



LUND UNIVERSITY

Preliminära resultat och analys av del 1 av enkätundersökningen "Coronas påverkan på arbete och resor"

Arnfolk, Peter; Winslott Hiselius, Lena

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Arnfolk, P., & Winslott Hiselius, L. (2020). *Preliminära resultat och analys av del 1 av enkätundersökningen "Coronas påverkan på arbete och resor"*. (s. 1-6). (IIIEE Working Papers). International Institute for Industrial Environmental Economics, Lund University.

Total number of authors:
2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Prel. Resultat och analys av del 1 av enkätundersökningen ”Coronas påverkan på arbete och resor”

Peter Arnfalk. IIIIEE, Lunds universitet

Lena Winslott Hiselius, avd. för Trafik och Väg, Lunds Tekniska Högskola

Här redovisas resultat och analyser från en webbaserad enkätundersökning som i april 2020 genomförts i fem statliga myndigheter: Arbetsförmedlingen, Energimyndigheten, Naturvårdsverket, DIGG Myndigheten för digital förvaltning och Trafikverket. Undersökningen är en första del i forskningsstudien; en uppföljande, andra enkät är planerad att skickas ut när restriktionerna på arbetsplatserna har lättats eller helt återkallats, samt kompletteras med intervjuer. Studien genomförs av forskarna Lena Hiselius och Peter Arnfalk vid Lunds Universitet, med forskningsmedel från K2.

Enkäten gick ut till slumpvis utvalda medarbetare, företrädesvis på kontor i större städer då effekten på kollektivtrafiken var en prioriterad frågeställning i undersökningen. Myndigheterna ombesörjde själva utskicket till de anställda, och på så sätt har forskarna ingen kännedom om vem som ombetts svara på enkäten. I tre av myndigheterna (Arbetsförmedlingen, Energimyndigheten och Naturvårdsverket) gick enkäten ut till 200 anställda, i Trafikverket 360 och i DIGG 60 anställda (samtliga). Totalt inkom 719 svar vilket innebär en svarsfrekvens på 70 %.

I enkätstudien ställdes frågor inom fyra områden: 1) Bakgrundsfrågor 2) resor till och från arbetet/arbetsresor, 3) tjänsteresor och digitala möten, samt 4) distansarbete. Följande redovisning av enkätresultaten är indelad enligt dessa fem områden, samt en sammanfattande analys/reflektion.

1. BAKGRUNDSFRÅGOR

1.1 FRÅGOR

Respondenterna ombads besvara följande frågor:

F1: Din ålder

F2: Kön

F3: Vilken organisation arbetar du för?

F4: Din hemkommun?

1.2 RESULTAT

Flest respondenter i åldersspannet 40-49 år, följt av 50-59 år och därefter 30-39 år.

Flest kvinnor har svarat: 56 %

Trafikverket har den största andelen svar: 45 % följt av Energimyndighetens 20 %.

De som har svarat bor främst i Stockholm med kranskommuner: ca 30 % följt av Göteborg: 10 % och Eskilstuna 9 %. Övriga bor främst i Sundsvall (DIGG) Östersund (Naturvårdsverket) och Malmö (Trafikverket)

1.3 ANALYS:

2. RESOR TILL OCH FRÅN ARBETET

2.1 FRÅGOR

Respondenterna ombads besvara följande frågor:

F5: Hur långt har du till platsen där du oftast arbetar (enkel väg)?

F6: Har du som anställd tillgång till en egen tjänstebil?

F7: Har du tillgång till privat bil för resor till arbetet?

F8: Har Corona påverkat din arbetssituation?

F9: Hur många dagar per vecka reste du vanligtvis till arbetet INNAN Corona påverkade din arbetssituation?

F10: Hur många dagar per vecka reser du JUST NU till arbetet, dvs under Corona?

F11: Vilket färdmedel reste du vanligtvis med till arbetet INNAN Corona?

F12: För de resor du gjorde med kollektivtrafik INNAN Corona: har ditt färdmedel/beteende ändrats?

F13: Är du orolig för att bli smittad av Corona vid resor med kollektivtrafik?

F14.: Hur tror du att din arbetspendling kommer att påverkas EFTER Corona, jämfört med INNAN Corona?

2.2 RESULTAT

F6: 1 % av respondenterna har tillgång till egen tjänstebil (kvinnor 0,5 %, män 1,7 %).

F7: 62 % har tillgång till egen bil för resor till arbetet, 43 % ofta eller alltid (motsvarande för kvinnor 61 %, 40 % ofta eller alltid)

F8: Corona har förändrat arbetssituationen för 96 % av respondenterna, för 55 % avsevärt.

F9: Vanligast att resa fem dagar i veckan till kontoret: 61 %, följt av fyra dagar: 25 % och tre dagar i veckan: 8% (motsvarande kvinnor: fem dagar: 58 %, fyra dagar: 28 % och tre dagar: 9 %). Enbart 0,4 % reste aldrig till kontoret.

F10: Under Corona arbetar de flesta på distans: 74 % reser inte alls till kontoret, 12 % åker in en dag per vecka.

F11: Tåg (inkl. pendeltåg, tunnelbana och spårvagn) var respondenternas vanligaste färdmedel till arbetet innan Corona: 37 %, följt av bil: 15 %, Cykel 15 % och Buss: 15 %.

F12: Av de som reste kollektivt till arbetet innan Corona har 47 % slutat resa till arbetet, 14% reser kollektivt som vanligt, 5 % svarar att undviker resor med kollektivtrafik under rusningstrafik (när många färdas samtidigt),

och 3 % reser med kollektivtrafiken som vanligt men håller extra avstånd till resenärer och trafikpersonal. 15 % cyklar eller går i stället för att åka kollektivtrafik och ytterligare 15 % tar bilen i stället.

F13: Över hälften: 52 % är oroliga att bli smittade av Corona vid resor med kollektivtrafik, och av dessa är 16 % är mycket oroliga (motsvarande för kvinnor: 53 % är oroliga, 18 % mycket oroliga).

F14: 65 % tror att arbetspendlingen återgå till det normala, 28 % tror på en viss skillnad, 5 % en betydande skillnad och 1 % tror att arbetspendlingen blir totalt förändrad (motsvarande tror 64 % av kvinnorna att arbetspendlingen återgå till det normala, 30 % viss skillnad, 3 % betydande skillnad och 1 % totalt förändrad)

2.3 ANALYS

Signifikant skillnad i om man är inte särskilt eller inte alls orolig mellan de som tror att resorna återgår till det normala och de som inte tror på normalitet: de som är mer oroliga för att smittas i kollektivtrafiken är mindre benägna att tro att man kommer gå tillbaks till normala pendlingsmönster.

3. TJÄNSTERESOR OCH DIGITALA MÖTEN

3.1 FRÅGOR

Respondenterna ombads besvara följande frågor:

F15: Reste du i tjänsten INNAN Corona? (dvs tjänsteresor/ärenden, inte arbetspendling)

F16: Reser du något i tjänsten NU under Corona?

F17: Om du reser i tjänsten JUST NU under Corona, har du ändrat ditt val av färdmedel jämfört med INNAN Corona?

F18: Hur löser du NU dina möten eller andra ärenden som du tidigare reste till?

F19: Använde du digitala möten i tjänsten INNAN Corona?

F20: Använder du digitala möten i tjänsten NU under Corona?

F21: Har du provat eller tagit del av någon FÖR DIG NY form av digital samverkan under Coronaperioden? (Du kan välja mer än ett alternativ)

F22: Hur upplever du att det digitala samarbetet har fungerat för dig i ditt arbete och för de projekt som du deltar i?

F23: Vilka utmaningar har du stött på vid den snabbt ökade användningen av digitala möten? (du kan välja flera alternativ)

F24: Hur tror du att Corona-tiden kommer att påverka de sätt som du och dina kollegor samverkar efter det att epidemin är över?

3.2 RESULTAT

F15: Innan Corona reste 77 % i tjänsten, 15 % ofta (motsvarande för kvinnor 76 %, 12 % ofta).

F16: Under Corona har *ingen* svarat att de reser som vanligt i tjänsten, 3 % reser mindre/begränsat och 97 % reser inte alls i tjänsten under Corona.

Några kommentarer:

- ” Inga resor alls eftersom de fysiska mötena är inställda, uppskjutna eller delvis har omvandlats till digitala möten.”
- ”Fysiska möten har ersatts av Skypemöten eller liknande”
- ”Finns ju knappt nåt att resa till längre; alla möten/konferenser etc. är digitala”

F17: Av de som fortfarande reser i tjänsten så reser 67 % som vanligt, 5 % mindre kollektivt och mer med bil, 3 % cyklar eller går i stället för att åka kollektivt.

F18: Av de som tidigare reste för att delta i olika möten eller andra ärenden, lyckas de flesta: 88 % i de flesta eller alla fall lösa detta med hjälp av digitala möten. I enbart 3 % har alla eller nästan alla möten/ärenden ställts in.

F19: Över 90 % använde digitala möten minst varje vecka innan Corona, 29 % flera gånger per dag.

F20: Under Corona använder *alla* digitala möten, 74 % flera gånger per dag.

F21: Den vanligaste nya formen för digital samverkan är att ha deltagit i ett socialt evenemang: 56 %, följt av digitala möten i sammanhang där de tidigare inte användes: 48 % och möten med personer som man tidigare inte haft digitala möten med: 39 %. Exempel på *nya* sammanhang där man har använt sig av digitala möten för arbetsändamål är chefsmöten, anställningsintervjuer, workshops och internrevision, men också för mer sociala sammanhang: Skype-fika och lunch, yoga-klass, release-fest och danskurs!

F22: På en skala från 1-100 upplever man i snitt att det digitala samarbetet fungerar: 73 (K: 74, M: 72)

F23: de främsta utmaningarna man har stött på är:

- *Tekniska/praktiska*: kapacitetsproblem: 65 %, avstängda/strypta funktioner: 42 % och uppkopplingsproblem: 38 %
- *Användarbaserade*: fel eller dålig mikrofon: 48 %, strul p.g.a. okunniga mötesdeltagare: 22 %, ovana/okunniga mötesledare: 21%
- *Begränsande*: jobbigt/tråkigt med bara digitala möten: 44%, svårt att utföra sitt jobb genom digitala möten: 18 %

I de många kommentarerna (124 st.) nämns även andra utmaningar, bl.a.

- en försämrad närvarokänsla och entusiasm främst då kameran inte används
- en tendens att antalet möten ökar och fyller upp hela arbetsdagen
- avsaknad av att röra på sig – man sitter framför skärmen hela dagen
- upplevs av vissa som tråkiga
- vissa upplever digitala möten kräver mer koncentration som gör dem mer tröttande än fysiska dito
- svårt att hålla möte med bara en laptop – från myndigheter där man inte får ta med sig skärmar hem
- svårt att arrangera och få workshopar att fungera bra
- men samtidigt vittnar många om att det digitala samarbetet fungerar bra; arbetet blir mer effektivt, mötena mer strukturerade, och att de digitala mötena även fungerar för möten som kräver diskussion och samverkan.

F24: Över 90 % tror att Corona-tiden gör att vi blir bättre på att samverka digitalt, och att detta kommer leda till förändring i de sätt som vi samverkar efter det att epidemin är över. Av dessa tror 52 % på mindre förändringar, 36 % på stora förändringar och 5 % att inget blir sig likt igen.

Några kommentarer:

- vi jobbar redan mycket med digitala möten så förändringen blir inte så stor
- stor förändring framförallt i det internationella samarbetet
- lägger större vikt och värde vid den sociala dimensionen när man väl träffas fysiskt på kontoret
- en rädsla för att man fastnar i de mobila arbetsformerna med utebliven social kontakt till följd
- en förhoppning att man genom detta tar ett jättekälv mot en mer hållbar värld med mer lokala produktions- och konsumtionsbeteenden.

3.3. ANALYS

De flesta möten och andra ärenden som man hade planerat resa till kan tolkas som att vi har en god beredskap för att jobba digitalt i statliga myndigheter, och att man har lyckats att sköta sina jobb till stor del ändå.

Sannolikheten att det blir stora förändringar i resmönstret verkar vara högre för tjänsteresor än för pendlingsresor, om man får tro de anställdas svar.

4. DISTANSARBETE

4.1 FRÅGOR

Respondenterna ombads besvara följande frågor:

F25: Hade du avtalat med din chef att få arbeta på distans INNAN Corona-tiden?

F26: Jobbar du på distans NU under Corona?

F27: Hur tycker du att det fungerar att jobba på distans NU under Corona-tiden?

F29: Vilka är dina främsta intryck och erfarenheter av att arbeta på distans?

4.2 RESULTAT

F25: Distansarbete regleras i oftast (bland alla respondenter) genom ett muntligt, individuellt avtal: 38 %, följt av ett avtal som gäller för gruppen, avdelningen eller kontoret: 26%. Enbart 2 % har skriftligt avtalat om att få distansarbete.

Några kommentarer (av 106):

- "Avtal av typen "Chefen, är det ok att jobba på distans ibland?" men inget formellt avtal"
- "Har inte förtroendearbetstid till skillnad mot mina övriga kollegor utan flextid då jag anser att jag ska vara på jobbet 5 dagar i veckan med hänvisning till att jag ska ge stöd till mina kollegor. Det har dock fungerat alldeles utmärkt att göra det på distans"
- "Vi har länge haft möjlighet att jobba på distans, vet ej om det finns särskilt avtal för det."
- "Vi har möjlighet att arbeta mobilt om arbetet så tillåter"
- "Kulturen på arbetsplatsen självklar och väldigt tillåtande till distansarbete redan innan Corona"
- "Min chef vill gärna att medarbetarna är sociala och går till kontoret men det behövs inget godkännande för att välja att arbeta hemifrån."
- Många nämner att de har godkännande av chefen att arbeta några dagar per månad, en eller ett par (vanligast) eller tre dagar per vecka.
- De som jobbar på aktivitetsbaserade kontor vittnar om att de oftare väljer att arbeta hemifrån för att inte bli störda i den öppna kontorsmiljön, och att distansarbete ingår i det aktivitetsbaserade konceptet.

F26: 95 % av alla respondenter jobbar delvis eller heltid på distans under Corona-tiden; 79 % arbetar heltid och 16 % deltid på distans.

Några kommentarer:

- " Fungerat jättebra. Över förväntan"
- " Och det funkar överlag väldigt bra."
- " Fungerar hur bra som helst"
- " Går förvånansvärt bra"
- "Har provat men fungerar väldigt dåligt av flera orsaker, bland annat avsaknaden av dubbla bildskärmar. Ska prova igen med en privat lånad skärm. Illa att arbetsgivaren inte tillåter att vi lånar hem bildskärmar och annan utrustning."
- "Åker enbart till kontoret för att hämta post och scanna och skriva ut dokument."
- "De dagar som det passar att jobba hemifrån underlättar även för övriga livet. Men hemma har jag inte samma utrustning så jag behöver vara på kontoret för att sitta bra, ha bra skärmar, höj-och sänkbart skrivbord, skrivare, KOLLEGOR, osv..."
- "Jag jobbar minst heltid - märker mer än något annat att jag arbetar för långa dagar med för få pauser."

F27: På en skala från 1-100 tycker man i snitt att distansarbetet har fungerat: 74 (Kvinnor: 76, Män: 72) (Över 60 år: 75, 50-59 år: 77, under 30 år: 67)

F28: Sammanfattande urval (av 543 svar) av respondenternas olika intryck av att arbeta på distans:

- Att det fungerar över förväntan
- Många saknar den sociala kontakten med kollegorna, tycker det är tråkigt
- Man hinner mycket och blir mer effektiv
- Många berättar att de blir för stillasittande, tar för få pauser och jobbar för mycket
- Sämre ergonomi vid arbete i hemmet
- Viktigt att strukturera upp dagen och skilja mellan arbete och fritid.
- Svårare att ha kreativa möten, att diskutera visioner och abstrakta frågor på distans
- Tappar nyanser i de digitala mötena, kroppsspråket, svårare att vara spontan och ha roligt
- Småprat och pauser viktiga
- Många uppskattar att slippa pendla, andra saknar denna tid för att separera arbete och fritid.
- Mindre stress, bättre balans arbete/fritid, ökad flexibilitet, mer tid med familjen, fler promenader
- "Jag är förvånad över min förmåga att koncentrera mig. Det gick inte alls innan. Men nu går det jättebra"

4.3 ANALYS

Rent tekniskt och praktiskt har distansarbetet överlag fungerat väl under Corona-perioden, men man saknar den sociala kontakten med kollegorna då man träffas på kontoret. Arbetsplatsens funktion verkar med vara mindre arbetsplats och mer en mötes- och umgängesplats än ett ställe där man bäst utför sitt arbete.