

# Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin (2014–2022)

Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin (2014–2022)

Rapport 2024:8

ISBN 978-91-89747-72-2

Publicerad år 2024

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Telefon: 026 14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

# Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin (2014–2022)

- En longitudinell kohortstudie av arbetsmiljöns utveckling under tiden innan respektive i den tidiga samt senare fasen av pandemin, i den svenska longitudinella studien om sociala förhållanden, arbetsliv och hälsa (SLOSH)

# Förord

Föreliggande forskningsrapport ingår i en serie rapporter som presenterar Myndighetens kartläggning av ”Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige”. Rapporten består av en fördjupande och longitudinell analys av arbetsmiljöns utveckling under en längre tidsperiod innan och under covid-19 pandemin (2014–2022).

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

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

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

Gävle, juni 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

# Författare

Cecilia U. D. Stenfors, docent

Johanna Stengård, docent

Linda L. Magnusson Hanson, docent

Hugo Westerlund, prof.

Psykologiska institutionen, *Stockholms universitet*

# Sammanfattning

## Introduktion och syfte med rapporten

Den här forskningsrapporten är en fördjupande och longitudinell analys av arbetsmiljöns utveckling under en längre tidsperiod innan och under covid-19-pandemin (2014–2022), i ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige. Rapporten är en del av uppdraget ”Arbetsmiljön före och under covid-19-pandemin i ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health”.

Syftet med forskningsrapporten är att undersöka om det skett förändringar i form av statistiskt säkerställda *trendbrott* i de rapporterade nivåerna av olika arbetsmiljöfaktorer under den tidiga (2020) och/eller senare fasen (2022) av covid-19-pandemin, jämfört med utvecklingen (trenden) av de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorerna under åren innan pandemin.

Syftet är vidare att undersöka om utvecklingen inom dessa arbetsmiljöområden ser olika ut bland olika grupper, utifrån bakgrundsfaktorer såsom kön, ålder, utbildningsnivå, socioekonomisk status samt yrkesgrupp, inklusive yrken med potential för distansarbete.

Undersökningen av arbetsmiljöns utveckling under studieperioden baseras på självrapporterade nivåer av psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer samt balans mellan arbete och privatliv.

Huvudfrågeställningarna i föreliggande forskningsrapport är sammanfattningsvis följande:

- Vilka arbetsmiljöförändringar skedde under covid-19-pandemins tidiga respektive senare fas, jämfört med tidsperioden innan pandemin? Har det skett något trendbrott i de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorer under pandemin, jämfört med tidsperioden innan pandemin?
- Ser utvecklingen av arbetsmiljön under covid-19-pandemin olika ut beroende på kön, ålder, socioekonomiska indikatorer och typ av yrke?

## Metod

Studieurvalet som analyserna i denna rapport grundar sig på utgörs av deltagare i den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH) under perioden 2014–2022. I SLOSH följs ett stort urval av initialt arbetande män och kvinnor ur Sveriges arbetsbefolkning med frågeformulär vartannat år.

Denna rapport baseras på svar och registeruppgifter från SLOSH-datainsamlingarna vid tre mättillfällen före covid-19-pandemin (2014, 2016, 2018), samt två mättillfällen efter pandemins början i Sverige, som inkluderar den tidiga (våren 2020) och senare fasen av pandemin (våren 2022). Urvalet i föreliggande analysrapport utgörs av 7 770 individer som har deltagit i SLOSH vid minst två av mättillfällena innan pandemin (2014, 2016, 2018), vid minst ett av mättillfällena efter pandemins början (2020, 2022) och som har varit förvärsarbetande vid dessa mättillfällen, dvs. både innan och efter pandemins början.

Urvalet i SLOSH är representativt för hela Sverige och den svenska arbetsmarknaden. Det är dock en något större andel kvinnor än män bland de svarande, samt en viss överrepresentation av medelålders eller äldre personer i arbetslivet, gifta eller sammanboende personer, personer med en universitetsutbildning och tjänstemän. Frågorna från de aktuella mättillfällena i SLOSH som ingår i föreliggande analysrapport handlar om psykosociala (krav, kontroll och socialt stöd) och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer (anställningsotrygghet, arbetstid), samt balans mellan arbete och privatliv. De frågor som ingår i analyserna har mätts på samma vis vid samtliga mättillfällen som studeras och är således jämförbara över tid.

Yrkesgrupper som undersöktes inkluderar yrken med potential för distansarbete respektive yrkesgrupper där arbetet som regel behöver utföras på den ordinarie arbetsplatsen. De senare grupperna inkluderar dels kontaktyrkesgrupperna vård och omsorg, grundskola och barnomsorg samt yrken inom annan människoservice (servicearbeten inom t.ex. butiksförsäljning, restaurang, hotell), dels yrken med fokus på materiell tillverkning m.m. (manuella arbeten med låga utbildningskrav) samt övriga yrken (yrken med högre utbildning och som inte klassificeras i föregående grupper, t.ex. vissa ingenjörer).

Eventuella förändringar över tid undersöktes dels genom beskrivande statistik, dels genom analytisk statistik över tidstrender och trendbrott i samband med covid-19-pandemins tidiga (2020) respektive senare (2022) fas jämfört med trenden innan pandemin (2014, 2016, 2018). Det vill säga: analyserna undersökte hur de olika arbetsmiljöfaktorerna i studien utvecklats över studieperioden och huruvida det fanns trendbrott (skillnader) vid mätningarna under den tidiga respektive den senare fasen av pandemin, jämfört med nivån och utvecklingen av arbetsmiljöfaktorerna innan pandemin.

Generalized estimating equations (GEE) användes för att analysera tidstrender och huruvida det skett trendbrott under pandemin. Det är en typ av regressionsanalys som är lämpad för longitudinella studier där man analyserar utvecklingen för samma individer över tid. I dessa analyser testades om mätningarna vid tidpunkterna efter pandemins början (våren 2020 respektive våren 2022) skilde sig från utvecklingen/tidstrenden av nivåerna innan pandemin. Frågan var alltså om nivåerna under pandemin avvek från den förväntade nivån utifrån utvecklingstrenden innan pandemin, på ett statistiskt säkerställt vis (utifrån 95 procents konfidensintervall, dvs.  $\alpha$  0,05).

Resultaten består således av både beskrivande och analytisk statistik samt tester av om de eventuella arbetsmiljöförändringarna över tid skilde sig åt för olika grupper i samhället utifrån ett antal bakgrundsfaktorer. Vidare analyserades utvecklingen av arbetsmiljöfaktorerna inom olika yrkesgrupper på arbetsmarknaden, inklusive yrken med potential för distansarbete respektive olika yrkesgrupper där arbetsuppgifterna innebär att arbetstagaren i högre grad behöver vara på sin ordinarie arbetsplats.

## Resultat

Här nedan redovisas statistiskt signifikanta resultat av analyserna.

### Psykosocial arbetsmiljö

#### Krav och resurser

Jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) den rapporterade nivån av krav och kontroll i arbetet under perioden innan covid-19-pandemin, visade de övergripande analyserna i hela studiepopulationen främst på:

- något lägre rapporterade nivåer av psykologiska krav i arbetet under pandemin, framför allt i början (2020)
- något högre rapporterade nivåer av kontroll i arbetet under pandemin och framför allt i den senare fasen (2022).

**Krav i olika grupper:** En minskad rapporterad nivå av kvantitativa psykologiska krav i arbetet sågs framför allt i början av pandemin 2020 bland personer inom service-yrken, arbetare inom materiell tillverkning, vård och omsorg, bland personer inom övriga yrken (endast minskning i början av pandemin för dessa grupper); samt bland personer inom yrken med potential för distansarbete (här sågs en minskning både i början och ännu tydligare i slutet av pandemin).

**Kontroll i olika grupper:** En ökad rapporterad nivå av kontroll sågs framför allt bland personer inom yrken med potential för distansarbete, inom materiell tillverkning samt i gruppen övriga yrken (med krav på högre utbildning). En viss ökning av kontroll sågs i början av pandemin inom vård- och omsorgsyrken. En större ökning av kontroll sågs även i den äldre åldersgruppen ( $\geq 56$  år vid början av studieperioden) samt bland män, framför allt i den senare fasen av pandemin (2022).

#### Socialt stöd

Jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) den rapporterade nivån av socialt stöd under perioden före covid-19-pandemin, visade de övergripande analyserna i hela studiepopulationen främst på:

- en något högre rapporterad nivå av socialt stöd i arbetet, både i början (2020) och i den senare fasen av pandemin (2022).



**Socialt stöd i olika grupper:** En ökning av den rapporterade nivån av socialt stöd i arbetet under pandemin, jämfört med perioden innan pandemin, sågs framför allt bland personer inom yrken med potential för distansarbete (tydligare i slutet av pandemin 2022, men även i början, 2020), samt inom övriga yrken (endast i slutet av pandemin 2022) och bland arbetare inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m. (endast i början av pandemin). Inom övriga yrkesgrupper sågs ingen ökning av socialt stöd i arbetet under pandemin.

## Den organisatoriska arbetsmiljön

Jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) den rapporterade nivån av anställningsotrygghet och andelen med långa arbetstider under perioden före covid-19-pandemin, så visade de övergripande analyserna i hela studiepopulationen främst på:

- marginellt högre rapporterade nivåer av anställningsotrygghet, framför allt under början (2020), men även i den senare fasen av pandemin (2022)
- en lägre andel som rapporterade långa arbetstider (mer än 40 timmar per vecka) både i början (2020) och i den senare fasen av pandemin (2022).

**Anställningsotrygghet i olika grupper:** En mer markant ökning av anställningsotrygghet i början av pandemin sågs framför allt bland personer inom serviceyrken och arbetare inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m. En tydlig ökning sågs även bland personer inom yrken med potential för distansarbete, samt inom övriga yrken. Bland dessa grupper fanns fortsatt en högre grad av anställningsotrygghet i slutet av pandemin jämfört med innan, men ökningen var störst i början av pandemin. En viss ökning av anställningsotrygghet sågs även bland personer med yrken inom grundskola och barnomsorg, som var tydligare senare under pandemin 2022. En marginell ökning av anställningsotrygghet sågs även senare under pandemin 2022 bland personer inom vård och omsorg.

Bland kvinnor ökade anställningsotryggheten mer än bland män vid 2022 års mätning, jämfört med perioden innan pandemin.

**Långa arbetstider i olika grupper:** Andelen med långa arbetstider minskade från före till under pandemin bland personer inom yrken med potential för distansarbete (i början av pandemin 2020), arbetare inom materiell tillverkning m.m. samt bland personer inom övriga yrken (i början och slutet av pandemin). Bland personer med yrken inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg samt andra kontakt/service-yrken sågs ingen minskning av långa arbetstider.

Bland män sågs en tydlig minskning av långa arbetstider framför allt i slutet av pandemin (2022) medan ingen sådan minskning sågs bland kvinnor 2022. En viss minskning av långa arbetstider sågs däremot bland både män och kvinnor 2020.

## Balans mellan arbete och privatliv

### Arbetets inverkan på privatlivet

Jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) den rapporterade nivån av arbetets positiva vs negativa inverkan på privatlivet under perioden innan covid-19-pandemin, så visade de övergripande analyserna i hela studiepopulationen på:

- högre rapporterade nivåer av arbetets *positiva* inverkan på privatlivet under pandemin (endast mätt 2020)
- minskade rapporterade nivåer av arbetets *negativa* inverkan på privatlivet i början och i slutet av pandemin.

**Arbetets inverkan på privatlivet, i olika grupper:** En ökning i den rapporterade nivån av arbetslivets positiva inverkan på privatlivet i början av pandemin 2020 (ej mätt 2022) sågs framför allt bland personer inom yrken med potential för distansarbete, inom yrken med fokus på annan människoservice samt inom gruppen övriga yrken med krav på högre utbildning. Ingen sådan förändring sågs bland yrkesgrupperna inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg eller arbeten inom materiell tillverkning m.m.

En minskning i den rapporterade nivån av arbetslivets *negativa* inverkan på privatlivet i början av pandemin (2020) sågs däremot bland samtliga yrkesgrupper, förutom bland yrken inom grundskola och barnomsorg. Bland yrken med potential för distansarbete samt i gruppen övriga yrken (med krav på högre utbildning), sågs även en minskning senare under pandemin (2022) i den rapporterade nivån av arbetslivets negativa inverkan på privatlivet.

### Privatlivets inverkan på arbetet

Jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) den rapporterade nivån av privatlivets positiva vs. negativa inverkan på arbetet under perioden innan covid-19-pandemin, så visade de övergripande analyserna i hela studiepopulationen på:

- högre rapporterade nivåer av privatlivets positiva inverkan på arbetet under pandemin (endast mätt 2020)
- lägre rapporterade nivåer av privatlivets negativa inverkan på arbetet i början (2020) och i slutet (2022) av pandemin.

**Privatlivets inverkan på arbetet i olika grupper:** Vid undersökning av utvecklingen inom olika yrkesgrupper sågs en ökning i den rapporterade nivån av privatlivets positiva inverkan på arbetet endast bland personer inom yrken med potential för distansarbete samt inom vård och omsorg. Ingen förändring sågs i de andra yrkesgrupperna.

En minskning av privatlivets *negativa* inverkan på arbetet sågs däremot både i början (2020), samt under den senare fasen av pandemin (2022) bland samtliga yrkesgrupper, förutom bland yrken inom grundskola och barnomsorg. Bland personer med yrken inom vård och omsorg sågs endast en viss minskning i början av pandemin.

En tydligare minskning av privatlivets *negativa* inverkan på arbetslivet sågs bland män (jämfört med kvinnor), bland arbetare (jämfört med tjänstemän) samt bland personer utan barn (jämfört med personer med barn), i den senare fasen av pandemin 2022 jämfört med innan pandemin.

## Slutsatser

Resultaten tyder på flera förändringar i arbetsmiljön för den arbetande befolkningen i Sverige i samband med covid-19-pandemin, jämfört med perioden innan pandemin. Dock kan de observerade förändringarna på gruppnivå överlag anses små. Det kan indikera att för dem som fortsättningsvis arbetat under pandemin, har det på gruppnivå inte skett så stora förändringar i de undersökta arbetsmiljöfaktorerna. Detta skulle kunna ha att göra med att Sverige hade relativt sett milda restriktioner och ingen full nedstängning. Resultaten pekar dock på flera förbättringar avseende arbetsmiljösituationen, framför allt inom gruppen med yrken där potentialen för att utföra arbetsuppgifter på distans är god.

Generellt sågs en ökning av anställningsotrygghet, framförallt i början av pandemin, med viss återhämtning i slutet av pandemin 2022, dock inte bland kvinnor. En minskning av långa arbetstider sågs, och mer så bland män 2022, samt bland yrken med potential för distansarbete, inom materiell tillverkning samt i gruppen ”övriga yrken” med krav på högre utbildning. Psykologiska krav minskade något, medan kontroll ökade något. Både kontroll och socialt stöd ökade framför allt inom yrken med potential för distansarbete, materiell tillverkning och i gruppen övriga yrken. Dessa ökningars sågs inte inom kontaktyrkesgrupperna där färre positiva förändringar under pandemin generellt observerades.

Slutligen tyder resultaten på en generellt bättre balans mellan arbetet och privatlivet i början och i slutet av pandemin.

# Summary

## Introduction and aims of the report

This research report is an in-depth and longitudinal analysis of the development of work environment factors over an extended period of time, before and during the COVID-19 pandemic (2014–2022), in a sample of the working population in Sweden. The report is part of the Government assignment “The work environment before and during the COVID-19 pandemic in a sample of the working population in Sweden: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health”.

The purpose of the research report is to investigate if and how various work environment factors changed during the early (2020) and/or later phase (2022) of the COVID-19 pandemic, compared to the development (*trends*) of the same work environment factors during the years prior to the pandemic. Specifically, the aim is to investigate the development of psychosocial (demands, control, social support) and organisational work environment (job insecurity, work hours), as well as work-life balance, based on longitudinal self-report assessments.

The aim is also to investigate whether the development of these work environment factors varied between groups, based on background factors such as gender, age, level of education, socioeconomic status, and occupational group, including occupations with a high potential for remote working.

The main questions in the present research report are, in brief, the following:

- What work environment changes took place during the early and later phases of the COVID-19 pandemic, compared to the time period that preceded it? That is, were there any statistically significant changes (trend breaks) in the reported levels of work environment factors during the pandemic, compared to the time period before it?
- Did the development of work environment factors during the COVID-19 pandemic differ depending on sex, age, socioeconomic indicators and type of occupation?

## Method

The study sample for the analyses in this report consists of participants in the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) during the period 2014–2022.

In SLOSH, a large sample of initially employed men and women in the working population in Sweden has been followed up with questionnaires every two years. This report is based on responses and register data from the SLOSH data collections conducted at three time points prior to the COVID-19 pandemic

(2014, 2016, 2018) and two time points after the start of the pandemic in Sweden. The latter time points include the early (spring 2020) and later phase of the pandemic (spring 2022). The study sample in the analyses of the present report consists of 7,770 individuals, who participated in the SLOSH surveys during at least two time points before the pandemic (2014, 2016, 2018) and at least one time point after its start (2020, 2022), and who were gainfully employed when they participated, i.e., both before and after the start of the pandemic.

The SLOSH sample is representative of the Swedish labour market across Sweden. However, there is a slightly higher proportion of women than men among the respondents, as well as a slight overrepresentation of middle-aged or older people, married or cohabiting people, people with university education, and white-collar workers. The work environment measures from the SLOSH surveys which are included in the present analysis include psychosocial (psychological demands, job control, and social support) and organisational (job insecurity, working hours) work environment factors, as well as work-life balance. The questions included in the analyses were measured in the same way at each of the survey time points across the study period and are thus comparable over time.

The investigated occupational groups include those with a high potential for remote work and those in which the work tasks usually need to be performed on site at the regular workplace. The latter groups include contact-intensive occupational groups on the one hand, within healthcare and care services, compulsory school and childcare, as well as other human services occupations (service work in e.g. retail sales, restaurants and hotels), and on the other hand occupations with a focus on material manufacturing/manual work (manual work with low educational requirements), and a group of “other occupations” (including occupations requiring university/higher education and who do not fall into the aforementioned groups, e.g. certain types of engineers).

Changes in work environment over time were investigated through descriptive statistics and through analytical statistics of time trends and trend breaks in the early (2020) and later (2022) phases of the COVID-19 pandemic, compared to the trends before the pandemic (2014, 2016, 2018). That is, the analyses examined how the self-reported work environment factors developed over the study period, and whether there were changes (trend breaks) in the work environment factors during the early and later phase of the pandemic, compared to the reported levels and development of these factors prior to the pandemic.

Generalised estimating equations (GEE) were used to analyse time trends and whether changes occurred (trend breaks) in the work environment factors during the pandemic. This is a type of regression analysis that is suitable for longitudinal studies, in which the same individuals are followed over time. These analyses tested whether reported levels of the work environment factors during the period after the start of the pandemic (spring 2020 and spring 2022, respectively) differed from the development/time trend of the levels during the years before the pandemic. The question was thus whether the levels during

the pandemic deviated from expectations (based on the levels and development trends before the pandemic) in a statistically significant way (based on the 95 per cent confidence interval, i.e., alpha 0.05).

The results thus consist of both descriptive and analytical statistics, including tests of whether the development of the work environment factors over time differed for different groups in society, based on certain background factors. Furthermore, the development of the work environment factors in various occupational groups in the labour market was analysed. These groups included occupations with a high potential for remote work on the one hand, and on the other hand different occupational groups in which the work often requires employees to be more physically present at their regular workplace.

## Results

Statistically significant results of the analyses are presented below.

### Psychosocial work environment

#### Demands and resources

Compared to the development (time trend) of reported levels of job demands and control during the period prior to the COVID-19 pandemic, the overall analyses of the entire study population mainly showed:

- slightly lower levels of psychological job demands during the pandemic, especially at the beginning (2020)
- slightly higher levels of job control during the pandemic, especially in the later phase (2022).

**Demands in different groups:** Especially at the start of the pandemic in 2020, a reduced reported level of quantitative psychological job demands was observed among people in service occupations, material manufacturing/manual work, healthcare and care services, and in “other occupations” (for these groups, a decrease was observed at the start of the pandemic only); as well as among people in occupations with a high potential for remote work (here, a decrease was seen both at the beginning and even more clearly at the end of the pandemic).

**Control in different groups:** An increased reported level of job control was observed especially among people in occupations with a high potential for remote work, in material manufacturing/manual work, and in the group of “other occupations”. A slight increase in control was seen at the beginning of the pandemic among those in healthcare and care service occupations. A greater increase in control was also seen in the older age group ( $\geq 56$  years at the beginning of the study period), as well as among men, especially in the later phase of the pandemic (2022).

## Social support

Compared to the development (time trend) of the reported levels of social support during the period prior to the COVID-19 pandemic, the overall analyses of the entire study population mainly showed:

- slightly higher levels of social support at work, both in the beginning (2020) and in the later phase of the pandemic (2022).

**Social support in different groups:** An increase in the reported levels of social support at work during the pandemic, compared to the pre-pandemic period, was observed especially among people in occupations with a high potential for remote work (more pronounced at the end of the pandemic in 2022, but also in the beginning in 2020), as well as in the group of “other occupations” (only at the end of the pandemic, in 2022) and material manufacturing/manual work (only at the start of the pandemic). In the other respective occupational groups, no increase in social support at work was observed during the pandemic.

## The organisational work environment

Compared to the development (time trend) of the reported level of job insecurity and the proportion of people working long hours (> 40 h/week) during the period prior to the COVID-19 pandemic, the overall analyses of the entire study population mainly showed:

- marginally higher levels of job insecurity, especially during the beginning (2020), but also in the later phase of the pandemic (2022)
- a lower proportion of respondents reported working long working hours (more than 40 hours per week) both at the start (2020) and in the later phase of the pandemic (2022).

**Job insecurity in different groups:** A more marked increase in job insecurity at the start of the pandemic was observed, especially among people in human service occupations and in material manufacturing/manual work. A clear increase was also seen among people in occupations with a high potential for remote work, as well as in the group “other occupations”. Among these groups, there was still a higher degree of job insecurity at the end of the pandemic compared to before it started, but the increase was greatest at the beginning of the pandemic. A slight increase in job insecurity was also seen among people in compulsory school and childcare occupations. This was more evident later in the pandemic, in 2022. A marginal increase in job insecurity was also seen later in the pandemic, in 2022, among those working in healthcare and care service occupations.

Among women, job insecurity increased more than among men in the 2022 survey, compared with the period prior to the pandemic.

**Long working hours in different groups:** The proportion of respondents with long working hours decreased during the pandemic (compared to before) among people in occupations with a high potential for remote work (at the start

of the pandemic in 2020), people in material manufacturing/manual work, and in the group “other occupations” (at the beginning and end of the pandemic). Among people in healthcare and care service occupations, compulsory school and childcare, and other contact-intensive/service occupations, no reduction in long working hours was observed.

Among men, a clear reduction in long working hours was observed, especially at the end of the pandemic (2022), while no such decrease was seen among women in 2022. On the other hand, a slight decrease in long working hours was seen among both men and women in 2020.

## Work-life balance

### The effects of work on private life

Compared to the development (time trend) of the reported level of the positive (enhancement) vs. adverse (interference) effects of work on private life during the period prior to the COVID-19 pandemic, the overall analyses of the entire study population mainly showed:

- higher levels of *positive* effects of work on private life during the pandemic (measured only in 2020)
- lower levels of *adverse* effects of work on private life at the beginning and end of the pandemic.

**The effects of work on private life, in different groups:** An increase in the levels of *positive* effects of work on private life at the start of the pandemic in 2020 (not measured in 2022) was mainly seen among people in occupations with a high potential for remote work, in other human service occupations, and in the group “other occupations”. No such change was seen among those working in healthcare and care service occupations, compulsory school and childcare, or material manufacturing/manual work.

On the other hand, a decrease in the reported levels of *adverse* effects of work on private life at the start of the pandemic (2020) was seen among all occupational groups, except for compulsory school and childcare occupations. Among occupations with a high potential for remote work, as well as in the group “other occupations”, a decrease in the reported levels of adverse effects of work on private life was also observed later in the pandemic (2022).

### The effects of private life on work

Compared to the development (time trend) of the reported levels of the positive vs. adverse effects of private life on work during the period prior to the COVID-19 pandemic, the overall analyses of the entire study population mainly showed:

- higher levels of *positive* effects of private life on work during the pandemic (measured only in 2020)
- lower levels of *adverse* effects of private life on work at the beginning (2020) and end (2022) of the pandemic.



**The effects of private life on work, in different groups:** In the analyses of the development in the respective occupational groups, an increase was observed in the levels of *positive* effects of private life on work only among people in occupations with a high potential for remote work and in healthcare and care service occupations. No such change was seen in the other respective occupational groups.

On the other hand, among all occupational groups except for compulsory school and childcare, a decrease in the level of adverse effects of private life on work was observed both at the beginning of the pandemic (2020), and at its later phase (2022). Among people in healthcare and care service occupations, only a slight decrease was seen at the beginning of the pandemic.

A clearer reduction in the *adverse* effects of private life on work was observed in the later phase of the pandemic (2022) among men (compared to women), among blue-collar workers (compared to white-collar workers), and among people without children still living at home (compared to those with children living at home) in the later phase of the pandemic (2022) compared to the period prior to the pandemic.

## Conclusions

The results indicate several changes in the work environments among the working population in Sweden during the COVID-19 pandemic, compared to the period that preceded it. However, at the group level the observed changes can generally be considered to be small. This may indicate that for those who continued to work during the pandemic, major changes did not occur at the group level, in the investigated work environment factors. This could have to do with the fact that Sweden had relatively mild restrictions and no total lockdown. However, the results point to several improvements in the work environment situation, especially among those in occupations where the potential for performing tasks remotely is good.

In general, an increase in job insecurity was observed, especially at the start of the pandemic, with some recovery at the end of the pandemic in 2022 (but not among women). A reduction in long working hours was seen (more so among men in 2022), as well as among occupations with a high potential for remote work, those in material manufacturing/manual work, and in the group “other occupations” which include professions requiring university/higher education. Psychological demands generally decreased somewhat, while job control increased slightly, during the pandemic. Both job control and social support increased, especially in occupations with a high potential for remote work, in material manufacturing/manual work, and in the group “other occupations”. These increases were not seen in the contact-intensive occupational groups, in which fewer positive changes were generally observed during the pandemic.

Finally, the results suggest an overall better work-life balance both in the early and late phase of the pandemic.



# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	6
<b>English Summary</b> .....	12
<b>Inledning</b> .....	21
Bakgrund .....	21
Syfte och frågeställningar .....	23
Avgränsningar .....	24
Definitioner av nyckelbegrepp .....	24
Balans mellan arbete och privatliv .....	26
<b>Metod</b> .....	27
Studiepopulation: Den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH).....	27
Enkätfrågor och variabler .....	30
Psykosocial arbetsmiljö .....	30
Den organisatoriska arbetsmiljön .....	30
Balans mellan arbete och privatliv .....	30
Bakgrundsfaktorer .....	30
Genomförande .....	31
Beskrivande statistik .....	31
Analyser av trender över tid.....	31
<b>Resultat</b> .....	33
Psykosocial arbetsmiljö .....	33
Psykologiska krav .....	33
Kontroll .....	34
Socialt stöd.....	36
Den organisatoriska arbetsmiljön .....	38
Anställningsotrygghet.....	38
Arbetstider .....	40
Balans mellan arbete och privatliv .....	43
Arbetets inverkan på privatlivet.....	43
Privatlivets inverkan på arbetet.....	46
<b>Diskussion</b> .....	50
Diskussion och tolkning av resultaten .....	51
Krav och resurser .....	51
Den sociala arbetsmiljön .....	52
Den organisatoriska arbetsmiljön.....	53
Balans mellan arbete och privatliv .....	54
Relevans av bakgrundsfaktorer och yrkesgrupp.....	54
Jämförelser med andra forskningsresultat för olika yrkesgrupper .....	56
Kön .....	57

Metodologiska överväganden och begränsningar .....	58
Diskussion av tolkningen av de statistiska analyserna .....	58
Diskussion av skattningar av arbetsmiljö samt balans mellan arbete och privatliv....	58
Diskussion av risk för selektion och generaliserbarhet.....	58
<b>Slutsatser .....</b>	<b>60</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>61</b>

## Bilagor

**Bilaga 1. Beskrivning av enkätfrågorna.**

**Bilaga 2. Beskrivning av bakgrundsfaktorer.**

**Bilaga 3. Resultat för hela urvalet, och uppdelat på bakgrundsfaktorer och yrkesindelning (inkl. yrken med potential för distansarbete, yrken inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg, yrken med fokus på annan människoservice, arbeten inom materiell tillverkning m.m., samt övriga yrken m. krav på högre utbildning).**

**Bilaga 4. Bortfallsanalys.**

Rapportens bilagor presenteras i separata bilagerapporter.

# Inledning

Den här rapporten utgör en fördjupande och longitudinell analys av arbetsmiljöns utveckling under en längre tidsperiod innan och under covid-19-pandemin (2014–2022), i ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige. Rapporten är en del av uppdraget ”Arbetsmiljön före och under covid-19-pandemin i ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health”.

Syftet med rapporten var att undersöka huruvida det skett statistiskt säkerställda arbetsmiljöförändringar under den tidiga (2020) respektive senare fasen (2022) av covid-19-pandemin jämfört med hur arbetsmiljön utvecklades under åren innan pandemin (2014, 2016, 2018). Syftet var alltså att undersöka om det skett förändringar i form av *trendbrott* i de rapporterade nivåerna av olika arbetsmiljöfaktorer under den tidiga och/eller senare fasen av pandemin, jämfört med utvecklingen (trenden) av de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorerna under åren innan pandemin.

## Bakgrund

Den 11 mars 2020 klassade Världshälsoorganisationen (WHO) spridningen av covid-19 som en pandemi, vilket ledde till att regeringen och Folkhälsomyndigheten i Sverige kort därefter införde en rad restriktioner och rekommendationer för att begränsa smittspridningen (1). Många av dessa åtgärder fasades gradvis ut först i februari 2022. Restriktioner och rekommendationer som infördes under mars 2020 inkluderade till exempel åtgärder som begränsade större sammankomster, åtgärder inom kollektivtrafiken, råd om att undvika onödiga resor samt rekommendationer om att arbeta hemifrån för dem som hade möjlighet till det (1).

Smittspridningen var relativt hög i Sverige omkring april 2020, men avtog därefter. Denna period brukar därför betraktas som den första smittvågen (”första vågen”). Under hösten 2020 och fram till början av 2021 ökade smittspridningen igen (”andra vågen”), med en ytterligare topp under april 2021 (”tredje vågen”). En ökning av smittspridningen sågs återigen mot slutet av 2021 och årsskiftet 2021/2022 (”fjärde vågen”) (2). Detta ställde stora krav på vården bland annat, speciellt de delar av vården som berör intensivvård och hantering av patienter med covid-19.

Utöver de direkta hälsoeffekterna innebar pandemin även en ekonomisk kris, med en markant ökning av varseltal och arbetslöshet. Det infördes ekonomiska åtgärder för att undvika uppsägningar av personal i form av ekonomiskt stöd till organisationer. Det innebar att en del anställda tvingades att gå ner i arbetstid och lön, men ändå fick behålla arbetet och en stor del av lönen i och med att

staten stod för en stor del av kostnaden för korttidsarbetet. Ekonomin började dock att återhämta sig under 2021, efter turbulensen under 2020 (3).

Covid-19-pandemin innebar därmed omfattande förändringar i levnadsvillkoren och i arbetslivet, och speciellt för vissa grupper på arbetsmarknaden. Redan tidigt under pandemin förutspådde International Labor Organisation (ILO) en ökning av arbetslöshet och undersysselsättning på arbetsmarknaden. Man förutspådde också en ökning av vissa mindre trygga arbetsformer, såsom irreguljärt, lågavlönat, osäkert samt oskyddat arbete, och som inte kan försörja ett hushåll (4, 5).

Senare studier har bekräftat att permitteringar ökade (eller korttidsarbete som inneburit en påtvingat förkortad arbetstid och en minskad lön), samt att arbetstiden minskade i Sverige i samband med pandemin (6). Vidare har en ökning av omorganisationer observerats inom hälso- och sjukvårdssektorn (7). Distansarbetet ökade också dramatiskt i Sverige, efter det att de officiella rekommendationerna om distansarbete infördes i mitten av mars 2020 (1, 8). Statistik från Statistiska centralbyrån visar vidare att vissa grupper drabbades särskilt hårt av arbetslöshet under pandemin, såsom unga, utrikesfödda och personer med tillfälliga anställningar (9). Anställda inom service/tjänstesektorn drabbades också extra hårt av ändrade anställningsförhållanden relaterade till restriktionerna. Det gällde framför allt personal inom hotell- och restaurangbranschen samt inom transportsektorn (9, 10). Även europeiska data visar på en nedgång i arbetstid (3), samt att andelen med tidsbegränsade kontrakt minskade (3).

Vi har tidigare gjort en omfattande studie där vi undersökte arbetsmiljöförhållandena i början av pandemin och jämförde dem med arbetsmiljöförhållandena innan pandemin år 2018, i den svenska longitudinella studien om sociala förhållanden, arbetsliv och hälsa (SLOSH). Detta gjordes inom ramen för ett regeringsuppdrag via Folkhälsomyndigheten (11). Resultaten från analyserna i denna tidigare studie (11) tydde generellt på en bättre balans mellan arbetet och privatlivet, minskade psykologiska krav, ökade emotionella krav, en minskad ansträngning samt belöning i arbetet och en ökad anställningsotrygghet i början av pandemin 2020 jämfört med innan pandemin (2018). Dessa förändringar sågs dock inte bland personer som arbetade inom grundskola och barnomsorg. I studien observerades inte heller en ökning av anställningsotrygghet bland personer med yrken inom vård och omsorg. Däremot sågs en minskning av kvantitativa krav och en ökning av kontroll (inkl. beslutsutrymme samt utveckling av färdigheter i arbetet) i denna grupp (11). Överlag observerades mer positiva förändringar avseende arbetsmiljö, livsstil och hälsa bland personer med yrken där det finns god potential för att utföra arbete på distans. Däremot observerades inte samma positiva förändringar bland personer med olika typer av kontaktyrken som generellt kräver att arbetet utförs på den ordinarie arbetsplatsen. Det inkluderar yrken inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg samt inom yrken med fokus på annan människoservice. Denna tidigare studie fokuserade dock på förändringar från tiden innan pandemin (2018) till perioden under

covid-19-pandemins första våg i Sverige under våren 2020, och analyserade inte utvecklingen av arbetsmiljön under en längre tidsperiod innan samt efter pandemins början.

Ett relativt begränsat antal andra svenska studier verkar ha undersökt den psykosociala arbetsmiljöns utveckling under pandemin longitudinellt. Tidigare studier har t.ex. funnit en mer negativ skattning av socialt stöd bland hälso- och sjukvårdspersonal, medan de kvantitativa kraven hade minskat i samband med pandemin (7, 12). Några svenska och internationella studier tyder även på att vissa arbetsmiljöfaktorer har försämrats för personer inom yrken med samhällsviktiga funktioner (13). Exempelvis har det bland personal inom hälso- och sjukvård observerats ökade psykologiska och emotionella krav, minskad kontroll/beslutsutrymme samt minskat stöd från chefer eller organisationen (14–16). Inom hotellbranschen har man även observerat heterogena effekter på arbetssituationen under pandemin. Till exempel, i en intervjustudie inom hotellbranschen (17) rapporterades att kraven minskade under pandemin, och att anställningsotryggheten ökade i och med permitteringar. Vissa upplevde dock den minskade arbetstiden i och med permittering som någonting positivt. De som arbetade kvar efter nedskärningarna rapporterade däremot mer ensamarbete, ett bristande socialt stöd samt ökade krav (17).

Det finns fortsatt relativt få longitudinella befolkningsbaserade studier, både internationellt och i Sverige, där man studerat arbetsmiljöns utveckling under en längre tid före och i samband med pandemin, som fokuserar på olika sektorer på arbetsmarknaden samt som är representativa för den arbetande befolkningen. Strategin i Sverige för att begränsa spridningen av covid-19 skilde sig dessutom från många andra länder i vissa avseenden (1). Sveriges strategi byggde främst på rekommendationer om hemarbete och begränsningar av sammankomster med större grupper, medan vissa andra länder periodvis hade omfattande nedstängningar av exempelvis arbetsplatser. Sveriges grundskolor hölls också öppna i stor utsträckning, medan denna typ av undervisning periodvis bedrevs på distans i vissa länder. Detta innebär att utvecklingen av vissa arbetsmiljöfaktorer kan ha sett annorlunda ut i Sverige än i många andra länder. Det finns därför ett behov av analys och kunskap om hur arbetsmiljön förändrats i den svenska arbetande befolkningen och för olika grupper på arbetsmarknaden i samband med pandemins tidiga och senare faser.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka huruvida upplevelser av den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön, samt balans mellan arbete och privatliv, förändrades bland den arbetande befolkningen i Sverige i samband med covid-19-pandemins tidiga fas (2020, under den första vågen) och senare fas (2022, efter den fjärde vågen), jämfört med utvecklingen av (tidstrenden för) de rapporterade nivåerna av dessa arbetsmiljöfaktorer innan pandemin (vid tre mätpunkter: 2014, 2016, 2018). Specifikt är syftet att undersöka huruvida det skett trendbrott i de rapporterade nivåerna av de aktuella arbetsmiljöfaktorerna

i början (2020) respektive i den senare fasen (2022) av pandemin, jämfört med utvecklingen av de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorerna under en längre tidsperiod innan pandemin.

Syftet är vidare att undersöka om utvecklingen av dessa arbetsmiljöfaktorer under pandemin skiljde sig åt mellan olika grupper på arbetsmarknaden, beroende på kön, ålder, socioekonomisk status, och yrkesgrupp (inkl. yrken med potential för distansarbete).

## Avgränsningar

Analyserna är begränsade till arbetslivsfaktorer som har undersökts på samma sätt under samtliga mätpunkter mellan 2014 och 2022, i studieurvalet som baseras på den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH). Dessa inkluderar utvalda organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, krav och resurser, socialt stöd, samt balans mellan arbete och privatliv. Det sistnämnda ingår då arbetsgivare även har ett ansvar för att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning hos arbetstagare genom att beakta möjligheter till återhämtning, och att vid behov anpassa arbetstidens förläggning. Vissa faktorer har uteslutits eftersom mätningen av faktorerna inte är konsekvent under studieperioden. Detta gäller t.ex. utsatthet för hot och våld i arbetet, där mätmetoden har förändrats vid pandemins början och skiljer sig från tidigare mätmetod. Mätningarna före och efter pandemins början är alltså inte jämförbara för dessa variabler.

Vidare är analyserna begränsade till mätningar från deltagare i SLOSH som varit förvärvsarbetande (haft en anställning om minst 30 procent av heltid) och svarat på SLOSH-enkäten vid minst två mättillfällen för studieperioden innan pandemin (2014, 2016, 2018) och vid minst ett mättillfälle efter pandemins början (våren 2020 respektive våren 2022). Detta för att kunna följa individens arbetslivssituation över tid och jämföra utvecklingen av olika faktorer efter pandemins början med utvecklingen (trenderna) innan pandemins början i Sverige.

Vissa typer av arbetslivsrelaterade förhållanden (såsom varsel och förlust av arbete) har inte ingått i analyserna. Det beror på att fokus för denna rapport har varit att undersöka förändringar och eventuella trendbrott i utvecklingen av arbetsmiljörelaterade faktorer bland vuxna i den förvärvsarbetande befolkningen i Sverige, under perioden innan respektive efter covid-19-pandemins början.

## Definitioner av nyckelbegrepp

Arbetsmiljöverket har sedan 2015 föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att främja en god arbetsmiljö samt att förebygga risken för ohälsa (18). Föreskrifterna definierar den *organisatoriska arbetsmiljön* som de villkor och förutsättningar som finns för arbetet i form av till exempel ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, fördelning av



arbetsuppgifter, arbetstider, krav, resurser och ansvar. Föreskrifterna definierar den *sociala arbetsmiljön* som hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss (till exempel medarbetare och chefer). Den organisatoriska arbetsmiljön inbegriper där alltså även olika krav och resurser i arbetet med fokus på förutsättningarna och villkoren för arbetet. Ett annat vanligt begrepp inom arbetsmiljöområdet är emellertid den psykosociala arbetsmiljön, som fokuserar på individens upplevelse av och/eller reaktion på sin omgivning. Krav och resurser samt den sociala arbetsmiljön brukar anses vara en del av den så kallade psykosociala arbetsmiljön (19). Arbetsmiljön har således delats in i den psykosociala respektive den organisatoriska arbetsmiljön i denna rapport. Den organisatoriska arbetsmiljön fokuserar i rapporten på villkor och förutsättningar för arbetet avseende arbetstider och anställnings(o) trygghet. Vidare ingår även balans mellan arbete och privatliv.

## Den organisatoriska arbetsmiljön

Begreppet organisatorisk arbetsmiljö definieras av Arbetsmiljöverket som villkor och förutsättningar avseende hur arbetet ordnas, styrs, och kommuniceras samt hur beslut fattas. Dessa villkor och förutsättningar antas i sin tur påverka enskilda individers upplevelse av sin arbetssituation, i fråga om till exempel krav, resurser och den sociala miljön. Därmed omfattar den organisatoriska arbetsmiljön här exempelvis arbetstider samt anställningsformer och anställningstrygghet (20), medan *krav och resurser* utgör en separat grupp av arbetsmiljöfaktorer som tillhör det psykosociala. Anställningstrygghet kan dock även betraktas som en form av resurs i arbetet, medan anställningsotrygghet kan betraktas som en form av resursbrist och krav. Anställningsotrygghet definieras vanligen som en subjektiv upplevelse av en risk eller en oro för att förlora arbetet, men kan även handla om en oro för att förlora viktiga aspekter av sitt arbete (21, 22).

Arbetstider räknas ofta utifrån antalet arbetstimmar per vecka. Över 40 timmars arbetstid per vecka överstiger vanligen en normal arbetsvecka och används i denna rapport som indikator på lång arbetstid. En arbetsvecka på över 48 timmar indikerar en arbetstid som är längre än vad som är tillåtet enligt arbetstidslagen.

Distansarbete (på engelska även kallat till exempel *remote work* eller *telework*) betraktas som ett arbete som inte sker i arbetsgivarens centrala lokaler, eller med de arbetsresurser som finns där, då detta inte krävs för att utföra de arbetsuppgifter som utförs på distans. Distansarbete inbegriper därmed hemarbete (23). Personliga kontakter i arbetet kan istället ske genom olika former av informations- och kommunikationsteknologi.

## Psykosocial arbetsmiljö

### Krav

Krav i arbetet handlar om de aspekter av arbetet som kräver upprepade ansträngningar (Arbetsmiljöverket 2015). Krav i arbetet kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur. Vi inkluderar emellertid endast psykologiska krav i denna analysrapport. Psykologiska krav i arbetet är välstuderat i forskningslitteraturen och handlar om den psykologiska belastningen. Psykologiska krav omfattar bland annat arbetsmängd, tidspress samt hur intensivt en person förväntas att arbeta, och kan även inkludera aspekter som relaterar till arbetsuppgifternas komplexitet eller svårighetsgrad (20, 24, 25).

### Resurser

Resurser i arbetet är faktorer som kan bidra till att hantera olika krav eller uppnå mål i arbetet (18). Det kan inkludera arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetenser och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsatser, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor, samt möjligheter till återhämtning.

En välstuderad resurs är möjligheter till kontroll i arbetet, även benämnt som inflytande eller beslutsutrymme, och har att göra med handlingsutrymme, samt till vilken grad individen kan påverka t.ex. hur arbetet ska utföras. Möjligheten att använda och utveckla sina kunskaper och erfarenheter kan också räknas som en dimension av kontroll i arbetet (24, 25).

Om det finns en obalans mellan krav och resurser i arbetet, framförallt i form av höga krav kombinerat med bristande resurser såsom låg kontroll, så anses det kunna bidra till en ohälsosam arbetssituation och arbetsbelastning (18).

### Socialt stöd

Den sociala arbetsmiljön inbegriper de villkor och förutsättningar för arbetet som relaterar till socialt samspel, samarbete, samt socialt stöd från chefer och kollegor. Socialt stöd i arbetet omfattar bland annat den sociala stämningen, emotionellt och instrumentellt stöd från kollegor och chefer, såsom att någon lyssnar och engagerar sig känslomässigt eller bidrar med konkret hjälp, samt tillgång till information (24, 25).

### Balans mellan arbete och privatliv

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

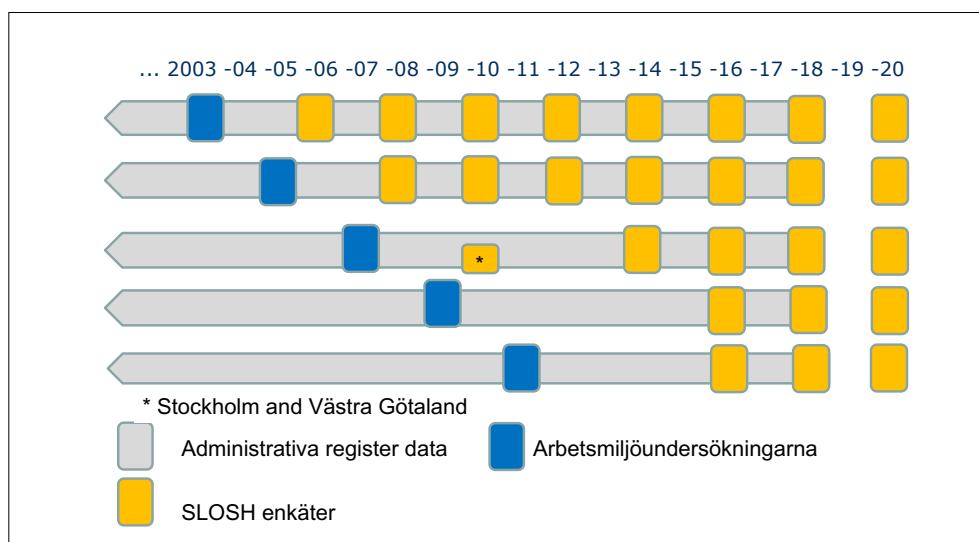
# Metod

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

Studieurvalet som analyserna i denna rapport grundar sig på utgörs av deltagare i den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH), under perioden 2014–2022.

SLOSH påbörjades under 2006 för att studera orsaker till ohälsa på och utanför arbetsmarknaden. Målet med SLOSH är bland annat att undersöka longitudinella samband mellan arbetsorganisation, arbetsmiljö (särskilt den psykosociala), arbetskraftsdeltagande, hälsa och välbefinnande, med hänsyn till sociala förhållanden, individuella skillnader, hälsobeteenden, livsstilsfaktorer och copingstrategier, samspelet mellan arbete och privatliv, sömn, åldrande samt konjunktursvängningar.

SLOSH-studien bygger på 2003–2019 års arbetsmiljöundersökningar (AMU), som genomförs vartannat år av SCB i uppdrag av Arbetsmiljöverket. En första uppföljning gjordes i mars 2006 av de 9 154 personer som hade besvarat AMU 2003, genom att SLOSH-frågeformulär skickades ut per post. Därefter har nya SLOSH-frågeformulär skickats ut vartannat år, och vid 2008, 2010 och 2014 års utskick tillkom det nya personer från AMU 2005, 2007, 2009 och 2011. SLOSH-populationen bestod därmed av totalt 40 877 personer 2020, varav 28 672 av dem hade besvarat något av SLOSH-frågeformulären. **Figur 1.0. a.** ger en översikt över SLOSH fram till år 2020, som också följdes upp 2022, och illustrerar den studiepopulation som föreliggande analysrapport bygger på. Det finns en mer utförlig beskrivning av studien fram till 2016 års datainsamling i kohortprofilen (26). År 2022 tillkom ytterligare nya personer i SLOSH, från AMU 2013–2019. Dessa individer ingår dock inte i studieurvalet i den här rapporten, eftersom det i denna analys är en förutsättning att inkluderade individer deltagit vid flera tidigare mätningar i SLOSH. SLOSH består i dagsläget av totalt 57 105 personer (inkl. nytillkomna deltagare 2022).



**Figur 1.0.** a En illustration av designen och datainsamlingen i SLOSH-studien från år 2003 till år 2020, samt uppföljningen år 2022 (x-axeln). Detta är det urval som denna analysrapport bygger på, inklusive data från uppföljningen år 2022.

Vid utskick av frågeformulär så ombeds deltagarna att besvara det formulär som är anpassat till deltagarens situation. Ett frågeformulär riktar sig till deltagare som förvärvsarbetar och har gjort det minst 30 procent av heltid i genomsnitt under de 3 senaste månaderna. Ett annat frågeformulär är anpassat till deltagare som inte längre förvärvsarbetar, alternativt endast förvärvsarbetar till en mindre grad (< 30 procent av heltid i genomsnitt under de 3 senaste månaderna).

SLOSH är ungefärligt representativt för den arbetande befolkningen i Sverige, eftersom SLOSH bygger på de arbetsmiljöundersökningar som vänder sig till ett riksrepresentativt urval av den arbetande befolkningen. Både AMU och SLOSH besvaras dock till en högre grad av personer som är äldre, av kvinnor, av universitetsutbildade, och av personer som är födda i Sverige. Denna överrepresentation av vissa grupper är tydligare i uppföljningar efter 2006, då en del av kohorten åldrats och många av de tillfrågade redan ombetts att besvara enkäter tidigare. Sammanfattningsvis består de svarande av en något större andel kvinnor än män, en övervägande andel medelålders eller äldre personer i arbetslivet, gifta eller sammanboende, tjänstemän, personer med en universitetsutbildning, samt personer födda i Sverige (se s. 26).

Denna analysrapport baseras på svar och registeruppgifter från SLOSH-datainsamlingarna vid tre mättillfällen före covid-19-pandemin (våren 2014, 2016, 2018), samt två mättillfällen efter pandemins början i Sverige, inkl. den tidiga fasen (våren 2020, under första vågen) och den senare fasen av pandemin (våren 2022, efter den fjärde vågen av pandemin). Urvalet för analyserna inkluderar uppgifter från totalt 7 770 individer som har deltagit i SLOSH vid minst två av mättillfallen innan pandemin (2014, 2016, 2018) och minst ett av mättillfallen efter pandemins början (2020, 2022), som har varit förvärvsarbetande vid dessa mättillfällen både före och efter pandemins början, samt som var under 65.

Frågorna från de aktuella mättilfällena i SLOSH som ingår i föreliggande analysrapport inkluderar psykosociala (krav, kontroll, stöd) och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer (anställningsotrygghet, arbetstid), samt balans mellan arbete och privatliv. Dessa faktorer har mätts på samma vis vid dessa tillfällen (och är således jämförbara över tid).

Studieurvalet i den här rapporten består som nämnts av en högre andel individer och observationer från kvinnor (ca 60 procent), tjänstemän (ca 76 procent), personer med eftergymnasial utbildning (ca 59 procent), med en tillsvidareanställning (ca 92 procent), personer som arbetar 30 h/vecka eller mer (ca 91 procent), och gifta/sambor (ca 80 procent). Vidare var ca 43 procent av observationerna från individer som har yrken med god potential för distansarbete. Se tabell 1.0 nedan.

**Tabell 1.0.** En beskrivning av urvalet utifrån sociodemografiska karaktäristika.

<b>Individ</b>		
Kön, n (%)	Frekv. (%)	N total
Kvinna	4624 (59,51)	7770
Man	3146 (40,49)	
<b>Ålder (vid baslinje 2014)</b>	<i>Medel (SD)</i> 46,62 (8,02)	<i>N total 7770</i> <i>Min-max: 20-58</i>
<b>Observationer</b>		
Variabel	Frekv. (%)	N total
<b>Kön, n (%)</b>		32901
Kvinna	19588 (59,54)	
Man	13313 (40,46)	
<b>Socioekonomisk position, n (%)</b>		32117
Arbetare	7791 (24,26)	
Tjänstemän	24326 (75,74)	
<b>Utbildning</b>		32881
Upp till gymnasial utbildning	13381 (40,70)	
Högskoleutb., eftergymn. utb.	19500 (59,30)	
<b>Civil status</b>		32697
Gift/sambo	26087 (79,78)	
Singel	6610 (20,22)	
<b>Barn hemma, n (%)</b>		32518
Ej barn	15928 (48,98)	
Barn	16590 (51,02)	
<b>Anställningskontrakt, n (%)</b>		32518
Tillsvidare	29892 (91,92)	
Visstid	976 (3,00)	
Egenföretagare /Bönder	1650 (5,07)	
<b>Arbetstid min 30h/v, n (%) (kontrollvariabel)</b>		32521
0-29 timmar	2983 (9,17)	
≥30 timmar	29538 (90,83)	
<b>Lång arbetstid 41h+v<sup>2</sup>, n (%) (gruppindelning)</b>		25769
0-40 timmar	13857 (53,77)	
≥41 timmar	11912 (46,23)	
<b>Yrkesgrupp</b>		32219
Yrken m. potential för distansarbete	13987 (43,41)	
Vård & omsorg	5117 (15,88)	
Grundskola, barnomsorg	2973 (9,23)	
Annan människoservice	2551 (7,92)	
Materiell tillverkning m.m.	3801 (11,80)	
Övriga yrken	3790 (11,76)	
<b>Ålder, M (SD*)</b>	<b>Medel (SD) 50,46 (8,22)</b>	<b>N total 32901</b> <b>Min-max: 20-64</b>

1 Statistiska centralbyråns uppdelning av arbetare, tjänstemän, samt företagare/egenanställda baserade på en klassificering som kallas för socioekonomisk indelning (SEI).

2 2014 exkluderat i denna gruppindelning, pga. annorlunda svarsalternativ, jämfört med mätningarna 2016–2022.  
SD = standard deviation.

## Enkätfrågor och variabler

Frågorna som ligger till grund för analyserna handlar alltså om psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö, samt balans mellan arbete och privatliv, och har mätts på samma sätt vid samtliga mätpunkter under studieperioden 2014–2022. Ett flertal frågor ingår i validerade skalor som är väl använda i SLOSH och i arbetsmiljöforskning internationellt, såsom frågor om psykologiska krav, kontroll, socialt stöd och anställningsotrygghet (27).

Nedan följer en summering av de arbetsmiljöfaktorer/frågemått som analyserats, inklusive variablernas svarsskala. Utförligare beskrivningar av variablerna och frågor som ingår i olika mått finns i bilaga 1.

### Psykosocial arbetsmiljö

#### Psykologiska krav

Låga till höga psykologiska krav i arbetet (skala 1–4).

#### Kontroll

Låg till hög kontroll i arbetet (skala 1–4).

#### Den sociala arbetsmiljön

Lågt till högt socialt stöd i arbetet (skala 1–4), från kollegor och chefer, samt stämningen på arbetsplatsen.

### Den organisatoriska arbetsmiljön

#### Anställningsotrygghet

Låg till hög anställningsotrygghet (skala 1–5) (22).

#### Arbetstider

Långa arbetstider (> 40 timmar per vecka). Analyser av långa arbetstider görs utifrån perioden 2016–2022, då arbetstider vid 2014 mättes med andra svarsalternativ.

### Balans mellan arbete och privatliv

Om arbetssituationen har påverkat privatlivet, och vice versa, antingen på ett positivt eller negativt sätt, och om det skett mycket sällan, sällan, ibland, ofta, eller väldigt ofta (skala 1–5). För positiv inverkan av arbetslivet på privatlivet, och vice versa, görs analyser för perioden 2014–2020, då dessa frågor inte ställdes år 2022.

### Bakgrundsfaktorer

De bakgrundsfaktorer som ingick var till att börja med kön (man, kvinna) och ålder (hämtat från register hos Statistiska centralbyrån). Två åldersgrupper skapades också för att jämföra arbetsmiljöutvecklingen i olika åldrar: ≤ 55, samt 56 år eller äldre, i linje med tidigare rapport (28). Vidare användes uppgifter som kodats utifrån svaren i SLOSH-enkäterna vid respektive mättillfälle,

om familjesituation (om man har barn som bor hemma), typ av anställning (heltids- eller deltidsanställd < 36 h/vecka), typ av kontrakt (tillsvidare, visstids, egenföretagare/bonde), socioekonomisk indelning/position (SEI/SEP), samt om yrke. Socioekonomisk position kategoriserades i arbetare och tjänstemän. Samma yrkesgruppsindelning användes för yrke som i tidigare analyser, och bestod av sex yrkesgrupper: yrken med potential för distansarbete, yrken inom vård/omsorg, yrken inom grundskolan/barnomsorgen, andra kontakt-/serviceyrken (yrken med fokus på annan människoservice), arbeten inom materiell tillverkning, samt övriga yrken (11). Yrkesgruppen ”övriga” innefattar svårklassificerade yrken som kräver högre utbildning men som inte är kontaktyrken och där det inte är tydligt att arbetet kan utföras på distans (t.ex. vissa ingenjörer). En utförligare beskrivning av bakgrundsfaktorerna och indelningen av yrkesgrupper finns i bilaga 2.

## Genomförande

### Beskrivande statistik

Beskrivande analyser användes för att undersöka förändringar i arbetsmiljöfaktorerna över hela studieperioden innan och efter pandemins början, för hela urvalet, samt uppdelat utifrån bakgrundsfaktorer och yrkesgrupp. Dessa resultat presenteras i figurer, i form av medelvärden på skalorna, eller i form av andelen av de svarande som svarat på ett visst sätt, på skattningen av arbetsmiljöfaktorerna vid respektive mättillfälle (2014–2022).

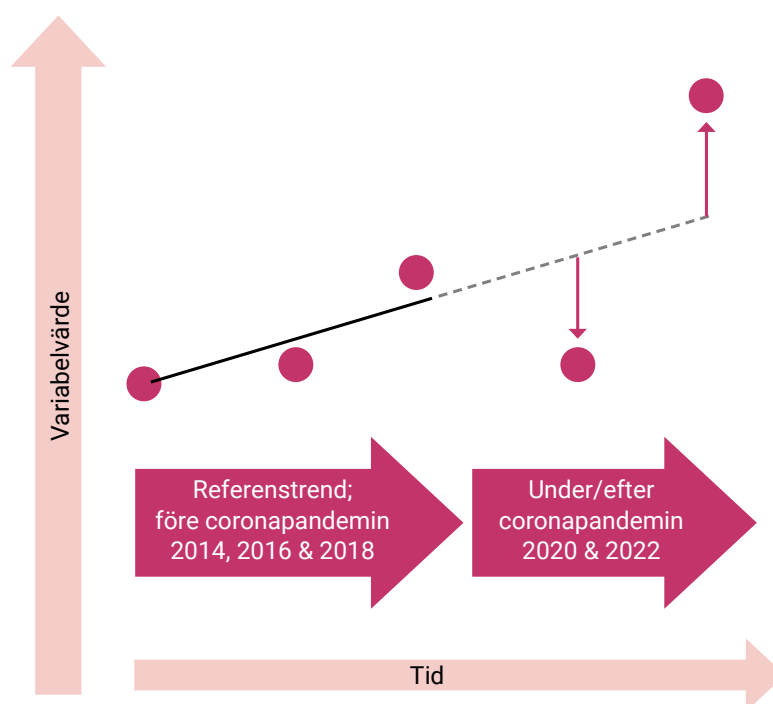
### Analys av trender över tid

För följande arbetsrelaterade faktorer genomfördes analyser av om det skett statistiskt säkerställda förändringar i under pandemin jämfört med nivå och utvecklingen av dessa faktorer under tidsperioden/mätningarna innan pandemin: anställningsotrygghet, arbetstider, psykologiska krav, kontroll/beslutsutrymme, socialt stöd, samt balans mellan arbete och privatliv.

Analyserna jämförde utvecklingen av arbetsmiljövariablerna i form av medelvärden, och andel för variabeln långa arbetstider, vid den tidiga (våren 2020) och senare fasen av pandemin (våren 2022, då restriktioner lyfts), med nivå och utvecklingen av motsvarande variabler under tidsperioden före pandemin (tre tidpunkter: 2014, 2016, 2018). Se figur 1.0. b. Generalized Estimating Equations (GEE) användes för att analysera förändringar i arbetsmiljöfaktorerna över tid, utan justering respektive med statistisk justering för bakgrundsfaktorer. I modellerna med statistisk justering för bakgrundsfaktorer ingick följande kontrollvariabler: kön, ålder, socioekonomisk position, anställningstyp (deltid, heltid), typ av kontrakt (tillsvidare, tillfällig, egenföretagare/bonde), samt om man har barn som bor hemma. GEE är en typ av regressionsanalyser som lämpar sig för longitudinella analyser, dvs. analyser av data från flera olika tidpunkter för samma individer.

Utfallsvariabler med en kontinuerlig skala analyserades som normalfördelade. För variabler bestående av två grupper (s.k. dikotoma variabler) användes

en binomial-fördelning. I modellerna användes korrelationsstrukturen ”unstructured”, som inte antar att det finns en viss typ av korrelationsmönster över tid. Resultaten från dessa analyser indikerar om det finns förändringar i trenden (dvs. trendbrott) över tid på grupp-nivå, dvs om det skett förändringar vid pandemins tidiga (2020) eller senare fas (2022) jämfört med nivån och utvecklingen (dvs. trenden) av arbetsmiljövariabeln under tidsperioden och mätpunkterna innan pandemin (2014, 2016, 2018). Där det finns en signifikant förändring vid 2020 års mätning, respektive vid 2022 års mätning, jämfört med trenden innan pandemin (2014, 2016, 2018), indikeras detta i figuren med en asterisk\* om p-värdet för skillnaden är statistiskt säkerställt/signifikant utifrån 95 procents konfidensintervall (dvs.  $p \leq 0.05$ ). Alternativt redovisas resultaten i textform (detta gäller i bilagan med samtliga resultat). Vidare genomfördes analyser som testar om det finns en skillnad i förändringar över tid mellan män och kvinnor, olika åldersgrupper, mellan arbetare och tjänstemän, samt beroende på om man har barn som bor hemma. För olika yrkesgrupper (se mer i bilaga 2) analyserades utvecklingen av arbetsmiljöfaktorer över tid inom respektive yrkesgrupp. I de här analyserna inkluderades endast de personer som hade fullständiga uppgifter. Testerna för trendbrott över tid och gruppskillnader används som en utgångspunkt för resultatdelen, som fokuserar på statistiskt säkerställda skillnader. I rapporten presenteras därför enbart statistiskt säkerställda skillnader. Samtliga resultat presenteras i bilaga 3.



**Figur 1.0.b** Illustration av analys, samt tolkning av resultat.

Den rapporterade nivån (eller andelen) för respektive arbetsmiljövariabel i den tidiga (2020) och senare (2022) fasen av pandemin, jämförs med utvecklingen (dvs. referenstrenden) av den rapporterade nivån av respektive arbetsmiljövariabel under en längre period innan pandemin (vid tre mätpunkter: 2014, 2016, 2018). Den rapporterade nivån vid respektive mätpunkt i början och i slutet av pandemin utvärderas således utifrån om det skett ett trendbrott jämfört med vad den rapporterade nivån skulle ligga på om utvecklingen följde samma trend som under perioden innan pandemin.

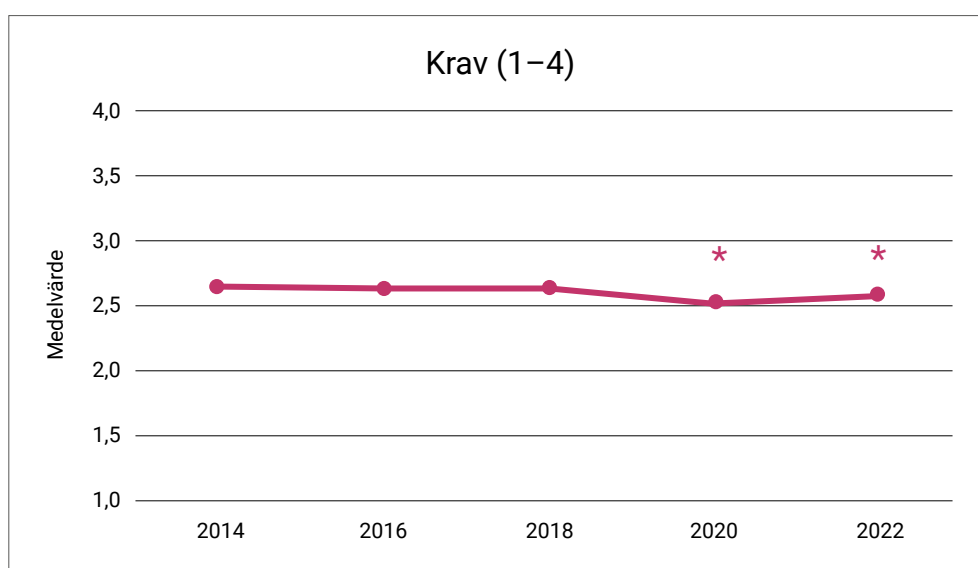


# Resultat

## Psykosocial arbetsmiljö

### Psykologiska krav

Nivån av psykologiska krav rapporterades vara något lägre framför allt tidigt under pandemin (2020) men även senare (2022), jämfört med mätpunkterna/åren innan pandemin. Det visar analyser av trender över tid i hela studiepopulationen. Förändringarna under pandemin är statistiskt säkerställda, men kan dock anses vara ganska marginella (bilaga 3, figur 1.1.)



**Figur 1.1.** Medelvärden på skalan för kvantitativa psykologiska krav vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, i hela urvalet.

\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

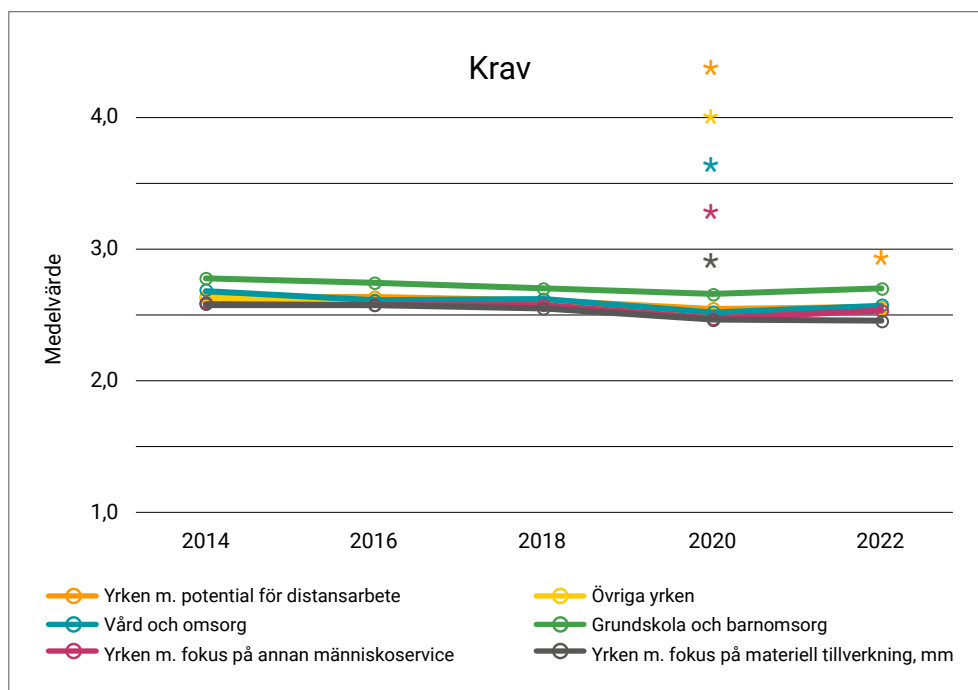
### Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Utvecklingen av den rapporterade nivån av kvantitativa psykologiska krav under pandemin, jämfört med utvecklingen (tidstrenden) av den rapporterade nivån innan pandemin, skilde sig inte åt mellan grupper utifrån kön, åldersgrupp, barn hemma, eller mellan arbetare och tjänstemän (se bilaga 3, del 1).

### Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av den rapporterade nivån av psykologiska krav i arbetet under pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån under perioden innan pandemin, skiljde sig åt i olika yrkesgrupper.

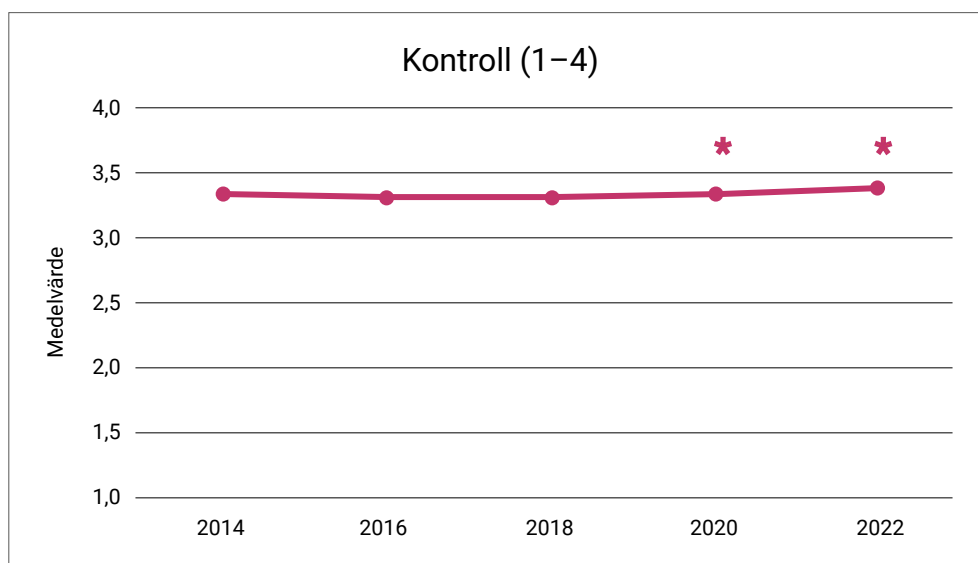
Statistiskt säkerställda minskningar av rapporterade krav i arbetet under pandemin sågs framför allt i början av pandemin 2020 bland personer inom yrken med fokus på annan människoservice, yrken med fokus på materiell tillverkning, vård och omsorg, bland övriga yrken (endast minskning i början av pandemin för dessa grupper), samt bland personer inom yrken med potential för distansarbete (här sågs en ökning både i början, och ännu mer i slutet av pandemin). Sådana förändringar sågs dock inte bland personer som arbetade inom grundskola och barnomsorg. Se figur 1.6 samt bilaga 3, del 1.



**Figur 1.6.** Medelvärden på skalan för psykologiska krav, uppdelat på yrkesgrupper, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

## Kontroll

Nivån av kontroll i arbetet rapporterades vara något högre framför allt under slutet av pandemin, men även i början jämfört med utvecklingen av nivån av kontroll under perioden innan pandemin. Detta enligt trendanalyser över tid i hela studiepopulationen (figur 2.1). Skillnaden är statistiskt säkerställd, men kan anses vara ganska marginell.



**Figur 2.1.** Medelvärden på skalan för kontroll/beslutsutrymme vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, i hela urvalet.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

### Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

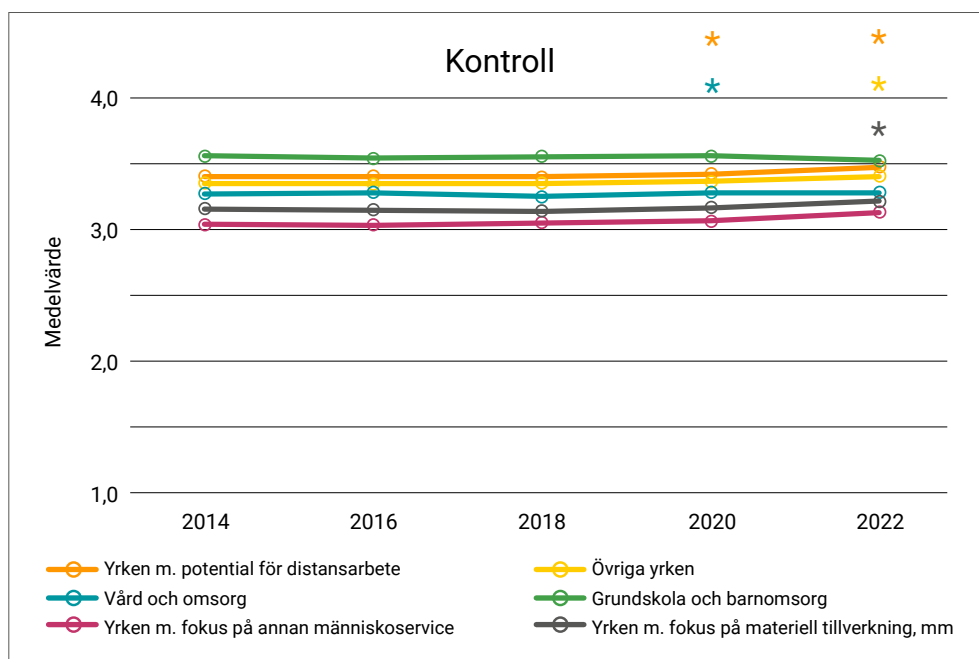
Bland personer utan barn ökade kontrollen mer framför allt vid 2022, men även 2020, jämfört med personer som hade barn som bodde hemma (statistiskt säkerställd gruppsskillnad i förändringen vid dessa tidpunkter). I den äldre gruppen ökade också kontrollen mer under pandemin jämfört med innan, speciellt vid 2022. Det fanns en tendens till en större ökning av kontroll 2022 bland män, jämfört med bland kvinnor. Skillnaderna på gruppnivå kan dock anses marginella.

I trendanalyserna av utvecklingen av kontroll under pandemin sågs inga statistiskt säkerställda skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

### Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av den rapporterade nivån av kontroll i arbetet under pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån under perioden innan pandemin, skiljde sig åt i olika yrkesgrupper.

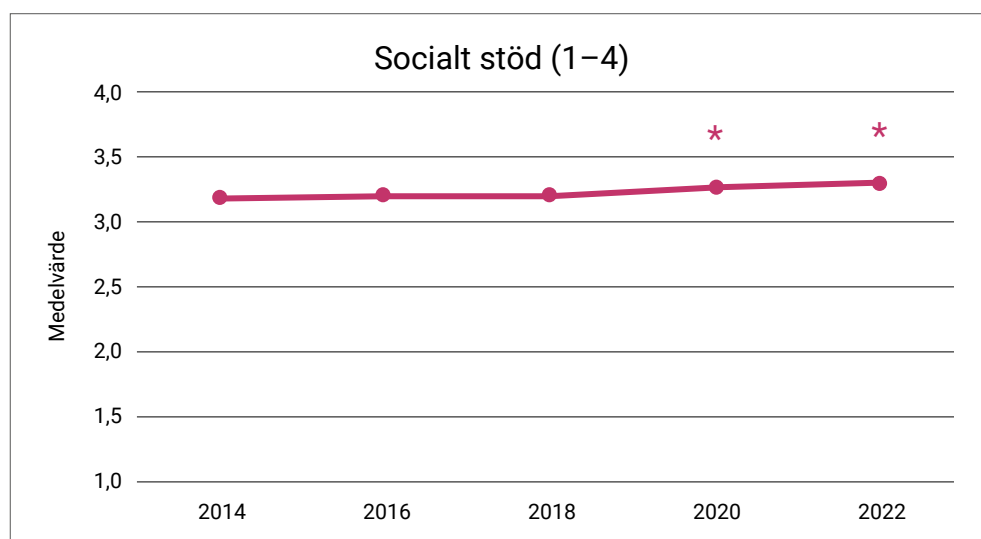
Statistiskt säkerställda ökningarna av den rapporterade nivån av kontroll i arbetet under pandemin sågs framför allt i slutet av pandemin 2022 bland personer inom yrken med potential för distansarbete (sågs även i mindre grad i början av pandemin), inom övriga yrken (endast i slutet av pandemin), samt bland arbetare inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m. (endast i slutet av pandemin). En mindre ökning av kontroll sågs även inom vård och omsorg, endast i början av pandemin, jämfört med perioden innan pandemin. Se nedan, figur 2.6, samt i bilaga 3, del 2.



**Figur 2.6.** Medelvärden på skalan för kontroll/beslutsutrymme, *uppdelat på yrkesgrupper*, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

## Socialt stöd

Trendanalyser över tid visar att den rapporterade nivån av socialt stöd i arbetet ökade under pandemin, både i början av pandemin (2020) och vid den senare fasen av pandemin (2022), jämfört med utvecklingen av nivån av stöd innan pandemin, i hela studiepopulationen. Ökningen under pandemin är statistiskt säkerställd, men ökningen kan anses vara ganska marginell (bilaga 3, figur 3.1).



**Figur 3.1.** Medelvärden på skalan för socialt stöd, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under covid-19-pandemin, för hela urvalet.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån under studieperioden innan pandemin.

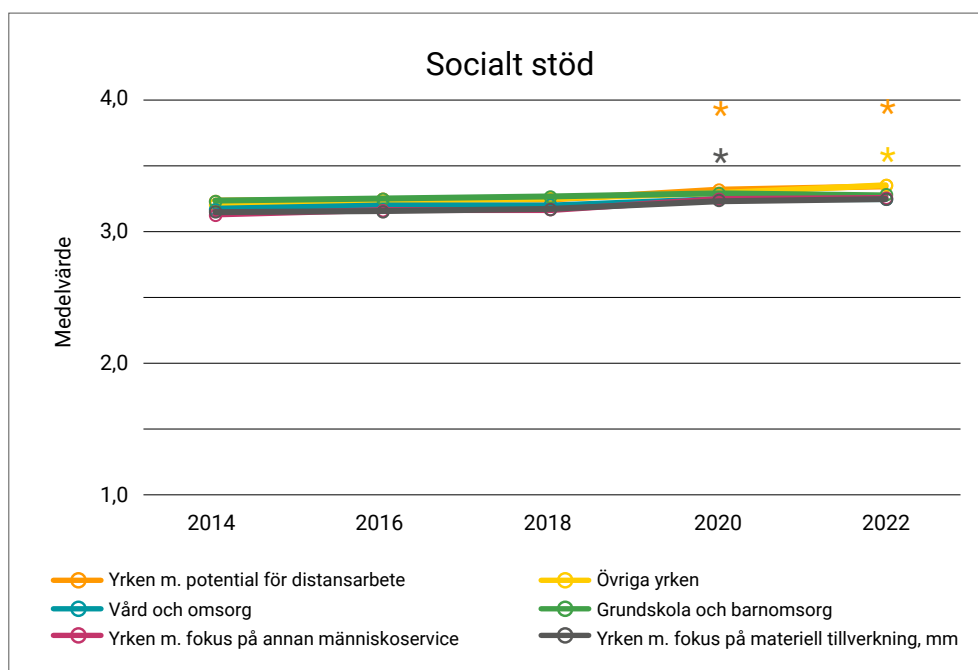
## Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Utvecklingen av nivån av rapporterat socialt stöd under covid-19-pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av rapporterat stöd under perioden innan pandemin, skilde sig inte åt mellan grupper utifrån kön, åldersgrupp, barn hemma, eller mellan arbetare och tjänstemän (se bilaga 3).

## Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av den rapporterade nivån av socialt stöd i arbetet under pandemin, jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån av stöd under perioden innan pandemin, skiljde sig åt i olika yrkesgrupper.

En ökning av socialt stöd i arbetet under pandemin sågs bland personer inom yrken med potential för distansarbete (tydligare i slutet av pandemin, men även i början), inom övriga yrken (endast i slutet av pandemin), samt bland arbetare inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m. (endast i början av pandemin). Se figur 3.6. nedan och del 3, i bilaga 3.



**Figur 3.6.** Medelvärden på skalan för socialt stöd, uppdelat per yrkesgrupp, före, i början av och i slutet av covid-19-pandemin.

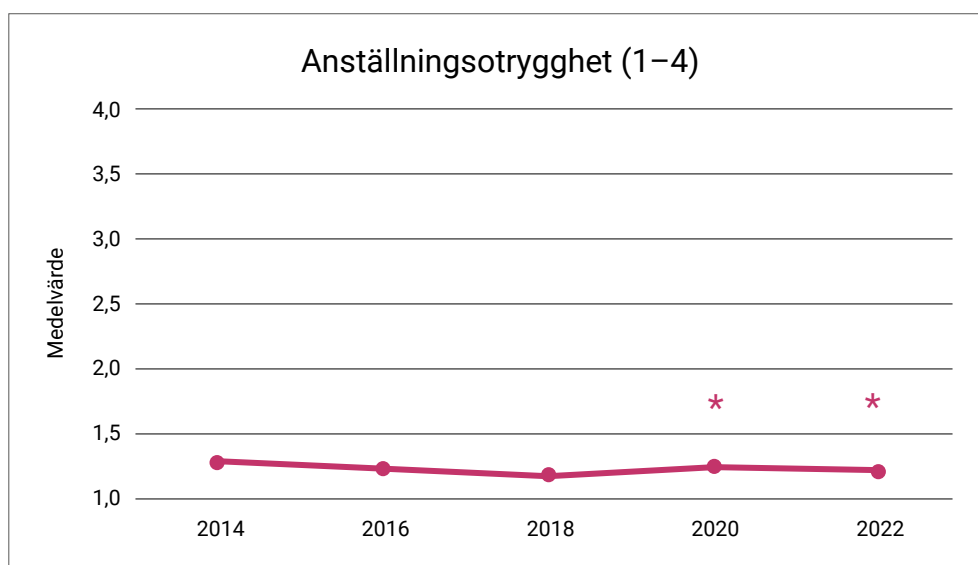
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

# Den organisatoriska arbetsmiljön

## Anställningsotrygghet

Trendanalys över tid visar att den rapporterade anställningsotryggheten skattades något högre under början av pandemin 2020, samt även senare under pandemin 2022, jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån av anställningsotrygghet under perioden innan pandemin, i hela studiepopulationen. Förändringarna under pandemin kan anses vara ganska marginella totalt sett i hela urvalet, även om de är statistiskt säkerställda. Se figur 4.1 samt sektion 4, bilaga 3.

Det bör också noteras att vi observerade en statistiskt säkerställd nedåtgående trend under tidsperioden innan pandemin (dvs. en gradvis minskning över tid) av den rapporterade nivån av anställningsotrygghet med den lägsta observerade nivån vid 2018 års mätpunkt. Trendbrottet med ökade nivåer av rapporterad anställningsotrygghet under pandemin blir därför extra påtagligt då det jämförs med den nedåtgående trenden innan pandemin.

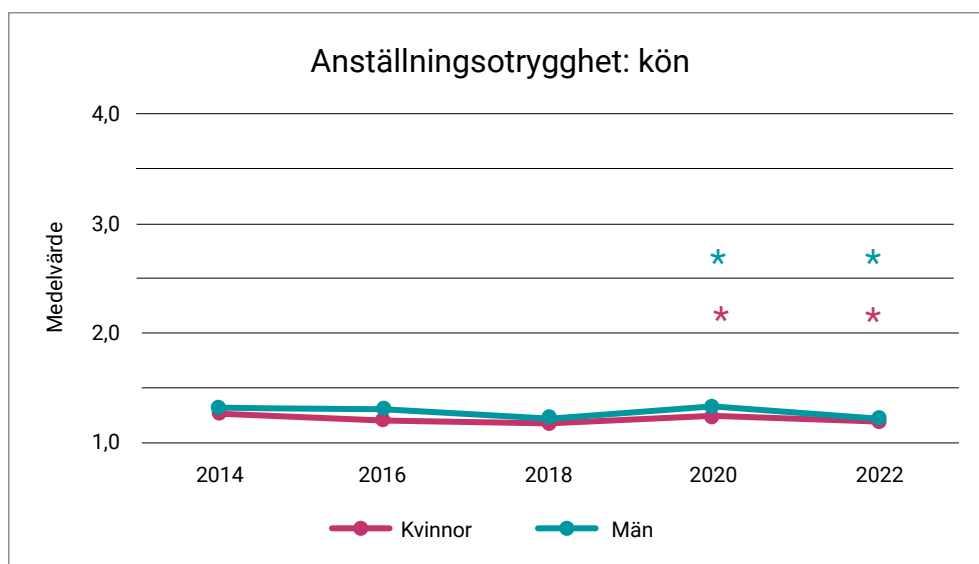


**Figur 4.1.** Medelvärdet på skattningarna av anställningsotrygghet, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, för hela urvalet.

\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån under studieperioden innan pandemin.

## Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Det fanns en statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män i utvecklingen av anställningsotrygghet 2022, jämfört med utvecklingen av nivån under perioden innan pandemin. Bland kvinnor hade anställningsotryggheten ökat mer än bland män vid 2022 års mätning, jämfört med utvecklingen av nivån under perioden innan pandemin. Skillnaderna kan dock anses marginella. Se figur 4.2 samt sektion 4, bilaga 3.



**Figur 4.2.** Medelvärden för anställningsotrygghet, uppdelat på kön, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin.

\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

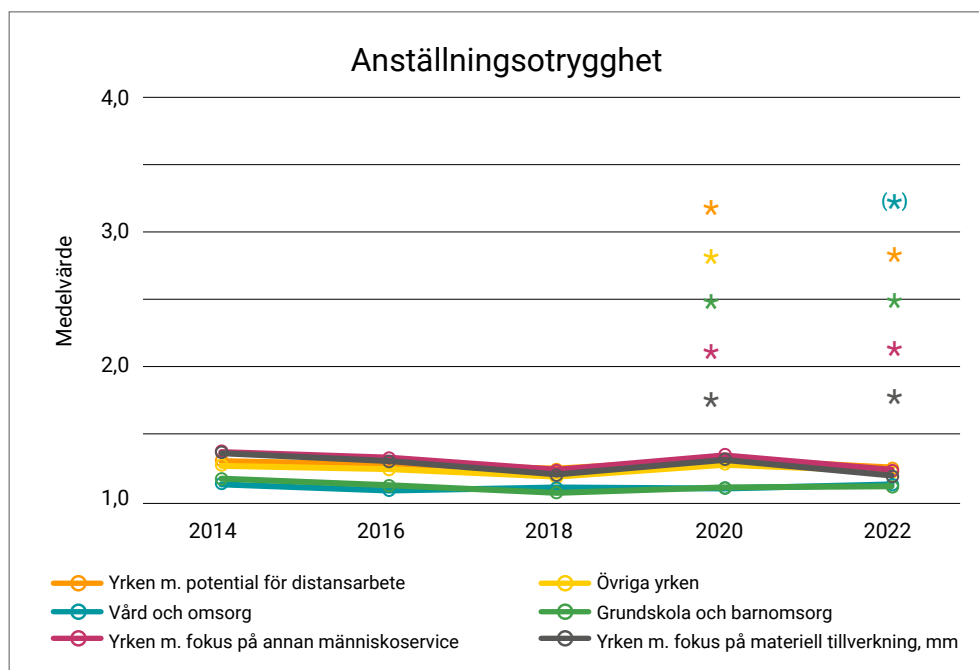
Inga skillnader sågs i förändring av anställningsotrygghet under pandemin (jämfört med innan), mellan åldersgrupperna, mellan arbetare och tjänstemän, eller mellan personer med eller utan barn hemma.

## Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av nivån av rapporterad anställningsotrygghet ökade generellt under pandemin och framför allt i början av pandemin, men skilde sig också åt i olika yrkesgrupper. Se figur 4.6. nedan samt del 6, bilaga 3.

En mer markant ökning av anställningsotrygghet i början av pandemin 2020 sågs framförallt bland personer inom yrken med fokus på annan människoservice samt inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m., och en tydlig ökning sågs även bland personer inom yrken med potential för distansarbete, samt inom övriga yrken. Bland dessa yrkesgrupper (förutom övriga yrken) fanns fortsatt en högre grad av anställningsotrygghet i slutet av pandemin jämfört med trenden innan pandemin, men ökningen var störst i början av pandemin.

En marginell ökning av anställningsotrygghet sågs även bland personer med yrken inom grundskola och barnomsorg, vilken var mer tydligt senare under pandemin 2022. En tendens till ökad anställningsotrygghet sågs även senare under pandemin 2022 bland personer inom vård och omsorg (efter justering för bakgrundsfaktorer var denna förändring dock endast en trend, dvs p-värdet låg strax över gränsen på 0,05).

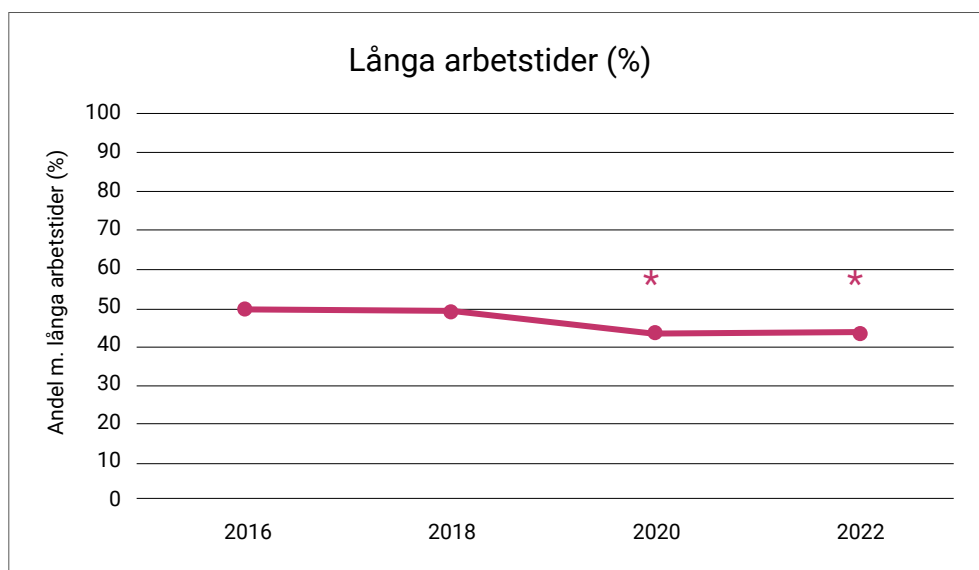


**Figur 4.6.** Medelvärden för anställningsotrygghet *uppdelat på yrkesgrupp* – innan samt under början och slutet av pandemin. \*För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

## Arbetstider

Analys av trender över tid visade att andelen som rapporterade långa arbetstider minskade tydligt under pandemin, både 2020 samt 2022 (ca 43,5 procent), jämfört med utvecklingen av andelen med långa arbetstider under perioden innan pandemin (ca 49 procent) i hela studiepopulationen (figur 5.1).

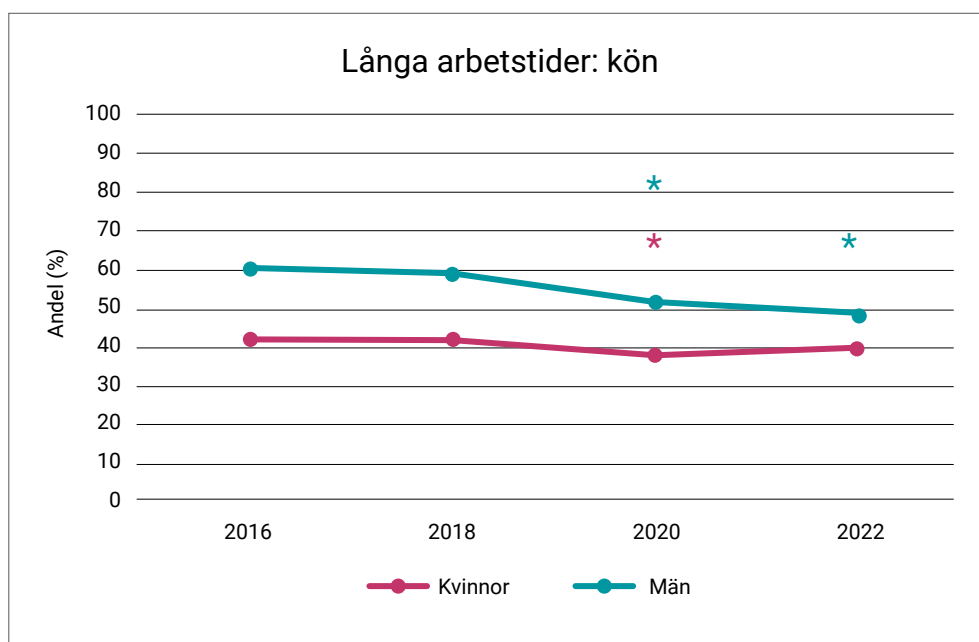




**Figur 5.1.** Andelen (%) som rapporterade långa arbetstider vid studieperiodens vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under covid-19-pandemin, i hela urvalet. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

### Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Bland män sågs en tydlig statistiskt säkerställd minskning av långa arbetstider, framför allt 2022, medan ingen sådan minskning sågs bland kvinnor 2022. En mindre minskning av långa arbetstider sågs däremot bland både män och kvinnor 2020.



**Figur 5.2.** Andel med långa arbetstider, uppdelat på kön, vid respektive mätpunkt 2016–2022, i hela urvalet.

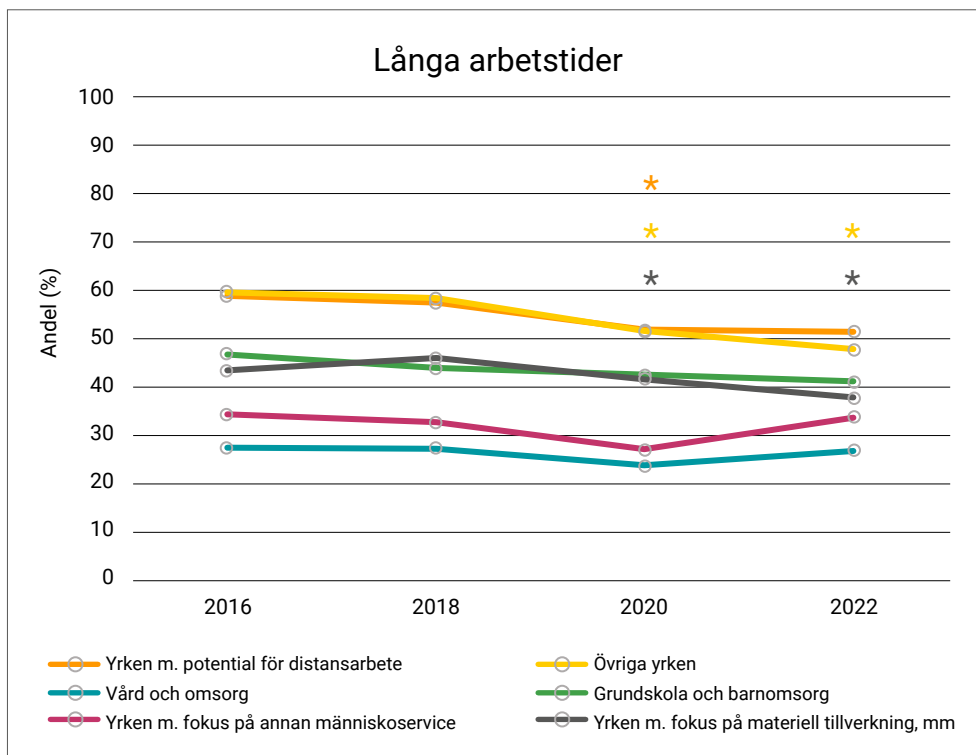
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

Under perioden innan pandemin fanns en trend av att andelen med långa arbetstider ökade med åren bland arbetare, medan andelen minskade bland tjänstemän. Det vill säga, det fanns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna i utvecklingen av andelen med långa arbetstider under perioden innan pandemin. Under pandemin minskade istället andelen personer med långa arbetstider mer bland arbetare (2020 och 2022), än bland tjänstemän, jämfört med trenden för respektive grupp innan pandemin. Överlag är det dock en högre andel som har långa arbetstider bland tjänstemän än bland arbetare. Se bilaga 3, figur 5.4.

### Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av långa arbetstider över tid—under pandemin jämfört med tidsperioden innan pandemin—såg olika ut beroende på yrkesgrupp (bilaga 3, del 5, figur 5.6).

Andelen med rapporterade långa arbetstider *minskade* under pandemin, jämfört med utvecklingen av andelen med långa arbetstider under perioden innan pandemin, bland personer inom yrken med potential för distansarbete (i början av pandemin 2020), arbetare inom yrken med fokus på materiell tillverkning m.m., samt bland personer inom övriga yrken (i början och slutet av pandemin). Bland personer med yrken inom vård och omsorg, yrken inom grundskola och barnomsorg, samt yrken med fokus på annan människoservice sågs ingen minskning av långa arbetstider.



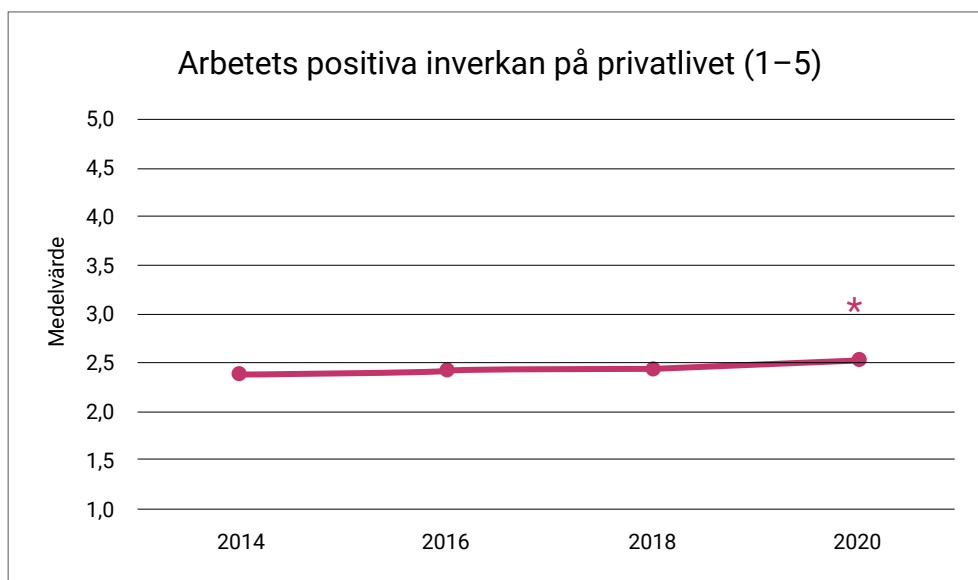
**Figur 5.6.** Andelen som rapporterade långa arbetstider, per yrkesgrupp, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, i hela urvalet.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

## Balans mellan arbete och privatliv

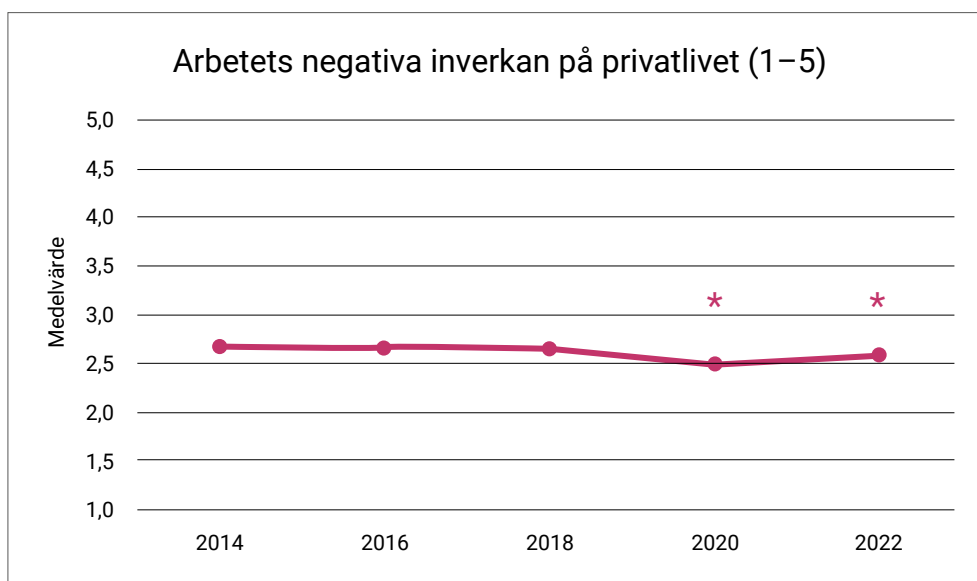
### Arbetets inverkan på privatlivet

I trendanalyserna av förändringar över tid sågs en ökning i den rapporterade nivån av *positiv* inverkan av arbetet på privatlivet i början av pandemin (2020), jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån innan pandemin, i hela studiepopulationen (figur 6.1., del 6, bilaga 3). Ökningen kan dock anses marginell. Dessa frågor ställdes inte i enkäten 2022, varför resultat ej finns för 2022.

Vidare sågs en minskning i nivån av *negativ* inverkan av arbetet på privatlivet framför allt i början av pandemin (2020) men även i slutet (2022), jämfört med innan pandemin, i hela studiepopulationen (figur 7.1, del 7, bilaga 3). Ökningen kan dock anses ganska marginell.



**Figur 6.1.** Medelvärdet på skalan för arbetets positiva inverkan på privatlivet, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, för hela urvalet.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.



**Figur 7.1.** Medelvärden på skalan för arbetets *negativa inverkan* på privatlivet, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under covid-19-pandemin, för hela urvalet. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

### Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

Inga statistiskt säkerställda gruppkillnader sågs i förändringar av varken positiv eller negativ inverkan av arbetssituationen på privatlivet under pandemin jämfört med innan, utifrån kön, åldersgrupp, socioekonomisk position samt om man har barn hemma eller ej (se bilaga 3, del 6 samt del 7).

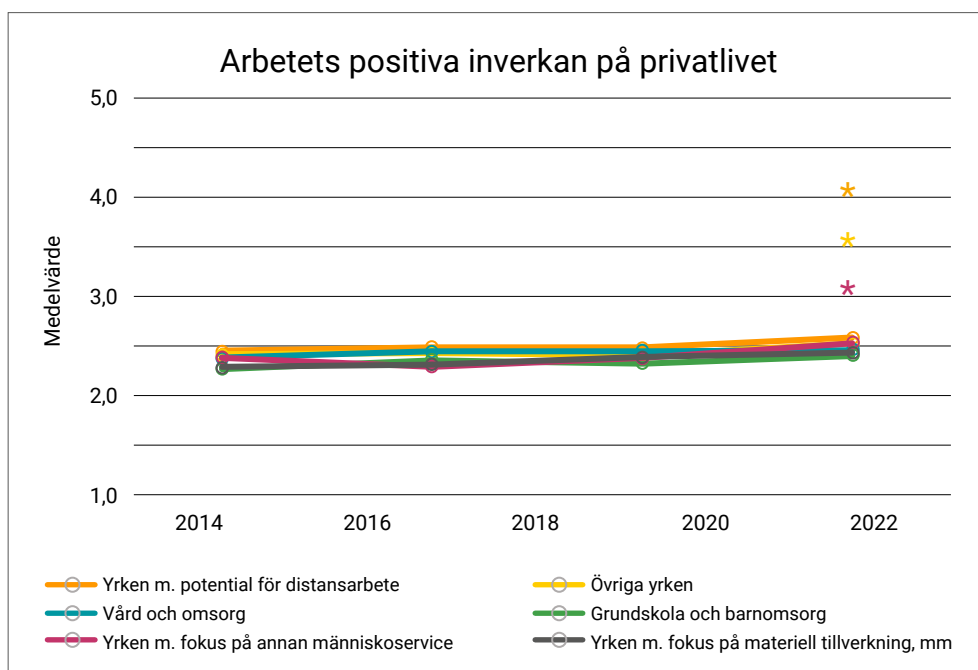
### Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen skiljer sig åt i olika yrkesgrupper för de rapporterade nivåerna av arbetets positiva respektive negativa inverkan på privatlivet i början och slutet av pandemin (2020 och 2022), jämfört med utvecklingen av de rapporterade nivåerna under perioden innan pandemin (se figur 6.6 och figur 7.6 i del 6 och 7, bilaga 3).

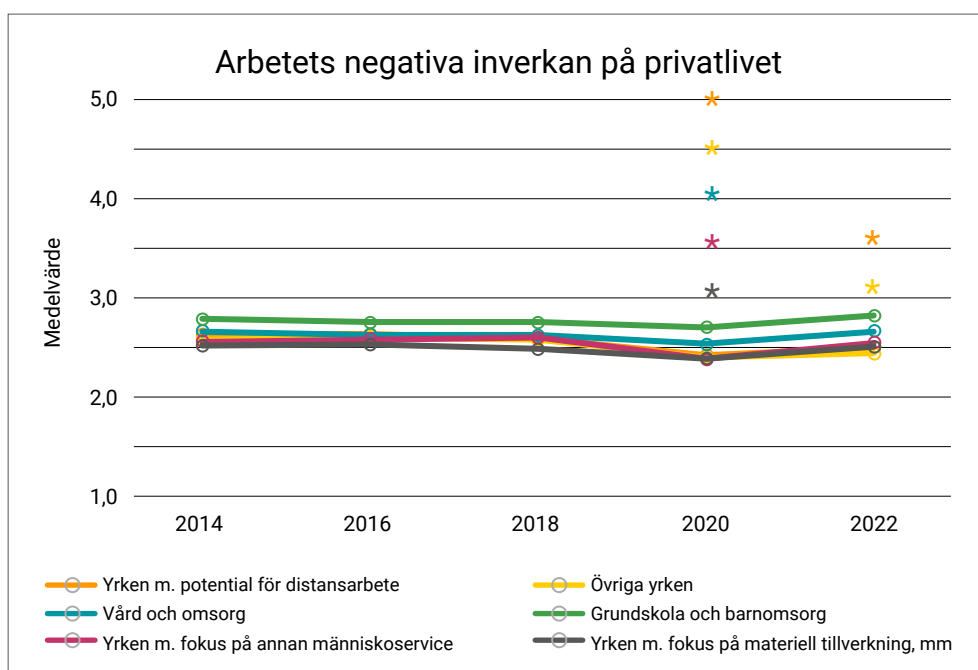
En ökning av den rapporterade nivån av arbetets positiva inverkan på privatlivet sågs i början av pandemin 2020, bland personer inom yrken med potential för distansarbete, inom yrken med fokus på annan människoservice, samt inom gruppen övriga yrken (med krav på högre utbildning). Ingen förändring sågs i de andra yrkesgrupperna från innan till början av pandemin.

Vidare sågs en minskning av den rapporterade nivån av arbetets negativa inverkan på privatlivet i början av pandemin (2020) bland samtliga yrkesgrupper, förutom bland yrken inom grundskola och barnomsorg.

Bland yrken med potential för distansarbete samt i gruppen övriga yrken (med krav på högre utbildning), sågs även en minskning vid den senare fasen av pandemin (2022).



**Figur 6.6.** Medelvärden på skalan för arbetets **positiva** inverkan på privatlivet, *uppdelat på yrkesgrupper*, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

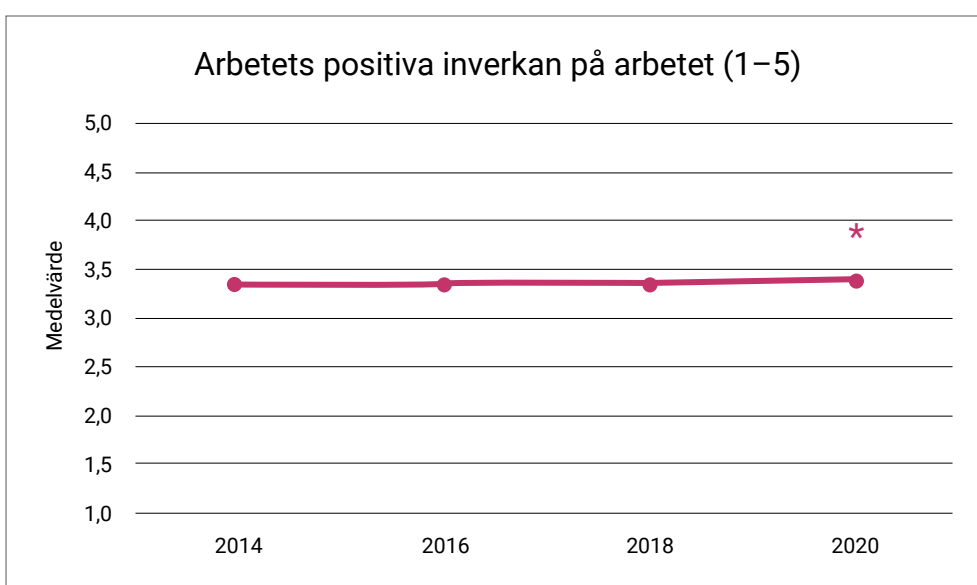


**Figur 7.6.** Medelvärden på skalan för arbetets **negativa** inverkan på privatlivet, *uppdelat på yrkesgrupper*, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

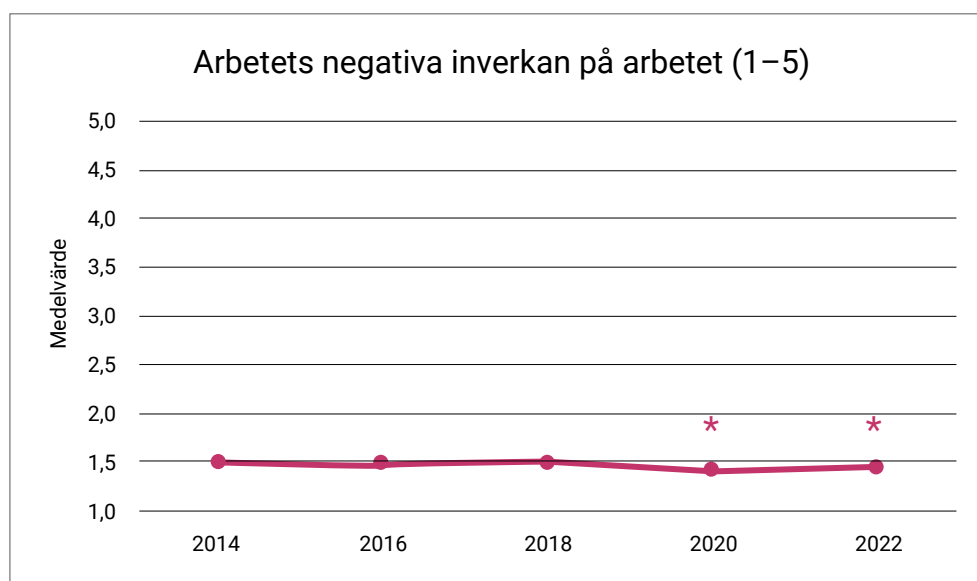
## Privatlivets inverkan på arbetet

I trendanalyserna av förändringar över tid sågs en ökning i den rapporterade nivån av positiv inverkan av privatlivet på arbetet i början av pandemin (2020), jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån innan pandemin (2014–2018), i hela studiepopulationen (figur 8.1). Ökningen kan dock anses marginell. Mätning av dessa frågor saknas vid 2022, varför resultat ej finns för 2022.

Vidare sågs en minskning i den rapporterade nivån av privatlivets negativa inverkan på arbetet i början av (2020) och senare under pandemin (2022), jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån innan pandemin, i hela urvalet (figur 9.1). Minskningen kan dock anses vara ganska marginell.



**Figur 8.1.** Medelvärdet på skalan för *privatlivets positiva inverkan på arbetet*, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin, för hela urvalet.  
\* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.



**Figur 9.1.** Medelvärdet på skalan för *privatlivets negativa inverkan på arbetet*, för samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under covid-19-pandemin, för hela urvalet. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

### Skillnader utifrån bakgrundsfaktorer

I trendanalyser över tid sågs en statistiskt säkerställd gruppskillnad mellan könen i utvecklingen av privatlivets positiva inverkan på arbetet i början av pandemin (bilaga 3, del 8). Bland kvinnor sågs en ökning i nivån av positiv inverkan av privatlivet på arbetsituationen i början av pandemin jämfört med innan. Förändringen var statistiskt säkerställd men kan dock anses vara marginell. Samma förändring sågs inte bland män.

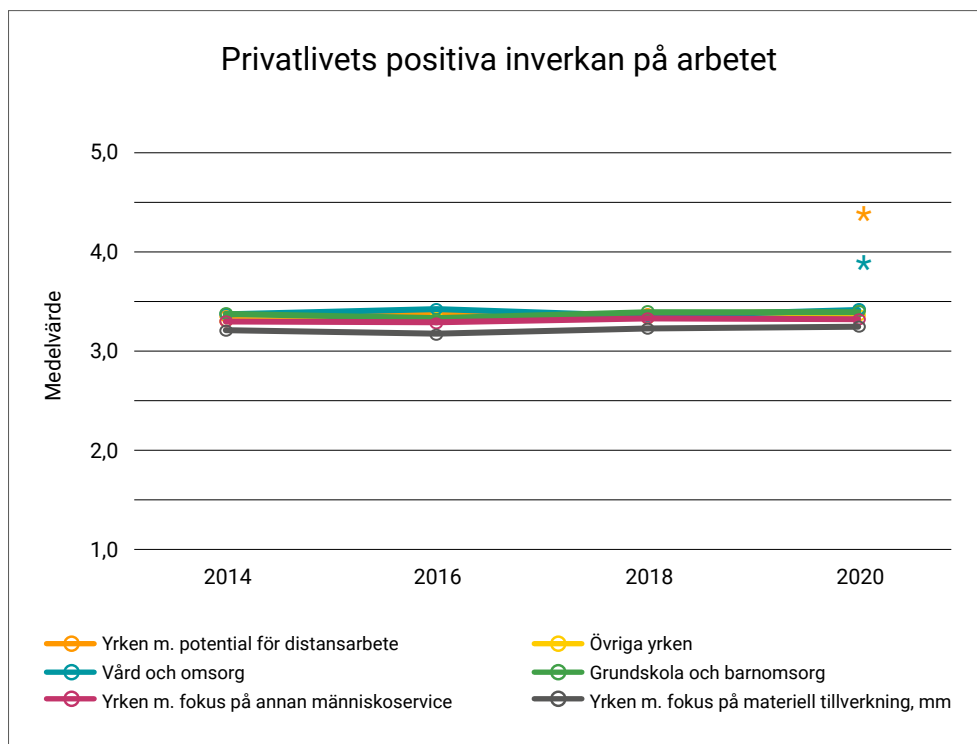
Tendenser till gruppskillnader sågs mellan män och kvinnor (bilaga 3, del 9, figur 9.2), mellan arbetare och tjänstemän (bilaga 3, del 9, figur 9.4), samt en statistiskt säkerställd gruppskillnad mellan personer med respektive utan barn hemma (bilaga 3, del 9, figur 9.5), i förändringen av privatlivets negativa inverkan på arbetslivet under pandemin. En tydligare minskning av privatlivets negativa inverkan på arbetslivet sågs bland män, bland arbetare, samt bland personer utan barn, i slutet av pandemin 2022 jämfört med innan pandemin.

### Utvecklingen i olika yrkesgrupper

Utvecklingen av nivån av privatlivets positiva respektive negativa inverkan på arbetet i början av pandemin (2020), jämfört med perioden innan pandemin, skiljde sig åt i olika yrkesgrupper.

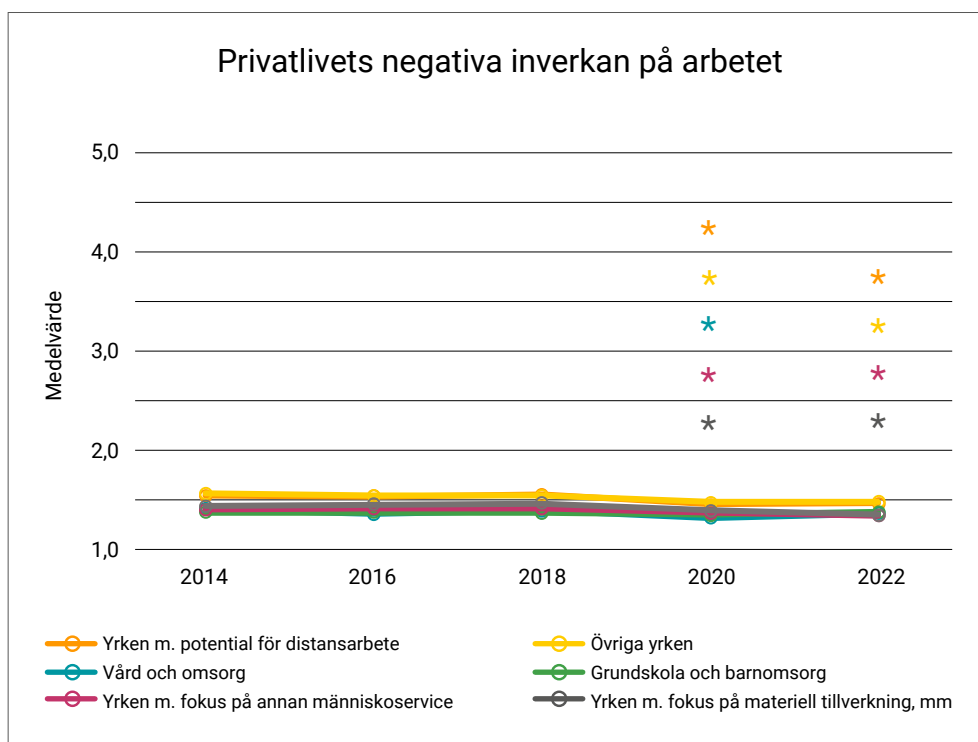
Statistiskt säkerställda ökningarna av privatlivets positiva inverkan på arbetet sågs bland personer inom yrken med potential för distansarbete samt inom vård och omsorg. Ingen förändring sågs i de andra yrkesgrupperna.

Vidare sågs en minskning av privatlivets negativa inverkan på arbetet både i början av pandemin (2020) samt senare under pandemin (2022), bland personer inom yrken med potential för distansarbete, gruppen övriga yrken (med krav på högre utbildning), yrken med fokus på annan människoservice, samt arbeten med fokus på materiell tillverkning. Bland personer med yrken inom vård och omsorg sågs en viss minskning i början av pandemin.



**Figur 8.6.** Medelvärden på skalan för privatlivets *positiva* inverkan på arbetet, *uppdelat på yrkesgrupper*, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.





**Figur 9.6.** Medelvärden på skalan för privatlivets *negativa* inverkan på arbetet, *uppdelat på yrkesgrupper*, vid samtliga mätpunkter under studieperioden innan respektive under pandemin. \* För gruppen finns en statistiskt säkerställd förändring vid tidpunkten under/efter pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av under studieperioden innan pandemin.

# Diskussion

Vi har i denna rapport undersökt hur den rapporterade upplevelsen (nivån) av olika arbetsmiljöfaktorer har förändrats över en längre tid innan samt under covid-19-pandemin. Specifikt har vi undersökt huruvida det förekommer statistiskt säkerställda förändringar (dvs. om det finns trendbrott) i den rapporterade nivån av olika arbetsmiljöfaktorer, i början (våren 2020, under första vågen) samt i den senare fasen (våren 2022, efter den fjärde vågen) av pandemin, jämfört med utvecklingen (trenden) av arbetsmiljöfaktorerna under tidsperioden innan pandemin (2014, 2016, 2018).

I de övergripande analyserna, i hela urvalet, observerade vi följande förändringar på gruppnivå i de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorerna under pandemin:

- en minskning av kvantitativa krav (framför allt 2020, men även 2022)
- en ökning av kontroll (framför allt 2022, men även 2020)
- en ökning av socialt stöd (2020 och 2022)
- en ökning av anställningsotrygghet (framför allt 2020, men även 2022)
- en minskning av andelen med långa arbetstider (över 40 timmar per vecka, 2020 och 2022)
- en generell minskning av arbetets negativa inverkan (2020 och 2022) på privatlivet
- en ökning av arbetets positiva inverkan på privatlivet (2020 – undersöktes inte 2022)
- en minskning av privatlivets negativa inverkan på arbetet (2020 och 2022)
- en ökning av privatlivets positiva inverkan på arbetet (2020 – undersöktes inte 2022).

Det ska dock understrykas att de observerade förändringarna på gruppnivå överlag kan anses små.

Utvecklingen av arbetsmiljöfaktorerna under pandemin varierade också i olika grupper på arbetsmarknaden, framför allt utifrån typ av yrkesgrupp. Färre förändringar observerades inom kontaktyrkesgrupperna, inklusive yrken inom vård och omsorg, inom grundskola och barnomsorg, samt inom yrken med fokus på annan människoservice.

# Diskussion och tolkning av resultaten

## Krav och resurser

Psykologiska krav i arbetet minskade något generellt i studiepopulationen. Detta resultat ligger även i linje med den senaste arbetsmiljöundersökningen som visade på en lägre andel med ett ”psykiskt ansträngande arbete” under 2021 jämfört med 2019 (29). I tidigare studier där arbetsmiljön före och i början av covid-19-pandemin undersöktes i SLOSH sågs också en generell minskning av psykologiska krav i början av pandemin (11, 28). Den observerade minskningen av psykologiska krav under pandemin ligger även i linje med den minskning av arbetsintensiteten som observerades i samband med finanskrisen 2007/2008–2010 (30).

Kontroll i arbetet, som här inkluderar både dimensionen beslutsutrymme och skicklighet/lärande, ökade i början och ännu tydligare i den senare fasen av pandemin 2022, vilket också ligger i linje med vissa fynd från tidigare kriser (31). Då resultaten i denna rapport tyder på en generell minskning av psykologiska krav å ena sidan, och en ökning av kontroll å andra sidan, så kan detta indikera en bättre balans mellan denna typ av krav och kontroll under pandemin. Det vill säga, mindre av vad man brukar kalla ”spänt” arbete, enligt krav-kontroll modellen, som handlar om att det finns en obalans mellan (höga) krav och (låg) kontroll (24). I tidigare studier har man dock observerat att förekomsten av spänt arbete har ökat i samband med en samhällskris (30). I arbetsmiljöundersökningarna sågs dock ingen statistiskt säkerställd förändring mellan åren 2019 och 2021 vad gäller frågan om att kunna bestämma när arbetsuppgifterna ska göras, som är en aspekt av kontroll, och inte heller vad gäller spänt arbete (29). Resultaten i denna rapport avseende utvecklingen av krav och kontroll i arbetet under pandemin skiljer sig således från vissa andra undersökningar. Resultaten kan därför behöva tolkas försiktigt, och man bör också beakta att olika typer och aspekter av krav och kontroll kan ha utvecklats på olika sätt.

I tidigare analyser, i ett mindre urval av SLOSH under en kortare studieperiod under pandemin, fann vi att det var en relativt hög andel i urvalet som upplevde en ökning av arbetsuppgifter, av arbetsmängden och av den psykiska arbetsbelastningen (Mynak 2023:6) (28). Vidare, i en mer omfattande tidigare analys av data från SLOSH mellan 2018 till 2020 (11) sågs även en ökning av emotionella krav i början av pandemin, och att man måste hantera emotionellt krävande/svåra situationer i arbetet. Det var framför allt i relation till patienter, klienter, elever osv. och i vissa fall även i relation till ens chef/ledning (11). Emotionella krav brukar handla om att arbetstagare behöver anpassa och hantera sina känslor, samt hur de uttrycker dessa i olika arbetssituationer. Det kan exempelvis handla om att behöva hålla tillbaka egna känslor, eller handla om att ge uttryck för vissa känslor och att hålla tillbaka andra känslor (20). Ökningen av emotionella krav sågs framför allt inom vissa grupper på arbetsmarknaden, inklusive inom yrken med potential för distansarbete, serviceyrken, bland arbetare inom tillverkning m.m., samt inom övriga yrken med högre utbildning (11). Att en ökning inte sågs inom vård och omsorg

generellt kan möjligen bero på att denna grupp redan innan pandemin hade dessa typer av emotionella, relationella krav. Det kan även bero på att analyserna berörde vård och omsorg som bredare grupp och inte personal inom t.ex. intensivvården som varit en extra hårt belastad grupp under pandemin, medan vissa andra delar av vården bitvis haft färre patienter.

Dessa tidigare resultat kan indikera att vissa typer av krav har ökat i samband med pandemin, åtminstone för vissa grupper på arbetsmarknaden. Det mått på psykologiska krav som använts i föreliggande rapport fokuserar på tidspress, arbetsintensitet och komplexitet. Det är möjligt att upplevelsen av dessa aspekter av krav minskade något under pandemin generellt, men att detta mått inte fångar upp andra aspekter av psykiska krav såsom emotionella krav, och utökade eller förändrade arbetsuppgifter.

## Den sociala arbetsmiljön

Resultaten i föreliggande rapport bygger på analyser där vi följt individer över en längre tidsperiod innan covid-19-pandemin (2014–2018) och under pandemins tidiga och senare faser (2020–2022). Resultaten tyder på en viss generell ökning av den rapporterade nivån av socialt stöd i arbetet under pandemin (2020, 2022), jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån av socialt stöd under perioden innan pandemin (2014–2018).

Vidare tyder resultaten på att socialt stöd i arbetet ökade under pandemin inom vissa yrkesgrupper. Dessa inkluderar yrken med potential för distansarbete (där en ökning av socialt stöd sågs framför allt senare men även i början av pandemin), inom arbeten med fokus på materiell tillverkning (i början av pandemin 2020), samt inom övriga yrken med krav på högre utbildning (2022). Nivån av socialt stöd i arbetet förändrades däremot inte i samband med pandemin bland de andra undersökta yrkesgrupperna, som inkluderade kontaktyrkesgrupperna vård och omsorg, grundskola och barnomsorg, samt yrken med fokus på annan människoservice.

I en annan delrapport (28) baserad på ett mindre urval i SLOSH som undersöktes under en kortare studieperiod) såg vi istället en viss minskning av socialt stöd, speciellt bland dem som arbetat inom vård- och omsorgsyren. Det har även observerats i andra svenska studier (7, 12). Vidare såg vi att många upplevt att konflikterna ökat, och att sammanhållningen och samarbetet just på arbetsplatsen försämrats (28). Att stämningen på arbetsplatsen försämrats behöver dock inte nödvändigtvis innebära att stödet mellan kollegor och från chefer försämrats. Detta eftersom stämningen också kan påverkas av andra faktorer än det mellanmänniska stödet, såsom nya utmaningar, krav och förändringar i arbetet i samband med pandemisituationen och restriktionerna. Det är således viktigt att beakta hur frågor ställts avseende socialt stöd och socialt klimat, och att olika frågor mäter olika aspekter av den sociala arbetsmiljön. Om det exempelvis är färre personer på arbetsplatsen och förändrade sociala mönster, t.ex. i form av mer distansarbete och digitala kontakter och mindre av fysiska möten på arbetsplatsen, så kan man tänka sig att stämningen just på arbetsplatsen kommer att skattas lägre. Samtidigt kan det finnas ett gott kollegialt stöd.

Sammantaget kan resultaten i den här rapporten, samt i den andra delrapporten från SLOSH inom detta uppdrag (28), tyda på att utvecklingen av den sociala arbetsmiljön kan se olika ut för olika typer av sociala aspekter i arbetssituationen. Pandemin kan ha inneburit nya sociala och emotionella krav för många, men särskilt inom vissa kontaktyrken där också konflikter och stämningen på arbetsplatsen kan ha påverkats negativt (inte minst inom vård och andra kontaktyrken). Samtidigt kan stödet mellan kollegor och från chefer ha varit oförändrat, och i vissa grupper ha ökat, som vi såg i den här rapporten (inom yrken med potential för distansarbete, inom övriga yrken med krav på högre utbildning, samt inom arbeten med fokus på materiell tillverkning).

## Den organisatoriska arbetsmiljön

Resultaten i denna rapport visade på en nedgång i långa arbetstider (dvs mer än 40 timmars arbetstid per vecka). Det kan ha att göra med den ekonomiska krisen, samt att en del var permitterade, vilket innebar att man fick behålla sin anställning men var tvungen att gå ner i arbetstid. Det kan också ha att göra med en viss ökning av osäkrare anställningsformer såsom timanställning, som observerats i tidigare studier (5, 28). Resultaten är i linje med vad som noterats vid tidigare ekonomiska kriser, såsom den finanskris som startade 2007–2008 och innebar en ökad arbetslöshet (30).

Som väntat sågs även en viss generell ökning av anställningsotrygghet, framför allt i början av pandemin men även i mindre mån i den senare fasen av pandemin 2022, jämfört med perioden innan. Ökningen var särskilt framträdande inom vissa yrkesgrupper som drabbades hårt av pandemin och tillhörande restriktioner, inklusive serviceyrken—dvs yrken med fokus på annan människoservice, en kvinnodominerad grupp—samt arbeten inom materiell tillverkning, en kraftigt mansdominerad grupp. Det gällde även yrken med potential för distansarbete samt gruppen övriga yrken med krav på högre utbildning.

Mot slutet av pandemin såg vi dock en viss återhämtning. Detta mönster verkar delvis skilja sig åt från den tidigare finanskrisen (2007/2008–2010), då den generella trenden var en ökning av anställningsotrygghet i Europa (30). Att anställningsotryggheten delvis gick tillbaka i den senare fasen av pandemin 2022 kan bero på att ekonomin hade börjat att återhämta sig från 2021, och att det då till betydligt lägre grad fanns ett hot om exempelvis permitteringar/uppsägningar, samt konkurser/nedläggningar. En nedåtgående trend ses till exempel mellan åren 2019 och 2021 i den senaste arbetsmiljöundersökningen, för hot om uppsägningar eller en påtvingad kortare arbetstid (29). Företagen i Sverige verkar generellt även ha haft goda möjligheter att utnyttja korttidsarbete i stället för att varsla personal, vilket kan ha bidragit till en lägre anställningsotrygghet bland anställda över tid. Det kan även ha funnits ett större hopp om att det värsta av krisen var över mot slutet av pandemin, och att arbetsmarknaden skulle vända upp igen när restriktionerna för att begränsa smittspridning togs bort i början av 2022. Det är även möjligt att andra stödåtgärder kan ha bidragit till att minska de anställdas oro över att förlora jobben, som en ökad a-kassa och ökade utbildningsmöjligheter.

Dock såg vi en större ökning av anställningsotrygghet i slutet av pandemin bland kvinnor, jämfört med bland män. Bland personer inom grundskola och barnomsorg sågs även en tydligare ökning 2022 än i början av pandemin. Vi såg vidare en tendens till ökning av anställningsotrygghet inom vård och omsorg endast i slutet av pandemin 2022.

Det bör dock också noteras att det fanns en nedåtgående trend i rapporterade nivåer av anställningsotrygghet (dvs. en gradvis minskning över tid) under tidsperioden innan pandemin, med den lägsta observerade nivån vid 2018 års mät punkt. Trendbrottet i form av en ökning av den rapporterade nivån av anställningsotrygghet under pandemin blir därför extra påtagligt, eftersom nivån jämförs med den tidigare nedåtgående trenden innan pandemin då anställningsotryggheten istället minskade över tid.

## Balans mellan arbete och privatliv

Analyserna i denna rapport tyder på att balansen mellan arbetet och privatlivet generellt blev bättre under pandemin, särskilt i vissa yrkesgrupper. Vi såg en ökning i nivån av arbetets positiva påverkan på privatlivet, och en minskning av negativ inverkan av arbetet på privatlivet. Vi såg också en ökning av privatlivets positiva inverkan på arbetet, samt en minskning av negativ inverkan av privatlivet på arbetet, framför allt bland personer inom yrken med potential för distansarbete. Dessa resultat ligger i linje med tidigare resultat från SLOSH-studien, där en bättre balans mellan arbetet och privatlivet observerades under den första vågen av pandemin (11), samt med resultaten från en sammanställning författad av Aronsson och Lundberg, utgiven av Mynak (2022) (23). Den sistnämnda tydde på en bättre balans mellan arbete och privatliv vid distansarbete (23). Utvecklingen av balansen mellan arbete och privatliv under pandemin skiljer sig således från vad man såg i samband med den tidigare finanskrisen 2007/2008–2010, då man såg en viss försämring av balansen mellan arbetet och privatlivet i Sverige (30).

## Relevans av bakgrundsfaktorer och yrkesgrupp

Utvecklingen av arbetsmiljöfaktorerna såg delvis olika ut i de olika yrkesgrupperna. Framför allt bland personer inom yrken med potential för distansarbete sågs fler förändringar och en utveckling som kan anses positiv på flera områden. Dessa områden inkluderar ökad kontroll i arbetet (2020 och 2022), en ökning av socialt stöd (2020 och 2022), samt en ökad balans mellan arbete och privatliv, inklusive en ökad positiv inverkan och en minskad negativ inverkan av privatlivet på arbetslivet. Vidare sågs en minskning av psykologiska krav (2020 och 2022) och långa arbetstider (2020) i denna grupp, vilket kan tyda på både positiva eller negativa förändringar beroende på omständigheterna. Om det t.ex. är orsakat av en ofrivilligt förkortad arbetstid (och minskad lön) skulle detta kunna vara mer negativt betingade förändringar.

Även inom yrkesgruppen ”övriga” sågs flera liknande förändringar som bland yrken med potential för distansarbete. Undantag är dock att kontroll och socialt stöd inte ökade i början av pandemin 2020 utan endast i slutet 2022, och att anställningsotrygghet inte ökade i slutet av pandemin, jämfört med

utvecklingen av respektive arbetsmiljöfaktor innan pandemin. Yrkesgruppen ”övriga” innefattar svårklassificerade yrken som kräver högre utbildning och som inte är kontaktyrken, men där det inte är tydligt huruvida arbetet kan utföras på distans (inkl. t.ex. vissa ingenjörsyrken som delvis torde kräva en fysisk närvaro i arbetet). Det är således möjligt att denna grupps situation också präglats av vissa möjligheter till distansarbete. Att utvecklingen i denna grupp i viss mån liknar den bland yrken med potential för distansarbete skulle alltså kunna bero på att det finns andra likheter i förutsättningar såsom möjligheter till distansarbete och hög utbildningsnivå.

I yrkesgruppen med fokus på materiell tillverkning, produktion, varutransport m.m., sågs vissa liknande förändringar som i gruppen övriga: ökad kontroll i slutet (men inte i början) av pandemin, ökat socialt stöd i början av pandemin, minskad negativ inverkan av arbetet på privatlivet (endast i början 2020) samt minskad negativ inverkan av privatlivet på arbetet (både i början och slutet) under pandemin, jämfört med utvecklingen innan pandemin. I denna grupp sågs också en minskning i den rapporterade nivån av psykologiska krav i början av pandemin, samt en minskning av andelen med långa arbetstider. Återigen kan dessa förändringar också vara negativa, om de är kopplade till en ofrivilligt förkortad arbetstid som medför andra problem (såsom minskad inkomst och sysselsättning). Vidare sågs också en ökning av den rapporterade nivån av anställningsotrygghet i denna grupp, både i början och i slutet av pandemin.

Färre förändringar (som kan anses positiva) under pandemin observerades inom kontaktyrkesgrupperna, inklusive yrken inom vård och omsorg, inom grundskola och barnomsorg, samt inom yrken med fokus på annan människoservice. Inom grundskola och barnomsorg sågs inga statistiskt säkerställda förändringar under pandemin för de arbetsmiljöaspekter som undersöktes i denna rapport, förutom marginella öknings i den rapporterade nivån av anställningsotrygghet. Då grundskolor och barnomsorg i Sverige fortsatte att vara öppna och undervisning bedrevs på plats under pandemin är det kanske inte förvånande att vi inte observerade några tydliga förändringar på gruppnivå, även om det skedde olika förändringar i rutiner och i arbetet under pandemin även i denna grupp.

Inom vård och omsorg ökade den rapporterade nivån av kontroll något i början av pandemin, medan nivån av psykologiska krav minskade marginellt. Det är möjligt att ökningen av kontroll initialt också kan representera en ökning i utvecklingen av nya färdigheter och kunskaper i arbetet under denna tid. Detta är en aspekt av kontroll som ingick i kontroll-variabeln i denna analys, och som man inom vård och omsorg kan ha erfarit i högre utsträckning, p.g.a. t.ex. förändringar avseende rutiner och arbetsuppgifter, inte minst i början av pandemin (se t.ex. 32).

Vissa arbetsmiljöaspekter förändrades under pandemin i samtliga yrkesgrupper, så som att den rapporterade nivån av psykologiska krav i någon mån minskade och anställningsotryggheten ökade (förutom inom vård och omsorg), jämfört med utvecklingen av de rapporterade nivåerna av dessa faktorer innan pandemin.

## Jämförelser med andra forskningsresultat för olika yrkesgrupper

I likhet med resultaten i föreliggande analysrapport har även tidigare analyser och studier funnit att distansarbete kan ge flera positiva effekter under vissa förhållanden, såsom ett ökat inflytande och en ökad flexibilitet i arbetet, samt en bättre balans mellan arbetet och privatlivet (11). Det har dock även observerats att det kan medföra vissa negativa effekter så som minskad kontakt med arbetskollaboratorer och chefer, och ökad social isolering (23).

I en tidigare rapport baserad på resultat från ett mindre urval av SLOSH (28) så observerade vi istället försämringar i den sociala miljön i högre grad bland de som arbetat på distans. Detta i form av att man rapporterade försämrad stämning på arbetsplatsen, försämrad sammanhållning och försämrat samarbete. Det skulle kunna bero på en minskad kontakt med arbetskollaboratorer och chefer, och ökad social isolering, men det kan också handla om just en försämrad social miljö på den fysiska arbetsplatsen då personer inte längre arbetar på plats. Det sociala stödet kan dock fortfarande ha ökat utanför den fysiska arbetsplatskontexten, mellan de kollegor som fortsatt arbetar tillsammans på distans. Det var också tydligast med ökade konflikter bland dem som arbetat på den ordinarie arbetsplatsen under pandemin i vår föregående rapport. Sammantaget tyder tidigare resultat från SLOSH samt resultaten i denna rapport på att den sociala arbetsmiljön verkar ha påverkats på olika sätt beroende på yrke och huruvida man arbetat på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen.

I finska studier har man vidare sett en variation i hur distansarbetet påverkat kommunikationen med chefer, där vissa rapporterar att distansarbete skapat positiva utvecklingsmöjligheter och fungerat väl, medan andra rapporterar mer problem (33). En relativt stor andel upplevde även att arbetsuppgifterna hade ökat, framför allt under den första delen av pandemin. Det kan ha en förklaring i den stora omställningen som det innebär för många att arbeta på distans/hemifrån, och/eller utmaningarna i att anpassa verksamheten till de restriktioner och rekommendationer som infördes för att begränsa smittspridningen.

Möjligheten att arbeta på distans hänger ihop med vilket yrke och position man har, samt delvis med utbildningsgrad. Medan kontaktyrken i högre grad arbetade på plats under pandemin, så arbetade högutbildade och tjänstemän som inte har kontaktyrken i högre grad på distans. För yrkesgrupper inom vård och omsorg, och inom grundskola och barnomsorg, såg vi inte lika många (positiva) förändringar som bland personer inom yrken med potential för distansarbete.

Resultat från tidigare pandemier har visat att pandemier kan vara förenade med en ökning av både kvantitativa (*en hög arbetsbelastning*) och kvalitativa (*svåra arbetsuppgifter*) krav inom hälso- och sjukvården (34). I föreliggande



analysrapport sågs vi dock ingen ökning av kvantitativa psykologiska krav bland personer inom vård och omsorg. Istället såg vi en marginell minskning av krav i början av pandemin i denna grupp. Inflödet av patienter (som inte rörde covid-19) rapporterades också vara lägre i början av pandemin jämfört med innan (35, 36), vilket kan ha bidragit till och ligga i linje med resultaten i denna vår föreliggande rapport. Det är värt att understryka att vi i denna rapport undersökte den bredare gruppen av yrken inom vård och omsorg. Utvecklingen för individer inom denna breda grupp som arbetat inom olika delar av vård och omsorg kan således variera stort, vilket tidigare forskning inom vården under pandemin också funnit (32). Resultaten för vård och omsorg på gruppnivå utgör således inte underlag för att dra slutsatser om specifika grupper inom vård och omsorg som varit allra mest utsatta och pressade under pandemin, såsom t.ex. de som arbetat inom intensivvården. Vidare är det möjligt (och troligt) att personer som har haft en extra hög arbetsbelastning under pandemin har varit mindre benägna att besvara enkäterna. Andra studier har gjorts som fokuserar på t.ex. just intensivvården. Dessa ger en bild av arbetsmiljön under pandemin i denna specifika grupp inom vården, där man observerat en hög arbetsbelastning och stress avseende en rad olika aspekter i arbetet under pandemin (se t.ex. 16).

## Kön

Vissa av resultaten tyder även på att utvecklingen av vissa faktorer skilde sig något åt bland kvinnor respektive män. Till exempel ökade kontrollen i arbetet något mer bland män i slutet av pandemin än bland kvinnor, även om skillnaden kan anses marginell (även bland kvinnor sågs en ökning av kontroll). Bland kvinnor ökade den rapporterade nivån av anställningsotrygghet mer än bland män i slutet av pandemin, jämfört med utvecklingen av nivån av anställningsotrygghet innan pandemin. Bland män minskade andelen med långa arbetstider i slutet av pandemin, men inte bland kvinnor. I början av pandemin minskade istället andelen med långa arbetstider bland både män och kvinnor. Bland kvinnor sågs en marginell ökning i den rapporterade nivån av privatlivets positiva inverkan på arbetet i början av pandemin, medan ingen ökning sågs bland män, jämfört med utvecklingen av den rapporterade nivån i respektive grupp innan pandemin.

Skillnader mellan kvinnor och män kan delvis bero på skillnader avseende vilket yrke och vilken bransch man arbetar inom. Kvinnor är överrepresenterade bland yrken inom vård och omsorg, inom grundskola och barnomsorg, samt delvis inom yrken med fokus på annan människoservice. Dessa yrkesgrupper karaktäriseras av kontaktyrken med begränsade (eller inga) möjligheter till distansarbete, och som påverkats påtagligt under pandemin på olika sätt, och där färre positiva förändringar sågs under pandemin överlag.

I samband med den tidigare finanskrisen var det framför allt manligt dominerade branscher som påverkades, såsom tillverkning och byggsektorn. Covid-19-pandemin påverkade i större utsträckning även kvinnodominerade branscher som hotell-, restaurang-, rese- och turistbranschen, samt konst- och underhållningssektorn. Samtidigt fanns ett behov av mer arbetskraft inom vissa andra kvinnodominerade branscher, såsom vård/omsorgssektorn (3). Covid-19-pandemin skilde sig därmed från finanskrisen 2007/2008–2010 (30).

# Metodologiska överväganden och begränsningar

## Diskussion av tolkningen av de statistiska analyserna

I denna rapport har vi följt ett stort urval av arbetande personer på den svenska arbetsmarknaden under en längre tid. Vi har analyserat huruvida det skett förändringar på gruppnivå i ett antal arbetsmiljöfaktorer i den tidiga respektive senare fasen av covid-19-pandemin, jämfört med hur utvecklingen av nivå (dvs. tidstrenderna) av dessa arbetsmiljöfaktorer såg ut innan pandemin under perioden 2014–2018. Det gör att analysresultaten i föreliggande studie och rapport i högre utsträckning kan peka på förändringar som beror på pandemin, jämfört med analyser där mätningar under pandemin endast jämförs med en mätpunkt innan pandemin. Vidare har vi analyserat utvecklingen både utan samt med kontroll/justering för andra bakgrundsfaktorer som kan påverka resultaten. Gruppkillnader utifrån vissa bakgrundsfaktorer har även undersökts, samt utvecklingen av arbetsmiljön inom olika yrkesgrupper.

I resultatredovisningen har vi fokuserat på statistiskt säkerställda förändringar under pandemin och gruppskillnader. Det innebär dock att det kan finnas andra skillnader som inte plockats upp i resultatdelen. Det bör vidare understrykas att de observerade förändringarna på gruppnivå överlag är små. Det kan också finnas en stor spridning inom urvalet, dvs. att vissa individer kan ha erfårit stora negativa förändringar och andra stora positiva förändringar, inom urvalet i sin helhet samt inom olika grupper.

Vidare innefattar detta uppdrag och vår analysrapport många olika variabler och analyser. Det finns därmed en risk för att en del av resultaten skulle kunna bero på en slumpmässig variation. Det har inte gjorts någon korrigering för att många statistiska tester har genomförts på studieurvalet.

## Diskussion av skattningar av arbetsmiljö samt balans mellan arbete och privatliv

I denna rapport har vi undersökt utvecklingen av några av de mest studerade psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöfaktorerna, under covid-19-pandemin jämfört med tidsperioden innan pandemin. Dessa inkluderar arbetstider, krav, kontroll, stöd, anställningsotrygghet och balans mellan arbete och privatliv. Flera av faktorerna baseras på instrument som är välanvända och validerade i forskningslitteraturen (se t.ex. 27).

Alla uppgifter om arbetsmiljön och balansen mellan arbete och privatliv är självrapporterade, vilket medför en viss osäkerhet. Det kan t.ex. finnas en risk för att vissa svar givits som inte är sanningsenliga.

## Diskussion av risk för selektion och generaliserbarhet

Det är viktigt att resultaten tolkas med hänsyn till att urvalet består av personer som har fortsatt att arbeta under pandemin. Högutbildade och äldre personer på arbetsmarknaden är dessutom överrepresenterade i urvalet, vilket gör att mönstren i denna rapport kan skilja sig åt från mönstren i hela den arbetande

befolkningen. Det är t.ex. möjligt att vissa av resultaten i denna rapport är underskattningar av sämre arbetsmiljöförhållanden eller överskattningar av goda arbetsmiljöförhållanden. Detta eftersom de personer som har en lägre socioekonomisk status, är yngre, eller har en sämre anknytning till arbetsmarknaden ofta tenderar att ha sämre arbetsmiljöförhållanden. Vidare är det viktigt att understryka att denna analysrapport inte ger en bild av de förändringar i arbetssituation som skedde i samband med pandemin bland specifika yrken och yrkesroller som var allra mest utsatta under pandemin på olika sätt, såsom t.ex. intensivvårdspersonal inom vården. Vissa yrken var extra utsatta vad gäller arbetsbelastning, t.ex. personal inom akutsjukvården och äldreboenden under pandemin. Andra yrkesgrupper var mer utsatta avseende ökad anställningsotrygghet, förlust av arbete och inkomst, vilket gäller bland de grupper där varsel, uppsägningar och permitteringar ökade under pandemin, såsom t.ex. bland kulturarbetare, personal inom hotell- och restaurangbranschen, taxichaufförer.

Det är även värt att påpeka att Sveriges strategi skilde sig åt från många andra länders, när det gällde att begränsa smittspridningen i landet under pandemin. Strategin kunde till exempel skilja sig vad gällde övergången till distansundervisning i grundskolan, där grundskola och barnomsorg i hög utsträckning fortsatt hölls öppna och skedde på plats i Sverige. Arbetsmiljöns utveckling under covid-19 pandemin kan således delvis ha sett annorlunda ut i Sverige jämfört med i många andra länder, på grund av avsaknaden av en så kallad nedstängning och att grundskolor och barnomsorg till största delen hölls öppna.

# Slutsatser

Resultaten från våra analyser tyder på flera förändringar på gruppnivå i arbetsmiljön för den arbetande befolkningen i Sverige i samband med covid-19-pandemin, jämfört med utvecklingen under perioden innan pandemin. Dock kan de observerade förändringarna på gruppnivå överlag anses små. Det kan indikera att för dem som fortsättningsvis arbetat under pandemin så har det på gruppnivå inte skett så stora förändringar i de undersökta arbetsmiljöaspekterna. Det kan troligen ha att göra med att Sverige hade relativt milda restriktioner och ingen full nedstängning, inklusive att grundskolor och barnomsorg till stora delar fortsatt hölls öppna och bedrevs på plats.

Resultaten pekar på flera förbättringar i arbetsmiljösituationen, inte minst bland dem med yrken där potentialen för att utföra arbetsuppgifter på distans är god, vilket också kan bidra med underlag avseende distansarbete framgent.

Generellt sågs en ökning av anställningsotrygghet, framför allt i början av pandemin, med viss återhämtning i slutet av pandemin 2022, dock inte bland kvinnor. Det bör dock noteras att det under perioden innan pandemin fanns en nedåtgående trend i form av minskande anställningsotrygghet fram till 2018. Därav blir trendbrottet med ökande rapporterade nivåer av anställningsotrygghet under pandemin extra markant.

En minskning av andelen med långa arbetstider sågs, och mer så bland män 2022, samt bland yrken med potential för distansarbete, inom materiell tillverkning, samt i gruppen övriga yrken med krav på högre utbildning. De psykologiska kraven minskade något, medan kontroll i arbetet ökade något. Både kontroll och socialt stöd ökade framför allt inom yrken med potential för distansarbete, materiell tillverkning och i gruppen övriga yrken, medan den inte ökade inom kontaktyrkesgrupperna.

Resultaten tyder samtidigt på en generellt bättre balans mellan arbetet och privatlivet, och särskilt bland personer med yrken där potentialen är god för att utföra arbete på distans.

Få förändringar sågs inom de kvinnodominerade kontaktyrkesgrupperna vård och omsorg, grundskola och barnomsorg, samt yrken med fokus på annan människoservice.

Dessa resultat kan vägleda fortsatta och framtida arbetsmarknadsåtgärder samt arbetsmiljöarbete inom olika yrkesgrupper. Resultaten pekar vidare på att den psykosociala arbetsmiljön inom kontaktyrken och inte minst inom vård och omsorg, samt skola och barnomsorg, bör prioriteras vid en hög smittspridning av covid-19, eller under liknande kriser i framtiden. Detta utöver stödåtgärder för grupper som är extra utsatta vad gäller förlust av arbete och inkomst.

# Referenser

1. Ludvigsson JF. The first eight months of Sweden's COVID-19 strategy and the key actions and actors that were involved. *Acta Paediatr.* 2020;109(12): 2459–71.
2. Folkhälsomyndigheten. Folkhälsans utveckling. Årsrapport 2022.
3. Eurofond. Sweden: Working life in the COVID-19 pandemic 2021. n.d.
4. Fudge J, Owens R. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. In: Fudge J, Owens R, editors. *Onati International Series in Law and Society*. Oxford: Hart Publishing; 2006. p. 3–28.
5. International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis. 2021.
6. Juranek S, Paetzold J, Winner H, Zoutman F. Labor market effects of COVID-19 in Sweden and its neighbors: Evidence from administrative data. *Kyklos.* 2021;74(4): 512–26.
7. Jonsdottir IH, Degl'Innocenti A, Ahlstrom L, Finizia C, Wijk H, Akerstrom M. A pre/post analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on the psychosocial work environment and recovery among healthcare workers in a large university hospital in Sweden. *J Public Health Res.* 2021;10(4).
8. Statistiska centralbyrån SCB. Ny statistik: Så många har jobbat hemifrån under pandemin. Statistiska Centralbyrån; 2021-09-28.
9. Statistiska centralbyrån SCB. Arbetsmarknaden under COVID-19-pandemin. Statistiska centralbyrån; 2021. Statistiska meddelanden 2101, AM 110.
10. Campa P, Roine J, Stromberg S. Unequal Labour Market Impacts of COVID-19 in Sweden – But Not Between Women and Men. *Intereconomics.* 2021;56(5): 264–9.
11. Folkhälsomyndigheten. Arbetsförhållanden, levnadsvanor och hälsa före respektive efter Covid-19 pandemins början: En longitudinell kohortstudie av den svenska arbetande befolkningen. [Working conditions, life style factors and mental health before and after the onset of the Covid-19 pandemic in a nationwide longitudinal Swedish cohort.]. Solna: Folkhälsomyndigheten; 2021. Rapport 06314-2020.
12. Alexiou E, Steingrimsson S, Akerstrom M, Jonsdottir IH, Ahlstrom L, Finizia C, et al. A Survey of Psychiatric Healthcare Workers' Perception of Working Environment and Possibility to Recover Before and After the First Wave of COVID-19 in Sweden. *Frontiers in Psychiatry.* 2021;12.
13. McNamara CL, McKee M, Stuckler D. Precarious employment and health in the context of COVID-19: a rapid scoping umbrella review. *European Journal of Public Health.* 2021;31.
14. Nagel C, Nilsson K. Nurses' Work-Related Mental Health in 2017 and 2020—A Comparative Follow-Up Study before and during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19.
15. van Elk F, Robroek SJW, Burdorf A, Hengel KMO. Impact of the COVID-19 pandemic on psychosocial work factors and emotional exhaustion among workers in the healthcare sector: a longitudinal study among 1915 Dutch workers. *Occupational and Environmental Medicine.* 2022.
16. Escher C, Nagy E, Creutzfeldt J, Dahl O, Ruiz M, Ericson M, et al. Fear of making a mistake: a prominent cause of stress for COVID-19 ICU staff—a mixed-methods study. *BMJ Open Quality.* 2023;12(1):e002009.
17. Rydell A, Storman E. Short-time Work, Redundancies, and Changing Work Environment: The Hospitality Sector During COVID-19. *Nordic Journal of Working Life Studies.* 2022.

18. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Arbetsmiljöverket; 2015.
19. Rugulies R. What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Env Hea.* 2019;45(1):1–6.
20. Arbetsmiljöverket. Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2016. Rapport 2016:2
21. De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999. 8: p. 155-177.
22. 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.
23. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Distansarbete- översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet, och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnor och mäns arbetsvillkor. Gävle: Myndigheten för Arbetsmiljökunskap; 2022. Kunskapsamanställning 2022:2.
24. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol.* 1998;3(4): 322–55.
25. Stenfors CU, Magnusson Hanson L, Oxenstierna G, Theorell T, Nilsson LG. Psychosocial working conditions and cognitive complaints among Swedish employees. *PLoS One.* 2013;8(4):e60637.
26. 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.
27. Fransson EI, Nyberg ST, Heikkila K, Alfredsson L, Bacquer de D, Batty GD, et al. Comparison of alternative versions of the job demand-control scales in 17 European cohort studies: the IPD-Work consortium. *BMC Public Health.* 2012;12:62.
28. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2023. Rapport 2023:6.
29. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljön 2021. Arbetsmiljöverket; 2022. Arbetsmiljöstatistik rapport 2022:2.
30. Van Gyes G, Szeker L. Impact of the crisis on working conditions in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2013.
31. Gallie D. Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience. Oxford: Oxford University Press; 2013. 368 p.
32. Jonsdottir IH, Degl'Innocenti A, Ahlstrom L, Finizia C, Wijk H, Akerstrom M. A pre/post analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on the psychosocial work environment and recovery among healthcare workers in a large university hospital in Sweden. *J Public Health Res.* 2021;10(4):jphr. 2021.329.
33. Jansen R, Sivunen A, Blomqvist K. Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. *Comput Human Behav.* 2022;132:107240.
34. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Arbetsmiljö och hälsa i organisationer vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap; 2022. Kunskapsamanställning 2022:5
35. Socialstyrelsen. Statistik om sjukdomar behandlade i slutenvård 2020. Socialstyrelsen; 2021-09-22. Art.nr: 2021-9-7537.
36. Socialstyrelsen. Statistik om sjukdomar behandlade i slutenvård 2021. Socialstyrelsen; 2022-06-20. Art.nr: 2022-6-7982.





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-89747-72-2