ofta 50: en eller två gånger i veckan, 75: varannan dag och 100: alltid.

Vi vet från forskning att arbete i en arbetsmiljö med höga krav, under en längre tid med liten möjlighet till återhämtning kan leda till olika typer av hälsobesvär som stress, depression och utbrändhet. Det är önskvärt med låga resultat för dessa faktorer.

Värden som är *bättre* än referensvärden innan pandemin (tabell 3).

- Arbetstempo 54 – referensvärde 59,9.
- Känslomässiga krav 38 – referensvärde 46,8.

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden innan pandemin. Likvärdig innebär + eller - 5 från referensvärden enligt det rekommenderade sättet att räkna fram resultaten.

- Kvantitativa krav i arbetet 36 – referensvärde 40,9 (tabell 3).

Inget referensvärde (tabell 3).

- Arbete i fritiden. Frågan ingår inte i COPSOQ och har inget referensvärde. Snittet ligger strax på 39. Vilket motsvarar någonstans mellan en och två dagar i veckan till mindre ofta.

Tabell 3. Krav i arbetet

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referens- värden
<i>Krav i arbetet (OSA)</i>											
Kvantitativa krav	37	42	43	41	41	36	37	33	Lågt	36	40,9
Känslomässiga krav	37	37	40	48	43	38	41	35		38	46,8
Arbetstempo	50	58	51	58	57	53	56	55		54	59,9
Arbete på fritiden	37	41	43	48	41	28	35	42		39	none

Läs mer om krav i arbetet här <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/krav-i-arbetet>.

Arbetsorganisering och innehåll

Arbetsorganisering och innehåll innefattar inflytande, utvecklingsmöjligheter och mening i arbetet. [Inflytande](#) handlar om möjligheten för de anställda att påverka sin egen arbetssituation. [Utvecklingsmöjligheter](#) handlar om att kunna utveckla sina färdigheter och kunskaper genom arbetet. [Mening i arbetet](#) innebär om det finns någon större mening i det vi gör på jobbet. ”Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt kommer man nästan alltid engagera sig i sitt arbete. Dock ska man också vara medveten om att för några människor har det mening att överhuvudtaget ha ett arbete, så man kan försörja sig själv och sina närmaste och därmed få möjlighet att leva det egentliga livet”

Inflytande: Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?

Utvecklingsmöjligheter: Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete? Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?

Mening i arbetet: Är ditt arbete meningsfullt?

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/arbetets-organisering-och-innehall#mening-i-arbetet>.

Inflytande, utvecklingsmöjligheter och sammanhang bidrar till olika fördelar; situationer blir lösta på ett smidigt sätt, ökad självkänsla, engagemang, kvalitet i arbetet och en lägre grad av stressymptom.

Värden som är *bättre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 4)

- Inflytande 60 – referensvärde 50,2.

Värden som är *likvärdiga* referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 4).

- Utvecklingsmöjligheter 75 – referensvärden 70,4.
- Mening i arbetet 77 – referensvärden 78,3.

Inga värden i detta avsnitt har *försämrats*.

Tabell 4. Arbetsorganisering och innehåll

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärdet
<i>Arbetsorganisering och innehåll (OSA)</i>											
Inflytande	63	59	65	68	63	55	59	62		60	50,2
Utvecklingsmöjligheter	78	75	75	77	79	72	73	72	Högt	75	70,4
Mening i arbetet	79	77	79	72	83	74	74	75		77	78,3*

Läs mer om utvecklingsmöjligheter, inflytande och mening i arbetet här:

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/arbetets-organisering-och-innehall#inflytande>

Relationer och ledarskap

Relationer och ledarskap består av ett antal frågor som handlar om förutsägbarhet, roller, stöd från kollegor, den sociala gemenskapen i arbetet, ledarskapskvalitet och stöd från sin chef.

Förutsägbarhet: Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner? Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?

detalj exakt vad man ska göra. Istället kan de beskrivas på ett sätt som gör det lätt för var och en att förstå sitt ansvar och mandat men fortfarande möjliggör ”friheten och kreativiteten i arbetet”. Tillsammans med rolltydlighet kommer det viktiga begreppet rollkonflikt. [Rollkonflikt](#) kan innebära att olika personer har olika förväntningar på en och samma person.

Förutsägbarhet

[Förutsägbarhet](#) handlar om att veta hur sin arbetsdag ser ut.

Roller betyder vilka uppgifter en person har och består av rolltydlighet och rollkonflikt. [Rolltydlighet](#) innebär hur tydligt det är vad man har för mandat och roll.

Rollerna ska inte beskrivas

ner i minsta

Rolltydlighet: Finns det klara mål för ditt arbete?

Rollkonflikt: Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda? Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?



Socialt stöd från kollegor: Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?

Socialt gemenskap i arbetet: Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?

Stöd från kollegor & den sociala gemenskapen

Stöd handlar om den hjälpen man får i sitt arbete. Social gemenskap innebär att man hjälper och stöttar varandra. En god social gemenskap motverkar konflikter och kränkande särbehandling <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/relationer-och-ledarskap#social-gemenskap-i-arbetet>

Ledarskap, erkännande och stöd från chefen

Ledarskapskvalitet: ”kännetecknar relationerna mellan ledaren och medarbetarna”...”En hög ledarskapskvalitet är förknippat med en lägre risk för hjärtsjukdomar och långvarig sjukfrånvaro. Låg ledarskapskvalitet har flera negativa konsekvenser; högre frånvaro, större personalomsättning, större förekomst av stressrelaterade och depressiva symptom, mer utbrändhet och låg trivsel”
<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/relationer-och-ledarskap#ledarskapskvalitet>

Socialt stöd från överordnad handlar om att man får den stöd och hjälp när man behöver det från sin närmaste chef.

Erkännande

”Erkännande kan ibland uppfattas som att det bara handlar om komplimanger för bra utfört arbete, men erkännande är lite mer än så. Det kan exempelvis handla om att ge medarbetaren kvalificerade arbetsuppgifter och om att ta åsikter och kritik seriöst. Erkännande handlar grundläggande om att som medarbetare känner sig sedd och respekteras för den man är.” (<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/relationer-och-ledarskap#erkannande> – här kan du också läsa mer om erkännande).

Ledarskapskvalitet: Närmaste chef bra på att är bra på att 1) planera arbetet? 2) hantera konflikter 3) ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?

Socialt stöd från överordnad: Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?

Erkännande: Hur ofta pratar din närmaste överordnade med dig om hur bra du utför ditt arbete?

Värden som är *bättre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 5)

- Ledarskapskvalitet 61 – referensvärde 54,1.
- Socialt stöd från överordnad 83,2 – referensvärde 75,3.

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 5)

- Rollkonflikt 43, referensvärde 42,2.
- Socialt stöd från kollegor 84 - referensvärde 80,2.
- Social gemenskap i arbetet 81,3 - referensvärde 79,9.

Värden som är *sämre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 5)

- Rolltydlighet 65 – referensvärde 78,1.
- Erkännande 58 – referensvärde 65,6.

Inget referensvärde

- *Hur ofta pratar din närmaste överordnade med dig om hur bra du utför ditt arbete?* För denna fråga finns det inget referensvärde att jämföra med. Svartalternativen är Med svartalternativen 0) Aldrig/nästan aldrig 25) sällan 50) ibland 75) ofta 100) alltid. Verksamheterna svarade sin närmaste överordnad pratar med dem ibland (53) med dem om hur bra de utför sitt arbete.

Tabell 5. Relationer och ledarskap

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärden
<i>Relationer och ledarskap (OSA)</i>											
Förutsägbarhet	70	65	68	63	62	62	63	65	Högt	65	60,2*
Rolltydlighet	56	70	66	64	61	65	62	72	Högt	65	78,1
Rollkonflikt	43	46	44	46	40	38	44	45	Lågt	43	42,2
Socialt stöd från kollegor	81	85	84	85	79	85	83	85	Högt	84	80,2
Social gemenskap	79	84	80	81	79	82	80	84	Högt	81,3	79,9
Ledarskapskvalitet	53	66	66	63	58	60	62	65	Högt	61	54,1*
Socialt stöd från överordnad	78	88	85	83	79	84	84	85	Högt	83,2	75,3*
Erkännande	61	57	53	66	55	58	56	59	Högt	58	65,6

Läs mer om relationer och ledarskap: <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/relationer-och-ledarskap>

Samspel mellan individ och arbete

Avsnittet samspel mellan individ och arbete består av att antal faktorer. Arbetsengagemang, oro för arbetslöshet, kvalitet i arbetet, tillfredställelse med arbete och konflikt mellan arbete och privatliv. Dessa ingår i COPSOQ enkäten. Ett tillägg har gjorts för detta projekt vilket är påverkan av privatliv på arbete eftersom arbetsplatsen har flyttats från arbetsgivarens lokaler till hemmet. För att mäta effekten av privatliv på arbete skapades frågor baserade på de två frågorna i COPSOQ som mäter påverkan av arbete på privatliv.

Arbetsengagemang: kan definieras som ett positivt, arbetsrelaterat sinnestillstånd”

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/samspel-mellan-individ-och-arbete#arbetsengagemang>

Oro för arbetslöshet handlar om osäkerhet kopplat till sin anställning både på kort och långsikt.

Arbetsengagemang: Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete. Jag är starkt engagerad i mitt arbete. Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.

Oro för arbetslöshet: Oroar du dig för att bli arbetslös? Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?

Oro för förändrade förhållanden: Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?

Kvalitet i arbetet: I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?

Tillfredsställelse med arbetet: Angående ditt arbete i allmänhet: Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?

[Oro för förändrade förhållanden](#) handlar om förändringar i verksamheten, både på kort och långsikt. Här påverkar erfarenheter från tidigare förändringar om man känner sig orolig eller inte.

[Kvalitet i arbetet](#) – handlar om den upplevda kvaliteten i det arbetet som utförs.

[Tillfredsställelse i arbetet](#) – detta är en allmän fråga om hur nöjd man är med sitt arbete i stort. ”Skalan fungerar som en slags indikator eftersom den inte går att påverka specifikt. Därför säger inte resultatet något direkt om orsakerna till att man som arbetsplats ligger högt eller lågt på skalan. För att ta reda på orsakerna, måste man istället se på andra skalor och ha en dialog på arbetsplatsen.”

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/samspel-mellan-individ-och-arbete#tillfredsstallelse-med-arbetet>

[Konflikt mellan arbete och privatliv](#): Handlar om ifall arbetet tar så pass mycket tid och energi att det påverkar privatlivet. Långa arbetsdagar och många deadlines tenderar att hänga ihop med konflikt mellan arbete och fritid. <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/samspel-mellan-individ-och-arbete#konflikt-mellan-arbete-och-privatliv>. Ipsen och kollegor (2021) and Omoredre et al., (2021) har undersökt fördelar och nackdelar med arbete på distans hemifrån under pandemin och båda upptäckte att en del av deltagarna upplever en minskad konflikt mellan arbete och privatliv.

Konflikt mellan arbete och privatliv: Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt? Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?

Konflikt mellan privatliv och arbete: Känner du att ditt privatliv tar så mycket av din energi att det påverkar ditt arbete negativt? Känner du att ditt privatliv tar så mycket av din tid att det påverkar ditt arbete negativt?

Konflikt mellan privatliv och arbete: Teoretiskt skulle privatlivet, på samma sätt som arbetet, ta så mycket tid och energi att det slår över på arbete. Påverkan av privatliv på arbete har lyfts tidigare av andra forskare som en viktig faktor för hälsa och välmående (Brummelhuis & Bakker, 2012). Påverkan av privatliv på arbete mäts inte av COPSOQ. För att förstå om privatlivet har påverkat arbete vid distansarbete hemifrån har två frågor adderats baserade på COPSOQs formulering av frågorna om hur arbete påverkar privatliv.

Värden som är *bättre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 6)

- Tillfredsställelse med arbetet 71 – referensvärde 64,4.
- Effekten av arbete på privatlivet 31 – referensvärde 39,7 (ett lågt resultat är önskvärt).

Värden som är *likvärdiga* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 6)

- Arbetsengagemang 73 – referensvärde 69,4.
- Oro för arbetslöshet 23,4 – referensvärde 20,2.

- Oro för förändrade förhållanden 28 – referensvärde 24,9.
- Kvalitet i arbetet 69 – referensvärde 68,2.

Värden som är *sämre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 6)

- Inga värden i detta avsnitt har försämrats.

Värden som saknar referensvärde att jämföra med (tabell 6)

- Konflikt mellan privatliv och arbete är 11,5. Inget referensvärde finns att jämföra med men ett lågt resultat är önskvärt.

Tabell 6. *Samspel mellan individ och arbete*

Tema på frågorna	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärden
<i>Samspel mellan individ och arbete (OSA)</i>													
Arbetsengagemang	MEAN	0-100	72	75	71	76	76	71	70	75	Högt	73	69,4*
Oro för arbetslöshet	MEAN	0-100	22,2	25,0	22,2	18,3	21,3	24,8	28,8	24,9	Lågt	23,4	20,2
Oro för förändrade förhållanden	MEAN	0-100	28	27	24	20	32	34	31	28	Lågt	28	24,9
Kvalitet i arbetet	MEAN	0-100	67	67	73	70	66	68	70	69	Högt	69	68,2
Tillfredsställelse med arbetet	MEAN	0-100	71	73	72	74	68	69	72	73	Högt	71	64,4
Konflikt mellan arbete och privat liv	MEAN	0-100	34,0	32,8	33,6	31,9	32,6	27,4	29,8	28,9	Lågt	31	39,7
Konflikt mellan privat liv och arbete	MEAN	0-100	11	10	14	7	16	10	11	13	Lågt	11,5	none

Social kapital och self-efficacy

”Vertikal tillit – tillit är ett nyckelord för förståelsen av kulturen på en arbetsplats och handlar i grund och botten om huruvida man litar på varandra i det dagliga arbetet eller inte. Om det finns stor tillit litar man på att ledning och medarbetare talar sanning och utför sitt arbete så bra som möjligt”

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/socialt-kapital#vertikal-tillit>.

Organisatorisk rättvisa: ”rättvisa och respekt på arbetsplatsen

handlar om flera saker, exempelvis om arbetsuppgifter och erkännande fördelas rättvist eller om processen i sig upplevs som rättvis. Det kan också handla om hantering av konflikter eller hantering av förslag från medarbetarna.” <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/socialt-kapital#organisatorisk-rattvisa>. Self-efficacy handlar om hur mycket vi tror att vi kan uppnå det vi önskar. Det vi tror påverkar vår motivation, de nya målen vi sätter för oss själva och vad vi tror är möjligt att uppnå generellt (Bandura, 2004).

Vertikal tillit: Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?

Organisatorisk rättvisa: Löses konflikter på ett rättvist sätt? Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?

Värden som är *likvärdiga* referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 7).

- Vertikal tillit 74 – referensvärde 69,3
- Organisatorisk rättvisa 61 – referensvärde 59,7

Inga värden i detta avsnitt är *bättre* eller som är *sämre* än referensvärden för Sverige innan pandemin.

Inget referensvärde

- Self-efficacy 74 av 100. Ett högt värde är önskvärt (tabell 7).

Tabell 7. Socialt kapital och self-efficacy

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referens- värden
<i>Socialt Kapital & self efficacy (OSA)</i>											
Vertikal tillit	70	74	73	76	75	71	74	78		74	69,3
Organisatorisk rättvisa	57	65	63	62	58	60	62	64	Högt	61	59,7
Self efficacy	76	74	75	71	74	74	74	75		74	none

Psykisk hälsa

Ett antal frågor ställdes som handlar om psykisk hälsa – utbrändhet, kognitiv stress och en fråga om man känner sig isolerad när man arbetar hemifrån på en skala av 0 (inte alls) till 4 (hela tiden) som sedan har räknats om till 0–100 för att kunna jämföras med de övriga svaren. För alla frågor i detta avsnitt är ett lågt svar önskvärd (tabell 8).

Isolation mäts inte av COPSOQ utan adderades till enkäten eftersom det fanns en tro att flera skulle uppleva isolering i och med övergången till distansarbete hemifrån under en pågående pandemi.

Utbrändhet: Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad? Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? Hur ofta har du saknat ork och energi? Hur ofta har du varit trött?

Kognitiv stress: Hur ofta har du haft koncentrationsproblem? Hur ofta har du haft svårt att tänka klart? Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?

Isolation: Hur ofta har du känt dig isolerad när du arbetar?

Utbrändhet: ”inom forskningen på utbrändhet pratar man i Maslach Burnout Inventory om tre olika komponenter: Utmattning, cynism och minskad prestationsförmåga. I COPSOQ fokuserar vi på den komponent som handlar om graden av fysisk och psykisk trötthet/utmattning hos medarbetaren. En förhöjd grad av utbrändhet hänger samman med förhöjd frånvaro, arbetsuppehåll, sömnbesvär, symptom på depression, risk för hjärtsjukdom och högre dödlighet. Därutöver påverkar det aspekter som motivation, produktivitet och kvaliteten i arbetet. Utbrändhet är förbundet med höga kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, rollkonflikter och konflikt mellan arbete och privatliv. Men det finns också ett samband med flera relationella faktorer; låg grad av erkännande, låg grad av social gemenskap, låg förutsägbarhet och bristande tillit” <https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/halsa-och-valbefinnande#utbrandhet>.

Utmattning är *bättre* än referensvärden för Sverige innan pandemin (tabell 8).

- Utmattning 29 – referensvärde 36,2 (önskvärt med ett lågt resultat).

Isolation och kognitiv stress saknar referensvärde (tabell 8).

- Isolation 35 (önskvärt med ett lågt resultat).
- Kognitiv stress 25 (önskvärt med ett lågt resultat).

Tabell 8. Psykisk hälsa

Tema på frågorna	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referens- värden
Psykisk hälsa	MEAN												
Isolation	MEAN	0-100	36	34	35	23	37	35	43	38		35	none
Burnout (OSA)	MEAN	0-100	29	29	34	25	29	28	30	28	Lågt	29	36,2
Kognitiv stress	MEAN	0-100	25	23	32	21	27	23	26	24		25	none

Fysisk hälsa

Tre frågor ställdes om fysisk hälsa. Snittnivån där 0 är inte alls och 100 hela tiden för ryggvärk är 24, 34 för muskelvärk i axlar, nacke, händer armbågar osv. och 32 för huvudvärk och ögonbesvär.

Table 9: Fysisk hälsa

Tema på frågorna	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referens- värden
Fysisk hälsa													
Ryggvärk		0 inte alls	27	28	27	16	19	24	28	24	Lågt	24	none
Muskelvärk i axlar, nacke, händer armbågar osv	MEAN	- 100 hela tiden	35	37	42	26	32	33	35	33	Lågt	34	none
Huvudvärk och ögonbesvär			32	29	38	34	34	33	31	29	Lågt	32	none

Stillasittande

Stillasittande definieras som ”alla aktiviteter i vaket tillstånd som utförs i sittande, tillbakalutad eller liggande ställning och är förknippade med låg energiförbrukning” (Folkhälsomyndigheten 2021c). Från förstudien framgick att de naturliga pauserna försvann vid distansarbete och deltagarna kände att de var mer stillasittande vid distansarbete hemifrån (Omorede, Berglund & Backström, 2021). Långvarigt stillasittande är förknippad med utvecklingen av ett antal sjukdomar som typ 2 diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar och flera vanliga cancerformer (3, 9, 10, 21). Långvarigt stillasittande är också kopplat till en ökad förtid dödlighet (3). Därför inkluderas frågan om stillasittande.

Resultaten (tabell 10) visar att:

- 6% sitter mindre än 1 timme i sträck under en vanlig arbetsdag.
- 31% 1 till <2h.
- 40% 2 till <4h.
- 22% 4 timmar eller mer i sträck.

För att minska riskerna kopplat till långvarig sittande rekommenderar Folkhälsomyndigheten att ta regelbundna korta pauser – några minuter varje halvtimme (folkhälsomyndigheten, 2021c).

Tabell 10: Stillasittande

Tema på frågorna	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärdet
Stillasittande												
Hur länge i ett sträck brukar du som längst sitta stilla och vara sysselsatt med datorn en vanlig arbetsdag?	<1h	7%	5%	9%	5%	6%	4%	6%	5%	Ingen	6%	none
	1h - <2h	29%	30%	40%	35%	22%	34%	33%	28%	Ingen	31%	none
	2h - <4h	40%	39%	31%	40%	52%	43%	34%	40%	Ingen	40%	none
	4h eller >	23%	26%	20%	20%	19%	18%	27%	27%	Ingen	23%	none

Självskattad hälsa

”Självskattad/upplevd hälsa är individens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd, och har visat sig vara en oberoende riskfaktor för både sjuklighet och dödlighet. Skalan ingår därför i många befolkningsundersökningar om hälsa och sjuklighet.”

<https://copsoq.se/enkaten/copsoq-3-omraden/halsa-och-valbefinnande>.

Självskattad hälsa är *likvärdig referensvärdet* för Sverige innan pandemin (tabell 11).

- Självskattad hälsa 65 – referensvärde 61,3 (önskvärt med ett högt resultat).

Table 11: Självskattad hälsa

Tema på frågorna	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärdet
Självskattad hälsa (OSA)	MEAN	0-100	65	68	69	64	66	63	63	66	Högt	65	61,3

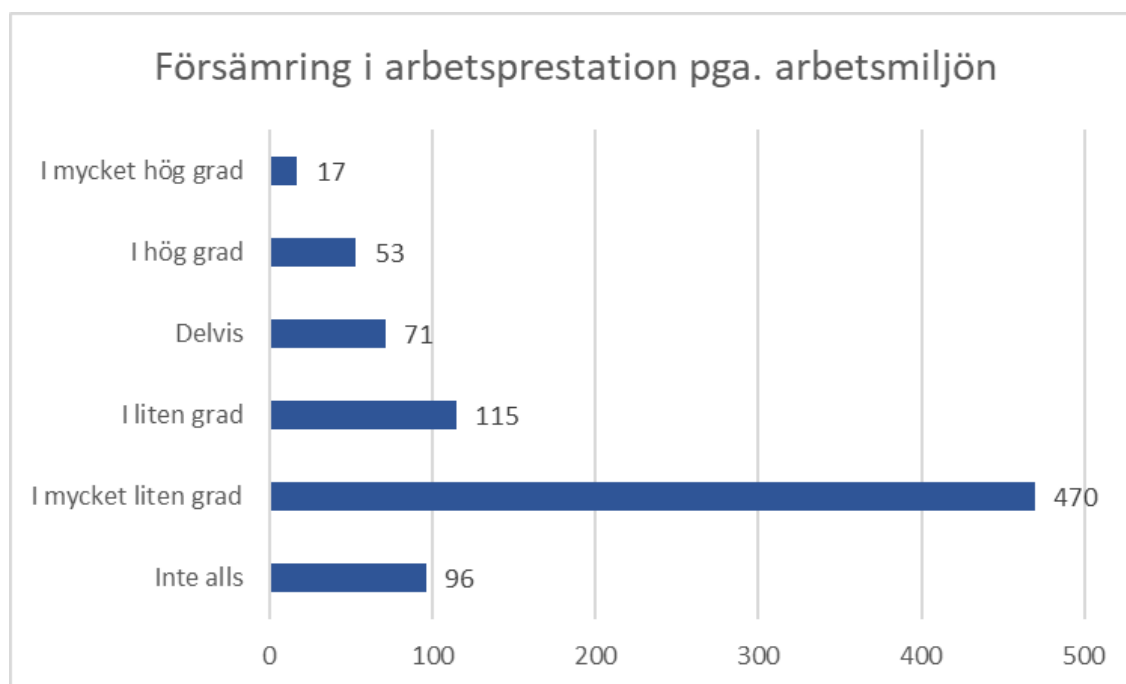
Arbetsprestation

I detta projekt ställdes frågor som liknar Lohela-Karlsson et al (215). Skillnaden i denna undersökning är att frågorna är översatta till svenska samt omfattar även den positiva inverkan som arbetsmiljö och hälsa kan ha på arbetsprestation. Här finns det inga Sverige referensvärden att jämföra sig med, utan senaste forskningen har visat på en upplevd ökning i arbetsprestation vid arbete hemifrån (Ipsen, van Veldhoven, Kirchner, & Hansen, 2021).

Försämring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljön den senaste månaden

96 respondenter uppgav att deras arbetsmiljö inte påverkade deras arbetsprestation negativt alls. 726 respondenter uppgav att deras arbetsprestation försämrades i mycket liten grad den senaste månaden (tabell 12). De flesta respondenter, 470, uppgav att deras arbetsprestation hade försämrats i en mycket liten grad och 71 delvis. 70 deltagare uppgav att deras arbetsprestation försämrades i hög till mycket hög grad pga. sin arbetsmiljö vid distansarbete i hemmet.

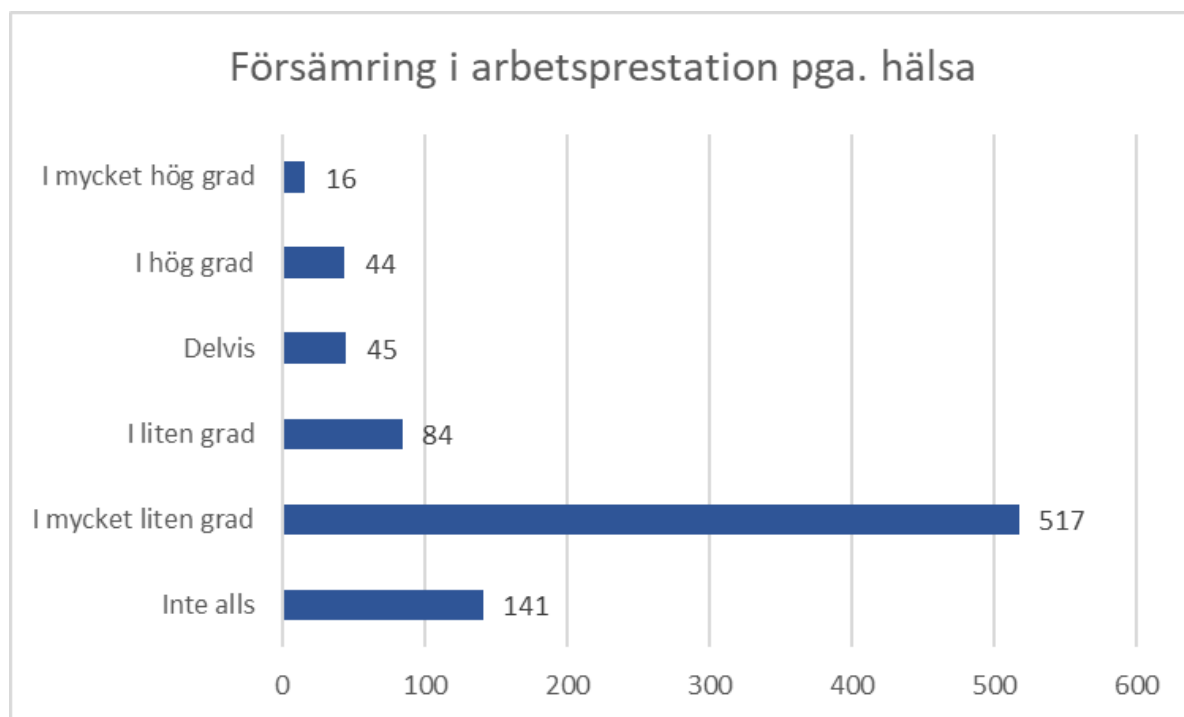
Tabell 12. Försämring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljön den senaste månaden



Försämring i arbetsprestation på grund och hälsa den senaste månaden

141 rapporterar att sin hälsa inte påverkar arbetsprestation negativt alls. 706 uppger att sin hälsa påverkar deras arbetsprestation negativt i någon grad (tabell 13). Störst andel (517) anger att deras arbetsprestation försämrades i en mycket liten grad på grund av sin hälsa. Arbetsprestationen för 84 personer försämrades till en liten grad och 45 delvis. 60 personers arbetsprestation försämrades i hög grad eller mycket hög grad pga. hälsa vid arbete på distans hemifrån.

Tabell 13. Försämring i arbetsprestation pga. hälsa den senaste månaden



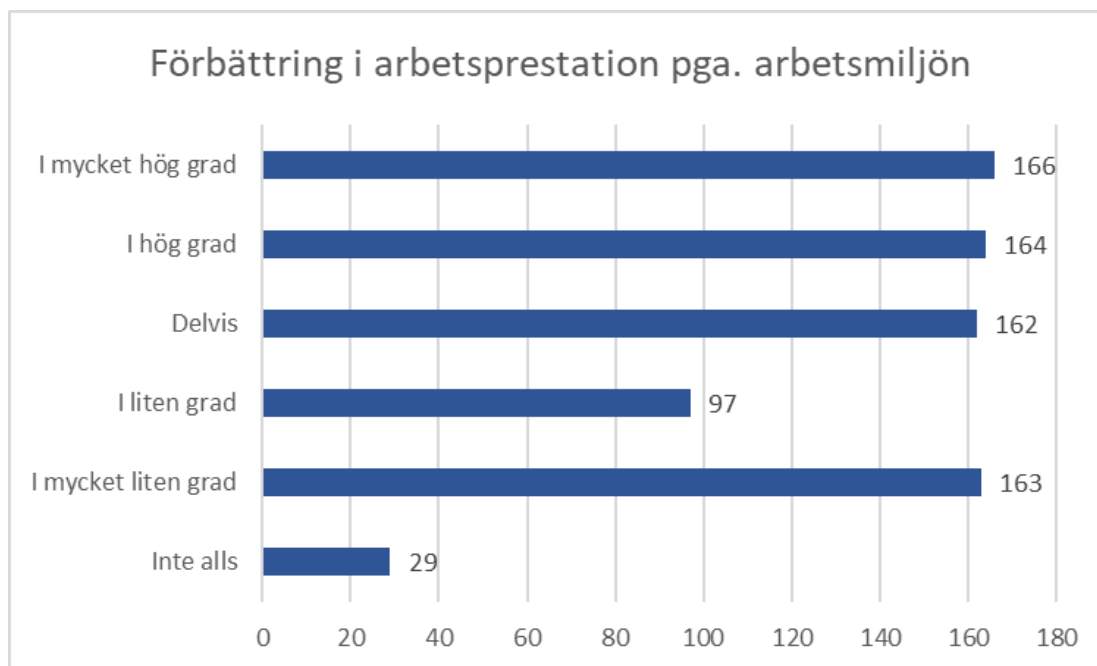
Förbättring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljön den senaste månaden

Frågan om hur mycket arbetsprestation förbättrades på grund av arbetsmiljön adderades när enkäten hade lanserats, 15 april, efter önskemål från ett flertal respondenter. Därmed fick inte alla samma möjlighet att svara på just dessa två frågor.

752 respondenter uppgav att deras arbetsmiljö hade påverkat deras arbetsprestation positivt i någon grad den senaste månaden (tabell 14).

Största gruppen av respondenter, 166, rapporterade att deras arbetsprestation förbättrades i mycket hög grad. Därefter rapporterade 164 personer en förbättring i hög grad, 162 rapporterade en delvis förbättring i arbetsprestation pga. arbetsmiljön. 97 rapporterade en förbättring i liten grad. 29 rapporterade ingen förbättring i arbetsprestation.

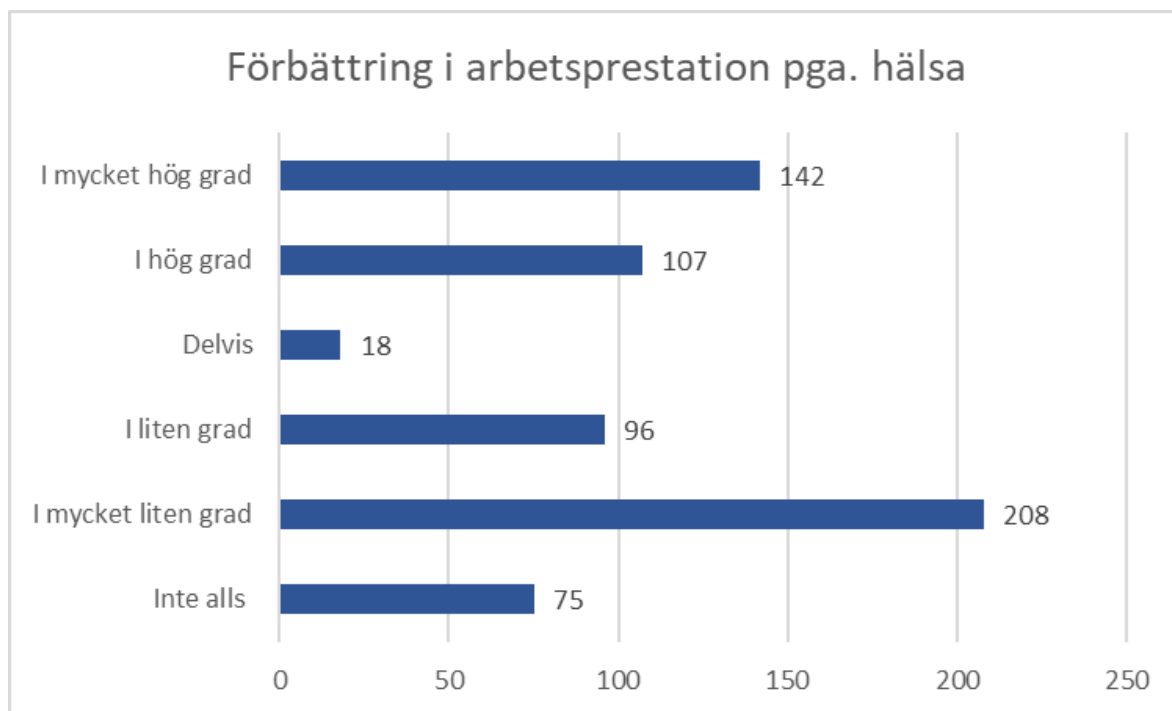
Tabell 14. Förbättring i arbetsprestation på grund av arbetsmiljö den senaste månaden



Förbättring i arbetsprestation på grund av hälsa den senaste månaden

697 respondenter uppgav att deras arbetsprestation förbättrades positivt av sin hälsa i någon utsträckning den senaste månaden (tabell 15). 75 respondenter rapporterar ingen förbättring i arbetsprestation kopplat till sin hälsa. 200 rapporterar att deras arbetsprestation har förbättrats i en mycket liten grad på grund av sin hälsa, 96 rapporterar en liten grad av förbättring i arbetsprestation, 144 en delvis förbättring, 107 en hög grad av förbättring i arbetsprestation och slutligen 142 som berättar att sin arbetsprestation har förbättrats i mycket hög grad.

Tabell 15. Förbättring i arbetsprestation på grund av hälsa den senaste månaden



Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro

Sjuknärvaro innebär att arbeta medan man är sjuk. Virtuell sjuknärvaro innebär också att man arbetar när man är sjuk fast med hjälp av Information och Kommunikation Teknologi (IKT). Virtuell sjuknärvaro är ett nytt fenomen (Eurofound, 2020) och aktuellt i och med den ökningen av arbete på distans hemifrån under pandemin i Sverige. Virtuell sjuknärvaro kan vara både positiv och negativ beroende på arbetsmiljön i hemmet när man arbetar med en sjukdom samt på vilket sätt man är sjuk (Ruhle & Schmoll, 2021).

61% av respondenterna i denna studie rapporterade ingen sjukfrånvaro de senaste 12 månader. 34% rapporterade att de var borta pga. sjukdom mellan 1–15 dagar och 5% rapporterade sjukfrånvaro mer än 15 dagars sjukfrånvaro (tabell 16).

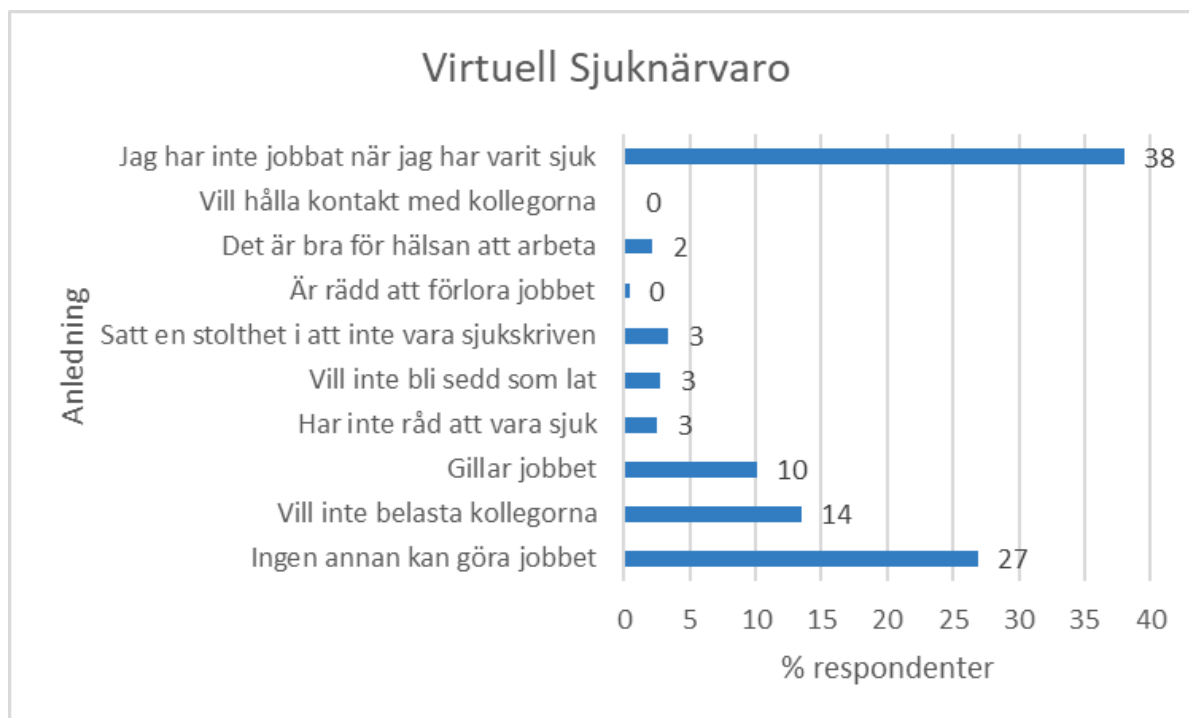
Tabell 16. Virtuellt Sjuknärvaro – alla verksamheter

Tema på frågorna	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Total	Referensvärden
<i>Sjukfrånvaro och virtuellt sjuknärvaro</i>											
<i>Sjukfrånvaro</i>	Aldrig	63%	77%	69%	25%	58%	56%	67%	72%	61%	40%***
	1-15 dgr	30%	19%	29%	75%	37%	36%	25%	25%	34%	52%***
	>15 dagar	8%	5%	3%	0%	5%	8%	9%	3%	5%	7%***
<i>Virtuellt sjuknärvaro</i>		53%	63%	50%	37%	52%	48%	53%	54%	51%	<i>none</i>

*** Referensvärden är från en studie utförd på EU nivå. Datan som har använts som referensvärden här är de svenska värden från den studien. (EWCS, 2016)

Av de som var sjuka rapporterade 51% att de arbetade när de var sjuka men med tanke på deras hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli (tabell 16). 27% svarade att de arbetade för att ingen annan kunde göra jobbet. 14% att de inte ville belasta kollegor och 10% att de gillar jobbet. Av dem som var sjuka rapporterar 38% att de inte arbetade när de var sjuka (tabell 17).

Tabell 17. Anledning till virtuellt Sjuknärvaro



Summering

Summeringen börjar med en kort sammanställning av resultaten och i vissa fall kopplas de till annan forskning. Kopplingen till annan forskning är begränsad för att prioritera rapporteringen av resultaten till de deltagande verksamheterna. Summeringen avslutar med råd till läsare som är arbetsgivare och arbetstagare.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Ett gott psykosocialt säkerhetsklimat anses vara en förutsättning för en god organisatorisk och social arbetsmiljö (Hall et al., 2010). Vid arbete hemifrån upplever deltagarna i denna studie att ledningen prioriterade deras psykiska hälsa och rapporterade ett gott psykosocialt säkerhetsklimat (PSK). Avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upplevdes flera aspekter som *bättre* än referensvärden från innan pandemin. Deltagarna i denna studie upplever ett *bättre* arbetstempo, bättre inflytande över arbetet och är mer tillfreds med arbetet. Ledarskapskvalitet och socialt stöd från överordnad är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Nivån på känslomässiga krav och balansen mellan arbete på privatliv är *bättre* än referensvärden innan pandemin. Den förbättringen mellan arbete och fritid stämmer överens med andra studier som lyfter detta som en av de största fördelarna med arbete på distans hemifrån (Eurofound, 2021c). Den förbättringen som rapporteras i ledarskapskvalitet och socialt stöd från överordnad utforskas närmare i intervjuerna som har gjorts med ett flertal svarande i denna studie. Det kan dock spekuleras att det kan ha funnits en ökad fokus på arbetsmiljöarbetet under pandemitiden och för att samla information om hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö kan det ha förekommit en ökning i mängden och kvaliteten av kontakt mellan den enskilde medarbetare och chef om just arbetsmiljön och trivsel.

Rolltydlighet och erkännande är *sämre* än referensvärden innan pandemin och 12 faktorer visar på likvärdiga nivåer. De 12 faktorerna är kvantitativa krav, utvecklingsmöjligheter, mening i arbete, rollkonflikt, socialt stöd från kollegor, social gemenskap, arbetsengagemang, oro för arbetslöshet, oro för förändrade förhållanden, kvalitet i arbetet, organisatorisk rättvisa och vertikal tillit. Det som är intressant att reflektera över här är att trots att arbetet har flyttats från kontoret till hemmet och arbetet har utförts under en pandemi är arbetsengagemang, kvaliteten i arbetet inte minskat vilket det kunde ha gjort. Förflyttningen av det sociala från det fysiska till det digitala visat inte heller på försämrade värden i jämförelse med referensgruppen.

Ett antal faktorer som har mätts i denna studie saknar referensvärden och istället ger de en indikation av upplevelsen, beroende på hur nära siffran är önskvärdt läge. Konflikt mellan privatliv och arbete har inget referensvärde men resultaten visar att privatlivet påverkar arbete *mindre* än hur mycket arbete påverkar privatliv vid arbete hemifrån.

Psykisk hälsa

Nivån på utmattning är *lägre* än referensvärden innan pandemin. Ett flertal faktorer som bidrar till utmattning såsom högt arbetstempo, låg inflytande och avsaknaden av socialt stöd är *bättre* än referensvärden innan pandemin vilket teoretiskt (Karasek & Theorell, 1990) ger stöd även för att nivån på utmattning är lägre än referensvärden.

Både upplevd isolation och kognitiv stress saknar referensvärden. Isolation ligger på 35 av en 0–100 skala och kognitiv stress på 25. På EU-nivå ställs frågan om man har känt sig ensamma under de senaste två veckorna. 15% svarade att de känt sig ensamma vid distansarbete (Eurofound, 2021). Generellt sätt har forskningen hittills visat på att de flesta trivs bra med arbete hemifrån men att det finns en grupp som känner av ensamheten vilket är viktigt att ta på allvar (Eurofound, 2021).

Fysisk hälsa

Ett flertal medarbetare upplever värk i ryggen, axlar, nacke, händer, armbågar och rapporterar huvudvärk och ögonbesvär. Här finns det inga referensvärden.

Stillasittande

Folkhälsomyndigheten rekommenderar att man ska röra på sig några minuter varje halvtimme. Av de tillfrågade sitter 6% sitter kortare än 1 timme i sträck under en vanlig arbetsdag. Resten av respondenterna sitter längre. 22% sitter 4h eller mer i sträck. Här finns det inga referensvärden.

Arbetsprestation (inga referensvärden)

De flesta rapporterade att arbetsmiljö och hälsa har påverkat arbetsprestation negativt i låg grad. Däremot rapporterade majoriteten att sin arbetsprestation hade förbättrats pga. arbetsmiljö och hälsan, vid distansarbete hemifrån, påverkade sin arbetsprestation *positiv*. 41% av svarande rapporterade att deras arbetsprestation hade förbättrats i mycket hög grad eller i hög grad pga. *arbetsmiljön* vid arbete hemifrån under pandemin. 38% av svarande rapporterade att deras arbetsprestation hade förbättrats i mycket hög grad eller i hög grad pga. deras *hälsa* vid arbete hemifrån under pandemin. Opublicerade data från vår förstudie visar stöd för att det finns en förbättrad arbetsprestation vid arbete hemifrån. Anledningarna som angavs i förstudien för detta är färre avbrott och möjligheten att arbeta ostört.

Virtuell sjuknärvaro

34% rapporterade att de var borta pga. sjukdom mellan 1–15 dagar och 5% rapporterade sjukfrånvaro mer än 15 dagars sjukfrånvaro. Vid distansarbete anger hälften av dem som arbetade när de var sjuka att de gjorde det trots att de med tanke på deras hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli. Den vanligaste anledningen till virtuell sjuknärvaro är att ingen annan kan göra jobbet och för att inte belasta kollegorna. I en studie från 2019 som ställde liknande frågor rapporterade 7 av 10 att de arbetade trots att de borde låtit bli (Arbetsmiljöverket, 2020) och huvudanledningarna för sjuknärvaro var det samma som angavs i denna studie för virtuell sjuknärvaro (Arbetsmiljöverket, 2020).

Till dig som arbetsgivare

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver täcka in arbetsmiljöförhållanden både i hemmet och på arbetsplatsen (MYNAK, 2021). Inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete skall arbetsgivare kartlägga risker i arbetsmiljön, värdera om de innebär hög eller låg risk för skada/ohälsa, åtgärda riskerna och följa upp att de har gett avsedd effekt tillsammans med sitt skyddsombud och medarbetare. Utöver riskhantering ska arbetsgivaren skapa en *god* arbetsmiljö. Detta omfattar även distansarbete. Arbetsgivare kan med fördel diskutera med sina skyddsombud och arbetstagare vad det finns för krav i lagen om systematiskt arbetsmiljöarbete och resonera kring hur kan man arbeta tillsammans för att uppfylla lagen nu när arbete utförs hemma, på arbetsplatsen och även i gränslandet i hybridform. Testa nya arbetssätt och justera tills att ni har hittat ett arbetssätt som fungerar för er och bidrar till en god arbetsmiljö. I dagsläget saknas det forskning i just hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bäst kan bedrivas på distansarbete i hemmet. Trots detta är ”riskbedömningar nödvändigt för att förebygga hälsorisker för distansarbetare” (Eurofound, 2020b).

Faktorer att inkludera i riskbedömningar/framtidsplaner gällande distansarbete/hybridlösningar

- Uttalade eller upplevda förväntningar att vara ständigt nåbar kan bidra till en ökad arbetsbelastning. Tydliggör möjligheten att koppla från.
- En hög arbetsbelastning bidrar till att distansarbetare arbetar mer på sin fritid än personal på kontoret.

- Nya på arbetsplatsen kan exkluderas från den digitala samvaron. Det är lättare att flytta en redan uppbyggd relation till det digitala men svårare att skapa en ny.
- Risk för gruppering – de som är mest på kontoret i en grupp och de som arbetar mest på distans i den andra grupperingen. Risk för 'A' och 'B' lag.
- Viktigt att det är frivilligt att arbeta hemifrån.
- Tydliggör vem som står för kostnader.
- alla som *kan* ska ha lika möjligheter till distansarbete och möjligheter till att neka distansarbete
- Tydliggöra vilka aktiviteter som är lämpliga att utföra på distans.
- De som inte har erfarenhet av att ha arbetat på en arbetsplats – högre risk för stress, går miste om det informella lärandet som sker på den fysiska arbetsplatsen.
- Frestande att prioritera jobb över fritid när jobbet är precis framför en, i datorn.

(FORUM, 2021).

Arbetsgivare rekommenderas att regelbundet titta på MYNAK's och Eurofound's hemsida för att hålla sig uppdaterade om evidensbaserade rekommendationer. MYNAK är Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Eurofound är den Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.

Till dig som arbetstagare

Som arbetstagare ska man delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbete, här är det viktigt att ni påtalar risker och brister för närmaste chef och bidra med förslag till lösningar som ni sedan testar tillsammans. Det finns lätt tillgängliga rekommendationer för dig som arbetstagare som du kan ta del av från Prevent. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/#bra-arbetsmilj%C3%B6-i-hemmet>.

Referenser

- Arbetsmiljöverket, (2020). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2. Arbetsmiljön 2019. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>. Accessed 1st november 2021.
- Aftonbladet (2021). Senaste nytt om corona viruset. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/3Jgxi9/senaste-nytt-om-coronaviruset>. Retrieved 13th april 2021.
- Bandura, A. (2004). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), Handbook of principles of organizational behaviour (pp. 120-136). Malden, MA: Blackwell.
- Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2017). Psykosocialt säkerhetsklimat – ett sätt att mäta organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat. Stressforskningsrapport. 327. https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.363425.1513774565!/menu/standard/file/rapport%20327.pdf. Retrieved 18th October 2021.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergstrom, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. Int J Environ Res Public Health, 17(9). doi:10.3390/ijerph17093179.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. American Psychologist, 67(7), 545-556. doi:10.1037/a0027974.
- Eurofound (2016). 6th European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/sv_questionnaire.pdf Retrieved 1st November 2021.
- Eurofound, (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). Living, Working and COVID-19. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>. Retrieved 1st November 2021.
- Eurofound (2020b), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EWCS. (2016). Har du under de senaste 12 månaderna arbetat när du varit sjuk? (Framtidsutsikter för arbetslivet): Nationella jämförelser per: Anställningsstatus, Alla, land sverige Sverige, jämför med :europeiska unionen Europeiska unionen - Europeiska undersökningen om arbetsvillkor – datavisualisering. https://www.eurofound.europa.eu/sv/data/european-working-conditions-survey?locale=SV&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=740&question=presenteeism&lot=crossCountry&countryGroup=linear&subset=emp_stat_bd&subsetValue=All&country=SE&countryB=EuropeanUnion. Retrieved 19th October 2021.

Eurofound (2021). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Workers want to telework but long working hours, isolation and \(europa.eu\)](#). Retrieved 3rd November 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021a). Bekräftat fall i Jönköping av nya coronaviruset (2019-nCoV). <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/januari/bekraftat-fall-av-nytt-coronavirus-i-sverige/>. Retrieved 18th October 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021b). Statistik för vaccination mot covid-19. [Statistik för vaccination mot covid-19 — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](#) Retrieved 13th April 2021.

Folkhälsomyndigheten. (2021c). Riktlinjer för fysisk aktivitet och stillasittande Kunskapsstöd för främjande av fysisk aktivitet och minskat stillasittande. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/106a679e1f6047eca88262bfdcbeb145/riktlinjer-fysisk-aktivitet-stillasittande.pdf>. Retrieved 19th October 2021.

FORUM (2021). Fördelar och risker med distansarbete. Online: [Fördelar och risker med distansarbete | SVT Nyheter](#) Retrieved 3rd November 2021.

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4). doi:10.3390/ijerph18041826

Loh, M. Y., Zadow, A., & Dollard, M. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 397-422).

Lohela-Karlsson, M., Hagberg, J., & Bergstrom, G. (2015). Production loss among employees perceiving work environment problems. *Int Arch Occup Environ Health*, 88(6), 769-777. doi:10.1007/s00420-014-1003-0

Llorens, C., J. Pérez-Franco, J. Oudyk, H. Berthelsen, E. Dupret, M. Nübling, H. Burr and S. Moncada. (2019). "COPSOQ III. Guidelines and questionnaire". Retrieved November, 13th 2019, from <https://www.copsoqnetwork.org/guidelines-and-questionnaire/>.

MYNAK (2021), Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. Rapport 2021:2. <https://mynak.se/publikationer/kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-coronapandemin/>. Retrieved 3rd November 2021.

Omoredede, A., Berglund, R., & Backström, T. (2021). The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic. Paper presented at the 28th EurOMA Conference, online, 5th - 7th July 2021: Managing the "new normal": The future of Operations and Supply Chain Management in unprecedented times, 2021, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1591141/FULLTEXT01.pdf>

Ruhle, S. A., & Schmoll, R. (2021). COVID-19, Telecommuting, and (Virtual) Sickness Presenteeism: Working From Home While Ill During a Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.734106

SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling. (2021). Om oss. <https://www.siq.se/om-oss/> Retrieved 6th October 2021.

Skatteverket. (2021). Corona: Information för privatpersoner. <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/coronainformationforprivatpersoner.4.1c68351d170ce5545272ce3.html> Retrieved 20th October 2021.

Bilagor

Bilaga 1: Enkät Distansarbete hemifrån

Frågor	Svarsalternativen	Original scale
<p>Frågorna i denna enkät handlar om arbetsmiljö, hälsa och produktiviteten vid arbete på distans hemifrån. Frågorna handlar om hur du känner, uppfattar och upplever att det fungerar för dig. Det är inte meningen att du ska fylla i enkäten med hjälp från andra. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker. Det är viktigt för undersökningens kvalitet att du svarar på så många frågor som du kan. Det tar mellan 15–20 minuter att svara på enkäten. Enkäten börjar med några frågor om dig och din arbetsplats. När du svarar ska du tänka på hur det är nu och inte hur det brukade vara, innan pandemin.</p>		
Arbetar du i någon omfattning hemifrån?	Ja / Nej. (om nej, tack för ditt deltagande. Enkäten stängs pga. fel målgrupp)	0
Hur många personer arbetar på din arbetsplats allt som allt (den plats där du är stationerad)?	01=1 (respondenten arbetar ensam) 02=2–4 03=5-9 04=10-49 05=50-99 06=100-249 07=250-499 08=500 eller fler 09=Vet ej	1
Vilken typ av anställningsavtal har du för ditt huvudsakliga förvärvsarbete?	1=Tillsvidareanställning ("fast anställning") 2=Visstidsanställning 3=En tillfällig anställning via en personaluthyrningsfirma/ett bemanningsföretag 4=Arbete som lärling eller annan form av traineetjänst 5=Inget anställningsavtal 6=Vet ej	<u>1</u>
Arbetar du inom ...?	1=Den privata sektorn 2=Den offentliga sektorn 3=Sammanlagan privat-offentlig organisation eller företag 4=Den ideella sektorn, NGO (Non Governmental Organisation) 5=Annat 6=Vet ej	<u>1</u>
Är du skyddsombud	Ja / Nej	0
Är du chef & Hur många direkt rapporterade har du?	Ja / Nej. Om chef.... hur många	0

Hur många år har du arbetat i ditt företag eller din organisation?	Fritextsvar	0
Vad är din ålder?	Fritextsvar	0
Vilket kön tillhör du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv känner dig som?	Man / Kvinna / annat alternativ / föredrar att inte svara	0
<i>Nu kommer det ett antal frågor om hur mycket du har arbetat på distans hemifrån</i>		
Började du arbeta på distans hemifrån pga. covid-19	Ja / Nej, Delvis - jobbade redan hemifrån	0
Före covid, hur många timmar i veckan arbetade du i genomsnitt då?	Fritext svar	0
Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis i hemmet?		0
Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt nu?		<u>2</u>
Av dessa, hur många timmar arbetar du hemifrån nu?		<u>2</u>
Hur stor andel av de anställda arbetar hemifrån?	1) Ingen av dem 2) några av dem 3) De flesta av dem 4) Alla	<u>2</u>
Vissa frågor kanske passar dig och ditt arbete bättre än andra frågor, men vänligen försök att besvara alla frågorna ändå. Om någon fråga känns orimlig eller inte är relevant, så behöver den inte besvaras. Markera det svar som passar bäst in på dig och ditt arbete. De första frågorna handlar om din uppfattning om hur ledningen prioriterar din säkerhet och hälsa.		
Högsta ledningen stödjer stressförebyggande arbete i organisationen	1) Instämmer inte alls 2) Instämmer i låg grad 3) Varken instämmer eller är emot 4) Instämmer i hög grad 5) Instämmer helt	<u>3</u>
Högsta ledningen anser att medarbetarnas psykiska hälsa är lika viktigt som organisationens prestationsmål		<u>3</u>
Det finns en bra kommunikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland medarbetarna i vår organisation		<u>3</u>
Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation		<u>3</u>
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?	0) Aldrig/nästan aldrig 1) sällan 2) ibland 3) ofta 4) alltid	<u>4</u>
Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?		<u>4</u>
Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?		<u>4</u>
Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	0) Aldrig/nästan aldrig 1) sällan 2) ibland 3) ofta 4) alltid	<u>4</u>
Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?		<u>4</u>
Hur ofta pratar din närmaste överordnade med dig om hur bra du utför ditt arbete?		<u>4</u>
Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?	0) I mycket liten grad 1) I liten grad 2) delvis 3) I hög grad 4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?		<u>4</u>
Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?	0) Aldrig/nästan aldrig 1) sällan 2) ibland 3) ofta 4) alltid	<u>4</u>
Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?		<u>4</u>
Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?		<u>4</u>

Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?		<u>4</u>
Kommer du efter med ditt arbete?		<u>4</u>
Under den senaste månaden, hur ofta har du arbetat på fritiden för att möta arbetskraven?	0) Aldrig 1) Mindre ofta 2) En eller två gånger i veckan 3) Varannan dag 4) Alltid	<u>2</u>
Finns det klara mål för ditt arbete?	0) I mycket liten grad	<u>4</u>
Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?	1) I liten grad	<u>4</u>
Är ditt arbete meningsfullt?	2) delvis	<u>4</u>
Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?	3) I hög grad	<u>4</u>
Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?	4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?		<u>4</u>
Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?		<u>4</u>
I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?		<u>4</u>
<i>I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef ...</i>		<u>4</u>
är bra på att planera arbetet?	0) Aldrig/nästan aldrig 1) sällan 2) ibland 3) ofta 4) alltid	<u>4</u>
är bra på att hantera konflikter?		<u>4</u>
ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?		<u>4</u>
Oroar du dig för att bli arbetslös?	0) I mycket liten grad 1) I liten grad 2) delvis 3) I hög grad 4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?		<u>4</u>
Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?		<u>4</u>
Känner du att ditt <i>arbete</i> tar så mycket av din energi att det påverkar <i>privatlivet</i> negativt?	0) I mycket liten grad 1) I liten grad	<u>4</u>
Känner du att ditt <i>arbete</i> tar så mycket av din tid att det påverkar <i>privatlivet</i> negativt?	2) delvis 3) I hög grad 4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Känner du att ditt <i>privatliv</i> tar så mycket av din energi att det påverkar ditt <i>arbete</i> negativt?		<u>0</u>
Känner du att ditt <i>privatliv</i> tar så mycket av din tid att det påverkar ditt <i>arbete</i> negativt?		<u>0</u>
Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?	0) I mycket liten grad 1) I liten grad 2) delvis 3) I hög grad 4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?		<u>4</u>
Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen?	0) I mycket liten grad 1) I liten grad 2) delvis 3) I hög grad 4) I mycket hög grad	<u>4</u>
Löses konflikter på ett rättvist sätt?		<u>4</u>
Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?		<u>4</u>
<i>Svara med det alternativet som passar dig bäst</i>		
Jag känner mig säker på att jag kan hantera oväntade händelser.	1) Passar inte 2) Passar lite 3) Passar ganska bra 4) Passar perfekt	<u>4</u>
När jag har problem kan jag vanligtvis hitta flera sätt att lösa det.		<u>4</u>

Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.	0) Aldrig 1) ibland 2) sällan 3) ofta 4) alltid	<u>4</u>
Jag är starkt engagerad i mitt arbete.		<u>4</u>
Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.		<u>4</u>
<i>Följande frågor handlar om din egen hälsa och ditt välbefinnande. Försök inte att skilja mellan symtom som orsakas av arbete och symtom som beror på andra orsaker. Uppgiften är att beskriva hur du är i allmänhet. Frågorna handlar om din hälsa och ditt välbefinnande under de senaste fyra veckorna:</i>		
Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?	0) Inte alls 1) En liten del av tiden 2) En del av tiden 3) En stor del av tiden 4) Hela tiden	<u>4</u>
Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?		<u>4</u>
Hur ofta har du saknat ork och energi?		<u>4</u>
Hur ofta har du varit trött?		<u>4</u>
Hur ofta har du känt dig isolerad när du arbetar?		<u>2</u>
Hur ofta har du haft koncentrationsproblem?		<u>4</u>
Hur ofta har du haft svårt att tänka klart?		<u>4</u>
Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?		<u>4</u>
<i>Har du under de senaste 12 månaderna lidit av något av följande hälsoproblem?</i>		
Ryggvärk	0) Inte alls 1) En liten del av tiden 2) En del av tiden 3) En stor del av tiden 4) Hela tiden	<u>5</u>
Muskelvärk i axlar, nacke och/eller de övre extremiteterna (armar, armbågar, handleder, händer osv.)		5
Huvudvärk, ansträngda "trötta" ögon		<u>5</u>
Hur länge i ett sträck brukar du som längst sitta stilla och vara sysselsatt med datorn en vanlig arbetsdag?	1) Mindre än 1 timme 2) Minst 1 timme men mindre än 2 timmar 3) Minst 2 timmar men mindre än 4 timmar 4) Minst 4 timmar 5) VET EJ	<u>5</u>
I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:	0) Mycket dålig 1) Någorlunda dålig 2) God 3) Mycket god 4) Utmärkt	<u>4</u>
<i>Detta avsnitt handlar om produktivitet, sjukfrånvaro, sjuknärvaro och vård av barn (VAB)</i>		
Har din arbetsprestation påverkats negativt av din arbetsmiljö den senaste månaden och i så fall hur mycket? Om arbetsmiljön bara påverkar ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om arbetsmiljön påverkade ditt arbete mycket. Kom ihåg de dagar du var begränsad i mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mindre än du skulle vilja eller och dagar du inte kunde göra ditt arbete så noggrant som vanligt.	0–100	<u>6</u>

<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>negativt</i> av din <i>hälsa</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om dina hälsoproblem bara påverkar ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om hälsoproblem påverkade ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar du var begränsad i mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mindre än du skulle vilja eller och dagar du inte kunde göra ditt arbete så noggrant som vanligt.</p>	0–100	<u>6</u>
<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>positivt</i> av din <i>arbetsmiljö</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om <i>arbetsmiljön</i> har påverkat ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om <i>arbetsmiljön</i> har påverkat ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar din arbetsmiljö har påverkat mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mer än du hade tänkt dig och / eller dagar du kunde göra ditt arbete mer noggrant än vanligt.</p>	0–100	0
<p>Har din <i>arbetsprestation</i> påverkats <i>positivt</i> av din <i>hälsa</i> den senaste månaden och i så fall hur mycket?</p> <p>Om din hälsa har bara påverkat ditt arbete lite, välj ett lågt antal. Välj ett högt antal om din hälsa påverkade ditt arbete mycket.</p> <p>Kom ihåg de dagar din hälsa har påverkat mängden eller typen av arbete du kunde göra, dagar du utförde mer än du hade tänkt dig och / eller dagar du kunde göra ditt arbete mer noggrant än vanligt.</p>	0–100	0
<p>Hur många dagar var du frånvarande från hälsoskäl de senaste 12 månaderna?</p>	Aldrig eller fritextsvar	<u>1</u>
<p>Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli?</p>	Aldrig eller fritextsvar	<u>1</u>
<p>Av vilken anledning har du arbetat trots att du var sjuk?</p>	Välj ett alternativ - Ingen annan kan göra jobbet, Vill inte belasta kollegor, Gillar jobbet, Har inte råd att vara sjuk, Vill inte bli sedd som lat, Satt en stolthet i att inte vara sjukskriven, Är rädd att förlora jobbet, Det är bra för hälsan att arbeta, vill hålla kontakt med kollegorna	<u>5</u>
<p>Finns det barn under 12 år som bor i hushållet?</p>	Ja / Nej	0
<p>Hur många barn under 12 år bor i ditt hushåll?</p>	Fritextsvar	0
<p>Vad är deras ålder?</p>	Fritextsvar	0
<p>Hur många dagar har ditt barn (eller flera av dina barn) varit hemma sjuk de senaste 12 månaderna?</p>	Fritextsvar	0

Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du har ett eller flera sjuka barn hemma?	Fritextsvar	0
Av vilken anledning har du arbetat trots att du har ett eller flera sjuka barn hemma?	Fritextsvar	0
Har du en make / maka / vän som bor i ditt hushåll?	Ja / Nej / föredrar att inte svara	<u>0</u>
Bor någon av dina föräldrar eller farföräldrar i ditt hushåll?	Ja / Nej / föredrar att inte svara	
<i>Enkäten kommer att skickas ingen om ett år. För att kunna jämföra dina svar över tid önskar vi att du skriver de sista fyra siffrorna till det mobilnumret du använder mest.</i>	Fritextsvar	0
<i>Tack för ditt deltagande i denna studie som handlar om arbete på distans i hemmet som finansieras av AFA försäkring. Forskningsteamet kommer att genomföra ett antal uppföljningsintervjuer med respondenter senare under året. Skulle du kunna tänka dig att delta i en sådan uppföljningsintervju?</i>	Ja tack – skriv epost: Nej tack	0
Tack för din medverkan. Om du har frågor om studien kontakta Adesuwa Omoredede. Epost adesuwa.omoredede@mdh.se telefon: 016-153641		
Original scale		
0= Egen fråga, 1= EUROFOUND, (2019), 2= EUROFOUND (2020), 3= Berthelsen etl. al. (2020), 4= Llorens, C., et al. (2019), 5= Arbetsmiljöverket, (2020), 6= Lohela Karlsson (2015).		

Bilaga 2: Svarsfrekvens, demographics och arbetade timmar

	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Total
Tema på frågorna											
<i>Svarsfrekvens</i>											
Hur många fick länken till enkäten	SUM		saknas	200	91	33	107	341	saknas	440	>1212
Hur många fyllde i enkäten	SUM		136	89	35	20	67	221	126	194	888
Svarsfrekvens	%		saknas	45%	38%	61%	63%	65%	saknas	44%	53%
<i>Demographics</i>											
Antal skyddsombud som svarade på enkäten	SUM		13	6	1	2	0	6	3	3	34
Antal chefer som svarade på enkäten	SUM		27	18	12	11	8	25	28	32	161
Kvinnor	SUM		100	57	28	10	47	163	75	134	614
Man	SUM		34	30	6	9	19	57	50	59	264
Ålder	MEAN		50	46	41	45	48	47	45	43	46
Antal med barn under 12	SUM	Antal	40	33	13	9	25	70	46	80	316
Hur många dagar har ditt barn (eller flera av dina barn) varit hemma sjuk de senaste 12 månaderna?		Snitt antal dagar	15	20	46	20	20	19	20	18	22,25
Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du har ett eller flera sjuka barn hemma?		Snitt antal dagar	11	17	17	12	12	13	15	14	13,8
Har du en make / maka / vän som bor i ditt hushåll?	Antal	Yes	98	63	18	8	44	124	81	117	553
		No	34	23	17	11	16	90	42	13	246
Parents/grandparents	Antal	Yes	2	0	0	0	1	3	2	0	8
		No	130	86	35	20	60	213	122	189	855
<i>Arbetade timmar</i>											
Arbetade timmar per vecka innan covid	MEAN		40	40	43	41	39	37	40	40	40
vecka under covid (våren 2021)	MEAN		40	40	41	42	37	39	40	42	40,1
Arbetade timmar hemifrån innan COVID	MEAN		6	5	5	4	4	2	4	4	4,25
Arbetade tim+15:28mar hemifrån under COVID (våren 2021)	MEAN		37	36	40	24	35	35	39	40	35,75

Bilaga 3: Psykosocial säkerhetsklimat och organisatorisk och social arbetsmiljö

Psykosocialt säkerhetsklimat

Hög PSK Medel PSK Låg PSK

Organisatorisk och social arbetsmiljö

	Bättre än referensvärde läge
	Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)
	Sämrre än referensvärde läge

Tema på frågorna	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärden
Krav i arbetet (OSA)											
Kvantitativa krav	37	42	43	41	41	36	37	33	Lågt	36	40,9
Känslomässiga krav	37	37	40	48	43	38	41	35		38	46,8
Arbetstempo	50	58	51	58	57	53	56	55		54	59,9
Arbete på fritiden	37	41	43	48	41	28	35	42		39	none
Arbetsorganisering och innehåll (OSA)											
Inflytande	63	59	65	68	63	55	59	62	Högt	60	50,2
Utvecklingsmöjligheter	78	75	75	77	79	72	73	72		75	70,4
Mening i arbetet	79	77	79	72	83	74	74	75		77	78,3*
Relationer och ledarskap (OSA)											
Förutsägbarhet	70	65	68	63	62	62	63	65	Högt	65	60,2*
Rolltydlighet	56	70	66	64	61	65	62	72		65	78,1
Rollkonflikt	43	46	44	46	40	38	44	45	Lågt	43	42,2
Socialt stöd från kollegor	81	85	84	85	79	85	83	85	Högt	84	80,2
Social gemenskap	79	84	80	81	79	82	80	84	Högt	81,3	79,9
Ledarskapskvalitet	53	66	66	63	58	60	62	65	Högt	61	54,1*
Socialt stöd från överordnad	78	88	85	83	79	84	84	85		83,2	75,3*
Erkännande	61	57	53	66	55	58	56	59	Högt	58	65,6
Samspel mellan individ och arbete (OSA)											
Arbetsengagemang	72	75	71	76	76	71	70	75	Högt	73	69,4*
Oro för arbetslöshet	22	25	22	18	21	25	29	25		Lågt	23,4
Oro för förändrade förhållanden	28	27	24	20	32	34	31	28	Lågt	28	24,9
Kvalitet i arbetet	67	67	73	70	66	68	70	69	Högt	69	68,2
Tillfredsställelse med arbetet	71	73	72	74	68	69	72	73	Högt	71	64,4
Konflikt mellan arbete och privat liv	34	33	34	32	33	27	30	29		Lågt	31
Konflikt mellan privat liv och arbete	11	10	14	7	16	10	11	13	Lågt	11,5	none
Socialt Kapital & self efficacy (OSA)											
Vertikal tillit	70	74	73	76	75	71	74	78	Högt	74	69,3
Organisatorisk rättvisa	57	65	63	62	58	60	62	64		61	59,7
Self efficacy	76	74	75	71	74	74	74	75		74	none

* Calculated in same way as COPSOQ III (Berthelsen et al. 2020)

Bilaga 4: Psykisk & fysisk hälsa

Psykisk hälsa och fysisk hälsa.

Bättre än referensvärde läge
Lika med referensvärde läge (+ eller - 5 från referensvärde)
Sämre än referensvärde läge

	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Önskvärt läge	Total	Referensvärden
Tema på frågorna													
<i>Psykisk hälsa</i>													
<i>Isolation</i>	MEAN	0-100	36	34	35	23	37	35	43	38	Lågt	35	none
<i>Burnout (OSA)</i>	MEAN	0-100	29	29	34	25	29	28	30	28		29	36,2
	MEAN	0-100	43	40	41	41	43	39	43	39		41	**
<i>Kognitiv stress</i>	MEAN	0-100	25	23	32	21	27	23	26	24		25	none
<i>Fysisk hälsa</i>													
<i>Ryggvärk</i>	MEAN	0 inte alls - 100 hela tiden	27	28	27	16	19	24	28	24	Lågt	24	none
<i>Muskelvärk i axlar, nacke, händer armbågar osv</i>			35	37	42	26	32	33	35	33	Lågt	34	none
<i>Huvudvärk och ögonbesvär</i>			32	29	38	34	34	33	31	29	Lågt	32	none
<i>Stillasittande</i>													
<i>Hur länge i ett sträck brukar du som längst sitta stilla och vara sysselsatt med datorn en vanlig</i>	%	<1h	7%	5%	9%	5%	6%	4%	6%	5%	Ingen	6%	none
		1h - <2h	29%	30%	40%	35%	22%	34%	33%	28%	Ingen	31%	none
		2h - <4h	40%	39%	31%	40%	52%	43%	34%	40%	Ingen	40%	none
		4h eller >	23%	26%	20%	20%	19%	18%	27%	27%	Ingen	23%	none
<i>Självskattad hälsa (OSA)</i>	MEAN	0-100	65	68	69	64	66	63	63	66	Högt	65	61,3

** Item not included in the Benchmark Calculation in COPSOQ III (Berthelsen et al 2020)

Bilaga 5: Arbetsprestation, sjukfrånvaro & virtuell sjuknärvaro

Tema på frågorna	UNIT	SCALE	Enkät distribuerad via SIQ	BYGG 1	BYGG 2	BANK	KOMMUN 1	KOMMUN 2	HANDEL 1	HANDEL 2	Total	Referens- värdet
Arbetsprestation												
<i>Arbetsmiljöns negativ påverkan på arbetsprestation</i>	Antal	Inte alls	13	11	6	2	6	29	10	19	96	none
		I mycket liten grad	69	49	15	10	34	110	67	116	470	none
		I liten grad	21	9	2	1	8	32	22	20	115	none
		Delvis	5	6	5	2	7	22	11	13	71	none
		I hög grad	12	6	6	0	2	8	9	10	53	none
<i>Hälsans negativ påverkan på arbetsprestation</i>	Antal	I mycket höggrad	4	2	0	0	1	1	2	7	17	none
		Inte alls	31	16	5	2	10	35	13	29	141	none
		I mycket liten grad	72	50	22	13	40	120	74	126	517	none
		I liten grad	11	10	4	1	4	21	14	19	84	none
		Delvis	0	3	1	1	4	19	10	7	45	none
<i>Arbetsmiljöns positiv inverkan på arbetsprestation</i>	Antal	I hög grad	11	3	2	1	4	9	9	5	44	none
		I mycket höggrad	6	2	1	1	0	1	2	3	16	none
		Inte alls	6	4	1	0	0	9	5	4	29	none
		I mycket liten grad	31	17	6	3	17	40	23	26	163	none
		I liten grad	18	13	5	3	9	20	13	16	97	none
<i>Hälsans positiv inverkan på arbetsprestation</i>	Antal	Delvis	24	15	10	3	11	54	22	23	162	none
		I hög grad	27	21	6	5	14	37	33	21	164	none
		I mycket höggrad	27	14	6	4	8	51	28	28	166	none
		Inte alls	14	7	2	2	8	17	14	11	75	none
		I mycket liten grad	44	19	7	5	18	59	26	30	208	none
<i>Sjukfrånvaro och virtuell sjuknärvaro</i>	%	Aldrig	63%	77%	69%	25%	58%	56%	67%	72%	61%	40%***
		1-15 dgr	30%	19%	29%	75%	37%	36%	25%	25%	34%	52%***
		>15 dagar	8%	5%	3%	0%	5%	8%	9%	3%	5%	7%***
<i>Virtuell sjuknärvaro</i>	%		53%	63%	50%	37%	52%	48%	53%	54%	51%	none
<i>Anledning för virtuell sjuknärvaro - Av vilken anledning har du arbetat trots att du var sjuk?</i>	%		34%	36%	17%	15%	36%	21%	22%	32%	27%	none
			6%	9%	24%	10%	13%	16%	17%	14%	14%	none
			6%	12%	10%	10%	5%	9%	11%	18%	10%	none
			3%	1%	0%	5%	2%	4%	2%	3%	3%	none
			2%	4%	0%	5%	5%	2%	0%	4%	3%	none
			2%	6%	3%	0%	5%	3%	2%	6%	3%	none
			2%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	none
			2%	0%	3%	5%	2%	2%	2%	1%	2%	none
			0%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	none
			42%	31%	35%	50%	38%	44%	42%	22%	38%	none

*** % sjukfrånvaro feb-sept 2015. 1003 intervjuer i Sverige (Eurofound, 2016).