



Scanias akademiker om att ARBETA HEMIFRÅN

Resultatet från en enkät till Akademikerföreningens medlemmar 2020

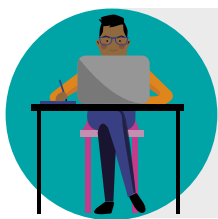


Akademikerföreningen på Scania
www.saco.se/scania

Sammanfattning

Covid19-pandemin under 2020 har gjort att Scantias medarbetare i stor grad arbetat hemifrån. AF skickade därför ut en enkät till sina drygt 3000 medlemmar för att ta reda på hur det påverkat deras arbetsmiljö, arbetsresultat, psykiska och fysiska hälsa och återhämtning. Samt om de vill fortsätta att jobba hemifrån i framtiden och vad de behöver för att kunna göra det på ett bra sätt.

Baserat på 1143 svar kommer AF fortsätta att arbeta för förbättringar av arbetsvillkoren för AF:s medlemmar. Förhoppningen är att Scania kommer se möjligheterna med hemarbete och dra nytta av de positiva effekterna både för individen, företaget och samhället.



96% vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning

Men skillnaderna är stora mellan enheterna.



Regelbundna kontakter med kollegor är avgörande för lyckat hemarbete

Det påverkar i lika stor grad arbetsresultat som arbetsmiljö och hälsa.



Drygt 60% upplever ökad fokus och effektivitet

Nackdelen är att det är svårare att få tag på den information och de personer som behövs i arbetet.



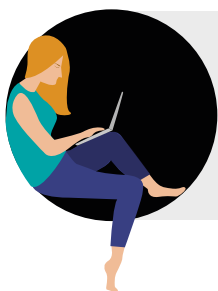
Cheferna får svårare att upptäcka medarbetares tidiga signaler på ohälsa

Samtidigt som arbetsglädje och motivation försämras och ensamheten ökar.



Arbetsplatsen hemma måste förbättras för att undvika fysiska besvär

Balansen mellan arbete och fritid förbättras för 49%



Yngre än 30 år påverkas mer negativt av hemarbete

Insatser behöver göras för att de ska klara hemarbete lika bra som andra.

Inledning

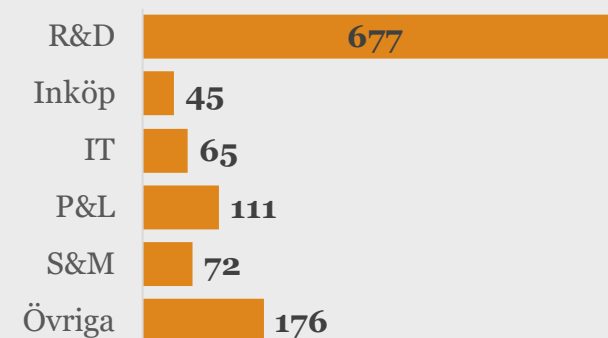
Syftet med enkäten är att ta reda på hur hemarbete har fungerat för AF:s medlemmar under våren 2020. Hur det påverkat deras arbetsmiljö, arbetsresultat, psykiska och fysiska hälsa och återhämtning. Samt om de vill fortsätta att jobba hemifrån i framtiden och vad de behöver för att kunna göra det på ett bra sätt. Baserat på svaren i enkäten kan AF fortsätta arbeta för förbättringar av arbetsvillkoren för AF:s medlemmar.

Bakgrunden är pandemin Covid-19 som under 2020 gjort att Scania rekommenderat hemarbete för medarbetare, i de fall det varit möjligt, från den 16 mars. Hemarbete har aldrig tidigare skett i så stor grad på Scania, där flertalet tjänstemän arbetat hemifrån hela eller nästan hela sin arbetstid.

Metod

Enkäten gjordes i Teams Forms och skickades till AF:s drygt 3000 medlemmar varav 1143 svarade. Enkäten var öppen mellan 30 juni till 10 augusti. De svarande var anonyma men frågor ställdes om organisation, ålder, könsidentitet och befattning chef eller inte chef.

Fördelning bland de 1143 som svarat



~ 18% jobbar heltid.
På Inköp, IT, P&L, S&M jobbar 10% heltid och på R&D jobbar 20% heltid. Övriga är permitterade i någon grad.



~ 35% är kvinnor, med en variation på 30%-45% mellan enheterna.



~ 15% är chefer.



~ 74% jobbar mer än hälften av sin arbetstid hemma.
På P&L ca 54%, på IT och R&D runt 70% och på Inköp och S&M ca 90%.

Innehåll

Resultat	4
Regelbundna kontakter med kollegor avgörande för lyckat hemarbete	4
Påverkan på arbetsresultatet	5
Påverkan på arbetsmiljön och hälsa	6
96% vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning	7
Svarande under 30 år vill jobba hemifrån i mindre utsträckning	8
Stora skillnader mellan enheter i hur mycket man vill hemarbete	9
62% upplever ökat fokus och effektivitet	10
Svårare att få tag på information och personer	11
Arbetsplatsen hemma måste förbättras för att undvika fysiska besvär	12
Skillnader i återhämtning under arbetsdagen	13
Ensamheten ökar, delaktigheten och kontakten med kollegor försämras för 54%	14
Arbetsglädje och motivation försämras	15
Stress påverkas i mindre grad	16
Balansen mellan arbete och fritid förbättras för nästan hälften	17
Vissa rör sig mer, vissa rör sig mindre	18
Cheferna får svårare att upptäcka tidiga signaler på ohälsa	19
Diskussion	20
Arbete hemifrån i framtiden	20
Arbetsresultat	21
Arbetsmiljö och hälsa	21
Rörelse och återhämtning	21
Chefer	22
Slutsats	23

Resultat

Regelbunden kontakt med kollegor avgörande för lyckat hemarbete

Vid analysen visar det sig att *Regelbunden kontakt med kollegor* har stor inverkan på hur väl hemarbete fungerar. Det påverkar arbetsresultatet, arbetsmiljö och hälsa.

Regelbunden kontakt med kollegor har till och med inverkan på om arbetsplatsen hemma upplevs *Utformad så att fysiska besvär undviks*. Därmed är det inte förvånande att det finns ett klart samband mellan *Regelbunden kontakt med kollegor* och *Hur mycket man vill jobba hemifrån i framtiden* (fig.1).

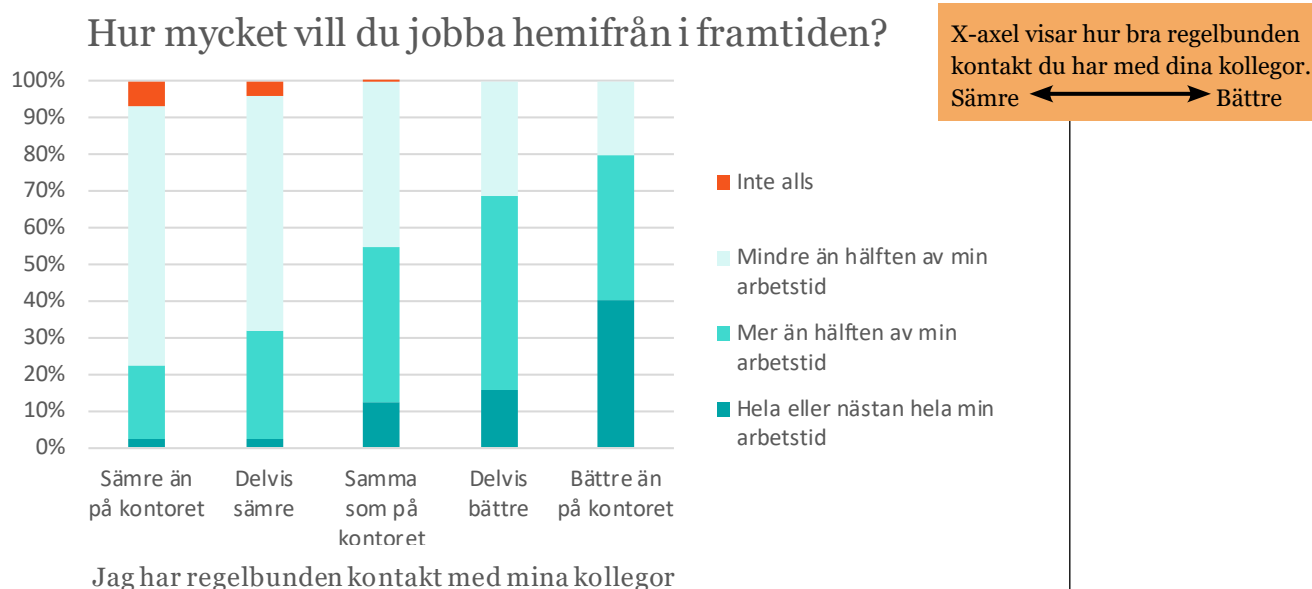


Fig. 1

Regelbunden kontakt med kollegor: Påverkan på arbetsresultatet

Av de som har bättre regelbunden kontakt med kollegor, svarar 80% att de kan fokusera bättre eller delvis bättre jämfört med 43% av de som har sämre regelbunden kontakt med kollegor (fig.2). Likadant ser det ut för följande frågor kopplade till arbetsresultat; att kunna *Styra och planera sitt arbete* (fig.3), att *Få tag på de personer man behöver* (fig.4), att *Få tag på den information man behöver* (fig.5) och att *Veta vad som är prioriterat* (fig.6).

Skillnaden i hur hemarbete upplevs är avsevärd mellan de som har haft bättre regelbunden kontakt med kollegor jämfört med de som haft sämre. Figur 7 visar hur svaren påverkas beroende på om kontakten varit bättre eller sämre. Svaren påverkas med mellan 40 och 60 procentenheter.

X-axel visar hur bra regelbunden kontakt du har med dina kollegor.
Sämre ← → Bättre

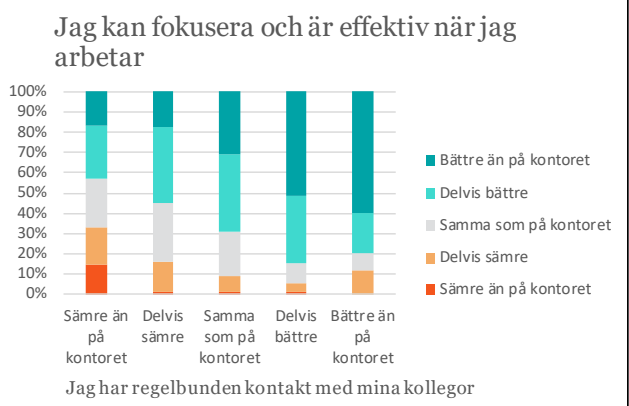


Fig. 2

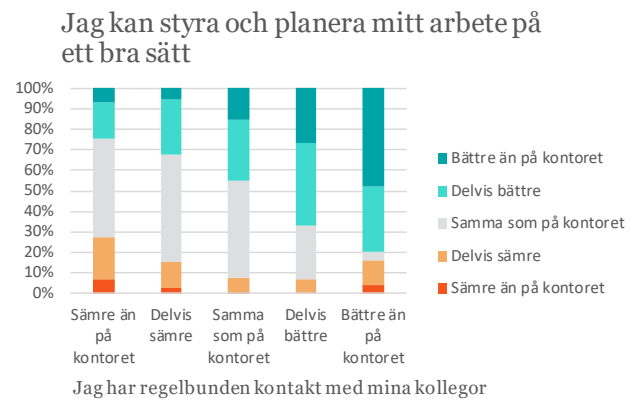


Fig. 3

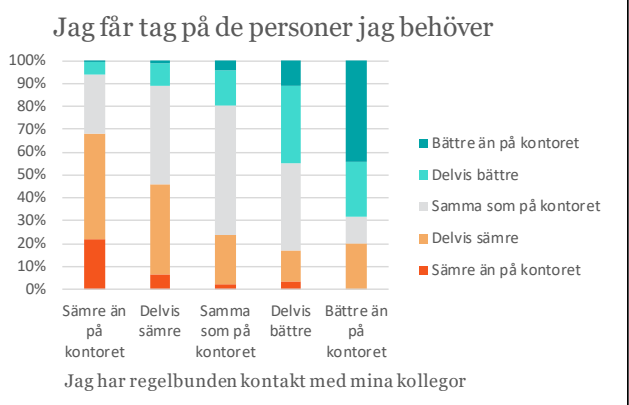


Fig. 4

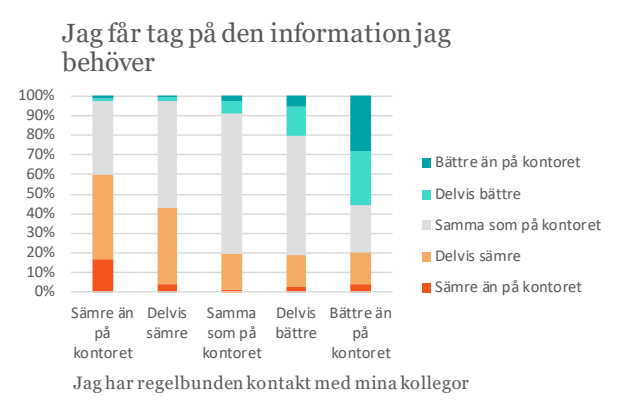


Fig. 5

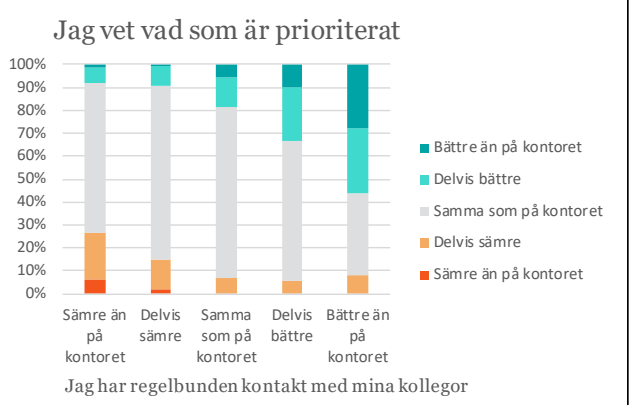


Fig. 6

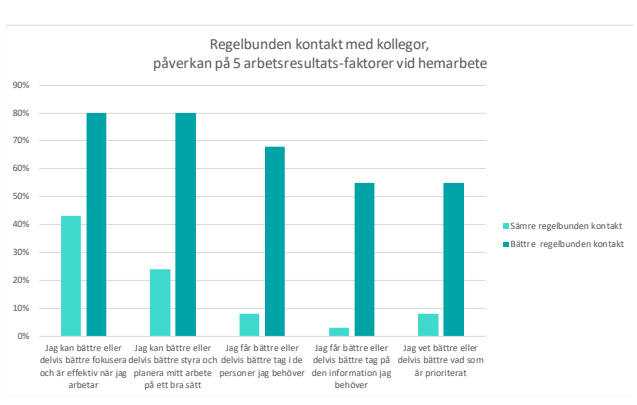


Fig. 7

Regelbunden kontakt med kollegor: Påverkan på arbetsmiljön och hälsa

Av de som har haft sämre regelbunden kontakt med kollegor, svarar 67% att de har försämrad arbetsglädje och motivation, jämfört med 28% av de som har bättre regelbunden kontakt med kollegor (fig.8). Likadant ser det ut för följande frågor kopplade till arbetsmiljö och hälsa; *Ensamhet* (fig. 9), *Delaktighet i vad som händer på jobbet* (fig. 10), *Stämningen i gruppen* (fig. 11), *Stress och otillräcklighet* (fig. 12).

Skillnaden i hur hemarbete upplevs är avsevärd mellan de som har haft bättre regelbunden kontakt med kollegor jämfört med de som haft sämre. Figur 13 visar hur svaren påverkas beroende på om kontakten varit bättre eller sämre. Svaren påverkas med mellan 40 och 60 procentenheter.

X-axel visar hur bra regelbunden kontakt du har med dina kollegor.
Sämre ← → Bättre

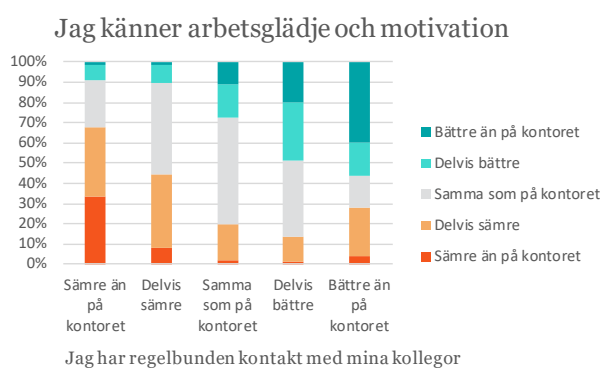


Fig.8

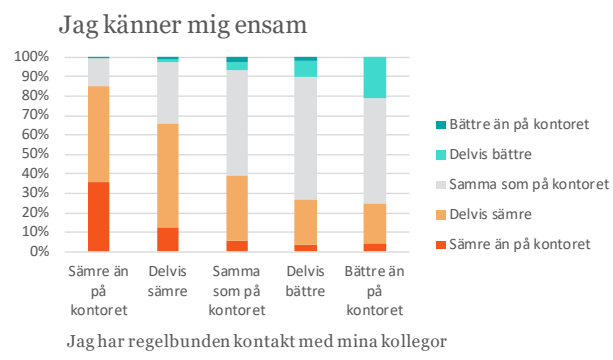


Fig.9

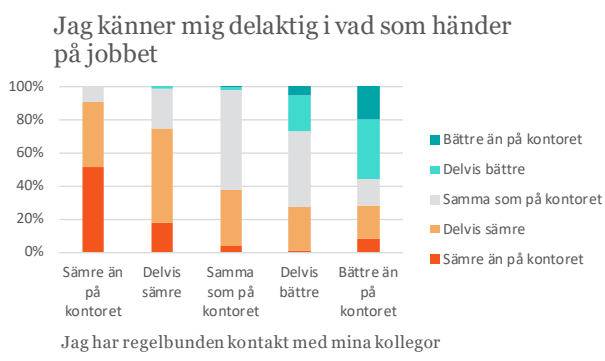


Fig.10

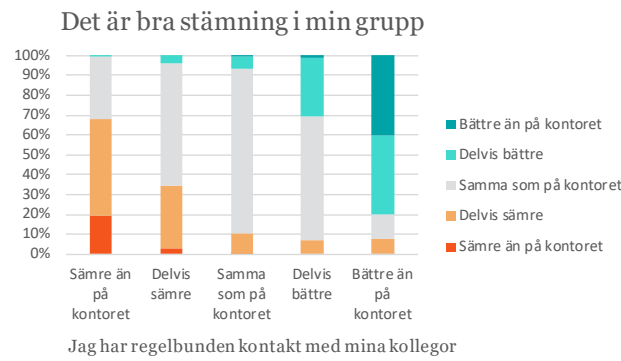


Fig.11

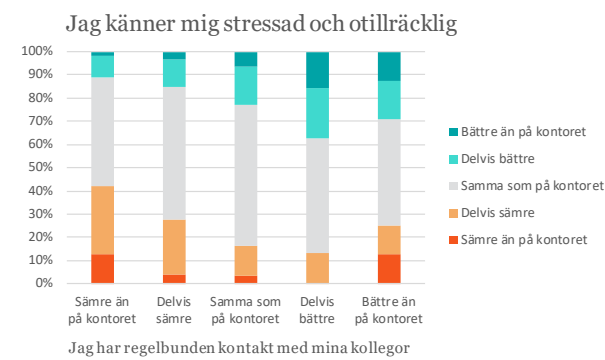


Fig.12



Fig.13

96% vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning

96% vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning. 41% mer än hälften av arbetstiden, 55% mindre än hälften och 4% vill aldrig jobba hemifrån (fig. 14). Av de 177 cheferna är det 32% som vill jobba hemifrån mer än hälften av arbetstiden (fig. 15). Av 1143 svarande syns en marginell skillnad mellan kvinnor och män (fig. 16).

Det finns ett tydligt samband mellan hur mycket man har jobbat hemifrån och hur mycket man vill jobba hemifrån. Ju mer man *har* jobbat hemifrån desto mer *vill* man jobba hemifrån. 53% av de som jobbat hela eller nästan hela arbetstiden hemma, vill jobba mer än hälften av sin arbetstid hemifrån. Jämfört bara 24% av de som jobbat mindre än hälften av arbetstiden hemifrån (fig. 17).

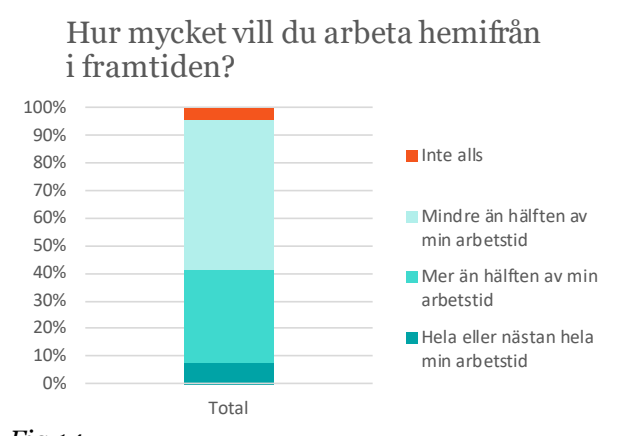


Fig.14

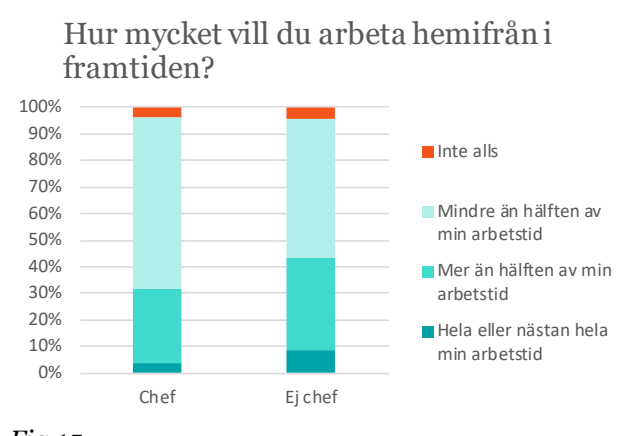


Fig.15

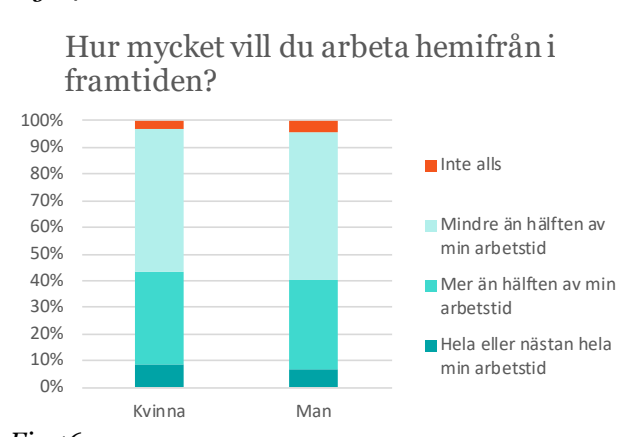


Fig.16

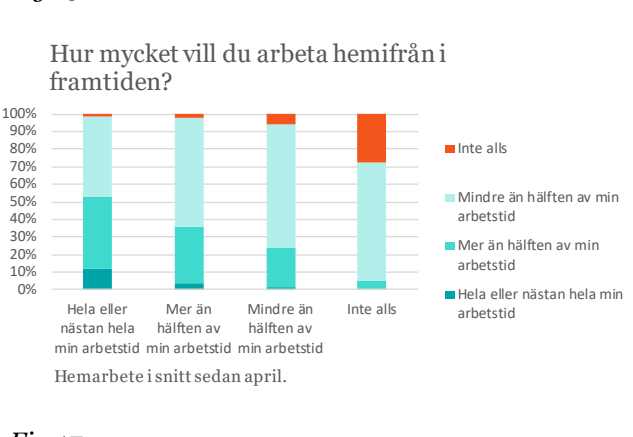


Fig.17

Svarande under 30 år vill jobba hemifrån i mindre utsträckning

Svarande under 30 år vill jobba hemifrån i mindre grad än övriga. 35% av dem vill jobba hemifrån mer än hälften av sin arbetstid, jämfört med 41% av övriga (fig. 18). En förklaring kan vara att de på flera sätt drabbas mer negativt av hemarbete än andra grupper.

60 % uppger att den viktiga faktorn *Regelbunden kontakt med kollegor* är sämre eller delvis sämre jämfört med 53% av alla svarande (fig. 19). De upplever i högre grad försämrad arbetsglädje och motivation (44%) än övriga (fig. 20) samt något mer stress (fig. 21). De upplever också i störst utsträckning att arbetsplatsen hemma är sämre utformad för att undvika fysiska besvär, 78% svarar det (fig. 22).

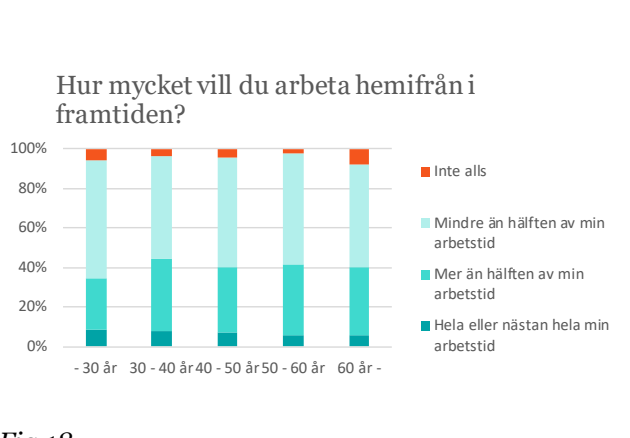


Fig.18

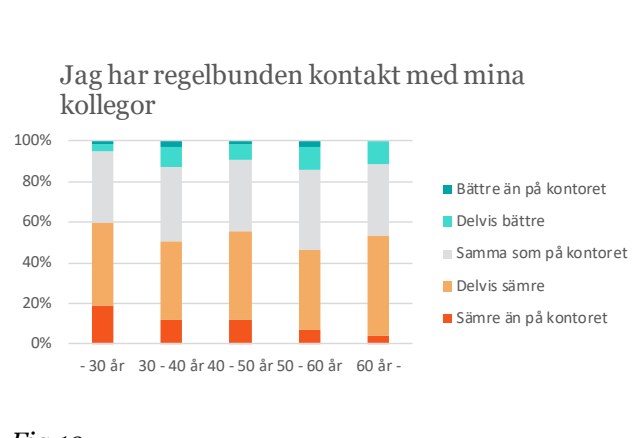


Fig.19

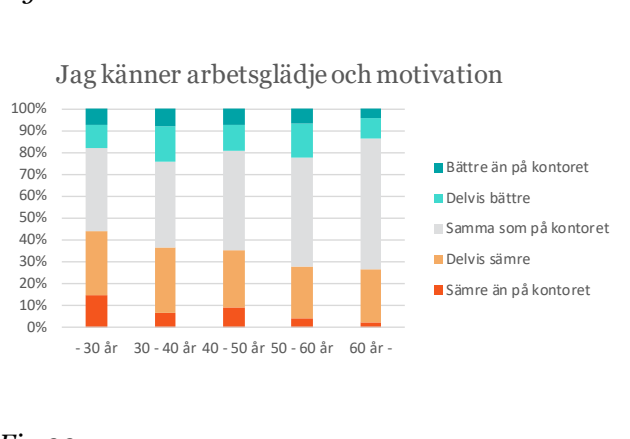


Fig.20

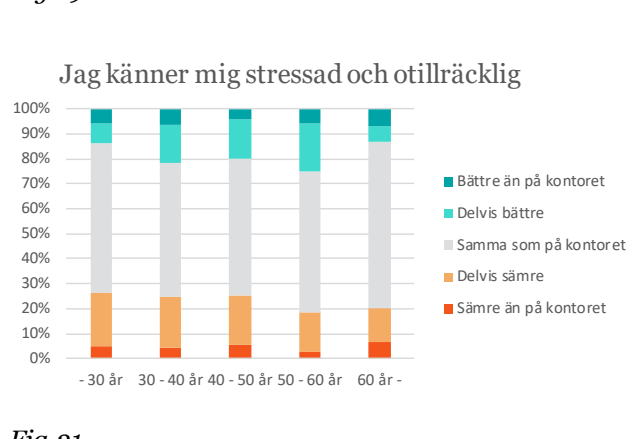


Fig.21

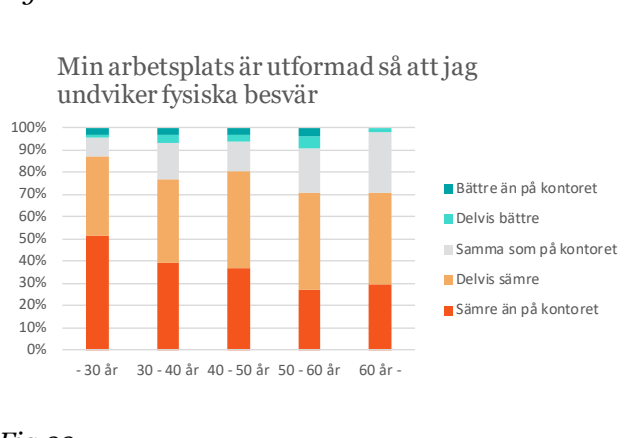


Fig.22

Stora skillnader mellan enheter i hur mycket man vill hemarbeta

På Inköp och IT vill runt 60% arbeta mer än hälften av sin arbetstid hemifrån jämfört med 22% på P&L och 33% på Sales & Marketing (fig. 23). En förklaring till den stora skillnaden mellan enheterna skulle kunna ligga i den viktiga faktorn *Regelbundna kontakten med mina kollegor*, se sid. 4-6. Inköp visar minst försämring av regelbunden kontakt med kollegor 43% och Sales & Marketing störst försämring med 68% (fig. 24).

Det räcker dock inte som förklaring till varför P&L vill jobba hemifrån i så liten utsträckning. Kanske är en bidragande orsak att P&L har jobbat minst hemifrån av alla enheter under våren (fig. 25). I enlighet med sambandet ju mer man har jobbat hemifrån, desto mer vill man jobba hemifrån, fig. 17 på sida 7. Vad det beror på är oklart, eventuellt är deras arbetsuppgifter mindre lämpade för hemarbete. Det har också framkommit att inget hemarbete tillätits på P&L i Oskarshamn eller Luleå.

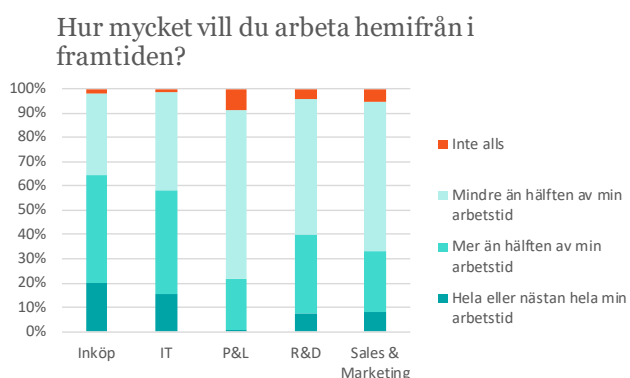


Fig.23

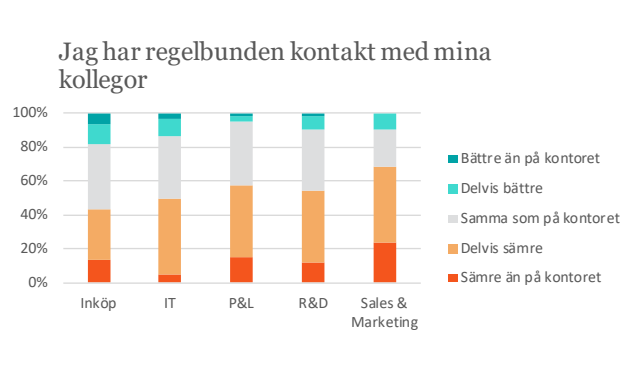


Fig.24

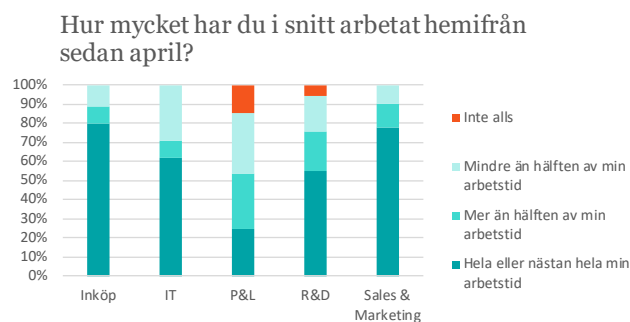


Fig.25

62% upplever ökat fokus och effektivitet

62% uppger att de kan fokusera bättre eller delvis bättre vid hemarbete mot 14% som upplever en försämring (fig. 26). Flertalet (87%) upplever också att de kan styra och planera sitt arbete bättre eller lika bra som på kontoret (fig. 27). Vad som är prioriterat vet man i samma grad som på kontoret (fig. 28).

Figur 29, 30 och 31: Inköp upplever förbättringar i större grad än övriga enheter inom alla områden; Fokus (73%), Planering (59%) och Prioritering (36%). P&L och Sales & Marketing ser minst förbättring. P&L; Fokus (51%), Planering (37%) och Prioritering (9%). Sales & Marketing; Fokus (56%), Planering (35%) och Prioritering (15%).

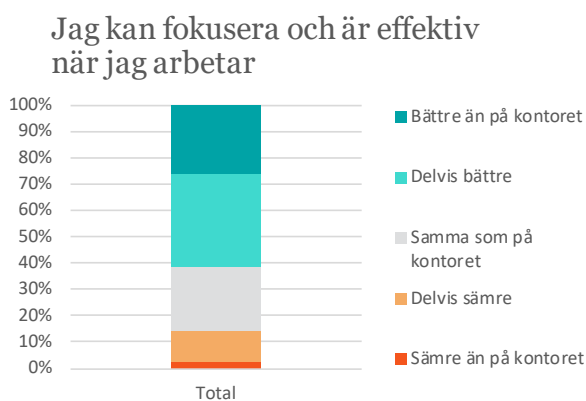


Fig.26

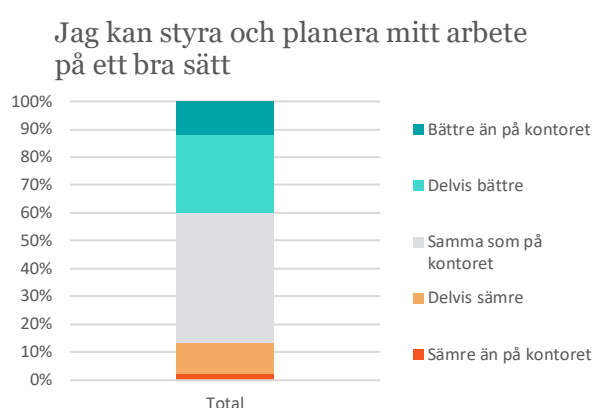


Fig.27

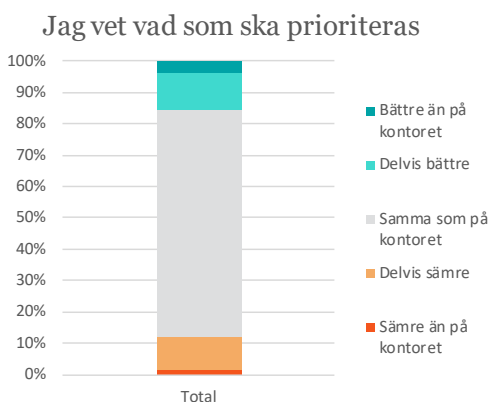


Fig.28

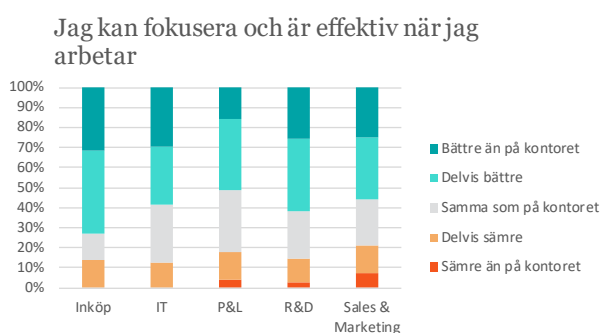


Fig.29

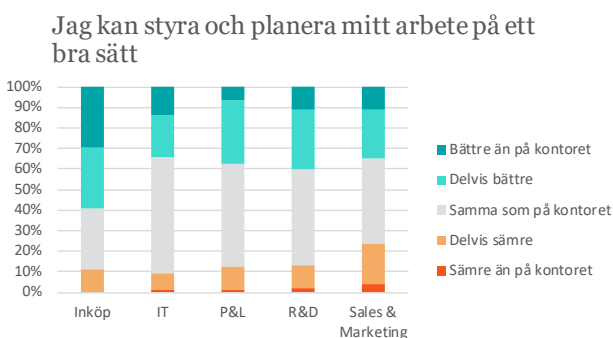


Fig.30

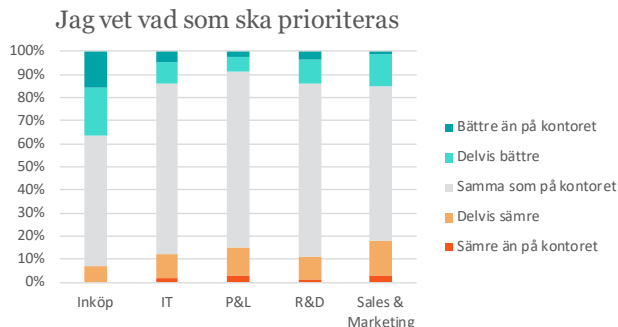


Fig.31

Svårare att få tag på information och personer

En försämring är svårigheten att få tag på den information och de personer som behövs i arbetet, runt 35% upplever det (fig. 32, 33).

P&L och Sales & Marketing har svårast att få tag på information, 45% respektive 50% upplever det, jämfört med 23% på Inköp (fig. 34). Det är också svårast för P&L och Sales & Marketing att få tag på de personer de behöver, 51% respektive 50% uppger det (fig. 35). På Inköp och R&D upplever färre svårighet att få tag på personer, 36% respektive 33% uppger det, samtidigt som en mindre del, 25% respektive 21%, upplever förbättringar (fig. 35).

Jag får tag på den information jag behöver

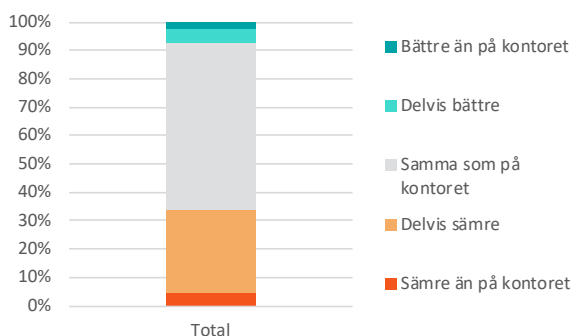


Fig.32

Jag får tag på de personer jag behöver

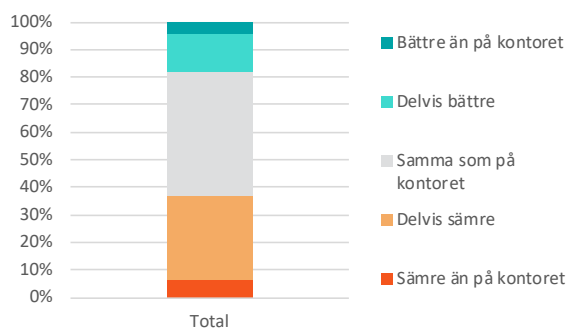


Fig.33

Jag får tag på den information jag behöver

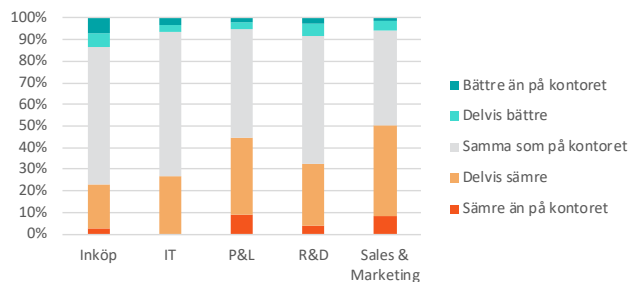


Fig.34

Jag får tag på de personer jag behöver



Fig.35

Arbetsplatsen hemma måste förbättras för att undvika fysiska besvär

78% svarar att arbetsplatsen hemma är sämre eller delvis sämre för att undvika fysiska besvär (fig. 36). 72% uppger att de behöver anpassa sin arbetsplats om hemarbete ska fortsätta (fig. 37). De anger stolen (33 %), skärmen (27 %) och bordet (26 %) i första hand (fig. 38). En vanlig kommentar är att de inte har plats för en avskärmad arbetsplats i sitt hem. Bara 14% anser att de behöver förändra sitt arbetssätt.

Det finns ett tydligt samband mellan arbetsplatsens utformning och fokus och effektivitet vid hemarbete. I gruppen som fokuserar bättre eller delvis bättre vid hemarbete, påverkas fokus och effektivitet med så mycket som 35% beroende på hur arbetsplatsen är utformad (fig. 39).

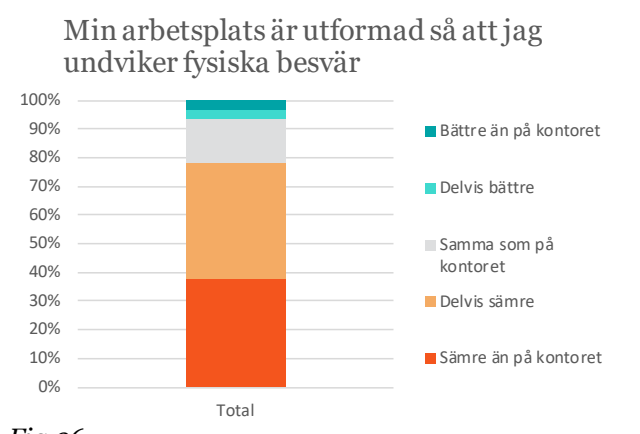


Fig.36

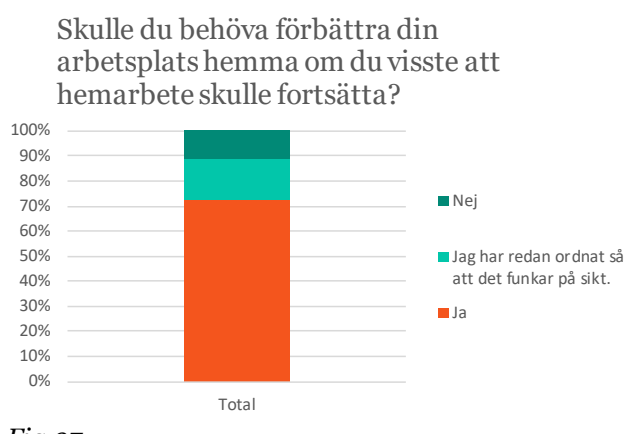


Fig.37

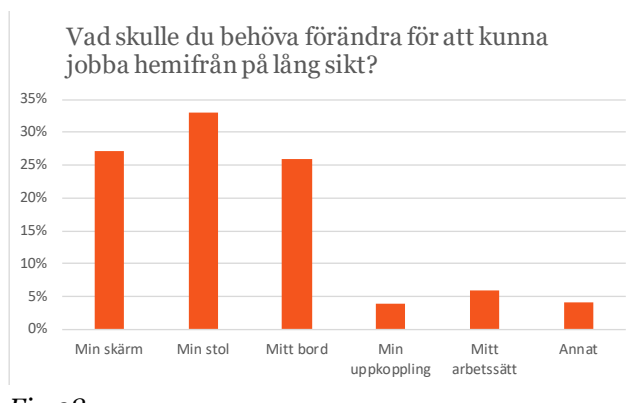


Fig.38

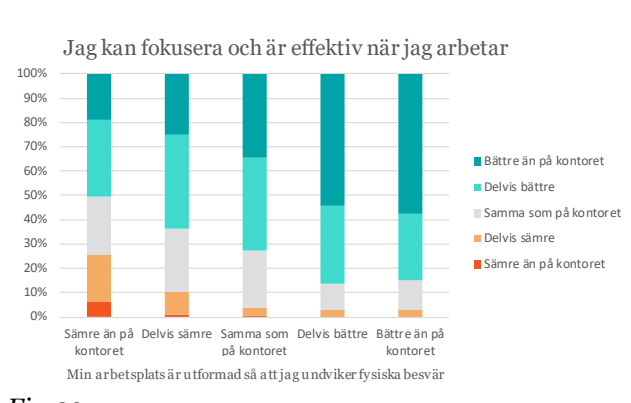


Fig.39

X-axel visar hur väl din arbetsplats är utformad för att undvika fysiska besvär.
Sämre ← → Bättre

Skillnader i återhämtning under arbetsdagen

30% uppger att de är bättre eller delvis bättre på att ta pauser från skärmen under arbetsdagen och 40% att de är delvis sämre eller sämre (fig. 40). Mellan enheterna finns skillnader, Inköp upplever minst försämring (32%) och Sales & Marketing störst (49%) (fig. 41).

Sales & Marketing och P&L visar också på stora skillnader mellan könen. 68% av kvinnorna på Sales & Marketing är sämre på att ta pauser vid hemarbete jämfört med 36% av männen. På P&L är motsvarande siffror för kvinnor 50% jämfört med 31% för män (fig. 42).

Det finns också skillnader mellan enheterna på frågan *Jag tar mig tid att gå ut under dagen*. Bäst på det är Inköp där 61% upplever en förbättring. På övriga enheter upplever runt 40% en förbättring och runt 30% försämring (fig. 43).

Jag tar korta pauser då jag flyttar fokus från skärmen

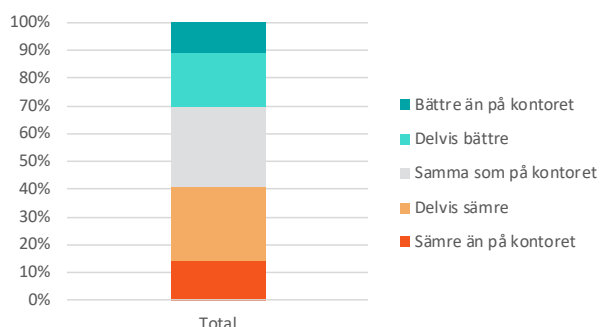


Fig.40

Jag tar korta pauser då jag flyttar fokus från skärmen



Fig.41

Jag tar korta pauser då jag flyttar fokus från skärmen

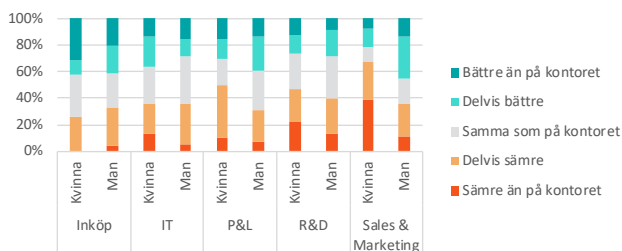


Fig.42

Jag tar mig tid att gå ut under dagen

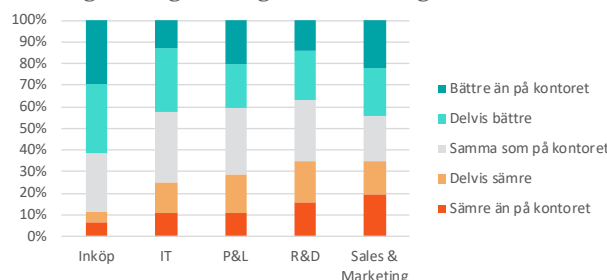


Fig.43

Ensamheten ökar, delaktigheten och kontakten med kollegor försämras för hälften

54% säger att de känner sig mer ensamma vid hemarbete (fig. 44), med endast marginella skillnader mellan ålder, kön och befattning. En viss skillnad syns mellan enheterna, där IT och Inköp är minst ensamma (<50%) och Sales och Marketing mest (>60%) (fig. 45).

På frågorna *Jag har regelbunden kontakt med mina kollegor*, och *Jag känner mig delaktig i vad som händer på jobbet* har det försämrats enligt 53% respektive 58% av de svarande (fig. 46 och 47). Här är det också skillnader mellan enheterna, med störst försämring på Sales & Marketing och minst på Inköp. Den viktiga faktorn *Regelbunden kontakt med kollegor* har försämrats för 68% på Sales & Marketing och 43% på Inköp (fig. 48). Delaktigheten har försämrats för 69% av de svarande på Sales & Marketing (fig. 49).

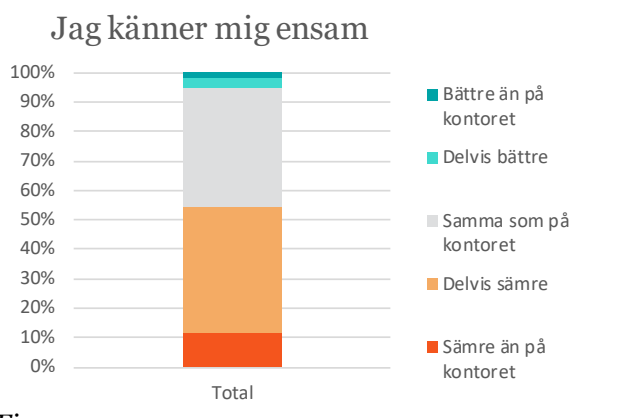


Fig.44

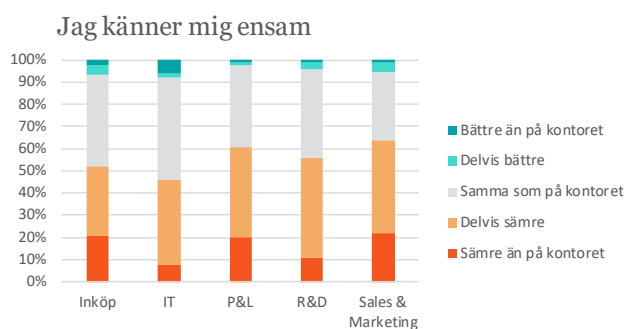


Fig.45

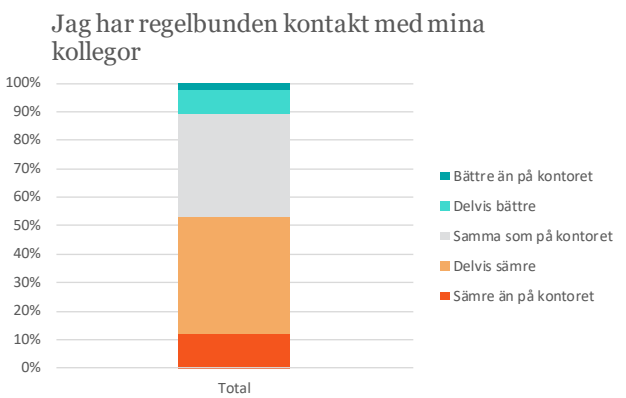


Fig.46

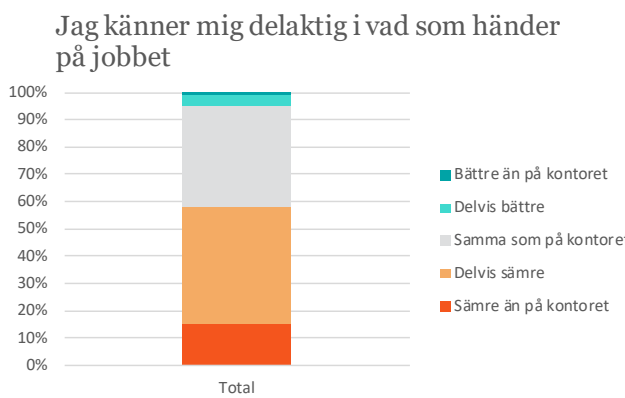


Fig.47

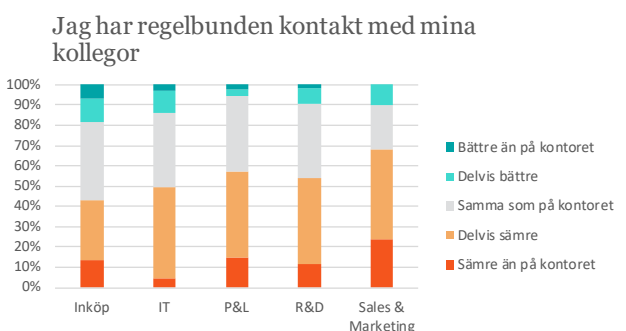


Fig.48

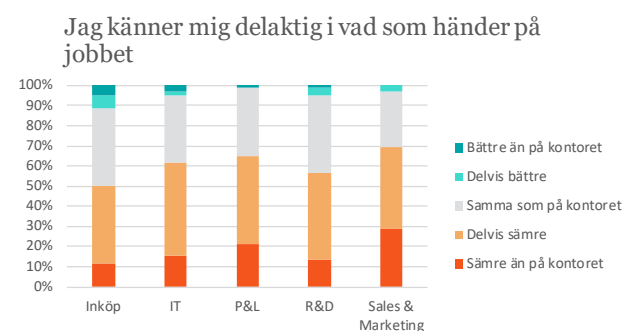


Fig.49

Arbetsglädje och motivation försämras för en tredjedel

35% upplever försämrad arbetsglädje och motivation vid hemarbete (fig. 50). Ju yngre man är desto större försämring. Av de yngsta upplever 44% försämrad arbetsglädje och motivation, jämfört med 27% av de äldsta (fig. 50). P&L och Sales & Marketing sticker ut med att 50% uppger en försämring (fig. 52).

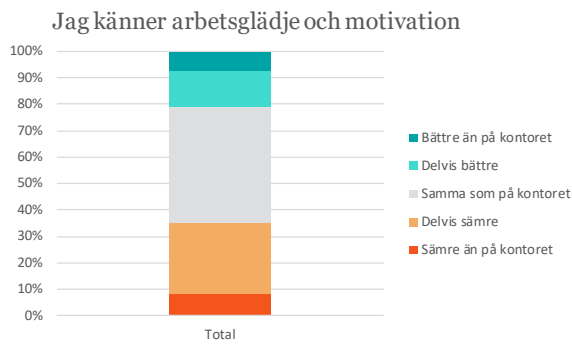


Fig.50

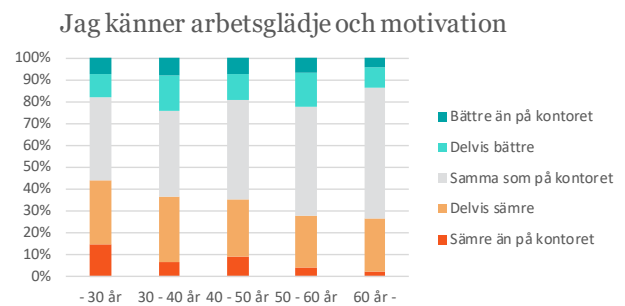


Fig.51

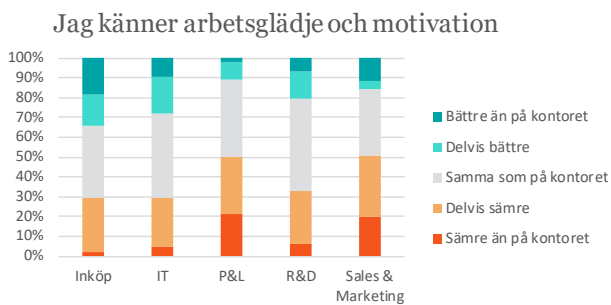


Fig.52

Stress påverkas i mindre grad

Generellt påverkas stress i mindre utsträckning av hemarbete. Frågan *Jag känner mig stressad och otillräcklig* är delad, 56% tycker att det är samma som på kontoret, 24% upplever mer stress och 20% mindre stress (fig. 53).

29% av de som jobbat heltid svarar att de är mer stressade vid hemarbete, vilket är något fler än de som varit permitterade i någon grad, där upplever 23% mer stress (fig. 54). Av enheterna sticker Sales & Marketing ut med 35% mer stressade och i viss mån P&L med 27%. På Inköp, IT och R&D upplever runt 20% mer stress (fig. 55). Kvinnor och yngre är något mer stressade (fig. 56 och 57).

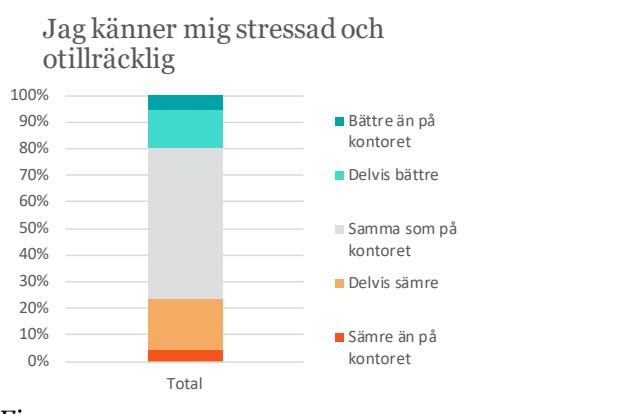


Fig.53

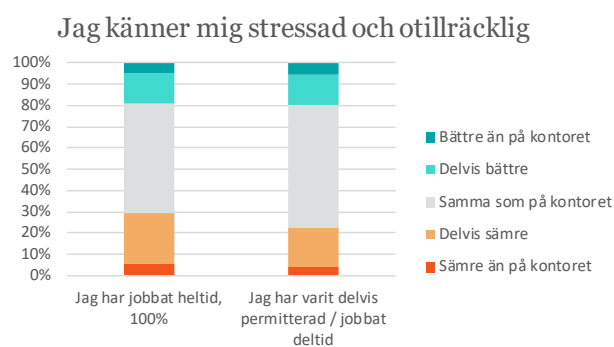


Fig. 54

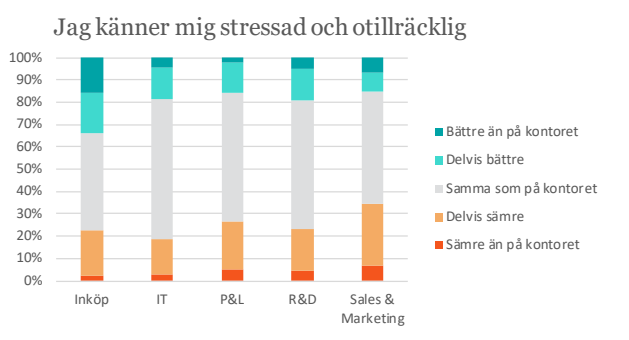


Fig.55

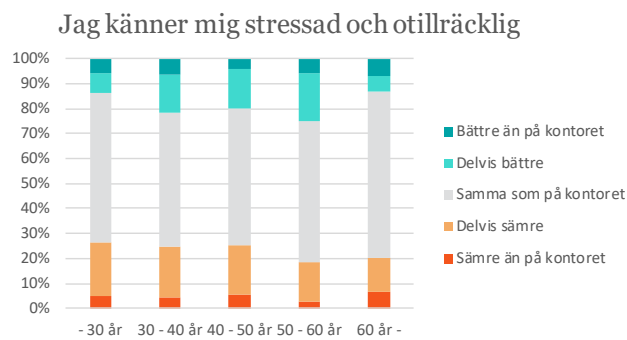


Fig.56

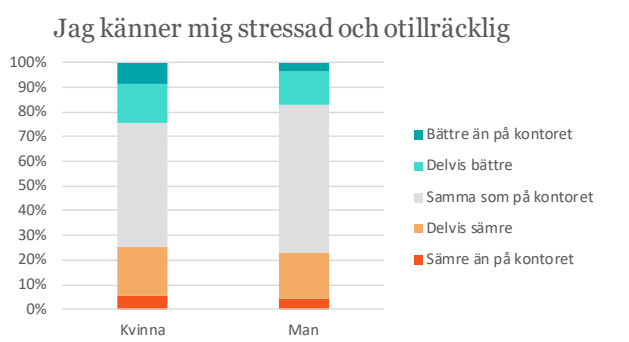


Fig.57

Balansen mellan arbete och fritid förbättras för nästan hälften

49% uppger att de har bättre eller delvis bättre balans mellan arbete och fritid vid hemarbete (fig. 58). Ca 50% av de som är under 30 år upp till 50 år upplever förbättring, jämfört med runt 40% av de som är 50 år och äldre (fig. 59).

Runt 50% på Inköp, Sales & Marketing, IT och R&D upplever bättre balans medan P&L avviker med 37% (fig. 60). Något fler kvinnor än män upplever förbättring, 52% respektive 48% (fig. 61). Balans mellan arbete och fritid har också påverkats av vårens korttidsarbete. För 20% av de som arbetade heltid försämrades balansen mellan arbete och fritid. Att jämföra med 12% för de som varit permitterade i någon utsträckning (fig. 62).

Jag har bra balans mellan arbete och fritid

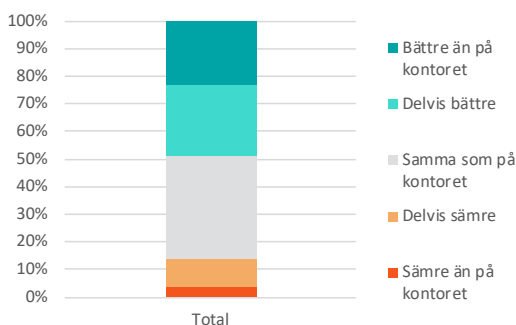


Fig.58

Jag har bra balans mellan arbete och fritid

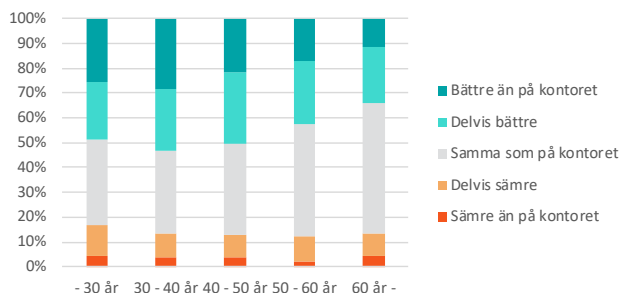


Fig.59

Jag har bra balans mellan arbete och fritid

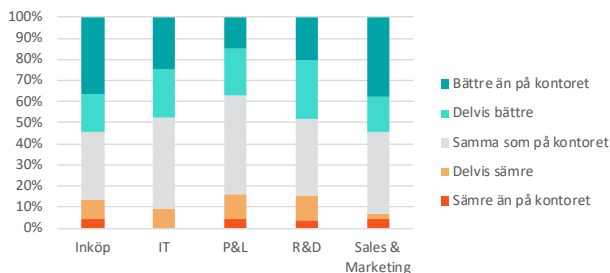


Fig.60

Jag har bra balans mellan arbete och fritid

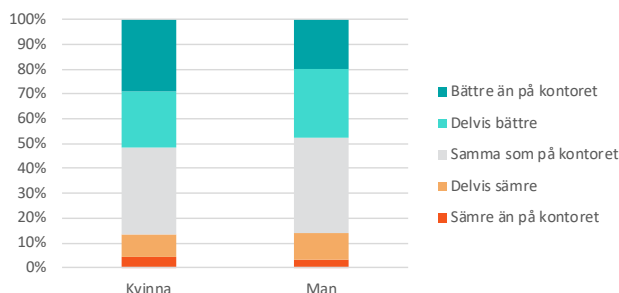


Fig.61

Jag har bra balans mellan arbete och fritid

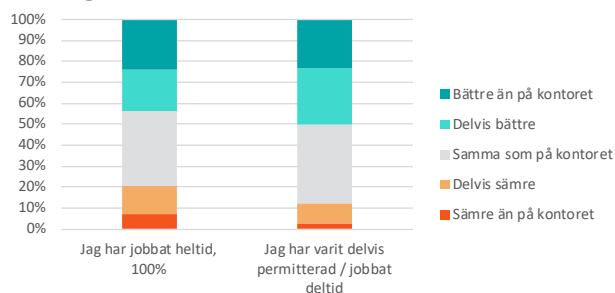


Fig.62

Vissa rör sig mer, vissa rör sig mindre

På frågan Jag rör på mig, motionerar upplever 42% upplever en förbättring och 27% en försämring (fig. 63). Mellan de som jobbat 100% och de som varit permitterade i någon grad, syns i princip ingen skillnad (fig. 64). Däremot finns en skillnad kopplat till andelen hemarbete: Ju större andel hemarbete, desto större förbättring av rörelse och motion. Av de som jobbat hemma hela eller nästan hela arbetstiden upplever nämligen 47% en förbättring jämfört med 33% av de som jobbat hemma mindre än hälften av sin arbetstid (fig. 65).

Kvinnors rörelse påverkas mer av att arbeta hemma än mäns. 49% av kvinnorna upplever en förbättring samtidigt som 30% kvinnor upplever en försämring. Motsvarande siffror för män är 39% respektive 25% (fig. 66). Mellan enheterna syns också skillnader där Inköp upplever störst förbättring med 55% och P&L minst med 35% (fig. 67).

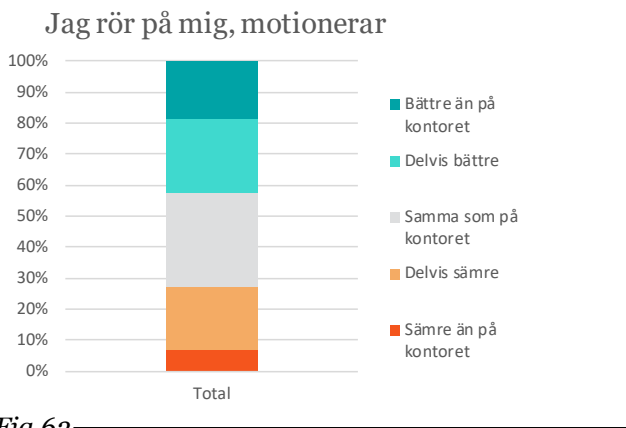


Fig.63

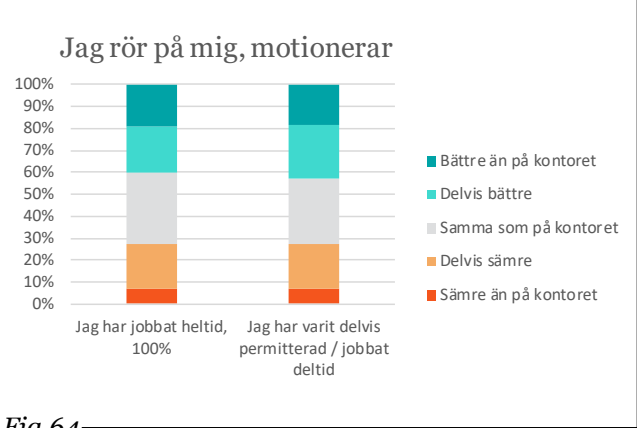


Fig.64

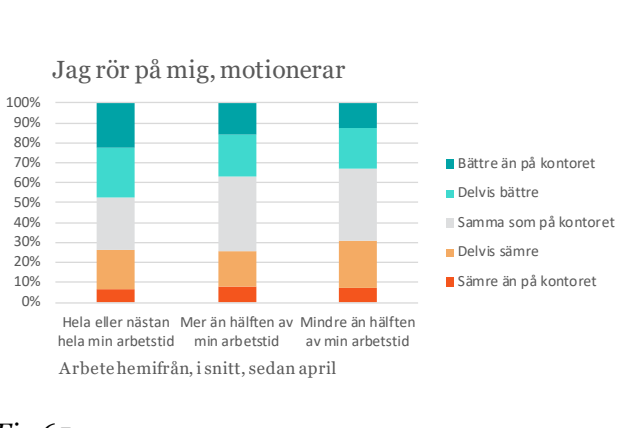


Fig.65

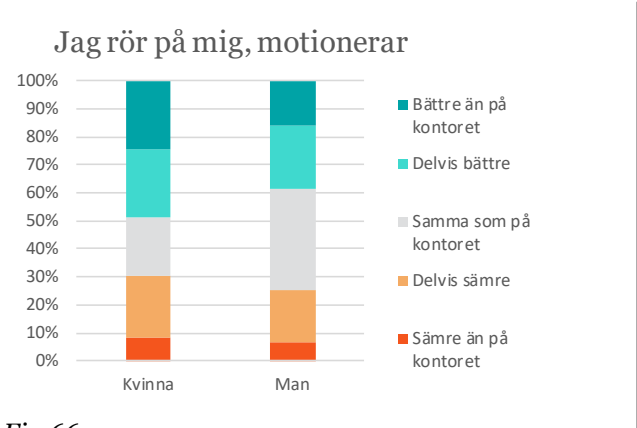


Fig.66

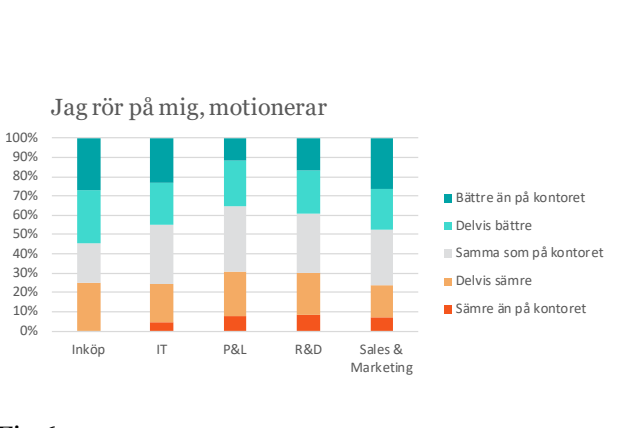


Fig.67

Cheferna får svårare att upptäcka tidiga signaler på ohälsa

73% av cheferna tycker att det är svårare att upptäcka tidiga signaler av ohälsa hos sina medarbetare (fig. 68). Fler av de manliga cheferna, 79%, tycker att det är svårt jämfört med 67% av kvinnorna (fig. 69).

46% av cheferna tycker att det är svårare att hålla regelbunden kontakt med sina medarbetare (fig. 70). Yngre chefer, 30-40 år upplever mindre svårigheter än äldre. Av de yngre cheferna tycker till och med 30% att det är bättre eller delvis bättre (fig. 71).

27% av medarbetarna upplever en försämring gällande Regelbunden kontakt med och möjlighet till enskilt samtal med min chef (fig. 72).

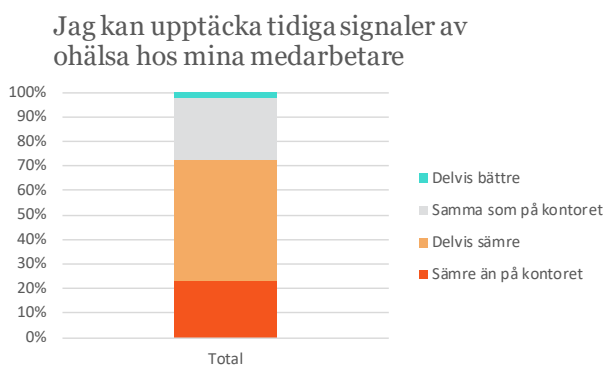


Fig.68

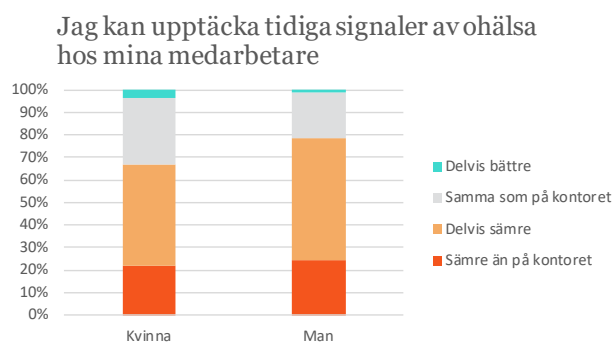


Fig.69

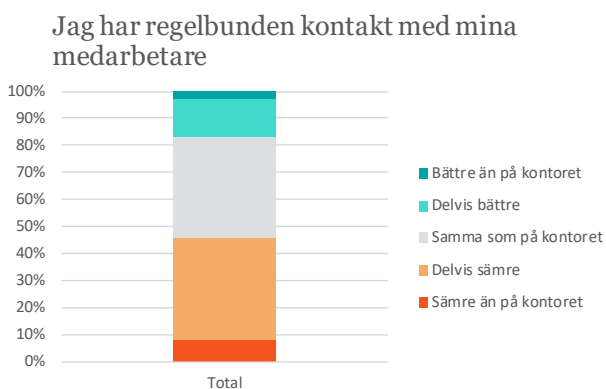


Fig.70

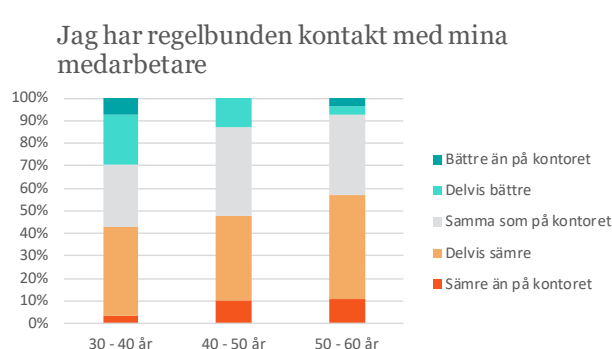


Fig.71

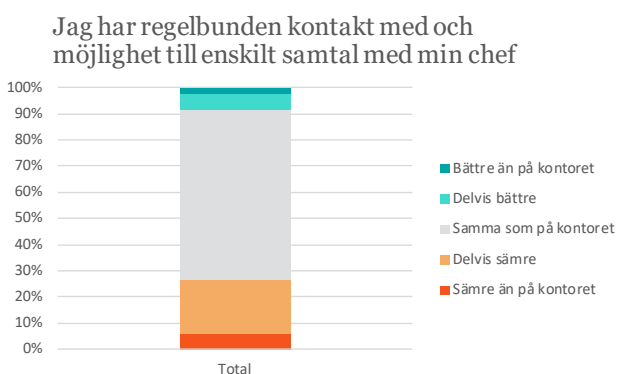


Fig.72

Diskussion

Arbete hemifrån i framtiden

96% vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning. Bara 4% vill aldrig jobba hemifrån mot 41% som vill jobba hemifrån mer än hälften av arbetstiden. Det visar sig också att ju mer man *har* jobbat hemifrån, desto mer *vill* man jobba hemifrån. Det kan bero på att de som arbetat mycket hemifrån har arbetsuppgifter som lämpar sig för hemarbete. Men det antyder också att hemarbete är en vanesak som man kan lära sig.

Enkäten visar att **Regelbunden kontakt med kollegor är avgörande för lyckat hemarbete.** Det påverkar i lika stor grad arbetsresultat som arbetsmiljö och hälsa. Skillnaden är avsevärd mellan de som haft bättre regelbunden kontakt med kollegor jämfört med de som haft sämre. Det har till och med inverkan på om arbetsplatsen hemma upplevs utformad så att fysiska besvär undviks. Därmed är det inte förvånande att det finns ett klart samband mellan Regelbunden kontakt med kollegor och hur mycket man vill jobba i hemifrån i framtiden.

Frågor kopplade till arbetsresultatet som påverkas av Regelbunden kontakt med kollegor:

- Fokus och effektivitet
- Styra och planera sitt arbete
- Få tag på de personer man behöver
- Få tag på den information man behöver
- Veta vad som är prioriterat.

Frågor kopplade till arbetsmiljö och hälsa som påverkas av Regelbunden kontakt med kollegor:

- Arbetsglädje och motivation
- Ensamhet
- Delaktighet i vad som händer på jobbet
- Stämningen i gruppen
- Stress och otillräcklighet.

Skillnaden är liten mellan åldersgrupperna i hur mycket man vill jobba hemifrån i framtiden. Men den yngsta gruppen, de under 30 år vill jobba hemifrån mindre än övriga. De har på flera sätt drabbats mer negativt av hemarbete än andra grupper. Den viktiga faktorn Regelbunden kontakt med kollegor har försämrats mest för dem, vilket drabbar dem mer, då de haft kortast tid på sig att bli självgående och bygga egna kontaktnät. De upplever i högre grad försämrad arbetsglädje och motivation samt i störst utsträckning att arbetsplatsen hemma är sämre utformad för att undvika fysiska besvär. Troligen kopplat till ett mindre boende med sämre möjlighet att skapa en bra arbetsplats.

Mellan enheterna visar sig större skillnader. På Inköp och IT vill runt 60% arbeta mer än hälften av sin arbetstid hemifrån, jämfört med 22% på P&L och 33% på Sales & Marketing. Samma skillnad mellan enheterna återkommer i stort sett i alla frågor. Inköp och IT är mest positiva och P&L och Sales & Marketing mest negativa. Detta skulle till viss del kunna förklaras av faktorn Regelbunden kontakt med mina kollegor, där Inköp och IT har bättre resultat än Sales & Marketing och P&L. Det räcker dock inte helt som förklaring till P&L:s mycket låga siffror. Kanske är en bidragande orsak att P&L har jobbat minst hemifrån av alla enheter under våren, att de därmed är ovana vid hemarbete samt att deras arbetsuppgifter eventuellt är mindre lämpade för hemarbete.

Arbetsresultat

En stor fördel med hemarbete verkar vara möjligheten till ostört arbete. 62% uppger att de kan fokusera bättre eller delvis bättre vid hemarbete mot 14% som upplever en försämring. Flertalet (87%) upplever också att de kan styra och planera sitt arbete bättre eller lika bra som på kontoret samt att de vet vad som ska prioriteras. Samtidigt upplever runt 35% att det är svårare att få tag på den information och de personer som behövs i arbetet. Inköp och IT uppger minst svårigheter att få tag på personer och information, P&L och Sales & Marketing uppger störst.

Medlemmar inom Inköp upplever förbättringar, i större grad än övriga enheter inom områdena; Fokus, Planering och Prioritering. P&L och Sales & Marketing ser minst förbättring. På Sales & Marketing är det flest, runt 20%, som upplever försämring inom alla områden.

Arbetsmiljö och hälsa

Inte oväntat svarar 78% att arbetsplatsen hemma är sämre eller delvis sämre för att undvika fysiska besvär. 72% uppger att de behöver anpassa sin arbetsplats om hemarbete ska fortsätta. De anger stolen, skärmen och bordet i första hand. En vanlig kommentar är också att de inte har plats för en arbetsplats hemma. Eftersom hemarbete kommer att fortsätta i stor utsträckning är det rimligt att Scania som har arbetsmiljöansvaret bekostar de verktyg som krävs för att undvika fysiska besvär.

Baksidan med hemarbete är att ensamheten ökar och delaktigheten och kontakten med kollegor försämras för drygt hälften. Här är det samma resultat oberoende av ålder, kön och befattning. Samma skillnad som tidigare mellan enheterna syns där Inköp och IT är minst drabbade och Sales & Marketing och P&L mest.

Arbetsglädje och motivation försämras för en tredjedel. Ju yngre man är desto större försämring. Enheterna P&L och Sales & Marketing sticker ut, där tycker 50% att det försämrats.

Generellt påverkas stress inte så mycket av hemarbete. Mest stressade är medlemmar inom Sales & Marketing och minst inom IT, Inköp och R&D. Kvinnor och yngre något mer än övriga.

Rörelse och återhämtning

Balansen mellan arbete och fritid förbättras för hälften av de svarande. Lite mindre för de över 50 år och något mer för kvinnor än män. För många har perioden med hemarbete sammanfallit med korttidsarbete. 44% av de som arbetat heltid ser förbättring av balansen mellan arbete och fritid jämfört med 50% av de som varit permitterade i någon grad.

Frågan Jag rör mig, motionerar, är delad med en liten övervikt till förbättring vid hemarbete. Andelen hemarbete har större påverkan på rörelse och motion än om man har jobbat 100% eller varit permitterad. Ju större andel hemarbete desto större förbättring av rörelse och motion.

På frågan Jag tar korta pauser där jag flyttar fokus från skärmen, är svaren delade med en liten övervikt till försämring. Samma mönster som tidigare syns, där Inköp är bättre och Sales & Marketing sämre. Noterbart är dock att Sales & Marketing och P&L också visar på stora skillnader mellan könen. 68% av kvinnorna på Sales & Marketing är sämre på att ta pauser vid hemarbete jämfört med 36% av männen. På P&L syns liknande skillnad men inte i lika stor grad.

På frågan Jag tar mig tid att gå ut under dagen är svaren delade med en liten övervikt till förbättring. Inköp sticker ut, där upplever 61% en förbättring. De delade svaren skulle kunna tolkas som att vardagsmotionen i att ta sig till jobbet och gå mellan möten har ersatts av ett stillasittande för en del. Samtidigt som andra har funnit mer tid för träning.

Chefer

73% av cheferna tycker att det är svårare att upptäcka tidiga signaler på ohälsa hos sina medarbetare. Manliga chefer tycker att det är något svårare än kvinnorna. Av de yngsta cheferna tycker till och med 30% att det är lättare.

Att många chefer haft svårare att upptäcka tidiga signaler kan delvis bero på att enskilda samtal mellan chef och medarbetare ställts in under tiden för korttidsarbete. I gruppmöten är det svårt att se varje individ och medarbetare har mindre möjligheter att berätta om hur de mår. 27% av medarbetarna har upplevt en försämring gällande Regelbunden kontakt med och möjlighet till enskilt samtal med min chef.

Slutsats

Resultatet från enkäten visar att det finns både fördelar och nackdelar med hemarbete. För gruppen som helhet verkar dock fördelarna överväga, eftersom 96% uppger att de i framtiden vill jobba hemifrån i viss eller stor utsträckning. Fördelar är bland annat ökad möjlighet till fokus och effektivitet samt att balansen mellan arbete och fritid förbättrats. Nackdelar är bland annat att ensamheten ökar och delaktigheten och kontakten med kollegor försämras. Hemarbete är också utmanande för chefer som får svårare att upptäcka tidiga signaler av ohälsa hos sina medarbetare.

Ett tydligt resultat från enkäten är att arbetsplatsen hemma måste förbättras för att undvika fysiska besvär. Nästan 80% uppger att arbetsplatsen hemma är sämre eller delvis sämre för att undvika fysiska besvär.

För de som under en tid framöver kommer fortsätta att jobba hemifrån 100%, är det avgörande att ha tillräcklig regelbunden kontakt med kollegor. Svaren visar att graden av regelbunden kontakt påverkar både arbetsresultat och arbetsmiljö och hälsa i lika stor grad. Enkäten var inte utformad så att den svarar på i vilken form, eller hur mycket, regelbunden kontakt som krävs. Men en rimlig slutsats är att alla kan dra nytta av att öka regelbunden kontakt med kollegor från den nivå de är på idag.

Insatser behöver göras för att stötta de yngsta medarbetarna, som på flera sätt drabbats mer negativt av hemarbete än andra grupper. Den viktiga faktorn Regelbunden kontakt med kollegor har försämrats mest för dem, troligen på grund av att de haft kortast tid på sig att bygga egna kontaktnät. De upplever i högre grad försämrade arbetsglädje och motivation samt något mer stress än övriga. De upplever också i störst utsträckning att arbetsplatsen hemma är sämre utformad för att undvika fysiska besvär, troligen kopplat till ett mindre boende med sämre möjlighet att skapa en bra arbetsplats.

Förmodligen har den påtvingade situationen slagit håll på en del fördomar om hemarbete. Enkäten visar att ju mer man *har* hemarbetat desto mer *vill* man hemarbete. Både de negativa och de positiva effekterna har en stark koppling till graden av regelbunden kontakt med kollegor. I en mer normal situation där man växlar mellan arbete hemma och på jobbet är det troligt att de negativa effekterna kan minska och de positiva bestå.

I enkäten syns stora variationer i hur väl hemarbete fungerat för olika enheter och olika individer. Det antyder att det inte finns en modell som passar alla utan att hemarbete behöver anpassas utifrån verksamheten och individens behov. Förhoppningen är att Scania kommer se möjligheterna med hemarbete och dra nytta av de positiva effekterna både för individen, företaget och samhället.

