

# DET HYBRIDA ARBETSLIVET

Coronapandemins effekter på vårt sätt att arbeta – nu och i framtiden  
En rapport från Tele2 i samarbete med Kantar Sifo

**TELE2**

FÖRETAG

Efter ett omvälvande år med coronapandemin och den accelererande omställningen till nya arbetssätt, har distansarbetet nu blivit vardag. Redan under våren såg vi att många var överraskade över hur bra tekniken fungerade, och att det fanns positiva följd effekter. Våra stressnivåer gick ner, vi trivdes bättre med vår arbetssituation och vi fick mer tid till våra arbetsuppgifter. Men hur ser det ut ett halvår senare?

För att ta reda på det har vi för tredje gången i år tillsammans med Kantar Sifo undersökt hur arbetslivet under corona faktiskt ser ut. Dels för att reflektera över vilka trender vi har sett, men också för att blicka framåt och titta närmare på de effekter som kommer att bestå.

Vi ser nu att 6 av 10 vill jobba mer hemifrån även efter pandemin. De flesta trivs fortfarande med distansarbetet, vi upplever att vi blir mer effektiva och att det bidrar till att vi lättare kan hitta balansen mellan arbete och fritid. Det är dock inte lika för alla – vi ser att yngre människor trivs lite sämre med att arbeta hemifrån. Dessutom saknar vi våra kollegor och allt det sociala som kommer av att umgås på kontoret.

Under hösten har distansarbetet fortsatt i ungefär samma utsträckning, men det fördelas nu jämnare över flera grupper. Många har gått tillbaka till arbetsplatsen någon dag i veckan och hittat sin egen balans mellan det sociala kontoret och det effektiva distansarbetet – en form av hybridarbetsliv som låter oss ta del av vinsterna från båda arbetssätten. Det är en utveckling som välkomnas av många, då 7 av 10 tycker det är viktigt att få möjligheten att bestämma över sin egen arbetstid. Att kunna välja var och hur vi vill jobba kommer att bli allt viktigare framöver.

2020 är onekligen ett speciellt år och vi har nog bara sett början på de möjligheter och utmaningar som distansarbetet för med sig. Jag tror att det kan ta några år innan vi med säkerhet vet hur vårt arbetsliv förändrats, och hur vi ska anpassa våra arbetssätt. Hybridkontoret kommer sannolikt bli en del av lösningen för många företag.

Jag hoppas att det finns många insikter att ta med sig, och att du som vill veta mer om rapporten, eller det nya hybridkontoret, inte tvekar att höra av dig.



Trevlig läsning!

Karin Svensson  
HR-chef, Tele2 Sverige AB

**TELE2**  
FÖRETAG

## Innehåll

---

Så har coronapandemin förändrat vårt sätt att jobba	4
Hur bra fungerar det att arbeta på distans?	8
Hur vill vi att arbetslivet ska se ut i framtiden?	18
Så kan rätt teknik göra skillnad	24
Insikter	28

## Om undersökningen

Totalt gjordes 1 012 intervjuer under februari respektive april 2020. I november 2020 gjordes en större mätning med 3 005 intervjuer. De tillfrågade är 25–64 år och arbetar hel/-deltid på ett företag med fler än 10 anställda. För att få delta i undersökningen måste man ha tillgång till telefon och dator från sin arbetsgivare. Svarefrekvensen var 26 %. Definitionen av chefer i rapporten syftar till personer som sitter i företagets högsta ledningsgrupp, rapporterar till företagets högsta ledningsgrupp, sitter i en ledningsgrupp eller har personalansvar.

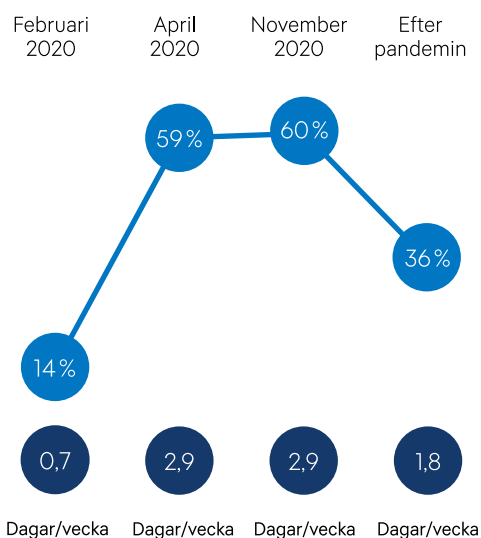
Fördelning	April 20	November 20
<b>Man</b>	<b>58 %</b>	<b>53 %</b>
<b>Kvinna</b>	<b>42 %</b>	<b>47 %</b>
25–34 år	17 %	22 %
35–44 år	28 %	27 %
45–54 år	22 %	29 %
55–64 år	33 %	22 %
<b>Antal svarande</b>	<b>1 012 st</b>	<b>3 005 st</b>

# Så har coronapandemin förändrat vårt sätt att jobba

# 6/10

vill jobba mer på distans efter pandemin jämfört med innan

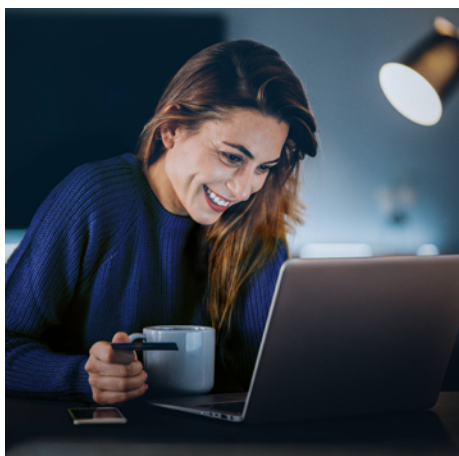
Hur stor del av din arbetstid arbetar du hemifrån/på distans?



Pandemin har haft en stor och omedelbar effekt på hur vi arbetar. Under våren ökade distansarbetet med 400 % på väldigt kort tid, med en ökning från 14 % till 59 % av arbetstiden. Den effekten har hållit i sig och under hösten har vi arbetat på distans 60 % av tiden.

Det har dock skett en förändring i fördelningen av arbetstiden mellan olika grupper. Under hösten har fler än tidigare jobbat på distans i någon utsträckning, samtidigt som vi ser att färre jobbar 100 % på distans. En del av de som tidigare jobbade hemma på heltid har alltså sökt sig tillbaka till kontoret en eller ett par dagar i veckan.

Vi ser också en långsiktig effekt av pandemin då 6 av 10 uppger att de vill jobba mer på distans efter restriktionerna har släppts, jämfört med februari. När vi får välja vill vi jobba 36 % av arbetstiden på distans mot 14 % av tiden innan corona. I framtiden vill vi alltså arbeta på distans 250 % mer än tidigare.



## Små skillnader mellan kvinnor och män

Vi ser att det finns en liten skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor är mer benägna att jobba hemifrån. Under hösten har kvinnor spenderat 61 % av arbetstiden på distans medan motsvarande siffra för män är 57 %.

# 61%

av arbetstiden har kvinnor distansarbetat under hösten

Som en del av förklaringen ser vi också hur upplevelsen av att jobba hemifrån skiljer sig åt. 36 % av kvinnorna tycker att det fungerar mycket bra, mot 31 % av männen. Vi ser också att detta påverkar i hur stor utsträckning man vill jobba hemifrån även när restriktionerna har släppts, där kvinnor i snitt vill jobba 37 % av tiden hemifrån och män 34 % av tiden.

Hur stor del av din arbetstid arbetar du hemifrån/på distans?



57%  
(2,8 dagar)

November 2020



61%  
(3 dagar)



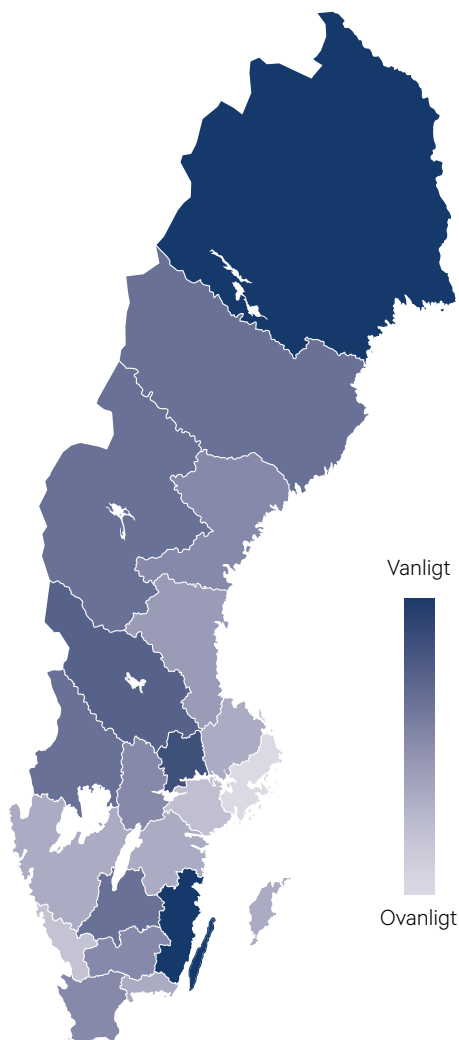
34%  
(1,7 dagar)

Efter pandemin



37%  
(1,8 dagar)

Så vanligt är det att man jobbar mindre än 25% av sin arbetstid hemifrån



## Stora regionala skillnader

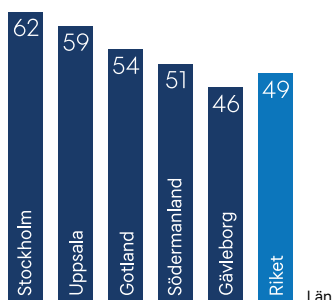
Stockholmare väljer i högre grad att jobba hemifrån än människor i andra delar av landet. I den andra änden av skalan hittar vi Norrbotten och Kalmar där man är minst benägen att arbeta på distans.

Att man i mindre utsträckning väljer att jobba hemifrån gäller också för övriga Norrland och för mer glesbefolkade områden över lag. Det finns dock inga tecken på att det skulle vara tekniken som brister, då man i Norrbotten upplever sig ha en lika bra uppkoppling hemma som i storstadsområdena.

I Norrbotten upplever man istället att man jobbar mer effektivt från sin ordinarie arbetsplats. Andra förklaringar till att dessa områden sticker ut skulle vara corona-relaterade frågor som mindre trängsel i kollektivtrafiken vilket gör att jobbpendlingen känns mindre riskfylld, samt att kontorsytorna är större än i storstadsområdena.

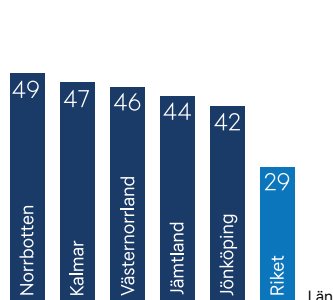
### Andel som jobbar hemifrån 75–100 %

Diagrammet visar %



### Andel som jobbar hemifrån 0–25 %

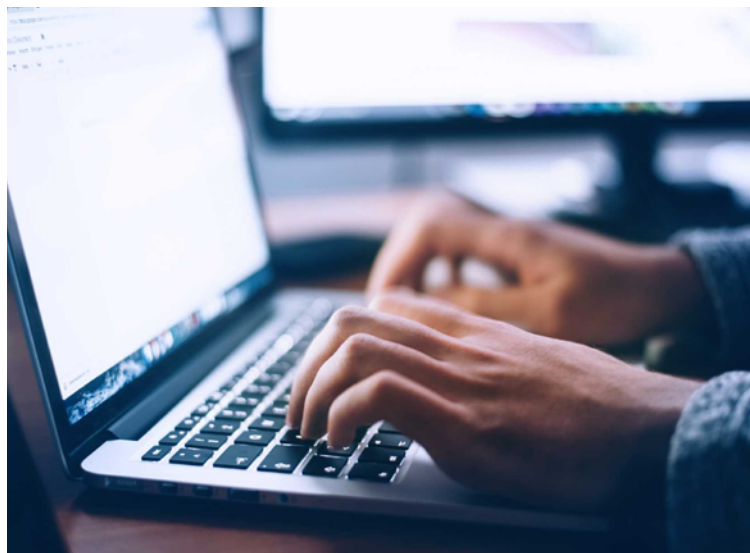
Diagrammet visar %





Distansarbete under hösten

Chefer planerar  
i mindre  
utsträckning  
än andra att  
jobba på distans  
efter pandemin



## Chefer föredrar att arbeta på kontoret

När vi tittar på olika roller ser vi att chefer och andra i ledande befattningar spenderar mer tid på kontoret jämfört med övriga medarbetare. Under hösten spenderade chefer i genomsnitt 50 % av tiden på distans jämfört med medarbetare utan personalansvar som istället valde att arbeta 62 % hemifrån eller på distans.

Båda grupperna uppger att det fungerar lika bra att jobba på kontoret som på distans, så skillnaden i hur man väljer att förlägga sin arbetstid måste bero på något annat. En möjlig förklaring är att man som chef känner att det förväntas att man ska vara synlig och på plats. Dessutom ser vi att chefer i mindre utsträckning än andra anställda vill fortsätta att jobba på distans när restriktionerna släppts.

# Hur bra fungerar det att arbeta på distans?

## Så trivs vi med vårt nya sätt att arbeta

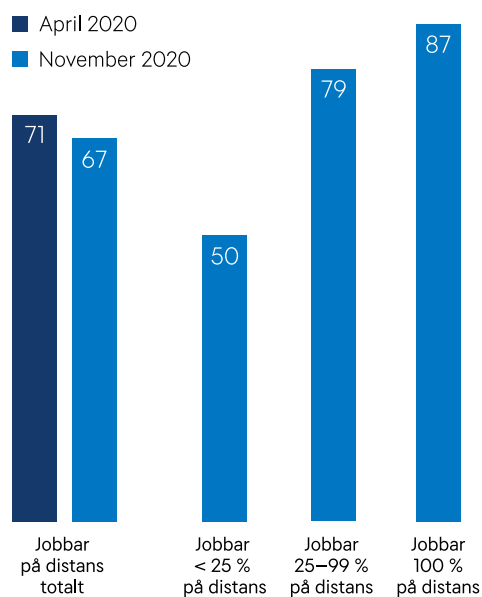
67 % upplever fortfarande att det fungerar bra eller mycket bra att arbeta på distans, samtidigt som bara 1 av 10 upplever att det inte fungerar bra. Utav de som tycker det fungerar bra eller mycket bra att jobba på distans, ser vi att det är något färre som trivs med att jobba hemifrån nu jämfört med under våren.

Vi ser också att kvinnor generellt sett trivs bättre med att jobba på distans än män. Men också att yngre, både män och kvinnor upp till 34 år, trivs mindre bra med distansarbetet.

Hur bra man trivs med att distansarbetet verkar också kopplat till hur stor del av tiden som man jobbar hemifrån. Bland de som jobbar heltid på distans tycker 87 % att det fungerar bra eller mycket bra. I den grupp som jobbar en fjärdedel eller mindre av tiden hemifrån, är det bara hälften som tycker att det fungerar bra eller mycket bra.

## Hur upplever du att det fungerar att arbeta på distans?

Diagrammet visar % av de som svarat bra eller mycket bra



Yngre människor trivs mindre bra med distansarbete



# 67%

upplever att det fungerar bra eller mycket bra att jobba på distans

Distansarbetet fungerar bra, men hur nöjda vi är varierar med åldern

Vi ser inga stora skillnader när vi jämför hur olika åldersgrupper upplever att distansarbetet fungerar. Bland alla åldersgrupper ligger antalet som upplever att det fungerar bra eller mycket bra mellan 61 % och 70 %.

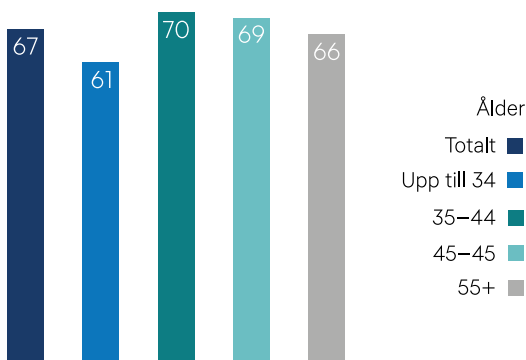
Tittar vi i stället på hur nöjd respektive åldersgrupp är med sin nuvarande arbetssituation, ser vi att den inbördes skillnaden är lite större mellan grupperna.

Trots att alla är överens om att det fungerar bra att arbeta på distans, är upplevelsen av den generella arbetssituationen olika. Vi ser också att det verkar finnas ett samband mellan ålder och hur nöjd man är med sin arbetssituation.

Alla grupper är nöjda med sin nuvarande arbetssituation, men skillnaderna är större och varierar nu mellan 58 % och 71 %.

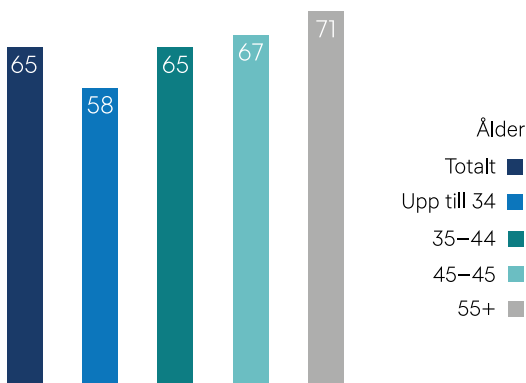
Hur upplever du att det fungerar att arbeta på distans?

Diagrammet visar % som svarat bra eller mycket bra



Jag är nöjd med min arbetssituation

Diagrammet visar % som svarat instämmer helt eller delvis



# 13%

är direkt  
missnöjda  
med sin  
arbetssituation



## Allt färre känner sig tillfreds med sin arbetssituation

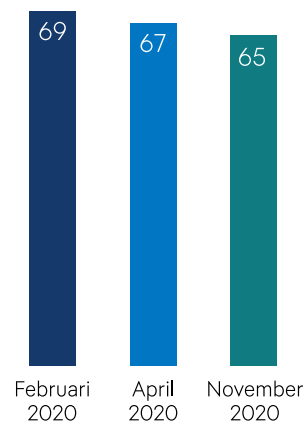
När vi frågar hur många som generellt sett är nöjda med sin arbetssituation ser vi att trenden är fortsatt nedåtgående ju längre pandemin fortskrider. Innan pandemin var 69 % nöjda med sin arbetssituation. Under våren sjönk siffran till 67 % och nu under hösten är det 65 % som känner sig nöjda med sin arbetssituation.

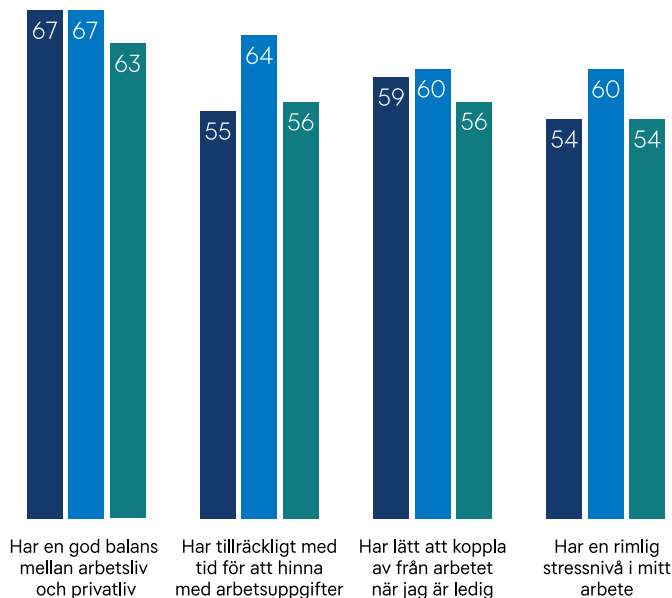
Nedgången är tydligast bland gruppen unga (34 år eller yngre) med en minskning med 5 %-enheter sedan i våras. Bland dessa märks den främst hos unga män, med en minskning med 11 %-enheter.

Dessutom uppger 13 % att de nu är direkt missnöjda med sin arbetssituation.

### Nöjd med min arbetssituation

Diagrammet visar % som instämmer i påståendet





Hur mycket instämmer du i följande påstående?

- Februari 2020
- April 2020
- November 2020

Diagrammet visar % som svarat instämmer eller instämmer helt

## Vi stressar som vanligt igen, och får svårare att balansera mellan jobb och fritid

I samband med coronabrottet under våren ökade distansarbetet kraftigt och trots att det innebar en stor omställning för många, fick det en rad positiva effekter. Till exempel kunde vi se att många upplevde minskade stressnivåer och bättre förutsättningar att hinna med sina arbetsuppgifter.

Det börjar bli svårare att sätta gränser mellan arbete och fritid

Efter att ha levt med dessa förändringar i lite drygt ett halvår ser vi nu att stressnivåerna ökar igen, jämfört med våren. Dessutom ser vi att färre upplever sig hinna med sina arbetsuppgifter och att det börjar bli svårare att sätta gränser mellan arbete och fritid.

De positiva effekterna under våren skulle kunna förklaras med projekt som pausades och att företag valde att helt eller delvis permittera sin personal. Att utvecklingen vänder kan i så fall bero på att vi nu börjar gå tillbaka till en mer normal arbetsbelastning.

## Samtidigt blir vi bättre på att jobba hemifrån

# 59%

upplever att de kan jobba lika effektivt hemifrån som på arbetsplatsen

Att ha spenderat merparten av tiden med att jobba på distans har gjort att fler blivit vana vid att jobba hemifrån, och att vi blivit mer effektiva. Under våren då distansarbetet kanske var nytt för många var det 3 av 10 som upplevde att det var svårt att arbeta effektivt. Under hösten så ser vi att den siffran har minskat till 1 av 4.

Med tiden har vi också lärt oss att använda nya verktyg, utvecklat nya rutiner och hittat metoder för att vara lika effektiva på distans som när vi arbetar på kontoret. Idag är det nästan 6 av 10 som upplever att de kan jobba lika effektivt hemifrån, en tydlig ökning sen i våras.

	Februari 2020	April 2020	November 2020
Det känns inte alltid som att jag är effektiv när jag jobbar hemifrån.	24%	30%	26%
Jag kan jobba lika effektivt på distans.	54%	50%	59%



**Tips:** Mötena går lätt in i varandra när man arbetar på distans och kan koppla upp sig på möte efter möte, utan naturliga pauser. Sätt gärna upp rutiner för hur ni bokar möten, och lämna några minuter mellan varje möte.

## Tekniken känns enklare, men det sociala har blivit svårare

Under vårens undersökning såg vi att de flesta kände att de kunde hantera videomötetekniken. Men också att det redan då var många som inte kände sig helt bekväma med de sociala aspekterna, då förmågan att läsa av stämningen och hantera gruppdynamiken upplevdes svårare.

I takt med att fler spenderat ett ökat antal timmar i videomöten under året ser vi att ännu fler upplever att de är bekväma med teknikerna. Men också att de sociala interaktionerna upplevs som ännu svårare nu.

En möjlig förklaring skulle kunna vara att vi tappat lite av vår sociala förmåga och teamkänsla då vi inte längre får träffas, samt att det informella utbytet på arbetsplatsen mellan möten spelar stor roll för det sociala. Att distansarbetet pågått under en längre tid har också gjort att allt fler jobbar med kollegor, kunder och andra samarbetspartners som man faktiskt aldrig ens har träffat fysiskt.



**Tips:** Låt det sociala småpratandet ta plats i början av mötet, försök att bolla in dem som inte har pratat och be alla att slå på sina kameror då det alltid är trevligare att kunna se varandra.

April 2020

November 2020

Jag kan känna mig obekväma i videomöten – jag känner att jag inte kan teknikerna tillräckligt bra.

13%

9%

Jag kan känna mig obekväma i videomöten, – det är svårare att läsa av stämningen, när man skall säga något etc.

25%

30%

# 65%

tycker att distansarbetet går ut över trivseln på arbetsplatsen



**Tips:** Våga fråga era medarbetare vad som behövs för att höja motivationen. Det kan vara fler digitala fikastunder, en AW på avstånd eller kanske några walk-and-talks?

## Vi saknar småpratandet, fikastunderna och varandra

Något vi kunde utläsa av vårens undersökning var att det sociala samspelet mellan kollegor saknades när vi i allt större utsträckning jobbade hemifrån. Det sociala utbytet är en viktig del av vad som får oss att trivas på arbetsplatsen, vilket vi ser tydliga tecken på efter ett halvår där många jobbat en stor del av tiden på distans.

Under hösten uppger hela 65 % att distansarbetet går ut över trivseln på arbetsplatsen. Över hälften anser också att det går ut över teamkänslan när man träffas för sällan. Dessutom anser 37 % att videomöten lätt blir för effektiva och att man då också går miste om det sociala småpratandet som bidrar till en god sammanhållning.

	Februari 2020	April 2020	November 2020
Distansarbetet går ut över trivseln, t ex fikastunder och småprat.	–	58%	65%
Distansarbetet går ut över teamkänslan, man ses helt enkelt för sällan.	26%	49%	55%
Videomöten blir "för" effektiva, man glömmer kallpratet.	–	30%	37%



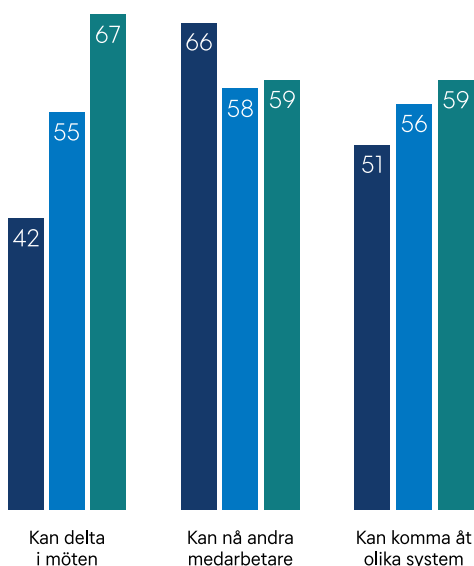
# 60%

fler kan delta lika bra i möten på distans, jämfört med innan corona

## Hur fungerar IT/telekom när du inte är på din arbetsplats?

- Februari 2020
- April 2020
- November 2020

Diagrammet visar % som svarat "lika bra"



## Vi har högre förväntningar på att tekniken ska fungera

Under året har den tekniska utvecklingen fortsatt i rätt riktning. Nästan 7 av 10 kan delta i möten på distans lika bra som på ordinarie arbetsplats, en siffra som ökat markant från att bara drygt 4 av 10 kunde delta innan pandemin. Dessutom ser vi att åtkomsten till olika system har förbättrats.

Samtidigt ser vi att allt fler upplever problem med tekniken. Drygt 1 av 10 uppger att de saknar tillräckligt bra tekniska förutsättningar för att kunna jobba på distans. Nästan 2 av 10 upplever att för mycket tid går åt till problem med tekniken.

En trolig förklaring till att tekniken kunnat bli bättre samtidigt som upplevelsen försämrats är att vi har fått andra förväntningar. Under våren var många positivt överraskade över att det ändå gick att klara av så mycket på distans. Men när distansarbetet blivit vardag, förväntar man sig också att tekniken bara ska fungera.

# 20%

tycker att  
tekniken krånglar  
för mycket under  
videomöten

April 2020

November 2020

Det känns lite osäkert att jobba hemifrån, man kan inte alltid lita på att tekniken fungerar

12%

14%

För mycket tid går åt till teknikstrul, system som inte fungerar, dålig uppkoppling m m.

13%

17%

Det är alltför ofta teknikstrul när man har videomöten

17%

20%

Har inte tillräckligt bra tekniska möjligheter för att jobba på distans

10%

12%



**Tips:** Kom ihåg att regelbundet se över era digitala verktyg och applikationer. Idag finns högre förväntningar på tekniken, och enkla uppdateringar kan bidra till både högre effektivitet och nöjdare medarbetare.



# 70%

av de som  
enbart jobbar  
på distans  
är nöjda med sin  
arbetssituation

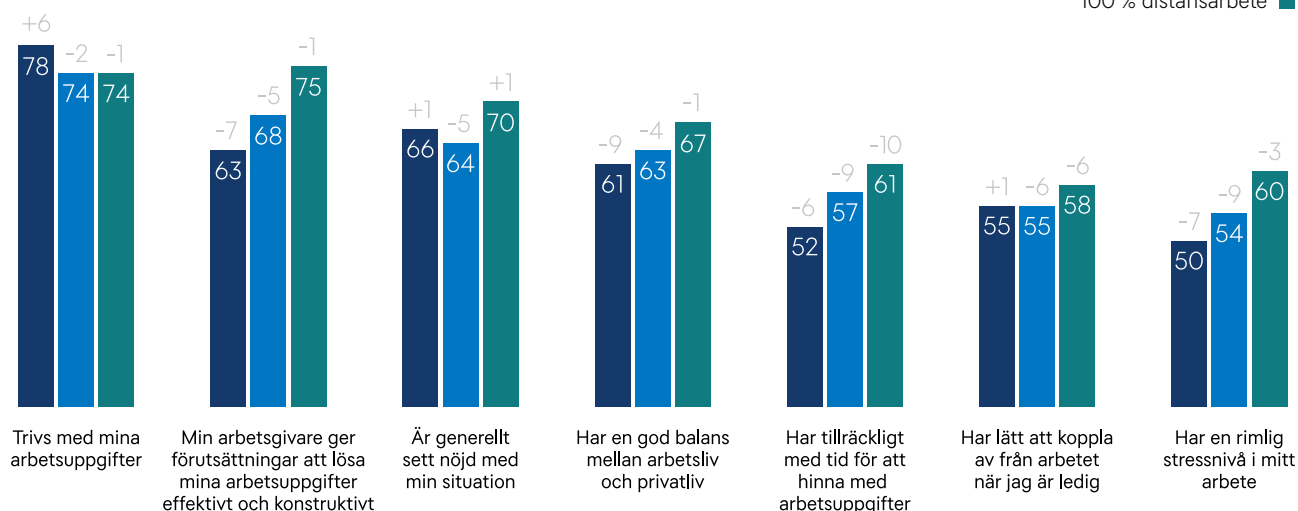
## Mer distansarbete innebär mindre stress och ökad trivsel

Trots att en del trivs mindre bra med att jobba hemifrån jämfört med i våras, ser vi fortfarande att de som väljer att jobba 100 % på distans är mer nöjda med sin arbetssituation, upplever mindre stress och tycker sig ha lättare att hinna med sina arbetsuppgifter.

Hur mycket vi vill jobba på distans och hur bra vi trivs med att jobba på det sättet är tydligen väldigt individuellt. Det passar inte alla, och under året har somliga hunnit tröttna på att vara borta från kontoret – vi saknar det sociala som en arbetsplats kan erbjuda. För den grupp som verkligen trivs med att jobba hemifrån ser vi dock att det finns stora fördelar gällande både välmående och effektivitet.

### Arbetsplatsen under pandemin

Diagrammet visar % som instämmer helt eller delvis



# Hur vill vi att arbetslivet ska se ut i framtiden?

## Vi vill själva få välja var vi jobbar

De allra flesta tycker det är viktigt att man själv får välja varifrån man arbetar. 7 av 10 tycker det är viktigt att få möjligheten att bestämma över sin egen arbetstid. I linje med det anser många också att det är viktigt att arbetsgivaren skapar bra förutsättningar för alla att kunna arbeta på distans. När det kommer till kvaliteten på uppkoppling och IT-säkerhet verkar de flesta redan vara självgående.

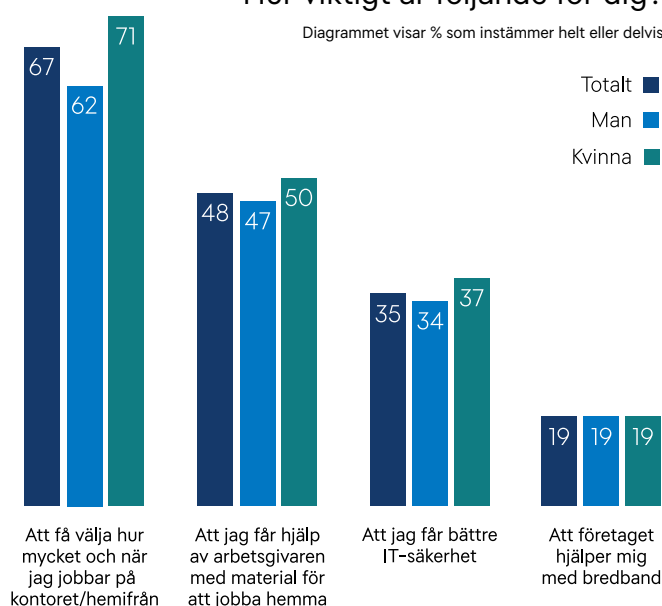


# 7/10

tycker det är viktigt att få bestämma över sin arbetstid

## Hur viktigt är följande för dig?

Diagrammet visar % som instämmer helt eller delvis



# 45%

vill jobba  
hemifrån  
på fredagar

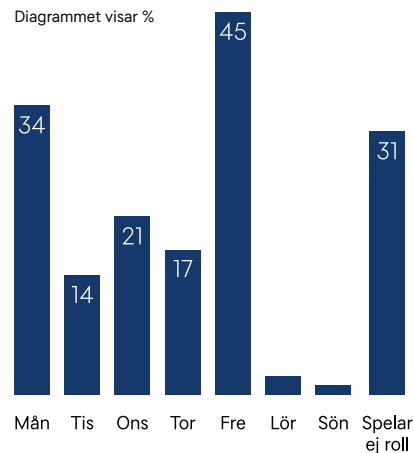


## Fredagar och måndagar vill vi helst jobba hemifrån

När vi kan fördela vår arbetstid mellan hemmet och arbetsplatsen är fredag den dag vi helst av allt jobbar hemifrån. Men vi ser också att måndagar är en väldigt populär dag för att jobba på distans. Mitten av veckan har vi inget emot att spendera på kontoret.

### Vilka dagar vill du jobba hemifrån om du får välja?

Diagrammet visar %



När restriktionerna har släppt och om vi får välja fritt när vi ska ses på kontoret, passar tisdag, onsdag eller torsdag bäst. På så sätt får vi både det viktiga sociala utbytet som behövs för teamkänslan – och effektivitetsvinsterna från distansarbetet.



Vilken av följande regler tycker du är rimliga för den personal du har direkt inflytande över?

Någon sorts  
kontrollfunktion

1/10

## Vissa chefer vill fortfarande reglera distansarbetet

Distansarbete är numera både accepterat, och under pandemin starkt rekommenderat. Men 1 av 5 chefer vill ha en "check-in" en viss tid varje dag, och lika många vill kunna reglera vilka dagar medarbetarna får jobba hemifrån.

10 % av alla chefer efterfrågar dessutom en teknisk kontrollfunktion som visar hur mycket deras medarbetare faktiskt arbetar när de jobbar hemifrån.

Gemensamt  
möte viss tid  
varje dag

1/5

Bestämda  
dagar personalen  
jobbar på distans

1/5

# 9%

## känner sig kontrollerade

### Få känner sig kontrollerade, men dessa påverkas negativt

De flesta känner sig bekväma med att arbeta på distans, men ungefär 1 av 10 medarbetare känner sig kontrollerade när det förväntas att man ska delta i en "check-in" på en bestämd tid under dagen. De som känner så trivs också sämre då de både upplever en högre stress och att det inte fungerar lika bra att arbeta på distans.

Om man känner sig kontrollerad i negativ bemärkelse går detta också ut över den generella upplevelsen av distansarbetet.

Känner mig  
kontrollerad

Känner mig inte  
kontrollerad

Jag är generellt  
sett nöjd med min  
arbetssituation

55%

70%

Jag har en  
rimlig stressnivå

49%

57%

Det fungerar generellt  
sett bra att arbeta på  
distans

61%

72%



**Tips:** Du som har personalansvar vinner mycket på att visa tillit och förtroende så försök inte styra dina medarbetare i allt för stor utsträckning. Tydliga förväntningar är bra, men se till att det finns frihet under ansvar. Nöjda medarbetare ger nöjda kunder.

---

Hur mycket ska anställda jobba på distans efter pandemin?



## Anställda vill jobba mer på distans än vad än cheferna föredrar

När restriktionerna släppts vill anställda kunna fortsätta jobba på distans – i snitt 1,8 dagar i veckan. Deras chefer håller dock inte riktigt med om hur arbetstiden bör fördelas utan tycker istället att distansarbetet bör hållas till i snitt 1,5 dagar i veckan.

I dagsläget finns det alltså ingen stor skillnad, men om utvecklingen fortsätter finns det i framtiden risk för ett gap där anställda vill jobba mer hemifrån jämfört med vad deras chefer vill. Eftersom det verkar finnas ett visst behov av kontroll hos somliga chefer skulle detta kunna innebära fler eller striktare regler för distansarbete, vilket vi tidigare sett riskerar att både minska trivseln och öka stressen.

Det är därför värt att hålla koll på utvecklingen och försöka hitta en modell som fungerar för alla på företaget.



**Tips:** Lyssna på dina medarbetare och försök att bygga en gemensam plan utifrån det som passar varje individ. Då finns det stora vinster att hämta i allt från effektivitet och motivation till välmående och balans i livet.

# 57%

vill arbeta  
mer på  
distans även  
efter corona

## Fler förväntar sig att jobba mer på distans i framtiden

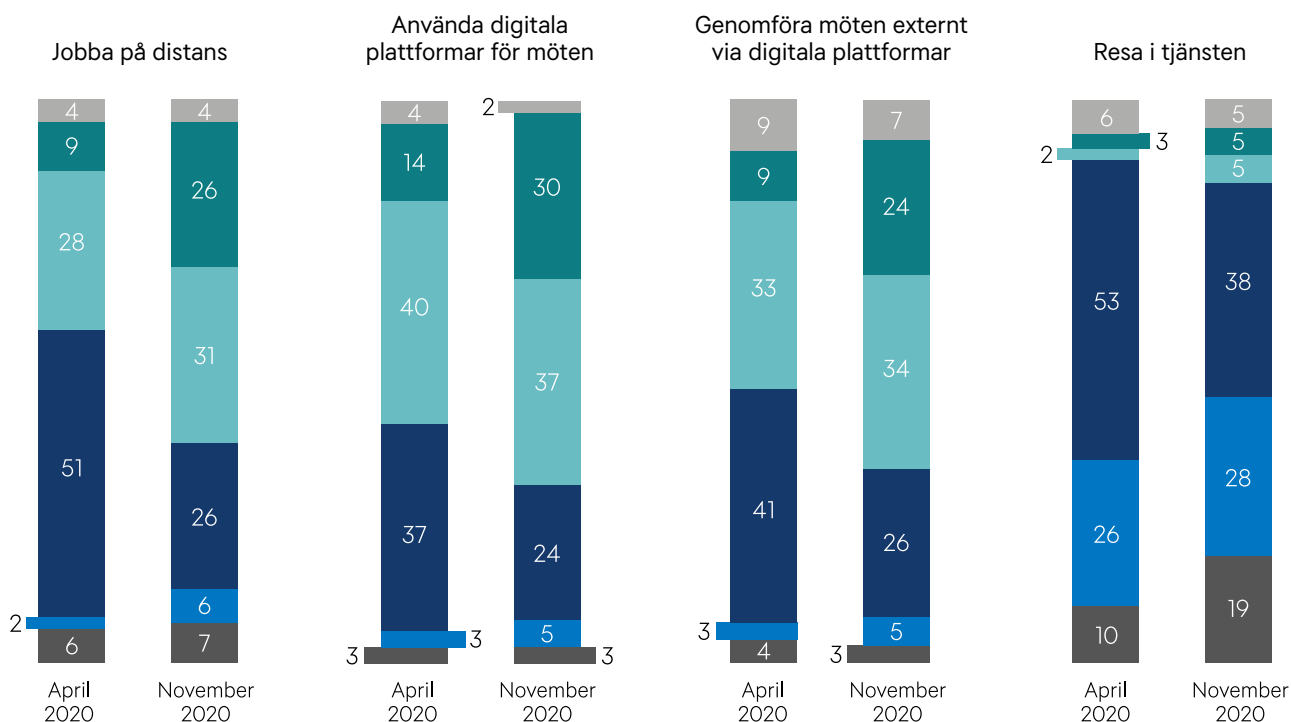
Vi ser att den påverkan som pandemin haft på vårt sätt att jobba kommer att hålla i sig även efter restriktionerna släppts. Redan under våren började många fundera över hur och var man vill arbeta framöver – särskilt när det visade sig att distansarbetet fungerade och i många fall även hade positiva följd effekter.

Under hösten har den trenden hållit i sig och vi ser att många förväntar sig att arbeta mera hemifrån samt oftare använda digitala plattformar för både interna och externa möten även efter pandemin. Det får också följderna att man förväntar sig att resa mindre i tjänsten.

### Vad tror du att du kommer att göra mer eller mindre av efter pandemin, jämfört med innan?

Diagrammet visar %

Vet ej ■ Betydligt mer ■ Något mer ■  
Som tidigare ■ Något mindre ■ Betydligt mindre ■



# Så kan rätt teknik göra skillnad

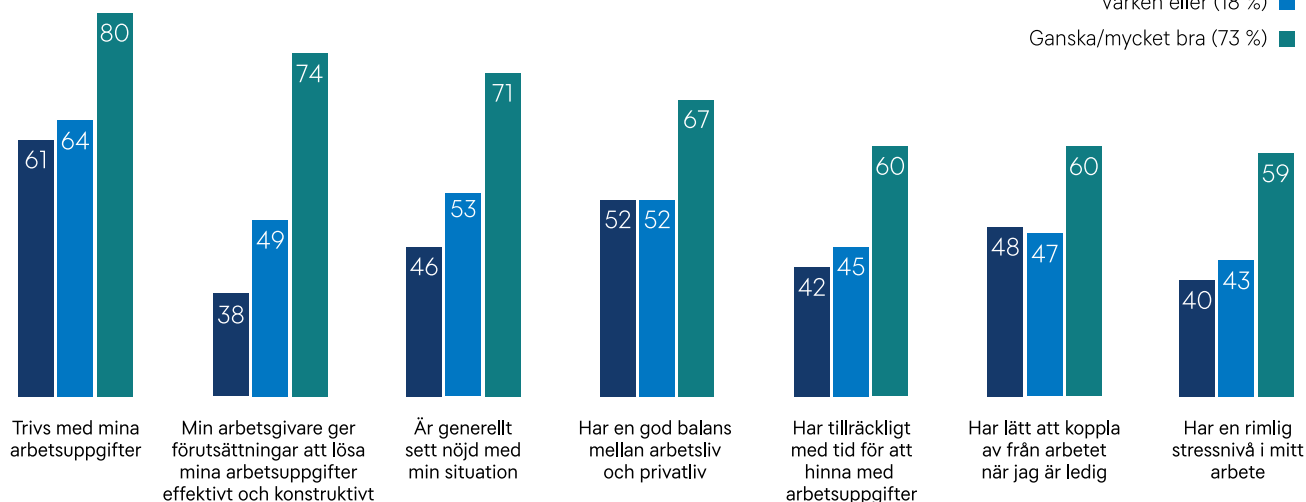
## Bra IT-lösningar ökar trivseln och minskar stressen

Drygt 7 av 10 upplever att de har tillgång till ganska bra eller mycket bra IT- och telefonilösningar via sin arbetsgivare, medan färre än 1 av 10 upplever att deras IT- och telefoni-lösningar fungerar dåligt. Jämför vi dessa grupper ser vi stora skillnader även i övrigt.

Medarbetare som har bra IT-lösningar trivs bättre både med den generella arbetssituationen och med sina arbetsuppgifter. Vi ser dessutom att de som har tillgång till bra IT- och telefonilösningar har lättare att hinna med sina arbetsuppgifter och att koppla av efter jobbet, samt att de upplever mindre stress.

### Hur väl instämmer du med följande?

Diagrammet visar % som instämmer helt eller delvis





# Rätt teknik ger ett mer effektivt distansarbete

Utöver att påverka hur man trivs med sin arbetssituation skapar bra IT- och telefonlösningar bättre förutsättningar för ett effektivt distansarbete. De som anger att de har bra IT- och telefonlösningar har lättare att lösa sina arbetsuppgifter på effektivt sätt. Dessutom upplever de i högre utsträckning att de kan leverera i tid och nå sina personliga målsättningar.

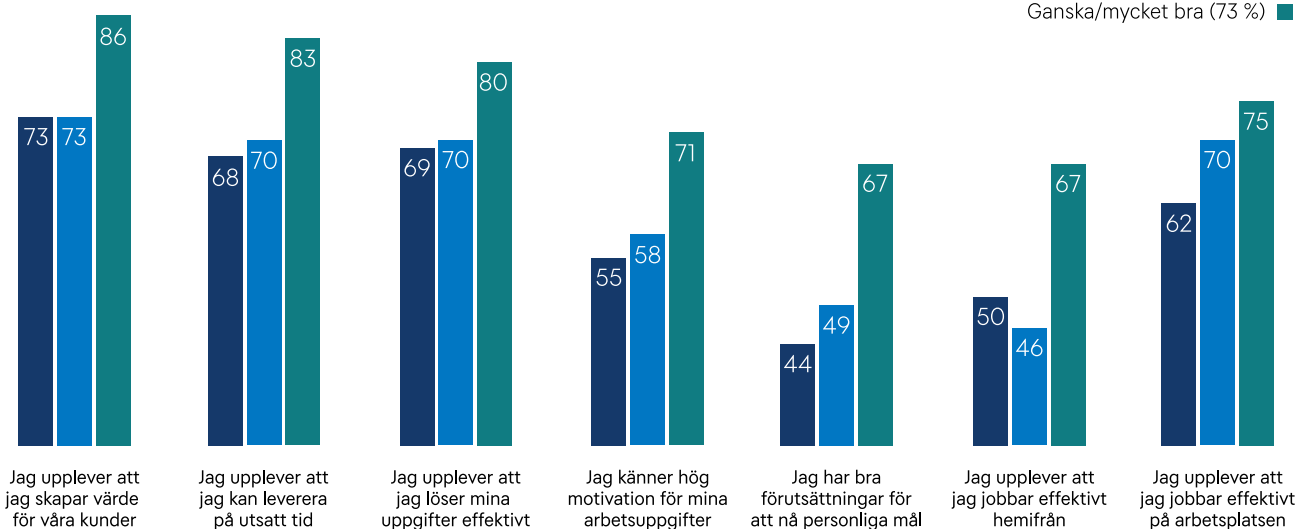
Vi ser också att det inte räcker att bara hålla sig borta från riktigt dåliga IT-lösningar. Den stora skillnaden uppstår när IT upplevs som ganska bra eller mycket bra.

Att investera i bra IT- och telefoni-lösningar gör alltså stor skillnad för medarbetarnas förmåga att arbeta effektivt och att leverera i tid.

Störst skillnad ser vi vid distansarbete, där 7 av 10 som har tillgång till bra IT-lösningar uppger att de kan jobba effektivt hemifrån. Motsvarande siffra för de som sitter med halvbra eller dåliga IT-lösningar är något mindre än hälften. Det är dock inte bara vid distansarbete som vi ser den här effekten, även när arbetet sker på kontoret ser vi en stor skillnad mellan dessa grupper.

## Hur väl instämmer du med följande?

Diagrammet visar % som instämmer helt eller delvis



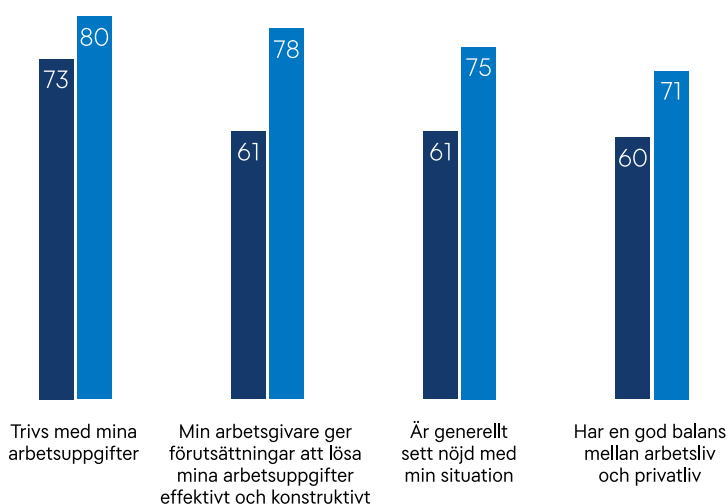
## Lösningar som fungerar lika bra hemifrån bidrar till ökad trivsel

Bland dem som har IT-lösningar som fungerar lika bra hemifrån är det hela 8 av 10 som också trivs med sina arbetsuppgifter. Dessutom ser vi samma höga siffra för när vi frågar om de tycker att deras arbetsgivare ger dem bra förutsättningar för att lösa sina arbetsuppgifter på ett effektivt och konstruktivt sätt.



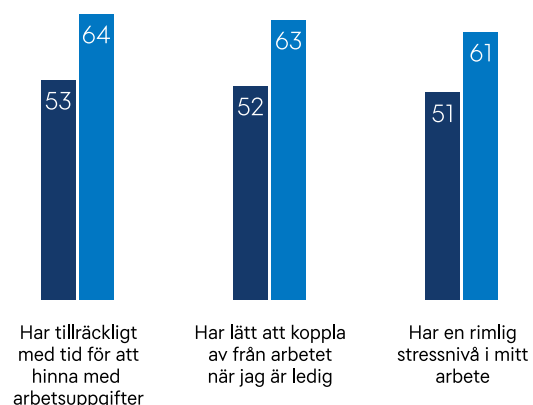
### Hur väl instämmer du med följande?

Diagrammet visar % som instämmer helt eller delvis



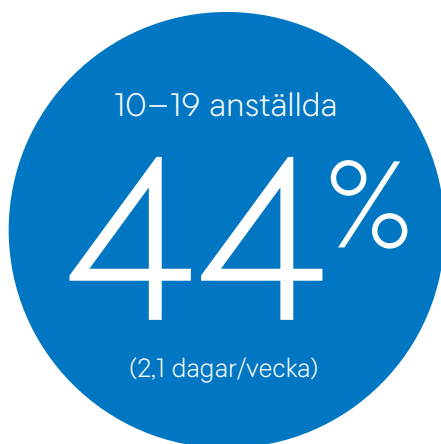
### Hur fungerar IT/telekom jämfört hemma jämfört med din arbetsplats?

Ej lika bra (71 %) ■  
Lika bra (29 %) ■





Hur stor del respektive grupp jobbar på distans



## Alla har inte samma möjligheter att få distansarbetet att fungera

Vi ser att småföretagare inte har investerat i bra IT- och telefonlösningarna i samma utsträckning. Bland småföretagare är det bara 18 % som ger IT-lösningarna högsta betyg, medan motsvarande siffra för företag med 100+ anställda istället är 23 %.

Småföretagare upplever också att det fungerar betydligt sämre att jobba på distans. Där tycker bara 56 % att det fungerar bra, att jämföra med 68 % hos företag med 100+ anställda.

Bland småföretagarna är det dessutom fler som upplever att tekniken för digitala möten fungerar sämre. De upplever också mer krångel överlag, 1 av 4 känner att mycket tid går åt till teknikproblem.

Som en följd av detta ser vi också att småföretagare i högre utsträckning undviker att arbeta hemifrån.

# Insikter

- **7/10 vill välja själva hur mycket och när de vill arbeta på distans.** De allra flesta tycker det är viktigt att man själv får välja varifrån man arbetar. I linje med det anser många också att det är viktigt att arbetsgivaren skapar bra förutsättningar för alla att kunna arbeta på distans.
- **Vi har lärt oss jobba mer effektivt hemma.** Idag är det nästan 6 av 10 (59 %) som upplever att de kan jobba lika effektivt hemifrån, en tydlig ökning sen i våras (50 %).
- **Allt högre förväntningar på tekniken hemma.** Vi ser att tekniken objektivt blir bättre, nästan 7 av 10 kan nu delta i möten på distans, en siffra som ökat markant från bara drygt 4 av 10 innan pandemin. Samtidigt ökar de upplevda teknikproblemen, något som då kan förklaras med att vi helt enkelt fått högre förväntningar.
- **Stressnivåerna är på väg upp igen.** I februari, innan corona, var det 54 % som upplevde att de hade en rimlig stressnivå i sitt arbete. Under våren steg den siffran till 60 %. Under hösten ser vi nu en tillbakagång till samma nivå som innan corona (54 %) trots det fortsatta distansarbetet.
- **Bra IT är en förutsättning för effektivt distansarbete.** Bland dem som har IT-lösningar som fungerar lika bra hemifrån är det hela 8 av 10 som också trivs med sina arbetsuppgifter, och tycker att deras arbetsgivare ger dem bra förutsättningar.

- **Vi har lärt oss tekniken för videomöten, men upplever fortfarande dessa möten som obekväma.** Under hösten är det bara 9 % som känner sig obekväma med att hantera tekniken för videomöten, en klar minskning sen i våras då 13 % kände samma sak. Samtidigt så är det nu fler som inte känner sig helt tillfreds i själva videomötet - 30 % under hösten, mot 25 % under våren.
- **Bristen på socialt utbyte, fika och småprat är ett allt större problem.** Fler och fler upplever bristen på socialt utbyte med kollegor som ett större problem – 65 % under hösten jämfört med 58 % i våras.
- **Fler är missnöjda med sin arbetssituation, mest yngre män.** Yngre män och kvinnor (upp till 34 år) är generellt sett mindre nöjda med sin nuvarande arbetssituation (58 %) jämfört med 55+ där 71 % är nöjda.
- **Bra IT ökar trivseln och minskar stressen.** Vi ser att de som har tillgång till bra IT- och telefonlösningar har lättare att hinna med sina arbetsuppgifter och att koppla av efter jobbet, samt att de upplever mindre stress.
- **Dålig IT hindrar distansarbete bland småföretagen.** Småföretagare upplever överlag mer problem med tekniken. 25 % tycker att för mycket tid går åt för detta, medan motsvarande siffra för företag med över 200 anställda är 16 %.
- **1/5 chefer vill ha bestämda dagar när medarbetarna arbetar på distans.** Vi ser att 20 % av alla chefer vill ha en "check-in" en viss tid varje dag, och lika många vill kunna reglera vilka dagar medarbetarna får jobba hemifrån.
- **Den långsiktiga effekten: 250 % mer distansarbete än tidigare.** När Corona-restriktionerna har släppts vill de som har möjlighet spendera 36 % av sin arbetstid på distans, vilket motsvarar ungefär 2 dagar i veckan. Det innebär att svenskarna vill jobba 250 % mer hemifrån än vad de gjorde innan pandemin.

**TELE2**  
FÖRETAG

Läs mer om distansarbete och hybridkontoret på [tele2.se/foretag/ovrigt/samarbete](https://tele2.se/foretag/ovrigt/samarbete).

Gå till [tele2.se/foretag/radgivning](https://tele2.se/foretag/radgivning) och fyll i formuläret så kontaktar vi dig.

Du som redan är kund hos Tele2 är välkommen att kontakta din säljare.