

Missiv till projektrapporten

Den digitala arbetsplatsen – hemarbete

Digitala hjälpmedel har kommit att bli en alltmer dominerande del av alla anställda och studenters arbetsliv. De allra flesta på KTH spenderar hela, eller stora delar av, sitt arbete genom att interagera med digitala verktyg. Vår kunskap om användningen av dessa verktyg i arbetet är mycket begränsad. Vi kanske tror oss ha en god uppfattning om specifika system med dess fördelar och tillkortakommanden, men ingen studie har gjorts för att kartlägga den digitala arbetsplatsen ur ett helhetsperspektiv.

Det digitala arbetet på KTH är flexibelt till sin natur; de flesta använder en kombination av kommersiella mjukvaruprodukter tillsammans med specialutvecklade digitala stödsystem för att kunna sköta sitt arbete. Dock ligger problemen inte sällan i ett enskilt system utan i hur systemet fungerar tillsammans med andra system i kontexten av en verksamhet med arbetsorganisation, samarbetspartners, arbetsuppgifter och fysiska arbetsmiljöer som alla samverkar.

Initiativet med den digitala arbetsplatsen har för avsikt att höja KTHs kunskap om hur arbete på KTH bedrivs av lärare och forskare, administrativ personal och studenter, på campus i kontorsutrymmen, mötesrum och undervisningssalar, i hemmiljöerna, i de digitala mötesrummen och på alla andra platser där arbete utförs. Det ska studera hur arbete på KTH bedrivs på distans och i blandad närvaro samt vad KTH som organisation kan göra för att hantera förutsättningar och utveckling av de digitala miljöerna.

Initialt gjordes en avgränsning till att analysera hemarbetsmiljöerna, tanken är att detta är en första rapport av flera som systematiskt analyserar våra digitala arbetsmiljöer.

KTH gav i juni 2021 företaget MTO säkerhet i uppdrag att genom en enkätundersökning med vissa fördjupade intervjuer att kartlägga medarbetarnas syn på sin *hemarbetsmiljö*. Givet pandemisituationen är det enda rimliga redskap för att samla in denna kunskap att använda sig av en enkätstudie. Trots en rik flora av enkäter vid tillfället fann vi att det var prioriterat att samla in denna information medan KTHs personals arbetssituation fortfarande präglades av hemarbete, därför distribuerades enkäten i juni 2021 och i närtid gick flera andra enkäter ut till personalen vilket givetvis har påverkat svarsfrekvensen. Den skriftliga rapporten utgör ett underlag för att fånga medarbetarnas syn på sin hemarbetssituation under pandemin men också på förväntningar och förhoppningar inför framtiden. Detta ska givetvis balansera emot arbetsgivarens syn på hur arbetet bedrivs och hur man bäst kan genomföra sitt uppdrag.

I samband med enkäten inbjöds också personalen att sända in foton av sina digitala arbetsplatser. Dessa foton har analyserats av våra konsulter och kategoriserats i olika kategorier/personas av digitala hemanvändare. I samband med detta har vi också säkerställt att inga känsliga persondata röjs i samband med bilderna. Dessa bilder bifogas inte med rapporten utan används i samband med de verksamhetsutvecklingsdiskussioner som bedrivs på KTH.

Rapporten och bifogat material utgör ett underlag för KTHs verksamhetsutveckling och har eller kommer att diskuteras i diverse olika ledningsforum. Ytterligare databearbetning kommer att ske och ytterligare presentationer kan komma att komplettera rapporten.

För frågor och synpunkter är ni välkommen att återkomma till undertecknad.



Jan Gulliksen
Vicerektor för digitalisering
gulliksen@kth.se

Digital arbetsmiljö

Kartläggning och utvärdering av den digitala arbetsmiljön för KTHs personal vid distansarbete

Rapport juni 2021

Författare: Henrik Carlstedt

Stefan Mattsson

Emelie R gefalk

Eva-Lotta Nylén





MTO Säkerhet är ett företag som utifrån ett systemperspektiv på arbetsmiljö och säkerhet, det vill säga samspelet mellan

- Människa (M)
- Teknik (T)
- Organisation (O)

tillämpar specifik beteendevetenskaplig kunskap och metodik för att förbättra arbetsmiljö, säkerhet, hälsa och kvalitet.

Med MTO-metodik omsätts kvalificerad analys och kompetens i praktiska hanterbara lösningar som är långsiktigt hållbara och ger mervärde i verksamheten.

För mer information se vår hemsida www.mto.se

Sammanfattning

Syftet med undersökningen var att få en generell bild av den digitala arbetsmiljön och hur det är att arbeta på distans som anställd på KTH. Undersökningen har genomförts som en del av ett verksamhetsutvecklingsprojekt för att skapa en kunskapsbank inför beslut hur KTH ska arrangera arbetet framöver, samt vilka potentiella förändringar som krävs för att skapa ett modernt och hållbart arbetssätt som främjar en god arbetsmiljö och trivsel för anställda på KTH. Studien är initierad och finansierad av KTH men genomfördes av MTO Säkerhet AB. Enkäten skickades till alla anställda på KTH och var möjlig att besvara mellan den 10 juni och 2 juli 2021.

Utifrån svaren i enkäten är det tydligt att upplevelsen av att arbeta på distans skiljer sig åt mellan deltagarna utifrån en rad faktorer. De som generellt är mest nöjda med att arbeta på distans är gruppen kvinnor som i störst utsträckning verkar uppskatta fördelarna med att arbeta på distans. Kvinnor är över lag mer positivt inställda än män, oavsett vilket område som studeras. Den grupp som i lägst grad uppskattar att arbeta på distans är deltagare som är 30 år eller yngre. Det är också den gruppen som generellt anger att de i lägst grad har en god hälsa samt att de har mest hälsorelaterade besvär som smärta, känsla av ensamhet, nedstämdhet och stress. Det är också den gruppen som i lägst utsträckning motionerar. Vidare tillhör de också de som i lägst utsträckning anger att de kan utföra sitt arbete på ett bra sätt när de arbetar på distans samt att de i lägst utsträckning anger att de kan påverka sin arbetssituation och att de saknar tydlighet i vad som förväntas av dem.

Enligt deltagarna i enkäten är de största fördelarna med att arbeta på distans en ökad flexibilitet, mer tid över till annat, bättre möjlighet att arbeta ostört och att slippa pendla till och från arbetsplatsen.

De största nackdelarna med att arbeta på distans var utebliven social kontakt, isolering/känsla av ensamhet, mindre kreativitet, svårare att dra gränsen mellan arbete och privatliv och bristande ergonomi.

Sett till omfattningen som de anställda på KTH vill arbeta på distans framöver skiljer det sig mellan de olika grupperna som deltog i enkäten. De flesta svarar att de i någon utsträckning vill arbeta på distans framöver, men de flesta anger 1–2 dagar per vecka (30,7%) eller 2-3 dagar per vecka (33,4%) som en önskvärd omfattning. Det är 10,4% som endast vill arbeta på plats på KTH framöver.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	6
2	Metod.....	7
2.1.1	Datainsamlingsprocedur och urval	7
2.1.2	Enkätinnehåll	8
2.1.3	Databearbetning	8
2.1.4	Etiska överväganden	9
3	Resultat	10
3.1.1	Digitalt samarbete och digitala mötesplatser	10
3.1.2	Produktivitet	40
3.1.3	Hälsa och välmående	56
3.1.4	IT-relaterade aspekter av arbete på distans	89
3.1.5	Fysiska aspekter av att arbeta på distans	91
3.1.6	Sociala och organisatoriska aspekter av att arbeta på distans	101
3.1.7	Framtiden.....	129
4	Diskussion.....	137
4.1.1	Metod	137
4.1.2	Digitalt samarbete och digitala mötesplatser	137
4.1.3	Produktivitet	139
4.1.4	Hälsa och välmående	140
4.1.5	Tekniska aspekter av arbete på distans	141
4.1.6	Fysiska aspekter av att arbeta på distans	141
4.1.7	Sociala och organisatoriska aspekter av att arbeta på distans	142
4.1.8	Framtiden.....	144
	Referenser	145
	Bilaga 1.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

1 Inledning

Sedan distansarbete rekommenderas i Sverige, och stora delar av övriga världen, i mars 2020 har arbetstagare, arbetsgivare och olika organisationer i samhället tvingats till stora förändringar som har gjort att utvecklingen mot ett mer digitalt arbetsliv har accelererat. Förändringen var tvungen att ske snabbt och innebar stora utmaningar. En viktig del som fick ökad uppmärksamhet i samband med att fler började arbeta på distans var hur arbetsmiljön påverkas av att arbetstagare med kort framförhållning blev tvungna att arbeta utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Den digitala utvecklingen har skapat möjligheter för både arbetsgivare och arbetstagare, men det är ibland en besvärlig uppgift att förutse vad de nya arbetssätten får för konsekvenser för olika grupper. Det är också svårt att förutsäga effekterna av att allt fler arbetar på distans i ett längre perspektiv och vad det får för följder för verksamheten i stort. Ofta kan samma faktor få både positiva och negativa följder beroende på vilken arbetsuppgift som ska utföras och vilka förutsättningar som finns att utföra dem. Det kommer att ställas höga krav på god förståelse och kunskap om digitaliseringens inverkan på den framtida arbetsplatsen och hur den påverkar arbetsmiljön.

Syftet den aktuella enkätstudien är att få en allmän bild av den digitala arbetsmiljön och hur det är att arbeta på distans som anställd på KTH. Tanken med undersökningen är också att skapa en kunskapsbank inför beslut hur KTH ska arrangera arbetet framöver och vilka potentiella förändringar som krävs.

Enkätstudien avser undersöka följande frågeställningar

- Hur upplever anställda på KTH digitalt distansarbete och digitala mötesplatser?
- Vad utgör ett framtida modernt och hållbart arbetssätt som främjar en god arbetsmiljö och trivsel för anställda på KTH.

Distansarbete som forskningsområde är relativt nytt och resultaten är ibland spretiga. De rapporter och publikationer som bedömts vara relevanta är listade som referenser och dessa har även använts vid framtagande av enkäten som skickades ut till KTH:s personal samt vid analys av inkomna svar. Enkäten baserades även på MTO Säkerhets tidigare erfarenhet av arbetsmiljö, såväl fysisk som psykosocial, samt utformning av enkäter och studier inom området.

2 Metod

Studien genomfördes som en del av ett verksamhetsutvecklingsprojekt på KTH för att undersöka den digitala arbetsmiljön med fokus på digitalt samarbete och digitala mötesplatser.

2.1.1 Datainsamlingsprocedur och urval

Enkäten skickades ut elektroniskt genom mejl den 10 juni och administrerades i enkätverktyget Survey & Report från Artologik. Deltagarna fick ett mejl med länken till enkäten med information om bakgrunden och syftet med studien. De fick även information om de deltog anonymt, att svaren hanterades konfidentiellt, att det inte kommer vara möjligt att identifiera enskilda individers svar och att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande. Deltagarna kunde välja mellan att besvara enkäten på svenska eller engelska. Enkäten var öppen cirka tre veckor mellan den 10 juni och 2 juli 2021. Initialt var den öppen till 24 juni men förlängdes till 2 juli för att möjliggöra en ökad svarsfrekvens. Det skickades två påminnelser till de som inte svarat på enkäten. Den första påminnelsen skickades den 21 juni och den andra skickades den 28 juni.

I samband med enkätutskicket ombads deltagaren att ladda upp en bild på sin arbetsplats där de utför sitt arbete på distans. Bilden laddades upp med hjälp av tjänsten box. I samband med bilduppladdningen informerades deltagaren om att det var frivilligt att ladda upp bilden, men att man genom att ladda upp bilden godkände att bilden skulle kunna komma att användas för presentation av studien internt på KTH. Deltagaren ombads även att tillhandahålla sin mejladress i ett fält för att möjliggöra ytterligare frågor kring den inskickade bilden. Den uppladdade bilden gick inte att koppla till deltagarens svar i enkäten.

Urvalet bestod av samtliga anställda (4434) på KTH. Totalt besvarade 1353 deltagare enkäten. Av deltagarna var det 189 deltagare (14,0%) som angav att de huvudsakligen har arbetat på KTH under de senaste 12 månaderna varför de har behandlades som bortfall. Sett till variabeln kön har den behandlats utifrån två värden (1=kvinnor, 2=män). De 5 deltagare som angav icke-binärt kön (0,04%) och de 29 deltagare som inte ville ange kön (2,6%) har även de hanterats som bortfall. Slutligen ingick 1134 deltagare i studien. Deltagarna bestod av 606 kvinnor ($M=44,6$, $s=10,6$) och 528 män ($M=42,6$, $s=11,8$).

Kommentar till urval och hantering av bortfall

Deltagare som har uppgett icke-binärt kön eller inte har velat ange kön har hanterats som bortfall då de utgör en för liten grupp i relation till kvinnor och män. Hanteringen har skett utifrån statistiska överväganden.

Gruppen av deltagare som uppgav icke-binärt kön är så pass liten att det eventuellt skulle gå att identifiera de deltagarna. Det bedömdes som olämpligt att behandla de som uppgett icke-binärt kön och de som inte har uppgett kön som en homogen grupp, då vi inte kan anta att så är fallet. Det bedömdes även som olämpligt att hantera den gruppen som "övriga", då vi vet att åtminstone 5 personer (15%) av de 34 hade uppgett icke-binärt kön och vi inte visste något om övriga personer i gruppen.

Vi visste inte på förhand hur stor respektive grupp skulle bli, varför vi inkluderade de svarsalternativen. Det bedömdes som exkluderande och diskriminerande att på förhand besluta att inte låta de grupperna delta i enkäten.

Tilläggsarbete

Deltagarna vid analyserna av Kompetensområde, Skola, Befattning samt Kärnkompetens har utgjorts av de anställda som har angett att de huvudsakligen har arbetat på distans under de senaste 12 månaderna. Ingen deltagare har uteslutits på grund av uppgivet kön, dock kan deltagare som angett icke-binärt kön eller inte har velat ange kön uteslutits då de uppgett att de inte har arbetat på distans. En (1) deltagare har uteslutits på grund av att den ensam utgjorde Kärnkompetens inom GVS. Totalt ingick 1163 deltagare i de analyserna.

2.1.2 Enkätinnehåll

Enkäten (se bilaga 1) utgjordes av frågor och påståenden som deltagarna fick besvara eller ta ställning till rörande sju områden; *digitala möten och digitalt samarbete, produktivitet, hälsa och välmående, tekniska aspekter av arbete på distans, fysiska aspekter av arbete på distans, sociala och organisatoriska aspekter av arbete på distans samt framtiden*. Områdena valdes ut utifrån befintlig forskning på området och i samråd med ansvarig på KTH. Därefter utformades påståenden och frågor för att studera de olika områdena. Som svarsalternativ användes främst en femgradig Likertskala och därutöver ingick även en- och flervälsfrågor. Det fanns även möjlighet att komplettera svaren på påståendena med fritext i kommentarsfält i anslutning till påståendena. Påståendena var formulerade så att deltagaren skulle ange om de "instämmer helt" eller "instämmer inte alls" och "mycket sällan" eller "mycket ofta". Påståendena var i så hög grad som möjligt, med undantag för fyra påståenden kring hälsa, positivt formulerade för att undvika risken för missförstånd eller tolkningar på grund av mix av positiva och negativa formuleringar.

Innan enkäten skickades ut till samtliga deltagare genomfördes en pilotstudie. Enkäten skickades till tio personer som var anställda på KTH för att undersöka hur lång tid enkäten tog att besvara samt hur de uppfattade frågornas utformning och komposition. Pilotstudien av enkäten gjordes med ett separat frågeformulär om ca tio frågor som skickades genom mejl till deltagarna under pilotstudien. Utifrån resultatet på pilotstudien togs de frågor och påståenden bort som i hög grad korrelerade med andra frågor. Resultatet från pilotstudien innebar att antalet frågor minskade från 84 till 66.

I enkäten har begreppet *arbete på distans* definierats som den arbetsplats där arbetet har ägt rum när det inte har skett på den ordinarie fysiska arbetsplatsen på KTH. Det finns skäl att tro att de flesta av deltagarna har arbetat från sitt hem, men begreppet *arbete på distans* valdes för att inkludera flera alternativ och för att minska behovet av förtydligande förklaringar i enkäten.

2.1.3 Databearbetning

De statistiska metoder som använts för att bearbeta data är t-test och variansanalyser (ANOVA).

2.1.4 Etiska överväganden

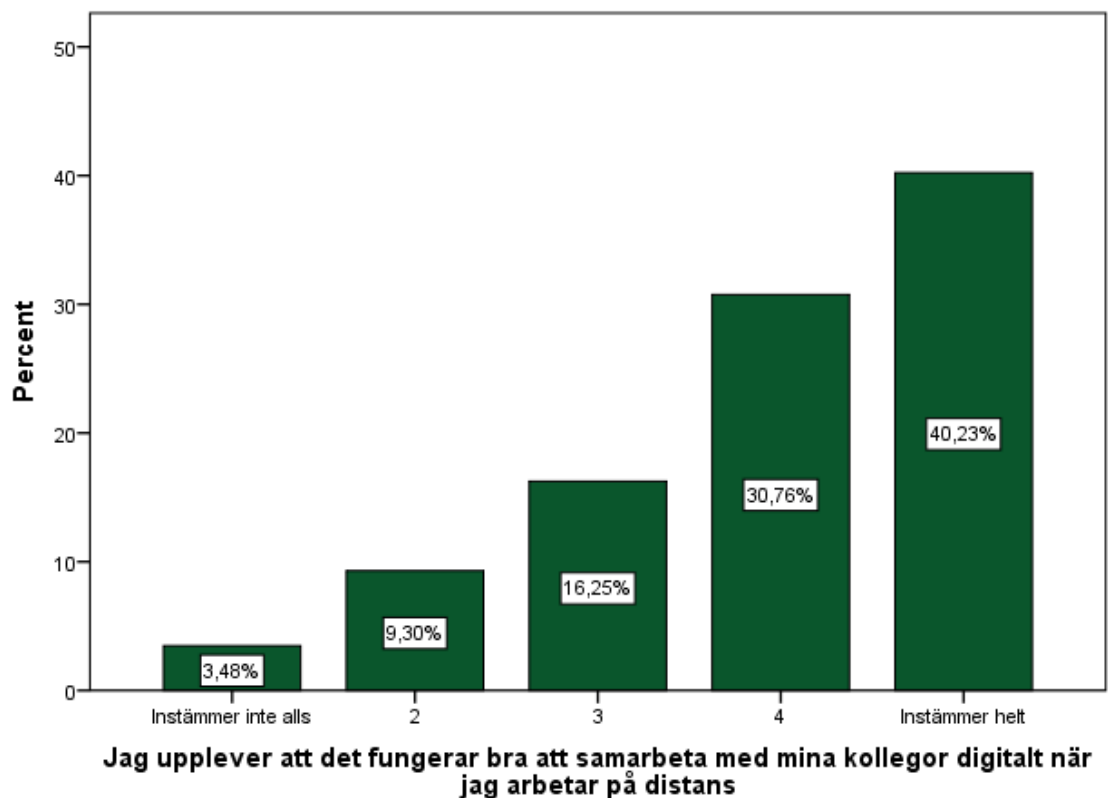
Då studien avsåg att undersöka den digitala arbetsmiljön som en del av ett verksamhetsutvecklingsprojekt internt på KTH bedömdes att ingen etisk prövning var nödvändig.

Personuppgifter har behandlats konfidentiellt genom avidentifiering och användandet av unika ID-nummer. Samtliga i urvalet har fått följande information skriftligt i samband med att enkäten skickades ut: syftet och planen med studien, metoden för datainsamlingsproceduren, hur projektet hanterar personuppgifter/sekretesskrav, att deltagandet är frivilligt, enkäten är anonym, att svaren behandlas konfidentiellt, att det inte kommer vara möjligt att identifiera enskilda svar samt att samtycke att ingå i studien först sker i samband med besvarandet av enkäten och att de när som helst hade möjlighet att avbryta sitt deltagande i studien.

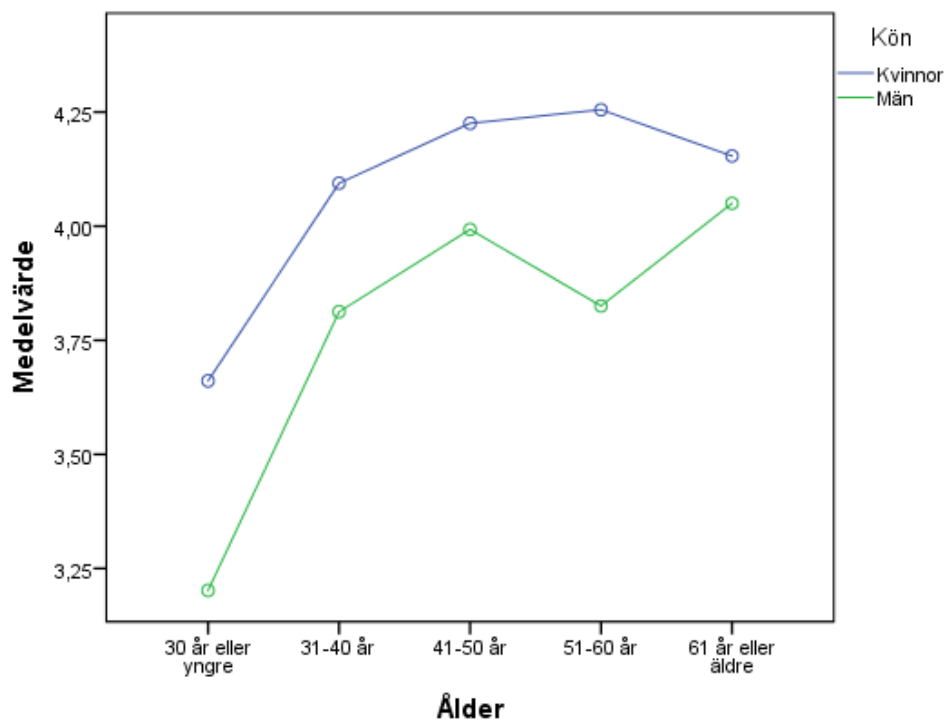
3 Resultat

3.1.1 Digitalt samarbete och digitala mötesplatser

Det är lite fler än två tredjedelar (71,0 %) som rapporterade att samarbetet med kollegor och samarbetspartners fungerar bra när de arbetar på distans. Generellt var kvinnor i högre utsträckning än männen nöjda med hur samarbetet med kollegor och samarbetspartners när det arbetar på distans ($p<0,05$). Den grupp som skiljer sig från övriga och som i lägst utsträckning instämde i påståendet var deltagare under 30 år, där gruppen män i lägst grad ansåg att samarbetet fungerar när de arbetar på distans ($p<0,05$), se figur 1. En liknande bild framträder om man i stället studerar anställningstidens inverkan. De som har arbetat kortare tid än 1 år är de som i lägst utsträckning instämde med påståendet och även här var det männen som i lägst grad instämde i att samarbetet fungerar ($p<0,05$), se figur 2.

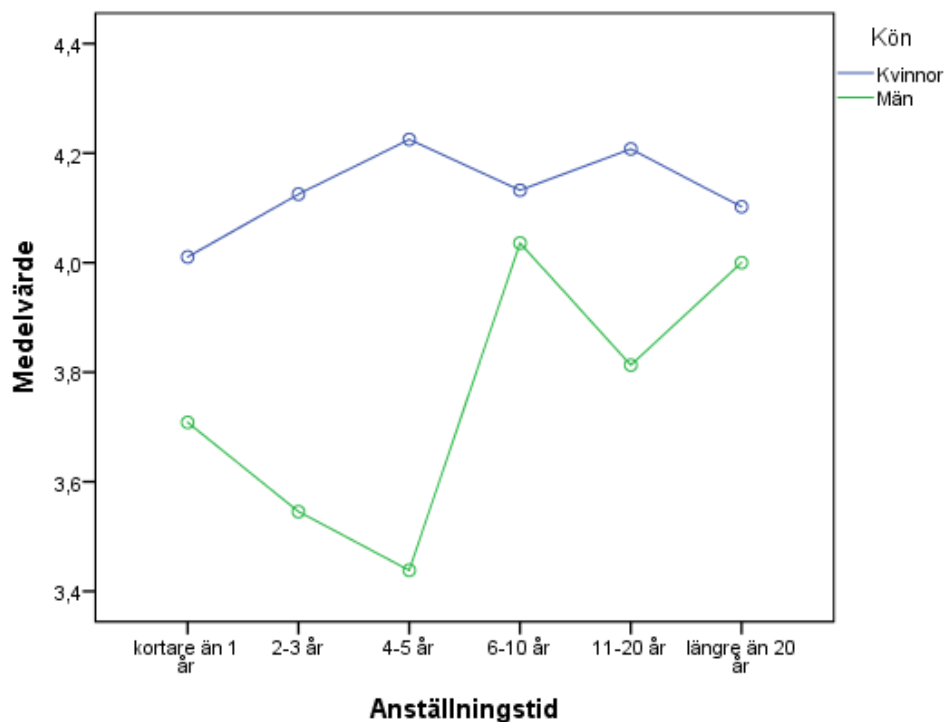


Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans



Figur 1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=590) och män (n=513) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=298), 41-50 år (n=311), 51-60 år (n=252) och 61 år eller äldre (n=79).

Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans



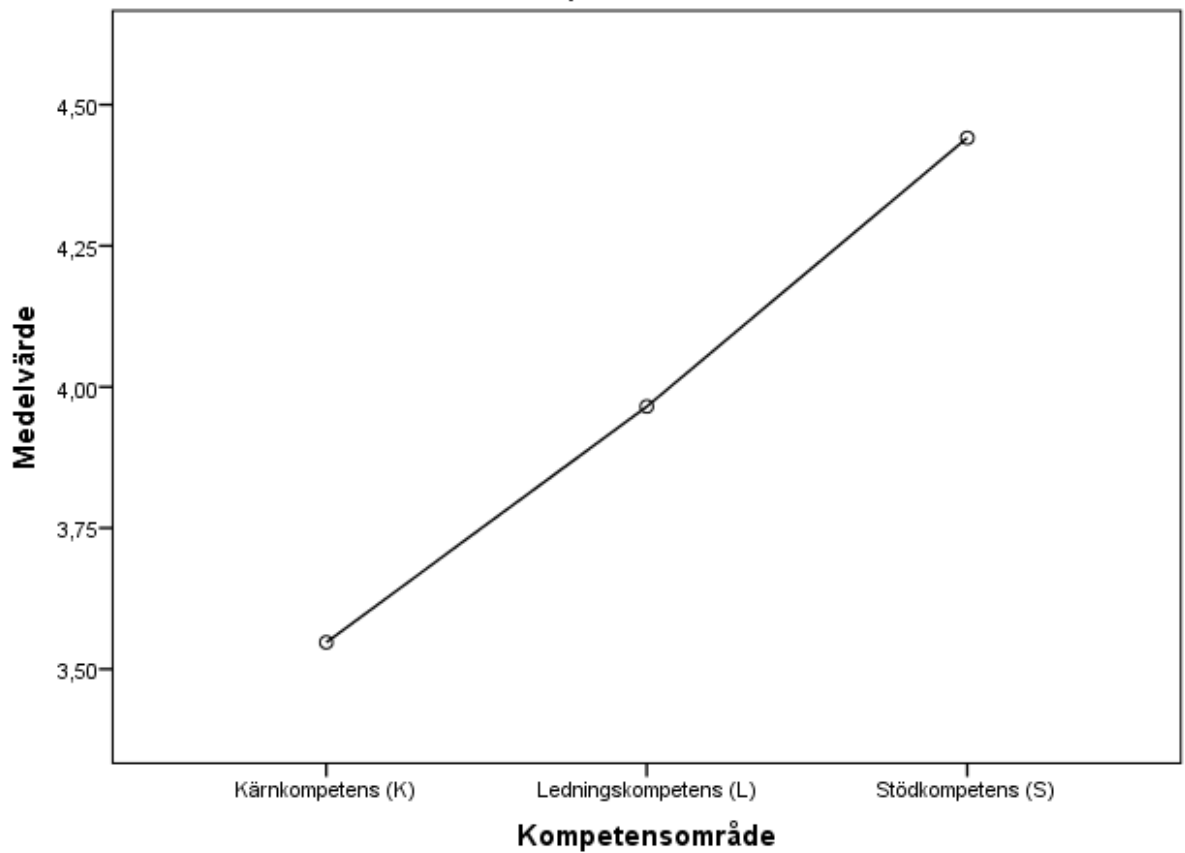
Figur 2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=587) och män (n=516) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=235), 4-5 år (n=153), 6-10 år (n=205), 11-20 år (n=213) och längre än 20 år (n=130).

Det fanns en skillnad mellan de tre kompetensområdena ($p < 0,05$), där de deltagare som arbetade inom Stödkompetens var mest nöjda med samarbetet med kollegorna, följt av de med ledningskompetens, medan de som arbetade inom kärnkompetens i lägst grad instämde i påståendet, se figur 2.1. Skillnaden mellan kompetensområden kvarstod om man inkluderade GVS eller Skola, men det fanns ingen skillnad hur deltagarna svarade på påståendet utifrån om de tillhörde GVS eller skola, se figur 2.2.

I analysen mellan GVS/Skola och Chef/Annan befattning fanns det ingen skillnad mellan hur chefer och deltagare med annan befattning instämde i påståendet, men det fanns en skillnad mellan GVS och Skola, där deltagare på GVS i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 2.

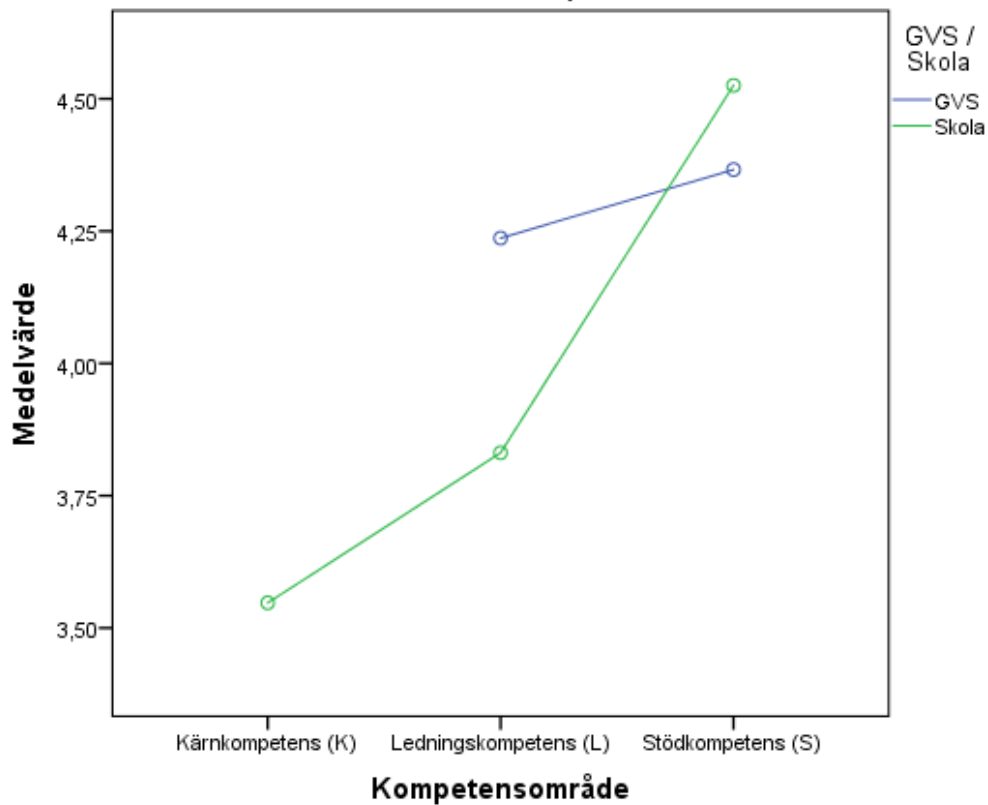
Det fanns en skillnad mellan hur doktorander och övriga deltagare med kärnkompetens besvarade påståendet, där doktorander i lägre grad instämde i påståendet ($t = -4,894$, $p < 0,05$).

Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans



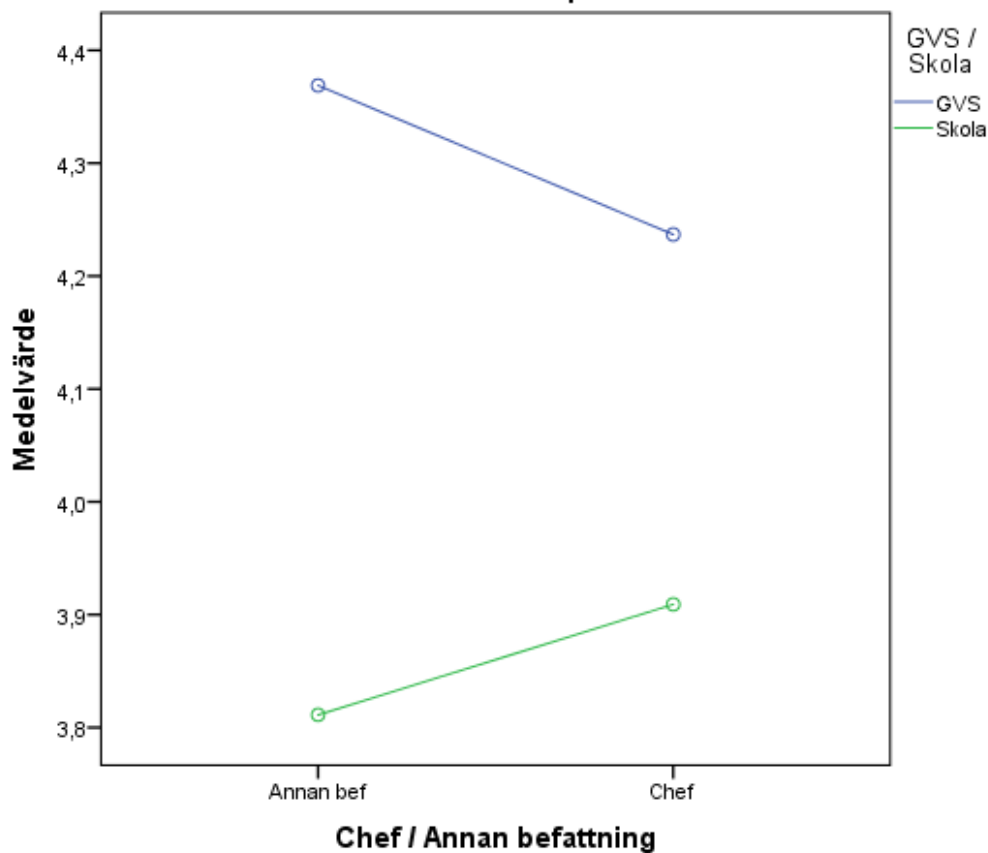
Figur 2.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "jag tycker att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=570), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460).

Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans



Figur 2.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”jag tycker att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor när jag arbetar på distans” GVS (n=281) och övriga skolor (n=862) och Kärnkompetens (n=568), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460).

Jag upplever att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor digitalt när jag arbetar på distans

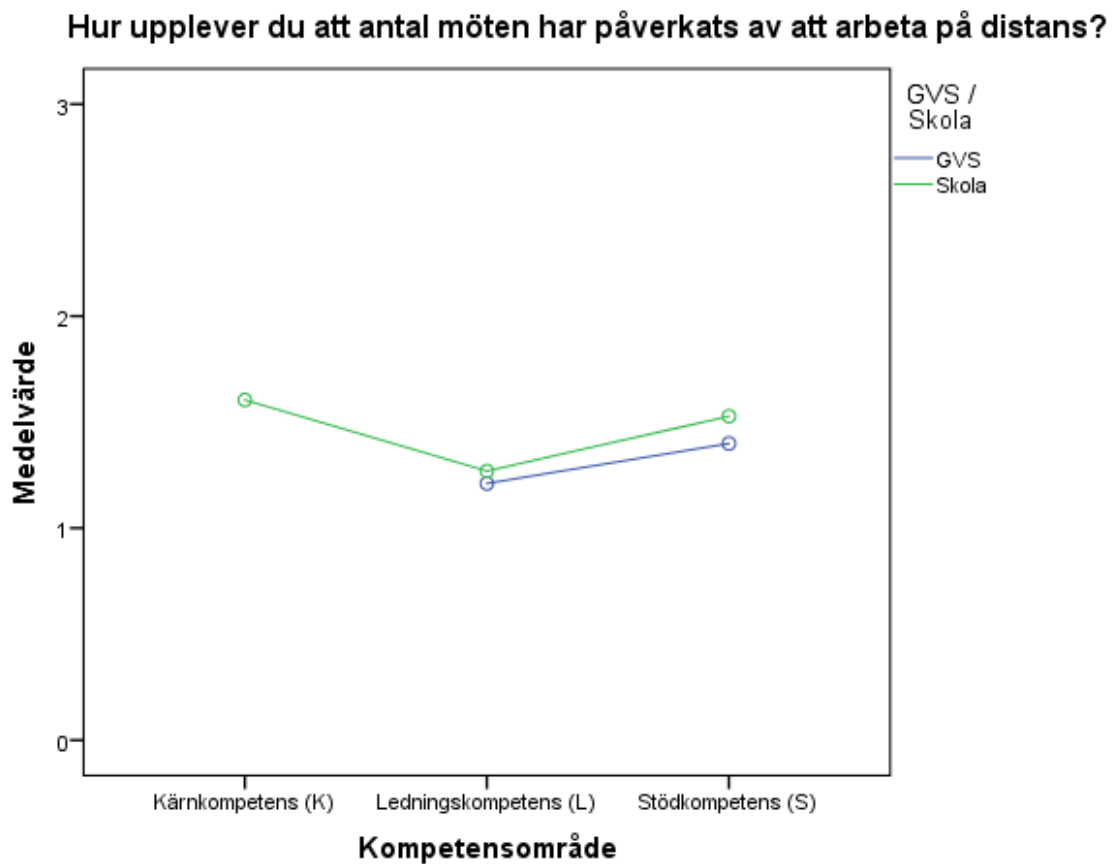


Figur 2.3. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "jag tycker att det fungerar bra att samarbeta med mina kollegor när jag arbetar på distans" GVS (n=281) och övriga skolor (n=861) och Anna befattning (n=1027) och chef (n=115).

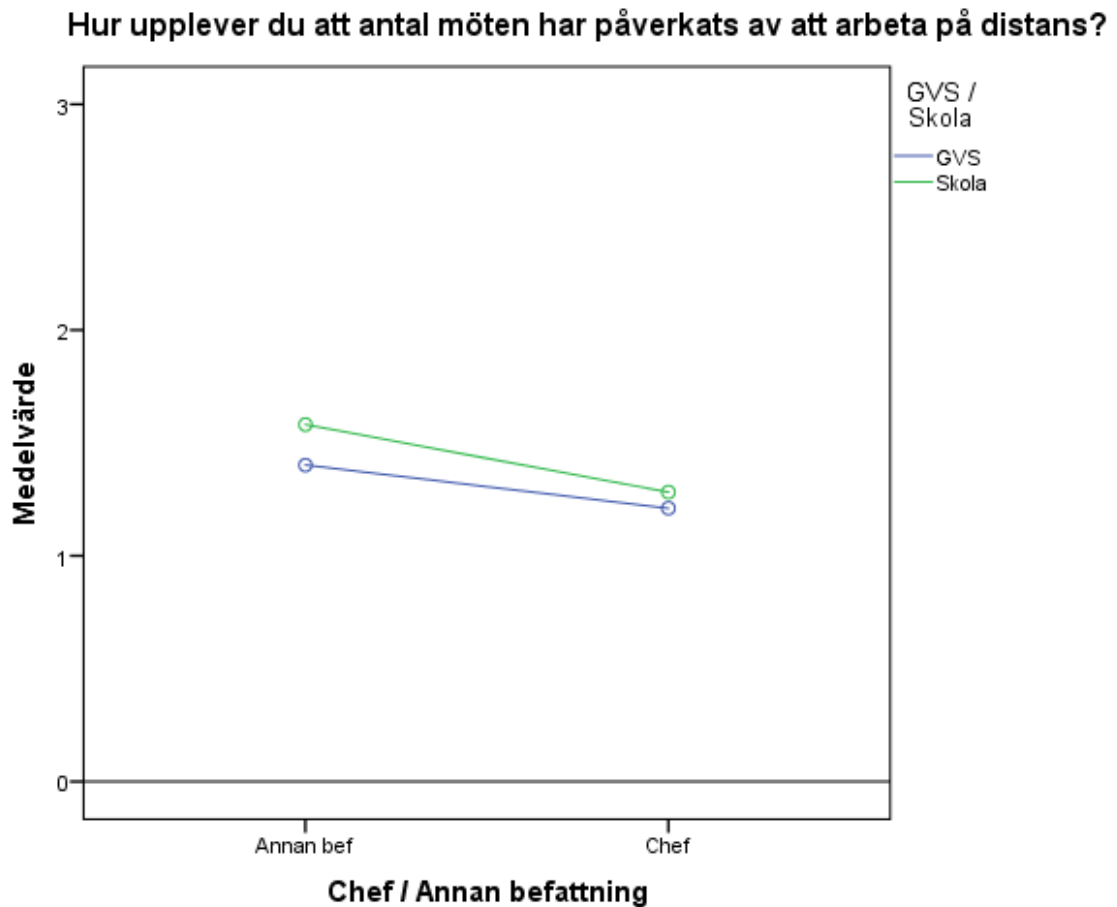
Digitala möten har blivit en större del av vardagen under perioden av arbete på distans och 56,4% av deltagarna svarade att antalet möten har ökat, medan 33,8% uppgav att antal möten var detsamma. Det var 8,2% som ansåg att antalet möten minskat. Det var de yngre deltagarna under 30 som i störst utsträckning ansåg att antalet möten ökat ($p<0,05$). Sett till längden på möten var det 18,7% som ansåg att möten blivit längre, 45,4% ansåg att möten tog lika lång tid som tidigare och 33,8% som ansåg att möten tog kortare tid när de genomfördes digitalt. Det var de äldre deltagarna som i högst utsträckning svarade att mötestiden ökat ($p<0,05$). Flera kommentarer indikerade att antalet möten ökat då de spontana samtal som vanligtvis uppstår när kollegor är på samma plats, inte längre sker, utan att de har behövt ersättas av digitala möten som ofta behöver schemaläggas.

Det fanns en skillnad mellan hur deltagarna upplevt hur antalet möten har påverkats av att arbete på distans utifrån kompetensområde ($p<0,05$). Deltagare med ledningskompetens instämde i högst grad och deltagare med stödkompetens instämde i högre grad än deltagare med kärnkompetens. Det var ingen skillnad mellan hur deltagarna upplevde hur antalet möten har påverkats mellan om man arbetade på GVS eller på Skola ($p<0,05$), se figur 2.4. Det fanns en skillnad mellan hur chefer och deltagare med annan befattning upplevde antal möten, där

chefer upplevde att antal möten har ökat i större utsträckning ($\alpha < 0,05$) men det fanns ingen skillnad mellan chefer och deltagare med annan befattning utifrån om de arbetar på GVS eller på skola, se figur 2.5.

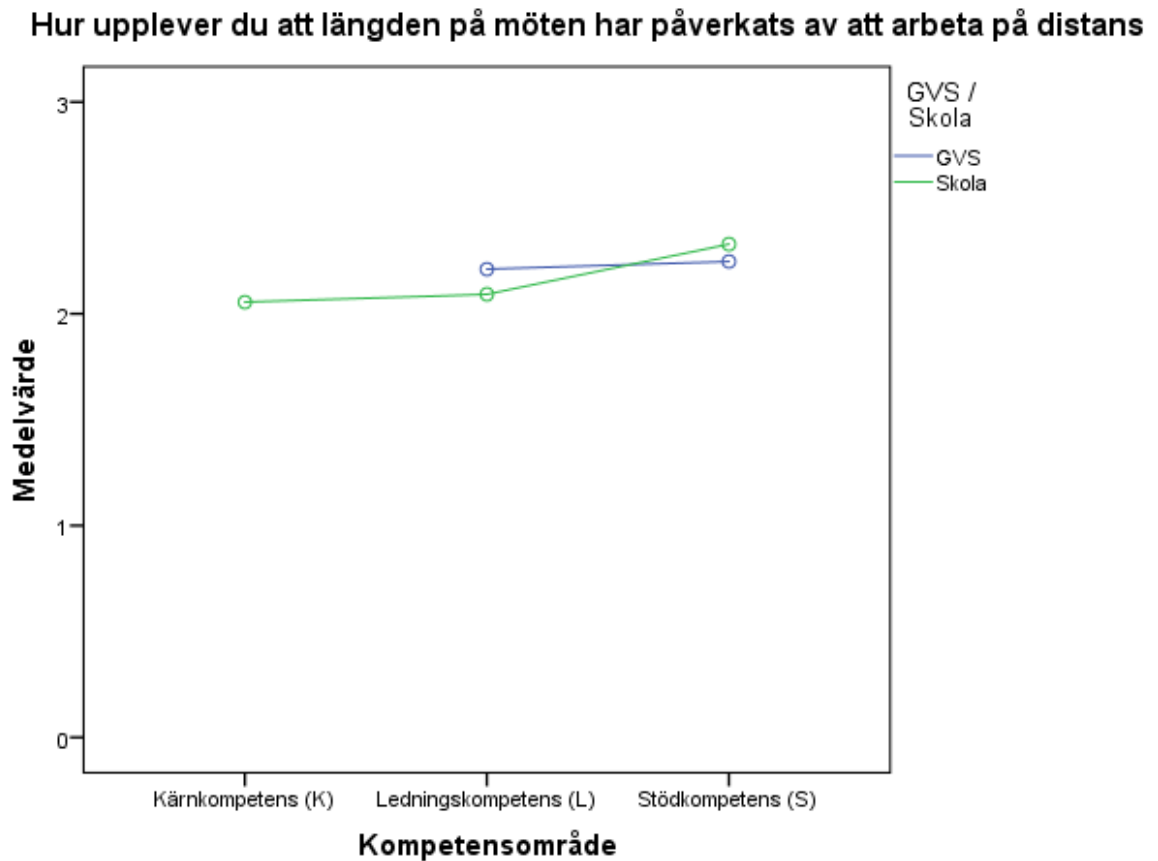


Figur 2.4. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "hur upplever du att antal möten har påverkats av att arbeta på distans" mellan Kärnkompetens (n=566), Ledningskompetens (n=116) samt Stödkompetens (n=459) och GVS (n=281) och Skola (n=860). Svarsskalan var 1=fler möten, 2= ingen skillnad och 3= färre möten.

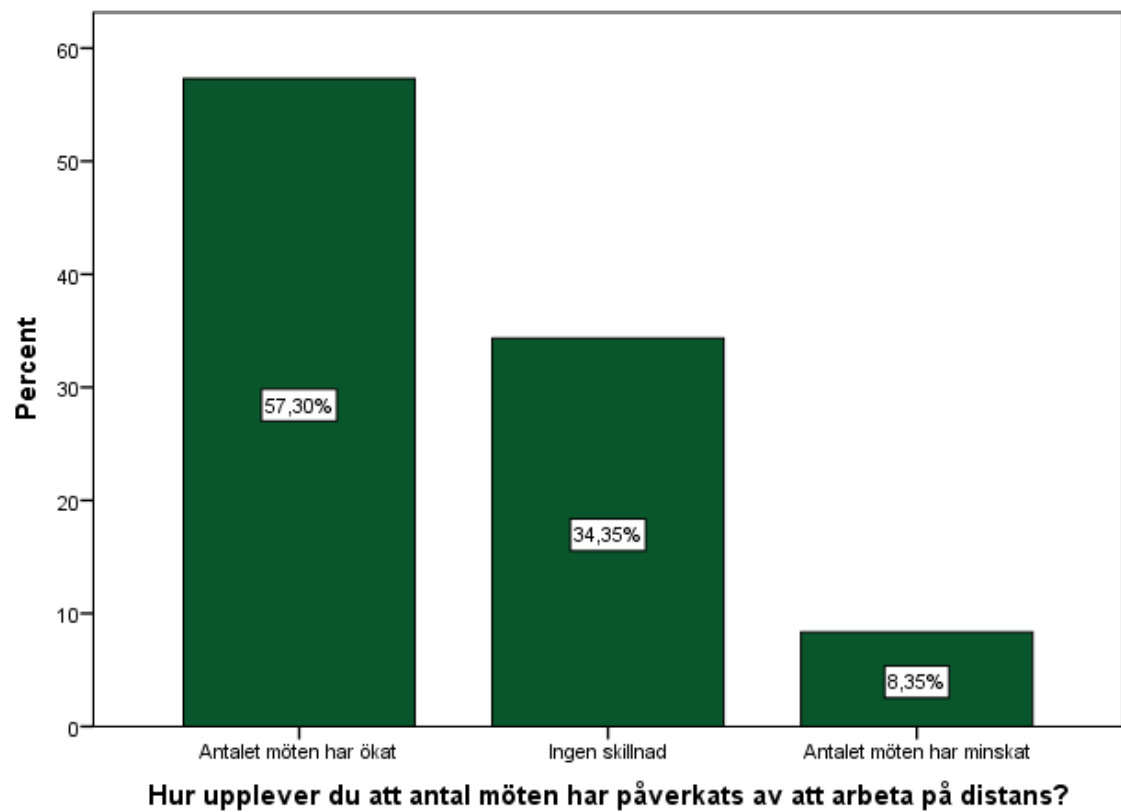


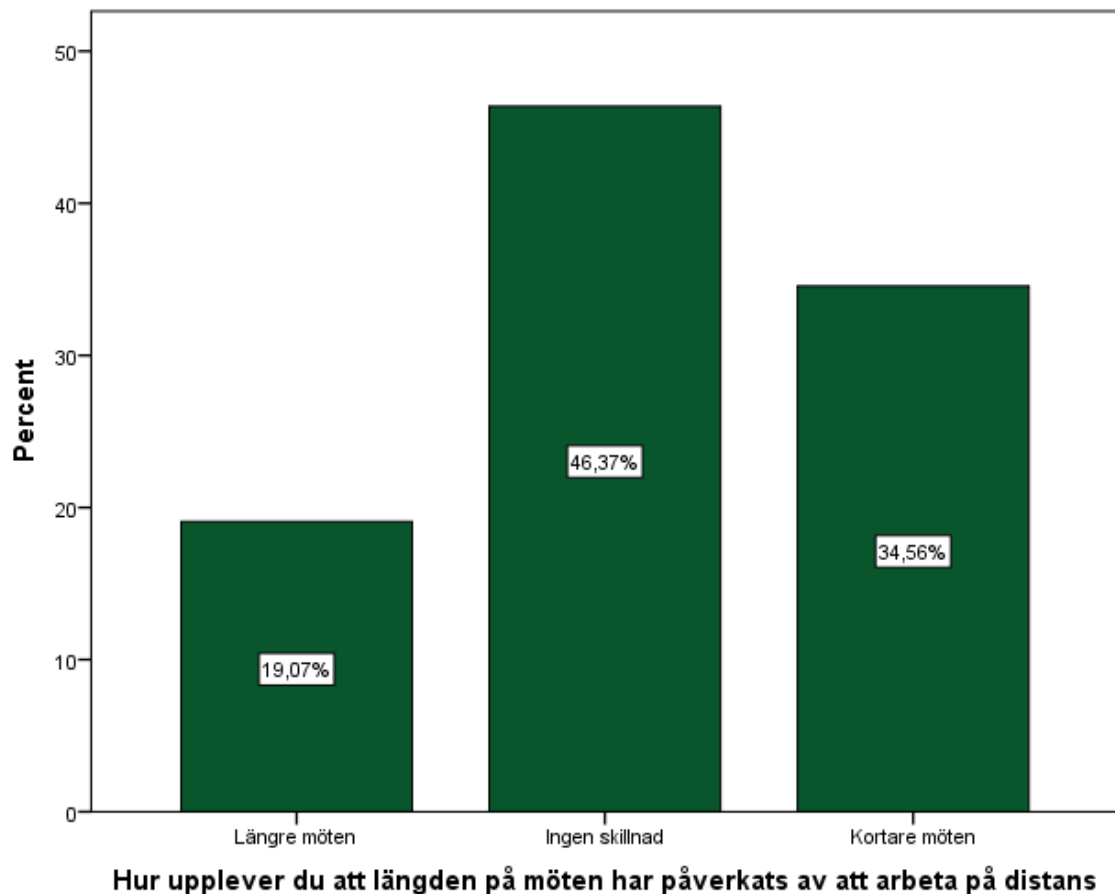
Figur 2.5. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "hur upplever du att antal möten har påverkats av att arbeta på distans" mellan Annan befattning (n=1024) och chef (n=116) och GVS (n=281) och Skola (n=859). Svarsskalan var 1=fler möten, 2= ingen skillnad och 3= färre möten.

Det fanns en skillnad utifrån kompetensområde mellan deltagare som arbetade inom stödkompetens och kärnkompetens ($p < 0,05$), se figur 2.6. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagaren arbetade på GVS eller skola ($p > 0,05$), eller om deltagaren arbetade som chef eller i annan befattning ($p > 0,05$).

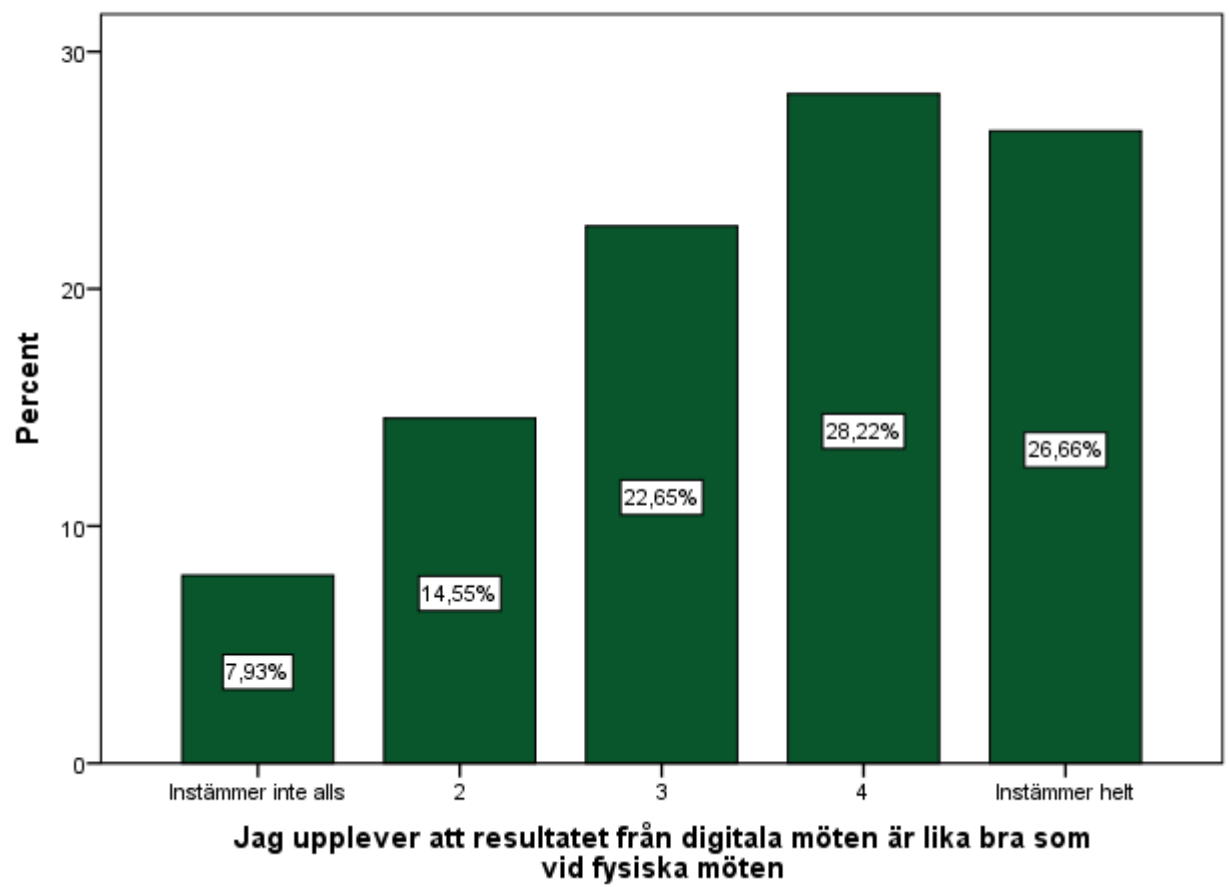


Figur 2.6. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "hur upplever du att längden på möten har påverkats av att arbeta på distans" mellan Kärnkompetens (n=565), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=455) och GVS (n=277) och Skola (=857). Svarsskalan var 1=längre möten, 2=ingen skillnad och 3=kortare möten.

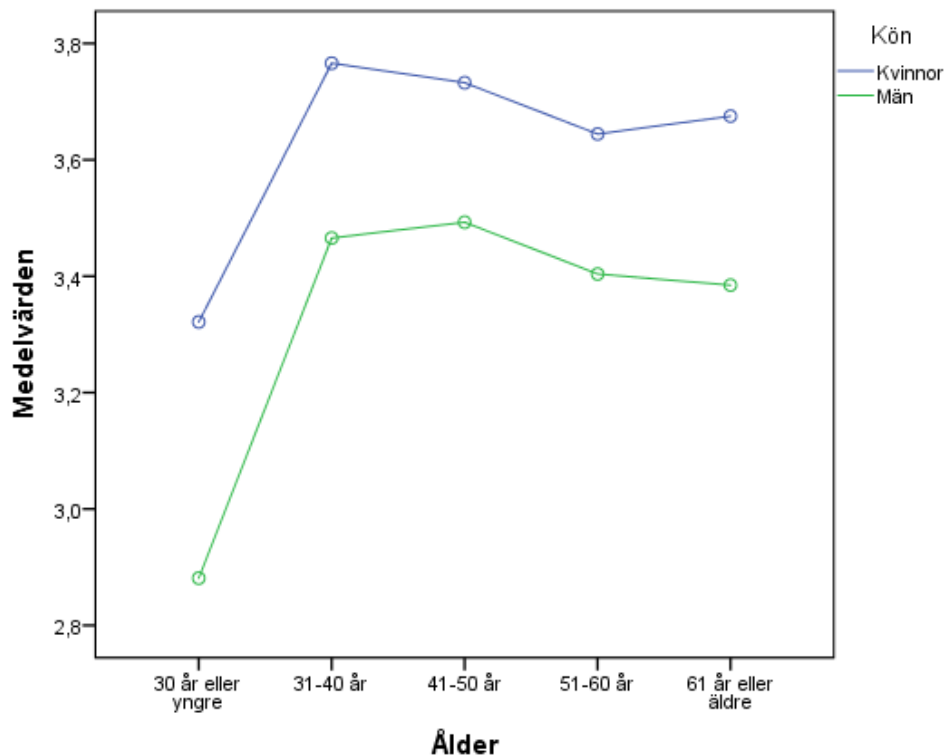




En majoritet (54,9 %) som svarade att resultatet från digitala möten var lika bra som vid fysiska möten medan det var 22,5% som inte instämde. Kvinnor instämde i högre grad än män i påståendet ($p < 0,05$). De deltagare som i lägst grad instämde i påstående var deltagarna under 30 år, där männen var de som i lägst grad ansåg att resultatet från ett digitalt möte är lika bra som ett fysiskt möte ($p < 0,05$), se figur 3. Kommentarererna till påståendet indikerade att upplevelsen av digitala möten till viss del beror på vilken typ av möte det handlade om. Flera deltagare menade att digitala möten blir effektivare och att det leder till ett större fokus samt att fler kommer till tals, samtidigt som andra menar att det är mindre effektiva och att det är svårare att påverka innehåll och utfall av mötet. Det var flera personer som uppgav att digitala möten främst lämpar sig för att sprida information och att de är sämre för att fatta beslut och för möten av mer kreativ karaktär.



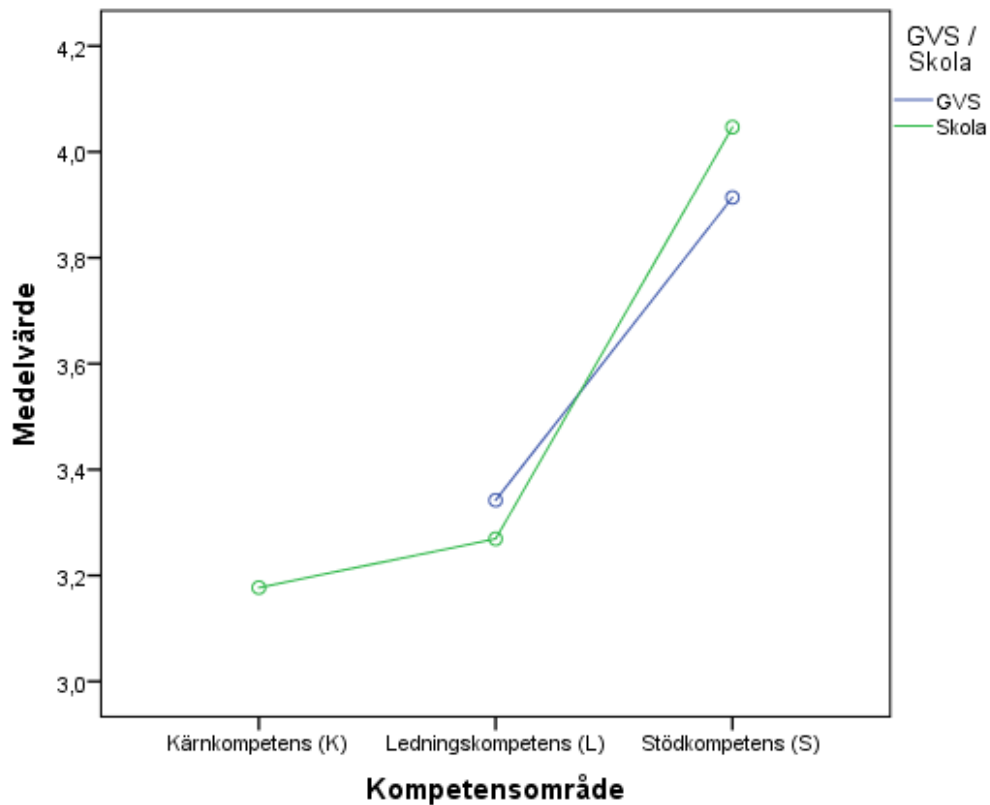
Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som vid fysiska möten



Figur 3. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som vid fysiska möten" mellan kvinnor (n=588) och män (n=513) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=157), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=253) och 61 år eller äldre (n=79).

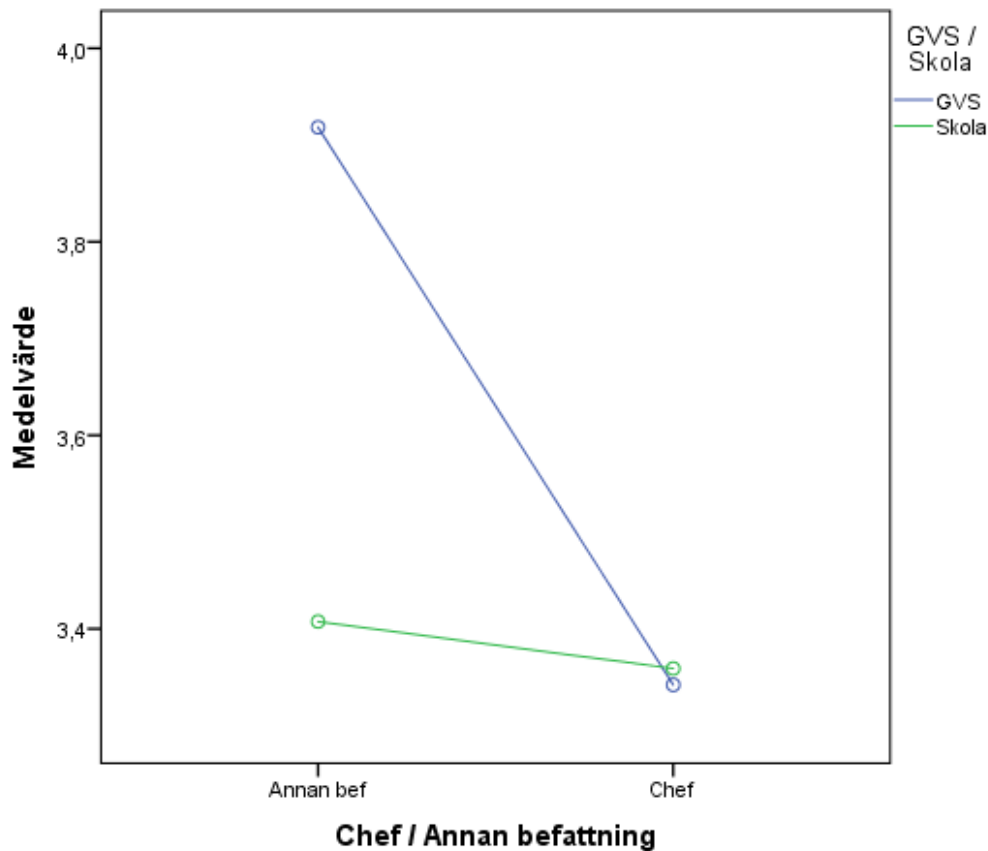
Det fanns en skillnad mellan hur deltagare med Kärnkompetens och Ledningskompetens upplever resultatet från digitala möten jämfört med deltagare med Stödkompetens ($p < 0,05$), där personer med Stödkompetens i större utsträckning instämde i påståendet att resultatet var lika bra som vid fysiska möten än de båda andra grupperna. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagaren tillhör GVS eller Skola ($p > 0,05$), se figur 3.1. Det fanns en skillnad utifrån befattning, där de personer som har en annan befattning än chef i högre utsträckning instämmer i påståendet ($p < 0,05$). Det fanns också en interaktionseffekt ($p < 0,05$), se figur 3.2.

Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som från fysiska möten



Figur 3.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som vid fysiska möten" mellan Kärnkompetens (n=565), Ledningskompetens (n=116) samt Stödkompetens (n=458) och GVS (n=282) och Skola (=857).

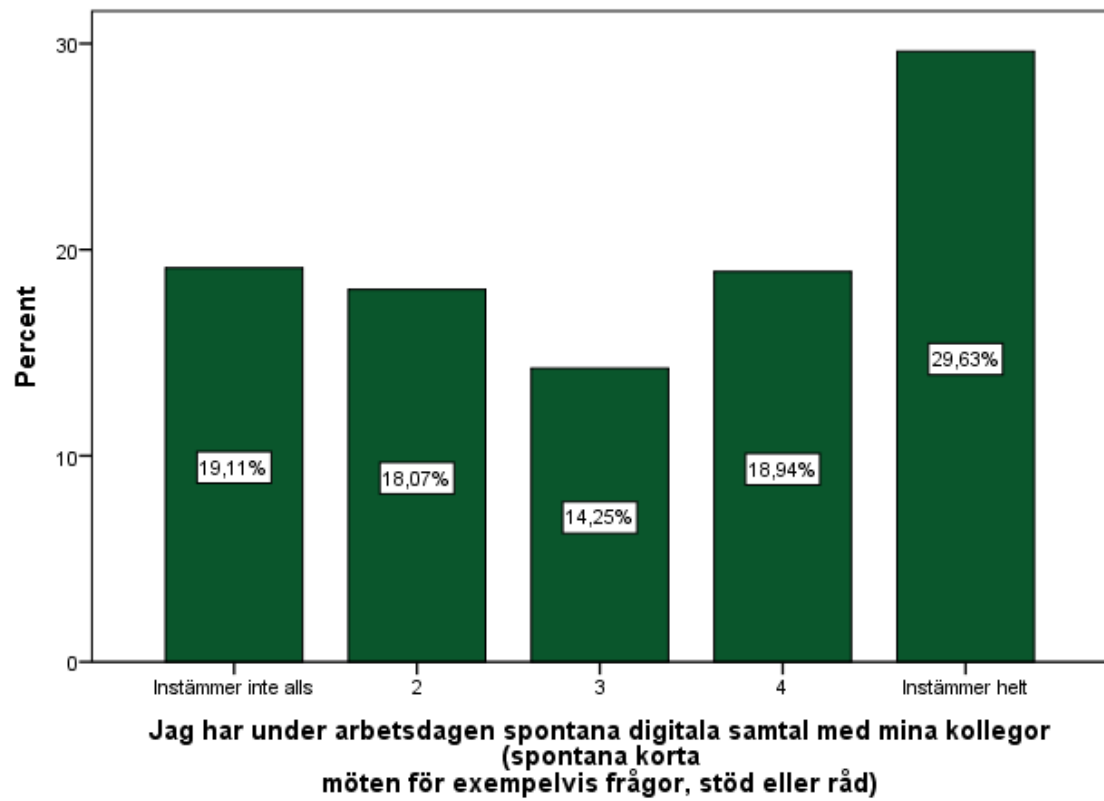
Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som från fysiska möten

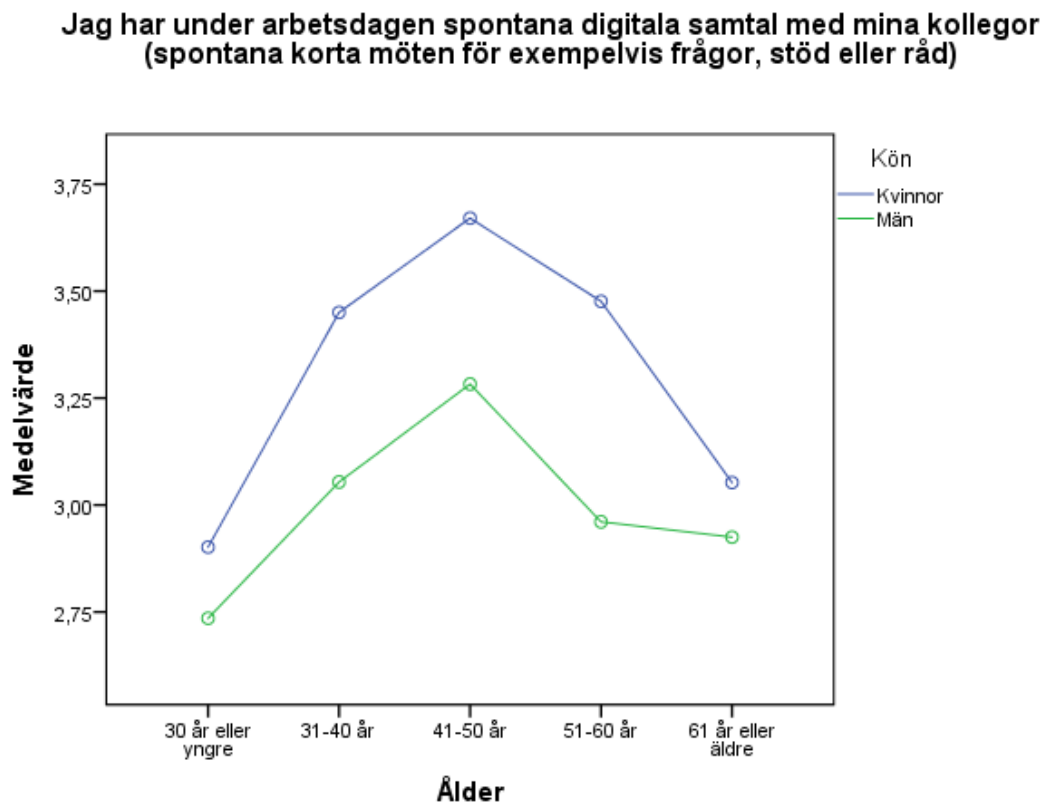


Figur 3.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att resultatet från digitala möten är lika bra som vid fysiska möten" mellan annan befattning (n=1022) och chef (n=116) och GVS (n=282) och Skola (=856).

Hybridmöten (där det är både fysiska och digitala deltagare) har förekommit men upplevs generellt som mindre effektiva än möten som sker helt digitalt och många av deltagarna påtalar att det ställer högre krav på både utrustningen som används så att ljud och eventuell bild blir tillräckligt bra och personen som håller mötet för att hybridmöten ska fungera. Det var 27,8% som instämde i någon grad i påståendet att "hybridmöten är lika effektiva som digitala möten". Det var 44,2% som inte instämde i påståendet. Ett problem som flera tog upp var att de som deltar digitalt ofta blir "utanför" och i lägre grad kan påverka diskussioner och eventuella beslut på mötet. Flera deltagare sa att de under hybridmöten ofta kopplar upp sig med sina datorer oavsett om flera mötesdeltagare sitter i samma rum för att alla ska delta på samma villkor och göra det tydligare för de digitala deltagarna vilka som är med i mötet och vem som pratar. Det var också flera deltagare som sa att hybridmöten fungerar bra, men då framför allt till informationsmöten och tillfällen där man inte behöver diskutera eller kommunicera i någon större utsträckning utan där man främst deltar för att lyssna.

Kvinnor instämde i högre grad än män ($p < 0,05$) att de har "spontana digitala samtal med sina kollegor för frågor, stöd eller råd". De deltagare som i lägst grad instämde i påståendet var de som var yngre än 30 år och de som var äldre än 60 år ($p < 0,05$), se figur 4.

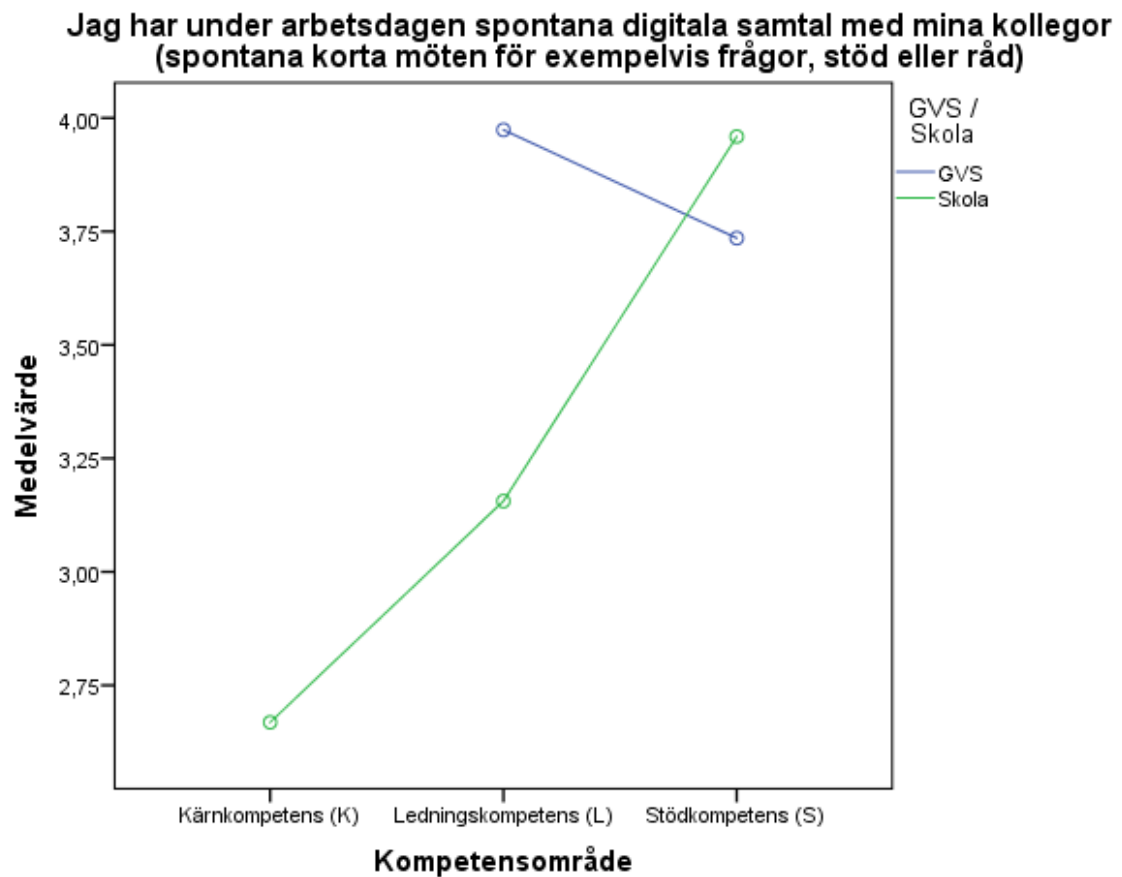




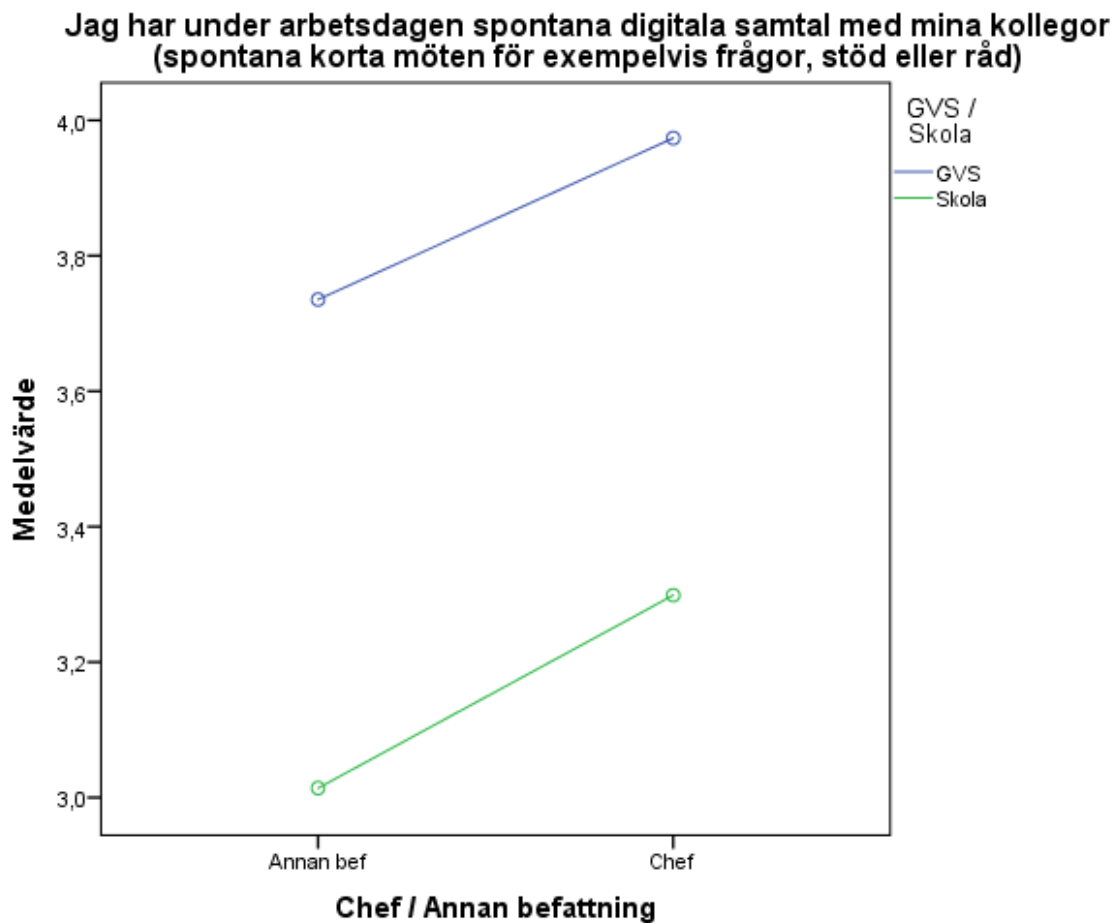
Figur 4. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har under arbetsdagen spontana digitala samtal med mina kollegor (spontana korta möten för exempelvis frågor, stöd eller råd)" mellan kvinnor (n=590) och män (n=512) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=301), 41-50 år (n=31), 51-60 år (n=249) och 61 år eller äldre (n=78).

På påståendet "Jag har under arbetsdagen spontana digitala samtal med mina kollegor" fanns det en skillnad mellan de tre kompetensområdena ($p < 0,05$). Deltagare inom Stödkompetens instämde i högst grad, följt av deltagare med Ledningskompetens, och slutligen deltagare med Kärnkompetens. Det fanns en interaktionseffekt där variabeln GVS eller skola samverkar med kompetensområde, där deltagare från GVS med Stödkompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare från Skola med Stödkompetens ($p < 0,05$), se figur 4.1.

Det fanns en skillnad mellan GVS och Skola utifrån analysen med Chef och annan befattning, där deltagare tillhörande GVS i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 4.2. Det finns ingen skillnad mellan hur Doktorander och övriga deltagare med Kärnkompetens instämde i påståendet ($t = -1,619$, $p > 0,05$).



Figur 4.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har under arbetsdagen spontana digitala samtal med mina kollegor (spontana korta möten för exempelvis frågor, stöd eller råd)" mellan Kärnkompetens (n=570), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=457) och GVS (n=276) och Skola (=866).



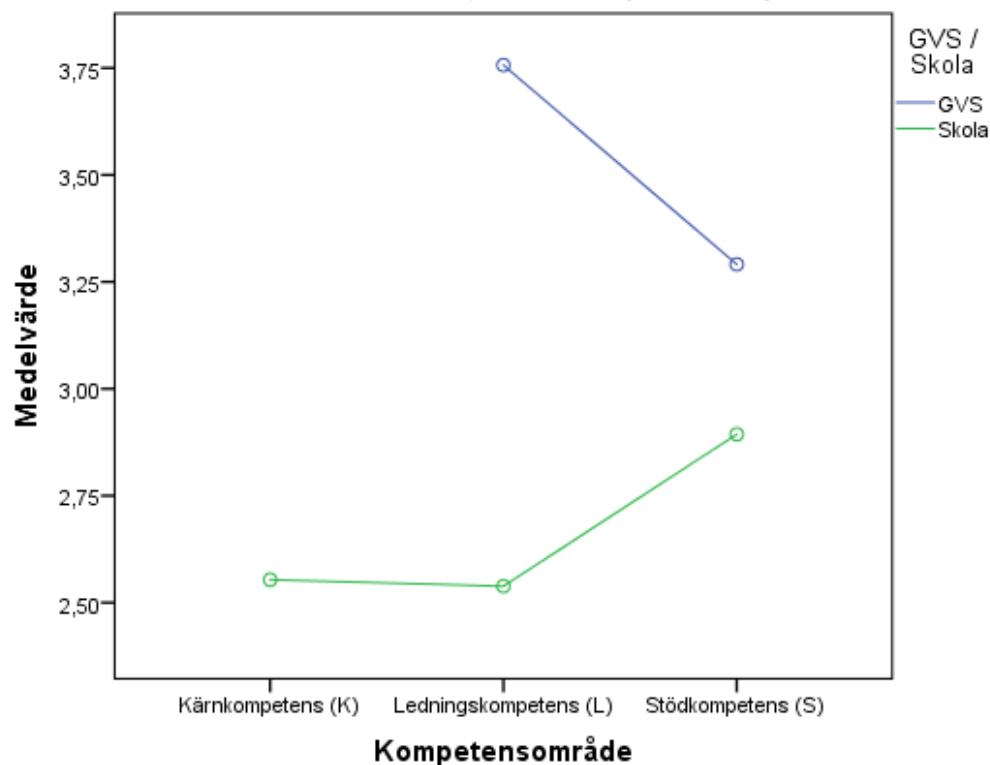
Figur 4.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har under arbetsdagen spontana digitala samtal med mina kollegor (spontana korta möten för exempelvis frågor, stöd eller råd)" GVS (n=276) och övriga skolor (n=865) och Annan befattning (n=1026) och chef (n=115).

På påståendet att "det finns tydliga instruktioner för hur digitala möten ska genomföras, exempelvis om kameran ska vara på, om mikrofonen ska vara avstängd när man inte talar, turtagning etc", svarade lite drygt en tredjedel (35,4%) att sådana rutiner finns. 42,8% instämde inte i påståendet. Yngre deltagare instämde i högre utsträckning att det finns rutiner, medan de äldre i högre grad uppgav att de saknas ($p<0,05$), se figur 5. De som i lägst utsträckning ansåg att det finns tydliga rutiner var män över 50 år. Kommentarer till påståendet visar att det till stor del regleras av normer och erfarenhet och att det i stort verkar fungera bra, även om det finns plats till förbättring.

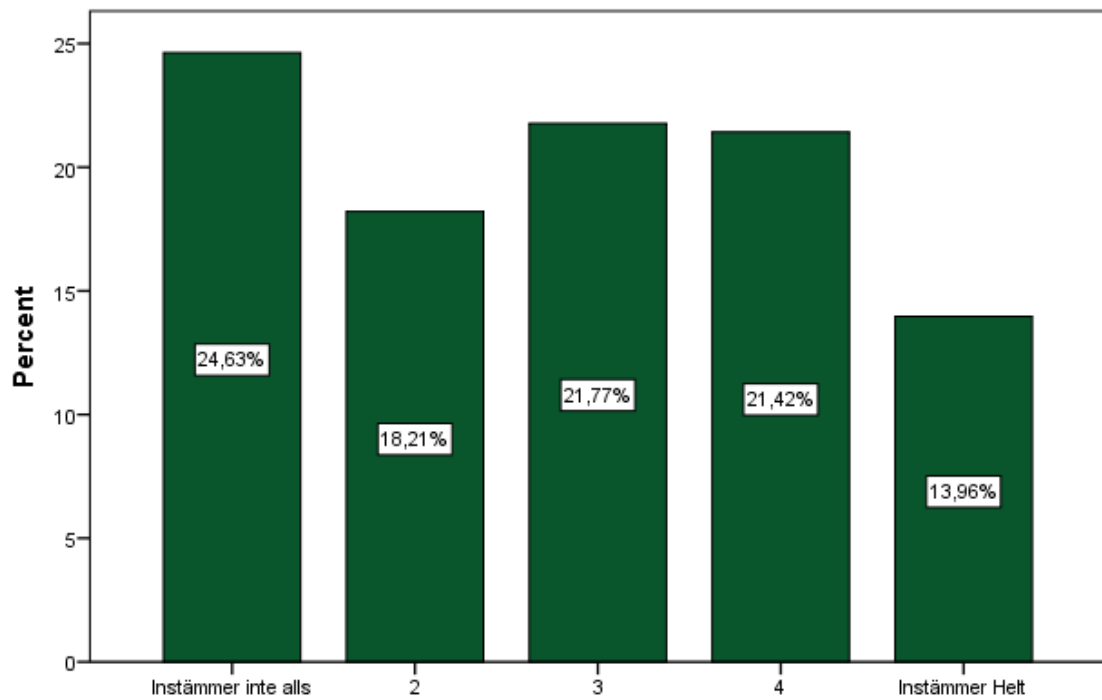
Det fanns en skillnad hur deltagare instämde i påståendet utifrån om de tillhörde GVS eller Skola ($p<0,05$). Det fanns ingen skillnad utifrån Kompetensområde, men det fanns en interaktionseffekt mellan variablerna ($p<0,05$), se figur 4.3.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.

**Det finns tydliga rutiner för hur digitala möten ska genomföras på min arbetsplats
(exempelvis om det förväntas att kameran ska vara på, hur långt ett möte bör
vara, vem som pratar etc)**

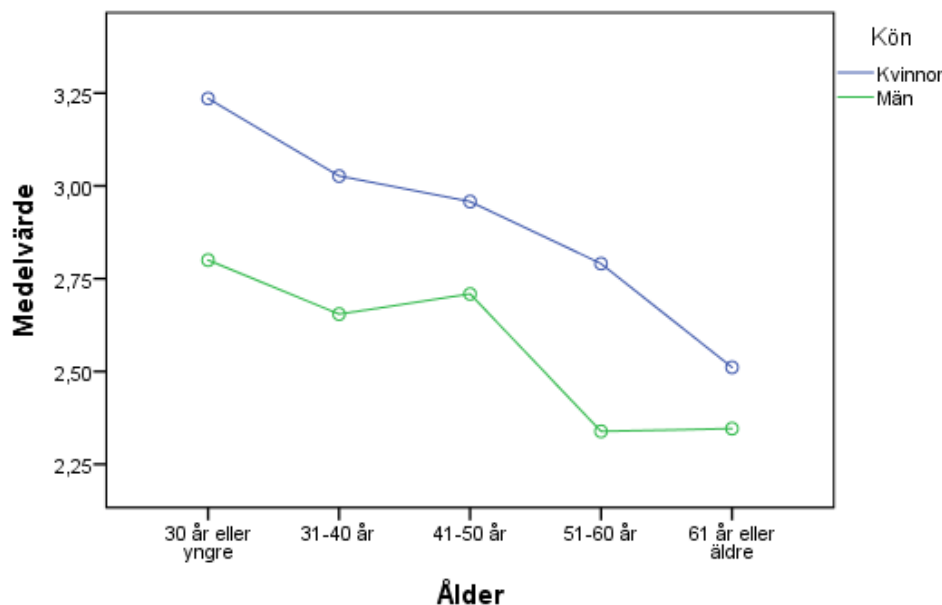


Figur 4.3. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Det finns tydliga rutiner för hur digitala möten ska genomföras på min arbetsplats (exempelvis om det förväntas att kameran ska vara på, hur långt ett möte bör vara, vem som pratar etc)" mellan Kärnkompetens (n=569), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460) och GVS (n=281) och Skola (=863).



Det finns tydliga rutiner för hur digitala möten ska genomföras på min arbetsplats (exempelvis om det förväntas att kameran ska vara på, hur långt ett möte bör vara, vem som pratar etc)

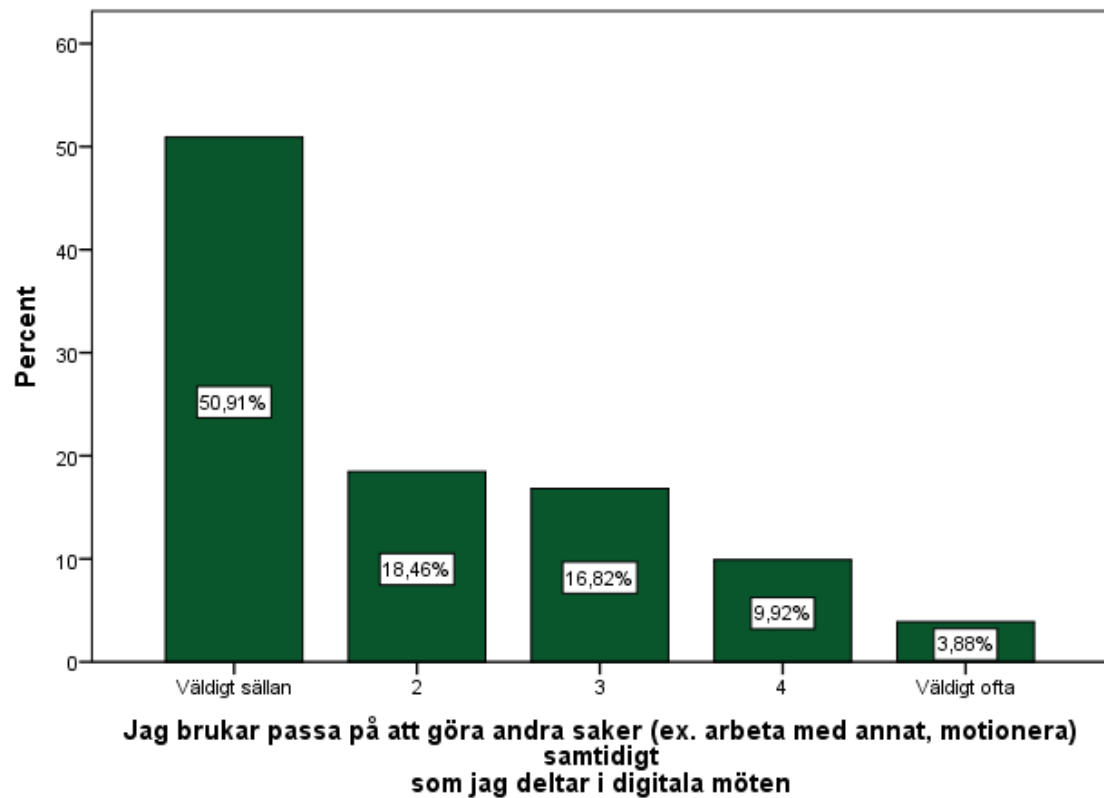
**Det finns tydliga rutiner för hur digitala möten ska genomföras på min arbetsplats
(exempelvis om det förväntas att kameran ska vara på, hur långt ett möte bör
vara, vem som pratar etc)**

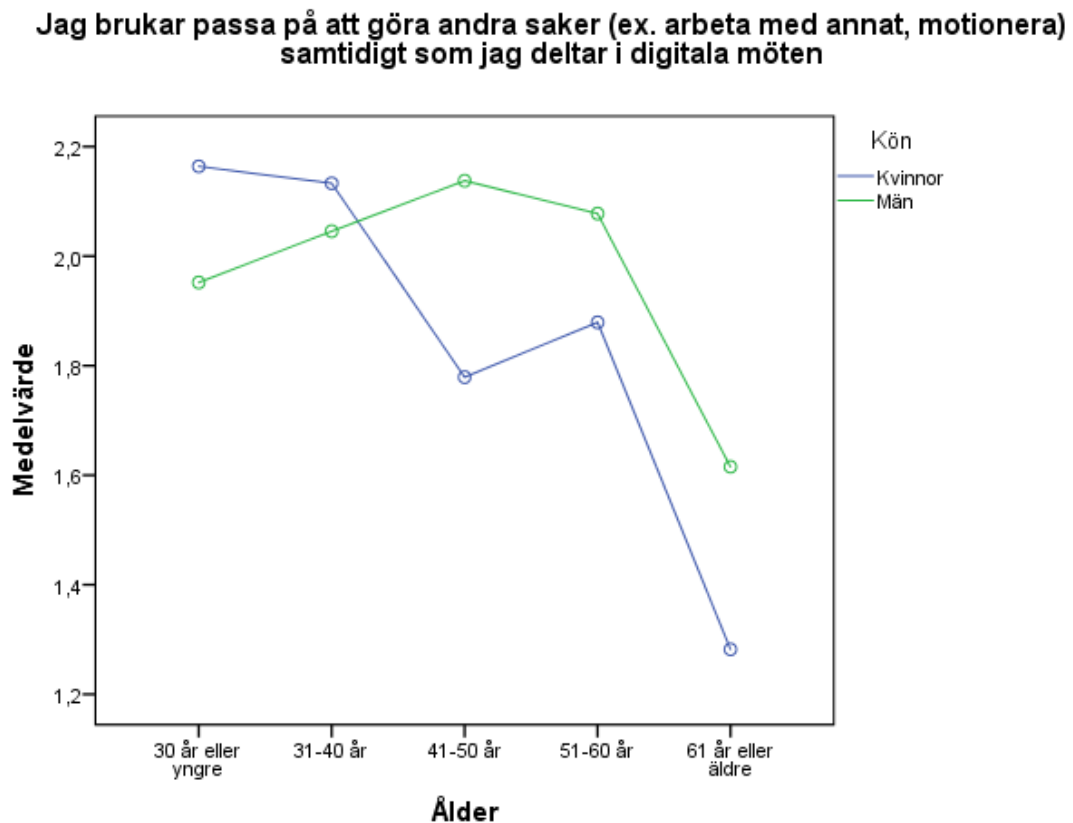


Figur 5. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Det finns tydliga rutiner för hur digitala möten ska genomföras på min arbetsplats" mellan kvinnor (n=593) och män (n=514) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=311), 51-60 år (n=253) och 61 år eller äldre (n=78).

På frågorna som rör hur anställda på KTH framför allt kommunicerar med varandra framgår att Zoom (84,6%) är det vanligaste sättet för att kontakta kollegor, tätt följt av email (77,6%) och Slack (38,0%). Det verkar utifrån kommentarerna som att det också har betydelse vilken typ av ärende det handlar om och vem man kommunicerar med för vilken typ av kommunikationskanal man använder. De yngre deltagarna använder digitala kommunikationskanaler i större utsträckning än de äldre deltagarna och kommentarerna vittnar också om att de yngre i större utsträckning anpassar sin kommunikation utifrån äldre kollegornas förmåga och önskemål när de kommunicerar med dem. Flera skrev att e-mail främst används för ärenden som inte är brådskande och att zoom och slack används för möten och mer brådskande kommunikation som man önskar mer omgående svar på.

På påståendet "Jag brukar passa på att göra andra saker (arbeta med annat, motionera) samtidigt som jag deltar i digitala möten" svarade 69,4% att de sällan eller mycket sällan sysselsätter sig med annat under digitala möten. Knappt 15% sa att de ofta eller mycket ofta gör annat under digitala möten. De som i lägst utsträckning sysslar med annat under mötet var deltagare över 60 år. Det fanns en skillnad utifrån ålder ($p < 0,05$) men inte utifrån kön, se figur 6.





Figur 6. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag brukar passa på att göra andra saker (ex. arbeta med annat, motionera) samtidigt som jag deltar i digitala möten" mellan kvinnor (n=594) och män (n=516) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=165), 31-40 år (n=305), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=252) och 61 år eller äldre (n=78).

Ett antal svarade också att de även vid fysiska möten brukar arbeta med annat för att utnyttja tiden på ett mer effektivt sätt och hinna med sina ordinarie arbetsuppgifter.

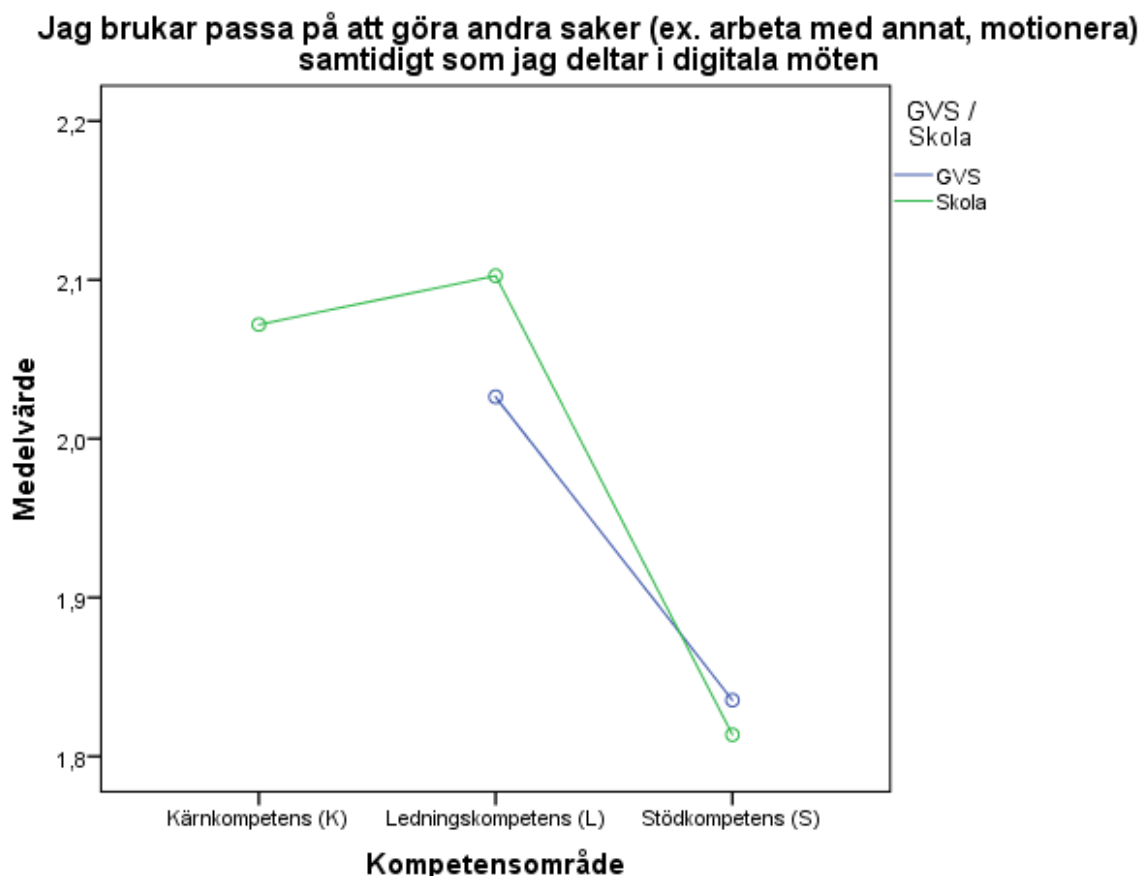
"because anyway I would check my phone even in such events live and I would work on the side. some meetings are just useless."

Utifrån kommentarerna är det vanligast att man utför mer rutinmässigt arbete som administration och besvarar e-mail medan man deltar i möten. Som skäl till att man arbetar med annat anges ofta att man måste göra det för att hinna med sitt övriga arbete under arbetsdagen och/eller att mötet inte är relevant för personen och att man därför lika gärna kan arbeta med andra uppgifter. Det är också relativt vanligt att deltagare passar på att utföra gymnastik eller lättare former av motion som promenader under mötena. Flera uppger att gör vad de kan för att röra på sig under digitala möten för att kompensera för att de rör sig betydligt mindre när de arbetar på distans jämfört med när de arbetar på campus.

"På väldigt ineffektiva stormöten när några få personer pratar väldigt länge och har kommit ifrån ämnet och mötesordföranden inte sätter gränser känner jag att det är ok att snegla på t.ex. jobbmailen. Dels för att jag är stressad att inte hinna med mina arbetsuppgifter, dels för att jag är uttråkad och irriterad och känner att de som har ordet inte heller respekterar mötet."

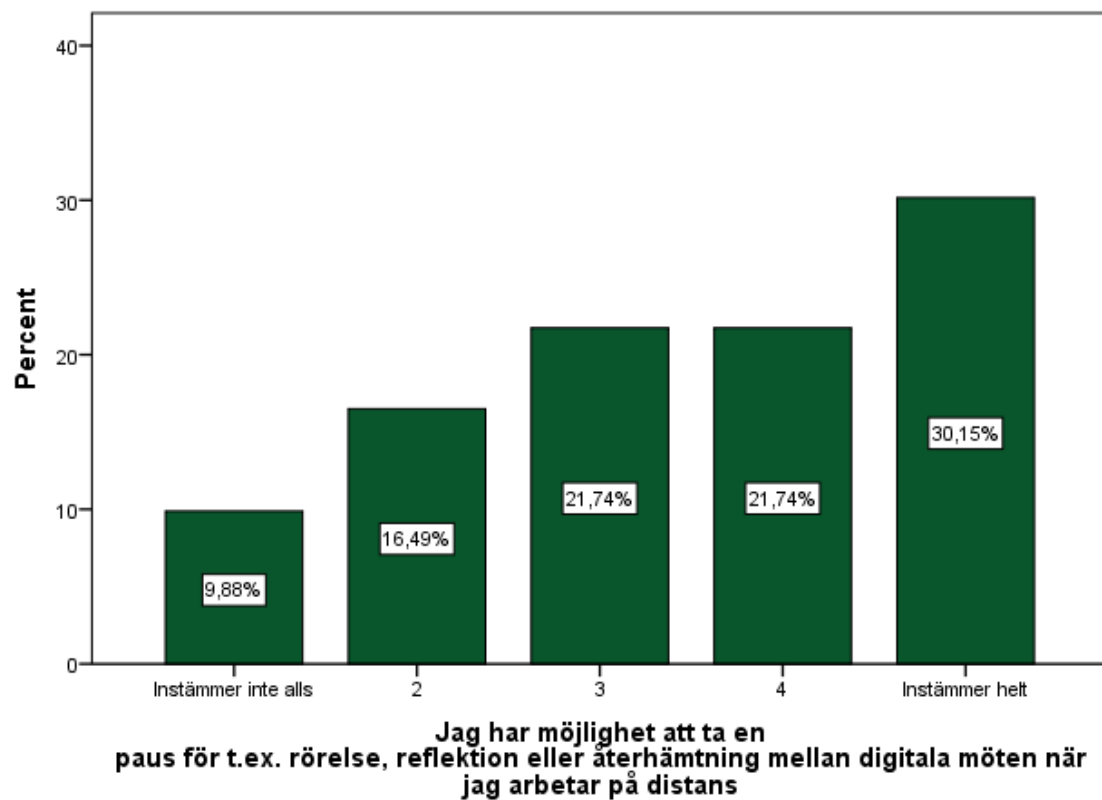
Det fanns en skillnad utifrån Kompetensområde hur deltagarna besvarade påståendet Jag brukar passa på att göra andra saker (ex. arbeta med annat, motionera) samtidigt som jag deltar i digitala möten, där deltagare med Kärnkompetens i högre utsträckning än deltagare med Stödkompetens instämde i påståendet, se figur 6.1.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.

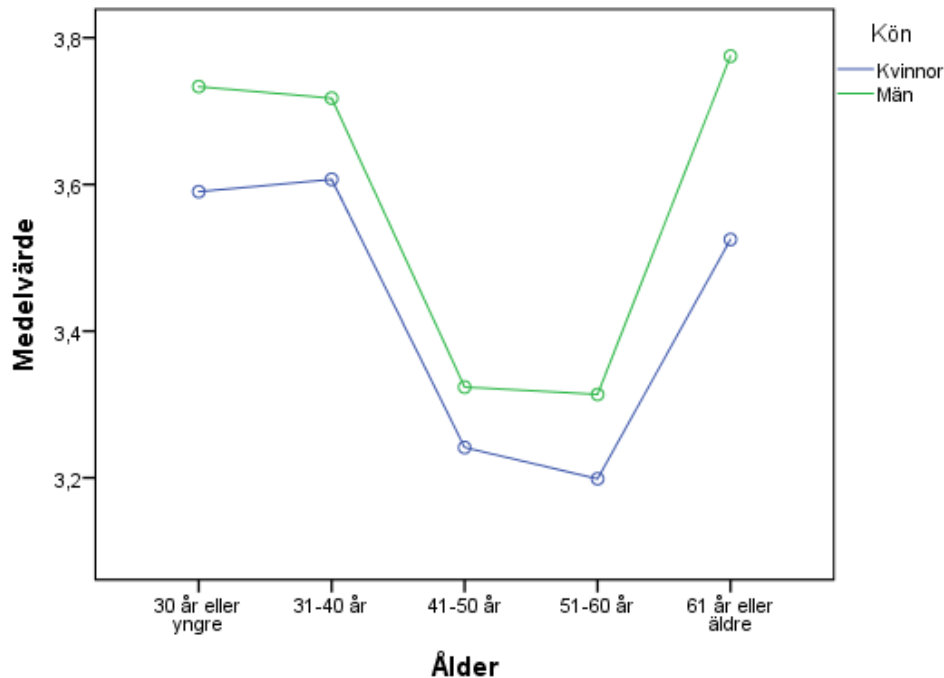


Figur 6.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag brukar passa på att göra andra saker (ex. arbeta med annat, motionera) samtidigt som jag deltar i digitala möten" mellan Kärnkompetens (n=569), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460) och GVS (n=281) och Skola (=863).

På påståendet "Jag har möjlighet att ta paus mellan digitala möten när jag arbetar på distans" svarade strax över en fjärdedel att de inte har möjlighet att ta en sådan paus. Kommentarer till påståendet handlar i princip uteslutande om att möten schemaläggs utan möjlighet till paus och att det till stor del är upp till individen att se till att lämna mötet i tid eller att välja att komma sent till nästa möte för att hinna med en paus. De deltagare som i lägst utsträckning instämde i påståendet var deltagare i åldersspannet 41-60 år ($p < 0,05$), se figur 7.



Jag har möjlighet att ta en paus för t.ex. rörelse, reflektion eller återhämtning mellan digitala möten när jag arbetar på distans



Figur 7. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att ta paus mellan digitala möten när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=599) och män (n=517) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=166), 31-40 år (n=304), 41-50 år (n=313), 51-60 år (n=253) och 61 år eller äldre (n=80).

Flera deltagare beskrev att dagarna de arbetar digitalt på distans i större utsträckning planeras utan raster och utan hänsyn till att man inte är på plats på campus, dvs saker kan hända som gör att man inte kan vara tillgänglig utan raster under hela arbetsdagen. Man tar inte heller hänsyn till den extrabelastning (fysisk, social och kognitiv) det innebär att delta på möten digitalt över skärm jämfört med att delta i möten fysiskt.

"eftersom det inte tagits fram några riktlinjer för distansarbete så har jag sen mars 2020 haft back-to-back möten från 7.30-18 även 12-13."

"Jag tycker arbetet har blivit mycket mer intensivt under hemarbetet, och jag har mycket färre pauser när jag jobbar hemma."

"Sometimes one meeting follows the other for some hours, very exhausting."

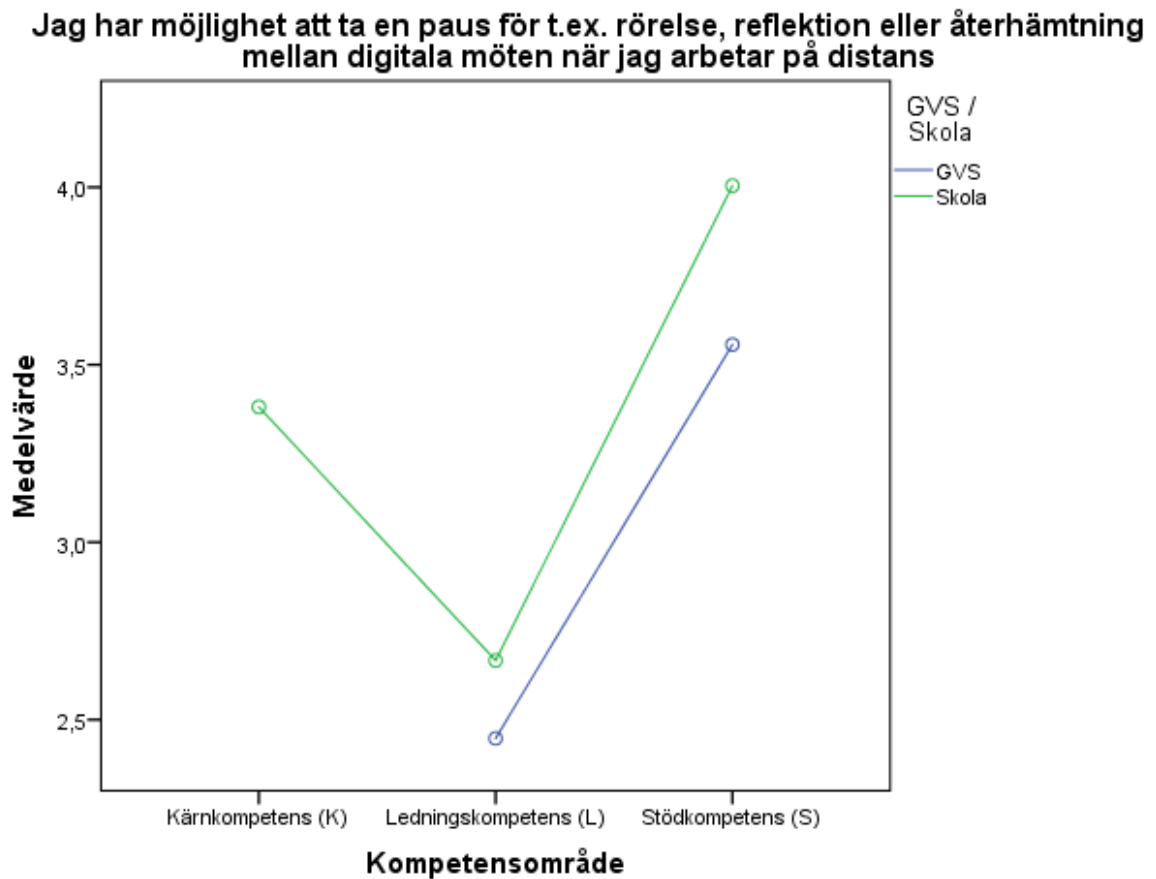
Den personal som undervisar verkar särskilt utsatt då flera kommentarer tyder på de har fått mer att göra i och med den digitala undervisningen samtidigt som de förväntas finnas tillgängliga för övriga arbetsuppgifter när de arbetar på distans. Konsekvensen blir att möten schemaläggs innan och efter undervisningen samt ibland även på raster vilket gör det svårt, om inte omöjligt att få tillräckligt med återhämtning under arbetsdagen.

”När det gäller jobbmöten med kollegor så kan jag lägga in den typen av pauser - i undervisningen när jag har haft möten med studenterna så har jag det sällan, då kan jag sitta 8 - 17 låst framför datorn, ofta utan att ens hinna äta eller gå på dass... Definitivt inte hälsosamt, och det har gått ut över mitt välbefinnande. Jag är rätt utbränd vid det här laget, och konditionen har tagit rejält med stryk.”

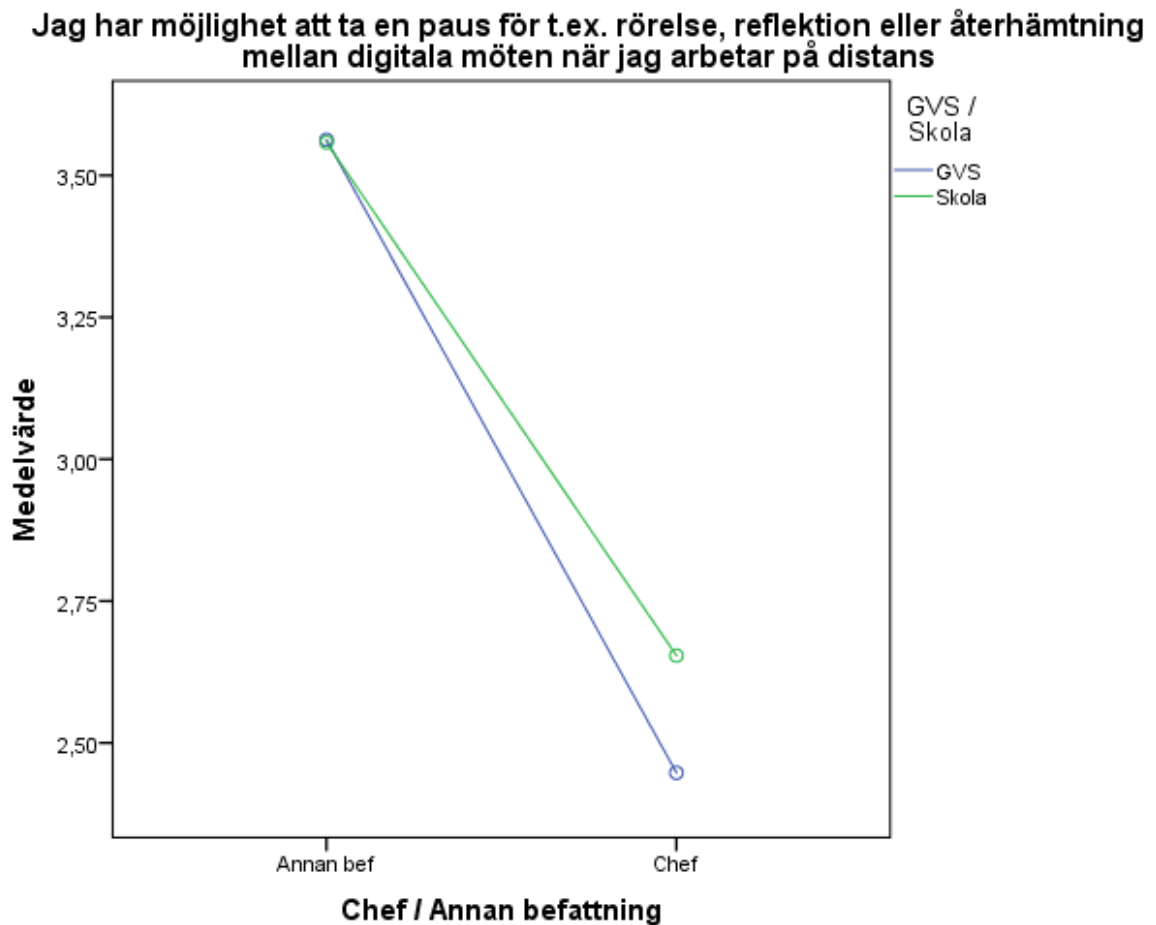
Flera deltagare beskrev att antalet möten som de benämner som informationsmöten och fikamöten har ökat vilken gjort att de måste arbeta parallellt med mötet för att hinna med allt de ska göra. Samtidigt uppgav flera deltagare att fikamöten är ett välkommet avbrott i arbetsdagen som ger en möjlighet att småprata med kollegorna.

”Just fikamötena. De är nog tänkta att ersätta spontant korridorprat men tar onödig tid för dem som inte är berörda av det som diskuteras, fokus ligger mest på arbetsrelaterade problem som löses gemensamt i stället för att socialisera.”

Det fanns en skillnad mellan de tre Kompetensområdena ($p < 0,05$), och utifrån GVS/skola ($p < 0,05$) hur man instämde i påståendet. Deltagare inom Stödkompetens instämde i högst grad, följt av deltagare med Ledningskompetens, och slutligen deltagare med Kärnkompetens. Deltagare inom Skola instämde i högre grad än deltagare inom GVS ($p < 0,05$), se figur 7.1. Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna med Annan befattning i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$) se figur, 7.2.



Figur 7.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att ta en paus för t.ex. rörelse, reflektion eller återhämtning mellan digitala möten när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=572), Ledningskompetens (n=116) samt Stödkompetens (n=467) och GVS (n=284) och Skola (=871).



Figur 7.2 Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att ta en paus för t.ex. rörelse, reflektion eller återhämtning mellan digitala möten när jag arbetar på distans" mellan annan befattning (n=1038) och chef (n=116) och GVS (n=284) och Skola (=870).

På påståendet "Digitala möten är schemalagda på tider som inte tidigare har använts för möten" svarade deltagarna i enkäten generellt att så inte är fallet. Kommentarer till frågan vittnar dock att möten i större utsträckning schemaläggs utanför det som tidigare betraktades som normal arbetstid. Det är enligt flera deltagare vanligare med möten både tidigare och senare på dagen samt under lunchraster, något som inte förekommit tidigare. Några angav också att det är självvalt i arbetsgruppen då kollegor har annat att göra under det som i vanliga fall betraktas som arbetstid.

"08:00 har blivit populärt, fredagar sent på eftermiddagen lika så, också annars senare på kvällen. Många vill köra yoga flera gånger om dagen och gå på en promenad mitt på dagen, så jobbet blir mindre koncentrerat på några få timmar men följer med hela dagen i stället."

"Luncher har tagits i anspråk mer än tidigare, och möten startar oftare 8.30 när de tidigare startat 9. Den stora skillnaden är att pauserna mellan möten har försvunnit."

"Man förutsätts finnas tillgänglig under fler timmar eftersom man redan är hemma."

“Definitely yes. Sometimes I have had meeting requests at 6pm, 8pm, and even 10pm. Sometimes people also expect you to respond much quicker.”

Det finns även kommentarer som menar att de digitala mötena är fördelaktiga just för att de kan schemaläggas mer flexibelt och att man kan vara mer effektiv genom att arbeta med annat medan de pågår. Det är dock undantagsfall med intressant då det skiljer sig från majoriteten av övriga kommentarer.

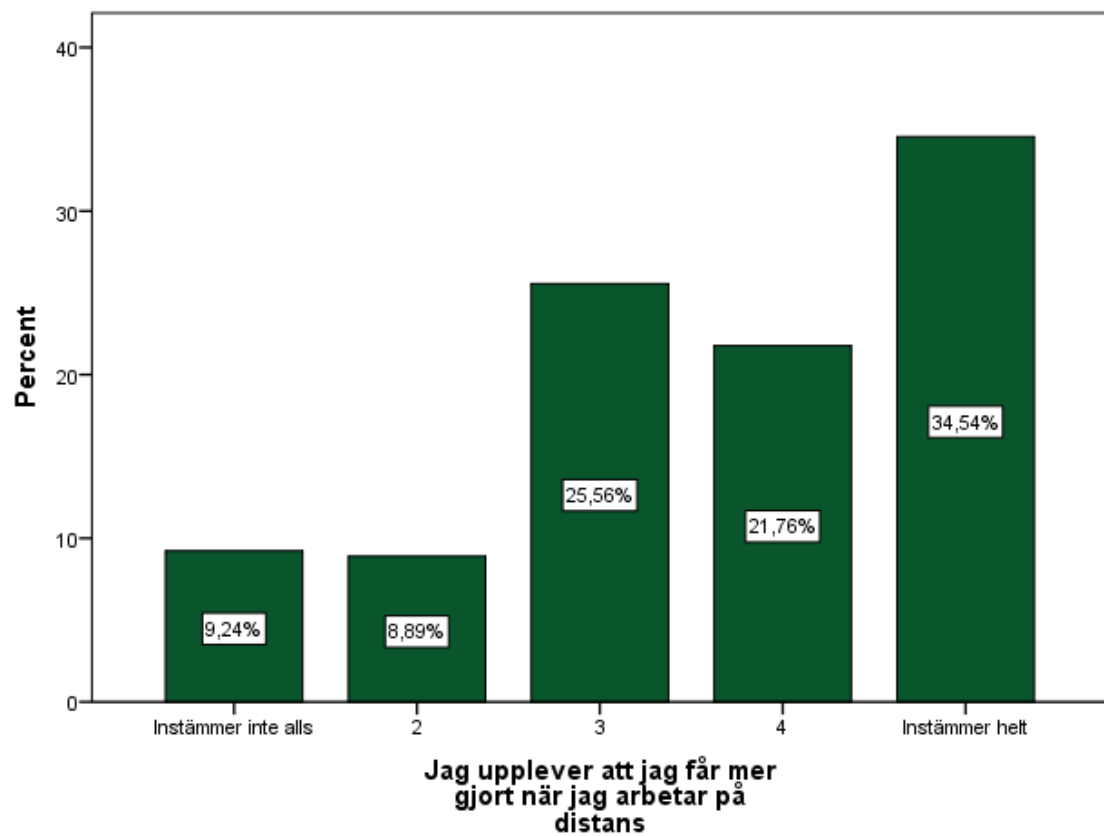
”Möten kan ibland läggas tidigare än vanligt då man inte har någon resväg. Detta är dock bara en bonus som ibland kan nyttjas med fördel.”

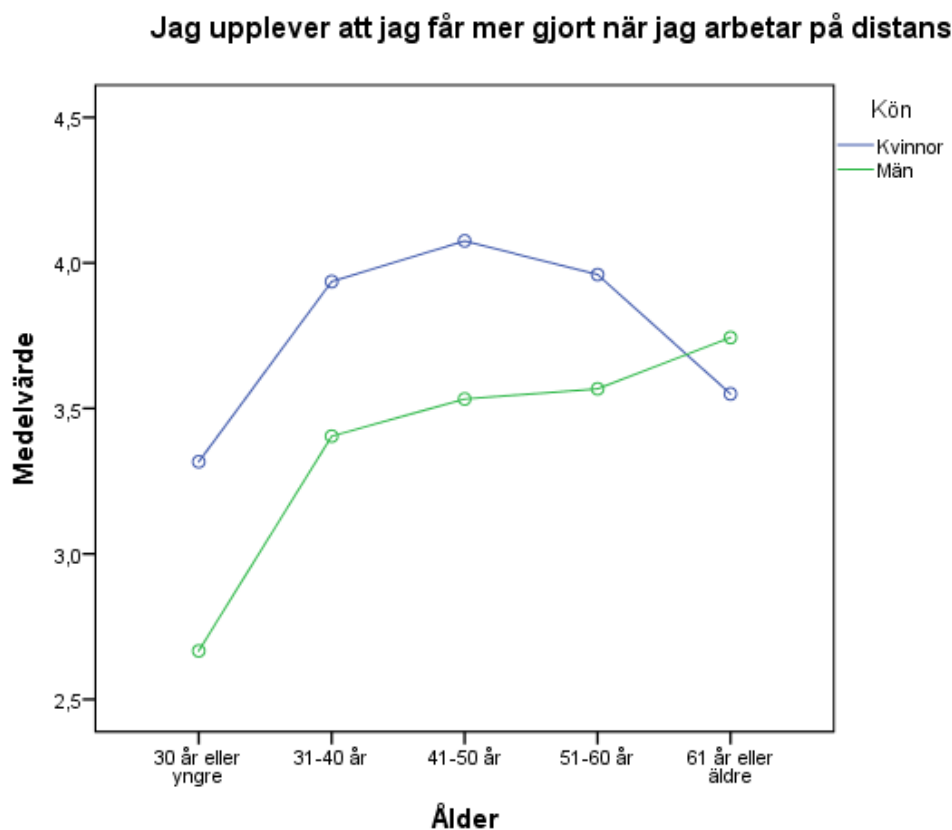
”Har relativt ofta kortare semi-spontana möten med få kollegor på kväll/helg men aldrig mer formella möten.”

”Lite mer på lunchen eftersom det går bra att äta själv och lyssna ändå”

3.1.2 Produktivitet

På frågan huruvida de anställda på KTH upplever att de får mer arbete gjort när de arbetar på distans instämde 55,8% att så var fallet. Av de 55,8% som svarade att de får mer gjort på distans svarade 34,2% att de instämde helt i påståendet. Av resterande deltagarna svarade 25,3 % att det i princip inte är någon skillnad och resterande 18,0 % får således mer gjort när de arbetar på campus än på distans. Kvinnor rapporterade i högre grad än män att de får mer gjort när de arbetar på distans ($p < 0,05$). De deltagare som i lägst utsträckning instämde i påståendet är män som är 30 år eller yngre, se figur 8.





Figur 8. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag upplever att jag får mer gjort när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=594) och män (n=518) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=165), 31-40 år (n=303), 41-50 år (n=311), 51-60 år (n=254) och 61 år eller äldre (n=79).

Som anledning till att man får mer gjort när man arbetar på distans angav flera deltagare att de kan arbeta utan störningar från kollegor och sociala interaktioner (spontanmöten, fikastunder) samt att de har mer tid till arbete när de slipper pendla till och från arbetet.

Flera personer svarade att det till hög grad är beroende på vilken typ av arbetsuppgift som ska göras och det är tydligt att en del deltagare har lättare än andra att utföra sitt arbete på distans. De som i sina kommentarer angav att de primärt arbetar med forskning beskrev att det är lättare att analysera och sammanställa material när de arbetar på distans, men att det är betydligt svårare att arbeta kreativt och komma på nya idéer, uppslag och lösningar på problem på distans.

”Det fungerar både bättre och sämre. Svårare att tyda vad folk vill när man inte ses men samtidigt lättare att få tag på folk än när man befinner sig på campus.”

”Det sociala kittet som kommer av att springa på varandra i korridoren och luncha/fika tillsammans gör mycket för sammanhållningen. Att försöka ta igen det genom sociala häng på Zoom blir aldrig organiskt. Leder också till ineffektiva möten då folk behöver prata av sig. Och gör att det bokas in fler

och onödiga avstämningar med för många närvarande för att man ändå ska ha kontakt = slitigt och ineffektivt.”

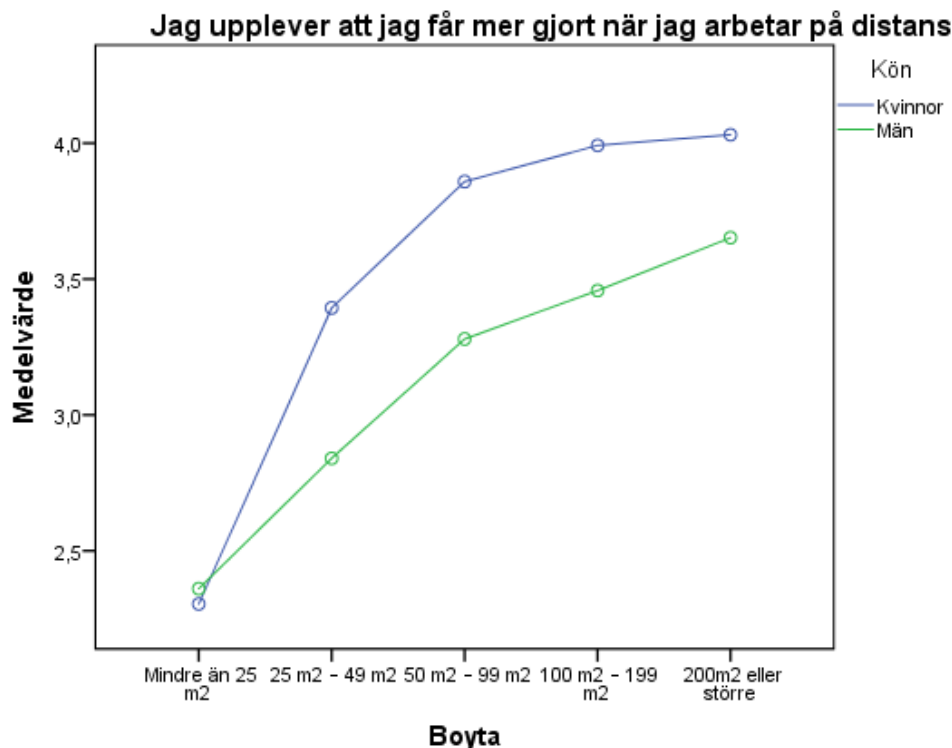
”Det fungerar så där, jag är mer effektiv på KTH. Dessutom behöver jag kunna ha korta ad hoc möten under dagen, vilket jag inte kan få till digitalt.”

”Digitala verktyg fungerar ok för att ”överleva” Covid, men de inspirerande och kreativa forskningsmötena är svåra att få till on-line.”

”Det fungerar ganska bra, men jag upplever det svårare att vara kreativ i gruppen och att man har svårare att koncentrera sig.”

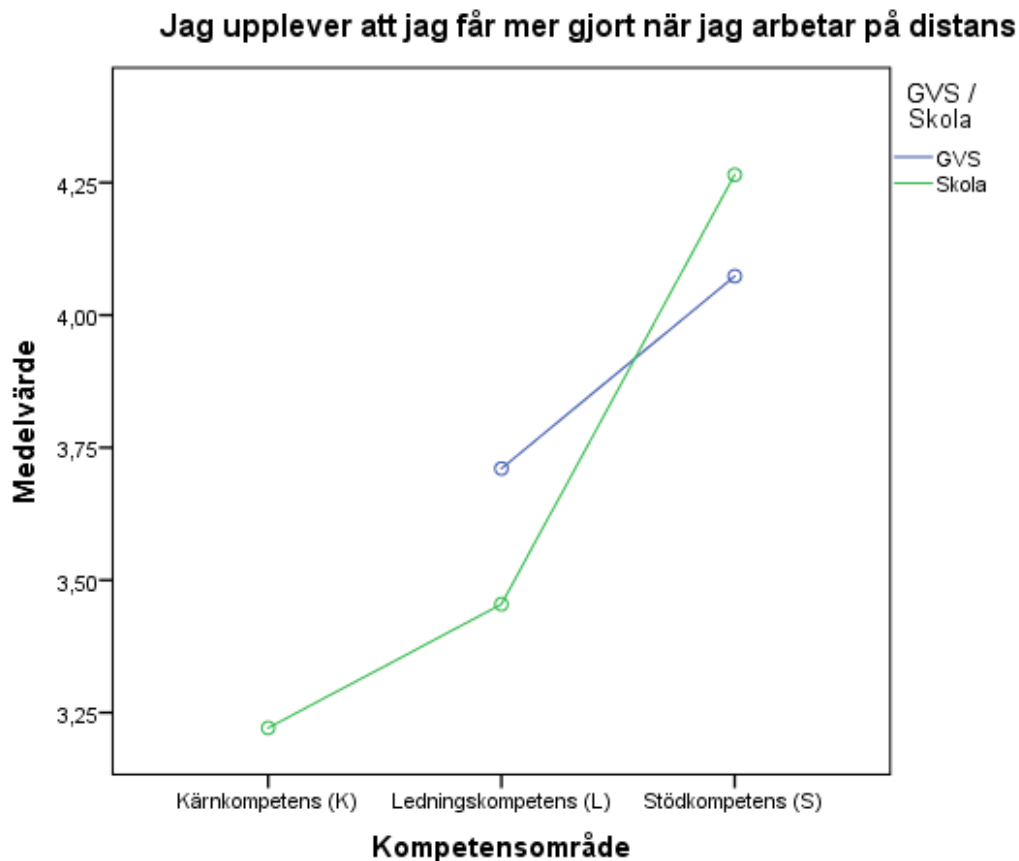
”Jag tror att man får mer gjort men att man betalar ett högt pris för det, i den mån att man blir tröttare och får färre positiva intryck från arbetsplatsen.”

Ytterligare en faktor som har en inverkan på hur mycket en deltagare instämde i påståendet att den får mer gjort vid arbete på distans är boytan som personen har angivit. Ju större en deltagare bor, desto mer instämde den i påståendet om produktivitet ($p < 0,05$), se figur 9.

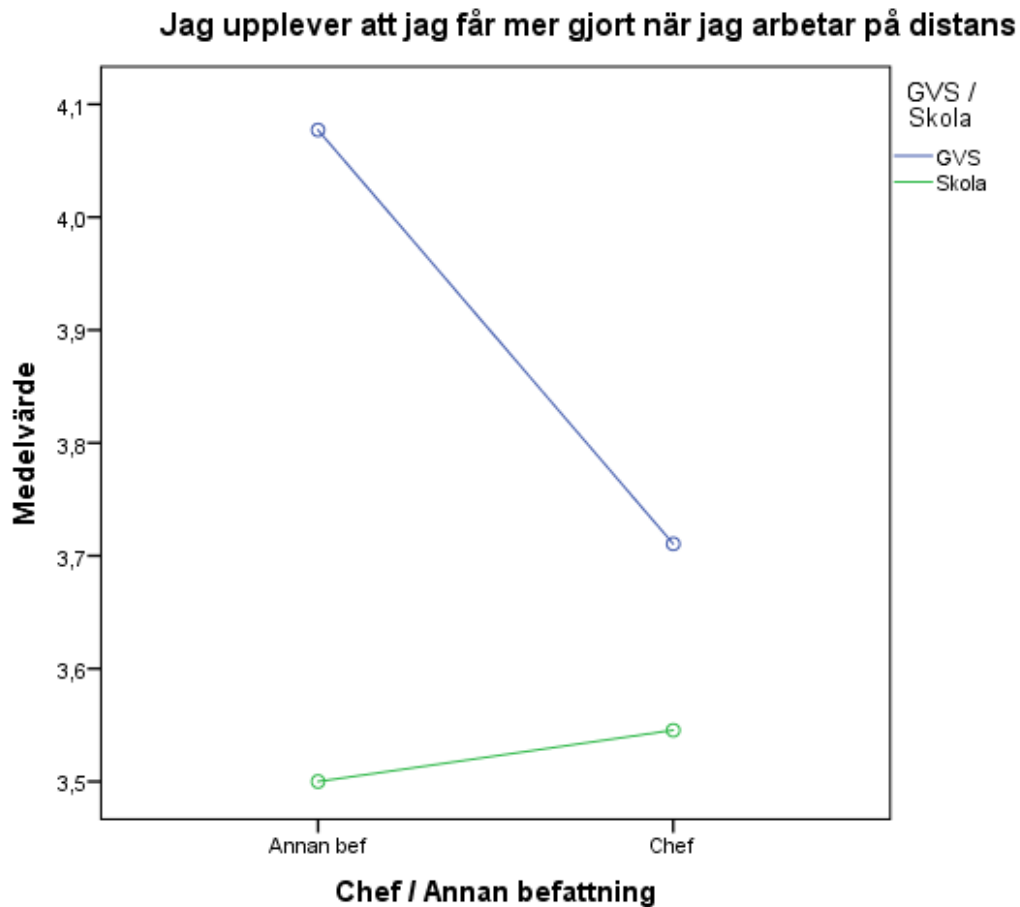


Figur 9. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag upplever att jag får mer gjort när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=598) och män (n=523) samt deltagare som bor på mindre än 25m² (n=65), 25-49m² (n=185), 50-99m² (n=427), 100-199m² (n=396) och 200m² eller större (n=48).

Det fanns en skillnad utifrån kompetensområde hur deltagarna instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 9.1. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna hade en tjänst som Chef eller Annan befattning, men det fanns en skillnad utifrån om de tillhörde GVS eller Skola ($p < 0,05$), se figur 9.2. Det fanns också en skillnad mellan Doktorander och övriga inom Kärnkompetens instämde i påståendet, där Doktorander i lägre grad ansåg att de fick mer gjort när de arbetar på distans ($t = -4,384$, $p < 0,05$).

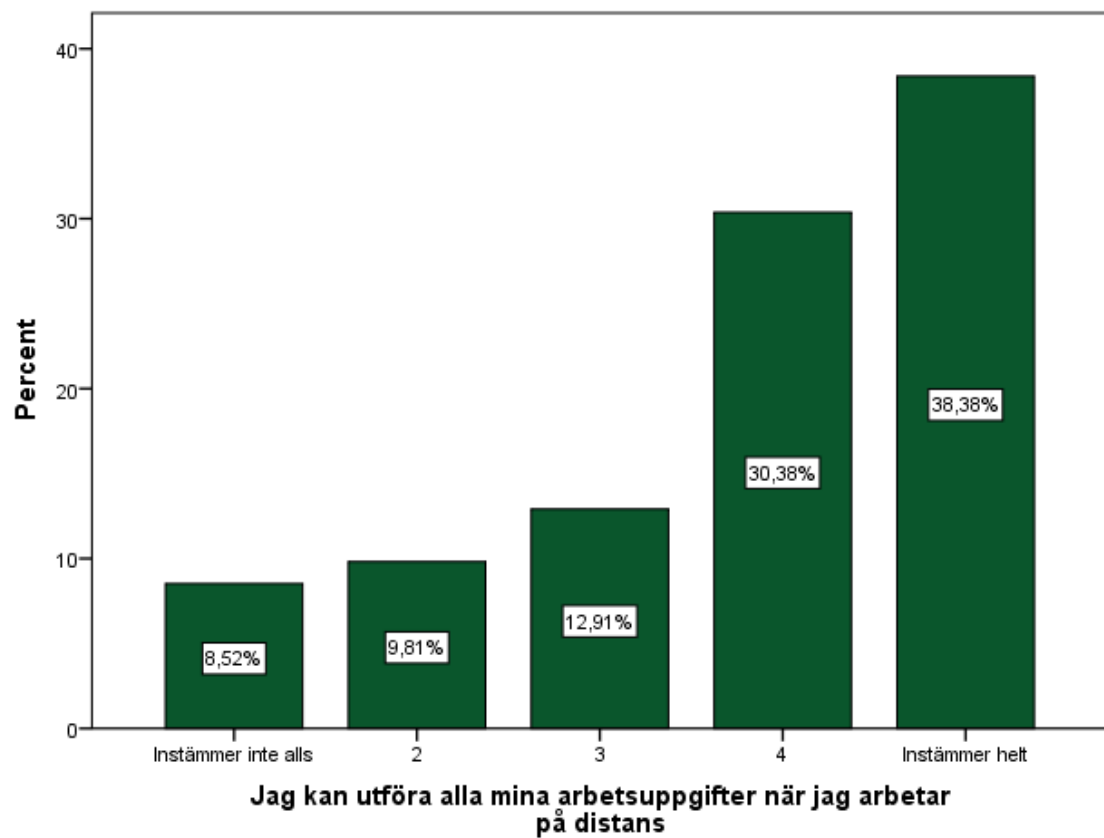


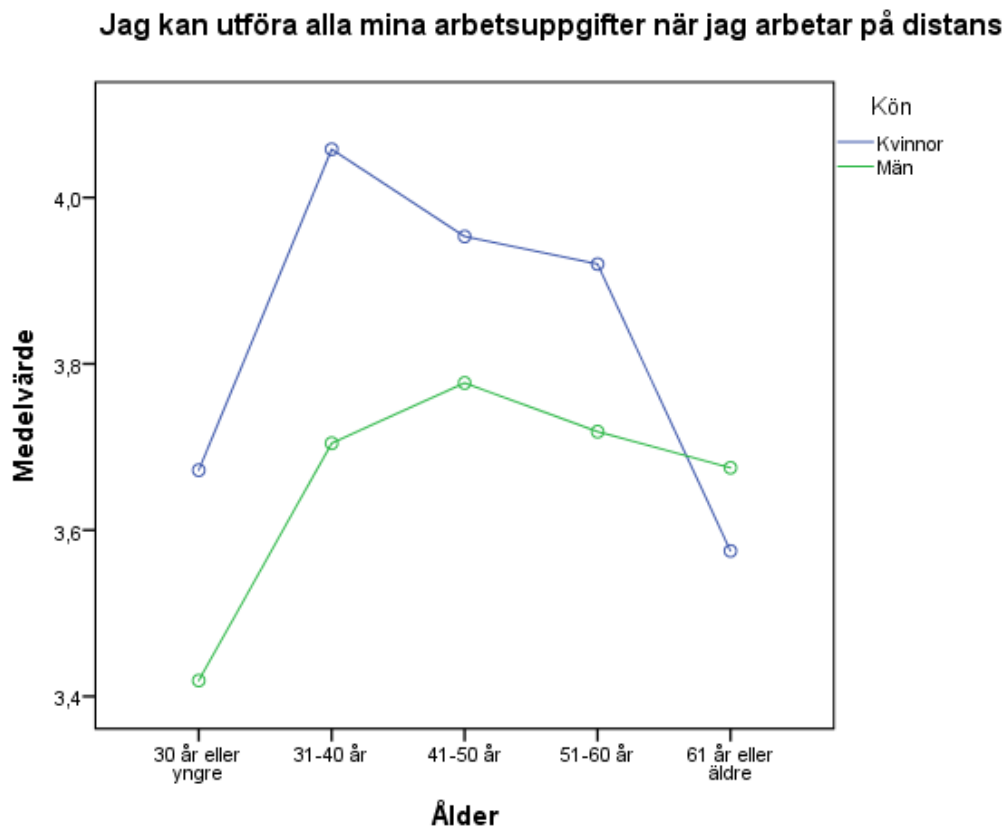
Figur 9.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att jag får mer gjort när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens ($n=570$), Ledningskompetens ($n=115$) samt Stödkompetens ($n=464$) och GVS ($n=283$) och Skola ($n=866$).



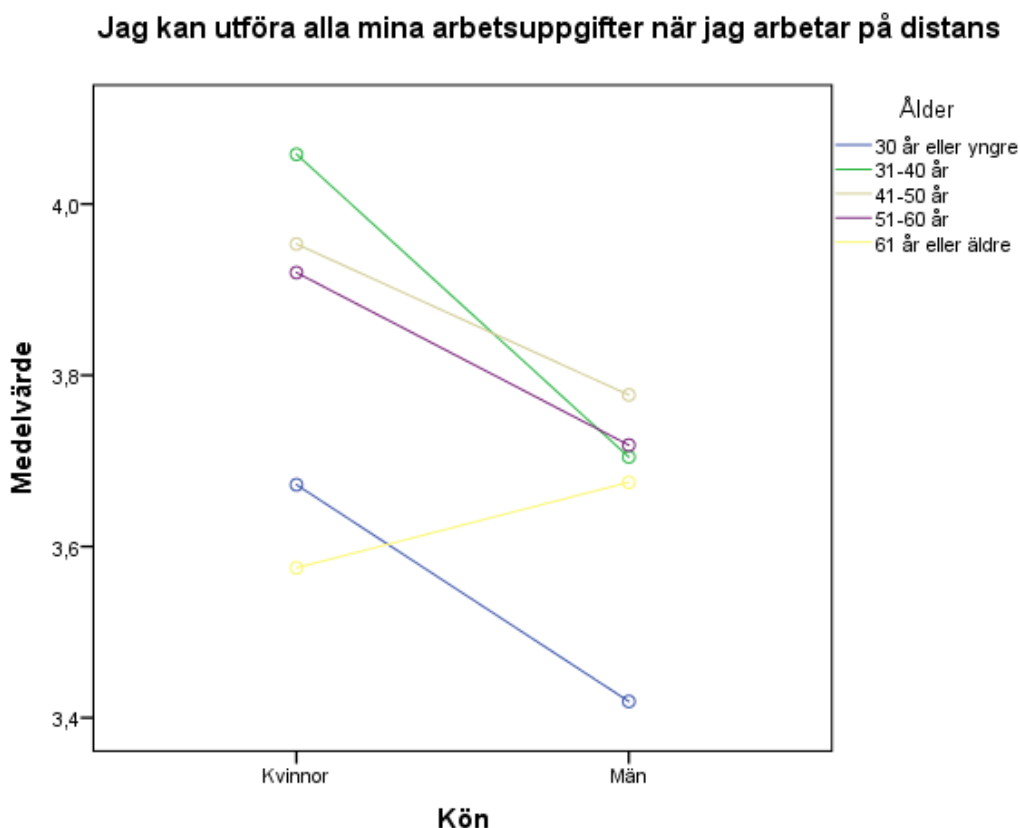
Figur 9.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att jag får mer gjort när jag arbetar på distans" mellan annan befattning (n=1033) och chef (n=115) och GVS (n=283) och Skola (=865).

På påståendet huruvida deltagarna kan utföra alla sina arbetsuppgifter när de arbetar på distans finns det skillnader utifrån både kön och ålder ($p < 0,05$), men inte utifrån anställningstid. Generellt var det kvinnor som i högre utsträckning instämde i att de har möjlighet att utföra alla sina arbetsuppgifter, se figur 10 och 11.





Figur 10. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag kan utföra alla mina arbetsuppgifter när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=594) och män (n=519) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=166), 31-40 år (n=304), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=253) och 61 år eller äldre (n=80).



Figur 11. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag kan utföra alla mina arbetsuppgifter när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=594) och män (n=519) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=166), 31-40 år (n=304), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=253) och 61 år eller äldre (n=80).

Utifrån kommentarerna är det framför allt de deltagare som är beroende av specifik utrustning, som exempelvis laborationsutrustning eller skrivare/scanner, och de som har personalledande roller och administrativa uppgifter som i lägst utsträckning uppgav att de kan utföra sina arbetsuppgifter på distans. De deltagare vars arbetsuppgifter i någon grad består av undervisning rapporterade att de förvisso kan göra sina arbetsuppgifter, men att de får kompromissa en del med kvalitén och att det ofta uppstår störningar som gör undervisningen mer krävande på distans och mer beroende av faktorer som exempelvis en tillräckligt bra internetuppkoppling (återkommer i nästa avsnitt).

”Inscanning av dokument. Hantering av signering av fysiska pappersavtal.”

”Det är svårare att upptäcka hur alla mår som jag har personalansvar för. Tidigare kunde jag gå förbi rummet men nu börjar jag hitta bra individuella sätt (i samråd med berörda) att stämma av regelbundet.”

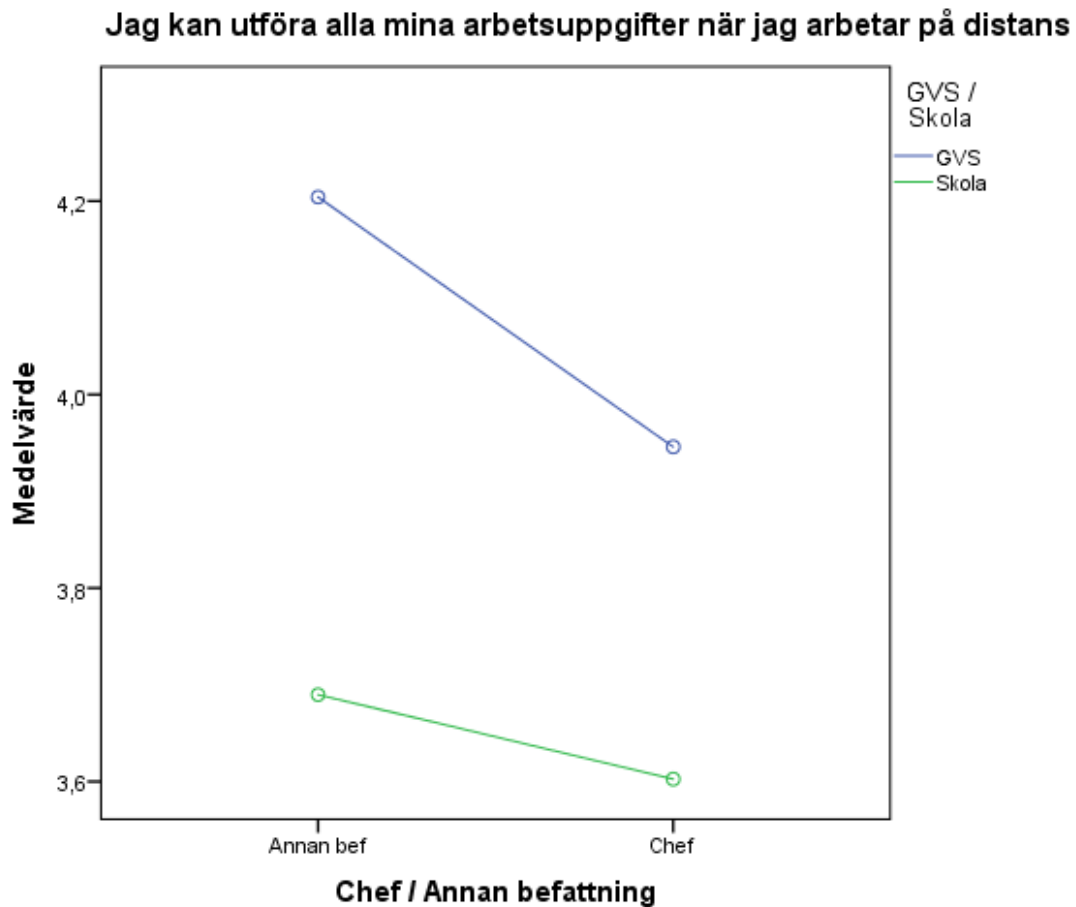
”Laboratory work requires going to the laboratory.”

”Som lokal HR är det svårt att kunna se till allas arbetsmiljö utan att träffa medarbetare”

Det fanns en skillnad utifrån Kompetensområde hur deltagarna instämde i påståendet Jag kan utföra alla mina arbetsuppgifter när jag arbetar på distans, där deltagare med Stödkompetens i högre grad än övriga deltagare instämde i påståendet ($p<0,05$), se figur 11.1. Det fanns också en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola ($p<0,05$), där de deltagare som tillhör GVS i större utsträckning instämde i påståendet. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, se figur 11.2.



Figur 11.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag kan utföra alla mina arbetsuppgifter när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=574), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=464) och GVS (n=281) och Skola (n=872).



Figur 11.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag kan utföra alla mina arbetsuppgifter när jag arbetar på distans" mellan annan befattning (n=1037) och chef (n=115) och GVS (n=281) och Skola (=871).

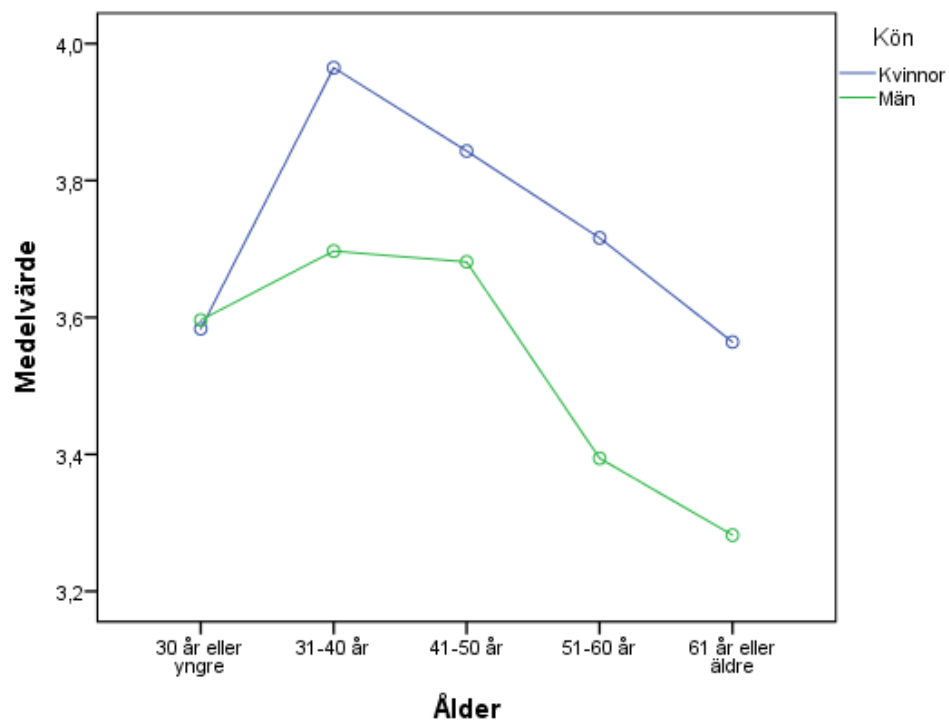
Prestationer uppmärksammas i ungefär lika stor utsträckning som när man arbetar på plats. Om man ser till de som instämde i påståendet och de som inte tog ställning omfattas 81,5% av deltagarna. Det fanns en skillnad utifrån både kön, ålder och anställningstid. Kvinnor instämde i högre utsträckning än männen ($p<0,05$), yngre instämde i högre grad än äldre ($p<0,05$) och de med kortare anställningstid instämde i högre grad än de med längre anställningstid ($p<0,05$), se figur 12 och 13.

"Skulle säga att de uppmärksammas mer när jag arbetar på distans. Kanske för att mer människor involveras i olika mail-trådar eller deltar i digitala möten."

"Jag får lika mycket/lite återkoppling som vanligt, ingen skillnad."

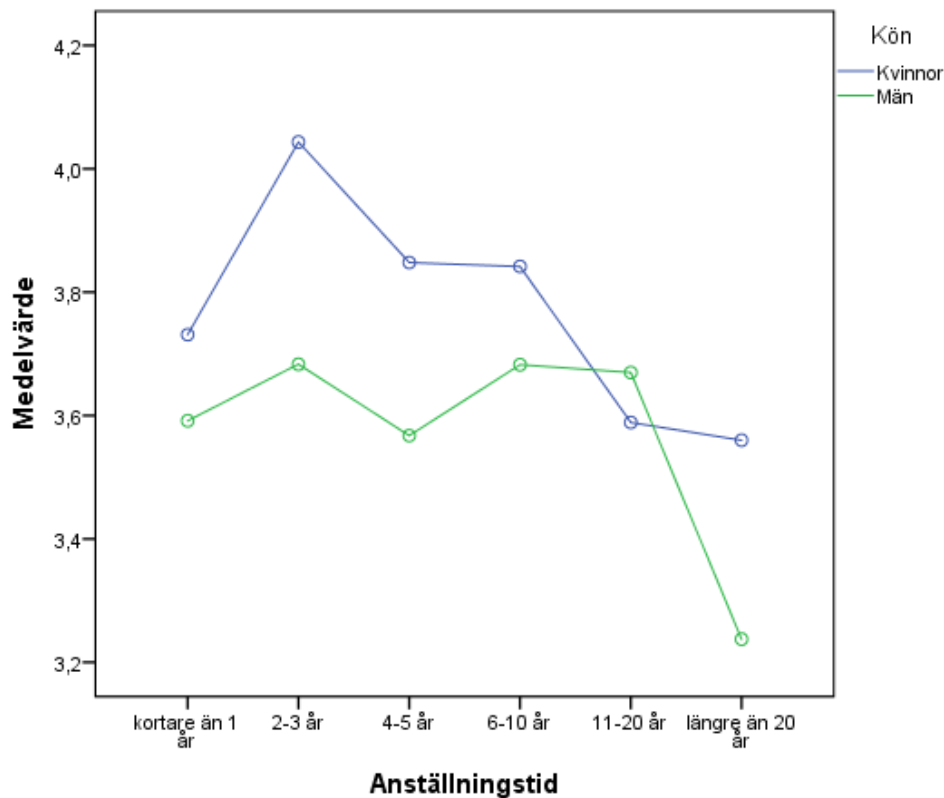
"Att vi tog ett universitet och digitaliserade det på en vecka har inte riktigt uppskattats i den utsträckning det borde."

Jag upplever att mina prestationer uppmärksammas i samma grad när jag arbetar på distans



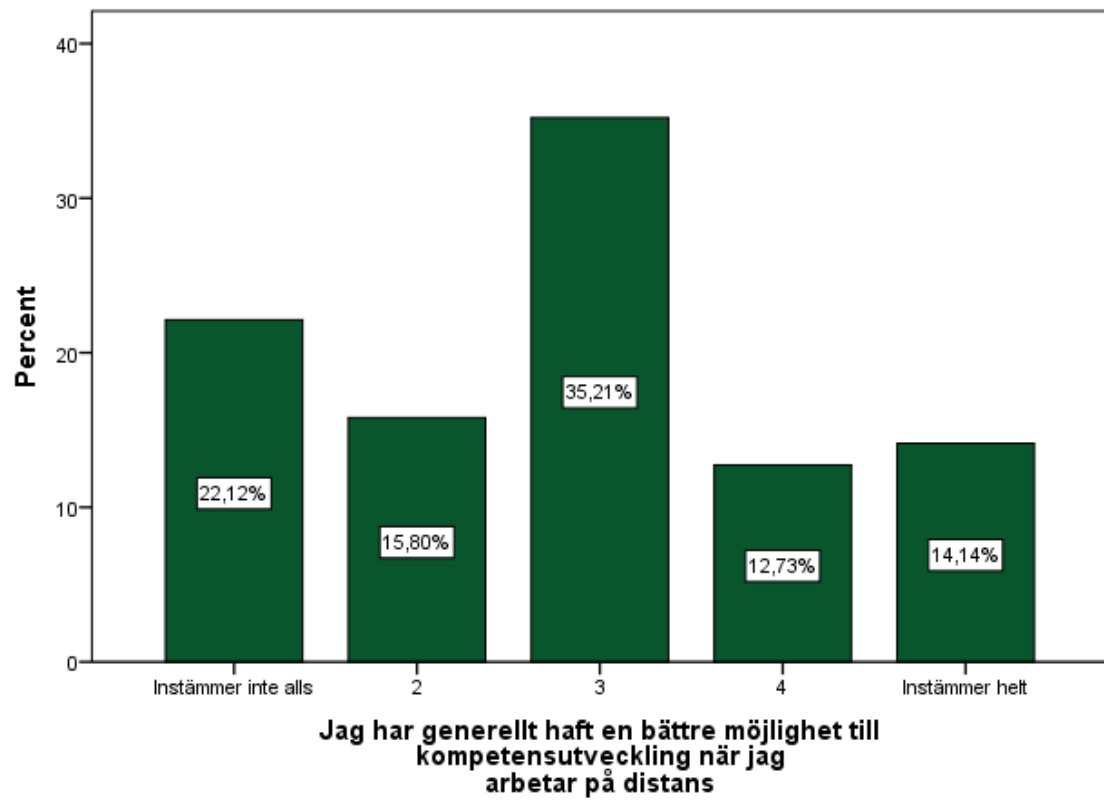
Figur 12. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att mina prestationer uppmärksammas i samma grad när arbetar på distans" mellan kvinnor (n=589) och män (n=517) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=164), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=252) och 61 år eller äldre (n=78).

Jag upplever att mina prestationer uppmärksammas i samma grad när arbetar på distans

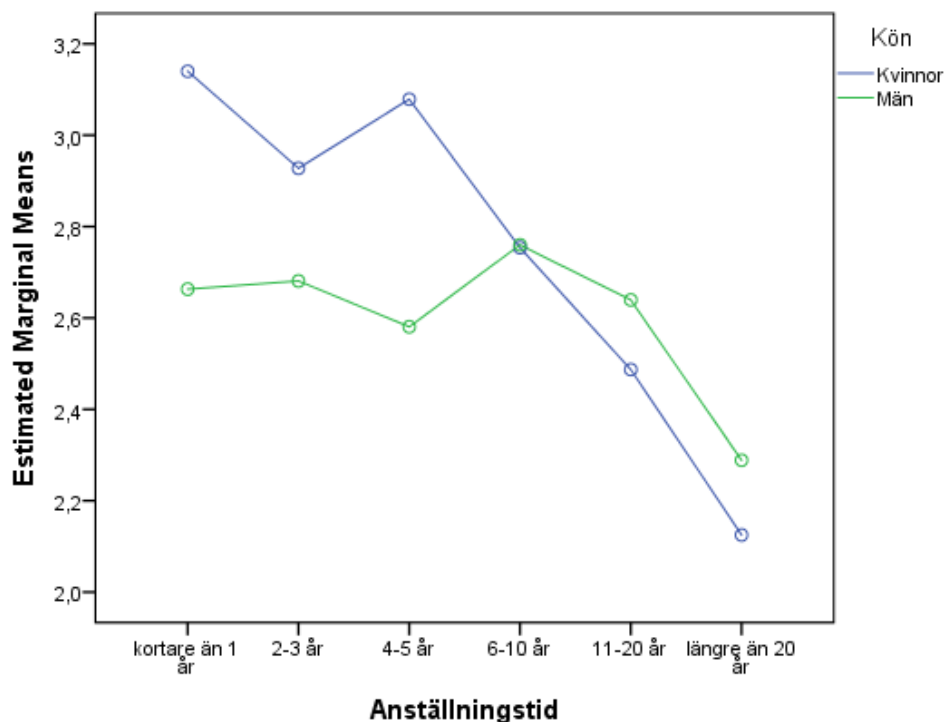


Figur 13. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att mina prestationer uppmärksammas i samma grad när arbetar på distans" mellan kvinnor (n=587) och män (n=520) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=239), 4-5 år (n=153), 6-10 år (n=205), 11-20 år (n=216) och längre än 20 år (n=120).

Gällande möjligheten till kompetensutveckling under perioden deltagarna har arbetat på distans svarade de flesta antingen att de inte kunde avgöra om så är fallet (35,2%) eller att man inte har haft en bättre möjlighet än tidigare (37,9%). De var 26,9% som svarade att de har haft en bättre möjlighet att ta del av kompetensutveckling och lära sig nya saker. Av de som har deltagit i kompetensutveckling handlar det till stor del om att man har haft möjlighet att delta digitalt på arrangemang som i vanliga fall hade ägt rum fysiskt, som konferenser och seminarier. Det fanns också ett antal som har haft möjlighet att delta i kurser och utbildningar som de vanligtvis inte skulle kunna ha deltagit i på grund av logistiska skäl som resor och tidsåtgång. Flera angav också att de har varit "tvungna" till egen kompetensutveckling för att klara av arbete och undervisning på distans, men att det inte har skett i någon ordnad form utan mest utifrån att klara av att utföra sina arbetsuppgifter. Det fanns en skillnad utifrån anställningstid ($p < 0,05$), där gruppen som har varit anställda längst, i lägst grad instämde med påståendet, se figur 14.



Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans



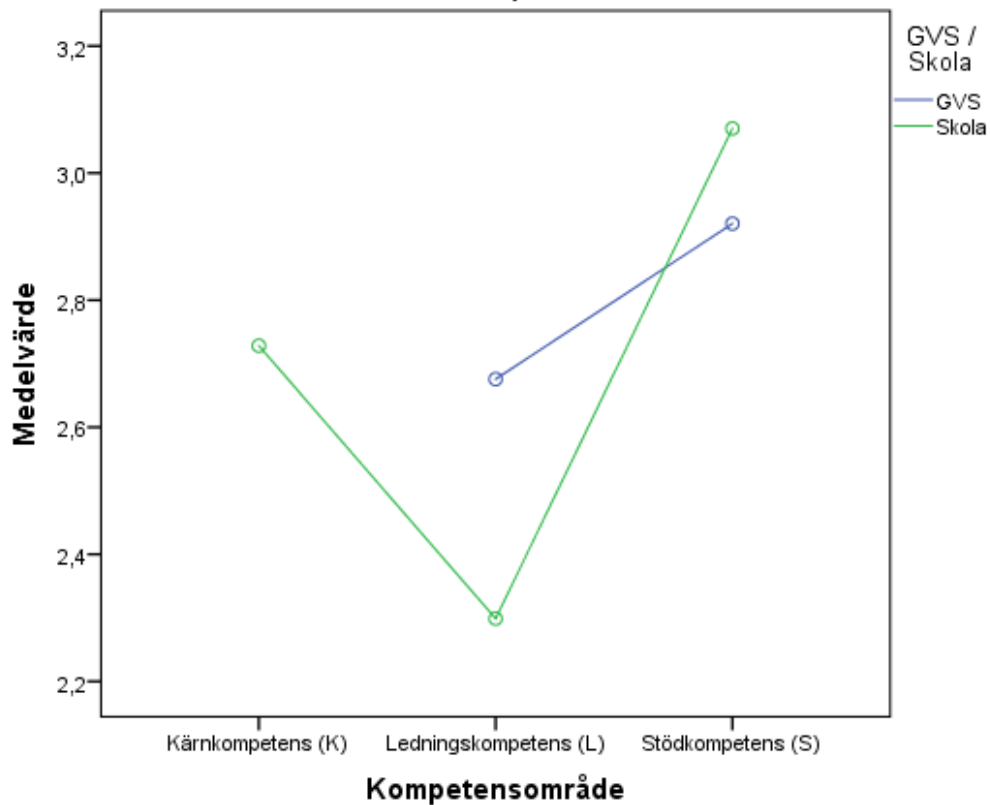
Figur 14. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=578) och män (n=514) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=136), 4-5 år (n=154), 6-10 år (n=206), 11-20 år (n=214) och längre än 20 år (n=127).

En fråga några av deltagarna som undervisar påtalade var att interna seminarier anordnas med relativt kort varsel, något som gör det svårare att kombinera med undervisning då schemat för kurserna ofta publiceras långt i förväg. Det fanns också exempel på där man inom personalgrupper har kombinerat sociala träffar digitalt med någon form av kompetensutveckling, som fikastund med kortare presentation om något nytt eller på annat sätt relevant ämne för gruppen.

Det fanns en skillnad utifrån Kompetensområde hur deltagarna instämde i Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans, där deltagare med Stödkompetens i högre grad än övriga deltagare instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 14.1.

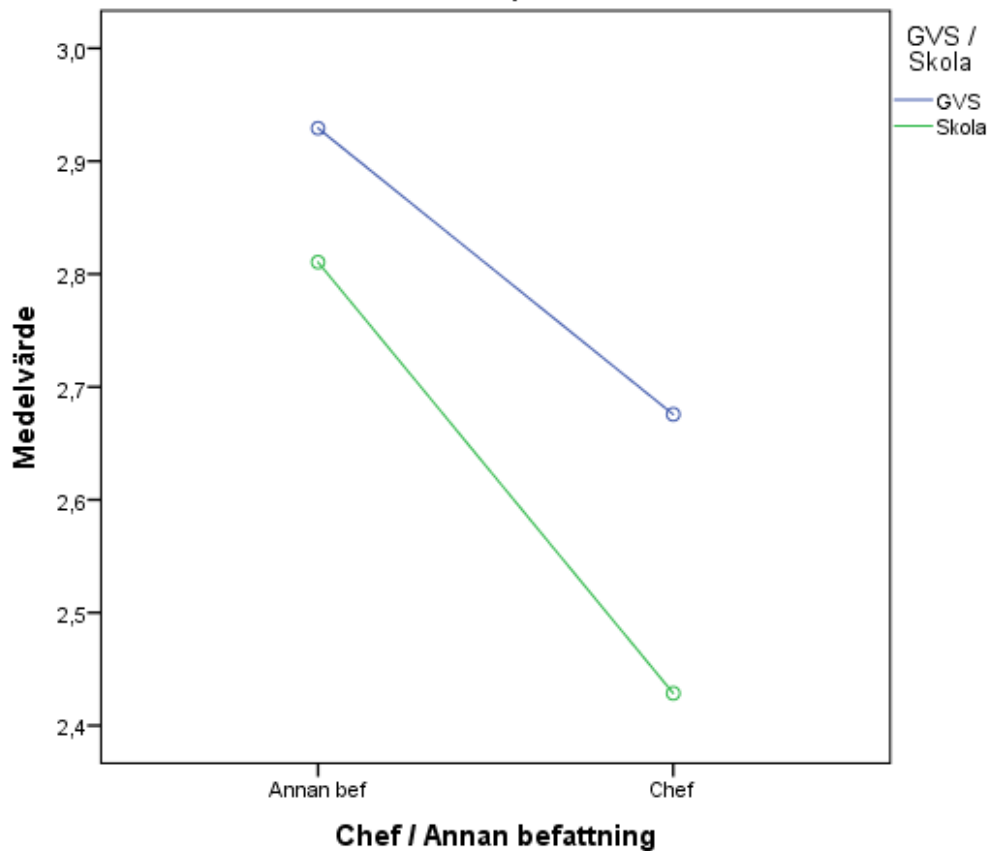
Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna med Annan befattning i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 14.2.

Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans



Figur 14.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=563), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=453) och GVS (n=276) och Skola (=854).

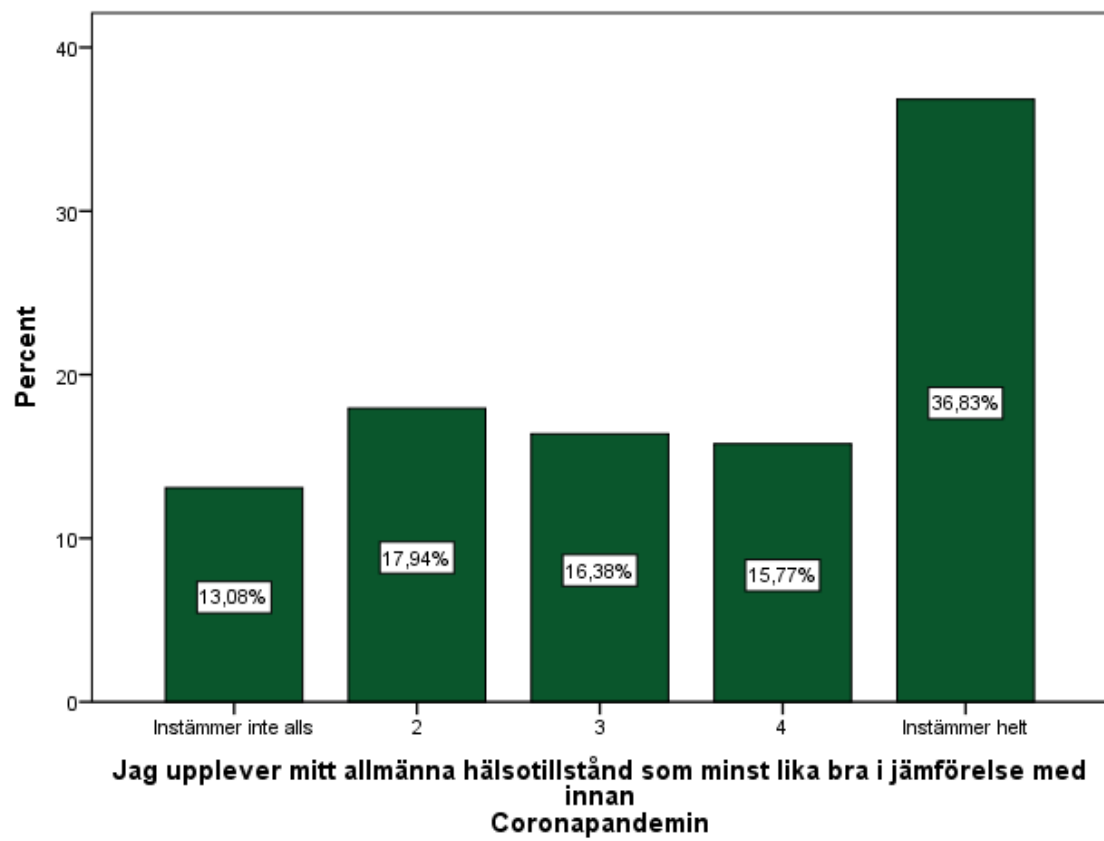
Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans



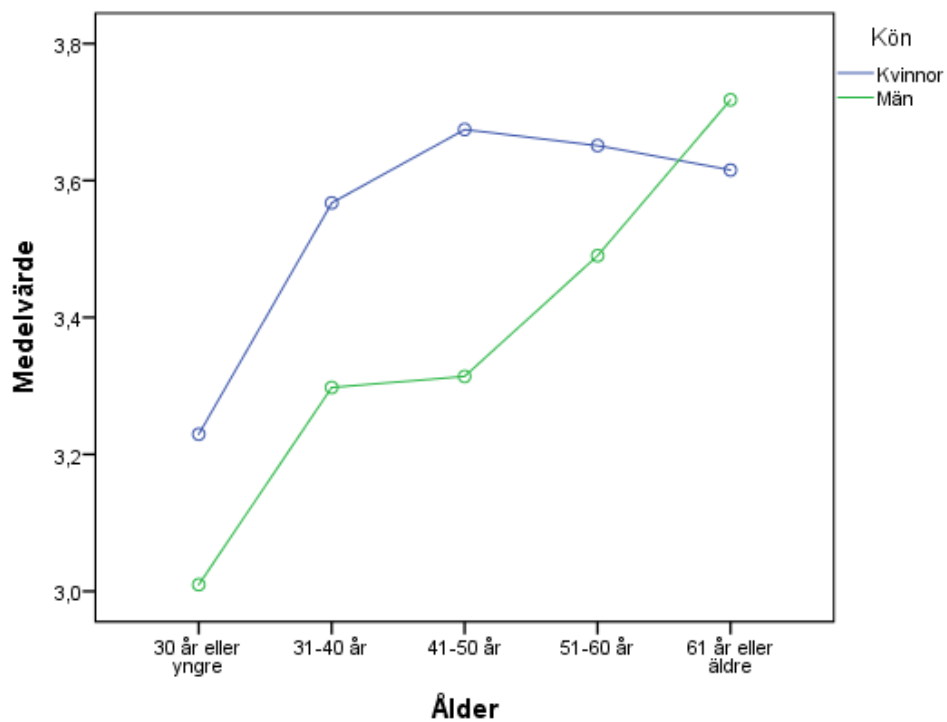
Figur 14.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har generellt haft en bättre möjlighet till kompetensutveckling när jag arbetar på distans" mellan annan befattning (n=1016) och chef (n=114) och GVS (n=277) och Skola (=853).

3.1.3 Hälsa och välmående

52,6% av de tillfrågade upplevde samma hälsa och välmående som innan Coronapandemin, medan 31,0% uppgav att de upplevde en försämring. De som i lägst grad instämde i påståendet att deras hälsa var lika bra som innan pandemin var deltagare som var 30 år eller yngre ($p<0,05$). Det var män under 30 år som i lägst grad ansåg att deras hälsa var lika bra som innan Coronapandemin. Det fanns också en skillnad i hur deltagare instämde i påståendet utifrån mängden motion de angav ($p<0,05$), där de som motionerade mer, i högre utsträckning instämde i påståendet att deras hälsa är lika bra som innan Coronapandemin, se figur 15. Det fanns även en skillnad utifrån hur stor bostadsyta deltagarna har angett och i vilken grad de instämde i påståendena kring sin hälsa och möjlighet att påverka balansen mellan arbete och privatliv, där de som bor på mindre yta i lägre grad instämde i båda påståendena ($p<0,05$), se figur 16.

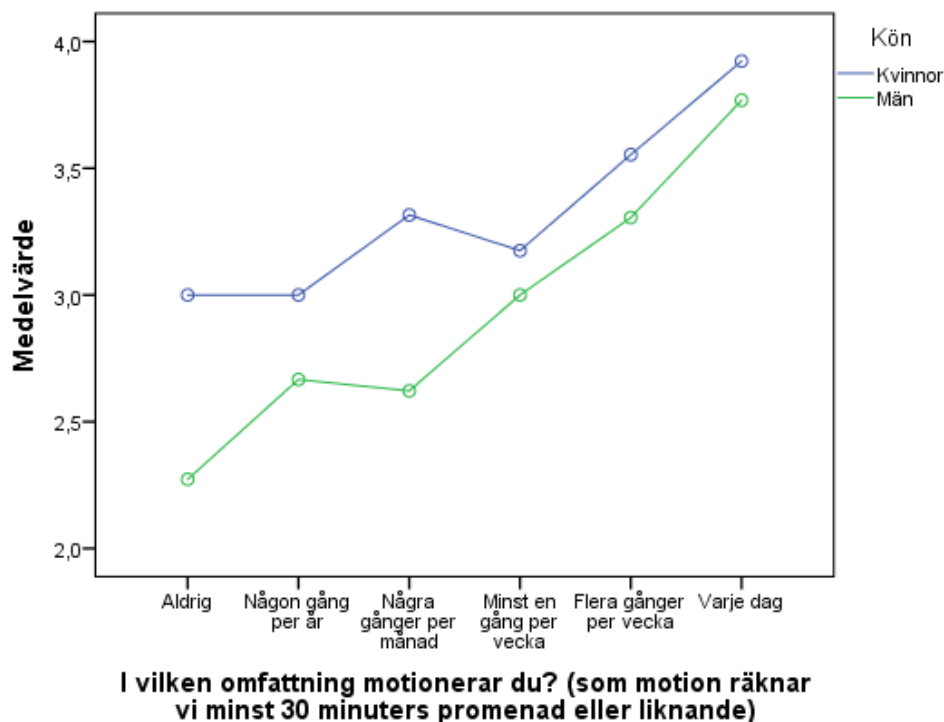


Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan Coronapandemin



Figur 15. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan Coronapandemin" mellan kvinnor (n=592) och män (n=513) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=165), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=309), 51-60 år (n=251) och 61 år eller äldre (n=78).

Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan Coronapandemin



Figur 16. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan Coronapandemin" mellan kvinnor (n=595) och män (n=514) och i vilken omfattning deltagarna motionerar där Aldrig (n=13), Någon gång per vecka (n=15), Några gånger per månad (n=63), Minst en gång per vecka (n=223), flera gånger per vecka (n=457) och varje dag (n=338).

Bland kommentarerna framförde flera deltagare ergonomiproblem som ont i rygg, nacke och axlar, samt viktuppgång och mindre motion än tidigare. En del påtalade att hälsan hade blivit bättre under pandemin då tid har funnits för att träning och återhämtning, men majoriteten av deltagarnas kommentarer uttryckte någon form av problem, antingen av fysisk eller social karaktär, som exempelvis ensamhet och tristess.

" För lätt att låta bli att röra sig. Motion har minskat, vikt har ökat.."

Jag har aldrig känt av "musarm" tidigare men efter 1 år på barnens gamla skrivbord så gör det lite ont numera.

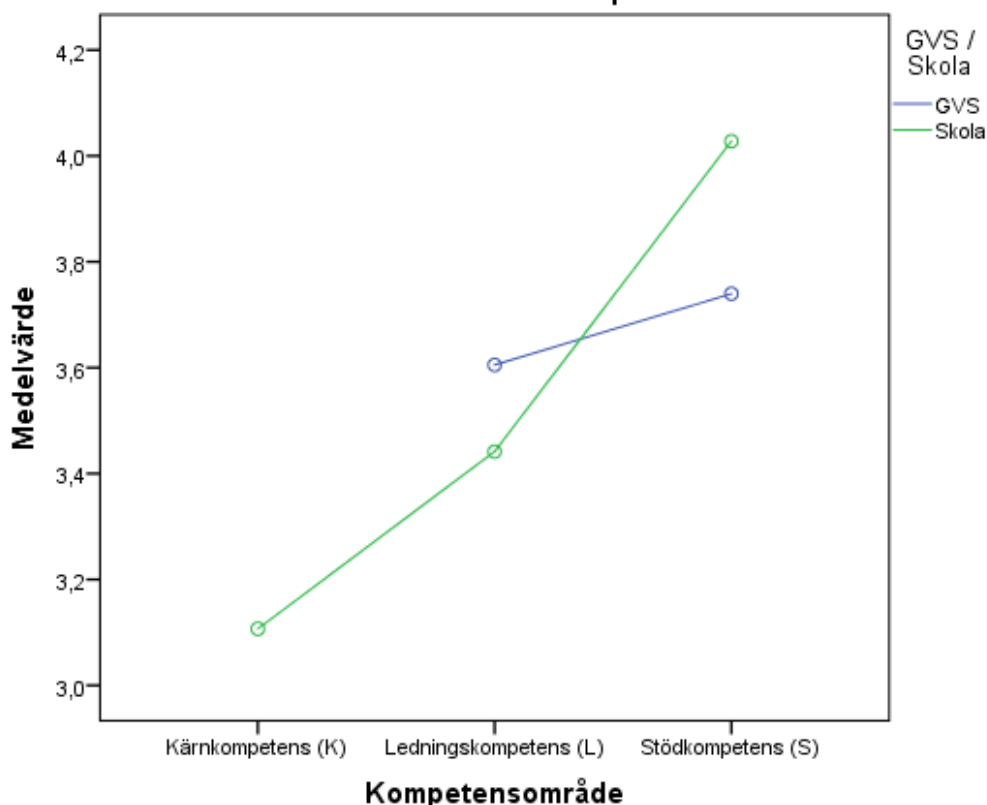
"Mindre naturlig vardagsmotion, sämre sitt och ståställningar, dåligt för ergonomin. Tror även min psykiska hälsa tagit lite stryk av allt ensamarbete och fysisk isolering."

"Working from home is lonely, I have less ideas, I miss talking to colleagues and sharing/testing ideas. My contribution to academia feels insignificant, even though it is important in general."

Det fanns en skillnad utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$) där deltagare med Stödkompetens instämde i störst utsträckning, medan deltagare med Kärnkompetens instämde i lägst utsträckning, se figur 16.1. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

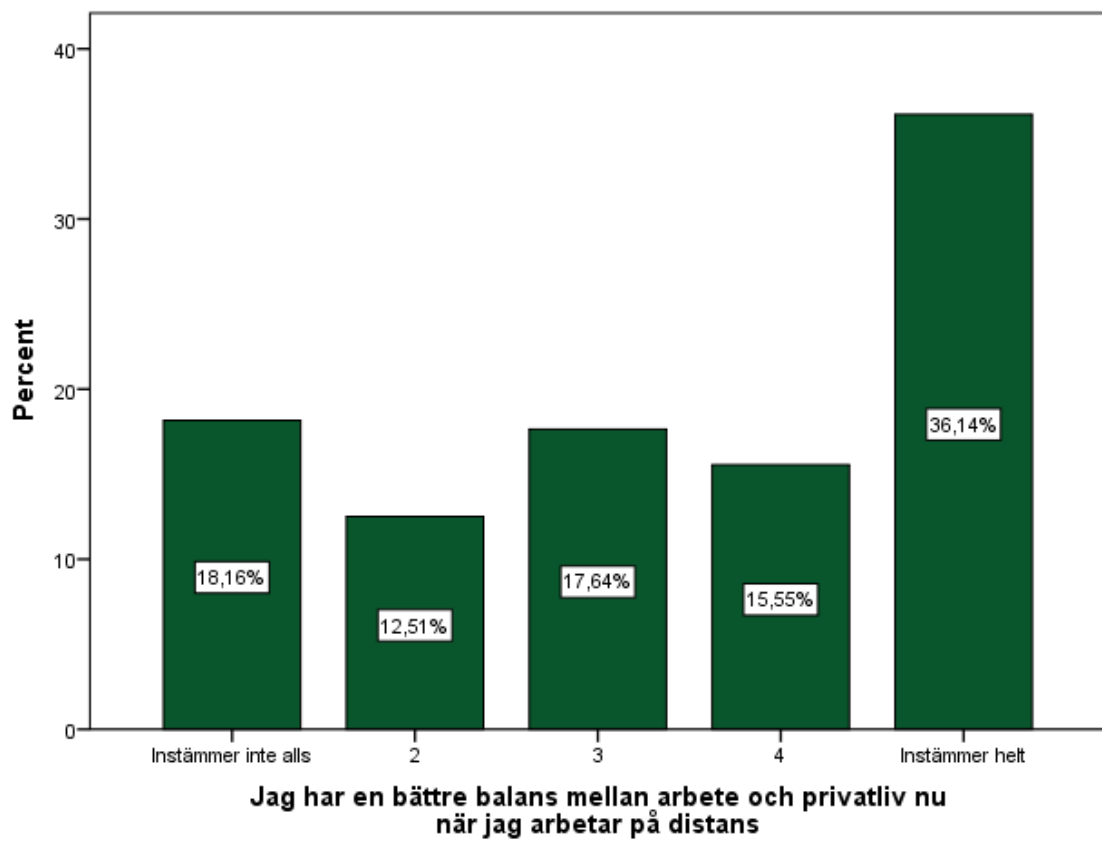
Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagaren var Doktorand eller tillhörde övriga inom Kärnkompetens.

Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan coronapandemin



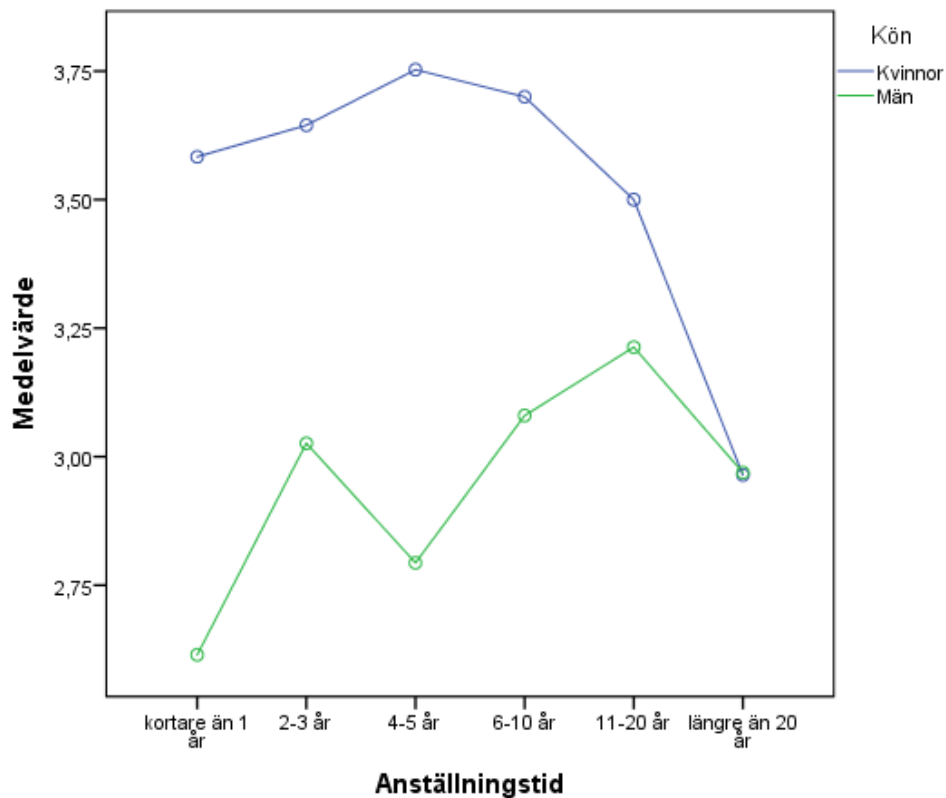
Figur 16.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever mitt allmänna hälsotillstånd som minst lika bra i jämförelse med innan Coronapandemin" mellan Kärnkompetens (n=571), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=459) och GVS (n=280) och Skola (n=865).

På påståendet "Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans" instämde 51,7% medan 30,6% inte instämde. Kvinnor instämde i en högre grad än män ($p < 0,05$). Sett inom gruppen kvinnor var det deltagarna som har varit anställda längre än 11 år som i lägst grad instämde i påståendet. Sett till gruppen män är det deltagarna som har varit anställda kortare än ett år som i lägst utsträckning instämde, medan män med ökade anställningstid instämde i högre grad, se figur 17.



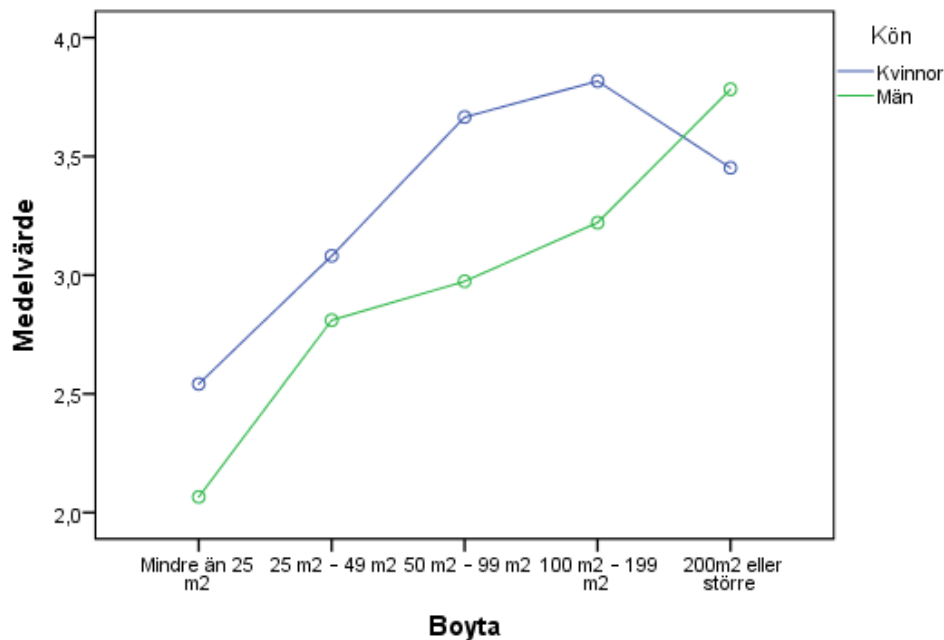
Det finns också en skillnad i vilken utsträckning deltagarna instämde i påståendet utifrån angiven bostad, där de som bor i större bostäder i större utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 18.

Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans



Figur 17. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=596) och män (n=515) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=136), 4-5 år (n=154), 6-10 år (n=206), 11-20 år (n=214) och längre än 20 år (n=127).

Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans



Figur 18. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=596) och män (n=519) samt deltagare som bor på mindre än 25m2 (n=66), 25-49m2 (n=181), 50-99m2 (n=421), 100-199m2 (n=395) och 200m2 eller större (n=48).

Flera av deltagarna beskrev att de vid arbete på distans har mer tid för familjen, både på grund av utebliven pendling och på grund av att det under dagen finns tid för gemensamma aktiviteter och måltider. Det fanns även en hel del kommentarer som handlar om att arbete på distans gör att det svårare att skilja på arbete och fritid och att gränssättningen blir svårare när både arbetsliv och privatliv till stor del sker på samma plats.

"Absolut har det blivit bättre med hemarbete. Sparar mycket tid på hemmets sysslor och betydligt mindre stress vid hämtning/lämning av barnen. För mig har det bara varit fördelar med att jobba hemifrån och något jag verkligen önskar mer av i framtiden, när vi egentligen ska återgå tillbaka till Campus."

"Nej. Mer övertid, mindre möjlighet att stämma av vad som ska göras och inte, när något är "bra nog", och förväntningar på när och hur svar ska komma. Balansen blir också svårare när det inte går att "gå hem" från arbetet på samma sätt."

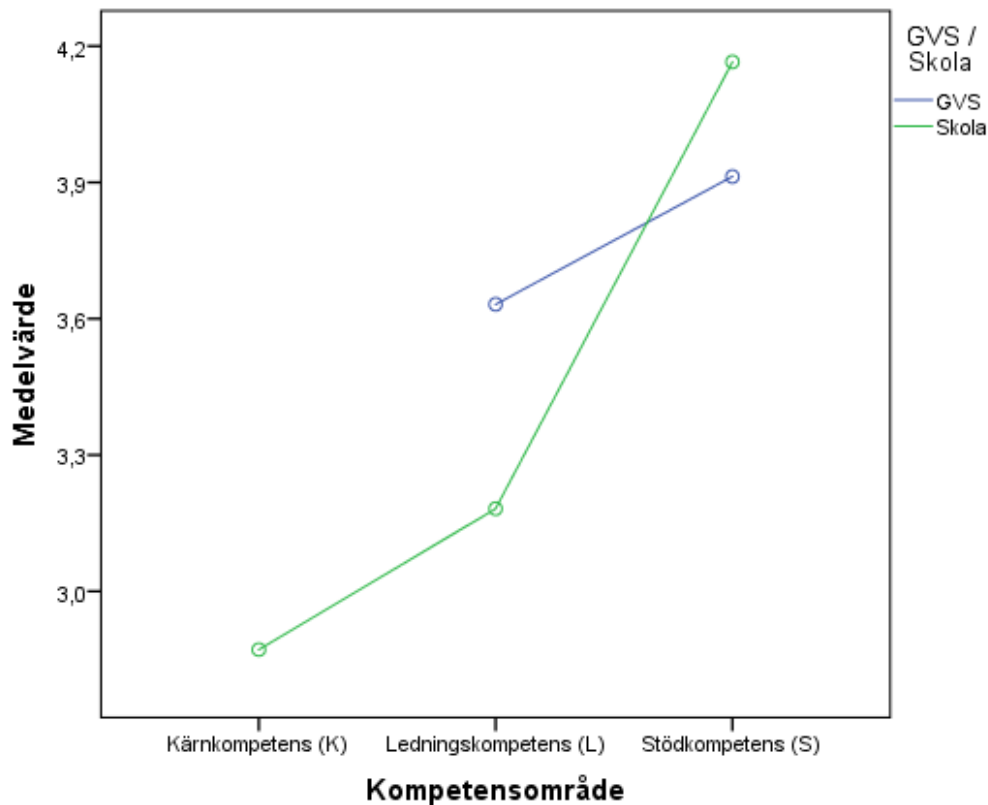
Det fanns en skillnad mellan hur deltagarna utifrån Kompetensområde instämde i påståendet, där deltagare med Stödkompetens instämde i högst grad. Deltagare med Ledningskompetens instämde i högre grad än deltagare med Kärnkompetens ($p < 0,05$). Det fann ingen skillnad

utifrån GVS eller Skola, men det fanns en samverkan i och med en interaktionseffekt ($p < 0,05$), se figur 18.1.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.

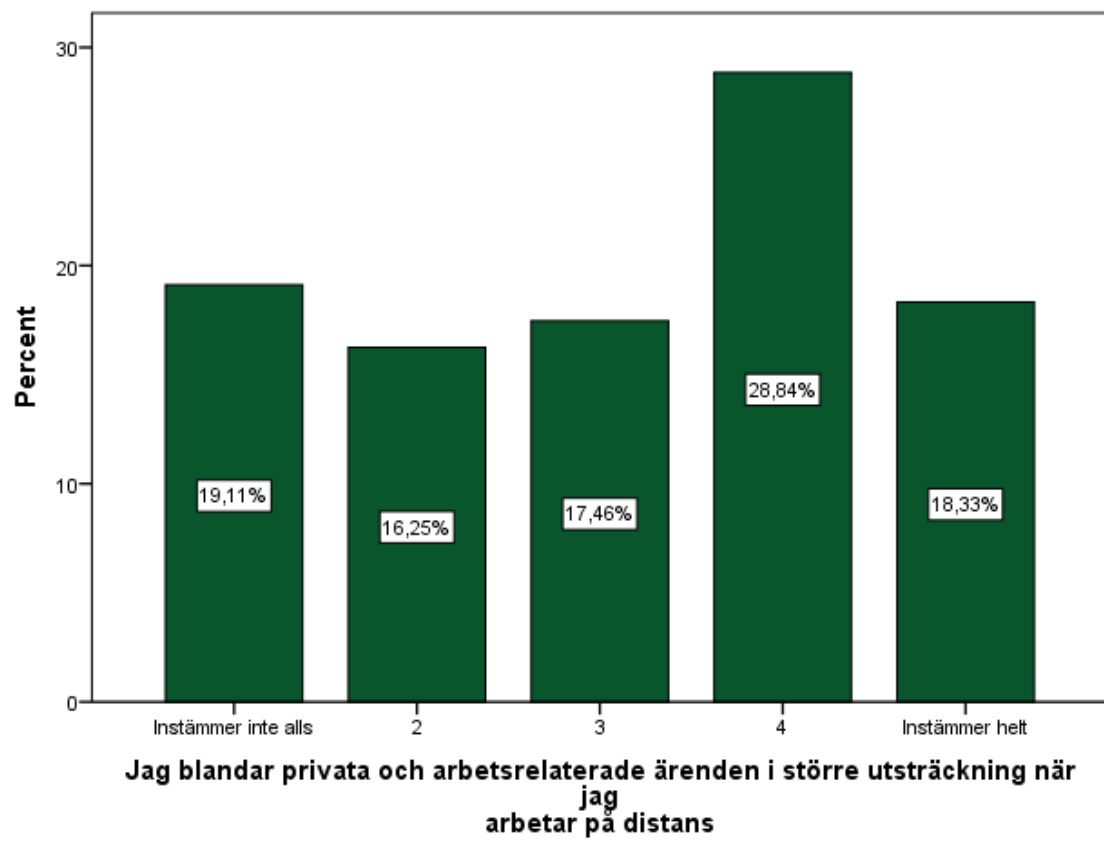
Det fanns en skillnad inom Kärnkompetens, där Doktorander i lägre grad än övriga deltagare med Kärnkompetens instämde i påståendet ($t = -2,627$, $p < 0,05$).

Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans

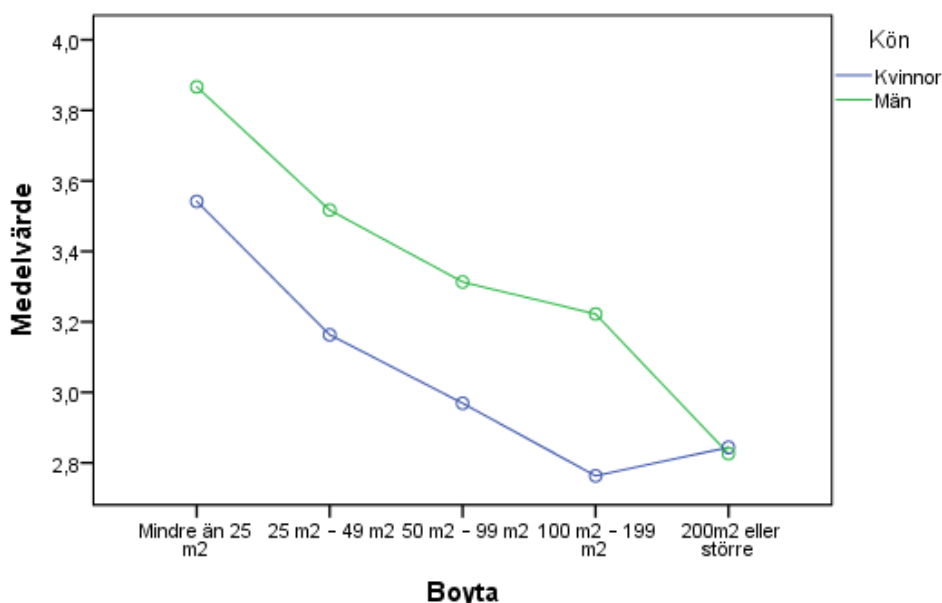


Figur 18.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har en bättre balans mellan arbete och privatliv när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens ($n = 568$), Ledningskompetens ($n = 115$) samt Stödkompetens ($n = 459$) och GVS ($n = 279$) och Skola ($n = 863$).

På påståendet "Jag blandar privata och arbetsrelaterade ärenden i större utsträckning vid arbete på distans" instämde 46,1 % i påståendet, medan 34,8% inte instämde i påståendet. Män instämde i högre grad än kvinnor ($p < 0,05$) och yngre instämde i högre grad än äldre ($p < 0,05$). De deltagare som bor på mindre boyta instämde i påståendet i högre grad än de som bor i större bostäder ($p < 0,05$), se figur 19.



Jag blandar privata och arbetsrelaterade ärenden i större utsträckning när jag arbetar på distans



Figur 19. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag blandar privata och arbetsrelaterade ärenden i större utsträckning vid arbete på distans" mellan kvinnor (n=596) och män (n=518) samt deltagare som bor på mindre än 25m² (n=66), 25-49m² (n=181), 50-99m² (n=421), 100-199m² (n=395) och 200m² eller större (n=48).

I kommentarerna till påståendet var det flera av deltagarna som uppger att de uppskattar flexibiliteten och möjligheten till att göra kortare ärenden eller umgås med familj eller vänner under arbetsdagen. Det var också flera som uppgav att de arbetar på andra tider än tidigare för att möjliggöra ett bättre socialt liv. Det var också fler som blandar privata och arbetsrelaterade ärenden på grund av att det är mycket att göra och/eller att det är svårare att dra gränser mellan arbete och privatliv när de arbetar på distans. Det var dock många som ser till att gränsen bibehålls mellan de två sfärerna genom att ha en dedikerad arbetsplats där de bara arbetar och där de inte befinner sig på fritiden. Flera deltagare påpekar i kommentarerna att det är svårt att i en liten lägenhet hålla arbete och fritid åtskilt då det är samma yta som man tillbringar både arbetstiden och fritiden på.

En aspekt som nämns i kommentarerna var att deltagare till viss del saknar tiden som tidigare har lagts på pendling utifrån att den gav möjlighet och tid för reflektion och eftertanke samt fyllde funktionen som övergång mellan arbetsdagen och fritiden och en period för återhämtning. Vid arbete på distans, speciellt om arbetet utförs i hemmet är det betydligt svårare och kräver en större insats att få till en liknande period av övergång och gränsdragning mellan de olika sfärerna av arbete och fritid.

”Inte blandar, men det pågår ju hela dagen. Man börjar tidigt och slutar sent, för mitt emellan har man kanske gjort något annat. Arbetsdagen tar aldrig slut och när man får mejl från chefen innan kl. 8:00 och efter 22:00 så vet man att det är samma för alla. Ibland kollar jag mina mejl redan 06:00.”

”Det finns inga tydliga gränser när man bor litet och ensam.”

”Försöker ha samma avgränsning i dagen, men det är svårare att hålla gränserna ibland.”

”Det har snarare blivit så att tid för mina privata ärenden har inskränkts pga längre arbetsdagar och en oklar gräns när arbetsdagen anses avslutad.”

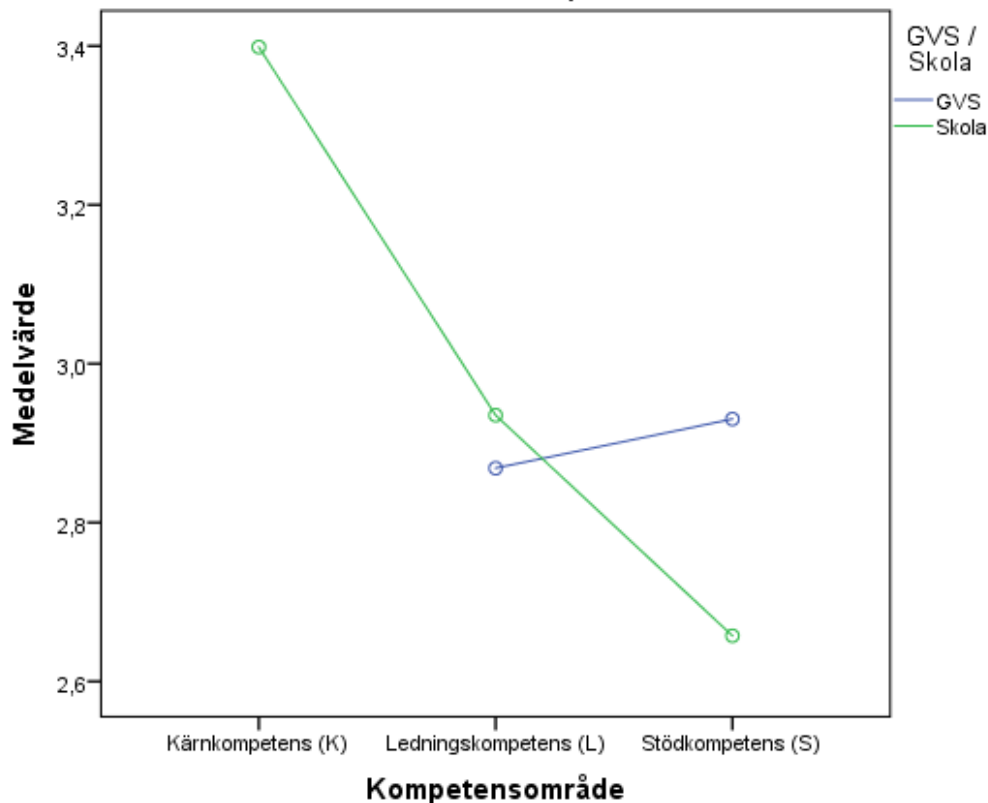
”Resorna till och från arbetsplatsen faller bort. De resorna är en underskattad möjlighet till återhämtning.”

Det fanns en skillnad mellan deltagarna utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$), där deltagare med Kärnkompetens i högst grad instämde i påståendet. Deltagarna med Stödkompetens instämde i lägst grad, medan deltagarna med Ledningskompetens placerade sig mellan de båda andra grupperna, se figur 19.1.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.

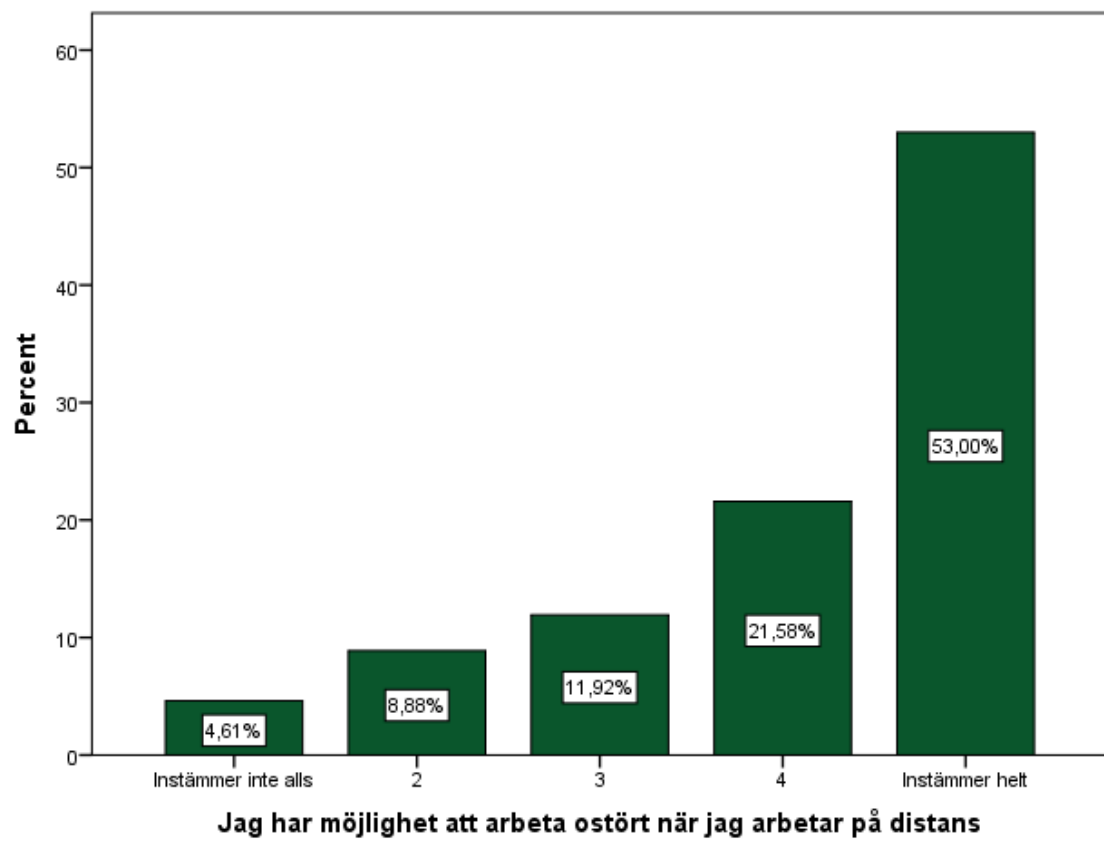
Det fanns ingen skillnad för Doktorander och övriga deltagare i gruppen med Kärnkompetens.

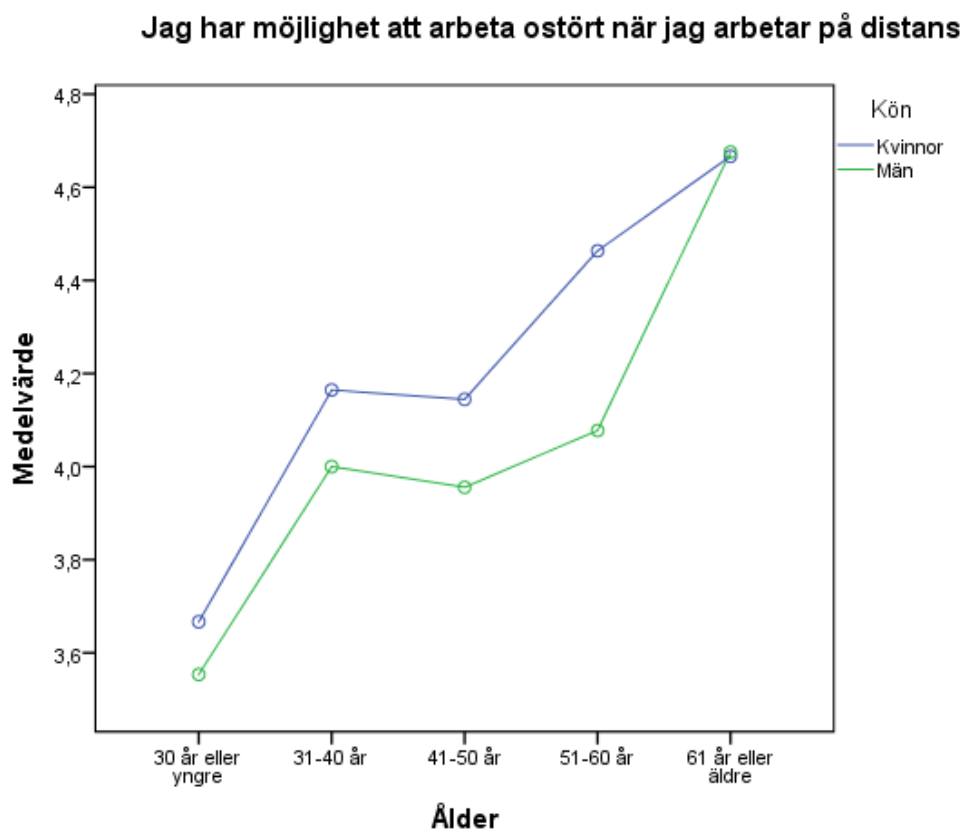
Jag blandar privata och arbetsrelaterade ärenden i större utsträckning när jag arbetar på distans



Figur 19.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag blandar privata och arbetsrelaterade ärenden i större utsträckning när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=567), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460) och GVS (n=282) och Skola (=860).

På påståendet "Jag har möjlighet att arbeta ostört när jag arbetar på distans" instämde 78,6% i påståendet medan 13,4% inte instämde i påståendet. Kvinnor instämde i högre grad än män att de kan arbeta ostört ($p<0,05$) och de äldre deltagarna instämde i högre grad än de yngre att de kan arbeta ostört ($p<0,05$), se figur 20. Det fanns även en skillnad utifrån angiven boyta där de som bor större, i större utsträckning svarade att de kan arbeta ostört ($p<0,05$). Det fanns också en skillnad utifrån både kön och hur många man har angett arbetar eller studerar på distans i samma hushåll. Män som arbetar ensamma på distans instämde i påståendet i lägre grad än övriga deltagare ($p<0,05$). Det är ingen skillnad mellan gruppen av deltagare som har arbetat på distans innan pandemin och de som inte har gjort det.





Figur 20. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att arbeta ostört när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=593) och män (n=509) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=301), 41-50 år (n=308), 51-60 år (n=254) och 61 år eller äldre (n=76).

Enligt kommentarerna var det som stör deltagarna oftast andra personer i samma bostad, som barn som är hemma eller kommer hem på eftermiddagen eller en partner som också arbetar på distans.

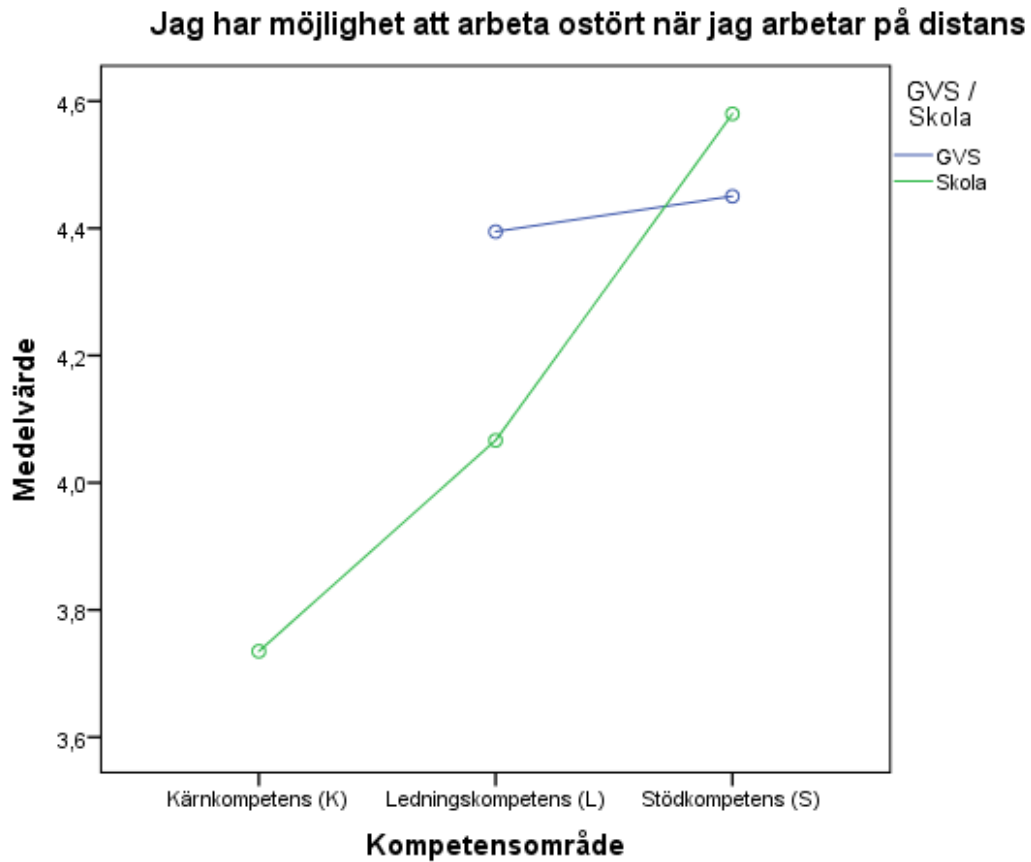
"jag bor på 30 kvm med sambo som också arbetar hemma i ett team med dagliga möten"

"Jag bor i lägenhet, med öppen planlösning. Vi är fyra personer som arbetar hemma. Det går absolut inte att jobba ostört"

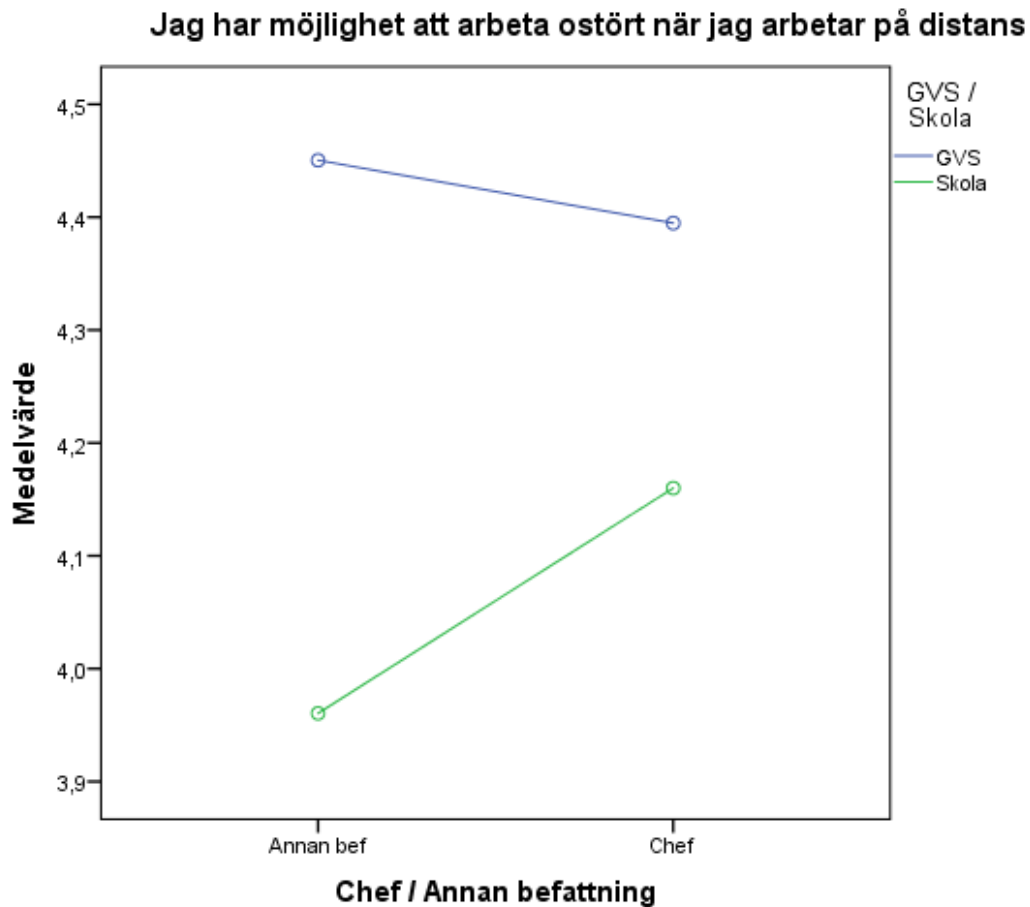
"Några timmar under dagen medan barnen är på skolan, dvs behöver jobba nattetid då familj sover för att klara vissa koncentrationskrävande uppgifter."

Det fanns en skillnad hur deltagare instämde i påståendet Jag har möjlighet att arbeta ostört när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där Stödkompetens instämde i högst utsträckning, därefter Ledningskompetens och i lägst grad instämde Kärnkompetens ($p < 0,05$), se figur 20.1. Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola ($p < 0,05$) när de analyserades tillsammans med Chef eller Annan befattning. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, se figur 20.2.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t=-1,116$, $p>0,05$).

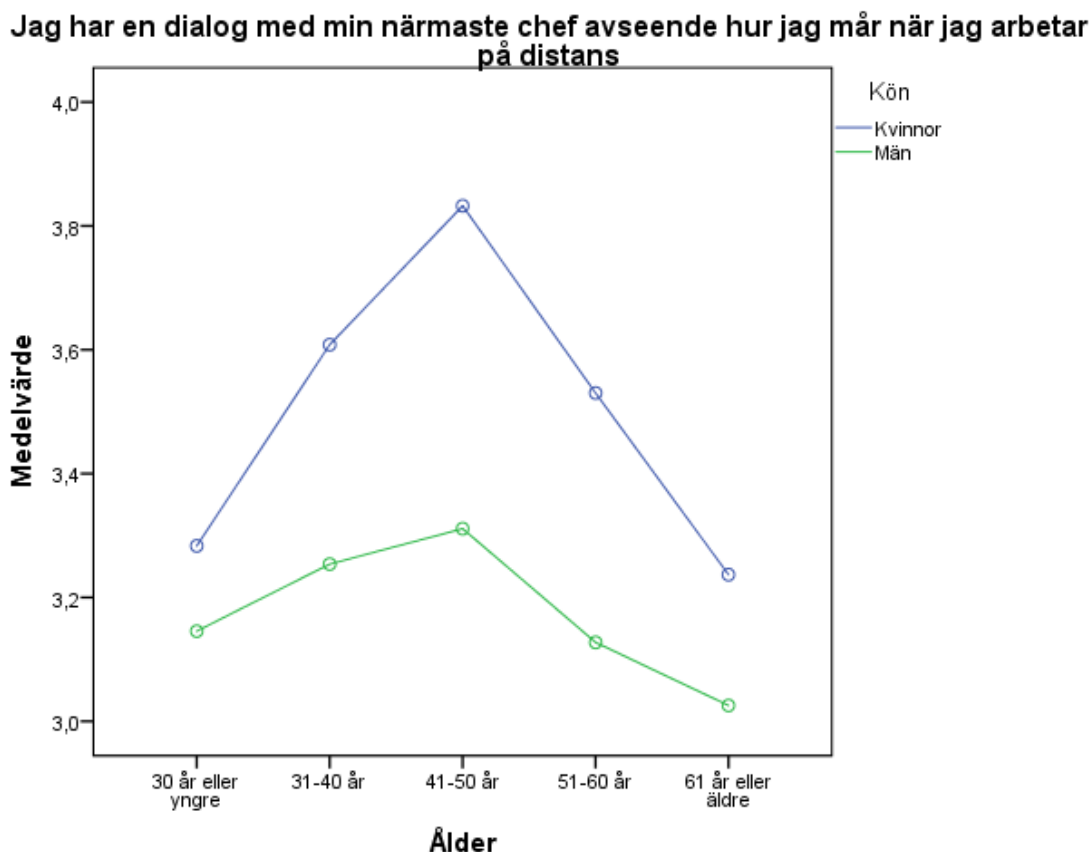


Figur 20.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att arbeta ostört när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens ($n=566$), Ledningskompetens ($n=113$) samt Stödkompetens ($n=461$) och GVS ($n=280$) och Skola ($n=860$).



Figur 20.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag har möjlighet att arbeta ostört när jag arbetar på distans” GVS (n=280) och övriga skolor (n=859) och Annan befattning (n=1026) och chef (n=113).

När det kommer till om man har en dialog med närmaste chef avseende hur man mår är det 50,1% som instämde att så är fallet, mot 27,6% som inte instämde. Kvinnor instämde i högre grad än män ($p<0,05$) och det är deltagare i åldern 41–50 som i högst grad instämde i påståendet, medan de yngsta och äldsta deltagarna i lägst utsträckning instämde ($p<0,05$), se figur 21. De som i lägst grad instämde i påståendet var deltagare som har varit anställda mer än 20 år.



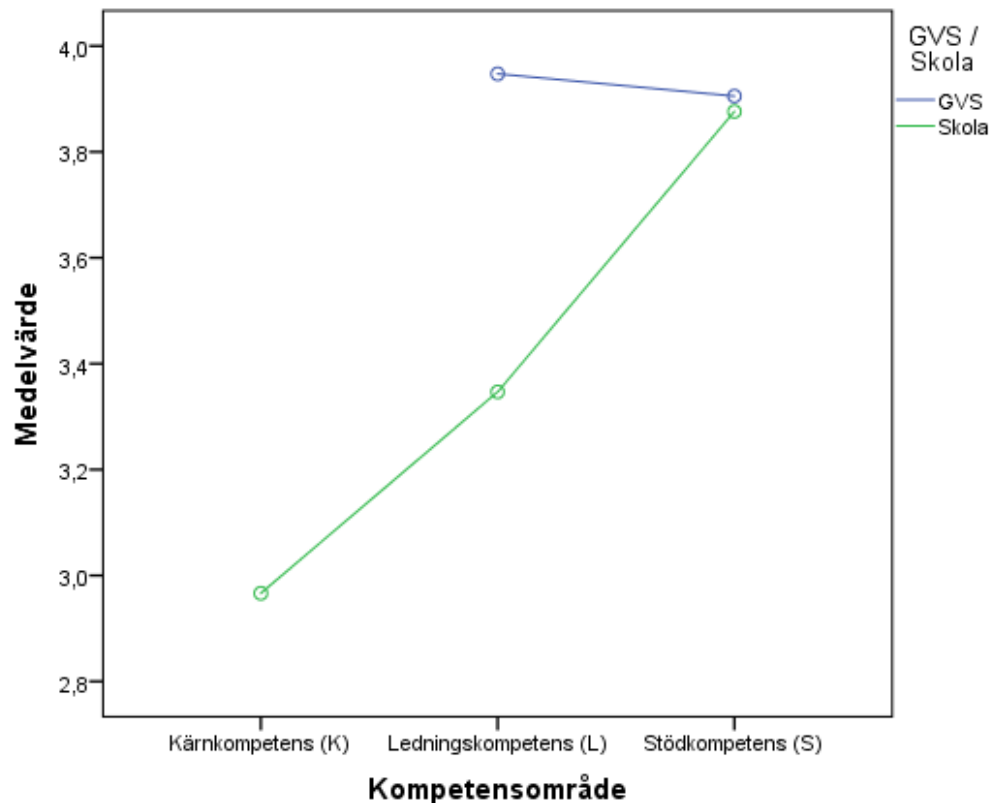
Figur 21. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har en dialog med min närmaste chef avseende hur jag mår när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=591) och män (n=509) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=301), 41-50 år (n=08), 51-60 år (n=251) och 61 år eller äldre (n=77).

Det är i kommentarerna en stor spridning mellan hur cheferna agerar och vad medarbetarna önskar. Vissa chefer har löpande kontakt i dessa frågor men andra uppges vara helt frånvarande. Samtidigt uppges flera medarbetare att de inte önskar den här sortens kontakt och att de tycker att det är bra att "chefen håller sig undan". Av de svarande är det 62,1% som uppgav att de vet var de ska vända sig om de upplever problem med arbetsmiljön och 23,2% som inte instämde i detta påstående.

Det fanns skillnader utifrån både Kompetensområde och GVS/Skola hur deltagarna instämde i påståendet Jag har en dialog med min närmaste chef avseende hur jag mår när jag arbetar på distans ($p < 0,05$). Deltagare på GVS instämde i hög grad än deltagare på Skola ($p < 0,05$) och Stödkompetens i högre utsträckning än både Ledningskompetens ($p < 0,05$) och Kärnkompetens ($p < 0,05$), se figur 21.1.

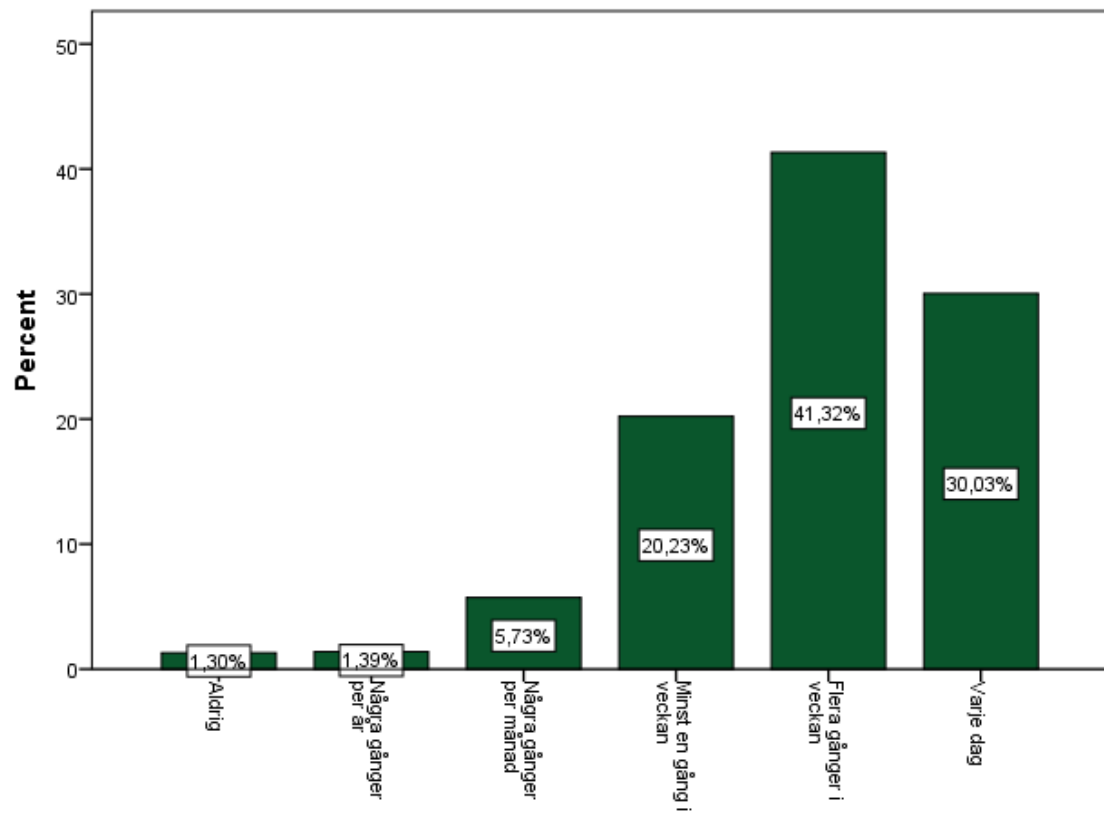
Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.

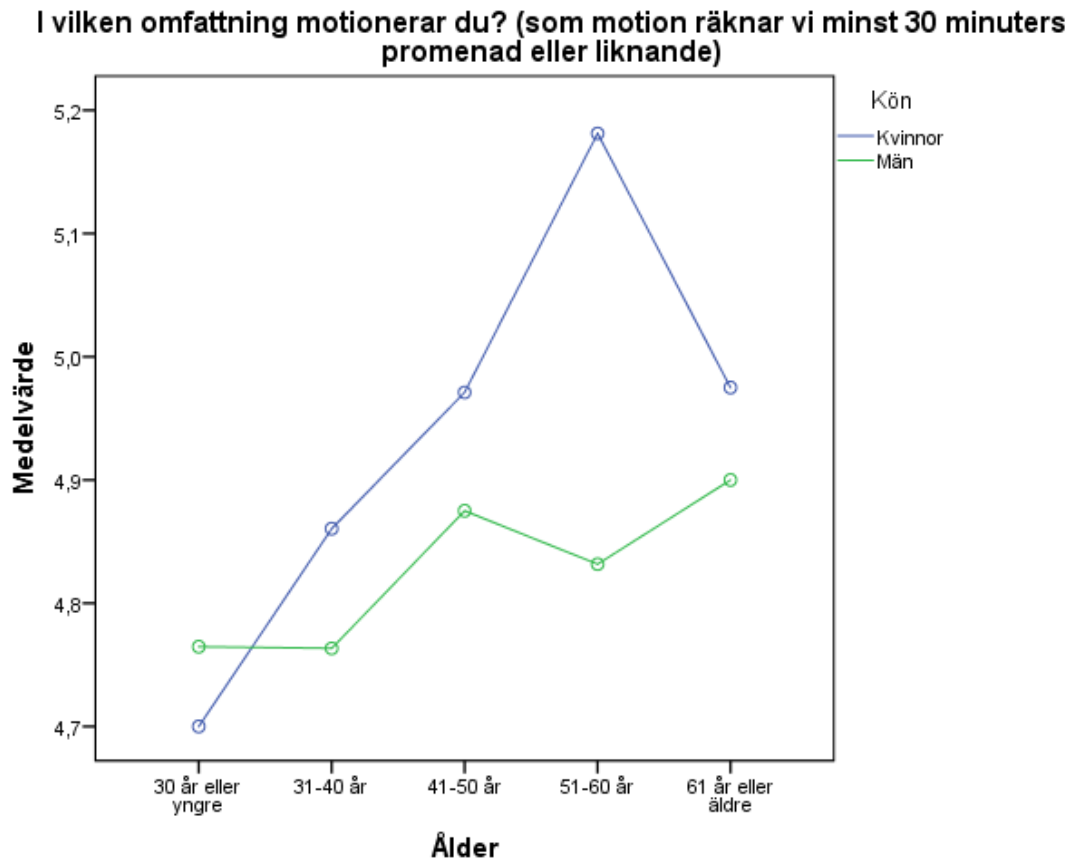
Jag har en dialog med min närmaste chef hur jag mår när jag arbetar på distans



Figur 21.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har en dialog med min närmaste chef avseende hur jag mår när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=564), Ledningskompetens (n=113) samt Stödkompetens (n=461) och GVS (n=281) och Skola (n=857).

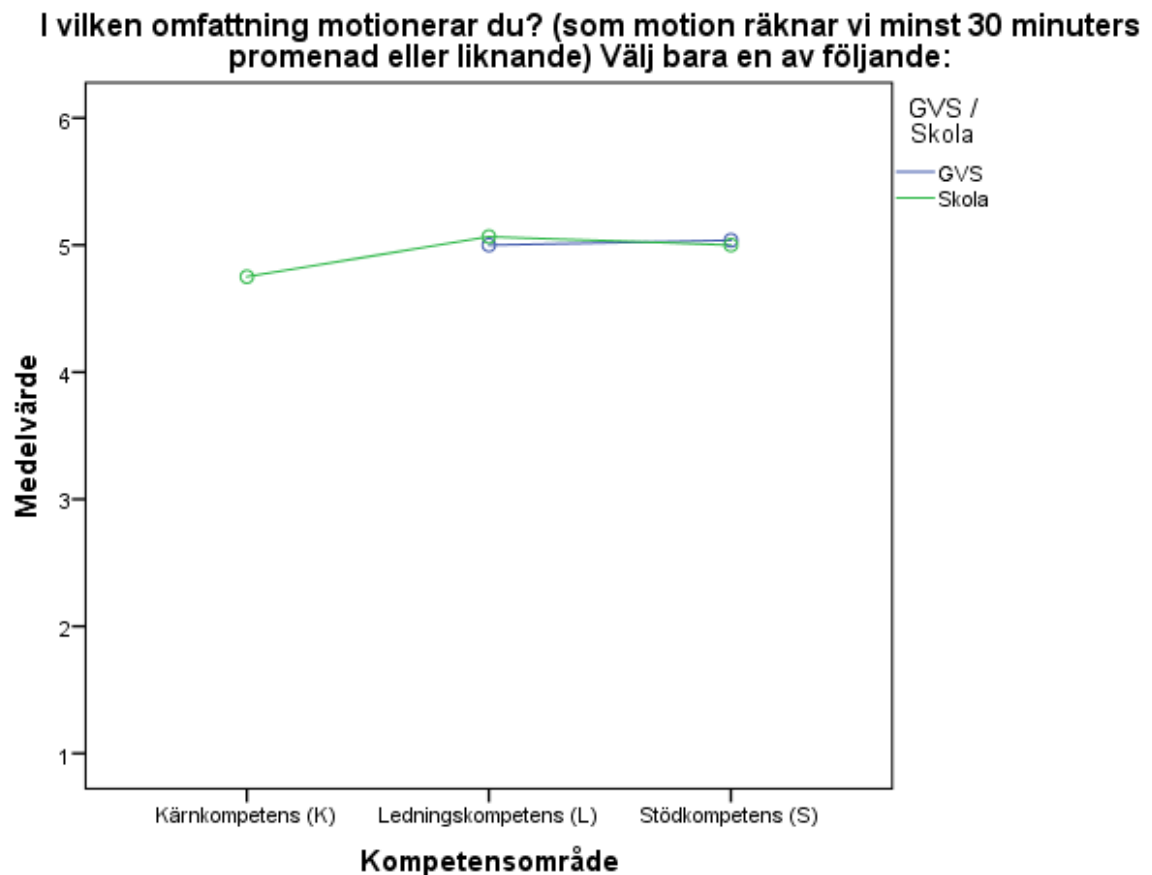
På frågan om hur ofta deltagarna motionerar (definierat som minst 30 minuters promenad eller liknande) svarade 30,0% att de motionerar dagligen, 41,3% motionerar flera gånger per vecka, 20,2% att de motionerar minst en gång i veckan, 5,7% att de motionerar någon gång i månaden medan resterande 2,7% motionerar några gånger om året eller aldrig. Kvinnor motionerade i högre utsträckning än män ($p<0,05$) och den grupp deltagare som motionerade i högst utsträckning är kvinnor i åldern 51-60 år ($p<0,05$), se figur 22.





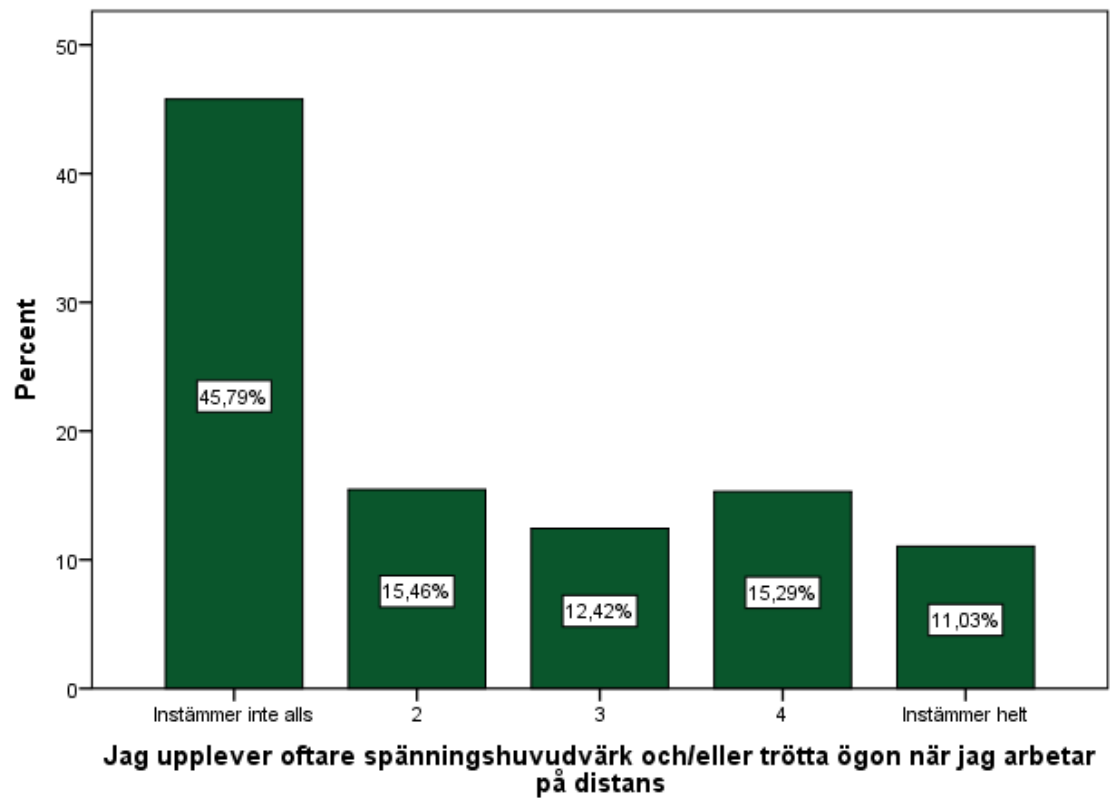
Figur 22. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan ”I vilken omfattning motionerar du” mellan kvinnor (n=594) och män (n=510) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=162), 31-40 år (n=303), 41-50 år (n=309), 51-60 år (n=50) och 61 år eller äldre (n=80). Svarskalan var 1= Aldrig, 2= Några gånger per år, 3= Några gånger varje månad, 4=åtminstone en gång i veckan, 5= Flera gånger i veckan, 6= Varje dag.

Det fanns en skillnad i hur deltagarna svarade på frågan i vilken omfattning de motionerar utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens i högre utsträckning motionerade än deltagare med Kärnkompetens ($p<0,05$), se figur 22.1. Det fanns inte någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

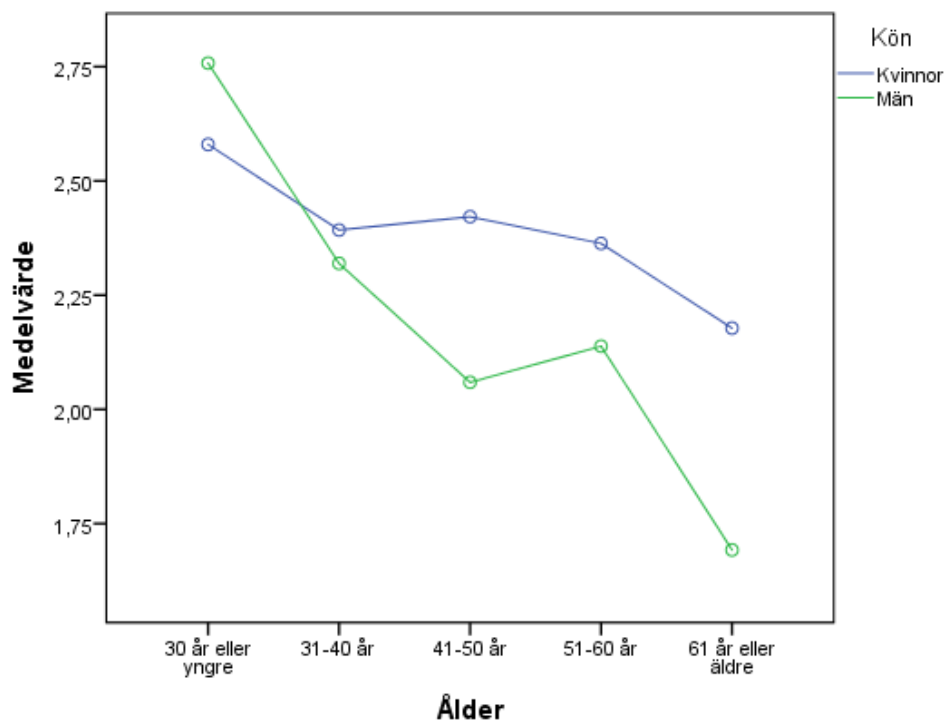


Figur 22.1. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "I vilken omfattning motionerar du" mellan Kärnkompetens (n=566), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=463) och GVS (n=281) och Skola (=862). Svarskalan var 1= Aldrig, 2= Några gånger per år, 3= Några gånger varje månad, 4=åtminstone en gång i veckan, 5= Flera gånger i veckan, 6= Varje dag.

På frågan om de oftare upplever spänningshuvudvärk och/eller trötta ögon instämde 26,3% mot 61,3% som inte instämde. Det fanns en skillnad utifrån både kön och ålder, där kvinnor instämde i högre utsträckning än män ($p<0,05$) och yngre i högre utsträckning än äldre ($p<0,05$), se figur 23. Flera kommentarer lyfter fram att det blir mer skärmtid på distans, även läsning sker på datorn och tidigare skedde det till viss del i utskriven form. Några rapporterar trötta ögon och försämrad syn.



Jag upplever oftare spänningshuvudvärk och/eller trötta ögon när jag arbetar på distans

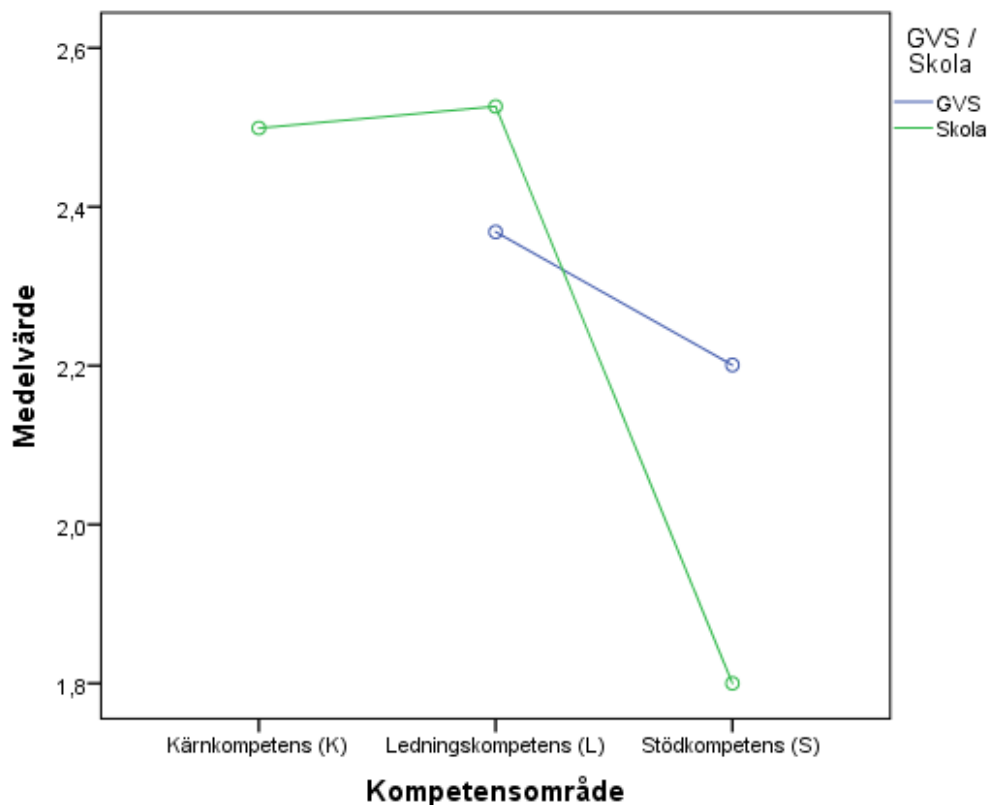


Figur 23. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever oftare spänningshuvudvärk och/eller trötta ögon när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=591) och män (n=512) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=162), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=305), 51-60 år (n=254) och 61 år eller äldre (n=80).

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 23.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens.

Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller utifrån om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

Jag upplever oftare spänningshuvudvärk och/eller trötta ögon när jag arbetar på distans



Figur 23.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever oftare spänningshuvudvärk och/eller trötta ögon när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=569), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=459) och GVS (n=282) och Skola (=860).

När det kommer till fysiska besvär som smärta i nacke, rygg och/eller axlar var det 50,3% som upplevde ökade besvär mot 49,6% som inte upplevde ökade besvär. Avseende arm, hand och/eller skuldror är det 23,1% som upplever ökade besvär och 61,2% som inte har ökade besvär. Det var en klar majoritet som ansåg att de inte har ökade problem när de arbetar på distans, men det var fler kvinnor än män som anger att problemen har ökat ($p < 0,05$) och det är fler yngre än äldre som uppger att de har mer problem vid arbete på distans ($p < 0,05$).

Flera kommentarer rör att det är större möjlighet till variation av arbetsställning hemma vilket leder till färre problem vid arbete på distans jämfört när de är vid sin ordinarie arbetsplats, men det finns även de som beskriver hur man lättare blir sittandes i sämre arbetsställningar vid arbete på distans.

"Jag sitter mycket i möten även innan pandemin och mötesrummen har ingen god ergonomi och det är inte lika lätt att resa sig och ta pauser. Hemma kan jag flytta runt mer under ett möte. Sitta i soffan, fåtölj, stå vid ståskrivbord, sitta vid köksbordet. Gå promenader under vissa möten. Detta har avsevärt

förbättrat tidigare problem jag haft med axlar och rygg. Har dock inte tagit hem stor skärm pga att det blir fult i hemmamiljön.”

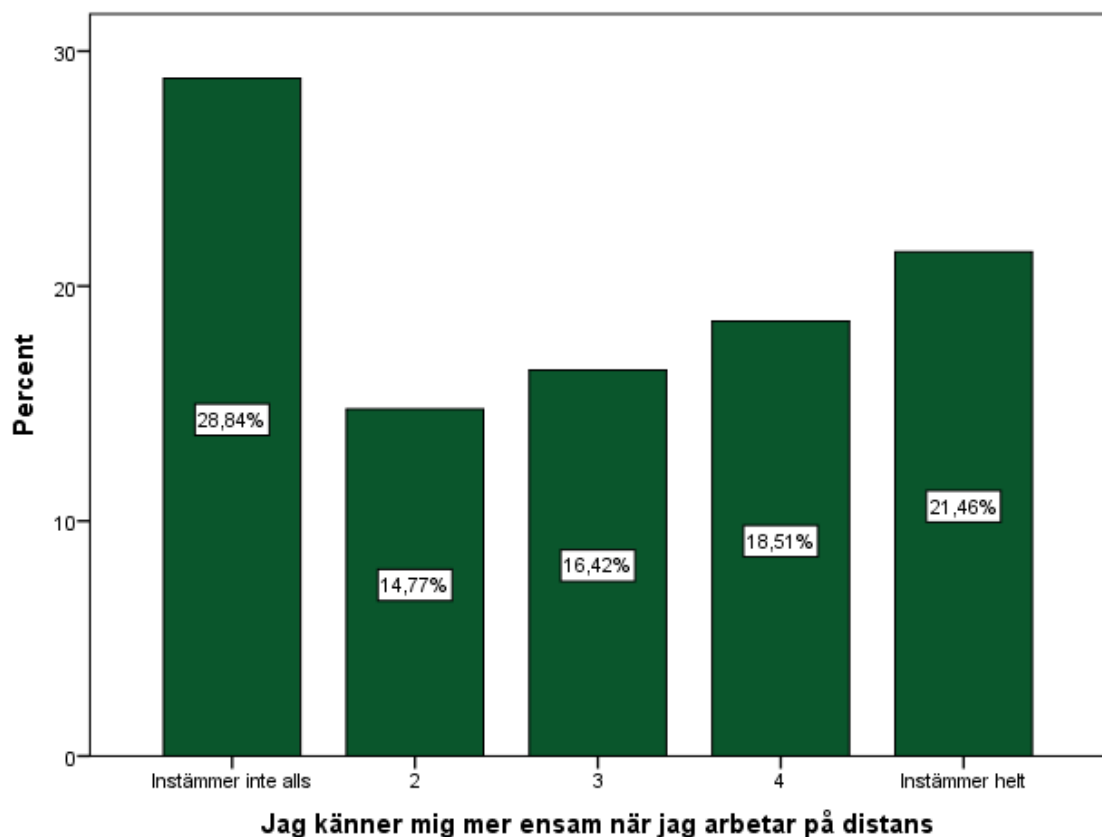
”På min distansarbetsplats kan jag utforma så att den passar mig. På Campus har vi standardstolar som är svåra att ställa in, vilket leder till mer besvär i nacke, rygg och axlar.”

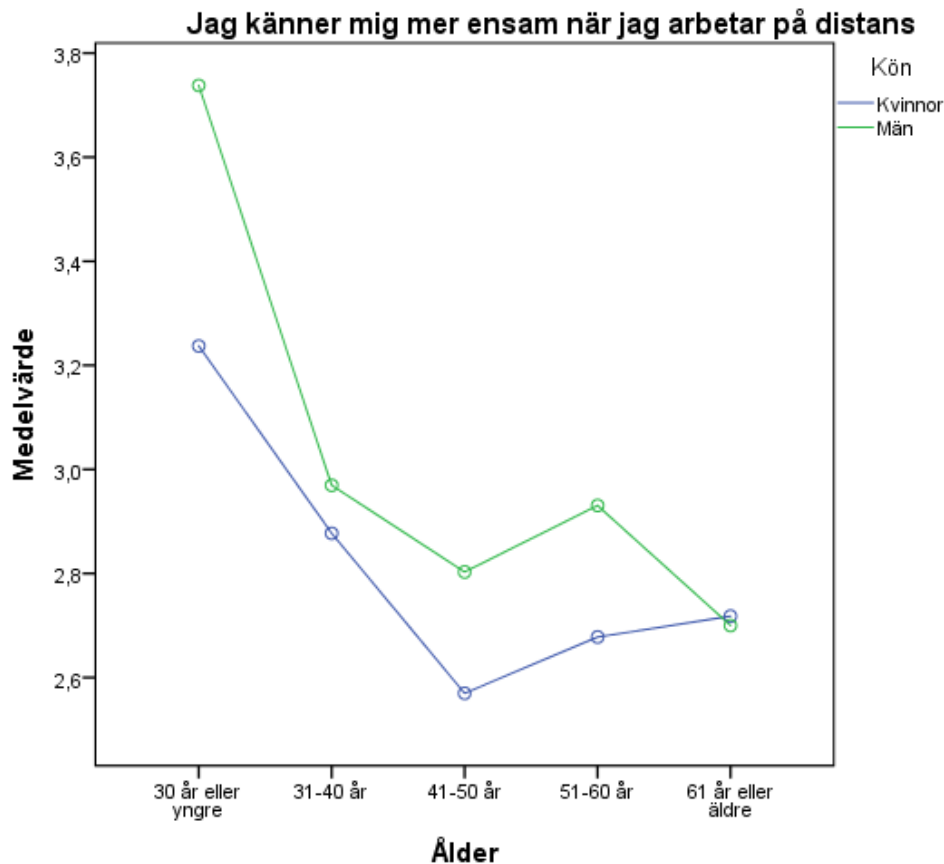
”Mycket stillasittande, man ”fastnar” vid datorn”

”Jag brukar ha besvär till och från oavsett om jag jobbar på kontor eller inte. Dock så känner jag en förbättring under distansarbetet då det varit lättare att få mer tid till träning som är avgörande för att jag inte ska ha problem med nacke/rygg.”

”...har ingen storskärm eller ergonomisk kontorsstol. Det känns om jag sitter still för länge.”

På frågan ”jag känner mig mer ensam när jag arbetar på distans” instämde 40,0% mot 43,6% som inte instämde. Män instämde i högre grad att de är ensamma jämfört med kvinnor ($p<0,05$), och yngre instämde i högre grad än äldre ($p<0,05$). De som bor i mindre bostäder och som inte har andra personer i samma hushåll arbetar eller studerar på distans var de som i högst grad instämde i påståendet ($p<0,05$), se figur 24.





Figur 24. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag känner mig mer ensam när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=590) och män (n=512) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=162), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=309), 51-60 år (n=250) och 61 år eller äldre (n=79).

Utifrån kommentarerna framgår det att "känna sig ensam" är en subjektiv uppfattning som till stor del grundar sig i personens behov av gemenskap. Vissa av deltagarna är helt nöjda med den digitala samvaro som erbjuds medan andra saknar den kollegiala gemenskapen.

"Ja, men det har inte bara med distans att göra utan även att det har funnits riktlinjer att isolera sig.

"Saknar helt dagligt småprat med kollegor då jag arbetar på distans."

"Men det är inget negativt!! Saknar studenterna mer än kollegorna."

"Stormtrivs"

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag känner mig mer ensam när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 24.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med

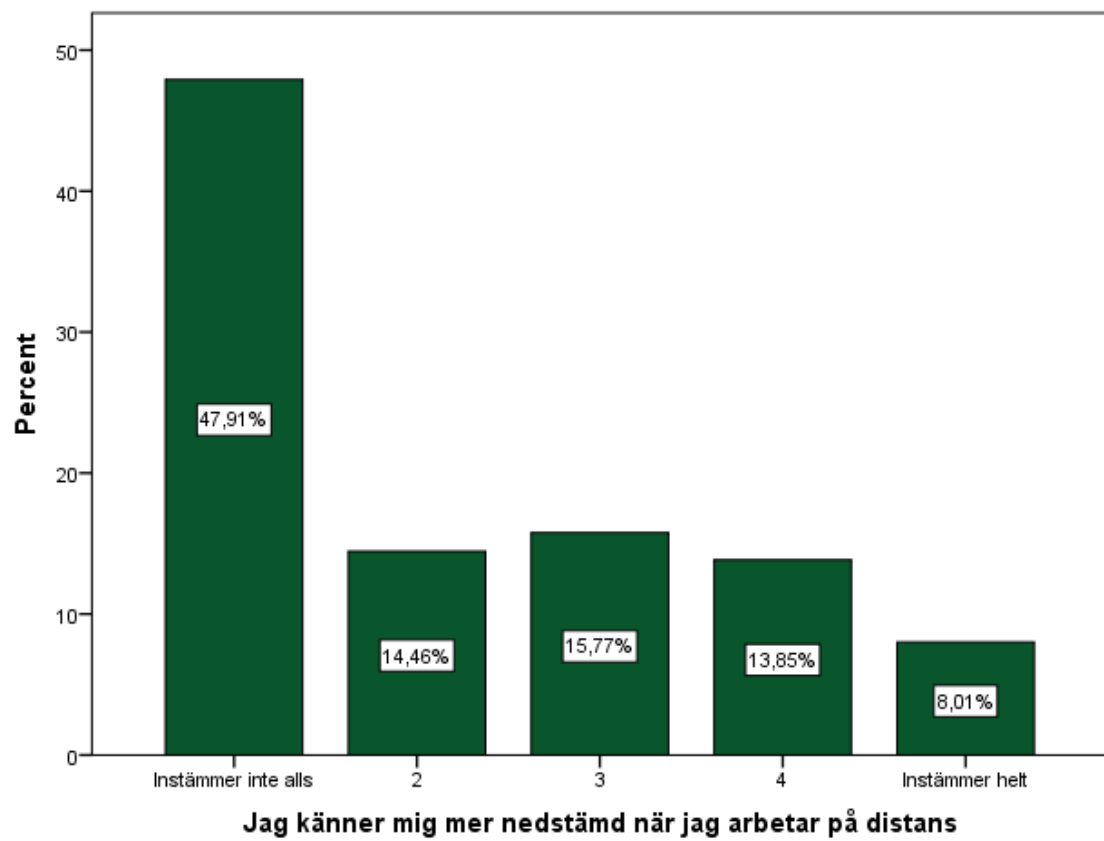
Ledningskompetens och Stödkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller utifrån om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

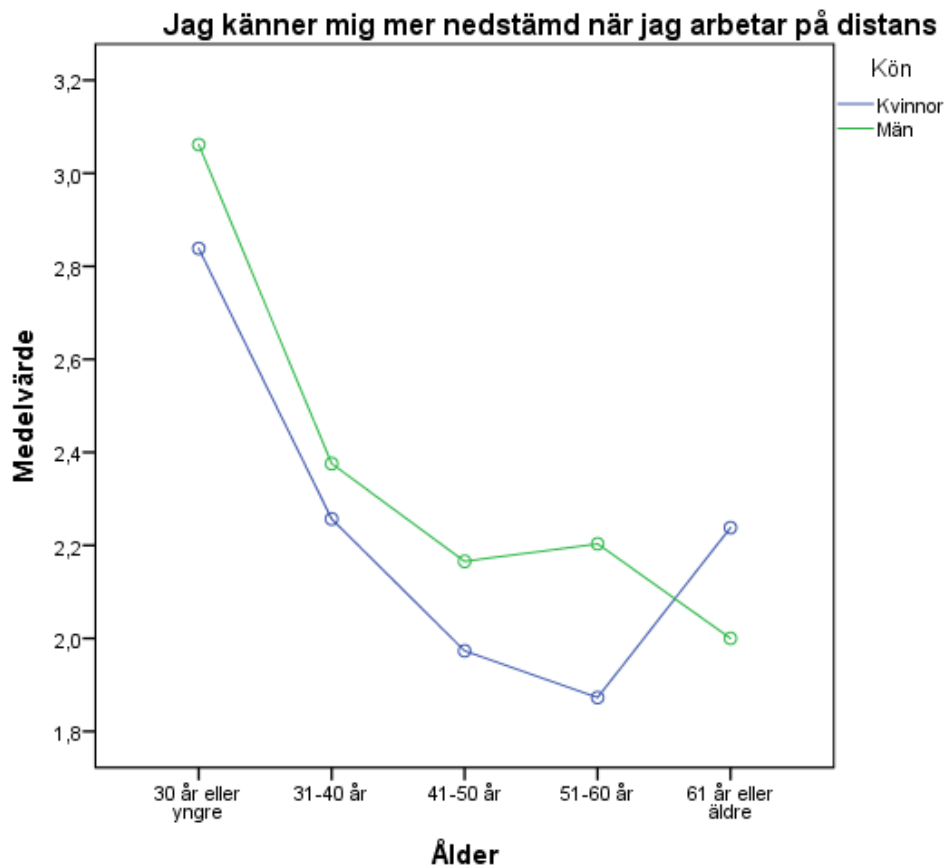
Det fanns en skillnad mellan Doktorander och Övriga inom Kärnkompetens, där doktorander i högre utsträckning instämde i påståendet ($t=4,289$, $p<0,05$).



Figur 24.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag känner mig mer ensam när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens ($n=569$), Ledningskompetens ($n=113$) samt Stödkompetens ($n=459$) och GVS ($n=281$) och Skola ($n=861$).

När de ombeds svara på om de känner sig mer nedstämda vid arbete på distans instämde 21,9% medan 62,4% inte instämde. Män instämde i högre grad än kvinnor ($p<0,05$) och yngre i högre grad än äldre ($p<0,05$), se figur 25.



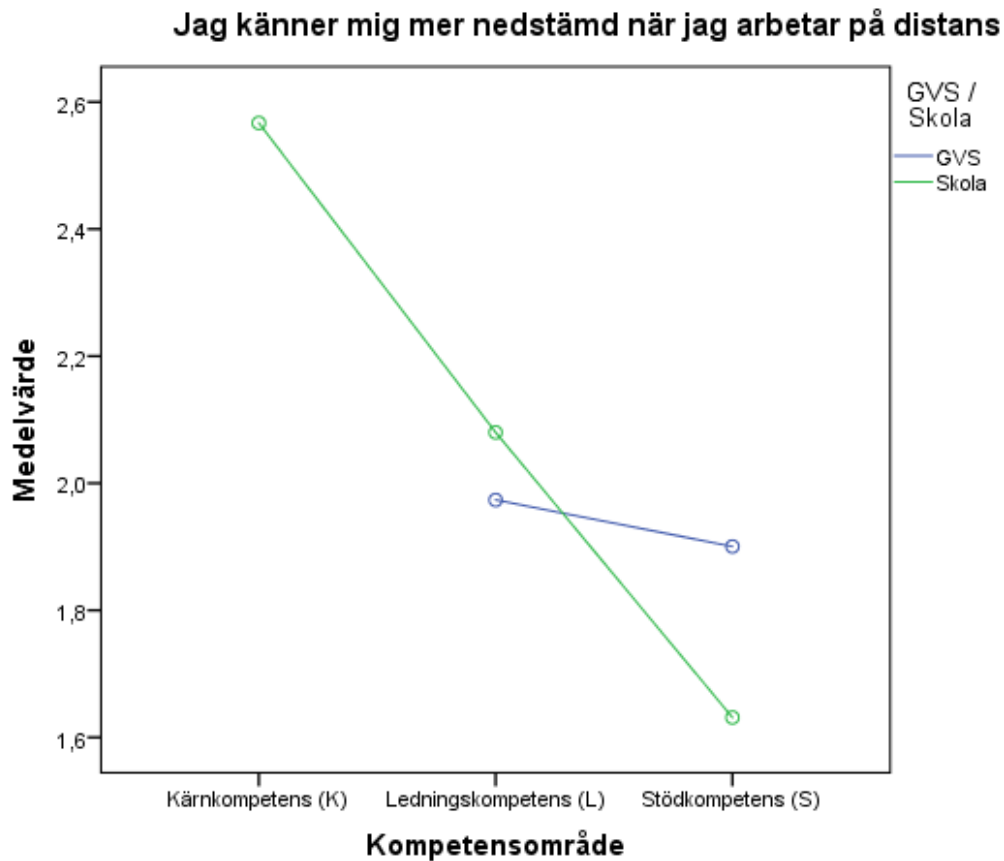


Figur 25. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag känner mig mer nedstämd när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=588) och män (n=512) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=306), 51-60 år (n=251) och 61 år eller äldre (n=78).

Det som uppgavs som positivt med arbete på distans är att det är större möjlighet att välja vilka kollegor man umgås med samt färre arbetsrelaterade konflikter. Flera deltagare påtalade att isoleringen i kombination med pandemin har bidragit till en ökad nedstämdhet, något som också påverkats till viss del av att arbetsbördan ökat för många.

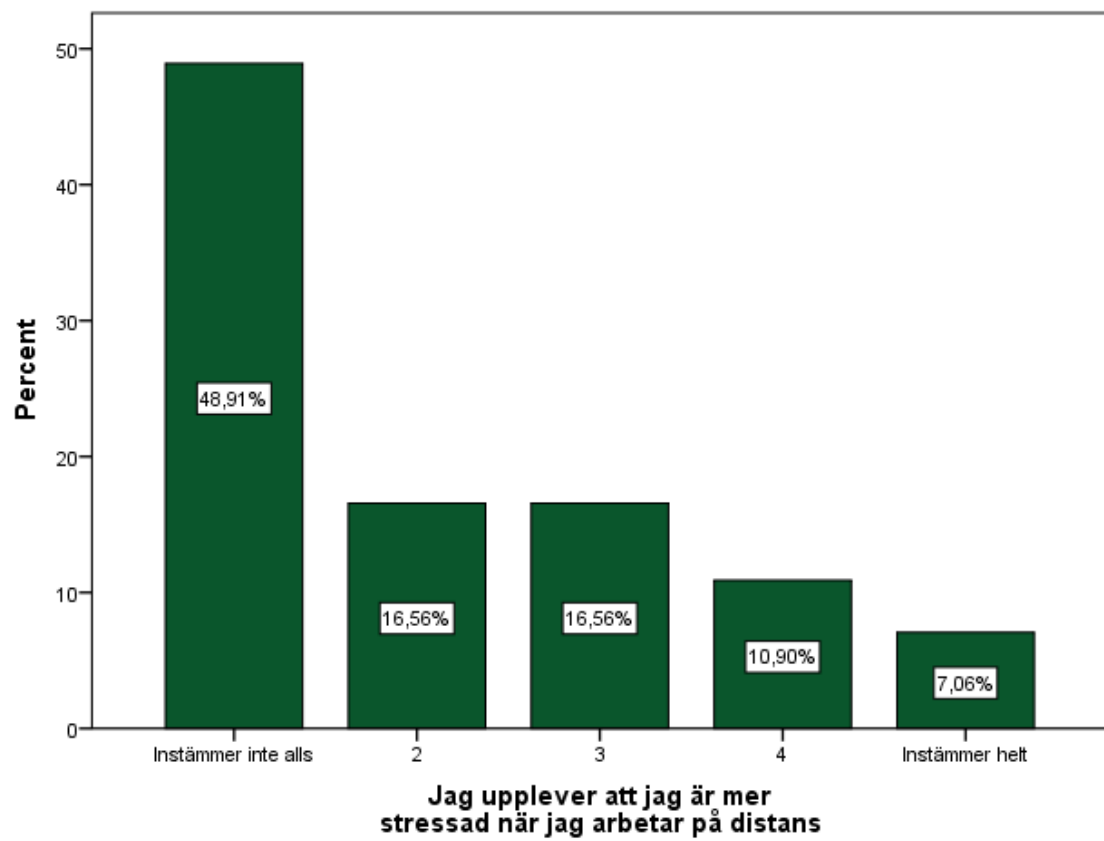
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag känner mig mer nedstämd när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 25.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Stödkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller utifrån om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

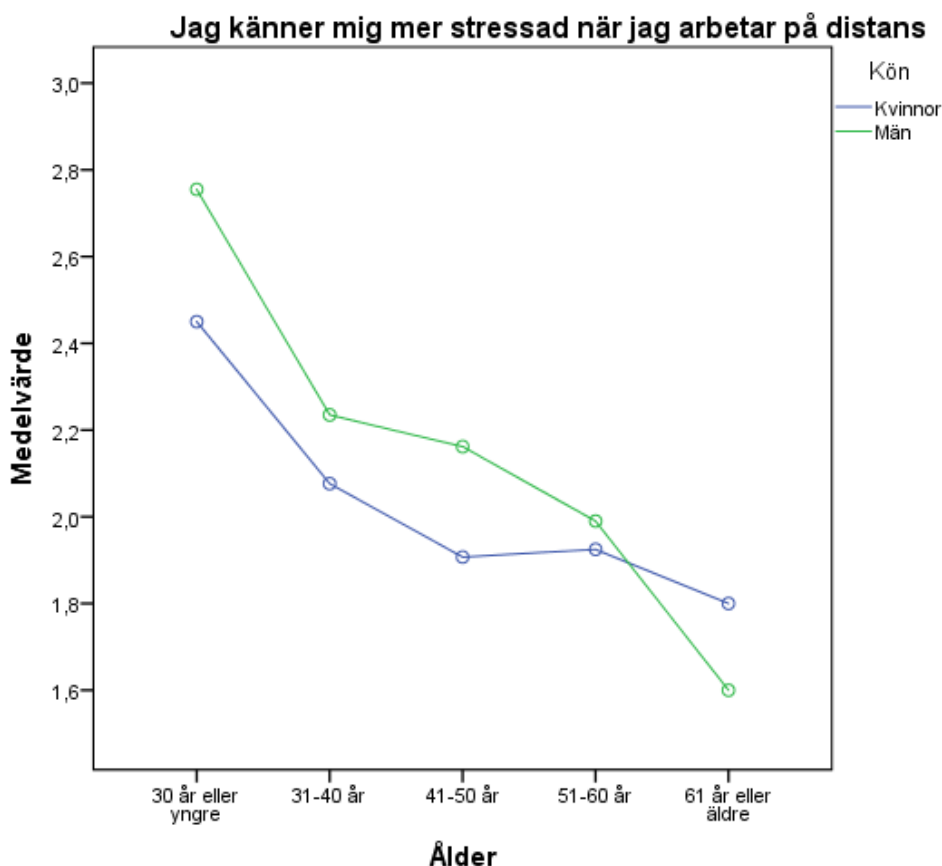
Det fanns en skillnad mellan Doktorander och Övriga inom Kärnkompetens, där doktorander i högre utsträckning instämde i påståendet ($t=4,282$, $p < 0,05$).



Figur 25.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag känner mig mer nedstämd när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=568), Ledningskompetens (n=113) samt Stödkompetens (n=458) och GVS (n=279) och Skola (=860).

Det var 65,5% som inte instämde i påståendet att de känner sig mer stressade när de arbetar på distans, mot 18,0% som upplever en ökad stress vid arbete på distans. Det är yngre deltagare som i högre grad instämde i påståendet jämfört med de äldre ($p < 0,05$), se figur 26.



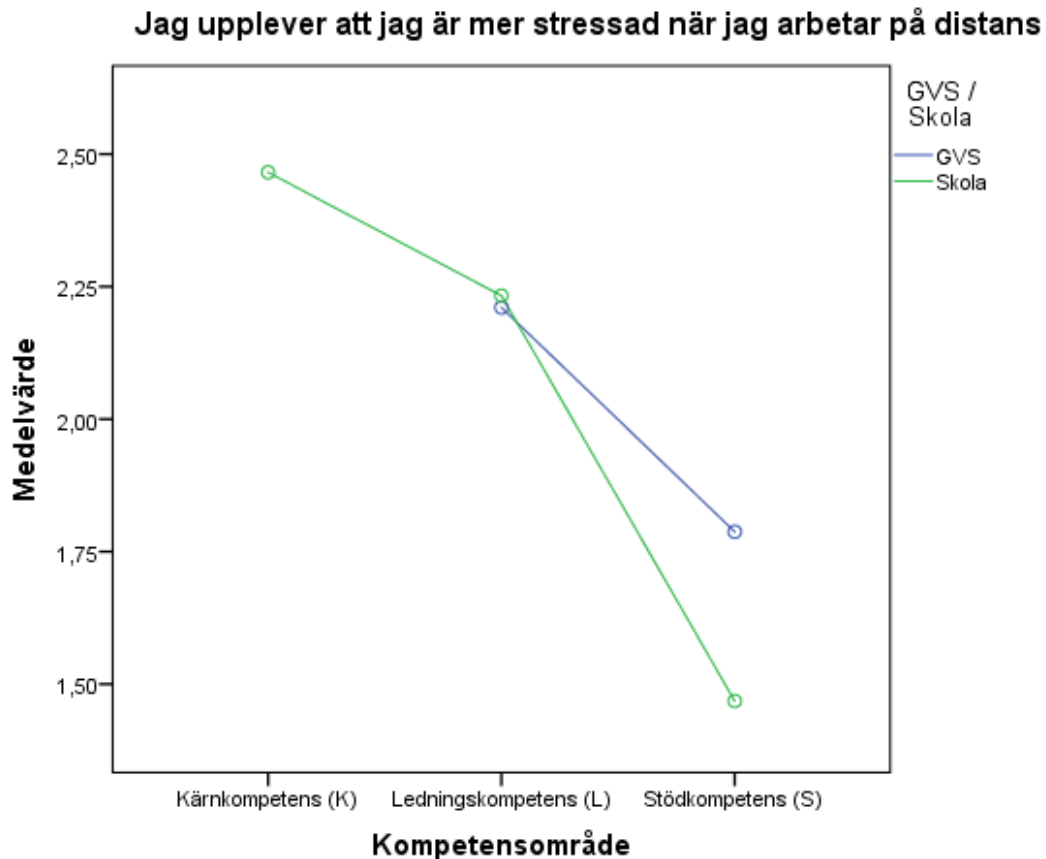


Figur 26. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag känner mig mer ensam när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=588) och män (n=510) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=162), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=308), 51-60 år (n=246) och 61 år eller äldre (n=80).

Flera kommentarer handlar om att kommunikation har blivit svårare och otydligare. Som exempel nämns den informella kommunikationen som tidigare skedde i korridorer och vid kaffemaskinen där det gick att skapa sig en bättre uppfattning om läget. Flera skrev att det är svårare att överblicka vad som är på gång och planera sina arbetsuppgifter och svårare att tolka förväntningar. Av de upplevda symptomen på stress är det sömnproblem (47,9%) och koncentrationssvårigheter (55,2%) som sticker ut och som flest rapporterar, men även generella symptom som orolig (41,8%) och nedstämd (41,8%) är ofta förekommande. Av kommentarerna framgår att det inte bara är distansarbetet som kan tänkas ligga bakom dessa symptom, även arbetsbörda och diagnoser (till exempel ADHD) angavs som bidragande orsaker.

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag upplever att jag är mer stressad när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 26.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola eller utifrån om de tillhörde Chef eller Annan befattning.

Det fanns en skillnad mellan Doktorander och Övriga inom Kärnkompetens, där doktorander i högre utsträckning instämde i påståendet ($t=3,620$, $p<0,05$).



Figur 26.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att jag är mer stressad när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens ($n=567$), Ledningskompetens ($n=111$) samt Stödkompetens ($n=460$) och GVS ($n=278$) och Skola ($n=860$).

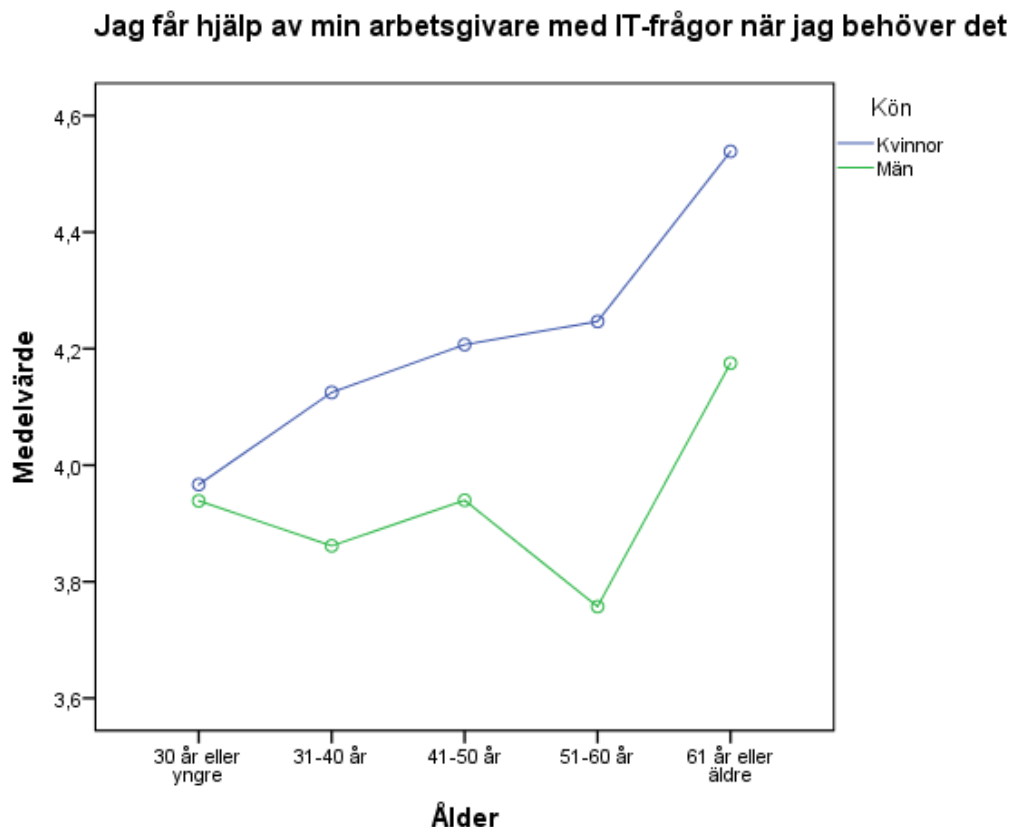
3.1.4 Tekniska aspekter av arbete på distans

Generellt verkar de flesta vara nöjda med de tekniska aspekterna av att arbeta på distans. De flesta deltagare (86,6%) indikerade att de har tillgång till en tillräckligt bra uppkoppling när de arbetar på distans. Det fanns en skillnad mellan hur stor boyta deltagaren har angett, där deltagare som bor på mindre än 50 kvadratmeter i lägre utsträckning instämde i påståendet jämfört med deltagare som angett en större boyta ($p<0,05$). Det fanns i enkäten ingen skillnad i hur man svarade på påståendet utifrån hur många personer som arbetar eller studerar på samma yta.

Flertalet av kommentarerna handlar om att de tycker att det är fel att de själva ska betala för den internetkapacitet som behövs för att de ska kunna utföra sitt arbete på distans.

Det verkar också som att de flesta har de kunskaper som krävs för att använda de tekniska systemen som krävs för arbete på distans. Det var totalt 1,8% av deltagarna som uppgav att de inte har tillräckliga kunskaper.

Utifrån kommentarerna handlar det framför allt om att det tog tid att komma in i systemen i början och att det var mycket som var nytt med exempelvis Zoom och liknande program som har präglat tiden av arbete på distans. Det var ett antal som påtalade att utbildningen i början av perioden av distansarbete var bristfällig och det fortfarande finns ett stort intresse att lära sig mer om de vanligast förekommande programmen och funktionerna i dessa. Flera deltagare efterfrågade löpande utbildning i form av exempelvis "tips och tricks" för de som önskar. De flesta rapporterade att de inte i någon större utsträckning drabbas av förseningar på grund av störningar i de digitala systemen som krävs och att de när de behövde det får hjälp med IT-frågor av KTH. Dock finns det en skillnad mellan kvinnor och män, där män i lägre utsträckning ansåg att de får den hjälp de behöver för att göra sitt arbete ($p < 0,05$), se figur 27. Mest nöjda är kvinnor över 60 år.



Figur 27. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag får hjälp av min arbetsgivare med IT-frågor när jag behöver det" mellan kvinnor ($n=591$) och män ($n=504$) samt deltagare som är 30 år eller yngre ($n=158$), 31-40 år ($n=298$), 41-50 år ($n=307$), 51-60 år ($n=253$) och 61 år eller äldre ($n=79$).

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag får hjälp av min arbetsgivare med IT-frågor när jag behöver det utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$) och GVS eller Skola ($p < 0,05$), se figur 27.1. Stödkompetens instämde i högre utsträckning påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Ledningskompetens instämde i högre utsträckning än deltagare

med Kärnkompetens. Det fanns en skillnad om deltagarna tillhörde GVS eller Skola, där deltagare tillhörande GVS i högre utsträckning instämde än de tillhörande skola. Det fanns också en interaktionseffekt som visade att de olika variablerna samverkade ($p < 0,05$).

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens.



Figur 27.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag får hjälp av min arbetsgivare med IT-frågor när jag behöver det" mellan Kärnkompetens (n=556), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=462) och GVS (n=282) och Skola (n=850).

3.1.5 Fysiska aspekter av att arbeta på distans

På påståendet "Jag har tillgång till den utrustning jag behöver för att göra mitt arbete på distans" instämde två tredjedelar (67,9%), medan ca 16,4 % i någon grad inte instämde i påståendet. Det fanns ingen skillnad utifrån kön, ålder eller anställningstid, men det fanns en skillnad ($p < 0,05$) utifrån bostäder där de som bor i bostäder som är 100 m² eller större, i högre utsträckning instämde

i påståendet att de har den utrustning de behöver. Den utrustning som flest saknar är en extra skärm med separat tangentbord och mus samt en mer ordnad arbetsplats ur ett ergonomiskt perspektiv med ett ordentligt skrivbord och en anpassad kontorsstol. Separat skärm och separat tangentbord innehas av ca 70% (70,6% respektive 69,0%) och 81,0% har separat datormus. Kontorsstol med inställningsmöjligheter är det knappt hälften som har (47,1%) och endast 15,6% har möjlighet att justera arbetsbordets höjd.

Ett antal deltagare uppgav också att deras datorer är för långsamma för att genomföra arbetet på ett bra sätt och att de saknar möjlighet för att skriva ut material. Det var flera deltagare som uppgav att de själva har kompletterat med utrustning för att de ska kunna göra ett bättre arbete. Exempelvis har deltagare införskaffat kameror och mikrofoner för att förbättra undervisningen. Ett flertal uppgav också att de anser att de skulle behöva mer utrustning för att utforma en bra arbetsplats, men att man av olika anledningar inte har möjlighet att göra det, där den vanligaste anledningen var att man inte har plats i hemmet där man arbetar.

Flera av kommentarerna lyfter att den utrustning som används hemma är privat och att arbetsgivaren inte erbjudit detta. 41,9% anger att arbetsgivaren inte möjliggjort anpassning av arbetsplats på distans och nästan lika många (36,6%) anger att de inte har möjlighet att anpassa på grund av platsbrist. Dessutom svarar 32,9% att de inte anser att arbetsplatsen behöver anpassas utöver vad som redan fanns på plats.

Vad gäller anpassning och utformning av miljön var de flesta generellt nöjda. Det som sticker ut var möjlighet att justera temperatur (43,9%), näst lägst var möjlighet att stänga ute eventuella störande ljud (57,4%). Som exempel på störande ljud anges såväl grannar och trafik utanför som andra i hushållet. Av kommentarerna framgår att det inte är någon större upplevd skillnad mot tidigare (arbete på kontoret) avseende arbetsplatsens utformning.

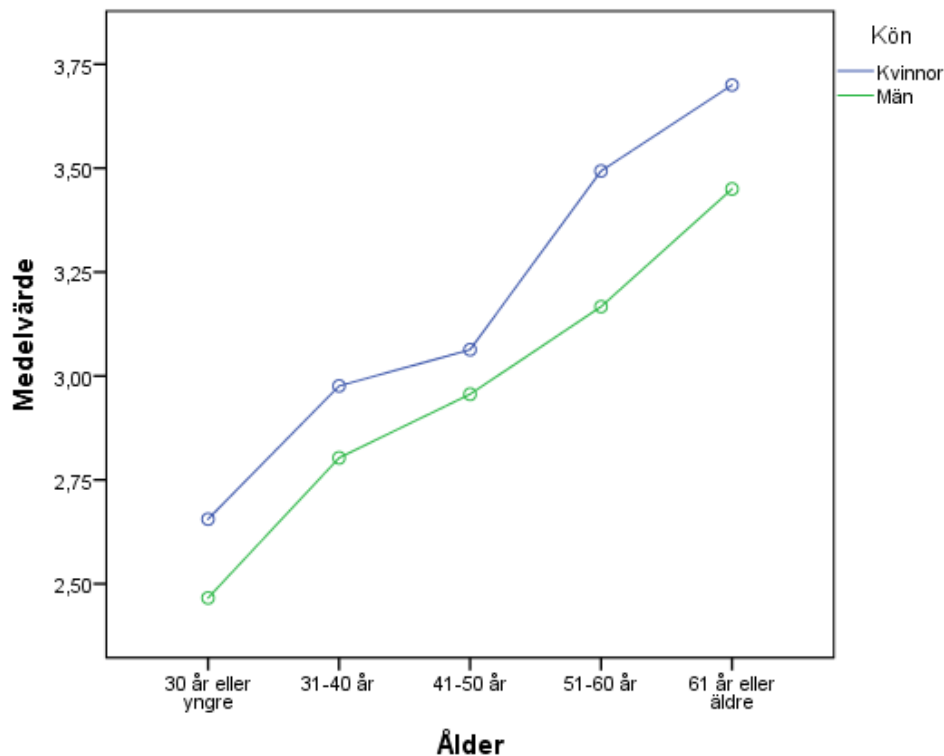
Det var i princip lika många som instämde (38,8%) som inte instämde (37,4%) i påståendet "Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär". De som i högst grad instämmer i påståendet var äldre deltagare ($p < 0,05$), men det fanns även en skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor instämde i högre grad än männen ($p < 0,05$), se figur 28. Flera deltagare beskrev i kommentarerna att utbildning och olika typer av informationsinsatser har gjorts av KTH med olika tips och förslag på hur arbetsplatsen bör utformas. Det var flera deltagare som efterfrågar mer utbildning eller information. Ett genomgående tema var att många vet att deras arbetsplats inte är speciellt bra utformad ur ett ergonomiskt perspektiv, men att de antingen trivs med att ha den precis som de har utformat den, eller att de inte har möjlighet att utforma den på något annat sätt på grund av antingen platsbrist och/eller att de inte har den utrustning som krävs.

"Svår nöt att knäcka, då jag inte har plats för något ståbord t ex, utan får ta den lösning som finns. Den är ju inte tänkt för långa arbetspass, men jag byter ofta som sagt plats mellan arbetsrummet och fåtöljen i vardagsrummet. Jag prövade inledningsvis att jobba vid köksbordet, men jag fick snabbt träsma av köksstolarna, så det var ingen bra lösning."

It was available, but I did not really pay attention. I had a quick look and decided I was already following as much of the advice as I could with the equipment/space I have available.

"vill ligga på golvet. trivs då. Enligt ergonom inte. Äntligen får jag som jag vill."

Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär



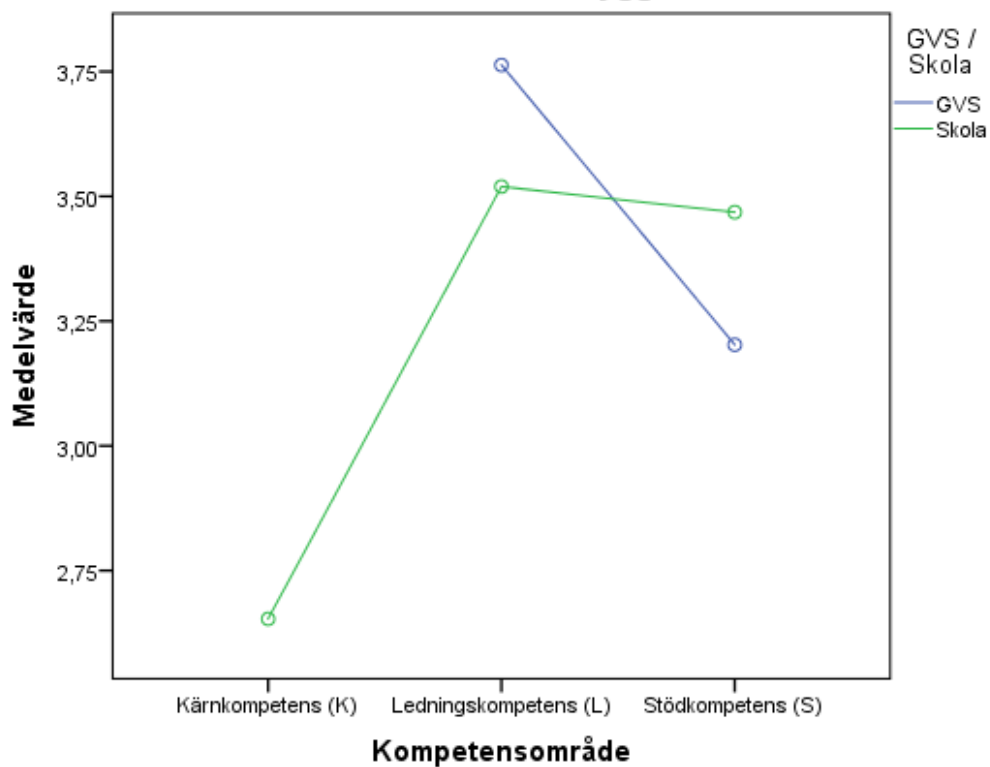
Figur 28. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg" mellan kvinnor (n=590) och män (n=514) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=164), 31-40 år (n=299), 41-50 år (n=311), 51-60 år (n=250) och 61 år eller äldre (n=80).

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 28.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Stödkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna tillhörande Chef i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 28.2.

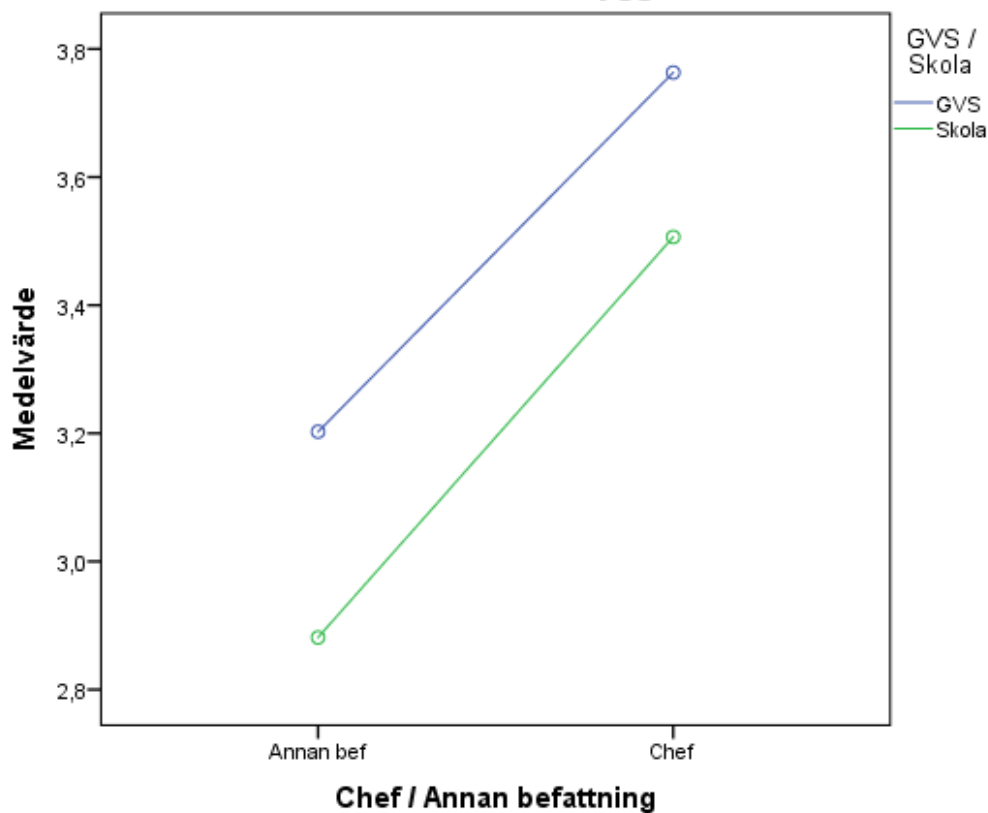
Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -2,199$, $p < 0,05$), där Doktorander i lägre grad instämde i påståendet jämfört med Övriga inom Kärnkompetens.

Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg



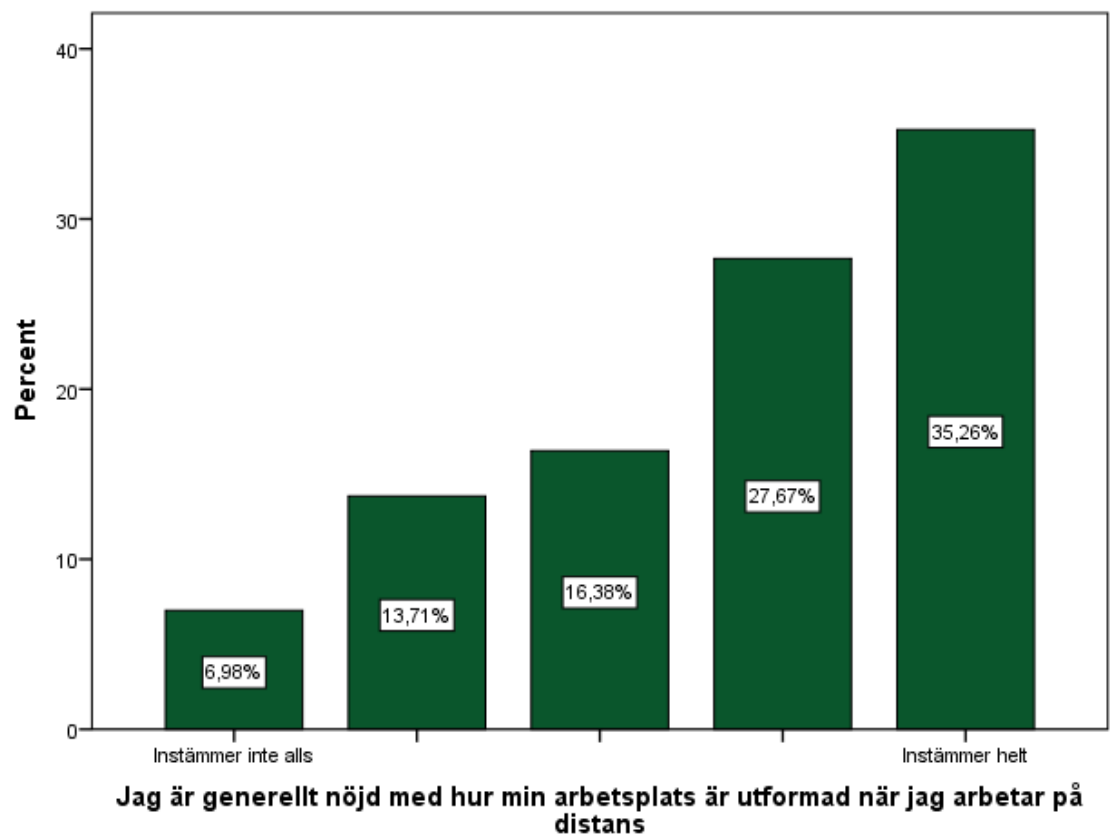
Figur 28.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg" mellan Kärnkompetens (n=566), Ledningskompetens (n=113) samt Stödkompetens (n=461) och GVS (n=280) och Skola (n=860).

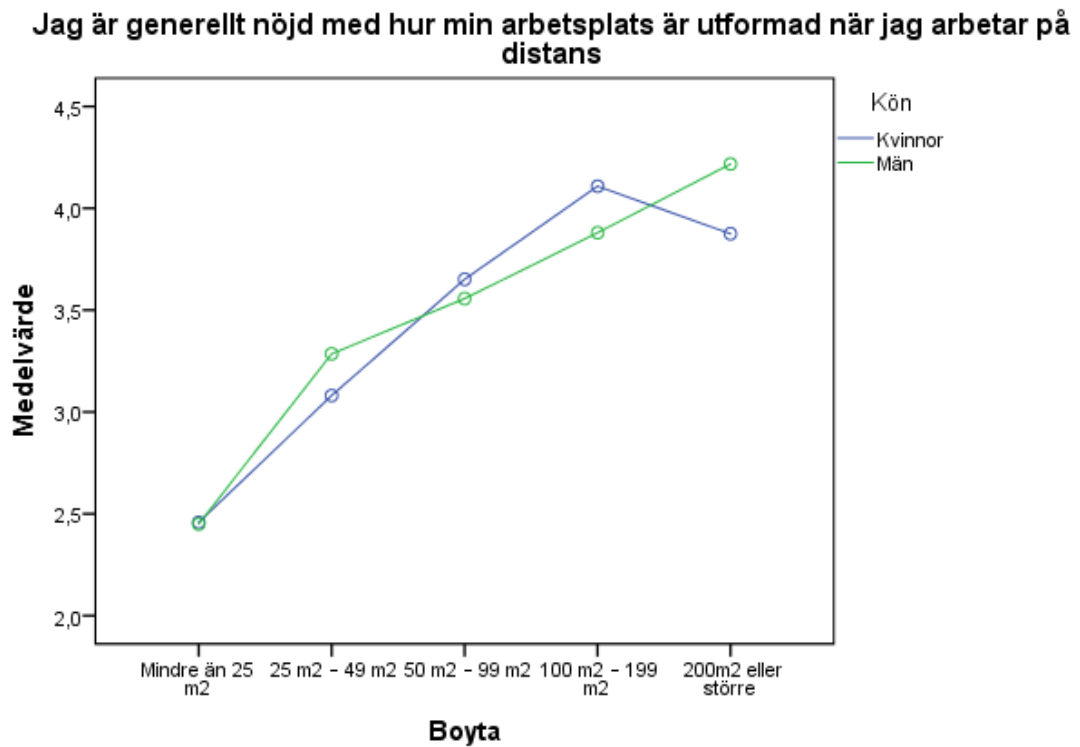
Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg



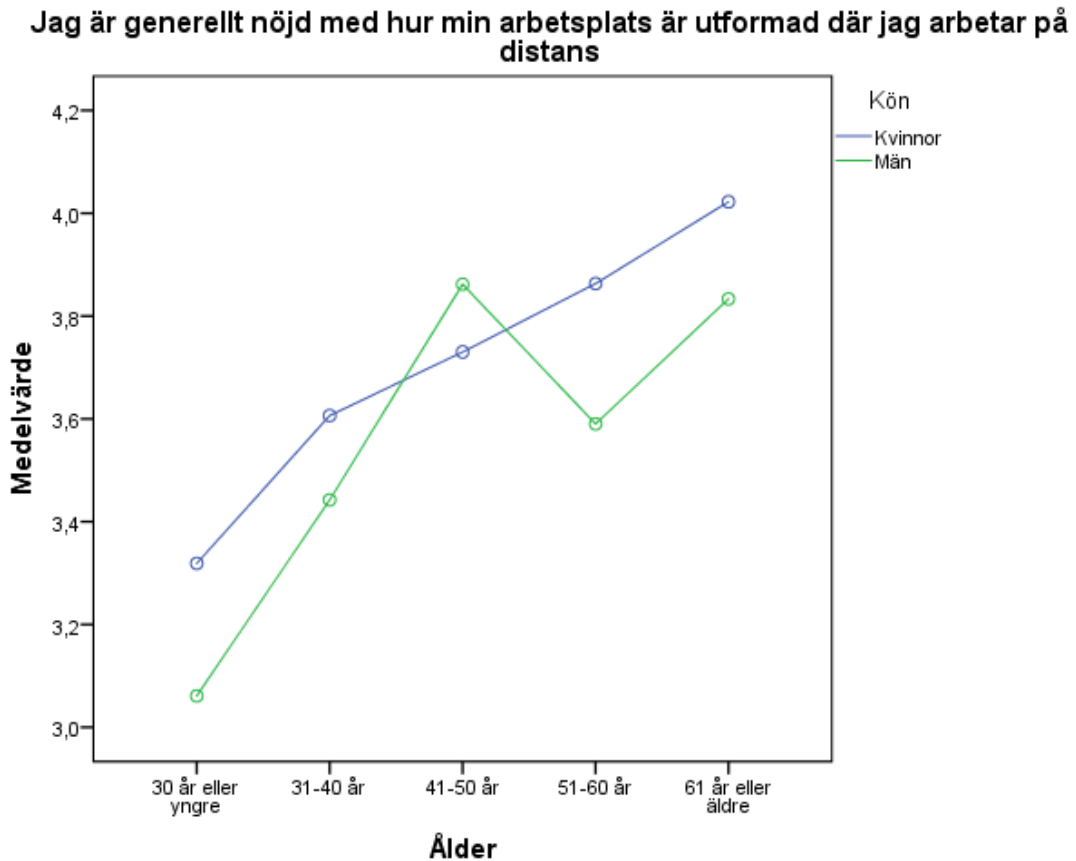
Figur 28.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans" GVS (n=280) och övriga skolor (n=861) och Annan befattning (n=1026) och chef (n=115).

De som i högst grad instämmer i påståendet "Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans" var de deltagare som lever i bostäder som är 100 m² eller större ($p<0,05$), se figur 29. Det fanns även en skillnad utifrån ålder, där de som är äldre var mer nöjda med sin arbetsplats på distans än de som var yngre ($p<0,05$) se figur 30.





Figur 29. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=603) och män (n=521) samt deltagare som bor på mindre än 25m2 (n=66), 25-49m2 (n=181), 50-99m2 (n=421), 100-199m2 (n=395) och 200m2 eller större (n=48).

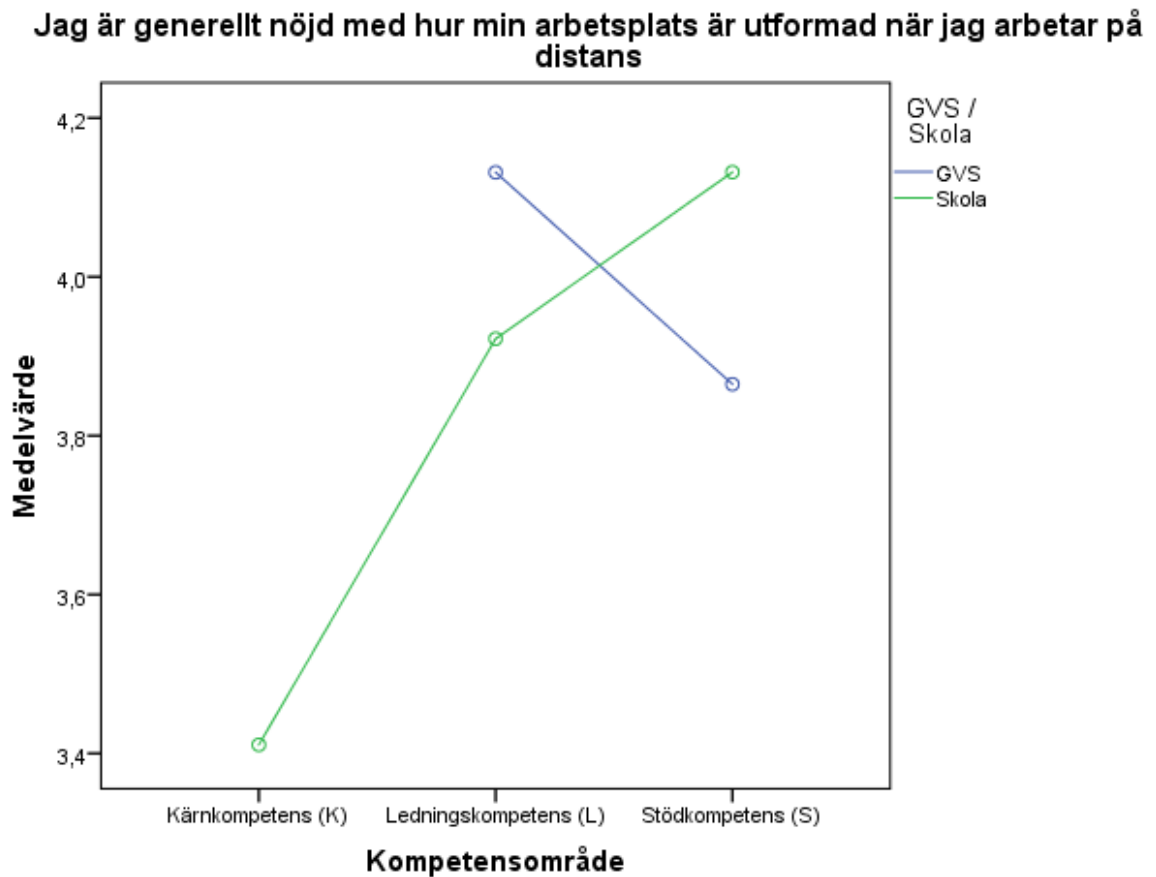


Figur 30. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=598) och män (n=514) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=165), 31-40 år (n=303), 41-50 år (n=310), 51-60 år (n=254) och 61 år eller äldre (n=80).

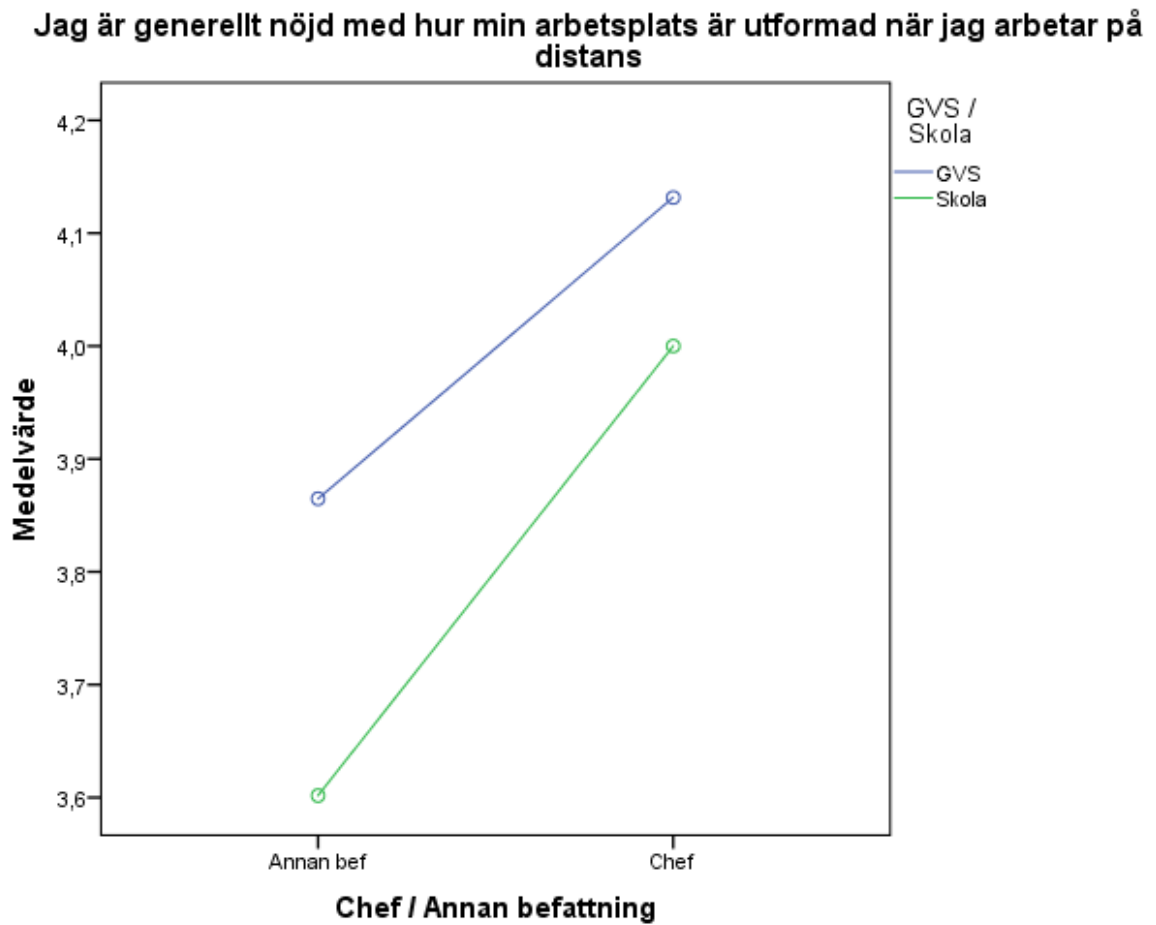
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans Jag har fått tillräcklig utbildning eller information om hur jag bör arrangera min arbetsplats för att undvika belastningsrelaterade besvär som ont i nacke, skuldra och rygg utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 30.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Stödkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna tillhörande Chef i högre utsträckning än deltagarna med Annan befattning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 30.2.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -2,650$, $p < 0,05$), där Doktorander i lägre grad instämde i påståendet jämfört med Övriga inom Kärnkompetens.



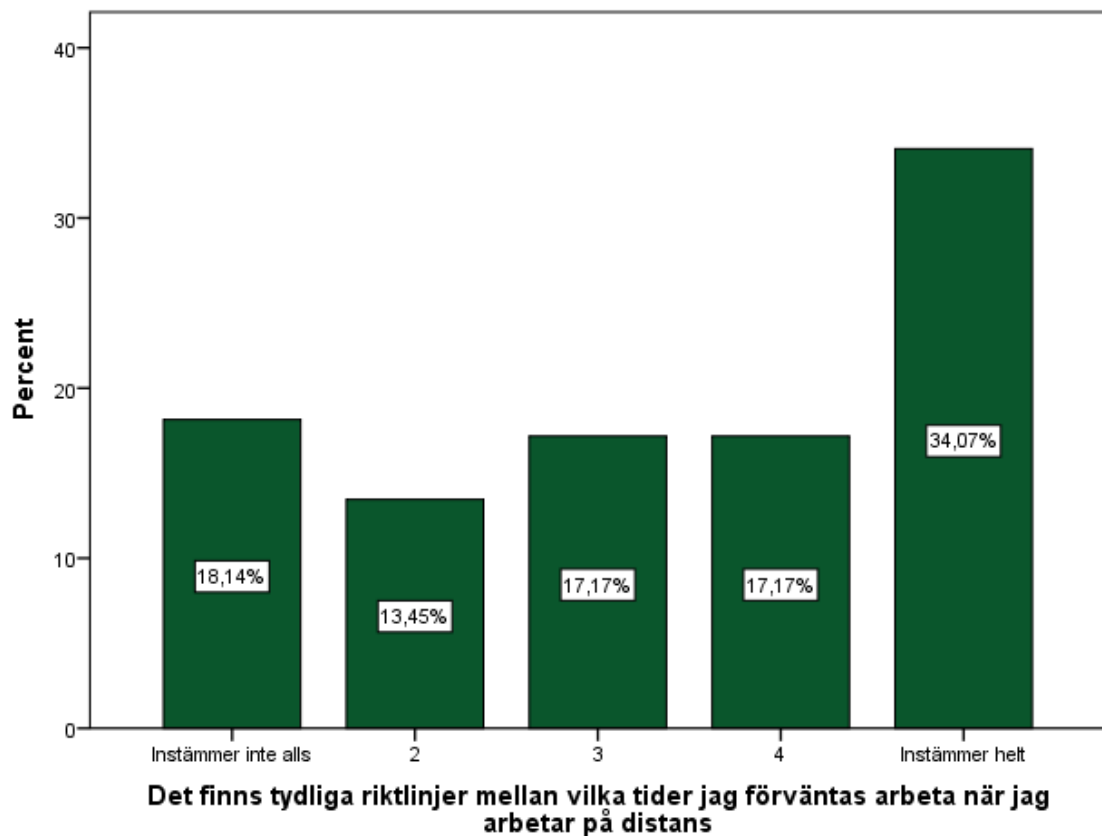
Figur 30.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=572), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=464) och GVS (n=282) och Skola (=869).



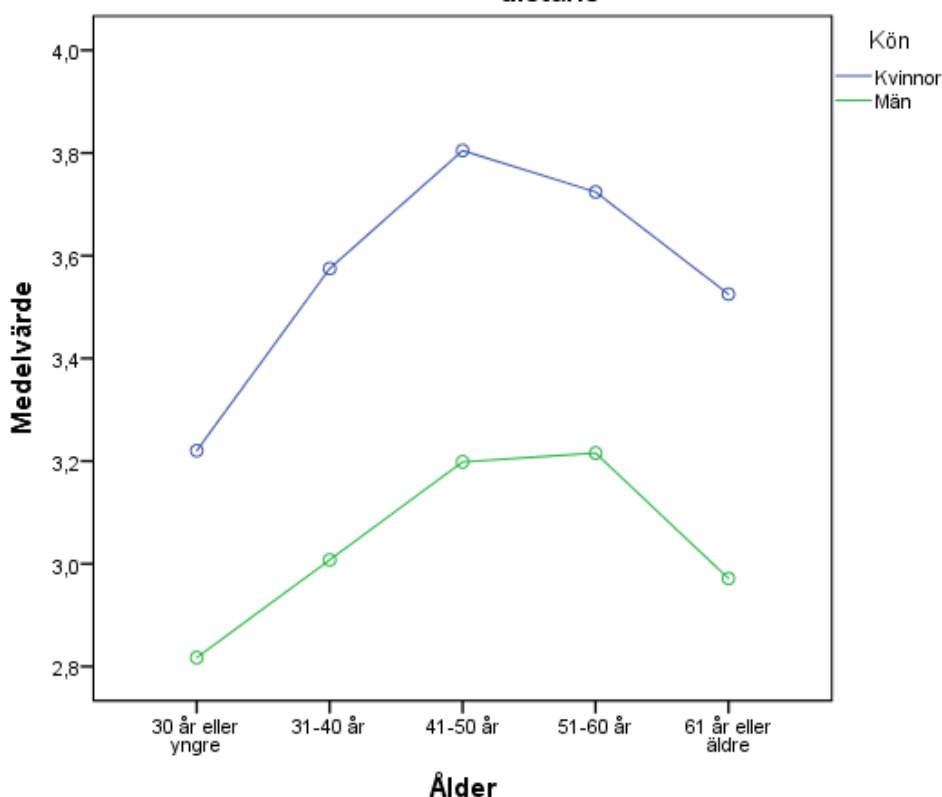
Figur 30.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är generellt nöjd med hur min arbetsplats är utformad när jag arbetar på distans" GVS (n=282) och övriga skolor (n=868) och Annan befattning (n=1035) och chef (n=115).

3.1.6 Sociala och organisatoriska aspekter av att arbeta på distans

På påståendet "Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans" instämde 51,2% medan 31,6% inte instämde i påståendet. Kvinnor instämde i högre utsträckning än män ($p < 0,05$) och de äldre deltagarna instämde i högre utsträckning än de yngre i påståendet ($p < 0,05$), se figur 31.



Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans

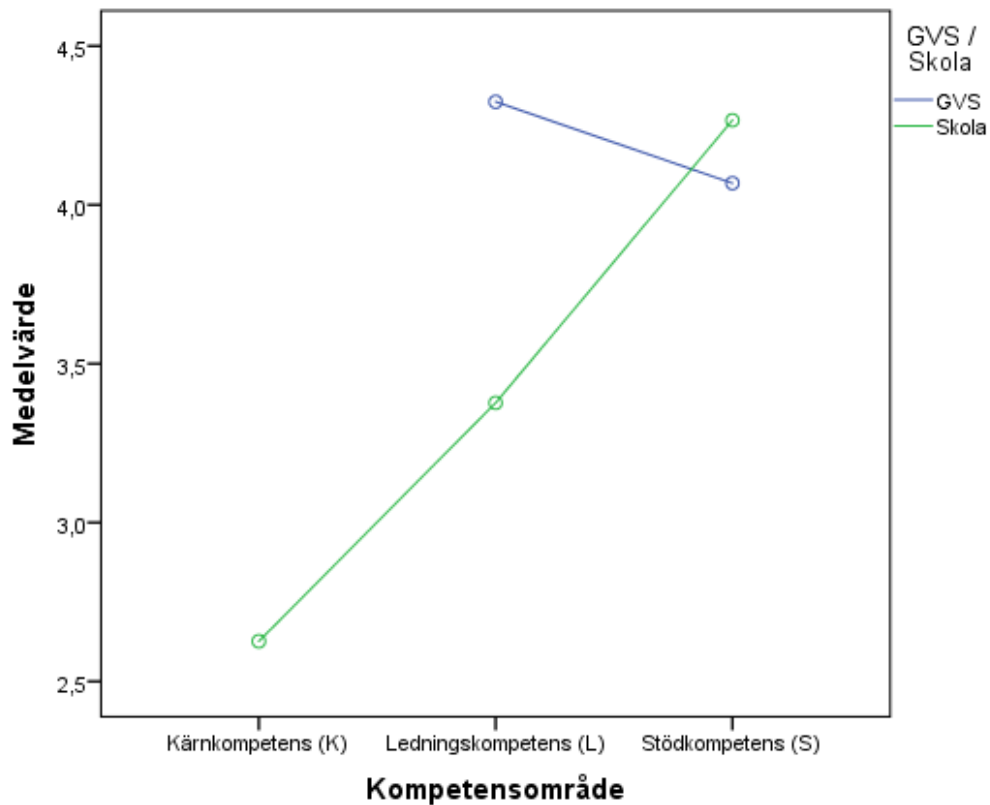


Figur 31. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=580) och män (n=504) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=299), 41-50 år (n=300), 51-60 år (n=247) och 61 år eller äldre (n=75).

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$) och GVS eller Skola ($p < 0,05$), se figur 31.1. Stödkompetens instämde i högre utsträckning påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Ledningskompetens instämde i högre utsträckning än deltagare med Kärnkompetens. Det fanns en skillnad om deltagarna tillhörde GVS eller Skola, där deltagare tillhörande GVS i högre utsträckning instämde än de tillhörande skola. Det fanns också en interaktionseffekt som visade att de olika variablerna samverkade ($p < 0,05$).

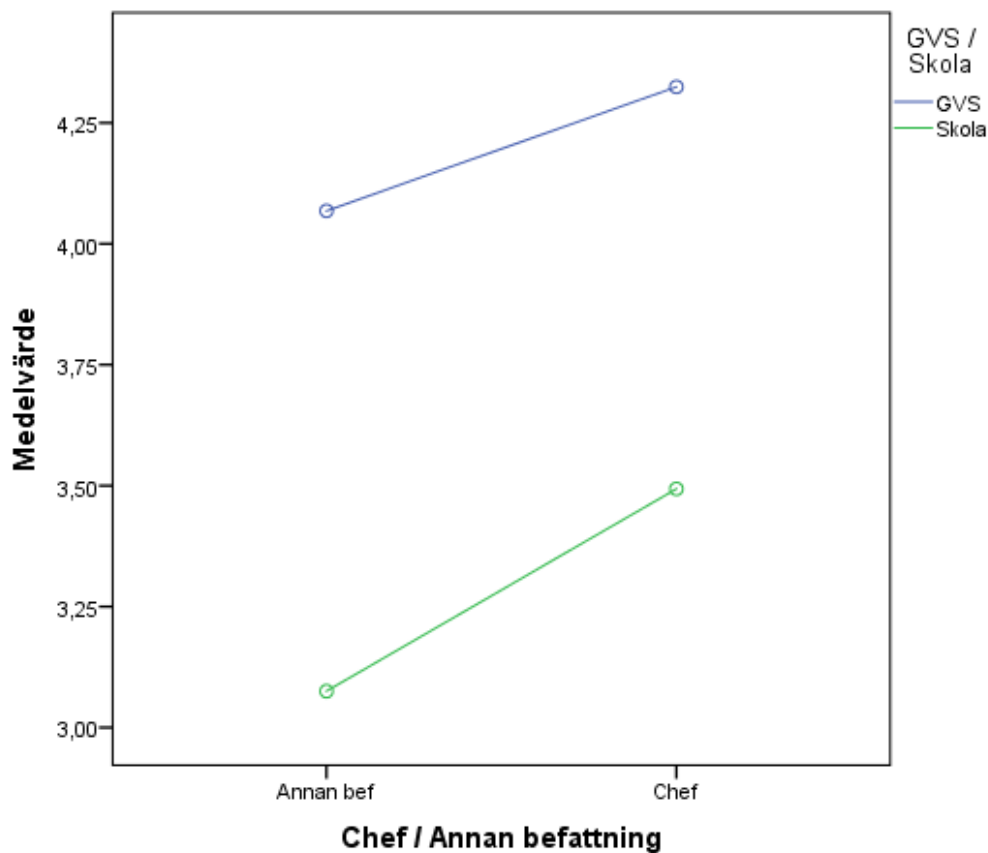
Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna tillhörande Chef i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 31.2. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -1,90$, $p > 0,05$).

Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans



Figur 31.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=554), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=453) och GVS (n=272) och Skola (=849).

Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans



Figur 31.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Det finns tydliga riktlinjer mellan vilka tider jag förväntas arbeta när jag arbetar på distans" GVS (n=272) och övriga skolor (n=848) och Annan befattning (n=1006) och chef (n=114).

Utifrån kommentarerna framgår det att det i stort sett var samma förutsättningar och riktlinjer som gäller som tidigare. Flertalet deltagare hänvisar till förtroendetid och att det tar den tid det tar för att få klart arbetsuppgifterna. Det finns också de som beskriver att normen till viss del har förändrats och att man i större utsträckning förväntas vara tillgänglig.

"This was one of my biggest problems when working from home. The physical disconnect between work and home disappeared and I ended up often doing some work at 9 pm because I was still in the "work mentality"

"Det finns en förväntan att arbeta som tidigare, logga in senast klockan nio och logga ur senast 18-19."

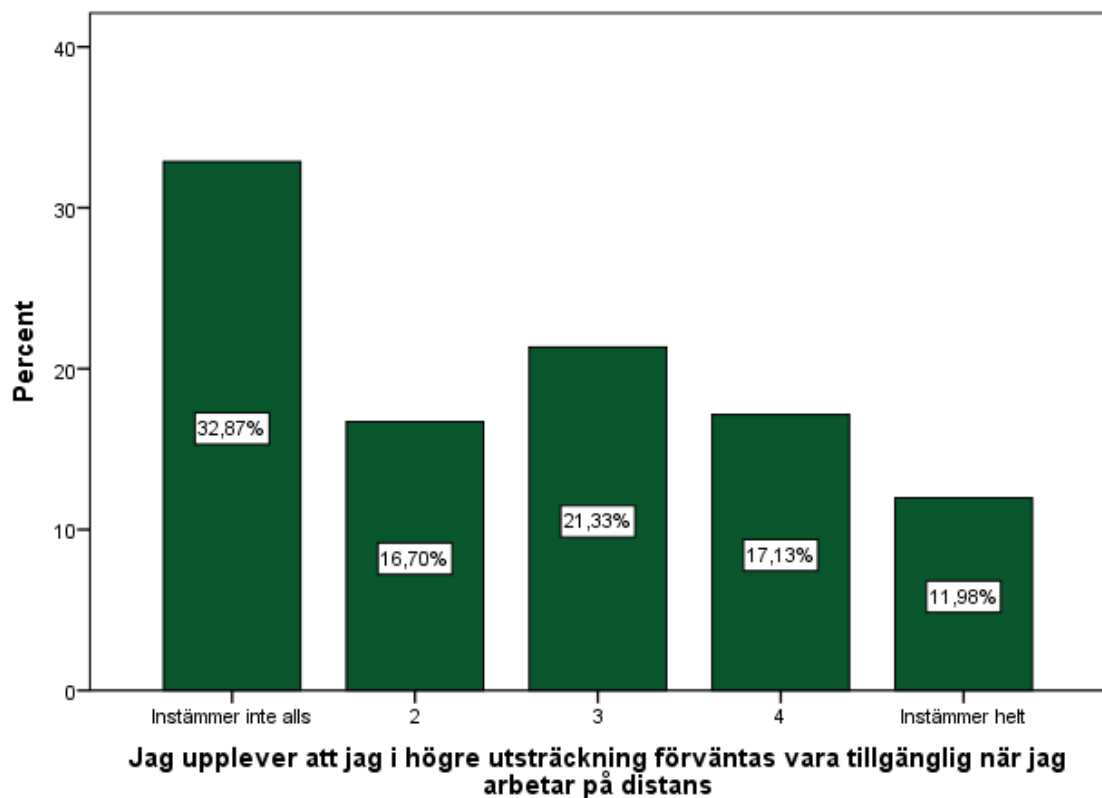
"Mindre nu än tidigare, men det har aldrig varit tydligt och det är ju en del av att vara doktorand som jag förstått det."

"Tydliga vet jag inte, jag förhåller mig till normen men vår arbetsbelastning var hög redan innan pandemin och jag jobbade sent på plats på KTH också men nu slipper jag pendla 10h i veckan det är tid med familjen."

”Som sagt förväntas jag vara tillgänglig hela tiden. Det har varit många gånger då jag har kontaktats via andra och även tredje kommunikationsmedel då jag inte svarat på ett mail inom några timmar.”

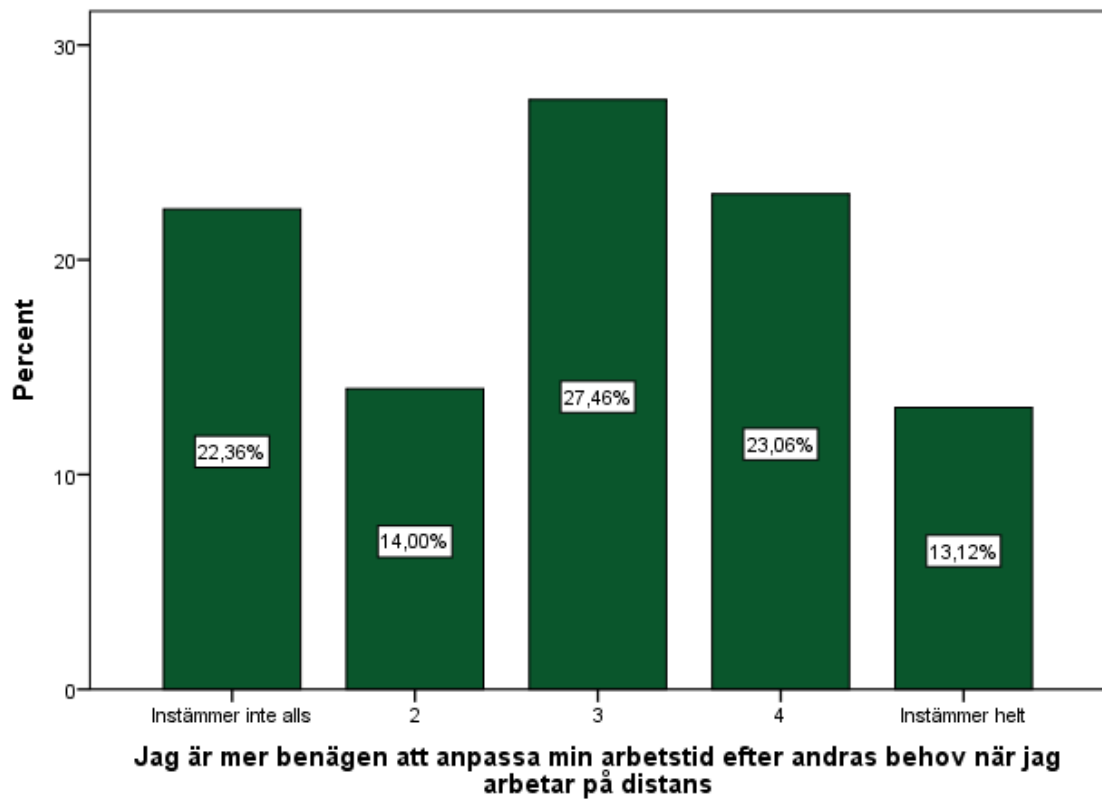
”Arbetar ungefär som tidigare. Faktiskt jobbade jag mer kvällar/helger på distans förut än under pandemin men det beror mest på att energi saknas.”

Samma typ av kommentarer återkommer i påståendet ”Jag upplever att jag i högre utsträckning förväntas vara tillgänglig när jag arbetar på distans”, där 29,1% instämde och 49,6% inte instämde. Det fanns i det påståendet ingen skillnad hur deltagarna har svarat utifrån bakgrundsfaktorerna som har studerats och av kommentarerna är det många som för fram att det inte skett någon större förändring jämfört med arbete på campus.

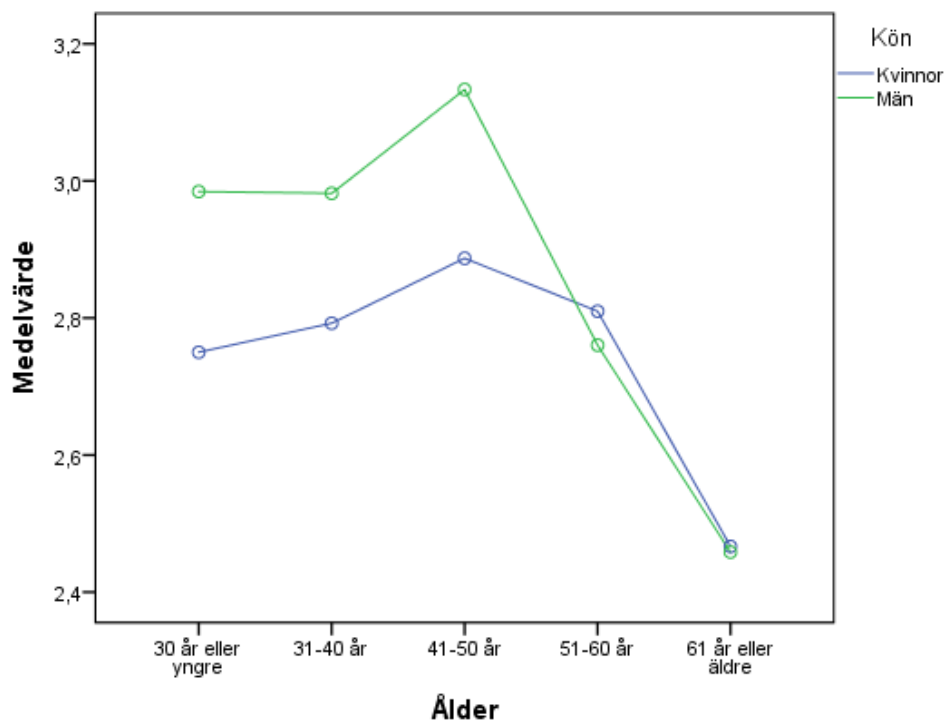


Det fanns ingen skillnad utifrån variablerna Kompetensområde, Skola, Befattning eller Kärnkompetens.

På påståendet ”Jag är mer benägna att anpassa arbetstiden efter andras behov vid arbete på distans” var det 36,2% som instämde och 36,4% som inte instämde. Det var de äldsta deltagarna, över 60 år som i lägst utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$) med det fanns inte någon skillnad utifrån kön, se figur 32.



Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans

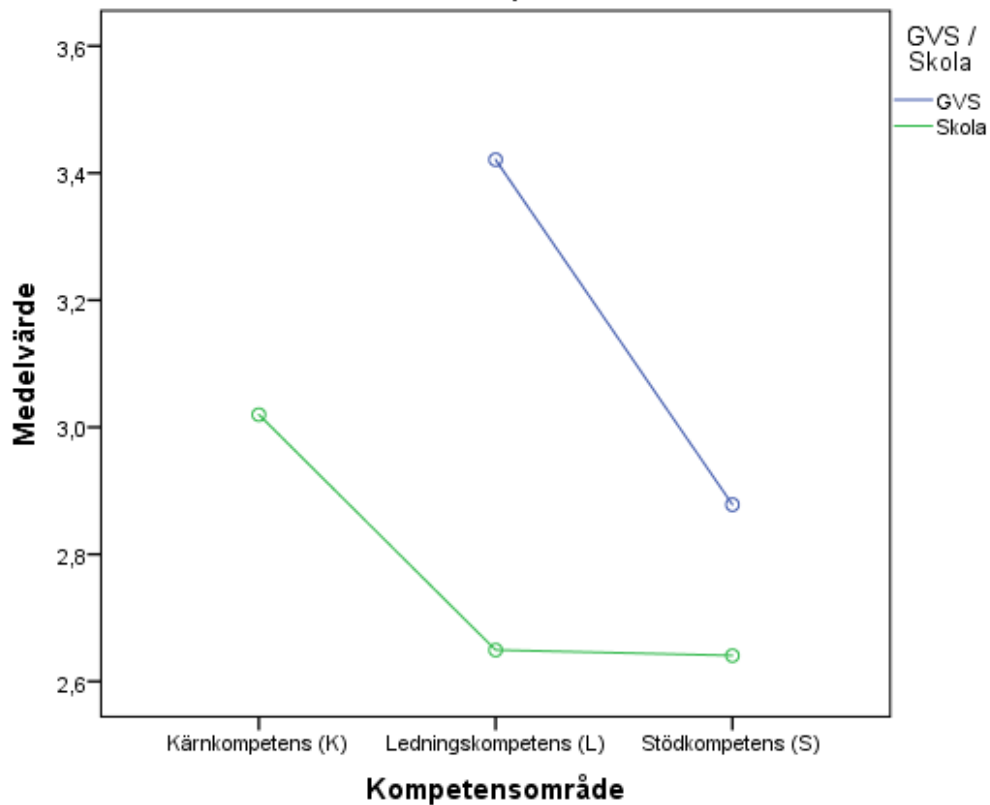


Figur 32. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=584) och män (n=506) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=161), 31-40 år (n=299), 41-50 år (n=305), 51-60 år (n=248) och 61 år eller äldre (n=76).

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde ($p<0,05$) och GVS eller Skola ($p<0,05$), se figur 32.1. Deltagare tillhörande Kärnkompetens instämde i högre grad i påståendet än deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Stödkompetens och Ledningskompetens. Det fanns en skillnad om deltagarna tillhörde GVS eller Skola, där deltagare tillhörande GVS i högre utsträckning instämde än de tillhörande Skola. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, men det framgick att det är en skillnad mellan GVS och Skola ($p<0,05$), se figur 32.2. Det fanns också en interaktionseffekt, dvs att variablerna samverkade ($p<0,05$).

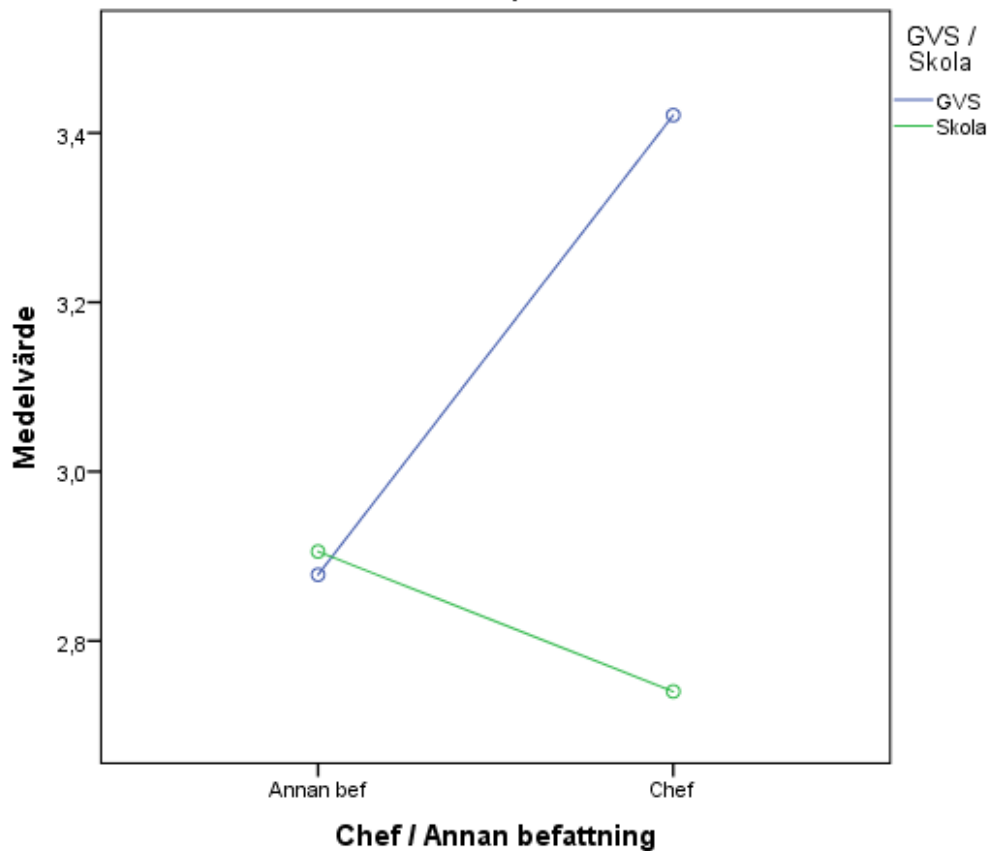
Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t=-,985$, $p>0,05$).

Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans



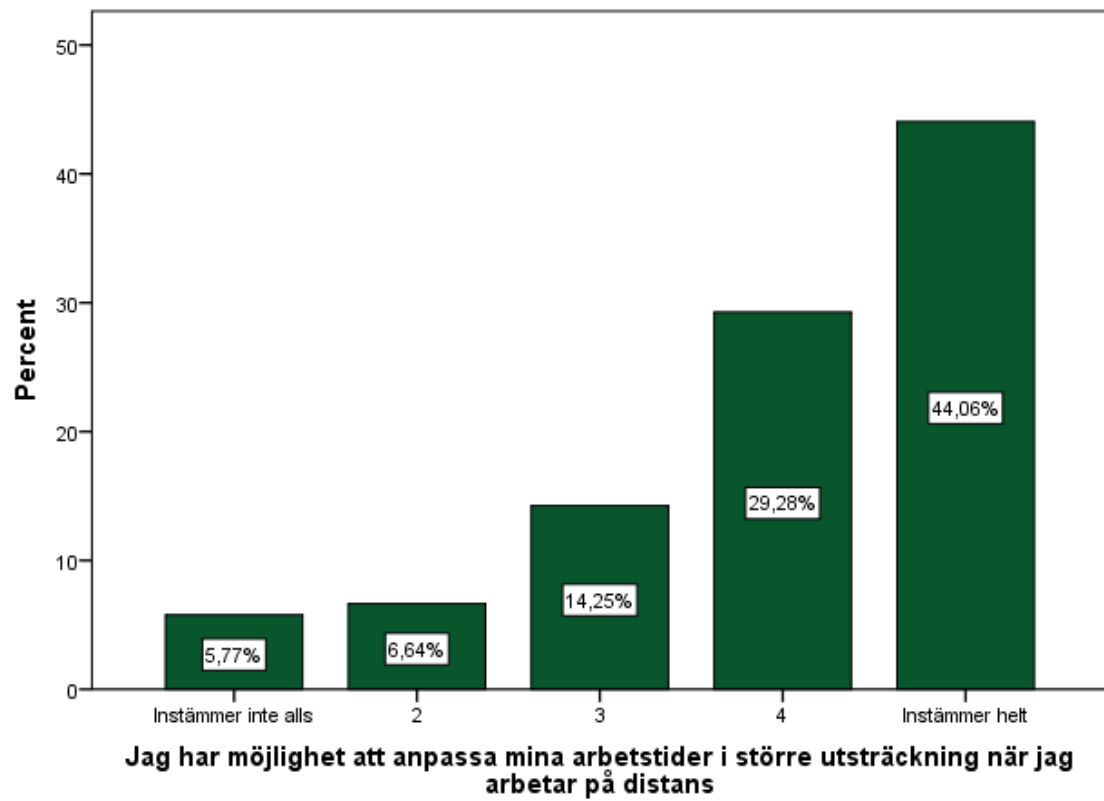
Figur 32.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=557), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=455) och GVS (n=276) och Skola (=851).

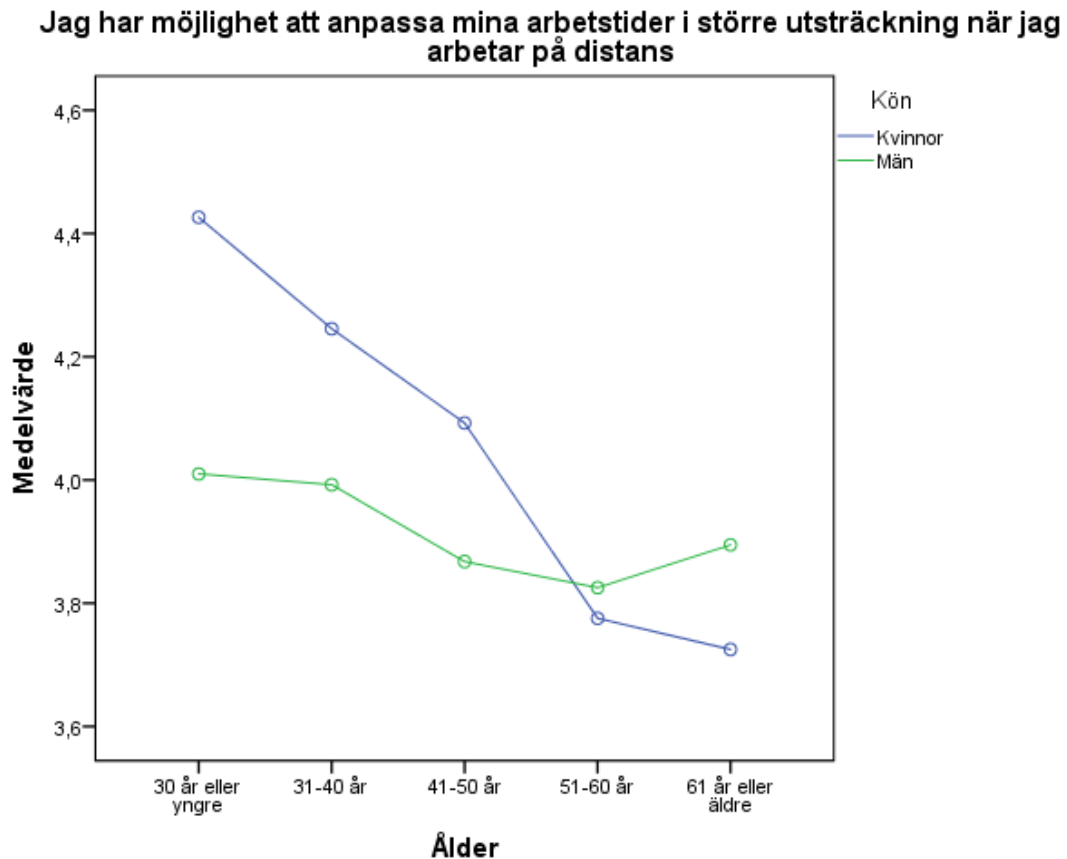
Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans



Figur 32.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag är mer benägen att anpassa min arbetstid efter andras behov när jag arbetar på distans" GVS (n=276) och övriga skolor (n=850) och Annan befattning (n=1011) och chef (n=115).

Kommentarerna indikerar att en del deltagare anser att anpassningen är positiv då den även innebär en möjlighet att själv påverka hur och när man arbetar. Något som också framträder i svaren på påståendet "Jag har möjlighet att anpassa mina arbetstider i större utsträckning när jag arbetar på distans" där 70,3% indikerar att de vid arbete på distans erbjuds en större frihet att anpassa sina arbetstider, jämfört med 12,3% som inte instämde i påståendet. Det var generellt kvinnor som i störst utsträckning ansåg att de har en större frihet att anpassa arbetstiden och framför allt kvinnor som var 30 år eller yngre ($p<0,05$), se figur 33. Flera av de svarande väger här in tidsbesparingen som sker då ingen arbetspendling sker.





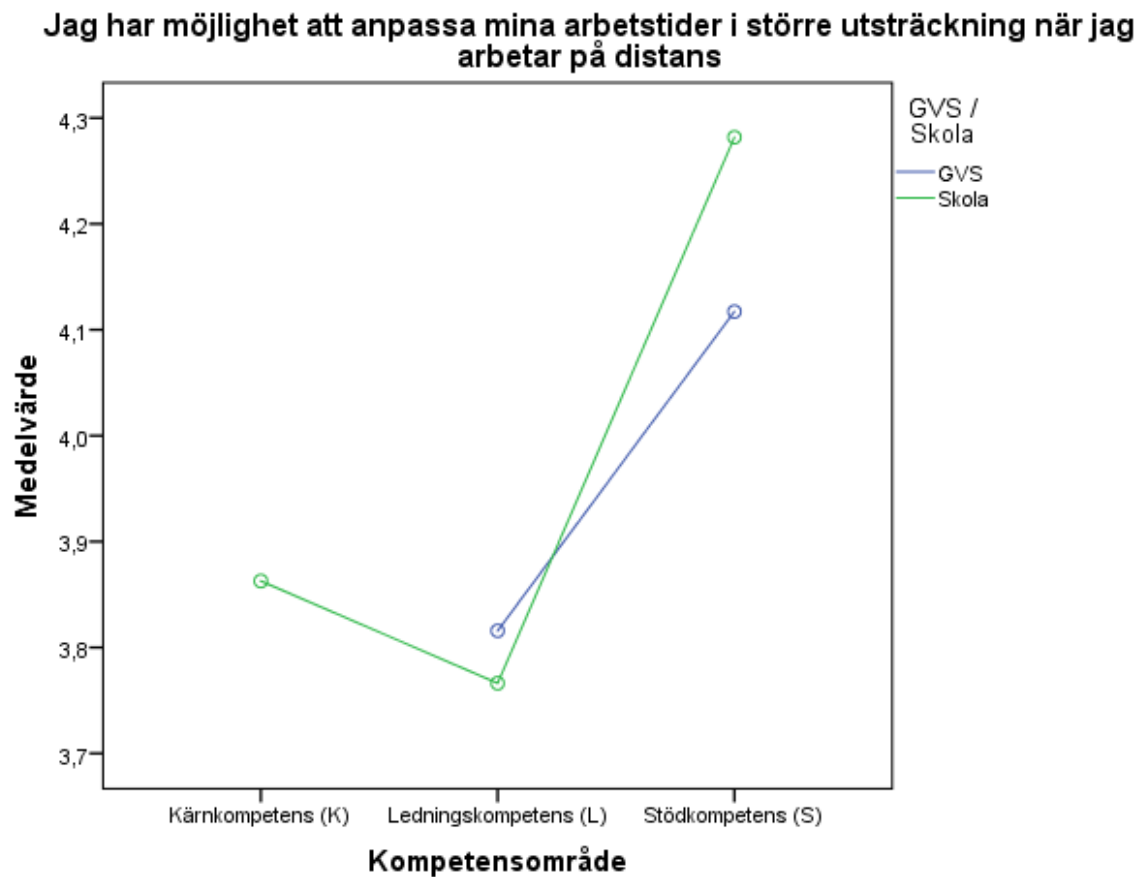
Figur 33. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag har möjlighet att anpassa mina arbetstider i större utsträckning när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=588) och män (n=510) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=163), 31-40 år (n=298), 41-50 år (n=309), 51-60 år (n=250) och 61 år eller äldre (n=78).

"Jag tar möten på andra tider och anpassar hämtning av barn från förskola/skola för att kunna ta möten senare medan barnen är hemma."

"Often we have meetings in the evenings. But, what can we do? High workload is a factor this year."

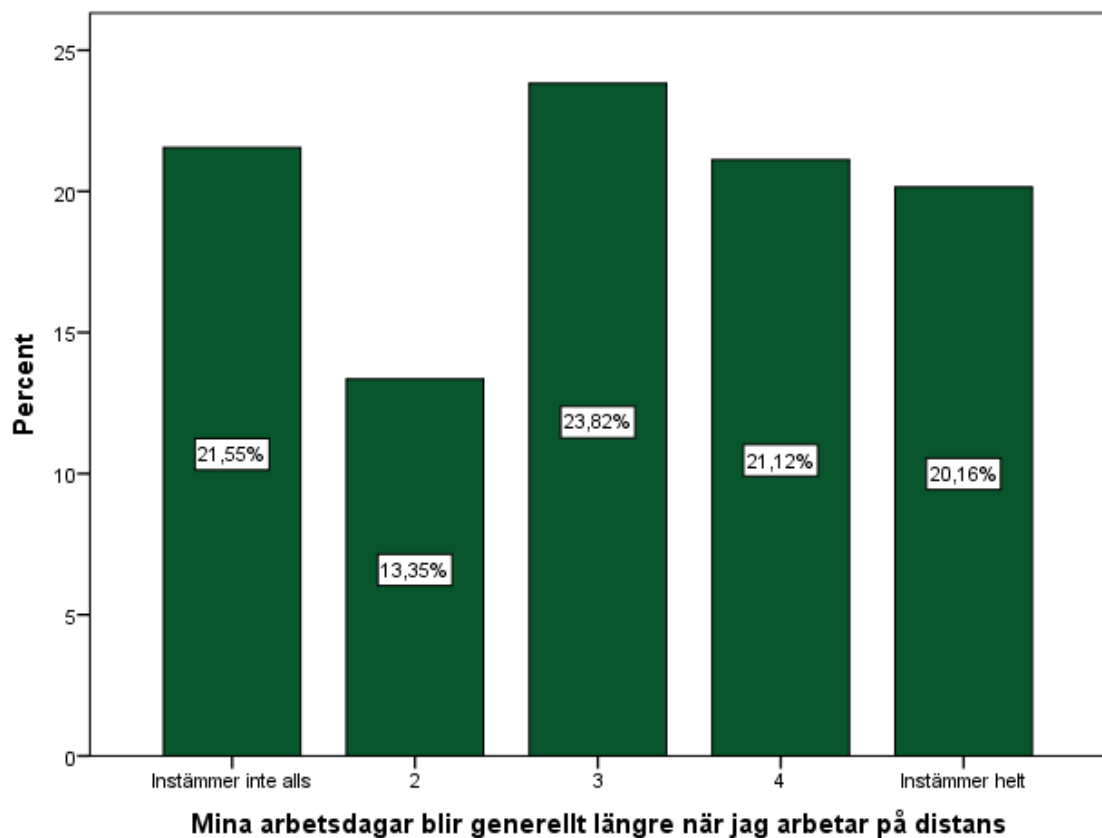
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag har möjlighet att anpassa mina arbetstider i större utsträckning när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 33.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning.



Figur 33.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag har möjlighet att anpassa mina arbetstider i större utsträckning när jag arbetar på distans” mellan Kärnkompetens (n=561), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=459) och GVS (n=277) och Skola (n=858).

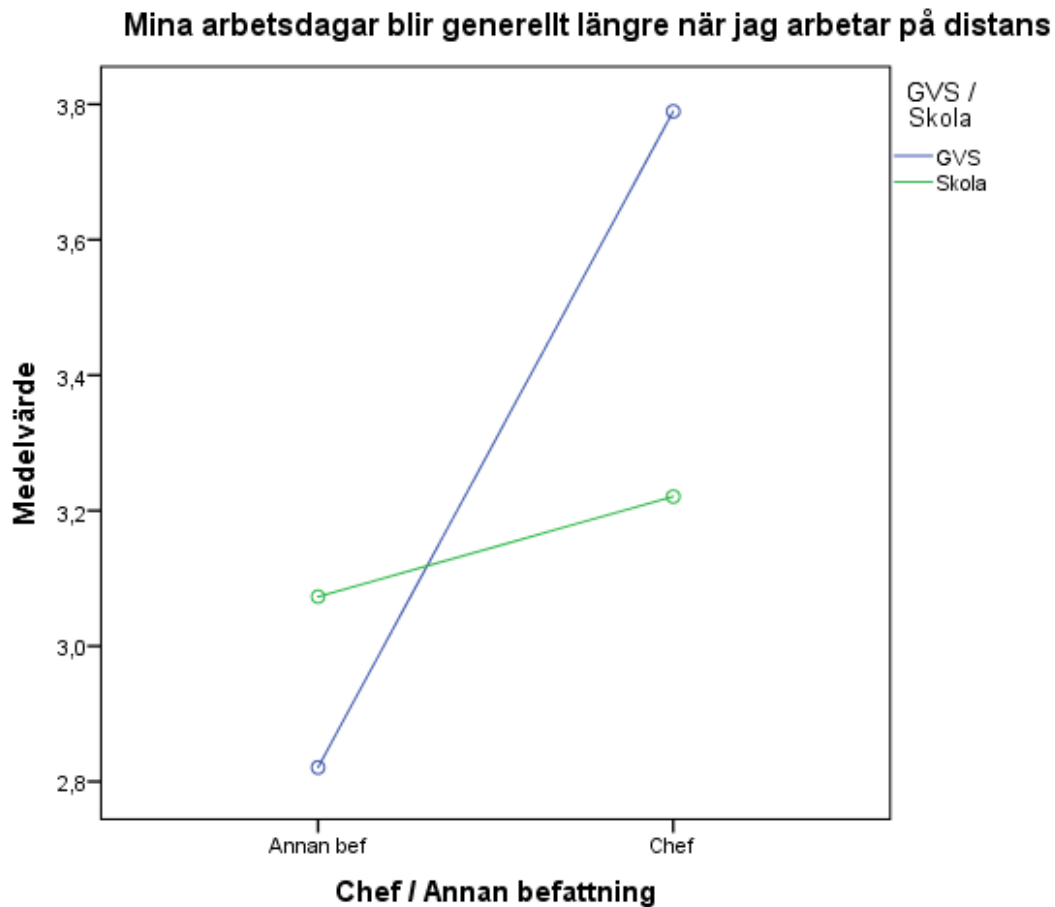
I påståendet ”Mina arbetsdagar blir generellt längre när jag arbetar på distans” svarade 41,4% att så är fallet medan 34,8% svarade att det inte stämde. Det fanns ingen skillnad i hur man har svarat utifrån de studerade bakgrundsfaktorerna.



Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Mina arbetsdagar blir generellt längre när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 33.2. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola. Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna tillhörande Chef i högre utsträckning än deltagarna med Annan befattning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 33.3.



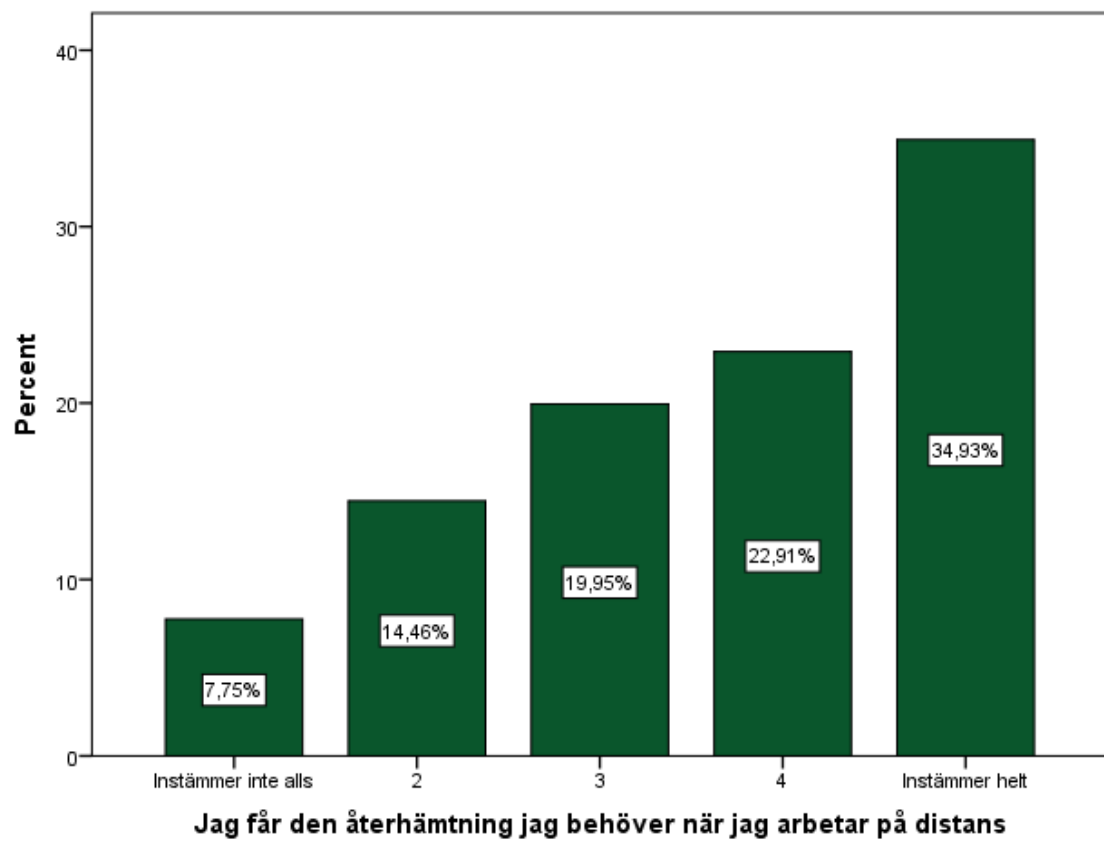
Figur 33.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Mina arbetsdagar blir generellt längre när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=562), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460) och GVS (n=278) och Skola (=859).

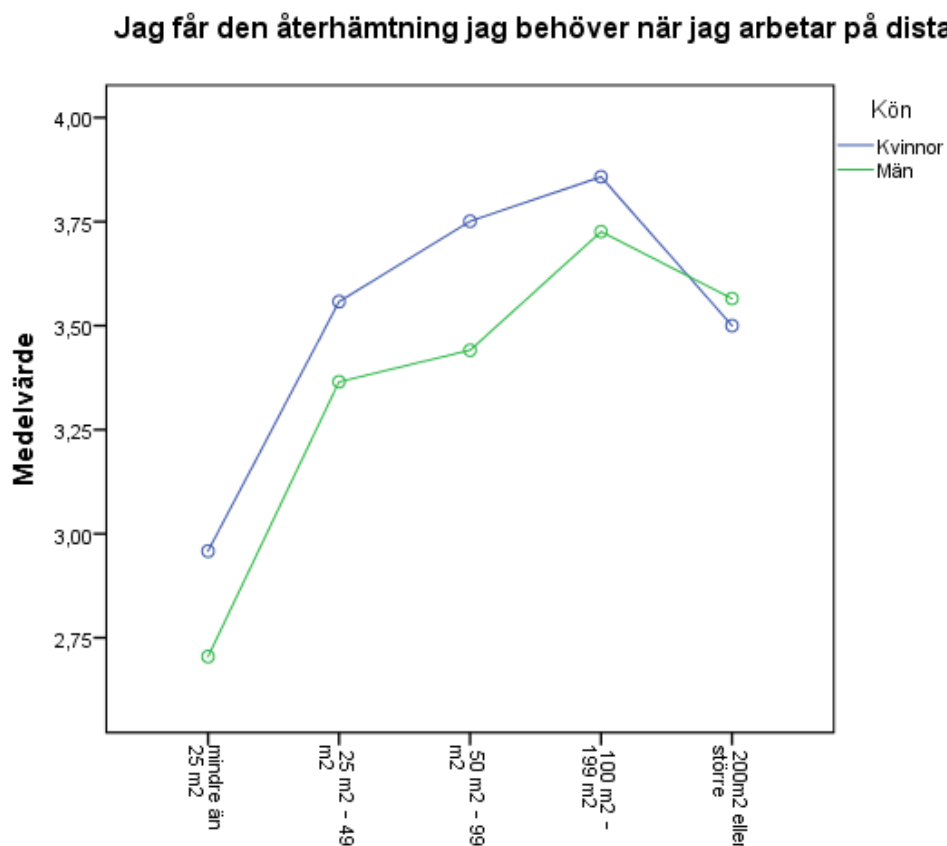


Figur 33.3. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag får den återhämtning jag behöver när jag arbetar på distans" GVS (n=278) och övriga skolor (n=858) och Annan befattning (n=1021) och chef (n=115).

När det gäller återhämtning så angav många i kommentarerna den ökade möjligheten till lunchpromenader och tidsbesparingen i och med minskad pendling som positiva. Av deltagarna angav 56,8% att de får den återhämtning de behöver. 22,2% instämde inte i påståendet. Kvinnor instämde i högre grad i påståendet än män ($t=3,856$, $p < 0,05$). Det fanns också en skillnad utifrån bostadsyta där de som bor i bostäder som var mindre än 25 m² i lägst utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 34.

"Det stora problemet är pandemin. För att minska risken att bli sjuk och/eller smitta andra har jag hållit mig hemma och inte åkt kommunalt eller liknande i väntan på att bli fullvaccinerad. Varför skall man då ta ut semester, när man ändå bara sitter hemma? Man kan inte resa utomlands, jag har inte körkort, och jag kan inte träffa vänner. Även om jag tar semester så måste jag arbeta eftersom det finns så många deadlines. Det finns ingen orsak att ta ledigt längre, och det börjar kännas väldigt enahanda att allt i livet bara är jobb."





Figur 34. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag får den återhämtning jag behöver när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=593) och män (n=519) samt deltagare som bor på mindre än 25m² (n=66), 25-49m² (n=181), 50-99m² (n=421), 100-199m² (n=395) och 200m² eller större (n=48).

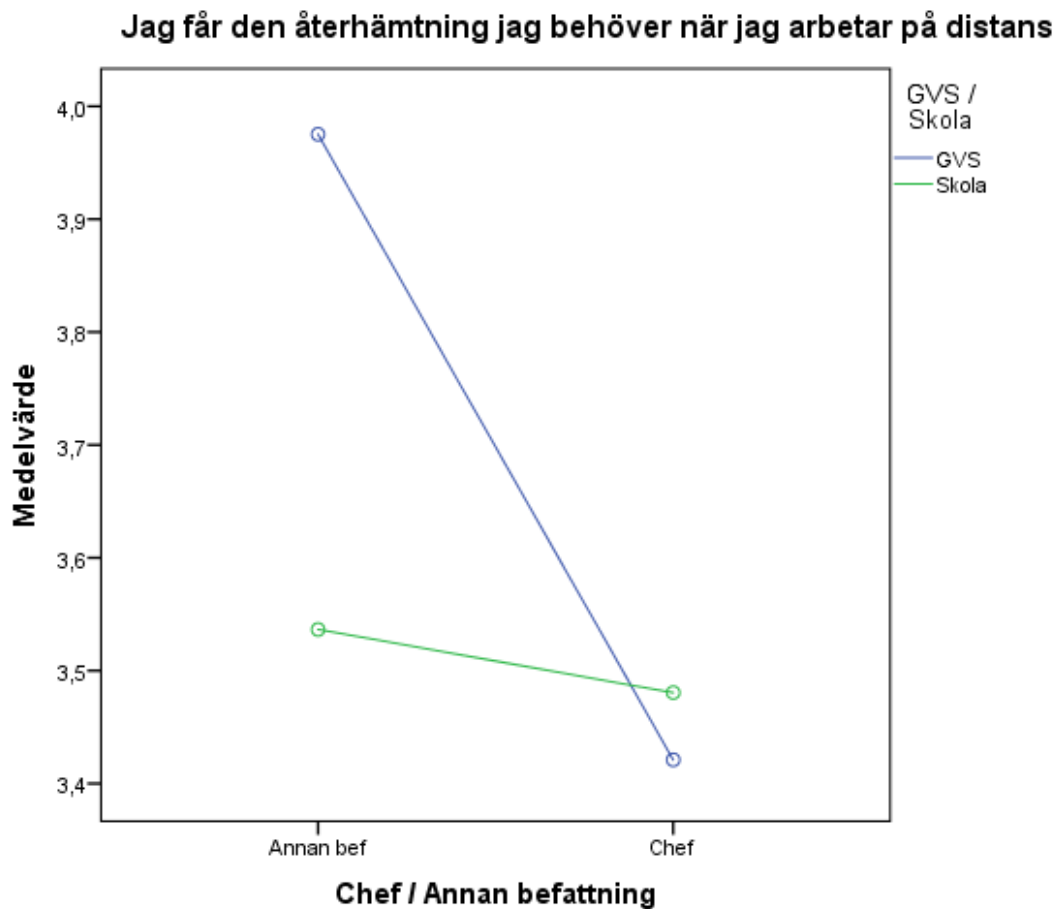
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag får den återhämtning jag behöver när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 34.1.

Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola. Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna med Annan befattning i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 34.2.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -1,068$, $p > 0,05$).

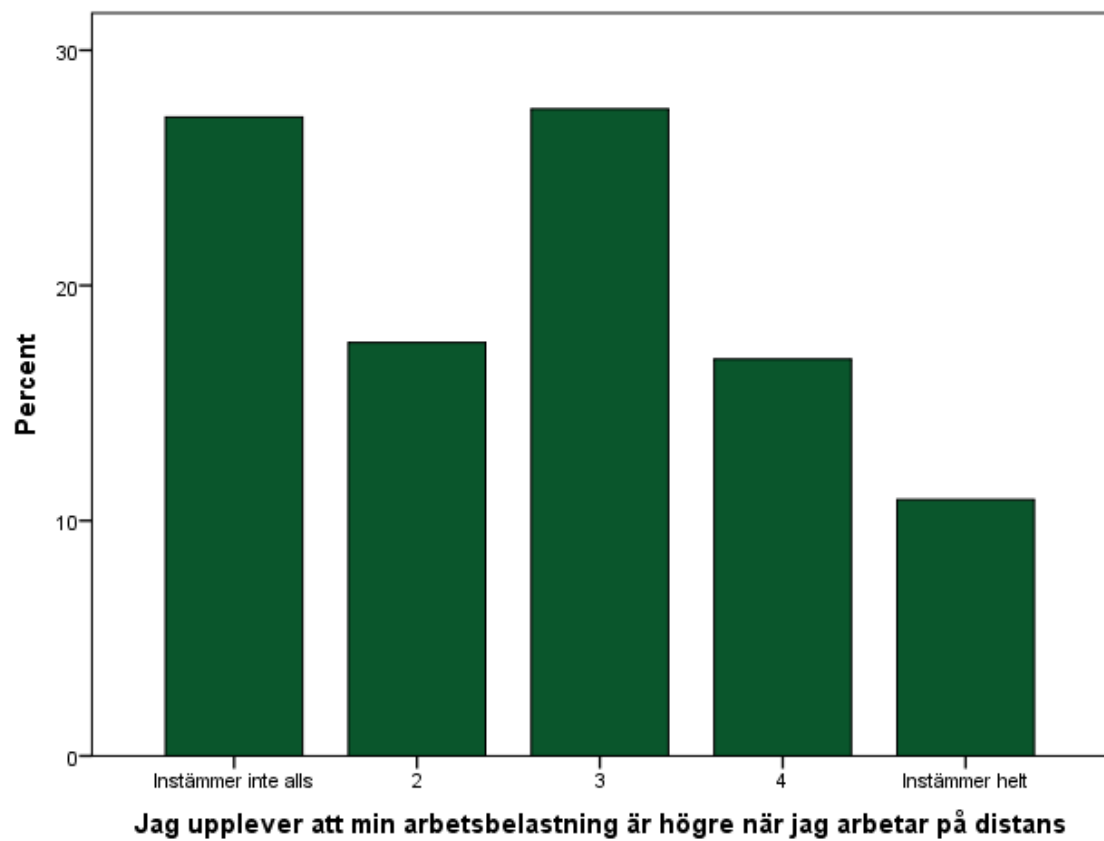


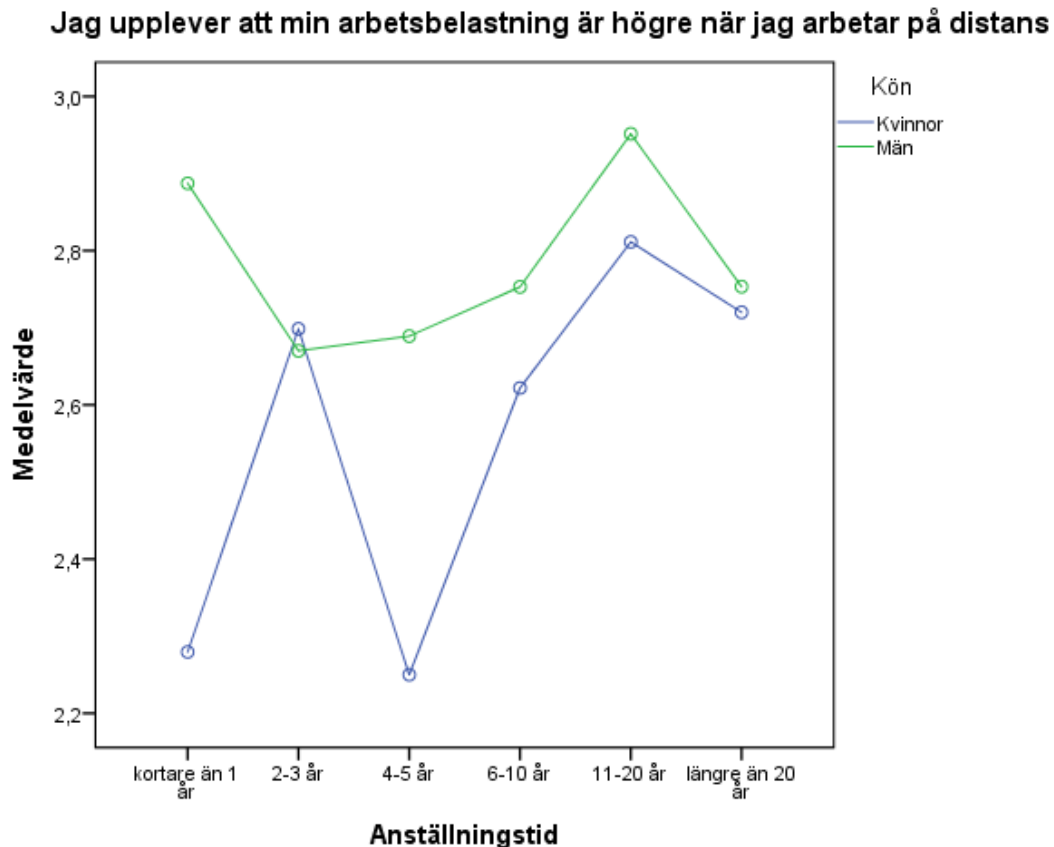
Figur 34.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag får den återhämtning jag behöver när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=563), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=461) och GVS (n=280) och Skola (=859).



Figur 34.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag får den återhämtning jag behöver när jag arbetar på distans" GVS (n=280) och övriga skolor (n=858) och Annan befattning (n=1023) och chef (n=115).

På frågan "Jag upplever att min arbetsbelastning är högre när jag arbetar på distans" var det 27,0% som instämde och 43,6% som inte instämde. Det var fler män än kvinnor som instämde i påståendet ($p < 0,05$). Det fanns ingen skillnad utifrån ålder eller anställningstid, se figur 35.





Figur 35. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ” Jag upplever att min arbetsbelastning är högre när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=584) och män (n=510) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=136), 4-5 år (n=154), 6-10 år (n=206), 11-20 år (n=214) och längre än 20 år (n=127).

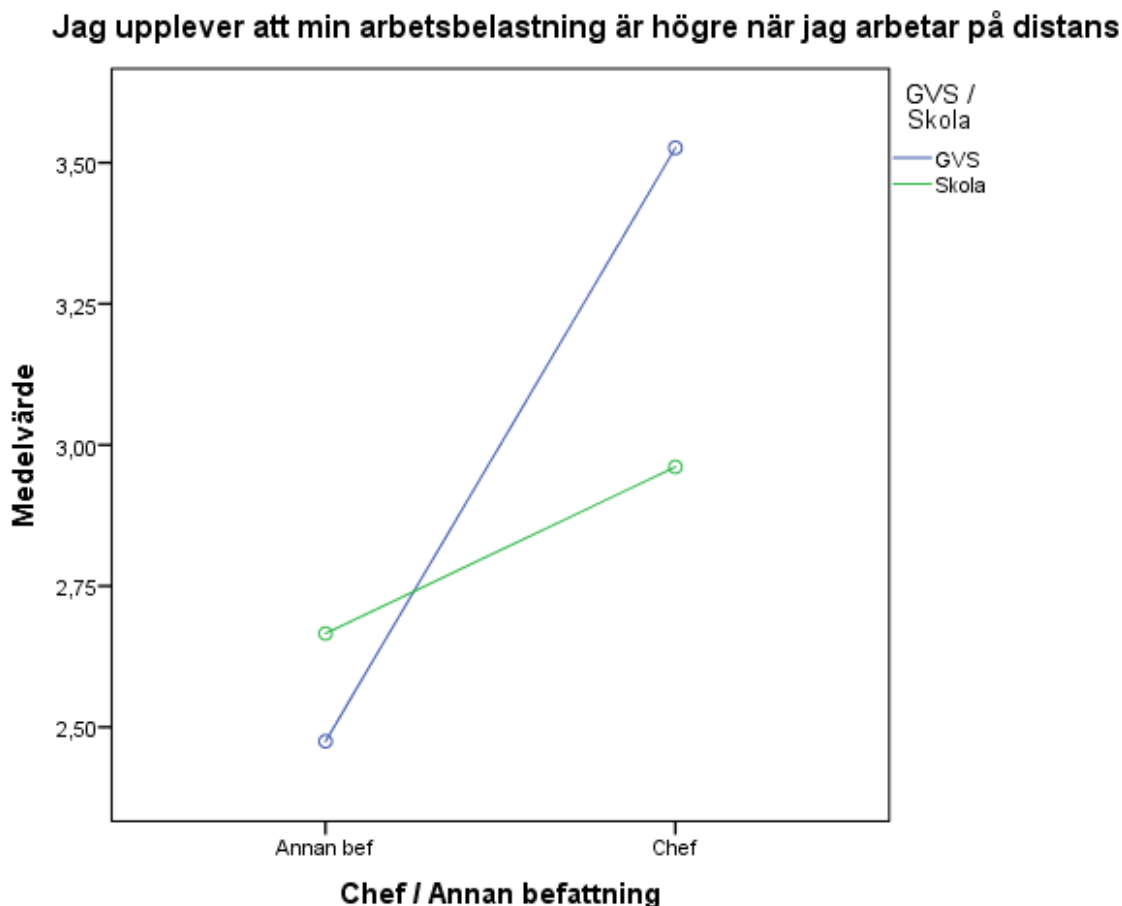
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag upplever att min arbetsbelastning är högre när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$) och GVS eller Skola ($p < 0,05$), se figur 35.1. Deltagare med Stödkompetens instämde i lägre utsträckning i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns en skillnad om deltagarna tillhörde GVS eller Skola, där deltagare tillhörande GVS i högre utsträckning instämde än de tillhörande skola.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna med Annan befattning i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$). Det fanns också en interaktionseffekt som visade att de båda variablerna samverkade ($p < 0,05$), se figur 35.2.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -2,06$, $p > 0,05$).



Figur 35.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att min arbetsbelastning är högre när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=557), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=457) och GVS (n=276) och Skola (=853).



Figur 35.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever att min arbetsbelastning är högre när jag arbetar på distans" GVS (n=276) och övriga skolor (n=852) och Annan befattning (n=1013) och chef (n=115).

Flera kommentarer beskriver att det är mer att göra under perioden av arbete på distans under pandemin, men att man samtidigt uppfattar det som att man är mer effektiv, vilket resulterar i en större mängd utfört arbete utan att arbetsbördan upplevs ha ökat i motsvarande omfattning. Det påtalas också att en förändring skett över tid, då det i början var en högre arbetsbelastning då nya arbetssätt och rutiner skulle skapas, men att det nu har återgått till normala nivåer.

När det kommer till upplevd gemenskap med kollegor vid arbete på distans var det 38,9% som instämde och 37,6% som inte instämde. Det som främst framförs i kommentarerna var uppdelningen som skett där man har en fortsatt kontakt med de man känner sedan innan, men där få eller inga nya kontakter skapas och de spontana mötena i korridorerna helt uteblir. Det finns också de som menar att de i högre grad har en gemenskap då fler har möjlighet att vara med på digitala möten än fysiska. Det finns även de som menar att de som tidigare har hållit sig undan fortsätter att göra det även digitalt. Det finns skillnader mellan deltagarna utifrån både ålder ($p<0,05$), kön ($p<0,05$) men inte anställningstid, se figur 36 och 37.

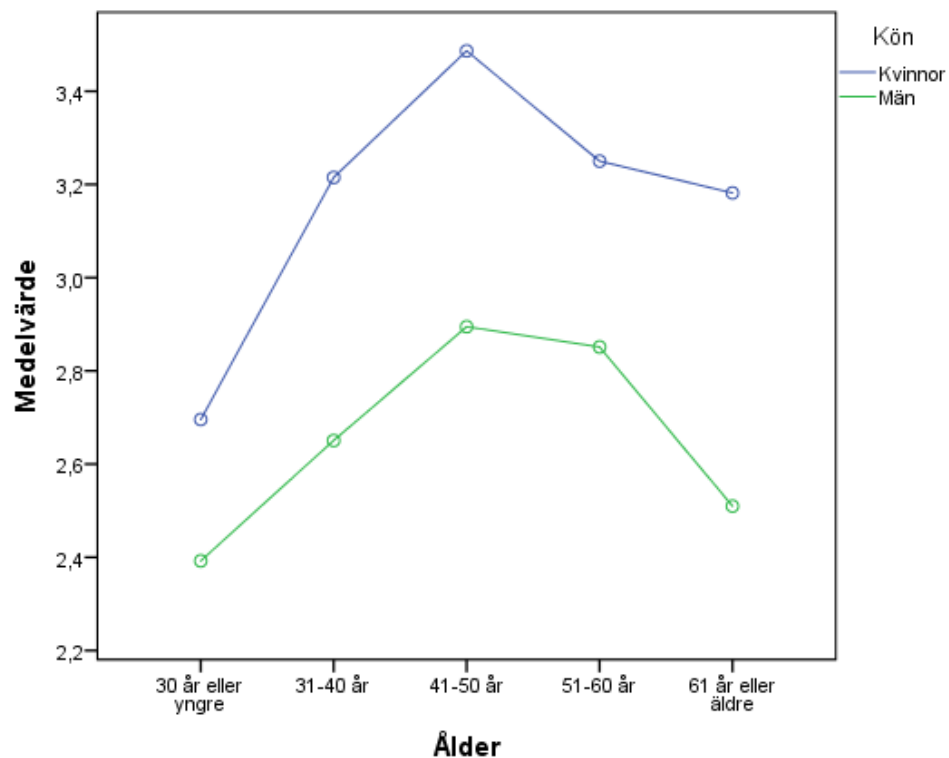
"Gemenskapen finns, men blir lidande även om vi gör så gott vi kan."

”En gemenskap, ja. Dock inte samma gemenskap. Det är roligare att vara på plats och t.ex. luncha ihop.”

”I feel unless you have a relationship prior to working remotely, you won't have much of one with colleagues”

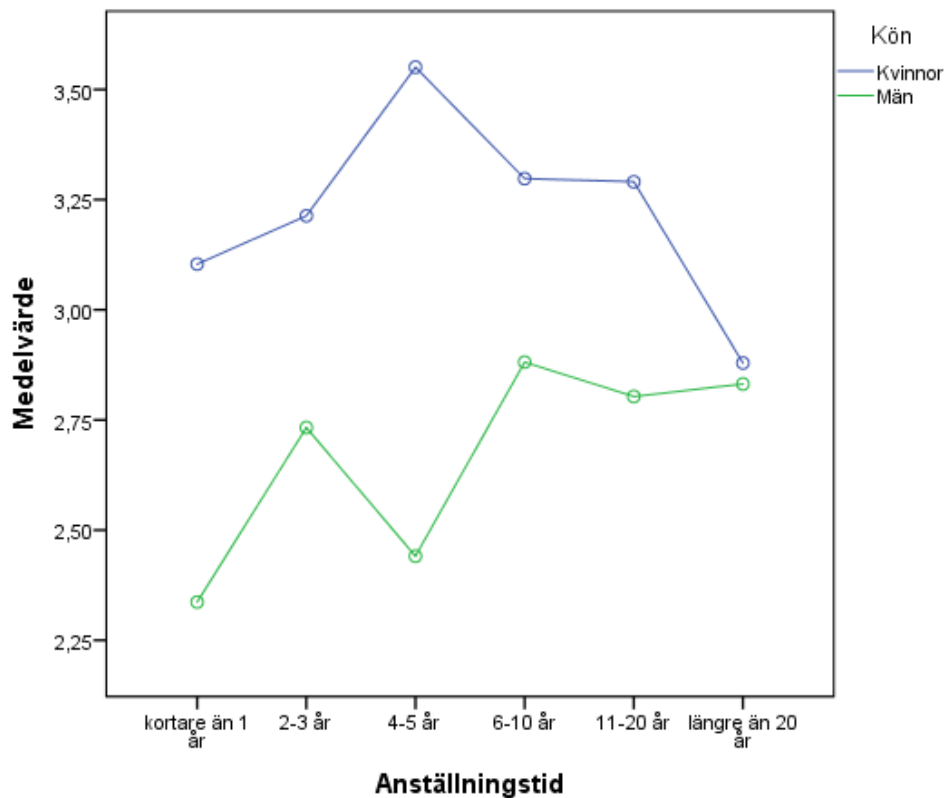
”Jag upplever mer gemenskap nu än innan pandemin. Plötsligt närvarar personal, som jag nästan aldrig sett tidigare, på möten.”

Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans



Figur 36. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ”Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans” mellan kvinnor (n=589) och män (n=513) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=165), 31-40 år (n=302), 41-50 år (n=308), 51-60 år (n=249) och 61 år eller äldre (n=78).

Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans



Figur 37. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans" mellan kvinnor (n=589) och män (n=513) samt deltagare som varit anställda kortare än 1 år (n=167), 2-3 år (n=136), 4-5 år (n=154), 6-10 år (n=206), 11-20 år (n=214) och längre än 20 år (n=127).

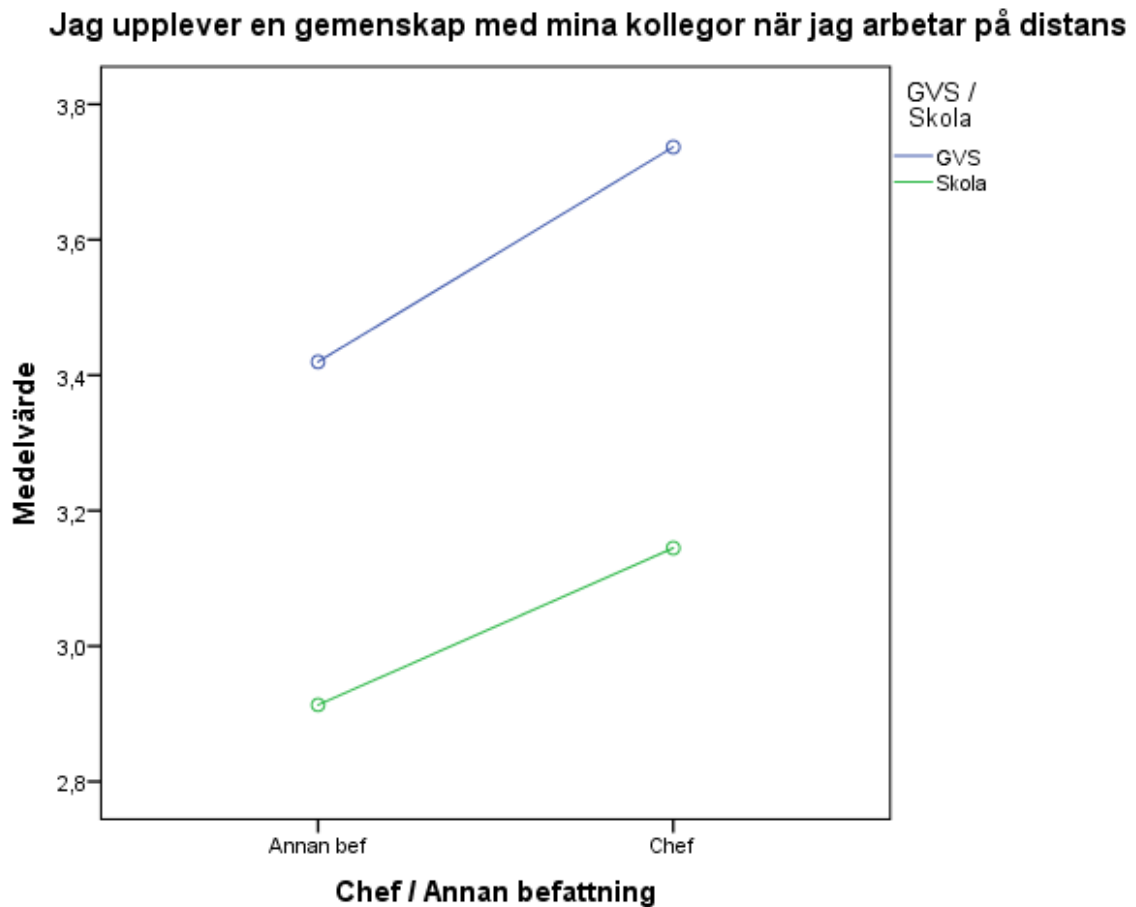
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans utifrån Kompetensområde, där deltagare med Kärnkompetens i lägre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 37.1. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Stödkompetens.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola ($p < 0,05$) och utifrån om de tillhörde Chef eller Annan befattning ($p < 0,05$), se figur 37.2.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -2,870$, $p < 0,05$), där Doktorander i lägre grad instämde i påståendet jämfört med Övriga inom Kärnkompetens.



Figur 37.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans" mellan Kärnkompetens (n=565), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=462) och GVS (n=281) och Skola (=860).



Figur 37.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag upplever en gemenskap med mina kollegor även när jag arbetar på distans" GVS (n=281) och övriga skolor (n=859) och Annan befattning (n=1026) och chef (n=114).

På frågan "Jag har kontakt med mina kollegor i frågor som inte gäller arbetsuppgifter under en arbetsdag när jag arbetar på distans" instämde 30,4% medan 51,3% inte instämde. Flera av svaren indikerar att det inte är önskvärt eller någon som söks, vare sig på distans eller vid arbete på campus. När informellt prat sker är det företrädesvis under digitala fikor eller under uppstart av möten. Kvinnor instämde i större utsträckning än män i påståendet ($p < 0,05$).

"Det händer, dock långt ifrån varje dag. Och är det någon man snackar mycket med (zoom) är det händer att man också glider in på andra saker i slutet av mötet när man är klar."

"Jag har 6-10 möten per dag. Då blir det alltid lite socialt snack. För personer som har färre möten tror jag det kan vara svårare att få till det sociala."

"bara vid fika och aw annars inte, men det är så jag föredrar det"

Det sista påståendet i den här delen berörde huruvida KTH organiserar sociala aktiviteter utanför arbetstid för sina anställda där 15,0% instämde medan och 65,6% inte instämde. Flera svarar att de inte vet om sådant sker, och andra skriver att de inte önskar delta i sociala event utanför arbetstid, speciellt inte under pågående pandemi.

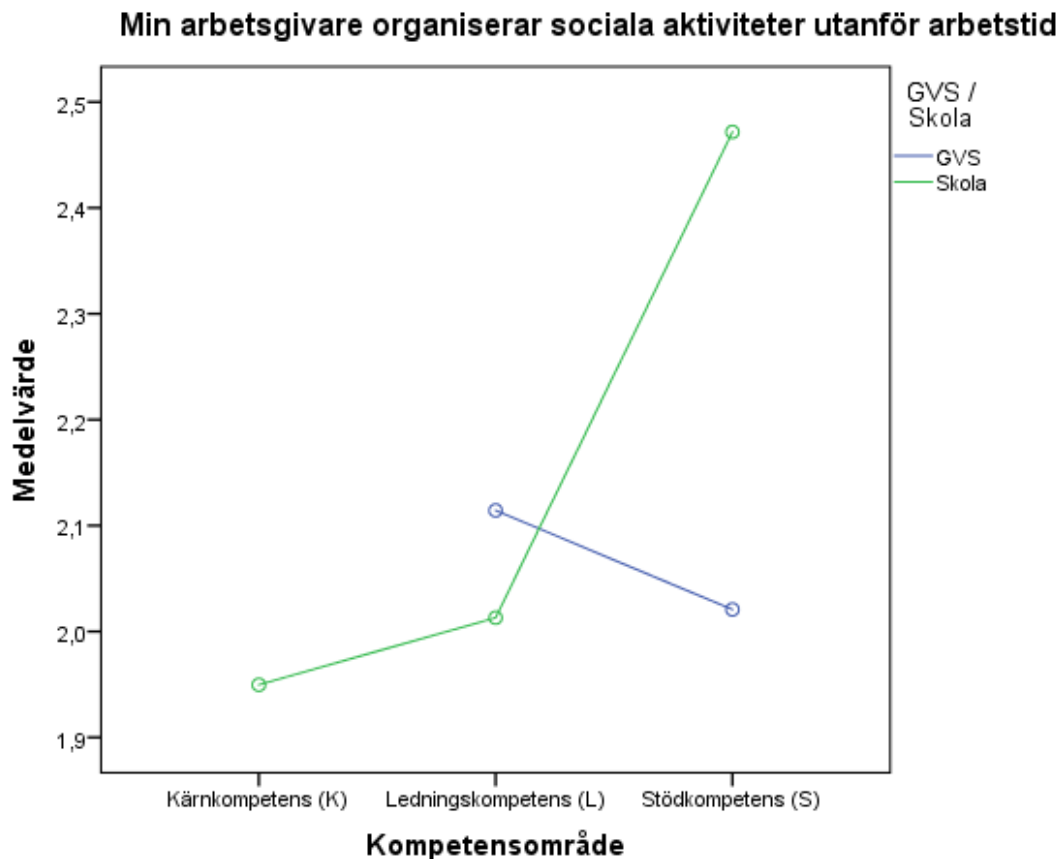
”Det som behövs är organiserat socialt utbyte under arbetstiden. Frivilliga fikatillfällen hjälper inte. Ingen deltar någonsin pga tidspress.”

”Försök har gjorts, men det har varit svårt att genomföra fysiska aktiviteter då alla vill undvika kollektivtrafik och digitala AW:s i Zoom och liknande funkar inte så bra - det är inte samma sak som att ses fysiskt.”

”Några små försök har gjorts men inte mycket. Jag borde själv vara bättre på att organisera veckomöten etc med den minsta gruppen. Smittläget har ju hindrat det mesta av sociala aktiviteter.”

Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p<0,05$), se figur 37.3. Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola. Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde chef eller Annan befattning.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t=-2,001$, $p<0,05$), där Doktorander i lägre grad instämde i påståendet jämfört med Övriga inom Kärnkompetens.



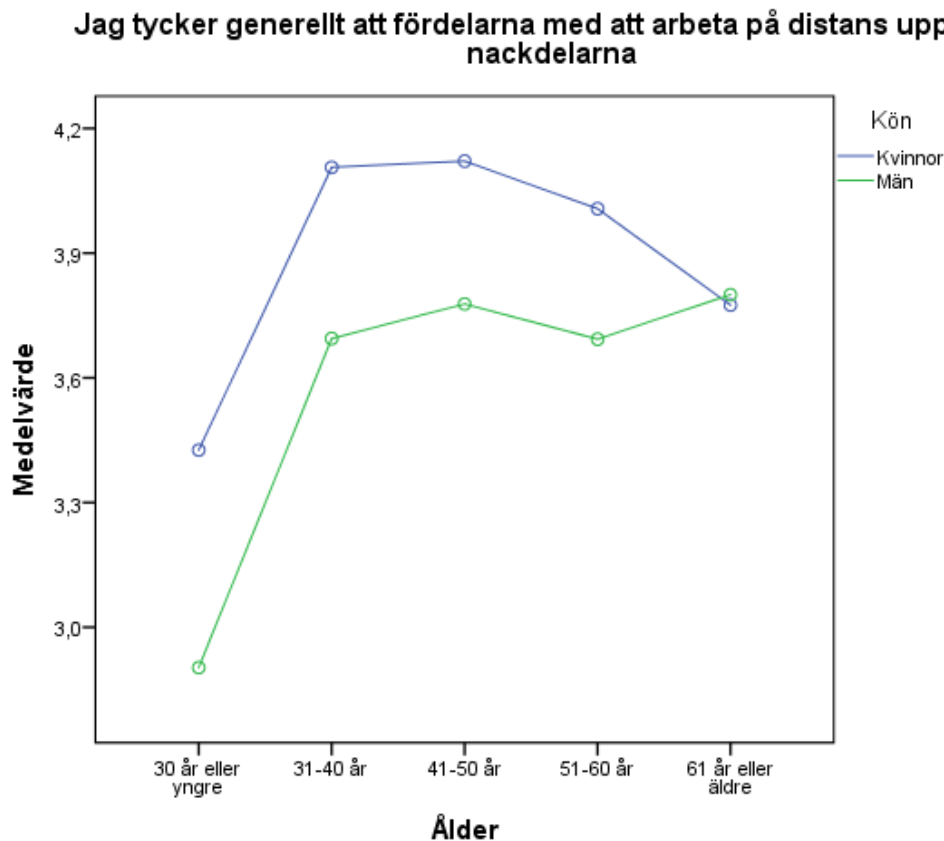
Figur 37.3. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Min arbetsgivare organiserar sociala aktiviteter utanför arbetstid" mellan Kärnkompetens (n=565), Ledningskompetens (n=114) samt Stödkompetens (n=462) och GVS (n=281) och Skola (n=860).

3.1.7 Framtiden

På frågorna som rör hur deltagarna ser på framtiden och huruvida de vill fortsätta arbeta på distans var det 62,6% som svarade att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna. Det var 19,8% som inte instämde i påståendet. De som i lägst utsträckning ansåg att fördelarna överväger nackdelarna var deltagarna som var 30 år eller yngre. Det finns också en skillnad mellan könen där kvinnor i högre utsträckning än män ansåg att fördelarna överväger nackdelarna ($p < 0,05$), se figur 38. Däremot fanns det ingen skillnad i synen på arbete på distans utifrån anställningstid, dock utifrån rapporterad bostadsyta, där deltagare var mer positivt inställda till distansarbete med ökad bostadsyta ($p < 0,05$), se figur 39.

Sett till kommentarerna så angav flera deltagare att de största fördelarna med att arbeta på distans var att en ökad flexibilitet, mer tid över till annat, bättre möjlighet att arbeta ostört och att slippa pendla till och från arbetsplatsen.

De största nackdelarna med att arbeta på distans var utebliven social kontakt, isolering/känsla av ensamhet, mindre kreativitet, svårare att dra gränsen mellan arbete och privatliv och bristande ergonomi på grund av den fysiska arbetsplatsen.

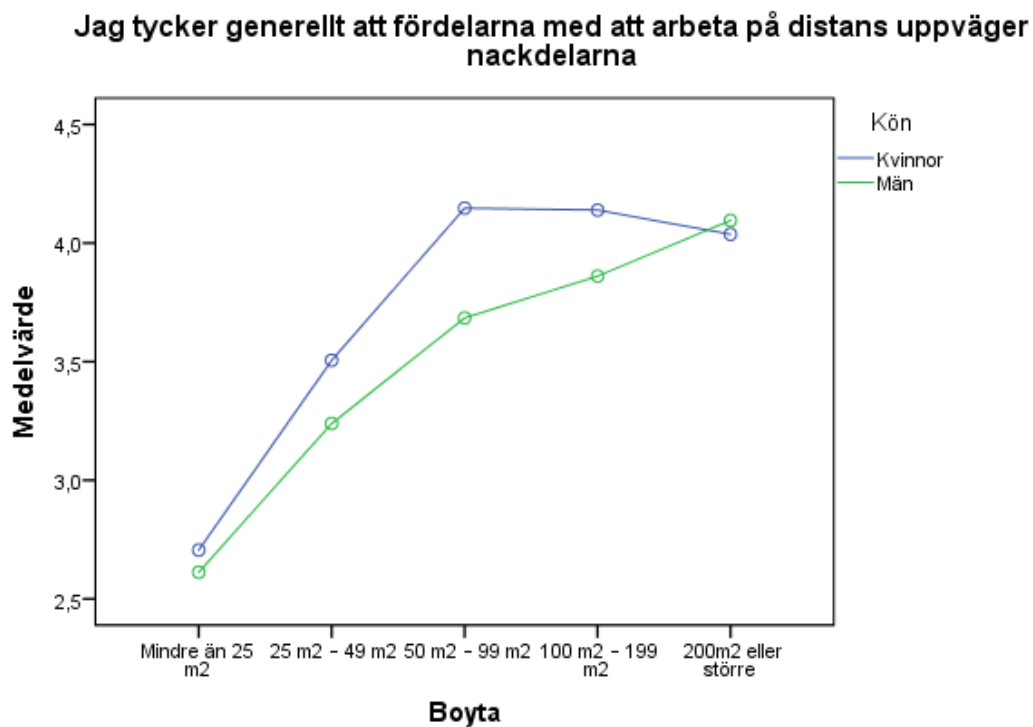


Figur 38. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag tycker generellt att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna" mellan kvinnor (n=589) och män (n=510) samt deltagare som är 30 år eller yngre (n=164), 31-40 år (n=300), 41-50 år (n=308), 51-60 år (n=247) och 61 år eller äldre (n=80).

"jag har små barn, med arbete på distans sparar jag mycket tid när barnen ska lämnas/hämtas. största fördelen är att vi äter frukost tillsammans :-) och jag började jogga tidigt på morgonen före frukost istället för att sitta på tåget till campus."

"Jag upplever att jag är mer produktiv när jag jobbar på distans. Jag har inget emot att komma in till kontoret någon gång då och då för att ta hand om arbetsuppgifter som inte kan göras på distans. Men i normalfallet skulle jag föredra att jobba på distans."

jag skulle kunna arbeta några dagar per termin på distans men undervisningen bygger så mycket på en och en handledning vilket är mycket svårare att få till på distans

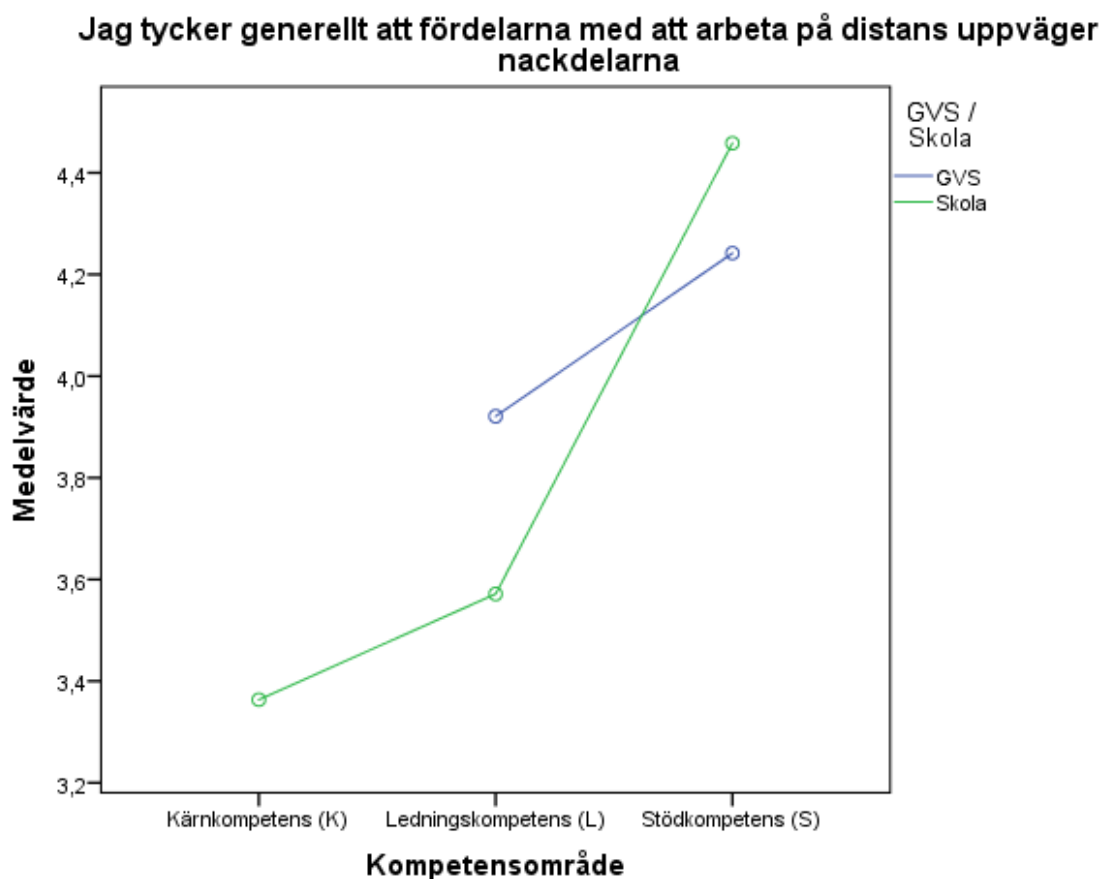


Figur 39. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag tycker generellt att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna" mellan kvinnor (n=589) och män (n=510) samt deltagare som bor på mindre än 25m2 (n=66), 25-49m2 (n=181), 50-99m2 (n=421), 100-199m2 (n=395) och 200m2 eller större (n=48).

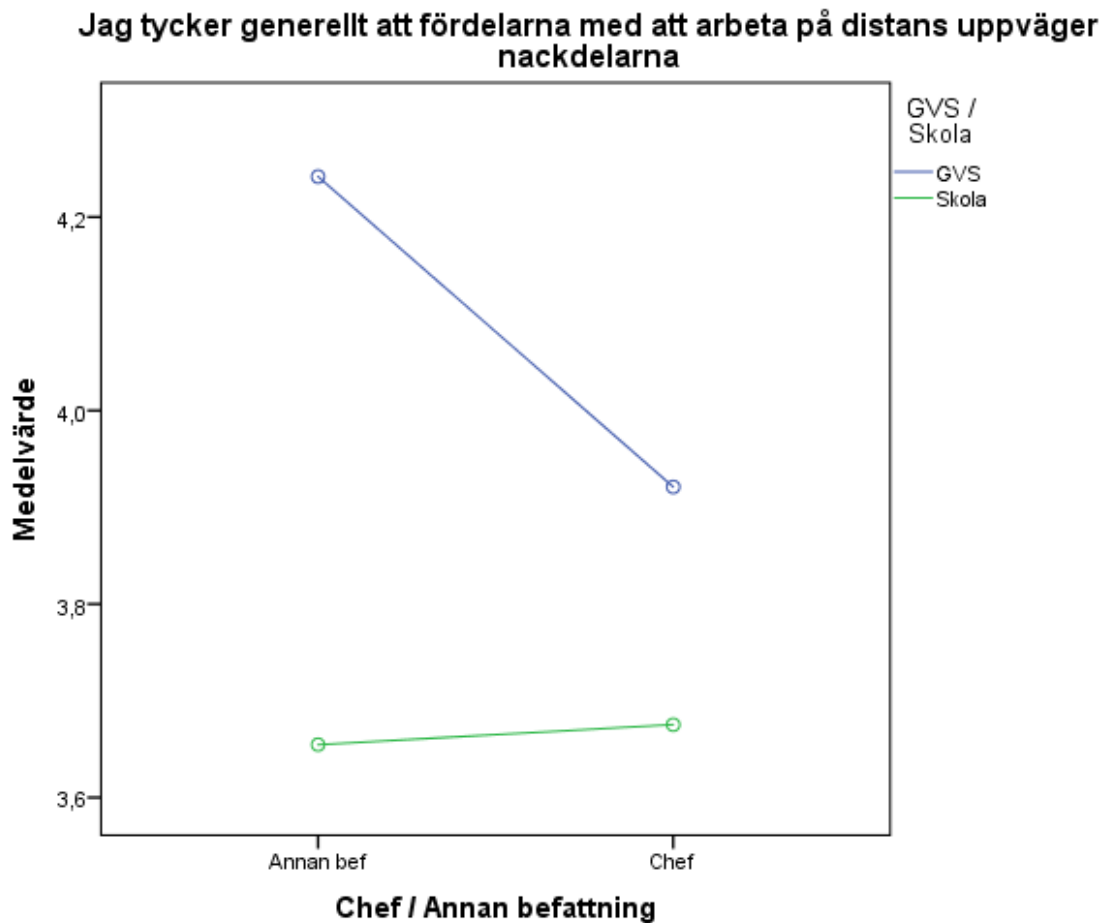
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet Jag tycker generellt att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna utifrån Kompetensområde ($p < 0,05$), se figur 39.1.

Stödkompetens instämde i högre utsträckning i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Ledningskompetens instämde i högre utsträckning än deltagare med Kärnkompetens. Det fanns ingen skillnad om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, med det fanns en skillnad mellan om de tillhörde GVS eller Skola, där deltagarna som tillhör GVS i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 39.2.

Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -2,292$, $p < 0,05$), där Doktorander i lägre grad instämde i påståendet jämfört med Övriga inom Kärnkompetens.



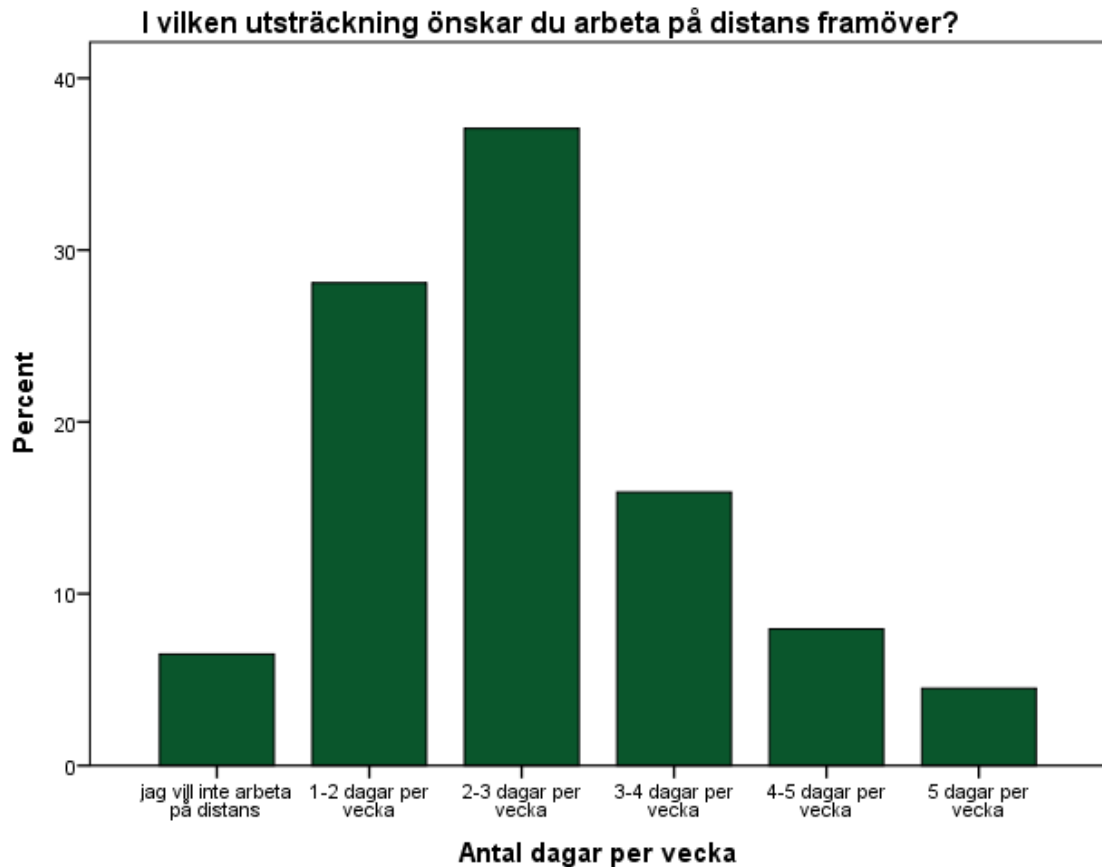
Figur 39.1. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet ” Jag tycker generellt att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna” mellan Kärnkompetens (n=564), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=460) och GVS (n=282) och Skola (=857).



Figur 39.2. Uppskattat medelvärde av svaren på påståendet "Jag tycker generellt att fördelarna med att arbeta på distans uppväger nackdelarna" GVS (n=282) och övriga skolor (n=856) och Annan befattning (n=1023) och chef (n=115).

På frågan i vilken omfattning (dagar per vecka) deltagarna vill arbeta på distans framöver svarade 30,7% att de vill arbeta 1-2 dagar framöver, 33,5% att de vill arbeta 2-3 dagar framöver, 14,0% att de vill arbeta 3-4 dagar och 4,0% att de vill arbeta 5 dagar per vecka, se figur 40. Det var 10,4% av deltagarna som inte vill arbeta på distans framöver. Det fanns en skillnad utifrån ålder, där deltagare i åldrarna mellan 31 och 50 år var de som i störst utsträckning vill arbeta på distans även framöver ($p < 0,05$).

"2 dagar i veckan känns tillräckligt att fysiskt vara på jobbet om man dessa dagar kan sammanstråla med sina kollegor."

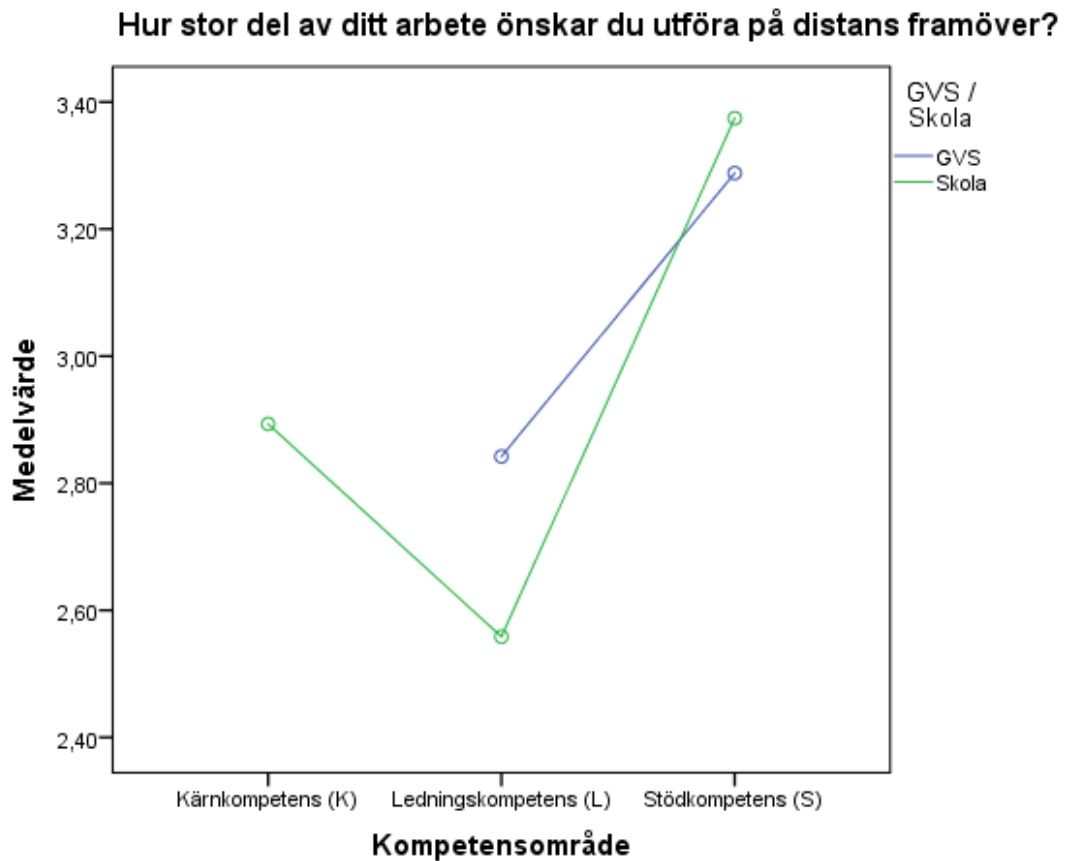


Figur 40. Hur deltagare har svarat i vilken utsträckning de vill arbeta på distans framöver i procent (%).

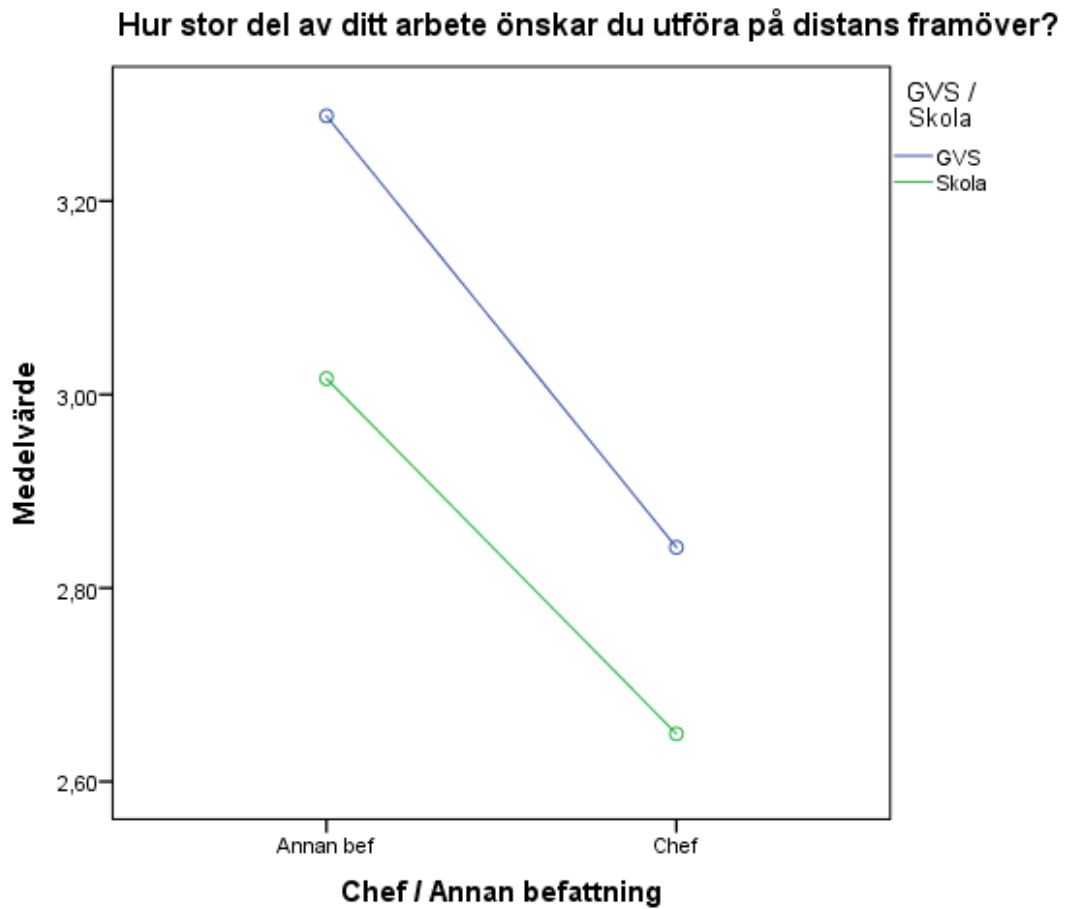
Det fanns en skillnad i hur deltagarna instämde i påståendet I vilken utsträckning önskar du arbeta på distans framöver utifrån Kompetensområde, där deltagare med Stödkompetens i högre utsträckning instämde i påståendet än deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens, ($p < 0,05$), se figur 40.1.

Det fanns ingen skillnad mellan deltagare med Ledningskompetens och Kärnkompetens. Det fanns inte heller någon skillnad utifrån om deltagarna tillhörde GVS eller Skola. Det fanns en skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Chef eller Annan befattning, där deltagarna med Annan befattning i högre utsträckning instämde i påståendet ($p < 0,05$), se figur 40.2.

Det fanns ingen skillnad utifrån om deltagarna tillhörde Doktorand eller Övriga inom Kärnkompetens ($t = -0,690$, $p > 0,05$).



Figur 40.1. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "Hur stor del av ditt arbete önskar du utföra på distans framöver?" mellan Kärnkompetens (n=571), Ledningskompetens (n=115) samt Stödkompetens (n=462) och GVS (n=281) och Skola (=867). Svarskalan var 1= Jag vill inte arbeta på distans, 2= 1-2 dagar i veckan, 3= 2-3 dagar i veckan, 4= 3-4 dagar i veckan, 5= 4-5 dagar i veckan och 6= 5 dagar i veckan.



Figur 40.2. Uppskattat medelvärde av svaren på frågan "Hur stor del av ditt arbete önskar du utföra på distans framöver?" GVS (n=281) och övriga skolor (n=866) och Annan befattning (n=1032) och chef (n=115). Svarskalan var 1= Jag vill inte arbeta på distans, 2= 1-2 dagar i veckan, 3= 2-3 dagar i veckan, 4= 3-4 dagar i veckan, 5= 4-5 dagar i veckan och 6= 5 dagar i veckan.

4 Diskussion

4.1.1 Metod

Enkäten skickades ut till samtliga anställda på KTH och besvarades av 26,6%. Sett till totalen var det ett relativt stort systematiskt bortfall vilket gör att man kan diskutera huruvida urvalet är representativt. En tänkbar anledning till det systematiska bortfallet är att enkäten skickades ut i juni under en period som vanligtvis är hektisk och arbetsmässigt intensiv då arbete ska färdigställas innan semesterperioden. Enkäten skickades också ut samtidigt som en liknande enkät skickades till samma urval vilket sannolikt resulterade i en lägre svarsfrekvens, något som potentiellt påverkat både det systematiska- som interna bortfallet. Svarstiden för enkäten förlängdes för att möjliggöra en högre svarsfrekvens men ingen åtgärd har vidtagits för att kompensera för det systematiska bortfallet i analysen av materialet.

Det internt bortfallet beror troligtvis på att enkäten var relativt lång. De som har rapporterat att de inte har fullföljt enkäten har angivit att tiden som det har tagit att besvara enkäten har känts orimlig varför de har avbrutit sitt deltagande. En bidragande orsak har eventuellt även varit att det har varit möjligt att i stor utsträckning skriva kommentarer för att förtydliga eller komplettera påståendena och frågorna. De som har skrivit kommentarer på samtliga frågor har troligtvis behövt en betydligt längre tid för att besvara enkäten än de som besvarat påståendena och endast kompletterat med enstaka kommentarer.

4.1.2 Digitalt samarbete och digitala mötesplatser

Troligtvis är den mest uppenbara förändringen med att arbeta på distans att antalet digitala möten har ökat och att samarbetet mellan kollegor och samarbetspartners har tvingats ta nya former. En del anställda har omfamnat den nya tekniken och de nya arbetssätten och kommit att trivas bättre än någonsin, medan andra har kämpat och haft en svår period för att anpassa sig till de nya förutsättningarna. Klart är också att det har kommit att fungera bättre med tiden då allt fler har blivit mer bekanta och tryggare med det digitala samarbetet. Flera deltagare rapporterar också att det har blivit bättre ju längre tid man har arbetat på distans, dock skiljer det sig inte de personer som även innan pandemin har arbetat på distans från gruppen som inte har gjort det, vilket tyder på att arbete på distans både till innehåll och omfattning till åtminstone viss del har ändrats även för de som tidigare har arbetat på liknande sätt.

Samtidigt är det svårt att rakt av ersätta alla de möten och samarbeten som sker på en fysisk arbetsplats med hjälp av digital teknik. De spontana och oplanerade mötena som dagligen sker på en arbetsplats är någon som flera deltagare beskriver att de saknar, något som inte bara påverkar trivselen och den kollegiala gemenskapen, utan potentiellt även arbetsinsatsen och resultatet av arbetet. Flera uppger att det är svårare att utföra mer kreativa uppgifter och att de saknar att kunna bolla problem med kollegorna. De flesta menar att arbete på distans lämpar sig bättre för "ensamarbete" som administration och sammanställa material och analysera data. Vid en framtida organisationsutformning bör man ta hänsyn till vilka uppgifter som lämpar sig att genomföra i vilket sammanhang.

Digitala möten skiljer sig också från fysiska möten utifrån en rad faktorer och innebär både fördelar och nackdelar. En av de stora fördelarna är onekligen att det är lättare för personer att delta då det enda som krävs är en dator eller mobiltelefon och att ingen hänsyn behöver tas till fysisk distans eller tid på dagen. Nackdelen av densamma är just att det möjliggöra för en större mängd möten som kan schemaläggas med mindre mellanrum och under tider som tidigare inte har betraktats som arbetstid, något flera deltagare vittnar om. Även här verkar det finnas en stor skillnad mellan olika personalgrupper, någon som skulle vara intressant att undersöka vidare. Flera deltagare rapporterar att de fastnar framför skärmen under dagarna, speciellt då de också då den sociala interaktion med kollegorna sker i digitalt under fika, lunch eller aw vilket gör att den totala skärmtiden har ökat markant. Utifrån ett kognitivt perspektiv betydligt mer belastande att delta i många och långa digitala möten än motsvarande fysiska möten, speciellt om det inte finns möjlighet till paus och rörelse mellan mötena.

Sett till digitalt samarbete och digitala mötesplatser är det gruppen kvinnor som i högst utsträckning instämmer i att det fungerar bra att samarbeta och ha möten digitalt. De verkar som grupp trivas betydligt bättre än gruppen män med att arbeta på distans. Sett till ålder är det de äldre deltagarna som anser att samarbete digitalt fungera bra jämfört med de yngre. Det kan vara så att det snarare handlar om vilket typ av tjänst man har och vilka arbetsuppgifter man behöver utföra och att det lämpar sig bättre för gruppen äldre. Det förklarar dock inte skillnaden mellan män och kvinnor, varför det skulle vara intressant att undersöka fördelningen mellan kön på de tjänster som huvudsakligen innehas av deltagarna i de yngre åldersgrupperna som generellt trivs sämst med att arbeta på distans.

Enligt svaren finns troligtvis en större vana för yngre deltagare att hantera digitala mötesplatser och kommunikationsplattformar utifrån det större generella användandet i den gruppen. Det är de yngre deltagarna som högst utsträckning instämde i att de har tydliga instruktioner för hur digitala möten ska genomföras. De äldre deltagarna, som generellt är mer positiva till digitala möten, instämde i lägre grad och efterfrågar mer tydlighet och riktlinjer. De yngre uppger i kommentarerna att de i viss utsträckning anpassar sin digitala kommunikation utifrån den man kommunicerar med för att underlätta och undvika problem om de interagerar med kollegor som i lägre grad behärskar systemen. Det finns utifrån kommentarerna också en rad förbättringsförslag där några konkreta exempel är att i högre grad ha en agenda för digitala möten, mer tydliga regler kring raster och i större utsträckning nyttja systemfunktioner som "räcka upp handen" och slå på/av kamera och mikrofon utifrån situation.

Det framgår i kommentarerna att det inte finns några generella riktlinjer kring hur möten bör bokas eller schemaläggas men flera av deltagarna tillämpar olika former av strategier för att få till raster. En del smiter tidigt från möten eller kommer in sent i nästa och en del schemalägger själva en buffert innan och efter möten för att möjliggöra en rast.

På påståendet om deltagarna brukar sysselsätta sig med annat samtidigt som de deltar i digitala möten är det förvånansvärt få som instämmer i att de brukar göra det. Flera kommentarer uppger att det beror på typen av möte och att sannolikheten för att de gör annat under mötena ökar om de har mycket att göra, om det är ett stort antal möten under en arbetsdag eller om mötet uppfattas som irrelevant i någon form. Speciellt stora möten där deltagarna inte ser varför de är kallade verkar leda till att deltagare gör annat under tiden. Det förekommer att deltagare uppger att de brukar motionera och utföra hushållssysslor under digitala möten, men utifrån kommentarerna i relativt liten utsträckning. Några deltagare uppger att de ibland har uttalade promenadmöten med sina kollegor, något som fler skulle kunna implementera för att få in mer vardagsmotion vid arbete på distans och frigöra tid för annat.

Generellt instämde deltagare med Kärnkompetens i lägre utsträckning än deltagarna med Lednings-eller Stödkompetens i påståenden kring digitalt samarbete och digitala mötesplatser. Det kan bero på att deltagare med kärnkompetens till stor del utgörs av personalgrupper som har större behov av att kommunicera med kollegor och/eller studenter. Sett till kommentarerna i enkäten är det framför allt deltagare som undervisar, doktorerar och forskar som i lägst utsträckning instämmer i påståendena att det fungerar bra att arbeta och samarbeta på distans.

Sett till frågorna om möten är det framför allt chefer och personer med ledningskompetens som uppger att de har ökat i antal. Chefer uppger också i högre grad än deltagare med Annan befattning att de har spontana digitala samtal med kollegor under arbetsdagen. Deltagare med Kärnkompetens är de som i lägst utsträckning har spontana samtal med kollegor. Det är intressant att undersöka vidare då den gruppen också i lägst utsträckning instämmer i påståendet att det fungerar bra att samarbeta digitalt.

Chefer och personer med ledningskompetens anser i lägst grad att digitala möten är lika bra som fysiska möten. Det indikerar att chefer och personer med Ledningskompetens utifrån den aspekten har en högre arbetsbelastning då antalet möten har ökat, men också att de har en större möjlighet till stöd och råd från kollegor än deltagare med annan befattning.

Sett till om deltagaren arbetar på GVS eller Skola är det generellt deltagare på GVS som i högre grad upplever att det fungerar bra att arbeta och samarbeta digitalt på distans.

Sett till Kompetensområde är det framför allt personer med Stödkompetens som i högre grad upplever att det fungerar bra att arbeta och samarbeta digitalt på distans.

4.1.3 Produktivitet

Sett till den totala svarsfrekvensen är det lite mer än hälften av deltagarna som uppger att de får mer gjort när de arbetar på distans. Flera uppger i kommentarerna att det beror på arbetsuppgiften om det är bättre eller sämre för produktiviteten att arbeta på distans jämfört på plats på KTH. De flesta uppger att de framför allt uppskattar att utföra mer koncentrationskrävande uppgifter när de arbetar på distans då det är färre störningar och avbrott. Mer kreativa uppgifter och de uppgifter som gynnas av samarbete helst görs tillsammans med andra personer i ett fysiskt sammanhang. Det är dock inte säkert att effektiviteten är större när deltagarna arbetar på distans. Det är flera som i kommentarerna uppger att de förvisso får mer arbete gjort när de arbetar på distans, men att det till viss del beror på att arbete genomförs på tid som tidigare har använts för raster, att ta sig till och från jobbet och ta sig mellan lokaler och olika möten nu i stället används till att utföra arbete på. Flera deltagare uppger att de lägger tiden som tidigare avsattes för pendling för att utföra arbete, vilket tyder på att arbetsdagen av en del definieras som tid "borta från hemmet", snarare än "tid på arbetsplatsen". Om så är fallet handlar det kanske snarare om att mer tid finns tillgängligt för arbete än att deltagarna är mer produktiva, med en längre arbetsdag och ökad arbetsbelastning som följd. Det finns sett till svaren på påståendena som mer specifikt undersökte just arbetsdagens längd och arbetsbelastningen vid arbete på distans inget som tyder på att arbetsdagarna eller arbetsbelastningen har blivit mer krävande på ett generellt plan. Det är definitivt en aspekt man som arbetsgivare bör vara vaksam på framöver för att om möjligt undvika ohälsa hos grupper av arbetstagarna.

Gällande möjligheten till kompetensutveckling är det sett till totalen inte speciellt många som har haft en större möjlighet till kompetensutveckling eller vidareutbildning. Det finns dock grupper som har deltagit i betydligt fler arrangemang än tidigare. Till stor del beror det på att evenemang som tidigare har planerats fysiskt har genomförts digitalt, och att man av den anledningen inte har behövt resa eller transportera sig till evenemanget. En relativt stor grupp önskar att de kunnat delta i fler sådana evenemang, men att de inte har haft möjlighet på grund av att de planeras med kort varsel vilket gör det svårt att delta för de som har uppdrag och verksamheter som planeras med lång framförhållning. Det är också möjligt att som arbetsgivare i högre utsträckning nyttja möjligheten att genomföra digitala utbildningar och sammankomster i kompetensutvecklande syfte för att tillgängliggöra det för fler. Förslagsvis på fasta och återkommande tider som underlättar planeringen för personalen.

Ur ett produktivitetssperspektiv finns det mest troligt även mycket att vinna på att se till att fler känner sig bekväma i att arbeta på distans genom att genomföra vidareutbildningar i de system de dagligen arbetar med eller som flera skrev i kommentarerna, att med kontinuitet tipsa om funktioner och verktyg som kan användas för att underlätta arbetet på distans.

Generellt är det deltagare tillhörande Stödkompetens som i störst utsträckning upplever att de är mer produktiva när de arbetar på distans. Det är relativt små skillnader sett till gruppnivå och en majoritet i samtliga grupper uppger att de är lika produktiva eller mer produktiva när de arbetar på distans. Sett till GVS eller Skola och annan befattning är det personer med Annan befattning inom GVS som är mest nöjda med att arbeta på distans.

Chefer uppger i lägst grad att de kan utföra sina arbetsuppgifter när de arbetar på distans, något som utifrån kommentarerna kan bero på lägre grad av kontakt och kommunikation med medarbetare vid distansarbete.

4.1.4 Hälsa och välmående

De deltagare som i enkäten anger att deras hälsa har påverkats mest av att arbeta på distans under pandemin är gruppen deltagare som är 30 år eller yngre. Män i den gruppen är speciellt utsatta och uppger i högre grad än andra deltagare att de känner sig mer ensamma och nedstämda än kvinnor i samma åldersgrupp. Det finns inget tydligt svar på varför just den här gruppen är så pass utsatt, men en tänkbar förklaring är att gruppen deltagare till stor del utgörs av personer med nyligen påbörjade tjänster som eventuellt har flyttat hit precis innan eller under tiden som perioden av arbete på distans har pågått och som därför har haft kraftigt begränsade möjligheter att skapa en social tillvaro och relationer. Det är också den gruppen som i lägst utsträckning uppger att de motionerar. Sammantaget blir det en kombination av faktorer som man som arbetsgivare bör ta hänsyn till och försöka kompensera för genom att exempelvis arrangera sociala evenemang i den mån det går och utöver det även försöka uppmuntra till motion och rörelse. Det kan även vara en idé att försöka prioritera den här gruppen för återkomst till den fysiska arbetsplatsen då de som grupp är i störst behov av att både få tillgång till den utrustning och de kontakter som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter, men kanske framför allt för att som arbetsgivare få en bättre överblick hur personalen mår och vilka som eventuellt behöver ytterligare insatser och stöd.

En aspekt som tas upp i ett fåtal kommentarer är hur arbete på distans påverkar personer med någon form av neuropsykiatrisk sjukdom. Beroende på svårighetsgrad och symtombild kan de

både gynnas och missgynnas av att arbeta på distans, men likväl en faktor att i hög grad ta i beaktning vid eventuellt beslut hur framtidens arbetsplats ska organiseras.

Personer med Kärnkompetens är de som i lägst grad anser att deras generella hälsa är minst lika bra som innan pandemin. Det är också de som i lägst grad anser att de har en bättre balans mellan privatliv och arbetsliv när de arbetar på distans och de som i högst grad instämmer i påståendet att de blandar privata och arbetsrelaterade ärenden när de arbetar på distans. Det är också samma grupp som i lägst grad instämmer att de har möjlighet att arbeta ostört när de arbetar på distans. Likt tidigare är det oavsett Kompetensområde små skillnader på gruppnivå och en majoritet i samtliga grupper uppger att deras hälsotillstånd är minst lika bra som innan pandemin när de arbetar på distans.

På frågan hur mycket deltagarna motionerar är medelvärdena höga och indikerar att deltagare i samtliga grupper motionerar flera gånger i veckan. Det är dock viktigt att beakta att det är medelvärden. Flera kommentarer indikerar att ett relativt stort antal deltagare har motionerat i lägre grad än innan pandemin på grund av att arbetet på distans kräver mer tid och kapacitet.

4.1.5 Tekniska aspekter av arbete på distans

De flest är generellt nöjda med deras uppkoppling och möjlighet att arbeta i de system som krävs när de arbetar på distans. Flera beskriver att de har varit tvungna att i viss utsträckning lära sig de nya systemen på egen hand och att de gärna skulle lära sig för att underlätta arbetet på distans. Det är även flera som önskar en högre kunskapsnivå hos exempelvis kollegor för att underlätta interaktion och samarbete under arbetsdagen. Utifrån frågorna om support och störningar i de digitala systemen rapporterar verkar det inte som att de är någon skillnad mot att arbeta på KTH. Det är flera som uttrycker missnöje att KTH inte finansierar exempelvis bredband och den utrustning som de har behövt införskaffa. Samtidigt verkar det som att det finns en stor skillnad beroende på tjänst och/eller arbetsuppgifter vilket stöd och möjlighet man har fått att anpassa sin arbetsplats och vilken utbildning man har fått i de system som används vid arbete på distans.

Det är generellt personer med Stödkompetens och/eller personer tillhörande GVS som i högst grad anser att de får hjälp med IT frågor.

4.1.6 Fysiska aspekter av att arbeta på distans

Gällande de fysiska aspekterna av arbete på distans är den faktorn som ger störst utslag på hur bra deltagarna anser att deras arbetsplats är storleken på bostaden. De som bor i större bostäder instämmer i högre utsträckning att de är nöjda med sin arbetsplats där de arbetar på distans och att de har den utrustning de behöver. Det finns ett stort antal kommentarer som handlar om att deltagare är besvikna på att de har varit tvungna att på egen hand införskaffa utrustning för att få till en tillräckligt bra arbetsplats när de inte arbetar på plats på KTH. Det är också flera som uppger att deras arbetsplats är en kompromiss utifrån rådande förutsättningar och att det inte går att göra så mycket mer åt de eventuella problem som finns på grund av huvudsakligen platsbrist. De flesta som är medvetna om att de har en arbetsplats med brister

beskriver också att de försöker att kompensera för bristerna genom att exempelvis röra på sig mer och ta fler raster för att minska risken för skador och besvär.

Frågan om att ha en fungerande arbetsplats där man arbetar på distans är till stor del beroende av platsen man arbetar ifrån, i det här fallet sin bostad. De som bor på mindre boyta har betydligt mer begränsade förutsättningar att arrangera en fullgod arbetsplats och i kombination med att de som bor i minst bostäder också tillhör grupperna som i lägst utsträckning anger att de vill arbeta på distans är det någonting man ta i beaktning i planeringen av verksamheten framöver.

Det är deltagare med Kärnkompetens som i lägst grad anser att de har fått tillräcklig utbildning eller information om hur de ska arrangera sin arbetsplats och som också är minst nöjda med sin arbetsplats när de arbetar på distans. Doktorander är de som i allra lägst grad instämmer i påståendena jämfört med övriga i gruppen Kärnkompetens.

De som i högst grad anser sig ha fått utbildning eller information om hur arbetsplatsen bör arrangeras och som också är nöjdast med hur deras arbetsplats på distans är utformad, är deltagare med Chefsbefattning och/eller om de tillhörde Ledningskompetens eller Stödkompetens. Det finns således ett behov av att informera eller utbilda stora grupper om hur en arbetsplats kan eller bör arrangeras för att undvika problem med belastningsrelaterade besvär.

4.1.7 Sociala och organisatoriska aspekter av att arbeta på distans

Det verkar utifrån svaren i enkäten att deltagarna generellt är nöjda och trivs med de organisatoriska och sociala aspekterna av arbetsmiljön. De eventuella utmaningar som beskrivs i form av otydliga riktlinjer och att arbete till viss del sker utanför ordinarie arbetstid verkar ha förekommit även tidigare. Dock är det även här så att vissa personalgrupper verkar mer utsatta än andra utifrån att deras arbetsuppgifter i högre grad har påverkats av att utföras på distans, exempelvis undervisande personal och personal vars arbetsuppgifter kräver tillgång till laboratorieutrustning.

Det är också många som ser det mer flexibla arbetssättet som en förbättring som gör att de får en större möjlighet att utföra sitt arbete på ett bättre sätt och under tider som är lättare att kombinera med fritid och/eller familjeliv. Flera nämner en större möjlighet att få ihop livspusslet vid arbete på distans jämfört med att behöva pendla till och från arbetet.

Som tidigare nämnt finns det utifrån svaren på påståendena rörande arbetsdagens längd och arbetsbelastningen vid arbete på distans, lite som pekar på att situationen har blivit mer krävande under perioden på ett generellt plan. Det finns dock indikationer att vissa personalgruppers arbetsdagar har fått en tidigare början och/eller ett senare slut samt att arbetsbelastningen är betydligt högre för en del av deltagarna. Ett exempel på deltagare som rapporterar att arbetsbelastningen har ökat dramatiskt är de som i kommentarerna angett att de undervisar. Flera anger att belastningen att undervisa på distans är betydligt mer krävande och att det har resulterat i längre dagar och att möjligheten till återhämtning under och mellan arbetsdagarna har minskat.

Just möjligheten till återhämtning är någonting där kommentarerna skiljer sig åt i stor utsträckning. De som menar att återhämtningen är bättre beskriver fram för allt att de har en bättre möjlighet att ta pauser och exempelvis passa på att gå ut i trädgården eller umgås med familjen mellan möten eller under arbetsdagen i stort. I likhet med tidigare diskussion finns det en tydlig skillnad utifrån bostadsyta i hur stor utsträckning deltagarna instämmer i påståendet kring återhämtning. Det är tydligt att de som bor i större bostäder har en bättre möjlighet till återhämtning än de som bor i mindre bostäder, det är dock inte möjligt att avgöra utifrån svaren i enkäten eller kommentarerna om det är en situation specifikt för arbete på distans eller om det har varit så redan tidigare.

Gällande den sociala aspekten är de som är väletablerade med ett stort kontaktnät av familj och vänner betydligt mindre påverkade av att arbeta på distans jämfört med kollegorna som har färre sociala kontakter och relationer. Perioden av arbete på distans har för de mer etablerade personerna, trots pågående pandemi, inneburit en chans att umgås mer med familj och vänner, medan det för andra har inneburit en period av färre sociala kontakter och högre grad av isolering. De deltagare som generellt är mest positiva till att arbeta på distans är deltagare som är mellan 30 och 50, en ålder då familjelivet oftast är som mest intensivt, medan framför allt de som yngre är mindre positiva. De äldre rapporterar att de förvisso är mindre nöjda mer arbetet när de arbetar på distans, men mår generellt bättre när de arbetar på distans. Det kan vara en idé att som arbetsgivare försöka att anordna sociala tillställningar (i den mån det är möjligt) för att försöka fånga upp de deltagare som har ett mindre socialt umgänge för att på så sätt även öka möjligheten för personen att göra ett bättre arbete och förebygga ohälsa. Det kan i sin enklaste form handla om att ha korta regelbundna möten bara för att stämma av hur personal mår eller vika de första fem och eventuellt även de sista fem minuterna av digitala möten åt småprat som hur man har det och vilka eventuella svårigheter man upplever i sin vardag. En svårighet som beskrivs i kommentarerna till enkäten är att de möten och digitala fikor som är avsedda för socialisering och småprat, ofta kommer att handla om arbetsrelaterade ämnen och problem, vilket gör att man till slut undviker dem.

Deltagare med Chefsbefattning är de som i högst utsträckning anger att deras arbetsdagar generellt blir längre vid arbete på distans. Det är också samma deltagare som uppger att deras arbetsbelastning är högre när de arbetar på distans (som tidigare nämnt under avsnittet om digitalt samarbete och digitala mötesplatser). Chefer uppger i högre utsträckning att de upplever en gemenskap med sina kollegor, något som kan vara en effekt av att de har fler kontakter med sina medarbetare än deltagare med Annan befattning. Sammantaget upplevs arbetsdagarna längre och arbetsbelastningen högre för chefer jämför med deltagare med annan befattning.

Utifrån kompetensområde är det framför allt deltagare med Stödkompetens som i högst grad är nöjda med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön när de arbetar på distans. De verkar till stor del kunna nyttja fördelarna av att arbeta på distans med mer flexibilitet utan att samtidigt drabbas av en högre arbetsbelastning eller längre arbetsdagar. De får i högst grad den återhämtning de behöver och upplever även en gemenskap med kollegorna i större utsträckning än övriga grupper. Kortfattat kan man säga att deltagare inom Kärnkompetens och till viss del även Ledningskompetens har en motsatt upplevelse, där deltagare inom Kärnkompetens är de som skiljer sig mest från deltagarna inom Stödkompetens. Bland annat upplever att dagarna tenderar att bli längre, att de har en större benägenhet att anpassa arbetsdagen efter andra och upplever en lägre grad av gemenskap med sina kollegor vid arbete på distans.

4.1.8 Framtiden

Det som oftast förekommer i kommentarerna kring fördelarna med att arbeta på distans är att deltagarna uppskattar den ökade flexibiliteten som de senaste månadernas distansarbete har erbjudit. Flexibiliteten har möjliggjort för en stor del av deltagarna att tillbringa mer tid hemma och umgås mer med familj och vänner, men även mer tid att både ägna sig åt egna intressen och hobbyer. De största nackdelarna är onekligen att de deltagare som av olika anledningar inte haft möjlighet att skörda frukterna av att inte vara bunden till en arbetsplats i tid eller rum, till stor del har känt sig mer ensamma, nedstämda och generellt sämre förutsättningar sett till både arbete och fritid. Det finns en relativt stor grupp på KTH som har haft en tuff tid under perioden av distansarbete. Det är viktigt att deras perspektiv kommer fram i planeringen av verksamheten framöver.

En aspekt som kanske borde vara mer central än vad den är i enkäten och bland kommentarerna är att arbetet på distans har initierats för att minska effekterna av en global pandemi som skördat miljontals liv globalt. Just den typ av arbete på distans som vi i den här enkäten har undersökt skiljer sig (förhoppningsvis) mot den typen av arbete på distans som kommer att vara möjligt framöver, där man som arbetstagare är mindre isolerad när man arbetar hemma och i större utsträckning kan träffa vänner och familj för att väga upp för de färre kontakterna med kollegor och studenter.

Det finns mycket att lära av perioden då stora delar av samhället har arbetat på distans och det har onekligen inneburit både möjligheter och utmaningar. Förhoppningen är att det går att kombinera det som fungerar bra från de olika sätten att organisera arbete och skapa en hybrid, där så många som möjligt trivs och har möjlighet att utföra sitt arbete på bästa sätt.

Det finns skillnader hur deltagare besvarade de sista påståendena och frågorna kring hur de ser på att arbeta på distans framöver utifrån. Det som i störst utsträckning anser att fördelarna överväger nackdelarna är deltagarna som tillhör Stödkompetens samt de deltagare som tillhör GVS. Sett till Kärnkompetens specifikt är det Doktorander som i lägst grad tycker att fördelarna överväger nackdelarna. Något som ligger i linje med de övriga resultaten från enkäten och förstärker bilden av att de som trivs bäst med att arbeta på distans är de som klarar av att göra det mesta av sitt arbete på egen hand och där man har möjlighet att dra nytta av fördelarna och undvika eller begränsa de eventuella nackdelar som finns med att arbeta på distans.

Deltagare inom Stödkompetens vill i något högre grad arbeta på distans även framöver än deltagare i Ledningskompetens och Kärnkompetens. De deltagare som innehar Annan befattning vill också arbeta mer på distans än de som innehar befattning som Chef.

Referenser

Digital arbetsmiljö. Rapport 2015:17. J. Gulliksen, A. Lantz, Å. Walldius, B. Sandblad, C. Åborg. Arbetsmiljöverket

Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer. Kunskapssammanställning 2020:3. J. Eklund, K. Palm, A. Bergman, C. Rosengren, G. Aronsson. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Svenskarna och internet 2020. Internetstiftelsen.

Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin. Rapport 2021:2. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande. Kunskapssammanställning 2020:7. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

The New Future of Work – Research from Microsoft into the pandemic's impact on work practices. J. Teevan et al. Microsoft (2021)



MTO Säkerhet AB
Box 17107, 104 62 Stockholm
Besöksadress: Hornsbruksgatan 28
Tel. +46-8-53 52 59 50
www.mto.se

