

BILAGA 1 Beskrivning av enkätfrågorna

Den psykosociala arbetsmiljön

Krav och resurser

Psykologiska krav

Psykologiska krav mättes med fem frågor som ingår i krav-kontroll-modellen (1-4). Detta inkluderade exempelvis frågor såsom: ”Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?”, ”Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?” och ”Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?”. Det skapades ett index (en skala) baserat på frågorna, från låga till höga krav (*värdet 1–4 som representerar medelvärdeskattningen på de 5 frågorna, där 1 motsvarar ”Nej, så gott som aldrig”, 2 ”Nej, sällan”, 3 ”Ja, ibland” och 4 ”Ja, ofta”*).

Kontroll

Kontroll i arbetet mättes genom fem frågor som utgör en av delskalorna i krav-kontroll-modellen för kategorin kontroll (3, 4). Frågorna inkluderade t.ex.: ”Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras?”, ”Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete?”, och ”Får du lära dig nya saker i ditt arbete?”. Det skapades ett index baserat på svaren på frågorna, på en skala från låg till hög kontroll (*värdet 1–4 som representerar medelvärdeskattningen på frågorna, där 1 motsvarar ”Nej, så gott som aldrig”, 2 ”Nej, sällan”, 3 ”Ja, ibland”, och 4 ”Ja, ofta”*).

Den sociala arbetsmiljön, socialt stöd i arbetet

Socialt stöd i arbetet (3) mättes genom 5 frågor, som utgör en delskala inom krav-kontroll-stöd-modellen. Frågor inkluderar t.ex.: ”Jag kommer bra överens med mina överordnade”, ”Mina arbetskamrater ställer upp för mig”, och ”Det är god sammanhållning”. Det skapades ett index baserat på svaren på frågorna, på en skala från lågt till högt stöd (*värdet 1–4 som representerar medelvärdeskattningen på frågorna, där 1 motsvarar ”Stämmer inte alls bra”, 2 ”Stämmer inte särskilt bra”, 3 ”Stämmer ganska bra” och 4 ”Stämmer helt”*).

Den organisatoriska arbetsmiljön

Anställningsotrygghet

De svarande i urvalet ombads vidare att vid varje mätpunkt besvara en fråga om anställningsotrygghet (5, 6) med fokus på oro för förlust av jobbet: ”Jag känner mig orolig för att bli uppsagd”, skattad på en skala från låg till hög anställningsotrygghet (*värdet 1–5, där 1 motsvarar ”Stämmer inte alls”, och 5 ”Stämmer helt”*).

Arbetstider

Arbetstider mättes genom frågan: ”Hur många timmar per vecka förvärvsarbetar (lönearbetar) du för närvarande i genomsnitt (*inkl. overtid på arbetsplatsen hemma och vid tjänsteresa*)?” De svarande delades in i två grupper utifrån svarsalternativen: de som jobbat normal arbetstid eller mindre (*≤ 40 timmar per vecka*), och de som jobbat långa arbetstider (*> 40 timmar per vecka*).

För tidstrender av arbetstid ingår endast mätpunkterna 2016–2022, eftersom frågan tidigare mättes med andra svarsalternativ (dvs. 2014).

Balans mellan arbete och privatliv

Frågor som ingår i fyra delskalor användes för mätning av balansen mellan arbetet och privatlivet. De fyra delskalorna avser i vilken grad arbetssituationen påverkar privatlivet negativt respektive positivt, samt huruvida privatlivet påverkar arbetslivet negativt respektive positivt, enligt följande:

Konflikt arbete–privatliv (mättes med 4 frågor): ”Mitt privatliv ser inte ut som jag skulle vilja att det gjorde på grund av mitt arbete.”

Konflikt privatliv–arbete (mättes med 3 frågor): ”Mitt arbete blir lidande av allt som händer i mitt privatliv.”

Berikning arbete–privatliv (mättes med 3 frågor, och endast vid 2014–2020): ”På grund av mitt jobb, är jag på bättre humör hemma.”

Berikning privatliv–arbete (mättes med 3 frågor, och endast vid 2014–2020): ”Mitt privatliv ger mig energi att göra mitt jobb.”

Varje fråga besvarades på en skala 1–5 (*Mycket sällan, Sällan, Ibland, Ofta, Mycket ofta*).

För varje delområde skapades ett index baserat på svaren på frågorna, som representerar medelvärdet på frågesvaren inom respektive delområde, på en skala 1–5 (som motsvarar *Mycket sällan till Mycket ofta*).

BILAGA 2 Beskrivning av bakgrundsfaktorer, inkl. yrkesindelningar

Socioekonomisk position

Uppgifter om huvudsysselsättning/yrke låg till grund för en klassificering enligt ”socioekonomisk indelning” (SEI). SEI är en klassifikation som i huvudsak baseras på uppgifter om individers yrken utifrån deras huvudsysselsättning, information om arbetsuppgifter, ansvar och ställning, samt den grad av utbildning efter grundskolan som normalt krävs för att utföra det yrke som en person arbetar med (för vidare detaljer om SEI, se SCB, 1982:4). De huvudsakliga kategorierna i SEI är arbetare och tjänstemän, vilka användes i denna rapport. I gruppen *arbetare* ingår personer som ej är facklärd, som har mindre än två års utbildning eller som är facklärd med minst två års utbildning. I gruppen *tjänstemän* ingår lägre tjänstemän med upp till två års utbildning efter grundskolan, tjänstemän på mellannivå med minst tre års utbildning men mindre än sex års utbildning efter grundskolan, samt högre tjänstemän och personer med ledande befattningar med minst sex års utbildning efter grundskolan eller motsvarande kvalifikationer. En indelning i arbetare och tjänstemän kan emellertid inte göras för företagare och fria utövare, och mycket få individer ingår i denna grupp. Företagare och lantbrukare utgör därmed en egen separat kategori, som inte användes i analyserna av gruppskillnader.

Utbildning

Den högsta uppnådda utbildningsnivån hämtades från Statistiska centralbyrån, i enlighet med svensk utbildningsnomenklatur (SUN), för respektive mättilfälle. De svarande delades in i två grupper utifrån om de hade en universitetsutbildning (*universitetsutbildning < 3 år, universitetsutbildning ≥ 3 år, forskarutbildning*) eller inte (*enbart grundskola, gymnasium, eller motsvarande*).

Utbildning anges endast i tabellen över studieurvalets karaktäristika (tabell 1 i rapporten). Då utbildning överlappar kraftigt med SEI så används endast SEI som kontrollvariabel i trendanalyserna över tid.

Yrke

Uppgifterna om huvudsysselsättning/yrke vid respektive mättilfälle låg även till grund för en klassificering av yrke i enlighet med standard för svensk yrkesklassificering (SSYK, SCB, 2012). Utifrån yrke gjordes sex olika yrkesgruppsindelningar för analyserna, i enlighet med en tidigare analysrapport (7).

Grupp 1: en klassificering av ”*yrken med potential för ett distansarbete*”, har gjorts baserat på en amerikansk studie och analys av 1 000 yrken (8), samt en översättning av denna klassificering till svenska förhållanden och klassificeringssystem, dvs. SSYK4-2012 (7, 9). Tidigare analyser och tillhörande klassificering har gjorts utifrån huruvida arbetsuppgifter skulle kunna utföras på distans utifrån yrkenas arbetsbeskrivningar (7-9).

Därefter delades resterande yrken in i 5 olika grupper. Tre av dessa grupper utgjordes av olika typer av kontaktyrken, dvs. yrken med fokus på människoservice, och inkluderade:

Grupp 2: yrken inom *vård och omsorg*.

Grupp 3: yrken inom *grundskola och barnomsorg*.

Grupp 4: yrken med fokus på *annan människoservice*.

Resterande två grupper inkluderade yrken som inte föll inom ovan kategorier, dvs. ej kontaktyrken och ej yrken med potential för distansarbete, och var följande:

Grupp 5: arbetare inom *materiell tillverkning* (med låga utbildningskrav).

Grupp 6: *övriga yrkesgrupper*.

Gruppen *övriga yrkesgrupper*, ingår inte bland yrkena med en hög potential för distansarbete, och inte bland yrkena med ett fokus på människoservice (*vård/omsorg, grundskola/barnomsorg, eller annan människoservice*) även benämnt som *kontaktyrken*, och inte heller i yrkesgruppen innehållande arbetare inom materiell tillverkning, utifrån yrkesinriktning samt kvalifikationsnivå.

Nedan följer exempel på yrken som ingår i respektive yrkesindelning.

1. Yrken med en hög potential för distansarbete

I denna grupp ingår bland annat ledningsbefattningar och kunskapsarbeten som i regel kräver en högre utbildning men där arbetet inte kräver en fysisk närvaro, såsom: *planerare och utredare, kontorsassistenter/sekreterare, redovisningsekonomer, företagssäljare, mjukvaru- och systemutvecklare, ekonomiassistenter, socialsekreterare, lednings och organisationsutvecklare, medicinska sekreterare, vårdadministratörer med flera, inköpare och upphandlare, övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2, banktjänstemän, övriga administrations- och servicechefer, nivå 2, controller, informatörer, kommunikatörer och PR-specialister, avdelnings- & enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2, personal- och HR-specialister, systemanalytiker och IT-arkitekter med flera, rektorer, nivå 2, bibliotekarier och arkivarier, marknadsanalytiker och marknadsförare med flera, inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 2, lärare i yrkesämnen, driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2, löne- och personaladministratörer, revisorer med flera, övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens, försäkringssäljare och försäkringsrådgivare, civilingenjörsyrken inom elektroteknik, IT-chefer, nivå 2, säljande butikschefer och avdelningschefer i butik, försäljnings- och marknadschefer, nivå 2, universitets- och högskolelektorer, verkställande direktörer med flera, övriga utbildare och instruktörer.*

2. Yrken inom vård och omsorg

I denna grupp ingår personer som arbetar operativt i verksamheten och direkt med patienter, klienter, elever/barn och så vidare (*såsom vårdare, undersköterskor, sjuksköterskor och läkare*), snarare än de yrkesgrupper som har ledningspositioner inom dessa verksamheter.

3. Yrken inom grundskola och barnomsorg

I denna grupp ingår personer som arbetar operativt i verksamheten och direkt med elever/barn och så vidare (*såsom grundskolelärare, förskolelärare, barnskötare*), snarare än de yrkesgrupper som har ledningspositioner inom dessa verksamheter.

4. Yrken med fokus på "annan människoservice"/andra kontaktyrken

Detta inkluderar yrken med fokus på till exempel försäljning, administration, säkerhet/bevakning, hotell, restaurang, resebranschen (*primärt SSYK-områdena 4–5, som kräver mindre än 2 års utbildning, och som ej klassificerats i ovan nämnda kategorier, samt ett fåtal serviceyrken inom SSYK-områdena 8–9*).

5. Yrken med fokus på materiell tillverkning/konstruktion, processer, förvaltning och skötsel, m.m.

Detta inkluderar till exempel yrken inom byggverksamhet och tillverkning, maskinell tillverkning och transport, lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, med lägre krav på formell utbildning (*SSYK-områdena 6–9, som kräver mindre än 2 års utbildning*).

6. Övriga yrken

Detta inkluderar yrken med högre utbildningskrav (*SSYK-områdena 1–3, som kräver 2–4+ års eftergymnasial utbildning*) inom olika yrkesinriktningar, och som ej tydligt faller inom och klassificerats i någon av kategorierna ovan, t.ex. olika typer av ingenjörer och tekniker, samt chefspositioner som ej klassificerats som yrken med god potential för distansarbete. Avseende kvalifikationsnivån är gruppen mest lik yrkesindelningarna 1–3, som innefattar yrken som kräver en högskoleutbildning.

Det är värt att notera att yrkesindelningarna i föreliggande studie och rapport, utifrån mer respektive mindre möjligheter till distansarbete, visar på en god överensstämmelse med svaren på frågorna om distansarbete för olika yrkesgrupperingar i arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomförs av Statistiska centralbyrån. Över 90 procent inom hälso- och sjukvården svarade exempelvis i juni 2020 att de inte arbetat hemifrån den senaste veckan.¹ Förekomsten av distansarbete var likaså låg för de andra yrkesgrupperna som inte klassificerats ha en god potential för distansarbete i föreliggande studie, inklusive yrken inom utbildning (*där grundskola ingår*), yrken inom mänskliga tjänstesektorn (*inkl. hotell och restaurang, handel*), samt yrken inom tillverkning-, bygg- och transportsektorerna.² De grupper i AKU som i stället rapporterade en högre förekomst av distansarbete, är t.ex. yrken inom information och kommunikation, finansiell verksamhet och offentlig förvaltning med mera.³ Dessa typer av yrken ingår också i yrkesgruppen med god potential för distansarbete.

Typ av anställning, heltid eller deltidsarbetande

Frågor ställdes även om vilken typ av anställning den svarande hade: heltids, deltids- eller tim-anställning, vid respektive svarstillfälle. Utifrån svaren skapades två kategorier:

- *heltidsarbetande*: arbetar minst 30h/v eller mer
- *deltidsarbetande*: arbetar mindre än 30h/v.

Typ av kontrakt

En fråga som ställdes gällde vilka typer eller vilken typ av anställning den svarande hade, vid respektive svarstillfälle. Deltagare betraktades som visstidsanställda med ett tidsbegränsat kontrakt om de svarat att de hade en visstidsanställning/projektanställning, ett vikariat/en

¹ En av tre jobbar hemifrån, pressmeddelande, Statistiska centralbyrån, 2020-11-26

² Ibid.

³ Ibid.

provanställning, eller en timanställning, vid given mätpunkt. De som svarat att de var lantbrukare eller egenföretagare indelades också i en grupp, vilket resulterade i tre grupper (*tillsvidareanställning, visstidsanställning eller lantbrukare/egenföretagare*).

Referenser i bilaga 1 och 2

1. Fransson EI, Nyberg ST, Heikkila K, Alfredsson L, Bacquer D, Batty GD, et al. Comparison of alternative versions of the job demand-control scales in 17 European cohort studies: the IPD-Work consortium. *Bmc Public Health*. 2012;12.
2. Sanne B, Torp S, Mykletun A, Dahl AA. The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scand J Public Health*. 2005;33(3):166-74.
3. Hanson LLM, Leineweber C, Persson V, Hyde M, Theorell T, Westerlund H. Cohort Profile: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *International Journal of Epidemiology*. 2018;47(3):691–2.
4. Karasek R, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. . New York: Basic book; 1990.
5. Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999;8:179-95.
6. Hellgren J, Sverke M. Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2003;24(2):215-36.
7. Stenfors CUD, Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Westerlund H. Mapping changes in working conditions, life style factors and mental health from pre- to post the Covid-19 pandemic in a nationwide Swedish cohort of gainfully working adults. . Swedish Public Health Agency; 2021.
8. Dingel JI, Neiman B. How many jobs can be done at home? *J Public Econ*. 2020;189.
9. Bengtsson H. *Skåneanalys: En analys om Skånes tillväxt och utveckling – augusti 2020*. Region Skåne; 2020.