



Framtidens arbetsplats

SLUTRAPPORTERING AV UPPFÖLJNINGEN AV ÖVERGÅNGEN TILL HYBRIDARBETE FÖR VERKSAMHETSSTÖDET PÅ KAROLINSKA INSTITUTET

FRAMTIDENS ARBETSPLATS/FUTURE WORK

Framtidens arbetsplats

2024-01-09

UPPDRAGSGRUPP:

Irene Jensen, professor i metoder för företagshälsa, Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

Helena Tinnerholm Ljungberg, biträdande lektor, Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

Emmanuel Aboagye, postdoktor, arbetshälsoekonom, Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

Martina Wallberg, forskningsassistent, master i arbetslivsvetenskap, Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

VETENSKAPLIG REFERENSGRUPP:

Gunnar Bergström, professor i arbetshälsovetenskap, Högskolan i Gävle och Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI.

Christina Björklund, docent i ekonomisk psykologi. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

Lydia Kwak, docent och lektor i hälsofrämjande arbete. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, IMM, KI

Susanna Toivanen, professor i sociologi, inriktning arbetsliv, Akademin för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens universitet.

Denna rapport refereras till enligt följande:

Tinnerholm Ljungberg, H., Aboagye, E., Bergström, G., Björklund, C., Kwak, L., Toivanen, S., Wallberg, M. & Jensen, I. *Framtidens arbetsplats – Slutrapportering av uppföljningen av övergången till hybridarbete för verksamhetsstödet på Karolinska institutet*. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet. Januari 2024.



**Karolinska
Institutet**

Förord

Föreliggande rapport är ett resultat av Karolinska Institutets (KI:s) satsning på att tidigt undersöka och utveckla en modell för framtida arbetsformer med erfarenheter gjorda under Covid-19 pandemin. Rapporten *Hybridarbetsplatsen – ett flexibelt arbetssätt* togs fram under 2020–21 på uppdrag av KI:s universitetsdirektör. Syfte var att med stöd i aktuell forskning och egna erfarenheter från Covid-19 pandemin ge förslag till hur verksamhetsstödet på KI kan utveckla en modern och attraktiv framtida arbetsplats. I rapporten drogs slutsatsen att ett mer flexibelt arbetssätt hade ett starkt stöd internt bland chefer och medarbetare på KI, vilket underbyggde rekommendationen om att bedriva verksamhetsstödet vid KI som en hybridarbetsplats. Med grund i detta erbjuder KI från den 29 september 2021 möjligheten till ett så kallat flexibelt arbetssätt eller hybridarbetsätt. Mer om drivkrafterna bakom beslutet finns att läsa i rapporten *Hybridarbetsplatsen – ett flexibelt arbetssätt* [1].

I anslutning till detta fick enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, Institutet för miljömedicin (IMM) i uppdrag från KI:s centrala samverkanskommitté att följa och utvärdera övergången till ett mer flexibelt arbetssätt på KI. Delresultat om chefers situation publicerades redan i december 2022 i rapporten *Chefers upplevelse av omställningen till hybridarbete*.

Genom KI:s tidiga initiering kunde uppdraget *Framtidens arbetsplats* påbörjas innan pandemins slut vilket gjorde det möjligt att följa utvecklingen från augusti 2021 då restriktioner om hemarbete rådde till att hybridarbete pågått under ca 1,5 år.

Genom denna föredömligt tidiga satsning av KI har projektet kunnat samla in unika data som i realtid fångar övergången till flexibla arbetsformer. Projektet riktade sig till alla anställda inom verksamhetsstödet som under hela projektperioden visat engagemang och vilja till att medverka i detta utvecklingsarbete. Inte minst visar de goda svarsfrekvenserna vid samtliga mätningar på detta.

Vi har nu nöjet att presentera en stor del av resultaten från denna omfattande uppföljning av en verksamhet under en stor förändring.

Stockholm, januari 2024

Irene Jensen

Professor och uppdragsansvarig

Helena Tinnerholm Ljungberg

Biträdande lektor och projektledare

Sammanfattning

Future work/Framtidens arbetsplats har sedan i augusti 2021 följt hur anställda inom verksamhetsstödet vid Karolinska institutet upplevt övergången till hybridarbete. Syftet med studien är att följa utvecklingen gällande arbetsmiljö inklusive ledarskap, hälsa och prestation. Genom återkommande enkätutskick till anställda vid verksamhetsstödet har uppföljningsprojektet undersökt utfall relaterade till organisatorisk och social arbetsmiljö; balans mellan arbete och privatliv; fysisk arbetsmiljö; digitala verktyg och digital kompetens; självskattad prestation; samarbeten och kontakt med kärnverksamheten; ledarskap under förändring samt hälsa och välbefinnande.

Karolinska institutets centrala samverkansgrupp är uppdragsgivare och finansier.

Resultat

Resultaten visar att **den organisatoriska och sociala arbetsmiljön** står sig bra jämfört med nationella referensvärden. Detta gäller tillfredsställelse med arbetet som helhet, arbetsbelastning samt stöd från chef och kollegor. Resultaten tyder på god organisatorisk och social arbetsmiljö under slutskedet av perioden med restriktioner om hemarbete (augusti 2021), men visar också att övergångsperioden till hybridarbete i vissa avseenden var utmanande, för att sedan stabiliseras en tid efter införandet. Skillnader noterades mellan vissa grupper, till exempel rapporterar de som anställdts precis innan eller under pandemin en sjunkande trend för stöd från närmsta chef efter övergången till hybridarbete. En ökande arbetsbelastning efter övergången till hybridarbete rapporterades. Chefer rapporterade också en högre arbetsbelastning än medarbetarna där framför allt de yngsta medarbetarna rapporterade lägst arbetsbelastning. De svarande är av uppfattningen att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkats positivt eller inte påverkats alls av övergången till hybridarbete. Framför allt påverkades den egna arbetssituation och arbetsklimatet positivt, medan kunskapsutbytet och teamarbete inte påverkats lika positivt.

Vad gäller **balansen mellan arbete och privatliv** visar resultaten att verksamhetsstödet upplever en god balans – oavsett arbete under restriktioner om hemarbete eller hybridarbete. Relativt låg grad av konflikt mellan arbete och privatliv i termer av att arbetet spiller över på privatlivet rapporteras. Konflikten ökade dock något precis vid införandet av hybridarbete. Upplevelsen att bli störd av familjemedlemmar vid arbete hemifrån minskade dock efter införandet av hybridarbete. De som rapporterade högst grad av störning vid arbete hemifrån var gruppen med hemmaboende barn, men graden av störning hade minskat betydligt vid uppföljningsmätningen i september 2022. En stor majoritet (86%) av de

tillfrågade menade att hybridarbete påverkade deras balans mellan arbete och privatliv positivt.

Den **fysiska arbetsmiljön** vid arbete på KI-kontoret och vid arbete hemifrån rapporterades som god. En svag negativ trend över tid noterades för den fysiska arbetsmiljön vid KI medan en svag positiv trend noterades för arbetsmiljön vid arbete hemifrån.

Resultaten visar på tillfredsställelse med de **digitala verktygen** vid arbete hemifrån samt med IT-support, för IT-support syns även en positiv trend över tid i gruppen samtliga svarande. Yngre anställda och anställda med kortare anställningstid rapporterar i högre utsträckning att de fått den IT-utbildning de behöver. Den äldre gruppen anställda låg generellt lägre på teknikfrågorna och på frågan om egen kompetens för att hantera tekniken för hybrida möten, var skillnaden mellan yngre och äldre statistisk säkerställd. Chefer rapporterade i högre grad problem med tekniken vid digitala möten. En övervägande majoritet av de anställda rapporterade att övergången till hybridarbete påverkat de digitala verktygen och **den egna digitala kompetensen** positivt.

Anställda på IT-avdelningen rapporterar ett ökande behov av IT-stöd efter införandet av hybridarbetet. Lite mer än en tredjedel ansåg även att formen av IT-stöd förändrats och det stora flertalet ansåg att IT-avdelningen anpassat sitt arbete för att möta dessa förändringar. Till exempel har kärnverksamhetens anställda nu större eget ansvar för sin digitala kompetens vilket medfört behov för nya stödformer. Ett annat exempel var att support via fjärrstyrning blivit vanligare förekommande.

Resultaten visar att de anställda värderar sin **arbetsprestation** som mycket hög. De upprepade mätningarna av den självrapporterade arbetsprestationen visade på en liten men positiv trend över tid vid hybridarbete. Nivån på självrapporterad kvalitet på egna arbetet ligger också den högt oberoende av påbjudet hemarbete eller hybridarbete. Få svarande tyckte att hybridarbetet påverkade deras prestation negativt, och 67,9% tyckte att arbetsprestationen påverkades ganska eller mycket positivt.

Upplevelsen av att kunna uppfylla **kärnverksamhetens** förväntningar på **stöd och hjälp** minskade något efter övergången till hybridarbete. Att uppleva att kärnverksamheten är tillfredsställda med det stöd man ger låg relativt lika oberoende av påbjudet hemarbete eller hybridarbete. För dessa två mätningar fanns en skillnad mellan chefer och medarbetare, där chefer i något lägre utsträckning ansåg att de kunde möta kärnverksamhetens förväntningar och tillfredsställa behovet av stöd. De som tog emot **stöd och hjälp från universitetsförvaltningen** rapporterade liknande nivåer av stöd både vid påbjudet

hemarbete och under hybridarbete. En vanlig uppfattning var att hybridarbetet varken haft en positiv eller negativ påverkan på relationen till kärnverksamheten, institutionernas verksamhetsstöd eller universitetsförvaltningen

En vanlig uppfattning från de anställda var att **ledarskapet** påverkats positivt eller inte påverkats alls av övergången till hybridarbetet. Mycket få upplevde en negativ inverkan. Tillfredsställelse med närmaste chef var hög ett år efter införandet av hybridarbete. Ungefär 80 procent av alla chefer instämde helt eller i hög grad i påståendet att de har tillräckliga kunskaper för att kunna uppfylla sitt arbetsgivaransvar när medarbetare arbetar på distans. Både chefer och medarbetare rapporterade att det skett en gemensam planering på arbetsplatsen innan övergången till hybridarbete. Av de utmaningar som chefer ställs inför i och med övergången till hybridarbete framhålls svårigheten med att skapa en god teamkänsla i arbetsgruppen. Som fördel framhålls att medarbetarna är mer nöjda med sina arbetsvillkor.

Närmare två tredjedelar av alla anställda upplevde att **hälsa** och stressnivåer påverkats positivt av hybridarbetsformen. Självskattad hälsa låg relativt konstant på moderat till god hälsa över tid. Stress och tecken på utmattning låg konsekvent under det nationella referensvärdet. En viss ökning noterades precis efter införandet av hybridarbete. För stress visar resultaten på en statistiskt säkerställd ökande trend efter övergången till hybridarbete. Resultaten visar att **allmänt välbefinnande** var högre under restriktioner om arbete hemifrån jämfört med under hybridarbete. Chefer rapporterar en högre grad av välbefinnande jämfört med medarbetare. Slutligen visade resultaten att det generellt verkar vara lättare att regelbundet ta rörelsepåuser vid stillasittande arbete vid hemarbete än vid arbete på KI förutom för chefer som rapporterar i lägst grad att de tar regelbundna rörelsepåuser vid arbete hemifrån.

Slutsatser

Övergripande rapporteras goda förhållanden för de anställda inom verksamhetsstödet vid Karolinska institutet och resultaten visar inte på några stora negativa effekter av att införa hybridarbete. Snarare tyder resultaten på positiva eller inga effekter på centrala aspekter kopplade till arbetsmiljö, hälsa och prestation, över tid. Generellt står sig aspekter som kan jämföras med nationella referensvärden bra. Analysen visar att perioden precis vid övergången till hybridarbete upplevdes som utmanande, för att sedan stabilisera sig och återgå efter den initiala övergångsfasen. Arbetsbelastning och stress ökade dock efter övergången till hybridarbete även om nivåerna fortfarande ligger bättre än det svenska nationella referensvärdet för tjänstemän.

Den grupp som förefaller ha den största belastningen är medelålders medarbetare med längre anställningstid där både arbetsbelastning, balans mellan arbete och privatliv samt stöd från kollegor och chef rapporterades på sämsta nivåer.

Några skillnader mellan olika grupper kan noteras – en central sådan är hur chefskapet och medarbetarskapet har förändrats. I likhet med resultaten i vår tidigare rapport, upplever chefer vissa nya utmaningar då medarbetare arbetar på distans, enligt cheferna gäller detta inte minst aspekter som handlar om teamarbete och att skapa en teamkänsla i gruppen. Fördelar som chefer upplever handlar framför allt om att medarbetarna är mer nöjda med sina arbetsvillkor. Chefer rapporterar också lägre grad av tillfredsställelse med IT-verktyg vid arbete hemifrån och med tekniker för hybrida möten. Även detta resultat ligger i linje med vår delrapport där chefer rapporterade att hybrida möten ställer nya och andra krav på den som leder mötet, vilket inte sällan är chefen i fråga. Intressant att notera i det sammanhanget är också den skillnad som kan noteras mellan chefer och medarbetare, där chefer mer sällan tar fysiska rörelsepauzer vid stillasittande arbete hemifrån, vilken kan hänga samman med att chefer rapporterar en högre arbetsbelastning än medarbetare. Trots detta rapporterar chefer en högre allmän arbetstillfredsställelse än medarbetare.

Generellt verkar yngre anställda och anställda med kortare anställningstid mer nöjda med IT-verktyg och egen kompetens än äldre anställda och anställda med längre anställningstid. Samtidigt rapporterar anställda vid IT-avdelningen ökade och nya behov av IT-support ute i verksamheten. Tendenser till att mer ansvar läggs på IT-användarna själva rapporteras och detta skulle i förlängningen kunna tyda på att mer IT-utbildning för att höja kompetensen kontinuerligt kan behövas.

Implikationer

- Övergången till hybridarbete medför inga märkbara negativa effekter över tid – tvärtom medför det positiva effekter eller inga märkbara effekter på centrala aspekter härrörande arbetsmiljö inklusive ledarskap, hälsa och prestation.
- Precis vid införandet av hybridarbete kan medarbetare ställas inför utmaningar, vilket inte är ovanligt vid större organisationsförändringar.
- Chefer ställs inför större utmaningar än medarbetare vid hybridarbete. Därför bör organisationen anpassa och utveckla stöd till chefer skräddarsytt för hybrida arbetsformer.
- Kontinuerlig uppföljning av digital kompetens och stödstrukturer för medarbetare för att upprätthålla hög digital kompetens. Tidigare forskning har visat att de med något sämre IT-kompetens riskerar att inte vara lika produktiva på distans. Därav är det viktigt att äldre anställda ges ytterligare

stöd och uppföljning samt att teknik och utbildning för effektiva hybridmöten utvecklas.

- För de som anställdes under pandemin kan en introduktion till arbetsplatsen stödja anpassningen till att arbeta på plats.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Resultat.....	2
Slutsatser.....	4
Implikationer.....	5
Tabeller	10
Figurer.....	12
Inledning.....	14
Uppdragets syfte och frågeställningar.....	14
Tidigare forskning	15
Uppdragets metod och genomförande.....	16
Metod och material.....	16
Om deltagarna	18
Enkätfrågor	20
Statistiska analyser.....	21
Etik.....	21
Resultat	22
Organisatorisk och social arbetsmiljö	23
Djupgående presentation av resultaten för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.....	24
Tillfredsställelse med arbetet.....	24
Inflytande i arbetet	27
Arbetsbelastning.....	29
Stöd från närmaste chef	31
Stöd från kollegor.....	34
Digitala kränkningar och mobbning.....	36
Uppfattningar om hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkats av hybridarbete	36
Balans mellan arbete och privatliv	38
Djupgående presentation av resultaten	39

Nöjdhet med balans mellan arbete och privatliv	39
Konflikt mellan arbete och familj/andra sociala åtaganden	40
Uppfattning om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av hybridarbete	47
Fysisk arbetsmiljö.....	48
Djupgående presentation av resultaten	48
Fysisk arbetsmiljö på KI.....	48
Fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån.....	50
Digitala verktyg och digital kompetens	53
Djupgående presentation av resultaten	54
IT-verktyg vid arbete hemifrån	54
Teknikproblem med IT-verktyg.....	55
Teknisk support.....	57
IT-utbildning.....	58
Egen digital kompetens för tekniken för hybrida möten.....	59
Tekniken för hybrida möten	61
De IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete	62
Uppfattning om hur digitala verktyg och egen digital kompetens påverkats av hybridarbete	63
IT-avdelningens uppfattning om hybridarbete och support	63
Självskattad prestation.....	66
Djupgående presentation av resultaten	66
Självskattad prestation under det senaste året.....	66
Självskattad prestation under den senaste tiden	67
Självskattad kvalitet på utfört arbete.....	69
Uppfattningar om hur arbetsprestationen påverkats av hybridarbete	70
Samarbete och kontakt med kärnverksamheten.....	71
Djupgående presentation av resultaten	72
Antalet svarande med uppdrag i kontakt med kärnverksamheten	72
Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar.....	72
Kärnverksamhetens tillfredsställelse med stöd.....	74
Stöd och hjälp från universitetsförvaltningen	75
Uppfattning om hur samarbeten påverkats av hybridarbete	76
Ledarskap under förändring	77
Djupgående presentation av resultaten	77
Arbetsgivaransvar vid distansarbete	77
Genomförande av gemensam planering	78

Chefers upplevelser av utmaningar och fördelar	78
Chefers upplevelser av fördelar.....	79
Chefstillfredsställelse.....	80
Uppfattning om hur ledarskapet påverkats av hybridarbete.....	82
Hälsa och välmående	83
Djupgående presentation av resultaten	83
Fysisk aktivitet	83
Utmattning.....	86
Välbefinnande	88
Stress	90
Självskattad hälsa	93
Uppfattning om hur hälsa och välmående påverkats av hybridarbete	94
Sammanfattande reflektioner och implikationer.....	96
Referenslista	98
Bilagor.....	100

Tabeller

Tabell 1. Översikt över mättilfällen, rådande restriktioner samt påverkansfaktorer ...	17
Tabell 2. Antal deltagare och bakgrundsinformation.....	18
Tabell 3. Andel arbetstid som arbetades på distans, andelen av de svarande i procent.....	19
Tabell 4. Allmän arbetstillfredsställelse: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).	26
Tabell 5. Arbetstillfredsställelse: Justerad analys, över tid.....	27
Tabell 6. Inflytande: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).	28
Tabell 7. Inflytande: Justerad analys, över tid.....	29
Tabell 8. Arbetsbelastning: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	30
Tabell 9. Arbetsbelastning: Justerad analys, över tid.....	31
Tabell 10. Stöd från närmaste chef: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).	33
Tabell 11. Stöd från närmaste chef: Justerad analys, över tid	33
Tabell 12. Stöd från kollegor: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).	34
Tabell 13. Stöd från kollegor: Justerad analys, över tid.	35
Tabell 14. "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier?"	36
Tabell 15. Nöjdhet med balansen mellan arbete och privatliv: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	39
Tabell 16. Nöjdhet med balans mellan arbete och privatliv: Justerad analys, över tid	40
Tabell 17. Avstå från familjeaktiviteter/andra sociala åtaganden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	41
Tabell 18. Avstå från familjeaktiviteter: Justerad analys, över tid	42
Tabell 19. Känsломässigt uttömd efter avslutad arbetsdag: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	43
Tabell 20. Känsломässigt uttömd efter en arbetsdag: Justerad analys, över tid.	44
Tabell 21. Svårt att koncentrera sig på sitt arbete p.g.a. familjeförpliktelser: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).	44
Tabell 22. Svårt att koncentrera sig på sitt arbete p.g.a. familjeförpliktelser: Justerad analys, över tid.	45
Tabell 23. Störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	46
Tabell 24. Störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån: Justerad analys, över tid.....	47
Tabell 25. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö på KI: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	49

Tabell 26. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö på KI: Justerad analys, över tid.....	50
Tabell 27. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	51
Tabell 28. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån: Justerad analys, över tid.....	52
Tabell 29. IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	54
Tabell 30. IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån: Justerad analys.....	55
Tabell 31. Jag har sällan teknikproblem med mina IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	56
Tabell 32. Jag har sällan teknikproblem med mina IT-verktyg: Justerad analys, över tid.....	56
Tabell 33. Tillräcklig support vid problem med IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	57
Tabell 34. Tillräcklig support vid problem med IT-verktyg: Justerad analys, över tid.....	58
Tabell 35. Tillräcklig utbildning för att hantera IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	58
Tabell 36. Tillräcklig utbildning för att hantera IT-verktyg: Justerad analys.....	59
Tabell 37. Tillräcklig kompetens för att använda tekniker för hybrida möten: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	60
Tabell 38. Tillräcklig kompetens för att använda tekniker för hybrida möten: Justerad analys, över tid.....	60
Tabell 39. Tekniken för hybrida möten: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	61
Tabell 40. Tekniken för hybrida möten: Justerad analys, över tid.....	62
Tabell 41. IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	62
Tabell 42. IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete: Justerad analys.....	63
Tabell 43. Självskattad prestation under det senaste året: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	66
Tabell 44. Självskattad prestation under det senaste året: Justerad analys.....	67
Tabell 45. Självskattad prestation under den senaste tiden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	68
Tabell 46. Självskattad prestation under den senaste tiden: Justerad analys, över tid.....	69
Tabell 47. Självskattad kvalitet på utfört arbete: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	69

Tabell 48. Självskattad kvalitet på utfört arbete: Justerad analys, över tid	70
Tabell 49. Antal svarande med uppgift mot kärnverksamheten.....	72
Tabell 50. Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	73
Tabell 51. Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp: Justerad analys, över tid.	74
Tabell 52. Jag upplever att kärnverksamheten är tillfredsställda med mitt stöd: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	74
Tabell 53. Jag upplever att kärnverksamheten är tillfredsställda med mitt stöd: Justerad analys, över tid.	75
Tabell 54. Tillfredsställelse med närmsta chef: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	81
Tabell 55. Tillfredsställelse med närmsta chef: Justerad analys.....	81
Tabell 56. Vid stillasittande arbete på KI tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser.	84
Tabell 57. Vid stillasittande arbete vid arbete hemifrån tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser.	85
Tabell 58. Vid stillasittande arbete på KI tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser: Justerad analys.....	85
Tabell 59. Vid stillasittande arbete hemifrån tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser: Justerad analys.....	86
Tabell 60. Utmattning: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	87
Tabell 61. Utmattning: Justerad analys, över tid.	88
Tabell 62: Välbefinnandeindex: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	89
Tabell 63. Välbefinnandeindex: Justerad analys, över tid.	90
Tabell 64. Stress under den senaste tiden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	92
Tabell 65. Stress: Justerad analys, över tid.....	93
Tabell 66. Självskattad hälsa: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).....	93
Tabell 67. Självskattad hälsa: Justerad analys, över tid.	94
Tabell 68. Översikt över utfall.	100

Figurer

Figur 1 Andelen arbetstid som arbetas på distans.....	20
Figur 2. Allmän arbetstillfredsställelse, medelvärde för samtliga svarande över tid.	25
Figur 3. Inflytande, medelvärde för grupper över tid.	29
Figur 4. Stöd från närmaste chef över tid, medelvärde.....	32
Figur 5. Stöd från kollegor över tid: Medelvärde.....	35

Figur 6. Uppfattning om hur organisatorisk och social arbetsmiljö påverkats av hybridarbete.....	37
Figur 7. Avstå från familjeaktiviteter/andra sociala aktiviteter: Gruppvis för grupper med signifikanta skillnader, medelvärde.....	42
Figur 8. Uppfattning om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av hybridarbete.....	47
Figur 9. Genomsnittsbetyg på luftkvalitet, ljudnivå samt belysning vid arbete hemifrån respektive på Kl.....	52
Figur 10. Uppfattning om hur digitala verktyg och egen digital kompetens påverkats av hybridarbete.....	63
Figur 11. Upplevelser av förändringar av behovet av IT-stöd till följd av övergången till hybridarbete.....	64
Figur 12. Jag upplever att typen eller formen av IT-stöd har förändrats.....	64
Figur 13. Jag upplever att IT-avdelningen har anpassat sitt stöd, arbetssätt och tjänster för att möta dessa förändringar.....	65
Figur 14. Uppfattning om hur arbetsprestationen påverkats av hybridarbete.....	71
Figur 15. Uppfattning om hur samarbeten påverkats av hybridarbete.....	76
Figur 16. "Jag har tillräckliga kunskaper kring... arbetsgivaransvar...".....	77
Figur 17. Genomförande av gemensam planering, chefer och medarbetare.....	78
Figur 18. Chefers upplevelser av utmaningar (Medelvärde).....	79
Figur 19. Chefers upplevelser av fördelar (Medelvärde).....	80
Figur 20. Uppfattning om hur ledarskapet påverkats av hybridarbete.....	82
Figur 21. Regelbundna rörelsepauser vid stillasittande arbete.....	84
Figur 22. Hur mycket rör du dig och anstränger dig kroppsligt på fritiden?.....	86
Figur 23: Stress: Medelvärde över tid för grupper med statistiskt säkerställda skillnader.....	91
Figur 24. Uppfattning om hur fysisk och mental hälsa samt stress påverkats av hybridarbete.....	95

Inledning

För att följa och utvärdera övergången till ett mer flexibelt arbetssätt på KI under och efter covid-19 pandemin initierades det föreliggande uppföljningsprojektet *Framtidens arbetsplats* [2] som finansierades av KI:s centrala samverkansgrupp. Övergången har följts upp dels genom upprepade mätningar med frågeformulär som riktats till både chefer och medarbetare vid verksamhetsstödet, dels genom intervjuer med chefer vid verksamhetsstödet på KI. I en tidigare delrapport presenterades resultaten från den kvalitativa intervjustudien med chefer. I den föreliggande rapporten redovisas resultatet från den upprepade enkätstudie som pågått mellan augusti 2021 och april 2023.

Begreppen hybridarbetssätt och flexibelt arbetssätt används i denna rapport som begrepp för den ökade möjligheten för anställda vid verksamhetsstödet på KI att tillämpa distansarbete i en större omfattning än innan pandemin, i den mån verksamhetens behov tillåter [1]. Enligt interna anvisningar för ett flexibelt arbetssätt ska minst hälften av arbetet förläggas på plats i KI:s lokaler, om inte chef och medarbetare överenskommit om annat [3]. Vidare används den definition av begreppen hybridarbetsplats och flexibel arbetsplats som presenteras i Hybridarbetsplatsen – ett flexibelt arbetssätt [1]:

/.../ en arbetsplats där olika tekniska möjligheter används för utveckling av arbetssätt och verksamhet. Detta kan bland annat innebära att möten kan genomföras både fysiskt och digitalt samtidigt och att arbetet till viss del kan utföras på annan plats än i arbetsgivarens ordinarie lokaler.

Uppdragets syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med uppdraget var att följa utvecklingen gällande arbetsmiljö inklusive ledarskap, hälsa, och prestation mot bakgrund av införandet av ett mer flexibelt arbetssätt.

Projektet syftar till att besvara följande frågeställningar:

1. Kan en god arbetsmiljö uppnås gällande socialt klimat och stöd från kollegor samt från närmsta chef vid de förändringar som genomförs?
2. Kan en god balans mellan arbete och privatliv uppnås?
3. Hur upplevs den fysiska arbetsmiljön – belastningsergonomiskt, ljus, buller, avskildhet?

4. Hur fungerar de digitala verktygen och hur ser kompetensen ut för att använda dessa?
5. Påverkas prestationen efter förändringarna?
6. Hur fungerar samarbete och kontakt med "kunder" (dvs kärnverksamheten)?
7. Har ledarskapet förändrats och hur upplevs i så fall förändringen – beteendemässigt, utmaningar, fördelar?
8. Har medarbetarskapet förändrats och hur upplevs i så fall förändringen – beteendemässigt, utmaningar, fördelar?
9. Påverkas medarbetarnas psykiska och fysiska hälsa/välmående (med avseende på muskel/rörelseapparat, allmänt hälsotillstånd, stress)?

Projektet ger underlag till utformningen av det nya arbetssättet vid KI genom att ge ökad kunskap om vad framtidens arbetsplats innebär för arbetsmiljön och ge förslag på vad som behövs för att stötta och utforma morgondagens medarbetar- och ledarskap.

Tidigare forskning

Att arbeta helt eller delvis på distans är inget nytt fenomen, tvärtom var detta en trend på uppåtgående i Europa och inte minst i Skandinavien redan innan Covid-19 pandemin [4–6]. Däremot kan konstateras att förekomsten av arbete som sker på distans och andel arbetare som ibland arbetar hemifrån ökade kraftigt i och med pandemin [7].

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) visade i en sammanställning av forskningsläget gällande distansarbete och arbetsmiljö, hälsa, produktivitet innan och under Covid 19-pandemin att få studier gjorts på de svenska förhållandena [8]. Internationella studier visade dock på flera positiva aspekter med distansarbete innan pandemin, men att covid-19 pandemin varit utmanande för dem som arbetat på distans internationellt, mer utmanande än för svenska distansarbetare. En förklaring som rapporten lyfte fram handlade om att Sverige höll förskolor och skolor för yngre barn öppna i en mycket högre utsträckning [8].

I en svensk studie av upplevelsorna av **distansarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö** bland distansarbetande tjänstemän under Covid-19 pandemin drogs slutsatsen att tidigare erfarenhet av distansarbete inte påverkade hur deltagarna upplevde organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer som t.ex. inflytande och socialt stöd. De visade också att kvinnor som började arbeta på distans p.g.a. pandemin upplevde ökad arbetsbelastning [9]. Författarna menar att en möjlig förklaring till att tidigare erfarenhet av distansarbete inte hade någon påverkan kan vara att de som inte hade tidigare vana, vid tillfället för mätningen,

redan hunnit ställa om till distansarbete. Kirchner et al, har visat att **chefer med personalansvar** tycktes uppleva fler nackdelar kopplade till arbetsbelastning och nöjdhet med arbetssituationen vid distansarbete under Covid-19 pandemin jämfört med de som inte har personalansvar [10]. Tidigare forskning har visat på ökad upplevelse av inflytande som effekt av (självalt) distansarbete [11].

Distansarbete har i forskning innan och under Covid-19 pandemin lyfts som gynnsamt för **balansen mellan arbete och fritid** men samtidigt har svårigheter med gränsdragningar mellan arbete och fritids lyfts [8, 9, 11–14].

Tidigare forskning som fokuserar på **distansarbetets påverkan på arbetsprestation** har visat att anställda som inte klarade att upprätthålla sociala kontakter eller hade bristande kunskaper om kommunikationsteknologier riskerar att prestera sämre när de arbetar hemifrån under Covid-19 pandemin [15]. Det finns även indikationer på att kommunikationen och informationsutbytet mellan kollegor blir mer statiskt och stuprörsformat vilket i sin tur kan påverka kunskapsutbytet negativt [16]. En systematisk översikt har dock visat att distansarbetare har en högre självrapporterad arbetsprestation jämfört med icke-distansarbetare [17]. Samma studie visade också att självalt distansarbete har en positiv påverkan på anställda, som rapporterar lägre intentioner att avsluta sin anställning samt att verksamheten får en lägre personalomsättning.

En svensk studie har undersökt svenska tjänstemän och huruvida bristande samstämmighet mellan deras önskade grad av distansarbete och deras faktiska distansarbete hade ett samband med deras **hälsa**, i termer av **välbefinnande** och **utmattning** [18]. Resultaten visade att riktningen på den bristande samstämmigheten har betydelse, och att de som distansarbetade mer än de önskade rapporterade en lägre grad av välbefinnande än de som distansarbetade mindre än de önskade.

Uppdragets metod och genomförande

Uppföljningsprojektet är designat som en longitudinell studie där mätningar görs via webbaserade enkäter med validerade frågor och frågor valda för att bäst fånga aspekter av det nya hybridarbetet för verksamhetsstödet på KI.

Metod och material

Urval

Studiedeltagarna kommer från samtliga arbetsplatser inom verksamhetsstödet vid Karolinska Institutet. Totalt gjordes tio mätningar mellan augusti 2021 och april 2023.

Den första inbjudningen till studien skickades ut till administrativa chefer, som sedan försåg projektet med aktuella e-postadresser till de anställda.

Baslinjeenkäten skickades därefter ut via e-post till 1072 anställda inom verksamhetsstödet den 20 augusti 2021. Av dessa 1072 personer besvarade 862 personer baslinjeenkäten och samtyckte till vidare deltagande, vilket gav en svarsfrekvens på 80,5% för den första enkäten. Dessa 862 personer utgjorde därefter den panel som fick möjlighet att besvara de efterföljande enkäterna. Tre deltagare valde att lämna panelen under undersökningens gång. Svarsfrekvensen på mätningarna som följde på baslinjeenkäten varierade mellan 80,5% och 59,5%.

Den första mätningen skedde innan övergången till hybridarbete och de efterföljande mätningarna under hybridarbete, med undantag för T5 som skedde i januari 2022 då Sverige igen hade restriktioner om hemarbete p.g.a. Covid-19, (se Tabell 1 för en översikt över mätningarna samt de yttre faktorer som påverkat hybridarbete samt andra större omvärldshändelser).

Tabell 1. Översikt över mättillfällen, rådande restriktioner samt påverkansfaktorer

Mätning	Restriktioner/ ändringar av restriktionerna	Andra påverkansfaktorer
T1: Aug 2021	Hemarbete	
T2: Sep 2021	Hemarbete	
	2021-09-29 Restriktionerna för hemarbete lyfts	
T3: Okt 2021	Hybridarbete	
T4: Nov 2021	Hybridarbete	
	2021-12-23 Restriktionerna för hemarbete återinförs	
T5: Jan 2022	Hemarbete	Hög smittspridning
	2022-02-09 Restriktionerna för hemarbete lyfts	
		2022-02-24 Kriget i Ukraina bröt ut
T6: Mar 2022	Hybridarbete	
T7: Jun 2022	Hybridarbete	
T8: Sep 2022	Hybridarbete	
T9: Nov 2022	Hybridarbete	
T10: 2023 apr	Hybridarbete	

Om deltagarna

Panelen med deltagare som besvarat enkäten bestod av anställda inom alla delar av verksamhetsstödet både från den centrala Universitetsförvaltningen och anställda på institutioner. I Tabell 2 finns över översikt över deltagarna.

Tabell 2. Antal deltagare och bakgrundsinformation

Kategori		Antal	%
Ålder	≤35 år	113	13,2
	36 till 50	395	46,3
	≥51 år	345	40,4
Kön	Kvinnor	620	72,5
	Män	233	27,3
	Annan könsidentitet	2	0,2
Hushåll	Bor ensam	128	15,0
	Bor som ensam vuxen tillsammans med barn	65	7,6
	Bor tillsammans med annan vuxen	233	27,3
	Bor tillsammans med annan vuxen och barn	429	50,2
Hemmaboende barn (0–17 år)	Nej	408	48,2
	Ja	438	51,8
Anställningstid	≤2 år	227	26,7
	≥3 år	624	73,3
Arbetsställe	Universitetsförvaltningen	432	50,6
	Institution	422	49,4
Chef	Ja	106	12,5
	Nej	745	87,5

För att få en överblick över hur förändringen sett ut ombads de svarande att beskriva hur stor del av deras arbete som i dagsläget sker på distans, samt att rapportera hur stor del av deras arbete som utfördes på distans innan Covid-19 pandemin. Generella riktlinjer på KI slår fast att minst hälften av arbetet ska ske på plats på KI om ej annat överenskommit mellan chef och medarbetare. Lite drygt

hälften av de svarande arbetade aldrig på distans innan pandemin, och efter införandet av hybridarbete var det vanligaste svaret att arbeta en till två dagar på distans, det svaret uppgavs av två tredjedelar av de svarande (se Tabell 3).

Tabell 3. Andel arbetstid som arbetades på distans, andelen av de svarande i procent.

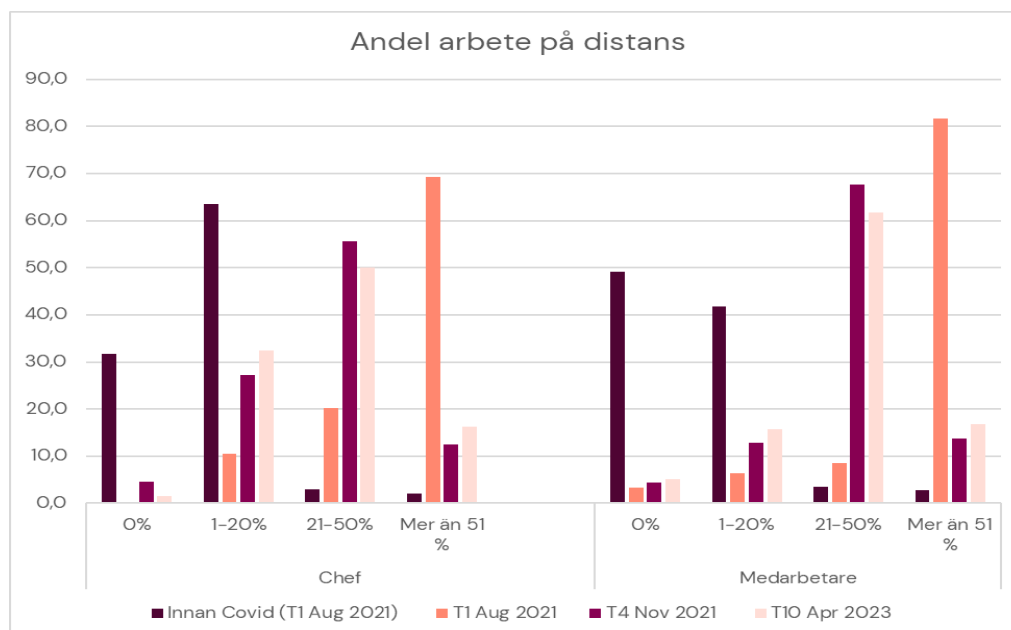
Andel arbete som sker på distans	Innan Covid-19	T1 Aug 2021	T4 Nov 2021
Aldrig (0%)	47%	2,9%	4,5%
Mindre än en dag i veckan (1–20%)	44,4%	6,9%	14,9%
En till två dagar i veckan (21–50%)	3,5%	10%	66%
Två till tre dagar i veckan (51–80%)	0,7%	18%	10,9%
Fyra till fem dagar i veckan (80–100%)	1,9%	62,1%	2,7%
Vet inte	2,5%	0,1%	1,1%
Total	100%	100%	100%

Andelen svarande i procent. Frågan om hur mycket man arbetade på distans innan pandemin ställdes vid T1 i augusti 2021.

Skillnader noterades även mellan chefer och medarbetare, där fler chefer något oftare arbetade på distans än medarbetare innan Covid-19 pandemin. Andelen medarbetare som aldrig arbetade på distans innan Covid-19 pandemin var drygt 50% medan motsvarande andel för chefer var ca 30% (se Figur 1).

I april 2023 uppgav 36,7% att de inte hade fasta dagar då de behövde vara på plats på kontoret, 29,7% uppgav att de hade fasta veckodagar på plats, medan 33,6% hade ett fast antal dagar då de behövde vara på plats. Av de som svarat att de hade obligatoriska dagar på kontoret hade ungefär var fjärde svarande ett upplägg som varierade (23,7%) medan 16,9% hade en fast dag, 12,2% hade två dagar, 43,9% hade 3 dagar, och 3,3% hade fyra eller fem dagar på plats. På frågan om samma upplägg gällde för hela arbetsgruppen svarade ungefär 81% så var fallet medan 19% uppgav att upplägget inte gällde för hela arbetsgruppen.

Figur 1 Andelen arbetstid som arbetas på distans.



Enkätfrågor

De återkommande enkäterna består av ett urval av vetenskapligt kvalitetssäkrade frågor från flera olika mätverktyg. En sammanställning av utfall, instrument och modifieringar finns i Tabell 68 i bilaga. De validerade frågorna har valts ut för att de avser fånga de områden som berörs i projektets frågeställningar. Vissa frågor har särskilt valts ut eftersom de möjliggör jämförelser med andra grupper i andra forskningsprojekt med fokus på flexibelt arbete.¹ Vissa frågor har också konstruerats inom projektet för att mäta specifika förhållanden för verksamhetsstödet vid KI eller för att specifika frågor kring det hybrida arbetssättet saknas i andra mätverktyg. Dessa frågor har pilottestats på en grupp administratörer innan de inkluderats i enkäterna.

Majoriteten av frågor rörande den psykosociala arbetsmiljön kommer från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III). Att använda dessa frågor möjliggör jämförelser med nationella referensvärden för svenska tjänstemän [20] samt framtida jämförelsemöjligheter med andra forskningsprojekt. De nationella

¹ Två liknande projekt har bedrivits vid Högskolan i Gävle och vid Mälardalens universitet. För att möjliggöra jämförelser mellan projekten är vissa frågor gemensamma. Vid forskningsprojektet *Flexibelt arbete – Möjlighet och Utmaning* användes den specifikt framtagna FlexA-enkäten som i huvudsak bestod av validerade frågor från mätverktyg som COPSOQ, III och liknande [6]. Även enkäten som användes i forskningsprojektet *Flytten till nytt Campus vid MDU Eskilstuna* baserades främst på validerade mätverktyg [19]

referensvärdena bygger på data insamlad 2018, det vill säga innan Covid-19 pandemin [20].

Samtliga frågor från COPSOQ ger fem svarsalternativ som tilldelas en siffra motsvarande 100-75-50-25-0. Skillnader på +/-5 har satts som värde för att definiera en märkbar skillnad för den enskilde individen [21]. För utbrändhet, samt arbetsbelastning (kvantitativa krav i arbetet) är låga poäng eftersträvansvärda medan höga poäng är eftersträvansvärda i de övriga fallen. Ett undantag är digitala kränkningar där COPSOQ påminner om den nolltolerans som ska råda på arbetsplatser och där arbetsgivarens ansvar är tydligt reglerat i svensk lagstiftning. Här redovisas svaren på frågan om digital kränkning bara i frekvens. COPSOQs skala 0-100 har även legat till grund för omräkningen av andra variabler från andra enkätinstrument som använts i projektet.

Statistiska analyser

För att kunna jämföra upplevelser av övergången till hybridarbete mellan olika grupper jämfördes konsekvent grupper baserat på kön, ålder, hemmaboende barn eller ej, chefskap med personalansvar/medarbetare, anställda med kort eller lång anställningstid och anställda vid universitetsförvaltningen (UF)/anställda på institutioner.

För samtliga analyser användes linjära regressioner av typen GLM (Generalized linear model) alternativt GLMM (Generalized linear mixed model). Analyser genomfördes dels för att undersöka skillnader mellan grupper, dels för att undersöka utveckling över tid. Univariata modeller gjordes för ålder, kön, chef/medarbetare, kort/lång anställningstid, hemmaboende barn/ej hemmaboende barn. Även tidens påverkan undersöktes för variabler med flera mätningar. I en justerad analys lades alla ovan nämnda till för att se hur de samverkar (undantaget arbetsställe). Resultaten presenteras dels som medelvärden eller som procentsatser, dels som beta värden (β) som ger den genomsnittliga skillnaden i medelvärdena. Den valda nivån för statistisk säkerställda resultat (signifikant nivå) är ett p-värde om 0.05 eller mindre, vilket innebär att sannolikhet är 5 procent för att resultatet är ett resultat av slumpen. Konfidensintervallet (CI) är ett komplement till p-värdet och är ett mått på osäkerheten i resultaten.

Etik

Projektet är godkänd av etikprövningsmyndigheten Dnr 2021-03637.

Resultat

Nedan presenteras resultaten från den longitudinella enkätstudien uppdelat på sju teman:

- *Organisatorisk och social arbetsmiljö,*
- *Balans mellan arbete och privatliv,*
- *Fysisk arbetsmiljö,*
- *Digitala verktyg och digital kompetens,*
- *Självskattad prestation,*
- *Samarbete och kontakt med kärnverksamheten*
- *Ledarskap under förändring*
- *Psykisk och fysisk hälsa och välmående.*

I de olika teman presenteras resultaten från mätningar gjorda vid flera olika tidpunkter, och både för det totala antalet svarande och uppdelat på flera olika grupper. Resultaten presenteras som jämförelser över tid och statistiskt säkerställda skillnader mellan grupper redovisas. Varje tema inleds med en kort sammanfattning över de resultat som därefter presenteras mer ingående.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

För att undersöka om övergången till hybridarbete har förändrat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) ställdes frågor som i tidigare forskning visat sig ha betydelse för anställdas välmående och prestation.

Inledningsvis ges en sammanfattning av de resultat som framkom vid analyser av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Den som vill kan sedan fördjupa sig i mer detaljerade redogörelser av resultaten för de olika delfaktorer som ingår i detta område samt om hur verksamhetsstödet uppfattar att övergången till hybridarbete påverkat den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Sammanfattningsvis visade resultaten att tillfredsställelse med arbetet som helhet låg högt under hela undersökningsperioden, väl över det nationella referensvärdet. Det sker mindre, knappt märkbara förändringar över tid där den högsta graden av tillfredsställelse uppmättes i augusti 2021 under rådande restriktioner om hemarbete och den lägsta nivån uppmättes strax efter införandet av hybridarbete. Chefer upplever högre tillfredsställelse med arbetet som helhet jämfört med medarbetare.

Något lägre grad av **inflytande** över det egna arbetet rapporterades under hela undersökningsperioden jämfört med det nationella referensvärdet för tjänstemän, och inflytandet låg relativt stabilt oberoende om arbetet skedde under restriktioner om hemarbete, vid perioden strax efter införandet av hybridarbete eller ett år efter införandet. Anställda på institutionerna rapporterar lägre inflytande än de anställda på UF. Två grupper sticker ut: chefer och män som rapporterar ett högre inflytande jämfört med medarbetare och kvinnor. Mäns rapporterade inflytande ökar också över tid.

Arbetsbelastning, i termer av **kvantitativa krav**, mättes vid två tillfällen. En ökande arbetsbelastning vid återgång till kontoret noterades för samtliga grupper, förutom män. Nivån på arbetsbelastning ligger under det nationella referensvärdet.² Den högsta arbetsbelastningen rapporterades av gruppen chefer. Yngre anställda och de med kortare anställningstid rapporterade en lägre arbetsbelastning än de äldre anställda och de med längre anställningstid.

² COPSOQs skala som mäter kvantitativa krav innehåller frågor om huruvida arbete samlas på hög, om det ofta händer att man inte hinner slutföra sitt arbete, samt om man kommer efter med sitt arbete. Det nationella referensvärdet från COPSOQ för tjänstemän (white collar workers) för kvantitativa krav är 47,7.

Stöd från närmaste chef och från kollegor låg i linje med de nationella referensvärdena för tjänstemän. För både stöd från närmaste chef och kollegor sågs en viss nedgång strax efter införandet av hybridarbete för att sedan stabiliseras och öka ett år efter införandet. Unga anställda, män och anställda med hemmaboende barn rapporterar högre stöd från chef jämfört med äldre medarbetare, kvinnor och anställda utan barn. Unga anställda samt anställda med hemmaboende barn rapporterar högre stöd både från chef och kollegor jämfört med äldre anställda, och anställda utan barn. Män rapporterar högre stöd från chef jämfört med kvinnor. De som varit anställda kortare tid rapporterar högre grad av stöd från kollegor, jämfört med anställda med längre anställningstid.

Digitala kränkningar låg på en relativt konstant nivå vid de två genomförda mätningarna: 2,4–2,5% av de svarande rapporterade att de blivit utsatta för digitala kränkningar på sociala medier som relaterade till deras arbete.

För flera aspekter relaterade till **den organisatoriska och sociala arbetsmiljön** var uppfattningen att dessa påverkats positivt eller inte **påverkats av övergången till hybridarbete**. Störst positiv effekt uppfattades hybridarbetet ha på den egna arbetssituationen samt på arbetsklimatet. Möjlighet till kunskapsutbyte och teamarbete var de faktorer som upplevdes ha påverkats mest negativt.

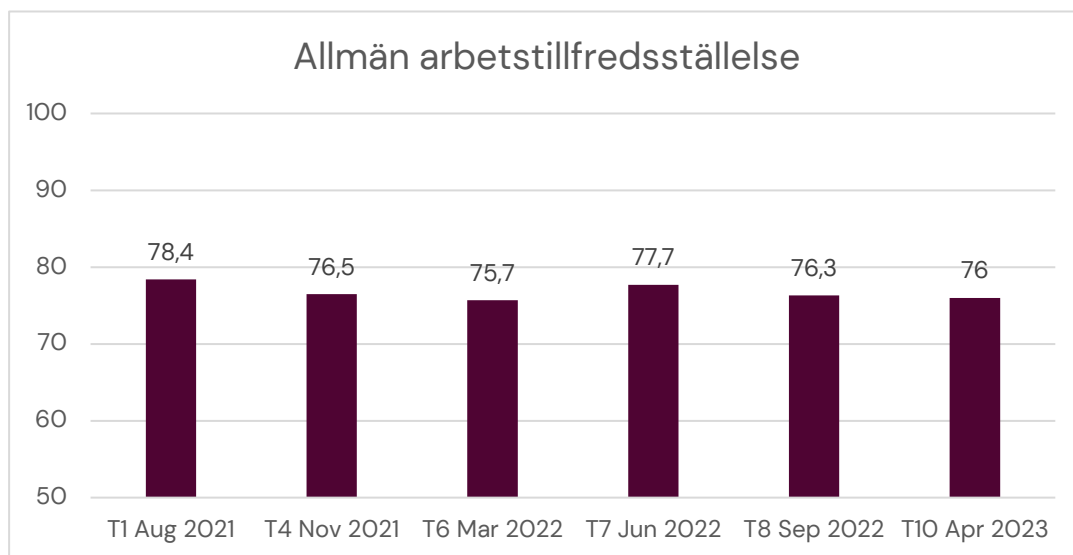
Djupgående presentation av resultaten för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Tillfredsställelse med arbetet

Tillfredsställelse med arbetet är en fråga som fångar nöjdheten med det egna arbetet i stort. Den mättes vid sex tidpunkter (se Figur 2). Generellt ligger arbetstillfredsställelsen högt under hela undersökningsperioden, väl över det nationella referensvärdet för tjänstemän.³ Den högsta arbetstillfredsställelsen uppmättes i augusti 2021, under restriktioner om arbete hemifrån.

³ Det nationella referensvärdet för arbetstillfredsställelse för tjänstemän från COPSOQ är 67,2.

Figur 2. Allmän arbetstillfredsställelse, medelvärde för samtliga svarande över tid.



Skalan går från 0 mycket otillfredsställd till 100 mycket tillfredsställd.

I univariata analyser undersöktes om det fanns skillnader mellan olika gruppers arbetstillfredsställelse. De sex bakgrundsvariablerna som undersöktes var: ålder, kön, hemmaboende barn eller ej, chefer/medarbetare, anställningstid, samt arbetsställe, se Tabell 4. Resultaten visade att medarbetare rapporterade, i genomsnitt över tid, en lägre arbetstillfredsställelse ($\beta -7,21^{***}$, CI -10,19; -4,14) jämfört med chefer. Beta-värdet $-7,21$ tolkas som att medarbetarna i genomsnitt ligger drygt 7 poäng under cheferna, det vill säga att det är en betydelsefull, märkbar skillnad.⁴

⁴ I COPSOQ definieras en skillnad eller förändring på +/- 5 som märkbar för den enskilde.

Tabell 4. Allmän arbetstillfredsställelse: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

Svarsalternativen går mellan 0 mycket otillfredsställd till 100 mycket tillfredsställd.

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T6 Mar 2022		T7 Jun 2022		T8 Sep 2022		T10 Apr 2023	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder, år	≤35 år	113	79,4	19,2	77,1	20,3	74,3	20,8	78,9	16,8	75,4	15,7	73,5	19,4
	36 till 50 år	395	77,1	18,3	75,0	20,5	74,7	18,5	76,7	16,8	74,8	18,7	76,2	20,3
	≥51 år	345	79,4	16,7	78,0	17,3	77,0	19,8	78,2	17,2	77,7	17,6	76,4	20,4
Kön	Kvinnor	620	78,5	17,7	75,8	19,9	76,0	19,6	77,2	17,5	76,2	18,0	75,6	20,3
	Män	233	78,3	17,7	78,7	17,0	75,3	18,3	79,5	14,4	76,4	18,0	77,6	20,0
Hemmaboende barn	Nej	408	77,5	18,3	77,0	17,9	76,3	19,6	77,7	16,7	76,0	18,1	74,8	21,3
	Ja	438	79,1	17,5	76,0	20,4	75,1	19,2	77,6	17,3	76,3	18,0	76,9	19,3
Chef	Ja	106	84,7	14,5	83,3	18,5	82,2	14,4	82,4	15,5	81,6	15,5	82,7	16,9
	Nej	745	77,5	18,1	75,4	19,1	74,8	19,8	77,0	17,1	75,5	18,2	75,1	20,5
Anställningstid	≤2 år	227	80,7	17,6	79,2	17,3	75,7	19,5	80,5	16,0	75,4	17,7	75,8	21,3
	≥3 år	624	77,5	17,8	75,6	19,8	75,7	19,3	76,8	17,2	76,6	18,0	76,1	19,9
Arbetsställe	UF	432	78,4	18,4	77,6	18,6	77,5	19,1	78,9	17,2	77,5	17,7	77,6	20,0
	Inst.	422	78,4	17,3	75,5	19,8	73,8	19,4	76,5	16,7	75,0	18,2	74,5	20,4
Totalt		832	78,4	17,8	76,5	19,2	75,7	19,3	77,7	17,0	76,3	18,0	76,0	20,2

I en justerad analys lades fem av de sex nämnda bakgrundsvariablerna (ej arbetsställe) in en multivariat analysmodell för att ta hänsyn till hur de olika faktorerna påverkar varandra (se Tabell 5). Analysen visar att medarbetare utan chefsansvar och de med längre anställningstid hade statistiskt signifikant lägre arbetstillfredsställelse. Skillnaderna mellan chef och medarbetare samt de med kort respektive längre anställningstid är i storlek med vad som anses vara en betydelsefull märkbar skillnad.⁵

Resultaten visar på en något minskande tillfredsställelse över tid i hela gruppen.

Tabell 5. Arbetstillfredsställelse: Justerad analys, över tid

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen) ¹	-0,12 ***	-0,19	-0,05
Ålder: 36–50 år ²	-0,80	-4,33	2,97
Ålder \geq 51 år ²	2,16	-1,40	5,69
Kön: Män ³	-0,55	-2,70	1,77
Barn: Ja ⁴	2,15	-0,13	4,46
Chef: Nej ⁵	-6,67 ***	-9,33	-3,57
Anställningstid: \geq 3 år	-2,51 *	-5,06	-0,09

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

¹Förändring över tid när samtliga nedanstående bakgrundsvariabler är justerade för. ²Jämförelsegrupp är yngsta åldersgruppen (35 år eller yngre). ³Jämförelsegrupp är kvinnor. ⁴Jämförelsegrupp är de utan hemmaboende barn. ⁵Jämförelsegrupp är chefer. ⁶Jämförelsegrupp är de med en anställningstid på två år eller kortare.

Inflytande i arbetet

Verksamhetsstödet upplevelse av inflytande i arbetet mättes vid tre tillfällen.

Inflytande i arbetet handlar om den anställdes inflytande över den egna arbetssituationen. Medelvärdet bland de svarande låg mellan 52–53,8 vilket är något under det nationella referensvärdet för tjänstemän (Se Tabell 6).⁶

⁵ I COPSOQ definieras en skillnad eller förändring på +/- 5 som märkbar för den enskilde.

⁶ Det nationella referensvärdet för inflytande i arbetet för tjänstemän från COPSOQ är 54,6 [20].

Tabell 6. Inflytande: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

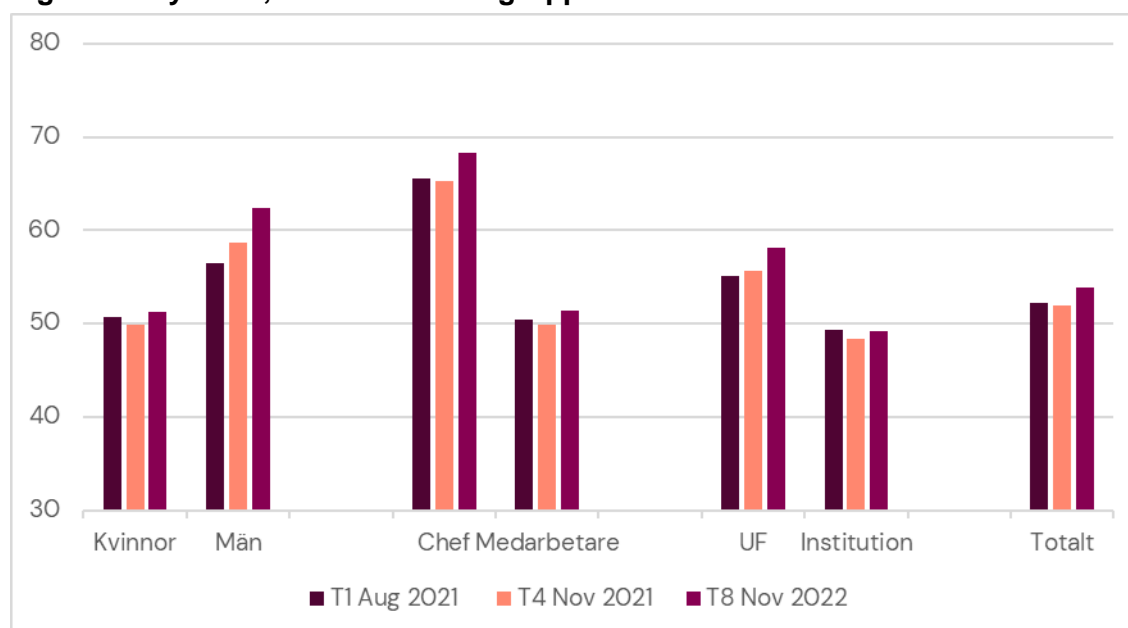
		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	51,1	19,8	52,2	19,4	53,0	21,1
	36 till 50	385	52,3	17,7	51,0	18,9	52,7	18,0
	≥51 år	339	52,5	19,3	53,1	19,4	54,9	18,5
Kön	Kvinnor	608	50,7	18,7	49,8	19,0	51,2	18,5
	Män	224	56,5	18,0	58,6	18,0	62,4	16,1
Hemmaboende barn	Nej	400	50,5	19,9	52,4	19,2	53,3	19,4
	Ja	426	53,7	17,4	51,7	19,1	54,1	17,9
Chef	Ja	103	65,6	13,5	65,3	16,3	68,3	13,6
	Nej	732	50,4	18,5	49,9	18,7	51,4	18,2
Anställningstid	≤2 år	220	53,0	18,9	52,9	18,4	54,2	18,9
	≥3 år	615	52,0	18,6	51,7	19,4	53,6	18,5
Arbetsställe	UF	422	55,1	17,9	55,6	17,1	58,2	16,1
	Institution	413	49,4	19,0	48,4	20,4	49,2	19,8
Totalt		835	52,2	18,7	52,0	19,1	53,8	18,6

Svarsalternativen på de tre frågorna som mäter inflytande går från 0 aldrig/nästan aldrig till 100 alltid.

De univariata analyserna visade att det fanns statistiskt säkerställda skillnader mellan hur män och kvinnor, chefer och medarbetare samt anställda på UF respektive på institutionerna upplever inflytande (se Figur 3 och Tabell 6). Män rapporterar högre inflytande i arbetet (β 7,40***; CI 4,73; 10,11), jämfört med kvinnor; anställda på institutionerna rapporterar lägre inflytande (β -6,91***; CI -9,18; -4,62) jämfört med anställda på UF och medarbetare rapporterar lägre inflytande (β -15,56***, CI -18,65; -12,14) än chefer. Samtliga signifikanta skillnader är så stora att de inte bara är statistiskt säkerställda utan också märkbara skillnader i verksamheten.⁷

⁷ I COPSOQ definieras en skillnad eller förändring på +/- 5 som märkbar för den enskilde.

Figur 3. Inflytande, medelvärde för grupper över tid.



Skalan går mellan 0–100.

Även den justerade analysen visade att män och chefer upplever ett statistiskt säkerställt, högre inflytande i arbetet över tid efter införandet av hybridarbete (se Tabell 7).

Tabell 7. Inflytande: Justerad analys, över tid.

	B	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,07	-0,02	0,16
Ålder: 36–50 år	-1,48	-5,26	2,68
Ålder ≥51 år	0,40	-3,37	4,69
Kön: Män	6,07 ***	3,34	8,74
Barn: Ja	2,43	-0,06	5,03
Chef: Nej	-14,10 ***	-17,35	-10,39
Anställningstid: ≥3 år	-0,33	-3,09	2,33

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Resultaten visar att inflytande i arbetet upplevs lika bra oberoende av hem- eller hybridarbete för totala svarsgruppen.

Arbetsbelastning

Arbetsbelastning (i termer av kvantitativa krav) mättes vid två tidpunkter, i augusti och november 2021. Vid återgång till kontoret (nov 2021) ökade arbetsbelastningen

något, från ett medelvärde på 41,1 vid påbjudet hemarbete till 45,0 bland samtliga svaranden (se Tabell 8).⁸

Tabell 8. Arbetsbelastning: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	32,6	16,1	38,2	18,4
	36 till 50 år	385	43,0	18,8	47,6	20,1
	≥51 år	339	41,7	17,7	44,0	18,8
Kön	Kvinnor	608	41,2	18,8	46,4	20,2
	Män	224	41,0	17,0	40,9	17,0
Hemmaboende barn	Nej	400	40,3	18,2	43,1	19,0
	Ja	426	41,8	18,4	46,5	19,9
Chef	Ja	103	46,7	19,3	51,5	22,7
	Nej	732	40,3	18,0	43,9	18,8
Anställningstid	≤2 år	220	37,4	18,1	42,2	18,0
	≥3 år	615	42,5	18,2	45,9	20,0
Arbetsställe	UF	422	41,4	18,4	44,9	18,7
	Institution	413	40,9	18,3	45,1	20,5
Totalt		835	41,1	18,3	45,0	19,6

Skalan går mellan 0–100 där lägre krav är önskvärda eftersom det innebär en lägre grad av kvantitativa krav

De univariata analyserna visade på signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna, där de två äldre åldersgrupperna rapporterade högre arbetsbelastning (β 10,11***; CI 6,41; 13,39 för mellangruppen och β 7,98***; CI 4,54; 11,68 för den äldsta åldersgruppen) jämfört med den yngsta åldersgruppen. Analysen visade även på signifikanta skillnader mellan chefer och medarbetare där medarbetare rapporterade signifikant, märkbart lägre arbetsbelastning (β -7,50***; CI -11,49; -4,20) jämfört med chefer. Signifikanta skillnader återfanns också mellan grupperna

⁸ COPSOQs skala som mäter kvantitativa krav innehåller frågor om huruvida arbete samlas på hög, om det ofta händer att man inte hinner slutföra sitt arbete, samt om man kommer efter med sitt arbete. Det nationella referensvärdet från COPSOQ för kvantitativa krav för tjänstemän är 47,7 [20].

med kortare respektive längre anställningstid, där de med längre anställningstid rapporterar signifikant och märkbart högre arbetsbelastning (β 4,55**; CI 1,65; 7,43).

Den justerade analysen visade att de två äldre åldersgrupperna upplever statistiskt säkerställd högre arbetsbelastning jämfört med den yngsta åldersgruppen.

Medarbetare upplever lägre arbetsbelastning jämfört med chefer och de med längre anställningstid upplever högre belastning än de med kortare anställningstid (se Tabell 9).

Tabell 9. Arbetsbelastning: Justerad analys, över tid.

	B	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	1,15 ***	0,76	1,47
Ålder: 36–50 år	8,35 ***	4,32	12,58
Ålder \geq 51 år	5,88 **	1,80	10,16
Kön: Män	-2,15	-4,82	0,56
Barn: Ja	0,13	-2,90	2,84
Chef: Nej	-6,48 ***	-10,38	-2,68
Anställningstid: \geq 3 år	3,22 *	0,32	5,88

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

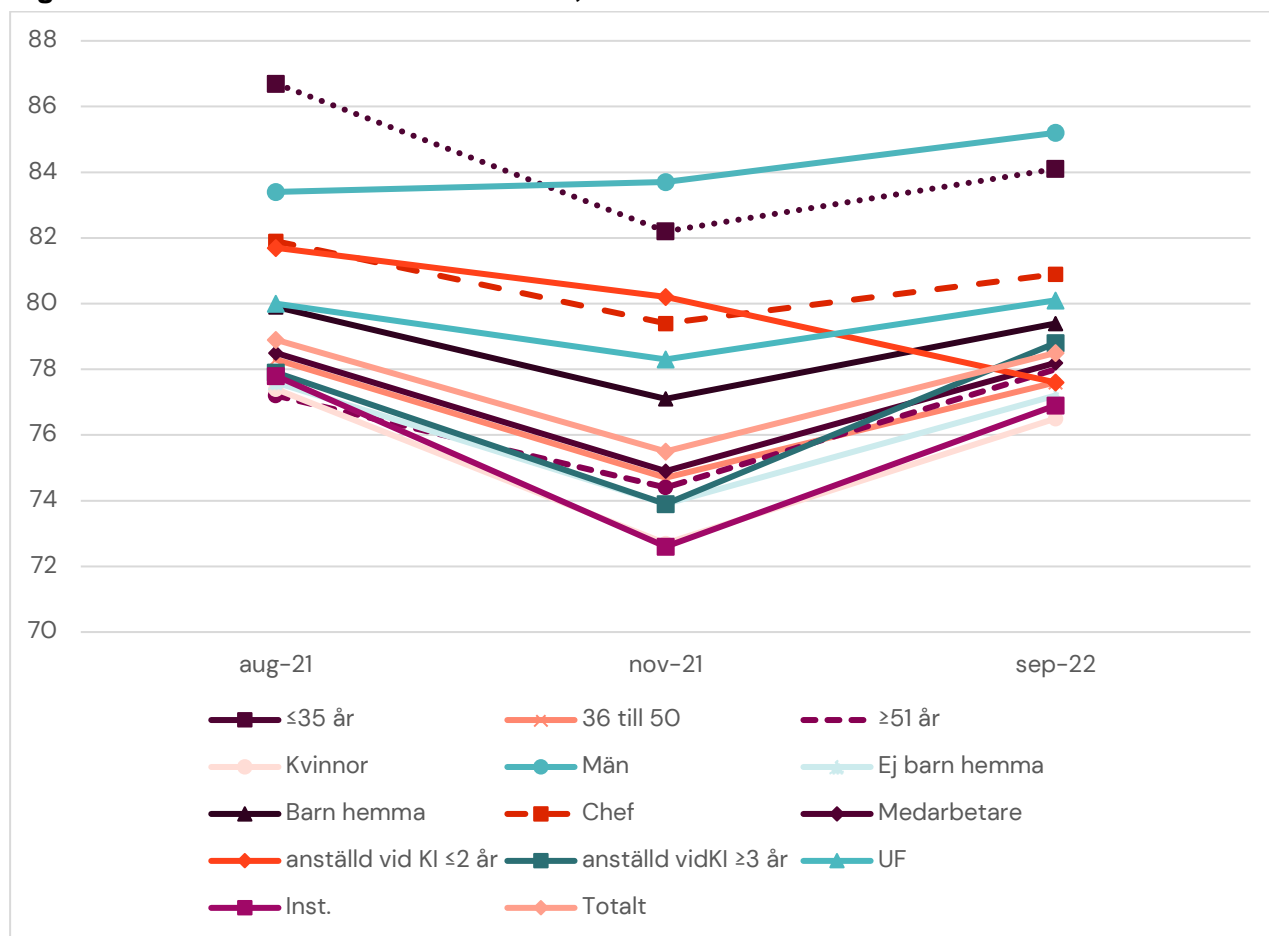
Resultaten visade även signifikanta förändringarna över tid för gruppen samtliga svarande, där de kvantitativa kraven upplevs som något högre vid hybridarbete än vid arbete under restriktioner om hemarbete.

Stöd från närmaste chef

Stöd från närmaste chef mätes vid tre mättillfällen: augusti och november 2021 samt september 2022. För samtliga svarande var medelvärdet stabilt mellan 75,5–78,9. Dessa värden är i paritet med samt lite högre än det nationella referensvärdet för tjänstemän.⁹ Figur 4 illustrerar utvecklingen över tid för de olika grupperna med en genomgående tendens till en viss nedgång i uppfattningen om stöd från närmaste chef vid den första mätningen efter införandet av hybridarbete. Dessa grupper skattning av stödet återgår sedan till tidigare nivåer vid mätningen i september 2022, förutom för gruppen med kortare anställningstid som rapporterar minskat stöd från chefer över tid vid hybridarbete.

⁹ Det nationella referensvärdet från COPOQ för stöd från närmaste chef för tjänstemän är 75,8 [20].

Figur 4. Stöd från närmaste chef över tid, medelvärde.



Skalan går mellan 0–100.

Vid univariata jämförelser (se Tabell 10) framkom signifikanta skillnader i upplevelser av stöd från närmaste chef där äldre anställda rapporterar lägre stöd, (gruppen mellan 36–50 år ($\beta -7,78^{**}$; CI $-12,53$; $-2,81$) samt gruppen 51 år eller äldre ($\beta -8,38^{***}$; CI $-13,16$; $-3,34$) jämfört med den yngsta åldersgruppen. Skillnader framkom även mellan män och kvinnor, där män rapporterar ett något högre stöd ($\beta 7,88^{***}$; CI $4,40$; $11,17$). Anställda vid institutioner rapporterar också ett något lägre stöd ($\beta -3,04^*$; CI $-5,75$; $-0,18$) än anställda vid UF.

Tabell 10. Stöd från närmaste chef: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1			T4		T8	
		Aug 2021			Nov 2021		Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	86,7	19,4	82,2	22,2	84,1	20,2
	36 till 50	383	78,3	24,7	74,7	28,3	77,6	25,5
	≥51 år	337	77,2	25,1	74,4	27,1	78,0	24,1
Kön	Kvinnor	605	77,4	25,3	72,7	28,4	76,5	25,2
	Män	223	83,4	20,7	83,7	21,2	85,2	20,2
Hemmaboende barn	Nej	397	77,6	24,1	73,9	26,7	77,2	25,0
	Ja	425	79,9	24,8	77,1	27,6	79,4	24,0
Chef	Ja	102	81,9	22,0	79,4	26,5	80,9	22,9
	Nej	729	78,5	24,7	74,9	27,3	78,2	24,6
Anställningstid	≤2 år	219	81,7	22,3	80,2	23,7	77,6	25,5
	≥3 år	612	77,9	25,0	73,9	28,1	78,8	24,1
Arbetsställe	UF	421	80,0	24,0	78,3	26,1	80,1	24,1
	Institution	410	77,8	24,7	72,6	28,0	76,9	24,6
Totalt		831	78,9	24,4	75,5	27,2	78,5	24,4

Svarsalternativen på frågan som mäter stöd från närmaste chef går från 0 aldrig/nästan aldrig till 100 alltid.

Den justerade analysen visade på liknande resultat (se Tabell 11), där de två äldre åldersgrupperna upplevde lägre grad av stöd jämför med den yngsta åldersgruppen och män upplevde högre grad av stöd jämfört med kvinnor. I den justerade analysen framkom även att det fanns signifikanta skillnader mellan gruppen med och utan hemmaboende barn, där de med barn upplevde en högre grad av stöd från närmaste chef.

Tabell 11. Stöd från närmaste chef: Justerad analys, över tid

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,03	-0,10	0,20
Ålder: 36–50 år	-9,17 ***	-14,69	-4,30
Ålder ≥51 år	-8,33 **	-13,27	-3,35
Kön: Män	7,94 ***	4,63	10,97
Barn: Ja	3,89 *	0,58	7,44
Chef: Nej	-2,31	-7,32	2,64
Anställningstid: ≥3 år	-1,26	-5,17	2,15

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Det fanns inga signifikanta förändringar över tid i gruppen samtliga svaranden.

Stöd från kollegor

I likhet med stöd från närmsta chef mättes stöd från kollegor vid tre mättillfällen: augusti och november 2021 samt september 2022. Stödet från kollegor ligger något lägre bland verksamhetsstödet på KI än det nationella referensvärdet för tjänstemän vid två av tre mätpunkter, men något över vid den sista mätpunkten (se Tabell 12).¹⁰

Tabell 12. Stöd från kollegor: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1			T4		T8	
		Aug 2021			Nov 2021		Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	108	85,4	18,1	83,3	21,0	86,8	15,7
	36 till 50 år	381	81,0	20,0	78,1	22,4	83,7	18,5
	≥51 år	334	79,9	21,2	79,1	21,9	81,7	20,2
Kön	Kvinnor	602	81,3	20,6	78,1	22,7	83,1	19,2
	Män	220	80,7	19,6	82,3	19,8	83,6	18,5
Hemmaboende barn	Nej	394	79,8	21,1	78,0	22,3	81,7	20,4
	Ja	422	82,4	19,6	80,2	21,9	84,6	17,6
Chef	Ja	102	81,6	19,2	84,3	21,0	85,6	15,0
	Nej	723	81,1	20,5	78,3	22,2	82,9	19,6
Anställningstid	≤2 år	216	85,3	17,4	82,8	20,5	85,8	16,3
	≥3 år	609	79,7	21,1	77,9	22,5	82,5	19,8
Arbetsställe	UF	418	81,9	19,0	81,2	19,8	83,6	18,5
	Institution	407	80,3	21,6	77,0	24,0	82,9	19,6
Total		825	81,2	20,3	79,1	22,1	83,3	19,0

Svarsalternativen på frågan som mäter stöd från kollegor går från 0 aldrig/nästan aldrig till 100 alltid.

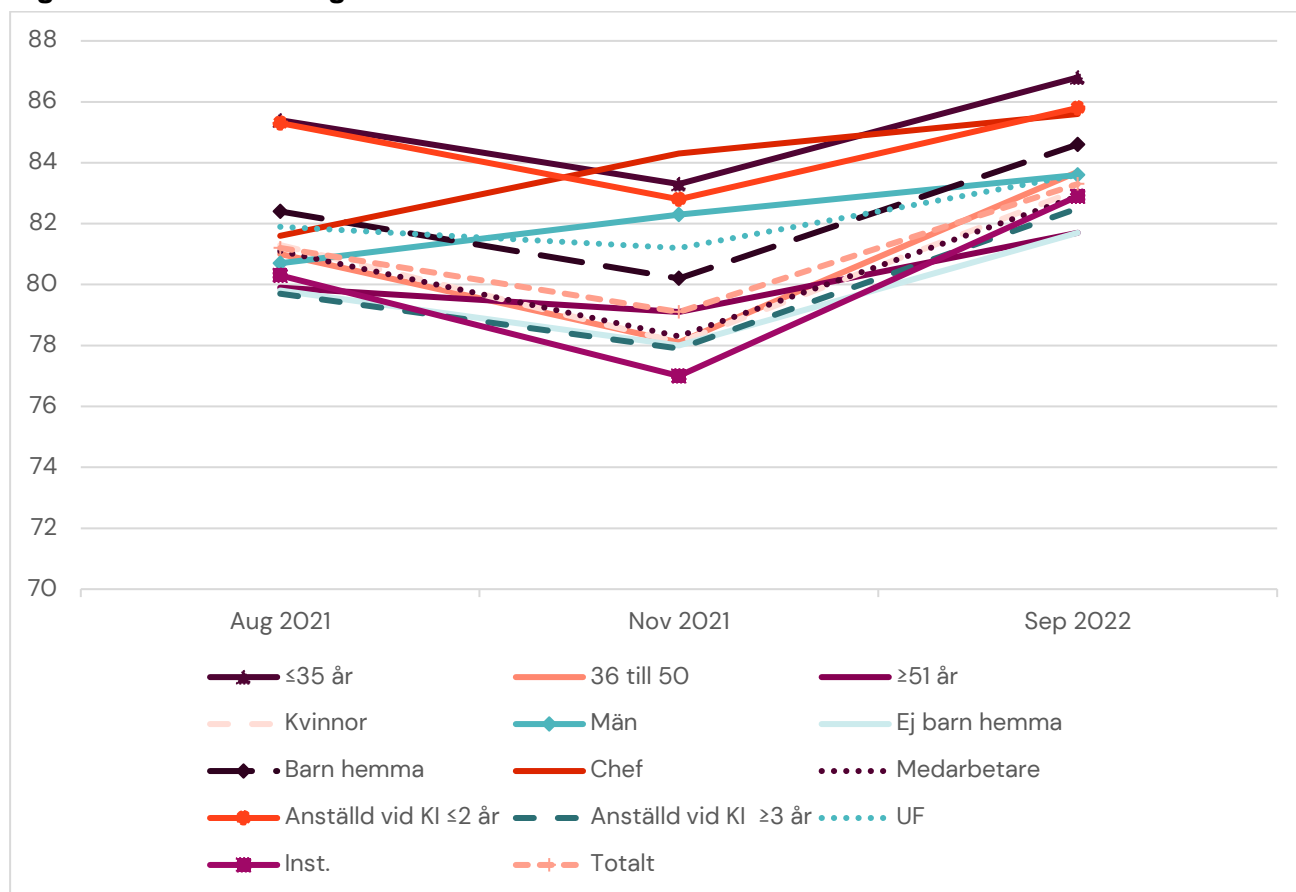
Som för stöd från närmaste chef syns även här en nedgång strax efter införandet av hybridarbete i november 2021 (se Figur 5).

De univariata analyserna visade på signifikanta och märkbara skillnader i upplevelsen av stöd från kollegor – där den mellersta åldersgruppen gruppen 36 – 50 år (β -4,59*, CI -8,45; -1,12) och den äldsta åldersgruppen (β -5,53*, CI -9,13; -1,59) upplevde ett lägre stöd jämfört med den yngsta åldersgruppen. Även anställningstid hade ett samband med upplevelsen av stöd, där de med längre anställningstid rapporterar en signifikant, lägre upplevelse av stöd från kollegor (β -5,08***; CI -7,65; -2,38) jämfört med de med kortare anställningstid. De med

¹⁰ Det nationella referensvärdet från COPSOQ för stöd från kollegor för tjänstemän är 81,4 [20].

hemmaboende barn rapporterade statistiskt säkerställt högre stöd (β 2,46*, CI 0,08; 5,09) jämfört med de utan hemmaboende barn.

Figur 5. Stöd från kollegor över tid: Medelvärde.



Skalan går mellan 0–100.

Den justerade analysen visade på signifikanta skillnader mellan den mellersta och den yngsta åldersgruppen, samt mellan de med och utan hemmaboende barn och givet längre och kortare anställningstid (se Tabell 13).

Tabell 13. Stöd från kollegor: Justerad analys, över tid.

	B	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,17 **	0,06	0,30
Ålder: 36–50 år	-5,17 *	-9,29	-0,85
Ålder ≥51 år	-3,93	-8,01	0,37
Kön: Män	0,39	-2,46	3,39
Barn: Ja	3,42 *	0,67	6,06
Chef: Nej	-2,14	-5,93	1,84
Anställningstid: ≥3 år	-4,40 **	-7,74	-1,49

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

För den totala svarsgruppen visade den justerade analysen på en statistiskt signifikant skillnad över tid. Stödet från kollegor minskar något strax efter införandet av hybridarbete, men efter ett år ligger det lite högre än vid den första mätningen som skedde vid påbjudet hemarbete.

Digitala kränkningar och mobbning

Digitala kränkningar och mobbning undersöktes vid två tillfällen, i augusti 2021 samt i april 2023 med en fråga gällande utsatthet, samt en följdfråga till dem som upplevt digitala kränkningar om vem som utfört det kränkande beteendet. Resultaten visar att det är relativt få som utsätts. Vid mätningen i augusti 2021 rapporterade 2,4% av de svarande att de blivit utsatta för digitala kränkningar och motsvarande antal i april 2023 var 2,5% (se Tabell 14).¹¹

Tabell 14. "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier?"

	T1 Aug 2021, %	T10 Apr 2023, %
Ja	2,4	2,5
Nej	97,6	97,5
Total	100,0	100,0

Frågan exemplifierade följande sociala medier: "(t.ex. Facebook), via e-post eller SMS som har något med ditt arbete att göra?" Svarsalternativen var: Ja, dagligen, Ja, varje vecka, ja varje månad, Ja några gånger, Nej. Samtliga som svarat jakande redovisas här sammanslagna. I augusti 2021 var det totala antalet svaranden 805 och i april 2023 var motsvarande antal 527.

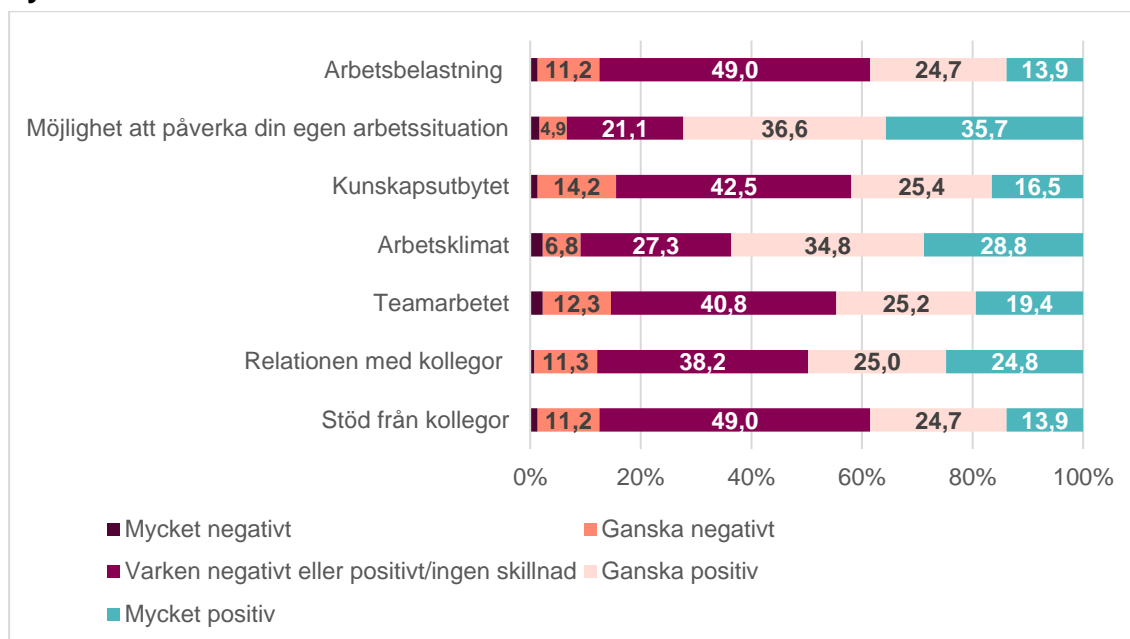
De som rapporterat digitala kränkningar uppgav att den som utfört det kränkande beteendet var: kollegor, annan KI-anställd, överordnad, underställd, student eller extern aktör. Det var möjligt att ange flera alternativ.

Uppfattningar om hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkats av hybridarbete

Ungefär ett och ett halvt år efter införandet av hybridarbete (april 2023) ställdes flera frågor om hur det hybrida arbetssättet påverkat olika aspekter av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (se Figur 6).

¹¹ Referensvärdet för förekomst av digitala kränkningar för tjänstemän är 3,3%.[20].

Figur 6. Uppfattning om hur organisatorisk och social arbetsmiljö påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent.

De faktorer som de flesta rapporterade hade förändrats positivt var möjligheten att påverka den egna arbetssituationen samt arbetsklimatet. Övriga faktorer upplevdes till stor del oförändrade av hybridarbetet även om det fanns en viss andel som upplevde både negativa och positiva förändringar. Möjlighet till kunskapsutbyte och teamarbete var de faktorer med högst negativ påverkan.

Balans mellan arbete och privatliv

Ett centralt tema i forskning om flexibelt arbete och hybridarbete är balansen eller konflikten, två sidor av samma mynt, mellan arbete och fritid. Vi undersökte både den upplevda balansen (med en fråga) samt den upplevda konflikten (med tre frågor) mellan arbete och fritid. Därutöver ställdes en fråga som handlar om att bli störd av familjemedlemmar vid arbete hemifrån, samt en övergripande fråga om hur hybridarbete upplevdes påverka balansen mellan arbete och privatliv.

Sammanfattningsvis visar resultaten att de svarande som helhet **upplevde balansen mellan arbete och privatliv** som god och lika bra oavsett hemarbete under rådande corona-restriktioner som ett år efter infört hybridarbete. Anställda med hemmaboende barn var något nöjdare med balansen än de utan barn.

Konflikten mellan arbete och privatliv mättes med tre frågor, och resultaten skiljer sig lite åt beroende på vad som mäts. Vad gäller om den svarande måste avstå från familjeaktiviteter/andra sociala åtaganden till förmån för arbete rapporterades övergripande en relativt låg konflikt. Konflikten ökade något strax efter införandet av hybridarbete, för att sedan stabilisera sig på samma nivå som under påbjudet hemarbete under Coronapandemin. Grupper som rapporterar högre grad av konflikt i det här hänseendet var framför allt anställda mellan 36–50 år, jämfört med yngre anställda. Gällande att uppleva att bli känslomässigt uttömd efter en arbetsdag låg den något högre än övriga konfliktfaktorer och den ökade över tid efter återgång till kontoret, och framför allt för gruppen kvinnor. Upplevda svårigheter att koncentrera sig på sitt arbete p.g.a. familjeförpliktelser eller andra sociala åtagande låg på en låg nivå och rapporterades i stort sett vara lika oberoende om frågan ställdes vid påbjudet hemarbete eller vid hybridarbete. Högst konflikt rapporterades av de med hemmaboende barn, en konflikt som dock var något lägre vid hybridarbete än vid påbjudet hemarbete.

Vad gäller **störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån** sjunker den rapporterade störningsgraden vid införandet av hybridarbete. Högsta grad av störning rapporteras från de med hemmaboende barn, men även i denna grupp minskar graden av störningar vid mätningen ett år efter införandet av hybridarbete jämförts med perioden med påbjudet hemarbete.

En majoritet av de tillfrågade (55%) var av uppfattningen att övergången till **hybridarbete hade påverkat balansen mellan arbete och privatliv** mycket positivt, och om man även inkluderar dem som var av uppfattningen att hybridarbete haft en ganska positiv påverkan uppgick antalet totalt till 86%.

Djupgående presentation av resultaten

Nöjdhet med balans mellan arbete och privatliv

Vi mätte upplevd nöjdhet med balansen mellan arbete och privatliv i augusti 2021 samt i september 2022. En hög grad av nöjdhet med balansen mellan arbete och privatliv rapporterades av anställda inom verksamhetsstödet, både under tiden med rekommendationer om hemarbete och efter ett år av hybridarbete. Vid de två mätningarna rapporterades ett medelvärde för samtliga på 80,0 respektive 79,9 (se Tabell 15).

Tabell 15. Nöjdhet med balansen mellan arbete och privatliv: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	84,2	17,6	80,1	20,1
	36 till 50 år	384	78,0	20,2	79,1	20,1
	≥51 år	338	81,0	19,3	80,5	19,2
Kön	Kvinnor	607	79,6	19,4	79,4	20,1
	Män	223	81,6	19,4	81,0	18,3
Hemmaboende barn	Nej	399	79,7	20,2	79,1	19,9
	Ja	425	80,3	19,2	80,4	19,5
Chef	Ja	103	80,3	18,4	81,3	14,8
	Nej	730	80,0	19,8	79,6	20,3
Anställningstid	≤2 år	219	83,9	18,4	81,6	17,7
	≥3 år	614	78,7	19,9	79,3	20,2
Arbetsställe	UF	422	80,0	20,1	80,6	19,1
	Institution	411	80,1	19,2	79,0	20,2
Totalt		833	80,0	19,6	79,9	19,7

Svarsalternativ från 0 inte alls till 100 i mycket hög grad

Anställda i åldersgruppen 36–50 år är mindre nöjda med balansen mellan arbete och privatliv ($\beta -4,59^*$; CI $-8,35; -0,62$) jämfört med den yngsta åldersgruppen. Även de med längre anställningstid rapporterade en statistiskt signifikant lägre nivå av balans mellan arbete och fritid ($\beta -4,18^{**}$; CI $-6,99; -1,53$) jämfört med de med en kortare anställningstid. Skillnaderna är inte bara statistiskt säkerställda utan även nära en nivå som innebär en märkbar betydelsefull skillnad för den enskilde.

I den justerade analysen framkom statistiskt säkerställda skillnader mellan den mellersta och den yngsta åldersgruppen (se Tabell 16). Skillnader noterades även mellan de med och utan hemmaboende barn, där de med hemmaboende barn rapporterade en något högre nöjdhet med balansen mellan arbete och fritid. Resultaten visade även på en skillnad mellan grupperna med längre och kortare anställningstid, där de som varit anställda 3 år eller längre, var något mindre nöjda med balansen.

Tabell 16. Nöjdhet med balans mellan arbete och privatliv: Justerad analys, över tid

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,05	-0,19	0,08
Ålder: 36–50 år	-4,99 *	-9,18	-0,82
Ålder \geq 51 år	-0,85	-5,01	2,89
Kön: Män	1,44	-1,24	4,44
Barn: Ja	3,12 *	0,19	5,99
Chef: Nej	-0,70	-4,24	3,03
Anställningstid: \geq 3 år	-4,05 **	-7,04	-1,26

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Konflikt mellan arbete och familj/andra sociala åtaganden

Vi mätte upplevd konflikt mellan arbete och privatliv med tre frågor. Dessa frågor mäter konflikt i båda riktningarna, det vill säga att arbete spiller över och har en negativ påverkan på privatlivet eller att privatlivet spiller över på arbetslivet. Dessa frågor mättes vid olika tidpunkter. För dessa frågor är låga värden eftersträvansvärda eftersom det indikerar en låg grad av konflikt mellan arbete och privatliv.

Avstå från familjeaktivitet

Konflikt mellan arbete och familjeaktiviteter/andra sociala åtaganden mättes vid fyra tillfällen och för de svarande som helhet låg medelvärdet som lägst på 20,2 i augusti 2021 och som högst, på 24,1 i november 2021. Resultaten visar att det var vid påbudet hemarbete som man upplever lägst konflikt mellan arbete och privatliv medan de högsta värdena noteras precis efter införandet av hybridarbete, för att sedan stabiliseras (Se Tabell 17).

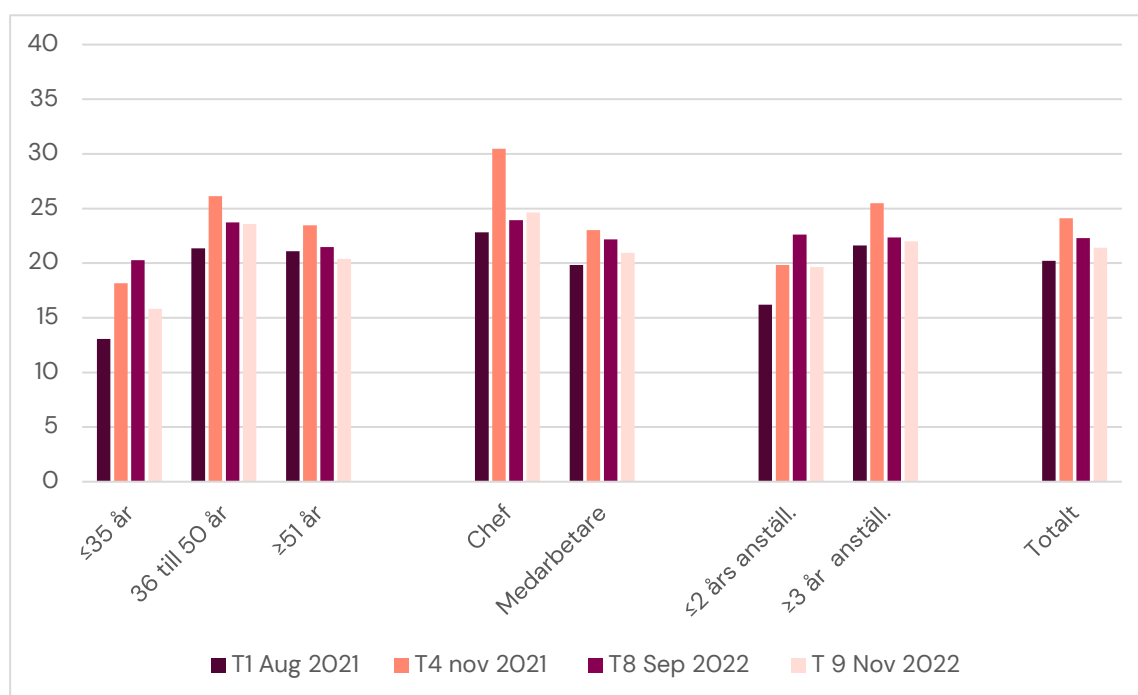
Tabell 17. Avstå från familjeaktiviteter/andra sociala åtaganden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022		T9 Nov 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	13,1	19,1	18,2	22,5	20,3	25,8	15,8	19,6
	36 till 50 år	384	21,4	25,6	26,1	27,6	23,7	25,5	23,6	27,0
	≥51 år	338	21,1	26,4	23,5	28,4	21,5	27,1	20,4	24,6
Kön	Kvinnor	607	19,6	24,8	24,6	28,1	22,1	26,1	22,4	25,6
	Män	223	21,3	26,2	22,6	25,3	22,7	26,4	17,9	24,2
Hemmaboende barn	Nej	399	19,4	26,1	23,4	28,4	21,6	27,0	20,4	24,7
	Ja	425	20,9	24,7	24,5	26,6	22,8	25,5	21,9	25,6
Chef	Ja	103	22,8	23,2	30,5	27,9	23,9	25,9	24,6	25,7
	Nej	730	19,8	25,7	23,0	27,3	22,2	26,3	20,9	25,3
Anställningstid	≤2 år	219	16,2	21,9	19,8	24,0	22,6	24,6	19,7	24,7
	≥3 år	614	21,6	26,4	25,5	28,4	22,3	26,7	22,0	25,5
Arbetsställe	UF	422	20,3	25,1	23,6	26,5	22,0	25,4	21,6	26,7
	Inst.	411	20,1	25,7	24,6	28,4	22,7	27,0	21,3	24,0
Totalt		833	20,2	25,4	24,1	27,4	22,3	26,2	21,4	25,3

Skalan går mellan 0 håller inte alls med till 100 håller med fullständigt. Låga värden är här önskvärda efter som det innebär låg grad av konflikt mellan arbete och privatliv.

I de univariata analyserna (se Figur 7) framkom signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna. I åldersgruppen 36–50 år rapporterades något högre konflikt (β 7,98**; CI 3,34; 13,00) och även för den äldsta ålderskategorin rapporterades en högre nivå av konflikt (β 5,92*; CI 0,89; 10,91) jämfört med den yngsta åldersgruppen. Skillnader fanns också mellan chefer och medarbetare, där medarbetare rapporterade en lägre grad av konflikt vad gällde att behöva avstå från familjeaktiviteter (β -4,54*; CI -8,86; -0,06). Även i gruppen med längre anställningstid rapporterades en något högre grad av konflikt (β 3,79*; CI 0,51; 7,48) i jämförelse med gruppen med kortare anställningstid. Skillnaderna är inte bara statistiskt säkerställda utan även på en eller nära en nivå som innebär en märkbar betydelsefull skillnad.

Figur 7. Avstå från familjeaktiviteter/andra sociala aktiviteter: Gruppvis för grupper med signifikanta skillnader, medelvärde.



Skalan går mellan 0 håller inte alls med till 100 håller med fullständigt. Lägre värden är önskvärda eftersom det tyder på en lägre grad av konflikt mellan arbete och privatliv.

Den justerade analysen visade på en statistiskt signifikant skillnad mellan den mellersta åldersgruppen och den yngsta, där den mellersta åldersgruppen rapporterar en högre grad av konflikt (se Tabell 18).

Tabell 18. Avstå från familjeaktiviteter: Justerad analys, över tid

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,05	-0,07	0,17
Ålder: 36–50 år	7,02 **	1,62	11,85
Ålder ≥51 år	4,33	-0,92	9,10
Kön: Män	-0,27	-3,73	3,19
Barn: Ja	-0,40	-3,62	3,31
Chef: Nej	-3,98	-8,64	0,76
Anställningstid: ≥3 år	3,00	-0,45	6,62

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Känslomässig utmattning som spiller över på engagemang i privatlivet

Vid tre tillfällen ställdes en fråga om upplevelsen av att ofta vara så känslomässigt uttömd efter en arbetsdag att den svarande inte orkar engagera sig i familjen eller

andra sociala aktiviteter. Här syns en ökande grad av konflikt för samtliga grupper, utom för gruppen män, där trenden snarare är en minskande konflikt över tid (se Tabell 19).

Tabell 19. Känslomässigt uttömd efter avslutad arbetsdag: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T9 Nov 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	23,9	24,9	25,3	24,5	27,6	26,1
	36 till 50	384	26,0	25,8	29,8	27,7	32,7	28,8
	≥51 år	338	26,0	25,8	27,9	27,6	28,7	26,7
Kön	Kvinnor	607	26,2	25,5	30,0	28,3	32,7	27,9
	Män	223	24,0	25,6	23,7	23,5	22,6	25,3
Hemmaboende barn	Nej	399	27,0	26,2	28,9	28,2	29,4	27,3
	Ja	425	24,6	25,3	27,7	26,5	31,0	27,8
Chef	Ja	103	26,9	23,7	31,9	29,9	34,3	28,9
	Nej	730	25,6	25,9	27,9	26,8	29,9	27,4
Anställningstid	≤2 år	219	21,9	23,6	27,1	27,2	27,4	27,5
	≥3 år	614	27,1	26,2	28,9	27,4	31,4	27,6
Arbetsställe	UF	422	25,8	25,5	28,1	26,9	29,6	27,8
	Institution	411	25,7	25,9	28,8	27,8	31,2	27,4
Totalt		833	25,8	25,7	28,5	27,3	30,4	27,6

Skalan går mellan 0 håller inte alls med till 100 håller med fullständigt. Låga värden är här önskvärda efter som det innebär låg grad av konflikt mellan arbete och privatliv.

Vid de univariata analyserna framkom skillnader mellan män och kvinnor, där män upplever en lägre grad av konflikt ($\beta -5,11^{**}$; CI $-8,71$; $-1,35$). Resultaten visade även att de med längre anställningstid upplever en högre känslomässig utmattning med konsekvenser för socialt engagemang efter arbetsdagen ($\beta 3,99^{*}$; CI $0,28$; $8,20$), jämfört med gruppen med kortare anställningstid.

Den justerade analysen visade på signifikanta förändringar för samtliga svarande där den känslomässiga utmattningen ökade något över tid. Den justerade analysen visade även att männens upplevelse av den känslomässiga utmattningen över tid, var lägre jämfört med kvinnors (se Tabell 20).

Tabell 20. Känslomässigt uttömd efter en arbetsdag: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,31 ***	0,17	0,46
Ålder: 36–50 år	3,81	-2,09	9,35
Ålder \geq 51 år	0,10	-5,18	5,59
Kön: Män	-4,76 *	-8,38	-0,74
Barn: Ja	-3,03	-6,64	0,54
Chef: Nej	-4,00	-9,31	0,97
Anställningstid: \geq 3 år	3,57	-0,08	7,33

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Svårt att koncentrera sig på arbetet på grund av familjeförpliktelser/ andra sociala åtaganden.

Konflikt mellan arbete och privatliv kan ta sig uttryck genom att familjeförpliktelser skapar en stress som gör det svårt att koncentrera sig på sitt arbete. En fråga om detta ställdes vid två tillfällen och för de svarande som helhet noterades ingen signifikant skillnad mellan de två tillfällena (se Tabell 21).

Tabell 21. Svårt att koncentrera sig på sitt arbete p.g.a. familjeförpliktelser: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	\leq 35 år	109	7,1	13,2	8,2	14,5
	36 till 50	383	13,6	19,9	12,2	19,0
	\geq 51 år	338	8,9	17,0	8,8	18,2
Kön	Kvinnor	606	10,1	17,5	9,7	17,8
	Män	223	12,9	19,8	12,1	19,6
Hemmaboende barn	Nej	399	7,5	15,0	7,8	16,8
	Ja	424	14,1	20,2	12,7	19,3
Chef	Ja	103	9,0	14,8	8,3	16,5
	Nej	729	11,1	18,6	10,6	18,5
Anställningstid	\leq 2 år	218	7,8	14,9	8,9	16,3
	\geq 3 år	614	12,0	19,1	10,7	18,8
Arbetsställe	UF	421	11,3	18,2	10,9	19,0
	Institution	411	10,4	18,1	9,6	17,4
Totalt		832	10,9	18,2	10,3	18,2

Skalan går mellan 0 håller inte alls med till 100 håller med fullständigt. Låga värden är här önskvärda efter som det innebär låg grad av konflikt mellan arbete och privatliv.

De univariata analyserna visade på skillnader mellan åldersgruppen bestående av anställda i ålder 35–50 år, vilka upplevde en högre grad av privat stress som spillde över på arbetet (β 5,91***; CI 2,03; 9,70) jämfört med både den yngre åldersgruppen (Beta-värdet gäller den jämförelsen) och högre jämfört med den äldsta åldersgruppen. De univariata analyserna visade även på en könsskillnad där män rapporterar högre grad av koncentrationssvårigheter p.g.a. familjeförpliktelser (β 2,59*; CI 0,11; 5,00) jämför med kvinnor. Även de med längre anställningstid upplevde en högre grad av konflikt (β 3,38**; 0,80; 5,88) än de med kortare anställningstid och detsamma gäller anställda med hemmaboende barn (β 6,01***; CI 3,79; 8,26) jämfört med anställda utan hemmaboende barn.

I den justerade analysen noterades statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor, grupperna med och utan hemmanboende barn, samt mellan de med längre och kortare anställningstid (se Tabell 22).

Tabell 22. Svårt att koncentrera sig på sitt arbete p.g.a. familjeförpliktelser: Justerad analys, över tid.

	β		Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,15		-0,56	0,27
Ålder: 36–50 år	2,80		-1,21	6,70
Ålder \geq 51 år	0,61		-3,47	4,16
Kön: Män	3,29	*	0,85	6,08
Barn: Ja	5,00	***	2,53	7,61
Chef: Nej	2,82		-0,43	6,06
Anställningstid: \geq 3 år	3,44	*	0,95	6,11

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån

Vid tre tillfällen tillfrågades de anställda vid verksamhetsstödet som rapporterat att de bor tillsammans med minst en person om de ofta blir störda av andra familjemedlemmar vid arbete hemifrån (se Tabell 23).

Tabell 23. Störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	78	16,3	22,4	14,1	19,7	10,6	16,9
	36 till 50 år	347	20,5	25,3	15,9	23,2	14,0	21,3
	≥51 år	281	13,9	23,9	11,3	20,8	9,8	19,6
Kön	Kvinnor	524	17,4	24,8	12,7	21,4	11,0	19,6
	Män	181	17,8	24,1	17,5	23,5	14,6	22,0
Hemmaboende barn	Nej	275	11,3	21,3	9,2	18,4	8,4	19,4
	Ja	424	21,7	25,9	17,1	23,6	14,6	20,6
Chef	Ja	90	16,4	20,9	16,0	24,9	13,5	22,2
	Nej	618	17,6	25,1	13,5	21,5	11,6	19,9
Anställningstid	≤2 år	175	18,0	24,7	12,2	22,4	10,8	18,0
	≥3 år	533	17,3	24,6	14,3	21,8	12,2	20,9
Arbetsställe	UF	347	19,6	25,2	14,6	22,7	12,9	21,4
	Institution	361	15,4	23,8	13,1	21,3	10,8	19,0
Totalt		708	17,5	24,6	13,8	22,0	11,8	20,8

Svarsalternativen låg mellan 0 håller inte alls med till 100 håller med fullständigt. Låga värden är här önskvärda eftersom det innebär låg grad störning vid arbete hemifrån. Statistiskt säkerställda skillnader i förändring över tid mellan grupperna. *p ≤ 0,05, **p ≤ 0,01, ***p ≤ 0,001.

Vid de univariata analyserna framkom att den största skillnaden fanns mellan gruppen med och utan hemmaboende barn (under 17 år), där de med hemmaboende barn rapporterar att de blir störda i märkbart högre grad vid arbete hemifrån (β 8,90***; CI 5,79 – 12,01). Även mellan de som arbetar på institutionerna och på universitetsförvaltningen framkom en skillnad där de som arbetar på institutionerna rapporterade att de i lägre grad upplevde störningar (β -3,21*; CI - 6,03; -0,35).

Den justerade analysen visade på statistiskt säkerställda skillnader mellan de med och utan hemmaboende barn, där de med barn upplevde en högre grad av störningar över tid jämfört med dem utan hemmaboende barn (se Tabell 24). Dock syns en minskning av upplevda störningar vid hybridarbete.

Tabell 24. Störningar från familjemedlemmar vid arbete hemifrån: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,32 ***	-0,46	-0,19
Ålder: 36–50 år	-0,53	-5,64	4,66
Ålder \geq 51 år	-1,94	-7,51	3,21
Kön: Män	1,76	-1,60	5,14
Barn: Ja	8,20 ***	4,42	11,85
Chef: Nej	-0,10	-4,35	4,27
Anställningstid: \geq 3 år	1,79	-1,28	5,30

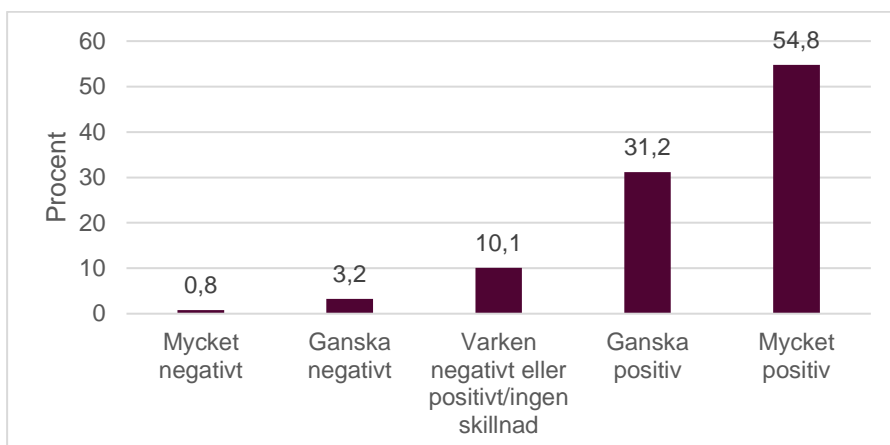
Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

I den justerade analysen framkommer även en trend över tid bland samtliga svarande att upplevelsen av att bli störd av andra familjemedlemmar vid arbete hemifrån minskade över tid (se Tabell 24).

Uppfattning om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av hybridarbete

På frågan om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av det hybrida arbetssättet uttryckte majoriteten (86%) att de tyckte att balansen påverkats ganska eller mycket positivt (se Figur 8). Ungefär var tionde svarande ansåg att balansen varken påverkats negativt eller positivt och 4% ansåg att balansen påverkats ganska eller mycket negativt.

Figur 8. Uppfattning om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent (T10: April 2023).

Fysisk arbetsmiljö

Vid upprepade tillfällen ställdes frågor om helhetsbetyg på den fysiska arbetsmiljön på KI och vid arbete hemifrån. Specifika frågor om belysning, ljudnivå och luftkvalitet ställdes vid ett tillfälle i augusti 2021.

Sammanfattningsvis visar resultaten att den allmänna upplevelsen av arbetsmiljön både på KI och i hemmiljö rapporterades som god. KI miljön upplevdes som något bättre jämfört med hemmiljön, förutom vid den sista mätningen då hemarbetsmiljön skattades högre. Således noterades en svag, men statistiskt signifikant negativ trend för den fysiska arbetsmiljön på KI, medan för den fysiska arbetsmiljön vid hemarbete noterades en svag positiv trend. Chefer rapporterade generellt en högre skattning av arbetsmiljön vid arbete på KI, medan inga signifikanta skillnader mellan grupper noterades för den fysiska arbetsmiljön vid hemarbete. Fler av de svarande var mer tillfredsställda med luftkvalitet och ljudnivå vid arbete hemifrån, medan belysning rapporterades som bättre vid arbete på plats på KI.

Djupgående presentation av resultaten

Fysisk arbetsmiljö på KI

Uppfattningen om den fysiska arbetsmiljön på KI mättes vid sex tillfällen, och utifrån en skala mellan 1–6 där 1 motsvarade inte alls bra och 6 motsvarade mycket bra (se Tabell 25). Här användes samma fråga och svarsalternativ som brukar användas vid KI:s egna medarbetarundersökningar (HR-Puls) för att möjliggöra framtida jämförelser. Den fysiska arbetsmiljön upplevdes övergripande som god.

Tabell 25. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö på KI: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021		T2 Sep 2021		T3 Okt 2021		T4 Nov 2021		T5 Jan 2022		T8 Sep 2022		
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	109	4,6	1,2	4,8	1,1	4,8	1,1	4,6	1,3	4,8	1,2	4,5	1,3
	36 till 50	380	4,8	1,1	4,7	1,1	4,7	1,2	4,6	1,3	4,8	1,1	4,5	1,3
	≥51 år	338	4,9	1,2	4,9	1,1	4,9	1,1	4,9	1,2	5,0	1,1	4,8	1,2
Kön	Kvinnor	603	4,8	1,2	4,8	1,1	4,8	1,2	4,7	1,3	4,9	1,1	4,6	1,3
	Män	223	4,8	1,0	4,9	1,0	4,9	1,1	4,9	1,2	4,9	1,0	4,6	1,1
Hemmaboende barn	Nej	397	4,7	1,2	4,8	1,1	4,9	1,1	4,8	1,3	4,9	1,2	4,6	1,2
	Ja	423	4,8	1,1	4,8	1,1	4,8	1,2	4,7	1,2	4,9	1,1	4,5	1,3
Chef	Ja	105	5,2	1,0	5,1	1,0	5,0	1,1	5,0	1,1	5,2	0,8	4,9	1,2
	Nej	724	4,7	1,2	4,8	1,1	4,8	1,1	4,7	1,3	4,9	1,1	4,5	1,3
Anställningstid	≤2 år	212	4,7	1,2	4,8	1,2	4,7	1,2	4,6	1,3	4,8	1,2	4,3	1,3
	≥3 år	617	4,8	1,1	4,9	1,1	4,9	1,1	4,8	1,2	5,0	1,1	4,7	1,2
Arbetsställe	UF	417	4,6	1,1	4,7	1,1	4,6	1,1	4,6	1,3	4,7	1,1	4,4	1,3
	Institution	412	4,9	1,1	5,0	1,1	5,0	1,1	4,9	1,2	5,1	1,0	4,8	1,2
Totalt		829	4,8	1,1	4,8	1,1	4,8	1,1	4,7	1,3	4,9	1,1	4,6	1,3

Skalan går från 1 inte alls bra till 6 mycket bra.

I de univariata analyserna fanns en liten statistiskt säkerställd skillnad mellan åldersgrupper, där den äldsta åldersgruppens helhetsbetyg på den fysiska arbetsmiljön var något högre (β 0,26*; CI 0,04; 0,45) än de yngre och medelålders. Även i jämförelsen mellan chefer och medarbetare fanns en signifikant skillnad i helhetsbetyg, där medarbetare betygsatte sin fysiska arbetsmiljö något lägre (β -0,37***; -0,58; -0,18). En skillnad noterades även för de med längre anställningstid som rapporterade något högre nöjdhet med den fysiska arbetsmiljön (β 0,19*; CI 0,03; 0,35) jämfört med de med kortare anställningstid. En skillnad mellan anställda på UF respektive vid institutionerna återfanns också, där de senare har ett högre snittbetyg på sin fysiska arbetsmiljö (β 0,37***; CI 0,25; 0,50).

I den justerade analysen fanns signifikanta skillnader mellan grupperna chefer respektive medarbetare och mellan de med längre respektive kortare anställningstid (se Tabell 26). För de svarande som helhet fanns en svag negativ, statistiskt säkerställd, trend över tid för skattningen av arbetsmiljön.

Tabell 26. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö på KI: Justerad analys, över tid.

	β		Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,01 ***		-0,02	-0,01
Ålder: 36–50 år	-0,08		-0,31	0,15
Ålder \geq 51 år	0,16		-0,06	0,38
Kön: Män	0,03		-0,12	0,18
Barn: Ja	0,08		-0,08	0,23
Chef: Nej	-0,34 **		-0,55	-0,14
Anställningstid: \geq 3 år	0,16 *		0,001	0,32

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån

Upplevelser av den fysiska arbetsmiljön vid arbete hemifrån mättes vid sex tillfällen, och med svarsalternativ mellan 1–6. För samtliga svarande noterades den lägsta siffran i augusti 2021 (4,6) då restriktioner om hemarbete rådde, och den högsta genomsnittliga skattningen noterades i november 2021 (se Tabell 27).

Tabell 27. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd)

		T1		T2		T3		T4		T5		T8		
		Aug 2021		Sep 2021		Okt 2021		Nov 2021		Jan 2022		Sep 2022		
	Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	
Ålder	≤35 år	112	4,3	1,3	4,5	1,2	4,6	1,1	4,7	1,1	4,5	1,3	4,6	1,1
	36 till 50 år	387	4,5	1,2	4,7	1,2	4,8	1,1	4,8	1,1	4,7	1,1	4,8	1,1
	≥51 år	334	4,4	1,3	4,6	1,2	4,6	1,2	4,7	1,3	4,6	1,2	4,7	1,3
Kön	Kvinnor	609	4,4	1,3	4,7	1,2	4,8	1,2	4,8	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2
	Män	223	4,3	1,3	4,4	1,2	4,5	1,2	4,6	1,2	4,5	1,2	4,6	1,2
Hemmaboende barn	Nej	399	4,3	1,3	4,6	1,2	4,6	1,2	4,7	1,2	4,6	1,3	4,7	1,3
	Ja	428	4,4	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2	4,8	1,2	4,7	1,2	4,7	1,1
Chef	Ja	105	4,4	1,1	4,6	1,1	4,6	1,2	4,6	1,2	4,7	1,1	4,5	1,2
	Nej	730	4,4	1,3	4,7	1,2	4,7	1,2	4,8	1,2	4,6	1,2	4,7	1,2
Anställningstid	≤2 år	221	4,3	1,3	4,6	1,2	4,7	1,2	4,7	1,1	4,7	1,2	4,7	1,1
	≥3 år	614	4,4	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2	4,8	1,2	4,6	1,2	4,7	1,2
Arbetsställe	UF	423	4,3	1,3	4,6	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2	4,6	1,2	4,7	1,2
	Institution	412	4,5	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2	4,8	1,1	4,7	1,2	4,7	1,2
Totalt		835	4,4	1,3	4,7	1,2	4,7	1,2	4,8	1,2	4,7	1,2	4,7	1,2

Skalan går från 1 inte alls bra till 6 mycket bra.

Vid de univariata analyserna framkom inga statistisk signifikanta skillnader mellan grupperna. I den justerade analysen konstaterades en liten, men statistiskt säkerställd, positiv trend i gruppen samtliga svaranden (se Tabell 28).

Tabell 28. Helhetsbetyg på fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån: Justerad analys, över tid.

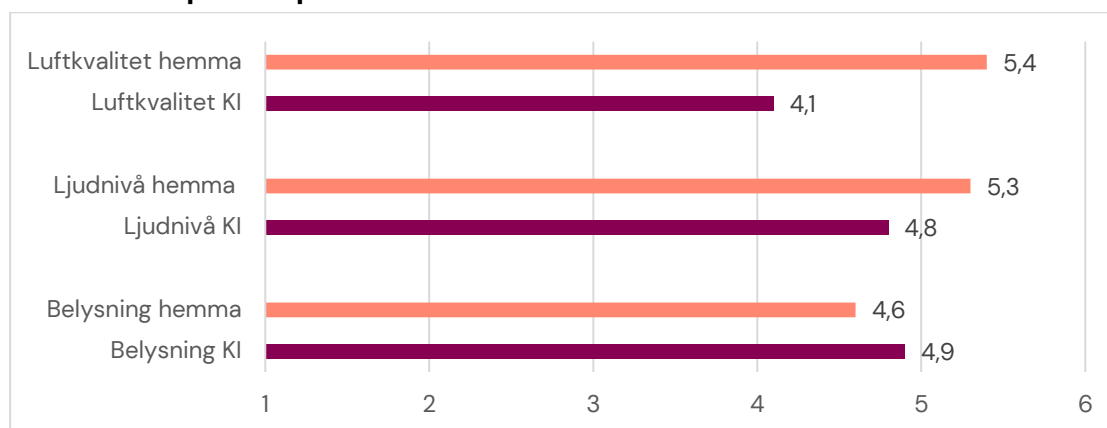
	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,01 ***	0,01	0,02
Ålder: 36–50 år	0,18	-0,02	0,44
Ålder \geq 51 år	0,12	-0,09	0,38
Kön: Män	-0,16	-0,31	0,00
Barn: Ja	0,03	-0,14	0,21
Chef: Nej	0,09	-0,15	0,34
Anställningstid: \geq 3 år	-0,02	-0,21	0,14

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Specifika frågor om tillfredsställelse med belysning, ljudnivå samt luftkvalitet på KI och vid arbete hemifrån

Specifika aspekter av den fysiska arbetsmiljön hemma och på KI mättes vid ett tillfälle, i augusti 2021 då restriktioner om hemarbete rådde. Vid denna mätning ombads de svarande att instämna eller inte instämna i påståenden om de var tillfredsställda med belysning, ljudnivå samt luftkvalitet på de respektive platserna. Fler av de svarande var tillfredsställda med luftkvalitet och ljudnivå vid hemarbete än vid arbete på KI, medan fler instämde i att belysningen på KI var mer tillfredsställande än belysningen vid hemarbete (se Figur 9).

Figur 9. Genomsnittsbetyg på luftkvalitet, ljudnivå samt belysning vid arbete hemifrån respektive på KI.



Skalan går från 1 instämmer inte alls till 6 instämmer helt.

Digitala verktyg och digital kompetens

Följande avsnitt om digitala verktyg och digital kompetens är uppdelat i tre delar. Inledningsvis presenteras en sammanfattning av resultatet kring digital kompetens. Därefter presenteras resultat för samtliga svaranden som rapporterat att deras huvudsakliga arbetsområde inte är IT. Dessa frågor handlar om upplevelsen av IT-verktyg hemma, teknikproblem, teknisk support, IT-utbildning, samt frågor om tekniker för hybrida möten. Slutligen presenteras resultatet på ett antal frågor om behovet och formen av IT-stöd riktade enbart till dem som arbetar på IT-avdelningen.

Sammanfattningsvis förefaller **de digitala verktygen vid arbete hemifrån** fungera tillfredsställande. Anställda med kortare anställningstid rapporterar en något högre grad av tillfredsställelse jämfört med gruppen med längre anställningstid.

Teknikproblem med IT-verktyg ligger relativt konstant under den undersökta perioden och oberoende av om arbetet sker under påbjudet hemarbete eller hybridarbete. Anställda med barn hemma rapporterar att de mer sällan upplever problem med IT-verktygen och att de får **tillräckligt med IT-support om de har problem med sina IT-verktyg**. För den totala gruppen svarande kan noteras en statistiskt signifikant ökande nöjdhet över tid med IT-support. Yngre anställda och anställda med kortare anställningstid är två grupper som i högre grad rapporterar att de fått **den utbildning de behöver för att hantera IT-verktyg**.

Ålder har även betydelse för skattningen av den egna **kompetensen för att hantera tekniken för hybrida möten**, där det framkom stora skillnader mellan åldersgrupperna. På frågan om den **hybrida tekniken oftast fungerar bra** noteras också en skillnad given ålder (dock inte statistiskt signifikant). En statistiskt signifikant skillnad noteras dock mellan chefer och medarbetare där cheferna är betydligt mindre nöjda med tekniken för hybrida möten. Uppfattningen om hur bra teknikerna fungerar ligger relativt konstant mellan september 2022 och april 2023. Inga signifikanta skillnader mellan grupper framkom i analysen av huruvida verksamhetsstödet har **de IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete**. På frågan om hur en övergång till **hybridarbete påverkat de digitala verktygen och den egna digitala kompetensen** svarar en övervägande majoritet att dessa påverkats positivt.

Analysen av de frågor som ställdes till **anställda på IT-avdelningen** visar att 83% ansåg att **behovet av IT-stöd** ökat något eller mycket till följd av övergången till hybridarbete. 35% menar att **formen av IT-stöd** förändrats till följd av hybridarbetet. 85% instämde helt eller i hög grad i **att IT-avdelningen anpassat sig för att möta dessa förändringar**. I beskrivningar av förändringen som

rapporterades av IT-personalen beskrevs hur kärnverksamhetens anställda nu har och tar ett större eget ansvar för sin digitala kompetens vilket också medför nya supportbehov. Även förändringar i hur IT-support gavs beskrevs, som att man kommit närmare kärnverksamheten genom hur arbetet genomförs, samt att support via fjärrstyrning blivit vanligare förekommande.

Djupgående presentation av resultaten

IT-verktyg vid arbete hemifrån

Vid ett tillfälle ställdes frågan om IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid hemarbete. Nöjdast med IT-verktygen är den yngsta medarbetargruppen samt de med kortast anställningstid. Minst nöjda är chefer (se Tabell 29).

Tabell 29. IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021		
		Antal	M	Sd
Ålder	≤35	94	81,1	20,6
	36 till 50	324	77,5	21,6
	≥51	277	77,0	19,4
Kön	Kvinnor	559	77,9	20,6
	Män	135	77,4	20,7
Hemmaboende barn	Nej	325	77,2	21,1
	Ja	363	78,3	20,3
Chef	Ja	89	74,7	20,1
	Nej	608	78,3	20,7
Anställningstid	≤2 år	187	82,5	17,9
	≥3	510	76,1	21,3
Arbetsställe	UF	336	77,1	20,9
	Institution	361	78,5	20,4
Total		697	77,8	20,6

Svarsalternativen på frågan om IT-verktygen fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

Vid de univariata analyserna framkom en statistiskt säkerställd, märkbar skillnad mellan de med kortare och längre anställningstid, där de med längre anställningstid

i lägre grad rapporterar att IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån (β -6,36***; CI -9,79; -2,93) jämfört med de med kortare anställningstid.

Även i den justerade analysen framkom en statistiskt säkerställd skillnad mellan de med längre och kortare anställningstid (se Tabell 30).

Tabell 30. IT-verktyg fungerar tillfredsställande vid arbete hemifrån: Justerad analys.

	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-2,40	-7,56	2,76
Ålder \geq 51 år	-1,08	-6,21	4,04
Kön: Män	-1,01	-4,99	2,97
Barn: Ja	1,88	-1,75	5,52
Chef: Nej	3,22	-1,51	7,94
Anställningstid: \geq 3 år	-6,39 ***	-10,05	-2,73

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Teknikproblem med IT-verktyg

Vid tre tillfällen ombads de svarande att ta ställning till om de upplever problem med sina IT-verktyg. För samtliga svaranden låg medelvärdet stadigt mellan som lägst 61,2 och som högst 62,9 (se Tabell 31) vilket indikerar att medarbetarna upplever en del teknikproblem (högre värden indikerar färre problem 0–100).

De univariata analyserna visade på signifikanta skillnader mellan gruppen med hemmaboende barn och gruppen utan hemmaboende barn. Gruppen med hemmaboende barn instämmer i högre utsträckning i att de *sällan* har teknikproblem (β 4,29*; CI 0,70; 7,58).

Tabell 31. Jag har sällan teknikproblem med mina IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	94	65,2	27,7	60,8	28,9	65,9	27,1
	36 till 50 år	325	63,5	26,7	62,6	26,7	61,0	26,1
	≥51 år	279	61,5	25,8	62,4	24,1	60,3	26,3
Kön	Kvinnor	561	62,7	26,6	61,7	25,3	60,7	26,5
	Män	136	63,6	25,3	65,2	28,3	64,0	25,0
Hemmaboende barn	Nej	326	60,5	27,3	60,2	25,5	59,4	26,6
	Ja	365	64,8	25,8	64,1	26,3	63,2	26,0
Chef	Ja	89	59,0	26,7	62,2	25,9	59,8	26,7
	Nej	611	63,5	26,4	62,3	25,9	61,4	26,3
Anställningstid	≤2 år	187	65,6	28,1	63,3	28,3	60,9	27,0
	≥3 år	513	61,9	25,8	62,0	25,1	61,3	26,1
Arbetsställe	UF	337	61,5	26,2	61,3	26,9	59,0	27,6
	Institution	363	64,3	26,8	63,3	25,0	63,2	24,9
Total		700	62,9	26,5	62,3	26,3	61,2	26,3

Frågan löd "Jag har sällan teknikproblem med mina IT-verktyg, och svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer fullständigt. Höga värden är önskvärda eftersom de indikerar färre teknikproblem.

Även i den justerade analysen återfanns en skillnad mellan de med hemmaboende barn och de utan hemmaboende barn (Se Tabell 32).

Tabell 32. Jag har sällan teknikproblem med mina IT-verktyg: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,13	-0,31	0,07
Ålder: 36–50 år	-3,84	-9,56	1,43
Ålder ≥51 år	-2,06	-7,88	3,00
Kön: Män	2,36	-2,07	6,28
Barn: Ja	5,45 **	1,39	9,61
Chef: Nej	2,19	-2,61	7,64
Anställningstid: ≥3 år	-1,22	-5,18	3,05

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Teknisk support

Vid fyra tillfällen tillfrågades de svarande om de tycker att de får tillräcklig support om de har problem med sina IT-verktyg. Medelvärdet låg mellan 67,6 som lägst och 70,8 som högst (se Tabell 33) vilket indikerar en moderat till god tillfredsställelse med möjligheten till support.

Tabell 33. Tillräcklig support vid problem med IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1			T4		T8		T10	
		Aug 2021 aug			Nov 2021		Sep 2022		Apr 2023	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	92	70,7	27,1	69,8	24,4	71,6	26,2	69,5	27,7
	36 till 50	322	69,3	25,1	67,3	26,2	67,8	25,5	69,9	24,5
	≥51 år	279	69,4	25,5	67,2	24,7	71,4	24,3	71,9	22,7
Kön	Kvinnor	556	69,8	25,2	66,5	25,3	70,1	25,2	70,8	24,0
	Män	136	68,6	25,8	72,6	24,8	67,8	24,1	71,1	23,8
Hemmaboende	Nej	325	67,2	26,9	65,1	26,1	69,5	25,6	70,0	24,7
	Ja	361	71,6	24,1	70,0	24,4	70,5	24,5	71,6	23,4
Chef	Ja	89	63,2	28,0	65,1	27,2	69,3	21,6	66,8	25,4
	Nej	606	70,5	25,0	68,0	25,0	69,9	25,6	71,4	23,7
Anställningstid	≤2 år	186	72,3	25,7	69,2	24,6	72,0	25,3	71,3	24,7
	≥3 år	509	68,6	25,3	67,1	25,5	69,1	25,0	70,7	23,8
Arbetsställe	UF	333	70,5	24,0	68,7	25,4	71,8	23,8	70,0	23,6
	Institution	362	68,7	26,7	66,5	25,2	68,1	26,1	71,4	24,3
Total		695	69,6	25,5	67,6	25,3	69,8	25,2	70,8	24,0

Frågan som ställdes var "Jag får tillräckligt med teknisk support om det är problem med mina IT-verktyg" och svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

De univariata analyserna visade på en statistiskt säkerställd skillnad mellan gruppen med hemmaboende barn och utan hemmaboende barn, där de med hemmaboende barn upplevde supporten som mer tillräcklig (β 3,04*; CI 0,05; 6,04).

I den justerade analysen för den tekniska supporten återfanns statistiskt säkerställda skillnader mellan gruppen med hemmaboende barn och gruppen utan hemmaboende barn. En signifikant positiv trend noterades över tid i gruppen samtliga svaranden (se Tabell 34).

Tabell 34. Tillräcklig support vid problem med IT-verktyg: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,13 *	0,02	0,23
Ålder: 36–50 år	-3,65	-8,77	1,47
Ålder ≥ 51 år	0,77	-4,26	5,79
Kön: Män	0,35	-3,54	4,24
Barn: Ja	5,17 ***	1,63	8,72
Chef: Nej	4,17	-0,38	8,73
Anställningstid: ≥ 3 år	-2,27	-5,81	1,27

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

IT-utbildning

Vid ett tillfälle ombads de svarande att ta ställning till om de ansåg att de får den utbildning de behöver för att hantera sina IT-verktyg (se Tabell 35).

Tabell 35. Tillräcklig utbildning för att hantera IT-verktyg: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021		
		Antal	M	Sd
Ålder	≤ 35 år	91	65,9	24,9
	36 till 50 år	324	61,1	26,3
	≥ 51 år	276	59,2	26,2
Kön	Kvinnor	558	60,7	26,3
	Män	132	62,9	24,8
Hemmaboende barn	Nej	322	60,3	26,4
	Ja	362	61,6	26,1
Chef	Ja	89	57,9	25,7
	Nej	604	61,5	26,2
Anställningstid	≤ 2 år	184	64,9	25,8
	≥ 3 år	509	59,6	26,1
Arbetsställe	UF	333	61,3	26,0
	Institution	360	60,8	26,2
Totalt		693	61,0	26,1

Frågan som ställdes var " Jag får den utbildning jag behöver för att hantera mina IT-verktyg" och svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

De univariata analyserna visade på en statistiskt säkerställd skillnad mellan den äldsta åldersgruppen och den yngsta, där den äldsta åldersgruppen i lägre grad rapporterar att de får den utbildning de behöver för att hantera sina IT-verktyg ($\beta = 6,70^*$; CI -12,89; -0,50) i jämförelse med den yngsta åldersgruppen. Analysen visar även en skillnad mellan de med längre och kortare anställningstid, där de med längre anställningstid i lägre utsträckning tycker att de får den IT-utbildning de behöver ($\beta = -5,32^*$; CI -9,71; -0,92).

Den justerade analysen visade dock inte på någon statistiskt säkerställd skillnad mellan de olika grupperna (se Tabell 36).

Tabell 36. Tillräcklig utbildning för att hantera IT-verktyg: Justerad analys.

	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-4,75	-11,38	1,88
Ålder ≥ 51 år	-5,43	-12,05	1,19
Kön: Män	2,13	-2,98	7,24
Barn: Ja	1,37	-3,27	6,00
Chef: Nej	3,32	-2,68	9,33
Anställningstid: ≥ 3 år	-3,65	-8,35	1,05

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Egen digital kompetens för tekniken för hybrida möten

Vid två tillfällen ombads de svarande att ta ställning till om de själva anser att de har den kompetens som de behöver för att använda tekniken för hybrida möten.

De univariata analyserna visade på en stor skillnad relaterad till ålder för hur man uppfattar den egna kompetensen för att använda tekniker för hybrida möten, där tendensen är att ju yngre åldersgrupp desto större självuppskattad kompetens (se Tabell 37). Den äldsta åldersgruppen skattar sin egen digitala kompetens betydligt lägre ($\beta = -14,63^{***}$; CI -21,81; -7,63) än den yngsta åldersgruppen. Även den mellersta åldersgruppen skattar sin kompetens lägre ($\beta = -7,41$; CI -14,31; -1,14) än den yngsta åldersgruppen.

Den justerade analysen visar på statistiskt säkerställda relativt stora skillnader över tid mellan den äldsta och den yngsta åldersgruppen (se Tabell 38). Här noterades även en liten men positiv trend för samtliga svaranden, som är statistiskt säkerställd (se Tabell 38).

Tabell 37. Tillräcklig kompetens för att använda tekniker för hybrida möten: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T8 Sep 2022			T10 Apr 2023	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	52	76,4	25,9	75,0	25,3
	36 till 50 år	204	68,8	25,8	68,5	24,3
	≥51 år	198	58,5	29,2	64,3	24,4
Kön	Kvinnor	382	64,1	28,1	67,2	24,7
	Män	72	70,1	26,7	67,0	24,4
Hemmaboende barn	Nej	216	62,8	29,1	67,5	25,1
	Ja	234	67,0	27,1	67,1	24,2
Chef	Ja	61	63,9	26,4	66,4	19,6
	Nej	393	65,3	28,3	67,4	25,3
Anställningstid	≤2 år	111	65,3	30,2	69,1	24,2
	≥3 år	343	65,0	27,3	66,7	24,8
Arbetsställe	UF	218	65,5	28,2	65,3	25,2
	Institution	237	64,8	27,9	69,0	24,0
Totalt		455	65,1	28,0	67,3	24,6

Frågan som ställdes var "Jag tycker att tekniken för hybrida möten (där vissa deltar på plats och vissa digitalt) oftast fungerar bra" och svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

Tabell 38. Tillräcklig kompetens för att använda tekniker för hybrida möten: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,41 *	0,10	0,77
Ålder: 36–50 år	-7,54	-15,24	0,38
Ålder ≥51 år	-16,29 ***	-24,85	-8,92
Kön: Män	4,90	-1,44	9,94
Barn: Ja	-1,47	-6,52	4,00
Chef: Nej	0,32	-6,60	6,41
Anställningstid: ≥3 år	1,78	-3,00	7,00

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Tekniken för hybrida möten

Vid två tillfällen, efter ungefär ett år respektive ett och ett halvt år av hybridarbete ombads de svarande att ta ställning till om de tyckte att tekniken för hybrida möten ofta fungerar bra.

Tabell 39. Tekniken för hybrida möten: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T8 Sep 2022			T10 Apr 2023	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	52	67,8	25,4	64,6	27,4
	36 till 50 år	205	63,3	26,1	63,6	26,7
	≥51 år	195	61,8	28,2	64,9	27,4
Kön	Kvinnor	380	63,4	27,3	64,1	27,4
	Män	72	62,5	24,8	65,2	25,1
Hemmaboende barn	Nej	213	62,4	28,1	65,0	28,4
	Ja	234	64,1	25,8	63,5	25,8
Chef	Ja	61	53,7	31,6	55,2	26,0
	Nej	391	64,6	25,9	65,6	26,9
Anställningstid	≤2 år	110	63,0	27,2	62,0	29,4
	≥3 år	342	63,2	26,9	64,9	26,3
Arbetsställe	UF	218	62,2	26,9	61,6	27,8
	Institution	235	64,0	27,0	66,7	26,0
Totalt		453	63,1	26,9	64,3	27,0

Den univariata analysen visade på en signifikant skillnad i upplevelsen av tekniken för hybrida möten för chefer och medarbetare, där medarbetarna i högre grad rapporterade att de var nöjda med tekniken (β 10,60***; CI 4,38; 16,72).

Även den justerade analysen visade på en signifikant skillnad mellan chefer och medarbetares upplevelse av tekniken för hybrida möten (se Tabell 40).

Tabell 40. Tekniken för hybrida möten: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,09	-0,27	0,43
Ålder: 36–50 år	-3,80	-11,79	4,13
Ålder \geq 51 år	-3,58	-11,41	4,64
Kön: Män	1,23	-4,89	7,23
Barn: Ja	0,67	-4,24	5,89
Chef: Nej	10,32 **	4,50	16,73
Anställningstid: \geq 3 år	2,24	-2,73	7,64

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

De IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete

Som avslutning på avsnittet om hur IT-verktyg, -stöd, och -kompetens uppfattas av dem som inte i huvudsak har IT som sitt främsta arbetsområde, ställdes en fråga om anser att de har de IT-verktyg som krävs för ett välfungerande hybridarbete. Den frågan ställdes i april 2023. Den grupp som i högst grad instämmer med påståendet är unga anställda, medan chefer är de grupp som är minst instämmande (se Tabell 41).

Tabell 41. IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T10: Apr 2023		
		Antal	M	Sd
Ålder	\leq 35 år	42	73,2	21,7
	36 till 50 år	216	71,3	22,7
	\geq 51 år	203	71,6	22,9
Kön	Kvinnor	385	72,2	22,3
	Män	75	68,7	24,7
Hemmaboende barn	Nej	208	70,7	24,2
	Ja	248	72,2	21,4
Chef	Ja	58	67,7	26,9
	Nej	403	72,2	22,0
Anställningstid	\leq 2 år	102	72,8	24,4
	\geq 3 år	359	71,3	22,2
Arbetsställe	UF	215	70,5	24,0
	Institution	247	72,6	21,4
Totalt		462	71,6	22,7

Svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

Varken de univariata analyserna eller den justerade analysen visade på några statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna (se Tabell 42).

Tabell 42. IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete: Justerad analys.

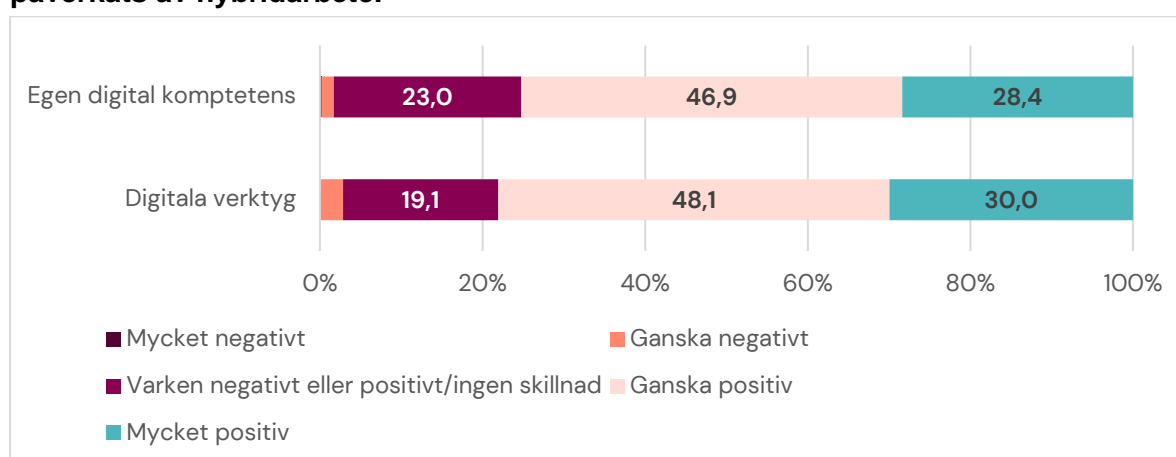
	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-3,20	-11,57	5,17
Ålder \geq 51 år	-1,26	-9,35	6,83
Kön: Män	-2,57	-8,50	3,35
Barn: Ja	2,55	-2,54	7,64
Chef: Nej	4,07	-2,39	10,52
Anställningstid: \geq 3 år	-1,09	-6,39	4,22

Inga statistiskt säkerställda skillnader mellan grupperna återfanns för uppfattningar IT-verktyg för ett fungerande hybridarbete i den justerade analysen.

Uppfattning om hur digitala verktyg och egen digital kompetens påverkats av hybridarbete

Två frågor om hur digitala verktyg och den egna digitala kompetensen påverkats av det hybrida arbetssättet ställdes i april 2023. 78,1% av de svarande uppgav att de tyckte att de digitala verktygen påverkats ganska eller mycket positivt av det hybrida arbetssättet. 75,3% av de svarande rapporterade att den egna digitala kompetensen påverkats ganska eller mycket positivt av det hybrida arbetssättet (se Figur 10).

Figur 10. Uppfattning om hur digitala verktyg och egen digital kompetens påverkats av hybridarbete.



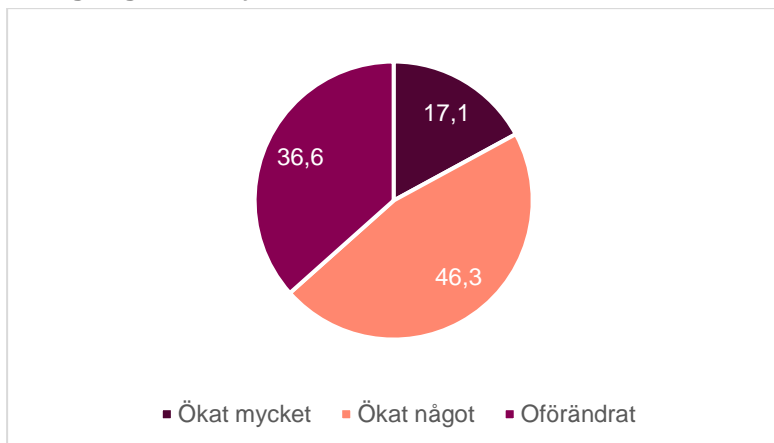
Andel svarande i procent (TIO: April 2023).

IT-avdelningens uppfattning om hybridarbete och support

Efter ett och ett halvt år av hybridarbete ställde vi frågor till de som arbetar på IT-avdelningen om deras upplevelser av eventuella förändringar till följd av

hybridarbetet. 17% av de som arbetar på IT-avdelningen rapporterar att behovet av IT-stöd ökat mycket, och 36% upplever att det har ökat något, medan 37% upplever behovet som oförändrat (se Figur 11).

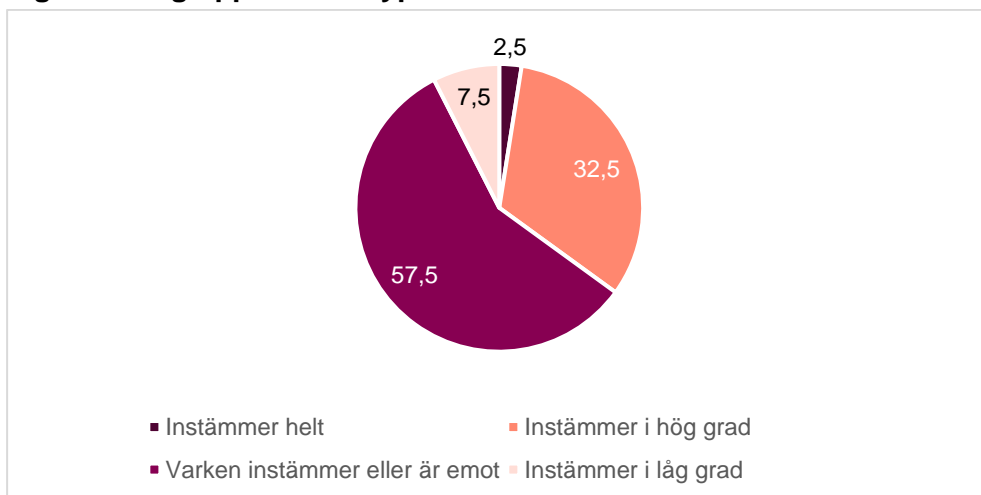
Figur 11. Upplevelser av förändringar av behovet av IT-stöd till följd av övergången till hybridarbete.



Andel svarande i procent.

När det gäller formen av IT-stöd instämmer 35% helt eller i hög grad att det skett förändringar, medan 65% instämmer i låg grad eller varken instämmer eller är emot (se Figur 12).

Figur 12. Jag upplever att typen eller formen av IT-stöd har förändrats.

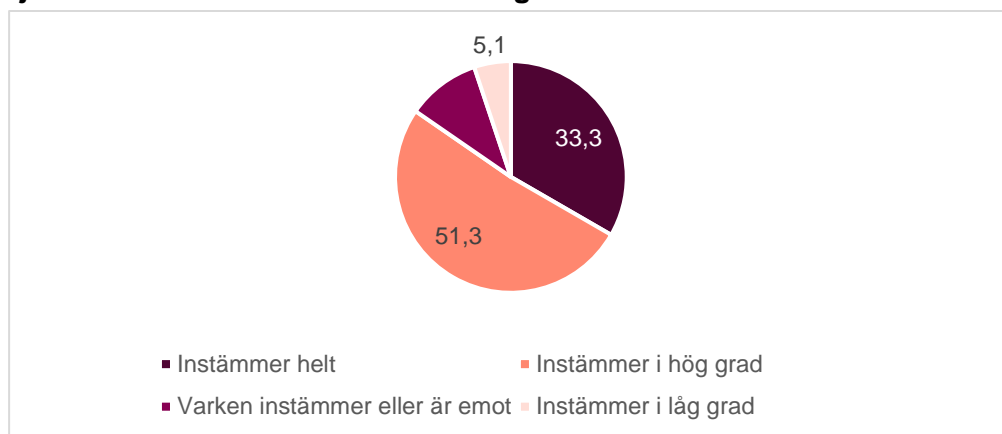


Andel svarande i procent.

De som upplevde att det skett förändringar fick möjlighet att beskriva hur dessa förändringar sett ut i öppna svarsfält. Kommentarererna beskrev ökade supportkrav kring distans- och samarbetsverktyg och att kärnverksamhetens anställda nu har och tar ett större eget ansvar för sin digitala kompetens vilket också medför nya supportbehov. Även förändringar i hur IT-support gavs beskrevs, som att man

kommit närmare kärnverksamheten genom hur arbetet genomförs, samt att support via fjärrstyrning blivit vanligare förekommande. På frågan om hur väl IT-avdelningen har anpassat sitt stöd, arbetssätt och tjänster för att möta dessa förändringar instämmer 85% helt eller i hög grad (se Figur 13).

Figur 13. Jag upplever att IT-avdelningen har anpassat sitt stöd, arbetssätt och tjänster för att möta dessa förändringar.



Andel svarande i procent.

Självskattad prestation

Sammanfattningsvis visar analyserna att medelvärdet för självskattningen av den egna **prestationen under det senaste året** ligger högt. De upprepade mätningarna av den självskattade prestationen visade på en liten men positiv trend över tid. Gruppen med hemmaboende barn rapporterar en något lägre självskattad prestation, jämför med anställda utan hemmaboende barn. Nivån på **Självskattad kvalitet på arbetet** ligger lika oberoende av påbjudet hemarbete eller hybridarbete. Män och chefer skattar kvaliteten på sitt arbete lägre än jämförelsegrupperna kvinnor och medarbetare. Väldigt få svarande tyckte att hybridarbetet påverkade deras prestation negativt, och 68% tyckte att arbetsprestationen påverkades ganska eller mycket positivt.

Djupgående presentation av resultaten

Självskattad prestation under det senaste året

Utifrån en skala mellan 0 sämsta möjliga prestation–10 bästa möjliga prestation, ombads de svarande att skatta den egna prestationen under *det senaste året* (se Tabell 43). Medelvärdet för skattningen för samtliga svarande var 8,4.¹²

Tabell 43. Självskattad prestation under det senaste året: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1: Aug 2021		
		Antal	M	Sd
Ålder	≤35 år	102	8,5	1,0
	36 till 50 år	367	8,4	1,2
	≥51 år	326	8,4	1,2
Kön	Kvinnor	578	8,5	1,2
	Män	216	8,2	1,1
Hemmaboende barn	Nej	382	8,4	1,2
	Ja	406	8,4	1,1
Chef	Ja	103	8,3	0,9
	Nej	694	8,4	1,2
Anställningstid	≤2 år	209	8,4	1,2
	≥3 år	588	8,4	1,2
Arbetsställe	UF	402	8,4	1,2
	Institution	395	8,4	1,1
Totalt		797	8,4	1,2

¹² Vid två tillfällen ombads de svarande att även skatta den sedvanliga prestationen hos majoriteten av de som arbetar med liknande jobb som de själva, på sin arbetsplats – på en skala mellan 0–10 där 0 motsvarar sämsta möjliga prestation och 10 är den bästa möjliga prestationen. I augusti 2021 var genomsnittet för en sådan skattning 8,08 och i september 2022 var genomsnittet 7,96.

De univariata analyserna visade statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män där den senare gruppen skattar sin prestation under det senaste året något lägre (β -0,22*; CI -0,40; -0,04) (se Tabell 43).

Även den justerade analysen visade på signifikanta skillnader mellan kvinnor och män, där kvinnor skattar egen prestation under det senaste året något högre (se Tabell 44).

Tabell 44. Självskattad prestation under det senaste året: Justerad analys.

	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-0,16	-0,43	0,12
Ålder \geq 51 år	-0,11	-0,39	0,16
Kön: Män	-0,21 *	-0,40	-0,03
Barn: Ja	0,09	-0,10	0,28
Chef: Nej	0,05	-0,19	0,30
Anställningstid: \geq 3 år	0,03	-0,17	0,22

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Självskattad prestation under den senaste tiden

Vid flera tillfällen ombads de svarande att skatta egen prestation mellan 0–10 under *den senaste tiden*. Medelvärde för samtliga svarande varierade mellan lägst 7,9 och som högst 8,2 (se Tabell 45).

De univariata analyserna visade på signifikanta skillnader mellan de som inte bor med barn och de som bor med barn där de senare rapporterar något lägre prestation (β -0,17*; CI -0,31; -0,04).

Den justerade analysen visade också att det fanns en svag positiv trend över tid i gruppen samtliga svarande (Se Tabell 46).

Tabell 45. Självskattad prestation under den senaste tiden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1		T2		T3		T4		T5		T6		T7		T8		
		Aug 2021		Sep 2021		Okt 2021		Nov 2021		Jan 2022		Mar 2022		Jun 2022		Sep 2022		
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	102	8,3	1,4	8,3	1,2	8,0	1,1	8,1	1,1	7,9	1,5	8,0	1,5	8,2	1,2	8,2	1,2
	36 till 50	367	8,0	1,5	8,1	1,3	7,8	1,4	8,0	1,2	7,7	1,4	8,0	1,3	8,2	1,2	8,1	1,2
	≥51 år	325	8,1	1,4	8,3	1,4	8,1	1,4	8,1	1,4	8,1	1,5	8,3	1,3	8,3	1,3	8,3	1,3
Kön	Kvinnor	577	8,2	1,5	8,2	1,3	8,0	1,4	8,0	1,3	8,0	1,4	8,2	1,2	8,2	1,3	8,2	1,2
	Män	216	7,9	1,5	8,1	1,3	7,8	1,3	8,1	1,3	7,6	1,7	8,0	1,5	8,2	1,1	8,0	1,2
Hemmaboende barn	Nej	381	8,2	1,4	8,3	1,3	7,9	1,4	8,1	1,3	8,0	1,6	8,3	1,3	8,3	1,2	8,2	1,3
	Ja	406	8,0	1,5	8,1	1,3	7,9	1,3	8,0	1,2	7,7	1,4	8,0	1,3	8,2	1,2	8,1	1,1
Chef	Ja	103	7,8	1,4	8,1	1,2	7,8	1,5	8,0	0,9	7,9	1,2	8,2	1,1	8,2	1,1	7,9	0,9
	Nej	693	8,1	1,5	8,2	1,3	7,9	1,4	8,0	1,3	7,9	1,5	8,1	1,3	8,2	1,2	8,2	1,3
Anställningstid	≤2 år	209	8,1	1,5	8,1	1,3	7,9	1,1	8,0	1,2	7,8	1,4	8,2	1,2	8,2	1,3	8,2	1,2
	≥3 år	587	8,1	1,5	8,2	1,3	7,9	1,5	8,1	1,3	7,9	1,5	8,1	1,4	8,3	1,2	8,2	1,3
Arbetsställe	UF	402	8,0	1,5	8,2	1,2	7,9	1,4	8,1	1,2	7,7	1,5	8,2	1,3	8,2	1,2	8,2	1,2
	Institution	394	8,2	1,4	8,2	1,4	8,0	1,4	8,0	1,3	8,0	1,4	8,1	1,4	8,2	1,2	8,1	1,3
Totalt		796	8,1	1,5	8,2	1,3	7,9	1,4	8,0	1,3	7,9	1,5	8,1	1,3	8,2	1,2	8,2	1,2

Vid T1 Aug 2021, efterfrågades självskattad prestation under de senaste 28 dagarna. Vid de efterföljande mättillfällena efterfrågades självskattad prestation under de senaste 14 dagarna, för att undvika överlapp

Tabell 46. Självskattad prestation under den senaste tiden: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,01 *	0,002	0,02
Ålder: 36–50 år	-0,09	-0,31	0,14
Ålder \geq 51 år	0,05	-0,19	0,28
Kön: Män	-0,14	-0,28	0,03
Barn: Ja	-0,10	-0,25	0,05
Chef: Nej	0,04	-0,18	0,24
Anställningstid: \geq 3 år	-0,01	-0,19	0,14

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Självskattad kvalitet på utfört arbete

Vid två tillfällen ombads de svarande att skatta kvaliteten på det arbete som de utfört på senare tid. För den här frågan var svarsalternativen på en skala mellan 0 *sämsta möjliga kvalitet* och 10 *normal kvalitet* (se Tabell 47).

Tabell 47. Självskattad kvalitet på utfört arbete: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	\leq 35 år	102	9,0	1,1	8,7	1,3
	36 till 50	367	8,8	1,4	8,8	1,4
	\geq 51 år	325	8,9	1,4	9,0	1,3
Kön	Kvinnor	577	9,0	1,2	8,9	1,3
	Män	216	8,6	1,6	8,7	1,5
Hemmaboende barn	Nej	381	8,9	1,4	8,9	1,3
	Ja	406	8,9	1,3	8,9	1,3
Chef	Ja	103	8,7	1,4	8,5	1,3
	Nej	693	8,9	1,3	8,9	1,3
Anställningstid	\leq 2 år	209	8,8	1,4	8,8	1,3
	\geq 3 år	587	8,9	1,3	8,9	1,4
Arbetsställe	UF	402	8,8	1,4	8,9	1,3
	Institution	394	9,0	1,3	8,9	1,3
Totalt		796	8,9	1,4	8,9	1,3

Vid T1: 2021 aug efterfrågades kvaliteten på arbetet under de senaste 28 dagarna och vid T8 2022 september under de senaste 14 dagarna.

De univariata analyserna visade på en statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män, där män hade en något lägre självskattning av kvaliteten på sitt utförda arbete (β -0,35***; CI -0,52; -0,18). Även mellan grupperna chefer och medarbetare noterades en viss skillnad, där medarbetare rapporterar en något högre självskattad kvalitet (β 0,30*; CI 0,51; 0,53).

Resultaten från den justerade analysen visade på en skillnad över tid mellan män och kvinnor, där mäns skattning av kvaliteten på deras arbete låg något lägre (se Tabell 48). Även mellan chefer och medarbetare kvarstod skillnaden i den justerade analysen.

Tabell 48. Självskattad kvalitet på utfört arbete: Justerad analys, över tid

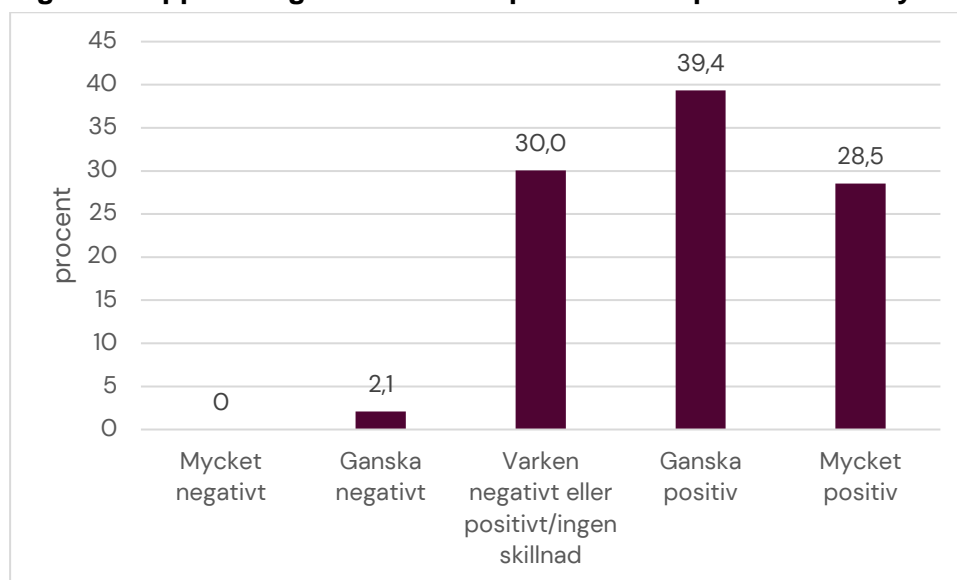
	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,00	-0,01	0,01
Ålder: 36–50 år	-0,14	-0,41	0,14
Ålder \geq 51 år	0,02	-0,25	0,30
Kön: Män	-0,35 ***	-0,53	-0,16
Barn: Ja	0,09	-0,09	0,28
Chef: Nej	0,25 *	0,003	0,49
Anställningstid: \geq 3 år	0,02	-0,17	0,21

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Uppfattningar om hur arbetsprestationen påverkats av hybridarbete

På frågan om hur arbetsprestationen påverkats av det hybrida arbetssättet uttryckte lite drygt två tredjedelar (67,9%) att de tyckte att den egna prestationen påverkats ganska eller mycket positivt, medan knappt en tredjedel av de svarande rapporterade att hybridarbete varken haft någon negativ eller positiv inverkan (se Figur 14).

Figur 14. Uppfattning om hur arbetsprestationen påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent (T10: april 2023).

Samarbete och kontakt med kärnverksamheten

För att undersöka om samarbetsrelationer och kontakten med kärnverksamheten påverkats av övergången till hybridarbete ställdes frågor om att kunna uppfylla förväntningar från kärnverksamheten, nöjdhet med det stöd och hjälp man ger, nöjdhet med stöd och hjälp man får från UF, samt en fråga om uppfattningar om hur hybridarbetet påverkat relationer till andra delar av KI.

Sammanfattningsvis visar resultaten att upplevelsen av att kunna **uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp** minskade något efter övergången till hybridarbete. Här noterades en skillnad mellan anställda på UF respektive på institutionerna där de senare i högre grad rapporterade att de kunde leva upp till förväntningar. Även mellan chefer och medarbetare noterades en skillnad, där chefer i lägre grad ansåg sig kunna uppfylla dessa förväntningar. Att uppleva att **kärnverksamheten är tillfredsställda med det stöd** man ger låg relativt lika oberoende av påbjudet hemarbete eller hybridarbete. Även för denna fråga fanns en skillnad mellan chefer och medarbetare, där medarbetare i högre utsträckning rapporterar att kärnverksamheten är nöjd med stödet.

De som tog emot **stöd och hjälp från universitetsförvaltningen** rapporterade liknande nivåer av stöd både vid påbjudet hemarbete och under hybridarbete. Vid en fråga om hur **hybridarbetet påverkat relationen till kärnverksamheten, institutionernas verksamhetsstöd samt universitetsförvaltningen** var det

vanligaste svaret att för alla tre relationer att de varken påverkats negativt eller positivt.

Djupgående presentation av resultaten

Antalet svarande med uppdrag i kontakt med kärnverksamheten

Av de svarande på baslinjeenkäten under hösten 2021 svarade 609 personer att de hade ett uppdrag i direkt kontakt med kärnverksamheten. De med direktkontakt kan ha flera parallella uppgifter ut mot kärnverksamheten (se Tabell 49).

Tabell 49. Antal svarande med uppgift mot kärnverksamheten

Uppgift ut mot kärnverksamheten	Antal
Kommunikation	144
Kontors- och fastighetservice	32
Utbildning/utbildningsstöd	182
Bibliotek	44
Forskning/Forskarstöd	128
Juridik och arkiv	62
Ekonomi (inkl. inköp och upphandling)	140
IT	92
HR	104
Administration	215
Annat	33

Flera svarsalternativ var möjliga.

Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar

De som arbetar med direktkontakt ut mot kärnverksamheten ombads vid två tillfällen att ta ställning till ett påstående om de uppfyller kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp. I augusti 2021 var medelvärdet bland de svarande 80,2 och i november 2022 var det 79,0 (se Tabell 50).

Tabell 50. Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T9 Nov 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	67	82,8	13,9	74,4	19,2
	36 till 50	285	79,6	16,3	78,9	19,5
	≥51 år	256	80,2	16,9	80,2	16,4
Kön	Kvinnor	450	80,7	15,9	79,1	18,1
	Män	158	78,6	17,4	78,4	18,6
Hemmaboende barn	Nej	287	80,6	16,0	78,9	17,2
	Ja	317	79,8	16,6	79,0	19,1
Chef	Ja	93	76,1	14,2	76,6	16,2
	Nej	516	80,9	16,5	79,4	18,5
Anställningstid	≤2 år	157	79,3	16,8	77,9	19,7
	≥3 år	452	80,5	16,1	79,3	17,7
Arbetsställe	UF	299	77,8	17,6	75,5	20,6
	Institution	310	82,4	14,6	82,2	15,0
Totalt		609	80,2	16,3	79,0	18,2

Frågan som ställdes var: "Jag upplever att jag uppfyller kärnverksamheten/kundernas förväntningar på vad jag kan ge stöd och hjälp med i verksamheten." Svartalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

Den univariata analysen visade på en skillnad mellan chefer och medarbetare där medarbetare skattar sina möjligheter att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar högre (β 3,90*; CI 0,76; 6,79). Den andra skillnaden fanns mellan anställda på universitetsförvaltningen respektive på institutioner, där anställda på institutioner instämde i högre grad i att de kunde uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd (β 5,49***; CI 3,25; 7,76).

I den justerade analysen konstaterades en statistiskt signifikant negativ trend bland samtliga svarande (se Tabell 51). Skillnaderna mellan chefernas och medarbetarnas upplevelse av att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på den typ av krav och stöd som man kan ge kvarstod också i den justerade analysen.

Tabell 51. Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar på stöd och hjälp: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,12 *	-0,24	-0,002
Ålder: 36–50 år	-1,33	-5,65	3,00
Ålder \geq 51 år	-0,17	-4,40	4,07
Kön: Män	-0,97	-3,75	1,80
Barn: Ja	0,11	-2,67	2,89
Chef: Nej	3,92 *	0,54	7,30
Anställningstid: \geq 3 år	1,16	-1,72	4,03

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Kärnverksamhetens tillfredsställelse med stöd

Vid två tillfällen ställdes en fråga till de som arbetar i direktkontakt med kärnverksamheten om de upplever att kärnverksamheten är tillfredsställda med det stöd som den svarande ger. Medelvärde för samtliga svaranden var 81,4 i augusti 2021 och i november 2022 var motsvarande siffra 80,6 (se Tabell 52).

Tabell 52. Jag upplever att kärnverksamheten är tillfredsställda med mitt stöd: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1: Aug 2021			T9: Nov 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	\leq 35 år	67	84,0	16,1	80,0	17,2
	36 till 50	285	81,0	15,5	80,4	17,0
	\geq 51 år	256	81,2	16,1	81,0	16,1
Kön	Kvinnor	450	81,4	15,9	81,5	16,1
	Män	158	81,0	15,6	77,3	18,0
Hemmaboende barn	Nej	287	82,3	15,3	80,4	16,8
	Ja	317	80,6	16,3	80,7	16,4
Chef	Ja	93	76,9	12,9	77,4	18,5
	Nej	516	82,2	16,2	81,1	16,2
Anställningstid	\leq 2 år	157	80,7	15,2	78,7	17,9
	\geq 3 år	452	81,6	16,0	81,1	16,1
Arbetsställe	UF	299	79,7	16,6	77,4	18,1
	Institution	310	83,0	14,9	83,6	14,5
Totalt		609	81,4	15,8	80,6	16,6

Svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt.

Vid de univariata analyserna framkom en statistiskt säkerställd skillnad mellan hur chefer och medarbetare uppfattar kärnverksamhetens nöjdhet med deras stöd, där chefers medelvärden är något lägre vid båda tidpunkterna och medarbetares något högre (β 4,36**; CI 1,75; 7,63). En skillnad kan också noteras mellan anställda på institutionerna och på UF, där anställda på institution i högre grad upplever att kärnverksamheten är nöjda med deras stöd (β 4,56***; CI 2,29; 6,70).

I den justerade analysen återfanns statistiskt säkerställda förändringar mellan grupperna chefer och medarbetare, i likhet med i den univariata analysen (se Tabell 53).

Tabell 53. Jag upplever att kärnverksamheten är tillfredsställda med mitt stöd: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,08	-0,19	0,05
Ålder: 36–50 år	-1,85	-6,07	2,28
Ålder \geq 51 år	-1,71	-5,72	2,15
Kön: Män	-0,86	-3,35	1,68
Barn: Ja	-0,85	-3,43	1,71
Chef: Nej	4,26 **	1,01	7,52
Anställningstid: \geq 3 år	1,32	-1,56	3,79

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

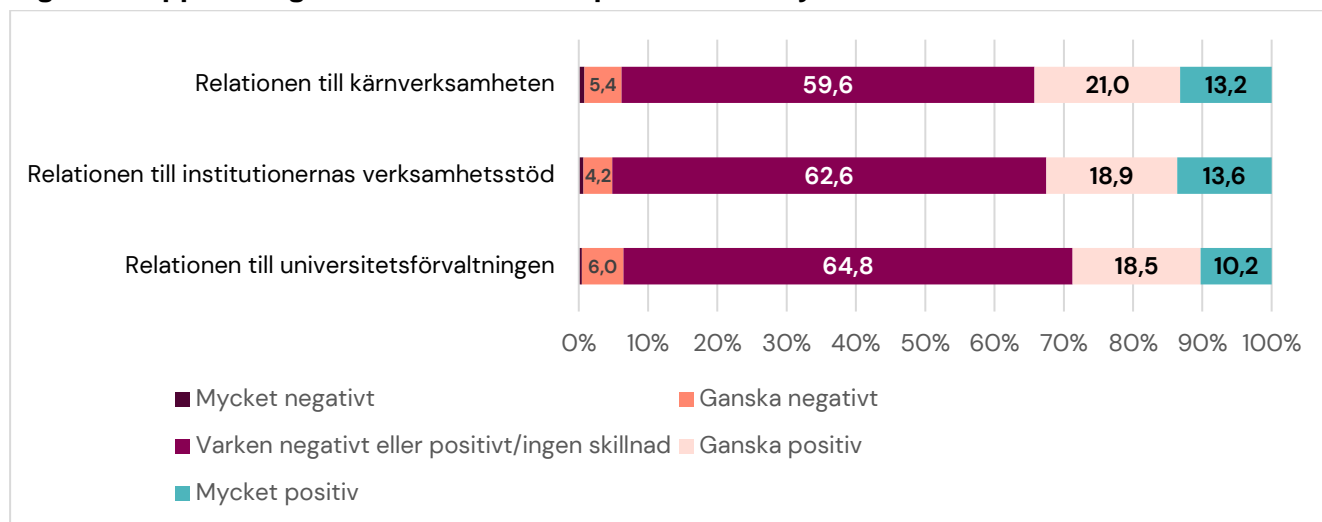
Stöd och hjälp från universitetsförvaltningen

Bland de anställda på institutionerna som har en funktion som får direkt stöd och hjälp från universitetsförvaltningen uppfattades stödet som relativt lika oavsett restriktioner om hemarbete eller om arbetet skedde under hybridarbete. I augusti 2021 låg medelvärdet på 67,3 (Sd 17,6) och i november 2022 var motsvarande skattning 64,1 (Sd 17,6). Påståendet som de svarande fick ta ställning till var att man var nöjd med det stöd och den hjälp man fick från UF och svaren gick från *instämmer inte alls* (0) till *instämmer helt* (100).

Uppfattning om hur samarbeten påverkats av hybridarbete

På frågorna om hur relationen till kärnverksamheten, institutionernas verksamhetsstöd respektive universitetsförvaltningen påverkats av det hybrida arbetssättet var det mest vanligt förekommande svaren för samtliga tre frågor att relationen varken påverkats positivt eller negativt (se Figur 15). En mycket liten andel upplevde att relationen påverkats negativt.

Figur 15. Uppfattning om hur samarbeten påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent (TIO: 2023 april).

Ledarskap under förändring

För att undersöka ledarskapet under förändring ställdes specifika frågor både till chefer om deras situation samt några frågor till medarbetarna om hur de uppfattat planeringen inför övergången till hybridarbete samt tillfredsställelse med närmsta chef.

Sammanfattningsvis instämmer fyra av fem chefer helt eller i hög grad i påståendet att de **har tillräckliga kunskaper för att kunna uppfylla sitt arbetsgivaransvar när medarbetare arbetar på distans**. Både chefer och medarbetare instämmer i påståendet att det skett en **gemensam planering på arbetsplatsen** innan övergången till hybridarbete. Av de **utmaningar som chefer ställs inför** i och med övergången till hybridarbete framhålls svårigheten med att skapa en god teamkänsla i arbetsgruppen. Av de **fördelar som chefer ser** framhålls framför allt att medarbetarna är mer nöjda med sina arbetsvillkor.

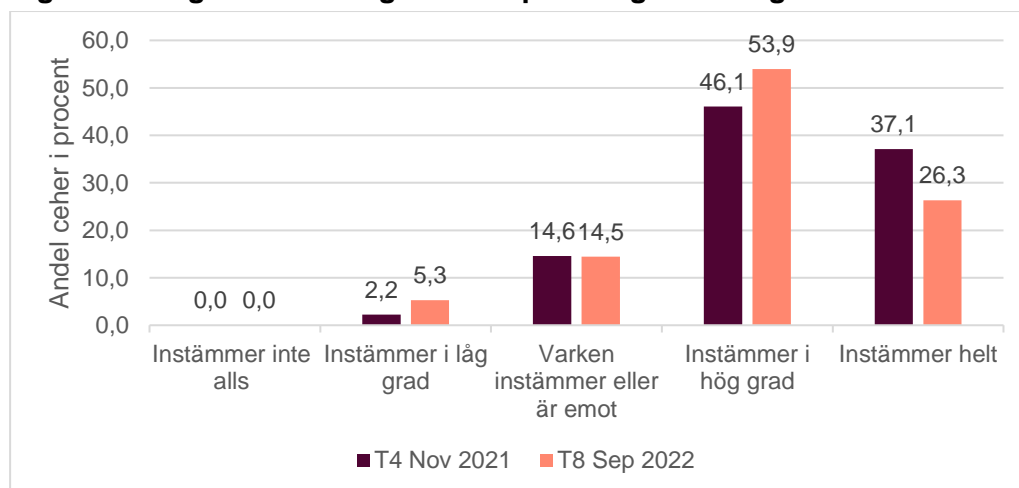
Verksamhetsstödet **tillfredsställelse med närmaste chef var hög ett år efter införandet av hybridarbete**. Män rapporterar en högre tillfredsställelse med närmsta chef jämfört med kvinnor. På frågan om **hur hybridarbetet påverkat ledarskapet** upplevde en hög andel att det påverkats positivt i övrigt inte påverkats alls. Mycket få upplevde en negativ förändring.

Djupgående presentation av resultaten

Arbetsgivaransvar vid distansarbete

Chefer rapporterade följande kring sina kunskaper kring att uppfylla sitt arbetsgivaransvar när deras medarbetare arbetar på distans. I november 2021 instämde 83,2% av alla chefer helt eller i hög grad att de hade tillräckliga kunskaper, medan motsvarande siffra i september 2022 var 80,2% (se Figur 16)

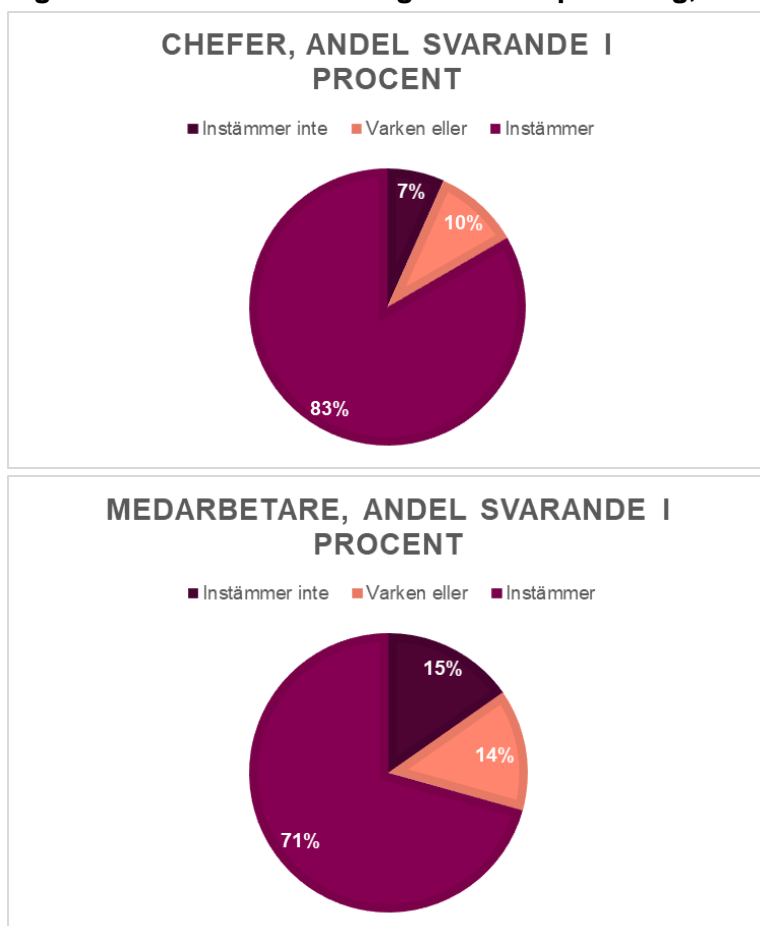
Figur 16. "Jag har tillräckliga kunskaper kring... arbetsgivaransvar..."



Genomförande av gemensam planering

I november 2021 tillfrågades både chefer och medarbetare om de ansåg att det skett en gemensam planering inför införandet av det flexibla arbetssättet. Jämfört med medarbetare rapporterade fler chefer (83%) att de, tillsammans med sina medarbetare genomfört en gemensam planering (se Figur 17).

Figur 17. Genomförande av gemensam planering, chefer och medarbetare.

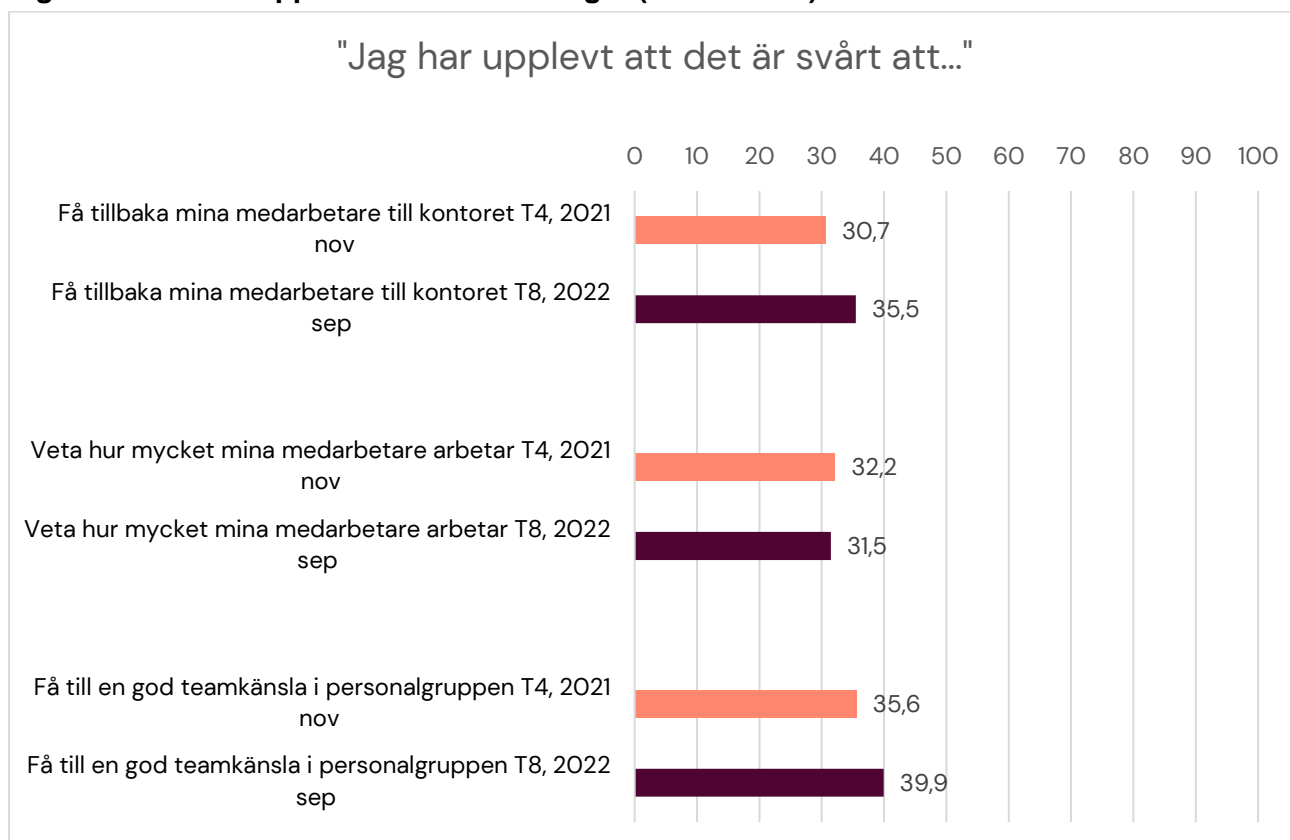


Chefers upplevelser av utmaningar och fördelar

Vid två tidpunkter efter införandet av det flexibla arbetssättet tillfrågades chefer om i vilken grad de upplevt utmaningar gällande att få tillbaka sina medarbetare till kontoret, att veta hur mycket deras medarbetare arbetar och med att få till en god teamkänsla i personalgruppen (se Figur 18).

Av de efterfrågade utmaningarna framstod det som mest utmanande att bygga god teamkänsla i gruppen, och den utmaningen upplevdes som något större vid den senare mätningen. Vid den univariata analysen av förändringar över tid bland samtliga svarande chefer framkom inga signifikanta förändringar.

Figur 18. Chefers upplevelser av utmaningar (Medelvärde).



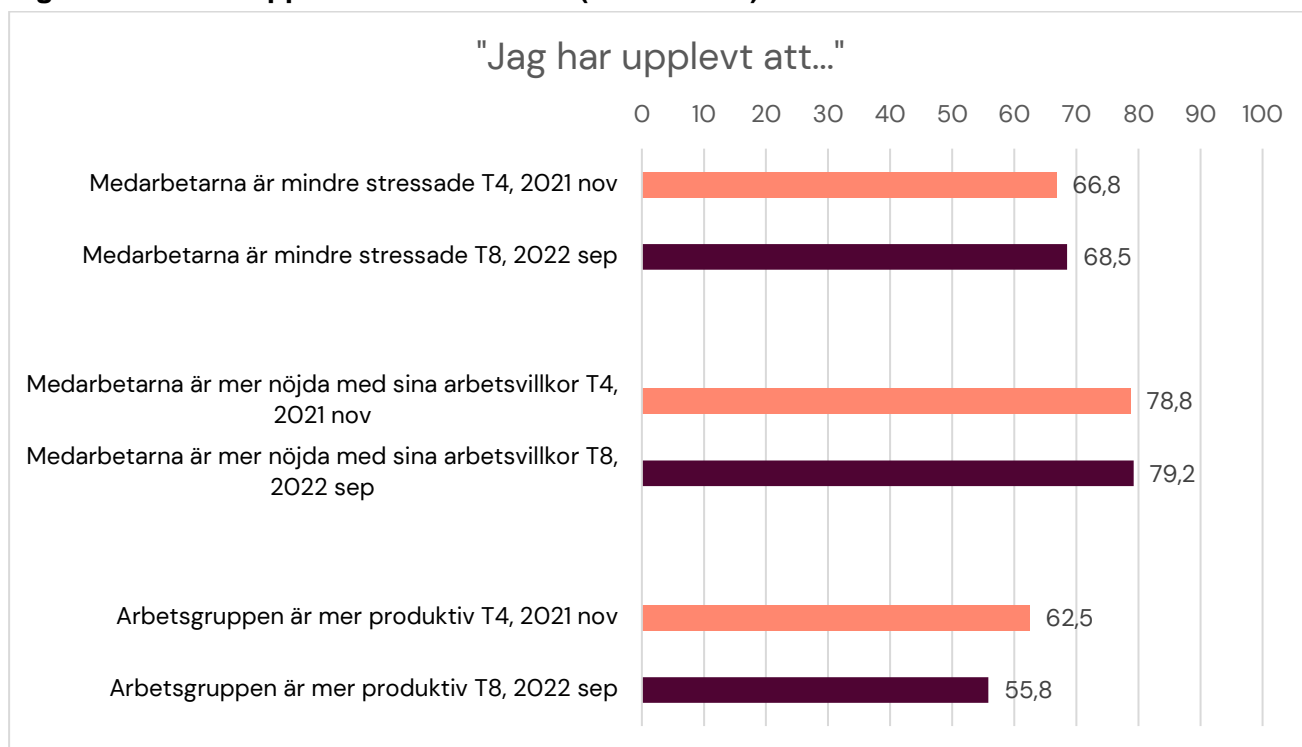
Svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt. Lägre medelvärde är önskvärt eftersom det indikerar lägre grad av utmaning.

Chefers upplevelser av fördelar

Vid samma tidpunkter som chefer tillfrågades om utmaningar efterfrågades även deras upplevelser av fördelar för medarbetare och arbetsgrupp med övergången till flexibelt arbete, i jämförelse med innan pandemin. Cheferna fick ta ställning till om de upplevde att deras medarbetare var mindre stressade, mer nöjda med sina arbetsvillkor, samt om arbetsgruppen var mer produktiv (se Figur 19). Den fördel som chefer upplevt i högst grad var att medarbetarna var mer nöjda med sina arbetsvillkor, därefter påverkan på stress bland medarbetare, och i lägst grad att arbetsgruppen är mer produktiv.

Den lägre grad av upplevelse av att hybridarbete leder till ökad produktion mellan de två mätningarna (från ett medelvärde på 62,5 till 55,8) var statistiskt signifikant (β -0,58*; CI -1,12; -0,06).

Figur 19 Chefers upplevelser av fördelar (Medelvärde).



Svarsalternativen gick från 0 instämmer inte alls till 100 instämmer helt. Högre medelvärde är önskvärt eftersom det indikerar högre grad av upplevd fördel.

Chefstillfredsställelse

Tillfredsställelse med närmsta chef mättes vid ett tillfälle. Generellt rapporterades en hög tillfredsställelse med närmsta chef ett år efter införandet av hybridarbete (2022 sep) (se Tabell 54).

Vissa skillnader mellan grupper kan dock noteras. Män rapporterar en statistiskt signifikant högre tillfredsställelse med närmsta chef (β 8,06**; CI 2,76; 13,36) jämfört med kvinnor. Skillnaden mellan män och kvinnors upplevelse av stöd var så stor att det kan tolkas som en märkbar betydelsefull skillnad mellan könen.

Tabell 54. Tillfredsställelse med närmsta chef: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		Antal	M	Sd
Ålder	≤35 år	58	78,4	25,8
	36 till 50	237	76,4	25,2
	≥51 år	232	74,0	26,7
Kön	Kvinnor	410	73,8	26,1
	Män	117	81,8	24,3
Hemmaboende barn	Nej	255	73,6	27,4
	Ja	266	77,3	24,5
Chef	Ja	71	76,1	26,5
	Nej	457	75,5	25,8
Anställningstid	≤2 år	126	73,8	29,0
	≥3 år	402	76,1	24,9
Arbetsställe	UF	267	75,6	26,4
	Institution	262	75,7	25,5
Totalt		530	75,7	25,9

Svarsalternativen på frågan gick från 0 Mycket otillfredsställd till 100 Mycket tillfredsställd.

Skillnaden mellan män och kvinnors tillfredsställelse med närmsta chef kvarstod också i den justerade analysen (se Tabell 55).

Tabell 55. Tillfredsställelse med närmsta chef: Justerad analys.

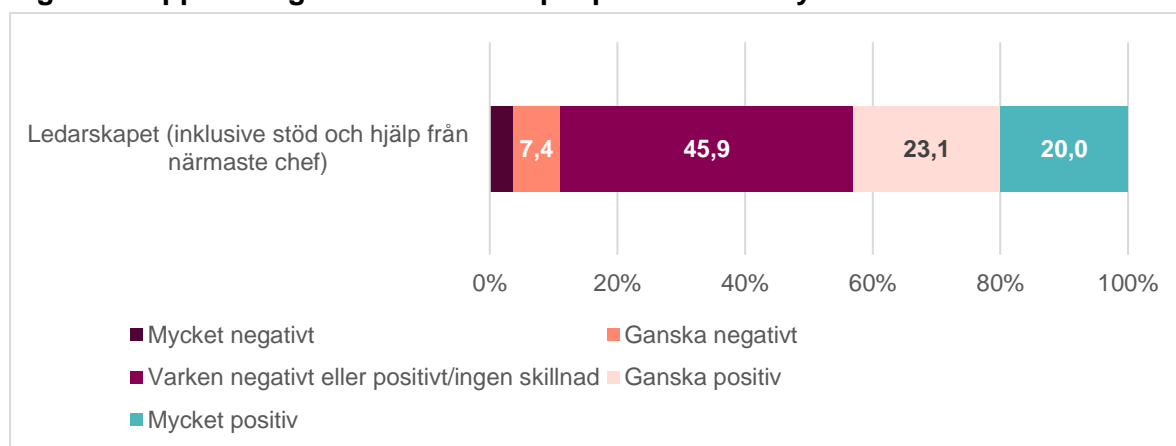
	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-4,80	-12,88	3,28
Ålder ≥51 år	-6,48	-14,38	1,42
Kön: Män	8,93 **	3,45	14,41
Barn: Ja	3,35	-1,88	8,57
Chef: Nej	1,10	-5,57	7,77
Anställningstid: ≥3 år	4,50	-0,98	9,97

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Uppfattning om hur ledarskapet påverkats av hybridarbete

På frågan om hur ledarskapet påverkats av det hybrida arbetssättet var det mest vanligt förekommande svaret (för 45,9% av de svarande) att relationen varken påverkats positivt eller negativt (Figur 20). Nästan lika många (43,1%) ansåg att ledarskapet påverkats ganska eller mycket positivt. Ungefär var tionde svarande (11%) ansåg att ledarskapet påverkats ganska eller mycket negativt av det hybrida arbetssättet.

Figur 20. Uppfattning om hur ledarskapet påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent (T10: 2023 april).

Hälsa och välmående

I det följande avsnittet redovisas aspekter kopplade till hälsa och välmående, som fysisk aktivitet, utmattning, välbefinnande, stress samt självskattad hälsa och hur man upplever att hybridarbetet påverkat några av dessa aspekter.

Sammanfattningsvis visade analyserna att det verkar vara lättare att regelbundet ta **rörelsepåuser vid stillasittande arbete vid hemarbete än vid arbete på KI** – men en grupp sticker ut: Chefer. Chefer rapporterar i lägst grad att de tar regelbundna rörelsepåuser vid arbete hemifrån. Ungefär hälften av de tillfrågade svarar att deras **fysiska aktivitet** motsvarar måttlig till hård träning. På skalan som mäter **utmattning** hamnade medelvärdet under det nationella referensvärdet, (låga värden är önskvärda) vid samtliga mätpunkter, en svag ökning av rapporterad utmattning noterades dock efter övergången till hybridarbete, men nivån låg kvar under det nationella referensvärdet. Resultaten visar att allmänt välbefinnande var högre under restriktioner om arbete hemifrån jämfört med under hybridarbete. Chefer rapporterar en högre grad av välbefinnande jämfört med medarbetare.

Stress mättes löpande vid upprepade tillfällen och analysen visade på en signifikant trend med ökande stress efter övergången till hybridarbete. Män rapporterade lägre stress än kvinnor. **Självskattad hälsa** låg relativt konstant på moderat till god hälsa över tid. Medarbetare utan chefsansvar och medelålders (35–50 år) rapporterade en betydande sämre hälsa, jämfört med sina respektive jämförelsegrupper. Närmare två tredjedelar av alla anställda upplevde att hälsa (fysisk och mental) samt stress påverkats positivt av hybridarbetsformen.

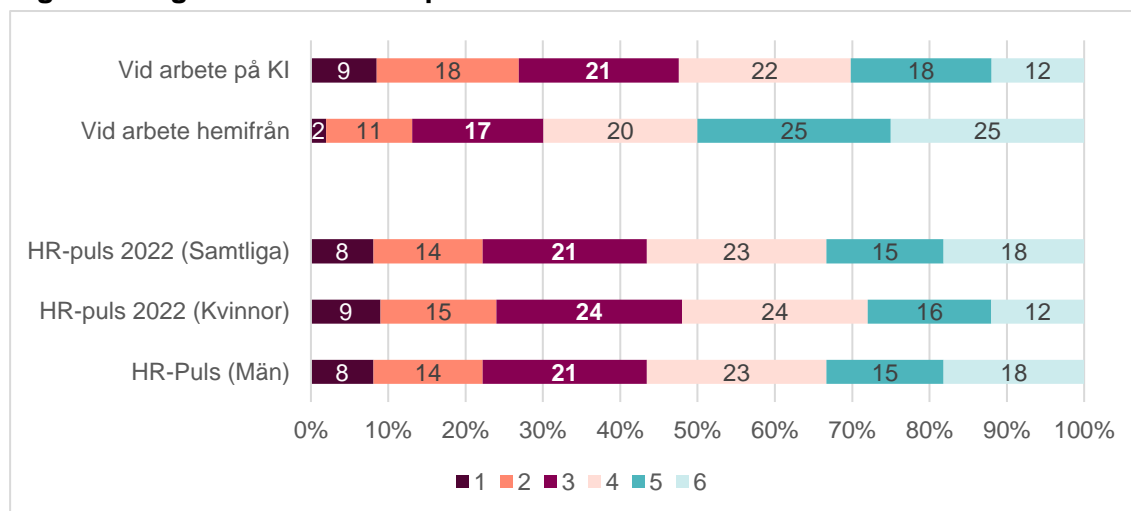
Djupgående presentation av resultaten

Fysisk aktivitet

Rörelsepåuser vid stillasittande arbete

Vid ett mättillfälle ombads de svarande att ta ställning till påståendet om de regelbundet tar rörelsepåuser vid stillasittande arbete när de arbetar på plats på KI och när de arbetar hemifrån vilket också kan jämföras med motsvarande fråga vid HR-puls 2022 (se Figur 21).

Figur 21 Regelbundna rörelsepåuser vid stillasittande arbete.



Andel svarande i procent. Skalan går mellan 1–6 där 1 motsvarar instämmer inte alls och 6 motsvarar instämmer helt, i påstående att man regelbundet tar rörelsepåuser vid stillasittande arbete. De två första staplarna är från september 2022 och dessa jämförs mot HR-puls från våren 2022.

Utifrån Tabell 56 och Tabell 57 framgår att de svarande instämmer i högre grad att de tar regelbundna rörelsepåuser vid arbete hemifrån än när de arbetar på KI.

Tabell 56. Vid stillasittande arbete på KI tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser.

		T8 Sep 2022		
		Antal	M	Sd
Ålder	≤35 år	55	3,6	1,3
	36 till 50	234	3,5	1,5
	≥51 år	226	3,6	1,5
Kön	Kvinnor	400	3,6	1,5
	Män	115	3,7	1,5
Hemmaboende barn	Nej	248	3,5	1,5
	Ja	262	3,6	1,5
Chef	Ja	69	3,6	1,4
	Nej	446	3,6	1,5
Anställningstid	≤2 år	125	3,6	1,4
	≥3 år	390	3,6	1,5
Arbetsställe	UF	262	3,6	1,4
	Institution	254	3,6	1,5
Totalt		517	3,6	1,5

Svarsalternativen för denna fråga gick från 1 Instämmer inte alls till 6 instämmer helt.

Tabell 57. Vid stillasittande arbete vid arbete hemifrån tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser.

		T8 Sep 2022		
		Antal	M	Sd
Ålder	≤35 år	55	4,2	1,3
	36 till 50 år	233	4,2	1,4
	≥51 år	222	4,4	1,4
Kön	Kvinnor	398	4,3	1,4
	Män	112	4,2	1,4
Hemmaboende barn	Nej	246	4,3	1,4
	Ja	260	4,3	1,4
Chef	Ja	69	3,9	1,4
	Nej	441	4,4	1,4
Anställningstid	≤2 år	125	4,3	1,4
	≥3 år	385	4,3	1,4
Arbetsställe	UF	261	4,4	1,4
	Institution	250	4,2	1,4
Totalt		512	4,3	1,4

Svarsalternativen för denna fråga gick från 1 Instämmer inte alls till 6 instämmer helt.

De univariata analyserna av regelbundna rörelsepåuser vid arbete på KI visar inga signifikanta skillnader mellan grupperna. De univariata analyserna av rörelsepåuser vid arbete hemifrån visar dock på en signifikant skillnad mellan chefer och medarbetare, där medarbetare instämmer i högre grad i påståendet att de tar regelbundna fysiska rörelsepåuser (β 0,51**, CI 0,16; 0,86). Inga signifikanta skillnader framkom i den justerade analysen av stillasittande vid arbete på KI (se Tabell 58). Den justerade analysen av stillasittande arbete hemifrån visade på signifikanta skillnader mellan chefers och medarbetares fysiska rörelsepåuser (se Tabell 59).

Tabell 58. Vid stillasittande arbete på KI tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser: Justerad analys.

	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-0,16	-0,63	0,32
Ålder ≥51 år	0,10	-0,37	0,57
Kön: Män	0,05	-0,27	0,37
Barn: Ja	0,23	-0,07	0,54
Chef: Nej	-0,04	-0,43	0,35
Anställningstid: ≥3 år	-0,08	-0,40	0,24

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Tabell 59. Vid stillasittande arbete hemifrån tar jag regelbundna fysiska rörelsepåuser: Justerad analys.

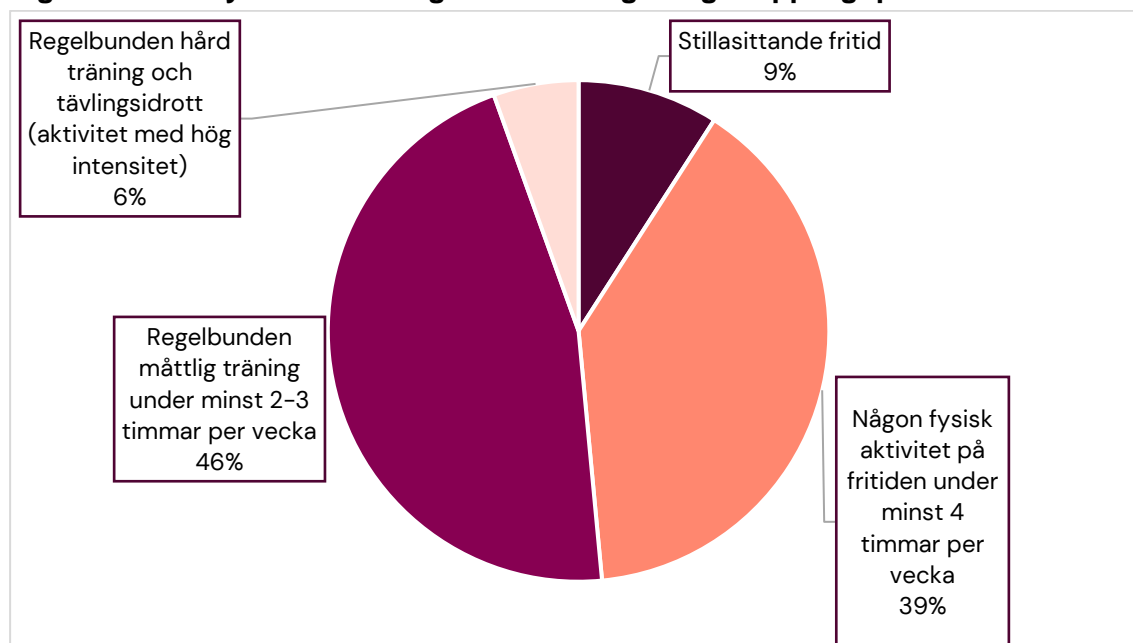
	β	Undre CI	Övre CI
Ålder: 36–50 år	-0,07	-0,51	0,38
Ålder \geq 51 år	0,27	-0,17	0,70
Kön: Män	-0,06	-0,36	0,24
Barn: Ja	0,16	-0,12	0,45
Chef: Nej	0,56 **	0,19	0,92
Anställningstid: \geq 3 år	-0,05	-0,35	0,25

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Fysisk aktivitet på fritiden

Vid det första mättillfället tillfrågades verksamhetsstödet om grad av fysisk aktivitet under fritiden. Av de tillfrågade svarade endast 9,1% att de i huvudsak hade en stillasittande fritid, 39,4% svarade att de är något fysiskt aktiva, och över 50% uppgav att de regelbundet tränar måttligt till hårt (se Figur 22).

Figur 22. Hur mycket rör du dig och anstränger dig kroppsligt på fritiden?



Antal svarande i procent.

Utmattning

Utmattning mättes vid tre tillfällen med tre frågor som handlar om hur ofta som de svarande upplevt att de saknar ork och energi eller har varit fysiskt eller känslomässigt utmattade. Frågorna omräknades till ett index på utmattning. För de

svarande som helhet uppmättes medelvärden som vid samtliga tillfällen låg under det nationella referensvärdet för tjänstemän.¹³ Den lägsta graden av rapporterad utmattning (24,2) uppmättes under augusti 2021, för att sedan öka något strax efter införandet av hybridarbete (28,9), och ett år senare vara tillbaka på nästan samma nivå vid den första mätningen (25,9) (se Tabell 60).

Tabell 60. Utmattning: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	102	28,4	20,9	30,8	23,3	27,8	21,4
	36 till 50	370	25,2	19,5	30,6	22,1	27,8	20,1
	≥51 år	329	21,8	19,4	26,4	21,9	23,6	18,5
Kön	Kvinnor	583	24,4	19,7	30,4	22,8	27,0	20,1
	Män	217	23,2	19,6	24,2	19,5	21,9	17,2
Hemmaboende	Nej	384	24,5	20,5	28,9	22,3	25,9	19,8
	Ja	410	23,8	19,0	28,7	22,1	26,1	19,6
Chef	Ja	103	21,4	16,7	28,5	23,0	22,7	16,5
	Nej	700	24,6	20,1	28,9	22,1	26,5	20,0
Anställningstid	≤2 år	210	23,3	19,7	27,3	22,9	25,5	19,2
	≥3 år	593	24,5	19,7	29,4	22,0	26,1	19,8
Arbetsställe	UF	406	25,1	20,4	28,1	21,9	25,9	19,7
	Institution	397	23,3	19,0	29,6	22,5	26,0	19,6
Totalt		803	24,2	19,7	28,9	22,2	25,9	19,6

Skalan gick från 0 inte alls till 100 hela tiden där låga värden är önskvärda eftersom de tyder på lägre grad av utmattning. Frågorna som ingår i den här skalan är: Hur ofta har du saknat ork och energi? Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?

De univariata analyserna visade på signifikanta, märkbara skillnader mellan den yngsta och den äldsta åldersgruppen, där den senare gruppen rapporterade lägre grad av utmattning ($\beta -5,63^{**}$; CI $-9,23$; $-1,45$) jämfört med den yngsta åldersgruppen, men även jämfört med den mellersta ålderskategorin. Män rapporterade en signifikant lägre grad av utmattning ($\beta -3,74^*$; CI $-6,79$; $-0,98$) jämfört med kvinnor.

Den justerade analysen visade på signifikanta skillnader mellan den äldsta och den yngsta åldersgruppen grupperna (se Tabell 61). Den justerade analysen visade även

¹³ Låga värden är här önskvärda eftersom det innebär lägre grad av utmattning. Det nationella referensvärdet för utmattning för tjänstemän från COPSOQ är 34,4 [20].

på en statistiskt signifikant förändring över tid för samtliga svarande, med en något ökande grad av rapportering av utmattning.

Tabell 61. Utmattning: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,13 *	0,01	0,25
Ålder: 36–50 år	-1,10	-5,70	2,86
Ålder \geq 51 år	-6,64 **	-10,73	-2,75
Kön: Män	-2,80	-5,85	0,20
Barn: Ja	-2,56	-5,54	0,31
Chef: Nej	1,87	-1,89	5,73
Anställningstid: \geq 3 år	2,53	-0,46	5,45

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Välbefinnande

Välbefinnande mättes vid två tillfällen, dels i augusti 2021, dels i september 2022. Sammanfattningsvis visar resultaten att medelvärdet i totalgruppen ligger över referensvärdet vid den första mätningen och strax under referensvärdet vid den andra mätningen. Resultaten visar dock också att det allmänna välbefinnandet inte når upp till 70 för andra än gruppen chefer och efter återgång till kontoret (T8) minskar det ytterligare med en storlek på förändringen som kan betraktas som en märkbar betydelsefull skillnad för de flesta grupperna (se Tabell 62).¹⁴

¹⁴ Medelvärdet för Sverige i *European Quality of Life Survey* Från 2012 var 64,2 (för kvinnor var medelvärdet 62,2 och för män 66,3). [22]

Tabell 62: Välbefinnandeindex: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd
Ålder	≤35 år	102	68,4	15,2	66,6	15,7
	36 till 50	368	66,3	16,7	61,5	18,6
	≥51 år	329	68,7	17,0	64,5	18,3
Kön	Kvinnor	581	67,8	16,7	62,8	18,9
	Män	217	67,1	16,5	65,5	15,6
Hemmaboende barn	Nej	384	67,4	17,7	63,1	18,9
	Ja	408	67,7	15,7	63,5	17,8
Chef	Ja	103	71,6	14,9	65,1	16,9
	Nej	698	67,0	16,8	63,1	18,4
Anställningstid	≤2 år	210	68,2	15,3	65,4	16,5
	≥3 år	591	67,3	17,1	62,7	18,7
Arbetsställe	UF	405	66,8	16,4	63,9	18,6
	Institution	396	68,3	16,8	62,8	17,9
Totalt		801	67,6	16,6	63,4	18,2

Ett högre indexvärde (mellan 0–100) indikerar ett bättre välbefinnande.

De univariata analyserna visade på en signifikant lägre nivå av välbefinnande för åldersgruppen 36–50 år (β -3,62*; CI -7,16; -0,25) jämfört med den yngsta åldersgruppen. Motsvarande analys mellan chefer och medarbetare visade på en signifikant lägre nivå av välbefinnande för medarbetare (β -4,14*; CI -7,44; -1,11) jämfört med chefer.

Den justerade analysen visade på en signifikant skillnad mellan den mellersta åldersgruppen och den yngsta åldersgruppen (se Tabell 63). Den justerade analysen visade även på en signifikant skillnad mellan chefer och medarbetares rapporterade välbefinnande. För de svarande som helhet sågs en signifikant förändring över tid, där det rapporterade välbefinnandet minskade något över tid.

Tabell 63. Välbefinnandeindex: Justerad analys, över tid.

	β		Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	-0,34 ***		-0,45	-0,23
Ålder: 36–50 år	-4,07 *		-8,11	-0,52
Ålder \geq 51 år	-0,15		-3,63	3,59
Kön: Män	0,15		-2,11	2,71
Barn: Ja	2,33		-0,21	4,88
Chef: Nej	-3,92 *		-7,41	-0,32
Anställningstid: \geq 3 år	-1,41		-4,22	1,10

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Stress

Stress mättes vid nio tillfällen mellan augusti 2021 och november 2022.

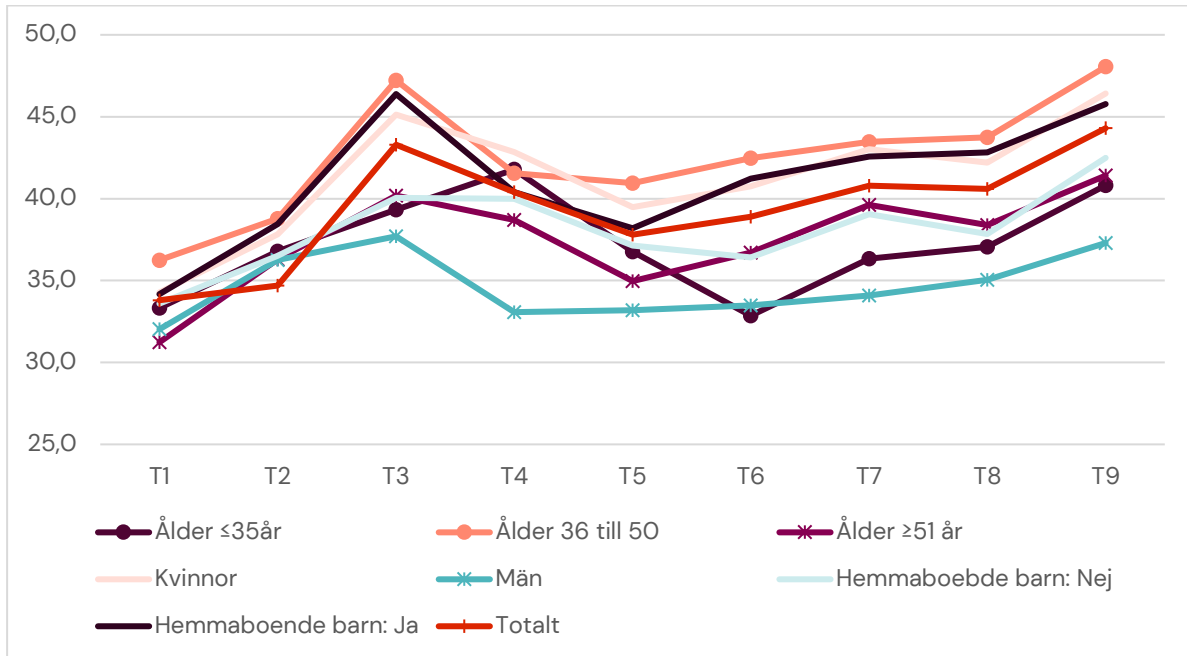
Medelvärdena bland samtliga svarande varierande mellan 33,8 och 44,3 (se Tabell 64).¹⁵

Vid de univariata analyserna framkom en signifikant skillnad mellan åldersgruppen 36–50 år som rapporterade något högre stress (β 5,21*; CI 0,96; 9,60) jämfört med den yngsta åldersgruppen. De univariata analyserna visade även på en skillnad mellan män och kvinnor, där män rapporterar en signifikant lägre nivå av stress (β -6,12***; CI -9,10; -2,89) jämfört med kvinnor. Gruppen med hemmaboende barn rapporterade en signifikant högre stress (β 2,85*; CI 0,37; 5,47) än gruppen utan hemmaboende barn. För utvecklingen över tid mellan grupperna med statistiskt säkerställda skillnader se Figur 23.

Den justerade analysen visade på en statistiskt signifikant skillnad mellan mäns och kvinnors rapporterade stress (se Tabell 65). Både män och kvinnor rapporterar något högre stress vid de senare mätningarna än vid de två första, men mäns ökning är något mindre än kvinnors. De två första mätningarna är gjorda då restriktioner om hemarbete rådde, medan tabellen nedan också visar på högre nivåer av stress precis vid införandet av hybridarbete (T3 och T4). Här finns en signifikant trend i att stressen bland samtliga svarande ökat något över tid (se Tabell 65).

¹⁵ Det nationella referensvärdet för stress för tjänstemän från COPSOQ är 36,8 [20].

Figur 23: Stress: Medelvärde över tid för grupper med statistiskt säkerställda skillnader.



Skalan går mellan 0 Inte alls till 100 Hela tiden. Låga värden är önskvärda eftersom de indikerar lägre grad av stress.

Tabell 64. Stress under den senaste tiden: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1		T2		T3		T4		T5		T6		T7		T8		T9		
		Aug 2021	Sep 2021	Okt 2021	Nov 2021	Jan 2022	Mar 2022	Jun 2022	Sep 2022	Nov 2022										
	Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	M	Sd	
Ålder	≤35 år	102	33,3	25,7	36,8	26,9	39,3	27,8	41,8	28,3	36,8	28,1	32,9	29,0	36,3	23,1	37,1	30,9	40,8	28,3
	36 till 50	369	36,2	25,5	38,8	25,6	47,2	26,7	41,5	28,9	40,9	29,7	42,5	27,8	43,5	26,1	43,8	28,6	48,1	29,8
	≥51 år	329	31,2	25,4	36,3	28,1	40,2	29,1	38,7	29,5	35,0	28,7	36,7	29,2	39,6	28,3	38,4	28,3	41,4	26,6
Kön	Kvinnor	582	34,3	25,7	37,8	26,7	45,1	28,0	42,8	29,1	39,5	30,4	40,8	28,9	43,0	27,5	42,2	29,2	46,4	29,0
	Män	217	32,0	25,2	36,3	27,1	37,7	27,6	33,1	27,6	33,2	25,3	33,5	27,4	34,1	23,8	35,0	26,4	37,3	25,2
Hem. barn	Nej	384	33,6	26,4	36,5	27,6	40,0	28,7	40,0	29,0	37,1	29,5	36,4	29,5	39,1	28,0	37,8	28,5	42,5	28,0
	Ja	409	34,2	24,9	38,5	26,0	46,4	27,1	40,4	29,0	38,2	28,9	41,2	27,8	42,6	25,9	42,8	28,8	45,8	28,7
Chef	Ja	103	30,8	25,0	35,6	23,0	40,5	26,4	38,7	30,4	36,2	25,7	36,3	27,8	39,5	24,6	38,2	28,4	46,4	28,3
	Nej	699	34,2	25,6	37,7	27,4	43,7	28,5	40,7	28,8	38,0	29,8	39,3	28,8	41,2	27,3	41,1	28,8	44,0	28,4
Anställningstid	≤2 år	210	34,0	23,7	34,5	27,6	41,2	26,7	38,7	27,9	36,2	27,7	33,7	26,7	37,4	25,8	35,5	28,9	41,0	29,6
	≥3 år	592	33,7	26,2	38,5	26,5	44,0	28,7	40,9	29,4	38,3	29,8	40,6	29,1	42,1	27,2	42,4	28,5	45,3	28,0
Arbetsställe	UF	405	34,0	26,0	37,5	27,1	42,7	28,5	39,5	28,9	36,6	28,9	37,4	28,9	39,8	26,1	38,5	28,4	43,4	29,1
	Institution	397	33,6	25,2	37,2	26,7	43,9	27,9	41,2	29,2	38,9	29,5	40,5	28,4	42,1	27,8	42,8	29,0	45,2	27,7
Totalt		802	33,8	25,6	34,7	26,8	43,3	28,1	40,4	29,0	37,8	29,3	38,9	28,7	40,8	27,0	40,6	28,8	44,3	28,4

Vid den första mätningen (T1) efterfrågades om stress den senaste månaden, vid resterande mätningar efterfrågades stress de senaste två veckorna. Svartalternativen gick från 0 inte alls till 100 Våldigt mycket.

Tabell 65. Stress: Justerad analys, över tid.

	β		Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,38 ***		0,26	0,50
Ålder: 36–50 år	4,09		-0,52	9,53
Ålder \geq 51 år	-0,64		-5,15	4,34
Kön: Män	-5,22 **		-8,60	-2,14
Barn: Ja	0,25		-3,25	3,42
Chef: Nej	0,76		-3,69	5,02
Anställningstid: \geq 3 år	2,21		-1,09	5,47

Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Självskattad hälsa

Den självskattade hälsan mättes vid tre tillfällen. Medelvärdena för gruppen som helhet varierade mellan 63,5 och 64,8 (se Tabell 66).¹⁶

Tabell 66. Självskattad hälsa: Medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd).

		T1 Aug 2021			T4 Nov 2021		T8 Sep 2022	
		Antal	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	\leq 35 år	102	66,7	19,7	68,2	18,8	67,9	20,6
	36 till 50	369	61,9	20,9	61,8	23,4	64,0	22,9
	\geq 51 år	329	64,2	21,2	64,8	22,8	64,6	22,5
Kön	Kvinnor	582	63,8	20,9	63,0	22,6	64,1	22,4
	Män	217	62,7	20,8	66,3	22,9	67,2	22,5
Hemmaboende barn	Nej	384	62,5	21,7	63,6	23,5	64,1	23,1
	Ja	409	64,4	20,2	64,0	21,9	65,3	22,0
Chef	Ja	103	67,5	20,1	67,4	22,1	69,3	22,9
	Nej	699	62,9	21,0	63,2	22,8	64,0	22,4
Anställningstid	\leq 2 år	210	66,0	19,6	67,6	22,8	69,8	21,6
	\geq 3 år	592	62,6	21,3	62,5	22,6	63,0	22,5
Arbetsställe	UF	405	62,3	21,2	63,7	23,2	65,5	23,7
	Institution	397	64,7	20,5	63,9	22,3	63,9	21,2
Totalt		802	63,5	20,9	63,8	22,7	64,8	22,5

(I allmänhet skulle du säga att din hälsa är... 0 Dålig – 100 utmärkt)

¹⁶ Det nationella referensvärdet från för självskattad hälsa för tjänstemän från COPSOQ är 63,9 [20].

De univariata analyserna visade på en signifikant skillnad mellan den yngsta åldersgruppen och åldersgruppen mellan 36–50 år, där den senare gruppen rapporterade en något lägre självskattad hälsa (β -6,02**; CI -10,99; -1,39). Medarbetare rapporterar en statistiskt signifikant sämre hälsa (β -5,04*; CI -8,91; -0,80) jämfört med chefer. Även mellan grupperna med kortare och längre anställningstid fanns signifikanta skillnader, där de med längre anställningstid rapporterade något lägre grad av självskattad hälsa (β -4,44**; CI -7,54; -1,35). Skillnaderna mellan grupperna är på eller nära en nivå där de innebär en kännbar skillnad för individen.

I den justerade analysen framkom signifikanta skillnader mellan den yngsta och mellersta åldersgruppen, mellan chefer och medarbetare, samt mellan de med kortare och längre anställningstid. förändring (se Tabell 67).

Tabell 67. Självskattad hälsa: Justerad analys, över tid.

	β	Undre CI	Övre CI
Förändring över tid (totalgruppen)	0,09	-0,02	0,20
Ålder: 36–50 år	-6,09 *	-10,72	-0,91
Ålder \geq 51 år	-2,49	-7,05	2,00
Kön: Män	0,56	-2,59	3,80
Barn: Ja	2,61	-1,01	6,03
Chef: Nej	-5,11 *	-9,19	-1,35
Anställningstid: \geq 3 år	-3,61 *	-6,85	-0,57

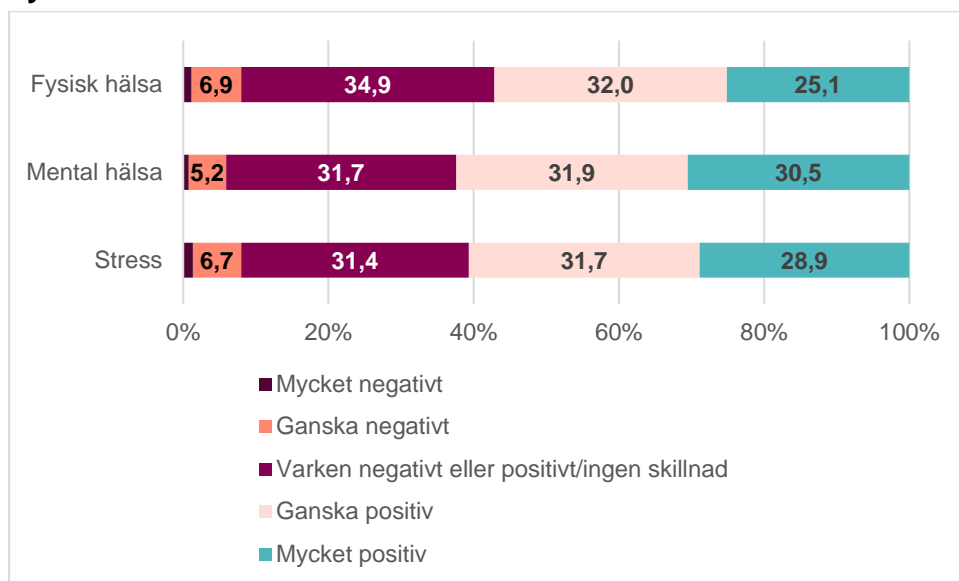
Statistisk säkerställda nivåer i denna rapport markeras med * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Uppfattning om hur hälsa och välmående påverkats av hybridarbete

På frågorna om hur fysisk och mental hälsa, samt stress påverkats av det hybrida arbetssättet ansåg något mer än hälften av de svarande i april 2023 att dessa aspekter påverkats ganska eller mycket positivt (se Figur 24).

Ungefär en tredjedel ansåg att dessa aspekter varken påverkats positivt eller negativt. 8% av de svarande ansåg att den fysiska hälsan och stressen påverkats ganska eller mycket negativt medan 6% ansåg att den mentala hälsan påverkats ganska eller mycket negativt.

Figur 24. Uppfattning om hur fysisk och mental hälsa samt stress påverkats av hybridarbete.



Andel svarande i procent (T10: 2023 april).

Sammanfattande reflektioner och implikationer

Övergripande rapporteras goda förhållanden för anställda inom verksamhetsstödet vid Karolinska institutet och resultaten visar inte på några stora negativa effekter av att införa hybridarbete. Snarare tyder resultaten på positiva eller ingen förändring på centrala aspekter kopplade till arbetsmiljö, hälsa och prestation, över tid vilket ligger i linje med internationell forskning. De frågor som ställts kring upplevelser av hur hybridarbetet påverkar olika aspekter relaterade till studiens syfte visar att verksamhetsstödet upplevelser framför allt är positiva, vilket ligger i linje med internationell forskning [11].

Den första mätningen skedde under augusti 2021, då restriktioner om hemarbete rådde, men där anställda kan antas ha vant sig vid hur arbete då sker. Samtidigt öppnas samhället upp alltmer och restriktioner är på väg att lätta. Att det sedan blir en viss omställning att komma tillbaka till kontoret är därmed ett relativt väntat utfall. Uppföljning sker också under en tid då få förändringar i den fysiska kontorsmiljön skett. Det innebär att svaren måste ställas i relation till att den stora förändring som skett endast är att de anställda har möjlighet att arbeta mer hemifrån samtidigt som kontorsmiljön i stort sett varit som innan pandemin, vanligtvis med egna eller delade cellkontor alternativt ett eget skrivbord i rum som delas av flera. Det är möjligt att om förändringar i kontorsmiljön till mer flexibel utformning hade skett samtidigt under uppföljningen så hade upplevelsen påverkats.

Aspekter som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön står sig bra för de anställda inom verksamhetsstödet i relation till nationella referensvärden för svenska tjänstemän. Goda resultat redovisas för aspekter som tillfredsställelse med arbetet som helhet, arbetsbelastning samt stöd för chef och kollegor. Även inflytande i arbete ligger högt, dock strax under det nationella referensvärdet. I tidigare forskning har ökat inflytande över arbetet visat sig vara en fördel som följer av hybridarbete [11], här kan det vara värt att notera att jämförelsen i vår undersökning börjar då restriktioner om hemarbete råder och inte går tillbaka till tiden innan pandemin. Vad gäller digitala trakasserier och kränkningar ligger dessa på en jämförelsevis låg nivå (jämfört med nationella referensvärden) och förekomsten har inte ökat efter införande av hybridarbete. Dock bör en nolltolerans eftersträvas vad gäller digitala trakasserier och kränkningar och de fall som rapporteras bör noga följas upp.

Vad gäller balans mellan arbete och privatliv rapporteras en hög grad av upplevd balans under hela undersökningsperioden, med något lägre balans och högre konflikt strax efter införandet av hybridarbete. Graden av störningar från familjemedlemmar var dock generellt högst vid den första mätningen i augusti 2021 då påbjudet hemarbete gällde och minskar sedan successivt över tid med hybridarbetsformen. Mest troligt handlar skillnaderna i grad av störning vid arbete hemifrån snarare om riktlinjer i omkringliggande samhälle, som till exempel rekommendationer om att vara hemma vid symptom på Covid 19, snarare än om införandet av hybridarbete. Tidigare forskning har generellt visat på bättre balans mellan arbete och privatliv vid hybridarbete, men vid distansarbete under pandemin här skillnader setts mellan de med och utan barn i länder där skolor stängts ner vilket försvårat arbete från hemmet [11].

Medarbetarna rapporterar ett gott ledarskap och majoriteten upplevde att det inte förändrats, alternativt att det blivit bättre, sedan införandet av hybridarbete. Detta indikerar att cheferna vid verksamhetsstödet har lyckats med att anpassa sitt ledarskap till de nya utmaningarna. De två största utmaningarna som chefer upplevde var att få till en teamkänsla och att få tillbaka medarbetarna till kontoret något som är i överensstämmelse med forskningen inom området. Cheferna själva var på kontoret i större omfattning än deras medarbetare när hybridarbete införts något som vi i intervjuerna fann beror på att chefen regelbundet vill träffa alla medarbetare fysiskt.

Resultaten visar att både IT-verktyg, -kompetens, och -användning är på en tillfredsställande nivå. Äldre anställda, samt de som varit anställda en längre tid på KI rapporterar att de i lägre utsträckning har den utbildning som de behöver för att hantera sina IT-verktyg samt tekniker för hybrida möten. En intressant skillnad återfanns också för chefer respektive medarbetare där, chefer är betydligt mindre nöjda med hur teknikerna för hybrida möten fungerar. Anställda med barn hemma rapporterar en något högre nöjdhet med IT-support samt att de är mer nöjda med sina IT-verktyg. En förklaring skulle kunna vara att gruppen som inte har hemmaboende barn är en diversifierad grupp som består av både det yngsta segmentet, med hög IT-kompetens, men också äldre medarbetare med generellt lägre självskattad IT-kompetens.

Referenslista

- [1] Karolinska Institutet. Hybridarbetsplatsen - ett flexibelt arbetssätt. Stockholm; 2021. Available from: URL: <https://medarbetare.ki.se/media/108665/download?attachment> [cited 2023 October 19]
- [2] Karolinska Institutet. Future Work [Internet] <https://ki.se/imm/future-work>; 2023 [citerad 2023]
- [3] Karolinska Institutet. Anvisningar för ett flexibelt arbetssätt. Available from: URL: <https://medarbetare.ki.se/framtidens-arbetsplats-en-oversyn> [cited 2023 November 9]
- [4] Vleeshouwers J, Fløvik L, Christensen JO, *et al.* The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health* 2022; 95(10): 2025–51 [<https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>][PMID: 35829741]
- [5] Raghavan A, Demircioglu MA, Orazgaliyev S. COVID-19 and the New Normal of Organizations and Employees: An Overview. *Sustainability* 2021; 13(21): 11942 [<https://doi.org/10.3390/su132111942>]
- [6] Svensson S, Hallman DM, Mathiassen S, *et al.* Flexible Work: Opportunity and Challenge (FLOC) for individual, social and economic sustainability. Protocol for a prospective cohort study of non-standard employment and flexible work arrangements in Sweden. *BMJ Open* 2022; 12(7): e057409 [<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057409>][PMID: 35820754]
- [7] Eurofound. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2022.
- [8] 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 kvinnors och mäns villkor; Kunskapssammanställning 2022:2. Available from: URL: https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av_distansarbete_covid-19_digital.pdf [cited 2023 October 18]
- [9] Svensson S, Mathiassen SE, Hallman DM, Heiden M, Bergström G. Associations Between Telework Experience and Psychosocial Working Conditions During the COVID-19 Pandemic: A Cross-sectional Analysis Among White-Collar Workers in Sweden. *J Occup Environ Med* 2023; 65(2): e74-e82 [<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002758>][PMID: 36729912]
- [10] Kirchner K, Ipsen C, Hansen JP. COVID-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research & Practice* 2021; 19(4): 493–500 [<https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1877579>]
- [11] Ipsen C, van Veldhoven M, Kirchner K, Hansen JP. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health* 2021; 18(4) [<https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>][PMID: 33668505]
- [12] Hultberg A, Babapour Chafi M. Flexibla kontorslösningar: Aktuell forskning om arbetsmiljö vid aktivitetsbaserat, distans- och hybridarbete. Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen; 2023.
- [13] Macêdo TAM de, Cabral ELDS, Silva Castro WR, *et al.* Ergonomics and telework: A systematic review. *Work* 2020; 66(4): 777–88 [<https://doi.org/10.3233/WOR-203224>][PMID: 32925139]
- [14] Miglioretti M, Gragnano A, Margheritti S, Picco E. Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology* 2021; 37(1): 11–9 [<https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>]

- [15] Bolisani E, Scarso E, Ipsen C, Kirchner K, Hansen JP. Working from home during COVID-19 pandemic: lessons learned and issues. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society* 2020; 15(s1): 458–76
[<https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0027>]
- [16] Yang L, Holtz D, Jaffe S, *et al.* The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour* 2022; 6(1): 43–54
[<https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>]
- [17] Mutiganda JC, Wiitavaara B, Heiden M, *et al.* A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators. *Front Psychol* 2022; 13: 1035310
[<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1035310>][PMID: 36619046]
- [18] Heiden M, Hallman DM, Svensson M, Mathiassen SE, Svensson S, Bergström G. Mismatch between actual and preferred extent of telework: cross-sectional and prospective associations with well-being and burnout. *BMC Public Health* 2023; 23(1): 1736
[<https://doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8>][PMID: 37674141]
- [19] Berthelsen H, Muhonen T, Toivanen S. What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia? *JCRE* 2018; 20(4): 230–43
[<https://doi.org/10.1108/JCRE-06-2017-0017>]
- [20] Berthelsen H, Westerlund H, Bergström G, Burr H. Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17(9)
[<https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>][PMID: 32370228]
- [21] Pejtersen JH, Bjorner JB, Hasle P. Determining minimally important score differences in scales of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health* 2010; 38(3 Suppl): 33–41
[<https://doi.org/10.1177/1403494809347024>][PMID: 21172769]
- [22] Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S, Bech P. The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature (online suppl. tabel 2). *Psychother Psychosom* 2015; 84(3): 167–76
[<https://doi.org/10.1159/000376585>][PMID: 25831962]
- [23] Bjärntoft S, Hallman DM, Mathiassen SE, Larsson J, Jahncke H. Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17(4)
[<https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>][PMID: 32098327]
- [24] Carlson DS, Kacmar K, Williams LJ. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 2000; 56(2): 249–76
[<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>]
- [25] Kessler RC, Barber C, Beck A, *et al.* The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *J Occup Environ Med* 2003; 45(2): 156–74
[<https://doi.org/10.1097/01.jom.0000052967.43131.51>][PMID: 12625231]
- [26] Saltin, B, Grimby G. Physiological Analysis of Middle-Aged and Old Former Athletes. Comparison with still active athletes of the same ages. *Circulation* 1968; (38): 1104–15.
- [27] Grimby G, Börjesson M, Jonsdottir IH, Schnohr P, Thelle DS, Saltin B. The "Saltin-Grimby Physical Activity Level Scale" and its application to health research. *Scand J Med Sci Sports* 2015; 25 Suppl 4: 119–25
[<https://doi.org/10.1111/sms.12611>][PMID: 26589125]

Bilagor

Tabell 68. Översikt över utfall.

Temat och utfall	Från instrument	Ref.	Modif.
Organisatorisk och social arbetsmiljö			
Tillfredsställelse med arbetet	COPSOQ III	[20]	
Inflytande i arbetet	COPSOQ III	[20]	
Arbetsbelastning	COPSOQ III	[20]	
Stöd från närmaste chef	COPSOQ III	[20]	
Stöd från kollegor	COPSOQ III	[20]	
Digitala kränkningar och mobbning	COPSOQ III	[20]	
Uppfattningar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkats av hybridarbete	Egen fråga		
Balans mellan arbete och privatliv			
Nöjdhet med balans mellan arbete och privatliv		[23]	
Konflikt mellan arbete och familj/andra sociala åtaganden	Multidimensional Measure of Work–Family Conflict	[24]	Egen översättning till svenska och i frågorna lades "andra sociala åtaganden" till som komplement.
Uppfattning om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkats av hybridarbete	Egen fråga		
Fysisk arbetsmiljö			
Fysisk arbetsmiljö på KI	KI:s medarbetarundersökning/HR-puls		
Fysisk arbetsmiljö vid arbete hemifrån	KI:s medarbetarundersökning/HR-puls		
Digitala verktyg och digital kompetens			

IT-verktyg vid arbete hemifrån	Enkäten "Flexibelt arbete, arbetsmiljö och hälsa"	[6]
Teknikproblem med IT-verktyg	Enkäten "Flexibelt arbete, arbetsmiljö och hälsa"	[6]
Teknisk support	Enkäten "Flexibelt arbete, arbetsmiljö och hälsa"	[6]
IT-utbildning	Enkäten "Flexibelt arbete, arbetsmiljö och hälsa"	[6]
Egen digital kompetens för tekniken för hybrida möten	Egen fråga	
Tekniken för hybrida möten	Egen fråga	
De IT-verktyg som krävs för ett fungerande hybridarbete	Egen fråga	
Uppfattning om hur digitala verktyg och egen digital kompetens påverkats av hybridarbete	Egen fråga	
IT-avdelningens uppfattning om hybridarbete och support	Egen fråga	
Självskattad prestation		
Självskattad prestation under det senaste året	WHO:s Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)	[25]
Självskattad prestation under den senaste tiden	WHO:s Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)	[25]
Självskattad kvalitet på utfört arbete	WHO:s Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)	[25]
Uppfattningar om hur arbetsprestationen påverkats av hybridarbete	Egen fråga	
Samarbete och kontakt med kärnverksamheten		
Antalet svarande med uppdrag i kontakt med kärnverksamheten	Egen fråga	
Att uppfylla kärnverksamhetens förväntningar	Egen fråga	

Kärnverksamhetens tillfredsställelse med stöd	Egen fråga		
Stöd och hjälp från universitetsförvaltningen	Egen fråga		
Uppfattning om hur samarbeten påverkats av hybridarbete	Egen fråga		
Ledarskap under förändring			
Arbetsgivaransvar vid distansarbete	Egen fråga		
Genomförande av gemensam planering	Egen fråga		
Chefers upplevelser av utmaningar och fördelar	Egen fråga		
Chefers upplevelser av fördelar	Egen fråga		
Chefstillfredsställelse	Egen fråga		
Uppfattning om hur ledarskapet påverkats av hybridarbete	Egen fråga		
Hälsa och välmående			
Regelbundna rörelsepåuser	KI:s medarbetarundersökning/HR-puls		Modifierad för att också täcka arbete hemifrån.
Fysisk aktivitet på fritiden	Saltin-Grimby Physical Activity Level Scale	[26, 27]	Har tagit bort exemplifieringar för att korta ner, i likhet med enkäten "Flexibelt arbete, arbetsmiljö och hälsa" från HiG
Utmattning	COPSOQ III	[20]	

Välbefinnande	WHO5	[22]
Stress	COPSOQ III	[20]
Självskattad hälsa	COPSOQ III	[20]
Uppfattning om hur psykisk och fysisk hälsa och välmående påverkats av hybridarbete	Egen fråga	
