

Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin

Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden
under coronapandemin

En del av regeringsuppdraget Coronapandemins konsekvenser för
arbetsmiljön i Sverige

(A2021/02355, A2021/02331 (delvis))

Rapport 2023:6

ISBN 978-91-89747-04-3

Publicerad år 2023

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se

www.mynak.se

Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin

Förord

I regleringsbrevet för 2022 tilldelades Myndigheten för arbetsmiljökunskap uppdraget att kartlägga och analysera kort- och långsiktiga konsekvenser av coronapandemin för arbetsmiljön i Sverige. För att genomföra detta stora regeringsuppdrag utförde myndigheten fem olika projekt, vart och ett med fokus på någon eller några yrkesgrupper som särskilt påverkades av coronapandemin, samt för att belysa generella förändringar i arbetsmiljön såsom distansarbete och arbete i hybridorganisationer. Resultaten från myndighetens studier ger kunskaper om hur samhället kan hantera liknande samhällsstörningar och kriser i framtiden. En sammanfattning av resultaten från alla ingående projekt finns i rapporten Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige (A2021/02355, A2021/02331 (delvis)).

Föreliggande rapport, Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin, beskriver hur organisatorisk-, och psykosocial arbetsmiljö förändrats, samt hur balans mellan arbete och privatliv har upplevts, under coronapandemin.

På uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap har Docent Linda L. Magnusson Hanson, Docent Cecilia U. D. Stenfors, Doktorand Maria Wijkander, Doktor Sandra Blomqvist och Professor Hugo Westerlund, på Stockholms universitet, tagit fram denna rapport. Författarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för de resultat och slutsatser som presenteras i föreliggande rapport.

Forskningsprofessor Annina Ropponen, Finnish Institute of Occupational Health och docent David Hallman, Högskolan i Gävle har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat rapporten. Ansvarig processledare på Myndigheten för arbetsmiljökunskap var Johan Stenmark. Kommunikatör Camilla Wengelin har ansvarat för kommunikationsinsatser för projektet.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl de externa forskare, kvalitetsgranskarna samt medarbetare på myndigheten som bidragit till denna rapport.

Gävle, mars 2023



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Rapporten är författad av:

Linda L. Magnusson Hanson, docent
Stockholms universitet

Cecilia U. D. Stenfors, docent
Stockholms universitet

Maria Wijkander, doktorand
Stockholms universitet

Sandra Blomqvist, doktor
Stockholms universitet

Hugo Westerlund, professor
Stockholms universitet

Sammanfattning

Introduktion och syfte med rapporten

Coronapandemin (Covid-19 pandemin) innebar en rad restriktioner och en påföljande ekonomisk kris, som påverkade många arbetsliv och privatliv. Det finns emellertid fortfarande få svenska och internationella populationsbaserade studier om arbetsmiljöförändringarna i samband med coronapandemin, som fokuserar på olika sektorer utöver vård-/omsorgssektorn, och som är representativa för den arbetande befolkningen.

Syftet med denna rapport är att undersöka hur upplevelsen bland den arbetande befolkningen i Sverige har förändrats i samband med coronapandemin, vad gäller den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön samt balans mellan arbetet och privatlivet. Syftet är även att undersöka om de eventuella förändringarna inom dessa arbetsmiljöområden skiljer sig åt beroende av bakgrundsfaktorer såsom kön, ålder, utbildningsnivå, socioekonomisk status, yrkesgrupp, samt distansarbete under coronapandemin.

Metod

Urvalet till analyserna i denna rapport är hämtat från den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH). Denna studie följer ett stort urval av initialt arbetande män och kvinnor ur Sveriges arbetande befolkning vartannat år med frågeformulär. Det genomfördes även en kompletterande webundersökning i ett urval från SLOSH kallad "SLOSH-corona" under 2021 (*under "mitten av coronapandemin"*) och under 2022 (*under "slutet av coronapandemin"*). Den fokuserade på arbetsmiljön, den sociala situationen, samt hälsan och hälsobeteenden i samband med coronapandemin.

Denna rapport använder uppgifter från SLOSH-datainsamlingarna under våren 2018 (*före coronapandemin*), under våren 2020 (*i början av coronapandemin*), samt från SLOSH-corona 2021 och 2022. Det gäller uppgifter från totalt 1 345 individer som har deltagit i både SLOSH 2018 och 2020, samt som har arbetat både före coronapandemin och vid något av insamlings-tillfällena under coronapandemin. De svarande i urvalet är representativa för hela Sverige och den svenska arbetsmarknaden. Men de bestod bland annat av en något större andel kvinnor än män, samt av en övervägande andel medelålders eller äldre personer i arbetslivet, gifta eller sammanboende personer, personer med en universitetsutbildning, samt tjänstemän. Frågeformulären innehöll uppgifter om en rad arbetsmiljöfaktorer som indelats i kategorierna; den organisatoriska arbetsmiljön, krav och resurser, den sociala arbetsmiljön, samt balans mellan arbete och privatliv.

Eventuella förändringar över tid undersöktes i huvudsak genom regressionsanalyser. Dessa jämförde svaren på frågorna från någon av de insamlingar som gjordes under coronapandemin, med svaren på samma frågor från insamlingarna före coronapandemin. De svarande rapporterade själva för några faktorer, om de upplevde en förändring jämfört med före coronapandemin. Resultaten består därmed av både beskrivande och analytisk statistik samt tester av om de eventuella arbetsmiljöförändringarna över tid skilde sig åt beroende av ett antal bakgrundsfaktorer, samt på grund av om arbete skett från en ordinarie arbetsplats eller på distans/hemifrån.

Resultat

Organisatorisk arbetsmiljö

Jämfört med före coronapandemin, så visade de övergripande analyserna i hela urvalet främst på:

- en betydligt högre andel som arbetade på distans/hemifrån under coronapandemin.
- en lägre andel som jobbade långa arbetstider (mer än 40 timmar per vecka) under coronapandemin.
- att en relativt stor andel upplevde att arbetsuppgifterna ökade, och framför allt från början till mitten av coronapandemin.

Förändringar i den organisatoriska arbetsmiljön skilde sig främst åt beroende på aspekter som utbildning och socioekonomi. Exempelvis så ökade förekomsten av distansarbete tydligare bland högutbildade personer och tjänstemän. Förekomsten av långa arbetstider minskade samtidigt mer markant i dessa grupper. Förekomsten av långa arbetstider ökade däremot i stället bland personer med yrken som fokuserar på vården/omsorgen och andra kontaktyrken.

Krav och resurser

Jämfört med före coronapandemin, visade de övergripande analyserna främst på:

- något lägre nivåer av psykologiska krav i arbetet under coronapandemin.
- något högre nivåer av kontroll/beslutsutrymme i arbetet under coronapandemin.
- en lägre andel med spänt arbete (*höga psykologiska krav och en låg kontroll/ett lågt beslutsutrymme*) under coronapandemin.
- att en relativt stor andel upplevde en ökad arbetsmängd och en psykisk arbetsbelastning (*vilket skulle kunna handla om en anpassning och en hantering av sina känslor i olika arbetssituationer*) under coronapandemin.
- marginellt högre nivåer av anställningsotrygghet, men endast under början av coronapandemin.

En ökning av anställningsotryggheten var tydligare bland personer med yrken som fokuserar på materiell tillverkning i början av pandemin (*såsom yrken inom byggverksamhet och tillverkning, maskinell tillverkning och transport, lantbruk,*

trädgård, skogsbruk, samt fiske). En ökad arbetsmängd och en psykisk arbetsbelastning var tydligast bland kvinnor och personer som arbetar inom yrken med fokus på vården/omsorgen och grundskolan/barnomsorgen. De med yrken inom vården/omsorgen, upplevde emellertid även att beslutsutrymmet ökat i en större utsträckning. Det var även de personer som hade arbetet på sin ordinarie arbetsplats under coronapandemin som i en högre grad upplevde att arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastningen hade ökat. De personer som delvis eller mestadels arbetade på distans/hemifrån upplevde en ökad kontroll/ett ökat beslutsutrymme i en högre grad, samt ett ökat inflytande.

Social arbetsmiljö

Jämfört med före coronapandemin, visade de övergripande analyserna främst på:

- en lägre nivå av ett socialt stöd i arbetet under slutet av coronapandemin.
- att en relativt hög andel deltagare upplevde ökade konflikter med andra (t.ex. patienter, kunder, elever, passagerare) under coronapandemin.
- att en relativt hög andel deltagare upplevde en försämrad stämning och ett försämrat samarbete på arbetsplatsen under coronapandemin.

Socialt stöd hade minskat speciellt för vården och omsorgspersonalen, samt bland de personer som hade jobbat på sin ordinarie arbetsplats under coronapandemin. Ökade konflikter med andra var även tydligast bland de som jobbat på sin ordinarie arbetsplats under coronapandemin. En försämrad stämning på arbetsplatsen var tydligast bland de personer som jobbade inom yrken med ett fokus på grundskolan och barnomsorgen, samt inom andra kontaktyrken och bland högutbildade. Det var tydligare med en försämrad sammanhållning och ett försämrat samarbete på arbetsplatsen bland högutbildade personer och tjänstemän, samt bland de som arbetat på distans/hemifrån.

Balans mellan arbete och privatliv

Att arbetssituationen under coronapandemin påverkade privatlivet på ett positivt sätt var en vanligare upplevelse än att det hade en negativ påverkan. Det var även vanligare med en upplevelse av att privatlivet påverkade arbetssituationen på ett positivt sätt, än på ett negativt sätt.

Det var vanligare bland de som arbetat på distans under coronapandemin, att arbetssituationen påverkade privatlivet på ett positivt sätt, eller att privatlivet påverkade arbetssituationen på ett positivt sätt. För de personer som hade yrken fokuserade inom vården/omsorgen och inom grundskolan/barnomsorgen var det vanligare med en upplevelse av att arbetssituationen påverkade privatlivet på ett negativt sätt.

Slutsatser

Resultaten från dessa analyser tyder på flera förändringar inom den organisatoriska arbetsmiljön, i samband med coronapandemin. Det gäller främst en generell ökning av distansarbete, och en generell minskning av arbetstider. Resultaten var mindre tydliga vad gäller krav och resurser i arbetet. De psykologiska kraven minskade något, medan kontroll/beslutsutrymme ökade något. Det innebär en lägre andel deltagare med spänt arbete under pandemin, vilket kan tyda på en generell förbättring av balans mellan denna typ av krav och resurser. Det fanns samtidigt indikationer på en ökning av vissa typer av krav åtminstone för vissa grupper på arbetsmarknaden, till exempel vad gäller arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastningen. Resultaten tyder vidare på en generell försämring i den sociala arbetsmiljön, och en relativt god balans mellan arbetet och privatlivet. Det finns emellertid betydande skillnader framför allt beroende av yrkesgrupper och distansarbete. Resultaten tyder exempelvis på en ökning av vissa typer av krav, och en försämring av vissa typer av sociala arbetsmiljöfaktorer bland de som arbetat inom hälso-/sjukvårds- och utbildningssektorn, samt bland de som arbetat på sin ordinarie arbetsplats. Vidare så tyder resultaten på en relativt god balans mellan arbetet och privatlivet, men på en försämring av andra sociala arbetsmiljöfaktorer bland högutbildade personer och tjänstemän, samt bland de som arbetat på distans/hemifrån.

English Summary

Introduction and aims of the report

The coronavirus (COVID-19) pandemic led to a range of restrictions and recommendations and a subsequent economic crisis which affected many individuals' working and private lives. Thus far, however, few Swedish and international population-based studies have examined changes in the work environment related to the coronavirus pandemic with a focus on different sectors of the labour market – besides the healthcare sector – which are representative of the general working population.

The aim of this report is to examine changes in perceptions of organizational and psychosocial work environment factors, as well as perceptions of the balance between work and private life, across and during the coronavirus pandemic. The objective is also to examine whether possible changes within these areas differed depending on an individual's background characteristics, such as sex, age, education, socioeconomic status, occupation, or if they differed depending on whether individuals worked remotely during the coronavirus pandemic.

Method

The sample for the analyses in this report is derived from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). This study follows a large sample of initially employed men and women from the Swedish working population every second year with questionnaires. In the years 2021 (mid-height of the coronavirus pandemic) and 2022 (at the end of the height of the coronavirus pandemic) a complementary web survey was also performed in a subsample from SLOSH, labelled "SLOSH-corona", that focused on individuals' work environment, social situation, and health and well-being in the wake of the coronavirus pandemic.

This report is based on information from the original SLOSH data collections during spring 2018 (before the onset of the pandemic) and spring 2020 (at the beginning of the coronavirus pandemic), SLOSH-corona 2021 and 2022. It includes information from a total of 1345 individuals who participated in both SLOSH 2018 and 2020, and who were working before the coronavirus pandemic and during the data collection periods that occurred during the coronavirus pandemic. The respondents in the sample are representative of the entire Swedish labor market, but include a somewhat higher proportion of women than men, a majority of middle-aged and older working-age adults, most of whom are married or cohabiting, have a university education, and are skilled workers. The questionnaires included information about a range

of work environment factors categorized into organizational work environment factors, demands and resources, and social work environment.

Potential changes over time were examined by means of regression analyses comparing the responses to the questions administered during the coronavirus pandemic with the responses to the same question administered before the coronavirus pandemic. For some factors, the respondents instead reported a change in their experience compared to before the coronavirus pandemic. The report, therefore, includes both descriptive and analytical statistics and results from supplementary tests of differences depending on background factors and telework/remote work or work at the ordinary workplace.

Results

Organisational work environment

Compared to before the coronavirus pandemic, the overall analyses, performed on the whole sample, primarily showed:

- a considerably higher proportion of respondents working via telework during the coronavirus pandemic
- a lower proportion working long working hours (more than 40 hours per week) during the coronavirus pandemic
- that a relatively large proportion experienced an increase in work tasks, especially during the beginning-to-‘middle of’ the coronavirus pandemic

Changes in the organisational work environment differed mainly when it came to educational level and socioeconomic status. The prevalence of telework, for instance, increased more clearly among those with high education and among skilled workers. At the same time, the prevalence of long working hours decreased more markedly in this group. In contrast, the prevalence of long working hours increased among those in healthcare and other human service professions.

Demands and resources

Compared to before the coronavirus pandemic, the analyses primarily showed:

- slightly lower levels of psychological job demands during the coronavirus pandemic
- slightly higher levels of job control/decision authority during the coronavirus pandemic
- a lower proportion of individuals experiencing job strain (*high psychological demands and low control/decision authority*) during the coronavirus pandemic
- a relatively large proportion experienced an increase in workload and mental workload/strain (*which may include having to adapt and handle emotions in different work situations*) to the coronavirus pandemic

- marginally higher levels of job insecurity, but only during the beginning of the coronavirus pandemic

An increase in job insecurity in the beginning of the pandemic was most obvious for those working in occupations focused on material manufacturing (*such as occupations in the construction, manufacturing, transport, agriculture, gardening, forestry, and fishing sectors*). Increases in workload and mental workload/strain were most obvious among women and among those working in healthcare and primary school/childcare occupations. Individuals working in healthcare, however, experienced an increase in job control/decision authority to a higher extent. Increases in workload and mental workload were also the most obvious among those who had worked at their regular workplace during the coronavirus pandemic, while those engaging in telework partly or mostly during the coronavirus pandemic experienced increased control/decision authority and influence to a higher extent.

Social work environment

Compared to before the coronavirus pandemic, the analyses primarily showed:

- a lower level of social support at work at the ‘end’ of the coronavirus pandemic
- a relatively high proportion experienced increased inter-personal conflicts with other people (e.g., patients, customers, pupils, passengers) during the coronavirus pandemic
- a relatively high proportion of working individuals experienced an inferior atmosphere and collaboration at the workplace during the coronavirus pandemic

Social support decreased, especially for individuals working in healthcare and those who worked at the regular workplace. Increased conflicts with other people were also the most obvious among those who remained working at their regular workplace during the coronavirus pandemic. A worsened social atmosphere at the workplace was most obvious among those working in healthcare, primary care/childcare, and other human service professions, as well as those with high levels of education. Worsened atmosphere and collaboration at the workplace were most obvious among those with high levels of education and among skilled workers (at the beginning of the coronavirus pandemic) and those who worked remotely.

Work-life balance

During the coronavirus pandemic it was more common to experience that the work situation affected private life in a positive than in a negative way. It was also more common to experience that private life affected the work situation in a positive than in a negative way.

The experience that the work situation affected private life, or that private life affected the work situation, in a positive way was more common among those who worked remotely during the coronavirus pandemic.

The experience that private life affected the work situation in negative way was, on the other hand, more common among individuals working in healthcare and primary care/childcare.

Conclusions

The results from these analyses indicate several changes in the organisational work environment related to the coronavirus pandemic – especially a general increase in telework and a decrease in working hours. The results were less clear regarding demands and resources. While the slight decrease in psychological demands and increase in control/decision authority may indicate an improvement in the balance between demands and control, there were indications of an increase in certain types of demands such as workload and mental workload, at least among certain groups in the labor market. Furthermore, the results suggested a general deterioration of the social environment and a relatively good balance between work and private life. However, there were marked differences depending on background factors and telework. For example, an increase in certain job demands and a deterioration in certain social environmental characteristics was indicated among individuals working in the healthcare and educational sectors, and among individuals who had remained working at their ordinary workplace during the coronavirus pandemic. Moreover, it was indicated that highly-educated and skilled workers and individuals working remotely had a relatively good balance between work and private life, but experienced deterioration in other social work environment factors.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning.....	6
English Summary.....	10
1. Inledning	17
Introduktion	17
Syfte och frågeställningar	19
Avgränsningar	19
Definitioner av nyckelbegrepp.....	19
2. Metod	23
Studiepopulation.....	23
Enkätfrågor.....	27
Den organisatoriska arbetsmiljön	27
Krav och resurser.....	28
Social arbetsmiljö.....	28
Balans mellan arbete och privatliv	29
Bakgrundsfaktorer	29
Distansarbete under coronapandemin.....	29
Genomförande	30
3. Resultat	32
Den organisatoriska arbetsmiljön.....	32
Typ av kontrakt	32
Typ av anställning.....	32
Arbetstider	33
Arbetsuppgifter.....	34
Distansarbete	36
Ledarskap	37
Krav och resurser	37
Psykologiska krav.....	37
Tidspress	38
Arbetsmängden	40
Psykisk arbetsbelastning.....	40
Anställningsotrygghet.....	41
Kontroll/beslutsutrymme.....	42
Inflytande	44
Spänt arbete.....	44
Social arbetsmiljö	45
Socialt stöd	45
Stödet från chefer och kollegor	46
Konflikter.....	51
Stämningen på arbetsplatsen.....	51
Sammanhållningen på arbetsplatsen	53
Samarbete på arbetsplatsen	54
Balans/obalans mellan arbete och privatliv.....	54
Arbetssituationens inverkan på privatlivet	54
Privatlivets inverkan på arbetssituationen.....	55

4. Diskussion	57
Diskussion av tolkningen av resultaten i förhållande till tidigare kunskap och studier	57
Metodologiska överväganden.....	60
5. Slutsatser	63
6. Referenser	64
7. Bilagor	66

1. Inledning

Introduktion

Den 11 mars 2020 klassade Världshälsoorganisationen Covid-19 som en pandemi (coronapandemin). Framför allt regeringen och Folkhälsomyndigheten (1) införde kort därefter en rad restriktioner och rekommendationer i Sverige för att begränsa smittspridningen, varav många började att fasas ut först i februari 2022. Restriktionerna och rekommendationerna inkluderade till exempel en begränsning av större sammankomster, rekommendationer om att begränsa resande, kollektivtrafiken, och rekommendationer om hemarbete för de som kan.

Smittspridningen var relativt hög i Sverige omkring april 2020, men minskade därefter. En period omkring april 2020 brukar därför betraktas som den första smittvågen ("första vågen"). Smittspridningen ökade igen under hösten 2020 och fram till början av 2021 ("andra vågen"), med en ny topp under april 2021 ("tredje vågen"). En hög smittspridning sågs återigen mot slutet av 2021 ("fjärde vågen") (2). Detta ställde stora krav på vården bland annat, speciellt de delar av vården som hanterade patienter med Covid-19.

Coronapandemin innebar även en ekonomisk kris, med en kraftig ökning av varseltal och av arbetslöshet. Det infördes ekonomiska åtgärder för att undvika uppsägningar av personal såsom ett ekonomiskt stöd till organisationer. Det innebar att en del anställda tvingades att gå ner i arbetstid och lön. Men de fick ändå behålla en stor del av sin lön i och med att staten stod för en stor del av kostnaden för korttidsarbetet. Ekonomin började däremot att återhämta sig under 2021, efter turbulensen under 2020 (3).

Coronapandemin innebar därmed omfattande förändringar i levnadsvillkoren och i arbetslivet, och speciellt för vissa grupper på arbetsmarknaden. International Labor Office (ILO) prognosticerade tidigt under pandemin en ökning av arbetslösheten, men även en undersysselsättning på arbetsmarknaden som en följd av nedgångar i löner och arbetstid, liksom en ökning av vissa arbetsformer som innebär ett irreguljärt, ett lågavlönat, ett osäkert, samt ett oskyddat arbete, och som inte kan försörja ett hushåll (4, 5). Denna ökning av arbetslösheten, av en undersysselsättning, och/eller av osäkra anställningsformer antogs speciellt drabba bland annat yngre på arbetsmarknaden, kvinnor som är överrepresenterade inom vården, omsorgen och andra serviceyrken, samt personer med osäkra anställningsformer som exempelvis egenföretagare.

Senare studier har bekräftat en ökning av permitteringar (*eller av korttidsarbete som inneburit en påtvingad arbetstid som är förkortad och en minskad lön*), och en minskning i arbetstiden i Sverige i samband med coronapandemin (6). Det har även observerats en ökning av omorganisationer inom hälso- och sjuk-

vårdssektorn (7). Distansarbetet ökade dessutom dramatiskt i Sverige, efter att de officiella rekommendationerna om distansarbete infördes (1). Statistik från Statistiska centralbyrån visar också att vissa grupper har varit extra hårt drabbade av arbetslösheten under Covid-19 pandemin, såsom unga, utrikesfödda och personer med tillfälliga anställningar (8). Anställda inom service/tjänstesektorn drabbades också extra hårt av ändrade anställningsförhållanden relaterade till restriktionerna, framförallt personal inom hotell- och restaurangindustrin, samt inom transportindustrin (8, 9).

Europeiska data visar även exempelvis på en nedgång i arbetstid, samt att andelen med tidsbegränsade kontrakt minskat. Och det gäller speciellt bland unga på arbetsmarknaden. Andelen anställda som inte jobbade ökade också i samband med coronapandemin (3).

Ett fåtal svenska studier verkar hittills ha undersökt den psykosociala arbetsmiljön. De har funnit en mer negativ skattning av socialt stöd bland hälso- och sjukvårdspersonalen. Denna grupp upplevde i stället att de kvantitativa kraven hade minskat i samband med pandemin (7, 10). Några svenska och internationella studier tyder även på att vissa arbetsmiljöfaktorer har försämrats för personer inom yrken med samhällsviktiga funktioner (11). Exempelvis har det bland personalen inom hälso- och sjukvården observerats ökade psykologiska och emotionella krav, en minskad kontroll, autonomi, samt ett minskat stöd från chefer eller organisationer (12, 13). Heterogena effekter har även observerats inom hotellbranschen. I en intervjustudie inom hotellbranschen minskade till exempel kraven. Men en ökad anställningsotrygghet rapporterades i och med permitteringar. Vissa upplevde den minskade arbetstiden som någonting positivt i och med permitteringar. De som arbetade kvar efter nedskärningarna rapporterade mer ensamarbete, ett bristande socialt stöd, samt ökade krav (14).

Det gjordes en jämförelse av arbetsmiljöförhållandena i början av pandemin jämfört med år 2018, i den svenska longitudinella studien om sociala förhållanden, arbetsliv och hälsa (SLOSH). Den tydde generellt på en bättre balans mellan arbetet och privatlivet, en ökad arbetsbörda, ökade emotionella krav, en minskad belöning i arbetet, och en ökad anställningsotrygghet. Detta gällde dock inte de personer som arbetade inom grundskolan och barnomsorgen. Det observerades heller ingen ökning av anställningsotryggheten bland vård och omsorgspersonalen (15). Denna undersökning berörde dock endast perioden innan (2018), och perioden under Covid-19 pandemins första våg i Sverige under våren 2020.

Det finns fortfarande få populationsbaserade studier om arbetsmiljöförändringar i samband med coronapandemin som fokuserar på andra sektorer på arbetsmarknaden, eller som är representativa för den arbetande befolkningen både internationellt och i Sverige. Sveriges coronastrategi skilde sig dessutom från många andra länders i vissa avseenden (1). Sveriges strategi byggde främst på rekommendationer om hemarbete, medan vissa länder periodvis hade omfattande nedstängningar av exempelvis arbetsplatser. Sveriges grundskolor hölls också till exempel öppna i en stor utsträckning, medan denna typ

av undervisning periodvis bedrevs på distans i vissa länder. Detta innebär att utvecklingen av vissa arbetsmiljöfaktorer kan ha sett annorlunda ut i Sverige, än i många andra länder. Det finns därför ett behov av en bättre förståelse för hur arbetsmiljön förändrats för hela den svenska arbetande befolkningen, och för olika grupper på arbetsmarknaden.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka hur upplevelserna av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön har förändrats, samt hur balans mellan arbetet och privatlivet har förändrats bland arbetande i Sverige i samband med coronapandemin. Rapporten kommer även att undersöka om de eventuella förändringarna av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt balans mellan arbetet och privatlivet skiljde sig åt beroende på kön, ålder, utbildningsnivå, socioekonomisk status, yrkesgrupp, samt beroende av distansarbete under coronapandemin.

Avgränsningar

Analyserna är begränsade till faktorer som undersöks i den så kallade Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH). Vidare har endast de faktorer inkluderats i rapporten för vilka det har varit möjligt att göra jämförelser av en eller flera tidpunkter under coronapandemin, med en tidpunkt före coronapandemin. Det innebär att det i rapporten endast ingår vissa typer av organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, vissa sorters krav och resurser i arbetet, samt vissa sociala arbetsmiljöfaktorer. Balans mellan arbetet och privatlivet ingår även i denna rapport, eftersom arbetsgivarna även har ett ansvar för att motverka en ohälsosam arbetsbelastning hos sina arbetstagare genom att beakta möjligheter till återhämtning, och för att vid behov anpassa arbetstidens förläggning. Vissa arbetsrelaterade förhållanden (*såsom varsel och förlust av arbete*) har däremot inte ingått i analyserna, då fokus för denna rapport har varit på förändringar i den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön. I SLOSH undersöks även området hälsa och välbefinnande, men det ingår inte i denna rapport.

Definitioner av nyckelbegrepp

Arbetsmiljöverket har föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön sedan 2015, som syftar till att främja en god arbetsmiljö samt att förebygga risken för ohälsa (16). Föreskrifterna definierar den organisatoriska arbetsmiljön som de villkor och förutsättningar som finns för arbetet i form av till exempel ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, samt resurser och ansvar. Föreskrifterna definierar den sociala arbetsmiljön som hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss (*till exempel medarbetare och chefer*). Den organisatoriska arbetsmiljön inbegriper där alltså även olika krav och

resurser i arbetet med fokus på förutsättningarna och villkoren för arbetet. Ett annat vanligt begrepp inom arbetsmiljöområdet är emellertid den psykosociala arbetsmiljön, som fokuserar på individernas upplevelse av och/eller reaktion på sin omgivning. Krav och resurser, samt den sociala arbetsmiljön brukar anses vara en del av den så kallade psykosociala arbetsmiljön (17). Därför har arbetsmiljön i stället delats in i tre kategorier i denna rapport; den organisatoriska arbetsmiljön, krav och resurser, samt den sociala arbetsmiljön. Den organisatoriska arbetsmiljön fokuserar i denna indelning på villkor och förutsättningar för arbetet avseende hur det ordnas, styrs, kommuniceras, samt hur beslut fattas. Områdena krav och resurser och den sociala arbetsmiljön har fokus på individens upplevelse av eller reaktion på omgivningen. Därutöver ingår även balans mellan arbete och privatliv.

Den organisatoriska arbetsmiljön

Begreppet organisatorisk arbetsmiljö definieras i denna rapport (*i likhet med Arbetsmiljöverkets definition av begreppet*) som villkor och förutsättningar avseende hur arbetet ordnas, styrs, och kommuniceras, samt hur beslut fattas. Dessa villkor och förutsättningar antas i sin tur påverka enskilda individers upplevelse av sin arbetssituation, till exempel gällande krav, resurser och den sociala miljön. Därmed omfattar den organisatoriska arbetsmiljön här exempelvis organisatoriska förändringar, anställningsformer, arbetsscheman, och ledarskap (18), medan *krav och resurser* utgör en separat grupp av arbetsmiljöfaktorer.

Förutom anställningsformer såsom typer av kontrakt, inkluderas även typ av anställningar såsom anställningar på heltid eller deltid, och arbetstider i den organisatoriska arbetsmiljön. Typ av anställning och arbetstider används bland annat som ett komplement till anställningsform, eftersom korttidsarbete/permitteringar kan ha inneburit en förändrad arbetstid under coronapandemin, men oförändrad anställningsform och omfattningen på anställningen.

Arbetstider räknas ofta utifrån antalet arbetstimmar per vecka. Över 40 timmars arbetstid per vecka överstiger vanligen en normal arbetsvecka, medan en arbetsvecka på över 48 timmar indikerar en arbetstid som är längre än vad som är tillåtet enligt arbetstidslagen.

Distansarbete (*även kallat till exempel telework eller remote work*) betraktas vanligen som ett arbete som inte sker i arbetsgivarens centrala lokaler, eller med de arbetsresurser som finns där. Anledningen är att den som distansarbetar inte har en personlig kontakt med kollegor. Kontakter sker genom olika former av kommunikationsteknologi. Distansarbete inbegriper därmed hemarbete (19).

Ledarskapskvalitet ingick också i denna rapport. Det saknas en tydlig bild av vad som representerar ett hälsofrämjande ledarskap (gott ledarskap), men det finns några ledarbeteenden som litteraturen lyfter fram som hälsofrämjande. Det handlar om att vara en förebild för medarbetare, att inspirera, att motivera, att stimulera, att se och stödja (*”transformativt ledarskap”*), att vara tillgänglig, samt att visa förtroende och ge utrymme och mandat för medar-

betarna (20). Ledare som är passiva, oengagerade eller auktoritära kan å andra sidan bidra till en ohälsa bland medarbetare (21).

Krav och resurser i arbetet

Krav i arbetet handlar om de aspekter av arbetet som kräver upprepade ansträngningar (Arbetsmiljöverket 2015). Krav i arbetet kan enligt Arbetsmiljöverket vara av både kognitiv, emotionell, och fysisk natur. Vi inkluderar emellertid endast krav av en kognitiv och en emotionell natur inom denna kategori i denna rapport, såsom till exempel arbetsmängden, svårighetsgrader och tidsgränser.

Psykologiska krav är en vanlig form av krav i forskningslitteraturen. Psykologiska krav i arbetet handlar om den psykologiska belastningen i arbetet och omfattar bland annat tidspress, men även hur intensivt en person förväntas att arbeta. Psykologiska krav kan även inkludera aspekter som relaterar till graden av komplexitet eller svårighet i arbetet (18, 22).

Emotionella krav är en annan form av krav som ibland studeras i forskningslitteraturen. De brukar handla om att arbetstagare behöver anpassa och hantera sina känslor, samt hur de uttrycker dessa i olika arbetssituationer. Det kan exempelvis handla om att behöva hålla tillbaka egna känslor, eller om att ge uttryck för vissa känslor och att hålla tillbaka andra känslor (18).

Resurser i arbetet är sådant som kan bidra till att hantera olika krav i arbetet, eller för att uppnå mål i arbetet (16). Det kan inkludera arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetenser och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsatser, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor, samt möjligheter till återhämtning. Socialt stöd inkluderas emellertid i kategorien social arbetsmiljö i denna rapport (se mer nedan).

En vanligt studerad resurs är möjligheter till kontroll i arbetet som ibland benämns inflytande, och har att göra med handlingsutrymmet, samt till vilken grad individen kan påverka hur, och när, och med vem/vilka arbetet utförs. Möjligheten att kunna använda och utveckla sina kunskaper och erfarenheter kan också räknas som en kontroll i arbetet, liksom graden av inflytande i organisationen samt autonomin (22).

Anställningstrygghet kan också betraktas som en form av resurs i arbetet. Anställningsotryggheten kan å andra sidan betraktas som en form av krav. Anställningsotryggheten definieras vanligen som en subjektiv upplevelse av en risk eller en oro för att förlora arbetet, men kan även handla om en oro att förlora viktiga aspekter av sitt arbete (23).

Om kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna för arbetet anses de bidra till en ohälsosam arbetsbelastning (16).

En möjlig indikator för en ohälsosam arbetsbelastning är ”spänt arbete”. Enligt den så kallade krav-kontroll-modellen så kan ”spänt arbete” eller ”anspönt arbete”, som innebär höga psykologiska krav i kombination med låg kontroll/beslutsutrymme, ge upphov till sämre hälsa (24).

Social arbetsmiljö

Den sociala arbetsmiljön handlar om de villkor och de förutsättningar för arbetet som relaterar till ett socialt samspel, ett samarbete, samt ett socialt stöd från chefer och kollegor. Socialt stöd omfattar ett emotionellt och ett instrumentellt stöd från kollegor och chefer, såsom att någon lyssnar och engagerar sig känslomässigt eller bidrar med en konkret hjälp och en tillgång till information (22).

Balans mellan arbete och privatliv

Balans mellan arbete och privatliv innefattar här i vilken grad det finns en negativ respektive positiv påverkan av arbetet på privatlivet å ena sidan, samt i vilken grad privatlivet inverkar på arbetet å andra sidan.

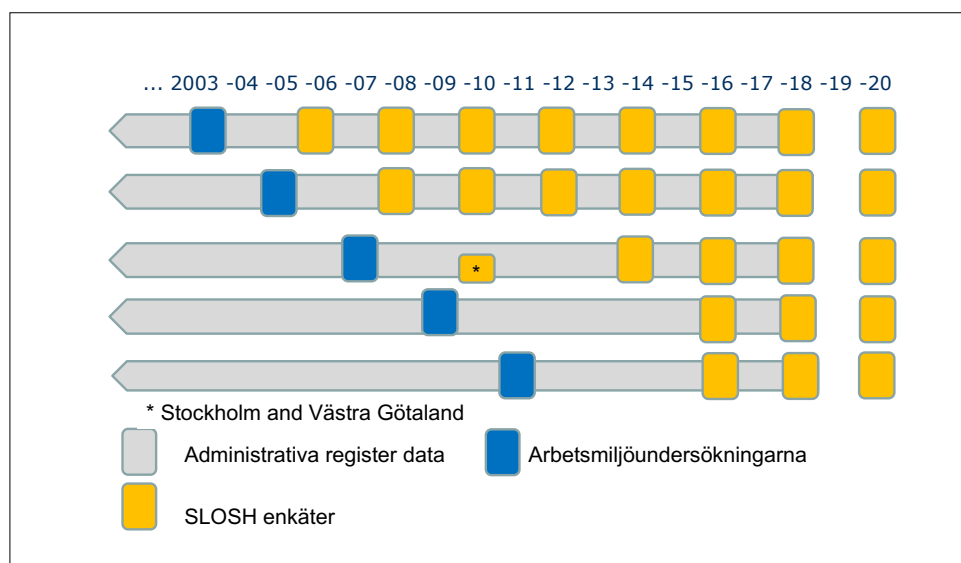
2. Metod

Studiepopulation

Den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH)

Urvalet till analyserna i denna rapport är ursprungligen hämtat från SLOSH. Stressforskningsinstitutet på Stockholms universitet påbörjade SLOSH under 2006 för att studera orsaker till ohälsa på och utanför arbetsmarknaden. Målet med SLOSH är att undersöka longitudinella samband mellan arbetsorganisation, arbetsmiljö (*särskilt den psykosociala*), arbetskraftsdeltagande, hälsa och välbefinnandet, med hänsyn till sociala förhållanden, individuella skillnader, hälsobeteenden och copingstrategier, samspelet mellan arbete och privatliv, sömn, åldrande samt konjunktursvängningar.

SLOSH studie bygger på 2003–2019 års arbetsmiljöundersökningar (AMU), som genomförs vartannat år av SCB i uppdrag av Arbetsmiljöverket. En första uppföljning gjordes i mars 2006 av de 9 154 personer som hade besvarat AMU 2003, genom att SLOSH-frågeformulär skickades ut per post. Därefter har nya SLOSH-frågeformulär skickats ut vartannat år, och vid 2008, 2010 och 2014 års utskick tillkom det nya personer från AMU 2005, 2007, 2009 och 2011. SLOSH-populationen bestod därmed av totalt 40 877 personer 2020, varav 28 672 av dem hade besvarat något av SLOSH-frågeformulären. Figur 1 ger en översikt över SLOSH fram till år 2020. Det finns en mer utförlig beskrivning av studien fram till 2016 års datainsamling (se 25). Det tillkom ytterligare personer 2022, från AMU 2013–2019. SLOSH består nu av totalt 57 105 personer.



Figur 1. En illustration av designen och datainsamlingen i SLOSH-studien från år 2003 till år 2020 (x-axeln).

Vid utskick av frågeformulär så ombeds deltagarna att besvara enkätfrågor beroende på om de huvudsakligen förvärvsarbetar (*minst 30% av heltid i genomsnitt under de 3 senaste månaderna*), eller endast förvärvsarbetar till en mindre grad, eller inte förvärvsarbetar alls (*<30% av heltid i genomsnitt under de 3 senaste månaderna*). De som har lämnat arbetslivet tillfälligt eller permanent får liknande frågor som de som är förvärvsarbetare i huvudsak, men färre frågor om tidigare/aktuella arbetsförhållanden, samt fler frågor om deras situation efter att de slutat arbeta helt eller delvis.

SLOSH är ungefärligt representativ för den arbetande befolkningen i Sverige, eftersom SLOSH bygger på de arbetsmiljöundersökningar som vänder sig till ett riksrepresentativt urval. Både AMU och SLOSH besvaras emellertid till en högre grad av personer som är äldre, av kvinnor, av universitetsutbildade, och av personer som är födda i Sverige. Denna överrepresentation av vissa grupper är ännu tydligare i uppföljningar efter 2006, då en del av kohorten åldrats och många av de tillfrågade redan ombetts att besvara enkäter tidigare.

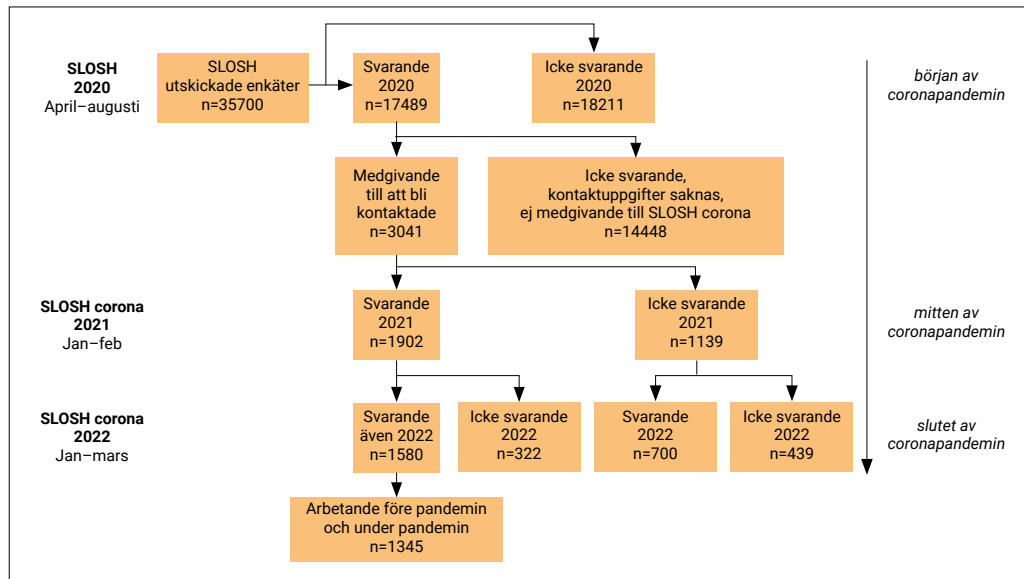
I denna rapport används uppgifter från SLOSH 2018 och 2020. 2018 års SLOSH-datainsamling genomfördes mellan den 11 april och den 20 augusti 2018, och 2020 års insamling gjordes mellan den 16 april och den 23 september 2020. Det innebär att uppgifter samlades in cirka två år före coronapandemin, samt under början av coronapandemin (runt den första smittvågen). Den senaste datainsamlingen genomfördes sedan under våren 2022. Data från SLOSH 2022 ingår emellertid inte i denna rapport, utan kommer att ingå i en kommande rapport som är baserad på ett större urval, och på en längre tidsperiod före coronapandemin.

SLOSH-corona

Det genomfördes även en kompletterande webundersökning 2021 och 2022. Den är benämnd "SLOSH-corona" och fokuserar på arbetsmiljön, den sociala situationen, samt hälsan och hälsobeteenden i samband med coronapandemin. I undersökningen tillfrågades ett urval personer att besvara frågor på webben, av de som 2020 fyllt i att de kan tänka sig att bli kontaktade för specialstudier och som lämnat kontaktuppgifter. 3 041 personer av alla svarande i SLOSH 2020 (17 489) hade angett kontaktuppgifter för epost, och godkände att bli kontaktade för den aktuella webundersökningen. Den första insamlingen genomfördes under januari till februari 2021 [omkring mitten av coronapandemin (runt den andra smittvågen)] med 1 902 svarande. Den andra insamlingen genomfördes cirka ett år senare i början av 2022 (*under slutet av coronapandemin*). Den hade 1 580 svarande som hade deltagit 2021, och 700 svarande som inte besvarat webundersökningen 2021. Det var totalt 2 602 individer därmed som besvarade webfrågor med fokus på coronapandemin.

Vi utgick ifrån de 1 580 personerna som svarat båda på SLOSH-corona 2021 och 2022 i följande analyser, för att möjliggöra analyser av eventuella kortsiktiga och långsiktiga aspekter. Vi inkluderade de individer i analysurvalet som arbetat minst 30% av heltid under de senaste tre månaderna (*ca 12 h i veckan*)

under år 2018, och under minst ett av pandemiåren 2020, 2021 och/eller 2022. Detta resulterade i ett urval på 1 345 personer, se Figur 2.



Figur 2. En illustration av SLOSH datainsamlingen från 2020, samt SLOSH corona från 2021 och 2022, med avseende på ungefärlig tidpunkt för när uppgifter insamlades under coronapandemin, med antalet svarande, samt med avseende på inklusions- och exklusionskriterier för föreliggande rapport.

Detta urval bestod av en övervägande andel kvinnor, och personer med en universitetsutbildning, se Tabell 1. En hög andel av urvalet var i åldern 36–55 år, följt av 56 år eller äldre, liksom gifta eller sammanboende personer. Över 80 % av urvalet var tjänstemän, och en relativt hög andel jobbade inom yrken med en potential för distansarbete (*se en beskrivning av grupperingar av yrken nedan*). Detta urval skilde sig inte nämnvärt åt från alla svarande i SLOSH 2020 vad gällde kön, ålder, och civilstånd. Men det fanns en skillnad gällande utbildning, socioekonomisk grupp och yrkesgrupp (se mer Bilaga 3, Tabell S1). En större andel i urvalet hade en universitetsutbildning och var tjänstemän, än bland övriga svarande i SLOSH 2020. En högre andel jobbade även inom den yrkesgrupp som har en potential för distansarbete, bland de som är med i urvalet för dessa analyser i en jämförelse med de övriga som svarat i SLOSH 2020, medan en något mindre andel hade yrken med fokus på andra kontaktyrken (*än vården/omsorgen, samt grundskolan/barnomsorgen, även kallat yrken med fokus på annan människoservice i denna rapport*).

Tabell 1. En beskrivning av urvalet utifrån sociodemografiska karakteristika, och utifrån distansarbete under coronapandemin.

		Antal (n)	%
Kön	Män	571	42
	Kvinnor	774	58
	Uppgifter saknas	0	
Ålder	<36	90	7
	36–55 år	691	51
	≥56 år	564	42
	Uppgifter saknas	0	
Civilstånd	Ensamstående	267	20
	Gift/sammanboende	926	69
	Uppgifter saknas	152	11
Hemmavarande barn	Har barn (0–12 år) som bor hemma	120	9
	Har inte barn (0–12 år) som bor hemma	791	59
	Uppgifter saknas	434	32
Utbildningsnivå	Låg (endast grundskola och gymnasium)	419	31
	Hög (universitet och/eller högskola)	775	58
	Uppgifter saknas	151	11
Socioekonomisk grupp ¹	Arbetare	206	15
	Tjänstemän	940	70
	Övriga eller uppgifter saknas	199	15
Yrkesgrupp ²	Yrken med en potential för distansarbete	571	42
	Yrken inom vården och omsorgen	170	13
	Yrken inom grundskolan och barnomsorgen	90	7
	Yrken med fokus på någon annan människoservice; försäljning, säkerhet, hotell, restaurang etcetera	64	5
	Yrken med fokus på materiell tillverkning, förvaltning, skötsel etcetera	98	7
	Övriga yrken	157	12
	Uppgifter saknas	195	14
Arbetsledare	Har en tjänst där arbetsledning ingår	375	29
	Har inte en tjänst där arbetsledning ingår	615	46
	Uppgifter saknas	355	26
Arbete på distans/ hemifrån, eller från den ordinarie arbetsplatsen ³	Har arbetat på en ordinarie arbetsplats under pandemin	249	19
	Har delvis (1–50%) arbetat hemifrån/ på distans under pandemin	349	26
	Har huvudsakligen (51–100% av tiden) arbetat hemifrån/på distans under pandemin	482	36
	Uppgifter saknas	265	20

¹ Statistiska Centralbyråns uppdelning av arbetare, tjänstemän, samt företagare/egenanställda baserade på en klassificering som kallas för Socioekonomisk Indelning (SEI).

² En uppdelning av yrkesgrupper baserad på en klassificering som kallas för Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

³ En uppdelning av grupper baserat på graden av hemarbete/arbete på distans eller från en ordinarie arbetsplats som är gjord utifrån en fråga i SLOSH-corona 2021, där deltagarna svarar på andelen hemarbete/arbete på distans i praktiken sedan början av coronapandemin.

Enkätfrågor

Vi använder en rad olika frågor i följande rapport, från både SLOSH-corona och de ordinarie SLOSH-enkäterna för samma individer. De handlar om organisatoriska faktorer, om krav och resurser, samt om den sociala arbetsmiljön. Ett flertal frågor, som till exempel handlar om psykologiska krav samt om kontroll och stöd, ingår i validerade skalor som är väl använda i SLOSH och den internationella forskningen (26). En del av frågorna är emellertid nya eller anpassade frågor för just SLOSH-corona, och ställs för att fånga upp vissa förändringar i samband med coronapandemin. Svaren på frågorna som ställts under coronapandemin jämfördes för merparten av uppgifterna, med svaren från samma fråga om förhållandena före coronapandemin. Samma frågor hade besvarats såväl under coronapandemin som under våren 2018, vad gäller anställningskontrakt, arbetstider, ledarskap, psykologiska krav, anställningsotrygghet, beslutsutrymme, spänt arbete, och stöd på arbetsplatsen. Deltagarna ombads emellertid att själva skatta om det skett en förändring jämfört med före coronapandemin gällande arbetsuppgifter, tidspressen, arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastning, inflytandet, stämningen på arbetsplatsen, sammanhållningen på arbetsplatsen, samarbetet på arbetsplatsen, samt konflikter. Till sist ingick ett par frågor som enbart avsåg situationen under coronapandemin om distansarbete i praktiken, och om arbetets påverkan på privatlivet eller privatlivets påverkan på arbetet.

En summering följer härnäst av de enkätfrågor och vilka kategorier som analyserats, alternativt om frågorna analyserats som ett index/en skala (*som skapats genom att kombinera flera frågor*). En utförligare beskrivning av frågorna finns i Bilaga 1 och i Tabell S2.

Den organisatoriska arbetsmiljön

Typ av kontrakt

- En tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning före, under början av, samt under mitten av coronapandemin.

Typ av anställning

- Heltids, deltids eller en timanställning före, under början, under mitten av, samt under slutet av coronapandemin.

Arbetstider

- Deltidsarbete (<36 timmar per vecka), normal arbetstid (36–40 timmar per vecka), eller långa arbetstider (>40 timmar per vecka) före, under början av, under mitten av, samt under slutet av coronapandemin.

Förändrade arbetsuppgifter

- Ökade, minskade och oförändrade arbetsuppgifter under början till mitten av, samt under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med hur det var före.

Distansarbete (arbete på distans/hemifrån eller på den ordinarie arbetsplatsen)

- Under början till mitten av coronapandemin.

Ledarskap

- Låg till hög ledarskapskvalitet (skala 1–4) före, under början av, samt under slutet av coronapandemin.

Krav och resurser

Psykologiska krav

- Låga till höga psykologiska krav (skala 1–4) i arbetet före, under början av, samt under slutet av coronapandemin.

Tidspress, arbetsmängd, och psykisk arbetsbelastning

- En tidspress, en arbetsmängd och en psykisk arbetsbelastning som är ökad, minskad, och oförändrad under början till mitten av-, samt under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med hur det var innan den.

Anställningsotrygghet

- En låg till hög anställningsotrygghet (skala 1–5) före, under början av, och under slutet av coronapandemin.

Kontroll/beslutsutrymme

- Låg till hög kontroll/beslutsutrymme (skala 1–4) i arbetet före, under början av, och under slutet av coronapandemin.

Inflytande

Ett ökat, minskat och oförändrat inflytande under början till mitten av, samt under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med hur det var innan den.

Spänt arbete (höga krav i kombination med en låg kontroll/ett lågt beslutsutrymme)

- Spänt arbete före, under början av, och under slutet av coronapandemin, skattat utifrån skalorna för psykologiska krav och kontroll/beslutsutrymme. De individer som hade höga krav (*över medianen på skalan för psykologiska krav*), och samtidigt en låg kontroll/ett lågt beslutsutrymme (*under medianen på skalan för kontroll/beslutsutrymme*) antogs ha spänt arbete, medan de övriga ingick i referensgruppen utan spänt arbete.

Social arbetsmiljö

Stöd

- Ett lågt till högt socialt stöd (skala 1–4) i arbetet före, under början av, och under slutet av coronapandemin.

Stöd från chefer, och arbetskamrater

- Ett ökat, minskat och oförändrat stöd från chefer och arbetskamrater under

början till mitten av, samt under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med hur det var innan den.

Stämningen, sammanhållningen och samarbetet på arbetsplatsen

- En stämning, en sammanhållning respektive ett samarbete som är bättre, sämre och oförändrad/oförändrat under början till mitten av coronapandemin, jämfört med före.

Konflikter med chefer, arbetskamrater respektive andra (t.ex. patienter, klienter, elever...)

- En ökning, en minskning och en oförändrad situation vad gäller konflikter med chefer, arbetskamrater respektive andra (*patienter, klienter, elever ...*) under början till mitten av, samt under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med före.

Balans mellan arbete och privatliv

- Om arbetssituationen har påverkat privatlivet och vice versa antingen på ett positivt eller negativt sätt, och om det skett sällan, ibland eller ofta under början till mitten av, samt under mitten till slutet av coronapandemin.

Bakgrundsfaktorer

Alla bakgrundsfaktorer är baserade på uppgifter från före coronapandemin (2018). De bakgrundsfaktorer som ingick var för det första kön (*man, kvinna*) och ålder (*hämtat från register hos Statistiska Centralbyrån*). Tre åldersgrupper skapades för att jämföra resultat i olika åldrar; <36, 36–55, samt 56 år eller äldre. Vidare så användes uppgifter som kodats utifrån svaren i SLOSH-enkäterna från 2018, om utbildning (*från register vid Statistiska centralbyrån*), om socioekonomisk position, samt om yrke. Den högsta utbildningsnivån indelades i två grupper; låg (*enbart grundskola, gymnasium eller motsvarande*) och hög (*universitetsutbildning*), medan socioekonomisk position kategoriserades i arbetare och tjänstemän. Samma yrkesuppdelning användes gällande yrke som i tidigare analys, vilken bestod av sex yrkesgrupper; ”yrken med potential för distansarbete”, vården/omsorgen, grundskolan/barnomsorgen, andra kontaktyrken (*arbeten med mycket kontakt med andra människor, ”yrken med fokus på annan människoservice”*), yrken med fokus på materiell tillverkning, samt övriga yrken (15). Det finns en utförligare beskrivning av bakgrundsfaktorerna och indelningen i grupper i Bilaga 2.

Distansarbete under coronapandemin

Till sist använder vi information om arbete hemifrån/på distans i praktiken, eller från en ordinarie arbetsplats (*som beskrivs närmare i Bilaga 1*) under början till mitten av coronapandemin. Vi delade in de svarande i tre grupper för analyserna, beroende på om de hade svarade Nej, Delvis (150%), eller Mestadels (51–100%).

Genomförande

Beskrivande statistik

En rad beskrivande analyser undersökte förändringar i den organisatoriska arbetsmiljön, den psykosociala arbetsmiljön, samt balans mellan arbete och privatliv. Det gjordes dels för hela urvalet, och dels uppdelat utifrån bakgrundsfaktorer och distansarbete under coronapandemin. Resultaten från de beskrivande analyserna presenteras antingen i andelen av de svarande som svarat på ett visst sätt, eller med hjälp av medelvärden på skalor vid de olika mättillfällena. Det presenteras enbart beskrivande data för vissa faktorer, då de svarande i urvalet själva har uppskattat om det skett en förändring jämfört med före coronapandemin. Det inkluderade förändringar i arbetsuppgifter, tidspress, arbetsmängd, psykisk arbetsbelastning, inflytande, stöd från chefer/kollegor, konflikter, stämning, sammanhållning och samarbete på arbetsplatsen, samt balans mellan arbetssituation och privatliv. Vi testade även om andelen av urvalet som rapporterat en viss typ av förändring skilde sig åt för dessa faktorer med hjälp av chi-två-test, med hänsyn till bakgrundsfaktorerna och distansarbete under coronapandemin (*enligt den gruppindelning som beskrivs i Bilaga 2*). Vi tog enbart med de personer som hade fullständiga uppgifter i de olika analyserna. Och det var ett något varierande antal av de totalt 1 345 individerna som ingick i olika analyser, eftersom antalet individer med fullständiga uppgifter skiljde sig på olika frågor.

Analyser av trender över tid

Kontraktstyper, anställningstyper, arbetstider, ledarskapskvaliteten, distansarbete, psykologiska krav, lågt beslutsutrymme, spänt arbete, anställningsotryggheten, samt socialt stöd mättes både före och under coronapandemin. För dessa faktorer genomfördes även regressionsanalyser för att avgöra om det skett statistiskt säkerställda förändringar i samband med coronapandemin. Regressionsanalyserna jämförde andelar eller medelvärden i början, i mitten eller i slutet av coronapandemin, med motsvarande värden före coronapandemin (*endast två tidpunkter, varav en under coronapandemin mot tidpunkten före*). Regressionsanalyserna genomfördes med så kallade generalized estimating equations som lämpar sig för analyser av data från flera olika tidpunkter för samma individer. En normalfördelning användes för de variabler som består av en skala, och en binomial-fördelning användes för sådana variabler som består av två grupper. Nya variabler som består av endast två grupper skapades, i de fall då den ordinarie variabeln är indelad i fler kategorier, för dessa analyser. Så kallade "unstructured" används som korrelationsstruktur. Denna korrelationsstruktur antar inte ett visst korrelationsmönster över tid. Resultaten från dessa analyser indikerar om det finns en trend över tid på gruppnivå, och presenteras i figurerna med en * om p-värdet för en trend är statistiskt säkerställt/signifikant (<0.05). Vidare genomfördes analyser som testar om det finns en skillnad i trend mellan män och kvinnor, olika åldersgrupper, lågutbildade och högutbildade, arbetare och tjänstemän, olika yrkesgrupper, samt personer som arbetat på distans/hemifrån eller på den ordinarie arbetsplatsen (se mer Bilaga 2). Bilagan presenterar resultat där det är en statistiskt säkerställd skillnad ($p < 0.05$), antingen i textform eller med en # i figurerna. Enbart

de personer som hade fullständiga uppgifter togs med i dessa analyser. Testerna för trender över tid och gruppskillnader används som en utgångspunkt för resultatdelen, som fokuserar på statistiskt säkerställda skillnader. Texten presenterar därför enbart statistiskt säkerställda skillnader mellan grupper. Övriga resultat återfinns i bilaga 4.

3. Resultat

Den organisatoriska arbetsmiljön

Typ av kontrakt

Trendanalys över tid visar att andelen av de svarande i urvalet med en tillsvidareanställning minskade något under coronapandemin, från 82 % före coronapandemin till 80 % under början och under mitten av coronapandemin. Men denna skillnad var marginell, även om det var en statistiskt säkerställd skillnad över tid. En marginell ökning noterades även av andelen ur urvalet med tidsbegränsade anställningar från före till början av coronapandemin (*från 7–9 %*), men inte från före till mitten av coronapandemin (Bilaga 4, Figur 3).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

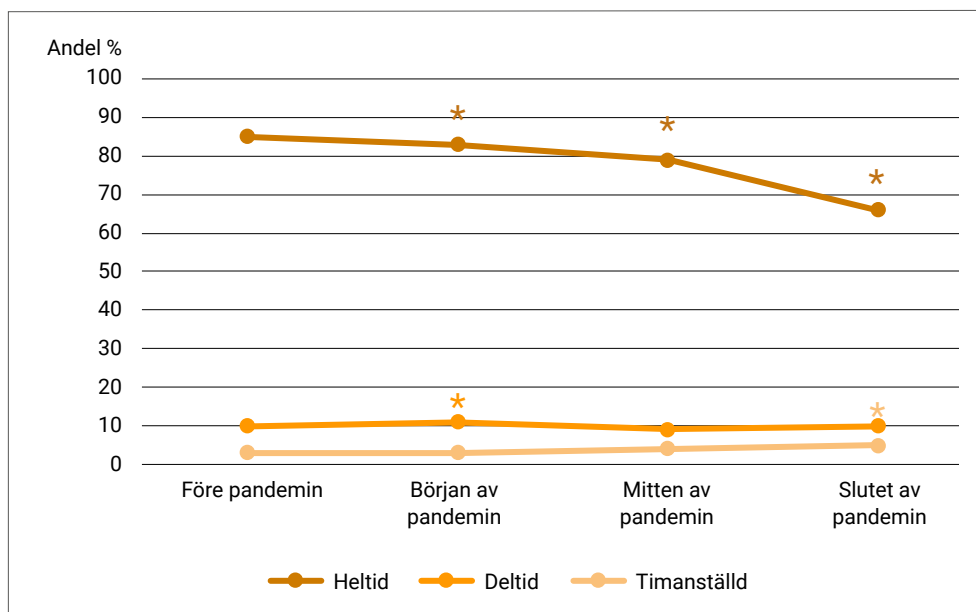
Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på bakgrundsfaktorer (Bilaga 4, Figur S1-5).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetat på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen under coronapandemin (Bilaga 4, Figur S6).

Typ av anställning

Trendanalys över tid visar att en lägre andel hade en anställning på heltid, speciellt under slutet av coronapandemin (*66 %, jämfört med 85 % före coronapandemin*). En högre andel hade en timanställning (*5 % under slutet av coronapandemin, jämfört med 3 % före coronapandemin*), men skillnaden gällande timanställningen var marginell över tid, även om den var statistiskt säkerställd. Andelen var däremot densamma, vad gäller de som var anställda på deltid före liksom under coronapandemin (*10% före coronapandemin, jämfört med 9 % under den första vågen av coronapandemin, och 10 % under den fjärde vågen*) (Figur 4). Det var en viss andel som inte hade någon av dessa typer av anställningar under pandemiåren och speciellt under slutet av pandemin, eftersom de svarande inte nödvändigtvis arbetade vid samtliga mätpunkter.



Figur 4. Den andel av urvalet med en heltidsanställning, en deltidsanställning respektive en timanställning före, under början av, under mitten av, samt under slutet av coronapandemin. *=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Andelen av de svarande i urvalet med heltidsanställningar minskade tydligt bland personer över 55 års ålder, och personer inom yrken med fokus på materiell tillverkning. Andelen med deltidsarbete ökade från före till början av coronapandemin, främst bland tjänstemän och bland personer med yrken som fokuserar på grundskolan/barnomsorgen. Andelen med en deltidsanställning hade däremot minskat i slutet av coronapandemin, inom med yrken som fokuserar på vården/omsorgen och andra kontaktyrken, medan den var oförändrad eller ökade något inom andra yrkesgrupper. Det går främst att se en ökning av andelen timanställda från före till i slutet av coronapandemin, bland tjänstemännen. Andelen timanställda från före till slutet av coronapandemin minskade i stället, eller tenderade att minska för personer med andra kontaktyrken och de inom materiell tillverkning (Bilaga 4, Figur S7-11).

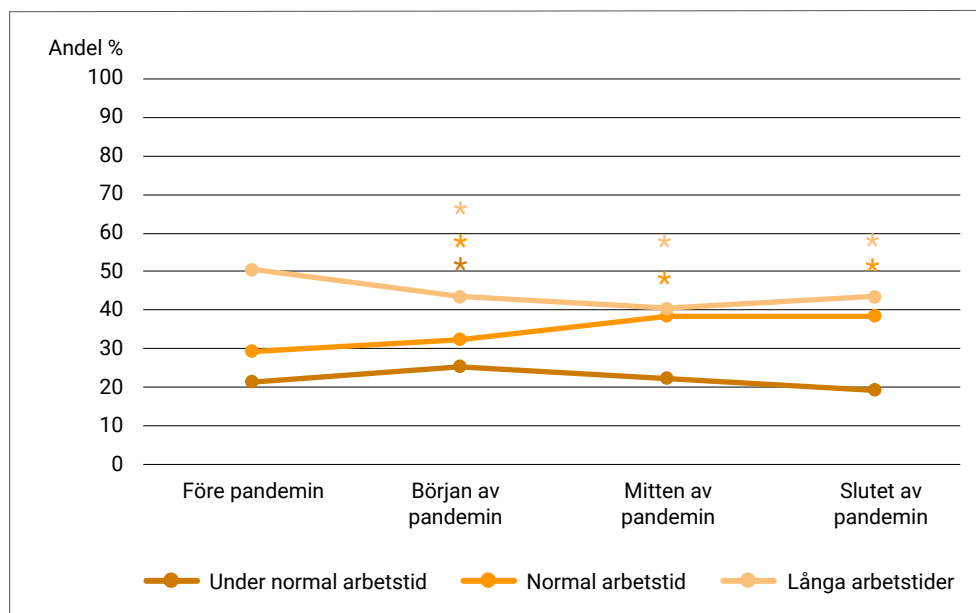
Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före fram till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) utifrån kategorin distansarbete eller arbete på den ordinarie arbetsplatsen. Andelen med en heltidsanställning minskade mer markant bland de personer som hade arbetat på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S12).

Arbetstider

Analyser av trender över tid visar att den andel som jobbade under en normal arbetstid (<35 timmar per vecka) ökade något fram till början av pandemin (från 21 % till 25 %), men låg ungefär på samma nivå under slutet av corona-

pandemin som före. Den andel som hade långa arbetstider minskade också relativt mycket under coronapandemin, från 50 % före coronapandemin till 40–43 % under den. Samtidigt ökade andelen som arbetade en normal arbetstid relativt mycket, speciellt fram till mitten och slutet av coronapandemin (då var det 38 % som rapporterade en normal arbetstid, jämfört med 29 % före coronapandemin) (Figur 5).



Figur 5. Den andel av urvalet som hade under en normal arbetstid/ett deltidsarbete, en normal arbetstid, respektive långa arbetstider före coronapandemin under början av, under mitten av, och under slutet av coronapandemin.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

De var vanligare med en ökning av andelen svarande i urvalet med en normal arbetstid, bland personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen och grundskolan/barnomsorgen, samt inom materiell tillverkning. En minskning av långa arbetstider var mer markant bland högutbildade och tjänstemän. Långa arbetstider ökade däremot från före till mitten och slutet av coronapandemin på ett tydligare sätt för personer inom yrken med ett fokus på vården och omsorgen, samt inom andra kontaktyrken (Bilaga 4, Figur S13-17).

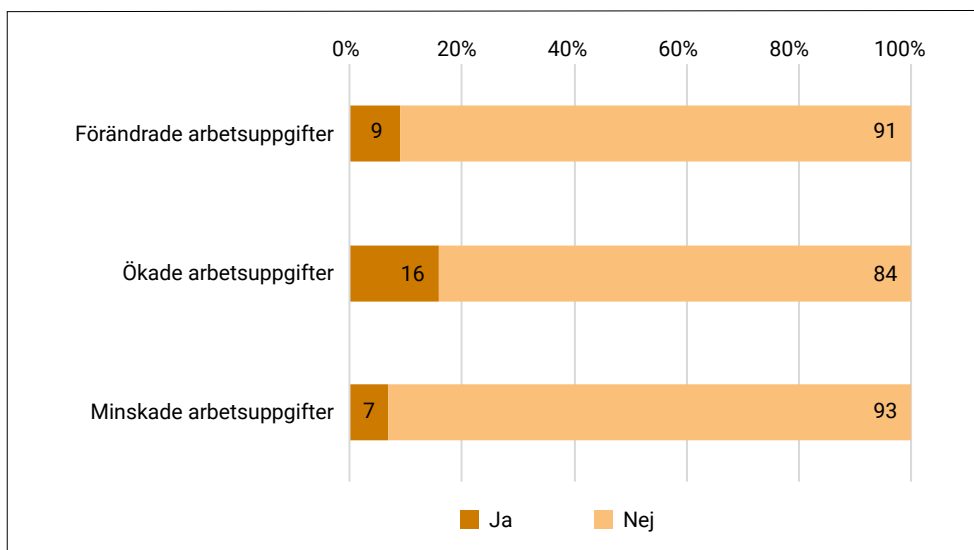
Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före fram till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetat på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S18).

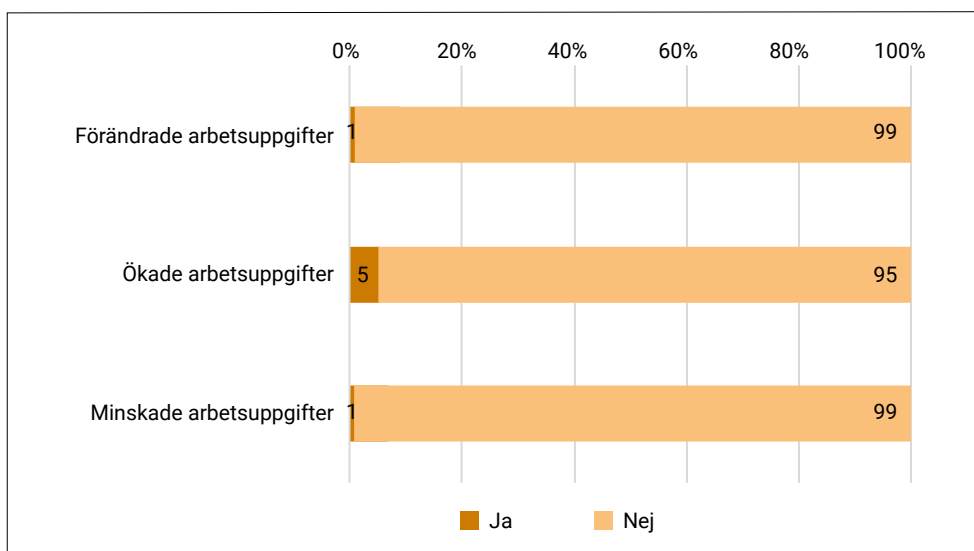
Arbetsuppgifter

En sammanfattning av svaren om arbetsuppgifter visar att totalt 9 % upplevde att de hade förändrade arbetsuppgifter under början till mitten av corona-

pandemin jämfört med före, och 7 % upplevde att de hade minskade arbetsuppgifter. 16 % upplevde att de hade ökade arbetsuppgifter. En betydligt lägre andel svarade att de hade förändrade (1 %), ökade (5 %), eller minskade (1 %) arbetsuppgifter under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före (Figur 6).



Figur 6a. Den andel (%) av urvalet som rapporterade om att arbetsuppgifter hade förändrats under början till mitten av coronapandemin, jämfört med före.



Figur 6b. Den andel (%) av urvalet som rapporterade om att arbetsuppgifter hade förändrats under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med före.

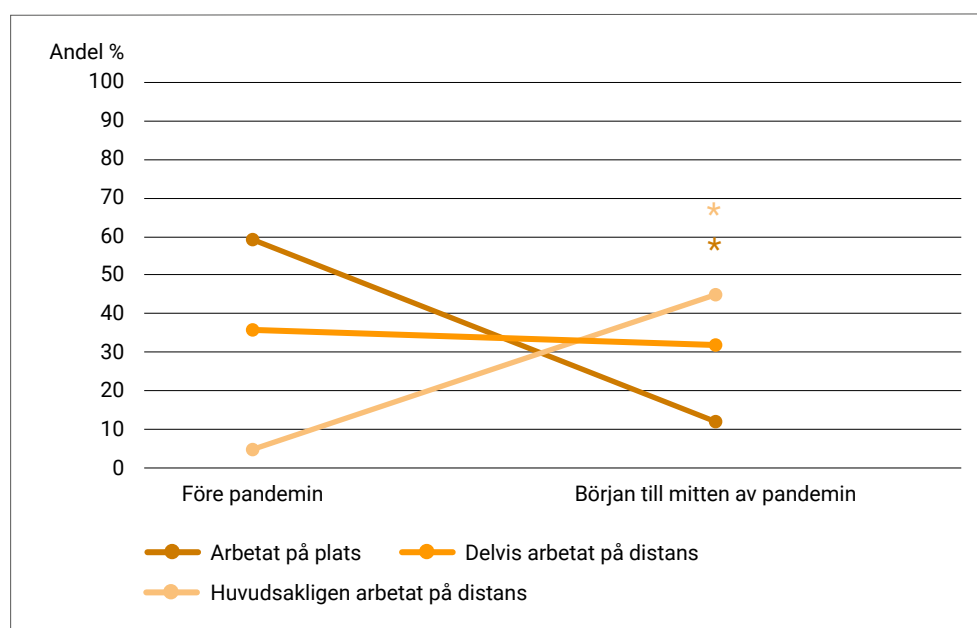
Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det var en högre andel med förändrade arbetsuppgifter och ökade arbetsuppgifter under början till mitten av coronapandemin jämfört med före, bland personer i åldrarna 36–55 år (Bilaga 4, Figur S19-22).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen
 Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*från före fram till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetat på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S23).

Distansarbete

Den andel som arbetade på den ordinarie arbetsplatsen minskade betydligt under början till mitten av coronapandemin jämfört med före, enligt analyser av trender över tid. Samtidigt ökade den andel som huvudsakligen/mestadels arbetade på distans/hemifrån under coronapandemin betydligt. Totalt 41 % av de svarande uppger att de arbetade på distans före coronapandemin i någon grad, varav en övervägande del kunde arbeta delvis (*1–50 % av tiden*) på distans/hemifrån. Enbart 5 % svarade att de kunde arbeta huvudsakligen på distans (*51–100 % av tiden*). Det var däremot 77 % som uppgav att de jobbade del- eller heltid på distans från början till mitten av coronapandemin. 32 % kunde arbeta på distans delvis, och 45 % kunde arbeta huvudsakligen på distans. Endast 23 % uppgav att de arbetade på den ordinarie arbetsplatsen under början till mitten av coronapandemin (Figur 7).



Figur 7. Den andel av de svarande i urvalet med ett distansarbete före, samt under början till mitten av coronapandemin. Uppgifterna om distansarbete bygger endast på uppgifter från SLOSH-corona 2021, då de svarande även fick rapportera (*retrospektivt*) om distansarbete före starten av pandemin.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Den andel som arbetade på den ordinarie arbetsplatsen minskade tydligare bland kvinnor. Det är däremot en tydligare ökning av arbete i huvudsak på

distans/hemifrån bland högutbildade, och tjänstemän. Ökningen var emellertid mindre markant bland personer inom yrken med ett fokus på grundskolan/barnomsorgen, bland andra kontaktyrken, samt inom materiell tillverkning (Bilaga 4, Figur S24-28).

Ledarskap

Ledarskapskvaliteten skattades något högre under början av coronapandemin jämfört med före, enligt analyser av trender över tid. Men skillnaden var marginell, även om det var en statistiskt säkerställd skillnad över tid. Det var inte heller någon tydlig skillnad under slutet av coronapandemin, jämfört med före (Bilaga 4, Figur 8).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*från före, till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på bakgrundsfaktorer (Bilaga 4, Figur S29-33).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det är ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*från före, till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetet på distans/ hemifrån eller den ordinarie arbetsplatsen. (Bilaga 4, Figur S34).

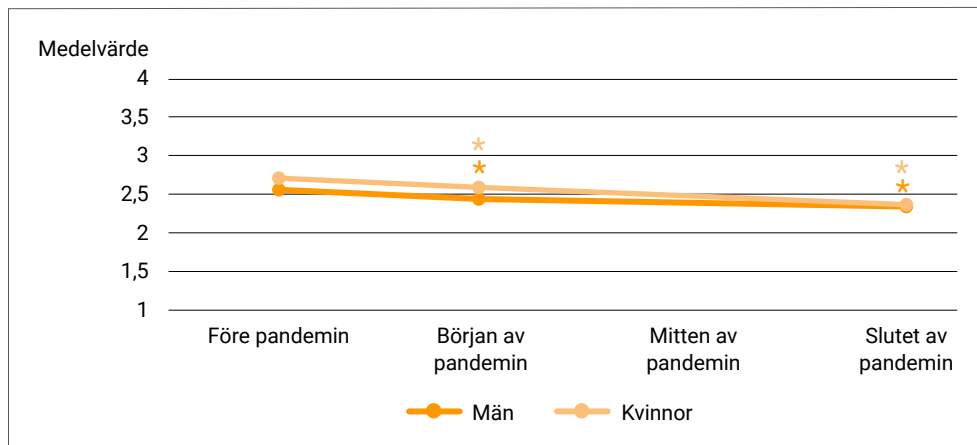
Krav och resurser

Psykologiska krav

Nivån av psykologiska krav skattades något lägre under början av samt under slutet av coronapandemin, visar analyser av trender över tid (*speciellt under slutet av coronapandemin, jämfört med före*) (Bilaga 4, Figur 9). Men skillnaden var ganska marginell, även om den var statistiskt säkerställd över tid.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Kvinnor hade en tydligare minskning av de psykologiska kraven än männen, från före till slutet av coronapandemin (se nedan, och i Bilaga 4, Figur S35-39).



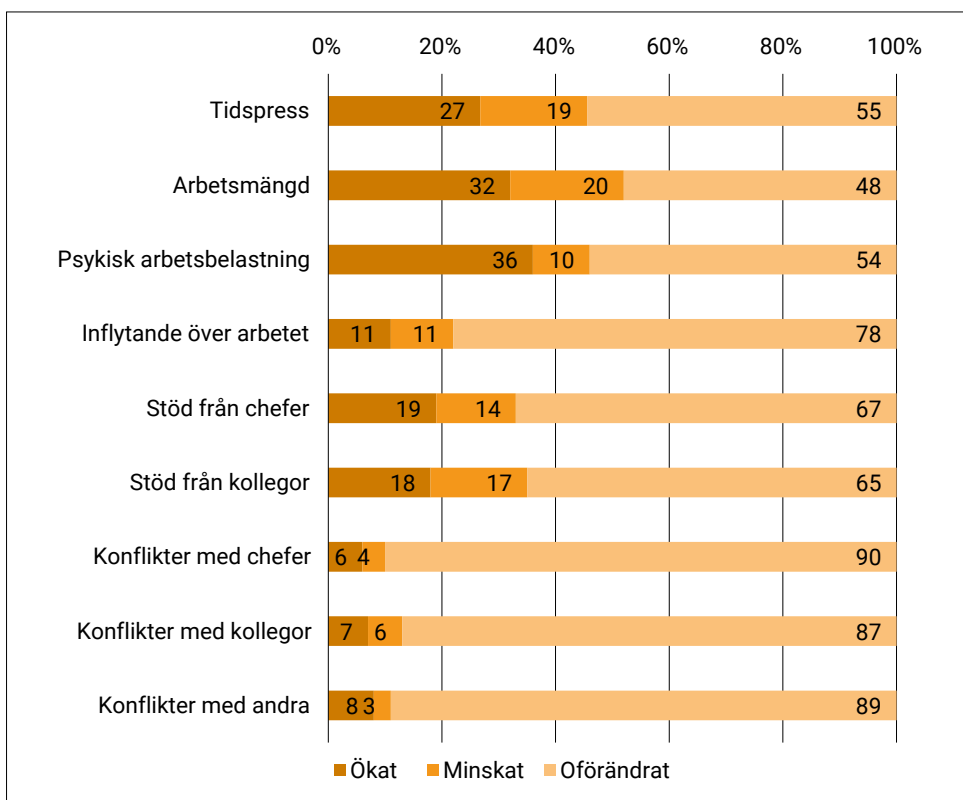
Figur S35. Medelvärden på skalan för psykologiska krav *uppdelat på kön* – före, under början av, och under slutet av coronapandemin. Uppgifter om psykologiska krav saknas för mitten av coronapandemin. Testet av gruppskillnaden visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna från före till slutet av coronapandemin, i utvecklingen av psykologiska krav. *=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

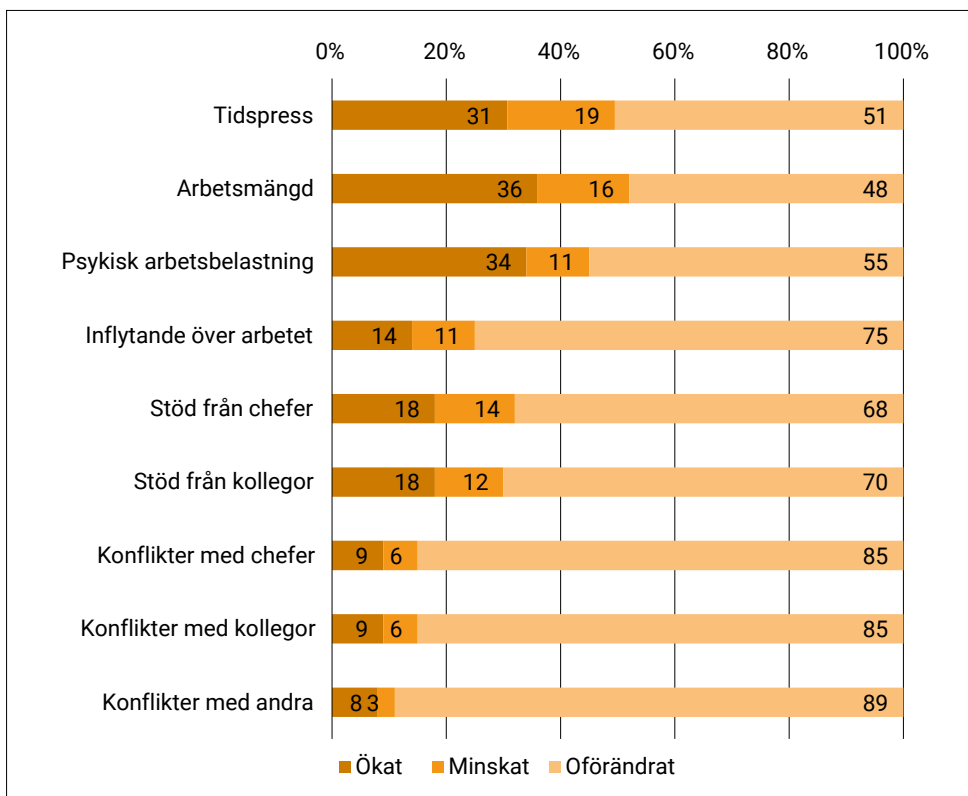
Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*från före, till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetet på distans/ hemifrån eller på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S40).

Tidspress

En något högre andel av de svarande i urvalet upplevde att tidspressen snarare hade ökat än minskat under början till mitten av och mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, enligt en sammanfattning av svaren om tidspress. Det var till exempel 31 % som tyckte att tidspressen hade ökat, medan 19 % upplevde att den hade minskat under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före. Lite drygt 50 % upplevde att tidspressen var oförändrad (Figur 10).



Figur 10a. Den andel av de svarande i urvalet som rapporterat om förändringar under början till mitten av coronapandemin jämfört med före, vad gäller; tidspressen, arbetsmängden, psykisk arbetsbelastning, inflytandet, samt stödet och konflikter.



Figur 10b. Den andel av de svarande i urvalet som rapporterat om förändringar under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före gällande; tidspressen, arbetsmängden, psykisk arbetsbelastning, inflytandet, samt stödet och konflikter.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

En högre andel högutbildade och tjänstemän upplevde att tidspressen hade minskat under början till mitten av coronapandemin jämfört med före (Bilaga 4, Figur S65-69).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel personer som upplevde att tidspressen hade ökat, av de som hade arbetat på den ordinarie arbetsplatsen. En högre andel upplevde att tidspressen hade minskat, av de som arbetat på distans delvis eller mestadels (Bilaga 4, Figur S70).

Arbetsmängden

Det var en högre andel av de svarande i urvalet som upplevde att arbetsmängden hade ökat än minskat under coronapandemin jämfört med före, enligt en sammanfattning av svaren om arbetsmängden. Detta var speciellt tydligt under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, eftersom 36 % upplevde att arbetsmängden hade ökat medan 16 % rapporterade att den hade minskat. Under 50 % rapporterade då att arbetsmängden var oförändrad (Figur 10).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det var en något högre andel som uppgav att arbetsmängden hade minskat från före till under coronapandemin, bland personer under 36 års ålder, samt bland högutbildade och tjänstemän, (Bilaga 4, Figur S65-69).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel personer som arbetat på den ordinarie arbetsplatsen som upplevde att arbetsmängden hade ökat, medan en högre andel av de som arbetat delvis eller mestadels på distans upplevde att arbetsmängden hade minskat (Bilaga 4, Figur S70).

Psyisk arbetsbelastning

En högre andel av de svarande i urvalet upplevde att den psykiska arbetsbelastningen hade ökat än minskat under coronapandemin jämfört med före, enligt en sammanfattning av svaren. Det var till exempel 36 % som upplevde att den psykiska arbetsbelastningen hade ökat, medan 10 % rapporterade att den psykiska arbetsbelastningen hade minskat under början till mitten av coronapandemin jämfört med före. 54 % svarade att den psykisk arbetsbelastningen var oförändrad (Figur 10).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det var speciellt kvinnor och personer i åldern 36–55, som upplevde att den psykiska arbetsbelastningen hade ökat från början till mitten av coronapandemin. En högre andel kvinnor upplevde även att den psykiska arbetsbelastningen ökat från mitten till slutet av coronapandemin. En högre andel under 36 års ålder upplevde en minskad grad av psykisk arbetsbelastning under mitten till

slutet av coronapandemin jämfört med före. Det var även en något högre andel högutbildade och tjänstemän som upplevde att den psykiska arbetsbelastningen minskat (Bilaga 4, Figur S65-69).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

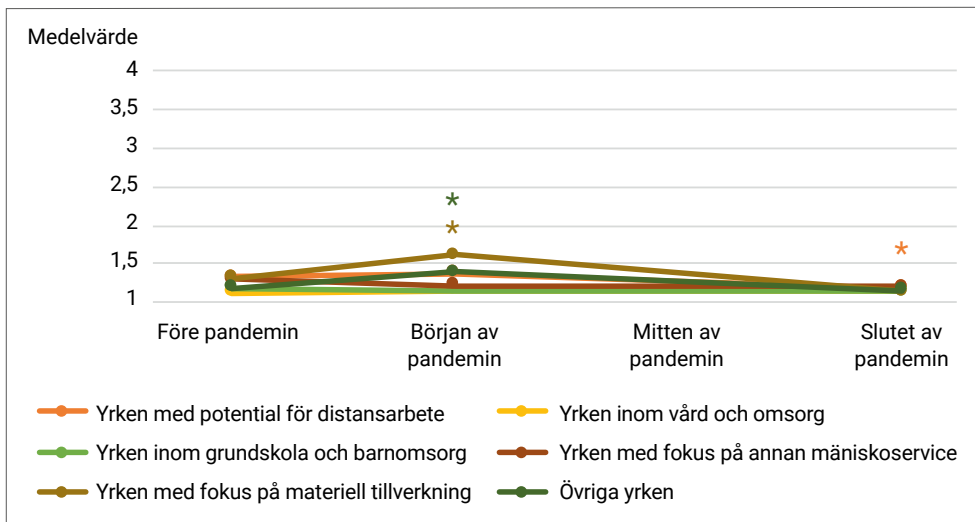
En lägre andel upplevde att den psykiska arbetsbelastningen hade ökat under mitten till slutet av coronapandemin jämfört hur det var före, av de som hade arbetet huvudsakligen på distans/ hemifrån. Det var samtidigt en högre andel som upplevde att den psykiska arbetsbelastningen hade minskat, av de som mestadels hade jobbat hemifrån/på distans (Bilaga 4, Figur S70).

Anställningsotrygghet

Trendanalyser över tid visar att anställningsotryggheten skattades något högre under början av coronapandemin jämfört med före, men denna skillnad är ganska marginell, även om den är statistiskt säkerställd över tid. Graden av anställningsotrygghet var däremot i stället något lägre under slutet av coronapandemin, jämfört med före (Bilaga 4, Figur 11).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det var tydligare med en ökning av anställningsotryggheten från före till början av coronapandemin, bland personer som jobbade inom yrken med fokus på materiell tillverkning och inom övriga yrken. En viss ökning observerades från före till slutet av coronapandemin, bland personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen (se nedan och i Bilaga 4, Figur S41-45).



Figur S45. Medelvärdena på skalan för anställningsotrygghet uppdelat på yrkesgrupp – före, under början av och under slutet av coronapandemin. Uppgifter om anställningsotryggheten saknas för mitten av coronapandemin.

Testet av gruppkillnaden visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna i utvecklingen av anställningsotryggheten, från före till början av coronapandemin och från före till slutet av den.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

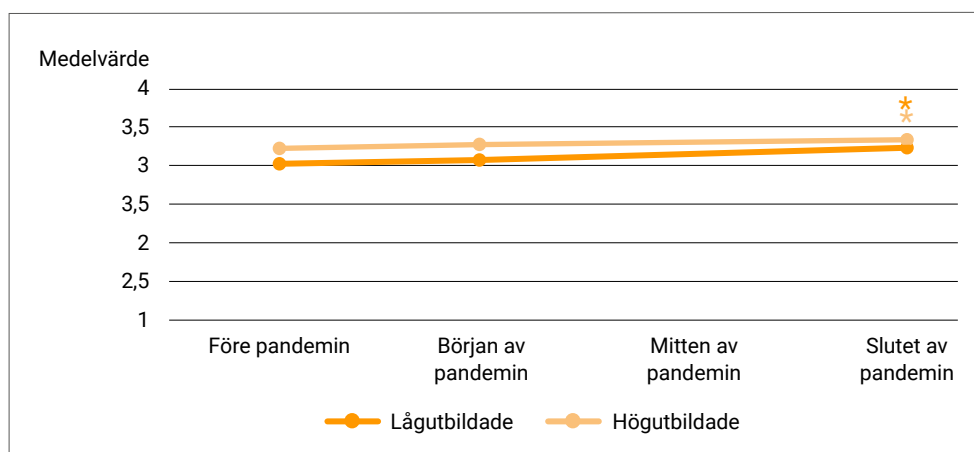
Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före, till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna arbetet på distans/ hemifrån eller på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S46).

Kontroll/beslutsutrymme

Nivån av kontroll/beslutsutrymme skattades något högre under slutet av coronapandemin jämfört med före, enligt trendanalys över tid (Figur 12). Men denna skillnad var ganska marginell, även om den var statistiskt säkerställd över tid.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

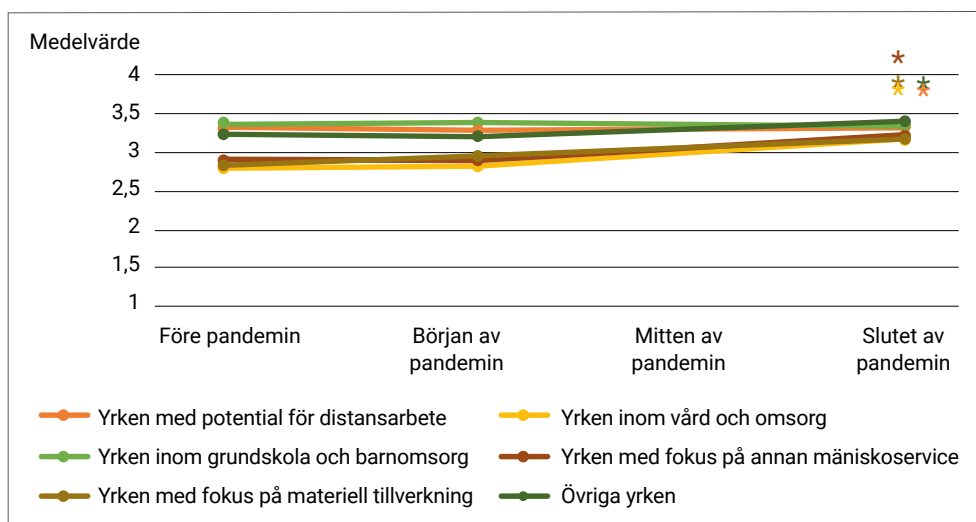
Kontroll/beslutsutrymme hade ökat mer markant från före till slutet av coronapandemin bland lågutbildade, arbetare, och personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen och på andra kontaktyrken, samt inom materiell tillverkning (se nedan och i Bilaga 4, Figur S47-51).



Figur S49. Medelvärdena på skalan för kontroll/beslutsutrymme uppdelat på utbildningsnivå – före, under början av, och under slutet av coronapandemin. Det saknas uppgifter om kontroll/beslutsutrymme för mitten av coronapandemin.

Testet av gruppkillnaden visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna från före till slutet av coronapandemin, i utvecklingen av kontroll/beslutsutrymme.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

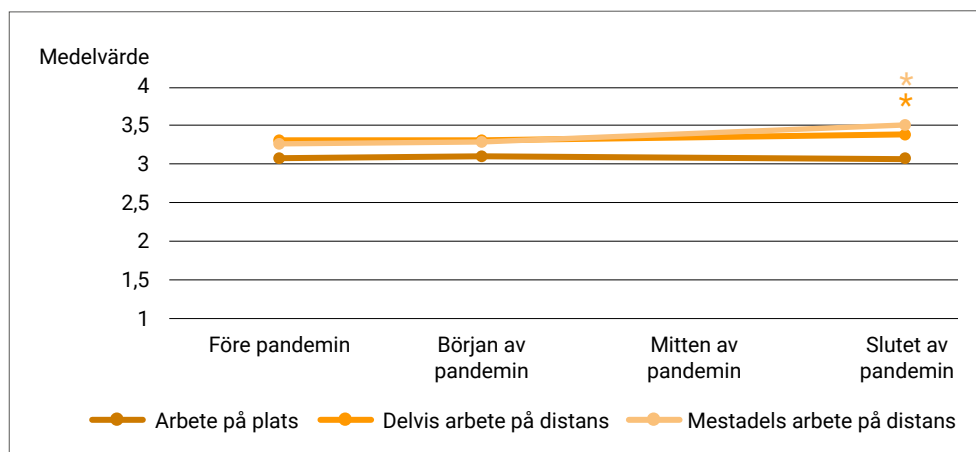


Figur S51. Medelvärden på skalan för kontroll/beslutsutrymme *uppdelat på yrkesgrupp* – före, under början av, och under slutet av coronapandemin. Det saknas uppgifter om kontroll/beslutsutrymme för mitten av coronapandemin. Testet av gruppkillnader visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna från före till slutet av coronapandemin, i utvecklingen av kontroll/beslutsutrymme.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Kontroll/beslutsutrymme ökade mer tydligt från före till under slutet av coronapandemin, bland de som hade jobbat mestadels på distans/hemifrån (se nedan och i Bilaga 4, Figur S52).



Figur S52. Medelvärden på skalan för kontroll/beslutsutrymme *uppdelat på distansarbete* – före, under början av och under slutet av coronapandemin. Uppgifter om kontroll/beslutsutrymme saknas för mitten av coronapandemin.

Testet av gruppkillnader visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna från före till slutet av coronapandemin, i utvecklingen av kontroll/beslutsutrymme.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Inflytande

En något högre andel av de svarande i urvalet upplevde att inflytandet hade ökat (14 %) snarare än minskat (11 %) under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, enligt en sammanfattning av svaren om inflytande. Andelen var densamma som rapporterade ett ökat respektive ett minskat inflytande under början till mitten av coronapandemin, jämfört med före. En övervägande andel rapporterade ett oförändrat inflytande (78 % under första till andra vågen, och 75 % under tredje till fjärde vågen) (Figur 10).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

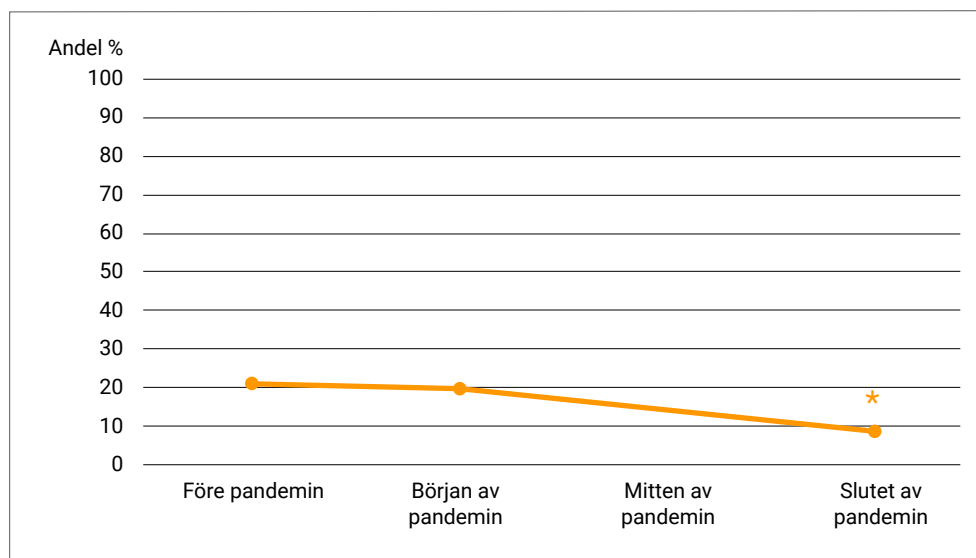
En något högre andel män än kvinnor upplevde att inflytandet hade ökat (Bilaga 4, Figur S65-69).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

En högre andel rapporterade att inflytandet hade ökat bland de som mestadels jobbat på distans hemifrån under coronapandemin (Bilaga 4, Figur S70).

Spänt arbete

Analyser av trender över tid visar att andelen med spänt arbete (*höga krav i en kombination med en låg kontroll*) minskade relativt mycket från före till slutet av coronapandemin (*från 21 % före coronapandemin, till 9 % under slutet av den*) (Figur 13).



Figur 13. Den andel av de svarande i urvalet med spänt arbete före, under början av och under slutet av coronapandemin. Uppgifter om spänt arbete saknas för mitten av coronapandemin.

*=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Spänt arbete minskade mer markant från före till slutet av coronapandemin bland kvinnor, samt bland personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen och andra kontaktyrken. Andelen personer med spänt arbete hade även minskat från före till början av coronapandemin, och bland personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen (Bilaga 4, Figur S53-57).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad i utvecklingen över tid (*före, till någon av de aktuella tidpunkterna under coronapandemin*) beroende på om deltagarna hade arbetet på distans/ hemifrån eller på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S58).

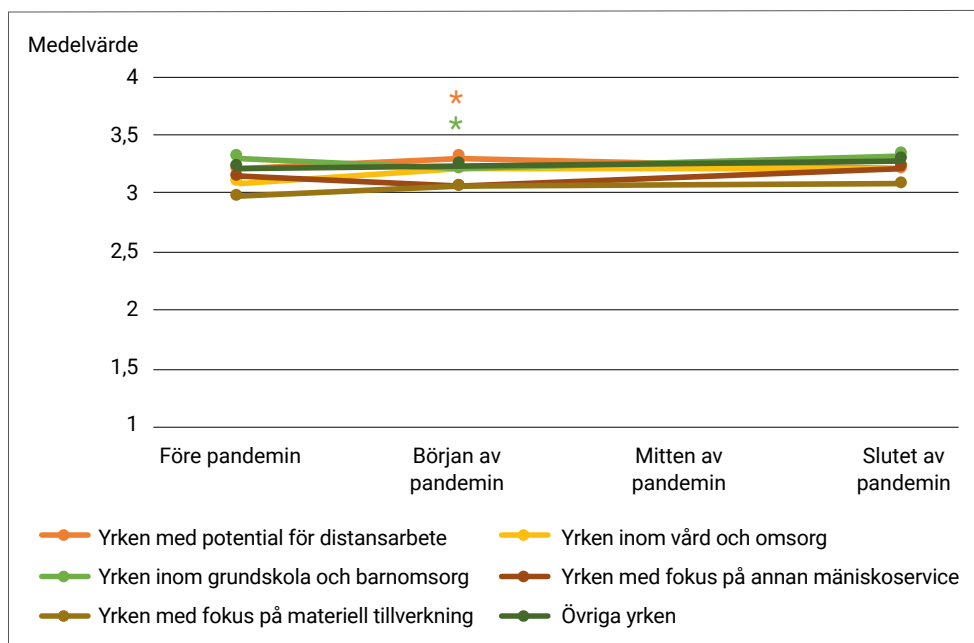
Social arbetsmiljö

Socialt stöd

Trendanalyser över tid visar en något högre skattning av nivån av socialt stöd i arbetet under början av coronapandemin jämfört med före. Men skillnaden var ganska marginell, även om det var en statistiskt säkerställd skillnad över tid. Den upplevda nivån av stöd i arbetet hade i stället sjunkit något från före till slutet av coronapandemin (Bilaga 4, Figur 14).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det var tydligare med ett minskat stöd från före till slutet av coronapandemin, bland personer inom yrken med fokus vården/omsorgen (se nedan och i Bilaga 4, Figur S59-63).



Figur S63. Medelvärden på skalan för ett socialt stöd uppdelade på yrkesgrupper- före, under början av, och under slutet av coronapandemin. Uppgifter om ett socialt stöd saknas för mitten av coronapandemin. Testet av gruppskillnaden visar en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna i utvecklingen av socialt stöd ifrån före till slutet av coronapandemin. *=En statistiskt säkerställd ökning eller minskning av andelen från före till den aktuella tidpunkten under coronapandemin.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

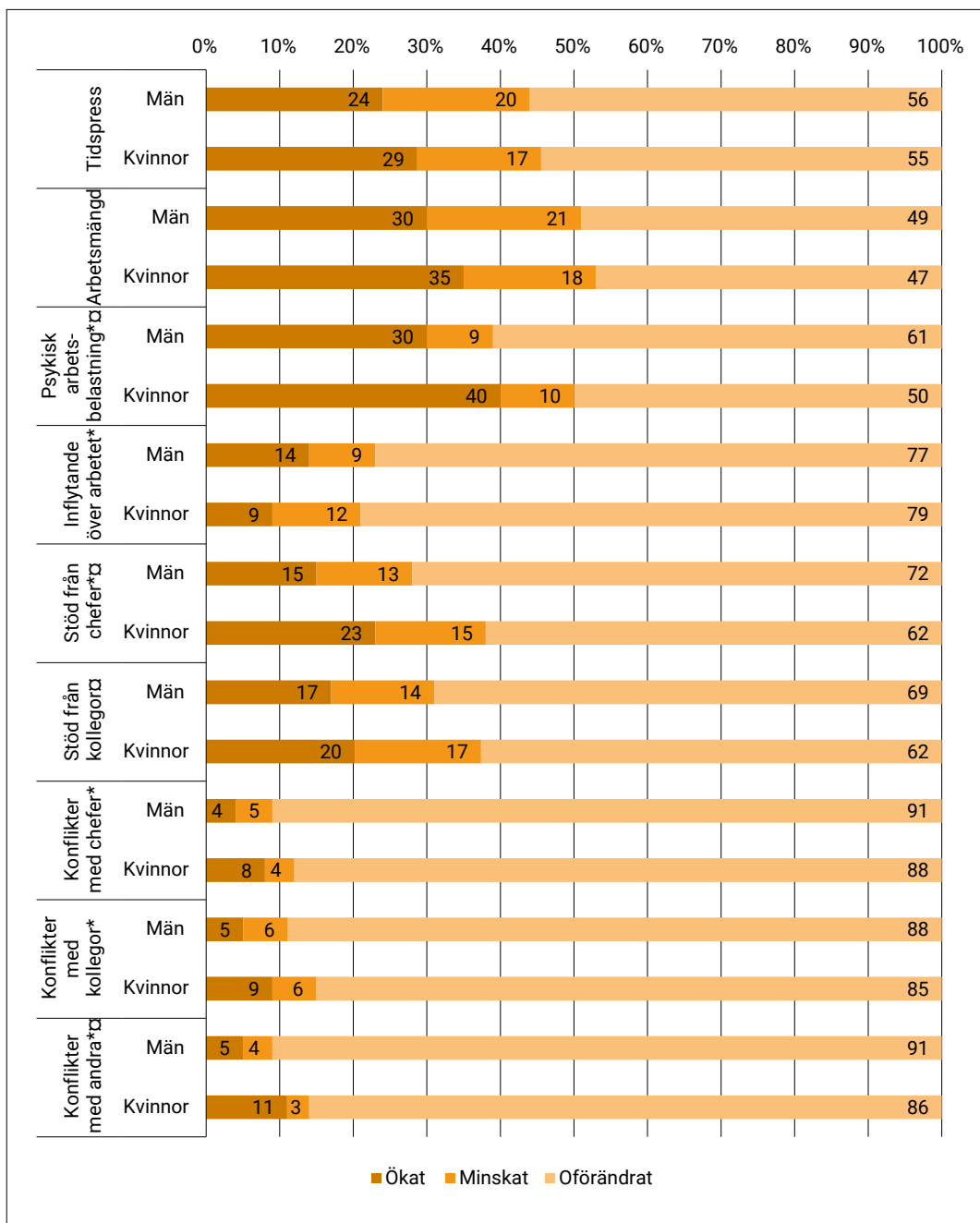
Det var något mer markant med ett minskat stöd i slutet av pandemin, bland de personer som arbetat på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S64).

Stödet från chefer och kollegor

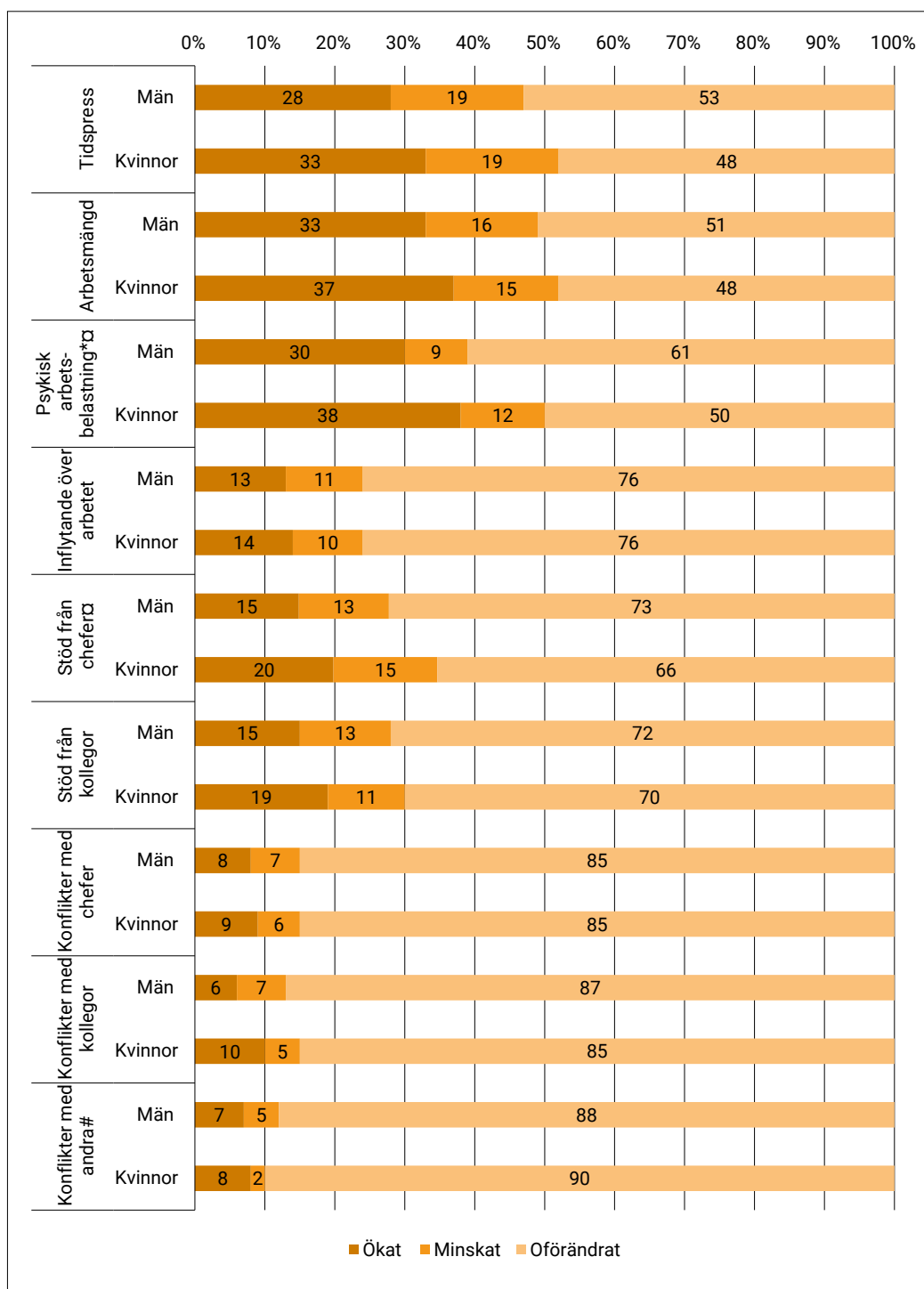
En sammanfattning av svaren om specifika typer av stöd visar att en ungefär lika stor andel upplevde att stödet från chefer hade ökat (18–19 %) som minskat (14 %). 64–65 % tyckte att stödet från chefer var oförändrat. 18 % tyckte att stödet från kollegor hade ökat, medan 12–17 % upplevde att det hade minskat. 65–70 % tyckte att det var oförändrat (Figur 10).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

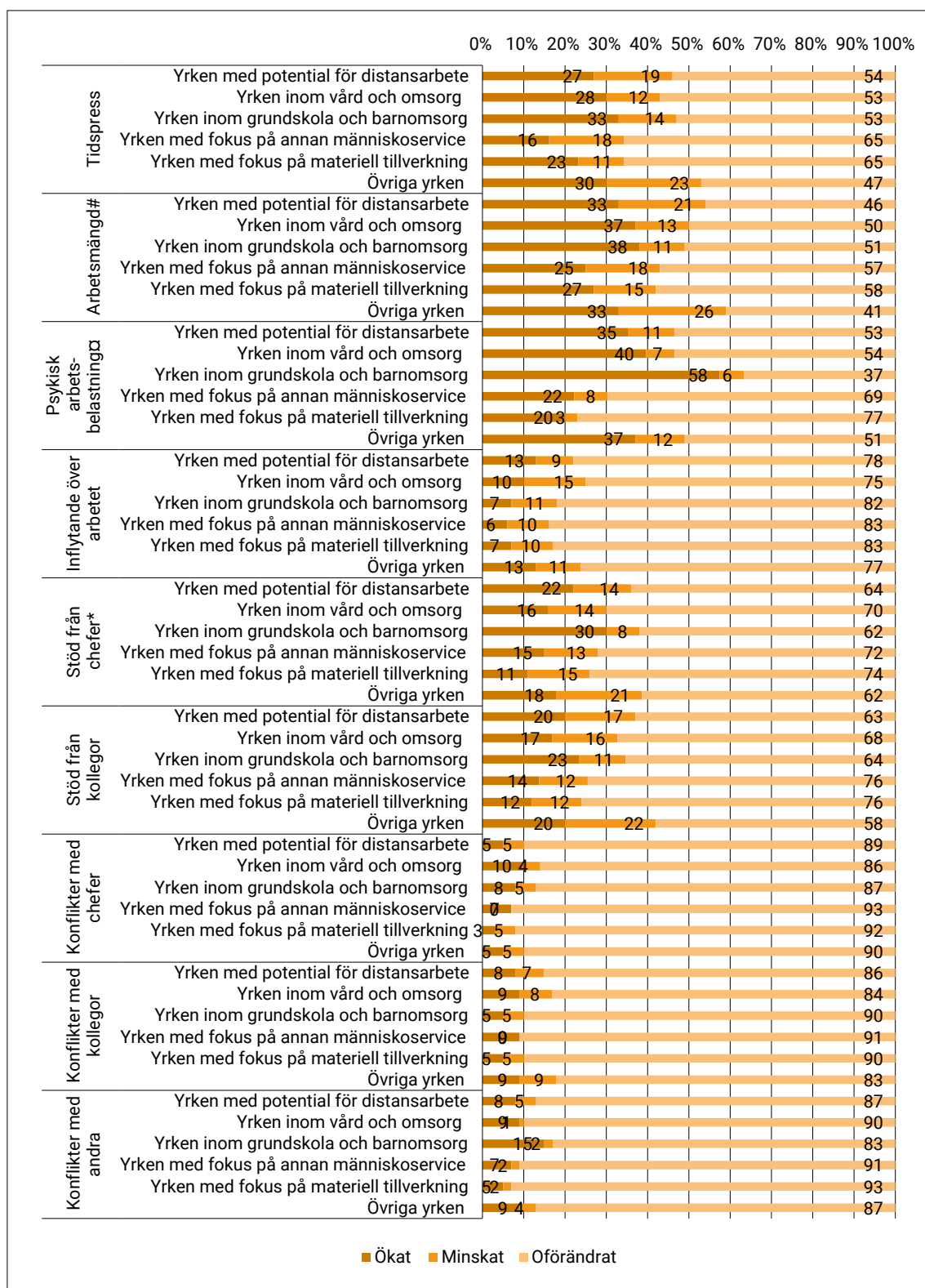
Det var en högre andel som rapporterade ett ökat stöd av chefer under början till mitten av coronapandemin jämfört med före bland kvinnor, bland tjänstemän, samt bland personer med yrken fokuserade på grundskolan och barnomsorgen. Det var i stället vanligare med ett minskat stöd från chefer under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, bland personer inom yrken med ett fokus på vården/omsorgen och inom övriga yrken. Det var en högre andel högutbildade personer och tjänstemän som rapporterade ett ökat stöd från kollegor, under början till mitten av coronapandemin jämfört med före (se nedan och i Bilaga 4, Figur S65-69).



Figur S65a. Den andel av de svarande i urvalet uppdelat på kön, som rapporterat om det skett en förändring av tidspressen, av arbetsmängden, av psykisk arbetsbelastning, av inflytandet, av stödet, samt av konflikterna under början till mitten av coronapandemin jämfört med före.
 *=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin *ökat*.
 #=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin *minskat*.
 □=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin *oförändrat*.



Figur S65b. Den andel av de svarande i urvalet uppdelat på kön, som rapporterat om det skett en förändring av tidspressen, av arbetsmängden, av psykisk arbetsbelastning, av inflytandet, av stödet, samt avkonflikterna under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före.
 *=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin ökat.
 #=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin minskat.
 □=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin oförändrat.

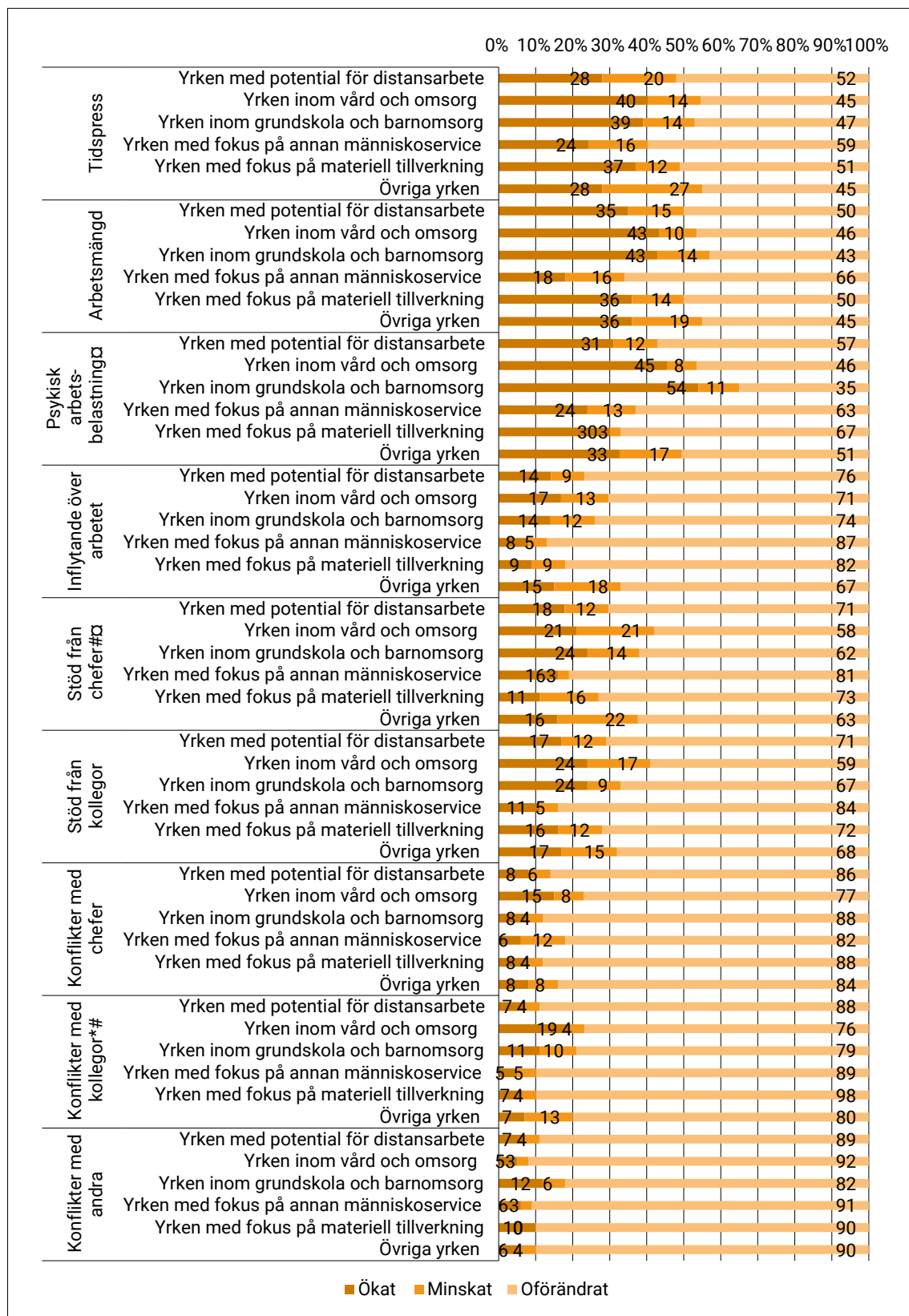


Figur S69a. Den andel av de svarande i urvalet uppdelat på yrkesgrupp, som rapporterat om det skett en förändring av tidspressen, av arbetsmängden, av psykisk arbetsbelastning, av inflytandet, av stödet, samt av konflikterna under början till mitten av coronapandemin jämfört med före.

*=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin ökat.

#=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin minskat.

□=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin oförändrat.



Figur S69b. Den andel av de svarande i urvalet uppdelat på yrkesgrupp, som rapporterat om förändringar vad gäller tidspressen, arbetsmängden, psykisk arbetsbelastning, inflytandet, stödet, samt konflikterna under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med före.

*=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin ökat.

#=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin minskat.

□=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin oförändrat.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel ur urvalet som rapporterade ett minskat stöd från kollegorna under coronapandemin, av de som mestadels arbetat på distans/hemifrån (Bilaga 4, Figur S70).

Konflikter

Det var en något högre andel som uppgav att konflikterna med chefer, arbetskamrater och andra hade ökat under coronapandemin jämfört med före enligt en sammanfattning av svaren, än som uppgav att konflikterna med chefer och andra (såsom klienter, patienter, elever mm) hade minskat. 9 % uppgav att konflikterna hade ökat med chefer och arbetskamrater under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med före. 6 % rapporterade att konflikterna med chefer och arbetskamrater hade minskat. Motsvarande andelar var 8 % respektive 3 % för konflikter med andra. 85 % rapporterade ingen förändring i konflikter med chefer och kollegor under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, och 89 % rapporterade ingen förändring i konflikter med andra (Figur 10).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

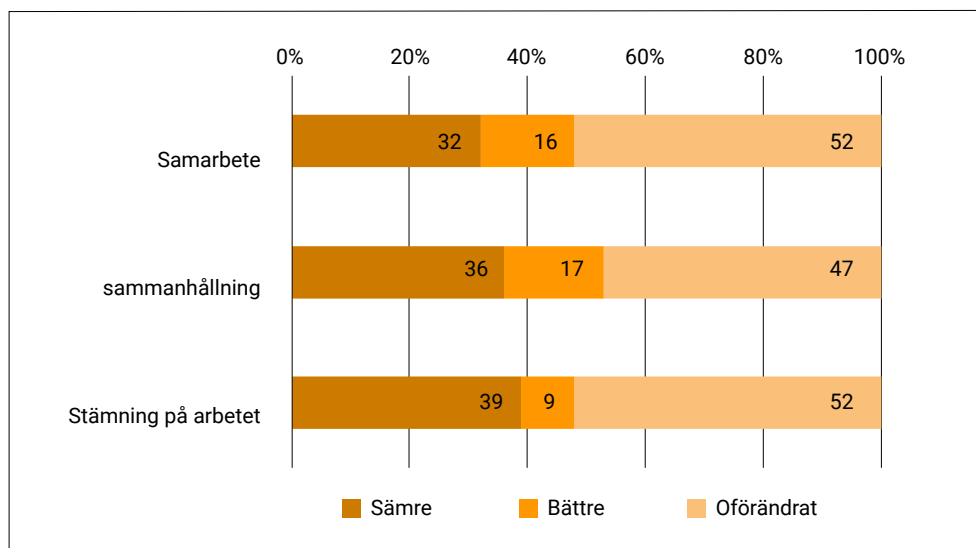
Det var speciellt bland kvinnor som en högre andel rapporterade att konflikterna hade ökat under början till mitten av coronapandemin jämfört med före. En högre andel inom vården/ omsorgsyрken rapporterade också om ökade konflikter med kollegor under n mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före. En högre andel rapporterade om minskade konflikter med kollegor för denna period, inom grundskolan/barnomsorgsyрken, samt inom övriga yrken (se ovan och i Bilaga 4, Figur S65-69).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel som jobbat på den ordinarie arbetsplatsen, som upplevde ökade konflikter med chefer och andra personer. Det var i stället en högre andel som uppgav att konflikterna hade minskat än ökat från före till under coronapandemin, bland de som mestadels jobbat hemifrån/på distans (Bilaga 4, Figur S70).

Stämningen på arbetsplatsen

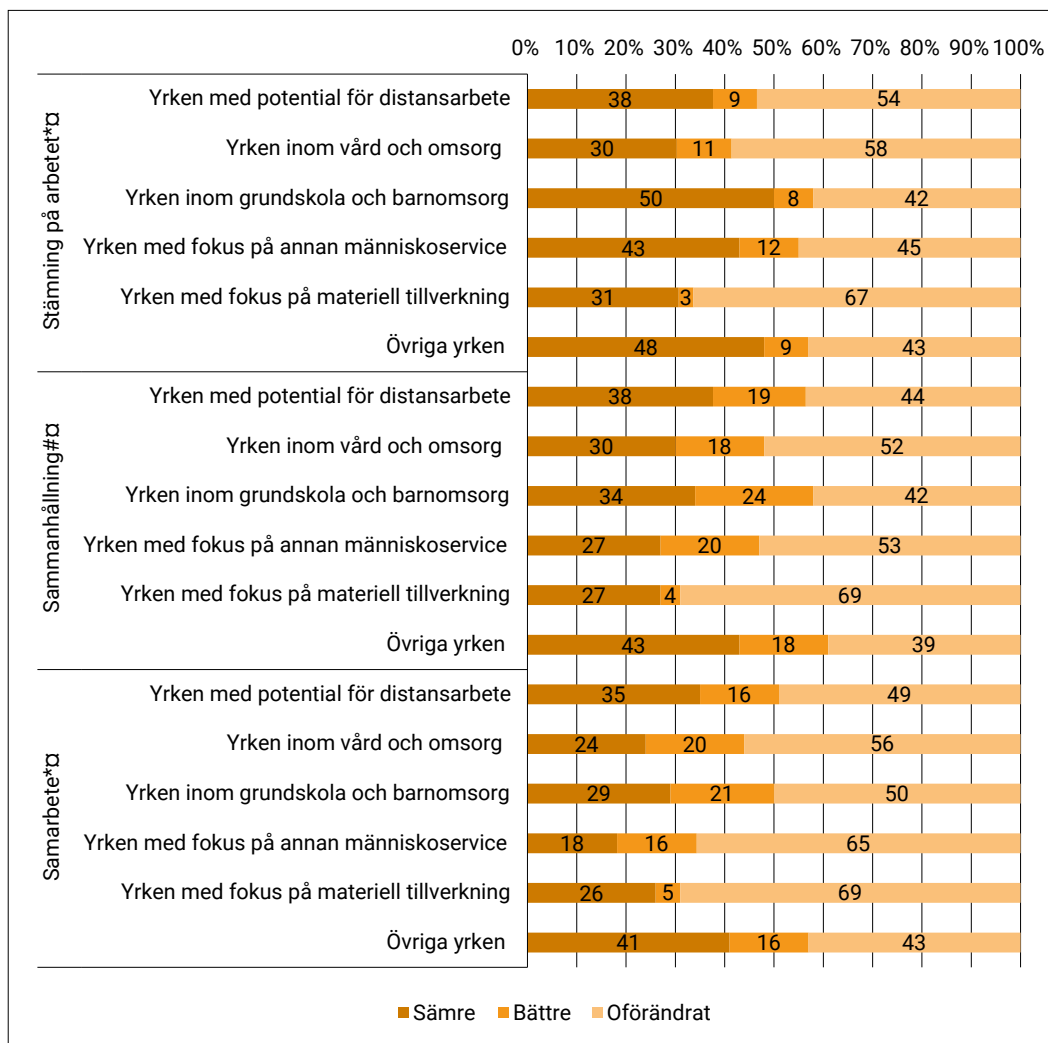
En sammanfattning av svaren om stämningen visar att en relativt stor andel (39 %) upplevde att stämningen hade försämrats under början till mitten av coronapandemin, jämfört med före. En betydligt lägre andel upplevde att stämningen hade förbättrats (9 %), medan 52 % tyckte att stämningen på arbetet var oförändrad (Figur 15).



Figur 15. Den andel av de svarande i urvalet som rapporterat om huruvida samarbetet, sammanhållningen, och stämningen hade förändrats under mitten till slutet av coronapandemin, jämfört med före.

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Den andel som upplevde att stämningen hade försämrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före var högre bland kvinnor, bland högutbildade, samt bland personer som jobbade inom yrken med ett fokus på grundskolan/barnomsorgen, andra kontaktyrken och övriga yrken. Den andel som upplevde att stämningen hade försämrats under mitten till slutet av coronapandemin jämfört med före, var lite lägre i gruppen som hade yrken med ett fokus på vården/omsorgen, och materiell tillverkning (se nedan och i Bilaga 4, Figur S71-75).



Figur S75. Den andel av de svarande i urvalet uppdelat på yrkesgrupper, som rapporterat om huruvida stämningen, sammanhållningen, och samarbetet hade förändrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före.

*=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin sämre.

#=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin bättre.

α=En statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för kategorin oförändrat.

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det är ingen tydlig skillnad beroende på om deltagarna arbetat på distans/hemifrån eller ipå den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S76).

Sammanhållningen på arbetsplatsen

En sammanfattning av svaren om sammanhållning visar att en större andel av de svarande i urvalet upplevde att sammanhållningen (36 %) hade försämrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före coronapandemin, än den andel som upplevde att sammanhållningen (17 %) hade förbättrats jämfört med före coronapandemin. Totalt tyckte 47 % att sammanhållningen inte hade förändrats (Figur 15).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Den andel som upplevde att sammanhållningen hade försämrats var högre bland högutbildade under början till mitten av coronapandemin, jämfört med före. Det var även en större andel som upplevde att sammanhållningen hade försämrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före, bland personer som jobbade inom yrken med en potential för distansarbete och inom övriga yrken. Denna andel var lite lägre inom gruppen för yrken med ett fokus på vården/omsorgen, grundskolan/barnomsorgen, samt inom andra kontaktyrken, liksom inom materiell tillverkning. Det var en större andel som upplevde en bättre sammanhållning på arbetsplatsen bland kvinnor, högutbildade, tjänstemän, samt bland personer inom yrken med ett fokus på grundskolan/barnomsorgen och inom andra kontaktyrken (se ovan och i Bilaga 4, Figur S71-75).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Den andel som upplevde att sammanhållningen hade försämrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före var större bland personer som mestadels hade arbetet på distans/hemifrån, samt även något större bland de som delvis jobbat hemifrån (Bilaga 4, Figur S76).

Samarbete på arbetsplatsen

En sammanfattning av svaren om samarbete visar att en större andel av de svarande i urvalet upplevde att samarbetet hade försämrats (32 %) än den andel som upplevde att samarbetet hade förbättrats (16 %), under början till mitten av coronapandemin jämfört med före. Det var totalt 51 % som inte tyckte att samarbetet på arbetsplatsen hade förändrats (Figur 15).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

En högre andel högutbildade och tjänstemän rapporterade att samarbetet på arbetsplatsen försämrats under början till mitten av coronapandemin jämfört med före. Och andelen var även högre bland personer inom yrken med en potential för distansarbete, samt bland övriga yrken (Bilaga 4, Figur S71-75).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel som upplevde att samarbetet hade försämrats från före till under coronapandemin, bland de som mestadels arbetat på distans/hemifrån. Och det var även en något större andel som tyckte att samarbetet på arbetsplatsen hade försämrats, bland de som delvis arbetat på distans/hemifrån (Bilaga 4, Figur S76).

Balans/obalans mellan arbete och privatliv

Arbetssituationens inverkan på privatlivet

Det var 16–20 % av de svarande i urvalet som ofta/alltid, 36 % som ibland, och 48–44 % som sällan upplevde att arbetssituationen har haft en positiv

inverkan på privatlivet under coronapandemin, enligt en sammanfattning av svaren om arbetssituationens inverkan på privatlivet. Det var å andra sidan 5–6 % av de svarande i urvalet som ofta/alltid, 23–22 % som ibland, och 72 % som sällan upplevde att arbetssituationen hade en negativ inverkan på privatlivet under coronapandemin. Totalt 28 % upplevde att arbetssituationen hade en negativ inverkan på privatlivet ibland eller oftare. 52–56 % upplevde att arbetssituationen hade en positiv inverkan på privatlivet ibland eller oftare (Figur 16).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det är en något högre andel som rapporterar ”ofta/alltid” för kategorin ”en positiv inverkan av arbetssituationen på privatlivet” bland kvinnor, tjänstemän, och personer inom yrkesgruppen yrken med en potential för distansarbete, grundskolan/barnomsorgen och övriga yrken. En högre grad av högutbildade, och personer inom yrkesgruppen vården/omsorgen rapporterade också en positiv inverkan ibland. Den andel som rapporterade att arbetssituationen ofta/alltid hade en negativ inverkan på privatlivet var något högre för personer under 36 års ålder och inom yrkesgruppen med en potential för distansarbete, vård/omsorg, samt övriga yrken. Den andel som rapporterade att arbetssituationen hade en negativ inverkan på privatlivet ibland var också något högre bland kvinnor, bland högutbildade, samt bland personer inom yrkesgruppen grundskola/barnomsorg (Bilaga 4, Figur S77-81).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

En större andel rapporterade en positiv inverkan av arbetssituationen på privatlivet under pandemin, av de som mestadels arbetat på distans. Det är däremot ingen tydlig skillnad i andelen som upplevde att arbetssituationen påverkade privatlivet på ett negativt sätt med anledning av distansarbetet eller arbete på den ordinarie arbetsplatsen (Bilaga 4, Figur S82).

Privatlivets inverkan på arbetssituationen

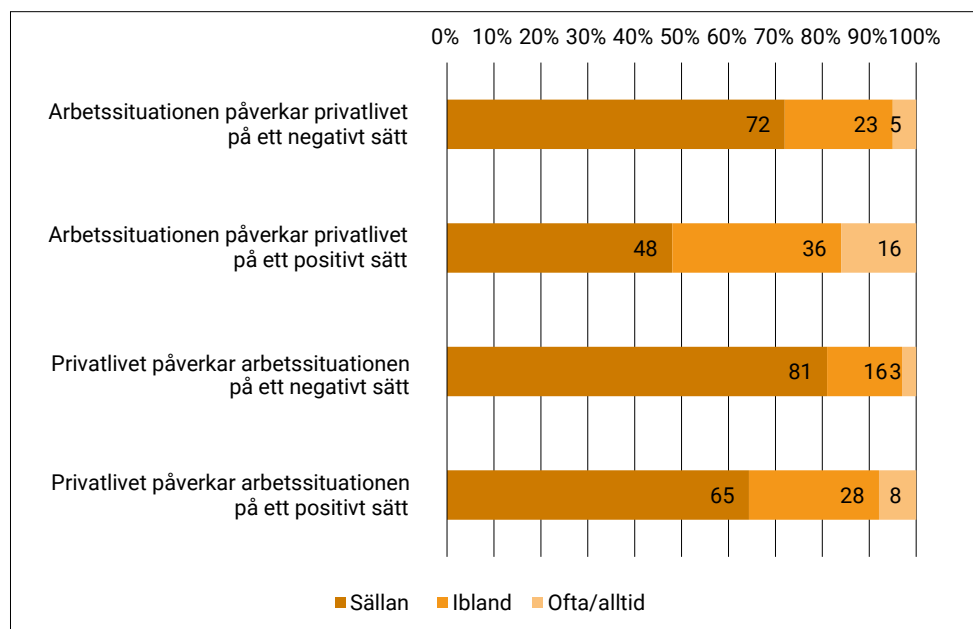
Det var 8–9 % av de svarande i urvalet som ofta/alltid, 28–30 % som ibland, och 65–61 % som sällan upplevde att privatlivet hade en positiv inverkan på arbetssituationen, enligt en sammanfattning av svaren om privatlivets inverkan på arbetssituationen. Å andra sidan var det 3 % som ofta/alltid, 16–14 % som ibland, och 81–83 % som sällan upplevde att privatlivet hade en negativ inverkan på arbetssituationen. Totalt 17–19 % upplevde att privatlivet hade en negativ inverkan på arbetssituationen ibland eller oftare. 36–39 % upplevde att privatlivet hade en positiv inverkan på arbetssituationen ibland eller oftare (Figur 16).

Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

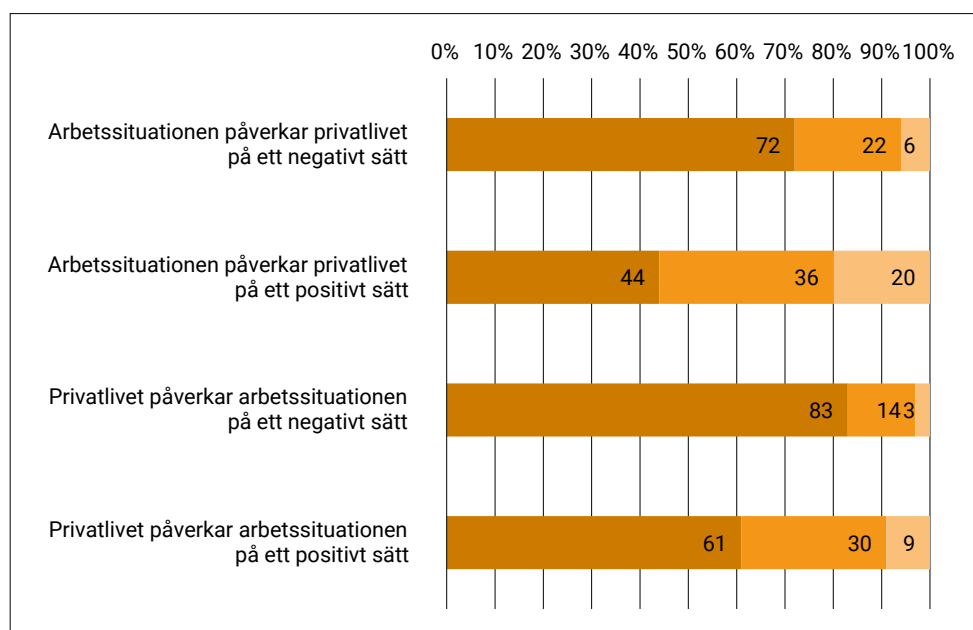
En högre andel av tjänstemännen rapporterade att privatlivet ofta/alltid påverkade arbetssituationen på ett positivt sätt under början till mitten av coronapandemin jämfört med före (Bilaga 4, Figur S77-81).

Skillnader utifrån distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Det var en högre andel under pandemin som ofta/alltid upplevde att privatlivet påverkar arbetssituationen på ett positivt sätt, bland de som arbetat på distans/hemifrån. Men beroende på distansarbete eller arbete på den ordinarie arbetsplatsen är det ingen tydlig skillnad gällande privatlivets negativa inverkan på arbetssituationen (Bilaga 4, Figur S82).



Figur 16a. Den andel av de svarande i urvalet som rapporterat om hur ofta arbetssituationen påverkat privatlivet, och hur ofta privatlivet påverkat arbetssituationen, på ett positivt och ett negativt sätt under början till mitten av coronapandemin.



Figur 16b. Den andel av de svarande i urvalet som rapporterat om hur ofta arbetssituationen påverkat privatlivet, och hur ofta privatlivet påverkat arbetssituationen på ett positivt och ett negativt sätt under mitten till slutet av coronapandemin.

4. Diskussion

Vi har i denna rapport undersökt hur upplevelsen har förändrats inom ett urval av den svenska arbetande befolkningen i samband med coronapandemin; vad gäller den organisatoriska arbetsmiljön, den psykosociala arbetsmiljön, samt vad gäller balans mellan arbetet och privatlivet.

Diskussion av tolkningen av resultaten i förhållande till tidigare kunskap och studier

Den organisatoriska arbetsmiljön

Resultaten i denna rapport är i linje med flera av de scenarier som förutsetts i samband med Covid-19 pandemin, gällande utvecklingen av arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Det handlar till exempel om en nedgång i arbetstiden, och en viss ökning av osäkrare anställningsformer såsom timanställningen (4). Resultaten är också i linje med vad som noterats vid tidigare ekonomiska kriser, såsom den finanskris som startade 2007-2008 och innebar en ökad arbetslöshet (27). Vi såg framför allt en lägre andel med långa arbetstider (*mer än 40 timmars arbetstid per vecka*). Det kan både ha med att göra med den ekonomiska krisen, men även med att många var i korttidsarbete/permitterade och fick behålla sin anställning, men tvingades att gå ned i tid. Det fanns ingen tydlig långsiktig ökning av tidsbegränsade anställningar, vilket setts i samband med den tidigare ekonomiska krisen (2007/2008-2010) (27). Även det kan möjligen bero på ett högt utnyttjande av permitteringar, i stället för varsel av personal. Det var speciellt tydligt att arbete på distans/hemifrån hade ökat betydligt under coronapandemin. Vi väntade oss att ledarskapskvaliteten skulle ha minskat i samband med coronapandemin med tanke på att många arbetade hemifrån och troligen var mer isolerade från arbetsplatsen, samt hade en större distans till sina chefer. Vi kunde emellertid inte observera någon försämring av ledarskapet i detta urval eller tydliga gruppskillnader. Finska studier har emellertid observerat en stor variation i hur distansarbets-situationen påverkat kommunikation med cheferna och ledarskapet. Vissa rapporterar där att distansarbete skapat positiva utvecklingsmöjligheter och fungerat väl, medan andra rapporterar mer problem (28). En relativt stor andel upplevde även att arbetsuppgifterna hade ökat under den första delen av coronapandemin framför allt. Det kan ha en förklaring i den stora omställningen som det innebar för många att arbeta på distans/hemifrån, eller att anpassa verksamheten till restriktioner och rekommendationer som införts.

Krav och resurser

Resultaten var inte helt entydiga för kategorin krav och resurser. De psykologiska kraven i arbetet minskade något generellt. Detta är även i linje med den minskning av arbetsintensiteten som observerats i samband med den tidigare finanskrisen 2007/2008-2010 (27), samt den senaste arbetsmiljöundersökningen som visade på en lägre andel med ett "psykiskt ansträngande arbete"

under 2021 jämfört med 2019 (29). Kontroll i form av beslutsutrymme verkade även öka lite fram till slutet av coronapandemin, vilket ligger i linje med vissa fynd från tidigare kriser (30). Däremot ses ingen statistiskt säkerställd skillnad i den senaste arbetsmiljöundersökningen som genomförts i ett representativt urval från den svenska arbetande befolkningen mellan åren 2019 och 2021, vad gäller frågan om att kunna bestämma när arbetsuppgifterna ska göras (29). Resultatet i denna rapport tyder på en generell minskning av ett ”spänt arbete”, eftersom de psykologiska kraven generellt minskade något och kontroll generellt ökade något samtidigt. Detta kan indikera på en bättre balans mellan denna typ av krav och resurser. Tidigare studier tyder dock på en viss ökad förekomst av spänt arbete i samband med kris (27). Det är inte heller någon statistiskt säkerställd skillnad för kategorin spänt arbete/hög anspänning mellan åren 2019 och 2021, i den senaste arbetsmiljöundersökningen (29). Resultaten gällande krav och kontroll skiljer sig därmed i denna rapport från en del andra studier. Resultaten kan därför behöva tolkas försiktigt, samt behöva bekräftas i andra studier. En relativt hög andel i analysurvalet i denna rapport upplevde också en ökning av arbetsuppgifter, arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastningen. Det kan indikera att vissa typer av krav ändå ökat i samband med coronapandemin, åtminstone för vissa grupper på arbetsmarknaden. Det är möjligt att det mått på psykologiska krav som fokuserar på tidspressen, arbetsintensiteten och komplexiteten inte fångar upp de krav som relaterar till exempelvis arbetsmängden, samt den kognitiva och emotionella belastningen. Att det var vanligt med en ökning av den psykiska arbetsbelastningen kan indikera att de emotionella kraven har ökat, det vill säga kraven att hantera egna och andras känslor i sitt arbete. En ökning indikeras även i en tidigare analys av data från SLOSH 2018 till 2020, av de emotionella kraven från före till början av pandemin (15).

Det ses som väntat även en viss generell ökning av anställningsotryggheten till början av pandemin. Men vi finner ingen mer långsiktig ökning av anställningsotryggheten. Detta mönster verkar delvis skilja sig åt från den tidigare finanskrisen (2007/2008-2010), då den generella trenden var en ökning av anställningsotrygghet i Europa (27). Att anställningsotryggheten inte hade ökat fram till i slutet av coronapandemin kan bero på att ekonomin hade börjat att återhämta sig från 2021, och att det då till betydligt lägre grad förelåg ett hot om exempelvis permitteringar/upsägningar, samt konkurser/nedläggningar. En nedåtgående trend ses till exempel mellan åren 2019 och 2021 i den senaste arbetsmiljöundersökningen, gällande hot om uppsägningar eller en påtvingad kortare arbetstid (29). Företagen i Sverige verkar generellt även ha haft goda möjligheter att utnyttja korttidsarbetet i stället för att varsla personal, vilket kan ha bidragit till en lägre anställningsotrygghet bland anställda. Det kan även ha funnits ett större hopp om att det värsta av krisen var över mot slutet av pandemin, och att arbetsmarknaden skulle vända upp igen när restriktionerna släpptes. Det är även möjligt att andra stödåtgärder kan ha bidragit till att minska de anställdas oro över att förlora jobben, som en ökad akassa och ökade utbildningsmöjligheter.

Social arbetsmiljö

Resultaten i denna rapport tyder på att socialt stöd hade minskat något speciellt bland de som arbetat med vård/omsorgsyrken. Detta är i linje med tidigare studier från Sverige som fann att socialt stöd i arbetet skattades mer negativt bland hälso-/sjukvårdspersonalen (7, 10). Denna rapport tyder emellertid även på att många upplevt att konflikterna ökat, och att sammanhållningen och samarbetet på arbetsplatsen försämrats vilket tyder på en generell försämring i den sociala arbetsmiljön.

Balans mellan arbete och privatliv

Det var en viss försämring av balans mellan arbetet och privatlivet i Sverige, i samband med finanskrisen 2007/2008-2010 (27). Analyserna i denna rapport tyder emellertid på att det var fler som upplevde att arbetssituationen påverkade privatlivet på ett positivt än negativt sätt. Detta är även i linje med tidigare resultat från SLOSH studien, som visar på en bättre balans mellan arbetet och privatlivet under den första vågen av pandemin (15), samt med Myndigheten för arbetsmiljökunskaps rapport (2022) som tydde på en bättre balans mellan arbetet och privatlivet vid distansarbete (19).

Relevans av bakgrundsfaktorer och distansarbete/arbete på den ordinarie arbetsplatsen

Ett distansarbete kan ge positiva effekter under vissa förhållanden visar studier från delar av pandemin, såsom ett ökat inflytande och en ökad flexibilitet i arbetet, samt en bättre balans mellan arbetet och privatlivet. Men det kan även medföra negativa effekter som en minskad kontakt med arbetskamrater och chefer, liksom en social isolering (19). Denna rapport observerar exempelvis försämrings i den sociala miljön i en högre grad bland de som arbetat på distans, såsom en försämrad stämning på arbetsplatsen, en försämrad sammanhållning, och ett försämrat samarbete. Det kan ha att göra med att kontakten minskat med arbetskamraterna och cheferna, samt med den sociala isoleringen. Det var däremot tydligast med ökade konflikter bland de som arbetat på den ordinarie arbetsplatsen under coronapandemin. Den sociala arbetsmiljön verkar därför ha påverkats lite olika beroende av var ett arbete ägde rum. Arbetstiderna och vissa typer av krav verkar även ha påverkats lite olika beroende på distansarbetet. De personer som inte har haft en möjlighet att arbeta på distans/hemifrån, upplevde en ökad tidspress och arbetsmängd i en högre grad.

Vissa av dessa mönster kan också observeras bland personer inom vissa typer av yrken och socioekonomiska grupper. Möjligheten att arbeta på distans hänger troligen ihop med yrkesgrupper, samt med utbildningsgraden och socioekonomiska grupper. Medan kontaktyrken arbetade på plats i en högre grad under coronapandemin, så arbetade högutbildade och tjänstemän på distans i en högre grad. Arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastningen såg ut att ha ökat främst för yrkesgrupper inom vården/omsorgen, och inom grundskolan/barnomsorgen. Detta är i linje med resultat från tidigare pandemier, som visar på att pandemier kan vara förenade med en ökning av kvantitativa (en

hög arbetsbelastning) och kvalitativa (*svåra arbetsuppgifter*)krav inom hälso- och sjukvården (31). Socialt stöd såg samtidigt speciellt ut att ha minskat bland vård/omsorgsyrken.

Vissa av resultaten tyder även på att kvinnor i en större utsträckning än män exempelvis upplevde en ökad arbetsmängd och en psykisk arbetsbelastning. Detta beror troligen på vilka branscher som främst påverkades under coronapandemin, och att kvinnor oftare arbetar inom sektorer såsom vården/omsorgen och grundskolan/barnomsorgen. Det var främst manligt dominerade branscher som påverkades i samband med den tidigare finanskrisen, såsom tillverkning och byggsektorn, medan Covid-19 pandemin i en större utsträckning påverkade kvinnligt dominerade branscher som hotell-, restaurang-, rese- och turistbranschen, samt konst- och underhållningssektorn. Det fanns dock samtidigt ett behov av mer arbetskraft inom vissa andra kvinnligt dominerade branscher, såsom vård/omsorgssektorn (3). Coronakrisen skilde sig därmed från finanskrisen 2007/2008-2010, och drabbade snarare tillväxtbranscher än branscher med en långsamt krympande ekonomi (27).

Metodologiska överväganden

Diskussion av tolkningen av de statistiska analyserna

Det finns inte en möjlighet att utgå ifrån skattningar före pandemin för alla de faktorer som vi undersökt i rapporten, på grund av begränsningar i enkäterna. Det är främst då det varit möjligt att genomföra regressionsanalyser som det går att avgöra om det förekommit en säkerställd ökning eller minskning över tid och tydliga slutsatser kan göras för ifall det finns en trend över tid i samband med coronapandemin. Resultaten bör emellertid tolkas med en större försiktighet, i de fall deltagarna själva uppskattat om det skett en förändring jämfört med före pandemin. Vi har emellertid inte kontrollerat för andra faktorer i denna rapport som kan påverka utvecklingen, när vi analyserat trender över tid. Det är möjligt att det finns en allmän trend till ökningen/minskningen av vissa arbetsmiljöfaktorer, som kan påverka våra resultat. Det kan alltså inte sägas med säkerhet att en viss trend över tid beror på pandemin. För att få en bättre uppfattning om förändringar beror på pandemin, skulle det vara bra att undersöka förändringar på längre sikt med hänsyn till eventuella långsiktiga trender. Vi har även fokuserat på säkerställda skillnader mellan olika grupper i resultatdelen. Det betyder att det kan finnas andra skillnader som inte plockats upp i resultatdelen. Resultaten gällande gruppskillnaderna är mer osäkra på grund av en mer begränsad power för analyserna, i de fall vi testat ett flertal grupper med relativt få individer i vissa grupper (såsom vad gäller yrkesgrupperna). Vi har även genomfört många olika analyser i rapporten, och det finns därmed en risk för att en del av resultaten beror på en slumpmässig variation. Det har inte gjorts någon korrigering för att många tester har genomförts i rapporten.

Diskussion av skattningar av arbetsmiljö, och balans mellan arbete och privatliv

Denna rapport har undersökt förändringen i samband med coronapandemin för några av de mest studerade organisatoriska och psykosociala faktorerna såsom arbetstider, krav, kontroll stödet och anställningsotryggheten. Flera av faktorerna baseras på instrument som är välanvända och validerade i forskningslitteraturen, se till exempel Fransson et al. (2012). Att en del frågor ställts på olika sätt är emellertid en begränsning, och/eller finns endast med i vissa av datainsamlingarna. Några av dessa frågor är även utvecklade just för SLOSH eller SLOSH corona, vilket innebär att vi inte vet hur väl de frågorna fungerar. Några av frågorna bygger även på att de svarande mindes hur det var före coronapandemin. Det kan ha varit svårt att i efterhand återge på ett korrekt sätt hur det var före coronapandemin, speciellt långt efter starten av pandemin, eller att jämföra förhållanden före och under den. Alla uppgifter om arbetsmiljön och balans mellan arbetet och privatlivet är också självrapporterade, vilket medför en viss osäkerhet i sig. Det finns till exempel en risk att de svarande i urvalet inte har svarat sanningsenligt på vissa frågor, och att resultaten har påverkats av att vissa personer inte har svarat på en viss fråga. Andelen bland de svarande i urvalet kan delvis bli missvisande om vissa deltagare med en låg eller en hög förekomst av ett visst arbetsmiljöförhållande undvikit att svara. Vissa av frågorna i undersökningen kan även ha varit svåra att svara på för de deltagare som i huvudsak arbetat hemifrån under pandemin, som till exempel frågorna om arbetsplatsens stämning, sammanhållning och samarbete. Det skulle till exempel ha varit bra att veta mer om korttidsarbetet/permitteringarna, för att förstå resultaten och vad de kan ha för konsekvenser. Det skulle kunna ha bidragit till förändringar i typen av kontrakt, typen av anställningar, samt till en lägre grad av anställningsotrygghet. Det kan även vara frivilligt eller ofrivilligt med ett korttidsarbete/permitteringar och ett distansarbete, vilket vi inte vet någonting om. Vi vet inte heller hur det har påverkat deltagarnas ekonomiska situation, något som kan ha en stor betydelse för deras hälsa och välbefinnande. Det skulle även ha varit bra att veta mera om andra anställningsförändringar under pandemin för en ökad förståelse av resultaten, såsom byten av yrken, pensioneringar/deltidspensioneringar, samt graden av frivillighet i dessa förändringar. Detta kan också påverka resultaten avseende arbetsmiljöförändringarna under pandemin.

Diskussion av risk för selektion och generaliserbarhet

Analyserna är även baserade på ett relativt begränsat urval. Stora urval behövs vanligen för att kunna göra analyser i subgrupper såsom män och kvinnor, samt olika yrkesgrupper. Detta innebär att det kan finnas skillnader mellan grupper som inte upptäckts i denna rapport. Vi delade in urvalet i så få grupper som möjligt för att öka möjligheten att göra analyser i subgrupper, vilket kan ha begränsningar. Vi ser emellertid statistiskt säkerställda skillnader i flera fall, trots ett relativt begränsat urval. Vissa skillnader verkar dock marginella. Det är osäkert i de fallen, om den statistiskt säkerställda skillnaden är betydelsefull för den arbetande befolkningen. Det är även viktigt att resultaten tolkas med hänsyn till att urvalet består av personer som fortsatt att arbeta under

pandemin. Högutbildade och äldre personer på arbetsmarknaden är dessutom överrepresenterade i urvalet, vilket gör att förekomsten av många förhållanden i denna rapport kan skilja sig åt från förekomsten i hela den arbetande befolkningen. Det är möjligt att vissa av resultaten i denna rapport är underskattningar av sämre arbetsmiljöförhållanden eller överskattningar av goda arbetsmiljöförhållanden, eftersom de personer som har en lägre socioekonomisk status, är yngre personer, eller har en sämre anknytning till arbetsmarknaden ofta tenderar att ha sämre arbetsmiljöförhållanden. Däremot så kan trendanalyser över tid påverkas mindre av att ett urval består av vissa svarsgrupper. Det är slutligen värt att påpeka att Sveriges strategi skilde sig åt från många andra länders, när det gällde att begränsa smittspridningen i landet under coronapandemin. Strategin kunde till exempel skilja sig vad gällde övergången till distansundervisning i grundskolan. Arbetsmiljöförändringarna kan delvis ha sett annorlunda ut i många andra länder på grund av avsaknaden av en total nedstängning i Sverige, och på grund av att grundskolorna till största delen hölls öppna.

5. Slutsatser

Resultaten från dessa analyser tyder på flera förändringar i den organisatoriska arbetsmiljön för den arbetande befolkningen i Sverige i samband med coronapandemin. Det gäller främst en generell ökning av distansarbetet, och en generell minskning av arbetstiderna. Resultaten är lite mindre tydliga vad gäller kraven och resurser i arbetet. De psykologiska kraven minskade något, medan kontroll/beslutsutrymme ökade något. Det innebär att en lägre andel ur urvalet hade spänt arbete under pandemin, och det kan i sin tur tyda på en generell förbättring av balans mellan denna typ av krav och resurser. Samtidigt finns det indikationer på att det skett en ökning av vissa typer av krav, åtminstone bland vissa grupper på arbetsmarknaden, såsom vad gäller arbetsmängden och den psykiska arbetsbelastningen. Resultaten tyder vidare på en generell försämring i den sociala arbetsmiljön, men däremot på en relativt god balans mellan arbetet och privatlivet. Det finns emellertid betydande skillnader beroende på framför allt yrkesgrupper och distansarbete. Resultaten tyder exempelvis på en ökning av vissa typer av krav och försämringar av vissa typer av sociala arbetsmiljöfaktorer bland de som arbetat inom hälso-/sjukvårds- och utbildningssektorn, samt de som arbetat på den ordinarie arbetsplatsen. Resultaten tyder samtidigt på en bättre balans mellan arbetet och privatlivet, men en försämring av andra sociala arbetsmiljöfaktorer bland högutbildade och tjänstemän samt de som arbetat på distans/hemifrån.

Dessa resultat kan vägleda fortsatta och framtida arbetsmarknadsåtgärder samt arbetsmiljöarbete. Resultaten pekar på att den sociala arbetsmiljön är ett prioriterat område framför allt vid en fortsatt hög smittspridning av Covid-19, vid liknande framtida kriser, och vid en fortsatt användning av ett distansarbete. Resultaten pekar även på att kontaktyrken och inte minst inom vården/omsorgen är en prioriterad grupp vid en hög smittspridning av Covid-19, eller under liknande kriser i framtiden.

6. Referenser

1. Ludvigsson JF. The first eight months of Sweden's COVID-19 strategy and the key actions and actors that were involved. *Acta Paediatr.* 2020;109(12):2459-71.
2. Folkhälsomyndigheten. Folkhälsans utveckling. Årsrapport 2022. Folkhälsomyndigheten; 2022.
3. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofond). Sweden: Working life in the COVID-19 pandemic 2021. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofond); 2022.
4. International Labour Organization. ILO Monitor 1st Edition: COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses. International Labour Organization; 2020.
5. Fudge J, Owens R. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. In: Fudge J, Owens R, editors. *Onati International Series in Law and Society*. Oxford: Hart Publishing; 2006. p. 3-28.
6. Juranek S, Paetzold J, Winner H, Zoutman F. Labor market effects of COVID-19 in Sweden and its neighbours: Evidence from administrative data. *Kyklos*. 2021;74(4): 512-26.
7. Jonsdottir IH, Degl'Innocenti A, Ahlstrom L, Finizia C, Wijk H, Akerstrom M. A pre/post analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on the psychosocial work environment and recovery among healthcare workers in a large university hospital in Sweden. *J Public Health Res.* 2021;10(4).
8. Statistics Sweden. The labour market during the COVID-19 pandemic. Statistics Sweden; 2021. AM 110 SM 2101
9. Campa P, Roine J, Stromberg S. Unequal Labour Market Impacts of COVID-19 in Sweden – But Not Between Women and Men,. *Intereconomics*. 2021;56(5):264-9.
10. Alexiou E, Steingrimsson S, Akerstrom M, Jonsdottir IH, Ahlstrom L, Finizia C, et al. A Survey of Psychiatric Healthcare Workers' Perception of Working Environment and 65 (67) Myndigheten för arbetsmiljökunskap Possibility to Recover Before and After the First Wave of COVID-19 in Sweden. *Front Psychiatry*. 2021;12.
11. McNamara CL, McKee M, Stuckler D. Precarious employment and health in the context of COVID-19: a rapid scoping umbrella review. *Eur J Public Health*. 2021;31.
12. Nagel C, Nilsson K. Nurses' Work-Related Mental Health in 2017 and 2020—A Comparative Follow-Up Study before and during the COVID-19 Pandemic. . *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19.
13. van Elk F, Robroek SJW, Burdorf A, Hengel KMO. Impact of the COVID-19 pandemic on psychosocial work factors and emotional exhaustion among workers in the healthcare sector: a longitudinal study among 1915 Dutch workers. *Occup Environ Med*. 2022.
14. Rydell A, Storman E. Short-time Work, Redundancies, and Changing Work Environment: The Hospitality Sector During COVID-19. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2022.
15. Stenfors CUD, Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Westerlund H. Mapping changes in working conditions, life style factors and mental health from pre- to post the Covid-19 pandemic in a nationwide Swedish cohort of gainfully working adults. *Folkhälsomyndigheten*; 2021.
16. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Arbetsmiljöverket; 2015. AFS 2015:4.
17. Rugulies R. What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Env Hea*. 2019;45(1):1-6.
18. Arbetsmiljöverket. Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Arbetsmiljöverket; 2016. Kunskapssammanställning 2016:2.

19. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Distansarbete- översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet, och produktivitet före och under covid- 19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnor och mäns arbetsvillkor. Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2022. Kunskapssammanställning 2022:2.
20. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Ledarskap för hälsa och välbefinnande. Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2020. Kunskapssammanställning 2020:6.
21. Theorell T, Nyberg A. Om ledarskap och de anställdas hälsa. Socialmedicinsk Tidskrift. 2013;90(6):780-92.
22. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering; 2014.
23. De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1999. 8: p. 155-177. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1999;8:155-77.
24. Karasek R, Theorell T. Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life. . New York: Basic book; 1990.
25. Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Persson V, Hyde M, Theorell T, Westerlund H. Cohort Profile: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). Int J Epidemiol. 2018;47(3):691-692i. 66 (67) Myndigheten för arbetsmiljökunskap
26. Fransson EI, Nyberg ST, Heikkilä K, Alfredsson L, Bacquer de D, Batty GD, et al. Comparison of alternative versions of the job demand-control scales in 17 European cohort studies: the IPD-Work consortium. BMC Public Health. 2012;12:62.
27. Van Gyes G, Szeker L. Impact of the crisis on working conditions in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2013.
28. Jansen R, Sivunen A, Blomqvist K. Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. Comput Human Behav. 2022;132:107240.
29. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljön 2021 [The Work Environment 2021]. Arbetsmiljöverket; 2022. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2.
30. Gallie D. Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience. Oxford: Oxford University Press; 2013. 368 p.
31. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Arbetsmiljö och hälsa i organisationer vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus. Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2022. Kunskapssammanställning 2022:5.

7. Bilagor

Bilaga 1. En beskrivning av enkätfrågorna

Bilaga 2. En beskrivning av bakgrundsfaktorer

Bilaga 3. Bortfallsanalys

Bilaga 4. Övergripande resultat (från hela urvalet)



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-04-3